

## 2018 年度工作计划

根据学校十三五事业发展规划和三年创新行动计划,人事处 2018 年度重点工作如下:

一、加强队伍建设,全面提高队伍素质,引进人才,优化队伍

1. 引进高层次人才,合理配置职称结构。

设立特聘岗位,实施特聘津贴,吸引高水平人才来校工作。

我校目前专职专任教师的职称结构,高级中级职称偏低,需通过积极引进和柔性引进。根据专业教学需要建立一批名师工作室,充分发挥校内外名师工作室的辐射效应,在引入专业新鲜元素,凸显专业特色,扩大专业影响力,吸引校外优秀人才加盟的同时,培养校内青年教师提升专业能力。促进教师职称结构不断优化。

2. 组织落实上海市民办高校强师工程教师培训,新教师培训、骨干教师培训、专业能力培训、管理干部培训等。

3. 落实上海市教委组织的教师国内外访学项目。

4. 建立老教师带年青教师的制度,由二级学院牵头,成立传帮带小组,指导年青教师制定个人 5 年职业发展规划,特别对新进教师进行指导,使其在较短的时间内,高效率地掌握教师应有的教学能力。

5. 做好邦德强师项目通过 2018 年邦德强师(六期)项目的立项、实施、完成相关目标和任务,落实十三五师资队伍规划建设规划赋予的阶段性任务。

(1) 依据教育部创新行动三年规划的任务要求,做好师资的分类管理,贯彻建立专业教师产学研践习的轮训制度,专业教师每五年企业实践累计不少于 6 个月。配套强师项目经费,制订计划分期分批予以落实。

(2) 清理 2013-2016 年邦德强师(一至四期)项目未完成任务

及资金，加快结项，梳理调整任务，盘活存量，建立邦德强师工程项目资金库，主要用于队伍建设新的急需项目，重点用于人才引进。

(3) 拓展培训思路，学校评估 2017 年自办培训项目的实效，建立培训项目管理的办法，开展多种形式的培训模式。

二、人事处将根据 2017 年度增资中试行绩效工资的实践，总结经验与教训，充分发挥薪酬管理的杠杆作用，做好薪酬管理工作。

1. 继续做好 2018 年度教职工增资工作，进一步提高教师、干部与职工的待遇，重点提高一线骨干的收入水平，激发广大教职工的工作积极性，稳定队伍。

2. 引进薪资管理系统，通过 CRP 系统，整合资源，提高薪资管理水平与质量。上半年引进空转，争取下半年或 2018 年正实实施。

三、做好教师及其他专业人员职称申报与聘任工作

做好 2017 年已申报批准晋升专业技术人员职称的聘任工作；启动 2018 年教师及专业技术职务中级以上职称申报工作。

四、2018-2019 学年教职工聘任与劳动合同的签订工作

继续做好新一轮，根据学校教育事业发展和教学管理改革需要，进一步明确工作职责和岗位任务，按岗位聘任。

五、教职工年度考核工作

2018 年 11 月，布署启动本年度教职员工的年度绩效考核工作，12 月底前全面完成。

人事处

2017 年 12 月 11 日