

岗位竞聘上岗工作方案(通用 10 篇)

岗位竞聘上岗工作方案篇 1

为进一步深化学校人事制度改革,充分调动中层干部的工作进取性,根据《x市教育局直属中学中层领导干部竞聘上岗的通知》精神,结合我校实际,经研究,决定对学校中层干部实行竞聘上岗,并制定如下实施方案。

一、指导思想

以党的精神为指导,贯彻干部队伍“四化”方针,牢固树立正确的政绩观、人才观,坚持德才兼备的用人标准,真正把工作本事强、有实干精神、业绩突出、群众公认的干部选拔到领导干部岗位上来,激发学校干部队伍活力,构建高素质干部队伍,全面提升教育教学质量和办学水平,促进我校教育实现健康和谐快速发展。

二、基本原则

坚持公开、公正、公平、竞争、注重实绩、择优聘用的原则,坚持德才兼备、民主集中制的原则。竞聘采取民主推荐和面试考察相结合、个人意愿和组织安排相结合的方式。

三、竞聘岗位设置情景

(一) 要求参加竞聘的岗位范围:

根据《通知》规定,本次参加竞聘的岗位范围为:副校长(科级)、工会主席(科级)、教务主任(副科级)、德育主任(副科级)、团委书记(副科级)。其中x年7月1日之后任职的学校中层领导干部,因三年聘期未到,可不参与本次竞聘。无职级和学校内设岗位的竞聘工作由学校自行组织。

(二) 学校贴合竞聘条件的岗位:

1、安全副校长 1 人（正科级）

2、教学副校长 1 人（正科级）；

3、德育副校长 1 人（正科级）；

4、工会主席 1 人（正科级）；

5、德育处主任 1 人（副科级）；

6、教务处主任 1 人（副科级）；

7、团委书记 1 人（副科级）

四、报名范围及条件

（一）报名范围

学校贴合条件的在编在岗教职工。

（二）条件

1. 敬业守法，政治坚定，甘于奉献，群众公认度高。

2. 具有履行岗位职责所需要的专业知识和较强的组织、管理、决策、协调本事；身心健康，能胜任本职工作。

3. 具备大学本科及以上学历。

4. 首次竞聘副科级领导职务的，年龄一般应当在 40 岁以下；首次竞聘正科级领导职务的，年龄应当在 45 岁以下。异常优秀或工作特殊需要的，能够适当放宽。

5. 竞聘正科级领导职务的，应当担任副科级职务两年以上；竞聘副科级领导职务的，应当担任教师四年以上。

6. 竞聘正科级领导职务需具有中教一级以上任职资格，竞聘教学副校长需具有中教高级任职资格，竞聘德育副校长和德育主任必须是党员。

7. 近三年年度考核等次均为称职以上。

五、竞聘程序

1、制定竞聘方案，并报请市教育局审批；

2、教育局审批经过后在全校范围内公布竞聘方案；

3、确定候选人

(1) 教职工自愿报名、也能够由组织推荐或群众推荐；

(2) 学校审核候选人资格，将贴合条件的竞聘候选人上报市教育局审核；

(3) 市教育局对上报的候选人进行资质审核，确定参加竞聘的候选人。

4、组织竞聘

被确定为各岗位的竞聘候选人，撰写竞聘报告，提出个人对该岗位工作的认识和竞聘岗位的工作设想等，在全校教职工大会上进行竞聘述职。

5、民主测评

对竞聘候选人在全校范围内进行民主测评，信任度测评到达 70%以上者，能够作为岗位候选人上报市教育局；在民主测评中，学校校长和书记的测评票各占测评结果总数的 10%。

6、组织考察

由市教育局人事科成立考察组对候选人进行考察，书面征求纪检监察部门的意见，综合分析考察情景，择优提出拟任人选的初步方案。

7、市教育局党组讨论决定，确定岗位人选。

8、任前公示。

9、任命及任职

对公示结果不影响任职的，由市教育局及学校办理任命及任职手续。

若报名候选人经资格审查合格人数与岗位之比低于 2:1，形不成有效竞争的岗位，能够取消该岗位的竞聘，改为组织选拔的方式进行选拔聘用，组织选拔的程序为：

1、民主推荐

组织选拔任用科级干部，必须经过民主推荐。民主推荐率到达 60%以上的，直接确定为考察对象，不再进行民主测评；推荐率到达 50%以上但不足 60%的，须再进行民主测评，民主测评信任度到达 70%以上的，能够确定为考察对象；推荐率不足 50%，但相对较高的，根据工作需要，能够进行二次推荐，若没有超过 60%的，终止考察工作。

2. 组织考察

由市教育局人事科成立考察组对候选人进行考察，书面征求纪检监察部门的意见，综合分析考察情景，择优提出拟任人选的初步方案。

3. 市教育局党组讨论决定。

4. 任前公示。

5. 办理任职手续。

六、竞聘其他事项

1、为加强学校党政工作的协调，完善学校党总支领导下的校长负责制，由党总支书记兼任副校长，校长兼任党总支副书记，学校 1 名副校长或工会主席兼任党总支副书记。

2、无职级和学校自设岗位的竞聘工作同时进行，并进行民主测评，民主测评信任度到达70%以上者，由学校党总支会议研究决定任职，并将岗位人选花名册报市教育局人事科备案。

七、公开竞聘工作时间安排

1、制定竞聘实施方案

x年3月10日，召开学校党总支委员会，审议学校中层领导竞聘工作实施方案，并报请市教育局批复；

2、竞聘方案公布及宣传动员

x年5月7日，下发实施方案，在教职工中进行宣传动员；

3、个人报名及群众推荐

x年5月8日至11日，贴合条件愿意参加竞聘的教职工以书面形式报名，将拟竞聘岗位报告交人事办公室；

4、资质审核

x年5月12日，由学校竞聘工作领导小组对自愿报名及推荐人员进行资质审核；

5、初步候选人名单上报

x年5月13日，校长、书记共同向市教育局上报候选人名单；

6、市教育局对上报候选人进行资质审核；

7、组织竞聘及信任度测评

x年5月18日至24日，召开全校教职工大会，组织全体教职工对候选人进行信任度测评。

8、市教育局考察、公示、批复

市教育局对上报人选按程序进行考察、公示、批复。

9、学校聘任

由学校按程序履行对上述人员的聘任手续。

八、组织领导

为确保竞聘上岗工作进行顺利，经研究，成立学校中层干部竞聘上岗工作领导小组，名单如下：

组长：梅 x

成员：曹 x

九、异常说明

报名时间截止到 x 年 5 月 11 日（周一）午时 19:00 之前。

岗位竞聘上岗工作方案篇 2

学校中层干部竞聘上岗是学校人事管理中引入竞争激励机制、拓宽选人用人渠道、建立高素质教育干部队伍的重要举措。为推进学校可持续发展，提高学校干部队伍整体素质，根据教育局有关文件精神，按照公开、平等、竞争、择优的原则，特制定学校中层干部竞聘上岗实施方案。

一、组织领导：

成立竞岗工作领导小组，由下列人员组成：

组长：

成员：

二、公开竞聘岗位及职数：

根据教育局有关文件精神及学校组织机构调整方案，设校务办、学生处、教师处、课程处、后勤处等机构。具体岗位如下：

1. 校务办主任 1 名，副主任 1 名；

2. 学生处主任 1 名，副主任 1 名；

3. 教师处主任 1 名，副主任 1 名；

4. 课程处主任 1 名，副主任 1 名；

5. 后勤处主任 1 名。

三、各岗位主要职责：（详见学校《行政机构职能与人员配置总表》）

四、竞聘资格及条件：

1. 拥护中国共产党领导，忠诚党的教育事业，德才兼备，有强烈的事业心、责任感，有协作精神、合作意识，工作踏实，乐于奉献。

2. 具有良好的教育教学理论素养，善于学习，勤于思考，具有开拓创新精神，有较强的协调本事和执行力，能较好地贯彻学校的管理意图。

3. 有胜任相应岗位职责的本事和良好的群众基础。聘任的前提条件是群众的认可度必须在 60%以上。

4. 身体健康，教龄或工龄在五年以上。年龄一般要求男 45 周岁（1965 年 12 月 31 日后出生）、女 40 周岁（1970 年 12 月 31 日后出生）以内，现任中层年龄可适当放宽。

五、程序方法：

1. 制定方案。学校领导班子根据本校中层职位现状及机构调整需要，研究提出竞聘上岗的工作方案，由学校行政团体商定，征求群众意见后组织实施。

2. 公布方案。召开全体教职工会议，进行组织机构调整说明，公布本方案。时间 6 月 25 日。

3. 公开报名。采用个人自荐与群众推荐相结合的方法，鼓励贴合资格条件的人员参与竞争。竞聘者需填写报名表（在学校网下载），以书面形式或电子邮件交竞聘领导小组组长处。时间 6 月 25-29 日。

4. 资格审查。按照竞聘上岗条件，由竞聘领导小组对报名人员进行资格审查，确定竞聘人选。时间 6 月 30 日-7 月 1 日。

5. 演讲及民主测评。召开教职工大会，听取竞聘人员演讲并对竞聘者进行民主测评。时间 7 月 4 日。

6. 确定预选名单。根据竞聘人员演讲、民主测评的结果，由竞聘领导小组对竞聘者进行综合评议，提出预选名单。时间 7 月 5 日。

7. 决定聘任。校长决定聘任，聘期三年，并签订聘约。时间 7 月 7 日。

8. 报区教育局备案。时间 7 月 8 日。

岗位竞聘上岗工作方案篇 3

为作好公司工艺、设备、安全管理协调工作，更好为生产供给技术服务。经研究决定，对技术员在全公司范围内实行公开全员竞聘，同时经过竞聘上岗这一手段，到达更好地选拔人才、用好人才，逐步构成优秀人才能够脱颖而出的选人用人机制。现根据公司 x 号文件精神，特制定本竞聘上岗实施方案。

一、方式与原则

经过公开竞聘上岗，采取笔试和答辩相结合的方式，坚持公正、公开与平等、竞争、择优相结合和员工申请与岗位需要相结合的双向选择原则。

二、竞聘职位

设备动力部设备技术员 2 名、安全员 1 名

炼焦分厂设备技术员 1 名、工艺技术员 1 名

安全环保部职业健康专职技术员 1 名

龙晖一厂工艺技术员 1 名

龙晖二厂工艺技术员 1 名

煤岩中心技术员 1 名

仓储部安全员 1 名

质量管理部安全员 1 名

电力分厂安全员 1 名

共计 12 名。

三、任职资格

1. 性别要求：男性（根据特殊岗位能够是女性）。

2. 学历要求：具有大专以上学历，在本公司工作满一年以上者；具有中专以上学历，在本公司工作满三年以上者；针对应届毕业生，专业对口的可根据实际情景报名；如专业不对口，同等岗位连续工作满五年也可根据实际情景报名。

3. 专业要求：工艺技术员要求为煤炭深加工或者炼焦化学等相关专业；设备技术员要求机械、机电、设备等相关专业；安全员要求安全或与从事部门专业相关的专业。

4. 其他要求：有较强的事业心、职责感。熟悉并掌握竞聘职位的知识和技能，熟悉公司生产工艺流程、设备性能等各种指标，具有良好的语言表达沟通本事、组织协调本事和分析确定本事。

四、组织与评审

本次竞聘设立竞聘工作领导小组，负责竞聘的组织、考评和管理等工作。

组长：

副组长：

组员：

五、竞聘流程

1. 人力资源部于10月17日发布《关于公开竞聘技术员职位的通知》。

2. 竞聘者到人力资源部领取并填写《公开竞聘报名表》，并提交相关证件。人力资源部负责对报名者进行资格审查。

3. 组织竞聘报名人员进行理论知识闭卷考试。由专业管理部门会同人力资源部出题、评判。

4. 根据考试成绩，组织答辩工作。

5. 由竞聘工作领导小组对竞聘人员进行评定，初步确定拟录用人员名单，并报送公司相关领导审定。

6. 按相关流程办理岗位调动手续。

六、时间安排

竞聘工作从10月17日到10月24日用7个工作日的时间完成。

报名时间：10月17日8:00—10月20日17:30

报名地点:x。

七、其它

为加强监督、指导，确保竞聘过程中各阶段工作的透明度，特在办公楼前设立意见箱，以便大家提出意见和提议。



岗位竞聘上岗工作方案篇 4

为贯彻落实《x市事业单位专业技术岗位竞聘上岗实施意见》等上级有关文件精神，推行我校岗位设置管理，根据上级批复的设岗方案，现就我校专业技术岗位竞聘上岗工作提出如下意见：

一、基本原则

1. 坚持公开、平等、竞争、择优的原则；
2. 坚持任人唯贤、德才兼备的原则；
3. 注重工作实绩、资历和本事的原则；
4. 坚持按岗聘用、合约管理的原则；以上级部门批复的岗位设置方案为依据，按照准用岗位设置总量、类别、等级和数量组织岗位聘任。

二、聘任竞聘范围和要求

1. 参加竞聘人员必须是学校专业技术岗位工作的编制计划内在职在岗人员；按上级规定离岗人员可参加竞聘；
2. 具备资格的专业技术人员根据岗位任职条件与要求，实行按岗聘用、竞聘上岗；

3. 原取得资格未聘任的专业技术人员，在空岗的情景下竞聘相应专业技术职务最低等级岗位；

4. 专业技术职务主系列和辅助系列按照省、市事业单位岗位设置方案以及岗位设置结构比例指导标准聘任，执行同样的竞聘条件；

5. 在核准限额内进取推行“全员竞聘”制度，建立“优胜劣汰、能上能下”的竞争激励机制，促进学校的生机和活力。

6. 上级文件另有要求的按文件要求执行。

三、任职条件

(一) 基本条件

1. 爱岗敬业，忠于职守，勤奋工作，具有良好的职业道德；

2. 具备《山东省事业单位岗位设置管理实施意见》（鲁人发[]28号）规定的基本任职条件，并贴合岗位的具体任职条件；

3. 现聘任期内各年度考核均为合格以上；

4. 身体健康，具备正常履行岗位职责的身体条件。

(二) 竞聘条件

1. 专业课教师应具备相关实践操作技能和实践教学本事；

2. 高级职称五级、六级岗位分别按照上级人社审核的准用数额空缺情景及聘任高级职称时间的先后顺序，选取1.5倍的人员进入竞聘范围；空缺的高级职称七级岗位由具备高级职称资格者竞聘；

3. 中级职称八级、九级岗位分别按照上级人社部门审核的准用数额空缺情景及聘任中级职称时间的先后顺序，选取1.5倍的人员进入竞聘范围；空缺的中级职称十级岗位由具备中级职称资格者竞聘；

4. 已聘任助理职称者可竞聘 11-12 级岗位；

5. 员级教师：具备学校事业岗位基本条件有关条款，由学校直接聘用。

四、方法程序

1. 公布竞聘岗位。依据经上级核准的岗位设置方案，公布竞聘岗位的岗位名称、数量、岗位职责和任职条件。

2. 个人申请及资格审查。竞聘人员向评聘专家委员会(初评委)提出个人书面申请，并在规定的时间内提交相关材料。每人只能申请竞聘一个岗位。评聘专家委员会(初评委)对提出申请的竞聘人逐人按条件进行资格审查，对确定的竞聘人选予以公示。

3. 按照专业技术人员(5-12 级)的先后顺序，分别组织竞聘。竞聘采取综合考核计分、评聘专家委员会(初评委)审核的方法进行。评聘专家委员会(初评委)根据计分顺序研究确定岗位拟聘人选。

4. 公示。学校专业技术岗位设置情景、专业技术职务资格等级、数量、职称聘任方案、申报人员基本情景、聘任结果等向全校教职工公示，公示时间不少于 5 个工作日。公示期间，评聘专家委员会(初评委)和评聘监督委员会理解各种举报并认真调查核实，对不贴合条件的人员取消聘任资格，空缺岗位依次递补。

5. 审核备案。公示期结束后，学校将按照上级要求上报有关材料，经市教育局审核后，报市人社局审核认定。

6. 签订合同，颁发聘书。拟聘任人员由人事部门确认并备案后，校长依据《山东省事业单位实行人员聘用制度暂行办法》等规定，向受聘人员颁发聘书，签订合同，并行文公布。受聘人员按市人事局要求执行新的岗位工资待遇。

五、组织领导

1.x 商校职称评聘专家委员会(初评委)

x

2.x 商校职称评聘监督委员会

x

六、聘期管理

1. 事业岗位竞聘上岗实行聘期管理。聘期根据每个岗位的工作需要、专业特点和要求合理确定。学校岗位聘用一般为 3 年。聘用时间一般应满一个聘期。聘期内岗位等级发生变动的，其聘期按新的聘用合同执行。高层次紧缺人才的聘期可适当延长或无固定期限。

2. 有下列情形之一，学校岗位聘用专家委员会确认并研究同意，经不少于 5 个工作日公示无异议的，可签订至退休的合同：

(1) 在同一专业技术职务层次上被连续聘用满 10 年以上，且年度考核均为合格以上，本人申明不再晋升高一级职务和不再竞聘高一等级岗位的，可签订至退休的合同。

(2) 合同期满时距法定退休年龄不满 3 年，且年度考核均为合格以上，本人申明不再晋升高一级职务和不再竞聘高一等级岗位的，可签订至退休的合同。

3. 加强聘期和聘后管理。建立健全考核制度，事业单位应根据人员聘用制度的有关规定对聘任的专业技术人员工作情景进行年度考核，必要时还能够增加聘期考核。专业技术人员一个聘期结束后，学校应结合考核结果并依据有关规定及时组织重新竞聘、续聘、解聘或者调整岗位。

七、岗位设置及数量

学校现有在职教职工 210 人，首次聘任设管理岗、专业技术岗及工勤技能岗共计 228 个岗位。

(一) 管理岗位

设管理岗位 12 个，已聘任 9 人，其中管理 5 级 3 人，管理 8 级 1 人，管理 9 级 5 人。

(二) 专业技术岗位

学校共设专业技术职务岗 212 个，根据省人事厅规定，高级、中级、初级比例为 3: 5: 2。高级专业技术职务 64 个岗位，5 级、6 级、7 级岗比例为 2: 4: 4，其中 5 级岗 13 个，6 级岗 25 个，7 级岗 26 个；中级专业技术职务 106 个岗，8 级、9 级、10 级岗比例 3: 4: 3，其中 8 级岗 32 个，9 级岗 42 个，10 级岗 32 个；初级专业技术职务 42 个岗，11 级岗 21 个，12 级岗 21 个；员级岗根据实有人数聘用。上述岗位中本次聘任：高级岗位 7 个，中级岗 19 个。高级 5-7 级岗、中级 8-10 级岗、初级 11-12 级岗按空岗情景逐级聘任，每级岗位聘任前向教职工公示空岗情景。

(三) 工勤技能岗位

工勤技能岗共设 4 个岗位，其中技术工三级 1 个，技术工四级 1 个，技术工五级 1 个，普通工 1 个。根据学校实际情景已聘任 16 人，其中技术工三级 5 人，技术工四级 4 人，技术工五级 4 人，普通工 3 人。

八、加强监管

1. 学校岗位聘用上岗是事业单位人事制度改革的重要资料，涉及面广、政策性强，学校高度重视，要切实加强领导，精心组织实施，及时发现和解决在实施过程中出现的新情景和问题，保证岗位聘用工作平稳有序进行。

2. 切实做好宣传引导和思想政治工作，增强工作透明度，做到政策公开、程序公开、方法公开、结果公开，保证教职工的知情权、参与权、选择权和监督权。

3. 加强监督检查，严肃岗位聘用工作纪律，对违反岗位设置管理和岗位聘用政策规定，以及弄虚作假、营私舞弊的直接职责人员及其有关部门(单位)相关职

责人员,按照《关于处理专业技术职务评聘工作中违反政策纪律问题的暂行规定》(鲁人职〔1994〕9号)等组织人事纪律严肃处理。

九、本办法由学校评聘专家委员会(初评委)负责解释。

十、方案经市教育局审核,经过全体教师85%表决同意后执行。

岗位竞聘上岗工作方案篇5

一、竞聘目的

为推进公司人事制度改革,不断拓宽选人用人渠道,建立以“全员聘用、分层聘任”为主要资料的员工能进能出的用人机制,以“公开选拔、竞争上岗”为主要方式的员工能上能下的管理机制。经过改革,规范用人制度,全面提高公司干部队伍的素质。以竞争促激励,从而激发管理者(员工)的工作进取性和创造性,促进公司的全面发展。现结合公司实际,特制定本实施方案。

二、实施原则

(一)坚持公开、公平、公正和择优任用的原则;

(二)坚持既注重学历,更注重工作经验和工作业绩的原则;

三、成立竞聘评审组(以下简称“评审组”),负责对参加竞聘人员任职本事的推荐和综合评审。人员由:

四、竞聘岗位

(一)竞聘部门行政中心:5人;

(二)主任1人、人事专员2人、行政专2人;

(三)工作职责和岗位要求见(附件一)。

五、竞聘流程

(一)公布竞聘方案

经过公司内部发文公布拟竞聘岗位、聘任条件、竞聘程序等信息，鼓励公司内部优秀人才踊跃参加竞聘。

(二)竞聘条件

1、思想政治素质好，有较强的组织观念和大局意识，事业心和责任心强，工作勤奋进取，实绩比较明显，在群众中有较高的公认度；

有必须的组织领导和协调管理本事，具备担任本职岗位和中层职务所需的相关知识和工作经验；工作作风扎实，公道正派，廉洁自律，善于团结同志。身体健康，精力充沛；严以律己，清正廉洁；具有管好员工、充分发挥员工工作进取性的本事；保质保量地完成工作任务，能妥善协调与相关部门的工作关系，工作具有开拓创新本事，对工作中出现的新问题具有较好的决策本事；

2、参加竞聘者具有大专以上学历程度，身体健康，德才表现和工作实绩突出。(三)公开报名

1、所有自愿和推荐报名的员工须填写《天佑、信息监理公司岗位竞聘报名表》(见附件二)，并附个人自荐材料，不少于1000字(自荐材料资料：包括个人业务技能、管理知识、本事自述、对竞聘岗位的认识、工作设想、工作目标等)，附学历证书和专业技术资格证书复印件；《报名表》可向公司行政中心索取。

2、《报名表》须于年月日前直接交公司行政中心。

(四)资格审查

1、公司行政中心按照竞聘岗位的要求，对报名参加竞聘的人员进行资格审查，初步确定参加竞聘人选，并公布。

2、资格审查应在月日前结束。

(五) 竞聘面试：

1、竞聘演讲时间：年月日；

2、竞聘演讲资料：个人基本情景、竞争优势，对竞聘岗位认识与工作思路、具体目标与落实措施等。

3、要求：资格审查合格的应聘人员，在竞聘会议上做限时 7 分钟的岗位应聘陈述。然后由竞聘领导小组成员对其进行随机问答；着重考察申报人对岗位的认识、工作设想、工作目标以及逻辑思维本事等。

4、综合考核：竞聘评审组依据竞聘者报名材料、竞聘演讲情景、综合研究的基础确定聘任者，具体考核办法：

①员工综合素质考核占 50%；

②平时工作情景 30%

③竞聘面试成绩占 20%

(六) 确定聘任人选

1、评审结束过后，行政中心向评审组通报评审情景，并提出拟聘任人选名单在全公司范围内进行公示，其他员工可于公布之日起 2 日内提出异议；

2、异议期届满，行政中心将拟聘任名单报送董事长最终审核确定。

3、名单最终确定后，由行政中心行文发布正式任命书及期限，对未竞聘上岗的员工，由公司对其岗位重新进行岗位调整，员工不服从安排者，按照劳动合同法相关规定，办理离职手续。

附：岗位职责

行政中心主任

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/797131113125006045>