

人事处（党委教师工作部）2025 年工作总结

人事处（党委教工部）在学校党委行政领导下，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大及二十届历次全会精神，紧密围绕学校事业发展规划与第三次党代会确立的目标任务，秉持“人才是第一资源”的理念，蹄疾步稳推进改革，勇毅笃行抓好落实，各项工作取得新成效。

一、厚植育人生态沃土，师德建设常抓不懈

（一）**教育宣传协同增效，筑牢思想根基。**印发《师德师风建设工作提示函》6 期，将习近平总书记关于教育、教师的重要论述作为教职工理论学习核心内容。组织全校教师深入学习全省教书育人楷模和《榜样在身边》先进事迹，引导教师自觉践行教育家精神。选树先进典型，组织申报黄大年式教师团队、全国先进工作者和省级教书育人楷模，摄制师德宣传短视频 7 部。编发师德警示教育材料 4 期，深入 20 个二级党组织开展师德宣讲，长鸣师德警钟。

（二）**考核激励双向驱动，树立鲜明导向。**印发实施师德师风建设长效机制重点任务清单，全员签订《师德师风建设承诺书》。严格落实师德第一标准，在干部提任、职称晋升、评奖评优、人才推荐等关键环节，严格执行“一票否决”制。举行教师节表彰大会、新教工入职仪式，表彰“光荣从教三十年”教师 3 名、先进个人 18 名、先进集体 6 个，通过宣誓、亮灯、慰问、拍摄主题宣传视频等系列活动，增强教师职业荣誉感和使命感。

（三）**监督惩处严字当头，织密防护网络。**开展师德师风建

设专项治理、专项整治、系统整治等行动，组织师德师风纪实性台账督查及专项调研，对苗头性、倾向性问题早发现、早干预。坚持每半月向分管校领导汇报、定期向校党委常委会汇报师德师风工作情况，压实常态监督责任。

二、集聚创新发展势能，人才引育亮点纷呈

（一）引才聚智，构筑人才发展高地。聚焦重点学科和学科重点方向引才，研制实施 2025 年人才招聘工作“四大方案”，升级实施人才分层分档“三大标准”，提高人才考核“两大目标任务”。校院两级通过“走出去 引进来”多途径开展人才招引宣讲，不断拓宽引才渠道，优化人才队伍结构。成功签约引进长江学者 1 人、国家“千人计划”1 人，新增 C 类及以上人才 15 人。全年公示博士 82 人，入职博士（后）58 人，委培回校博士 9 人，组织招录辅导员、硕士专任教师、实验员 17 人。

（二）育才凝力，夯实人才发展根基。修订“中江学者”计划，加速培育 C 类以上人才。建强人才发展平台，落实青年教师培养政策，组织 80 名新教师参加岗前培训、联学培训，2800 人次参加假期线上研修。支持 17 名教师国内外访问研修、从事博士后研究。强化双师双能团队建设，获批“双师型”教师培训基地 1 个，认定双师双能型教师 746 人。选派 68 名教师赴企业挂任“科技副总”、挂职实践，聘请产业教授 8 名，推荐各类咨询专家 70 余人次。

（三）服务暖心，优化人才发展环境。实施改进服务“六项举措”，用心、用情、用力为人才服务。组织召开教师代表座谈会，倾听教师心声，凝聚发展共识。组织人才申报省级及以上人才项目 183 人次并获批 31 项，协助 471 人次认定省、市高层次人

才、申领芜湖市人才绿卡，协助 308 名博士申报购房及生活补贴，协助 2 名高层次人才调动配偶工作，获批各类引才奖补 4100 余万元。

三、释放干事创业活力，人事改革蹄疾步稳

（一）科学评价，畅通发展路径。坚持“破五唯”与“立新标”并举，动态更新高层次人才分类标准与新进博士（后）综合考核分档标准。深化职评制度和人才评价制度改革，建立以“创新能力、质量、实效、贡献”为核心，涵盖教学、科研、社会服务等多元成果的分类评价标准。通过分类评价、“绿色通道”、破格晋升等渠道，74 人晋升高级职称，6 人晋升二级教授。

（二）严格考核，压实岗位责任。修订实施二级单位年度综合考核办法，以改革解决发展难题。实施对岗管理，教师岗位聘期（2022-2024）考核合格 765 人，考核不合格 6 人，延期一年考核 3 人。66 名博士首聘期考核，合格 57 人、延期一年考核 8 人、不合格 1 人，对考核不合格者终止聘用。3 名柔性引进高层次人才和 4 名外聘教育教学专家聘期期满考核合格。此外，持续强化人才项目考核，推动跟踪问效。

（三）强化激励，激发内生动力。深化绩效工资改革，坚持优劳优酬，充分激发二级单位和全体教职工创造活力。实施专职辅导员、思政课教师特岗津贴制度。实施教职工弹性退休工作办法、退休教职工返聘办法和育儿补贴实施方案，落实好国家延迟法定退休年龄制度和生育支持政策。加大对创新成果与成果转化的奖励力度，鼓励人才潜心育人、躬耕教坛，形成远来近悦、群贤毕至的人才强校工作新局面。