

人事处 2015 年度工作总结

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大力支持下，围绕队伍建设和人事制度改革，坚持“学术为基、育人为本”，以“世界一流理工大学”为建设目标，深化实施教师聘用制度改革。主要工作如下：

一、以完善体制机制为基础，推进人事制度改革

落实学校第十四次党代会精神，结合“十三五规划”制定和“综合改革方案”实施，推进人事制度改革。制定实施《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）》、《优秀人才安居工程实施办法（试行）》和《引进优秀人才支持和管理实施办法（试行）》，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。实施“人才特区”政策，编制《高层次人才项目申报指南》，为学院人才引育建设做好指导和服务。

二、以造就领军人才为牵引，加强高层次人才队伍建设

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（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、以培养青年人才为重点，助力青年教师成长

实施各层次青年教师支持计划，助力青年教师提高教学科研能力和国际竞争能力。实施“高级专业技术职务预聘制”，引育具有国际竞争力的青年教师。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、以国际化视野为自觉，推进师资队伍国际化

共40名教师入选各类国家长期公派项目。年度派出教师学术出访83人，其中国家公派50人。推进师资队伍国际化步伐，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、以优化KPI评价为导向，强化学院管理主体作用

协同职能部门，组织专家多次研讨、多种方式征求意见，进一步优化关键绩效指标体系，完成《学院年度关键绩效指标(KPI)评价考核办法》和专业学院年度关键绩效指标预测算。

六、以岗位分类设置为指导，实现各支队伍协同发展

会同职能部门测算各类人员编制方案，为制定《2016-2019年人员编制方案》奠定基础。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。修订《北京理工大学职员制实施暂行办法(修订)》，新增三级、四级职员岗位聘任办法，完成《教师招聘实施办法》和《聘用合同管理规定》草案，修订《北京理工大学聘用合同书》。

七、以养老保险制度改革为契机，深化教职工收入分配制度改革

争取上级单位政策支持，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，完成离退休人员离退休费调整。启动社保

信息采集，为养老保险并轨做好准备。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动态调整机制，使教职工在工作量饱满、高质量履行岗位职责实现薪酬增长。

八、以协调发展为着力点，做好各支队伍调配工作

严格公开招聘制度，教学科研岗接收毕业生平均年龄 29 岁，其中具有海外经历占比 70%以上。管理岗位平均年龄 26 岁，一线辅导员岗位平均年龄 27 岁，实验技术岗位平均年龄 28 岁。14 名博士后获得博士后基金，其中 7 名博士后获得特别或一等资助。推进多模式聘用机制改革。

九、以提升服务水平为宗旨，推进人事业务内部管理改革

实施人事工作内部改革，成立“人事综合服务中心”，为教职工提供“一站式”优质服务。筹划编写“北京理工大学教师手册”。

十、党风廉政建设

落实党风廉政建设责任制，贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会精神和习总书记系列重要讲话精神，践行“三严三实”。履行“一岗双责”，廉洁自律，以身作则，接受组织和群众监督。

2016 年人事处将围绕学校综合改革，建设适应国际一流理工大学、具有国际竞争力的教师队伍。以中青年骨干教师队伍建设为重点。精心规划新一轮聘岗工作，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，激发和增强广大教师积极性、创造力。

人事处

2016 年 1 月 5 日