

人事处（党委教师工作部、人才办）

中层领导班子 2022 年度工作总结

2022 年度，人事处（党委教师工作部、人才办）领导班子在学校党委、行政的坚强领导下，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧扣学校事业发展主线，聚焦立德树人，高质量完成师德师风建设、引聚高端人才、优化队伍结构、推进人事制度改革、提高服务人才效能等工作任务，在我校抢抓机遇建设“省内一流、全国百强”高水平应用型大学的新征程中扛起新担当、展现新作为。现将本年度主要工作总结如下：

一、班子自身建设情况

（一）强化理论学习，提高履职尽责能力

班子成员始终把深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务和根本遵循，认真学习党的二十大、十九大、十九届历次全会和中央、省市人才工作会议精神，本年度共组织或参加集中学习、辅导报告、讲党课 26 次。以深入领会新时代党的人才工作的新形势、新使命，深刻把握习近平总书记关于新时代人才工作的新思想、新战略，牢牢把握教育部关于加强新时代高校人才队伍建设的新任务、新要求为契机，着力从破除“五唯”倾向，一体化推进岗位聘用、职称评审、绩效分配等改革，构建质量、实绩、

贡献为导向的人才评价体系等方面，将理论学习成果外化为我校人事人才工作发展的新动力。

（二）全面深化从严治党，塑造班子良好形象

班子成员始终坚持带头执行党的政治纪律、组织纪律、廉洁纪律、群众纪律、工作纪律和生活纪律。坚持民主集中制，落实“三重一大”集体决策制度，全面落实省厅巡视整改意见，本年度共召开处务会 22 期、集体研究决策事项 175 项。坚持严格执行“一岗双责”制，自觉把党风廉政建设贯穿工作始终，并重点在高层次人才引进、事业编制公开招考、职称评聘、人才工程、荣誉评审、编制管理等廉政风险易发领域，强化风险防控意识，自觉接受广大群众监督，塑造风清气正的工作氛围。本年度共组织事业编制公开招考 9 次、面试考生 83 人、录用 29 人，推荐申报各类人才项目、荣誉 200 余人才，完成各类晋升 232 人次，人事处严格执行公平、公开、公正原则，无违规行为、无一起有效投诉。

二、工作落实和取得绩效情况

（一）强化组织领导，师德师风建设进一步完善

严格落实师德师风第一标准，党委教师工作部扎实推进在教师招聘、考核评价、教学督导、评优评奖等环节的师德前置审查，严格落实“一票否决制”，注重高位引领与底线要求结合、严管与厚爱并重。出台《浙大宁波理工学院教师师德失范行为处理办法（试行）》、《浙大宁波理工学院师德

考核实施办法（试行）》文件，进一步规范师德考核工作，持续完善师德师风建设制度体系。按照省教育厅要求完成2019—2022年度学校师德师风建设的自查自纠工作，全年开展教职工思想动态调研2次、完成《教职工期初思想动态研判报告》2份、意识形态领域专项排查2次、教职工校外兼职排查1次，进一步完善“党委教师工作部统筹协调、各单位协同配合”的师德师风建设工作体系。完善新任教师始业教育内容和形式，突出师德师风培养和能力素质提升。

（二）加强顶层设计，高层次人才引进创历史新高

新增内设机构——党委人才工作办公室，配强配齐专职管理干部，抓落实、保实施、强服务。新成立师资队伍建设委员会，落实校人才工作领导小组例会制度，本年度共召开会议6次，讨论专项议题42项，凝聚“党委统一领导、党政齐抓共管、部门合力推进、学院主体落实”的人才工作合力。依托浙江大学，柔性聘任6位浙江大学高层次学科专家担任二级学院院长，拓宽引才聚才渠道。联合企业，与美康生物科技股份有限公司、宁波工业互联网研究院、宁波尚进自动化科技有限公司创新推出“高校给编制、企业给薪酬”的引才模式，利用校企政策叠加优势，提升人才的落地率。截至2022年11月底，引进博士或副高级及以上高层次人才84人（含新进站博士后6人，其中外籍博士后3人）。高层次人才引进量创历史新高，博士后人数也有较大幅度攀升，当年

度外籍博士后入职量为历年最多。

（三）重视项目托举作用，人才项目入选率（质）取得新成绩

以人才项目助推队伍建设，全年推荐申报国家、省市级以上人才工程 130 人次。成功入选宁波市“顶尖人才”项目（全职）1 项、科技部“青年人才计划”1 人、省重点人才计划 1 人、浙江省高校领军人才 5 人、宁波市“甬江引才”工程项目 13 项（“科技创新”领域个人项目 8 个、“城市经济”领域创新个人 4 个、“科技创新”领域创新团队 1 个）、宁波市领军拔尖人才项目 31 人，累计可获得外源人才经费 11640 万元，已到款 4275 万元，成为我校外源经费新的增长点。其中，宁波市顶尖人才项目总支持额度可达 1 个亿，为我市最高规格的人才项目；宁波市“甬江引才”工程入选成功率首次突破 50%，位列全市高校第二。

（四）建立全链条成长路径，队伍建设覆盖面进一步扩大

持续实施“美康奖教金”“竺园青年计划”“教师教学能力和水平提升计划”“教师队伍国际化培养计划”等，精准支持不同发展层次的教师成长。支持教师赴国内外高水平大学访学 5 人，赴企业开展博士后研究 16 人。依托国家职业教育智慧教育平台开展“2022 年暑期教师研修”专题培训，结合教师节活动组织教师收看《习近平的教师情》纪录片，

针对 130 余名新教工开展始业教育培训、助理教师培训 65 人、高校教师岗前培训考试 125 人次，上述学习活动辐射全校 80%以上的在职人员。截至 2022 年底，学校专任教师具有博士学位比例 69%，可比肩国内百强高校。此外，我校在站博士后研究员霍思奇获批中国博士后科学基金特别资助 1 项，实现我校在站博士后获批该项资助的零的突破；获批澳洲优秀青年基金资助 1 项，被宁波市博士后续效数字化平台作为优秀博士后典型案例以及学校官网等平台相继报道。

（五）深化人事制度改革，人才评价激励导向持续优化

持续深化教师职称评价制度改革，实施人才分类评价，出台《浙大宁波理工学院思政理论课教师专业技术职务评聘工作实施细则（试行）》《浙大宁波理工学院设计学院高级专业技术职务评聘业绩条件（试行）》，探索建立符合思政类、设计类学科教师职业特点和岗位要求的评价标准；强化同行评价在 2022 年的职称评审工作中的作用，首次启用教育部科技发展中心平台进行同行专家第三方评议，确保评价的科学性。制订《浙大宁波理工学院第六轮绩效岗位聘任工作的原则意见》，完善以质量、实绩、贡献为导向的绩效分配体系。修订出台《浙大宁波理工学院职员职级晋升聘任办法》，有效畅通和延长党政管理人员晋升通道。完成“十四五”期间事业编制核定工作。

（六）坚持以人为本，人才工作服务进一步提升

组织“初心茶叙”1场、“校长有约”2场、“人事在您身边”5场、“处长与您面对面”17场、赴学院开展专题调研35场、领办教代会提案和建议28件，拓宽人才建言献策渠道。结合全校“数字化改革”的统一部署，完成教职工入职信息填报、个人信息修改、干部任免审批表、合同附件提交、的线上流程，推动干部人事档案数字化工作，提升人才工作信息化水平。协同校内职能部门建立C类及以上高层次人才研究生招生指标优先支持政策，引进人才子女入学的基地中小学和基地幼儿园，健全人才优先的资源配置机制。在学校整体经济预算偏紧的大背景下，优化引进人才安家费发放模式——人才入职当月即可领取40%的购房补贴，在甬购房的可一次性领取，全年发放校内购房补助3500余万元，以解引进人才在甬安家的燃眉之急。延伸人才服务链条，对接政府协调落实人才安居、家属安置等工作，全年发放各级政策性补助1200余万元，协助解决人才工作生活后顾之忧。此外，高质量完成薪酬福利管理、人才招聘与管理、人才发展与培养、资源配置与保障中心、人事服务管理、博士后管理、教师疫情防控、各类年数据报送等常态化工作。

三、存在的问题及下阶段工作计划

我校的人才人事工作虽然取得了一些成绩，但对标学校“省内一流、全国百强”的建设目标和“十四五”规划，存在高层次人才总量不足、人才层次“有高原无高峰”、人才

结构和成长环境有待优化等短板需要去补足和提升。下阶段重点做好以下几块工作：一是在定岗定编的基础上，以青年人才队伍建设为重点，提高人才引进与学科建设需求的匹配度，实施精准引才，实现人才集聚从“追求数量”向“量质并举”的迭代升级。二是以人事制度改革为牵引，试行“准聘一长聘”“院聘教授、副教授”制度，探索加强中青年人才的薪酬待遇、科研项目、发展空间、配套机制等综合保障，进一步挖掘师资博士后、研究生、劳务派遣人员、外籍教师的人力资源优势，实现各项工作“弯道超车”的发展形态。三是坚定不移打造最优人才发展生态，解决好人才的房子、车子、孩子、本子、票子等“五子”问题，让人才充分施展人生抱负，激发干事创业的活力。

人事处（党委教师工作部、人才办）

2022年12月5日