

人事处机关工作民主评议自评报告

人事处深入贯彻落实党的十八大、十八届三中、四中全会、党的十九大会议精神和习近平总书记新时代中国特色社会主义思想，在学校党委的正确领导下，牢固树立人才资源是第一资源的工作理念，深化学校人事制度改革，积极推进人才资源供给侧改革，致力于建设高水平国际化人才队伍。根据《广东外语外贸大学校部机关工作民主评议实施办法》（广外大党〔2018〕23号），人事处对照《广东外语外贸大学校部机关工作民主评议指标体系》规定的各项内容，认真自评，现将 2015 年以来履行职责和完成工作任务等情况汇报如下。

一、工作基本情况

（一）抓好党组织建设，全面提升人事处党支部战斗力

贯彻落实全面从严治党，扎实开展“两学一做”学习教育，加强班子建设，有效地执行民主集中制。在“两学一做”学习教育中，真学实做，学做合一，人事处领导班子能够认真贯彻落实上级党组织的政策和决定，抓好党组织建设和教职工思想政治教育工作。班子成员严守党的政治纪律和政治规矩，保持团结协作、敬业奉献的优良作风，认真履行“一岗双责”，不断增强“四个意识”，严格落实“三会一课”、组织生活会、民主评议党员等制度。全处干部党员坚持发扬“热情、规范、高效、创新”的人事处传统精神，与时俱进，不断将支部党建与工作实际的深度结合，2017 年人事处党支

部被评为校级“学习型、服务型、创新型”党支部。

（二）实施高水平大学人事制度改革，构建高水平大学人才队伍建设体系

近年来，我校深入实施“人才强校”战略，并以高水平大学人事制度改革试点为契机，努力谋划改革的顶层设计，积极在岗位设置、公开招聘、职称评审、薪酬分配、人员调配、考核退出机制等方面进行改革和创新，制定了《广东外语外贸大学岗位设置与聘用管理办法》等一系列文件，构建了具有广外特色的人才队伍建设体系。我校的相关改革实践受到上级部门的肯定，并得到了公共媒体的关注，2016年央视《焦点访谈》栏目、2017年《中国人才》杂志均报道了我校人事制度改革取得的重要成效。

二、主要工作成效

（一）以“结构”和“质量”为抓手的内涵式人才队伍引育体系

按照“重点引进、普遍培养”的总体思路，以“国际化”和“高水平”为导向，积极创新人事管理体制，不断完善人才队伍引育体系。出台了《广东外语外贸大学教职工招聘与人事调配管理办法》《引进人才管理规定》《云山特聘岗位管理办法》《高层次人才项目管理办法》等系列文件，规范招聘程序。以高水平和国际化为重要方向，引进人才结构与质量持续优化，人才规模有序增长。2015年以来，从海内外共引进、接收教师 184 人，其中具有博士学位的 157 人，具有正高职称的 21 人，留学归国人员 42 人，享受待遇的人

才 105 人。同时，高层次人才队伍也不断壮大、人才层次不断攀升，“云山学者”特聘岗位成为学校引进和培养人才的重要阵地。截至目前，学校现聘期内云山学者 194 人，其中云山领军学者 6 人，云山杰出学者 36 人，云山青年学者 A 岗 51 人，云山青年学者 B 岗 35 人，云山资深教授 5 人，云山讲座教授 61 人，其中近七成为全职驻校的云山学者。引才工作优化了师资队伍结构，满足学校学科建设的发展需求，特别是高层次人才的加盟和培养，成为了学校建设发展的中坚力量，人才集聚效应日渐凸显。先后入选文化名家暨“四个一批”人才工程 2 人、“万人计划”哲学社会科学领军人才 2 人、“百千万人才工程”国家级人选 4 人，“新世纪优秀人才支持计划” 13 人，国家外专局“高端外国专家”项目资助 1 人、“千人计划引智配套工程”项目资助 1 人，享受国务院政府特殊津贴 12 人（在职）、广东省“珠江学者” 9 人，广东“特支计划” 4 人、广东省理论宣传青年优秀人才 2 人、广东省“千百十人才培养工程”国家级培养对象 1 人、省级培养对象 44 人次，广东省优秀青年教师培养计划 23 名。

多层次、全方位提高教师的教学、科学研究国际化水平。加大国家公派出国留学、学校留奖委公派出国留学，自费出国留学，国内进修等推进力度，鼓励教师出国留学进修。启动教师“海外第二硕士学位”进修计划，启动非通用语种出国留学进修计划，激活现有存量，改善结构，提高质量。同时，以“云山学者”特聘岗位计划为抓手，积极探索“团队引进”、“预聘+长聘”、“刚性”与“柔性”引才相结合

的机制，最大限度发挥人才优势。增加“云山青年学者B岗”，为承担国家级重大项目的负责人和云山领军学者等学术骨干组建团队，培养校内后备青年人才。同时面向校内教师开放“云山学者”岗位，校内外教师在同一平台竞争，形成引进与培养“双轮驱动”，实现了高层次人才引、用、育一体化。

（二）以岗位精细化管理为核心的人力资源配置体系

实行岗位设置和人员聘用制度改革，在岗位分类管理上，全面建立了聘用制度，科学设岗、人尽其才。一是，结合学科布局和发展建设的需要，分别科学合理地设置岗位总数及三类岗位的比例。二是，主系列各类岗位的比例根据学科、二级单位类型等因素来设定。三是，管理岗位人员因入职人员学历层次高的因素，在不超过核定的岗位职数的前提下，适度增加高职级比例，减少低职级比例；控制工勤岗位比例。四是，为扩宽教职工职业发展空间，在政策允许范围内，积极探索三类岗位之间转换聘用的制度，打通岗位互聘渠道。五是，明确相应岗位的职责和工作任务，优化岗位说明书的制定，并在管理和考核中体现其差异性。目前，已经开展两轮岗位设置与聘用工作，在总结经验的基础上，在2017年出台了新的《广东外语外贸大学岗位设置与聘用管理办法》。另外，为推动辅导员队伍职业化、专业化发展，经大量调研论证工作，于2015年12月制定出台了《广东外语外贸大学转职辅导员管理岗位六级岗位设置与聘用实施方案》并完成

了选聘工作，极大地鼓励了辅导员和管理岗位工作人员的工作积极性。

（三）与岗位设置管理相适应的职称自主评审体系

深化职称评审制度改革，持续推进自主评审。一是，明确规定了评审通过率，进一步提高评审质量。二是，提高了申报的学历、资历条件，专业技术工作经历条件，业绩成果条件、论文，著作条件等内容；取消了外语条件，计算机条件等内容。三是，进一步规范了评审程序。四是，在总结经验基础上保留优化了限额申报制度、单位推荐制度、资格审查制度、绿色通道制度、海外留学经历制度等内容。五是，首创外籍教师职称评审制度，稳定与加强外籍教师队伍建设。

（四）以人为本、以“教师为中心”的教师发展体系

以构建系统化、专业化、常态化的教师培养培训体系为目标，全力打造以人为本、以“教师为中心”的教师发展体系。在具体内容上，形成了“面上项目价值引领，专项项目追求卓越”的教师发展内容体系。人事处教师发展中心有计划地开展 3 大学术品牌——著名教授论坛、教师发展论坛、云山教师沙龙，传播先进教育理念、丰富学校文化氛围，实现面上项目的“价值引领”。2016 年，出台《广东外语外贸大学教师发展精品培训课程建设与管理办法》，建设了首批 14 门教师发展精品培训课程，打造了贴合教师需求，具有我校特色的教师发展课程库和人才库。此外，结合学校战略要求和教师内在需求，与国际知名高等教育学府和机构合作，

开发与国际高水平大学内容同步的教师发展项目“创新教学法及课程设计”“国际学术论文写作与发表”“全英授课教师综合发展”“国际教学学术能力发展”等，实现了教师发展“本土化”和“国际化”的有机结合。学校教师发展体系建设成果受到广东省教育厅高度评价，教师发展中心于2015年，被广东省教科文卫工会授予“广东省教职工职业发展示范基地”；2016年，被推选为“广东省高校教师专业发展委员会”理事长单位。

（五）以“客观、分类、量化、实绩”为原则的考核评价体系

制定出台《广东外语外贸大学教职工考核办法》，坚持客观公正、分类评价、科学量化、注重实绩的原则，实施平时考核、年度考核、绩效考核、聘期考核和特聘岗位考核，采用定性与定量相结合的方法，着力构建符合教育教学和教职工成长规律、导向明确、重师德、重能力、重业绩、重贡献的全方位的考核评价体系。在考核标准方面，首先强化教师职业道德规范，把师德规范要求融入考核各环节，实施师德“一票否决”。在考核内容方面，破除原有整齐划一的笼统要求，根据不同考核目的和周期以及不同类型的岗位分别设定考核内容。学校层面制定各类考核各等次的最低条件，制定各类考核的“不合格”和“基本合格”的校级清单。同时，完善考核主体和 workflows，分层次建立科学合理的考核准则，设置校级和二级单位考核组织机构、申诉委员会，规

范权限和考核程序，适度下放准则制定权，严格工作要求，确保考核的公正性。强化各类考核结果的使用，考核的结果被作为岗位聘用、解聘流动、职务晋升和绩效分配的重要依据。建立各类考核“优秀”等次对个人晋升晋级和绩效奖励增加的清单；建立各类考核“基本合格”和“不合格”等次对个人降级、转岗、退出和绩效奖励扣减的清单；建立各类考核结果与二级单位绩效划拨增减的清单，使得考核评价制度切实成为激发工作积极性、提高工作效能的重要保证。

（六）以“优绩优酬、兼顾公平”为改革方向的薪酬分配体系

根据高水大学建设人事制度改革的需要，逐步建立起“总量控制、全面协调、突出绩效、分类考核”的薪酬分配体系。该体系全面推行事业编制、非事业编制、外籍及港澳、云山特聘岗位等人员薪酬体系的分类管理。制定《广东外语外贸大学薪酬体系及管理办法》，并修订《绩效工资实施细则》、《项目工资实施细则》、《绩效工资计发管理细则》及《重大成果单位奖励办法》等绩效工资系列配套文件。在管理体制上，继续深化校院两级管理，降低管理重心，下放更多的二级单位管理自主权；加强各单位收入分配的审核监督，有效保障收入分配的公平、公正。在收入水平上，向关键岗位、优秀人才和优秀创新团队倾斜，除应当执行国家和省有关的政策规定的分配项目外，对于教学奖励、科研奖励、重大成果奖励、突出贡献奖励等项目的绩效工资分配，不再区分人员编制类别和经费来源情况，做到优绩优酬，统一管理；对学校建设急需和紧缺的高层次人才和特殊人才，采取

“一事一议”“一人一议”方式，实行浮动待遇标准。同时将非货币收入作为薪酬组成部分纳入薪酬体系建设如包括社会保险、改革性补贴、教职工进修、子女就读优惠、引进人才安家费和科研启动费、科研助手配备等可以转化为货币或可以用货币来衡量的福利。我校 2017 年绩效工资整体发放水平较往年有较大幅度的增长，绩效工资工作实施进展顺利，平稳有序，广大教职工反映良好。

三、存在的问题

（一）在人才引进、创新发展方面

目前，我校现有事业编制非常紧缺，严重制约人才引进工作；学科领军人物、学术带头人和海外高层次人才引育工作阻力增大；管理岗位晋升空间有限，影响高校管理人员的队伍建设。随着国家“双一流”建设的推进，如何吸引、陪育拔尖人才，为学校冲击“双一流”提供强有力的人才支撑成为摆在面前的难题。

（二）人事工作信息化工作有待提高

经过几年的努力，人事处陆续开发并投入使用了人事招聘系统、“一站式”报到系统、岗位设置与聘用系统、教职工年度考核系统等人事信息管理服务系统，提高了工作效率，优化了工作流程，也为教职工提供了更方便、快捷的服务。但不足之处在于，各子系统彼此孤立，未实现数据同步更新和共享，尚未与学校其他职能部门的信息有效对接，在信息报送和共享方面存在欠缺。

四、相关整改措施和方向

（一）深化人事体制机制改革

继续深化人事体制机制改革，释放改革活力。通过岗位管理改革推动创新人才流动，在总额范围内，根据需要定编定岗、总量控制、动态管理，通过一定的结构比例控制各类人员的编制。设立一定比例流动岗位，吸引有创新实践经验的企业家和企业科研人员来校兼职。同时，允许教师保留教职带着科研项目和成果离岗到企业开展创新工作或创办企业，其离岗期间职数空缺可通过杠杆方式撬动社会人才流进学校。探索职员发展的通道，完善管理人员的考核机制，激励管理岗位人员的工作积极性，加大提升管理人员的专业性，打造高素质专业化的管理队伍。进一步完善职称评审制度。积极探索职称评聘制度改革，逐步实行评聘合一的评聘制度，健全完善评审工作流程，充分体现重师德、重业绩、重能力的激励导向，打破聘任终身制，形成竞争择优、能上能下，优秀人才脱颖而出的用人机制。加强博士后科研流动站、创新实践基地建设，创新博士后培养方式。实施多元化薪酬激励机制。坚持“加大投入、分类管理、有效激励、逐步完善”的原则，完善富有特色、体现岗位绩效和分级分类管理的薪酬激励制度。

同时，坚持做好信息公开，保障教职工的知情权和民主监督权。特别是对涉及教职工切身利益或普遍关心的重要事项的决策，在正式决定或办理前先将方案公布，充分听取意见并调整后，再予以正式公布。

（二）完善人事信息管理系统，服务智慧校园建设

在维护旧人事系统数据更新的基础上，构建多源数据的综合共享数据平台，积极为智慧校园建设服务。及时更新、采集、维护人才队伍建设发展相关的业务数据信息，为科学评价和合理规划提供大数据分析科学依据。

五、自评等级

学校通知组织开展校部机关工作民主评议工作后，人事处积极行动，根据本部门的工作职责，按照民主评议指标体系进行自自查自评，自评等级为 A 级。