

2023年中层选拔任用情况汇报 学校中层 干部选拔任用方案(通用5篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。那么我们该如何写一篇较为完美的方案呢？以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

中层选拔任用情况汇报 学校中层干部选拔任用方案 篇一

- (一) 坚持党管干部原则。
- (二) 坚持德才兼备、以德为先原则。
- (三) 坚持群众公认、注重实绩原则。
- (四) 坚持公开、竞争、择优原则。
- (五) 坚持民主集中制原则。
- (六) 坚持依法办事原则。

二、聘任基本条件

- (一) 拥护中国共产党的领导，认真执行党的方针政策，具有较高的思想政治素质和较强的组织纪律观念。
- (二) 具有较强的事业心、热爱学校，勤奋工作，为人正派，作风民主，办事公正，廉洁自律。
- (三) 熟悉学校工作，具有拟聘岗位所需的理论素养、文化知识和专业技能，具有较强的文字和口头表达能力。

（四）具有较强的组织协调能力和一定的实践工作经验，能认真贯彻执行上级文件精神，并结合实际创造性地开展工作，工作实绩突出。

三、聘任资格

聘任干部应具备资格如下：

1. 身体健康、有相应教师资格证书的在编在岗教职工。
2. 新提任中层干部的年龄一般要求在男45周岁、女40周岁以下。
3. 近两年年度考核均为称职（合格）以上。
4. 一般应具备相应学段的合格学历。
5. 年龄男满55周岁、女满52周岁，一般应退出中层干部岗位。如确因工作特殊需要延长任职年限的，须报县教育局研究同意。退出中层干部岗位后，各单位须按规定安排工作量，列入日常考勤管理，正常上班。擅自离岗的按《事业单位人事管理条例》处理。
6. 交流聘任的，应当是同级别的中层干部。提拔聘任中层正职的，应在中层副职岗位工作一年以上。提拔聘任中层副职的，应当具有一年以上工作经历。特别优秀的干部教师，可破格提拔聘任。

提任干部应当逐级提拔聘任。越级提拔聘任的，应报县教育局同意后实施。

四、干部职数配备**县学校内设机构及中层干部职数配备标准

略

五、聘期和交流制度

（一）实行聘期和交流制度。聘期三年，聘期满后所任职务自然免去。对聘任期满的中层干部须按规定启动新一轮聘任工作。在同一单位同一岗位担任中层干部满6年的一般应进行交流轮岗。同一处室正副职连续任职满9年的应进行交流轮岗。

（二）对有培养潜力的干部应进行多岗位锻炼，促进其管理经验的积累和管理水平的提高。对当年考核定为不称职（不合格）的中层干部，一般应给予降职聘任或解聘，对当年考核为基本称职（基本合格），不适宜在原岗位工作的要实行交流。

（三）要求实行干部校际交流或校内交流轮岗的，须向县教育局提出交流方案，由县教育局根据干部队伍建设的实际情况，统筹安排干部交流聘任工作。

（四）交流机制。年龄将达男55周岁、女52周岁且不满一个聘期（任期）的中层干部一般不再交流轮岗。同一处室正副职均符合轮岗条件的，先交流轮岗正职，待条件成熟时，再交流轮岗副职。情况特殊一时不能交流的，由学校向县教育局提交书面报告，经批准可暂不轮岗。

（一）下列情形之一的，可实行不竞岗聘任：

1. 聘期内，因工作需要现对中层干部进行岗位调整的。
2. 聘任期满，工作胜任的现职中层干部。
3. 机构调整或重组，需要对现职中层干部进行调整和分流。
4. 前期推荐人选较集中或明确的。
5. 其它需要实行不竞岗聘任的。

（二）下列情形之一的，可实行直接聘任：

1. 局党委研究推荐的中层干部建议对象。
2. 校长调整后，新任校长对现职中层干部在现聘期内的续聘。
3. 其它需要实行直接聘任的。

（三）下列情形之一的，一般应实行竞岗聘任：

1. 前期推荐符合条件人选较多无法确定的。
2. 现任中层干部超出职数限额，需要进行人员调整 and 分流的。
3. 情况特殊，工作需要实行竞岗聘任的。

竞岗聘任对象一般限于本校，也可根据学校实际在全县或学区范围内公开报名竞聘。原则上每个职务或职数应有两个及以上资格审查合格的竞聘对象。

七、干部审核制度

（一）职数审核。学校根据中层干部配备有关文件精神，结合本单位实际，填报《**县学校中层干部职数核定表》，报学区和县教育局审核。

（二）人选审核。学校在经审核同意的中层干部职数核定表的范围内，在充分征求各方意见的基础上召开党政领导班子会议，提出学校中层干部竞争性或非竞争性聘任工作方案（以下简称竞岗方案或非竞岗方案）。如果是竞岗方案，则要将竞岗方案报批。如果非竞岗方案，则要通过党政领导班子会议对组织提名或个人推荐的人选进行集体研究讨论，填报《**县学校中层干部人选审核表》，报学区和县教育局审核。

经审核同意后，启动推荐、考察、公示和任免等干部任用程

序。未经书面审核同意，擅自启动干部提任交流或推荐考察的，其相关聘任不予承认，并追究学校相关责任人的责任。

八、聘任工作流程

（一）不竞岗聘任程序

1. 公布方案。在学校公布《学校中层干部聘任工作方案》，并公布具体职务。
2. 民主和谈话推荐。采用民主推荐和组织提名相结合的形式产生不竞岗聘任的建议人选。民主推荐包括在一定范围内的会议推荐和个别谈话推荐。组织提名须经学校领导班子集体研究决定。民主推荐票数或谈话推荐人数较低的，暂缓提拔聘任流程。
3. 述职和测评。参加不竞岗聘任的建议人选必须在全体教师大会或教职工代表会议上做述职报告和表态发言。凡不做述职报告和表态发言的对象，作自动放弃论处。学校召开全体教职工或教职工代表会议进行民主测评并书面征求意见。参加测评人数应不低于应到人数的2/3，否则测评无效。赞成得票数较低的，不得列为考察对象。
4. 谈话征求意见。谈话对象：中层及以上干部、提任对象所在教研组或有工作来往的教职工代表。谈话赞成推荐票数较低的，不得列为考察对象。
5. 确定考察对象和发布考察公告。根据民主和谈话推荐、民主测评和谈话征求意见的结果，学校集体研究确定考察对象，发布考察公告。
6. 综合考察。依据干部任用条件和不同岗位的职责要求，全面考察有关对象德、能、勤、绩、廉的表现，注重考察工作实绩。

7. 确定拟聘人选。听取考察组意见，学校集体研究确定各岗位拟聘任人选。
8. 拟聘公示。在一定范围内对拟聘人选进行公示。提拔聘任干部的公示期限一般为5个工作日。
9. 办理聘任手续。拟聘内设机构负责人人选由学校发文，工会、团委、少先队负责人按干部管理权限报批或按程序选举产生。聘任文件报送县教育局政工科备案。

（二）竞岗聘任程序

1. 公布方案。在一定范围内公布《学校中层干部聘任工作方案》，做好宣传发动工作。
2. 公开报名。采取组织推荐和个人自荐相结合的方式进行报名。组织推荐由学校领导班子集体研究决定，个人自荐须填报申请表。
3. 资格审查。由学校领导班子对报名者进行资格初审，并将报名对象报学区和县教育局审核，确定符合干部任职资历条件的对象。
4. 演讲。资格审查合格的竞聘对象须在全体教师大会或教职工代表会议上做演讲（学校也可采用其它方式）。演讲的主要内容一般应包括对竞聘职务的认识、对该岗位职务的有利条件和不足之处以及今后的工作设想等。演讲一般应设定统一时间，设定评委5-7人，并组织评委打分。
5. 民主测评。在一定范围内对竞聘对象进行民主测评并书面征求意见。参加测评人数应不低于应到人数的2/3，否则测评无效。民主测评同意得票率较低的，不得作为考察对象。
6. 确定考察对象和发布考察公告。根据评委量分、民主测评

和书面征求意见的结果，按考察对象人数多于拟任职务人数的原则，由学校集体研究择优确定考察对象，发布考察公告。

7. 综合考察。依据干部任用条件和不同岗位的职责要求，全面考察有关对象德、能、勤、绩、廉的表现，注重考察工作实绩。

8. 确定拟聘人选。根据考察意见，学校集体研究确定各岗位拟聘任人选。

9. 拟聘公示。在校务公开栏、校园网对拟聘人选进行公示。提任干部的公示期限一般为5个工作日。

10. 办理聘任手续。拟聘内设机构负责人人选由学校发文，工会、团委、少先队负责人按干部管理权限报批或按程序选举产生。聘任文件报送县教育局政工科备案。

（三）直接聘任程序

1. 会议通报。召开全体教职工大会或教职工代表会议，校长向全体教师作关于直接聘任中层干部的通报。

2. 办理聘任手续。拟聘内设机构负责人人选由学校发文，工会、团委、少先队负责人按干部管理权限报批或按程序选举产生。聘任文件报送县教育局政工科备案。

九、退出机制

（一）考核。每年度要进行一次履职考核，二次期末民主测评，考核结果作为岗位聘任和发放绩效工资的重要依据。

（二）解聘。具备下列情形之一的应予解聘：

1. 聘任期满，未被续聘的；

2. 聘任期内，工作不胜任、年度履职考核不合格的；
3. 因工作需要或者其他原因，应当解聘现职的。

十、纪律与监督

1. 加强组织领导。各单位应严格执行干部工作各项规定和纪律要求，认真研究制定工作方案，充分估计和把握工作中可能出现的问题，切实做好思想政治工作和各项准备工作。必须坚持集体领导，坚持走群众路线，坚持德才兼备、选贤任能，认真贯彻执行民主集中制原则，由各学校（单位）党政领导联席会议集体研究决定，不允许减少或违反程序，不允许搞“一言堂”；。
2. 学校中层干部聘任工作在县教育局统一领导下由学区学校组织实施。政工科具体负责聘任工作的业务指导、监督方案实施情况。各学区学校要及时向政工科上报聘任方案、工作进展及结果。
3. 学校中层干部竞聘工作要坚持原则，真正把德才兼备、群众公认、工作实绩突出的优秀干部选拔上来，适当考虑性别、年龄、专业、资历等因素。
4. 学校中层干部必须服从干部能上能下的原则，自觉接受学校工作安排。落聘人员不再享受原中层干部岗位待遇，要自觉接受学校安排的工作任务，带头遵守学校各项规章制度。学校应加强对中层干部的思想政治教育、岗位履职能力提升及相关法律法规和纪律教育。
5. 局政工科要加强对聘任工作的指导和监督，坚决防止和纠正各种与《党政领导干部选拔任用工作条例》精神不相一致的行为，确保聘任工作顺利进行。对违反有关规定与纪律产生的拟任人选和任用的中层干部，或通过不正当竞争手段上岗任职的，一经查实，一律宣布无效，按程序取消相关任命，

并追究学校（单位）党政负责人及直接责任人的责任。

十一、附则

（一）本实施意见如有与上级相关规定不一致的，以上级法律法规为准。

（二）要严肃干部人事纪律，对违反规定选拔任用干部的，要视情节轻重给予批评或诫勉谈话，情节严重的要追究有关责任人员的责任。

（三）本实施意见自发布之日起施行。原*****文件同时废止。

（四）本实施意见由县教育局政工科负责解释。

中层选拔任用情况汇报 学校中层干部选拔任用方案 篇二

为推动我校干部队伍建设的科学化、民主化、制度化，规范我校的中层干部选拔任用工作，按照《成都市郫都区教育局下属单位中层干部选拔任用管理办法（试行）》的文件精神，特制定我校中层干部选拔任用工作方案。

按照我校目前干部职数，学校校长1人（兼党支部副书记），副校长2人（其中1人兼党支部书记），中层干部4名。按上级文件精神及我校实际情况，尚需增加4名及以上中层干部职数。就干部储备情况，现有中层后备干部4名。

中层干部应拥护中国共产党的领导，认真执行党的方针政策，具有较高的思想政治素质和较强的组织纪律观念。具备大学本科及以上学历，5年以上（含5年）教龄，教育教学质量在学校名列前茅，获得过校级及以上表彰的优秀青年教师。初任中层干部年龄原则上在40周岁以下，特别优秀的可适当放

宽。办公室、政教处行政干部须由中共正式党员担任。中层干部必须是在编在岗教师，原则上从中层后备干部和有在上上级部门挂职锻炼经历的人员中产生，特殊情况须提请区教育局党委会研究决定。

（一）动议

- 1、由学校党组织根据我校工作需要和中层干部队伍建设实际，提出启动中层干部选拔任用工作意见。
- 2、学校党组织主持召开党政联席会议。组织我校党政干部学习《成都市郫都区教育局下属单位中层干部选拔任用管理办法（试行）》，对我校中层干部队伍进行综合研判，就选拔任用职位、条件、范围、方式、程序等进行酝酿，形成中层干部选拔任用工作方案，报局党委审批同意后执行。学校填写《动议人选所在单位党组织把关意见表》。

（二）民主推荐

- 1、组建考察组。成立我校中层干部选拔任用考察组，考察组成员由刘渝、文子树和冉彬3人组成。
- 2、个别谈话推荐。考察组与教职工代表逐一谈话，听取教职工代表推荐候选人的意见。我校现有在编在职职工88人，服务者5人，志愿者3人，临聘15人，与教职工谈话人数不少于50人。
- 3、确定会议推荐人选。根据谈话情况，召开党政联席会议集体研究，确定会议推荐人选。
- 4、会议推荐。召开全校教职工大会（参会人员不得少于50人），公布推荐职位，提出有关要求，组织填写民主推荐表。

（三）考察

1、确定考察对象。民主推荐（会议推荐）得票超过1/2者，确定为考察对象。

（1）民主测评。主要包括对考察对象人选德、能、勤、绩、廉等方面的总体评价。民主测评可以结合会议推荐同时进行。

（2）谈话考察。考察组采取个别谈话、实地走访，认真听取干部群众意见，全面了解考察对象德、能、勤、绩、廉等各方面情况，注重考察师德表现和工作实绩。谈话人数不得少于会议推荐人数的50人。

（3）形成考察材料。考察结束后由考察组形成书面考察材料。

（4）征求党风廉政意见。考察组应就考察对象的党风廉政情况、信访情况，征求区教育局纪委的意见。对考察对象的有关问题或反映，要及时核查清楚，坚决杜绝“带病”提拔。

（四）讨论决定

我校召开党政联席会议，听取考察情况汇报，集体讨论决定拟任人选。在充分讨论的基础上，采取无记名投票方式进行表决。

（五）任职备案

1、任前公示。

讨论决定拟任人选后，按规定进行任前公示，公示时间一般为五个工作日，从发布公示的当日起计算。对公示期内干部群众反映公示对象的问题，应调查核实清楚并提出处理意见。

2、办理批复、备案手续。

公示期满后，公示结果不影响任职的，在5个工作日内，将选拔任用相关资料报局党委，由局党委进行批复、备案。

3、任职谈话。

对决定任用的中层干部，学校党组织书记或副书记同本人谈话，对其廉政及业务方面提出明确要求。

- （一）严禁违反规定程序选拔任用学校干部；
- （二）严禁在干部考察中隐瞒或歪曲事实真相；
- （三）严禁在干部档案上弄虚作假；
- （四）严禁在选拔任用干部过程中跑风漏气；
- （五）严禁搞拉票等非组织活动；
- （六）其他关于干部选拔任用的违纪行为。

凡有违反以上工作纪律要求的，将根据教育局相关纪律规定，对违规人员进行严肃处理。

中层选拔任用情况汇报 学校中层干部选拔任用方案 篇三

20__年7月，《党政领导干部选拔任用工作条例》颁布实施，省、市委组织部又相继制定了各项配套制度和措施。我县在干部选拔任用工作中，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，认真落实省委提出的“十用十不用”的要求，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》及各项配套制度和措施，以提高素质、优化结构、改进作风、增强活力为重点，着力把各级领导班子建设成为与时俱进、奋发有为，执政为民、坚强有力，结构合理、朝气蓬勃的领导班子，为实现_新跨越提供了坚强的组织保证。按照市委组织部《关于开展干部选拔任用工作检查的通知》（广组通〔2004〕48号）的要求，认

真对贯彻干部工作各项制度、干部工作创新、建立干部监督工作长效机制等情况进行了自查。

一、认真学习干部制度，领会精神实质

《党政领导干部选拔任用条例》和其他配套制度和措施相继颁布后，我县及时进行了传达，有的结合我县实际情况提出了具体贯彻意见，还专门向各单位和领导干部印发了700册《条例》。县委中心组对《条例》和其他配套制度和措施进行了专题学习；县委组织部在内部职工中进行了集中学习培训，逐条逐款进行了解读，把条款熟记于心；对全县学习贯彻《条例》工作提出了安排意见，并派出辅导员对乡镇、县级机关的学习进行辅导，同时跟踪检查学习情况；在县电视台举办了4期《干部任用条例》专题讲座；与县纪委共同举办了党内法规、知识竞赛，声势大、效果好，在全县掀起了学习党内法规、知识的热潮。通过广泛深入学习宣传，让干部制度入脑入心，使全县干部尤其是县委领导和组织部门干部牢固树立了干部制度意识，领会干部制度的精神实质，准确把握内涵，按制度开展干部选拔任用工作。

二、以制度为准绳，以科学民主的机制选拔任用干部

在干部工作中，我们严格按《干部任用条例》及各项配套制度和措施选拔任用干部，执行了六项基本条件和七项任职资格，严格履行了民主推荐、集体研究确定考察对象、联合考察、个别酝酿和书记办公会酝酿相结合、常委会讨论决定、任前公示、任职的程序，遵守了干部任用“四个绝不允许”、“六个不准”的十条禁令，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。我们不断扩大干部选拔任用工作中的民主，增强干部工作透明度，把民主贯穿于始终，落实在干部选拔任用的各个环节，倾听民声，尊重民意，集中民智，充分调动了广大干部群众参与干部选任的积极性，在干部工作中让群众真正享有“四权”，体现群众意见和意愿，有效地克服了以前选人用人上的神秘色彩

和封闭化运作，实现了选人用人上的开放和内容上的民主，体现了选人 https:/// 用人上的公道正派。

1、严格任职资格条件，选最优秀的人。我们在党政领导干部选拔任用中坚持按德才标准选人，把政治立场坚定、文化水平高、组织协调能力强、实绩突出的干部选拔到各级领导岗位上来，形成朝气蓬勃、奋发有为的领导集体；不符合任职资格条件的，坚决不予任用，杜绝依关系亲疏、个人好恶作为评判标准选拔人才，有力的防止了用人上的不正之风。如乡镇企业局赵清学同志年龄超过了提拔年龄界限，查证属实，不予提拔；再如在检察院班子配备中，确认县检察院尹代勇同志文化程度不符合要求，没有任用。

2、民主推荐，选群众最信赖的人。充分相信群众，充分依靠群众，认真落实群众公认原则。根据《条例》及有关规定，结合我县实际，于近期对民主推荐领导干部工作程序进行了完善，出台了《规范民主推荐干部工作程序》等文件，公开了选拔任用干部工作流程。在推荐环节，坚持了署名推荐，基本杜绝电话、口头推荐人选的情况，把提名权真正交给群众，进行民主推荐，选出群众最信赖的领导干部。

3、科学考察，准确识人。在考察中实行联合考察制度，如联合县人大常委会对由其任命的县级各局局长，联合县委zd委对公、检、法、司系统拟提拔的干部，联合县委宣传部对教育、卫生系统拟提拔的干部进行了考察，尤其是在每一次干部考察中都联合县纪委（监察局）对干部廉政情况进行考察，对干部进行多角度、广范围、深层次的考察和全面准确地评价，由县纪委（监察局）作出廉政鉴定，鉴定不合格的不予提拔任用，防止和减少用人上的失察失误。实行考察预告制和考察结果反馈制，在考察前，把考察对象的基本情况、考察时间、考察内容、考察组成员名单、联系电话和意见反馈地点等有关情况，通过在考察单位传阅、在政务公开栏张贴、开会等方式进行了预告。考察结束后，考察组把考察对象的主要德才表现、主要不足和缺点等反馈给单位党组（党委），

部分地反馈给本人。实行差额考察制度，在2003年县级机关换届时，考察对象人数超过拟任职人数40%以上，拓宽了选人范围，更有利于选拔到优秀人才。实行考察责任制，考察组对考察工作负责，赋予了考察人员权力，也明确了责任，提出了考察工作的基本要求，制定了责任追究办法，使考察人员在考察中有调查了解情况的足够空间，同时又给考察人员念“紧箍咒”，防止考察人员为所欲为。根据职位特点，合理制定考察方案，综合运用个别谈话、发放征求意见表、民主测评、实地考察、查阅资料、专项调查、同考察对象面谈等方法，广泛深入地了解，科学分析各方面情况，全面、客观、准确识人，掌握第一手材料。考察组写出署名的书面考察材料，并向组织部汇报，提出任免建议。严格执行离任审计制度，将审计作为考察的一项重要内容，委托县审计局无一例外地对需要进行经济责任审计的考察对象尤其是党政“一把手”进行了离任审计。去年以来，对30余名干部进行了经济责任审计。审计结论没有问题方纳入干部任用建议方案。

4、充分酝酿，民主决策。根据考察情况、考察组的建议和拟任职位特点，由组织部部务会讨论确定干部任用建议方案，提交书记办公会研究，最终确定干部任免初步方案；在县委常委会议召开前，把干部任免初步方案提供给县委常委，充分酝酿；在常委会上，与会常委和列席人员充分发表意见，最后由常委无记名投票表决，形成干部任免决定，或提出推荐、提名意见，或上报审批。杜绝了以领导干部个人决定、书记办公会研究、常委圈阅代替常委会研究决定干部任用，在干部讨论决定环节真正实现了民主。如在2003年12月的常委会上，与会人员认为拟提任县公安局国内安全保卫大队大队长的杜跃斌有经济问题，群众意见较大，最终不予提拔。

5、广泛公示，接受群众监督。对提拔的和由非实职转任实职的科级干部在讨论决定后，下发任职文件前，通过党政网、县电视台、拟任免对象所在单位、人员流动量大的公共场所等媒介和场合进行了七天以上的公示。在公示期间，认真受理了干部群众的信访，以不放过任何一件信访案件的态度，

对反映出的问题深入调查核实。对一些组织部不能独立调查的问题，组织部还与县纪委（监察局）组成了联合调查组进行核查，查准、查实。待查得水落石出，确认所反映的问题查无实据或不足以影响任用的，方办理任职、提名或推荐手续；查证属实，影响干部任用的，暂缓或不办理任职、提名、推荐手续。如对反映检察院黄波有经济问题的信访件进行调查，认定基本属实，不予任用；对反映教育局杨金有作风问题信访件进行了调查，认定言过其实，该同志存在开玩笑较为随意，不分场合、不分对象，不影响任职，对其进行了诫勉谈话，予以任用；对反映大两乡杜跃斌缺乏工作艺术，打骂干部的信访件进行了调查，认定是捏造事实，属虚假举报，正常任用。

6、诫勉谈话，岗前培训。公示结果不影响任职的，办理任职、提名或推荐手续。任职后，由县纪委（监察局）、组织部联合对任用的干部进行诫勉谈话，打好“预防针”，提高“免疫力”。对新任科级干部全部进行了为期1周的培训，丰富领导知识，提升领导能力。

7、严肃工作纪律，报告干部任用重大事项。严肃干部选拔任用工作纪律，认真坚持党政领导干部选拔任用工作重大事项报告制度，秉公办事，不存在临时动议、突击提拔和擅自破格提拔、越级提拔、提拔受党内严重警告和行政记大过及其以上处分干部的情况。按照在非换届期间一次性调整干部数量较大，调整干部超过30人的，上报审批同意后讨论任免的规定，在2003年12月，因空缺领导职位较多，工作需要，一次性拟调整干部超过30人，达44人，请示市委组织部同意后讨论决定任用。

三、开辟绿色通道，公开选拔优秀人才充实领导班子

为促使优秀人才脱颖而出，_县拓宽选人视野，开辟绿色通道，大力推行公开选拔领导干部工作，继2001年公选后，2002年又公选了3名科级领导干部，2003年再次公选了6名科级领导

干部；在党政机关内部，实行竞争上岗制度，对非经竞争上岗上报的拟任中层干部，不予任用。在公开选拔干部工作中，坚持公开、公平、公正，不事先内定人选；打破身份和地域限制，广纳贤才，唯才是举；严格按公选政策规定和工作方案开展公选工作，不弄虚作假；坚持考试与考察相结合，避免以分取人和高分低能。通过公开选拔，吸纳了优秀人才充实领导干部队伍，增强了领导班子的活力。

四、突出实绩，选拔事业型干部

我们在干部选拔中，在考察德才的基础上，把实绩作为干部选拔任用中至关重要的取舍标准，坚持能者上，平者让，庸者下，形成有为才会有位的用人导向。把那些心系群众、事业心强、扑下身子干工作，上级下达任务完成好，为群众做实事、做好事的干部选拔到领导干部岗位上来，提供更广阔的舞台；让那些忘记群众、名利心重、浮在水面漂流的汇报型、号召型、安于现状、长期不在状态、跑官要官型干部让位失位，没有立足之地，混不下去。

为此，我们建立并实施了干部实绩考评制度。结合平常工作检查和年度考核，设定实绩考评指标，对干部实绩一并考评，进行定性、定量分析评价，把确认的实绩纳入干部实绩档案。在评先评优工作、尤其是在干部选拔任用工作中，把实绩作为一项硬条件，比功劳，比实绩，在同等条件下，对劳苦功高的干部优先评先评优和提拔使用。对实绩不突出，群众反映较差的干部，进行诫勉谈话，给半年的察看期，仍然毫无起色或起色不大的干部作降职、转任非实职、转任非重要职务处理。

实绩考评制度的实行，有效地增强了干部的事业心、责任心和工作危机感、紧迫感，激励干部奋发图强，脚踏实地做工作，认认真真干事业。

五、围绕产业选干部，选好干部促发展

我县本届县委、政府确立了经济发展的十大支柱产业。这些支柱产业对于拉动经济增长，促进全县经济跨越式发展意义十分重大。我们积极探索，大胆实践，提出了围绕产业选干部的工作思路，在用干部配班子时，把是否有利于产业发展作为决策的一个重要标准，着力建设一支开拓创新，适应产业建设需要，门类齐全、结构合理、素质高、能力强的干部队伍，为全县的产业发展提供有力的组织保证。

1、给“舞台”。有为还需有位。在不突破编制和职数的前提下，明确了产业发展县级主管部门和产业发展重点乡镇的部分职位专门用来选拔适应产业发展的干部，做到专业对口，人岗相宜，并且规定这些职位原则上不得安排非专业干部。如在县企业工委、乡镇企业局、农业局（茶叶办）、畜牧局、水利局、经贸局等县级部门和东河镇、嘉川镇、普济镇、九龙乡、龙凤乡等乡镇明确了领导职位用来选拔专业干部，让专业人才有位，有施展才华的空间。

2、修订任职资格条件。我们认为产业发展与市场紧密相联，要把产业做大做强，就必须把产业当作企业来经营，走市场化运作之路，干部的专业知识、市场营销知识和经营管理能力尤为重要。因此，对每一个专业职位，除严格执行《干部任用条例》外，还结合产业发展需要和职位特点，制定了科学合理的任职资格条件，除了与其他职位共同的德才要求外，重点突出了专业知识、市场营销知识和经营管理能力要求，并修订了职位说明书，对不具备以上资格条件的不予任用。

3、不拘一格选拔干部。坚持“英雄不问出处”的观点，不拘一格选拔干部。认真落实“两个面向”，面向县内，盘活现有干部存量，尤其是注重从经济工作部门和企事业单位选拔干部；面向县外，积极建设人才流入洼地，“不求所有，但求所用”，招才引智，广纳贤才。去年县级机关换届期间，从县外引进3名专业人才担任林业局、物价局、粮食局等局的正副局长，引进20余名专业技术人员担任科级和股级干部。

4、放手使用干部。“用人不疑，疑人不用”，对干部不吹毛求疵，用辩证的观点、发展的眼光看待干部的优点和不足，信任干部，重视干部，放手使用干部。按照产业发展对干部的要求，深入贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，健全公开招考、招聘、竞争上岗等制度，给有利于产业建设的干部施展才华的广阔舞台，把产业干部选拔到重要岗位上，甚至是党政“一把手”岗位上挑大梁，担重任，推动产业发展。在去年的县级机关换届和部分乡镇班子调整中，选拔20余名善谋发展、能抓产业建设的干部到产业发展县级主管机关和重点乡镇担任副科级以上职务，其中任“一把手”的有4名。

5、以人为本，激发干部投身产业建设的热情。一是用具有挑战性的事业吸引人。让有利于产业建设的干部任实职，握实权，能够支配产业建设所需的人力、物力、财力，让其在工作中实现人生的价值。二是用适当的待遇慰劳人。探索建立收益柔性分配机制，允许干部尤其是企业干部、专业技术型干部以知识、技术、能力为生产要素参与收益分配；积极鼓励和支持党政干部、企事业单位干部辞职创办、领办产业项目；设立产业发展贡献奖，逐步制定科学的奖励办法，对在产业发展中做出突出贡献的予以重奖；解决产业干部在住房、就医、家属工作、子女入学等方面的后顾之忧。三是用浓烈的感情温暖人。建立了县级领导干部联系干部和产业制度，注重交流沟通，加强感情联络，了解掌握工作在产业建设一线的干部所想、所盼、所需，及时疏导思想上的困惑，妥善解决工作上的难题。

6、在产业建设中大力培养干部。围绕产业建设，以提高经营管理能力为重点，采取把专家请进来，把干部送出去，轮岗交流等多种形式，加大干部教育培养力度，优化wto[]经济管理、法律、计算机网络等知识，提升驾驭市场经济的能力、管理项目的能力，着力培养一批懂经济、善管理的干部，成为产业建设的主力军。去年以来，邀请省内法律、煤炭、水泥、化工、畜牧、林业、旅游业等方面的专家对350余名干部进行了培训，送到县外参加培训的干部有90余名，县内轮训

产业干部180余人。挑选素质好、有产业发展经验和培养前途的干部到县外挂职锻炼。今年选派4名干部分别到省内大型企业和市级机关挂职锻炼，学习先进的观念和管理经验。积极组织干部参与经贸洽谈会。今年组织茶叶重点乡镇负责人和茶叶骨干企业经营者赴成都参与经贸洽谈会，拓展茶叶市场。

围绕产业选干部，选好干部抓产业。我县通过有益的探索，营造出有利于具有专业知识技能、熟悉市场经济规律、善于经营管理的干部脱颖而出的用人环境，初步形成了一支门类相对齐全、素质较高、结构基本合理的产业发展干部队伍，有力地推动全县产业蓬勃发展。

六、优化结构、优势互补，增强领导班子的整体功能

我们把着力优化干部结构，实现优势互补，增强领导班子的整体功能，作为各级领导班子建设的切入点。

一是青年干部和中年干部合理搭配，切实优化领导班子的年龄结构。一方面，敢于并善于起用年轻干部，委以重任；另一方面，在班子中适当配备年富力强的中年干部，充分发挥传帮带作用，为班子把脉掌舵。去年出台了《关于进一步加强科级领导班子建设的意见》，明确规定了党政“一把手”年龄一般控制在40周岁左右，县级机关继任的行政“一把手”，男性年龄不超过50周岁，女性不超过48周岁；县级机关新提拔的男性“一把手”不超过45周岁，女性“一把手”不超过40周岁；乡镇新提拔的男性“一把手”不超过40周岁，女性“一把手”不超过38周岁。在县级机关继任副职，男性不超过48周岁，女性不超过46周岁；新提拔的副职，男性不超过43周岁，女性不超过41周岁。乡镇新提拔的副职，男性不超过40同岁，女性不超过38周岁。严格执行到龄不提名制度。

三是注重班子成员的心理素质和性格特点，逐步优化领导班子的心理素质和个性气质结构。以往对班子内部产生矛盾，

闹不团结或班子软弱涣散、缺乏战斗力寻找原因时，更多地归结为工作方法、思想觉悟等问题，而忽视了班子成员个性气质结构不合理的问题。不同的个体组成了领导班子集体，自2003年机关换届开始，充分了解掌握干部的个性气质特点，力求根据领导职位的性质、职责特点选择具有与之相适应的个性气质的干部；同时，力求在班子搭配上达到刚柔相济，个性气质相融互补，有利于成员合作共事，维护领导集体的整体性、一致性。

七、干部选拔任用工作存在的问题和改进措施

干部工作中存在的问题和改进措施：

1、推荐干部民主化进程有差距。注重组织推荐和领导干部个人推荐，对群众推荐和个人自荐宣传不够，推荐环节民主意识不很强。通过严格执行党政领导干部民主推荐程序来规范干部推荐工作。

2、有时考察干部不够深入细致。表现在考察人员在考察工作中有时测评面、谈话面不够宽，了解情况不全面、不深入、不细致，对考察对象的情况掌握不够准确，考察材料空洞不具体。通过严格实行考察责任制、联合考察、加强考察业务培训等措施来改进考察工作，力求考准、考实。

3、超职数配备领导干部还未完全消化。我县领导干部职位呈现绝对空缺，相对超配的特点，全县有空缺职位33个，其中县级机关18个，乡镇15个；超配职数11个，全部在乡镇。超职数配备干部的原因在于，为了加强对年轻干部的教育培养，从县级机关、企事业单位选派了18名干部到有利于运用其专业知识、发挥其特长的乡镇任职。对此，我县从严控制领导干部职数，已经在以前的干部微调中消化了7人，另11人计划在今年底干部微调时，通过转任消化。

4、个别党政领导干部在企业兼职和个别公务员经商办企业。

县企工委副书记何达兼任县化工有限公司董事长，县农工委姚国华开办鞋业公司，县委办吴长英停薪留职在成都经商。我县认真实行行政企分开，已免去何达县企工委副书记职务，姚国华、吴长英二同志已辞去公职。

5、“凡进必考”原则坚持不够好。1998年以来，我县从企事业单位未经考试调入党群口的干部有58人，参加全省组织的不符合“凡进必考”原则进入公务员队伍人员考试，最终录用为党的机关工作者的有37名。对于另外21名干部采取以下措施分流：一是回原单位；二是安排到其他事业单位；三是转为工勤编制。我县以此次清理不符合“凡进必考”原则进入公务员队伍人员为契机，严把公务员队伍入口，坚持“凡进必考”原则，选拔优秀人才充实党政干部队伍。

八、建立长效机制，加强干部监督管理

1、认真坚持干部监督工作督查制度。选聘了13名党性观念强、作风正派、熟悉党务工作的在职科级领导干部和离退休干部为干部监督工作督查员，加强联系和沟通，充分听取他们对干部选拔任用、领导班子和干部队伍建设的意见和建议，进一步提高干部工作水平和质量。

2、认真坚持干部监督工作联席会议制度。一个季度与纪检、监察、审计、人事、信访等部门召开座谈会，分析干部工作中出现的新情况、新问题，探索干部任用工作监督管理的新思路和新措施，使纪律检查监督、经济责任监督、群众监督与组织监督紧密结合，进一步增强干部监督工作合力。

3、建立拟提拔干部工作实绩公示制度。党政网上、拟提拔干部所在单位对拟提拔干部进行实绩公示，把公示情况作为干部任前公示的重要组成部分，进一步拓展公示内容，扩大群众知晓面。

4、建立了班子建设季报制度和谈话制度。乡镇党委、县级各

部门党组（党委）每季度书面汇报重点工作和亮点，尤其如实报告班子和干部队伍建设中存在的问题，并分析原因，提出整改措施。对有较严重问题的领导班子，组织部专门同相关单位主要领导和有关责任人谈话，督促抓好整改。

5、健全领导干部队伍内部相互监督机制。认真坚持和完善民主集中制，凡属重大决策必经集体讨论，由个人或少数人说了算；严格党内民主生活，进一步提高班子民主生活会质量。

6、健全干部监督管理的群众参与机制。严格选拔领导干部民主推荐制度，认真坚持民主测评和民意调查制度，完善领导干部信访、举报制度，调动社会力量参与干部监督管理。

中层选拔任用情况汇报 学校中层干部选拔任用方案 篇四

20xx年，我局严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》，认真贯彻落实干部人事制度，强化对选拔任用干部的监督管理，在科级干部任用和调整中，严格实行民主推荐、民主测评、公示、组织考察、集体研究、任前谈话等项程序和要求，切实把好选人用人关，有效地提高了选人用人质量，推动了干部监督工作的健康有序发展。20xx年，我局今年提拔副处级干部1名，正科级干部2名，副科级干部1名，都严格按照《干部任用条例》规定，做到条件符合，程序规范，基本形成了一个以群众公认为基础、以德才表现为准则、以工作实绩为尺度、以干事创业为导向的干部选任机制。

在干部选任工作中，我局始终坚持标准，严格程序，健全机制，扩大民主，把《条例》精神贯穿到干部选任工作全过程，取得了较好效果。

一是坚持标准和原则，把好素质关。我局遵照《条例》要求，坚持正确用人导向，充分体现公开、公平、公正。突出德才兼备，以德为先，注重政治标准；突出以绩取人，注重群众公

认;突出公平公正，注重任人唯贤。通过竞争上岗、民主推荐等选拔方式，打破论资排辈的用人传统。真正做到不迁就、不照顾，不拘一格选拔人才，让有为者有位，有位者更有为。同时，注重导向性选人用人，把选拔干部的过程，变成激励干部干事业、创业绩、促发展的过程。

二是坚持充分发扬民主，把好推荐关。我局把竞争上岗、民主推荐作为选拔任用干部重要的、不可逾越的基础环节，十分注意听取群众意见，严格执行有关的民主程序。每次提拔任用干部，都坚持采取竞争上岗、民主推荐、民主评议和个别座谈等多种形式，尽量扩大群众的参与程度。民主推荐过程中，坚持“以发展衡量实绩、凭实绩任用干部”的原则，把那些政治上靠得住、业务上有本事、作风上过得硬、群众信得过的干部推荐上来，营造唯才是举的用人环境，树立了重政绩、重公论的用人导向。

三是坚持客观公正地评价干部，把好考察关。认真做好考察工作，慎重过好识人关。首先是提前制定考察工作方案，确定考察时间;其次是认真组织考察组;再次是不断改进考察方法，提高识人察人的准确性，除把干部的党性原则、思想品质、廉洁自律、开拓创新精神、组织领导能力和履行岗位职责情况作为考察的主要内容外，还把了解干部生活圈、社交圈中的情况作为考察内容之一，全面了解考察对象在德、能、勤、绩、廉等方面的情况。考察中，采用个别谈话、民主测评等方式，真正把好考察关，为党组提供可靠有力的考察结论，考察结果由党组会讨论决定。

四是坚持集体讨论决定，把好讨论决定关。讨论决定干部任免，或者决定提出推荐、提名的意见，我局都认真坚持了“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”原则。局党组按照民主讨论、集体决策的原则，充分发扬民主，不搞个人说了算，不临时动议，严格按《条例》办事，做到“五个不上会”，即没有经过民主推荐、民主测评的不上会，没有经过人事部门考察了解的不上会，班子成员有不同意见的

不上会，对反映有问题没查清的不上会，没有征求局纪检组意见的不上会。党组会上逐一介绍拟任免对象的提名、推荐、考察和任免理由等情况，每位班子成员充分发表意见，反复讨论，个个表态，最后形成任免决定。

五是坚持群众监督，把好公示关。认真做好干部任前公示，努力把选拔任用干部工作中的最后一道关口。我局拟提拔的干部，任用前一律在局政务公开栏上进行公示，接受群众的监督。公示期间，设立了值班人员和电话，随时接待干部群众反应情况。

选人用人工作中的监督，就是要防止选人用人上的不正之风和腐败现象，提高选人用人公信度。

一是严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》和《廉政准则》，加强对干部选拔任用各个环节的监督，逐步建立健全事前防范、事中约束、事后惩戒相补充的监督机制。强化民主推荐关的监督；强化组织考察关的监督；强化干部任免关的监督；强化干部公示关的监督；强化干部试用期的监督。通过监督，进一步扩大群众的参与权、知情权和选择权，用制度和机制遏制“潜规则”，不让老实人吃亏，不让投机钻营者得利，为选贤任能营造风清气正的良好氛围。

二是坚持执行领导干部谈话制度，把谈话细化为工作谈话、任免谈话、警示谈话和诫勉谈话。我局每次对干部做出任免调整后，都由党组书记与调整的干部进行任前谈话。平时如发现个别干部在思想政治、道德品质、履行职责、工作作风、廉洁自律等方面存在问题，则有针对性地对其进行谈话。

三是坚持领导干部定期培训制度，通过安排领导干部参加有关公务员道德、干部政德修养、廉政教育、审计文化等内容的培训，使领导干部始终牢记权力是人民给的，必须站在为党的事业和人民利益服务的高度，正确对待职务升降和职位调整，正确地行使用人权力，常怀律己之心，常修从政之道，

从思想上构筑坚固的党规党纪防线，防微杜渐，增强自制力，筑牢防腐防变之墙，在干部任用工作中，我们虽然取得了一定的成效，但是在工作中还存在着对《条例》学习、掌握还不够透彻，配套机制不够健全，选拔范围过窄等问题。今后，我们将按照《条例》的总体要求，从思想上找差距，从机制上求突破，从工作上找抓手，抓重点、抓关键，切实加大改革力度，努力形成人尽其才、充满活力、符合审计发展需要的良好用人机制。

中层选拔任用情况汇报 学校中层干部选拔任用方案 篇五

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

一、加强政治建设，增强班子整体合力

健全完善了理论学习中心组和干部学习考核制度，围绕政治、经济、法律等方面列出学习书目，每季度进行一次考试，并开办了“新知识大讲堂”，邀请国内一些知名专家授课，切实提高了班子成员政治理论水平和领导科学发展能力。认真执行民主集中制，制定出台了《市级党政领导班子规范工作提高效能的若干规定》和市委常委会议事决策、沟通协调等五项制度，确保了决策科学、工作规范、运转顺畅。制定出台了《xx市政治生态建设实施纲要》，在全市营造“风清气正、干事创业”的浓厚氛围。

二、坚持用人标准，进一步树立正确的选人用人导向

市委紧紧围绕全市中心工作要求，把选好配强领导班子和干部队伍作为促进经济社会高质量发展的关键来抓。坚持“德才兼备、以德为先”的选人用人标准，牢固树立“注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认”的用人导向，坚持“三个注重”原则，切实加强干部选拔任用

工作。着眼干部驾驭市场经济能力，以增强领导班子力量、优化领导班子结构为目标，通过公开选拔、竞争上岗的方式选拔了一批学历高、实践经验丰富、有较大发展潜力的优秀年轻干部。通过加大优秀年轻干部选拔力度，进一步优化了我市各级领导班子年龄结构和文化结构。坚持把干部认真学习贯彻落实*****新时代中国特色社会主义思想，在工作中取得实实在在成绩，作为干部提拔重用的重要衡量标准，对那些长期在基层一线埋头苦干、不事张扬、注重长远的干部，进行大力选拔使用，进一步激发基层一线干部“干事、创业、为民”的工作热情。近年来，市委结合年度实绩考核结果以及重大事项完成情况，重用了一批优秀党政正职，并按照关键岗位重点管理的要求，重点对xxx□xxx□xxx等职位进行了严格选拔。

三、严格把好“三关”，进一步规范选人用人程序

为全面推进干部选拔任用工作的科学化、制度化、民主化建设，我们根据《干部选拔任用工作条例》要求，不断深化干部选拔任用工作机制，制定出台了□*****xx市委关于公开、公平、公正选人用人实施办法（试行□□□□*****xx市委关于规范干部选拔任用工作程序的实施意见》等一系列规章制度，建立了“两推（组织推荐、民主推荐）”、“两考（工作圈考察、生活圈考察）”、“一票决（常委会票决）”的干部选拔任用机制。提名是干部选拔任用的初始环节。市委坚持组织推荐和民主推荐相结合，把民主推荐作为干部选拔任用的必经程序，通过广泛听取干部群众意见，不断扩大干部选任工作民主程度，落实群众在干部选拔任用中的知情权、参与权、选择权和监督权。正确运用推荐结果，按照得票数超过参加会议人数x□的要求，从高到低确定考察对象，真正体现群众公认原则。近年来，新提拔的干部在单位民主推荐中均为全票、高票推荐。通过组织推荐和民主推荐，进一步规范了干部任用的初始提名权。考察是干部选拔任用和管理监督的基本环节，考察结果是使用干部的重要依据。围绕关

系全局发展、社会稳定的重大事项，实行分包责任制等措施，把干部考察融入日常工作中，并实行干部季度、年度考核和重点工作考察，实现干部考察常态化。同时，拓宽考察渠道，增进考察深度。注重从履行岗位职责、完成急难险重任务、关键时刻表现、对待个人名利等方面考察干部，在全面、客观、公正考察干部的同时，充分征求纪检监察部门意见，注重“八小时”以外的实际表现，从而达到全方位、多视角考察干部，有效防止了评价和选任干部失真、失实和失察。按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的议事制度，健全了干部任免常委会票决制。坚持听取组织部门的考察情况，坚持听取社会各界的反映，坚持听取四大班子领导意见，做到了不临时动议干部、不搞少数人甚至个别人说了算，做到了没有民主推荐的、没有进行组织考察的、到会常委会成员不足三分之二的、群众意见大或问题没有核实清楚的、纪检监察部门一票否决的不予研究。近年来，市委常委会对所有职务任免、调整全部实行了无记名投票表决，并征求了市委委员和市委候补委员的意见。

四、深化制度改革，努力拓宽选人用人视野

以《深化干部人事制度改革规划纲要》为指导，把竞争性选拔任用干部作为深化干部人事制度改革的重要措施，在健全机制、创新措施、扩大范围、提高质量上下功夫。把竞争性选拔的关键放在选出的干部是否能干事、干成事上，在每次竞争性选拔时，都从岗位需求和业务需要出发，合理划定参加竞争人员条件和范围。通过合理划定竞争性选拔范围，充分体现了竞争性选拔针对性，充分调动了各级干部工作的激情和参与的积极性。在总结以往成功经验的基础上，对竞争性选拔方式进行了积极探索。在考试方式上突出实践性。把职位所需的核心素质和能力要求体现到考试内 当前隐藏内容免费查看容上。在评委选择上突出针对性。实行了结构化面试，着重了解竞职者在能力素质、个性特征等方面与选拔职位的适应程度。在选拔方式上突出竞争性。把竞争贯穿始终，实行了差额选拔模式，激发了竞争意识，提高了公选质量。

坚持做到选拔职位、选拔条件、选拔程序、选拔过程、选拔结果等“五公开”。实行面试全程录像，纪委监督公选全过程，邀请新闻媒体、“两代表一委员”参与观摩的模式，探索进行了摘牌定岗、“双向选择”的定职新模式。进一步打破了干部选拔工作的神秘感，使广大干部群众能够更多地了解干部工作，进一步形成了全社会关心、理解和支持干部人事制度改革的良好氛围。

五、加强能力建设，提升干部队伍整体素质

干部队伍是第一生产力，按照“大规模培训干部、大幅度提升素质”的原则，大力实施“素质再造工程”，着力打造一支“改革创新、真才实学、求真务实、公正廉洁”的高素质干部队伍。以市委党校为主阵地，开办了“新知识大讲堂”，大力开展政策理论专题培训班，用党的最新理论成果武装干部头脑。先后邀请x名教授分别开展以“提高领导干部应对突发事件的能力”、“领导干部与媒体沟通”、“经济发展研究”等为主题的讲座，参训人员达x余人次。通过教育培训，激发了广大干部的事业心和责任感，提高了各级干部的政治理论素养。分三批选派了xx名优秀年轻干部到xx省xx市开展挂职学习锻炼。不断深化干部“走出去、受教育”覆盖面，选派了x名优秀年轻干部分别到上级对口部门、招商引资一线、基层一线进行挂职锻炼。通过建立健全“走出去”学习机制，进一步开阔视野、开阔思路、解放思想，提高我市各级干部应对复杂局面、驾驭市场经济、领导科学发展的能力。使各级干部真正做到权为民所用、情为民所系、利为民所谋，形成一心一意搞建设、聚精会神谋发展的好局面。

六、完善考核机制，提高领导班子凝聚力和领导干部积极性

坚持“从严治党”的方针，制定出台了□*****xx市委关于领导班子和领导干部日常管理的办法》等文件，从教育培训、考勤、考核、监督、辞职、降职、免职等多个方面对领导班

子和领导干部日常工作进行了规范管理。在考核内容设置上，我们坚持a+x的模式，把市委、市政府的重点工作确定为重点考核指标。同时，根据区域条件、经济状况和职能业务性质，将县市区分成三个平台，将市直单位分成八个平台，使单位之间和党政正职之间的评比具有了可比性，从而增强了考核的针对性。在考核方式上，坚持年度考核为主，平时考核为辅，合理安排，相互补充，增强考核方式的完整性和系统性。平时，通过部门联合对重点工作和难点工作，不定期的进行督查、调度，及时掌握领导班子和领导干部的工作情况和思想状况；年终，依据平时掌握的情况，进行全面考核，科学确定领导班子和领导干部的考核评价等次。鼓励各级领导班子和领导干部认真研究、解决制约本辖区、本系统改革发展稳定中的深层次矛盾或棘手问题；鼓励各级领导班子和领导干部干实事、出实招、求实效。对考核为优秀等次的领导班子和领导干部，市委、市政府给予大张旗鼓的表彰。同时，通过市电视台、市报等媒体，对优秀单位和个人进行大力宣传，在全市广大干部群众中营造了争先创优、开拓奋进的良好氛围。对考核为基本称职以下等次的干部职工，分别给予戒免谈话、待岗培训、降职免职等处理，并把考核结果作为领导班子和领导干部选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束的重要依据。