

中共中关村发展集团股份有限公司委员会文件

中发展党委〔2018〕46号



关于印发《中关村发展集团选拔任用 领导人员管理办法》的通知

各子公司、各部（室）：

《中关村发展集团选拔任用领导人员管理办法》已经 2018 年第 25 次集团党委会议研究同意，现印发给你们，请认真贯彻落实。

中关村发展集团党委

2018 年 12 月 26 日

中关村发展集团选拔任用领导人员管理办法

第一章 总 则

第一条 为适应集团深化改革转型发展，增强干部选拔任用工作科学化、制度化、规范化，认真贯彻新时期好干部标准，努力建设高素质专业化的领导人员队伍，根据《中国共产党章程》、《中华人民共和国公司法》和北京市委组织部、市国资委有关政策规定，结合集团实际，制定本办法。

第二条 集团选拔任用领导人员，必须坚持下列原则：

- （一）党管干部原则。
- （二）德才兼备、以德为先，事业为上、公道正派原则。
- （三）民主、公开、竞争、择优原则。
- （四）“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的新时代好干部标准原则。
- （五）严管与厚爱结合、激励和约束并重原则。
- （六）依法依规原则。

第三条 集团党委及组织部/人力资源部按照管理权限和公司章程，履行选拔任用工作职责。

第四条 本办法中的集团二级公司包括：党组织关系归属集团的二级子公司，及党组织关系归属集团的视同二级子公司管理的其他子公司。

第五条 本办法适用于集团选拔任用下列人员：

（一）集团总经理助理、董事会秘书等领导人员。

（二）集团中层正、副职领导人员。

（三）集团二级公司领导人员：包括党委（总支、支部）书记、副书记、纪委书记、作为班子成员管理的工会主席；独资公司董事长、副董事长、监事长（监事会主席），集团出资的控股公司和参股公司中集团股权代表出任的董事长、副董事长、监事长（监事会主席）；独资公司总经理、副总经理等经理层成员、财务负责人，集团出资的控股公司和参股公司中集团推荐的总经理、副总经理等经理层成员及集团股权代表出任的财务负责人。

（四）按照集团中层领导人员进行管理的其他人员。

第六条 二级公司的党组织和董事会、经理层的主要领导人员实行“双向进入、交叉任职”。二级公司设置董事会的，党组织书记、董事长原则上由一人担任，董事长、总经理原则上分设。

第二章 选拔任用条件和资格

第七条 领导人员一般应具备下列基本条件：

（一）具有较高的政治素质，以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神为指导，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决维护习近平总书记的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，深入贯彻落实习近平总书记对北京

重要讲话精神，全面贯彻执行党的理论和路线方针政策，深入贯彻落实中央和市委、市政府决策部署，坚持国有企业的社会主义方向，全心全意依靠职工群众办企业，维护企业和谐稳定，具有搞好国有企业的强烈事业心和责任感，认真履行经济责任、政治责任和社会责任，具有较好的群众基础。

（二）具有较突出的工作业绩，围绕落实“四个中心”首都城市战略定位、建设具有全球影响力的全国科技创新中心、构建高精尖经济结构等工作大局开展工作，熟悉现代企业管理，有较强的决策判断能力、经营管理能力、沟通协调能力、处理复杂问题和突发事件能力，开拓创新精神和市场竞争意识强。

（三）具有履行岗位职责所必需的理论知识、专业素养、专业精神和国际视野、战略思维、创新能力，熟悉国家经济政策及相关法律法规，熟悉国内外市场和相关行业情况。

（四）具有良好的职业道德，遵纪守法，勤勉尽责，求真务实，真抓实干，团结合作，廉洁从业，忠诚干净担当，作风形象和职业信誉好。

（五）具有良好的心理素质和能够正常履行职责的身体素质。

第八条 领导人员一般应具备下列任职资格：

（一）具有累计五年以上企业工作经历或者与企业经营管理业务、党政工作相关的工作经历。

(二)提拔担任集团总经理助理、董事会秘书等领导职务的，应当具有中层正职两年以上工作经历，未满两年的应当具备同层级正职和下一层级副职累计四年以上的工作经历；提拔担任集团中层正职领导职务的，应当具有中层副职两年以上工作经历，未满两年的应当具备同层级副职和下一层级累计四年以上的工作经历；提拔担任集团中层副职领导职务的，应当具备集团主管(含所属公司同等层级)三年以上工作经历，未满三年的应当具备集团主管和下一层级累计五年以上的工作经历。

(三)具有大学本科及以上文化程度。

(四)担任专业部门领导职务的，需有相关专业资格证书或职业资格证书。

(五)应完成集团年度培训学时要求。

(六)担任党内领导职务的，还应当符合党章及有关规定的要求。

第九条 特别优秀的或者工作特殊需要的人才，可以适当放宽任职资格条件。组织选拔领导人员需破格和越级提拔的，按照有关规定履行相关程序。公开选拔（社会招聘）领导人员的，按照有关规定履行相关程序。

面向海外招聘国际化人才，按照国家、北京市的有关规定，可根据需要明确特殊的任职资格条件。

第十条 实行领导人员职位禁入制度，严格按照《中华人民

共和国公司法》、《中华人民共和国企业国有资产法》和党纪政纪有关规定执行。

第三章 选拔任用方式

第十一条 选拔任用领导人员，主要采取组织选拔、公开选拔（社会招聘）、内部竞聘（竞争上岗）等方式进行，也可以采取人才引进方式（如采用猎头等专业机构推荐）进行。对集团的领导人员应当逐步加大竞争性选拔和市场化选聘力度，加大国际化高端人才引进力度。

第十二条 选拔任用领导人员，可以采取选任制、委任制、聘任制。

（一）对集团总经理助理、董事会秘书，集团中层正、副职领导人员，实行聘任制或委任制。

（二）对二级公司党组织书记、副书记、工会主席，按照党章、工会章程、团章和有关规定，实行选任制或委任制。

（三）对集团独资子公司董事会和监事会成员实行委任制；对集团控股和参股子公司集团股权代表出任的董事会和监事会成员实行选任制、委任制或聘任制。

（四）对集团独资子公司、控股和参股子公司中集团推荐的经理层成员，实行聘任制。

第十三条 集团二级公司进行党组织换届，按照有关规定，

由集团党委对有关人选进行审批。

第四章 动 议

第十四条 集团有关职位出现空缺、需要调整、提拔或交流领导人员时，一般由组织部/人力资源部动议提出选拔任用初步工作方案。党委工作部门和工会、共青团领导人员选拔、任用可由党委提出工作动议；经营层工作部门领导人员选拔、任用可由总经理提出工作动议。

第十五条 组织部/人力资源部综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，进行分析研判，就选拔任用的职位、条件、范围、方式、程序等提出初步建议。

第十六条 初步建议向集团党委主要领导成员报告后，在一定范围内进行酝酿，形成工作方案。

第五章 民主推荐

第十七条 组织选拔任用领导人员，应经过民主推荐提出考察对象。民主推荐包括会议投票推荐和个别谈话推荐，一般应同时采用，对两种推荐结果进行综合分析，互为补充，相互印证。

第十八条 民主推荐由组织部/人力资源部组织，一般应在5个工作日内完成，应当经过下列程序：

（一）召开推荐会，公布推荐职位、任职条件、推荐范围，提出相关要求，组织填写推荐票。

(二) 进行个别谈话推荐，个别谈话推荐可结合组织考察进行。

(三) 对不同职务层次人员的推荐票分别统计，综合分析。

(四) 向集团党委汇报民主推荐情况。

第十九条 民主推荐的领导人员，一般应由集团中层副职以上领导人员、职工代表和其他有关人员参加。

第二十条 在民主推荐的基础上，由集团党委或相关领导、分管组织部/人力资源部的领导与经理班子沟通后确定考察对象。确立考察对象时，应当把民主推荐的结果，作为重要依据之一，同时防止简单以票取人。

对一个职位可确定 1 名考察对象，也可确定 2 人以上为考察对象进行差额考察。推荐结果不够集中的，可进行二次推荐。

第二十一条 个人向党组织推荐领导人员人选或者本人自荐的，必须负责地写出推荐材料并署名，经组织部/人力资源部审核后，按照规定程序进行民主推荐。所推荐人选不是所在单位多数群众拥护的，不得列为考察对象。

第二十二条 经营层工作部门领导人员可由总经理提出建议人选或采取组织推荐，并报集团党委研究同意后作为考察对象。

第二十三条 集团个别特殊需要的领导人员人选，可以由组织部/人力资源部与相关领导充分沟通后推荐，报集团党委研究

同意后作为考察对象。

第六章 组织考察与征求意见

第二十四条 对确定的考察对象，由集团党委按照管理权限，进行考察。依据选拔任用条件和领导岗位职责要求，全面考察人选的政治素质、业务能力、勤勉尽责、工作实绩和廉洁从业等方面的情况，注重考察工作实绩。要注意听取工会和职工代表的意见。

第二十五条 考察拟任人选，一般应在7个工作日内完成，应当经过下列程序：

（一）组织考察组，制定考察工作方案，方案的内容一般包括考察目的、任务、内容、方法、步骤及其它有关要求。考察组一般由组织部/人力资源部等部门成员组成，至少两名以上成员，考察人员应当具有较高素质和相应资格。考察组负责人应当由思想政治素质好、有较丰富工作经验并熟悉干部工作的人员担任。

（二）发布考察预告，以张贴、网上通知等形式发布考察预告。

（三）进行个别谈话、查阅考察对象档案、同考察对象面谈，还可采取民主测评、发放征求意见表、实地考察、查阅资料和专项调查等方法，广泛深入地了解情况。

（四）请考察对象填写个人有关事项报告，撰写和提交工

作业绩报告。

（五）考察组听取考察对象所在单位（部门）党组织及主要领导意见。

（六）考察组对考察对象进行业绩分析和综合评价，形成考察材料，提出任用建议初步方案，向集团党委报告。

第二十六条 个别谈话、征求意见的范围应包括了解、熟悉考察对象的领导班子成员和中层领导人员、职工代表等。

第二十七条 对在现工作单位任职不满三年的考察对象，可到其原工作单位（部门）进行延伸考察。

第二十八条 考察拟任人选，必须形成书面考察材料，建立考察文书档案。已经提拔任职的，考察材料归入本人档案。考察材料必须写实，全面、准确、清楚地反映考察对象的情况，主要包括以下内容：

（一）德、能、勤、绩、廉方面的主要表现和主要特长。

（二）主要缺点和不足。

（三）民主推荐、个别谈话情况。

（四）考察结论。

第二十九条 考察拟任人选，应认真了解考察对象廉洁自律情况。考察组应听取考察对象所在单位纪检监察部门的意见，并由纪检监察部门出具考察对象廉洁自律书面材料；对需要进行经济责任审计的考察对象，委托审计部门（机构）按照有关规定进

行审计。

第三十条 实行考察工作责任制。考察组必须坚持原则，公道正派，深入细致，如实反映考察情况和意见，并对考察材料负责。

第三十一条 经民主推荐、组织考察、征求意见，拟任人选需调整的，应再次进行提名酝酿。

第七章 讨论与票决

第三十二条 选拔任用领导人员，在讨论决定或者决定呈报前，应当根据职位和人选的不同情况，在党委、经理班子等有关领导成员中进行充分酝酿和协商。集团党委集体研究作出任免决定，或者决定提出建议人选。

第三十三条 研究讨论任免领导人员，采用票决制的方式，即党委会在讨论决定领导人员任免事项时，由与会的党委委员采取无记名投票方式进行表决。对于领导人员兼职、到龄免职退休、军转干部安置的，可采用口头表决或举手表决方式。

第三十四条 票决制相关要求。

（一）票决制的表决票包括拟任免人选的姓名、现任职务、拟任免职务、票决意见等内容。票决意见分为同意、不同意、弃权三种。

（二）票决工作由集团党委书记主持。集团党委票决必须有

三分之二以上的党委成员到会，方为有效。未与会的党委成员不得委托他人代为投票。列席会议人员不参加票决。

（三）对通过组织选拔方式未经民主推荐的拟提拔人选不进行表决；对未经组织考察和未出具廉洁自律意见的人选不进行表决；对意见分歧较大或有重大问题未查清楚的人选不进行表决；对拟任免人选被否决后而临时提出的人选不进行表决。

（四）表决票、表决票汇总表等材料，应归入干部选拔任用工作纪实档案，并妥善保存。

（五）严守保密纪律，讨论、表决情况不得对外泄露。

第三十五条 票决制的程序。

（一）汇报人选情况。组织部/人力资源部负责人，逐一介绍拟任人选的提名、推荐、考察和任免理由等情况。

（二）讨论审议。与会党委成员对拟任免人选充分发表意见，应当发表同意、不同意或者缓议等明确意见。对审议中提出的有关问题，由组织部/人力资源部负责人作出说明。对意见分歧较大或者有重大问题不清楚的，应暂缓表决。对影响作出决定的问题，会后应当及时查清，避免久拖不决。

（三）指定监票人和计票人。投票表决设监票人1名，由会议主持人在与会党委成员中指定；计票人由组织部/人力资源部负责人担任。

（四）进行无记名投票表决。在充分讨论的基础上，与会党

委成员以无记名方式填写表决票，一人一票，均要明确表明同意、不同意、弃权等意见。

（五）现场计票。投票结束后，监票人和计票人携带选票到计票处计票，应将投票人数和票数加以核对，作出记录。监票人和计票人实行公务回避。

（六）监票人报告拟任免人选或推荐人选的得票情况，计票人将表决票密封。

（七）会议主持人宣布票决结果。以超过半数应到会党委成员同意形成决定。

第八章 任前公示与任职

第三十六条 实行领导人员任职前公示制度。在集团党委讨论决定后、下发任职通知前，应当通过一定形式在一定范围和期限内对拟任职人选进行任前公示，听取党员和群众意见，接受监督。

（一）公示对象。拟提拔任职人选或其他需要进行公示的人选。

（二）公示内容。主要为公示对象的姓名、性别、出生年月、民族、籍贯、学历学位、专业技术职务、参加工作时间、政治面貌、曾任主要职务、现任职务、拟任职务等基本情况及近期免冠彩色照片，拟提拔对象近三年的工作业绩，公示的起止时间，受

理群众反映问题的机构和联系方式。

（三）公示方式及公示期。拟任人选的公示通告，需在现工作单位及拟任职单位张贴或通过单位网站进行发布。对在现工作单位任职未满三年的拟任人选公示通告，可在其现工作单位和上一工作单位同时张贴。公示期从发布公示通告之日起计算，不少于五个工作日。

（四）公示程序。拟定公示材料，将公示事宜通知有关单位、部门；发布公示通告；受理个人和单位反映的情况及问题；归纳整理反映的情况和问题，填写干部任前公示来电（信、访）情况登记表，并根据需要进行调查核实；结合调查核实情况提出处理意见。

（五）公示及调查结果的处理。公示结果不影响任职的，办理任职手续；公示结果影响任职的，按有关规定取消任职或暂缓办理任职手续。

第三十七条 对决定任用的领导人员，在宣布其任职决定前，由集团领导同拟任职领导人员进行任职前谈话。

第三十八条 任免手续按照选拔任用领导人员的职务类别办理：

对拟任党群工作领导职务的领导人员，按照党章、《中国共产党基层组织选举工作暂行条例》、工会和共青团章程等选举产生的，任职时间自当选之日起计算；由集团党委任命的，任职时

间自党委决定任命之日起计算。

对拟任集团总部总经理助理或中层职务等层级的领导人员，由集团党委会研究提出建议人选，集团总经理办公会聘任，任职时间自聘任之日起计算。

对拟任董事会秘书的领导人员，由集团党委会研究提出建议人选，董事长提名，董事会聘任，任职时间自聘任之日起计算。

对拟任控股和参股公司董事会、监事会成员的领导人员，由组织部/人力资源部与相关部门提出初步建议人选，征求集团主要领导意见，报集团党委会、总经理办公会研究后，由组织部/人力资源部负责拟订相关文件，履行集团公司发文审批程序后，向控股和参股公司股东会推荐，由控股和参股公司依法履行聘任程序，任职时间自会议决定任职之日起计算。

对拟任二级公司领导班子（副总级别及以上）成员及财务负责人的，由集团党委会提出建议人选，总经理办公会研究后，由组织部/人力资源部负责拟订相关文件，履行集团公司发文审批程序后，向二级公司董事会推荐，由二级公司依法履行聘任程序，任职时间自会议决定任职之日起计算。

第三十九条 实行任职试用期制度。除选任制职务外，其他提任的领导人员均实行试用期，试用期一年。试用期满后，经组织考察、会议研究，胜任试任职务的，正式任职，试用期计入任职时间；不胜任的，免去试任职务，一般按试任前职级安排工作。

第九章 内部竞聘（竞争上岗）

第四十条 内部竞聘（竞争上岗）人员的基本条件和资格，应当符合本办法第二章的规定。

第四十一条 内部竞聘（竞争上岗）一般应当履行下列程序：

- （一）组织部/人力资源部拟定工作方案。
- （二）公布内部竞聘的职位和职位说明书。
- （三）组织部/人力资源部按照公布的报名条件和资格进行资格审查，审查合格者准予参加考试。
- （四）进行面试答辩，也可开展笔试、测评等方面的综合测试。
- （五）进行民主测评，或在面试答辩中组织群众评委参与评价。

按照有关规定履行组织考察与征求意见、讨论决定、任前公示和任职等程序。

第十章 公开选拔（社会招聘）

第四十二条 根据选拔职位对人才的需求和选拔优秀年轻人才的需要，可适当放宽公开选拔（社会招聘）报名人员的职务层次、任职年限等资格条件。但报上一级职位的，需在本级职务任满一年；越一级报名的，应当在本级职务任满四年；不得越两级报名。

第四十三条 公开选拔(社会招聘)一般应当经过下列程序:

(一) 组织部/人力资源部拟定工作方案。

(二) 通过一定的渠道和方式面向社会发布竞争职位、职位说明书和选拔程序。

(三) 按照公布的报名条件和资格进行资格审查,海外留学人员需审查其经国家有关机构认证的海外学历学位。

(四) 进行知识、能力、素质等方面测试。进行笔试的,根据笔试成绩从高分到低分确定面试人选。

(五) 根据测试结果确定综合成绩,从高分到低分确定考察对象。

(六) 对考察对象进行全面考察了解,可采取以下形式:到考察对象所在单位进行组织考察;条件不具备的,可向其单位发函了解情况,通过人才中介机构进行背景调查或者通过其他渠道以适当方式了解人选情况;上述条件仍不具备的,采取由被考察对象以书面署名形式向组织部/人力资源部如实说明自己工作、学习及任职考察要求的有关方面情况,并至少提供一名证明人的书面证明材料,本人承担不如实说明情况的责任。

按照有关规定履行征求意见、讨论决定、任前公示和任职等程序。

第四十四条 集团可根据工作需要,通过市场化选聘方式加大人才引进力度,尤其是加大对高素质专业化人才、优秀青年人

才、国际化高端人才的引进力度。

第四十五条 加强集团与人才中介机构的合作，拓宽选人用人视野和渠道。

第十一章 交流与回避

第四十六条 完善领导人员交流制度。交流在集团二级公司之间、集团各部室之间、集团各部室与二级公司之间进行。

交流的对象主要包括：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高综合素质和领导能力的；在一个企业或者岗位工作时间较长的；按照规定需要回避的；因其他原因需要交流的。

第四十七条 领导人员交流按照下列程序办理：

- （一）拟定交流方案，提出交流人选。
- （二）征求调出、调入单位意见。
- （三）党组织集体研究决定。
- （四）与交流人员本人谈话，听取意见，做好思想工作。
- （五）办理调动手续。

第四十八条 实行领导人员任职回避制度。

领导人员任职回避的亲属关系为：夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系。有上列亲属关系的，不得在同一单位担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务，也不得在其中一方担任领导职务的单位

从事组织（人事）、纪检（监察）、审计、财务工作。

第四十九条 实行选拔任用工作回避制度。集团党委讨论任免事项，涉及与会人员本人及其亲属的，本人必须回避。考察组成员在考察工作中涉及其亲属的，本人必须回避。

第十二章 退 出

第五十条 健全领导人员退出机制，完善领导人员免职（解聘）、撤职、辞职、退休制度。

第五十一条 领导人员有下列情形之一的，一般予以免职（解聘）或者撤职：

（一）聘期期满未被续聘（任）的。

（二）在年度考核中连续两个年度考核结果为待改进的，经考察确属不胜任现职的。

（三）因严重违纪违法被追究责任的。

（四）因健康原因不能坚持正常工作连续一年以上的。

（五）因工作需要或者其他原因应当免职的。

第五十二条 领导人员应当全面、忠实、勤勉履职，出现下列情形之一的，应当及时予以调整：

（一）聘期内未完成经营业绩考核目标或者连续两年未完成年度经营业绩考核目标，且无重大客观原因的。

（二）因企业财务信息严重失真或者提供虚假信息导致经营

业绩考核结果严重不实的。

第五十三条 实行领导人员辞职制度。辞职包括自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。

自愿辞职是指领导人员因个人或者其他原因，自行提出辞去现任职务。

引咎辞职是指领导人员因工作严重失误、失职造成重大损失或者恶劣影响，或者对重大事故负有重要领导责任等，不宜再担任现职，由本人主动提出辞去现任职务。

责令辞职是指领导人员应当引咎辞职或者因其他原因不再适合担任现职，本人未提出辞职的，通过一定程序责令其辞去现任职务。

第五十四条 领导人员有下列情形之一的，不得提出辞职离岗：

（一）在涉及国家安全、重要机密等特殊岗位任职且不满解密期限的。

（二）重要项目或者重要任务尚未完成，而且必须由本人继续完成的。

（三）其他原因不能立即辞职的。

第五十五条 领导人员自愿辞职未经批准，不得擅离职守。对擅离职守的，视情节轻重予以相应处理；造成严重后果的，依法追究责任。

第五十六条 领导人员达到规定的退休年龄，应当免职并及

时办理退休手续，其在下属企业所兼任的其他职务也应当一并免除。

领导人员离职或者退休后，继续对原任职企业的商业秘密和核心技术负有保密责任和义务，保密期限按照国家和原任职企业的规定执行。

第十三章 纪律和监督

第五十七条 集团党委每年要专题报告年度干部选拔任用工作情况，并在一定范围内接受对集团党委选拔任用领导人员工作和新选拔任用领导人员的民主评议。

第五十八条 实行领导人员报告个人有关事项制度。领导人员中的中共党员要按照管理权限及有关规定向集团党委报告个人有关事项；领导人员中的非中共党员需要报告有关事项的，应当报告。

第五十九条 实行选拔任用工作责任追究制度。用人失察失误造成严重后果的，应当根据具体情况，追究主要责任人及其他直接责任人的责任。

第六十条 集团党委对二级公司选拔任用工作进行指导和监督。同时集团同步开展中层领导人员选拔任用纪实监督工作，接受北京市委组织部的监督检查。

第十四章 附 则

第六十一条 对于集团实行任期制、契约化管理的职业经理人，参照北京市关于市管企业选聘职业经理人相关制度、集团职业经理人相关制度等执行。

第六十二条 党组织关系不在集团的二级公司领导人员的选拔任用工作，在二级公司所在区县、政府或国资监管部门出具的推荐领导人员相关文件的基础上，参照本办法相关程序执行。

第六十三条 本办法由集团组织部/人力资源部负责解释，自发布之日起施行。2014年12月5日印发的《中关村发展集团选拔任用领导人员暂行办法》（中发展党委〔2014〕18号）同时废止。