

人事处 2012-2015 年任期工作总结

2012 年 5 月以来,人事处和人才引进办公室深入学习和贯彻党的十八大和各次全会精神,认真学习习近平总书记重要讲话精神,认真开展党的群众路线教育实践活动和“三严三实”专题学习,坚持科学发展观,认真贯彻落实党和国家相关政策,围绕学校“十二五”规划发展目标、中长期发展战略以及学校年度重点工作,从加强高层次人才队伍建设和完善人事管理制度入手,健全政策制度,注重工作实绩,较好地完成了任期的各项工作要求,现将相关工作完成情况总结如下。

一、突出制度建设,构建促进事业发展良好机制

不断完善各项规章制度和工作实施办法,加强规范化建设,通过制度建设促进公开、公平、公正,努力营造教师潜心教育教学、产出高水平成果,全处教职工敬业工作、完成岗位职责等有利于学校事业发展的良好政策氛围,通过岗位聘任与考核,通过人才选拔和奖励,通过薪酬保障和激励,努力构建风清气正、人人奋发有为的良好风气。

任期内结合形势发展变化及时出台或修订相关制度,共制订实施各类制度文件 30 余项。主要如下:

类别	文件名	文件号
人才引进	中国矿业大学加强高端人才引进实施办法	中矿大人字〔2013〕6号
	中国矿业大学外籍教师聘用办法(试行)	中矿大人字〔2014〕5号
师资队伍 建设	中国矿业大学师资队伍建设“十二五”规划	中矿大(2012)15号
	中国矿业大学关于加强青年教师队伍建设的实施意见	中矿大(2013)18号
	关于规范教师外语培训与经费报销管理工作的通知	中矿大人字〔2014〕4号
	中国矿业大学教师课程进修及访学管理办法	中矿大人字〔2014〕3号
	中国矿业大学创新团队建设实施办法(修订)	中矿大人字〔2014〕10号
	青年学术带头人和优秀青年骨干教师选拔培养管理办法(修订)	中矿大人字〔2014〕11号
	中国矿业大学关于调整教师四级岗位新聘学术研修要求的通知	中矿大人字〔2015〕1号
	中国矿业大学出国(境)人员管理办法	中矿大(2013)14号
	中国矿业大学优秀拔尖教师海外访问研究项目实施办法	中矿大人字〔2015〕4号

岗位聘任	中国矿业大学非教师岗位人员聘用办法（试行）	中矿大〔2014〕19号
	中国矿业大学科研项目聘用人员管理办法	中矿大〔2014〕36号
	中国矿业大学管理岗位职级晋升与聘任实施办法（试行）	中矿委〔2013〕29号
	关于2014年五级、六级职员晋升聘任工作的通知	中矿委〔2014〕19号
	中国矿业大学师资博士后管理办法（试行）	中矿大人字〔2014〕8号
津贴待遇	中国矿业大学岗位津贴制度调整方案	中矿委〔2012〕69号
	关于我校其他专业技术人员岗位津贴调整的通知	中矿大人字〔2013〕8号
	中国矿业大学业绩津贴发放指导意见	中矿委〔2013〕28号
	中国矿业大学高水平成果奖励办法（修订）	中矿大〔2013〕16号
	中国矿业大学校党政机关加班、值班管理的暂行规定	中矿大人字〔2014〕12号
其他	关于开展为从事教育工作30年教职工颁发荣誉证书工作的通知	中矿大〔2014〕18号

二、对照任期目标要求，完成各项建设任务

（一）师资队伍建设

1、高端人才的引进和培育取得突破

任期内，学校聘请诺贝尔物理学奖得主卡罗·鲁比亚教授担任新成立的可持续能源研究院院长，聘请中国工程院陈清泉院士担任信电常务副院长。聘任中国科学院、中国工程院院士李德仁教授担任环测学院院长，聘任中国科学院姚建铨院士担任物联网研究中心主任，聘任美国工程院彭赐灯院士到深部岩土力学与地下工程国家重点实验室工作，聘任国家知名能源化工专家任相坤教授为低碳能源研究院院长，引进国家杰出青年科学基金获得者鞠杨教授、中科院“百人计划”入选者陈报章加盟学校，从国内外全职引进8位教授来校工作，选聘语言类22名外籍教师到岗工作，聘任20多位世界名校的外籍教授、副教授来校讲授专业课程。

同时，学校加大人才培育力度，2012年以来，共有149人获得国家及省部级人才项目资助，具体如下：

级别	人才项目名称	新增人数
国家级	国家“千人计划”特聘专家	1
	长江特聘教授、讲座教授	3
	国家杰出青年基金	3
	国家“青年千人计划”特聘专家	3

国家级	中组部青年拔尖人才	2
	国家优秀青年基金	2
	“百千万人才工程”国家级人选	2
	国家自然科学基金委创新群体	2
	高等学校学科创新引智计划	2
	全国模范教师	1
	全国高校优秀思想政治教育工作者	1
省部级	教育部“新世纪优秀人才支持计划”	17
	江苏省有突出贡献的中青年专家	3
	科技部“中青年领军人才”	3
	江苏省特聘教授	6
	江苏省“双创团队”	3
	江苏省“双创人才”	4
	江苏省“双创博士”	4
	江苏省“333工程”第一层次	2
	江苏省“333工程”第二、三层次	21
	江苏省“六大人才高峰”	20
	江苏省“青蓝工程”科技创新团队	2
	江苏省“青蓝工程”中青年学术带头人	18
	江苏省“青蓝工程”优秀青年骨干教师	15
	江苏省“产业教授”	9

2、专任教师引进工作全面完成

聘期内新进教师 367 人，其中具有博士学位的 338 人，具有一年以上海外学习或研修经历的 154 人，（含获得海外高校博士学位的 49 人）。到 2015 年末，全校共有专任教师 1832 人、双肩挑人员 45 人，另有师资博士后等专职研究人员 31 人。专任教师中具有硕士及以上学位的比例已超过 95%，其中具有博士学位的比例达到 68.78%；有外校学习、研究经历的达到 57.15%，其中有海外学习、研究经历的达到 20.34%。

3、青年教师培养体系构建完成并初见成效

以青年教师的培养为重点，加强师资队伍建设，出台了《关于加强青年教师队伍建设的实施意见》，构建起“夯实基础、发展提高、高端培育”的差别化、阶梯化、系统化的培养体系，依据青年教师发展不同阶段的特点，制订有针对性的培养措施。

“夯实基础”主要面向新入职青年教师。通过“导师制”、启航计划、

干部联系青年教师制度等对新教师进行思想及专业技能的引导与培训；为新教师提供必要的科研启动基金；要求新教师两年内担任课程助教、不主讲课程；实施师资博士后办法，引导青年教师科研能力的持续提升。2012年以来，共有四批次 192 位新进教师纳入“启航计划”培养，共有 389 位新进教师纳入“青年教师指导教师制度”培养。

“发展提高”主要面向来校工作 3 年以上或受聘副教授岗位的青年教师。鼓励他们到国内外一流高校或研究机构进修访学；通过校级青年学术带头人和骨干教师培养制度，选拔培养优秀青年教师。为提升教师的工程实践能力，实施青年教师“力行计划”。先后选拔 29 位青年教师到企事业单位或研究机构进行顶岗挂职锻炼，选派 175 位教师赴国内 985 高校、中科院所进修访学，选拔 27 名校级青年学术带头人和 100 名校级优秀青年骨干教师，分三批遴选 24 支校创新团队团队（其中 8 支为青年团队）。

“高端培育”主要面向受聘教授岗位和特别优秀的青年教师，通过教学名师培育工程重点培养青年教学骨干，已选拔两批共 18 人；通过实施英才培育工程重点培养拔尖人才，打造学科带头人，已选拔两批共 14 人。为打造具有国际视野和竞争力的拔尖人才，学校于 2015 年起，选派优秀教师赴国外知名高校或研究机构师从国际知名学者进行为期两年的高端访问研究，首批选拔 4 人。

4、教师海外研修工作成效明显

2013 年，修订完善了《中国矿业大学出国（境）人员管理办法》，提高了出国研修人员资助额度，延长了出国研修期限，增加了出国期间的工资待遇。办法修订后，出国研修录取人数每年均保持持续增长态势，四年内通过各类出国留学项目共选拔录取出国人员 260 人，其中国家留学基金委录取 103 人，江苏省境外研修录取 30 人，学校海外研修及项目公派自筹录取 127 人，还有近 40 人通过公派自筹的方式进行海外研修。为帮助教师提高外语水平，达到出国留学外语条件要求，积极举办 PETS5、雅思培训班，2015 年与上海外国语大学出国留学英语培训部联系，签订了公派出国留学英语《合作培训协议》。

5、岗位新聘工作不断完善

为使岗位新聘条例更符合学校的实际，对原新聘条例进行修改和完善。对体育和艺术学科的评价条件进行了适时补充。对教师四级岗位新聘学术研修要求进行调整。

2014年，学校进一步将学术评价、岗位聘任的权力下放到各学院。学校在综合考虑相关因素的基础上，确定各单位高级岗位建议设置数，将两年的新聘岗位数整体下放给学院，由学院根据情况确定当年使用指标。学术评价由各教授委员会依据择优推荐的原则，进行公开答辩、严格评审，学院根据教授委员会的评审推荐结果，在岗位限额内确定拟聘任人员，报校学术委员会审核。在基础岗位新聘工作过程中，学校还坚持“三公示”原则，即申报人员材料公示、基层学术组织评价结果公示、校学术委员会评议结果公示，并专门设置接待日，听取教师意见和建议，保证了过程与结果的公开与公正。

2012年以来，共有727人通过各系列各级别的学术水平评价。同时利用本工作引进人才，共有15位校外人员聘任到教师高级岗位，其中正高5人，副高10人，海外人员10人。

6、博士后工作取得长足进展

2012年以来，共计招收各类博士后研究人员335人，其中师资博士后31人。截至2015年底，在站总人数为330人。2012-2015期间，学校博士后研究人员共获得博士后特别资助项目43项，博士后面上资助项目159项，江苏省博士后资助项目78项，资助经费总额达1789万元人民币。

(二)人事管理制度改革

1、加强人才招聘宣传，聘用程序进一步规范

加大力度做好人才招聘宣传和引进工作。积极通过媒体宣传、现场招聘和专家推荐等方式宣传学校的人才政策和招聘计划，与《Science》期刊、Nature网络、Wiley网络、教育网、科学网及留学人才网等媒体合作，进一步扩大学校的影响力，和中国高校就业联盟网达成了海外招聘战略合作协议，通过聘请相关领域专家，赴海外知名高校为我校招聘优秀人才，

海外高层次人才引进工作有了新的突破。制作人才招聘用的专题宣传片。

逐步完善新进人员聘用制度，实行合同管理。加强编制和岗位管理，出台相关办法，规范工作。

2、岗位聘任和考核工作进一步加强

进一步落实推进岗位分类管理，进行教师岗位分类设置和聘任，完善教师分类评价办法，制定聘用、考核、晋升、奖惩办法，完善教师退出机制。完成两轮全校专业技术岗位人员的聘期考核和聘期聘任工作，完成两轮全校科级干部及科级以下管理岗位的聘任和考核工作，完成各年度的年度考核和年终业绩考核工作。依据各类人员所聘岗位的岗位职责和岗位任务书载明的具体工作任务，结合本单位年度工作重点，确定并量化各类各级岗位年度基本工作任务和要求，突出量化考核指标。

为进一步完善我校管理岗位职员制度，分别赴武汉大学、北京交通大学等兄弟高校就职员制改革工作进行了专题调研，制定了《中国矿业大学管理岗位职级晋升与聘任实施办法（试行）》，制定出台了《关于2014年五级、六级职员晋升聘任工作的通知》，顺利完成了首次五级、六级职员晋升聘任工作，此次聘任五级职员4人，六级职员12人。

（三）薪酬体系建设

任期内完成岗位津贴制度调整、业绩津贴考核发放、其他专业技术人员岗位津贴调整及高水平成果奖励办法修订等工作，在职和离退休人员的收入水平得到大幅度提高，规范各类人员津补贴发放办法。2012年在职人员实施了新的岗位津贴制度，提前完成了我校“十二五”规划提出的岗位津贴倍增计划，当年人均月增资2567元。同时实施了“临时生活补贴、通勤补贴、午餐补贴”等三项补贴，当年人均月增资1208元。退休人员实施了生活补贴政策，当年退休人员人均月增资达3076元，增幅达106%。2015年完成了离退休人员离退休费调整工作，人均月增资424元。同时提高了辅助岗位及内退人员的待遇，人均月增资1800元左右。建立了业绩津贴考核制度，将岗位津贴的20%作为业绩津贴，用于体现优劳优酬、绩效优先，年终经考核后发放，充分调动各类人员的积极性和创造性，效果

良好。注重提高教职工社会保障水平，在原有基本医疗保险、失业保险的基础上，参加了工伤保险和生育保险，启动了养老保险制度改革工作，2014年我校教职工补充医疗保险年费从650元/人提高到900元/人，进一步完善了我校教职工社会保障体系。开展了年薪制的探索工作，目前有3名引进高层次人才、31名师资博士后实施了年薪制。

修订了高水平成果奖励办法，加大了高水平成果奖励力度。完成了其他专技岗岗贴“岗位分级标准+年功”核拨方式调整，全校教师岗、其他专技岗、管理岗和工勤岗人员的岗位津贴结构和发放方式实现了统一和规范。规范出勤、午餐补贴发放。提高了加班、值班补贴标准，加班、值班补贴标准由20元/人.班分别提高到100元/人.班和80元/人.班。协助后勤管理处完成了公积金基数调整工作，大幅度提高了教职工享受的改革性补贴。

(四) 完成任期目标外其它相关工作

1、发布教师年度学术绩效报告。发布了2014年度教师学术绩效报告，将全校受聘教师岗位人员（共计1760人）2014年学术绩效情况进行整理发布，具体包括本科教学、研究生教学与指导、引进科研经费、发表教学科研论文、教学科研获奖、获得发明专利等情况。这是我校首次发布教师学术绩效报告，受到了广大教职工的关注，对教师起到了督促和激励作用。

2、开展了我校中层干部人事档案专项审核工作。2015年，根据中组部和教育部的要求，对学校281份校、处级干部人事档案，逐卷逐页进行审核，逐份填写“干部人事档案专项审核情况登记表”，发现问题及时登记。审核共进行了一次初审和二次复审，补充收集档案材料2000余份。

3、开展了为从教三十年教职工颁发荣誉证书工作。共为902位教职工颁发了荣誉证书。

在做好任期各项工作的同时，我处也积极营造良好的工作氛围，本着“人诚事公、人和事畅”的工作理念，加强党风廉政建设、加强勤政廉政建设，团结协作，规范服务，积极改进工作作风。同时在扩大学校影响、加强宣传、业务提升等方面做好工作，2012年，在宣传部的支持下，录制

完成视频课程《以“师德建设”为核心，不断提高教师队伍建设水平》，该课程入选中国教育干部网络学院“加强高校师德建设、坚守厚德育人使命专题”，成为教育部教育干部培训的课程。2013年度，我校承担的《完善制度建设，优化青年教师成长发展环境》项目入选教育部“高校青年教师成长发展的管理机制与制度”示范项目。2014年荣获了煤炭行业人力资源管理先进集体。在学校的各项评先评优活动中取得较好成绩。