

副社长竞选演讲稿分钟(汇总5篇)

要写好演讲稿，首先必须要了解听众对象，了解他们的心理、愿望和要求是什么，使演讲有针对性，能解决实际问题。那么演讲稿该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。下面是小编为大家整理的演讲稿，欢迎大家分享阅读。

副社长竞选演讲稿分钟篇一

(1) 由于文艺部的部门特点，将采取比较机动的会议方式，不设固定的例会时间。

(2) 全体成员必须准时出席。无故迟到者须说明理由，例会每次须到，多次不到者除名。若有事不能来时应向部长或副部长请假，经同意后方可。

(3) 例会实行轮流主持制度。每次例会由部长，副部长轮流主持。

(4) 严格遵守例会纪律。开会时态度严谨认真，做好会议记录，讨论时发言踊跃，积极主动，保证会议的严肃性和活泼性。

(二) 部委培养管理计划

(2) 在每次例会中，我们将尽量让部委有更多的发言权，把总结的机会留给部委，尽量让他们发表好的意见，好的观点，并且从中观察他们各方面的能力，再加以培养。

(3) 轮流安排部委每月上交工作总结，并对文艺部提出建议，要求。

(4) 每次活动的之前要详细工作分配与部委，要求各有关部委，工作到位。活动结束后要有工作总结。此外，还将积极配

合学校组织的各类文艺活动。

(6) 安排时间到部委所在班级中去，关心部委的学习与生活，紧密与部委间的关系。

(三) 部门内部管理计划

(1) 每月召开一次工作交流会，与各部门保持紧密的联系，确保各部门之间文艺活动的顺利开展。

(2) 加强学生会文艺部与学校各类社团的交流。

(3) 协助其他部门开展工作，共同完成学生会的各项任务。

(5) 组建各个班的文艺委员的群，听取他们的意见和建议，建立一个交流的平台。

(6) 在工作中不断发现自己的问题，总结经验，以实事求是的、积极向上的工作态度面对新问题迎接新挑战。

(四) 活动安排计划

1、目的：使我院的文艺更加广博精深地发展，从“服务于同学”的宗旨出发，扩大同学的参与面，培养兴趣、陶冶情操、激发热情、发挥潜能，营造更好的氛围；在活动中更好地挖掘、培养人才，并且为以后的各项活动打下了坚实的基础，避免措手不及。

2、活动目的

(1) 配合做好新一年内团委学生会的工作，促进学生会各部门间联络合作，积累活动经验。

(2) 做好我部各成员间联系与协作，使我部更具凝聚力，更便于以后活动的组织与分工。

(3) 在本学期校园活动纷繁背景下，努力使本

次活动做出新意，做出气势，更好宣传环工学院；同时加强我部与其他学院文艺部的交流合作，进一步增强校园文艺氛围。

3、活动对象

各学院文艺部部长及干事

4、活动时间

三月下旬（具体经商讨再定）

5、活动地点

大学生活动中心三楼多功能厅

6、活动内容

(1) 向主席团提交活动申请，联系各部门，进一步策划活动细节。

副社长竞选演讲稿分钟篇二

以_理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，认真贯彻银川市第十三次党代会精神，着眼于我市经济社会发展和领导干部队伍建设的实际需要，努力建设一支素质优良、数量充足、结构合理的年轻干部队伍，不断改善和优化全市领导班子结构，为加快全市经济社会又好又快发展提供坚强的组织保证和充足的干部储备。

二、条件和资格

银川市市直部门及所属企事业单位、县(市)区中符合条件和资格的人员均可报名参选。银川市以外特别优秀的符合条件的年轻干部也可报名参选。

(一)条件:

1、思想政治素质好，坚决执行党的路线、方针、政策，有一定的政策理论水平。

2、敬业精神强，事业心、责任感强，勇于开拓进取，工作勤奋，乐于奉献。

3、工作能力强，有一定的组织领导、文字综合、语言表达能力，工作实绩突出。

4、工作踏实，作风扎实，团结同志，廉洁自律。

5、身体健康。

(二)资格:

1、年龄要求:

副处级后备干部公开选拔人选，年龄要求40岁左右；

副科级后备干部公开选拔人选，年龄要求30岁以下(1982年1月1日以后出生)。

大学生村官培养数量为100名，人选由各县(市)区经考核后推荐产生。

2、学历要求：一般应当具有全日制大学专科以上文化程度。

3、任职要求:

副处级后备干部一般从正科级干部中选拔，要求任正科级职务满1年；或任副科级职务满4年；或任正、副科级职务累计满4年。事业单位人员聘任副高级专业技术职务满1年，或聘任中级专业技术职务满4年；或聘任副高级、中级专业技术职务累计满4年。国有及国有控股企业人员任县(市)区属企业党政负责人满1年；或地级市以上所属企业中层正职管理人员满1年。

正科级后备干部一般从副科级干部中确定，要求任副科级职务满1年；或任科员职务满4年；或任副科、科员职务累计满4年。事业单位人员聘任中级专业技术职务满1年；或聘任副高级、中级专业技术职务累计满4年。国有及国有控股企业人员任县(市)区属企业领导班子成员满1年；或地级市以上所属企业中层管理人员满1年。

副科级后备干部，从科员中确定，工龄应当满1年。事业单位人员聘任初级专业技术职务满2年；国有及国有控股企业人员任县(市)区属企业中层管理人员满2年。

外语特长人员要求外语水平达到以下要求：英语水平达到国家大学考试六级以上水平，其他语种要求语种专业全日制本科以上水平。外语特长人员不受任职资格条件限制。

三、公开选拔的程序

选拔工作贯彻“公开、平等、竞争、择优”的原则，按照报名、资格审查、笔试、量化比选、组织考察、确定人选等程序进行。

(一) 报名

采取个人自荐报名的方式产生参加公开选拔的人选。市直部门符合条件的人员，经所在单位初步审查后，可报名参加公开选拔。

参加公开选拔人选填写《银川市年轻干部培养选拔报名表》。

(二) 资格审查

市委组织部根据选拔的基本条件和资格，进行资格审查。

(三) 笔试

笔试由银川市委组织部统一组织。按照副处级后备干部、正科级后备干部和副科级后备干部及外语特长人员四个类别分别命题，统一考试。

(四) 履历表彰奖励量化

对报名人员的履历和表彰奖励情况进行量化。

(五) 确定考察对象

副处级后备干部考察对象数量为100名左右。在全区、全市近两年副处级领导干部公开选拔、公推比选等竞争性选拔干部工作中，被列为考察对象的人员，不再进行笔试和考察，即可列为副处级后备干部；各县(市)区及市直单位推荐的可担任副处级干部中40岁左右的正科级干部，参加笔试后，成绩达到合格线以上的，不再进行考察，即可列为副处级后备干部；其余名额从参加考试的人员中，按照合计分数(笔试占80%，履历表彰奖励量化占20%)从高到低的顺序，确定副处级后备干部考察对象。

正科级、副科级后备干部考察对象数量各200名左右。按照合计分数(笔试占80%，履历表彰奖励量化占20%)从高到低的顺序，确定科级后备干部考察对象。

外语专业特长人员考察对象数量为30名，按照笔试成绩从高到低的顺序，确定培养对象。

(六) 组织考察

按照干部考察工作程序，对差额考察对象进行全面考察。重点了解近年来的德才表现、发展潜力和群众公认度。副处级后备干部考察人选由市委组织部组织考察；科级后备干部人选和外语特长人选由所在单位组织人事(干部)部门进行考察；大学生村官培养人选由各县(市)区委组织部负责考察。

在考察中如发现考察对象存在违法、违纪、违规等不良行为的，民主测评中不同意列为后备干部人数超过测评人数三分之一的或在干部德的反向调查测评中分值较低的，取消后备干部资格，同时将反映的问题向有关部门反映。空缺名额在同类别后备干部人选依序递补。

(七) 确定后备干部人选

在全区、全市近两年正处级领导干部公开选拔、公推比选等竞争性选拔干部工作中，被列为考察对象的人员和在民主推荐正处级领导干部中得票集中，名次靠前的，经组织考核、考察后，列为正处级后备干部培养人选；在领导干部年度考核和各类目标责任考核以及在重点工程、重点项目中，实绩突出，表现优秀，列为正处级后备干部培养人选。

副处级后备干部由市委组织部提出建议，报经市委研究确定；正科级后备干部经本单位党组织研究报市委组织部研究确定；副科级后备干部由本单位党组织研究确定，报市委组织部备案。

各层级后备干部均要注意选拔少数民族干部、妇女干部和党外干部，其中少数民族干部和妇女干部人数比例分别应达到同类后备干部总数的25%和20%。

四、培养和管理

按照重点培养，同等使用的原则，对列入后备干部名单的干部，市委组织部将采取定期培训、挂职锻炼、实践锻炼等形式，不断提高后备干部的综合素质和能力。

1、多形式、多渠道加强后备干部的教育培训。针对不同对象举办不同层次、不同类型的培训班。后备干部以党校(行政学校)为主阵地，借助市内(外)干部教育培训基地，每年举办后备干部培训班，提高思想政治素质、工作水平和业务能力;根据工作需要，适时组织后备干部到境内外参加集中培训;继续修订完善干部参加继续教育的有关激励办法和措施，鼓励干部参加研究生班学习，攻读硕士、博士学位。选派外语特长人员到大、中专院校进行集中强化培训学习，培训结束后，考核合格人员安排到相关部门工作。大学生村官由各县(市)区以党校培训为主，加强政治理论、行政管理、基础法律知识等方面的培训。

2、采取“一线法”培养锻炼方式，即根据后备干部的知识、专业、经历等方面情况，按照缺什么补什么的原则，在基层一线、重点项目一线、信访一线、驻外联络处一线等多个岗位、多种环境的工作实践中得到锻炼提高。

(1)选派一批缺乏基层工作经历的副处级后备干部到基层挂职锻炼，使他们亲身体验基层工作环境，掌握做好群众工作的方式方法。

(2)根据全市重点项目工程的实际需要，选派一批副处级后备干部到全市重点项目工程挂职锻炼，帮助他们在服务全市中心任务的实践中，进一步提高解决实际问题的能力。

(3)选派一批副处级后备干部到市直单位或信访部门挂职锻炼，帮助他们在急难险重岗位上，提高应对复杂局面、解决复杂问题的实际能力。

(4)选派一批后备干部赴外地挂职锻炼，学习发达地区的先进

理念和经营方式，让他们解放思想、更新观念、锻炼成长。

(5)选派一批后备干部到国有及国有控股企业挂职锻炼，帮助他们熟悉经济工作，了解企业经营管理工作。

根据工作需要，选派的挂职干部原则上按原职级安排挂任职务。

3、建立现职领导干部联系后备干部制度，充分发挥传、帮、带的作用。后备干部所在单位和后备干部培养锻炼接收单位党政主要负责人是后备干部培养的主要责任人，要相应联系1-2名后备干部，实行一对一帮教，结对培养，每季度至少开展一次谈心、谈话活动，及时掌握后备干部的工作学习、生活情况和思想动态，帮助他们解决工作和生活中存在的问题。

4、后备干部由所在单位党组织商市委组织部后，根据单位实际情况和后备干部个人具体情况，分别制定具体的培养计划，建立后备干部培养锻炼工作档案。要规范工作程序，坚持动态管理，定期考核，对经实践检验不符合后备干部条件以及不宜继续作为后备干部人选的，要按干部管理权限及时进行调整；对实绩表现突出、符合后备干部条件的，要及时补充进后备干部名单。市委组织部负责指导、监督该项工作的具体实施。

5、年底前，各单位党组织要将后备干部培养使用情况形成专题报告，报送市委组织部。此项工作作为领导班子考核的内容之一。

五、后备干部的使用

各县(市)区、市直各部门领导班子要以市、县人大、政府、政协和乡镇人大、政府换届为契机，逐步实现梯次配备，把年轻化作为班子配备的一项硬性要求加以推进，具体明确班

子成员的年龄结构，使年轻干部比重有较大提高，领导班子结构更加年轻化，整体功能和活力显著增强。

1、根据市直部门领导班子职位空缺和年龄结构等情况，选拔40岁左右实绩突出、群众公认、敢于担当的副处级干部担任市直部门一把手。

具体选拔、任用办法另行制定。

2、结合市、县人大、政府、政协和乡镇人大、政府换届工作，公开选拔35岁以下的优秀年轻干部充实到县(市)区政府领导班子中;根据全市26个乡镇党政领导班子人员构成情况，对现班子中没有30岁以下年轻干部的乡镇党政班子，都要进行补充配备。

具体选拔、任用办法另行制定。

3、结合全市性的科级干部竞争上岗、交流轮岗和公开遴选等工作，至年底前，市直部门内设机构中35岁以下正科级干部和30岁以下的副科级干部应占一定比例。年底前将本单位培养成熟的50%左右的科级后备干部安排到正、副科级领导岗位。

4、对大学生村官中表现优秀的人员，鼓励参加公务员和事业单位工作人员录用考试;鼓励自主创业，在创业项目和贷款等方面给予支持;适时向国有和国有控股企业进行推荐就业，向非公经济组织推荐担任党建指导员。

六、组织领导

市委组织部干部二科增挂青年干部科，负责年轻干部选拔培养的日常管理工作。

各县(市)区党委要参照本方案，结合本地实际，制定本地培养选拔优秀年轻干部的工作规划，并认真组织实施。市委组

组织部将会同有关部门定期到各地就选拔培养优秀年轻干部工作情况进行督导检查。

副社长竞选演讲稿分钟篇三

第一次担任生活委员，首先感谢大家的支持！以下是这学期的工作安排，如有不当处，欢迎各位多提意见，我直入主题。

一、班费

首先，把上学期班费收支情况给同学总结好，保证同学了解班费走向。其次，也就是开始这学期的工作。

- 1、根据上学期花费情况，具体收或不收本学期班费。
- 2、凡班级活动或其他小组活动需班费报销的，都必须出示收据。
- 3、记录、负责好货奖学金或生活困难学生的情况，及各种票证的发放工作。
- 4、做好各种花费的记录工作，做到有据可循。每一~二个月向同学汇报各花费情况（或大型活动之后汇报，保证大家了解班费去向）

班费是我们班级的共同财产，我会做到节约花费、计划开支，且收支透明，希望各位同学的监督。

二、宿舍

1、宿舍卫生

根据每周卫生成绩情况，选连续三次平均分最高者去各宿舍指导（男女宿各选一个宿舍）保证把其他宿舍成绩提上去。

为提高大家整理宿舍的积极性，这学期实行奖励政策：每月评选优秀宿舍，男女宿各一。规则：月平均分最高者为优秀宿舍（至少90分），最高分者奖励洗衣粉等生活用品（此费用由班费支出）

2、宿舍文化

品，相声等。（下周又宿舍长报给我，班级集体活动时验收）

3、宿舍联谊

一次□aa制，抵制浪费。

三、生活

作为生活委员，除了必要的记录班费工作外，我觉得最重要的是与大家搞好关系，真正的关心深入到大家的生活，而不只是名义的生活委员，我会积极的了解大家的生活与学习情况，尤其是生活上有困难的同学，把每个人放在心里，也希望大家又困难了找我，我很乐意为大家服务！

最后，在找好寝室卫生、搞好卫生检查工作、丰富宿舍文化的同时，我会配合学院和各个班委的工作，把班里的各项工作做好。生活好是大家学习好的前提，希望在我的努力下，给大家创造一个好的学习氛围、好的娱乐空间。

如果还有其他问题，我会适时的作出调整。

篇二：生活委员工作计划与总结

新的学期又开始了，我在班上当了一个生活委员。在这近3年的时间里，我会和班上的同学一起努力，为班上做事。作为班上的生活委员我决心尽我的力量为同学们服务。

在一个班级中，如果全班同学都拧成一股绳，劲往一处使，那么没有什么事情是不能办到的。同时，在这样的氛围中，也将更容易调动大家的学习积极性以及积极参与社会活动的热情。

鉴于此，我认为，班级工作应从集体凝聚力中入手。这一问题解决了，其他问题也将迎刃而解。

所以，我这学期的工作目标是以下3点：

- 1、增强同学们的集体荣誉感、增强集体凝聚力。
- 2、学生以学为本，力求班级整体成绩更上一层楼；同时丰富课余文化生活。
- 3、树立班级形象、争创院级、校级先进班级

具体工作计划：

- 1、积极开展文体活动。在本学期开展一至二次文体活动，比如说羽毛球比赛、男女混合的篮球比赛等，还有，在期中组织一次集体出游，以此达到增强同学间感情及锻炼身体的目的。

副社长竞选演讲稿分钟篇四

学生会工作是一种历练，他教会我做人和成长的标准。在学生会工作了一年，从工作中，我学会了为人处世，学会了倾听，学会了忍耐，学会了解决矛盾，学会了把握机遇。学会了太多的东西，给我的人生阅历留下一片精彩！

对于我来说，我想要的是一片广阔的天空，我的梦想就是做一只雄鹰。在这片天空自由的翱翔。尽自己的微薄之力，全心全意为同学们服务，踏踏实实的做好自己的本职工作，并

在组织活动中锻炼自己，长见识、长才干。与此同时，我还希望向那些有能力的学长和同学们学习，博采众长、补己之短，不断的完善自己。

当选部长，是一种荣誉，更是一种责任。我知道这条路上有许多挑战，但我自信我有能力担起这副担子，因为我的热情，我的毅力，我实事求是的工作态度。如果我有幸当选，我将以良好的精神状态，大胆地管理部門事务，做好本届学生会的工作！

如果我不能当选，我也不会灰心、气馁，我将在今后努力提高自己的能力，同时希望学生会的工作在本届学生会成员的管理、协作下越做越好！

谢谢大家！

副社长竞选演讲稿分钟篇五

同志们：

一、本次交流竞聘、职级晋升工作的基本情况

本次交流竞聘、职级晋升，从8月1日开始，至9日结束，共历时9天。

这次干部调整涉及的部门多，调整的人员众，牵扯的范围大，是我院近几年干部调整最大的一次。据统计，这次干部调整涉及中层正副职领导岗位有40人，其中中层正职4位老同志主动让出职位，交流岗位8人，竞聘上岗12人。中层副职有1位老同志主动辞去副职职务，交流岗位12人，竞聘上岗8人。处科级非领导职务晋升25人，其中副处晋正处5人，正科晋副处5人。副科级晋正科15人。因得票率未达要求，空缺正职领导岗位1个，副职领导岗位4个。职位竞聘过程^v有58人踊跃报名参加竞聘，其中正处级领导岗位报名22人，副处级领

导岗位报名36人。

为使本次涉及广大干警切身利益的交流竞聘、职级晋升做到科学、合理、公正、有章可循，院党组、政治部依据上级文件要求，在深入调查摸底的基础上，经党组反复研究，多次修改，逐步完善，制定了《市法院机关人员交流调整职务

（级）晋升工作实施方案》等五个征求意见稿。在广泛充分征求各部门和广大干警意见的基础上，与上级领导、市委组织部、市人事局征求意见、多次协调，正式形成了《市法院机关人员交流调整职务（级）晋升工作实施方案》、

《××*市中级人民法院机关处级以上非领导职务干部职级晋升实施办法》、《××*市中级人民法院机关晋升处级、正科级非领导职务量化考评实施细则》3个方案。

在整个交流竞聘、职级晋升的具体实施过程中，我们做到：坚持五条原则不动摇，执行竞聘标准不走样，履行规定程序不变通，严守组织纪律不放松，每个内容都严格按照：公布空缺职位、公开报名、资格审查、竞聘演讲、民主推荐、党组决定、院内公示等七个步骤进行，召开党组会7次，中层干部会5次，全院干警大会5次，共印制测评票、推荐票1100份，共有1000人次参加了投票。确保交流竞聘、职级晋升工作公平、公开和公正，顺利和有条不紊地进行。

这次交流竞聘、职级晋升工作，由于准备充分，组织严密，规范有序，预期的效果已初步显现。一是优化了中层干部队伍结构。一批德才兼备、群众公认的中、青干警担当起中层领导工作的重任。现任中层干部平均年龄由原来的岁下降为岁，均为大学本科以上文化程度，其中全日制本科学历占20。二是科学配置了法院人力资源。薄弱部门的力量得到充实，人员组合进一步优化，人员配置也趋向合理。三是增强了全院干警的危机感、压力感、紧迫感、责任感和使命感。大家普遍反映，交流竞聘、职级晋升给自己施展才华带来了新的挑战，更提供了新的机遇，从而激发了奋发进取、开拓争先的内在动力。被聘任的中层干部则感到压力更大，责任更重，

危机感更强，促使他们更加自觉地加倍努力、扎实奋斗、开拓创新、再创佳绩。

二、本次交流竞聘、职级晋升工作的主要特点

1、领导重视，精心组织实施。处级干部的职位竞聘是全院干部人事调整的重点，是院党组重点抓的事关全院全局性的一件大事，也是全院干警极为关注的热点问题，院党组高度重视这项工作，切实加强对这项工作的组织领导，密切配合，全身心地投入，使这项工作规范、有序、高效地进行。一是精心准备。可以说年初开始，院党组就已经着手准备这项工作。在摸清情况，了解心态的基础上，院党组拟订了实施办法征求意见稿，主动征求上级领导以及有关部门的意见。经反复研究，多次修改，逐步完善，出台了切实可行的实施办法，并据此制订了操作性较强的工作计划，对交流竞聘、职级晋升工作作了周密的安排。二是组织严密。院党组统筹兼顾，科学安排，先后召开十几次会议，对交流竞聘、职级晋升工作每个环节的设置细心研究，及时部署，力求规范。对实施办法实施过程中遇到的每个问题，都力求迅速及时解决。各部门在院党组领导下，以大局为重，根据工作计划的安排，积极做好各项具体工作，保证了交流竞聘、职级晋升工作健康有序地进行。三是高效推进。在交流竞聘、职级晋升的准备和实施二个阶段及重要工作环节，院党组及时听取工作进展情况的汇报，准确把握工作进程，客观分析遇到的每个问题，及时妥善地研究解决。工作人员认真负责，加班加点，拟订文件，制作表格，统计数据，梳理“民意”，从而使整个活动环环相扣，有条不紊，高效推进。

2、注意方法，力求最佳效果。在这次交流竞聘、职级晋升过程中，我院把上级精神与本院实际结合起来，从力求取得最佳交流竞聘、职级晋升效果出发，正确处理好三方面的关系。一是积极与稳妥的关系。一方面强化改革意识，坚定改革信念，致力于完善选人用人模式，建立能上能下、优胜劣汰的竞争激励机制。另一方面，在推进改革的进程中，尽量保持

大局的稳定。在指导思想上，侧重于干警思想观念的转变，着力形成充满生机和活力的用人机制，激发每个干警的积极性、主动性和创造性。从而确保思想不散，工作不断，秩序不乱，使整个职位竞聘稳步推进。二是党管干部和群众推荐的关系。在实施过程中，院党组充分发扬民主作风，通过演讲、民主测评等形式，将参加竞聘干警的德、能、勤、绩、学等情况充分展示出来，对符合竞聘资格的人员，在全院进行民主推荐，把民主推荐的结果作为聘任干部的重要依据。民主推荐按百分制计算，院领导票占分值的30，中层领导干部票占分值的30，其他人员票占分值40。并规定一个人竞聘一个职位，得票率不得低于60；二个人竞聘一个职位，得票率不得低于50；三个人（含三人）以上竞聘一个职位，得票率不得低于40；对综合得分未达到40分、50分60分的人选，暂不予以任用。在尊重全院干警意见和建议基础上，慎重确定每个中层职位的合适人选，力求“官意”与“民意”的最佳结合。三是个人选择与组织协调的关系。在对交流人员进行岗位选择的过程中，院党组在尽可能充分尊重部门和个人意向的基础上，从全院的工作大局出发，从提高队伍整体素质出发，坚持优化组合，扬长避短，突出重点，统筹兼顾，加强组织协调，合理配置人员，以利于各项审判工作的全面开展。

3、全面公开，增强透明程度。在交流竞聘、职级晋升过程中，院党组为杜绝“暗箱操作”，实行院务公开，及时充分地让全院干警了解工作情况，主动自觉地接受全院干警的监督，以公开促公正，以公正保公平。一是坚持全面公开。通过印发文件、大会通报等形式，将竞聘的范围、职位、职数、聘任条件、方法步骤、工作要求等有关事项全部予以公布，并将有关文件下发到各部门，便于干警随时了解、参照、检查、监督，有效地增加了工作的透明度。二是坚持全程公开。在整个工作过程中，对每个工作环节的结果，按照“该公示的都公示，该公开的都公开”的原则，将资格审查、民主测评、民主推荐、拟聘人员、聘任结果等情况全部予以公示、公开，使干警们了解掌握进展情况、工作动态、工作结果，使交流

竞聘、职级晋升的每个环节都真正公开。三是坚持结果公开。在公开过程中，不护短，不遮丑，如实公开每道环节的结果，使全院干警既清楚地知晓交流竞聘、职级晋升的实施办法，又清醒地看到每个竞聘人选的优势与不足，准确客观地分析竞聘人选的全面情况，具体掌握各个部门领导岗位空缺等情况，结合自己的观察、思考和判断，作出比较符合实际的正确选择，确保竞聘上岗公正、公平进行。

4、疏导教育，营造良好氛围。中层职位竞聘上岗，是干部人事制度的一项重要改革。既然是改革，就会产生利益冲突和磨擦、碰撞，部门之间、个人之间也必然会产生一些不可回避的矛盾。这些矛盾如果不及时化解，就会影响本次交流竞聘、职级晋升的顺利进行，给今后的工作留下隐患。院党组和各部门能把深入细致的思想政治工作贯穿于竞聘的全过程，加强教育疏导，及时消除隔阂，把矛盾解决在萌芽状态。一是抓好动员教育。要求参加竞聘的同志，既要勇于竞争，又要正视自己；既要尊重个人愿望，又要服从组织安排；既要想到成功的喜悦，又要承受落选的阵痛。力保一颗平常心。二是做好谈心疏导。党组成员、部门领导广泛与干警谈心，了解和掌握思想，有的放矢地做好教育工作，尤其是对落选的同志，及时问候，缓解思想压力。在领导的带动下，干警之间也相互关心，互相启发，互相帮助，共同提高，形成了台上是竞聘对手，台下是真心朋友的良好氛围。

三、本次交流竞聘、职级晋升工作给我们的启示

对于这样一个影响全局，涉及许多政策、涉及许多部门人员、力度之大的干部人事调整，能得到全院干警的一致理解和支持，这在我院发展史上也是少见的。这既是我院党组和各党支部凝聚力、战斗力的体现；也是我们广大干警支持、参与、拥护的结果。

1、相信群众，把党的领导与群众路线统一起来，是我们抓好法院建设必须坚持的原则。说实话，能否圆满完成这次交流

竞聘、职级晋升工作，刚开始我和党组成员们都有过疑虑和担心，同志们私下里也有过议论和猜测。但我们坚信，只要坚持党的群众路线，做到公开、公平、公正就一定能得到群众的拥护和支持。大家知道，党管干部原则，是党的组织路线必须坚持的一条基本原则，但要把选拔任用干部的过程，变成运用党的群众路线，集中群众正确意见的过程，这既是党的群众路线在干部工作中的具体运用，又是对社会主义民主政治建设客观要求的适应。在选择干部中引入竞争机制，这是社会主义市场经济对干部制度改革提出的必然要求，也是选拔人才的科学方法。因此，把党管干部与群众公认原则统一起来，是我们这次交流竞聘、职级晋升工作始终坚持的原则。从同志们积极参与、踊跃推荐的场面来看，从群众对这次交流竞聘、职级晋升工作的满意度来看，从干部调整后达到的预期效果来看，我们党组的抉择是正确的，这也是我们在今后工作中要坚定不移坚持的。

2、善用机制，解放思想更新观念，是我们开创争先上进好局面的最佳方法。这次交流竞聘、职级晋升中大多数干警在思想解放和观念更新方面，前进了一大步，竞争意识明显增强。许多同志打消了怕人说出风头、争名夺利的思想顾虑，冲破了传统观念和习惯势力的束缚，敢于展示自己的才能，敢于承担重任。认识到按照社会竞争规则，凭借自己的主观努力和正当手段，大胆参与竞争，是新时期干部所必备的能力之一。敢于竞争、善于竞争，才能适应社会主义市场经济的新形势。许多同志克服了当初的不敢参与、不好意思竞争的思想障碍，形成了同志之间、上下级之间的良性竞争。整个竞争过程基本上都自觉地遵守了竞争规则，竞争的过程成为同志之间、上下级之间增进了解、相互学习的过程。形成了敢于竞争、展示能力、彰显优势、推介自我、正确看待、接受组织群众挑选的好局面。

3、用好政策，能上能下竞聘交流，是我们激发拼搏进取积极性的有力保证。在这次交流竞聘、职级晋升中，有6位原副处级干部，通过竞聘到正处（庭）长岗位工作，占现职正处

（庭）长的30。有8位处级非领导职务的干部和正科级干部到了副处（庭）长岗位工作，占现职副处（庭）长的40。在本院实现了通过公开竞争而能上能下的喜人局面，达到了通过竞聘实现岗位交流的目的。更为可喜的是，它对全院干警产生了强烈震动，使许多人感受到了干部任用制度改革力度所产生的压力，有的甚至感到了危机。进而促使全院每一个干警都在对自己以前的工作表现进行反思，对下一步工作进行认真的思考。形成了一个极为重要的共识，即要想继续干好工作，顺利成长进步，就必须不断提高自身素质，必须提高为广大干警热情、主动、文明、高效服务的意识和能力。

这次交流竞聘、职级晋升工作结束了，对走上新岗位的干部所提要求我在任职谈话中已经说过，就不再重复了。在此我要着重强调一点：就是各部门不准以送老迎新、答谢祝贺等借口，相互请吃、吃请、喝圈酒。要严格按照纪检^门提出的要求，认真自觉地贯彻落实好。尤其是新上任的干部，要勤政廉政，从严要求自己，也希望其他同志积极配合新到任的干部做好工作，不要以欢迎等理由请客吃饭。同时纪检^门要做好监督、检查工作，如发现有违犯规定的，坚决通报、批评教育，从严处理。

同志们，虽然交流竞聘、职级晋升工作圆满结束了，但本院的各项工作和建设正处在新的起点上，希望全院同志牢记司法为民的宗旨，不断增强司法能力、提高司法水平，团结协作，扎实工作，为我院全面建设谱写新的辉煌的篇章。