

2019 年人事制度和绩效工资制度改革报告

2019-2020 年，学校深化人事制度改革，结合学校实际与发展情况，制定并实施了若干个“三重一大”管理制度，下放部分人事及财务二级管理权限，建立健全了有特色的广东工贸职业技术学院教职工绩效考核制度和职称等制度，在高职院校起到了示范及参考，促进了学校内涵建设和快速发展。

一、人事制度改革

在编制偏少及经费紧张的情况下，学校加大加重外引内培的管理，进一步深化人事制度改革，出台实施以下几方面人事管理制度，有效解决学校面临的编制及经费问题。

（一）加强高层次人才管理

为吸引、培养省内乃至全国领先水平的高层次人才，提高学校竞争力，学校加强内培和外引的管理，实施培英育才计划，2019 年同步出台《广东工贸职业技术学院教职工在职攻读博士研究生管理暂行办法》（粤工贸院〔2019〕25 号）、《广东工贸职业技术学院给予具有博士学位教职工有关待遇的办法（试行）》（粤工贸院〔2019〕26 号），结合 2018 年出台的《广东工贸职业技术学院培英育才计划试行办法》（粤工贸院〔2018〕76 号），对符合条件的优秀教师给予时间、资金、住房等各方面的支持，对中级博士给予三年的副高待遇，从人事制度上保障了内培和外引高水平优秀人才的条件，有效解决了引进与培养高端人才难的问题。

（二）分类管理效果明显

近两年，根据教职工属性，学校实行分类管理和激励。首先，对人员占比较大的事业编制人员出台《广东工贸职业技术学院事业编制聘用人员奖励性绩效工资分配办法（试行）》（粤工贸院〔2019〕253 号），在上级规定的总量内，实行“多劳多得、优绩优酬、效率与公平并重”的薪酬分配政策，根据教职工类别、职务、职称、岗位等综合因素进行分类管理，对教职工岗位职责及基本任务进行定量与定性相结合的目标管理与考核，实行“双师型”教师增加绩效系数的奖励机制，同时，每年奖励参与学校重大（专项）项目、综合改革、教科研成果、比赛或创新创业等各类教育教学改革且对学校发展有突出贡献的个人、团队或部门。新修订的制度，真正做到了将教职工的工资收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献等直接挂钩，符合高职教育特点，能充分调动大家积极性。由

于学校编制偏少，为促进学校快速发展和内涵建设，更有效地吸引优质非事业编制人员入校和队伍稳定，学校出台《广东工贸职业技术学院非事业编制聘用人员年薪制管理办法（试行）》（粤工贸院〔2020〕38号），设置非事业编制年薪制岗位，明确此类人员的岗位职责及基本任务，实行权责利相对等。同时，提高非事业编制人员薪酬，加强管理及激励，保障学校和劳动者双方的合法权益。另外，对外教、退休返聘人员等实行柔性管理。目前，学校正在论证并准备出台《“客座教授”及“产业导师”岗位计划方案》，以柔性管理方式多渠道补充专任教师，可采取灵活机动的弹性上班形式，每年累计至少完成一定时间的教学任务，在聘期内根据聘用劳务协议完成额定的工作任务，根据教学任务确定年薪或项目薪酬，加强专任教师队伍的建设与管理，为建设一支数量充足、结构合理的专业教学团队提供政策保障。

（三）下放部分人事及财务二级管理权限

学校近年来的人事改革指导思想是立足行业发展，制定工贸特色的人事管理制度，因此，学校将部分人事及财务管理权限下放给二级学院，促进教学改革。比如，《广东工贸职业技术学院事业编制聘用人员奖励性绩效工资分配办法（试行）》（粤工贸院〔2019〕253号）规定二级学院事业编制人员的岗位奖励性绩效的制定及发放权下放给二级学院，同步出台了《广东工贸职业技术学院二级学院（部）公开招聘非事业编制工作人员管理办法（试行）》（粤工贸院〔2020〕13号），将教师及实验员的招聘人事权下放给二级学院。通过系列人事及财权的下放，有效促进了教学改革及相关工作。

（四）加大职称评审改革力度

2019年，学校深化教师职称制度，出台了《广东工贸职业技术学院职称评审办法（2019年修订）》（粤工贸院〔2020〕39号），一方面对专职思政课教师、辅导员队伍实行单列计划、单设标准、单独评审，制定《中共广东工贸职业技术学院委员会专职辅导员职级聘任工作实施细则》（粤工贸院党字〔2019〕23号），加强学生思想政治工作队伍建设。另一方面，突出师德师风、对学校贡献度及承担学校中心工作情况作为评审条件；其次，对学术水平和能力特别优秀且工作业绩和贡献特别突出的教师申请高级职称实行破格申请和认定制度，把“双师型”设置为教师评审高级职称的必备条件，另外，改革了代表作的评审，打破代表作唯论文的送审条件，改革为论文、论著、精品课程、专利、教学成果总结报告等多种选择，破除了“唯文凭、唯论文、唯帽子、唯身份、唯奖项”的顽瘴痼疾。

二、绩效工资制度改革

学校从分配制度及考核制度两方面进行改革，实行责权利相对应的管理制度。

（一）奖励性绩效工资分配制度改革

学校出台了《广东工贸职业技术学院事业编制聘用人员奖励性绩效工资分配办法（试行）》（粤工贸院〔2019〕253号），学校薪酬管理的指导思想是立足行业发展，符合高职教育特点，坚持“多劳多得、优绩优酬、效率与公平并重”的基本原则。结合上级政策中强调的聘用工资与绩效相一致的规定。以业绩贡献为基础、以目标管理和目标考核为重点、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、实际贡献等直接挂钩，多劳多得、优绩优酬，为规范化管理提供保障，通过人事分配制度改革，强化教学中心地位，将部分奖励性绩效工资分配权限下放至教学部门，由二级部门根据学校的指导性意见和原则，结合本部门实际制定二级分配方案，进行部门绩效考核和分配，实现人事、财务一定范围内的二级自主管理模式。新的办法更能调动教职工的积极性和创造性，提高教育、教学、科研、管理和服务水平。

（二）考核制度的改革

与分配制度相对应的，学校出台了《广东工贸职业技术学院考核管理办法（修订）》（粤工贸院党字〔2019〕9号），考核注重实绩和绩效，二级部门、工作人员进行分类考核、定性与定量相结合的考核办法，客观公平地评价部门和工作人员的业绩和贡献。激励督促部门和工作人员认真履行职责，促进勤政廉政，提高工作效率。