

# 中共武汉理工大学 设计研究院总支部委员会

党字[2024] 09 号

## 设计研究院党总支 关于中层管理人员选拔任用和管理指导意见

### 第一章 总则

**第一条** 为了坚持和加强党的全面领导，深入贯彻新时代党的组织路线和干部工作方针政策，落实党要管党、全面从严治党特别是从严管理干部的要求，坚持新时期好干部标准，建立科学规范的中层管理人员选拔任用制度，形成有效管用、简便易行、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，根据《武汉理工大学中层领导干部选拔任用工作办法》文件精神，结合企业实际，制定本办法。

**第二条** 选拔任用中层管理人员，必须坚持下列原则：

- （一）党管干部。
- （二）德才兼备、以德为先，五湖四海、任人唯贤。
- （三）事业为上、人岗相适、人事相宜。
- （四）公道正派、注重实绩、群众公认。
- （五）民主集中制。
- （六）依法依规办事。

**第三条** 选拔任用中层管理人员，必须把政治标准放在首位，围绕企业发展战略要求，具有优秀的专业技能知识，积极参与团队建设，为团队的发展作出积极的贡献。

**第四条** 本办法主要适用于选拔任用院中层管理人员，包括总监、内设机构负责人等。

引进的高层次人才担任中层管理人员，除另有规定外，参照本办法执行。

## **第二章 选拔任用条件**

**第五条** 中层管理人员应当具备的基本条件：具有履行职责所需要的政策理论水平和胜任工作的组织能力、专业知识，能够把党的方针、政策同公司的实际相结合，卓有成效地开展各项工作，有强烈的事业心和责任感，依法办事，清正廉洁，坚持民主集中制原则，有全局观念，善于团结同志。

**第六条** 提拔担任中层管理人员的，应当具备与岗位相对应基本专业资格。

（一）具有正常履行职责的身体条件。

（二）提任党务系统中层职务，须为中共正式党员，且符合《中国共产党章程》规定的党龄要求。

**第七条** 中层管理人员应当逐级晋升。特别优秀的或者工作特殊需要的，可以突破任职资格规定或者越级聘任。

破格聘任的特别优秀的中层管理人员，应当政治过硬、德才素质突出、群众公认度高，并且符合下列条件之一：在关键时刻或者承担急难险重任务中经受住考验、表现突出、作出重大贡献；在本职岗位上尽职尽责，工作实绩特别显著。

因工作特殊需要破格聘任的，应当符合下列情形：职位

有特殊要求的；专业性较强的岗位或重要专项工作急需的。

破格聘任中层管理人员必须从严掌握。不得突破本办法规定的基本条件和任职资格要求。任职试用期未满或者晋升聘任不满一年的，不得破格聘任。

### **第三章 选拔方式及程序**

**第八条** 选拔中层管理人员，必须坚持公开、平等、竞争、择优的原则，重素质、重能力、突出业绩。

**第九条** 选拔中层管理人员选拔方式主要有组织推荐、竞争上岗、公开招聘等。

**第十条** 组织推荐一般应经过下列程序：

- （一）民主推荐，确定考察对象；
- （二）组织考察；
- （三）根据考察情况，提出人选建议方案，征求有关方面意见，报党总支研究，确定任用人选；
- （四）进行任前公示；
- （五）按相关文件审批；
- （六）办理相关任职手续。

**第十一条** 竞争上岗、公开招聘应当经过下列程序：

- （一）公布职位。在一定范围内发布公告；
- （二）报名与资格审查；
- （三）组织面试；
- （四）民主测评；
- （五）对面试及民主测评进行综合分析，确定考察对象，组织考察；

（六）提出人选建议方案，征求有关方面意见，报党总支研究，提交党政联席会确定任职人选；

（七）进行任前公示；

（八）按相关文件审批；

（九）办理相关任用手续。

## **第四章 任职**

**第十二条** 中层管理人员职务实行聘任制。

**第十三条** 实行中层管理人员任职前公示制度。

（一）拟提拔担任中层职务的，在党政联席会会议讨论决定后、任职文件印发前，应当在院内进行公示。公示期不少于 3 个工作日。

（二）有不同意见者，以书面形式并签实名向院、纪律部门反映。

（三）院会同纪检部门等有关单位对群众反映的问题进行调查核实，提出处理意见，并视情况向反映人反馈。

（四）公示结果影响任职的，必须召开党政联席会会议进行复议。

**第十四条** 实行任职试用期制度。对于新提任的中层管理人员实行任职试用期制度，试用期一般为一年。

试用期满后一个月内，由考核工作组进行考核。经考核胜任现职的，正式任职，任职时间自试用任职发文之日起计算。不胜任现职的，免去试任职务，一般按试任前职级或者职务层次安排工作。中层管理人员在试用期间工作出现重大失误或犯有严重错误的，提前免去试任职务，并按有关规

定处理。

试用期内的中层管理人员一般不作岗位调整。

无副职岗位经历直接竞聘正职岗位的，应于副职待遇满3年后，参照试用期考核办法或晋升申请，对其进行考核。

**第十五条** 实行任职前谈话制度。对决定任用的中层管理人员，由党政联席会指定专人同本人谈话，谈话内容应包括中层管理人员纪律、廉政、保密教育和工作要求等，必要时可集体谈话。

对破格聘任以及通过竞争上岗任职的中层管理人员，试用期满正式任职时，党总支还应当指定专人进行谈话。

## **第五章 免职、辞职**

**第十六条** 中层管理人员有下列情况之一者，应予以免职：

- （一）考核不合格；
- （二）未经院同意，学习或其他原因离岗期限超过一年的；
- （三）因失职、渎职对院造成重大损失或造成资产流失的；
- （四）因健康原因不能坚持正常工作连续一年以上。

**第十七条** 有下列情形之一者，原任职务自行免除，不再办理免职手续：

- （一）晋升新职务的；
- （二）被辞退的；
- （三）因机构撤销，未任新职的；
- （四）因机构调整，未重新明确职务的；

（五）在党组织及群团组织换届选举中落选的；

（六）在中层管理人员竞聘中，未被聘任的。

**第十八条** 实行中层管理人员辞职制度。辞职包括自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。

## **第六章 中层管理人员考核**

**第十九条** 中层管理人员考核工作每年进行一次。

**第二十条** 中层管理人员考核采取个人述职、民主测评等方式进行。

**第二十一条** 中层管理人员考核以德、能、勤、绩、廉为内容，重点考核工作实绩。

## **第七章 培养和教育**

**第二十二条** 健全公司中层管理人员教育培训制度，有计划地开展教育培训，不断提高中层管理人员的思想政治素养和履行岗位职责所需的政治素质和能力水平。

**第二十三条** 按照培养提高、备用结合、动态管理、统一使用的原则，建立一支素质优良，结构合理、数量充足的企业中层管理人员后备队伍。

## **第八章 纪律与监督**

**第二十四条** 选拔任用中层管理人员，必须严格执行本办法的各项规定，并遵守以下纪律：

（一）不准超职数配备、超机构规格提拔中层管理人员、超审批 权限设置机构配备中层管理人员，或者违反规定擅自设置职务名称、提高中层管理人员职务职级待遇。

（二）不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职务、

提高职级待遇。

（三）不准在中层管理人员考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相。

（四）不准在民主推荐、民主测评、组织考察和选举中搞拉票、助选等非组织活动。

（五）不准利用职务便利私自干预中层管理人员选拔任用工作。

（六）不准在机构变动，主要领导成员即将达到任职年龄界限、退休年龄界限或者已经明确即将离任时，突击提拔、调整中层管理人员。

（七）不准在中层管理人员选拔任用工作中任人唯亲、排斥异己、封官许愿，拉帮结派、搞团团伙伙，营私舞弊。

（八）不准篡改、伪造人事档案，或者在身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

## **第九章 附则**

**第二十五条** 设计研究院结合实际，制定相应实施细则。

**第二十六条** 本制度自公布之日起实施。原《设计研究院、出版社党总支关于中层管理人员选拔任用和管理指导意见》（党字[2022年]10号）同时废止。