

私立华联学院 2022 年 人事制度和绩效工资制度改革报告

按照《广东省教育厅关于开展 2023 年度高等职业教育“创新强校工程”考核的通知》文件要求，结合我校的工作实际，现将 2022 年人事制度和绩效工资制度改革情况总结如下：

一、继续加强师德师风建设

为持续加强学校师德师风建设，完善教师的考核评价机制，强化教师岗位职责。2022 年我校严格按照《私立华联学院师德师风考核办法（试行）》《私立华联学院教师违反职业道德行为处理办法（试行）》执行师德师风考核及管理工作，制定了《私立华联学院关于开展 2022 年师德建设主题教育月活动的通知》，并如期组织开展 2022 年师德主题教育月活动。通过不断强化师德师风建设，学校的师德师风建设取得了明显的成效，使教师们进一步掌握了新时代高校教师职业行为十大准则，明确了师德师风建设的具体要求与目标，熟悉把握了工作标准和红线底线，法制意识、纪律意识和责任意识得到明显增强。更加清醒地认识到，一定要严格按照师德标准和各项工作制度的规定和要求，不断提升教师个人自我素养，完善人格，做到廉洁从教，为人师表，树立和维护教师良好形象。

二、进一步完善考核体制机制

为推动学校高质量发展，激发教师的活力，强化教师的责任与担当，根据《私立华联学院教职工年度考核实施办法》，进一步完善了 2021-2022 学年度的教职工年度考核登记表，出台了《私立华联学院优秀教师评选表彰办法》《私立华联学院关于评选 2021—2022 学年度优秀教师的通知》，激励全体教职工的主人翁责任感和创新精神，建立重能力、重实绩、重贡献的分配激励机制，正确评价教职工的德才表现和工作实绩，特别在学校建设和发展过程中做出突出贡献的优秀教职员工，2022 年，我校共评选出 20 位优秀教师，给予了奖励金并颁发了荣誉证书。

三、进一步完善薪酬分配体制

为逐步提高我校教职工工资收入水平，构建科学合理的工资体系，建立健全符合当前实际需要、服务学校长远发展且与学校办学影响力相匹配的薪酬分配体系，增强办学凝聚力，2022 年，结合我校实际情况，在学校董事会大力支持下，实施了以业绩贡献为基础、以目标管理和目标考核为重点、符合高等职业教育特点和本校实际的绩效工资制度，将教职工的工资收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献等指标直接挂钩，多劳多得、优绩优酬，尤其是增加了高层次人才待遇。

四、深化教师职称制度改革

根据《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校

教师职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2020〕100号）、《职称评审管理暂行规定》（人力资源和社会保障部令第40号）、《关于广东省深化高等教育领域简政放权结合优化服务的实施意见》（粤教人〔2017〕5号）等文件精神，结合实际，及时调整了学校的职称评审工作，我校《私立华联学院职称评审系列条件（2021年修订）》于2022年8月通过了教育厅及人社厅的审核及备案，并开展了2021年度的职称评审工作。本次文件修订明确了将思想政治理论课教师、辅导员单设标准、单列指标、单独评审进行评审，在评审中看重教师的工作实绩和标志性成果，明确不以论文的数量和是否有核心文章作为唯一的评价标准，继续保持不“唯文凭、唯论文、唯帽子、唯身份、唯奖项”的评价体系。

五、加强“双师型”教师培育管理

学校将“双师型”教师队伍建设纳入学校“十四五”的总体规划，进一步完善了“双师型”教师管理办法，修订了《私立华联学院“双师型”教师管理办法》，明确“双师型”教师的认定标准、认定程序，岗位职责，明确认定实行动态管理，为培养既有高理论教学水平又有熟练操作技能的双师型教师，促进应用型技能人才的培养，我校采取“请进来”、“引进来”与“走出去”的三管齐和在师资培训及待遇上给予“双师型”教师一定倾斜的方法打造“双师型”教师队伍，“积极引导专业教师尤其是青年教师加快自我发展不断丰富行业知识，积累经验，提高应用能力。