

2015 年度述职报告

人事处 韩宝玲

2016 年 1 月 5 日

2015 年学校第十四次党代会确立人才强校战略“2132”工程，队伍建设工作围绕“世界一流理工大学”目标，以制约队伍建设的问题为导向，深化实施教师聘用制度改革。在学校党委、行政统一部署和主管校领导具体领导下，在各学院和各职能部门的大力支持下，紧紧围绕人才队伍建设和人事制度改革，坚持“学术为基、育人为本”，构建有利于人才创新和发展条件与氛围，提升人才队伍国际竞争力。主要工作如下：

一、完善体制机制建设，推进人事制度改革

制定并实施《北京理工大学深化教师聘用制度改革，汇聚一流人才队伍的实施意见》、《教师“预聘-长聘-专聘”制度实施办法（试行）》，确定教师聘用制度改革基本原则和主要任务及措施；本着“高标准、高要求、高薪酬”的基本原则，构建学校全员岗位聘用改革思路蓝图，建立新体制教师聘用体系。制定并实施《北京理工大学优秀人才安居工程实施办法（试行）》和《北京理工大学引进优秀人才支持和管理实施办法（试行）》，在调研基础上提出实施“人才特区”政策的建议和方案，编制《高层次人才项目申报指南》，加强对学院人才引育工作指导和服务。

二、造就领军人才，加强高层次人才队伍建设

积极组织国家各类人才项目的遴选和申报工作，推进学校各类人才项

目的顺利实施，人才数量进一步增加。新增非全职院士 1 人、“外专千人计划” 2 人、“千人计划”专家 1 人、国家杰青 1 人、百千万工程国家级人选 2 人、科技部“中青年领军人才” 3 人、“科技北京”百名领军人才 1 人。学校 4 位候选人入围两院院士答辩环节，尚有 10 余位候选人（或团队）入围“长江学者奖励计划”、“千人计划”、科技部“创新人才推进计划”等人才项目答辩或会评环节，评审工作正在进行中。

三、重点培养青年人才，助力青年教师成长

制定与国家人才项目对接的学校各层次优秀青年教师支持计划，引导青年教师凝练学术发展方向，潜心科研创新能力培养，鼓励优秀青年教师协同合作，优势互补，开展跨领域、跨学科学术研究，为人才成长夯实基础，助力青年教师成长，促进青年教师快速提升科研学术素质和国际竞争能力。引进和培育具有国际竞争力的青年教师，将培养具有突出贡献青年优秀人才和具有发展潜力青年拔尖人才作为队伍建设重中之重。新增“青年千人计划”入选者 2 人、“青年拔尖人才支持计划”入选者 4 人、北京市优秀人才青年骨干 1 人。

四、开拓国际视野，推进师资队伍国际化

引进海外高层次人才、支持青年教师赴海外高水平大学开展学术访学、聘用外籍教师等方式，推进教师队伍国际化。完成多项国家留学基金委、工业和信息化部及国家外国专家局等专项公派出国项目的申报推荐工作，共有 40 名教师入选各类国家长期公派项目。2015 年共派出教师学术

出访 83 人，其中国家公派 50 人。推进师资队伍国际化发展步伐，与教学科研等部门协同审议发布招聘计划，赴海外招聘外籍教师。已有多名外籍教师上岗工作，数名外籍教师正在办理入职手续。

五、优化 KPI 评价体系，强化学院管理主体作用

按照学校部署，组织相关职能部门和专家多次研讨，多种方式征求意见，优化关键绩效指标体系，制定指标体系评价实施细则，在充分征求专业学院意见基础上形成《学院年度关键绩效指标(KPI)评价考核办法》(第十三稿)。职能部门根据学校的 KPI 制定对院系更有指导意义具体工作目标和相关支撑政策，学院根据学校目标任务并结合自身发展提出建设目标，以此协调教师个人发展目标与学校、学院发展目标的关系，使每位教师在完成所在单位目标的同时实现个人奋斗目标和人生价值。

六、分类设岗，实现各支队伍协同发展

会同学校办、教务处、研究生院、科研院、实设处及学工处等职能部门初步测算提出各类人员编制方案，为科学制定《2016-2019 年人员编制方案》奠定基础。全面实施分类设岗、分类评价，推进差异化结构比例岗位分类设置，突出岗位职责导向，实现各就其位、各负其责、各尽其才、协同发展。

修订《北京理工大学职员制实施暂行办法(修订)》，优化完善分类申报条件和评审机制，新增三级、四级职员岗位聘任办法，进一步拓展管理职员职业生涯发展空间。

会同相关部门起草管理职员、实验技术、专职辅导员队伍聘用制度改革

革方案，完成《北京理工大学教师招聘实施办法》和《北京理工大学聘用合同管理规定》，修订《北京理工大学聘用合同书》。

七、启动养老保险制度改革，深化教职工收入分配改革

按照国家和上级单位文件精神，启动实施学校教职工养老保险制度改革，积极争取上级单位有关政策支持，完成在职人员基本工资调整、绩效工资核减、预扣养老保险和职业年金工作，完成离退休人员增加离退休费工作。启动社保信息采集工作，为养老保险正式并轨做好准备。

完成新体系人员薪酬设计，起草《原体系教职工绩效津贴改革实施办法》，建立以 KPI 为导向学院绩效津贴总额动态调整机制，以岗位目标业绩为导向，激励贡献、激励创新，保证教职工在工作量饱满、高质量履行岗位职责前提下实现薪酬正常增长。

八、推进业务内部管理改革，提升人事服务水平

实施人事服务业务内部综合改革，打破业务边界，整合人事处内设科室业务流程，在不增加人员编制的前提下，成立运行“人事综合服务中心”，为广大教职工提供便捷“一站式”人事业务服务。标准化设计各项业务工作流程，编制标准化人事工作人员服务手册，目前筹划编写“北京理工大学教师手册”。

九、践行“三严三实”，加强党风廉政建设

落实党风廉政建设责任制，结合学校 2015 年党风廉政建设和反腐败工作要点，结合工作实际，践行“三严三实”。带领人事处班子成员认真履行“一岗双责”，认真落实责任追究制度。建立重点部位和关键环节监

督体系，要求人事处工作人员提高思想认识，明确岗位责任，增强风险管理意识。严格执行程序，规范各项管理，加强群众监督力度，保证各项工作的公开、透明，从源头上堵塞漏洞、防范风险。人事处领导班子成员廉洁自律，以身作则，加强自身作风建设，自觉接受组织和群众的监督。

将紧紧围绕学校综合改革，树立“学术为基、育人为本”价值取向，建设适应国际一流理工大学需要的具有国际竞争力的教师队伍。重点是建设中青年骨干教师队伍，在增强人才队伍可持续发展能力方面有所突破。精心规划好新一轮全员岗位聘任工作，在教师分类评价激励、分类管理等方面加快推进人事制度改革步伐。