

 山东省青年管理干部学院

学院工作意见

二〇〇二年十二月

学院工作意见目录

1、关于成立“民主管理委员会”的意见·····	1
2、关于处级干部竞争上岗工作的意见·····	4
3、全员优化组合试行意见·····	10
4、关于加强干部监督检查工作的意见·····	19
5、关于以“三个代表”重要思想为指导加强党的建设，加快 学院发展的意见·····	23
6、关于加强和改进学院思想政治工作的意见·····	32
7、关于加强教职工学习的意见·····	41
8、关于进一步加强学生工作的意见·····	46
9、关于开展高职专业教学改革试点工作的意见·····	52
10、关于加强水、电、暖管理的意见·····	56
11、关于加强安全防范工作的意见·····	59
12、关于加强合同、协议管理工作的意见·····	61
13、关于做好离退休工作的意见·····	63

关于成立“民主管理委员会”的意见

为进一步落实“三个代表”的重要思想，完善学院重大问题的决策程序，拓宽上下沟通渠道，强化教职工的主人翁意识，调动教职工工作的积极性、创造性，维护教职工的合法权益，推动校务公开和学院民主建设，促进学院改革、发展和稳定，经院党委研究，决定成立“民主管理委员会”。

一、民主管理委员会的性质、任务

民主管理委员会是由教职工代表组成、民主管理学院的议事咨询机构。民主管理委员会在院党委领导下开展工作，行使职权，发挥作用。其主要职责是：

1、参与学院重大问题的决策。诸如学院的办学指导思想、年度工作计划、中长期发展规划、重大改革方案、重大项目投资、教师队伍建设及其他有关学院发展的重大问题，要经民主管理委员会进行酝酿讨论，听取意见和建议。

2、维护教职工的切身利益。凡涉及教职工切身利益的重大事项，诸如分配制度改革和住房分配调整方案等，要经民主管理委员会审议通过。

3、行使监督职能，促进高效廉政。对处级以上领导干部、个

别重要岗位和后勤服务部门的主要负责人定期进行评议，评议结果作为表彰奖励、职务晋升、岗位聘用或干部戒勉、警示和处罚的重要依据。

4、畅通上下沟通渠道，发挥桥梁作用，促进学院改革、发展和稳定。密切联系教职工，及时反映教职工的呼声和要求；宣传院党委的工作思路和意图，及时作好解释与疏导工作。通过上情下达、下情上达、双向交流、及时沟通，达到统一思想、增进团结、疏解情绪、推动工作的目的，促进学院的改革、发展和稳定。

二、人员构成及产生办法、条件

1、人员构成。民主管理委员会设主任 1 人，副主任 2 人，委员若干人。主任、副主任由委员会选举产生。

2、委员产生办法。原则上每个处级部门出 1 名代表作为民主管理委员会的委员，由所在部门民主推选产生。教师人数较多的系，可推选 2 名参加。民主管理委员会每两年改选一次，委员可连选连任。委员构成应具有广泛性和代表性，处级干部、教学骨干、普通教师和职工应各占适当比例。委员如因工作变动离开原选部门，该委员将自动失去作为原部门的代表资格，不再担任民主管理委员会的委员。空缺的可由原选部门另推选 1 名代表参加民主管理委员会。

3、委员条件：

(1) 政治素质好。坚持四项基本原则，拥护党的路线、方针

和政策，党性强，作风正，有大局意识。

(2) 群众威望高。爱岗敬业，清正廉洁，公道正派，团结同志，在群众中有较高的威望。

(3) 有参政议政能力。头脑清晰，思维清楚，明辨是非，原则性强，有分析判断能力，能摆正学院、所在部门和职工个人三者之间利益关系。

(4) 关心学院的发展和建设。有较强的事业心和责任感，以校为家，以校为荣，热爱学院，关心学院，愿为学院的发展和建设献计献策。

三、工作制度

1、定期召开会议。原则上每半年召开一次会议，遇有重要问题可随时召开。

2、每次会议必须有三分之二以上委员出席。表决事项获实际到会委员的一半以上同意方可有效。

3、根据会议内容及需要，可邀请学院党政领导和有关人员参加。

4、平时如有需要表达的意愿或反映的问题，委员可署名书面提出或当面向院领导反映。

5、需提交民主管理委员会讨论的重要问题，应根据党委要求，由学院行政或工会提出。

6、院工会是民主管理委员会的工作机构，负责民主管理委员会的日常工作。

关于处级干部竞争上岗工作的意见

为深化干部人事制度改革，建立竞争和激励机制，进一步加大我院公开选拔任用干部的力度，经党委研究决定，对本院部分处级干部岗位实行竞争上岗。为搞好这项工作，现提出如下意见。

一、指导思想

以邓小平理论和党的十六大精神为指导，以《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》为依据，进一步拓宽选拔、任用干部渠道，促使德才兼备、实绩突出、群众拥护的优秀人才脱颖而出，激励干部爱岗敬业，恪尽职守，开拓进取，奋发向上，努力建设一支精干、高效的干部队伍，为学院的改革、发展和稳定提供坚强的组织保证。

二、原则

- 1、党管干部原则。
- 2、德才兼备、任人唯贤原则。
- 3、群众公认、注重实绩原则。
- 4、公正、平等、竞争、择优原则。
- 5、民主集中制原则。
- 6、改革、精简、高效原则。

三、竞争上岗的条件及资格

(一) 竞争上岗的条件。

1、认真贯彻党的路线方针政策,正确理解和掌握邓小平理论,具有履行职务职责所需的理论政策水平、专业知识和组织协调能力,有开拓创新意识,自觉执行民主集中制原则。

2、忠诚党的教育事业,有强烈的事业心和责任感,具有较高的组织领导和文字表达能力,工作认真扎实,政绩突出。组织纪律性强,作风正派,清正廉洁,团结同志,遵纪守法,办事公道,严以律己,群众公认。

3、在岗在编正式干部(含学院正式招聘人员)。

4、任现职期间,年度考核均被确定为合格及以上等次。

5、身体健康,能履行岗位职责。

(二) 竞争上岗的资格。

1、正处级岗位竞争资格。

(1) 现任副处级职务或现任正科级(或相当于正科级)职务3年以上;

(2) 具有大学专科以上学历;

(3) 年龄一般在50周岁以下(1952年1月1日以后出生)。

2、副处级岗位竞争资格。

(1) 现任正科级(或相当于正科级)职务或具有副教授以上职务;

(2) 具有大学专科以上学历;

(3) 年龄一般在 50 周岁以下 (1952 年 1 月 1 日以后出生)。

(三) 德才兼备、业绩突出、工作特别需要者, 经申请批准, 适当放宽参加竞争的任职资格条件。

四、竞争上岗的程序、方法

1、组织动员。召开动员会, 学习中央、省委关于干部竞争上岗的文件精神, 进行深入动员, 明确干部人事制度改革的目的和意义, 端正思想认识和态度, 鼓励符合条件的人员踊跃报名。公布职数和任职资格。

2、公开报名。凡符合竞争上岗条件的我院教职工均可报名。报名采取个人自荐、组织推荐的方式进行。组织推荐应经本人同意后有效。报名者必须填报《竞争上岗报名表》, 简述本人工作经历及竞争上岗的优势和条件, 加盖处室公章。

4、资格审查。按本次竞争上岗的条件, 对报名者进行逐一严格审查, 经审查符合条件的, 提交党委研究, 并公布竞聘人员名单。

5、综合考评。

第一, 民主测评。民主测评成绩占综合考评总成绩的 30%。进行两个范围民主测评, 第一范围全院副处级以上干部、副高级以上专业技术人员; 第二范围竞聘者所在处室人员进行民主测评。

(1) 民主测评时, 参加测评的人数必须达到应参加人数的半

数以上，测评结果有效。

(2) 民主测评票设“胜任”、“基本胜任”、“不胜任”三种情况，由投票人自行选择其中一种。

(3) 民主测评结果分别进行量化计分。具体计分办法是：“胜任”票按 1: 1 计分；“基本胜任”票按 1: 0.6 计分；“不胜任”票不计分。

(4) 凡参加了第一范围投票的人员，不再参加第二范围的投票。

(5) 民主测评不胜任票达到 40%，取消竞聘资格。

第二，笔试。笔试采取百分制，其成绩占综合考评总成绩的 30%。

第三，面试。组成面试考评组逐人进行面试考评。答辩的主要内容：一方面是自述工作经历、竞争上岗的优势及条件；另一方面是根据抽取的题目进行答辩。评分的项目为分析判断能力、逻辑思维能力、语言表达能力、应变能力、仪表气质等五个方面。每个竞聘者自述及答辩时间共 10 分钟。面试答辩的评分采取百分制，其成绩占综合考评总成绩的 40%。

(1) 每个竞聘者通过抽签决定参加面试答辩的顺序。

(2) 竞聘者在指定位置等候，不得旁听其他竞聘者面试答辩。

(3) 面试答辩时，竞聘者可以自选确定现场准备时间，准备时间包括在答辩时间内。

(4) 考评组成员根据竞聘者面试答辩情况评分，由记分员统计得分。

(5) 计算分数的方法：对面试答辩的评分，去掉一个最高分和一个最低分，相加后计算的平均分即为该竞聘者的面试答辩成绩。

(6) 面试答辩场地另设引导员、计时员、计分员。

(7) 试题聘请外校专家拟定，并严格保密。

6、组织考察。民主测评、笔试与面试答辩成绩等折合成的分数相加，为每个竞聘者综合考评的最后得分。院党委根据综合考评成绩，按 1: 1 比例提出考察对象名单，并进行组织考察。如有考察不合格者，再按得分高低递补。

7、党委研究确定。根据考察结果和任职岗位需要，党委确定拟聘任人选。

8、公示和聘任。对党委研究确定的拟聘任人选，在全校范围内进行公示，进一步听取各方面的意见，接受群众监督。公示结束后，按照有关程序办理上岗手续，试用期一年，试用期内享受相关的待遇。试用期满经考察胜任本职工作的办理正式聘任手续，不胜任本职工作的解聘。

五、组织领导

实行竞争上岗选拔处级干部是我院贯彻落实中央、省委的指示精神，深化我院干部任用制度改革，培养和选拔优秀年轻干部

的重要举措，对于拓宽选人用人渠道，促进优秀人才脱颖而出，激发干部的工作积极性，努力建设高素质的干部队伍具有重要意义。为确定这项工作按照规定的程序顺利进行，学院成立竞争上岗领导小组，领导小组下设办公室和纪检组，整个竞争上岗工作在领导小组的领导下，由办公室具体组织实施，纪委派人全程参与监督。各有关单位要按照党委的要求，积极参与，认真组织，把这项工作搞好。

全员优化组合试行意见

为了进一步深化干部人事制度改革，实现人员结构合理配置，引入竞争机制，激励全体教职工为学院建设发展建功立业，依据上级有关人事制度改革文件精神结合我院实际情况，制订本方案。

一、指导思想、目的、要求

大胆实践，稳妥务实，分段实施，逐步到位；科学设岗，岗尽其功，平等竞争，择优聘用；搞活用人制度，优化部门结构，充分发挥部门合理组合整体优势，挖掘教职工个人自身潜能，调动全员一切积极因素；通过优化组合，提高部门和全员办事效率，提高教学、科研、创收水平和服务质量，促进学院工作全面发展，以适应社会主义市场经济的要求，提高办学效益，完成育人目标。

二、遵循原则

1、双向选择，平等竞争，考核上岗，择优聘用，人尽其才，各得其所。

双向选择。即单位负责人对本单位工作人员有聘用和不聘用的权力，工作人员有应聘和转单位应聘的权利。工作人员可以自愿选择自己可以信赖的领导，领导也可自愿挑选聘用合格的原下属工作人员，双方协商，达成共识。

平等竞争。即在全院范围内，打破干部工人界线不分工种、职业、职级、年龄、资历、学历，公平竞争上岗。

考核上岗，择优聘用。即在平等竞争的前提下，通过严格考核，择优逐级聘任。院长选聘处长，处长选聘科长，科长选聘工作人员。通过逐级选聘，实现择优聘用。

人尽其才，各得其所。即使全体教职工，通过优化组合，各自找到充分发挥自己潜能和专长的工作岗位，以及自己利于配合，便于一块工作的领导和下属，达到总体结构优化，人人职能匹配的目的。

2、混岗聘用，身份不变。

工人聘用到现有的干部岗位上工作后，工人身份、编制不变。干部聘用到工人岗位上工作后，干部身份、编制也不变。

3、实行聘任制与任命制相结合的干部管理体制。

为有利于人员的相对稳定和工作的连续性，在干部管理体制上不采取一个模式，一刀切的办法，在工作需要的情况下，采取任命的办法进行干部调配和管理。

4、行政职务人员可原职原聘，低职高聘，高职低聘或不聘。

聘任部门负责人，首先要在同职级干部中遴选。对特别优秀的干部、职工，经党委同意，也可以选拔到一定的管理岗位上任职。部门的副职岗位，本人同意，也可在现有的正职干部中降职聘用，对于政绩欠佳，无人聘任的各职级干部，也可不予聘任行

政职务。

5、教师系列专业技术职务人员可原职原聘，低职高聘，高职低聘或不聘。

6、岗位职责明确，任务充足，满负荷聘任。

所设岗位任务清楚，职责分明，承担什么责任，拥有什么权利，应避免什么失误等各项标的细目明确。额定工作量不足 70% 不能单独设岗用人，可采取兼联合岗办公的办法，保证聘用人员额定工作量达到 100%。

7、聘任期限一般为两年，必要时可提前终止协议（合同）。

聘任手续要完备，一聘两年，签定协议书（合同）。每年年终对被聘人员进行考核。对于表现不好，或不能按质按量完成各项任务、标的者，必要时可提前终止聘任。被聘人员如果认为工作环境不好，或感到完成任务信心不足等原因，也可要求提前终止聘任合同。

8、坚持党管干部的原则。科级以上干部的选聘，要报经党委审批同意后，方可签订聘任合同。

三、方法步骤

1、明确岗位职责，实行科学定编。

根据省编委下达我院办学规模和教职工编制，结合我院实际，本着高效精干的原则，统盘考虑核定各处室、各单位人员编制，力争做到因事设岗，因岗择人，人适其岗，岗尽其功。

具体程序：

(1) 学院成立定岗定编审核小组，具体负责论证审核各处室拟订的人员编制方案。

(2) 各处室根据上级有关规定和学院要求，讨论拟订本处室编制方案，交院审核小组论证审核。

第一步：先自下而上提出个人、单位目前承担却将来准备承担的岗位任务，职责范围，工作量分值（设 100 分为满负荷，自我权衡自己的工作量大小）。

第二步：处室负责人认真分析各岗位工作量大小，确定各岗位工作量分值，并以满负荷为标准，明确岗位职责，得出设岗定编数额。

第三步：组织本处室人员讨论初步的设岗定编方案，争取上下认同，取得共识。

第四步：汇总讨论意见，经修改，向法院审核小组提出本处室的定岗定编方案。

(3) 院审核小组审核各处室提交的定岗定编方案。

第一步：审阅各处室定岗定编方案，并听取各处长拟订方案情况说明。

第二步：根据各处室的工作性质、特点、任务大小统盘考虑拟订各处室人员编制数额草案及临时用工总额意见，经院党委审阅后，提交各处室讨论修改。

第三步：各处室根据审核小组提交的编制草案，组织讨论修改，并将修改意见汇总上报审核小组。

第四步：审核小组汇总各处室修改意见后，讨论确定全院各处室、各单位的定岗定编方案，提交院党委审批。

(4) 院党委研究审核小组的定岗定编方案，通过后下达给各处室执行。

该方案暂定二年。如因岗位任务变动可随时调整。

2、干部招聘，双向选择。

(1) 明确岗位标的。

第一步：现任岗位科以上干部酝酿拟订各部门、各单位、各岗位的工作标的。标的重点明确工作职责、任务，完成任务的质量、效益，不应出现的失误，各项失误权重系数（满分为100分）等，向全院教职工公布标的。

第二步：主要服务对象选出代表，补充修订标的。

第三步：主管领导审核部门工作标的。

(2) 聘任处室负责人。

第一步：应聘处长书面提出上岗任职申请，阐明自己胜岗理由，保证完成标的措施。

第二步：所在处室工作人员投信任票，民意测验信任率，供分管院长参考。

第三步：分管院长向院党委提出拟聘意见，经组宣部考察，

报经院党委原则同意后，提交所在处室工作人员讨论。

第四步：所在处室工作人员对院长提出的拟聘意见投票表决，否决票不超过三分之二拟聘有效。

第五步：院党委根据院长拟聘意见和表决情况，研究决定聘任意见。

第六步：院长与应聘处长签约发聘书。

（3）聘任科室负责人。

第一步：应聘科长书面提出上岗任职申请，阐明自己的胜岗理由，保证标的完成的措施。

第二步：所在科室（处）工作人员投信任票，民意测验信任率，供处长参考。

第三步：所在处处长经与分管院长研究，向院党委提出拟聘意见，经组宣部考察，院党委原则同意后，提交所在科室（处）工作人员讨论。

第四步：所在科室（处）工作人员对处长提出的拟聘意见投票表决，否决票不超过三分之二拟聘有效。

第五步：院党委根据处长的拟聘意见和所在科（处）工作人员的表决情况，研究决定聘任意见。

第六步：处长与应聘科长签约。

3、全员优化组合，择优聘用上岗。

第一步：根据学院现有各类工作岗位的需要，所有在册教职