人事处（退休教职工管理处）

2025年工作总结

一年来，人事处在学校党委、行政的正确领导下，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想及党的二十届三中、四中全会精神，紧紧围绕学校中心工作，以教育部本科教学合格评估和省委综合考核指标为工作指引，全力推进学校应用型师资队伍建设，致力促进兴湖州服务能力提升。将不断深化人才工作体制机制改革作为工作重心，高度重视人才引进和师资队伍素养提升，为学校各项工作开展提供扎实的人才与智力支撑。

一、党建引领强根基，业务水平双提升

人事处党支部紧紧围绕学习、宣传、贯彻党的二十大精神这一主线，深入开展党纪学习教育，充分贯彻学习二十届三中全会精神。通过集中学、自主学、结合学的“三学模式”，坚持将理论学习贯穿于党建工作的全过程，引导党员干部增强辨别能力、政治定力、实践能力，进一步内化、深化、强化理想信念。2025年，人事处支部共开展各种形式的学习15次。严格落实“第一议题”、“三会一课”、组织生活会民主评议党员、谈心谈话、党性“体检”等基本制度，2025年召开支委会议11次、党员大会4次、专题党课2次、主题党日活动12次。

支部建设与业务工作深度融合，打造“党建+人才”工作品牌。通过设立党员先锋岗、开展"我为师生办实事"实践活动，全面引领高效工作，打造优质高效全流程的人才工作体系。

二、多措并举引人才，集聚效应显成效

**1.精准引才出实招。**根据本科教学合格和省综合考核要求，全面梳理各学科专业师资配置，制订合格评估师资达标计划。持续稳步推进人才引进工作，进一步明晰校院两级人才工作权责，积极推进二级学院人才工作，通过人才引进工作推进会进一步明确目标任务，优化党委统一领导、组织人事部门牵头、相关部门协作、学院全力推进、教职工积极参与的人才引进工作机制。截止2025年12月5日共召开9次校人才工作小组会议，上报人才67人，通过56人报校长办公会审议，最终通过55人。截止2025年12月5日共公示引进人才34人。截止2025年12月5日，入职31人，包括校企双聘省级人才1人，国家级人才2人。

**2.宣传推广拓渠道。**以服务湖州高层次人才的“蓄水池”为目标，不断加大学校人才招引宣传力度，利用校网、公众号以及高层次人才招聘宣传专业平台等途径，提升学校知名度，突出学校优势，扩大宣传影响范围；注重线上线下联动，实现全方位宣传，整合宣传资源，积极参加湖州市和高层人才服务中介组织的各类招聘会，共参加10余场线下博士人才招聘会，收到简历上千份。

**3.全程服务暖人心。**全程服务暖人心。建立“引进-培养-服务”全链条机制，强化高层次人才到岗服务。高效兑现待遇承诺，关注引进人才“关键小事”。2025年度，共计兑现新引进人才引进待遇1964.98万元，其中安家补贴92.2万、租房补贴61.2万、购房补贴1593.08万、科研启动经费218.5万。完成引进人才配偶校内工作安置2人；衔接市校人才政策，加强“一站式”人才服务岗位建设。设立“固定+流动”人才服务模式，专人专线答疑湖州市人才政策近1000次，协助开展湖州市E类及以上高层次人才认定5人，审核报出湖州市博士双创补贴115人。

三、深化改革促发展，队伍管理提质效

**1.人力资源优化配置。**根据学校年度人员配置计划，合理有序开展学校辅导员和实验教辅工作人员招聘工作。严格依照公开招考要求，通过计划申报、人员审核、考核考察等工作，规范做好非专任教师工作人员公开招聘，2025年共招录编内3人，进一步充实了学校管理和专技队伍，提升了服务保障水平。

**2.产教融合深入推进。**根据《浙江省教育厅 浙江省经济和信息化厅关于开展2025年浙江省“产业教授”选聘工作的通知》《浙江省科学技术厅 浙江省教育厅关于组织开展2025年浙江省“科技副总”选聘工作的通知》，2025年聘用“产业教授”38人，其中省级产业教授1人，选派33人到企业担任“科技副总”，其中省级科技副总2人，出台《湖州学院教育科技人才一体化改革行动方案》，推动校地校企人才“双进”计划落地。

**3.兼职管理规范有序。**为促进教职工规范开展兼职创新创业活动，鼓励从事科技成果转化，出台《湖州学院教职工兼职创新创业办法》，2025年已同意100人次兼职创新创业，整改不规范兼职行为11人次，进一步规范教职工兼职，加快推进应用型人才培养。

**4.管理机制逐步完善。**坚持党管人才原则，以省综合考核指标为目标，贯彻落实三年行动方案要求，完善师资队伍建设考核指标体系；结合上级要求进一步深化和完善岗位管理和人事聘用制度，以聘期考核为指引收集聘期内业绩，进一步增强教职工的岗位意识；进一步规范管理制度，有序推进《湖州学院高层次人才引进实施办法》、《湖州学院专业技术职务评聘实施办法》、《湖州学院关于印发“苕溪学者”计划实施办法》、《湖州学院第二轮岗位聘任与实施办法》等制度文件修订，将于年底发文和提交教代会审议。

四、培育体系再完善，人才成长加速度

**1.职称评聘持续深化。**启动实施新修订的专业技术职务评聘办法，更加注重教师应用型业绩评价，允许教师可用应用型业绩替代论文要求，2025年度高级专业技术职务评聘工作，经审核通过共有41人申报高级职称，其中正高17人，副高24人，12月下旬将提交学科组和校评聘委员会审议。到12月，2025年度已完成初聘中级职称55人，进一步提升学校专任教师职称结构层次。

**2.应用型特色进一步彰显。**根据《湖州学院专任教师赴企（行）业挂职管理办法（试行）》，截止目前已有13名专任教师赴企（行）业挂职，同时选派22名“科技副总”。根据《教师国（境）内外访学管理办法》《教职工攻读博士研究生管理办法》文件精神，2025年截止目前已有11人考取博士研究生。目前有序推进37名“双师双能型”教师队伍认定工作，计划选送5名专任教师2026年赴企（行）业挂职，同意15名教职工2026年读博，同意2名教职工2026年在职博士后研究，同意11名教职工2026年访学，同意1名教职工2026年读硕。

**3.激励体系健全完善。**2025年，全力推进各级人才项目申报，精心组织，广泛动员。通过加强政策宣传、优化申报流程及个性化指导，不断提升申报质量，推荐报送2025年省级人才计划（教育人才）领军人才1人，青年人才2人。2025年度共有2人申报“苕溪学者”拔尖人才，13人申报“苕溪学者”青年人才。进一步激发了人才队伍潜力，加快了青年教师成长成才，为省市人才项目申报做好校内培育与储备工作。

**4.培训体系助推发展。**认真组织湖州学院第三届新教工入职培训，规范做好45位新教师入职教育、技能培训和职业生涯规划，不断增强新教师的归属感和使命感。探索全员培训培育机制，借力高校教师教育理论在线培训等平台，推动实验教辅、其他专技、管理人员全面发展，2025年组织89人次参加省高校教师教育理论在线培训和考试、并规范做好47名新老师教师资格证认定工作。

五、服务管理精细化，工作效能再升级

**1.退休工作规范有序。**以充分发挥退休教职工特点和优势、更好服务学校发展大局为方向，依据湖州学院退休工作的实施办法，编制退休教职工名册，组织做好退休教职工重大节日慰问，开展2025年退休教职工重阳节活动，举办形式多样的退休教职工活动，充分发挥退休教职工的积极性和主动性。

**2.人事管理优化提升。**严格执行事业单位人事管理制度条例，规范完成编制管理、岗位管理、教职工工资、津贴发放等人事工作；按照上级文件精神，逐年规范调整养老保险缴费基数、住房公积金缴存额度；进一步规范人事档案工作，严把新教工档案审查关，认真做好后续档案材料整理归档和填报劳资工作，定期完善优化数据结构，以支持学校本科质量报告、高基报表、教学状态数据填报等工作。坚持工作留痕，强化风险管理，确保档案交接等相关工作的准确性和可追溯性。

**3.信息化建设突破创新。**紧抓学校信息化建设契机，推进人力资源管理信息系统建设，着力实现数据实时更新的可视化效果；完善人事处网站，确保信息公开，实现管理透明化；加强人力资源管理报表统计和数据信息分析等基础性工作。充分运用“互联网+校务服务”，简化办事程序、减少办事材料、优化办事服务，以提升整体工作效率。

**4.服务品质再提升。**精简材料提交流程，实现引进人才“最多跑一次”。强化人才专员服务岗位职责，形成“专员即专窗”常态化一对一人才服务机制，组织部（人才办）、人事处会同科研处、计财处、公管处等学校职能部门，打造引进人才服务链。

人事处将继续以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，坚持人才强校战略，为建设特色鲜明的高水平应用型大学提供坚强人才保障。

人事处（退休教职工管理处）

2026年度工作计划

一、深入推进改革，充分激发人才引进效能

**1.聚焦新形势。**以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，“围绕打造‘六个新湖州’，高水平建设生态文明典范城市目标定位，深入推进全面深化改革，以高校综合考核要求为目标，紧紧围绕学校党委行政中心工作，贯彻制订学校“十五五”事业发展规划工作，以师资队伍建设为核心，以制度创新为动力，以服务发展为宗旨，通过人才引进、补充外聘教师、落实课时量，高标准、严要求确保本科教学合格评估达标。

**2.加大师资队伍建设力度。**贯彻落实学校“十五五”事业发展规划关于人才队伍建设的谋篇布局，全面落实人才强校首位战略，重点加强学科带头人及省级以上高层次人才引进，逐步完善学科带头人队伍的配备。继续做好40周岁以下青年博士引进，不断优化人才队伍结构。引导二级学院深化人才工作机制改革，充分激发人才引进工作效能，全校上下齐心协力做好人才工作，确保年底完成人才队伍建设考核，提升引才效能。

**3.深入贯彻教科人一体化改革。**在促进校企人才流动、搭建科创平台、深化产教融合及实施“兴湖州”服务等方面持续发力。通过强化“科技副总”“产业教授”等双聘模式的实效考核，加速现代产业学院和产学研平台的实体化赋能，系统打通“需求-研发-实践-转化”全链条，持续提升学科专业与产业创新的适配度，进一步增强服务地方经济社会发展的综合能力与贡献价值。

**4.完善人事制度建设。**进一步深化人事制度改革，按照问题导向、目标导向的原则，梳理现行制度存在的问题和不完善地方，结合学校新的发展阶段，发布新的《湖州学院高层次人才引进实施办法》《湖州学院专业技术职务评聘实施办法》《湖州学院关于印发“苕溪学者”计划实施办法》《湖州学院第二轮岗位设置与聘任实施办法》等文件修订版，进一步深化教育科技人才一体化改革方案落细、落实，促进人事管理工作有章可循、有规可依，激发教职工工作积极性，推动学校、教职工共同发展。加强制度宣传，增强制度意识，强化政策执行和监督落实，为人事管理工作提供坚实的制度保障。

二、注重内涵发展，提升师资应用素质能力

**1.推动双师双能型教师培养行动。**根据应用型师资队伍建设三年行动方案的要求，有计划分步骤实施双师双能型教师队伍建设。以应用型人才培养为根本，进一步优化应用型人才引进政策、创新校企双进引才机制。根据专业教学特点和实际发展需要，选派教师进行挂职锻炼，鼓励二级学院（部门）以服务团队的形式对重点企业进行长期服务，形成挂职常态化体系。

**2.鼓励教工读博进修访学。**认真做好相关工作的宣传和组织，结合学科专业发展需要，选派教职工赴国内外高水平大学、科研机构等进修访学，加大青年教师攻读博士学位工作推进力度，形成积极上进、主动进取的良好氛围。做好进修访学人员管理，及时跟踪读博进修访学进度，落实定期汇报、延期申请、返校考核等管理制度。

**3.有序开展第二轮岗聘工作。**完善以坚持按需设岗、合理调控，师德为先、注重业绩，分级管理、分类聘任，竞聘上岗、目标管理的基本原则，做好第一轮岗位聘任的聘期考核工作，开展实施湖州学院第二轮全员岗位聘任，全面落实学校岗位管理机制，健全学校人岗适配，竞聘上岗，奖优罚劣的岗位管理体系。通过岗位聘任进一步强化岗位职责、目标任务、聘期考核、绩效奖励为一体的责权利体系。

三、优化人才生态，打造人才工作服务体系

**1.完善人才联系制度。**聚焦提升运行效率，完善人才工作领导小组机制，逐步推进校领导、院领导、职能部门负责人与高层次人才联系制度，通过建立联系、问政问策、解决困难、提供服务等措施，把各类人才团结和集聚到学校的各项事业中来。继续强化二级学院人才专员队伍培养和建设，积极打造全过程、有温度的人才服务联系体系。

**2.逐步完善退休工作机制。**积极贯彻落实习近平总书记关于老龄工作的重要指示精神，根据相关文件精神全面统筹协调退休工作，定期召开会议，保障工作经费，巩固退休教职工政治待遇和生活待遇，按政策规定落实医疗待遇，做好退休教职工走访慰问、困难帮扶、重大节日活动、组织体检等工作，充分发挥离退休教职工“银发力量”，推动学校高质量发展。

**3.提升人事管理服务水平。**根据学校信息化建设统一进程要求，全力推进人事管理数字化、智能化，搭建完善的教职工信息库、业绩库和业务群，为学校工作决策提供人事数据保障和支持。实施“人才家园”建设工程，打造“人才之家”“人才会客厅”，打造一个集学习、宣介、展示、洽谈和休闲于一体的人才综合服务中心，彰显“家”的温馨氛围。继续培养高素质人才服务专员队伍，实行人才专员培训制度，建立一支专职、专业且具有高服务意识的人才工作队伍。