

广东南方职业学院

2022年人事制度和绩效工资制度改革的报告

2022年学校不断加大人事制度和绩效工资制度改革力度，更新观念，创新机制体制，建立健全教职工绩效考核制度和激励竞争机制，主要措施如下：

一、进一步深化人事制度改革。

（一）全面实行岗位目标管理制度。根据学校发展和专业建设需要，以及新老专业更替，人才需求变化的特点，科学设置工作岗位和岗位目标，变“身份管理”为“岗位管理”，全面实行“按需设岗，竞聘上岗，按岗聘用，合同管理”的管理制度，健全平时考核与年度考核相结合的岗位目标管理考核评价机制。2022年全年办理了人事任免111人次，岗位调整变动13人次，合理配置了岗位人员，提高了工作效率，进一步落实了各部门岗位职责，调动各类人才的积极性，保障学校各项机制的有效运行。

（二）全面实行公开招聘制度。将以人事管理为主变以人才资源开发为主的管理模式，学校制定了《高层次人才引进管理办法》，为高层次人才和紧缺专业人才制定优惠政策，不断拓宽选人用人渠道，大力推行面向社会、企业，公开招聘适用人才。2022年通过公开招聘引进各类人才28人。其中：其中副高以上职称3人，硕士研究生学历学位4人。

（三）全面实行竞聘上岗制度，突破以资历身份任用干部的束缚，树立不唯资格，为实绩的选拔用人观念，将竞争机制引入干部管理体系，变“相马”为“赛马”，2022年通过竞聘上岗聘用了中

层干部 14 人。

二、进一步深化绩效工资制度改革。

建立健全教职工绩效考核制度和激励机制，实施以业绩贡献为基础，以目标管理为重点，将教职工的工资收入与岗位职责、工作业绩和实际贡献直接挂钩，多劳多得，优劳优酬，全方位关联，有机多维的工资制度。学校制定了“专业带头人岗位津贴标准”“教研室主任补助标准”“兼职教学督导员补助标准”“兼职辅导员补助标准”“特殊岗位补助标准”“教师超课时奖励标准”和“教师指导学生技能竞赛获奖奖励标准”，以及服务年限递增的校龄工资制度等激励政策措施。

表 1 教职工工资收入构成表

职务工资	校龄工资	绩效工资	课时补贴	兼职岗位补贴 (特殊岗位)	奖励工资
按岗位职务核定	按服务年限核定	与目标考核、 月度考勤核定	按授课课时 分类核定	按兼职岗位核定	按奖励项目 核定

三、深化职称制度改革。

学校建立了以师德表现、业绩贡献和突出“双师型”为导向的教师考核评价体系，破除“唯文凭、唯论文、唯帽子、唯身份、唯奖项”的顽瘴痼疾，制定了符合教师发展的职称评审标准，修订了教学、科研、实验技术和图书资料系列职称评审标准，制定了思想政治理论课教师和专职辅导员职称评审标准，提升了职称评审质量，拓宽了专业技术人员的职称晋升通道，促进了专业技术人才队伍建设。

四、建立健全师德师风建设长效机制。

学校高度重视师德师风建设，充分认识到新时期加强师德师风建设的重要性和必要性，并将师德师风建设纳入教师队伍建设的主要内容，不断提升教师的政治思想素质和职业道德素养，建立健全教师师德师风考核制度，成立了以校长为组长的师德师风建设领导小组，加强领导、压实责任，构建了以学校为主导、以二级学院为主体、各部门紧密配合，第一把手亲自抓，全方位齐抓共管的师德师风建设常态化管理机制体制。学校制定了《师德师风失范行为负面清单及处理办法》《师德师风承诺制度》《师德师风一票否决制度》，开展了全体教师与学校签订师德师风承诺书和新入职教师宣誓等活动，进一步提高了教师的政治思想素质和道德品质。2022年制订了《关于开展2022年师德建设主题教育月活动的通知》，组织开展“迎接党的二十大 培根铸魂育新人”的师德师风建设主题教育活动，并按时（每年的7月1日和1月1日前）向教育厅汇报我校师德违规问题查处情况和工作报告，我校2022年没有出现任何师德违规问题。