

中层领导干部届满考核述职报告

人事处处长、计生办主任 李 军

我于2013年7月开始任人事处处长、目标办主任、计生办主任。

任现职以来，认真学习党的十八大文件和习近平总书记的系列重要讲话精神，注重自身世界观、人生观、价值观的改造，自觉遵守党规党纪，法律法规，不断提高廉洁从政意识。认真履行党风廉政建设岗位职责，贯彻落实民主集中制原则，有效地保证了决策的科学性、准确性，避免了明显的工作失误。在人才引进、职称评审、岗位聘任、转编等各项工作中，坚持公开、公平、公正的原则，对所有教职工都一视同仁，不搞暗箱操作。在经费管理上，严格执行财务制度和学校人事经费管理的各项规定，全部经费均纳入学校财务统一管理，没有小金库，没有随意支出、挪用挥霍等问题发生。

能紧紧围绕学校中心工作，做好人事管理工作。在工作中，严格要求自己，爱岗敬业，以身作则；自觉遵守学校的各项规章制度，关心集体，团结同志；始终坚持高标准对待工作，履行岗位职责，完成了人才引进、职称评聘、教师进修、工资福利、聘用管理、档案管理、目标管理、计划生育管理等学校交给的各项工作任务。

一、师资队伍建设

师资队伍建设始终是人事处的中心工作。按照我校第三次党代会提出的“创新人才工作，营造重视和支持人才发展氛围”的要求，紧紧围绕中心工作，不断完善人才引进和培养机制，加大师资队伍建设力度，制定了我校“十三五”师资队伍建设规划。

为积极推进“创新强校工程”，保证人才引进工作高效、有序、规范进行，修订完善了《肇庆学院人才引进管理办法》。2013-2017年共引进教职工265人，其中专任教师156人，正高职称16人，副高职称23人，博士78人，硕士156人。特别是于2014年成功地从吉林大学引进了以宗长富教授为带头人的8人汽车工程教学科研团队，大大提高了我校教学科研与服务地方经济社会发展的能力和水平，为我校机械工程学科入选2016年广东省优势重点学科和省市共建重点学科奠定了坚实的人才基础。

为促进学科建设和扩大对外学术交流，提升教师队伍的国际化水平，出台了《肇庆学院教师出国（境）研修管理暂行办法》和《肇庆学院中青年教师出国（境）研修计划》。每年选派15-20名中青年教师赴海外高水平大学或科研机构参加三个月至一年的中短期研修。学校参照国家公派留学人员标准为研修人员提供生活学习费用资助，并正常发放其研修期间的工资待遇。四年来共选派了50名教学科研骨干教师和有发展潜力的中青年教师到国（境）外研修。

为改善师资队伍学历学位结构，拓宽中青年教师的学术视野，出台了《肇庆学院关于加强中青年教师培养工作的补充规定》，优先安排中青年教师定向攻读博士学位，鼓励具有硕士学位的教辅人员和党政管理人员攻读博士学位，分批选派中青年教师到国内重点高校或科研机构进行为期一年的访学研修。大幅提高中青年教师攻读博士学位的资助力度，并对未按要求攻读博士学位的青年教师，在岗位聘任、职称晋升、评先推优等方面予以限制。大幅提高访学费用的报销标准，确保访学人员脱产研修期间的工资待遇基本不受影响。四年来，我校共选派攻读博士学位教师43人，参加国内访学人员36人（其中27人获得教育部与省教育厅的联合资助）。

为进一步夯实应用型人才培养的制度基础，2016年出台了加强应用型师资队伍建设的四份文件。出台《肇庆学院“双师双能型”教师认定与管理暂行办法》和《肇庆学院教师校外实践锻炼管理暂行办法》，建立“双师双能型”教师的职业标准和资格认证制度，计划分批选派教师赴校外相关的教学、管理、生产、研发等一线岗位参加实践锻炼，提高教师实践和操作能力。出台《肇庆学院聘用企业工程技术骨干暂行办法》，创新“双师双能型”教师聘用途径，为培养应用型人才探索新的途径。出台《肇庆学院关于返聘校内退休高级专业技术人员和聘用校外教授的暂行规定》，进一步规范、完善了我校返聘和聘用制度，为合理利用校内外人才资源提供了政策指引，让高水平应用型人才发挥余

热，助力学校大发展。

为贯彻落实省委省政府关于创新驱动发展战略部署，全力推进省市共建本科高校工作，于2017年1月出台了《肇庆学院“人才特区”管理办法》，以超常规方式，创新引才、育才、用才机制，围绕省市共建的环境科学与工程、计算机科学与技术、机械工程三个重点学科、国际合作重大平台和肇庆市支柱产业、高新技术发展及成果转化需要，引进和培育一批活跃在国内外学术前沿及产业一线、掌握关键技术的高层次人才和高水平工程技术创新团队、创业团队，打造肇庆学院与肇庆产业创新驱动发展对接的人才高地。我校通过主流媒体发布“人才特区”招聘公告，目前已收到众多高层次人才的应聘材料，遴选工作正在开展，并拟于5月赴英国延揽海外高层次人才。

经过大力引进和培养，学校师资队伍不断壮大，教师学历、职称结构逐步改善，师资队伍整体水平不断提高。目前我校有专任教师1011人，其中教授等正高职称134人，副教授等副高职称401人；具有博士学位教师257人、硕士629人，此外，还聘请了较高水平的兼职教师共355人。四年来，有2名教师入选“千百十工程”省级培养对象，6人入选校级培养对象；有8名教师入选广东省优秀青年教师；17人入选肇庆市西江拔尖人才。

二、高层次人才考核与选拔工作

围绕人才队伍建设目标，加快人才队伍梯队建设，完成了学校第一批和第二批高层次人才三个层次共90人的考核工作。第

第三批高层次人才遴选与评审顺利完成，共选拔“西江学者”特聘教授 1 人、讲座教授 3 人，学科带头人 6 人、优秀教学团队带头人 2 人，学术带头人 7 人、优秀教学骨干 30 人。

修改完善原有的高层次人才奖励计划，出台了新的《高层次人才计划》。新计划加大了支持力度，强化了团队建设，优化了遴选标准，改进了考核方式。通过实施新的高层次人才计划，学校运用更科学的评价指标甄别与遴选人才，依据更完善的培养机制激励与引导人才，为师资队伍的不断发展壮大注入强劲动力。

三、岗位聘用与职称评审

出台了《肇庆学院岗位聘用期满考核办法》（肇学院[2014]88号）和《肇庆学院人员聘用实施方案》（肇学院[2014]89号），完成了首次岗位聘用期满考核工作与第二轮岗位聘用工作。

经过两年的努力，我校于 2015 年成功获得了 3 个学科副教授评审权，2016 年又新增 8 个学科的副教授评审权。获授权学科数位居同类高校前列，标志着我校学科建设和办学水平迈上了新的台阶，这不仅可以使我校获得更大的办学自主权，更可以对我校学科结构优化及教师专业发展产生积极而深远的影响。

人事处严格按照广东省有关规定开展高级职称自主评审工作。制订了《肇庆学院副高级职称评审实施方案》作为工作指南。从中山大学、华南理工大学、暨南大学、华南师范大学、岭南师范学院、嘉应学院等 20 多所高校中遴选了 324 名学科专家加入我校高级职称评委库。提前进行通盘考虑与周密准备，认真细致

地做好每一个环节，做到“评前有计划、评时有监督、评后有记录”。由于评审程序严谨规范，评审过程公平公正，两年来的高级职称评审工作均圆满完成，评审结果公布后未收到任何投诉。基于这两年所积累的宝贵经验，我校可以从容应对职称评审权全面下放的改革举措，有条不紊地开展新时期的职称评审工作。

四、绩效工资分配方案修订及绩效工资补发工作

绩效工资分配方案修订工作自2014年2月份开始，首先向全校公布了2013年全年所有人员的绩效工资数据，在此基础上，人事处先后组织了7次不同类型人员的征求意见座谈会，5次方案修订工作小组会议，4次校长办公会议。《肇庆学院绩效工资分配办法》（肇学院[2014]70号）于2014年10月修订完成并于10月22日公布实施。实施以来取得了良好的效果，充分发挥了绩效工资的激励功能和导向作用。

《广东省省属其他事业单位绩效工资实施办法》从2011年1月开始实施，我校则从2012年8月开始发放基础性绩效工资，9月开始发放奖励性绩效工资。根据2015年教代会关于补发绩效工资的提案，人事处经过反复测算，制订了绩效工资补发办法。学校在2016年和2017年分两年完成了绩效工资的补发工作。

五、目标管理

为了进一步完善目标管理工作制度，经过几年的实践探索和经验积累，优化了考核机制。根据我省实施“创新强校”工程和2016年教育部对我校本科教学审核性评估的实际要求，人事处

修订了原有的目标管理考核实施办法，形成了新的《肇庆学院目标管理考核实施办法(试行)》。并以此为基础和依据，制定了《肇庆学院2015-2016学年目标管理考核实施细则》，作为2015-2016学年目标管理考核的工作指南。由于在实践中总结出行之有效的做法，全国各地同类地方本科院校也竞相来到我校学习交流目标管理工作，为我校同外校交流合作提供了契机，搭建了友谊的桥梁。

六、劳动合同工工资改革及超工作量补贴发放办法修订

进一步规范了我校劳动合同工工资管理，提高了我校劳动合同工工资待遇。根据教职工代表大会的提案，人事处对现有的劳动合同工工资情况进行了反复测算，归并了原工资项目，提出了多个增资方案。经学校研究，确定了12%的增资幅度，并将工龄津贴标准提高为每年30元/月。职称津贴标准和技术等级津贴标准均有较大幅度的提高。新的劳动合同工工资标准从2015年1月开始执行。

2015年5月份开始修订加班费发放办法，规范了发放项目和标准，《关于规范我校教职工超工作量补贴等有关费用发放的通知》于6月10日公布执行。

七、养老保险个人缴费本息发放

根据肇庆市的有关要求，做好我校在职在编教职工养老保险个人缴费本息发放工作。组织教职工填写养老保险个人缴费本息发放申报表，并对申报表进行仔细审核，确保填写内容的真实性

与规范性。按时将相关申报材料提交市社保局核准。目前，核准工作已经完成，我校符合发放条件的教职工共有 985 人。市社保局已将核定的教职工养老保险个人缴费本息发放金额统一拨到我校单位帐户。教职工在发放审批表上签名确认后，学校便可将相关款项发至教职工的工资帐户。

八、计划生育工作

坚决贯彻执行现行计划生育政策，加强相关制度建设，进一步强化人口与计划生育目标管理责任制，完善考核办法和考核指标体系，增强考核的科学性、实效性，坚决实行计划生育“一票否决”制。修订完善了《肇庆学院计划生育管理规定》，强化了服务能力、提高了管理水平，全面落实了放开二孩政策。强化流动人口计生管理，对流动人口的计划生育逐一进行排查，流动人口的持证率、验证率达 100%。四年来，肇庆市卫计局对我校的计划生育目标管理考核结果给予了高度的肯定和通报表扬，计生奖也按时足额发放。

九、存在的问题和今后努力方向

虽然在人事管理工作中取得了一些成绩，但与学校快速发展的要求相比还存在差距。尤其是在国家深化高等教育改革和工资及养老保险制度大变革时期，有很多工作还需要不断学习，不断提高管理水平。

1. 上级教育行政部门对师资队伍建设要求高，尤其是“申硕”对师资队伍建设提出了明确的、更高的标准，生师比将面临较大

挑战。

2. 在人才引进和培养、学科和团队建设等方面还需开动脑筋，解决提高专任教师队伍中博士比例和应用型人才培养所需“双师双能型”教师的矛盾。

今后，我将进一步加强党性锤炼，提高党性修养，努力优化自身能力水平，进一步发挥主动性与创造力，不断发扬开拓创新、追求卓越的精神，努力为学校建设特色鲜明的高水平应用型综合大学贡献自己的全部力量。

中层领导干部届满考核述职报告

人事处副处长 吕伟荣

本人在学校党委的坚强领导下，围绕学校中心工作，全心全意做好本职工作，较好完成了各项工作任务，根据学校党委办《关于做好中层领导干部任期届满考核工作的通知》精神，现将本人本届任期在思想政治、人事工作、党风勤政建设等方面履行职责的主要情况向大家总结汇报如下，请大家评议和指正。

一、思想政治方面

深入学习了党的十八大、十八届三中、四中、五中、六中全会精神，深入开展“两学一做”学习教育，认真学习习总书记系列重要讲话精神，用讲话精神和新理论武装自己头脑，指导工作，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识。自觉在思想上行动上与党中央保持一致。

二、主要工作

（一）师资队伍建设工作

1、人才引进工作取得一定成效

2014年至2017年度共引进教职工两百余人，其中专任教师中正高职称16人，博士78人，2016年引进博士35人，人数为历年之最。此外，在国内重点大学和研究院聘请了9名知名教授学者为我校二级学院名誉院长，在中小学、企业、行业协会和其他高校聘请30多名客座教授和一批兼职教师。

2、着力打造“人才特区”

为贯彻落实省委省政府关于创新驱动发展战略部署，全力推进省市共建本科高校工作，学校出台了《肇庆学院“人才特区”管理办法（试行）》，围绕省市共建的环境科学与工程、计算机科学与技术、机械工程三个重点学科、国际合作重大平台和肇庆市支柱产业、高新技术发展及成果转化需要，以超常规方式，创新引才、育才、用才机制，坚持“外引内育，引育并举”的原则，引进和培育一批活跃在国内外学术前沿及产业一线、掌握关键技术的高层次人才和高水平工程技术创新团队、创业团队，打造肇庆学院与肇庆产业创新驱动发展对接的人才高地。第一批17人已进入遴选阶段。

3、健全应用型师资队伍建设和中青年教师培养等师资制度

2016年，学校出台了《肇庆学院“双师双能型”教师认定与管理暂行办法》和《肇庆学院教师校外实践锻炼管理暂行办法》，建立“双师双能型”教师的职业标准和资格认证制度，计划分批选派教师赴校外相关行业一线岗位参加实践锻炼，提高教师实践和操作能力。出台了《肇庆学院聘用企业工程技术骨干暂行办法》，创新“双师双能型”教师聘用途径，为培养应用型人才探索新的途径。

为开阔中青年教师的学术视野，吸收国际先进的教育理念，提升教师队伍的国际化水平，2015年，我校出台了《肇庆学院教师出国（境）研修管理暂行办法》和《肇庆学院中青年教师出国（境）研修计划》。2016年，学校又出台了《肇庆学院关于加强中青年教师培养工作的补充规定》，加大了中青年教师的培

养力度，从制度上保证了中青年教师的培养。

4、修订完善了《高层次人才计划》

学校于2009年出台的《高层次人才奖励计划》，在实施过程中也暴露出一些问题和有待完善之处。为此，2015年6月学校专门成立了高层次人才奖励计划修订工作小组，广泛听取教师群体对奖励计划体系的各种意见和建议，及时总结梳理奖励计划内容上存在的不足，努力寻求解决的方案。经过多次反复严谨细致的研究，于2015年12月完成了《高层次人才计划》的修订工作，新的计划在高层次人才的选拔条件与考核标准上作了不少改进。以此为契机，学校将通过更科学的培养机制甄别与遴选人才，依据更完善的评价指标激励与引导人才，为师资队伍的不断发展壮大注入强劲动力。

(二) 工资福利、社保等管理工作

1、修订《绩效工资分配办法》

2014年底，按照学校的工作布置，我处负责对《肇庆学院绩效工资分配办法(试行)》(肇学院〔2012〕94号)的组织修订工作。该项工作从做数据收集、分析、公布相关数据到召开六次各类人员座谈会；从收集修订意见、整理意见，提交意见给专家组会议讨论，形成“新办法”初稿，最后经校长办公会和学校党委会审核通过“新办法”，耗时十个月时间，可以算是一项复杂、艰巨，耗时漫长的工程。

2、出台了《肇庆学院教职工绩效工资补发办法》

《关于补发绩效工资》的提案是2015年教代会提案中最受教职工关注，领导高度重视的提案，从接手提案到2016年1月

4日党委会审议通过《肇庆学院教职工绩效工资补发办法》，跨越两年，历时十个月，至2017年1月已基本完成补发工作。

3、组织修订了规范和调整劳动合同工的工资的相关规定

为进一步规范我校劳动合同工工资管理，适当提高劳动合同工工资待遇，根据上级有关文件精神，结合学校实际，2014年下半年我处负责对劳动合同工工资进行了规范和调整。调整工资后提高了劳动合同工的工作积极性和对学校的归属感。

（三）人员岗位考核及聘用工作

按照工作计划，学校从2014年10月启动了人员岗位考核及聘用工作。同时期本省同类院校都还没开始启动这项工作，没有经验可借鉴，只能摸着石头过河。为了制订我校人员岗位考核及聘用相关文件，我们认真学习了学校2011年关于岗位设置与聘用的文件精神，同时也参考了省外其他高校的一些作法。制订了《肇庆学院岗位聘用期满考核办法》和《肇庆学院人员聘用实施方案》，2015年7月完成了上一聘期人员岗位考核工作，12月完成了新一期的聘用工作。

（四）目标管理工作

2014年11月，学校决定启动目标管理考核工作，并以此为抓手，大力推进创新强校工程，以迎接2015年教育部对我校本科教学审核性评估。本次目标管理工作主要是对2013-2014年目标管理核心指标进行考核，按照学校要求，以“创新强校”考核指标体系和2015年本科教学审核性评估考核指标体系为蓝本，学校制订了目标管理核心指标考核体系。根据核心指标考核体系，目标办组织考核小组和考核责任单位分别对二级学院

(部)、党政管理机构和教辅科研单位进行分类考核。根据考核得分排名，其中二级学院(部)评出优秀奖3个，党政管理机构评出优秀奖4个，教辅科研单位评出优秀奖1个。

(五) 开展以“甘守三尺讲台，争做‘四有’老师”为主题的师德建设教育活动

按照习近平总书记提出广大教师做‘四有’老师的标准，根据教育厅每年的师德建设主题教育月活动的通知要求，围绕“如何做一名合格的教师”、“新时期师德规范应该包括哪些具体内容”等内容，学校这几年9月都开展争做‘四有’老师”等为主题的师德建设教育活动。通过深入学习贯彻习近平总书记关于教育改革发展和教师队伍建设的重要讲话精神；通过开展以“甘守三尺讲台，争做‘四有’老师”为主题的系列教育活动；通过全方位开展师德师风整治工作。引导广大教师以德立身，以德立学，以德施教。

(六) 积极投身本科教学审核评估自评工作

本科教学审核评估是我校2016年重中之重的的工作，而师资队伍是学校教学工作“四个度”中的保障度，我们高度重视评估工作，严格按照学校教务处、评估中心的要求，认真撰写本科教学审核评估自评报告，按时准确上报师资队伍数据，并准备相应的支撑材料。按照应用型人才培养师资队伍的要求，及时出台了《肇庆学院“双师双能型”教师认定与管理暂行办法》和《肇庆学院教师校外实践锻炼管理暂行办法》《肇庆学院聘用企业工程技术骨干暂行办法》等支撑文件。

(七) “创新强校工程”自评考核工作

每年我处按照学校要求，对照广东省高等教育“创新强校工程”考核指标体系，全面梳理师资队伍建设有关情况，认真撰写自评报告并详细提供数据佐证材料。近年，我校在师资队伍建设指标考评中取得了较好的成绩。

三、执行党风勤政建设方面

本人认真贯彻落实中央八项规定精神，深刻领会《中国共产党党员领导干部廉洁从政若干准则》和《广东省党政领导干部廉政守则》，自觉执行领导干部廉洁自律的各项规定，勤政廉政。自觉遵守教育部关于教师“六不准”规定。在人事管理工作中，做到公开、公平、公正，自觉接受群众的监督；工作尽职尽责，以身作则，严守纪律。没有出现违法乱纪行为和腐败现象。

四、存在问题和努力方向

回顾这四年的工作，本人为学校的人事方面做了一些工作，取得了一点成绩，成绩的取得离不开学校领导和广大教职工的信任和支持，离不开人事处同事们的共同努力。在此，我表示衷心感谢！但是，与学校的发展要求相比，与广大教职工的期望相比，还存在一定差距，如：高校人事改革的任务重，有些方面管理不到位；工作效率有待提高；自身政策水平不高等。今后，要重视学习；积极推进人事工作激励与约束机制的建立；加强师资队伍建设，努力推进“强师工程”，增强创新能力，继续为学校的发展贡献力量。