

武汉市晋升 人力资源管理 专业 高级职务综合考评一览表

| | | | | | | | | | |
|--|---|-------|-------|-------|--------------------------------|--------------------|---------|--|------|
| 工作单位 | 江汉大学 | 姓名 | 李智 | 性别 | 男 | 出生年月 | 1986.03 | 政治面貌 | 中共党员 |
| 申报人勾选：事业单位在编□、事业单位非编☑、国有企业正式职工□、国有企业聘用职工□、民营企业职工□、自由职业者□ | 行政职务 | | | 主任科员 | 何时受聘何种专业技术职务 (事业单位编内人员岗位等级) | | | 2016年11月聘为经济师 | |
| 现从事何种专业技术工作 | 人力资源管理 | | | | | | | | |
| 申报学历 | 研究生 | 学制 | 3 | 学位 | 教育学硕士 | 何时毕业 | 2011.06 | 最高学历 | 研究生 |
| 所学专业 | 应用心理学 | | | | | 何校毕业 | 杭州师范大学 | | |
| 从事专业技术工作简历 | 2011.07——2013.08, 江汉大学医学院, 助教(辅导员) 2013.09——至今, 江汉大学人事处, 经济师(人力资源管理) | | | | | | | | |
| 近期年度考核情况 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 申报类型 (正常、平转、破格) | | 正常 | |
| | 合格 | 合格 | 合格 | 优秀 | 优秀 | | | | |
| 继续教育培训及进修情况 | 2024年3月参加中国高等教育培训中心举办的新时代高校师德师风建设专题研修班, 已结业 2024年4月参加中国高等教育培训中心举办的高等学校薪酬制度试点改革方案设计专题培训班, 已结业 | | | | | 职称外语、计算机应用能力考试成绩 | | 无 | |
| 任现职以来主要工作业绩与成果 (本人作用: 主持、参加、独立完成) | 适用申报评审条件(文号): 鄂人社职管〔2020〕14号 | | | | | | | | |
| | <p>一、建立健全学校人力资源管理制度</p> <p>1. 参与制定《江汉大学教师岗位分类管理实施办法(试行)》。2019年9月, 作为人事骨干, 参与制定《江汉大学教师岗位分类管理实施办法(试行)》, 科学合理配置人力资源, 充分提高用人质量和用人效益, 为促进学校高质量发展提供有力的人才保障和支撑。学校此前对教师教学、科研、社会服务等方面没有进行科学分类, 也没有量化考核的统一标准, “干多干少都一样”的心态导致教师对工作缺乏热情, 满足于完成本职工作, 缺乏自我驱动力和主动性。我在认真研读相关文件的基础上, 秉承分类管理、综合评价、动态调整、统筹兼顾的原则, 结合学校实际, 提出将教师分为教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务与推广型四种类型。旨在引导教师围绕学校发展目标, 根据自身优势和潜能, 明确职业发展目标和路径, 充分激发教师的积极性、主动性和创造性, 形成内生动力, 鼓励优秀人才脱颖而出, 实现学校事业发展和教师自身发展的有机结合。</p> <p>2. 参与制定《江汉大学收入分配实施暂行办法》。2019年9月, 作为人事骨干, 参与制定《江汉大学收入分配实施暂行办法》, 设定明确的绩效指标, 建立公平的考核机制, 实施有效的激励措施, 充分发挥校内收入分配机制的导向和激励作用。绩效管理是人力资源管理的核心环节, 作为与教师岗位分类管理相配套的收入分配管理办法, 我根据国家、省、市有关文件精神, 提出建立以绩效为核心的岗位绩效工资制度, 即以岗位职责为基础, 业绩贡献为导向的绩效工资体系, 以岗定薪, 岗变薪变, 按劳分配, 优绩优酬。向教学、科研一线和做出突出业绩者倾斜, 统筹各类各级岗位之间的收入平衡, 规范绩效工资分配秩序, 构建和谐的收入分配关系; 注重考核, 强化激励, 强化考核机制和激励机制, 加强对单位和个人的绩效考核, 将考核奖惩与个人待遇挂钩, 促进各类各级岗位人员履职尽责; 总量控制, 两级管理, 构建校院两级、以院为主的收入分配体制, 充分激发学院活力。</p> <p>3. 主持并制定《江汉大学教职工考勤管理办法(暂行)》。2021年10月, 主持并制定《江汉大学教职工考勤管理办法(暂行)》, 规范员工行为, 严肃校纪校风, 优化管理流程, 提高工作效率, 促进员工的积极性和责任感的同时, 为绩效考核提供重要依据。我充分发挥本人心理学和人力资源管理专业优势, 认真研读国务院和省、市有关规定的规定的基础上, 通过走访调研、征询员工意见、工会代表讨论等方式, 全面考虑员工的心理因素, 拟定制度初稿, 经职工代表大会通过后颁布实施。该制度成为教职工年度考核、聘期考核、岗位聘任与解聘、职称职务晋升、绩效工资发放等的重要依据, 对加强学校管理, 建立和维护良好的教学与管理秩序, 保障教学科研管理服务等各项工作的顺利进行起到了重要作用。</p> <p>4. 主持并制定《江汉大学劳务派遣用工管理办法》。2021年8月, 主持并制定《江汉大学劳务派遣用工管理办法》, 对学校劳务派遣人员实行学校、学院(部门)分级管理, 规范用工(人)管理和秩序。劳务派遣人员此前一直由学校统一管理, 无法满足学院(部门)用工(人)的个性化需求, 劳务派遣人员也无法充分发挥自己的优势潜能。针对此问题, 我认真学习相关法律、法规、司法解释, 结合学校建设对人力资源的需求, 制定此办法, 合理配置人力资源的同时, 还保障了劳务派遣人员的合法权益, 提高了其主人翁意识和归属感, 工作效率明显提高。</p> <p>5. 主持并制定《江汉大学关于进一步规范本部派往二级单位工作人员工资津贴补贴发放的实施办法(试行)》。2021年10月, 主持并制定《江汉大学关于进一步规范本部派往二级单位工作人员工资津贴补贴发放的实施办法(试行)》。江汉大学对本部派往二级单位的工作人员一直没有明确规定工资津贴发放标准, 此《实施办法》的制定进一步规范了薪资补贴管理, 避免出现双重取薪。</p> <p>二、规范有序稳步推进人事工作</p> <p>1. 2013年至今一直从事薪酬计算、发放及统计工作。进入学校人事处至今一直从事薪酬计算、发放及统计工作。每年年终, 独立完成学校的工资年报, 通过认真全面如实地填报, 为上级部门掌握事业单位工资情况及政策研究提供重要依据。</p> <p>2. 参与学校退役军人服务保障工作, 受市政府表彰。2022年, 作为参与者, 为江汉大学人事处获评“武汉市退役军人工作先进单位”贡献力量。为准确把握新时代退役军人工作新要求, 我认真研读关于退役军人的相关政策, 聚焦工作重点、难点以及退役军人所思所盼, 在薪酬待遇等方面充分落实各项权益保障, 精细服务管理, 耐心答疑解惑, 用心用情用力推进退役军人服务保障。为高质量推进退役军人工作提供了有力保障, 入职我校的退役军人获得感、幸福感、安全感显著增强。</p> <p>3. 制定劳务派遣公司招标细则。2021年11月, 为更好地界定学校与劳务派遣公司之间的权利和义务, 我不断总结前期工作经验, 制定劳务派遣公司招标细则, 与中标单位签订劳务派遣服务协议, 确保劳务派遣服务的质量和有效性。</p> <p>4. 参与学校信息化系统建设。2020年, 为提高工作效率, 方便教职工办理各项业务, 我参与学校信息化系统建设, 形成线上“流水线”式办事流程, 完善学校信息门户系统, 实现“职工少跑路, 办事线上行”。</p> | | | | | | | | |
| 任现职以来在何时何刊物发表论文论著或报告及其它 | 2024.08 《中国经贸》发表《探究基于双因素理论的高校教师薪酬激励机制》, 独立作者; 2024.09 《南北桥》发表《探究新形势下高校绩效考核的问题与对策》, 独立作者。 | | | | | | | | |
| 成果获奖及受表彰情况 | 2021.07 江汉大学“优秀共产党员” | | | | | | | | |
| 工作单位审查意见 | 该同志系我单位工作人员, 提供的“申报材料”相关证件已经本单位审查, 无受到记过以上处分且在处分期内等不得申报职称的情形, 同意推荐其申报专业技术职务任职资格评审。其《综合考评一览表》以及主要业绩情况, 已按省、市有关规定, 于 年 月 日至 年 月 日在本单位公示。 <p align="center">(盖章)</p> <p align="center">年 月 日</p> | | | | | 主管单位人事职改部门审查意见 | | <p align="center">(盖章)</p> <p align="center">年 月 日</p> | |