重机电办〔2021〕4号

**关于印发张国林校长在岗位聘任制工作**

**启动会上讲话的通知**

各学院、部门：

2月21日新学期开学伊始，张国林校长在副处级以上干部会议上做了题为《实施岗位聘任制的必要性及思·介绍》的讲话，做了启动和实施岗位聘任制的第一次动员。

讲话解读了启动和实施岗位聘任制的背景、核心内容和实施的大概步骤。讲话从“试点有需要、政策有要求、发展很必要”出发， 通过梳理党和国家、教育部、重庆市政府及教育人事部门多年相关政策要求，分析当前学校薪酬现状和本科层次职业教育试点需要，解读绩效工资的核心原则及启动工作步骤相关思考，第一次比较全面详细地对实施岗位聘任制的必要性和工作思·进行了讲解。

为便于全校干部、教职工学习和领会其主要精神，做好岗位聘任制相关工作，现将讲话精神印发。

重庆机电职业技术大学党政办公室

                               2021年3月1日

实施岗位聘任制的必要性及思·介绍

在启动岗位聘任制动员会上的讲话

校长 张国林

2021年2月21日

大家好!前天上午全校新学期开学会上提到了本学期拟将启动实施岗位聘任制。趁热打铁，今天我们就接着召开一次关于启动和实施岗位聘任制的全校副处级以上干部会议，对岗位聘任制做一些介绍，也作为岗位聘任制工作的启动会。既是一次动员性介绍，也是介绍性动员。希望通过这次会议，能让大家对岗位聘任制有一个基本概念的框架性了解，在多一些了解的基础上大家多一些共识，齐心协力完成岗位聘任制的工作任务。

首先，我从介绍一点管理学理论知识开个头作为今天讲话的引子，我们常说“人各有志”，即在一个组织内部，对同一件事，不同的人有不同的想法，让不同想法的人统一行动，就成为组织内部大家共同完成一件大事的必要条件，要统一行动就得先统一认识。岗位聘任制的启动和实施就是学校的一件大事，需要学校全体干部和教职工齐心协力共同完成大事，所以得先形成共识才能全校统一行动。

    使一个组织保持统一行动通常会采用以下三种方法或其中之一：一是强制或命令，二是利益交换，三是共同理念。其中，“利益交换”几乎是所有组织普遍采取的做法。我们来学校工作，为实现学校立德树人的根本目标，学校为我们提供生活保障即薪酬福利外，还有个人发展晋升机会以及与他人交往的社会环境等，当然也包括做自己想做的工作，通过为学校工作实现自己的人生价值。以岗位聘任制为代表的薪酬制度就属于利益交换的概念范畴。公平交易，多劳多得，搞好“利益交换”的机制对搞好学校各项工作就显得至关重要。

    接下来我将从岗位聘任制背景、绩效工资与岗位聘任制关系、大致工作思·三个方面对岗位聘任制向参会各位做一个简单介绍。

一、背景简介

背景部分可以从三点来讲。试点有需要，政策有要求，发展很必要。

试点有需要。

为高质量开展“升本”后的“试点”工作和向本科层次学校转型，同时适应外部形势和学校内部发展需要，实行岗位聘任制的必要性逐渐凸显。升本后进行本科层次学校发展建设是应有之义。尤其是当下“试点”工作对学校办学定位、治理水平、办学规模、专业设置、师资队伍、人才培养、科研与社会服务、基础设施、办学经费等方面都提出了明确的要求。而目前摆在我们面前急待解决的主要问题，就是办学投入不足和内部管理质量不高两大类问题。作为学校管理层，我们要着力解决的就是内部管理质量问题，即要有激励机制来提高发展质量。通过激励机制来提高教育教学质量、提高内部管理运行质量。

今年刚开年，教育部针对本科层次职业教育接连发了两个“一号文件”。对照这两个文件，作为刚刚进入本科层次职业教育建设的大学，我们差距太大。如可能会作为“试点”验收依据之一的《本科层次职业学校设置标准（试行）》，在第五条对师资队伍提出了明确而具体的要求，包括生师比、专任教师数量和专业要求、兼职教师授课课时、“双师型”教师比例以及在岗教师所获国家奖励等，稍加比较大家就可看到我们的差距有多大。同样是关于教师队伍，在《本科层次职业教育专业设置管理办法（试行）》文件中，第十条有三项要求设置本科层次职业教育专业须有完成专业人才培养所必需的教师队伍及其所应具备的条件。这三项是：（一）全校师生比不低于1:18；所依托专业专任教师与该专业全日制在校生人数之比不低于1:20，高级职称专任教师比例不低于30%，具有研究生学位专任教师比例不低于 50%，具有博士研究生学位专任教师比例不低于15%。

本专业的专任教师中，“双师型”教师占比不低于50%。来自行业企业一线的兼职教师占一定比例并有实质性专业教学任务，其所承担的专业课教学任务授课课时一般不少于专业课总课时的 20%。

有省级及以上教育行政部门等认定的高水平教师教学（科研）创新团队，或省级及以上教学名师、高层次人才担任专业带头人，或专业教师获省级及以上教学领域有关奖励两项以上。

要满足这些条件，要能完成“试点”工作任务，要向本科学校转型，就当前的工资人事制度能行吗？内部缺乏激励机制有可能改变现状吗？启动和实施岗位聘任制，以岗位聘任制作为激励和引进人才的政策就显得势在必行了。

政策有要求。

我们一起来回顾一下上级部门文件中对于绩效工资制度以及岗位聘任制的具体要求。

《中共重庆市委全面深化改革委员会教育体制改革专项小组关于开展适应重庆产业升级和区域发展新需求的高等教育改革专项督查的通知》（渝教体改发〔2020〕3号）在人才激励机制督查指标的改革措施中明确提到了绩效工资制度改革。

表1-2  人才激励机制督察指标（参考）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **一级指标** | **二级指标** | **主要观测点** |
| 机制建设 | 人事人才制度 | （1）绩效工资制度改革政策（2）编制岗位管理政策 |
| 人才激励机制 | （1）人才评价激励政策 |
| 人才保障机制 | （2）人才服务保障政策 |
| 人才引培机制 | （1）人才引进政策（2）优秀人才培育政策 |
| 改革措施 | 绩效工资制度改革 | （1）放宽国有企事业单位工资总额（量）限制的措施（2）事业单位动态调整绩效工资总量的措施 |
| 编制岗位管理 | （1）高校试行编制周转的措施（2）高校人事、内部分配自主权的执行情况（3）应用型科研院所职称评聘分离的措施 |

从上表看就说明，高校建立和实行人才激励机制是全面深化改革的重要环节。教育部、国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部2019年8月30日印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》第十条“落实权益保障和激励机制提升社会地位”中，明确提到职业院校的绩效工资。

重庆市从2003年起，市政府、市教委市人社局就多次发文要求实行绩效工资制度。如：《重庆市人民政府办公厅完善事业单位绩效工资政策的通知》（渝府办发〔2017〕168号）、《重庆市人力资源和社会保障局重庆市教育委员会关于优化人事管理促进高校教育发展的通知》（渝人社发〔2018〕207号）、《重庆市教育委员会关于进一步完善市属高校绩效考核及分配的指导意见》（渝教发〔2018〕1号）等系列文件。

深化干部人事制度改革早在20多年前就开始了。2000年6月，中共中央、国务院发布《深化干部人事制度改革纲要》，同年，《中组部、人事部、教育部关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》（人发〔2000〕59号）也要求推行建立聘用、岗位管理、改革收入分配制度等内容。

2011年8月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见》，提出“实现由固定用人向合同用人转变，由身份管理向岗位管理转变”。“到2015年，全面建立聘用制度，完善岗位管理制度，普遍推行公开招聘制度和竞聘上岗制度，建立健全考核奖惩制度。到2020年，形成健全的管理体制、完善的用人机制和完备的政策法规体系”。

去年8月，教育部办公厅转发了山东省《关于完善高等学校绩效工资内部分配办法的指导意见》，今年1月，教育部又转发了甘肃省《关于进一步完善职业院校人才薪酬待遇的通知》文件。按照重庆市委督察的文件要求和教育部转发山东省教育厅文件的精神，以后“高校绩效工资改革成效，会列入高等学校分类考核内容，改革不到位的，不得确定为优秀等级。

基于上述一系列文件所传达的信息和政策要求，无论是从学校发展还是从执行上级政策文件出发，绩效工资推行都势在必行。

最后一点是发展有必要。

我校薪酬现状是迫切要求改革的。教职工抱怨工资低收入低已经是一个普遍现象，这是一个影响学校工作的严重的大问题，必须引起高度重视并尽快解决。

正确审视我校现在的薪酬制度，主要存在以下几个弊端：1.按人头领薪水的成分大，有大锅饭嫌疑；2.岗位职责不明确，工资与岗位职责挂钩不严，存在干多干少干好干坏一个样，缺乏严格的考核；3.收入名目多而分散，如“教师节ο问金”、“年终奖”、“伙食补贴”等名目与工作业绩、工作贡献不挂钩，也不是评出来的“奖”，似乎只能起到发钱的作用。

以上几点，消解了工资是工作的资费、劳动的报酬的概念，也混淆了工资与收入的区别。

正是基于上述背景，实行岗位聘任制才既是我校发展的要求，更是解决现有薪酬制度激励不足的问题的必然选择。

二、绩效与岗位聘任制

讲完了上述三点背景，接下来我们一起来看看绩效与岗位聘任制的关系。

高校的绩效工资实质上就是按照“多劳多得、优劳优得、少劳少得、不劳不得”的原则，完善高校内部工资的分配办法。其主要优点在于可以发挥工资最重要的激励作用，激发教职工和学校内生动力，推动高质量发展。在高校，绩效工资的实现形式首选岗位聘任制。

岗位聘任制的核心在于：“按需设岗、以责定岗、以岗定酬、择优聘用、合同管理、严格考核、效率优先、兼顾公平”。其中按需设岗就是指根据学科专业建设和教学、科研、管理等任务的需要、科学合理地设置各级各类岗位。

按照该原则建立起里的人事聘用和薪酬分配制度，能实现“多劳多得、优劳优得、少劳少得、不劳不得”绩效工资所希望实现的分配原则，是一种能达到把“岗位职责、工作业绩、实际贡献”三者紧密联系起来的工资分配制度。帮助学校实现由身份管理向岗位管理的转变，即由“职务人”向“岗位人”的转变。

只有实行岗位聘任制，才能把岗位与职责、工资与工作职责工作任务、实现业绩结合起来，才能让工作绩效性工资占大头。比如说山东省就要求2020年底奖励性绩效工资在工资总额中不低于百分之七十。其目的就在于提高教育教学工作在绩效工资分配中的比重，真正做到向教师、教学倾斜，也为引进专业建设的带头人负责人打下基础。在û有数量、质量上基本符合标准的教师队伍的情况下，谈完成“试点”任务和向本科学校转型只会是一句空话。

三、工作思·概述

最后简单讲一下实施岗位聘任制的工作思·。

大致来说，岗位聘任制的实行可分五步走，即学习调研、设岗、发岗、聘岗和考岗。

第一步是学习调研。一是学习相关文件，学已有做法，调研其他学校的做法和现行运转情况；二是摸清学校基本情况，尤其是教学工作量和行政管理工作量；三是搞清学校近年发展需要，尤其是在教学和专业建设上的需要。

第二步是设岗。设岗要按发展需要科学合理地设置各级各类岗位，明确岗位职责、任职条件、聘任期等。

第三步发岗就是指发布岗位。根据实际需要设岗后，公开发布。

第四步是聘岗。聘岗要按照规定程序对各级各类岗位实行公开招聘、平等竞争、择优聘任，学校和教职工在平等自愿的基础上，通过签订聘任合同明确双方职责和权利。

最后一步是考岗。考岗是指按照岗位任务和聘期进行考核兑现合同约定。

对于岗位聘任制这项工作的开展来说，难点主要是在第二步，也就是具体怎ô设岗。在这里对岗位的设置我谈一点自己的看法。

具体的岗位设置要根据学校教学、专业建设、学科建设、科研、管理等工作的现状及发展规划，按照精干高效的原则，科学设岗，实行岗位总量控制和岗位结构比例管理。按照工作性质的不同，工作岗位可分为教学科研、党政管理、教学辅助和工勤四大类，ÿ个系列下分不同级别。

教学科研系列岗位由专职教师岗位和学生思想政治教育教师岗位两个类别组成，党政管理系列岗位是指领导干部岗位、非领导干部职员岗位和其他管理岗位，教学辅助系列岗位是指从事实验技术、图书情报资料、信息技术等工作的岗位，工勤系列岗位是指从事一般性服务类工作岗位。

岗位等级会分为“校聘岗位”和“院聘岗位”两类。

当然，岗位聘任制工作的难点不仅仅是设岗这一步，其实ÿ一步都至关重要。只有把五个环节中的ÿ一步都走好，才能稳步推进岗位聘任制的实施，也才能发挥激励作用。

以上简单介绍是为启动岗位聘任制打个开场锣鼓，目的是希望会后大家积极调研思考、献计献策，让岗位聘任制能顺利启动实施，使其真正成为促进试点工作和学校长足发展的有效方式。

谢谢大家。

重庆机电职业技术大学办公室            2021年3月1日印发