

2017 年度人事处（人才办）工作总结

2017 年，人事处（人才办）按照学校党委和行政的统一部署，积极推进人事制度改革，以人才和高水平师资队伍建设和为主线，不忘初心，创新进取，切实提高人事人才工作服务和管理的水平，各项工作取得可喜成绩，为我校世界一流农业大学的建设提供了高水平的人才和智力保障。

一、启动人事制度改革工作试点

在学校《南京农业大学人事制度改革指导意见》框架内，相关职能部门通力协作，充分研讨、反复论证，起草完成了教师教学、科研、公共服务和推广服务等工作量考核办法，作为《意见》的配套性文件和实施细则，指导学院进一步研制相应的考核办法。学校选取园艺学院、公共管理学院和理学院先行试点，为改革的全面铺开进行有益探索。

二、人才工作成效显著

1. 主动出击全球引才

为实现新一轮的跨越式发展，打造国际化、高水平、创新型的师资队伍，人才办赴美国密歇根州立大学、德州大学奥斯汀分校、德州农工大学分别举办了 3 场招聘宣讲会，本次宣讲活动委托我校海外千人专家进行前期工作准备，结合高水平专家报告，共吸引了 60 多名优秀海外访问学者、博士后、博士到场交流，起到了很好的宣传效果。

委托赴海外参加高水平学术会议的专家教授，租借会议提供的固定摊位，提供相关材料，宣传学校人才引进与招聘政策。

2. 引进培育硕果累累

新引进 2 名千人计划专家。国家正式启动“双一流”建设后，学校主动对接国家需求，加强“精准引才”，开启新一轮的招贤纳士工作。2017 年我校新引进张舒群、齐家国两位千人计划专家，促进了我校农学和植保相关学科的发展，加强了我校在农业科学领域内的优势地位。

培育新增 13 名国家级人才。在国家级人才项目申报中，朱艳、吴俊 2 位教授获国家杰出青年基金项目资助，张正光教授通过“长江学者奖励计划”特聘教授的答辩，王恬教授获国家“万人计划”教学名师，陈发棣教授获国家“百千万人才工程”，张正光、姜平、应瑞瑶 3 位教授获国务院政府特殊津贴，黄新元教授入选中组部青年“千人计划”，宣伟、徐志刚（经管学院）2 位教授通过“青年长江学者”答辩，刘裕强、易福金 2 位教授获国家“青年拔尖人才”。另外，2017 新增各类省级人才项目 23 人次。

3. 博士后工作进展加快

十三五期间，学校加快了专职科研队伍的建设，重点加强了师资博士后的建设力度，目前入站的师资博士后已经超过 100 人。已经有两批通过考核，其中 11 人考核优秀正式入编，5 人延长 1 年培养期，2 人按期出站，初步形成了非升即走的进入局面。2017 年入站博士后 43 人，师资博士后 33 人；获得国家博士后科学基金特别资助 7 人，面上资助 46 人，国际派出和交流 3 人。

三、师资队伍建设取得进展

1. 注重青年教师的能力提升

通过钟山学术论坛、青年教师学术成长论坛等载体，重点加强青年教师的培养力度。6月，由我校、常熟市委组织部等单位共同举办的“钟山学术论坛”在常熟市召开。高层次人才、“钟山学者”学术新秀、常熟市研究院技术人员以及常熟市农委业务骨干等共90多人参与活动。11月，首届青年教师学术成长论坛在淮安召开，60位青年教师参加了学习培训，通过专家点评、青年教师间交流、实地参访等获得，创造机会让青年教师面对学术大师、接触生产实际，使青年教师逐步建立起，既能解决科学问题、又能面向社会需求的格局。

2. 推进教师国际化工作

综合CSC面上项目、CSC青骨项目、江苏省境外研修项目三类资助渠道的教学、科研和行政管理进修项目，积极选拔、推荐学校青年骨干教师出国研修。全年录取出国研修的访问学者及博士后49人次，年度派出访学人员40人，年度回国47人。教师在外研修期间累计发表SCI论文17篇，其中发表Science、PAS等高水平论文3篇。

3. 严格职称评审工作

严格执行《南京农业大学学术委员会六届三次全会公报（2013年第2号）》和《南京农业大学学术委员会公报（2014年第1号）》相关标准，最终评审通过107人，其中正高34人，副高61人、中级12人。同时，认真做好专业技术职务的初评工作，147人符合条件，发文予以聘任。

四、教职工待遇提升显著与社保改革稳步推进

1. 薪酬待遇提升显著

显著增强学校人力资源的竞争优势和教职工幸福感。学校先后调整校内岗位绩效标准、退休人员基本养老金、职工公积金和住房补贴、上下班交通费标准，年增资总额超过1.04亿元。其中，增加在职人员的校内奖励性津贴30%，年增资总额为4755万/年；调整退休职工基本养老金，年增资约528万；调整老职工租金补贴发放比例（由15%提高到20%），年增资总额约807万；调整在职职工公积金基数，年增资616万；调整新职工的住房补贴基数和发放比例（由22%提高到24%），年增加支出671万；调整在职职工上下班交通费补贴标准，年增资655万；补发2014-2016年第13个月工资，累计支出2400万元。

2. 教职工养老保险改革

加快推进教职工社会保障改革步伐。核算全校2525位在职教职工的养老保险和职业年金缴费基数，核算了1527位退休人员养老保险缴费基数，将全部数据录入社会保险系统内，全面完成我校4052位教职工养老保险、职业年金社会化工作的全部准备工作，为实现教职工养老保险的社会化改革打下坚实基础。

五、科级及以下管理岗位的聘任与职员评聘

1. 科级及以下岗位人员聘任

强化了年龄和任期年限的要求，有效推进了管理队伍的交流和年龄结构的优化。按照公正、公平、公开的原则，规范聘任程序，严格聘任条件，顺利完成了2017年科级及以下管理岗位和其他非教学科研岗位人员聘任工作。完成科级岗位人员345人次，聘任215人至科级岗位，其中科级正职153人，科级副职62人。应聘科级以下管理岗位和其他非教学科研岗位人员477人次，聘任上岗426

人。聘任 112 名系（副）主任、19 名实验教学中心（副）主任。

2. 开展职员评聘工作

完成 2017 年职员评聘工作。经个人申请、单位审核、人事处汇总，全校共有 215 人申请职员晋级，其中五级职员 16 人、六级职员 59 人、七级职员 83 人、八级职员 57 人。经过评审，193 位同志获得相应职员职级。

六、党风廉政建设

组织全体党员认真学习党的十九大会议精神，加强学习和宣传，推进工作作风和党风廉政建设。完善重大事项的民主决策制度，坚持处内的民主决策，积极推进公开透明的工作程序的完善和执行。

党支部组织了 2 次外出的主题党日活动。分别赴湖北麻城革命基地、山东临沂孟良崮纪念馆、红嫂基地等参观学习，开展瞻仰烈士陵园、参观烈士先进事迹展、敬献花篮、重温入党誓词等教育活动，让党员纯净了思想，鼓足了干劲，党支部的凝聚力、战斗力得到提升。

七、老龄工作

筹措资金，对校本部原来的两块门球场进行改造，改善老同志活动场地的配套设施。积极参加根据江苏省、南京市老年活动，认真组织校内老年文体活动。举办第十四届老年人健身运动会、2017 年老同志祝寿会和 2018 年元旦联欢会等丰富多彩的活动，充分展示我校退休人员“老有所学、老有所为、老有所乐”良好精神状况。

八、存在问题

青年教师招聘宣传不够，政策力度有待提升。2017 年全年组织了二批教学科研岗位的公开招聘工作，录取了 48 人进入教学科研岗位（24 人具有海外留学或工作经历，26 人来自“985 工程”大学，11 人具有博士后研修经历），由于双向选择的原因，近 10 位入编人员选择了放弃。

人事处（人才办）
2017 年 12 月 15 日