

# 最新孩子的标准 机电副总工选拔方案(精选9篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？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。

## 孩子的标准篇一

### 1煤矿机电管理中容易出现的问题

设备安全性能不达标。在很多煤矿中，机电设备由于使用时间过长或操作不当导致机电设备老化速度很快，有很多设备都是带着故障工作。比如设备的压力表、电流表、电压表等不按照规定进行检查、校对等；井筒的保护设施不能定期维护。致使生锈等；漏电保护、照明信号保护不能按照标准来检验等；还有的设备超过使用期限、安全性检验不合格，但是仍然使用等。

### 2煤矿机电管理中出现问题的解决对策

#### 加强职工队伍的培训工作

在煤矿的机电管理中，职工队伍属于管理的主体亦处于主导地位，因此，一定要加强职工队伍的培训工作。接受培训的人员要积极学习机电专业基础知识，还要对机电管理加以学习，学习机电设备的修理及设备的维护知识。其中培训的方式有很多种，在培训方式选择时，要根据煤矿机电管理的实际情况进行选择，大多数选择“三结合”的培训方法，要以全员培训与重点培训相结合，将重点培训放在主要位置，这样才能保证培训质量；以业余培训与脱产培训相结合，业余培训为主，脱产培训为辅；以内、外部培训相结合的培训方

法。此外，对新岗位、新队伍要重点培训、加强培训，从而提升职工队伍的综合素质，从而提升煤矿的生产效率及施工进度，为以后的煤矿安全生产打下良好的基础。

## 重视机电管理工作

要重视提升机电设备的管理水平，可以将设备的整个使用期间作为一个系统，对设备的工作全程进行监控管理，实现设备使用时间最长化，并从管理技术、煤矿经济水平等进行全面管理。相关的机电管理部门工作人员，不仅要要对设备的维护管理理论进行学习，还要努力学习现代设备的管理理念及企业管理水平。机电管理人员要根据实际情况来调动工作人员的积极性，将职工同技术人员共同组织到管理活动中，并实行技术人员责任制及工作质量奖惩制度，这样可以更好提升管理效率，同时还可以积累先进的管理经验，了解自身管理缺陷，从而提升管理水平。

## 实行标准化管理

在煤矿的机电管理中，一定要制定符合煤矿实际情况的设备管理制度、设备检查检修制度等。要建立设备、电线、小型设备的管理机制，根据相关国家规章制度及行业规范等规定进行管理；对于大型设备要建立档案，认真保管；严格执行设备使用与维护相结合的观念，实行“谁使用，谁负责，谁维修”的管理方法，执行管理质量奖惩制度。对于主要设备要实行人机一体制，就是设备管理人员要对设备发生问题进行全权负责，严格实行交接班制度。对于不合格的产品，管理人员不得接收，一旦发现设备存在质量问题及其他不合格问题不得予以使用。当设备安装完成使用前，安全监管和维护技术人员等共同进行验收，验收合格后才可投入使用。

## 加强特殊技能人员的管理

在人员选择时，要选择具有强烈责任心、技术性强、具有团

队意识的人员担当，尽量避免使用临时工。特殊技能人员不得随意调换职位，要保证人人持证上岗。要运用竞争激励方法，实行技术评定机制，对特殊技能人员采取竞争方式上岗，对奖金进行等级划分，提升工作人员的积极性。定期对特殊技能人员进行评定，要从施工质量、施工进度、优良品率进行考量，提高工作人员的学习热情及团队合作意识。

### 3结束语

在煤矿机电管理工作中，要充分结合煤矿的实际情况，并通过相应的制度及规范来进行管理。煤矿管理工作中要以煤矿生产质量及煤矿生产安全为目的，不断提升管理人员、操作人员的技术水平及综合素质，只有这样才能杜绝煤矿事故的发生，促进煤矿安全高效的生产。

## 孩子的标准篇二

近年来，为认真贯彻执行党的干部路线方针政策，落实从严选拔任用干部的要求，大力营造风清气正的用人环境，XX县先后出台了《XX县股级干部任用工作预审制度》《关于进一步规范股级干部选拔任用及预审工作的通知》等规章制度，通过严格把好“四关”，推动股级干部选任工作实现制度化、科学化、规范化，确保股级干部队伍选准用好、管好管活。

一是严把资格审核关，确保职数“清”

为确保股级干部选拔任用过程公平公正，XX县从严格规范股级干部选拔任用工作方案预申请入手，要求各乡镇党委、县直各部门单位调整任用股级干部前，要提前向县委组织部书面汇报，并提交股级干部选拔任用工作方案及编制、职数使用情况等材料，切实做到请示内容清楚、事实叙述清楚、职数情况清楚，选拔依据清楚。突出把关作用，由县委组织部安排专人对股级领导核定职数、实际配备、拟任人员资格条件等进行提前审核把关，有效防止突击提拔干部、临时动议

决定干部、超职数配备干部等行为。

二是严把材料预审关，确保程序“足”

干部选拔任用过程的办件材料是体现干部选拔任用是否严格按照程序进行的重要材料。xx县委组织部通过罗列材料清单、规范材料样式等办法，对各单位股级干部的推荐考察方案、民主推荐材料、考察材料、廉政计生证明等材料进行全面严格的预审，以材料印证程序，确保股级干部选拔任用实现全程纪实，提升规范化水平。2017年以来，全县已共对10多个单位共40多人次的股级干部选任材料进行了预审，无一例违规现象。

三是严把任职讨论关，确保决策“明”

根据《上级组织部门列席下级党组织研究干部工作会议暂行规定》，xx县委组织部通过派员列席单位党委(党组)研究决定干部任免工作会议，对会议的召开是否符合规定要求、会议讨论时是否贯彻执行民主集中制、讨论选拔任用人选的条件、选拔任用干部工作的程序及会议表决是否符合规定进行全程跟踪监督，确保决策科学民主。

四是严把专项检查关，确保风气“正”

在全程纪实的基础上，注重加强选任后跟踪督查，由县委组织部抽调干部、干部监督等业务科室人员成立选人用人专项检查组，对股级干部选拔任用工作进行专项检查。重点检查用人标准执行情况、干部选拔任用政策法规执行情况以及干部选拔任用工作纪律执行情况，重点查核剖析存在问题及原因，形成检查情况反馈意见督促相关部门单位及时整改，确保选人用人各项政策法规落到实处，真正预防和克服选人用人上的不正之风，实现选好干部、用好干部。

# 孩子的标准篇三

为深入学习贯彻新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，认真落实视察我省重要讲话、重要指示批示精神，贯彻落实全国、全省组织工作会议精神，全面适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部，根据中央、省委及能源集团党委要求，现结合集团公司实际，制定如下规划。

## 一、指导思想

坚持以新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻新时代党的组织路线，落实好干部标准，遵循干部成长规律，按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量的要求，健全完善选拔、培育、使用、管理环环相扣又统筹推进的全链条机制，培养选拔一批忠实贯彻新时代中国特色社会主义思想、符合新时期好干部标准、适应集团公司高质量发展需要、忠诚干净担当、数量充足、充满活力的高素质专业化优秀年轻干部，为推进企业稳定持续高效发展奠定坚实的干部人才基础。

## 二、目标任务

1. 建立年轻干部信息数据库。立足集团公司实际，按照“发现一批、培养一批、使用一批”的要求，全面掌握集团公司年轻干部信息状况，建立数据库和后备干部梯队。集团公司党委直接掌握的各部（处）室、权属单位领导班子成员中的优秀年轻干部30名，各部（处）室、权属单位中层干部中的优秀年轻干部100名。

2. 持续优化干部队伍结构。坚持着眼长远发展，不断优化干部队伍结构，逐步构建集团公司老中青年龄梯次合理、整体素质能力优秀、专业结构科学的干部人才队伍。今后3-5年，集团公司各矿井单位班子成员中35岁左右的要达到并保持在30%；其他各单位（部门）班子成员中30岁左右的要达到并

保持在30%；各单位（部门）中层管理干部中30岁左右的要达到并保持在30%。

3. 构建“选育用管”全链条工作机制。坚持正确的选人用人导向，把握“选育用管”全链条环节，拓宽选人用人渠道，建立培优育强体系，强化素质培新与实践锻炼，实施多通道发展，构建优秀年轻干部发现培养选拔长效机制，实现工作的制度化、规范化和常态化。

### 三、工作措施

（一）坚持系统思维和全局观念，充分认识发现培养选拔优秀年轻干部的重大意义

1. 适应新时代发展的必然要求。当前，中国特色社会主义进入新时代，我们党团结带领人民进行伟大斗争、建设伟大工程、推进伟大事业、实现伟大梦想，关键在于建设一支高素质专业化干部队伍，归根到底在于培养选拔一批又一批优秀年轻干部接续奋斗。在全国组织工作会议上强调，要做好新时代年轻干部工作，大力发现培养选拔优秀年轻干部，建设一支忠实贯彻新时代中国特色社会主义思想、忠诚干净担当、数量充足、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍。这是党和国家事业发展的百年大计。从党中央、省委到能源集团党委先后出台文件，对新时代大力发现和培养选拔优秀年轻干部提出明确要求。这就需要我们着眼长远发展战略，统筹选育用管各个环节，及时发现、培养、使用优秀年轻干部，为党的事业和企业改革发展提供充足的干部储备和人才保障。

2. 推动企业高质量发展的根本要求。面对新形势新任务新要求，集团公司克服当前严峻局面，负重前行，爬坡过坎，推进稳定持续高效发展，推动企业进入高质量发展新阶段，更需要有一批勇于担当、敢于创新、德才兼备的优秀年轻干部做支撑，就要求我们要以更长远的眼光、更大的决心、更有效的举措，及早发现、培养和选拔使用优秀年轻干部，为企

业渡难关、保发展注入新的生机和活力。

3. 优化干部队伍体制机制建设的迫切要求。发现培养选拔优秀年轻干部是加强领导班子和干部队伍建设的一项基础性工程。当前，集团公司干部队伍年龄结构整体老化、专业结构不合理、培养机制不健全等问题较为突出，与上级要求与现实需要还有很大差距，需要我们坚持目标导向和问题导向相统一，以更大的改革勇气、更大的创新力度，科学谋划、统筹推进，不断优化干部队伍年龄结构，采取有效措施破解体制机制障碍，加快形成有利于优秀年轻干部脱颖而出、健康成长的良好环境和体制机制。

## （二）把握“选育用管”关键环节，推进干部队伍全链条机制建设

聚焦贯彻落实中央和上级精神，紧紧围绕建立源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系，实施优秀年轻干部递进培训、跟踪培养计划，以选好用好为根本，以提高思想政治素质为基础，突出专业培训和专业提能，将学习培训与实践培养相结合，注重在基层一线和困难艰苦的地方培养锻炼年轻干部，构建更加科学的干部管理评估评价机制，形成“选、育、用、管”完整工作链条。

### 1. 坚持选准用好导向，拓宽视野和渠道

一是严格选人标准。要严格把握优秀年轻干部标准，坚决贯彻“德才兼备、以德为先”原则，坚持把政治标准放在首位，牢固树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“四个服从”，忠诚企业，立足本职，识大体、顾大局，讲原则、守规矩，确保政治坚定、对党忠诚；坚持把能力业绩作为重要标准，能够破解企业改革发展难题、驾驭复杂局面、应对各种风险挑战，经过基层一线和艰苦岗位历练，开拓创新能力强，确保能力过硬、实绩突出；坚持把作风优良作为必备条件，公道正派、实事求是，勇于改革、敢于担当，艰苦奋斗、

廉洁自律，能够严格要求自己，自觉抵制“四风”，群众公认度高，确保务实勤勉、廉洁自律；坚持把素质过硬作为基本要求，要相对年轻化，具有旺盛的精力和健康的体魄，具有能够胜任工作的理论水平、专业能力和专业精神，具有良好的思想素质、心理素质和身体素质，勇于创新，不畏艰难，确保年富力强、素质优良。

二是鲜明用人导向。坚持把年轻干部选准用好作为源头工程，解放思想、更新理念，破除求全责备、论资排辈观念，树立压抑埋没年轻干部是过错，培养重用年轻干部是功绩的新理念，不拘一格选人才，敢为事业用人才，早给年轻干部压担子、搭舞台。对那些看得准、有潜力、有发展前途的年轻干部，做到优先纳入储备、优先培养历练、优先选拔使用等“三个优先”。要着眼长远，理清思路，把握规律，改革创新，采取切实有效的措施，促进年轻干部源源不断涌现出来。

三是拓宽选人渠道。要为优秀年轻干部成长打开宽广之路，帮助年轻干部成长和成才。进一步拓宽视野，放眼各条战线、各个领域、各个行业，广开进贤之路、广纳天下英才。

在抓好组织选拔的基础上，积极探索、有序推进经营管理人员市场化选聘、契约化管理和职业经理人制度等竞争性选拔、市场化选拔的方式，在制定选拔条件时，有意识地向年轻干部倾斜。要扩容年轻干部培养选拔“蓄水池”，通过组织推荐、民主推荐和考核、考察模式，分专业、分类别储备年轻干部，及时补充年轻力量，充实壮大年轻干部总量。要加大优秀大学生的选聘力度，变招工为招生，为大批年轻干部储备和脱颖而出创造平台和机会。

四是精准选人方式。坚持组织主导，改进人选产生方式。要结合重点工作和实践需要，精心组织年轻干部情况调研，建立本级掌握的优秀年轻干部队伍，同时择优向上级推荐。实行块块推荐和条条推荐、面上调研和重点调研、分级考察和



直接考察相结合，上级组织部门加强宏观指导和统筹比选。各权属单位党组织听取调研汇报时，集团公司党委组织部门可以派人参加，对重点人选可打破层级直接考察了解。坚持把功夫下在平时，建立结合日常工作发现识别优秀年轻干部的常态化机制，提高识人水平，严格标准条件，切实把好政治关、品行关、作风关、能力关、廉洁关。

五是实行分类管理。坚持组织掌握，对优秀年轻干部人选不公示、不公开，防止标签化。坚持多通道发展与年轻干部专业结构优化双管齐下，集团公司及权属单位分类别、分专业建立安全生产技术类、经营管理类、党群政工类等优秀年轻干部信息库，个别实用型、创新型、智慧型和未来型专业也可以单独建立年轻干部信息库，形成年轻干部蓄水池，加强定期分析，为优化资源配置、统筹培养使用奠定基础，做到“选有余地”。

## 2. 建立培优育强体系，强化素质培养和实践锻炼

一是完善培养机制。要坚持常抓不懈，把功夫下在培养上，制定培训长期规划和年度计划，让年轻干部把基础打扎实，使年轻干部政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬。结合时代发展和企业实际，坚持源头培养、跟踪培养、全程培养，建立上下联动、长期关注的干部接续培养锻炼机制。同时，积极开展“传帮带”“师带徒”“1+1”“n+1”等培养形式，工作捆绑、业务帮带、经验相授，促进年轻干部快速成才。建立优秀年轻干部成长档案，破除全才式思维，克服大水漫灌弊端，建立“一人一策”培养机制，对优秀年轻干部逐人提出培养方向，落实培养措施。

二是锤炼政治素养。培养年轻干部，首先要筑牢思想之魂，把培养政治素质放在首位，把对党忠诚作为首要标准，把政治训练贯穿年轻干部成长各阶段。要以培养年轻干部“勤学、修德、明辨、笃实，爱国、励志、求真、力行”为目标，坚持年轻干部培养与高素质要求结合起来，重点学习马克思主

义哲学，学习党的理论特别是新时代中国特色社会主义思想，学习党的革命历史和优良传统，引导年轻干部坚定理想信念，把当老实人、讲老实话、做老实事作为人生信条。发挥党校、党干理论培训的主渠道、主阵地作用，充分用好重要历史文化和革命文化资源，有计划地组织年轻干部接受党性教育、道德品行教育，牢固树立共产党人的世界观、人生观、价值观。

三是注重专业培养。突出专业能力、专业精神，注意培养有专业背景、技术特长的复合型领导干部。按照“干什么学什么、缺什么补什么”的原则，结合不同领域、不同岗位干部的专业化需求，开展精准化、个性化培训，增强专业化培训的频次和深度，着力弥补干部的知识空白、能力短板，增强适应新形势新任务的能力。大力开展高质量发展、新旧动能转换以及各类专业相关知识等方面专业化培训。对于优秀中青年干部，通过组织参加高级研修班、研讨会、报告会等形式，学习先进企业的管理思路、管理方法以及管理技术等，不断改善知识结构，开阔眼界思路，提高执行能力，增强团队协作意识，更新专业知识，提升综合管理能力。积极推进集团公司内部单位间交流任职、单位内部轮岗交流和交叉任职等，加强干部综合素质能力培养。要适时组织举办优秀中青年干部培训班，改进办学方式，实行上级组织部门点名调训学员，提高年轻干部调训比例，增强培训实效。对专业性、技术性、政策性强的领导岗位，特别是安全生产技术岗位人员宜从具有专业化知识水平、履职经历、实践经验丰富的的人员中选拔配备，让专业人干专业事，避免跨专业交流和跨行“空降”，真正消除“外行领导内行”现象。

四是强化实践磨炼。要注重在基层一线和困难艰苦的地方培养锻炼年轻干部，使年轻干部经得住磨练、打得了硬仗、扛得了重活，源源不断选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部。要敢于给他们压担子，有计划安排他们去基层单位、艰苦岗位经受锻炼，走向企业改革发展的主战场、维护稳定的第一线、科技攻关的桥头堡、干事创业的最前沿，“零距离”接

触基层，“面对面”开展工作，在基层一线锻炼年轻干部，在急难险重任务中考验年轻干部，在必要台阶中历练年轻干部，在鼓励干事创业中激励年轻干部。通过定岗压担、多岗轮换、挂职锻炼、应急磨砺、跟班帮带等多种方式，使年轻干部在多岗位进行培养锻炼，让他们在实际工作中提高综合素质和能力，促进年轻干部成长。今后，要注重把年轻干部放到艰苦环境中去，推到重点建设项目和基层一线去，注重赋予艰巨任务，注重放到生产矿井、新兴产业、综合部门等吃劲岗位、重要岗位培养锻炼。新录用毕业生必须安排到基层单位见习锻炼“墩墩苗”；没有基层经验的机关人员必须挂职轮训“接地气”；优秀年轻干部必须经受实践锻炼“压担子”；新提拔的干部必须先放到吃劲岗位“扎根基”。

### 3. 创新选拔使用机制，构建年轻干部成长进步“多通道”

一是打破隐性台阶和机制障碍。创新制度机制，坚持“民主、公开、竞争、择优”原则，在标准更高、程序更严的前提下，逐步打破年轻干部成长隐性台阶。坚持事业为上、公道正派，坚持组织主导、以事择人，做到制度选人和伯乐相马相结合、“爬楼梯”和“搭梯子”相结合，台阶式、递进式培养和多专业、多岗位交流相结合，破除论资排辈、平衡照顾、求全责备等观念，既看资历、经历，更注重能力、潜力，大力选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部。对确有真才实学、成熟较早、有培养前途的优秀年轻干部，要不拘一格大胆使用。继续实行管理人员内退制度，对达到一定年龄的领导人员及时有序地退出工作岗位，不再占用领导职数编制，为年轻干部走上前台留足空间。集团公司各部门和权属单位班子成员中的优秀年轻干部，及时提任上一级职务或作为上一级职务推荐人选。各部门、单位中层管理干部中业绩突出、特别优秀的，任职满1年，履行相应的审查批准程序后，可以提任上一级职务，正职可以作为上一级正职提任人选，副职可以作为上一级副职提任人选，打破任职年限和层级限制，突出能力业绩和年轻化专业化要求，严把政治和廉洁两关，及时发现、培养起用优秀年轻干部，不能把年轻干部埋没、积压、

梗阻在基层一线和职级底端。

二是落实常态化配备。把优秀年轻干部选拔配备融入日常、抓在经常，实现选拔配备优秀年轻干部“三个常态化”，使年轻干部培养选拔长流水、不断线。加强领导班子进退情况、配备需求和优秀年轻干部储备情况的常态化分析，对有发展潜力、表现优秀的，及早考虑安排使用意见。注重优秀年轻干部的常态化配备，把优秀年轻干部选拔寓于日常干部管理工作之中。加强年轻干部配备情况的常态化督导，年轻干部配备比例较低的领导班子，应拿出职位专门充实年轻干部；暂时没有合适人选的，应加强培养、尽快补充；应配未配的，由上级组织部门从干部资源充足的单位或部门交流配备。

三是实施多通道发展。要积极建立年轻干部成长进步、接续正常、不断更新的“人才宝库”，消除年轻干部“放进去、晾起来、不管不问”的“人才冷库”。要突破单纯的行政晋升序列，以培养造就一支具有专业思维、专业素养、专业能力的高素质年轻干部队伍为切入点，健全人才多通道发展机制，积极构建企业管理、技术、技能人才晋升三个通道，做到职业发展纵向畅通、横向贯通，为年轻干部成长架设新梯子，持续优化年轻干部成长的路径，让年轻干部沿着专业晋升通道和行政晋升通道同步前进。

四是提高干部成长质量。培养选拔年轻干部，要结合实际，循序渐进，既要数量充足，又要质量优良，既要拓宽渠道、搭建平台，又不能急于求成、拔苗助长。正确处理年轻干部成长快与慢的关系，稳妥把握节奏，防止一步快、步步快，一步慢、步步慢。要着力破除座次论资排辈、平衡照顾等观念，对于在关键时刻或者重大突发事件中经受住考验、表现特别突出、作出重大贡献，或者在条件艰苦、环境复杂、基础条件差的区域或单位工作实绩突出的优秀年轻干部，要重点培养大胆使用，在选拔使用上不简单按任职时间排序，确保打破隐性台阶“拔得动”，在吃劲岗位有足够历练“墩得实”。正确处理大胆选拔与必要台阶的关系，提拔担任生产

矿井、规模较大生产单位、重点骨干单位、关键岗位主要领导职务前，需经过必要台阶的扎实历练，不单纯为补经历频繁变动工作岗位，防止唯年龄倾向。正确处理选拔年轻干部与合理使用其他年龄段干部的关系，建立老中青合理搭配的干部队伍结构，防止干部任职年龄层层递减，充分调动整个干部队伍积极性。

#### 4. 坚持严管厚爱结合，健全完善干部考核评价体系

一是激励约束并重。坚持把对年轻干部培养与严管厚爱结合起来，做到严格要求与关心爱护相结合，从严管理与正向激励相结合，容错与纠错相结合，既要旗帜鲜明为那些敢于担当、踏实做事、不谋私利的优秀年轻干部撑腰鼓劲，又要抓早抓小、管紧管严防止年轻干部犯错误、出问题，从源头上确保年轻干部既能干事又不出事。

二是严格管理监督。把从严管理、从严监督贯穿年轻干部发现培养选拔全过程。强化日常跟踪了解和经常性考察，注意在年度考核、重大事项跟踪考察、巡察等工作中，了解分析年轻干部的思想状况和现实表现，引导立足本职、踏实工作，对搞自我设计和晋升路线图、不敢担当、“坐等提拔”的坚决不用。严格落实函询、诫勉等制度，充分发挥纪检监察、巡察、审计、信访等工作中的作用，始终把年轻干部置于党组织管理监督之中。严格落实《领导班子和中层管理人员“3+”考核评价办法》，积极推进《总部机关科级及以下管理人员“三考一评”考核评价办法（试行）》向基层延伸，完善年度考核、经常性考察、任职考察与平时了解相结合的跟踪考核机制，建立健全科学管用的常态化干部考核评价体系，加强干部的动态化管理，对理想信念不坚定、自我要求不严格、工作实绩不突出的，不能担当、不敢作为、不愿意到生产经营一线和艰苦、困难岗位工作的年轻干部，及时调整出优秀年轻干部信息库，并及时补充优秀人选，始终保持一池活水。

三是加强关心关爱。各级党组织要把关心年轻干部健康成长作为义不容辞的政治责任，加强长远规划，健全工作责任制。对年轻干部，要做到政治上激励、工作上支持、生活上关心、心理上关怀。健全谈心谈话制度，党组织主要负责同志和组织人事部门负责同志要经常与年轻干部谈心谈话，对发现的苗头性、倾向性问题早提醒、早纠正，防止小毛病演化成大问题。热情关心年轻干部，积极帮助解决思想、工作、生活中的实际问题。做好平时激励、专项表彰奖励工作，及时总结宣传优秀年轻干部先进典型，激励广大年轻干部在新时代担当新使命、展现新作为。

### （三）强化组织领导，确保工作稳定有序推进

1. 提高政治站位。各级党组织要切实把握发现培养选拔优秀年轻干部工作摆上重要议事日程，增强政治意识、大局意识和全局观念，提高重视程度，主动研究谋划，定期听取汇报，加强工作指导。要强化惜才育才、用才管才、爱才护才的责任感，加强正面引导，建设良好政治生态，真正使发现培养选拔优秀年轻干部成为共识。要坚持合理配置、突出重点、分级统筹、总量调控，实现优秀年轻干部发现培养选拔工作制度化、规范化、常态化。

2. 强化责任落实。各单位要建立以党组织主要负责同志为第一责任人的工作责任制，一级抓一级，一级带一级，层层抓落实，把发现培养选拔优秀年轻干部工作纳入集团公司党建思想政治工作考核，并作为重要内容进行考核。对思想重视不够、工作措施不力、配备长期不达标的，上级组织部门要约谈提醒，督促整改。同时，要坚决纠正工作中的不正之风，对于干部发现培养选拔中出现的违规违纪行为，一经发现并查实，坚决按照有关规定严肃处理。

3. 健全推进机制。各级组织人事部门要充分发挥职能作用，加强专门力量，完善工作机制，统筹优秀年轻干部的选拔、培育、使用、管理，促进年轻干部工作有机融入领导班子和

干部队伍建设，形成共享资源、统筹使用、共同落实的工作格局，确保各项工作积极平稳有序推进。

#### 四、其他

1. 各级党组织要根据本规划精神，结合实际制定具体措施，报集团公司党委组织部备案。

## 孩子的标准篇四

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积极性，根据《xx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。

以党的十八大精神为指导，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，真正把工作能力强、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。

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进行。

### （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xx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）学校符合竞聘条件的岗位：

- 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）

## （一）报名范围

学校符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、协调能力；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。特别优秀或工作特殊需要的，可以适当放宽。
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. 近三年考核等次均为称职以上。

1、制定竞聘方案，并报请市教育局审批；

2、教育局审批通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、也可以由组织推荐或群众推荐；

(2) 学校审核候选人资格，将符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，信任度测评达到70%以上者，可以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，综合分析考察情况，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，可以取消该岗位的竞聘，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。民主推荐率达到60%以上的，直接确定为考察对象，不再进行民主测评；推荐率达到50%以上但不足60%的，须再进行民主测评，民主测评信任度达到70%以上的，可以确定为考察对象；推荐率不足50%，但相对较高的，根据工作需要，可以进行二次推荐，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，综合分析考察情况，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，民主测评信任度达到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

2、竞聘方案公布及宣传动员

xx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

4、资质审核

xx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

xx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

xx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顺利进行，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xx

成员：曹xx

## 九、特别说明

报名时间截止到xx年5月11日（周一）下午19：00之前。

## 孩子的标准篇五

【本文为word版，下载后可修改、打印，如对您有所帮助，请购买，谢谢。】

## 工程副总经理岗位职责

1、认真贯彻执行党和国家关于工程建设的方针、政策、法律、法规和技术标准，落实工程建设生产责任制。

- 2、组织制定施工安全质量保证体系，并组织督促落实。
- 3、监督检查工程项目的施工质量，建设项目符合安全防火要求，检查落实“三同时”，新建项目不留隐患。
- 4、负责对施工队伍的资质审核，组织施工队伍签订安全协议，并组织对施工队伍的安全教育。
- 5、组织审查施工安全方案，并监督检查执行情况。
- 6、每月组织召开工程安全例会、不定期到现场进行安全检查，发现问题及时督促整改，并抓好落实。
- 7、组织监督所辖部门对员工的安全技能及安全知识的培训，提高员工的安全意识。

页 第1【精选】工程副总经理岗位职责—word版

【本文为word版，下载后可修改、打印，如对您有所帮助，请购买，谢谢。】

- 8、严格落实“四不放过”原则，按照公司规定组织处理范围内的安全事故。

页 第 2

## 孩子的标准篇六

矿山机电副总工程师(机械+电气+自动化) 广东东升实业集团有限公司 广东东升实业集团有限公司, 东升 岗位职责:

- 1制定本部门年度工作计划及下属项目机电管理规范, 并负责组织实施;

2. 负责下属单位机电设备、设施管理督查及技术协作；
3. 负责集团新建、技改、扩建等项目的机电设计、设备选型、工程招投标、施工、验收等过程化的技术服务及管理。
4. 负责集团生产中机电系统运作成本管理, 降耗增效。
5. 及时参与下属单位机电设备事故的调查分析处理, 制定防范措施, 确保安全生产。

任职资格:

学历及资格证书: 大专及以上学历、(机电)高级工程师。

技能:

- 3、熟悉机械原理, 有指导或实操解决故障的能力, 民企关工作实践经历;
- 4、熟练使用办公软件。

职业发展: 集团矿业运营中心副总工程师——矿业运营管理中心机电总工程师/总监

## 孩子的标准篇七

为促进学校少先队工作向着规范、特色的方向发展, 选出最优秀的少先队员担任大队委职务, 形成“自己的活动自己搞、自己的阵地自己建、自己的事情自己管”的少先队工作新局面。

1. 利用校公布栏进行宣传。
2. 校红领巾广播站宣传。
3. 各中队分班宣传。

1. 4—6年级品学兼优的少先队员，热爱少先队工作。
2. 热心少先队工作，能积极、主动为队员服务，向队员负责，当队员的“公仆”。
3. 能独立完成老师交办的所有工作任务。4. 有敏锐地观察事情和处理事情的能力。
5. 有开拓精神，能创造性地开展工作。

所有候选人精心准备，参加笔试。笔试成绩纳入竞选总成绩。

所有候选人完成“四个一”的任务：

学习委员：2名 宣传委员：2名 旗手：2名

文娱委员：2名 体育委员：2名 劳动委员：2名 1. 按要求，完成本岗位竞选规定任务。（见附表）

2. 根据竞选岗位职责要求，自主完成一项任务。（为考虑候选人岗位按需调度，候选人可选择其他岗位职责要求内的任务）

3. 准备好一份演讲稿（包括实践任务情况汇报和心得，今后工作打算等）4. 精心准备一份“自我介绍”宣传海报。海报将张贴在橱窗展示，并留作公开投票时使用。

大队部

二〇一五年九月二日

附1：

大队干部职责

大队长：召集并主持队委会，中队长联席会；负责组织制订工作计划和进行工作总结；负责上传下达及检查决议执行情况，帮助中队长做好中队工作；负责组织大队活动，召开队员大会，主持“队长学校”培训积极分子。

副大队长：在队长领导下，协助大队长做好大队工作，负责整理保管大队的文件和资料。

组织委员：负责做好组织教育工作，组织队员学习队章和队基本知识，负责少先队的组织开展工作，负责队部室的布置和有关资料的保管；负责接转队组织关系和统计报表工作；负责做好评比奖励工作。

学习委员：负责各种知识性活动的开展，负责帮助队员提高学习成绩，负责反映队员学习上的建设和要求。

宣传委员：负责组织广播、黑板报、墙报等宣传阵地工作；负责组织、培训宣传积极分子，组织“小记者团”；负责宣传国内外大事，宣传少先队的好人好事等，负责红领巾读书报活动。

旗手、护旗手：负责执旗、出旗、退旗、负责训练中队旗手；负责保管队旗和鼓号并主持鼓号队的训练工作，负责管理大队材料及“光荣册”、“少先队荣誉”、“队部室”。

文娱委员：负责组织大队的娱乐活动，负责训练文艺骨干、负责大队文艺汇演工作，与旗手配合组织训练鼓号队；负责保管鼓号和文娱用品。

体育委员：负责组织大队体育活动，协助学校做好两操和运动会工作。劳动委员：负责组织卫生评比工作，负责组织社会公益劳动；负责做好队员的劳动教育和自我服务的宣传工作。附2：



## 各岗位候选人任务单

大队长：

副大队长：

组织委员：

学习委员：

宣传委员：独立或3名左右候选人合作组织完成一期“红领巾广播”。

旗手：训练指导周一升旗仪式中队旗手执旗、出旗、升旗

文娱委员：负责校园广播系统清晨、午间和放学歌曲的选择播放工作

体育委员：协助体育组管理体育器材借还工作

劳动委员：组织校值日生进行两次班级卫生评比和办公室卫生评比，并对评比结果进行反馈。

## 孩子的标准篇八

为丰富我局离退休老干部业余生活，体现局党委对老干部工作的支持，局领导对老同志政治上的尊重和思想上的关怀，按照市局领导的指示，我处拟于上半年组织老干部外出参观一次工农业生产。活动方案如下：

他们情感交流，分享交通发展成果，促进老领导、老同志对全局工作的理解与支持。

二、活动形式：选择服务质量和能力相对较好的旅游公司，

通过组团形式，有计划地分期分批组织。同时，结合老同志的身体和年龄特点，此次活动拟配备一些必备药品或专职预防医生陪同外出。

另外，今年准备结合老同志兴趣爱好，在此活动之后再组织几次小范围踏青游园、登山玩水等活动。

4、5月份。

四、参加人员：市局机关管辖的离退休干部，工作人员，陪同医生等。

五、参观地点：

方案一，西安红色游。参观景点主要有西安事变旧址——兵谏亭、华清池，秦始皇兵马俑，亚洲最大的音乐广场——，我国最大的唐文化主题公园——大唐芙蓉园等。

方案二，北京奥运游。参观景点主要有天安门广场升旗，故宫，奥运会主会场——水立方和鸟巢，居庸关长城等。

六、保障工作：

1、体验。为保障活动顺利进行，结合老干部体验制度，外出前组织一次老干部身体检查。

2、摸排。在体验的基础上，结合平时掌握情况，对所有老干部身体状况进行分类，确定适合外出参观人员。

3、服务。明确领队、服务人员职责，强化服务质量和意识，为老干部工农业参观做好保障工作。

4、费用。按照勤俭节约办事的原则，外出参观要合理安排，科学规划，力争花最少的钱达到最好效果。所需费用，另行专项报告。

妥否，请批示。

老干部处

## 孩子的标准篇九

1、三至六年级在校少先队员。

2、热心于少先队工作。热情并富有服务意识，以服务学校、服务老师、服务同学为荣，责任心强、威信较高、有胆量、有魄力，有组织管理能力，工作积极主动，富有创新精神。

1、3至6年级中队通过中队选举推荐到大队部2名候选人，然后进行全校性的竞选活动，产生出大队干部。

2、竞选职务和数量如下（名额视具体情况再调整）：

1、候选人准备：自我宣传海报（大小规格：四开），于10月8日早上上交大队部，将予以展示。（逾期将做自动放弃）

2、队知识问答（10月13日下午第一节课后两边校区同时展开，地点另外通知）。

3、候选人准备1到2分钟的演讲向他人介绍自己。

2--6年级各中队推选2名有威信的队员代表参加投票。

1、参加竞选的候选人须在班主任的指导下认真填写申请表格。

2、参与竞选以上职务的队员，一经选上，可能在一定程度上影响原班级管理工作，请班主任老师务必配合，减轻班中大队干部的管理工作，避免与少先队的工作发生冲突。

这里有你挑战自我的空间、施展抱负的机会，望各班积极参

与!

以下表格请于9月29日上交大队部，谢谢!