

2018 年度人事处工作总结

一、完成 2017 年度检查工作 年初，在汇总整理完成了 2017 年人事工作各项数据后，认真分析数据以及反映出的成绩与问题，做了材料补充与应对处理，顺利通过了专家的实地检查，得到了较好的评价，并得到中肯的建议。

二、积极开展招聘人才 根据学校的发展需要和二级学院的人才引进计划，形成了 2018 年学校的人才招聘工作计划，实行社会公开招聘及推荐相结合，每次人才招聘都有人事处、用人部门、职能部门共同面试，规范有序。2018 年完成教师、干部、专业人才招聘录用 11 人，顶岗实习生 5 人。在招聘困难的情况下，启用优秀学生骨干边学习边工作，积极培养使用，为毕业后及时补充到关键岗位工作，做尝试性的人事改革，并适时较大幅度地提高了顶岗实习生待遇。

三、积极开展专业技术职务聘任工作 根据工作计划，上半年对市评审通过的中高级教师及其他专业技术职务人员，按《上海邦德职业技术学院教师职务和其他聘任办法》，于 4 月 3 日，学校召开专业技术职务聘任会议，通过 2 名副教授、4 名讲师、6 名助教的聘任表决，已由学校发文聘任，兑现了相关待遇。11 月，学习贯彻市教委关于下放职称评审工作的意见，推进新的职称评审的办法，落实学校应承担的主体责任，在保证评审质量的前提下，沿用原委托评议方式，高中级职称的工作如期完成（2 位申请副高，9 位申请中级职务）。4 位助教的评审得到通过。

四、完善劳动合同制，完成新一轮聘任与合同签订工作 2018 年 4 月起，启动了教职工的聘任与合同签订工作。从进一步明确岗位职责开始、征求个人意愿，经部门考量、提出续聘名单到学校批准实施，至 6 月底，人事处圆满地完成了

217 名员工的劳动合同、工作协议的签约工作，也有 5 名教职工属于学校辞退，不再续约，由于工作细致、扎实，整个过程平稳有序，无任何投诉。解决了可能发生的遗留问题。

五、落实师资建设规划，推进邦德强师项目的深入开展 根据学校队伍建设规划，认真编制并实施《邦德强师项目（第六期）》，从申报立项起，从严要求，会同各学院细致谋划，建立起重点培养年轻的后备专业带头人和骨干教师、抓好青年教师培养的资助计划，积极引进名师、外教的一批项目，为实现学校师资队伍的建设和发展打好基础。

对于在合同延长期内仍未取得教师资格证的专职教师，学校与学院重视培养与严格要求，用制度规定与合同约定，严把师资队伍资格关。

对 2017 年的师资队伍建设和任务完成情况进行了清理。对已完成任务，未结项报销的，抓紧审核报销。严格按当年任务当年完成，对 2017 年底项目承担人因离职各种原因，无法完成的，全部清零。原项目经费纳入师资队伍建设总经费统筹使用。确实需要继续开展的，列入 2018 年邦德强师六期项目。

2018 年邦德强师六期项目编制工作在政府专项的校外专家评审中得到充分肯定。目前，已进入 2018 年度邦德强师项目结题的收尾阶段，我处将认真把关，争取保质保量地完成好政府扶持资金项目。

六、加强外智力引进 通过积极引进和柔性引进，根据专业教学需要，建立一批名师工作室，2018 年在原有三个特聘名师工作室基础上，增设了跨境电商的沈跃华名师工作室，充分发挥校内外名师工作室的辐射效应，在引入专业新鲜元素，凸显专业特色，扩大专业影响力，吸引校外优秀人才加盟的同时，培养校内青年教师参加企业培训提升专业能力。促进教师职称结构不断优化。

七、做好传帮带计划工作 会同教务科研处，完成 2016-2018 三年创新行动计划的 2018 年实施方案，上半年为贯彻校领导关于加强青年教师培养的指示，组织启动了青年教师传帮带计划，对导师进行了颁证，推进导师管教管导，加速青年教师的培养，年底 15 位青年教师在导师的指导下，完成了预期任务。

八、开展师德长效机制自查，完成红七条细则的贯彻 为迎接教育部师风师德建设长效机制建设的检查，6 月由人事处牵头，会同党办、思政教研室进行了工作自查，完成自查报告撰写，上报市教委。根据自查内容对教育部文件要求的“红七条”实施细则制定的要求，召集相关职能部门开展专题研讨会，并在上海邦德职业技术学院教职工奖惩办法中予以修订补充。制定了人员招聘的新规定，在进招聘环节，新增设了教师工作部、学院党支部参与及政治审查环节，严把新教师的入口关。使“红七条”的贯彻得到了落实。

九、完成 2018 年工资调整方案制定与实施 总结近年增资工作的成绩与不足，以问题导向为工作原则，不断改进新增工作中存在的突出问题，发挥好薪资管理的杠杆作用，经过调查与研讨，不断优化工资结构，理顺关系，经过三上三下讨论修改，并征询了职代会代表意见，完成了 2018 年度增资方案的制定，并年底完成实施。通过新一轮的增资方案，实现稳步提高教职工待遇的承诺，对稳定队伍，激励人心起了重要作用。

十、加强人事干部队伍建设，积极培养新人

着眼学校未来发展，积极扶持新生力量，加强梯队建设，为培养人事工作高素质管理人才。处里年内一位青年骨干通过新加坡硕士学位的学习，回到薪资管理与人力资源调配岗位，放手让其工作，发挥了积极作用。对薪资管理岗位的青年干部热情传帮带，经过悉心培养与其本人的努力，已从独立操作到逐

步胜任薪资福利管理工作，并支持他参加年轻骨干培训，鼓励他政治上不断上进。为人事干部年轻化，适应学校的转型发展迈出扎实的步伐。

经过人事制度的完善，着力培养中青年骨干，逐年提高教职工待遇，学校的凝聚力逐渐增强，在每年聘任交替时，人员流出率有较大幅度的下降，队伍日趋稳定。