

兰州石化职业技术学院人事处 2020 年

工作要点

2020 年，人事处将以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习宣传党的十九大、十九届四中全会精神，认真贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》、《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》，紧紧围绕学校工作要点和“双高”院校建设任务目标，拓宽人才引进渠道，完善人才培养评价激励机制，充分发挥教师发展中心（党委教师工作部）作用，构建多元教师培训体系，深化人事分配制度改革，推进社保工作有序对接，为实现学校跨越式发展做出积极贡献。

一、在“引”上下功夫，拓展人才引进渠道

落实《国家职业教育改革实施方案》对师资队伍建设要求，引进专业教师原则上从具有 3 年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘，注重能工巧匠学习经历，突出工程实践能力；以“直接考察”方式公开招聘高层次、高技能人才，以“共享+引进”模式引培专业群领军人才 2-3 名，提高海外引进人才的质量和专业对口率。严格招聘程序，建立科学的招聘标准，力避人才引进中“五唯”倾向。进一步规范教师聘用条件，加强新教师试用期考察，全面评价教师的思想政治和师德师风表现，制定聘用制人员引

进及管理办法。健全自主聘任兼职教师管理机制，积极聘用企业能工巧匠和技术专家来校兼职任教或挂职。通过考察引进、公开招聘等方式，全年完成 50 名博士（高级工程师）、硕士新教师引进工作。

二、在“评”上有突破，完善人才评价机制

坚持党管人才原则，紧紧围绕甘肃省十大类生态产业发展，做好高层次人才培养推荐工作，推动甘肃省职业教育名师工作室建设，建立更加契合职业教育特点的教师分类评价标准。完善人才培养评价机制，提高职称评审信息化水平，根据《关于全面深化职称制度改革的实施意见》，完善学校教师高级专业技术职务评审标准和实施办法，细化评审程序，建立以专业组推荐、高级专业技术职务评审委员会审核评审工作机制，做好 2020 年学校各级各类专业技术职务自主网络评审工作。修订学校《岗位设置与聘任改革实施意见》，做好专业领军人才和骨干教师的增补和考核工作。组织开展“双师型”教师增补和考核工作，组织选派专业骨干教师赴国内外研修访学。科学构建学校教师荣誉体系和各类人员成长体系，充分调动各类人员工作积极性。

三、在“培”上出实招，提升教发中心功能

学习贯彻中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，落实《新时代高校教师职业行为十项准则》，修订学校《加强师德师风建设实施方案》，健全

师德师风建设长效机制，完善学校师德师风考核评价办法。完善教师发展中心（党委教师工作部）功能，制定学校教师发展规划，建立教师培训经费分配及考核机制，年度开展教师培训 600 人次。发挥好省级专业技术人员继续教育基地作用，按照职业院校教师素质提高计划的要求，落实教师每年至少 1 个月在企业或实训基地实训及 5 年一周期的全员轮训制度。聚焦“1+X”证书制度，开展试点专业教师培训，保证试点专业 50% 以上的专业教师具有职业技能等级证书所需要的指导能力，其余教师取得相应职业技能等级证书。积极组织教师参加国外研修、国培计划、省培计划、岗前培训、网络培训及暑期实践锻炼，加强培训过程及结果考核。制定校企人员“双向”流动管理办法，开展兼职教师培训，提高兼职教师教学能力。

四、在“酬”上见实效，强化绩效考核管理

强化绩效考核管理，充分发挥二级学院在绩效考核管理中的重要作用，推进学校岗位管理程序化、规范化、制度化。深化人事分配制度改革，完善与职称、职务内部岗位等级相匹配的津贴分配制度。落实养老保险制度改革，做好新办法计发待遇的平稳衔接，积极推进省级统筹。审核发放各类岗位人员月工资、津贴和各类补助，统筹好医疗保险费、生育保险费征缴，社会养老保险、工伤保险服务工作，做好异地

人员安置医疗费用的报销和助残帮扶工作，做好家属工、五七工、残疾人等人员的服务工作。

五、在“治”上抓关键，推进部门科学治理

把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九届四中全会、全国职业教育大会精神作为首要政治任务，深刻学习领会蕴含其中的新思想、新论断、新部署、新要求，推动部门内部治理科学化、制度化。一是坚持部门例会制度，明晰岗位分工，健全工作台账，完善工作制度，开展工作调研，提高履职能力，增强工作实效。二是提升宣传和服务水平，重建部门网站，更新办公场所标识标牌，抓好制度上墙工作。三是推进部门质量管理体系建设，做好新版质量管理体系文件的学习、考核、落实工作，强化质量管理意识；分解部门年度工作（质量）目标，签订年度工作（质量）目标责任书，着力提高目标落实及工作效率，对标实施绩效考核。四是在全国新型冠状病毒感染肺炎疫情联防联控的特殊时期，积极落实上级部门和学校的各项要求，强化责任担当，坚守岗位，配合做好相关工作。