

四川九洲线缆有限责任公司文件

九线司〔2025〕87号



关于印发《四川九洲线缆有限责任公司 中层管理人员任用管理办法》的通知

各单位：

《四川九洲线缆有限责任公司中层管理人员任用管理办法》
已修订并经公司党委会审议通过，现予印发，请认真贯彻执行。

附件：四川九洲线缆有限责任公司中层管理人员任用管理办法

四川九洲线缆有限责任公司

2025年7月30日



综合管理部

2025年7月30日印

(共印2份)

附件

四川九洲线缆有限责任公司 中层管理人员任用管理办法

编号：JZXL-01-2025-024

版本号：2025（1）版

生效日期：2025 年 7 月 30 日

制度履历表

制度名称	中层管理人员任用管理办法		
关键词	任用、管理		
适用范围	线缆公司		
主责部门	综合管理部		
制度类别	重要制度	业务域	人力资源管理
上位制度	无	下位制度	无
关联制度	薪酬绩效管理办法 岗位体系管理办法	替代制度	四川九洲线缆有限责任公司 中层管理人员任用管理办法 (九线司字〔2023〕30号)
会签部门	业务域牵头部门		综合管理部
	规范审核部门		综合管理部
	合规审核部门		综合管理部
	保密审核部门		保密管理办公室
	业务关联部门		公司各部门
审 核	分管综合管理部公司领导		
审 批	2025年7月30日党委会前置审议、董事长审批		
制度公开范围	公司全体员工		
历史记录	新增：2021年2月22日，经董事长审批通过，于2021年2月22日起施行。		
	修订：2023年3月16日，第1次修订，经总经理审批通过，于2023年3月16日起施行，原版本同时失效。主要修订点简要如下：		
	1. 修订公开竞聘，细化竞聘流程。		
	2. 根据组织机构调整，调整《各单位及子公司中层管理人员核定编制数一览表（2023年版）》内容。		
	修订：2025年7月30日，第2次修订，经董事长审批通过，于2025年7月30日起施行，原版本同时失效。主要修订点简要如下：		
	1. 增加岗位职数的设置规则，取消《各单位及子公司中层管理人员核定编制数一览表》。		
	2. 根据公司任职资格和薪酬管理等相关规定，完善中层管理人员选拔任用条件。		
	3. 进一步完善选拔方式。		
	4. 增加回避要求。		

目 录

第一章 总则	1
第二章 职数管理	2
第三章 选拔任用条件	2
第四章 选拔方式	4
第五章 交流、回避	7
第六章 任职管理	8
第七章 培养	9
第八章 退出	9
第九章 诫勉	10
第十章 监督管理	11
第十一章 附则	12

第一章 总则

第一条 为建立规范的干部选拔任用制度，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，推进干部队伍年轻化、知识化、专业化，打造一支精干高效、结构合理、敬业实干、担当创新、能够肩负公司发展重任的中层管理队伍，根据集团规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 中层管理人员任用坚持以下原则：

- （一）党管干部、党管人才。
- （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）实行职数管理和任期制。
- （五）精干高效、结构合理。
- （六）人尽其才、才尽其用。

第三条 中层管理人员的核心定位是“精业务、带团队、传文化”。

第四条 树立产出导向，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的中层管理人员。注重发现和培养选拔优秀年轻人才，对不适宜担任现职的中层管理人员应当进行调整，推进干部能上能下。

第二章 职数管理

第五条 公司实行中层管理人员职数管理。职数编制核定遵循“结构优化、精简高效、动态管理”的思路，根据公司战略规划、产业发展、业务变化等动态调整。

第六条 岗位职数的设置规则：

（一）以组织架构为基本依据，按照管理幅度、履行职能的重要性、复杂程度等因素确定部门的中层管理岗位职数，原则上每个部门中层管理岗位职数为1正2副。

（二）一个部门具有多种职能、业务量大的，根据业务、职能的性质，可适当增加1-2名副职；部门业务量较小的，可减少1-2名副职。

（三）核定编制未满编时的情况。无合适人选或任职资格不足时，可不配备或由所在部门安排骨干员工暂时履行相关职位的职责。

事业部下属各二级部门中层管理岗位职数设置与职能部门设置规则一致。

第三章 选拔任用条件

第七条 中层管理人员必须热爱祖国，拥护中国共产党的领导，认真贯彻党的路线方针政策，遵纪守法。

第八条 中层管理人员应当认同和践行公司企业文化和价值观，有事业心、责任感，专业能力突出，在现有岗位上表现优秀，

有强烈的发展意愿，身体健康、精力充沛，具有正常履行职责的身体条件。同时具备下列基本条件：

（一）拟新聘任为中层管理副职者，应参加工作3年以上，男性年龄应在43周岁（含当年满43周岁）以下，女性年龄应在40周岁（含当年满40周岁）以下。

（二）拟新聘任为中层管理正职者，原则上应经历至少一个任期的中层副职岗位锻炼，男性年龄应在48周岁（含当年满48周岁）以下，女性年龄应在45周岁（含当年满45周岁）以下。

（三）拟新聘任的中层管理人员原则上应具有大专及以上学历，具有中级及以上职称。

（四）具备履行相应岗位职责的管理理论、专业知识、领导才能和业务素质，能够统筹全局、推动发展、培养人才和变革创新，有较高的自身素养和较强的带动能力。

第九条 中层管理人员选拔要遵循人才成长规律，对特别优秀的，可以破格提拔。

（一）破格提拔的中层管理人员，原则上应该是职工认可度高，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、做出重大贡献；在条件艰苦、环境复杂、基础差的地区或者单位工作实绩突出；在其他岗位上尽职尽责，工作实绩特别显著。

（二）破格提拔中层管理人员必须从严把握。不得突破第七条规定和第八条第四点规定的资格要求。

（三）破格提拔的，任职年限可放宽2岁。

（四）提拔任职不满1年的，不得破格提拔。不得在任职年限上连续破格。职务上不得越两级提拔。

第十条 引进特殊需要的专业人才担任中层管理职务，不受本办法规定的有关年龄、任职年限、学历条件限制，但要占部门编制职数。特殊岗位需要选任的对象，由公司通过会议形式确定任职条件。

第四章 选拔方式

第十一条 中层管理人员选拔方式主要分为组织选聘和竞争上岗。

（一）组织选聘主要采取民主推荐、组织考察等方法 and 程序。

（二）竞争上岗主要面向公司内外部，按照竞争选拔、组织考察等方法 and 程序进行。采用竞争上岗的中层管理岗位主要包括：按照国企改革相关要求，从事职能管理的中层管理岗位；其他经公司党委研究决定需要开展竞争上岗的中层管理岗位。

第十二条 组织选聘

组织选聘可通过民主推荐、组织推荐和个人推荐等，经党委会研究后确定考察对象；民主推荐包含谈话调研推荐、会议推荐等程序。具体如下：

（一）谈话调研推荐。谈话调研推荐要向谈话对象介绍推荐职位、任职条件、推荐范围等，听取意见应当由2名以上考察组成员进行。

（二）会议推荐。综合考虑谈话调研推荐情况以及人选条件、岗位要求等，经与公司党委沟通协商后，研究提出会议推荐参考人选，会上由考察组介绍参考人选情况，组织参会人员履行推荐流程。

（三）汇报民主推荐情况。考察组对民主推荐情况进行汇总、综合分析后报党委办。党委办结合动议方案，提出初步意见，向公司党委分管组织人事的领导报告。

（四）确定考察对象。党委办根据民主推荐结果，结合分析研判、动议方案，提出考察对象人选报公司党委审定。

第十三条 竞争上岗

竞争上岗选聘中层管理人员由党委办组织公开竞聘，流程如下：

（一）制定竞聘实施方案

党委办制定竞聘方案，提交公司党委会审议。方案主要包括竞聘流程、竞聘规则、竞聘时间和地点等事项。

（二）公开发布竞聘通知

在公司内部公开发布竞聘通知，通知中应明确拟竞聘岗位的职责、任职资格条件、考核方式等，并同时公布咨询电话和监督电话。

（三）组织报名

报名主要采取个人报名方式，也可以采取组织推荐、民主推荐等方式。

（四）资格审查

党委办对报名人员进行资格审查，资格审查贯穿竞聘全过程。

（五）组织测评

根据拟竞聘职位特点，可通过笔试、面试、答辩等方式测评应聘者的基础知识、专业水平、综合素质及岗位匹配程度等。

（六）确定考察对象

根据竞聘实施方案和测评结果，提出考察对象人选报公司党委审定。

第十四条 有下列情形之一的，不得列为考察对象：

（一）职工群众公认度不高的。

（二）近3年年度考核结果中有被确定为合格（不含合格）以下档次的。

（三）有采取不正当手段谋取职务行为的。

（四）配偶已移居国（境）外；或者没有配偶，子女均已移居国（境）外。

（五）受到组织处理或者党纪政纪处分影响使用的。

（六）受到诫勉、组织处理或者党纪政务处分等影响期未满或者期满影响使用的。

（七）其他原因不宜提拔的。

第十五条 考察

由党委办组织成立考察小组，成员由2人及以上组成，考察组采取个别谈话、发放征求意见表、民主测评、实地走访、查阅资料、同考察对象面谈等方法，全面考察其德、能、勤、绩、廉

表现。实行考察对象公示制度，在公司内部予以公示。

第十六条 讨论决定

根据考察结果，公司党委会审议拟任用人选。中层管理人员任免审议必须有三分之二以上成员到会，以应到会成员票决超过半数同意形成决定。

第十七条 公开发布聘用人选

根据考察结果，公司党委会组织讨论决定通过聘用人选名单后，在公司内部予以公示，公示期不少于5个工作日。

第十八条 办理聘用手续

公示期满后，公示无异议或虽有反映但不影响其聘用的，下发人员聘用通知。

第五章 交流、回避

第十九条 实行中层管理人员轮岗交流制度。轮岗交流的对象主要是：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高领导能力的；在一个地方或者单位工作时间较长的；按照规定需要回避的；因其他原因需要交流的。

（一）中层管理人员原则上任满一个任期，在同一个岗位（市场、科研等关键岗位除外）任职达到两个任期及以上的，应当交流。涉及人、财、物管理的关键和敏感领域的中层管理人员，应当进行重点交流。

（二）经历单一或者缺少经营、市场、科研、生产等一线工作经历的年轻中层管理人员，应当结合实际有计划地安排到一线

工作锻炼。

第二十条 实行选拔任用工作回避制度。公司会议讨论中层管理人员任免，涉及与会人员亲属的，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。

第六章 任职管理

第二十一条 实行中层管理人员聘任制、任期制，每届任期3年，任期内严格目标考核，并根据履职情况、经营目标完成情况决定薪酬高低和是否续聘，强化业绩导向。

每年末对中层管理人员进行评价，与年度述职合并开展。对评议结果靠前或评议结果不称职的中层管理人员实行调动、升级或降级、免职处理，不受3年任期限制。

第二十二条 实行新任中层管理人员任职试用期制度。试用期为1年。试用期满后，符合任职资格要求的，正式任职并上薪；未完全达到任职资格要求的，延长1年试用期；不胜任的或延长试用期到期仍达不到要求的，免去试任职务。免去试任职务的根据工作需要安排工作。

第二十三条 实行管理人员任前谈话制度，对决定任用的中层管理人员，由公司主要领导或指定的专人同拟任职管理人员本人谈话，肯定成绩、指出不足，提出要求和需要注意的问题。同时由公司纪委对其进行任前廉政谈话。

第七章 培养

第二十四条 强化中层管理人员任职资格管理，开发和建设每个中层管理人员职级的任职资格，明确职责定位及能力素质要求。综合管理部组织开展中层管理人员任职资格认证，针对岗位必备的知识技能、业务活动、工作经历等资格标准进行评估。

第二十五条 加强年轻中层管理人员培养，各单位要把发现、培养年轻中层管理人员作为一项重要责任，通过轮岗、兼职、挂职、项目等方式丰富年轻中层管理人员经历。

第二十六条 公司组织建立后备中层管理人员人才库。根据后备中层管理人员自身特长以及培养目标，采取后备中层管理人员集中培训、轮岗学习或者制定专项培训计划等方式进行培训提升，完善后备中层管理人员的动态管理，为中层管理人员队伍的建设储备人才。

第八章 退出

第二十七条 中层管理人员有下列情形之一的，应当自然离任：

（一）中层正职（含享受正职待遇者）男当年满55周岁，女当年满48周岁的，以及中层副职（含享受副职待遇者）男当年满53周岁，女当年满45周岁的，原则上不再续聘，公司按照其所履行的岗位职责及专业任职资格等级，妥善安排适当的岗位和层级。

年满前3年内获得过公司优秀中层干部称号的，经公司党委会集体研究决策后，可适当延长任职期限。

（二）达到国家法定退休年龄的即办理退休。

第二十八条 中层管理人员有下列情形之一的，一般应当免去现职：

- （一）受到责任追究应当免职的。
- （二）因能力、业绩等原因不适宜继续担任现职务应当免职的。
- （三）因违纪违法应当免职的。
- （四）辞职或者调出的。
- （五）非组织选派，个人申请离岗学习期限超过1年的。
- （六）因健康原因，无法正常履行工作职责1年以上的。
- （七）对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的。
- （八）因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

第二十九条 实行中层管理人员辞职制度。中层管理人员辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。

第九章 诫勉

第三十条 实行中层管理人员诫勉制度。对在思想政治、廉洁自律、精神状态、履行职责、工作态度、工作作风、团队协作、工作实际和执行决议、决定、指示等方面存在问题，但不够纪律处分的中层管理人员，实行诫勉。

第三十一条 诫勉限改的期限一般为1—3个月，最长不得超过半年。由公司分管领导和党委等有关部门与被诫勉人员谈话，指出存在的问题，并进行严肃认真地批评、教育、帮助，限期迅速改正。

第三十二条 被诫勉人员在诫勉期满后，应主动写解除诫勉的申请，其中主要包括被诫勉的问题，在诫勉期间对问题的认识、态度和改正情况等内容。

组织人事部门根据考察了解掌握的被诫勉人员在诫勉期间的改正情况，经与公司分管领导或业务分管领导研究后，提出解除诫勉或延长诫勉时间的意见或其他处理意见。

第十章 监督管理

第三十三条 选拔任用中层管理人员，必须严格执行本管理办法的各项规定，并遵守下列纪律：

（一）不准超职数配备中层管理人员、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，提高职务待遇。

（三）不准违反规定程序推荐、考察、酝酿、讨论决定中层管理人员等有关情况。

（四）不准私自泄露动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定中层管理人员等有关情况。

（五）不准在中层管理人员考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相。

（六）不准在民主推荐、民主测评、组织考察和选举中搞拉票等非组织活动。

（七）不准利用职务便利私自干预下级或者原任职单位中层管理人员选拔任用工作。

（八）不准在中层管理人员选拔任用工作中任人唯亲，营私舞弊。

（九）不准篡改、伪造中层管理人员人事档案，或者在中层管理人员身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

第三十四条 党委与纪检监察部门要加强中层管理人员选拔任用工作全程监督。

第三十五条 凡用人失察失误造成严重后果的，本部门用人上的不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违反组织人事纪律的行为查处不力的，应当根据具体情况，追究公司相关领导、部门相关责任人以及其他直接责任人的责任。

第十一章 附则

第三十六条 子公司可根据实际情况，参照本办法制订相应的管理办法报线缆公司党委会审议通过后执行。

第三十七条 本办法由综合管理部负责解释。

第三十八条 本办法自下发之日起执行。凡公司已有规定与本办法相抵触的，以本办法为准。