

最新中层干部竞争上岗动员会领导讲话稿 中层干部竞争上岗动员会议讲话(汇总5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

中层干部竞争上岗动员会领导讲话稿篇一

同志们：

新学年伊始，我们在这里召开学校全体中层干部大会。陈副书记传达了xx省委六届六次全会精神，这次全会就我省落实党风廉政建设党委主体责任和纪委监督责任作了全面部署，对加强党风廉政建设和反腐败斗争具有重大的指导意义。今天会后，校院两级党委中心组要进一步组织学习省委六届六次全会精神，务求学深学透。学校还要结合办学实际，研究我校落实党风廉政建设党委主体责任和纪委监督责任的实施办法，推动我校党风廉政建设不断深入。

刚才，建保校长对学校重点工作作了部署，并就落实这些工作提出了具体要求，讲得很好，我完全赞同。各部门各单位会后要认真组织传达学习，并研究提出具体措施贯彻落实好学校工作部署。尤其是建保校长刚才谈到的大学六大评价体系非常重要，要制定实施相应的工作推进方案和针对实际问题的解决方案。希望我们各位院长、处长切实负起责任，主持抓好传达学习和贯彻落实工作。

上学期末，我在校党委1届6次全体(扩大)会议上代表校党委

正式提出要着力提高学生的社会竞争力和教师的社会影响力，简称为提升“两个力”，作为今后一段时期学校一切工作的出发点和落脚点。这可以说是学校办学理念的一次创新和提升，对学校下一阶段推进各项工作具有指向性、引领性的重要意义。今天到会的大部分同志，也就是各位副处级干部，没有参加校党委1届6次全体(扩大)会议，对这个新理念也许还不是很清楚。因此，借此机会，我围绕提升“两个力”，跟大家交流一下看法。

一、为什么要把提升“两个力”摆到引领办学全局的高度？

校党委提出提升“两个力”，不是简单地提口号，而是作为今后相当一段时期内学校办学的核心理念、指导思想和价值取向。今后，学校在谋划发展、制订计划、布置任务、推动工作时，要把是否有利于提升“两个力”作为基本准则；在配置资源、安排项目、划拨经费、建设队伍、提供机会时，要把是否有利于提升“两个力”作为关键依据；在评价工作、考核绩效、晋升职务、发放薪酬、评优推先、奖优罚劣时，要把是否有利于提升“两个力”作为评判标准。凡是有利于“两个力”提升、能够促进“两个力”提升的事，我们就大力支持、大胆去做；凡是不利于“两个力”提升、阻碍“两个力”提升的事，我们就要全力克服、坚决摒弃。之所以摆到如此重要的位置，主要是基于两点考虑：一是适应高等教育竞争日趋激烈的必然选择；二是建设百强高校目标落到实处的迫切要求。

(一) 适应高等教育竞争日趋激烈的必然选择

刚才，建保校长把我们学校的情况与全国高校的情况以及教育部的相关要求做了对比，并就我们面临的发展形势特别是面临的挑战作了非常深刻到位的分析。这些挑战，归根结底就是我们面临着日益激烈的高等教育竞争压力。竞争主要来自两个方面，第一个是资源的竞争，正如建保校长指出的那样，国家今后配置资源将以绩效为导向、以评价为依据，实

实际上这是发达国家早已通行的做法，也是势在必行的，今后高校要争抢资源，拼的是什么？是水平，是质量，是贡献，包括人才培养的贡献、科技创新的贡献、社会服务的贡献等；第二个是生源的竞争，国内生源逐年萎缩，“僧多粥少”现象日益严重，国家考试招生制度改革后，将不断扩大学生根据自身兴趣特长选择学校的权力，今后高校要争抢生源，拼的是什么？是特色，是声誉，是品牌学科品牌专业，是名师名家，是学术名气，是社会影响。而所有要拼的这些要素，承载的主体是我们的教师，是我们的学生，包括在校生的和毕业生。因此，大学的竞争，说到底还是学生的竞争，是教师的竞争。学生的社会竞争力直接决定着学校的社会竞争力，教师的社会影响力直接决定着学校的社会影响力，两者相加就是学校的核心竞争力，也是决定学校今后在激烈竞争中求生存、图发展的要害所在。在座的都是学校领导干部，必须明白这个道理。

(二) 建设百强高校目标落到实处的迫切要求

去年党委会提出，未来5年内，要把学校真正建成全国百强高校。所谓全国百强高校是指在各项重要办学指标上，学校在全国高校中都应当进入一百名以内。我们要以此为参照系，作为未来5年学校赶超的努力方向。特别是目前我们的两个核心指标，一个是教师的社会影响力，一个是学生的社会竞争力，都还排在一百名之外，必须奋起直追。

教育以学生为主体，培养学生是大学的根本任务，学生强则学校强。办学以教师为主体，教师是办学第一资源，教师兴则学校兴。我们建设百强高校，最大的差距在哪里？刚才校长讲了很多数字，我想大家应该有很多感触。差距就在于我们学生的培养质量，在于我们教师的教学、科研和社会服务能力。学校的办学资源很有限，建设百强高校不可能眉毛胡子一把抓，什么都平均用力，那样会不得要领，事倍功半。必须要找到好的抓手、好的发力点，我们的努力才可能产生事半功倍的效果。校党委提出要着力提升“学生的社会竞争

力”和“教师的社会影响力”，就是要从办学的本源入手、从学校的主体抓起，把提升“两个力”作为推进学校内涵发展、建设全国百强高校的主抓手，作为学校各项工作之纲，纲举目张，引领、带动学校各项工作、各项建设、各项改革加快向前推进。我们要通过坚持一段时期集中关注度、集中资源、集中力量，力争使学校这“两个力”加快提起来、升上去，以点带面实现学校内涵发展大的突破，早日实现有特色、高水平百强高校的建设目标，为学校在日益激烈的竞争中抢得先机，不断开创更加美好的发展前景。这是我们本届校党委，也是包括在座各位在内的全校领导干部和师生员工必须肩负起来的历史担当。

二、提升“两个力”重点包括哪些方面？

校党委1届6次全体(扩大)会议工作报告提出，学生的竞争力重点要提升的是学生的思想力、意志力、亲和力、学习力、实践力、适应力和创造力。对学生来说，首先要树立正确的世界观、人生观、价值观，有正确的人生抱负和追求，知道什么事情应该做、可以做，什么事情不该做、不能做，大是大非很清楚，有独立思考的能力，有明辨是非的能力，这就是思想力。为了实现正确的人生抱负和追求，敢于争先、奋发进取、自强不息、锲而不舍、百折不挠，不达成功彼岸誓不罢休，这就是意志力。顾全大局、善于合作、自尊自信、乐观向上、爱岗敬业、勤奋实干、诚实守信、仁爱友善等良好品质，容易形成人格吸引力，受人信赖、为人倚重，有助于事业成功和人生幸福，这就是亲和力。学生不仅在老师教导下取得良好的学习成绩，而且能够自主学习汲取新知识、新信息、新技能并能终身学习，这就是学习力。学生不仅学会了相关理论知识，掌握了相关专业技能，并且能够运用这些理论知识和专业技能处理具体事务、解决实际问题，这就是实践力。现代社会错综复杂，面对困难、挫折、逆境，能够在行为方式、生活习惯特别是心理活动上作出积极的自我调适，这就是适应力。能够以创新思维克服所处环境和条件的制约，不断地自我突破、自我超越、自我完善，这就是创

造力。这些方面综合起来，就是学生的社会竞争力。也许刚才我说的七个方面还不够全面，但总体上离不开这七个“力”。

至于教师的社会影响力，最重要的是教师以科研成就、学术水平为依托在国内外相关学科专业领域形成的学术影响力，引导、影响学生成长成才并以教学水平、师德师风影响社会的教学影响力，为经济社会发展作出直接贡献的社会服务力，推动社会先进文化建设的文化传承与创新力等。这其中，我们积极鼓励广大教师通过自己的努力不断扩大个体的社会影响力，同时我们更希望教师发挥团队力量，包括教学团队、科研团队、社会服务团队等，形成团队的社会影响力，这样的影响力才会更强大、更持久。学生的社会竞争力和教师的社会影响力是紧密联系的，教师社会影响力是学生社会竞争力的有力支撑，学生社会竞争力是教师社会影响力的直接体现，两者相互促进、相辅相成。我们要两手抓，两手都要硬，举全校之力尽快将“两个力”提升上去。

三、实行“宽口径、厚基础、强专业”的人才培养模式，为提升学生社会竞争力奠定基础

提升学生的社会竞争力涉及育人的全过程，需要做的工作很多。但首先必须从源头抓起。这个源头就是要科学设计人才培养的模式。两校合并之初，一本的招生比例为40%左右，而现在已经达到80%以上。提高一本招生的比例，就是为了奠定好人才培养的基础。校党委1届6次全体(扩大)会议工作报告提出了“宽口径、厚基础、强专业”的人才培养方案修订的基本原则，目的是要扭转当前我校教育教学工作中出现的一些偏差，促进学生社会竞争力的提升。学校教务处在在这方面作了一些努力，比如20xx年的人才培养方案就有很大改进，但还需要进一步予以完善。

“宽口径、厚基础”在国内高校包括我校已经实践了较长的时间，当然具体做法各有不同。所谓“宽口径”，主要是着

眼于拓宽学生在校期间学识增长和素质提高的广度，避免学生知识结构和智能结构单一，促进学生综合素质的培养。但从我校的现状来看，我觉得对“宽口径”的理解和实践有所偏差，好像课程开得越多、越杂就是宽口径，这实际上是个误区。宽口径应当重点从这些方面来实现：一是增大学生根据自身兴趣选修课程、选读第二专业或辅修专业的弹性和自主性；二是通过加强教学实践环节、学生自学、课外科技文化活动、社会实践活动、国际交流学习等方式，拓宽学生学习锻炼的广度；三是可以考虑拓宽招生口径，按学科门类、不分具体专业进行招生，学生低年级实行宽口径培养，高年级再分流进行专业学习。这一招生与培养模式虽然我们目前还没有纳入学校教育教学改革工作部署，但这也是必然趋势。按大口径招生的模式在国内许多院校早就有了成功经验，这不仅有助于加强学生综合素质培养，而且也是适应生源情况变化的需要。我们现在有不少专业要依靠专业调剂才能招满学生，随着考生报考高校的自主权和选择余地不断扩大，将来学生报考时都不同意调剂专业了，这些专业该怎么办？因此我们一方面要努力通过做大做强特色专业来吸引生源，另一方面积极探索大口径招生可能是不得不考虑的一条路。

所谓“厚基础”，主要是着眼于打牢学生的知识与理论功底，为学生在专业上钻研、深造奠定基础，同时增强学生终身学习的可持续性。但从我校现状来看同样存在偏差，好像把公共基础课和专业基础课的比重加大了就是厚基础，这同样也是误区。厚基础不是学生学的基础课程越多越好，重要的是对于必要的基础课程，要让学生学深学透，真正掌握基础知识、基本理论、基本技能、基本方法并融会贯通。除了每个课程教学环节包括实验实习环节都要到位之外，需要我们的基础课程任课老师具备深厚的学识功底和较强的教学能力，需要我们的老师用心去教学生，需要我们的教师尽心去提高教学质量，这对实现厚基础的要求至关重要。

针对学校目前教育教学工作中出现的偏差，我们在“宽口径、厚基础”上增加了“强专业”的要求，目的是要扭转专业教

育有所削弱的不良倾向。根据麦可思公司的调查，我校毕业生工作与专业的相关度跟全国“211工程”院校相比低8个百分点，显示专业竞争力有差距；我校毕业生推荐母校专业比例最高的仅80%、最低的是24%；此外，有近一半毕业生认为我校教学最需要改进的地方是“实习和实践环节”，其中又有85%的毕业生认为最需要加强的是“专业实习”。这些都从不同侧面反映出我校在专业教育上亟待加强。所谓“强专业”，我的理解是，一层含义是专业培养方向要反映学科内在要求和符合社会需求，并按高的标准建设好专业；另一层含义是要加强学生专业理论、专业知识、专业技能的培养，特别是强化实践实习环节，使学生真正掌握、融会贯通、熟练运用。强专业也不是说专业课开得越多越好，关键在于适用、在于质量，教育部最新的专业目录指导意见对各专业的核心课程或主干课程甚至课时都作了明确的规定，应当成为我们开设专业课的重要依据。

“宽口径”、“厚基础”、“强专业”三者之间是相互联系相互衔接的有机整体。“宽口径”重在拓宽学生培养的广度，扩展学生的社会适应性；“厚基础”是广度与深度的结合，增强学生不断学习提高的后劲；而“强专业”重在挖掘学生培养的深度，使学生具备较高的专业水平和较强的专业技能。这样学生毕业后，从事本专业工作的能够游刃有余，转行工作的也能够从容应对。

“宽口径”、“厚基础”、“强专业”人才培养模式的重要载体，无疑是各专业的人才培养方案，其中核心是课程体系。因此，我们当前一个紧迫课题是要按照“宽口径”、“厚基础”、“强专业”的要求，调整完善我们的人才培养方案和课程体系。首先，对于专业培养方案，要以社会需求为导向，科学设计不同培养环节、不同类型课程的比例结构，并体现出内在的逻辑关系，真正实现“宽口径”、“厚基础”、“强专业”的要求。其次，要高度重视抓好课程体系的建设和学校课程体系中各种课程方向、类型及具体科目的组织、搭配所形成的合理关系和恰当比例，对专业培养目标

的实现有着根本性的作用。学校现有的课程设置存在太多的随意性，刚才校长的报告中提到，我们学校目前有7000多门课程，而全国211高校平均值是4000多门。就我所了解到的具体情况，学校确实存在着不少有水分的课程。因此，必须大幅度地削减现有的课程门数，要以学生专业发展和适应社会的需求作为课程设置的根本依据，而不是迁就教师的专业方向、兴趣喜好甚至是获取课酬的需要。对于一些选修课程选修人数少于10人的就要果断砍掉。压缩课程对于学校而言具有相当大的压力。如何进行压缩，学校还要进一步认真研究。再次，要维护培养方案和课程体系设置的严肃性，培养方案和课程体系的设置不能由某个老师说了算，必须经过学院和学校层面的严格论证和审查，不能随意开设课程。目前，有一些学院就有可能存在由某个资历比较老的教授说了算的情况。人才培养是个系统工程，系统工程就要系统考虑。

总之，学校各部门各单位特别是教务部门和教学单位，要高度重视、切实抓好人才培养方案和课程体系建设。我前面也说了，这项工作实际上也是学校育人工作甚至是其他各项工作的源头。只有明确了要实施哪些培养环节、要上哪些课程，我们才能清楚学校各方面条件存在哪些不足，需要建设什么、改进什么；学校现有的师资队伍存在哪些差距，需要补充什么专业方向的教师，补充多少，现有的人员要不要调整、转行，等等。这样，学校开展各项建设、推进各项工作才有客观的依据，也才有科学性和规划性，提升学生社会的竞争力也才能找到更多有效的着力点。

四、坚持“培育森林”和“造就参天大树”相结合，建设富有社会影响力的教师队伍

办学之道，人才为本，人才是学校加快内涵发展、实现百强目标的关键之关键。刚才建保校长对人才工作已经作了很好的部署。我要补充强调的是，人才就好比一棵棵的树，所谓木秀于林，宽阔的森林才有利于参天大树的长成。所以我们既要营造人才参天大树，也要营造人才森林。

人才参天大树，指的是学术领军型人才，他们的社会影响力决定了学校教师社会影响力的上限高度。所以我们要动员一切力量，努力引进这类人才。但是这类人才可遇不可求，我们必须重视自己培养。目前我们引进学术领军型人才的政策力度比较大，但在培养上还缺乏有力度的政策举措和制度安排，希望人事部门尽快研究出台。

营造人才森林，一是要加快引进人才，扩大人才总量，特别是扩大高学历、高职称教师总量。当然，我们引进人才不能片面追求数量，要有的放矢，特别是要针对专业培养方案和课程体系调整后的教师缺口情况来引进。二是要推进团队建设。所谓独木不成林，教师社会影响力最重要、最持久的是团队影响力，要建立健全系统配套的教师团队建设政策，从资源投入、业绩评价、工作计量、成果奖励、职称评审、评优推先、专家推荐等方面对团队及团队成员给予政策倾斜，引导、扶持教师围绕学科专业特色组建团队，加快培育一批具有较强学术影响力、教学影响力、社会服务力的科研团队、教学团队和社会服务团队，并在全校营造出浓郁的团队合作氛围。三是要营造良好的人才生态。森林之所以为森林，不仅仅是许多树木聚集在一起，还在于形成良好的生态系统。我们要努力建立有利于所有教师学术进步和事业发展的良好机制。要探索建立分类型评价人才、分层次培育人才的机制，促进拔尖人才脱颖而出、优秀人才不断涌现。加大力度鼓励、支持教师到国内外研修、深造，提高学历层次和学术水平。大力抓好教师教学能力建设，全面实施教学能力培训和师德师风培训，积极组织开展教研活动，促进广大教师“学为人师、行为世范”，不断提高教学水平和教学影响力。组织人事部门今后对于新教师的培训要增加一项新入职教师宣誓仪式，增加校训、校史的培训内容。强化科研工作激励机制，打通教学工作量和科学工作量计算，进一步调动广大教师开展科研、发展学术的积极性，加快提升科研创新能力。研究出台专门政策，大力鼓励和支持广大教师实质性参加国际性、全国性、全省性的学术活动、学术组织以及社会服务活动并扮演重要角色，为广大教师走出校门、发挥作用、扩大影响，

积极创造条件、提供平台。

五、加强干部队伍建设，为提升“两个力”提供坚实保证

“三分战略，七分执行”。路线确定之后，干部就是决定因素。提升学生社会竞争力和教师社会影响力的办学理念和工作部署，关键在靠我们的干部队伍去组织落实。实际上，干部队伍也是学校人才队伍的组成部分，学校除了需要一支高水平的专业技术人才队伍外，还需要一支高素质的管理人才队伍。因此，对干部队伍建设，要纳入人才建设的范畴来考虑。相应地，就要以更高的标准来衡量和要求我们的干部队伍。

(一)要积极践行“五个标准”

提出好干部的“五条标准”，即：信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁，我们每一位干部要自觉地以此要求自己，约束自己，提升自己。

要把坚定信念作为首要前提。首先是要坚定共产主义的理想，坚定对中国特色社会主义的“三个自信”。其次是要坚定为教育事业奋斗终身的信念。再次是要坚定学校建设有特色、高水平全国百强高校的目标信念，并为此而不懈努力。要把为民服务作为根本使命。全心全意为人民服是党的根本宗旨，也是每一名党员干部的根本使命。

要摆正自己的位置，真正把群众当主人，把自己当公仆。对学校干部来说，重要的是要牢固树立以人为本、为师生服务的理念。要坚持教育以人为本、以学生为主体，切切实实做到“一切为了学生，为了学生一切，为了一切学生”，一切工作都必须以是否有利于提升学生的社会竞争力为衡量标准，必须以符合学生发展需要、着眼学生前途为最高准则。

要坚持办学以人为本、以教师为主体，所有政策导向和资源

配置都要以教师为重、以教师为先，以是否有利于提升教师的社会影响力作为基本依据，为广大教师悉心于教书育人、潜心于科研创新、用心于社会服务和文化建设，创造良好条件，提供有力支持。

要把勤政务实作为一贯作风。要积极进取，求真务实，坚持讲真话，出实招，办实事，求实效，不要搞花架子、玩虚功夫，扎扎实实、高效率高质量把各项工作抓实做好。

要把敢于担当作为可贵品质。要敢于担压，对于违背原则的事情，敢于较真、坚决反对；要敢于担责，对于职责范围的工作和学校安排的任务，主动承担，积极作为，不辞辛苦，不遗余力；要敢于担难，对矛盾和问题不敷衍、不回避，想方设法，攻坚克难。要把清正廉洁作为基本要求。任何时候都要保持清廉作风，慎用手中权力，心莫贪，手莫伸，不要心存侥幸，不要触碰反腐高压线，要廉明从政，清白做人。

(二)要切实增强“三个意识”

一是要增强危机意识。学校发展面临着许多艰巨的挑战，逆水行舟，不进则退。我们的工作现状离省委省政府和全省人民的期望还有很大的差距。我们每位干部都要反省自己的工作态度、工作能力、工作成效与全国同行相比，与全省相比，与建设百强高校的目标相比，与提升“两个力”的要求相比，存在着哪些不足。要克服安于现状、不思进取的心态，振奋精神，奋发有为。

二是要增强竞争意识。提升学生的社会竞争力，必须引导学生树立不甘人后、勇于争先、追求卓越的竞争意识。而要培养学生的竞争意识，我们的教师、我们的干部得先有强烈的竞争意识，营造形成创先争优的良好校园氛围。我们要勇于走出省外，跟全国高校比拼，比教学、比科研、比管理，学人所长，克己所短；要勇于走向社会，亮出自己的真本事，主动接受政府和社会的检验，找差距，促提高。要积极探索建

立干部管理的竞争激励机制，克服干与不干一个样、干多干少一个样、干好干坏一个样的弊端，不断增强广大干部的竞争意识和进取心、责任心。

三要增强创新意识。要积极学习高等教育改革发展的新理论、新思想，跟踪先进高校管理创新的新进展、新动态，研究学校改革发展稳定的新问题、新对策，不断解放思想、更新观念、开拓视野、提高认识。对于工作运转不畅、推进不力、师生不满意、容易出矛盾等薄弱环节，要积极研究寻求破解的新思路、新招数，通过制度创新、方法创新不断改进、不断提高。

上个学期开始，校党委启动了干部任期制和轮岗交流制改革，并进行了部分中层干部轮岗交流和个别中层班子换届调整。这个学期将在更大范围内实施这项改革。对于实施改革的部门和单位，凡是在同一职务干满两届或满8年的，原则上都要换届调整或轮岗交流，不再担任原职务；凡是离法定退休年龄不足两年或接近两年的，原则上都要退出领导职务；凡是工作表现不佳、考核测评中群众满意度低的，一律予以调岗或免职。学校就是要让不符合“五条标准”，缺乏“三个意识”，不进取、不担当、不作为或乱作为的干部靠边站，把想干事、能干事、干成事的干部扶上位。希望通过实施这项改革，焕发出我们干部队伍的整体活力和创造力，引领带动广大师生员工为不断提升“两个力”、为实现百强高校建设目标而不懈奋斗。

看过中层干部会议讲话稿的人还看了：

中层干部竞争上岗动员会领导讲话稿篇二

同志们：

我院机构改革已经基本结束，今天召开中层干部会议，目的就是动员我们全体中层干部，在今后的工作中，充分发挥干

部的表率、楷模作用，与党组一道带领全体干警，把我院的各项工作开展的更好，使我院在昨天成绩的基础上，各项工作能有更好的飞跃、更大的提高、更新的发展。

今天在座的各位中层干部，无论你们是竞职留任的还是竞争上岗的，你们都是全体干警信任与党组认可的，可以说，你们是法院机构改革中的最佳强者，你们是全体干警中出类拔萃的优秀人才，你们是法院干部队伍中的新生力量，你们将是法院工作中的中流砥柱。我为你们高兴，也为你们祝福，我为在我这届领导班子中，能涌现出在座的各位年轻有为的中层领导，我和你们一样感到荣兴，对作好法院工作，充满自信，因为我有你们的支持与帮助，我将和你们一道为建设九台家乡，共同挥汗献智保驾护航。那么，我的工作，能否做得出色，党组的工作，能否让市委放心，法院的工作，能否让九台的家乡父老满意，我与党组成员，首先依靠的就是在座的每一位，我相信你们不会辜负全体干警的支持，不会辜负党组的信赖，不会辜负九台人民的期望，更不会让我失望。仅此，在这里，祝你们在新的工作岗位上，开拓进取，一帆风顺，共绘九台法院美好蓝图愿你们在新的工作岗位上，团结奋斗，鸿愿如意，共创九台法院最佳业绩。

高兴之时，我也和你们一样，深感自己责任的重大，为了法院的审判事业，能让九台人民满意，在你们走上领导岗位的此时此刻，我想与你们说点心里话，我们面临的将是领导干部艰巨的工作考验，面临的是人民群众对我们法院工作的检验。

当前，面对我国已加入，如何建设新形势下“人民满意”的法官队伍，是法院党组面临的新课题，更是我们每一名中层干部一张新的历史考卷。如何加强队伍建设，怎样带出一支好的队伍，是我们每一名中层干部肩负的职责，我们每名中层干部怎样才能不负使命，让党组满意，让群众拥护，怎样才能无愧于群众对我们的信任，无愧于时代赋予我们的神圣使命，这就要求我们每名干部要带头抓好庭室素质教育工作，

加强职业道德建设，尤其要加强自身的干部素养与修养，在工作中做政治上的表率、人格上的表率、工作上的表率、政绩上的表率。

一是要做政治上坚定的领导干部。法院是国家的审判机关，是专业性很强的执法部门。作为法官，必须具备较强的业务知识、较高的业务素质，而作为中层干部，还必须具备良好的政治素质和政治责任感，就是要善于讲政治。多次强调“领导干部要讲政治”，讲政治对于我们中层干部更是至关重要的，能否做到讲政治，涉及到能否贯彻党的基本路线，能否将党组的决定决议贯彻到位，能否使法院的工作有新的起色，开拓新的局面。所以，对于中层干部而言，善于讲政治，就是把握大局，把审判工作与党的中心工作紧密结合在一起，为其提供更加优质的司法保障和司法服务。这就要求我们中层干部应具备大局意识，整体意识。首先要求我们用马克思主义的立场、观点、方法观察和处理问题，创造性地开展工作，其次要求我们要重视理论学习，加强党性锻炼，进一步解决世界观、人生观、价值观、权力观问题，坚定信仰，树立大局观念，善于战略思维，使自己名符其实地具有法院中层干部的思维能力、思想水平和精神境界。你们虽然走上中层干部岗位，并不说明你们自身没有缺点，也不说明你们均达到了优秀。在工作中还望继续努力。我们必须正视自己，虚心向好的同志学习，以人之长补己之短，使自己在政治上更加成熟，使工作更加自觉地服从大局，服务于大局。使我院的各项工作围绕党的中心工作，与市委、上级党委保持高度一致，让党放心，让人民满意。

二是要做严于律己的领导干部。作为法院的中层干部，我们必须带头做到严于律己。对于法院由于历史的原因及诸多因素的影响，少数群众对司法公正性产生怀疑，对司法的效率表现出不满。对于在座的中层干部，摆在我们面前至关重要的职责，就是以自己公正无私的实际行动，来屏弃这种怀疑。要做到这一点，就必须带头做到严于律己。如何做到严于律己，关键是要做到“公、正、廉、明”。“公”就是立党为

公，大公无私，无论在办案还是处理各类问题，首先考虑的应当是党和国家的利益，人民群众的利益，庭室同志的利益。绝不能先把自身的利益放到第一位。“正”就要品行端正，一身正气，不蝇营狗苟，不崇尚虚名，不投机取巧，要靠自身务真求实的工作精神，赢得同志们的信赖。“廉”就是要廉洁自律，党组把一块事业和一支队伍交给你们，对你们寄以厚望，因此，在工作中，我们必须谨言慎行，珍惜中层干部荣誉，爱护名节，保持操守，树立中层干部廉洁自律的良好形象。“明”就是要光明磊落，清清白白做人，明明白白办事，有话说在当面，不在背后搞小动作，不做糊涂官，不当一天和尚撞一天钟，干一天就要有所作为，正所谓，是金子，不管党把你们放在哪里，都要在平凡的岗位上闪光。

三是要做刻苦钻研的领导干部。面对我国加入，适应新世纪审判工作的需要，是时代赋予我们的崇高历史使命，也是一场伟大的社会实践，现在法院的工作与以往相比，在体制上的改革与创新涉及的领域将更广、层次更深、内容更新，必然会遇到各种难以设想的困难和障碍，作为中层干部，要很好地解决这些困难和障碍，就要求我们，不断的改进学风，要重视理论联系实际，刻苦钻研。只有加强学习，不断补充和更新知识，才能增强从事改革与创新工作的资本，才能不断适应新形势的需要。要与时俱进，与时代同行，这就要求领导干部既要学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”的重要思想，也要认真学习反映时代特征的新的法学思想和法学理论，不断提高自身素质，加强思想修养，指导我们的工作，解决新出现的问题。要靠自觉学习，要把学习理论作为一种需要，没有理论，就不会有素质和审判水平的提高。所以，作为中层干部，要在工作中，改进学风，加强学习，加强调查研究，勇于创新，只有这样，才能使我们在领导岗位有所造就，九台法院的事业才能有所发展。

四是要做知人善任的领导干部。领导干部从根本上说，是做好人的工作，就是选人、用人、育人。在座的各位，都是通过竞争上岗的中层领导干部，要想使自己称职，名符其实，

就必须改进领导作风，知人善任。这不仅反映一个领导干部的素质，也反映领导干部团结和谐的风气。

要加强和改进领导作风，核心问题是要相信和依靠群众，密切联系群众，关心群众疾苦。作为中层干部，你们来自基层，你们也最了解你们身边的同志，要做好工作，就要密切联系群众，最根本的是要牢固树立全心全意为人民服务，为庭室干部服务的思想，领导干部要心系人民，心系干警，倾听群众呼声，关心群众疾苦，为群众办实事，办好事，要在宪法和法律范围内行使职权的同时，自觉遵循职业道德的要求，自觉遵循为官之道的要求，不要把自己置于人民之上，要时刻把自己是人民公仆牢记在心。“海纳百川，能容乃大”，“壁立千仞，无欲则刚”，作为中层干部，要提倡客气、容事、客人，襟胸宽阔。我们生活在一个集体里，由于各自的素质不同，社会阅历不同，对事物的看法不同，同志们在工作中或在处理个人利益中，可能会产生这样或那样的摩擦，那么，怎样处理好摩擦，这就需要领导干部有领导干部的素质与胸襟，要做到高风亮节，忍辱负重，群众至上，大局为重，只有这样，才能真正地体现出领导的素质和襟怀。在我院机构改革刚刚结束，有的庭室，同志之间，中层正职、副职之间，就出现了一些意想不到的问题，但我相信，你们都能处理好团结问题。工作吗，不可能都是一帆风顺的，但我相信你们能在工作中，忘却自我，他人为重，党和人民的利益为重。我们在工作中，对问题有不同的看法是正常的，我们有各持己见也是很正常的，都是为了事业，但我们在工作中，对手中的权力一定要慎独、慎权、慎微，作决策要公正、公平、公开，对管理好庭室要守法、守信、守则，要多从大局观念出发，求大同，存小异，讲奉献，求理解，讲原则，求谅解，带头倡导不说不利于团结的话，不做不利于团结的事，使领导干部之间，干部与群众之间，相互信任、相互支持、相互谅解、相互补充，使庭室人心凝聚、决策民主、管理科学。如果这样做了，我相信，在我们之间没有解决不了的问题。如果说中层领导与同志们之间发生矛盾，领导就要有高姿态，如果说中层正职与副职之间发生矛盾，正职就

要有高姿态。看领导能不能胜任，就看你们的思想境界高不高，看你们胜不胜任领导职务，也看你们能不能处理好领导与同志间、正职与副职间的矛盾。好的领导班子，应该是能够正确看待矛盾，能够及时妥善解决矛盾。发生矛盾不可怕，关键是看能否以高姿态去容气、容事、容人。因此，要求在座的中层领导干部，要充分发挥领导干部表率作用，努力发挥领导干部的政治导向作用、领导核心作用、战斗堡垒作用、凝聚向心作用和示范表率作用。特别是中层正职，不仅要在工作上表率，更要做团结上的表率，即要善于团结与自己意见一致的同志，也要善于团结与自己意见不一致的同志，要有领导干部宽阔的胸怀，能容纳各种不同的意见，能团结不同素质的同志。在工作中，要做到“五心”即顺民心、树公心、讲热心、重细心、有耐心。时时摆正自己的位置，在形象上自重，在思想上自省，在纪律上自警，在工作上自励，只要我们这样做了，我相信在座的干部，会把所在的庭室建设成为学习好、团结好、纪律好、工作好、政绩好的“五好”集体。

五是要做谦虚、谨慎的领导干部。谦虚谨慎是中华民族的美德，领导干部要从善如流，随时听取批评意见，要“择其善者而从之”，应充分尊重同志，戒骄戒躁，学习老同志的优良传统和优良作风，与下属真诚相待，平等相处，同心同德，共同完成党组交给的各项工作任务。要树立“三个意识”，第一要树立“以廉保公”的意识。古训有“吏不畏吾严，而畏吾廉；民不服吾能，而服吾公”的说法，这句古训告诉我们严与廉、能与公的辩证关系，廉才能业之有效，公方可施展才能。第二要树立“防微杜渐”的意识。“千里之堤，毁于蚁穴”，这也是被实践证明的真理。首先，我们一定要从思想高度上重视这个问题，要做到从小事抓起、从少抓起、从一抓起。就是从第一次吃、第一次做、第一次拿抓起，不然，有一会有二，有二会有三，现实生活中的很多问题皆可证明这一点。其次，我们要抓好落实，一定要从我做起，从现在做起。第三要树立“贪必被捉”的意识。对于这点，我们可以从以下几个层面加以认识。首先，从社会发展规律而言，

正义总是要战胜邪恶，更何况党中央反腐倡廉的决心很大，对此不要抱有侥幸心理，违法行为总有一天是会被发现的，况且每天还会被良心所谴责，惶恐不安；其次，从法官的职业道德规范而言，法官应是嫉恶如仇，敢于与贪污腐败这种歪风邪气作斗争的。面对市场经济的大潮，我们中层干部更要时刻保持清醒的头脑，要时刻把握自己，不被“亲情”感染，不被“金钱”腐蚀，不被“美女”诱惑。如果没有清醒的头脑，必然会被某些有企图的当事人给拉下水。只有认识到“贪必被捉”，才能促使我们干部防微杜渐，从小防起、从一防起、从我防起，时刻让自己保持清醒的头脑，做到廉洁做人、公正执法。

六是要做尽职尽责的领导干部。尽职不易，尽责更难，当上领导干部并不说明我们的世界观、人生观、价值观就不需要修正了，领导干部如果满足于被提拔，重用，甚至于在一片赞扬声中沾沾自喜，那就容易忘乎所以，自由放纵，甚至以权谋私，走上邪路，要时时刻刻自重、自省、自警、自励。在工作中要不断改造自己的主观世界，树立正确的人生观、价值观，要对党负责、对事业负责、对人民负责、对同志负责，同时，也要对家庭负责。第一要诚实守信。它是中层干部为人谋事之本。在中国的传统文化中，诚信被视为道德修业之本、“立人之道”和“立政之本”。“诚”历来被视为一种高尚的美德，孟子曾说：“诚者，天之道也；思诚者，为之道也。”“信”在我国同样是一种高尚的美德，孔子就非常重信，曾说：“信则人任焉”。为人诚实守信才会得到党组的重用和信赖，才会得到同志的尊敬与信任，才会得到家庭中父母、妻子、丈夫、子女的理解与支持。第二要正直无私。对干部来说，正直无私，意味着为人端庄正派，行事光明磊落，襟怀坦荡，不因个人私利而枉法裁判；正直无私意味着能够客观地、公正地、无偏无私地对待实际问题。第三要勇于负责。在中层干部在一切方面必须做到积极而不懒散，细致而不草率，耐心而不是敷衍。负责的精神要求中层干部要以自己的良知对事业负责，对法律负责，对当事人负责，对社会负责。第四要刚正不阿。我们法院的中层干部更要献

身于法律正义，为追求公正这一信仰，不屈不挠、坚定不移。它使我们对法律无限忠诚，不会因任何压力甚至辱骂而扭曲法律的真谛。

总之我们领导干部要从自我做起，自觉用“三个代表”的重要思想和邓小平理论武装头脑，指导行动。坚持在政治上做明白人，在工作上做带头人，在业务上做内行人，在作风上做廉洁人。我们要带头树立大局意识、责任意识，效率意识和政绩意识，带头当好学习上的表率、工作上的表率、廉洁上的表率、团结上的表率 and 人格上的表率。只有这样，我们才能言行一致带队伍，说到做到干实事，才能在工作中，发令有力度，指挥有效力，工作有合力，前进有动力；只有这样，我们才能在其位、谋其职、司其责；才能不辜负党和人民的重托，以自己的实际行动，做一名党放心、人民满意的好干部。

最后，祝大家，工作顺心，事业有成。

中层干部竞争上岗动员会领导讲话稿篇三

根据××职院县级领导干部队伍建设的实际需要，市委决定对职院部分中层正职岗位实行竞争上岗，今天召开这个会议，主要是对竞争上岗工作进行动员和部署。为确保这次竞争上岗工作进行顺利，下面，我就如何搞好这项工作讲以下几点：

一、这次竞争上岗工作的有关内容

(一) 竞聘职位

本次竞争上岗的职位共8个，其中三年聘期满职位4个，分别是：教务处处长、人事处处长、师范部主任、外语系主任；目前空缺职位4个，分别是：团委书记、机电工程系主任、音乐系主任、基础部主任。

(二) 资格条件

参加竞争上岗者必须具备以下基本条件：

- 1、具有履行岗位职责所需要的马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论的水平，认真实践“三个代表”重要思想，努力用马克思主义的立场、观点、方法分析和解决实际问题，坚持讲学习、讲政治、讲正气，经得起各种风浪的考验。
- 2、具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念，坚决执行党的基本路线和各项方针、政策，立志改革开放，献身现代化建设，在社会主义建设中艰苦创业，做出实绩。
- 3、坚持解放思想，实事求是，与时俱进，开拓创新，认真调查研究，能够把党的方针、政策同本地区、本部门的实际相结合，卓有成效地开展工作，讲实话，办实事，求实效，反对形式主义。
- 4、有强烈的革命事业心和政治责任感，有实践经验，有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业知识。
- 5、正确行使人民赋予的权力，依法办事，清正廉洁，勤政为民，以身作则，艰苦朴素，密切联系群众，坚持党的群众路线，自觉接受党和群众的批评和监督，做到自重、自省、自警、自励，反对官僚主义，反对任何滥用职权、谋求私利的不正之风。
- 6、坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，有全局观念，善于集中正确意见，善于团结同志，包括团结同自己有不同意见的同志一道工作。
- 7、具有大学本科以上学历，现任副处级职务或任正科级职务3年以上、任副科级职务4年以上，现任副处级干部竞争者年龄原则上应能任够一个聘期，科级干部年龄一般在45周岁

以下，身体健康。其中团委书记人选1971年5月31日以后出生，中共正式党员。

(三)时间安排及方法程序

本次竞争上岗工作自今天动员会后开始，6月底前基本结束。

1、报名(6月12日至6月14日)。职院符合以上基本条件和资格者均可报名，每人限报1个职位。在报名日期截止前，经竞争上岗工作领导小组办公室同意，报名者可以改报其他竞争岗位。每一职位报名人数原则上不能低于3人，否则该职位不再列入本次竞争上岗职位。

2、资格审查(6月15日至6月16日)。依据竞争上岗职位要求的条件和资格，对报名者进行资格审查。

3、考试及民主测评(6月18日)。按照《党政机关竞争上岗工作暂行规定》的有关要求，竞争上岗工作应当进行笔试、面试，根据我院近期工作实际，经市委组织部部长办公会议研究决定，本次竞争上岗不再进行笔试，直接进入面试环节。经资格审查合格的人员于6月18日参加演讲答辩。参加演讲答辩会的人员为专家评委、院党委全体成员、学院全体中层干部和优秀教师代表。专家评委人数原则上不少于7人，全部从校外聘请；优秀教师代表人数原则上不少于30人，其中高级职称人数不少于40%。演讲时主要介绍自己的基本情况、工作经历、竞争优势和做好竞争职位工作的设想，并就有关问题进行答辩。

参加演讲答辩会的专家评委、院党委全体成员、学院全体中层干部和优秀教师代表分别对竞争者演讲答辩情况进行打分，满分各为100分，具体计算方法是(以专家评委打分为例)：专家评委打分分别去掉1个最高分、1个最低分，其余评委给分相加后除以其余评委人数，即为应考者演讲得分。最后按专家评委、院党委全体成员、学院全体中层干部和优秀教师代

表4：3：1.5：1.5的比例计算总成绩。

对竞争上岗人员还要进行民主测评。民主测评主要对竞争者的德才表现及其对竞争职位的适应程度进行评价。内容包括德、能、勤、绩、廉等项，每项细分为若干要素，每个要素划分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次，由参加测评人员无记名填写评价意见。

4、组织考察。院党委根据演讲答辩成绩和加分情况，从高分到低分，各职位按照拟选人数1：1的比例确定考察对象，报市委组织部审批后实施考察。

5、研究决定和任免。考察结束后，院党委综合全面情况提出初步意见报市委组织部，市委组织部召开部长办公会议研究决定。对拟提拔人选在全院范围内进行任前公示(7天)。经公示没有发现影响任职问题的，按照有关程序办理聘(任)用手续。竞争上岗产生的副县级领导干部实行任期目标管理，行政领导职务实行聘任制，聘期三年，新提拔干部第一年为试聘期。

二、统一思想，充分认识这次竞争上岗工作的重要意义

随着干部人事制度改革的逐步深入，近两年我市大面积推行了公开选拔领导干部工作和干部竞争上岗工作，我们学校也已进行过多次，通过竞争上岗，一大批优秀年轻干部走上了领导岗位。实践证明，竞争上岗对推动单位的各项工作起到了积极作用，成效是明显的。在学院实行中层干部竞争上岗，对进一步加大学院干部人事制度改革力度，切实做好干部培养选拔工作，加强中层干部队伍建设具有十分重要的意义。

一是学院事业发展的现实需要。几年来，学院领导班子面对学校实际，积极顺应高等职业教育的发展要求，明确提出了立足高职教育，以课程改革为重点，以师资队伍建设为基础，以订单教育为特色，创办全省一流的高等职业学院的办

学目标。全校广大教师职工，大力弘扬创业精神，开拓创新，苦干实干，学校保持了较快的发展势头，去年，在首届全国高职高等院校实力评估活动中，职院被评为“中国十大特色高职院校”，在全省乃至全国同类学校中树立了良好形象，赢得了较高声誉，为我市教育事业的发展做出了较大贡献。对此，市委、市政府和上级主管部门是充分肯定的，社会各方面也是有目共睹的。要实现××职院的更快更好发展，关键在于学校的领导班子和领导干部队伍素质，职院中层干部的素质对学校的发展起着举足轻重的作用，竞争上岗是选拔优秀干部的有效形式，采取竞争上岗的方式配齐配强职院的中层，对促进职院事业的健康快速发展有着重要意义。

二是加强职院中层干部队伍建设的需要。当今时代，经济社会发展的竞争，说到底人才的竞争。谁抢占了人才的制高点，谁就掌握了竞争的主动权。职院要获得长足发展，人才的问题、干部的问题显得更为重要。从总体来看，职院的干部队伍是好的，工作成效是明显的，但是，我们也要看到，近几年来，全国各类高等职业技术学院呈现出竞相发展、激烈竞争的局面，在这种形势下，要实现大创业、大建设、大发展的目标，关键在于人，在于有一支能够担当重任、经得起考验的高素质领导干部队伍。市委决定对职院部分中层岗位继续采取竞争上岗方式的目的，就是要选拔一批优秀干部到中层领导岗位上来，这也是树立正确用人导向，促进干部素质提高的重要举措。通过这次竞争上岗，进一步增强广大干部励精图治、不进则退的危机意识，激发广大干部刻苦学习、奋发向上、敢于竞争的进取精神，使广大干部把精力集中到加强学习、勤奋工作上，把干部引导到提高素质、钻研业务和干事创业的轨道上来，从整体上提高干部队伍的素质。

三是深化高校干部人事制度改革的具体步骤。采取竞争上岗这种方式选拔干部，主要看的是一个干部的知识、能力、政绩和群众基础，只要符合竞争上岗的条件和资格，都可以站在同一起跑线上公开地参与竞争，为优秀人才的脱颖而出创造了宽松的环境，提供了展示的舞台。同时，实行竞争上岗，

能够有效地防止和纠正用人上的不正之风。竞争上岗工作实行标准、程序、结果“三公开”。面试人选、考察人选和拟任职人选的名单不仅要向全校教职工公开，还要通过《××党建网》等新闻媒体向社会发布，接受全社会的监督，使参加竞争的干部和社会各界能够及时了解竞争上岗工作的进展情况。在竞争上岗的各个环节，既有群众监督、新闻舆论监督，还有纪检监察部门等各个层次的监督，增强了干部工作的透明度，落实了干部职工和人民群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权，从机制上保证了干部选拔工作的公正性、准确性和科学性。同时也能促进干部能上能下，能进能出，为优秀人才脱颖而出创造良好的氛围和环境。

坚定信心，积极参与竞争上岗工作

市委对职院的领导班子建设和干部队伍建设十分重视，对学校的改革、建设与发展寄予厚望。希望职院党委加强领导，广大干部职工积极参与，全力搞好这次竞争上岗工作。

一要广泛宣传，扩大影响。今天动员会后，职院党委要采取多种形式向广大教职工深入宣传这次竞争上岗工作的重要意义、指导思想、工作原则、选拔名额、报考范围、报考条件、选拔程序等，宣传市委深化干部人事制度改革、不拘一格选人用人的决心和靠人才推动事业的态度，努力营造人人关心、人人支持、所有符合条件的同志积极参与的良好氛围。要把竞争上岗的道理讲透彻，把操作的程序讲清楚，让干部了解到参与竞争上岗不仅是接受组织的挑选，而且是一种难得的经历和磨练，鼓励符合条件的人员踊跃报名。要为参加报名竞争上岗者提供必要的条件，给予他们鼓励和支持。

二要积极参与，勇于竞争。从目前情况看，做好这项工作有很多有利条件，一方面，有社会各方面对干部制度改革的认可和支持，有广大教职工的积极参与，还有我们本市好多单位的经验可以借鉴，更有我们自己多年的工作、学习和实践经验，另一方面，这次竞争上岗仍然只在我们学院范围内进

行，人选仍然在学院内部产生，这也充分说明市委、市政府对我们这几年的工作和取得的成绩是肯定的，对我们的干部队伍建设现状是满意的，对我们的工作是支持的，应该增强搞好这项工作的信心。可能有的同志对参加竞争上岗思想上有顾虑，怕竞争不上给自己带来负面影响，不愿参与竞争。这种想法是不正确的，对于一名干部来说，这次竞争上岗既是一次锻炼提高自己的机会，又是一次展示自己才能的机会。要保证职院持续健康发展，需要一批适应新形势，勇于改革、勇于竞争的干部作先导，如果连人才竞争都不敢参与，事业上的竞争就无从谈起。要相信组织和广大群众，消除各种思想顾虑，积极投入到这次竞争上岗工作中，符合条件的同志都要积极参与，踊跃报名。

三要端正态度，统一认识。由于职数的限制，参与者都面临着入选或者落选，因此，要正确对待这一问题。前面已经讲了，这次竞争上岗，主要是深化干部人事制度改革，加强职院领导班子建设，增强干部队伍活力的需要。因此，希望全校教职工，尤其是参加竞争上岗的同志能够正确对待这次竞争上岗工作，正确对待这次竞争上岗的结果，要充分认识到，积极参加竞争是件光荣的事情，是一个干部有事业心和责任感的表现。通过竞争来检验一下自己，可以看到差距和不足，更为下一步工作明确了方向，对于提高自身素质也是有好处的，即使选不上，也不要气馁，要摆脱旧习惯的思维定势，通过参与，你的才能表现已经在各级领导和广大教职工面前得到充分展示，必将会给大家留下深刻的印象。通过查找不足和差距，经过工作中的实践锻炼，会更加成熟，也为组织下次的挑选打下了基础。如果入选了，就要正确看待组织，看待群众，看待自己，把握自己的优势和不足，正确认识自己的责任。

全校职工也要从职院发展的需要出发，解放思想，更新观念，全力支持，积极参与，认真履行自己的职责，把你心目中最合适的人选推到最恰当的岗位上来。

四、坚持原则，精心组织好这次竞争上岗工作

这次竞争上岗工作要坚持《方案》中确定的指导思想，通过这项工作确实把那些德才兼备、政绩突出、群众公认且又符合职位要求的优秀人才选拔上来，实现职院人才资源合理配置，进一步激发干部干事创业活力，提高工作效率，为职院的快速发展提供有力的人才支持。在具体工作中，要把握好以下两点：

一要严格竞争上岗的各项标准和程序。根据竞争上岗工作方案的要求，在工作中要坚持做好几个关键环节。一是要扎实做好推荐报名和资格审查工作。通过竞争上岗选拔领导干部，推荐报名是第一关。只有“群贤毕至”，才能好中选优、优中拔尖。校党委要高度重视，真正把本单位的优秀人才推荐出来，并且给他们足够的准备时间。在做好组织推荐的同时，要重视群众推荐，积极鼓励符合条件的干部个人自荐，希望全校符合条件的人选全部报名参与竞争。这次竞争上岗，我们要求报考者在政治思想、理论水平、组织领导能力、工作作风、廉洁自律等方面必须具备《干部任用条例》规定的六项基本条件。同时，根据职院的实际情况，在年龄、任职方面都有明确的规定。竞争上岗工作领导小组办公室在进行资格审查时，要严格对照方案规定的条件和资格，认真进行把关，特别是对报考者的年龄、学历、职称、任职情况进行细致审查，不允许出现任何偏差，资格审查工作要贯穿于整个竞争上岗工作的始终。二是要认真做好面试演讲工作。面试演讲是竞争上岗区别于传统干部提拔方式的重要标志，是了解干部知识水平和领导能力的有效手段。要精心组织，周密安排，增强面试的严肃性，有效地检验出每个竞争者的理论素质、知识水平和潜在能力，客观地反映应试者的真实水平。三是要做好组织考察和任前公示工作。有的干部，演讲成绩可能很好，但思想政治素质、实际能力、平时表现、工作成绩可能与演讲成绩不尽一致。因此，在组织好面试演讲工作的同时，还必须认真做好考察工作。对经考察发现思想政治素质较差、群众公认程度较低或存在其他严重问题的干部，

不能作为拟任人选。考察结束后，要通过公示，听取各方面意见，接受群众的监督。公示期间，如群众反映有关人选存在突出问题的，经核查属实，要取消拟任任职资格。对通过任前公示的干部，按规定程序予以任命，并将竞争上岗结果向社会公布。

二要加强监督，严肃纪律。要始终坚持“用好的作风选作风好的人”，工作中要认真扎实，坚持标准，讲究原则，严格遵守干部人事工作纪律，严格按程序办事，恪尽职守，公道正派，坚决抵制各种不正之风的干扰，坚决杜绝徇私舞弊、弄虚作假、泄露机密等现象的发生，确保竞争上岗工作的正常进行。竞争上岗工作的全过程要接受监督。要充分发挥纪检监督、群众监督的作用，纪检监察部门的同志要共同参与，加强内部监督。要按规定适时公开、公示有关情况，接受广大干部群众的监督。对竞争上岗过程中出现的违纪问题和不良行为，无论涉及到谁，一经发现，要严肃查处。在工作中，如果发现有不完善的地方，要及时请示和提交领导小组研究解决。

我们相信，有职院党委的高度重视，有全校教职工上下齐心共同努力，职院这次中层干部竞争上岗工作一定会取得圆满成功，达到预期目的。

中层干部竞争上岗动员会领导讲话稿篇四

同志们：

今天，在这里召开教育系统中层以上干部专题会议。刚才，各学校(园)作了代表性表态发言，不拘一格，内容丰富、针对实际，既有目标，又有措施，信心很足、困难不少。就教育总体而言，几年来，取得了较快的发展，教育地位日益提高、教育影响日益扩大、教育发展环境日益改善，全社会关心教育、尊重教育、支持教育的良好局面已初步形成。但从上到下、从外到内的新形势提出了更高的新要求。特别是在

全面提升教育质量效益和大力推进教育均衡发展的新背景下，我们面临着新的挑战：如何处理规范办学、提高教育质量与实施素质教育之间的关系，如何处理教育行政与学校行为之间的关系，如何解决人民群众日益增长的优质教育需求与现有优质资源相对不足之间的矛盾，如何加大力度毫不动摇地推进教育现代化、教育均衡发展和教育公平等等，需要我们认真探索和研究；需要我们始终以科学发展观为统领，进一步深化和更新对教育发展的认识，研究和优化教育质量效益提升工作，努力制造教育新亮点、建设教育新高地。

目标任务是：提升目标定位，向高的攀、与快的赛，积极推进构建“创新教育、精致学校、幸福师生”的教育新格局，进一步明确工作任务，狠抓工作落实，激发中层活力，促进履职尽责，实现质量提升。

同志们，今年的教育工作任务艰巨、责任重大。我们正处于质量转型发展、学校自主发展、教育创新发展的关键节点，必须全面实践“创新教育、精致学校、幸福师生”的理念，必须上下同心、左右协力、争先进位，高标准达成各项目标任务，努力开创教育工作新局面，携手谱写教育发展新篇章。为此，我提四点要求，与大家共勉：

一要讲激情。没有激情不想干事，没有激情也干不成事。工作需要激情，生活需要激情，人生需要激情。激情是成就人生的基石，工作的灵魂就是激情。一个对工作充满激情的人，会保持充沛的工作精力，会拥有旺盛的工作活力，会释放巨大的潜在能量。这几年取得了一个又一个成绩，这与我们充满激情的工作分不开。但教育工作应该常干常新，仅有一时的激情还不够，成绩和荣誉属于过去，未来还需要我们激情地创造，我们必须保持历久不衰的工作激情，永不懈怠、永不止步。无论是校级领导同志还是中层干部同志，无论是抓教学的还是抓后勤的，都要有强烈的角色意识、主人翁意识、奉献意识、危机意识，视教书育人为主业，视提高质量为要务，视发展师生为重任，胸怀教育、心想师生，化压力为动

力，化被动为主动，化等待为奋进，恪尽职守，勤勉履职，不分心、不飘浮，不敷衍塞责、不敷衍了事，把更多的精力用在工作上，把更多的时间花在工作中，一门心事想工作，一心一意干教育。

二要讲作为。就是要牢固树立“重在行动，贵在落实”的理念，就是要勤学习、善思考、勇实践、敢转变，就是要“不干则已、干则必成”的志气和胸怀！干好新一年的教育工作，肯定会面临一些难题，特别是要实现质量转型发展、学校自主发展和教育创新发展，我们既要有人力、物力与体力的投入，还要有智力、智慧与品德的投入，必须始终保持科学的态度，落实精致的举措，想方设法把教育工作干上去、干到底、干成功。就面前岗位而言，大家首先是管理者，管理是你们的主要岗位。有作为，就必须懂管理、会管理。敢管是魄力，会管是魅力。在实施管理中，要以魄力增强管理的勇气，以魅力增强管理的效能。所以，大家要把学习管理、学会管理作为首要任务抓紧、抓实、抓好。这里重点强调两点：一要储备专业的管理思想。思想是一种智慧，教育管理者要培育个性化的、深刻的管理思想和教学思想，并且能得到教师认同，形成独特的管理文化氛围。二要营造团队协作的良好氛围。教育教学质量是学校成功的基石，质量高的学校才能成名，失去质量就失去了地位。成功的基础是团队精神的培育，合作才能共赢。管理工作者要成为团队打造的桥梁和纽带，要善于把人员聚合在一起，把思想凝聚在一起，把动作协同在一起，调动一切积极因素，激发大家的智慧和潜能，同心同德，同舟共济。分工的要诀在于协商，合力的要诀在于沟通，合作的要诀在于补台。“送人鲜花手留余香”说的就是这个道理。

三要讲责任。就在座的而言，就是要讲领导责任、岗位责任。讲责任简单说就是工作要有责任心。正如歌德所说：“责任是一种耐心细致的行动，是一种把你应该做好的日常工作做到最好的充满激情的行动。”责任心是一个人对自己的所作所为负责，如果一个人没有责任心，他即使有再大的能耐也

做不出好的成绩来。目标确定，责任上肩，承诺在先，重如泰山。我衷心希望大家对上级布置的任务和表态发言中的目标逐项抓落实，逐条抓到位，逐步抓达成，一步一个脚印，一步一个成效，上下同心，左右协力，一往无前，创造佳绩。这里也强调两点：一是要坚守责任。责任上肩，必须坚守责任，必须守土有责。坚守首先要坚持，要以无比的恒心，无尚的勇气，无量的智慧，创造性的把责任进一步分解，进一步细化，进一步落实，不达目的决不罢休；不达目的决不停步。坚守其次要信守，就是要以信心取胜，要以决心推进，要以扎实的措施和雷厉风行的作风保证。希望大家把坚守贯穿到全年工作的全过程，一以贯之，直至取得各项工作的全面胜利。坚守责任还要敢于承担责任，勇于担当，遇到困难不退却，遇到矛盾不绕道，不扯皮，不甩袖子，不虚假客套。二是要精致责任。就是不满足于一般化的工作，不满足于一般化的号召，不满足于一般化的达成，而是要用心了再用心，精心了再精心，细心了再细心。就是不满足，不等待，不依赖，主动性地开展工作，务实性地开展工作，创造性地开展工作。就是要以精心为前提，以精细为过程，以精致为目标。就是要在各项工作的推进中，不断提高组织化程度，不断提高全员化程度，不断提高效益化程度，自始至终把质量效益融汇于各项工作的全过程，以质量效益的最大化作为一切工作的出发点和归宿，高标准、高质量、高效益、高速度完成责任承诺，为教育质量再提升作出不懈的努力。

四要讲安全。“安全”是一个永不过时的话题。在我们的现实生活中，无数的事实告诉我们，凡是无视安全的行为必将付出惨痛的代价。经验主义和麻痹思想是生产事故的大敌。事实证明只有将安全工作放在各项工作的首位，才能保证质量效益的提高和校园环境的稳定。希望大家牢固树立安全意识，切实加强学校安全工作。切实加强对学校安全工作的领导，切实把学校安全工作摆上重要议事日程。校长要负总责，分管领导要集中精力抓，每一条线、每一块都要形成责任分解。以创建平安校园为抓手，建立健全安全应急预案、各项安全制度、安全预警机制和安全长效管理机制等，使学校安

全管理工作制度化、规范化、长效化。在学校安全工作中，必须做到责任落实、制度落实、措施落实，确保师生安全，努力办好让群众放心的教育。

在座的各位是教育系统的精英分子，是推动教育又好又快发展的中坚力量，是广大师生学习的榜样，必须清醒认识自身，把握人生的每一步，积极履行岗位职责，出色地完成党和人民赋予的光荣使命。要增强人生的价值取向，做一个明白之人，做一个贴心之人，做一个大气之人，做一个受尊敬之人；要增强做事的干劲，要肯干事、争干难事、能干成事、秉公办事、依法办事；要把握当前，坚守岗位，进入角色，履行职责；要分析现状，把握趋势，明确方向；要抓住重点，落实措施，扎实推进各项工作；要带好队伍，凝聚力量，形成合力。

同志们，教育是为了明天的事业，是值得我们为之拼搏奋斗的事业。当前教育改革和发展面临新的机遇和挑战，各校(园)提升质量和创建的任务繁重而艰巨。小升初、中考、高考又近在眼前，热点话题即将聚焦。希望大家立刻紧张起来，迅速振奋起来，快速行动起来，坚守先进的教育思想，坚持科学的教学管理，坚信天道酬勤，解放思想，开拓进取，创新实干，同心协力谋发展，聚精会神干事业，努力以优异的成绩再创新局面、再上新台阶、再攀新高峰！

谢谢！

中层干部竞争上岗动员会领导讲话稿篇五

同志们：

今天，我们在这里召开街道全体工作人员会议，主要是对中层干部竞聘工作进行动员，应该说是一次非常重要的会议。实行中层竞聘上岗是贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》的具体举措，是进一步加快干部人事制度改革，建立健全科学的干部选拔使用和竞争激励机制，建立一支充满生

机和活力的高素质干部队伍的客观需要。为健康、顺利、圆满地做好这项工作，根据街道党工委集体研究的精神，下面我就本次干部竞聘工作讲几点意见。

一、竞聘工作的重要意义

实行中层干部竞聘是深化干部人事制度改革的必然要求，是街道党工委贯彻落实中央和省、市、区委要求的重大举措，是认真落实广大干部群众对干部选拔任用知情权、参与权、选择权和监督权的具体体现。近年来，街道改革发展步伐不断加快，各项事业呈现出勃勃生机。这得益于上级党委政府的指导、街道党工委和全体干部职工及社区工作者的努力，凝聚了街道干部职工的心血和汗水，也与我们不断深化内部管理体制特别是干部人事制度改革密不可分。街道党工委高度重视干部队伍建设，通过干部调整和教育培训，干部队伍的结构逐步改善，干部队伍的素质不断提高，对加快街道改革与发展步伐起到了积极作用。但同时也要看到，干部队伍中还存在着一些问题。特别是干部在理论素质、知识储备、工作能力、工作方法与作风等方面，还有待进一步加强和改进。因此，通过竞聘上岗通过竞争，激励广大干部充实知识、提高素质、开阔视野、锻炼能力，为优秀人才脱颖而出营造出更好的氛围和搭建起更宽广的舞台，在街道机关营造一种你追我赶，竞相向上的良好氛围，借以增强干部队伍的生机与活力，提高干部的综合素质和适应能力，是街道干部队伍建设的迫切需要。

二、竞聘工作的指导思想、基本原则和有关规定。

街道实行中层竞聘是从20xx年开始的，今年是第三次竞聘，这次科级干部竞聘工作总的指导思想是：以党的xx届六中全会精神为指导，围绕提高党的执政能力建设，按照公开、平等、竞争、择优的原则，进一步发扬民主、着力提高群众对干部工作的知情权、参与权、选择权、监督权，努力把德才兼备、实绩突出、群众公认的优秀同志选拔到中层领导岗位

上来，营造正确的用人导向，在街道上下形成奋发向上的良好氛围，促进干部队伍建设，推动街道经济社会各项工作再上新台阶。

为认真做好这次中层干部竞聘工作，党工委依据上级文件要求，在深入调研、调查摸底的基础上，经过充分征求意见，起草制定了《东柳街道中层干部竞聘工作实施方案》。这次竞聘推出街道综治科科长职位，符合竞聘条件的机关干部都要积极参加竞聘。此次竞聘的主要对象为：符合条件的现任副科长(副主任)、非领导职务干部、事业编制相当于行政副科级干部。

干部竞聘上岗是街道党工委和办事处近期的重要工作，也是上级党委政府的要求和街道实际需要必须做好的工作。街道党工委、办事处十分重视这次中层领导干部竞聘工作，成立了中层干部聘任工作领导小组，由我任组长，钟建波、余清水同志任副组长，党工委委员为成员。同时成立干部聘任工作考察组，由钟建波同志为组长，徐卫国、吕萍、李宁豫同志为成员。在这里，我代表领导小组表个态：党工委及领导小组全体成员要严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》和《江东区中层干部选拔任用工作规定》，坚持干部选拔条件，广泛听取各方面意见，严肃组织人事纪律，公道正派的选人用人，用好的作风选作风好的人，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，确保这次干部竞聘工作的公平、公开和公正，欢迎同志们监督。

三、竞聘工作的有关要求

(一)转变观念，勇于竞争。这次公开竞聘为大家提供了展示自己才华的良好平台，也是党工委对大家政治思想素质、工作能力、心理承受能力等综合素质的考验和锻炼。大家要转变观念，勇于竞聘。一个干部敢于竞聘，有参与竞争意识和勇气，说明他积极响应组织的号召，勇于接受组织的挑选。参与竞争就是有勇气、有能力、有胆识的表现。要充分认识

到，敢于竞争，是一个干部必备的素质；参加竞争，是一个干部提高素质、展示能力、彰显优势、推介自我、完善自我的极好机遇；正确看待竞争的结果，是一个干部成熟的表现。

(二) 认真对待，充分准备。广大干部必须认真对待这次竞聘，充分准备。一是要围绕马克思主义基本理论、管理科学、领导艺术和竞聘岗位所需要的业务知识等方面，加强学习。二是要认真总结回顾任期内的的工作，对所选岗位的工作进行深入思考和展望，提出新的工作思路和举措，认真写好自己的竞聘报告。演讲时既要充分阐明自己的竞聘优势，又要认真指出今后工作和自身素质上应该进一步努力的方向。三是要进一步作好现岗位的本职工作。竞岗的目的是为了使干部岗位优化，干部有岗位意识、有岗位责任，作好岗位工作，履行好岗位职责，做优秀中层干部。如果为了准备竞岗而放松现岗位的工作，那就适得其反，不利于自己，不利于事业。所以，坚守岗位、干好岗位工作，是最好的准备和最具体、最有力的优势。

(三) 服从组织，接受考验。要正确对待组织，正确对待自己，正确对待别人。干部的健康成长，既有赖于个人的努力，更离不开组织的关怀培养，群众的信任支持。每一个中层干部从发现培养到提拔使用，组织上都下了很大功夫。要正确认识到这一点，不能认为自己的成长进步、提拔使用，主要靠自己奋斗，更不能一旦得不到提拔和重用，满足不了个人愿望，就埋怨组织，怨天尤人，甚至到处散布不满言论，造成不良影响。我们选干部配班子，既要考虑个人条件，更要根据班子建设和工作实际的需要。每一个中层干部都要讲党性，讲大局，讲组织原则，讲组织纪律，信任组织，服从组织，正确对待自己的进退留转，保持健康平和的心态和积极向上的精神风貌，认真完成组织上交给的工作任务，经受住组织上的长期考验。组织上也相信大家都会愉快地走上新的岗位，相信我们的科级干部有这个觉悟和水平。

(四) 公道正派，严肃纪律。民主推荐是干部工作的基本环节，

希望大家从事业出发，对街道发展负责，顾大局、讲团结、讲党性，出于公心，按照干部“四化”方针和德才兼备原则，客观、公正地评价干部，帮助组织选好人。要坚持公道正派，反对团团伙伙；坚持荐人唯贤，反对荐人唯亲；坚持以党的事业和群众的利益为重，坚决杜绝关系票、人情票，对于在民主推荐中搞非组织活动者，一经发现，调查属实的，取消其竞聘资格，给予相应的党纪政纪处分。希望大家要切实做到严把标准，知人善荐，公正地评价干部，准确地推荐干部，真正把那些认真实践“三个代表”重要思想，德才兼备、群众公认、奋发有为，肯干事、能干成事的优秀干部选拔到最能充分施展其才华的岗位上去。

这四点是对同志们要求和希望，也是党工委做好干部竞聘工作要着力做好和要注意的主要方面。

这次中层干部竞聘工作力度比较大、时间比较紧，同志们一定要以高度的政治责任感，自觉的把思想统一到党工委的决策和部署上来，通过这次竞聘，使我们的中层干部队伍得到优化、充实和加强，真正起到增强团结、树立正气、凝聚力量、加快发展的作用。希望同志们以这次竞聘为契机，更加团结一致，同心同德，扎实工作，为实现街道经济社会新发展做出新的贡献。