人事部2022年工作总结

一年来，人事部在学院领导的指导与关心下，根据学院年度工作计划，围绕学院“十四五”发展规划纲要，本着以人为本的工作理念，着重于师资队伍建设，加大师资培育力度，完善师资培育体系，多措并举提升师资队伍教育教学能力、科学研究能力、社会服务能力、应用型人才培养能力。现将人事部2022年度的工作总结如下：

**一、拓宽引人用人方式，保障教学与管理工作正常运行。**

在面临转设的背景下，为保障学院教学与管理工作的正常开展，2022年度，人事部根据学院董事会审议通过的用人计划，利用“学院网站”、“高校人才网”等多个招聘平台，并依托“兰溪人才网”，开展了专任教师和辅导员的招聘工作。

同时，积极拓宽多种引人用人方式，采取“专职与兼职相结合”、“长期聘任与短期聘任相结合”的办法，充分发挥母体学校师资优势，探索与企业共引共享的引人用人机制，满足学院教学和管理工作的需要。

本年度，学院共完成1位博士、5位辅导员的招聘工作，聘请106位兼职教师作为专任教师的补充，全职聘任退休人员7人，聘任专任教师兼职管理岗位7人，设立在读研究生助管岗位2个，委托兰溪校区后勤服务中心招聘劳务派遣人员4人。

截止目前，学院在职教职工共390人（354+28+1+7），其中专任教师228人。2022年学院退休5人、离职4人（2师大编+2聘用合同制）。

**二、加强培训进修体系建设，推进教职工能力素质提升。**

为落实学院人才队伍建设规划，加快优化教师队伍结构，提高人才队伍水平，2022年学院根据《教职工培训进修管理办法》，加大了对教职工赴国内外著名大学或研究机构学习进修及学术交流的支持力度，加强了教职工进修培训工作的规范管理。2022年度学院新增国内读博3人、国外读博2人、国内读硕8人、国内访学3人。完成教职工报考2023年博士、硕士研究生工作，同意报考博士研究生21人、报考硕士研究生8人。

进一步提升教师实践应用能力，组织开展教师赴企事业单位实践进修相关工作，2022年度共选派3位教师赴企业进行实践进修。

**三、积极开展岗位评聘工作，充分调动教职工积极性。**

本年度，根据学校和学院专业技术职务评聘工作的相关要求，完成了12位2021年及之前来院毕业研究生初定专业技术职务工作，其中讲师1人、助教9人、助理实验师2人；开展了2022年度专业技术职务申报及评聘工作（共31人），其中申报正高专业技术职务9人（校聘3人、院聘6人），申报副高专业技术职务11人（校聘2人、院聘9人）、申报中级专业技术职务11人（讲师6人、实验师1人、助理研究员4人）。

同时，为调动管理人员的工作积极性，建立科学合理的岗位竞争激励机制，学院按照上级和学校有关文件规定，顺利完成了9位管理岗位职员职级晋升申报工作，并及时开展了7个主管岗位的选拔工作。

**四、及时发放和完善各类薪酬，保障教职工福利。**

按时完成本年度全体教职工的工资薪酬定级定薪、工资绩效等薪酬发放、各类社会保险与公积金的基数调整及缴纳等一系列工作。

密切关注教职工福利，为全体教职员工购买各类交通和意外保险共3份；核发探亲费、保育费、午餐补贴、异地工作补贴、值班补贴、生育津贴等；协助做好兰溪市人才经费、交通补贴发放工作；完成院聘教授有关待遇（津贴补助、福利体检）兑现工作；及时更新人员信息，保障每一位教职工能够及时享受教工午餐优惠。

积极对接本地人才保障政策，开展“金华市引进人才住房、租房补助”申请工作，完成11位教职工租房补助申请、1位教职工购房补助申请的审核工作，并提交金华市人力资源和社会保障局。

进一步完善激励机制，提高用人效率，本年度，学院根据《聘用合同制C类人员待遇问题的意见》，完成了1位C类人员申请享受A类人员待遇工作。

下半年，人事部根据学校董事会要求，通过分析工作补贴背景和学院实际，在充分考虑原政策的延续性和工作岗位绩效等的基础上，制定了新一轮工作补贴发放方案。新方案中，将发放对象扩大至学院现有正式在职在岗教职工（包括事业编和聘用合同制人员），且学院后勤委派人员、退休返聘专任教师及其他经同意的组织委派人员等也同样参照执行，让更多的教职员工能够享受工作补贴。同时，进一步规范工作补贴计发办法，严格教职工的考勤管理。

**五、加快事业编制工作进度，畅通教职工发展渠道。**

2022年，学院根据《有关人员入兰溪市高层次人才工作驿站的意见》，经过空编核准、计划审核、组织招聘、政审与体检等流程，与兰溪组织部（招才局）、编办、人社局、财政局、税务、人才交流中心、公积金中心、银行等各部门多次沟通对接，完成了12位教职工入兰溪市高层次人才工作驿站的相关工作，包括工资定级、工龄认定、岗位核定、社会保险与公积金的基数确定与缴纳、网上银行开户、往来非税票据使用等工作。截止目前，已解决70位优秀教职工的事业编制身份和相关待遇问题。

本年度，根据省委组织部等5部门联合印发的《关于开展机关和国有企业单位人员数据信息采集攻坚行动的通知》要求，为进一步规范兰溪事业编制人员的工资管理，学院开展了70位兰溪事业编制教职工的省人事工资系统中各类信息采集和更新完善工作。

**六、认真组织青年人才推荐，积极开展教师荣誉评选。**

2022年3月，浙江省教育厅办公室发布了《关于公布第二批“浙江省高校领军人才培养计划”培养对象名单的通知》，我院胡晓晓老师入选第二批“浙江省高校领军人才培养计划”青年优秀人才培养对象。

同时，根据浙江省青年拔尖人才人选推荐工作相关要求，学院高度重视、认真组织，积极开展评选和推荐工作。经个人申请、职能部门复核、综合评议、材料公示等环节，学院确定推荐吴婷、胡鸿雨、裘建平3人作为浙江省青年拔尖人才人选。

此外，学院与各二级单位统一思想、提高认识、精心组织、密切配合，组织了多项教师荣誉评选工作。评选第十三届“徐步云优秀教师奖”8人；学院获得“浙江省任教三十年教师”荣誉11人。

**七、始终保持高度警惕，全力做好教职工疫情防控工作。**

面对严峻复杂的疫情形势，人事部始终保持高度警惕，全力以赴做好教职工疫情防控工作。每日认真做好学院所有教职工疫情防控数据收集、汇总和统计，准确填报各类数据报送表。根据疫情形势发展，严格按照上级部门要求，及时开展教职工信息全面排查工作，并做好各类情况汇总统计上报。切实做好各级各类疫情防控规定的宣传和落实，提醒每一位教职工要自觉遵守疫情防控各项规定及要求。

**八、主动有力配合平稳推进转设行动，推进学院平稳转设。**

根据教育部和省教育厅推进独立学院转设工作的部署要求，加强与省教育厅、地方政府等有关方面的沟通协商，扎实推进转设各项工作，充分听取师生意见，及时通报学院转设工作相关情况，确保平稳转设。

**九、推进制度修订，提升管理服务水平。**

2022年上半年，人事部认真分析总结了近年来入站入编的具体工作和实际情况，根据《浙江师范大学行知学院聘用合同制人员聘用与管理办法》、《兰溪市高层次人才工作驿站管理办法》等文件精神，对《关于有关人员入兰溪市高层次人才工作驿站的意见》进行了修订和完善，进一步规范学院聘用合同制人员管理，完善激励机制，畅通发展渠道，提高用人效率，做好学院人才引留。

本年度，学院根据国家及省专业技术职务评聘有关文件精神，结合我院实际，对相关专业技术职务评聘所需学历、学位，任职年限，专业发展，【教学/科研/人才/服务】成果业绩，直接申报，破格要求，优先评聘等条件进行了调整，修订了《浙江师范大学行知学院关于专业技术职务申报条件的若干意见》和《浙江师范大学行知学院专业技术职务评聘工作实施方案》。

**十、规范教职工日常管理，人事工作稳扎稳打。**

1.继续使用钉钉软件作为考勤手段，利用考勤联络人队伍，规范考勤审批程序，统计与核实每月考勤数据，本年度病假4人次，产假9人次，陪产假1人，丧假3人次，婚假5人次，事假23人次，公差2人次。

2.做好各类人员的考核工作，包括学院聘用合同制人员聘期到期考核26人、短期聘用退休人员考核7人、专任教师兼职管理人员聘期到期考核2人、专任教师兼职辅导员聘期到期考核1人、后勤委派人员聘期到期考核24人、各类人员的年度考核等工作。本年度与新老教工签订正式合同40份（33自有+7退休返聘），扎实做好聘用合同制人员日常的档案管理工作。

3.及时更新教职工信息，做好全国教师管理系统中各类信息维护，并为学院各部门提供各类师资数据，主要包括：教学状态基本数据、高基报表、高校分类评价、本科教育质量报告等师资数据的填报。

4.组织开展3批次10人次的浙江省高校教师教育理论在线培训及上机考试，并完成9位老师的高校教师资格认定工作。

5.协助完成326位教职工（实际参加）体检工作，并及时取回体检报告分发至二级教学单位或教师本人。

6.做好2022年度延期退休申请3人、退休申请5人的材料收集和上报工作。

7.严格按照学院规定审核各类院内人员劳务发放标准，做到每一笔劳务均有法可依、有据可查。并按照学院整体工作安排，做好2022年预算中期调整和预算编报工作。

8.按时完成独立学院事业单位法人证书信息变更及年检。

9.协助做好绿色学校创建工作。