

竞争方案思路(模板6篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。那么方案应该怎么制定才合适呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

竞争方案思路篇一

为进一步深化干部人事制度改革，建立健全干部选拔任用的竞争激励机制。根据溧委组通[2013]23号文件关于印发《区镇机关中层干部全员竞争上岗实施方案》的通知要求，结合我局“三定”方案，特制定安监局机关中层干部竞争上岗实施方案。

以《公务员法》、《党政领导干部选拔任用工作条例》和《党政机关竞争上岗工作暂行规定》为依据，进一步扩大用人民主，坚持任人唯贤，拓宽选人渠道，促进全面学习，加强岗位交流，推进能上能下，激励机关中层干部爱岗敬业，恪尽职守，奋发进取，进一步提高机关工作效能，努力建设一支政治素质高、业务能力强、作风过硬、群众拥护的机关干部队伍，促进安监事业又好又快发展。

全员竞争上岗工作在局竞争上岗领导小组的统一领导下实施。坚持党管干部原则；任人唯贤、德才兼备原则；群众公认、注重实绩原则；公开、平等、竞争、择优原则；民主集中制原则；依法办事原则。

全员竞争上岗是局机关内部中层领导职位通过公开竞争的方式确定人选，凡是符合竞争上岗条件的人员，都可以参与中层领导职位的资格竞争。全员竞争上岗应在核定的编制和中层职数限额内进行。

(一) 基本条件

参加中层领导职务竞争上岗的人员，应具备《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的基本条件。

(二) 资格条件

- 1、 本局在编在岗的行政编制或事业编制人员。
- 2、 竞争职位人员具备大专以上文化程度；男性年龄不超过55周岁(1958年1月1日以后出生)，女性年龄不超过52周岁(1961年1月1日以后出生)。
- 3、 竞争中层正职领导职务的，应当在中层副职(级)岗位工作两年以上；竞争中层副职领导职务的，应在下级岗位工作三年以上；竞争同级领导职务的，任职年限不限。
- 4、 近三年年度考核为称职或合格以上等次。
- 5、 身体健康。
- 6、 符合任职回避规定。

正在接受组织审查或在党纪、政纪处分期内的人员，不得参加竞争上岗。

全员竞岗一般按下列程序进行：

- 1、 公布方案。结合局工作实际和竞争职位要求，制定实施方案，经局领导班子集体研究，报区委组织部、区编办、区人社局审核同意后，向局机关全体人员公布，并按方案组织实施。

方案公布后，原任中层干部继续履行原职责，直到该科室负责人重新明确为止。

2、组织报名。报名可采取个人自荐、群众举荐、组织推荐相结合的方式。报名人员填写《竞争上岗报名表》，可只报一个任职意向，也可兼报其他任职意向，并写明是否服从组织安排。

3、资格审查。竞岗工作领导小组对报名人员的条件进行资格审查确认，公布参加竞岗人员名单。

4、述职和民主测评。参加竞争人员应向本单位全体工作人员述职，介绍自己近年来的工作情况和任职后的工作设想，述职时，区委组织部、区人社局派员参加。

5、组织考察。局竞岗工作小组，根据参加竞争人员的个人素质要素、述职、民主测评等，择优确定考察对象并进行考察。考察情况必须形成书面材料，提出任用建议。

6、讨论决定。考察后，召开局长办公会，根据参加竞争人员的资历、述职、测评等综合情况和考察结果，经领导班子集体讨论，票决决定拟任用人选。并进行公示。

7、公示任用。拟任人选，进行公示，公示时间7天。公示结束后，按规定程序办理任职手续，任职文件抄送区委组织部、区编办、区人社局等有关部门备案，《干部任免审批表》经区委组织部审核后归入个人档案。

全员竞争上岗人员实行任期制，任期三年。任期内享受岗位相应待遇。男性年龄达到55周岁，女性年龄达到52周岁后不再担任中层领导职务，转任同级非领导职务。

1、加强领导，提高认识。为了使这次中层干部竞争上岗工作顺利，在区委组织部、区编办、区人社局指导下，经局长办公会研究决定，成立以局长刘德波为组长，副局长张锋、许秋生、黄毓南为成员的公开竞争工作领导小组。全局人员要充分认识到这次中层干部竞争上岗工作的目的和意义，以认

真严肃的态度，积极配合做好公开竞争上岗的各项工作。

2、精心组织，周密安排。这次中层干部竞争上岗工作时间紧，要正确处理好日常工作和公开竞争上岗的关系，做到精心组织，周密安排。公开竞争上岗的具体工作由办公室负责。

3、严格程序，严肃纪律。为确保中层干部竞争上岗工作的公开、公平、公正，要充分发扬民主，坚持标准，严格程序，严肃纪律，接受组织人事部门监督，确保这次竞争上岗工作稳妥实施。

六、事业单位竞争上岗参照执行。

竞争方案思路篇二

根据中共大方县委组织部《关于转发地委组织部关于认真做好党政机关中层干部竞争上岗工作的通知的通知(方组发[20xx]22号)精神，结合我乡实际，经乡党委、政府研究，决定实行乡机关中层干部竞争上岗、一般干部双向选择。现就这项工作的组织实施提出如下意见：

一、指导思想

坚持以科学发展观为指导，按照《党政领导干部选拔任用工作条例》、《国家公务员法》、《党政机关竞争上岗工作暂行规定》，认真贯彻执行干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化的方针，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，通过中层干部竞争上岗和一般干部双向选择，着力优化队伍结构、增强机关活力、加强履职监督、提高工作绩效，进一步形成机关干部优胜绌汰的长效机制，打造一支“改革创新、真才实学、公正廉洁”的高素质机关干部队伍，为实现我乡经济社会全面发展的目标提供干部人才保障。

二、基本原则

- 1、坚持党管干部的原则；
- 2、坚持公开、平等、竞争、择优的原则；
- 3、坚持任人唯贤、德才兼备，注重工作实绩的原则；
- 4、坚持人事相宜、优化结构，工作需要为主，兼顾个人意愿的原则；

三、竞争上岗的职位、双向选择的职位、职数

本次竞争上岗的范围按县委、县政府批准的我乡机关人员编制方案执行。共设16职，其中乡机关办事机构领导7职，乡属事业单位领导9职。具体如下：

行政单位(7个)：

党政办公室：主任1名、副主任1名、工作人员4名；

经济发展办公室：主任1名、工作人员1名；

团委书记：1名；

妇联主席：1名；

社会事务管理办公室：主任1名、工作人员1名；

社会治安综合治理办公室：主任1名、工作人员1名；

计划生育办公室：主任1名、工作人员1名；

事业单位(9个)：

财政所：所长1名、工作人员4名；

村镇规划建设站：站长1名、工作人员3名；

四、竞争上岗的基本条件和资格

(一) 基本条件

- 1、政治思想素质好，处事公道，群众基础好，具有较强的事业心和责任感，工作热情高；
- 2、具有争任岗位须具备的专业知识和政策理论水平；
- 3、具有一定的组织领导和文字、口头表达能力以及实际工作经验，能积极贯彻上级指示精神，并结合实际，创造性地开展工作。

(二) 基本资格

- 1、在20xx年12月31日参加工作；
- 2、年度考核称职(合格)以上；
- 3、高中、中专以上文化程度，身体健康，年龄原则上不超过45周岁，续争原岗位的可适当放宽文化程度和年龄要求。

五、一般干部竞争的条件

- 2、服从领导，忠于职守，热爱岗位，积极工作；
- 3、具有争用岗位所需的文化水平、专业技术和相应的工作能力。

六、竞争上岗的工作程序

(一)、动员

5月31日，乡党委召开中层干部竞争上岗和一般干部双向选择工作动员大会，公布中层干部职数、双向选择职位及职数。

(二)、报名与资格审查

1、竞争上岗报名采取个人自荐和组织推荐的方法，符合条件者填写竞争申报表(报名时间截止6月8日)。按照1:2比例进行报考，每人只能竞争一个职位，对达不到比例的，将不予以开考，将采取其他方式或途径选拔任用，同时向县委组织部报告。

2、资格审查。按照干部管理权限，依据竞争上岗的条件，对报名者进行资格审查。

(三)、笔试

笔试时间：(6月13日)。笔试为闭卷考试，笔试科目为《综合知识》，分值100分。由乡中层干部竞争上岗工作领导小组统一组织命题、制卷、阅卷。

(四)、竞职演讲、民主测评、民主推荐

时间：6月15日。

1、竞争者在全乡干部大会上竞职演讲，内容包括个人简历、自身优势、工作思路、工作目标等，竞岗演讲的顺序采取抽签的办法确定，演讲时间不超过5分钟。

2、个人陈述竞岗演讲后，组织全乡干部以无记名投票方式对参加竞争者进行民主测评。与会人员根据竞争者的演讲情况和平时工作实绩，予以评议打分。其中乡领导班子成员分值占50%，村书记、主任、事业单位负责人分值占25%，乡干部分值占25%。最低分为70分，最高不得超过100分。

3、在竞职演讲、民主测评之后，与会人员参加中层干部民主推荐工作，把民主推荐工作纳入竞争上岗的重要内容，计入综合成绩。

(五)、组织考察

时间：6月18日—22日。

根据竞职人员演讲情况及民主测评结果的总得分(总得分=演讲得分×60%+测评得分×40%)，按考核对象人数多于拟任职位人数的原则，择优确定考察对象，乡党委集体讨论，按照“德、能、勤、绩、廉”全面考察，确定初步人选，并在一定范围内公示(公示期为5天)，接受群众监督。

(六)、任命

竞争上岗人员试用期为一年，试用期满后，根据其任职期间的“德、能、勤、绩、廉”等综合表现确定是否任用。未被聘用的，可在竞争的岗位或其他岗位选择聘用，落聘的将作待岗处理。

七、双向选择的工作程序

(1)一般干部在中层干部竞聘之后，实行双向选择。

(2)公布职位。根据编制、现有干部人数和工作需要，确定各办公室的职位，并予公布。

(3)双向选择。由符合条件的一般干部填写应聘岗位自荐表，每人可填报两个志愿岗位。各办公室负责人依据本办公室的应聘条件和职位数，提出本办公室聘用的建议人选(在确保完成工作任务的前提下，可以足额选择，也可以缺额选择)，并报乡党委审定。

(4)确定聘任人员。乡党委综合考虑后，根据工作需要和人员合理配置、合理交流的原则，统一平衡、适当调整，集体讨论确定聘任人员。双向选择后无人选择的岗位，可征求没有确定岗位的人员意见，进行第二轮双向选择。

(5)双向选择落聘人员，其本人提出要求的，由乡党委可根据实际工作需要，安排具体岗位试聘，不服从安排或者试聘期满仍未被聘用的，作待岗处理。

(6)聘用人员，按照乡动态跟踪考核情况，不能胜任聘用单位工作的，作解聘处理。解聘人员不再进行选岗聘用，未聘用的作待岗处理。

八、有关事项

未选择上岗的人员在乡党委的教育帮助下，应认真查找不足，制订整改措施，然后由乡党委统一分配工作岗位。

九、组织领导

中层干部竞争上岗、一般干部双向选择工作在乡党委的领导下进行。乡成立由乡党委书记周远鹏同志任组长，乡党委副书记、乡长罗国琴同志任副组长，其他副科级班子成员为成员的领导小组(名单附后)。领导小组要严格坚持工作原则，把握工作程序，确保此项工作进行顺利。

看过2017年竞争上岗实施方案的人还看了：

1. 干部竞聘上岗实施方案
2. 中层竞聘上岗实施方案
3. 2017年干部正风肃纪工作实施方案
4. 2017年干部下基层工作实施方案

5. 医院竞聘上岗实施方案

竞争方案思路篇三

根据中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》、中组部、人事部《关于党政机关推行竞争上岗的意见》和市委组织部、人事局印发的《xx市党政机关工作人员竞争上岗实施办法》及《xx省xxx人民法院职能配置、内设机构和人员编制方案》的规定，结合院机关实际，制定本方案。

一、指导思想和基本原则

坚持以“三个代表”的重要思想和十六大精神为指导，在机构改革中贯彻落实党中央、最高人民法院和省、市委关于推进干部人事制度改革的要求。通过竞争上岗，优化中层领导干部队伍，合理配置人才资源，建立具有生机与活力、有利于优秀人才脱颖而出的用人机制，建设一支政治坚定、业务精通、作风优良、廉洁奉公的中层领导干部队伍。

竞争上岗工作必须严格贯彻：党管干部的原则；德才兼备、注重实绩的原则；公开、平等、竞争、择优的原则、群众公认原则；民主集中制的原则；严格按程序办事的原则。

二、竞争职位

本次竞争的中层领导职位为院机关内机构中除纪检组长以外的其他职位。

具体职位为：政工科长1名，办公室主任1名，副主任1名，监察室副主任1名，执行局（庭）长1名，副局长2名，刑庭庭长1名，副庭长1名，民一庭庭长1名，副庭长1名，民二庭庭长1名，副庭长1名，行政庭副庭长1名，审监庭庭长1名，副庭长1名，立案庭庭长1名，法警大队副队长1名xx中心法庭副庭长1名xx中心法庭副庭长1名。

三、基本条件和资格

竞争中层领导职位在院范围内报名，凡符合本方案所列基本条件和资格的院机关干部均可报名。

（一）基本条件

参加竞争上岗人员必须具备下列基本条件：

2、具备所竞争职位需要的'专业知识和实践经验，有较强的组织领导能力，开拓进取，敢于管理，作风民主，团结同志，有一定的群众基础。

3、有强烈的革命事业心和政治责任感，献身司法事业，热爱法院工作，勤奋敬业，踏实肯干，廉洁奉公，品行优良。

4、竞争审判业务部门领导职务必须具有法官资格。

（二）竞争上岗资格

1、职级

竞争正职：必须任副科2年（200x年x月底前任职）以上。

竞争副职：工龄满三年以上(200x年x月底以前参加工作)；竞争审判岗位副职，须任助审员2年以上（200x年x月底前任职）。

2、年龄

参与竞争正职的年龄不超过55周岁（xxxx年x月底以后出生）、副职人员不超过50周岁（xxxx年x月底以后出生）。

3、其他

近三年年度考核称职以上且未受过党纪、政纪处分。

四、考评内容和方法

考评内容分为命题考试、自荐演讲、民主测评和组织评价四部分。

命题考试内容为：公共知识和专业知识，总成绩为30分。

自荐演讲的内容为：就本人及竞争职位的相关情况进行演讲。时间为10分钟，顺序为抽签方式确定。满分20分。

民主测评在全院干部、职工范围内进行，满分30分。

计分方法为：民主测评得分=（胜任票数×1+基本胜任票×0.8+不胜任票×0.2）×xx%

组织评价：由县法院人事制度改革领导小组成员进行评议，满分20分。

五、实施步骤

（一）公布竞争职位

经县委审批后，由县法院人事制度改革领导小组统一公布竞争职位。

（二）公开报名

符合竞争上岗条件和资格的人员自愿报名，每人只能竞争2个岗位，并在规定的时间内填写《部门领导职位竞争上岗报名表》交报领导小组，在第一轮正职竞争中落选的人员可在副职竞争前，报副职岗位。

（三）资格审查

按照竞争上岗的条件和资格，对报各人员进行资格审查，经县委组织部审定后并向全院公布审查结果。

（四）命题考试

由县法院人事制度改革领导小组出题，对报名参加竞岗的人员进行统一考试。

（五）自荐演讲

由县法院人事制度改革领导小组组织竞争人员进行竞职自荐演讲，并公布自荐演讲成绩。

（六）民主测评

由县法院人事制度改革领导小组，组织对符合竞争条件人员进行民主测评。

（七）组织评价

通过组织考查，根据竞争上岗人员的德、能、勤、绩、廉做出综合评价。

（八）审定、公示、报批

由县法院人事制度改革领导小组根据考试、自荐演讲、民主测评、组织评价四项得分由高分到低分确定高层干部人选，进行公示。公示期满后报县委按干部管理权限办理任职手续。对在公示期间署名反映拟任人选有违法违纪问题且反映具体的，由纪检监察部门调查，根据调查结果再议定其任职问题。

六、其他

（一）加分项；近三年□200x至200x□获各项荣誉及庭审竞赛

优胜者加以下分值。

- 1、省级荣誉每项加2分。
- 2、市级荣誉每项加1分。
- 3、县级荣誉每项加0.5分，对200x至200x年度在公务员考核当中，1次优秀加1分。
- 4、庭审竞赛优胜者市级每项加0.5分，本院每项加0.2分。

（二）在中层干部竞争中落选的人员保留原职级待遇。

七、组织领导

由县法院人事制度改革领导小组具体负责组织实施，并抽调有关工作人员承办相关工作。

八、本方案由县法院人事制度改革领导小组负责解释。

竞争方案思路篇四

为解决当前井下生产单位、井下辅助单位、地面生产作业单位、机关后勤单位用工方面人员结构配置不合理的问题，根据公司组织机构的调整和岗位设置情景，经公司研究决定，实行员工竞聘上岗制度，特制定以下实施方案。

经过竞聘择优的方式，实现人力资源的优化配置，为企业的可持续发展供给有力的人力资源保障。

- 1、公平、公正、公开、竞争、择优的原则。
- 2、人、事、岗相匹配的原则。

3、双向选择的原则。

XX

见公开竞聘岗位表

集团公司机关部室、本部矿所有在职员工均可参加竞聘。

- 1、热爱煤矿工作，身体健康。
- 2、爱岗敬业，勤奋工作，踏实肯干。
- 3、服从管理，团结同事，遵纪守法。
- 4、具备相应的业务技能。
- 5、为人诚恳，严于律己，节俭廉洁。

（一）公开报名

竞聘上岗报名采取个人自荐的方法，报名者须填写《竞聘上岗申请表》，最多可竞聘2个岗位。竞聘者填写后将申请表提交竞聘考核办公室。

其中采掘开生产一线单位员工不允许报名到辅助、地面生产作业单位；井下辅助生产单位员工不允许报名到地面生产作业单位；地面生产作业单位不允许报名到机关科室，严禁人员倒流。

（二）资格审查

竞聘考核办公室按照基本条件、岗位任职条件对申请人员进行资格审查，确定参加竞聘人选，予以公布并通知本人。

另行通知

1、候选人员名单确定

由竞聘考核办公室根据竞聘者基本条件计分、笔试、面试成绩计算出每个竞聘者的总分进行排序，确定竞聘上岗候选人员名单。

2、拟聘任人员名单确定

竞聘上岗候选人员名单经总经理（矿长）办公会讨论、审核后，确定拟聘任人选。

1、对拟聘任上岗人选将在公司范围内进行公示，公示3天，如无异议，正式聘用。

2、竞聘人员或其他员工，如对竞聘过程、竞聘结果有异议，可在竞聘结果公布3日内，向竞聘考核工作组提出申诉，经竞聘工作考核工作组进行核实后，根据实际情景可推迟所针对岗位的聘任工作。

1、工作人员不准泄漏竞聘工作方面的任何信息。

2、各考评小组要妥善保管有关资料，不得随便传阅或者复印，竞聘工作结束时应及时上交竞聘考核办公室归档。

3、工作人员不得在竞聘工作中隐瞒或歪曲事实真相，不得为应聘人员供给有可能影响竞聘公正性的任何信息。

竞争方案思路篇五

为深化我县教育系统事业单位人事制度改革，建立健全我县教育系统事业单位岗位设置管理制度，实现我县教育系统事业单位人事管理的科学化、规范化、制度化，根据重庆市人事局《关于印发重庆市事业单位岗位设置管理实施办法（试行）的通知》（渝人发〔20xx〕2号）、《关于印发重庆市中

等职业学校、普通高中、幼儿园岗位设置管理指导意见的通知》（渝人发〔20xx〕41号）、《关于印发重庆市义务教育学校岗位设置指导意见的通知》（渝人发〔20xx〕42号）、《关于印发重庆市科学研究事业单位岗位设置管理指导意见的通知》（渝人发〔20xx〕33号）、《关于印发重庆市机关直属服务性事业单位岗位设置管理指导意见的通知》（渝人发〔20xx〕34号）、《关于事业单位岗位设置工作若干问题的处理意见（一）》（渝人发〔20xx〕68号）和《关于事业单位岗位设置工作若干问题的处理意见（二）》（渝人发〔20xx〕106号）以及忠县人事局《关于转发〈重庆市人事局关于印发重庆市事业单位工作人员竞聘上岗暂行规定〉的通知》（忠人事发〔20xx〕85号）等文件精神，结合本县教育系统实际，特制定忠县教育系统事业单位竞聘上岗实施方案，具体内容如下：

以国家人事部和我市关于实施事业单位岗位设置管理工作的文件精神为依据，按照科学合理、精简效能的原则，坚持将事业单位岗位设置管理与事业单位工作人员收入分配制度改革结合起来，与事业单位人员聘用制度结合起来，与促进事业单位用人机制转换结合起来，深化事业单位人事制度改革，建立健全事业单位岗位设置管理制度。

通过实行岗位总量控制、结构比例控制和最高等级控制，组织引导事业单位按岗聘用、以岗定薪、合同管理，实现由身份管理向岗位管理、由固定用人向合同用人的转变，进一步完善事业单位人员聘用制度，推进事业单位收入分配制度改革顺利实施，充分调动事业单位各类人员的积极性、创造性，增强事业单位生机与活力，逐步建立具有事业单位特点的人事管理制度，推动我县教育事业又好又快发展。

组长：赵洪生

副组长：梁文政

成员：张明喜易坤权陶卫东李发明曾庆安

下设办公室，梁文政兼任办公室主任，陈元柳任办公室副主任，李林峡、赵明、黄德林、杨文豪、鞠小兰、秦华平、邓华、陈世奎、伯海红、陈国英为成员。

我委所属事业单位109个，机构编制总数7541个，其中管理岗位共设置70个，专业技术岗位共设置7xx7个，工勤技能岗位共设置324个。

则；坚持公开竞争、择优聘任的原则；坚持公开、公平、公正的原则。

- 1、遵守宪法和法律；
- 2、具有良好的品性；
- 3、具备岗位所需的专业能力技能和资格条件；
- 4、适应岗位要求的身体条件；
- 5、上年年度考核结果必须为称职及以上。
- 6、在党纪、政纪处分期内或正在接受立案审查或停职审查尚未做出结论的人员，暂不参加竞聘上岗。

忠县教育系统事业单位在编在岗的管理人员、工勤技能人员 and 专业技术人员。（经主管部门同意的上挂、支教、借调人员和离职学习人员均属在编在岗人员）

- 1、竞聘上岗前，将原来已聘相应层级的人员对号入座，如果原来同一层级已聘人数少于设置的岗位数，首先在已聘人员中竞聘同一层级的不同等级，然后在获得同一层级任职资格而未聘任的人员中竞聘所剩空岗；如果原来同一层级已聘人

数多余设置的岗位数，则先在同一层级已聘人员中竞聘同一层级的不同等级，然后将未竞聘上的已聘人员保留原聘任等级，在备注栏内注明“过渡”。

2、如果有岗位而同一层级没有已聘人员，则在现有取得相应资格的人员中开展竞聘上岗。

3、如果同一层级没有岗位但原来有已聘人员，则将已聘人员放在原来已聘岗位上，在备注栏内注明“过渡”。

1、七级职员岗位，须在八级职员岗位上工作满三年；

2、八级职员岗位，须在九级职员岗位上工作满三年。

3、单位没有设置管理岗位或管理岗位设置数少于现有实际享受同级工资的人数时，竞聘上岗后余下的管理人员保留现在聘任岗位，在名册备注栏内注明“过渡”。

1、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满五年，并通过技师技术等级考评。

2、三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下设一级岗位工作满五年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核。

3、五级工勤技能岗位，须学徒期、熟练期满，且通过初级工技术等级考核。

4、普通工岗位，须学徒期、熟练期满。

5、单位没有设置工勤技能岗位或工勤技能岗位设置数少于现有实际享受同级工资的人数时，竞聘上岗后余下的工勤人员保留现在聘任岗位，在名册备注栏内注明“过渡”。

竞争方案思路篇六

为贯彻落实《潍坊市事业单位专业技术岗位竞聘上岗实施意见》等上级有关文件精神，推行我校岗位设置管理，根据上级批复的设岗方案，现就我校专业技术岗位竞聘上岗工作提出如下意见：

- 1、坚持公开、平等、竞争、择优的原则；
- 2、坚持任人唯贤、德才兼备的原则；
- 3、注重工作实绩、资历和能力的原则；
- 2、具备资格的专业技术人员根据岗位任职条件与要求，实行按岗聘用、竞聘上岗；

（一）基本条件

- 1、爱岗敬业，忠于职守，勤奋工作，具有良好的职业道德；
- 3、现聘任期内各年度考核均为合格以上；

（二）竞聘条件

- 1、专业课教师应具备相关实践操作技能和实践教学能力；
- 1、公布竞聘岗位。
- 2、个人申请及资格审查。竞聘人员向评聘专家委员会（初评委）提出个人书面申请，并在规定的时间内提交相关材料。每人只能申请竞聘一个岗位。
- 3、按照专业技术人员（5-12级）的先后顺序，分别组织竞聘。竞聘采取综合考核计分、评聘专家委员会（初评委）审核的

方法进行。

4、公示。

5、审核备案。

6、签订合同，颁发聘书。拟聘任人员由人事部门确认并备案后，校长依据《山东省事业单位实行人员聘用制度暂行办法》等规定，向受聘人员颁发聘书，签订合同，并行文公布。

1、潍坊商校职称评聘专家委员会（初评委）

主任：于建平

副主任□xx

成员□xxx

2、潍坊商校职称评聘监督委员会

主任：任云杰

成员□xxx

1、事业岗位竞聘上岗实行聘期管理。聘期根据每个岗位的工作需要、专业特点和要求合理确定。学校岗位聘用一般为3年。聘用时间一般应满一个聘期。聘期内岗位等级发生变动的，其聘期按新的聘用合同执行。

2、有下列情形之一，学校岗位聘用专家委员会确认并研究同意，经不少于5个工作日公示无异议的，可签订至退休的合同：

3、加强聘期和聘后管理。建立健全考核制度，事业单位应根据人员聘用制度的有关规定对聘任的专业技术人员工作情况

进行年度考核，必要时还可以增加聘期考核。

（一）管理岗位

（二）专业技术岗位

学校共设专业技术职务岗212个，根据省人事厅规定，高级、中级、初级比例为3：5：2。高级专业技术职务64个岗位，5级、6级、7级岗比例为2：4：4，其中5级岗13个，6级岗25个，7级岗26个；中级专业技术职务106个岗，8级、9级、10级岗比例3：4：3，其中8级岗32个，9级岗42个，10级岗32个；初级专业技术职务42个岗，11级岗21个，12级岗21个；员级岗根据实有人数聘用。上述岗位中本次聘任：高级岗位7个，中级岗19个。

（三）工勤技能岗位

工勤技能岗共设4个岗位，其中技术工三级1个，技术工四级1个，技术工五级1个，普通工1个。