

2015年度考核A类单位申报表

单位名称	人事处
	<p>一、以完善体制机制为基础，推进人事制度改革</p> <p>落实学校第十四次党代会精神，结合“十三五”规划编制和“综合改革方案”实施，推进人事制度改革。制定并实施《北京理工大学深化教师聘用制度改革，汇聚一流人才队伍的实施意见》、《教师“预聘-长聘-专聘”制度实施办法（试行）》，坚持“高标准、高要求、高薪酬”原则，构建学校全员岗位聘用改革思路蓝图，建立新体制教师聘用体系；修订“教师专业技术职务评聘条件”。</p> <p>制定并实施《北京理工大学优秀人才安居工程实施办法（试行）》和《北京理工大学引进优秀人才支持和管理实施办法（试行）》，实施“人才特区”政策，编制《高层次人才项目申报指南》，为推进学院人才引育建设工作做好指导和服务。</p> <p>二、以造就领军人才为牵引，加强高层次人才队伍建设</p> <p>组织院士增选、“万人计划”、“千人计划”、“长江学者奖励计划”、“创新人才推进计划”等国家人才项目遴选和申报工作，推进学校各类人才项目顺利实施，人才数量进一步增加。</p> <p>新增非全职院士1人、“外专千人计划”2人、“千人计划”专家1人、国家杰青1人、百千万工程国家级人选2人、科技部“中青年领军人才”3人、“科技北京”百名领军人才1人。学校4位候选人入围两院院士答辩环节，尚有10余位候选人（或团队）入围“长江学者奖励计划”、“千人计划”、科技部“创新人才推进计划”等人才项目答辩或会评环节，评审工作正在进行中。</p> <p>三、以培养青年人才为重点，助力青年教师成长</p> <p>统筹各层次优秀青年教师支持计划，实施“青年教师学术启动计划”、“青年教师重返母校计划”和“优秀青年教师资助计划”，引导青年教师凝练学术方向，潜心科研创新能力培养，鼓励优秀青年教师协同合作，优势互补，开展跨领域、跨学科学术研究，全面提升青年教师学术素质，促进青年教师快速提升教学科研能力和国际竞争能力。实施“高级专业技术职务预聘制”，引进和培育具有国际竞争力的青年教师，将培养具有突出贡献青年优秀人才和具有发展潜力青年拔尖人才作为队伍建设重中之重。新增“青年千人计划”入选者2人、“青年拔尖人才支持计划”入选者4人、北京市优秀人才青年骨干1人。</p> <p>四、以国际化视野为自觉，推进师资队伍国际化</p> <p>引进海外高层次人才、支持青年教师赴海外高水平大学开展学术访学、聘用外籍教师等方式，推进教师队伍国际化。完成“国家公派高级研究学者、访问学者项目”、“青年骨干教师出国研修项目”及国家各专项公派出国项目申报推荐工作，共有40名教师入选各类国家长期公派项目。本年度共派出教师学术出访83人，其中国家公派50人。编</p>

申 报 理 由	<p>制 2015-2016 年度外籍教师需求计划,与教学科研等部门协同审议发布招聘计划,赴海外招聘外籍教师。多名外籍教师已上岗工作,数名外籍教师正在办理入职手续。</p> <p>五、以优化 KPI 评价为导向,强化学院管理主体作用</p> <p>按照学校部署,在充分征求专业学院等意见基础上完成《学院年度关键绩效指标(KPI)评价考核办法》及对各专业学院 2013 年、2014 年两个年度关键绩效指标模拟测算工作和 2015 年度关键绩效指标测算。职能部门根据学校 KPI 制定对院系更有指导意义工作目标和相关支撑政策,学院根据学校目标任务并结合自身发展提出建设目标,协调教师个人发展目标与学校、学院发展目标的关系,使每位教师在完成单位目标同时实现个人奋斗目标和人生价值。</p> <p>六、以岗位分类设置为指导,实现各支队伍协同发展</p> <p>会同学校办、教务处、研究生院、科研院、实设处及学工处等部处测算各类人员编制方案,为科学制定《2016-2019 年人员编制方案》奠定基础。实施分类设岗、分类评价,推进差异化结构比例岗位分类设置,突出岗位职责导向,实现各就其位、各负其责、各尽其才、协同发展。修订《北京理工大学职员制实施暂行办法(修订)》,优化完善分类申报条件和评审机制,新增三级、四级职员岗位聘任办法,进一步拓展管理职员职业生涯发展空间。会同相关部门起草管理职员、实验技术、专职辅导员队伍聘用制度改革方案,完成《北京理工大学教师招聘实施办法》和《北京理工大学聘用合同管理规定》草案,全面修订《北京理工大学聘用合同书》。</p> <p>七、以养老保险制度改革为契机,深化教职工收入分配制度改革</p> <p>完成在职人员基本工资调整、绩效工资核减、预扣养老保险和职业年金工作,完成离退休人员增加离退休费工作。启动社保信息采集工作,为养老保险正式并轨做好准备。完成新体系人员薪酬设计,起草《原体系教职工绩效津贴改革实施办法》,建立以 KPI 为导向学院绩效津贴总额动态调整机制,以岗位目标业绩为导向,激励贡献、激励创新,保障教职工在工作量饱满、高质量履行岗位职责前提下实现薪酬正常增长。</p> <p>八、以协调发展为着力点,做好各支队伍调配工作</p> <p>接收毕业生工作严格执行信息公开、过程公开、结果公开招聘制度,接收毕业生质量提高。招收 32 名博士后进站,共有 14 名博士后获得博士后基金。加强非事业编制人员队伍建设,推进多模式聘用机制改革。</p> <p>九、以提升服务水平为宗旨,推进人事业务内部管理改革</p> <p>实施人事服务业务内部综合改革,打破业务边界,全面整合人事处内设科室业务流程,成立运行“人事综合服务中心”,为广大教职工提供“一站式”优质高效人事业务服务。</p> <p>十、坚持党风廉政建设</p> <p>认真履行“一岗双责”,落实党风廉政建设责任制,增强践行“三严三实”要求的思想自觉和行动自觉。</p>
单 位 意 见	负责人签字: (加盖单位公章)