

## 揭阳职业技术学院 2022 人事制度和绩效 工资制度改革

学校高度重视并积极推进人事管理制度改革，在岗位管理、人才招聘、培养培训、考核评价、薪酬激励、职称评审等方面进行了积极的探索，进一步推进学校建设高水平有特色高职院校提供有力保障。

**(1) 开展职称评审工作。**按照国家及省最新职称评审文件精神进一步推动学校自主评审职称工作的规范化、制度化，建立破除“五唯”及突出“双师型”导向的教师考核评价改革，制订《揭阳职业技术学院教师职称评审试行办法》等 9 个职称评审有关文件，在 2022 年学校首次开展职称自主评审工作，经个人申报、资格审查、评委会评审等程序，2 名教职工晋升副教授，2 名教职工转评。

**建立和完善灵活的进人用人机制。**一是大力吸纳学科发展急需紧缺的高层次人才。出台《揭阳职业技术学院选调、引进高层次人才管理暂行办法》，从“待遇留人，事业留人，制度留人，情感留人，环境留人”这几方面加强对高层次人才的引进和建设，使新进的教职工能够快速全身心投入到学校的建设和发展中来。2022 年，我校共引进博士研究生 1 名，硕士研究生 10 名，正在引进办理入职手续有 28 名。二是规范招聘工作制度。出台《揭阳职业技术学院公开招聘工作人员管理暂行办法》，对招聘计划的制订、招聘公告的发布、招聘岗位的考试等一系列程序进行规范，

提高了招聘工作的公开度和透明度，提升选人用人工作水平。三是建立博士工作站，学校将认真落实和完善国家关于博士工作站的各项管理制度和有关要求，尽快实现站点管理工作制度化、规范化、程序化，充分发挥博士工作站人才“蓄水池”作用，吸引更多高层次技术和管理人才，造就一批专业型、创新型青年人才。学校现有博士 3 名，正在引进的博士 1 名，5 名教职工在职攻读博士。

**(3) 建立科学合理的考核评价机制。**一是完善绩效考核机制。修订《揭阳职业技术学院教职工绩效考核暂行办法》，以品德、能力、业绩为导向，形成明确的绩效评价指标，考核结果与岗位聘任、职务聘任、工资晋升、绩效工资发放挂钩，充分发挥绩效考核的杠杆作用。二是完善考勤请假制度。修订《揭阳职业技术学院教职工考勤及请假规定》，严肃考勤纪律，规范教职工请假制度，确保考勤管理的严肃性和准确性，确保学校教学、科研和管理等各项工作的高效进行。

**(4) 建立完善教师培养培训机制。**为进一步优化教师队伍专业、学历、学位、职称结构，提高师资队伍整体素质，规范教职工进修培训管理，修订《揭阳职业技术学院教职工进修培训管理暂行办法》，大力鼓励和支持青年教师攻读博（硕）士学位和到国（境）内外访学进修、参加各类业务技能培训等。2022 年学校教师发展中心大力加大教师培训培养力度，组织 16 名教师参加岗前培训；2 名教师被选派为国内访问学者赴广东外语外贸大学进

修学习；组织 65 名教职工到清远参加课程思政培训班；组织 48 名教师参加 ISW 国际认证工作坊培训班。

**(5) 建立和完善薪酬激励机制。**学校 2015 年出台的奖励性绩效工资实施方案，充分发挥了绩效工资制度的导向和激励作用，但没有随着发展开展修订。为进一步适应学校改革、发展和建设的需要，启动修订工作，实施以业绩贡献为基础、以目标管理和目标考核为重点的奖励性绩效工资制度，突出多劳多得、优绩优酬内部收入分配。同时，把教科研和竞赛作为教师专项考核指标，考核结果与年度考核挂钩，不合格的对应年度考核也不合格，工作完成突出的划出专项资金进行奖励，2022 年 3 月出台《揭阳职业技术学院奖励性绩效工资实施办法》。

**(6) 健全师德建设长效机制。**制订《揭阳职业技术学院师德师风建设实施意见》《揭阳职业技术学院关于建立健全教师师德建设长效机制的实施细则》等，把教书育人、立德树人摆在重要位置，把师德考核作为教师考核的核心内容，作为人才引进、职称评审、岗位聘任、干部选拔、评奖评优、年度考核、聘期考核的必须考察内容，对师德考核不合格的实行“一票否决制”。制订《揭阳职业技术学院教职工违反职业道德行为处理办法》，使全体教职工自觉加强师德修养，严格遵守师德规范，严以律己，为人师表，把教书育人和自我修养结合起来，坚持以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。组织全体教职工参加“铭初心 强师德 铸忠魂 展担当，争做新时代‘大先生’”专题网络培训班。