# 深化铁路人事制度改革,合理开发利用人才资源

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2024-08-17

*第一篇：深化铁路人事制度改革,合理开发利用人才资源龙源期刊网 http://.cn深化铁路人事制度改革，合理开发利用人才资源作者：黎必雄来源：《沿海企业与科技》2024年第02期[摘 要]人才资源要合理配置。铁路人才资源开发管理要以运输效...*

**第一篇：深化铁路人事制度改革,合理开发利用人才资源**

龙源期刊网 http://.cn

深化铁路人事制度改革，合理开发利用人才资源

作者：黎必雄

来源：《沿海企业与科技》2024年第02期

[摘 要]人才资源要合理配置。铁路人才资源开发管理要以运输效益、运输安全为出发点和归宿，要与干部职工的培养教育相结合。

**第二篇：了深化事业单位人事制度改革**

了深化事业单位人事制度改革，建立以岗位管理和聘用制度为基础的新型人事管理制度，实现单位人事管理的科学化、规范化和制度化，根据市委办、市政府办《关于印发的通知》（滁办发[2024]12号）、市人社局《关于市直事业单位实施岗位设置管理工作有关问题的通知》（滁人社办发[2024]59号）和市人社局《关于滁州市实验中学岗位设置方案的批复》（滁人社复[2024]111号）文件精神，结合我校实际，制定本方案。

一、指导思想

通过建立以岗位聘用为核心的用人制度和以体现岗位绩效为准则的分配制度，创新管理体制，转换用人机制，合理配置人力资源，实现由身份管理向岗位管理的转变，调动单位各类人员的积极性和创造性，促进我校各项事业的快速发展。

二、基本原则与实施范围

（一）基本原则

坚持科学设岗、宏观调控的原则；坚持优化结构、精干高效的原则；坚持制度入轨、平稳过渡的原则；坚持妥善处理历史与现实矛盾的原则；坚持现职现岗的原则。

（二）实施范围

我校在编在职在岗的管理人员、专业技术人员和工勤技能人员纳入岗位设置管理。设岗时间均以2024年12月31日前为准。

三、核准的岗位情况

根据市人社局核准的288个岗位总量进行管理，包括：

管理岗位11个，其中五级1个，六级3个，七级3个，八级2个，九2个级。

专业技术岗位266个，其中五级（副高）16个，六级（副高）32个，七级（副高）32个；八级（中级）36个，九级（中级）48个，十级（中级）36个；十一至十三级（初级）66个。

工勤技能岗位11个，其中三级3个，四级5个，五级3个。

四、各岗位具体任职条件

（一）各类岗位的基本条件

事业单位管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位的基本条件，主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。三类岗位的基本任职条件是：

1、遵守国家宪法和法律；

2、具有良好的品行和职业道德；

3、具有岗位所需的专业、能力或技能条件；

4、具有适应岗位要求的身体条件。

（二）管理岗位的基本条件

职员岗位一般应具有中专以上文化程度，其中六级以上管理岗位一般应具有大学专科以上文化程度。各等级职员岗位的基本任职条件：

1、五级职员岗位，须在六级职员岗位工作两年以上；

2、六级职员岗位，须在七级职员岗位上工作三年以上；

3、七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上工作三年以上；

4、政工岗位应当具备相应岗位的任职资格。

（三）专业技术岗位基本条件

1、基本任职条件：

（1）能够认真履行本职工作，任职以来考核合格以上，继续教育等达到要求。

（2）实行职业资格准入控制的专业技术岗位应当具备准入控制的条件。

2、岗位聘用条件：

（1）教师系列（详见岗位说明

书）

专业技术岗位的基本任职条件按照国家和省现行专业技术职务评聘的有关规定执行。实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括准入控制的要求。

专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位的条件，由单位主管部门和事业单位，按照有关规定和本行业、本单位岗位的职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。

五级专业岗位任职条件：须任职中学高级教师岗位10年及以上，出色履行本岗位职责，工作量饱满，专业工作完成优秀，且完成教育教学工作质量优秀；

六级专业岗位任职条件：须任职中学高级教师岗位5年及以上；出色履行本岗位职责，工作量饱满，胜任专业工作，且完成教育教学工作质量良好；

七级专业岗位任职条件：须任职中学高级教师岗位，每学年均完成学校规定的本岗位工作量、教育教学工作量，或教育教学管理工作量；

八级专业岗位任职条件:须任职中学一级教师岗位5年及以上，且完成教育教学工作质量优秀；

九级专业岗位任职条件：须任职中学一级教师岗位2年及以上，且完成教育教学工作质量良好；

十级专业岗位任职条件：须任职中学一级教师岗位，每学年均完成学校规定的本岗位工作量、教育教学工作量，或教育教学管理工作量；

十一级岗位任职条件： 须任职中学二级教师岗位3年及以上；

十二级岗位任职条件： 须任职中学二级教师岗位，每学年均完成学校规定的本岗位工作量、教育教学工作量，或教育教学管理工作量。

十三级岗位任职条件：试用期满，能胜任本岗位业务工作，考核合格。

（2）辅助系列：

六级副高：受聘为副高6年以上，出色履行本岗位职责，工作量饱满，专业工作完成优秀，工作效果好。

七级副高：受聘为副高级职务，出色履行本岗位职责，工作量饱满，胜任专业工作，工作效果好。

八级中级：受聘为中级职务6年以上，较好履行本岗位职责，工作量饱满，工作效果良好。

九级中级：受聘为中级职务3年以上，较好履行本岗位职责，工作量饱满，工作效果良好。

十级中级：受聘为中级职务，较好履行本岗位职责，工作量饱满，工作效果良好。十一级初级：受聘并在初级岗位工作满4年，掌握本岗位必需的知识技能，能胜任本岗位业务工作。

十二级初级：取得专业技术资格，受聘在初级岗位，履行本岗位基本职责。

十三级初级：试用期满，能胜任本岗位业务工作，考核合格。

（四）工勤技能岗位基本条件

1、一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评；

2、三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核；

3、学徒期满，通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

五、岗位等级比例调控

专业技术岗位与工勤技能岗位如存在相同等级档次的多名人员同时竞争一个岗位，学校将按以下顺序进行核定调控：

1、教学工作者优先；

2、满工作量者优先；

3、任职年限较长者优先；

4、以04年月9以来是否获得各类奖项排列优先顺序：A、教育教学成果奖（看获奖名次）B、市级以上党政部门颁发的奖项获得者 C、校级优秀班主任、优秀教师、先进教育工作者、优秀党员。

六、各类岗位首次（本次）聘用的方法：

1、管理岗位

五级职员岗位（校正职领导岗位）按照干部人事管理权限的有关规定执行。五级及以下职员及政工师岗位，主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。

2、专业技术岗位

作为师范转型学校，结合我校专业技术人员实际，根据任职年限、业绩成果等因素制定《实验中学岗位说明书》（附件一）、“实验中学教师工作业绩登记表”（附件二）和“实验中学专业技术人员岗位竞聘量化评分标准”（附件三），专业技术岗位的首次聘用，教师系列将根据“岗位说明书”、“ 工作业绩登记表”和“量化评分标准”；辅助系列将根据岗位聘用条件（2）和“岗位说明书”，由学校岗位设置领导小组评议确定。

几点说明：（1）担任教育教学及管理工作成绩突出者可破格；（2）凡法定退休年龄前两年未达到本级的最高级，如果学校有空岗可优先上聘一级；（3）评聘中学高级20年及以上者可优先晋五级；评聘中学高级10年及以上者可优先晋六级。

3、工勤技能岗位

现有工勤技能岗位人员通过市人力资源和社会保障局技术等级考核并已聘用在相应技术等级岗位的，原则上聘用在相应的岗位等级。

七、各类岗位首次（本次）聘用的程序：

1、公布岗位及聘用条件。

2、申请应聘（部门、年级组推荐或个人申请）。拟竞聘人员依据所公布的岗位及岗位任职条件，向学校岗位设置领导小组办公室提出书面申请、填写有关表格（附件四、五）。

3、资格审查。岗位设置领导小组各工作组对拟竞聘人员进行资格审查。

4、确定岗位等级。学校岗位设置领导小组根据竞聘人员的个人申请、工作业绩和考核情况确定其岗位等级。

5、公示聘用结果。公示期为7天，在公示期内有异议者，按程序进行复议，确属不当者，将予以重新审核。

6、签订聘用合同。整个竞聘工作结束后，学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上按规定办理聘任手续，聘期三年（根据上级文件精神，聘期内可微调）。聘用合同采用书面形式，一式三份，市人社局、学校和受聘人各执一份。

八、组织领导

成立“滁州市实验中学岗位设置与聘用工作领导小组”，负责领导学校岗位设置与聘用工作。

滁州市实验中学岗位设置与聘用工作领导小组成员

组 长：黄柳宁

副组长：许明

成 员：刘苏军、徐泽娟、张福兴、刘霞、张健民、曹正康

办公室

主 任：刘苏军

成 员：徐元力、严宁、林迅、贾学枝、辛成惠、张永恒

九、有关政策说明

（一）“双肩挑”人员

1.按规定，学校工作人员不同时在两类岗位上任职。经上级有关部门批准在管理岗位和专业技术岗位同时任职的，可按专业技术岗位确定岗位工资，占学校专业技术岗位职数，岗位工资一经确定，聘任期内不作调整。管理人员兼任专业技术岗位高、中级职务后，学校在核定的专业技术岗位总量范围内，等额配备专业技术岗位人员。由专业技术人员兼职完成管理工作，原则上不再设置管理岗位。在管理岗位任职的人员，未获准在专业技术岗位岗位上任职，但已执行专业技术岗位工资待遇的，在过渡期内保留原待遇，不得参加专业技术岗位相应层次内部不同等级岗位的竞聘。

2、根据学校的社会功能、工作性质和专业技术工作特点，教师系列为主系列，其他为辅系列。

（二）关于两类岗位人员转换问题

1、管理人员调整到专业技术岗位

在不具备专业技术背景的管理岗位上任职的人员，不得参加专业技术岗位评聘。若工作需要调整到空缺专业技术岗位任职，已具有相应专业技术资格任职条件的经评审通过且在一定指标范围内的，可申请聘任到相应专业技术岗位。

2、工勤技能人员聘用到管理岗位或专业技术岗位

学校在相应等级岗位空缺的情况下，根据工作需要，坚持公正、公平、公开、择优的原则，实行竞聘上岗。按规定，符合聘用岗位任职条件的工勤技能人员首次竞聘到管理岗位的，聘用到九级以下职员岗位；首次竞聘到专业技术岗位的，聘用到专业技术初级岗位。

（三）其他说明

1、竞聘人员岗位确认后将不能进行变岗，对于选择了非本职岗位进行确认的人员，在今后的使用、提拔、调配上将由学校进行合理化调配，不以本人意愿进行变岗。校处级以上领导、兼职人员不受此项限制。

2、本次聘用条件中涉及到的“以上”均包含本级。各类奖励以市级以上党政部门颁发的批文或证书为准，由学校岗位设置领导小组认定，如出现争议，由学校岗位设置领导小组裁定。论文、著作和教材由学校教研室认定。

3、本次聘用的任职年限为自任现职起至2024年12月31日止，可使用的业绩成果计算起止时间为2024年9月至2024年12月31日。

十、实施步骤

根据市人社局统一安排，本次聘用工作将于2024年12月底前完成。我校岗位设置和聘用工作具体分以下几个步骤实施：

12月8日——20日，研究制定并公布岗位设置和聘用实施方案。

12月21日——26日，岗位设置工作领导小组接收申请、审核认定相关材料，公示岗位设置结果。

12月27日——31日，组织聘用工作，签订聘用合同，报上级有关部门审核、批准。

十一、本方案由学校岗位设置管理领导小组负责修订、解释，特殊情况由学校岗位设置领导小组研究决定。

附：

一、实验中学岗位说明书

二、实验中学教师工作业绩登记表

三、实验中学专业技术人员岗位竞聘量化评分标准

四、实验中学岗位聘用申请表(专业技术岗位)

五、实验中学岗位聘用申请表（管理、工勤岗位）

**第三篇：进一步深化事业单位人事制度改革浅谈**

进一步深化事业单位人事制度改革浅谈 事业单位人事制度改革是干部人事制度改革的重要组成部分，对改善体制环境，推进人才战略，激发人才活力，促进社会和谐都具有重要意义。通过近几年的努力，我市事业单位人事制度改革初步完成了破旧立新的任务，新的人事管理机制框架基本建立，但改革还是初级的、浅层次的。从总体上讲，需要全面深化，进一步完善。

一、要在提高思想认识上进一步深化。要进一步深化对改革重要性、紧迫性的认识。改革对于解决传统人事管理制度下出现的人员流动难、激励约束乏力等均具有重要作用，对于打破机关、事业、企业之间人事壁垒，促进人才资源的合理流动，促进社会公平和谐具有重要意义。要正确看待改革中的困难，切实增强主动抓好改革工作的信心。因改革滞后，现在事业单位人员压力越来越大。在这种情况下，改革越早越主动。各级主管部门和领导干部对此要有清醒认识，要有强烈的责任感。还要充分认识改革的着力点不是削减人员，而是理顺人事管理关系，激发人事管理活力。改革使单位能够有更大的用人自主权，使个人有更大的择业自主权，但改革的目是形成有效激励的机制，激发人事管理的活力，促进各项事业的健康快速发展。

二、要在加强岗位管理上进一步深化。签订聘用合同和加强岗位管理是一个问题的两个方面。聘用合同为岗位管理提供依据，签订聘用合同是加强岗位管理的基础。因事设岗、因岗择人、按岗定酬是科学人事管理的必然要求，由身份管理变为岗位管理是改革的一个核心内容。加强岗位管理，首先要规范岗位设置，严格控制事业单位非专业技术岗位的设置数和专业技术岗位的设置，明确不同岗位的职责权利、任职条件和聘用期限，实行双向选择，竞聘上岗。要不断充实聘用合同的内容，使聘用合同成为各事业单位内部人事管理的根本依据。要严格实行按岗定责、按岗考核、按岗定酬，岗变薪变，从而实现人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低。

三、要在抓好合同续签上进一步深化。及时抓好合同续签，是巩固改革成果的关键环节，也是事业单位规范人事管理，规避人事争议风险的基本要求。聘用合同期满前30日内，双方人事主体就应该协商办理合同续签手续。用人单位提出续签，而受聘方无正当理由拒签的，可以按规定予以解聘。用人单位没有及时办理终止聘用合同手续而存在事实聘用工作关系的，将视为延续聘用合同，若出现人事争议，用人单位将处于被动位置。必须强调凡合同到期了的，都要按规定和程序及时续签。同时要把是否存在规范的人事聘用关系作为办理职称评聘、工资审核的依据。

四、要在推行公开招聘上进一步深化。进一步扩大公开招聘的实施范围。按国家人事部第6号令《事业单位公开招聘暂行规定》要求，对所有事业单位进人都要进行公开招聘。进一步规范公开招聘的程序。对招聘条件、程序、招考计划、信息发布、资格审查、考试考核、聘用手续等要严格把关，对地市和县级政府所属事业单位的招聘计划认真核准把关。进一步增强事业单位进人的纪律约束。认真落实各项纪律要求和责任追究条款，对违反规定招聘的受聘人员，一经查实，解除聘用合同，予以清退。

五、要在搞活内部分配上进一步深化。要在继续扩大分配制度改革面上下功夫。除了参照公务员管理的事业单位外，要力争全市所有事业单位都要启动分配制度改革。在此基础上，注意培育一批具有较强示范效应的改革典型，指导和促进改革的深入开展。要在搞活分配的形式上下功夫。在坚持实行按岗定酬、按任务定酬、按业绩定酬的同时，有条件的事业单位可实行生产要素参与分配的方法，鼓励探索采取各种有效形式逐步建立重实绩、重贡献、向

优秀人才和重点岗位倾斜的分配激励机制。要在搞活分配的幅度上下功夫。在合理的范围内，进一步拉开收入差距，对一些关键或特殊岗位、重点学科、重点领域的工作人员，可在工资待遇上实行优惠。允许事业单位高薪聘用个别拔尖人才，对有重大科技发明、突出贡献的人才实行重奖。

六、要在完善配套工作上进一步深化。要加强人事计划宏观管理。在扩大用人单位自主权的同时，相应加强人事宏观监管调控工作。建立有效的人员总量控制、结构比例控制、分配秩序控制的宏观调控体系，建立起宏观管理、政策监管和个案争议处理相结合的监管机制。要加强人事争议调解与仲裁工作。注意培养相关的专业人员，收集整理相关案例，组建人事争议调解员和仲裁员队伍，学习和熟悉人事争议调解与仲裁的相关政策和业务知识，积极开展人事争议调解与仲裁工作。

**第四篇：为深化事业单位人事制度改革**

为深化事业单位人事制度改革，建立健全聘用制度和岗位管理制度，实现单位人员管理的科学化、规范化和制度化。做好岗位设置工作，根据闽委办[2024]7号和泉委办[2024]73号《泉州市事业单位岗位设置管理实施意见(试行)》等有关文件精神，结合学校实际，制定本实施方案。

一、实施范围与对象

学校现有正式在册的管理人员、专业技术人员和工勤人员，均适用本实施方案。(不含试用期教师)

二、岗位设置的指导思想和基本原则(一)指导思想

以党的十七大精神为指导，落实科学发展观，在事业单位推行岗位管理制度和人员聘用制度，创新管理体制，转换用人机制，整合人才资源，凝聚优秀人才，实现由身份管理向岗位管理的转变，由固定用人向合同用人转变，调动教职工的积极性和创造性，促进教育事业的发展。(二)基本原则

坚持科学设岗、宏观调控的原则；坚持优化结构，精简效能的原则；坚持按需设岗、合同管理的原则；坚持平稳实施、稳步推进的原则。

三、岗位设置与结构比例(一)岗位总量

学校现有编制105人，实有人员103人，设岗总数105个。(二)岗位类别及比例

1、学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

2、根据岗位设置原则，专业技术岗位（100个）占主体，为岗位总量的95％。管理岗位（3个）占岗位总量的3％，工勤技能岗位（2个）占岗位总量的2％。

(三)岗位等级及结构比例

1、管理岗位

管理岗位3人，分为2个等级，兼专业技术课程，具有小中高专业技术职称。

2、专业技术岗位

专业技术岗位分为教师岗位和卫生岗位，教师岗位是专业技术岗位的主体。

专业技术岗位分为9个等级，包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。其中副高级岗位五至七级；中级岗位八至十级；初级岗位十一级至十三级，十三（转载自本网http://www.feisuxs，请保留此标记。）级是员级岗位。教师岗位名称：小中高教师岗位等级名称为小中高教师五级岗位、六级岗位、七级岗位；小高教师岗位等级名称为小学高级教师八级岗位、九级岗位、十级岗位；小学一级教师岗位等级名称为小学一级教师十一级岗位、十二级岗位，小学二级教师岗位等级名称为小学二级教师十三级岗位。

专业技术高级、中级、初级岗位内部结构比例：小中高教师五级、六级、七级岗位结构比例为2：4：4，小学高级教师八级、九级、十级岗位结构比例为3：4：3，小学一级教师十一级、十二级岗位结构比例为5：5。小中高设岗位数6个，其中五级岗位1个，六级岗位3个（含附设岗位1个），七级岗位2个。中级岗位设置55个，其中八级岗位17个，九级岗位17个，十级岗位21个。初级岗位40个,其中十一级岗位20个,十二级岗位20个。

3、工勤技能岗位

本单位设置工勤技能岗位2个，岗位等级为四级。

四、岗位职责与任职条件

1、三类岗位基本条件

(1)遵守宪法和法律，遵守学校规章制度。(2)具备良好的师德修养，教育思想端正，关心爱护学生，善于学习，敬业爱岗，团结协作，严于律己。

(3)岗位所需的专业、能力或技能条件。(4)适应岗位要求的身体条件。

管理岗位任职条件以德才兼备和业绩能力为导向。

专业技术岗位的基本任职条件按照现行专业技术职务评聘及泉委办[2024]73号有关规定执行。

2、管理岗位职责与任职条件（详见各级岗位说明书）。管理岗位任职条件以德才兼备和业绩能力为导向。

3、专业技术岗位职责与任职条件（详见各级岗位说明书）。专业技术岗位的任职条件综合考虑学术资历、对学校贡献和学术影响等因素，体现教育教学、科学研究、社会服务等方面的成就和贡献。

4、工勤技能岗位职责与任职条件。

工勤技能岗位任职条件详见岗位说明书。

五、岗位聘用

按照闽改办（XX）162号等有关文件规定的程序、形式予以聘用。（1）公布岗位

公布岗位设置实施方案、岗位及其岗位职责、聘用条件。（2）申请应聘

应聘人员向学校提出书面应聘申请，并按学校要求提交相关证明材料。（3）资格审核与考察评议

学校各学科岗位设置工作组对应聘人员的资格、条件进行初审，并对通过初审的应聘人员进行竞聘上岗考核，确定可聘用的岗位人选，报学校领导班子研究决定。（4）研究决定

学校岗位设置管理领导小组依据岗位总量、结构比例和各岗位入围人员的情况，集体讨论决定各岗位聘用名单。（5）结果公示

张榜公示聘用结果，公示期为7天。在公示期内有异议者，按程序进行复议，确属不当者，将予以重新审核。（6）签约上岗

校长与受聘人员签订岗位聘用合同。

六、组织领导

学校成立岗位设置管理领导小组，负责对各类各级岗位评定人员进行审定。

各学科组成立岗位设置管理工作组，负（转载自本网http://www.feisuxs，请保留此标记。）责本学科组各级各类岗位的申报、推荐和初审。

七、实施步骤

学校岗位设置管理工作总体安排是：2024年11月底前完成岗位设置和聘用工作，具体分以下步骤实施： 1、2024年10月上旬，公布岗位设置实施方案，广泛听取教职工对实施方案的意见，由教代会或全体教师会集体讨论通过，报校长实施。2、2024年10月上旬～11月下旬，制定岗位说明书，组织教代会讨论。3、2024年12月底前，完成岗位设置和聘用工作，并经主管部门审核后，报市人事局认定。

4、待主管部门和市人事局认定后，从下个月起兑现岗位等级工资。

八、其他需要说明的问题。我校现有教职员工103人，其中：管理人员3人，（单位领导正职1人、副职2人），都是由专业技术人员兼任，而且都在具体的专业技术岗位上担任教学工作任务；专业技术人员总数101人（副高级6人，聘任6人；中级81人，聘任50人；初级14人，聘任44人）；工勤技能人员2人（高级工2人）。

通江县瓦室镇中心小学 岗位设置管理实施方案

为深化事业单位人事制度改革，建立瓦室镇中心小学岗位设置管理制度，根据（有行业指导意见的在此加上行业指导意见文件名称和文号）《通江县人民政府办公室转达发〈巴中市人民政府办公室关于印发巴中市事业单位岗位设置管理实施细则的通知〉的通知》精神，结合本单位实际，制定瓦室镇中心小学岗位设置管理实施方案。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导，按照岗位设置科学、运行管理规范、职务能上能下、待遇能高能低的改革方向，建立适合单位各类人员特点的岗位管理制度，逐步实现由身份管理向岗位管理转变，调动各类人员的工作积极性，促进教育事业的发展。

二、基本原则

坚持党管干部、党管人才的原则；坚持精简效能、以编定岗、按需设岗、按岗聘用、按岗取酬的原则；坚持人岗相宜、责权明确、对口补岗、能上能下的原则；坚持公开平等、竞争择优、依法办事的原则。

三、单位基本情况

㈠工作职能、职责：瓦室镇中心小学是一所全日制镇中心小学，成立于1955年，承担着对全镇教育教学工作的监督管理,属于财政拨款单位，全镇有五所初小、一所中心幼儿园, 现有教师54人

㈡人员结构：本单位现有在编在职工作人员共54人。⒈管理岗位10人。其中：中级职员10人。⒉专业技术岗位43人。其中：

⑴各等级专业技术职务情况：高级职称0人；中级职称28人，占单位岗位总量的52%；初级职称12人，占单位岗位总量的22%；员级3人，占单位岗位总量的6%。

⑵各系列专业技术及人数情况：A、主系列专业技术及人数情况43人（教师岗位），其中小学高级28人，小教一级12人，小教二级3人。⒊工勤岗位1人。其中：高级工1人。

四、岗位设置 ㈠内设机构及名称

根据县编办下达的机构编制方案，核定事业编制数48名，管理岗位3人，专业技术岗位44人，工勤技能岗位1人。㈡岗位设置总体方案

根据单位工作需要，共设置管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位共48个，以专业技术岗位为主。其中：管理岗位3个，占单位岗位总量的6%，专业技术岗位44个，占单位岗位总量的91%，工勤岗位1个，占单位岗位总量的2%。㈢管理岗位设置

1.单位领导岗位3个，其中：校长（中级职员）、副校长2个（级职员）。2.中层领导岗位0个。3.一般管理岗位0个。㈣专业技术岗位设置

主系列专业技术名称：如，中学高级教师、小学高级师、小学一级教师等等。辅系列专业技术名称：如，档案馆员、会计师等等。1.高级岗0个。

2.中级岗19个，其中：八级岗位5个，九级岗位9个，十级岗位5个。3.初级岗25个，其中十一级岗位13个，十二级岗位12个。

㈤工勤岗位等级设置1个，其中：二级岗位X个，三级岗位X个，四级岗位X个，五级岗位X个。

五、岗位条件（仅供单位参考，请按国家、省、市指导意见和单位实际情况增删）1.管理岗位：认真贯彻执行党的路线方针政策，具有一定的政策水平、分析解决问题的能力和文字表达能力，并具有一定的管理工作经验，大专以上文化程度。其中，六级（或七级、八级）岗位为单位领导，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

2、专业技术岗位：在具备岗位设置的基本任职条件和专业技术职务评聘的基本条件及符合专业技术职务评聘的有关规定的前提下，按照国家、省、市有关规定和要求，结合工作实际，各岗位各级别在聘任时还应具有本岗位说明书所应具备的条件。

3、工勤技能岗位：二级、三级、四级、五级岗位须通过市人事局工考办技师、高级工、中级工、初级工技术等级考试、考核，并具有本等级工作基本理论、岗位工作技能。

六、岗位补充

聘用工作人员应根据岗位的职责任务和任职条件，在岗位有空缺的条件下，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。新补充工作人员，应以工作需要为前提，以岗位设置条件为标准，按需聘用、对岗聘用。对在编在职人员的聘用按照相关政策和本单位《实施办法》（另行制订）的规定进行。

工作人员竞聘上岗后，应按照聘用制管理的有关规定与聘用的工作人员按照所聘岗位签订聘用合同。聘用合同期限内调整岗位的，应对聘用合同的相关内容做出相应变更，并及时签订聘用合同变更通知书。

七、岗位调整

根据单位事业发展和工作需要，经机构编制部门批准增减机构编制、调整领导设置等情况，需要对岗位设置方案作调整的，应按规定报政府人事行政部门核准。需要对岗位设置实施方案作调整的，应经本单位职工代表大会或职工大会审议通过，并按管理权限审核同意后，组织实施。

八、时间安排

根据我县规定的时间制定出本单位、系统的详细安排。

九、组织领导

为了切实加强岗位设置管理的组织领导，单位成立事业单位岗位设置管理领导小组，单位主要领导任组长，单位其他领导人员任领导小组成员，领导小组下设办公室，日常工作由人事（政工）股长负责。

永嘉县桥头镇中心小学岗位设置实施方案

根据市委办公室、市政府办公室关于印发《温州市事业单位岗位设置管理工作实施意见》的通知（温委办发[2024]93号）精神，结合我校实际，制定本方案。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的十七大精神为指导，贯彻落实科学发展观，深入推行“转作风优环境”建设，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，实现事业单位人事管理的科学化、规范化、制度化，建立能上能下、能高能低、适合学校各类人员岗位特点的岗位管理制度，实现由身份管理向岗位管理的转变，充分调动学校各类人员工作的积极性，促进学校各项工作全面发展。

二、基本原则

遵循“科学合理、精简效能、动态管理”的原则，坚持公开平等、以人为本、依法办事、责权明确的原则，做到按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。我校岗位设置以机构编制部门核定的编制员额为依据，实行岗位总量、最高等级和结构比例控制。

三、实施范围

全校在编在岗的正式工作人员，包括管理人员、专业技术人员和工勤技能人员，均纳入相应岗位设置管理。

四、政策依据

1、《浙江省事业单位岗位设置管理实施办法（试行）》（浙委办[2024]138号）

2、《关于事业单位岗位设置管理有关问题的处理意见》（浙人社发[2024]37号）

3、《温州市事业单位岗位设置管理工作实施意见》（温委办发[2024]93号）。

五、岗位基本情况说明

我校属于主要以专业技术提供社会公益服务的事业单位，简称专业技术型事业单位，配事业编制110名，领导职数3个，内设机构5个。管理岗位、专业技术岗位比例设置为3%，97%，即3和107人。

六、岗位任职条件

1、基本任职条件

我校二类岗位（管理岗位、专业技术岗位）的基本任职条件：

（1）遵守宪法和法律；

（2）具有良好的品行和职业道德；

（3）岗位所需的专业、能力或技能条件；（4）适应岗位要求的身体条件；

（5）考核合格以上；

（6）任职年限计算至2024年12月31日。

专业技术岗位的科技服务人员、病休人员，原则上按以下规定聘任：具有高级岗位任职资格聘任在七级岗位；具有中级岗位任职资格聘任在十级岗位；具有初级岗位任职资格聘任在十二级岗位或十三级岗位。

2、管理岗位的任职条件

管理岗位设置为3个等级，九级职员岗位。

（1）职员岗位一般应具有中专以上文化程度。

（2）岗位的任职条件：根据干部管理权限执行。

3、专业技术岗位基本条件

专业技术岗位包括高级岗位、中级岗位和初级岗位，分为13个等级。其中：高级岗位分7个等级，即一至七级，一至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位；中级岗位分3个等级，即八至十级；初级岗位分3个等级，即十一至十三级，十三级为员级岗位。

专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例为4%：51%：45%，分别为4、56、50人。

（1）副高级岗位须具备条件

七级岗位，须具备副高级任职资料。

（2）中级任职条件

十级岗位，须具备中级职称。

九级岗位的任职条件（满足一项条件即可）；

A、在十级岗位工作满3年；教育教学成绩显著。

B、在十级岗位工作满2年，荣获市学科带头人、三坛、名师、省教学骨干以上荣誉。

C、在十级岗位工作满2年，立项课题获市一等奖以上第一、二完成人。

D、在十级岗位工作满2年，近5年出版个人教育教学专著。八级岗位的任职条件（满足一项条件即可）：

A、在十级岗位工作满6年，教育教学成绩显著。

B、在十级岗位工作满4年，荣获市学科带头人、三坛、名师、省教学骨干以上荣誉。

C、在十级岗位工作满4年，立项课题获市一等奖以上第一、二完成人。

D、在十级岗位工作满4年，近5年出版个人教育教学专著者。

E、具备中级职称，并取得博士学历者。

（3）初级任职条件

十三级岗位，须具备初级职称。

十二级岗位，须具备助理级职称。

十一级岗位的任职条件（满足一项条件即可）：

A、在十二级岗位工作满3年；

B、在十二级岗位工作满2年，立项课题获县一等奖以上第一、二完成人；

C、在十二级岗位工作满2年，有个人教育教学专著出版者。

（4）补充说明：

1、男满57周岁，女满52周岁者优先考虑；

2、以任现职时间的先后为序，任现职时间相同以教龄长短为序，任现职教龄都相同的以获得县以上学科带头人、名师、三坛、教学骨干优先，以上都相同的考核组考核为准。

七、岗位聘用程序和形式

根据实施意见和核准的岗位设置方案，按照《浙江省事业单位人员聘用制度试行细则》（浙政办发[2024]117号）及有关规定，确定具体岗位，明确岗位等级，聘用工作人员，统一使用《浙江省事业单位聘用合同书》，签订聘用合同。

八、组织领导

设立岗位设置管理领导小组。岗位设置的日常事务由领导小组负责。

九、实施步骤、完成时限

2024年11月：编制设置方案。根据温委办发[2024]93号，结合本单位工作职责、目标任务、人员结构和事业发展需要等因素，编制岗位设置方案、岗位设置审核表。在核准的岗位总量、最高等级和结构比例限额内，制定岗位设置实施方案。

2024年11月中旬：核准设置方案。岗位设置方案经单位负责人员集体讨论通过后，填写《事业单位岗位设置审核表》，按规定报主管部门审核，县人事部门核准。

2024年11月下旬：编制岗位说明书。按照核准的岗位设置方案，编制岗位说明书，明确岗位的工作职责、目标任务、任职条件和绩效考核标准等主要内容，作为人员聘用与管理的主要依据。

2024年11月下旬：拟定、备案实施方案。实施方案拟定后，应在广泛征求职工意见的基础上，经职工大会审议，单位负责人员集体讨论通过，并在本单位公示5个以上工作日后，报主管部门审核，县人事部门备案。

2024年12月：组织实施及认定。按照核准的岗位设置实施方案，积极稳妥地组织实施。我校完成岗位设置和岗位聘用工作后，填写《事业单位岗位设置实施情况认定表》，并提供《岗位设置和聘用综合报告》、《岗位聘用人员名册》等材料，经主管部门审核后，报人事部门进行认定。

**第五篇：进一步深化事业单位人事制度改革浅谈**

事业单位人事制度改革是干部人事制度改革的重要组成部分，对改善体制环境，推进人才战略，激发人才活力，促进社会和谐都具有重要意义。通过近几年的努力，我市事业单位人事制度改革初步完成了破旧立新的任务，新的人事管理机制框架基本建立，但改革还是初级的、浅层次的。从总体上讲，需要全面深化，进一步完善。

一、要在提高思想认识上进一步深化。要进一步深化对改革重要性、紧迫性的认识。改革对于解决传统人事管理制度下出现的人员流动难、激励约束乏力等均具有重要作用，对于打破机关、事业、企业之间人事壁垒，促进人才资源的合理流动，促进社会公平和谐具有重要意义。要正确看待改革中的困难，切实增强主动抓好改革工作的信心。因改革滞后，现在事业单位人员压力越来越大。在这种情况下，改革越早越主动。各级主管部门和领导干部对此要有清醒认识，要有强烈的责任感。还要充分认识改革的着力点不是削减人员，而是理顺人事管理关系，激发人事管理活力。改革使单位能够有更大的用人自主权，使个人有更大的择业自主权，但改革的目是形成有效激励的机制，激发人事管理的活力，促进各项事业的健康快速发展。

二、要在加强岗位管理上进一步深化。签订聘用合同和加强岗位管理是一个问题的两个方面。聘用合同为岗位管理提供依据，签订聘用合同是加强岗位管理的基础。因事设岗、因岗择人、按岗定酬是科学人事管理的必然要求，由身份管理变为岗位管理是改革的一个核心内容。加强岗位管理，首先要规范岗位设置，严格控制事业单位非专业技术岗位的设置数和专业技术岗位的设置，明确不同岗位的职责权利、任职条件和聘用期限，实行双向选择，竞聘上岗。要不断充实聘用合同的内容，使聘用合同成为各事业单位内部人事管理的根本依据。要严格实行按岗定责、按岗考核、按岗定酬，岗变薪变，从而实现人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低。

三、要在抓好合同续签上进一步深化。及时抓好合同续签，是巩固改革成果的关键环节，也是事业单位规范人事管理，规避人事争议风险的基本要求。聘用合同期满前30日内，双方人事主体就应该协商办理合同续签手续。用人单位提出续签，而受聘方无正当理由拒签的，可以按规定予以解聘。用人单位没有及时办理终止聘用合同手续而存在事实聘用工作关系的，将视为延续聘用合同，若出现人事争议，用人单位将处于被动位置。必须强调凡合同到期了的，都要按规定和程序及时续签。同时要把是否存在规范的人事聘用关系作为办理职称评聘、工资审核的依据。

四、要在推行公开招聘上进一步深化。进一步扩大公开招聘的实施范围。按国家人事部第6号令《事业单位公开招聘暂行规定》要求，对所有事业单位进人都要进行公开招聘。进一步规范公开招聘的程序。对招聘条件、程序、招考计划、信息发布、资格审查、考试考核、聘用手续等要严格把关，对地市和县级政府所属事业单位的招聘计划认真核准把关。进一步增强事业单位进人的纪律约束。认真落实各项纪律要求和责任追究条款，对违反规定招聘的受聘人员，一经查实，解除聘用合同，予以清退。

五、要在搞活内部分配上进一步深化。要在继续扩大分配制度改革面上下功夫。除了参照公务员管理的事业单位外，要力争全市所有事业单位都要启动分配制度改革。在此基础上，注意培育一批具有较强示范效应的改革典型，指导和促进改革的深入开展。要在搞活分配的形式上下功夫。在坚持实行按岗定酬、按任务定酬、按业绩定酬的同时，有条件的事业单位可实行生产要素参与分配的方法，鼓励探索采取各种有效形式逐步建立重实绩、重贡献、向优秀人才和重点岗位倾斜的分配激励机制。要在搞活分配的幅度上下功夫。在合理的范围内，进一步拉开收入差距，对一些关键或特殊岗位、重点学科、重点领域的工作人员，可在工资待遇上实行优惠。允许事业单位高薪聘用个别拔尖人才，对有重大科技发明、突出贡献的人才实行重奖。

六、要在完善配套工作上进一步深化。要加强人事计划宏观管理。在扩大用人单位自主权的同时，相应加强人事宏观监管调控工作。建立有效的人员总量控制、结构比例控制、分配秩序控制的宏观调控体系，建立起宏观管理、政策监管和个案争议处理相结合的监管机制。要加强人事争议调解与仲裁工作。注意培养相关的专业人员，收集整理相关案例，组建人事争议调解员和仲裁员队伍，学习和熟悉人事争议调解与仲裁的相关政策和业务知识，积极开展人事争议调解与仲裁工作。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找