

2023年选拔任用工作专题报告 医院中层干部选拔任用管理办法(汇总5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

选拔任用工作专题报告 医院中层干部选拔任用管理办法篇一

本人认为，在当今信息化高速发展的社会前景下，只有全面掌握法律专业知识才能更好的服务于会计本职工作。十五年来，我忠于会计工作踏实肯干，积累了丰富的工作经验，在不断的学习和经历中提升了综合业务水平，也使自己成长为一名中层干部。以下对于本人的工作历程作以简要总结。

__年7月，我被分配到市市第一医院财务科工作，当时我院刚开始为职工交纳住房公积金。财务科的领导把这项任务交给了我。由于职工住房公积金是一项新业务，此前没有先例可察。我在学习了有关政策法规后，建立了住房公积金总账，负责为职工交纳住房公积金。基于我院没有实行财会工作电算化，我为900多名职工建立了手工明细账，并负责与银行对账工作。20__年由于岗位轮换，我开始负责医院药品的核算与审核工作。我院药品采购量大，品种多。我根据药品厂家设置应付账款明细账。每月负责与药库会计的对账工作。由于我责任心强，工作勤奋，使得每一笔厂家的款项账目清楚、准确。在工作中，我积极为厂家落实每一笔款项的到账情况，为了解决他们的问题，经常加班加点。__年我负责核算医院门诊与住院处收入。以及各个科室检查项目的分项统计工作。__年我负责我院应收款项和欠费的管理工作。对于每月住院

处转来的欠费，逐笔审核，对本院职工担保而发生欠费的情况进行了统计。按照院里的有关规定，对这些欠费进行了催缴。经过我的努力工作，为医院催缴回来许多欠费，其中一些是多年以前的，为医院挽回了一定的经济损失。__年我开始担任财务出纳工作。每日负责存交住院处、收费处的收入以及审核住院处、收费处收入日报表；负责支票的存交、日常医院所有的现金支付。我工作认真负责，每天记现金日记账，跑银行，务必做到每天的账款相符。节假日医院的活动从未参加过，就是过年除夕也是坚持岗位，认认真真，从未出过任何差错。由于服务态度良好，工作认真负责，踏实肯干，获得医院的嘉奖。

5月，我顺利的通过会计师考试，在工作中，我用会计师的标准来严格要求自己。认真审核原始凭证，正确使用会计科目，制作支出凭证。在此期间负责我院医疗保险，生育保险的结账工作。在我接手之前，我院开设的便民快速门诊的医疗保险帐从未结算过，从未与医保中心对过账。针对这种情况。我主动将便民快速门诊的医保帐按月打印出来，与医保中心对账。我做了大量的工作，细致而严谨地逐一分析查找，半年多的便民门诊医保帐终于与医保中心核对上了，结款十多万元，为医院的资金回笼作出了贡献。

经过自己多年来积极努力地工作，我的业务能力得到提高，工作经验也更加丰富。基于我出色的`工作能力，6月我被上级领导安排到第一分院，全面负责一分院的财会工作。经过这次工作，我在会计业务方面得到了一次全面的锻炼。我来之前，一分院财务工作很不规范，债权债务混乱，只有简单的收入支出账，完全不符合医院会计的各项制度规范。针对这种情况我采取了如下措施：首先，根据医院财务制度的规定，医院会计科目设置的要求，将简单的收入支出账改为资产类、负债类、专用基金、固定基金、固定资产等分类账、以及相应的总账。这样，不仅账目规范了，科目设置也合理了。

其次，将一分院的债权债务进行了彻底的清理，设立了应付账款明细账，预收款明细账。每一笔账落实到人，落实到每一个单位。使债权债务一目了然，更加真实的反映出一分院的财务状况。

在这些基础工作完成之后，我开始展开各项具体制度的建立。

一、药品经济核算制度。

一分院原来的药品销售的核算，是以月末盘点药房库存数来倒推出当月的药品销售量也就是所谓的“以盘定销”。我废除了这一不合理的方法，建立了规范的药品经济核算制度：每个月一分院药房购入药品，购入时办理入库手续，入库单一式三联。一联送交财务登记入账，如未付款的根据厂家名称登记应付账款明细账。一联药房存留，一联厂家留存。药房销售药品与门诊收费实行微机联网。每月销售数量有据可查。月末微机盘点与药品实物盘点同时进行，做到实存与账存相符。如不符写出书面的原因。月末制作药房当月购入销售盘存报表送交财务，并将盘点表送交财务。财务设置药品及药品进销差价科目，月末通过计算综合药品差价率来计算本月销售药品的成本及药品库存数。使药品的财务控制管理规范。

二、门诊收费工作的规范化管理。

门诊收费员每日的收入，必须做到日清；个人收入日报表与现金交款单一一对应。由我负责进行当天的汇总日报表工作。收据的领用、核销和上交进行制度化管理。收费员领用收据进行登记，自己用自己的，收据不得混用。每天，收费员要将收据存根与个人收入日报表和现金交款单一并上交，由我负责审核。我将所有人的每张收据的存根都一一进行手工核对，将收据起始号标明，将金额核对一致的收据存根，装订整齐，进行核销，然后我定期再将已核销的收据送到总院进行核销。这项审核工作是非常重要的，保证了收入的完整性，

入账金额与微机完全一致。由于我工作的细心和认真，总院多次审计，都对我的工作提出了肯定。

三、收入、支出核算的规范化管理。

建立了采购审批制度，不相容岗位分离制度。一改以往的会计兼出纳，报销做账一人全包的状况。实行了采购有经办，单据有会计审核，院长签字，出纳付款的流程。严格货币资金的管理。对于结账的厂家严格审核发票，按照单位名称开具支票或者进行汇款。除有特殊原因外，大额支付不得使用现金。

一分院规模不是很大，但各项业务一应俱全。我一人分管多项工作，日常工作繁多。但是我还是每月及时准确的编制会计报表。因为每月5号之前必须将报表报出，所以每次出会计报表，我都要加班加点，有时甚至工作到半夜。为了更好的胜任工作，我利用业余时间学会了很多办公自动化的技能。我可以熟练的运用使用office办公软件，用word做出漂亮的文档，用excel编辑制作出美观的统计分析图表。还学会了调整打印机的设置，排除电脑打印机的日常故障。真正的成为了多面手。

选拔任用工作专题报告 医院中层干部选拔任用管理办法篇二

为进一步深化我局干部人事制度改革，逐步形成富有生机与活力，有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，根据《浙江省国家税务局系统民主推荐选拔任用干部暂行办法》（浙国税党[2007]89号和□xx市国家税务局关于进一步明确县(市)股级干部选拔任用有关事项的通知》（嘉国税人[2007]183号）文件精神，结合我局股级职位情况，市局党组研究决定在一般干部中民主推荐两名副股级领导干部，现就这次民主推荐工作提出如下工作方案。

一、指导思想

以“三个代表”重要思想和党的十七大精神为指导，按照干部队伍建设革命化、年轻人、知识化、专业化的方针，坚持党管干部、德才兼备，任人唯贤，群众公认、注重实绩和公开、平等、竞争、择优，民主集中制和依法办事等原则，不拘一格选用优秀干部，努力建设一支高素质的xx国税中层干部队伍，以适应我市国税事业不断改革发展的需要。

二、推荐范围和职位

本次民主推荐副股级干部两名，在符合条件的一般干部中推荐选拔(职位非定向推荐)。

三、基本条件与资格

推荐副股级干部职位的人员必须具备《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的任职基本条件和下列职位所需的资格。

- 1、具有大专以上学历；
- 2、近二年年度考核中定为优秀或三年年度考核中定为称职以上等次；
- 3、年龄男在45周岁以下(1966年4月30日以后出生)，女在40周岁以下(1971年4月30日以后出生)。
- 4、有驻村指导员工作经历且表现优秀的人选。

四、工作程序与方法

(一)制定并公布方案

人教科会同监察室按照推荐的条件与资格等要求，对副股级

人员进行资格审查，确定民主推荐预备人选，拟定实施方案，经局党组研究确定，召开系统中层干部会议，由局领导将本次开展民主推荐的职位、条件、程序、及有关纪律等情况说明，公布符合民主推荐条件的人员。

(二)开展民主推荐

民主推荐以无记名投票的方式进行，按职位以1：1的比例进行无记名推荐，参加民主推荐投票的人员范围：市局全体中层以上干部。参加民主推荐的人数必须达到应参加人数的三分之二以上。

参加民主推荐人员的推荐意见分为“同意”，“不同意”，“弃权”三项。

(三)统计汇总

人事教育科会同监察室负责对推荐表进行统计，并向市局党组汇报推荐情况，经市局党组集体讨论酝酿确定考察对象人选。

五、考察

依据干部选拔任用的有关规定，对考核人选的德、能、勤、绩、廉等方面组织民主测评和考察，注重工作实绩，突出德才素质、群众公认，能力水平、工作实绩进行考察。

(一)市局组成考察组，由分管人事的副局长任组长，纪检组长任副组长，制定考察工作方案，通过一定的方式发布考察预告，并组织考察工作。

(二)组织考察采取民主测评、个别谈话等方法进行，考察组必须坚持原则，公道正派，深入细致，如实反映考察情况和意见，并形成书面考察材料。

(三)市局考察组向党组汇报拟任人选的推荐、考察和任职理由等情况，党组根据拟任人选的民主推荐的结果和考察情况，在充分讨论酝酿的基础上进行票决，决定拟任人选。

(四)决定任命事项，对拟任职人选在系统范围内进行公示，公示期为7个工作日，公示结果不影响任用的，由市局党组决定任命，人教科按有关管理规定办理任职手续，实行一年的试用期，对公示结果影响任职的，不予任职。决定任命的人员由分管人事的副局长和纪检组长分别进行任职谈话和廉政谈话。

六、工作要求

(一)做好宣传发动工作。这次民主推荐工作，是当前我局深化干部人事制度改革，是建立和完善让优秀人才脱颖而出的选人用人机制的有益探索，为此，要在广大干部中进行广泛、深入的宣传动员，客观公正积极参与做好民主推荐的各项工作，让那些德才表现好、群众拥护、工作实绩突出且有创先争优能力的优秀人才拔到领导岗位上来。

(二)加强组织领导，严格按照市局民主推荐工作的部署和要求，精心组织，严肃、认真地抓好工作落实，要虚心听取群众意见，摸清摸透干部状况，进行深入的研究分析，切实负起责任做好组织推荐等工作。

(三)加强监督。本着公平、公正、公开的原则，这次民主推荐工作实行全过程公开操作。竞争的条件和资格、程序与方法等内容均全部公开。以充分接受干部群众的监督，切实增强这次民主推荐工作的透明度。

(四)严肃纪律。人事教育科、监察室要认真履行工作职责，严肃组织人事纪律，按规定和程序落实民主推荐落实各项工作，凡发现当事人违反工作程序的，经查实，按照党纪政纪的条款严肃处理。

选拔任用工作专题报告 医院中层干部选拔任用管理办法篇三

一、基本情况

xx年上半年，县人民医院公推公选副院长3人，选拔县疾控中心副主任2人，六套和县第二人民医院副院长分别各1人，在选拔的干部中已取得本科学历6人，大专学历10人。

二、主要做法

工作中，我局认真学习《条例》精神，严格干部选拔任用程序，不断完善工作机制，加大对干部的培养力度，努力推进干部人事制度改革的顺利进行。

（一）高度重视，深入学习。一是提高认识，统一思想。局党委高度重视《条例》的贯彻落实，把此项工作做为建设高素质的干部队伍，推动我县卫生事业的工作不断前进的重要措施，抓紧、抓实、抓好。二是加强领导，认真学习。积极组织领导班子成员、党员、机关干部以“xxxx”重要思想和党的xx大精神为指导，通过集中学习、专题讨论等形式，认真学习《条例》精神，深刻领会《条例》的精神实质，坚持全面把握《条例》的内容和要求，切实增强了贯彻执行自觉性。

（二）建立健全机制，强化监督管理。一是加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局首先围绕选好人、用好人，制定了《干部选拔任用公示制》，认真落实了群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。二是进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，我局不断强化选拔任用干部监督机制，加强了对领导干部的选拔任用干部工作的监督，有效的防止了违反选拔任用干部原则、程序和纪律的现象发生。真正用科学的制度、民主的

方法、良好的作风、严格的纪律，把人选准用好。

（三）坚持选拔任用程序，择优充实卫生系统领导干部队伍。一是强化程序意识。在干部选拔任用工作上，我局按照《条例》的要求，坚持民主集中制原则，制定了严格的选拔任用程序，一丝不苟的执行空岗预告、民主推荐、民主评测、民主评议和考察预告、任前公示、党组票决等工作程序，并在实践中进一步完善。坚持群众路线与组织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩，做到了坚持程序一步不缺，履行程序一步不错。二是拓宽选拔干部渠道。为充实卫生系统领导干部队伍，拓宽干部选拔的范围和途径，采取了公开招考的方式，面向全县卫生系统提供职位广纳人才。与此同时，严把“入口关”，对报名条件进行严格的规定，对笔试合格者还进行严格的政治审查，确保招录德才兼备的人才壮大卫生系统领导干部队伍。08来，通过公推公选等方式共提拔2人，民主直选人，任命人，为更多优秀年轻人才脱颖而出提供条件，有力的充实了医疗卫生单位领导队伍力量。

（四）加大培养力度，全面加强机关建设。一是注重培养，营造良好环境。我局领导班子在不断加强自身建设的同时，全面落实《深化干部人事制度改革纲要》，高度重视对干部的培养工作，注意提高领导干部队伍的政治思想和业务素质，积极鼓励各级干部参加省、市、县培训。xx年，就派出名干部参加由省、市、县举办各类专题研究班、培训班，选派名同志参加全县入党积极分子培训班。二是加强机关建设。在加强干部队伍建设的基础上，我局突出以创建“学习型、服务型、创新型”的“三型”机关为统领，以树立新的学习观念为先导，弘扬求真务实、追求卓越的精神，不断提高干部队伍的听、说、写、组织、协调的能力，努力建设朝气蓬勃、奋发有为、开拓创新、勤学善思、务实高效、追求卓越、廉洁奉公的机关干部队伍，全面增强了我局机关的凝聚力、创造力、竞争力和战斗力，在机关中形成人心思进，求真务实的良好作风，促进了机关建设不断向前发展，为机关整体素质的提升提供了坚实的基础保障，推动我县卫生工作不断开创新局

面、创造新业绩。

选拔任用工作专题报告 医院中层干部选拔任用管理办法篇四

局党组坚持把《党政领导干部选拔任用工作条例》、干部提拔任用“四项监督制度”等政策法规列入中心组学习和民主生活会重要内容，每年组织处以上领导干部学习中央关于《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法（试行）》和中组部的“四项监督制度”，要求党员领导干部按照“四项监督制度”，切实履行职责，做到带头学习，熟悉掌握，真正使领导干部熟知、组工干部精通、干部群众了解有关干部选拔任用的政策法规要求，为实施干部选拔任用工作夯实思想基础。

2014年以来，局党组2014年6月份以来，共调整或选拔任用了12名干部，其中副调研员1名、正科级干部2名、副科级干部4名、主任科员2名、副主任科员3名，没有出现带病提拔和超职数配备干部问题。在上述干部选拔任用过程中，局党组都能严格按照中央和区、市委关于干部选拔任用工作规定的原则、条件、程序和纪律选拔干部，不断提高选人用人公信力。

1、严格坚持干部选拔任用的原则、条件、任职资格。在干部选拔任用工作中，坚决贯彻执行《条例》，坚持“德才兼备、以德为先”的用人标准，努力做到坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。选拔任用的2名正科级干部经民主测评、群众谈话和组织推荐，综合表现为思想政治素质好、业务能力强、工作业绩突出、群众公认度高。

2、严格执行干部选拔任用工作程序。对提拔任用的科级干部，结合市编办核定的职数和局干部实际情况，提出干部选拔任用工作实施建议方案提交党组讨论同意；坚持民主集中制原

则，按照规定程序办事，做到未经民主推荐的干部不考察，未经组织考察和考察有问题的干部不提交党组讨论，与会班子成员达不到规定的人数不研究，未经集体讨论和任前公示的干部不任命。对干部选拔任用的推荐、提名、考察、酝酿、讨论决定等各个环节，都严格把好关。重点把好“三关”：严把推荐关，凡选拔任用局科级干部，都须经过局全体人员民主推荐和谈话推荐。召开民主民主推荐大会，公布推荐职务、任职条件、推荐范围、方法程序、提供干部名册和具体工作要求；严把考察关，对确定的考察对象，进行严格考察。采取个别谈话、民主测评、调阅人事档案等方法，全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉情况；严把决定关，党组讨论决定干部任免事项，坚持班子成员全部到会，与会成员对任免事项发表明确意见，在充分讨论的基础上，按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则决定任免干部。在干部选拔任用上，我们认真执行有关规定，全面落实了任前公示、任前谈话、廉政谈话等制度，较好地保证了新提任干部的整体素质。

3、严格遵守干部选拔任用工作纪律。局党组始终把严守组织人事纪律作为干部选拔任用工作的重要内容来抓，局主要领导或分管领导都代表党组明确表态，严格执行选拔任用工作方案，确保干部选拔任用公开、公平、公正。同时，要求科室和有关工作人员严格遵守组织人事纪律，坚持公道正派，认真负责地做好选拔任用工作；要求干部和群众本着对事业、对同志高度负责的态度，认真负责地参与民主推荐。在推荐时要客观、公正、全面地分析和评价干部，坚持看本质、看主流，实事求是地向组织反映情况。以严肃认真的态度公正负责地投好自己的一票。对实施过程中的违纪行为和个人，一经查实，严肃处理。我们也设立了监督电话和举报信箱，公开接受全体干部职工的监督。几年来，局在选拔任用干部工作中，规范有序，没有发现违规操作现象，也没有发生用人失察失误现象，从局开展党员干部职工对本单位干部选拔任用工作和新选拔任用领导干部是满意的。

我局党组重视增强干部选拔任用工作的透明度，做到选拔任用干部的政策让大家熟悉，干部选拔任用工作的每项程序让大家明白，干部上岗的具体条件和要求让大家掌握，干部的基本情况让大家了解，切实把评价干部的标准和衡量干部工作的尺度交给全体干部职工，以公开见公平，以监督保公正。一是落实干部职工“知情权”。坚持在考察前把推荐的职位及条件、考察目的与任务进行沟通和征求意见，让干部群众先知情，再推荐。坚持考察预告制，给群众充分发表意见的时间和渠道。二是落实群众“参与权”。在推荐工作中，坚持召开全局大会，组织全体干部进行民主推荐、测评和谈话推荐。三是落实群众“选择权”。充分尊重群众意愿，把在民主推荐中得票数高的干部确定为重点考察对象，经过考察了解和征求意见后确定拟提拔对象。近几年，局提拔任用的干部都是在民主测评中得票多、日常表现好、工作成绩突出的干部。四是落实群众“监督权”。坚持对干部选拔任用的事先、事后监督。为加强对干部选拔任用工作的民主监督，提高选人用人公信度，在选拔任用前，我们将选拔任用干部的每个环节都公开，特别是在考察阶段，能够认真听取群众的意见；在中组部关于“四项监督制度”出台后，我们按照市委组织部相关要求，又加强了对选拔任用干部的事后监督，使干部职工在干部的提拔任用上，既有发言权，又有评议权，提高了群众监督的积极性，从而营造了群众监督的良好环境和氛围，干部职工对本单位干部选拔任用工作的总体评价是满意的。

虽然近年来我局在推进干部选拔任用工作科学化、民主化、制度化的进程上取得了一定成绩，但与上级要求相比还存着差距和不足，主要表现在：一是学习宣传选拔任用工作的政策法规还不够系统深入；二是激励培养优秀年轻干部、为优秀年轻干部脱颖而出搭建平台、创造条件不够。我们将以这次市委组织部开展干部选拔任用工作情况自查为重要契机，采取切实有效措施，及时改进和加强工作。

选拔任用工作专题报告 医院中层干部选拔任用管理办法篇五

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

第一章总则

第一条为了坚持和加强党的全面领导,深入贯彻新时代党的组织路线和干部工作方针政策,落实党要管党、全面从严治党特别是从严管理干部的要求,坚持新时期好干部标准,建立科学规范的中层干部选拔任用制度,形成有效管用、简便易行、能上能下、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制,推进干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化,建设一支高举中国特色社会主义伟大旗帜,以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、新时代中国特色社会主义思想为指导,坚持社会主义办学方向,全面贯彻党的教育方针,推动学校事业发展,专兼结合的忠诚干净担当的高素质中层干部队伍,根据《中国*****章程》、《党政领导干部选拔任用工作条例》、《事业单位领导人员管理暂行规定》和有关法律法规,结合学校实际,制定本办法。

- (一) 党管干部;
- (二) 德才兼备、以德为先,五湖四海、任人唯贤;
- (三) 事业为上、人岗相适、人事相宜;
- (四) 公道正派、注重实绩、群众公认;
- (五) 民主集中制;
- (六) 分级分类管理;

（七）依法依规办事。

第三条选拔任用中层干部，必须把政治标准放在首位，符合把中层班子建设成为坚持党的基本理论、基本路线、基本方略，忠诚党的教育事业，全心全意为师生员工服务，具有推动学校事业发展的能力，结构合理、团结坚强的领导集体的要求。

树立注重基层和实践的导向，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部。

能上能下。

第四条本办法适用于选拔任用学校中层干部。选拔任用非*****党员中层干部参照本办法执行。

第五条学校党委及党委组织部按照干部管理权限履行选拔任用中层干部职责，切实发挥把关作用，负责本办法的组织实施。

第二章选拔任用条件

（一）坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、新时代中国特色社会主义思想为指导，努力用马克思主义立场、观点、方法分析和解决实际问题，坚持讲学习、讲政治、讲正气，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，坚决维护*****核心地位，坚决维护党***权威和集中统一领导，自觉在思想上政治上行动上同党***保持高度一致，经得起各种风浪考验。

（二）具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念，坚定道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，坚决贯彻执行党的理论和路线方针政策，贯彻执行上级和学校的决议、

决定，具有正确的政绩观，不谋求私利，不滥用职权，做出对广大师生、对xx历史和未来负责的工作实绩。

（三）善于学习和把握高等教育规律，坚持实事求是，求真务实，坚持与时俱进，开拓创新，具有较高的政策水平，能够把上级政策规定与本校实际相结合，落实“三严三实”要求，主动担当作为，真抓实干，讲实话，办实事，有实招，求实效，带头践行“允公允能，日新月异”的xx校训，卓有成效地开展工作。

（四）严格遵守党的政治纪律、组织纪律、廉洁纪律、群众纪律、工作纪律和生活纪律，加强道德修养，讲党性、重品行、作表率，带头践行社会主义核心价值观，廉洁从政、廉洁用权、廉洁修身、廉洁齐家，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风，具有正确的权力观，坚持原则，敢抓敢管，依法依规办事，坚持党的群众路线，自觉接受群众监督。

（五）坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，有全局观念，有服务意识，善于团结同志，包括团结与自己有不同意见的同志一道工作。

（六）有强烈的革命事业心、政治责任感和历史使命感，有斗争精神和斗争本领。具有胜任中层干部岗位的领导才能、组织能力、文化水平、专业素养和实践经验，善于凝聚师生智慧解决实际问题。

（七）中层正职干部，应当具有战略意识和宏观视野，有驾驭全局的能力，善于抓班子带队伍，善于科学管理、调查研究和统筹规划；中层副职干部，应当眼界开阔，思路清晰，善于沟通协调、组织实施和推动落实。

（八）担任党内职务的中层干部，应当牢固树立党建责任意识，熟悉党务，善于做思想政治工作。

（一）提任中层干部职务，一般应当具有五年以上（含五年）工龄。对于具有博士学位的人员，工龄要求可适当放宽。

（二）提任中层副职的，一般应当具有大学本科以上（含本科）学历；提任中层正职的，一般应当具有研究生文化程度或同时具有大学本科学历和高级专业技术职务。

（三）管理人员提任中层副职的，应当在正科级岗位工作三年以上（含三年），一般应当具有两个以上（含两个）正科级岗位工作经历；专业技术人员提任中层副职的，应当具有副高级以上（含副高级）专业技术职务，一般应当具有系（所、中心）、教研室、党支部负责人等岗位的管理工作经历。

（四）管理人员提任中层正职的，应当在中层副职岗位工作两年以上（含两年），一般应当具有两个以上（含两个）中层副职岗位工作经历；专业技术人员提任中层正职的，应当在中层副职岗位工作两年以上（含两年），具有正高级专业技术职务的人员，副职任职要求可适当降低；对于高层次人才和学校急需的专业领域人才等，提任专业学院院长或实体研究机构负责人等与学术相关性较强的中层正职岗位，可不作副职任职要求。

上述“两个以上岗位工作经历”，是指在同一职务层次两个以上的岗位工作过；在同一单位连续担任某一职务但分工进行过调整，即主管工作发生了变化或者该职位职能发生了较大变化及其他类似情况，时间为半年以上（含半年），且在党委组织部备案的，也可视为在两个岗位工作过；干部平级兼任职务且有明确分工的，可视为两个岗位的任职经历。

凡经学校党委统一选派、在校内外挂职锻炼时间在半年以上（含半年），均可视为一个岗位的管理工作经历。（五）提任的中层干部，一般应当能够履职4年。在中层班子换届调整中，年满58周岁的，一般不再提名连任中层干部职务。

（六）具有正常履行职责的身体条件。

（七）提任党的领导职务的，还应当符合《中国*****章程》等规定的党龄要求；担任工会、共青团等群众组织领导职务的，应符合工会、共青团章程等有关规定。

（八）新提任的中层干部应当按照干部教育培训的有关规定要求经过相应的培训。确因特殊情况在提任前未达到培训要求的，一般应当在提任后一年内完成培训。

第八条中层干部应当逐级提拔。特别优秀或者工作特殊需要的干部，可以突破任职资格规定或者越级提拔担任中层职务。

破格提拔的特别优秀干部，应当政治过硬、德才素质突出、群众公认度高，并且符合下列条件之一：在关键时刻或者承担急难险重任务中经受住考验、表现突出、作出重大贡献；在条件艰苦、环境复杂、基础差的地区或者单位工作实绩突出；在其他岗位上尽职尽责，工作实绩特别显著。

因工作特殊需要破格提拔的干部，应当符合下列情形之一：中层班子结构需要或者中层岗位有特殊要求的；专业性较强的岗位或者重要专项工作急需的。

破格提拔干部必须从严掌握。不得突破本办法第六条规定的基本条件和第七条第七项规定的资格要求。任职试用期未满或者提拔任职不满一年的，不得破格提拔。不得在任职年限上连续破格。不得越两级提拔。

第九条对于高层次人才和学校急需领域的专业人才，担任学术性、专业性较强的中层干部职务，可按照学校聘任制中层干部有关规定进行聘任。

第十条拓宽选人视野和渠道，加强职能部门、直属单位、专业学院、实体研究机构干部的交流任用。

第三章分析研判和动议

第十一条党委组织部应当深化对干部的日常了解，坚持知事识人，把功夫下在平时，全方位、多角度、近距离了解干部。根据日常了解情况，对中层班子和中层干部进行综合分析研判，为学校党委选人用人提供依据和参考。

第十二条学校党委或者党委组织部根据工作需要和中层班子建设实际，结合综合分析研判情况，提出启动中层干部选拔任用工作意见。

中层干部配备和中层机构设置，必须严格按照核定或者批准的干部职数和岗位设置方案进行。

第十三条党委组织部综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，对中层班子和中层干部进行动议分析，就选拔任用的岗位、条件、范围、方式、程序和人选意向等提出初步建议。

中层干部的选拔，根据岗位特点和要求，可以采取组织选拔、竞争上岗、公开选拔等方式进行。中层干部的任用，区别不同情况实行选任制、委任制、聘任制。对学术性、专业性、技术性较强的岗位可以实行聘任制。

第十四条初步建议向学校党委主要领导成员汇报，对初步建议进行完善，在一定范围内进行沟通酝酿，形成工作方案，报党委常委会审定后实施。

对动议的人选严格把关，根据工作需要，可以提前核查有关事项。

第十五条研判和动议时，根据工作需要和实际情况，如确有必要，也可以把公开选拔、竞争上岗作为产生人选的一种方式。中层岗位出现空缺且没有合适人选的，特别是需要补充紧缺专业人才或者配备结构需要干部的，可以通过公开选拔

产生人选；中层岗位出现空缺，符合资格条件人数较多且需要进一步比选择优的，可以通过竞争上岗产生人选。公开选拔、竞争上岗一般适用于中层副职岗位。

公开选拔、竞争上岗应当结合岗位特点，坚持组织把关，突出政治素质、专业素养、工作实绩和一贯表现，防止简单以分数、票数取人。

公开选拔、竞争上岗设置的资格条件突破规定的，应当事先报上级组织（人事）部门审核同意。

通过公开选拔担任中层干部的校外人才，实行聘任制，按学校聘任制中层干部的有关规定管理。聘任人选要与学校签署人事聘任合同，担任中层干部的职责与待遇可一并在合同中明确。

第四章民主推荐

第十六条选拔任用中层干部，应当经过民主推荐。民主推荐包括谈话调研推荐和会议推荐，推荐结果作为选拔任用的重要参考，在一年内有效。

第十七条中层班子换届，民主推荐按照岗位设置全额定向推荐；个别提拔任职或者进一步使用，可以按照拟任职位进行定向推荐，也可以根据拟任职位的具体情况进行非定向推荐；进一步使用的，可以采取听取意见的方式进行，其中正职也可以参照个别提拔任职进行民主推荐。

（四）对民主推荐情况进行统计汇总和综合分析；

（五）向学校党委常委会汇报推荐情况。

第十九条党委组织部根据推荐岗位情况，确定参加民主推荐的人员，要具有广泛性和代表性。

（一）专业学院、实体研究机构参加谈话调研推荐的代表范围可为：

1. 班子成员，分党委（党总支）委员；
2. 系（所、中心）、党支部负责人，科级干部；
4. 教代会、工会委员。

参加会议推荐的人员范围，原则上为本单位全体教职工，人员较多时可选教职工代表参加。

（二）机关部门、直属单位参加谈话调研推荐的代表范围可为：

1. 中层干部；
2. 科级干部；
3. 党支部负责人；
4. 相关单位有关人员。

参加会议推荐的人员范围，原则上为本单位全体人员，根据实际情况还可以吸收工作联系较多的相关单位有关人员代表参加。

第二十条个别提拔任职，或者进一步使用需要进行民主推荐的，必要时也可以先进行会议推荐，再进行谈话调研推荐。先进行谈话调研推荐的，可以提出会议推荐参考人选，参考人选应当差额提出。单位人数较少、参加会议推荐人员范围与谈话调研推荐人员范围基本相同，且谈话调研推荐意见集中的，根据实际情况，可以不再进行会议推荐。

根据工作需要，可以在民主推荐前对推荐岗位、条件、范围

以及符合岗位要求和任职条件的人选，在人选所在分党委（党总支）、党工委和有关中层单位班子范围内进行沟通。

第二十一条涉及国家安全等特殊单位中不宜进行民主推荐的特殊岗位干部人选，可以由学校党委或者党委组织部推荐，报上级组织（人事）部门同意后作为考察对象。

第五章 考察

第二十二条确定考察对象时，应当根据工作需要和干部德才条件，将民主推荐与日常了解、综合分析研判以及岗位匹配度等情况综合考虑，由党委常委会确定考察对象人选。要深入分析、比较择优，防止把推荐票等同于选举票、简单以推荐票取人。

考察对象可多于拟任职务人数，如果意见比较集中，可以进行等额考察，意见不集中的，一般应当进行差额考察。

第二十三条有下列情形之一的，不得列为考察对象：

- （一）违反政治纪律和政治规矩的；
- （二）党性不强，品质不端，群众公认度不高的；
- （三）上一年年度考核结果为基本称职以下等次的；
- （四）有跑官、拉票等非组织行为的；
- （七）其它原因不宜提拔或者进一步使用的。

第二十四条对确定的考察对象，党委组织部要进行严格考察。必须依据中层干部选拔任用条件和不同中层岗位的职责要求，全面考察其德、能、勤、绩、廉，严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关。

突出政治标准，注重了解政治理论学习情况，深入考察政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等方面的情况。

深入考察道德品行，加强对工作时间之外表现的考察，注重了解社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德等方面的情况。

强化专业素养考察，深入了解专业知识、专业能力、专业作风、专业精神等方面的情况。

注重考察能力和实绩，深入了解履行岗位职责、推动和服务学校事业科学发展的工作能力和实际成效。

加强作风考察，深入了解为民服务、求真务实、勤勉敬业、敢于担当、奋发有为，遵守***八项规定精神，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等情况。

强化廉政情况考察，深入了解遵守廉洁自律有关规定，保持高尚情操和健康情趣，慎独慎微，秉公用权，清正廉洁，不谋私利，严格要求亲属和身边工作人员等情况。

根据实际需要，针对不同层级、不同岗位考察对象，实行差异化考察，对中层正职人选，坚持更高标准、更严要求，突出把握政治方向、驾驭全局、抓班子带队伍等方面情况的考察。

（一）党委组织部制定考察工作方案；

第二十六条考察中层干部拟任人选，个别谈话和征求意见的范围可参照第十九条中谈话调研推荐的代表范围确定。

（一）德、能、勤、绩、廉方面的主要表现和主要特长、行为特征；

(二) 主要缺点和不足；

(三) 民主推荐、民主测评、考察谈话等情况；

(四) 审核干部人事档案、查核个人有关事项报告、听取纪检监察部门意见、核查信访举报等情况的结论。

第二十八条实行干部考察工作责任制。

党委组织部选派具有较高素质的人员组建考察组，考察组应由两名以上成员组成。考察组负责人应当由思想政治素质好、具有较丰富工作经验并熟悉干部工作的人员担任。考察组必须坚持原则，公道正派，深入细致，如实反映考察情况和意见，对考察材料负责，履行干部选拔任用风气监督职责。

第六章 讨论决定

第二十九条中层岗位拟任人选，在讨论决定前，应当在校领导班子成员中进行酝酿。

非*****党员拟任人选，应当征求党委统战部门的意见。

第三十条选拔任用当前隐藏内容免费查看用中层干部，应当由学校党委常委会集体讨论作出任免决定，或者决定提出推荐、提名的意见。

对拟破格提拔的人选在讨论决定前，必须报经上级组织（人事）部门同意。越级提拔或者不经过民主推荐列为破格提拔人选的，应当在考察前报告，经批复同意后方可进行。

第三十一条有下列情形之一的，不得提交会议讨论：

(一) 没有按照规定进行民主推荐、考察的；

(三) 个人有关事项报告未查核或者经查核存疑尚未查清的；

（四）线索具体、有可查性的信访举报尚未调查清楚的；

（六）巡视巡察、审计等工作中发现重大问题尚未作出结论的；

（七）没有按照规定向上级报告或者报告后未经批复同意的干部任免事项；

（八）其他原因不宜提交会议讨论的。

第三十二条学校党委讨论决定干部任免事项，必须有三分之二以上成员到会，并保证与会成员有足够时间听取情况介绍、充分发表意见。与会成员对任免事项，应当逐一发表同意、不同意或缓议等明确意见，党委书记、校长要末位表态，其中党委书记应当最后表态。在充分讨论的基础上，采取口头表决、举手表决或者无记名投票等方式进行表决。意见分歧较大时，暂缓进行表决。

党委有关干部任免的决定，需要复议的，应当经党委常委会超过半数成员同意后方可进行。

第三十三条党委常委会讨论决定干部任免事项，应当按照下列程序进行：

（二）参加会议的人员进行充分讨论；

（三）进行表决，以党委常委会应到会成员超过半数同意形成决定。

第三十四条需要报上级党委（党组）审批的拟提拔任职的干部，须按有关规定呈报学校党委请示并附干部任免审批表、干部考察材料、本人干部人事档案和党委会议纪要、讨论记录、民主推荐情况等材料。

需要报上级备案的干部，应当按照规定及时向上级组织（人事）部门备案。

第三十五条中层干部职数和岗位设置方案由学校党委常委会审议确定，动态调整。主要依据中层单位教职工、学生规模或中层单位业务性质、学校事业发展需要等确定。

第七章任职

第三十六条实行中层干部任职前公示制度。

对提拔任用或平级转任重要职务的中层干部，在党委讨论决定后、下发任职通知前，应当在一定范围内进行公示，公示期不少于五个工作日。公示内容应当真实准确，便于监督，涉及破格提拔的，还应当说明破格的具体情形和理由。公示结果不影响任职的，办理任职手续。

第三十七条实行中层干部任职试用期制度。

提任非选举产生的中层干部职务，属于委任的，试用期为一年；属于聘任的，执行聘任制有关规定。

试用期满后，要进行考核，考核结果要报党委常委会审议。经考核胜任现职的，正式任职，试用期计入任职时间；不胜任的，免去试任职务，一般按试任前职级安排工作。

试用期间因工伤、产假等特殊原因离岗超过半年（含半年）的，可适当延长；试用期一般不能缩短，但试用期间工作出现重大失误或者犯有严重错误，不宜继续试用的，按干部管理权限审批或者备案后，可提前终止试用期；干部试用期间，一般不调整其工作岗位。

第三十八条实行中层干部任职谈话制度。

对决定任用的干部，由学校党委指定专人同本人谈话，肯定成绩，指出不足，提出要求和需要注意的问题。中层单位领导班子换届时，可进行集体谈话。

对破格提拔以及通过公开选拔、竞争上岗任职的干部，试用期满正式任职时，学校党委还应当指定专人进行谈话。

第三十九条中层职务的任职时间，按照下列时间计算：

（一）由学校党委决定任职的，自党委决定之日起计算；需报上级审批的，上级批复同意后，自党委决定之日起计算。

（二）由选举产生的基层党组织负责人、群团组织负责人的任职时间，自当选之日起计算。

（三）由学校党委提名，由董事会、理事会决定聘任的中层干部的任职时间，自董事会、理事会决定聘任之日起计算。

第八章任期、交流、回避

第四十条中层干部一般应当实行任期制。

中层干部原则上应当任满一届，每个任期一般为四年，在同一岗位连续任职一般不超过八年。

第四十一条实行中层干部交流制度。

（一）交流的对象主要是：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高领导能力的；在一个单位或部门工作时间较长需要调整的；按照规定需要回避的；因其他原因需要交流的。

（二）中层干部在同一岗位连续任职满四年的，鼓励交流，满八年的，必须交流；在同一职位上任职达到两个任期的，不再推荐、提名或者任命担任同一职务。

同一单位的党政正职一般不同时交流。

（三）加强干部交流统筹。经历单一或者缺少基层工作经历的年轻干部，应当有计划地派到基层和复杂环境工作，坚决防止“镀金”思想和短期行为。

（四）干部交流由学校党委及党委组织部按照干部管理权限组织实施，严格把握人选的资格条件；干部个人不得自行联系交流事宜；同一干部不宜频繁交流。

（五）交流的干部接到任职通知后，应当在学校党委限定的时间内到任。跨单位交流的，应当同时转移工资关系和党的组织关系。

第四十二条实行中层干部任职回避制度。

中层干部任职回避的亲属关系为：夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系。有上列亲属关系的，不得担任双方直接隶属于同一学校领导的职务或者有直接上下级领导关系的职务，也不得在其中一方担任领导职务的单位从事组织人事、纪检监察、审计、财务工作。

学校党委及党委组织部讨论干部任免，涉及与会人员本人及其亲属的，本人必须回避；干部考察组成员在干部考察工作中涉及其亲属的，本人必须回避。

第九章 免职、辞职、降职

第四十四条中层干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

- （一）达到任职年龄界限或者退休年龄界限的；
- （二）受到责任追究应当免职的；
- （三）不适宜担任现职应当免职的；

- （四）因违纪违法应当免职的；
- （五）辞职或者调出的；
- （六）非组织选派，个人申请离职学习期限超过一年或出国（境）半年以上（含半年）的；
- （七）因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的；
- （八）因工作需要或其他原因，应当免去现职的。

第四十五条实行中层干部辞职制度。

辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。

因公辞职应当符合有关规定，手续依照法律或者有关规定程序办理。

中层干部因个人或其他原因，可以自愿提出辞去现任职务。辞职应以书面形式向学校党委提出，由学校党委研究，作出同意辞职、不同意辞职或者暂缓辞职的决定。学校党委应当自接到干部辞职申请之日起三个月内予以答复，超过三个月未予答复的，视为同意辞职。干部提出辞职未经批准，不得擅自离职守；擅自离职的，给予纪律处分。

中层干部因工作严重失误、失职造成重大损失或者恶劣影响，或者对重大事故负有重要领导责任，不宜再担任现职的，本人应当引咎辞去现任职务；应当引咎辞职而不提出辞职申请的，学校党委应当责令其辞职。

学校党委根据中层干部在任职期间的表现，认定其已不再适合担任现职的，应当责令其辞去现任职务；被责令辞职的中层干部不服从组织决定、拒不辞职的，学校党委应当予以免职。

第四十六条引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的中层干部，一年内不安排领导职务，两年内不得担任高于原任职务层次的领导职务。同时受到党纪政务处分的，按照影响期长的规定执行。

第四十七条实行中层干部降职制度。

中层干部在年度考核、任期考核中被确定为不称职的，因工作能力较弱、受到组织处理或者其他原因不适宜担任现职务层次的，应当降职使用。降职使用的干部，其待遇按照新任职务职级的标准执行。

第四十八条因不适宜担任现职调离岗位、免职的，一年内不得提拔。降职使用的中层干部重新提拔，按照有关规定执行。

重新任职或者提拔任职，应当根据具体情形、工作需要和个人情况综合考虑，合理安排使用。

对符合有关规定给予容错的干部，应当客观公正对待。

第四十九条中层干部因健康原因对其工作岗位进行调整，恢复健康后，参照原任职务层次作出安排。

第十章纪律和监督

（二）不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职务、提高职级待遇；

（十）不准篡改、伪造干部人事档案，或者在干部身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

第五十一条加强干部选拔任用工作全程监督，严格执行干部选拔任用全程纪实和任前事项报告、“一报告两评议”、专项检查、离任检查、立项督查、“带病提拔”问题倒查等制

度。严肃查处违反组织人事纪律的行为。对违反上级规定和本办法的事项，按照有关规定对相关责任人作出组织处理或纪律处分；涉嫌违法犯罪的，移送有关国家机关依法处理。

对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的，依规依纪依法予以免职或者降职使用，并视情节轻重给予处分。

第五十二条实行中层干部选拔任用工作责任追究制度。凡用人失察失误造成严重后果的，用人上的不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违纪行为查处不力的，应当根据具体情况，严肃追究相关责任人的责任。

第五十三条学校党委对中层干部选拔任用工作和执行本办法的情况进行监督检查，认真受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违反本办法的行为，并对有关责任人提出处理意见或者处理建议。

学校纪检监察部门按照有关规定，加强对中层干部选拔任用工作进行监督检查。

第五十四条实行党委组织部与纪检监察、巡察、机构编制、审计、信访等有关单位联席会议制度，就加强对干部选拔任用工作的监督，沟通信息、交流情况、研究问题，提出意见和建议。联席会议由党委组织部召集。

第五十五条学校党委及党委组织部在中层干部选拔任用工作中，必须严格执行本办法，坚持出以公心、公正用人，严格规范履职用权行为，自觉接受党内监督、社会监督、群众监督。学校各中层单位和党员、干部、群众对干部选拔任用工作中的违规违纪行为，有权向上级党组织及其组织（人事）部门、纪检监察机关举报、申诉，受理部门应当按照有关规定查核处理。

第十一章附则

第五十六条本办法由党委组织部负责解释。

第五十七条本办法自发布之日起施行[]XX年XX月XX日*****XX
大学委员会印发的[]XX大学中层干部选拔任用工作办法（试
行[][]x党发[]XXXX[]XX号）同时废止。此前制定的有关规定，
凡与本办法不一致的，以本办法为准。