

北京化工大学文件

北化大校人发〔2016〕6号

关于印发《北京化工大学计划内非事业编制 教职工聘期考核办法（试行）》的通知

各学院、部、处及校直属单位：

《北京化工大学计划内非事业编制教职工聘期考核办法（试行）》已经2016年3月10日校长办公会研究通过，现予印发，请遵照执行。

特此通知

- 附件1. 北京化工大学计划内非编教职工聘期考核表
- 附件2. 北京化工大学计划内非编教职工考核评价指标（行政类）
- 附件3. 北京化工大学计划内非编教职工考核评价指标（教辅类）

北京化工大学
2016年3月25日

北京化工大学计划内非事业编制教职工聘期 考核办法（试行）

为进一步规范计划内非事业编制（以下简称“计划内非编”）教职工聘用与管理，建立科学合理的岗位聘期考核评价机制，完善多种形式用人制度，保证学校事业发展对各类人员的需求，提高计划内非编教职工队伍质量，学校将逐年对聘期届满的计划内非编教职工进行聘期考核，为确保考核工作顺利进行，特制订本办法。

一、考核目标

聘期考核将以积分形式对计划内非编人员进行综合评价，主要评估教职工在行政管理、教学辅助、科学研究等方面的工作能力、工作业绩和服务水平，达到激励教职工的工作热情，营造良性竞争氛围，丰富学校绩效管理文化的目标。

二、考核对象

参加聘期考核的人员包括当年6月底前聘期届满的所有计划内非编教职工，被考核人员的具体名单由人事处于当年3月底前公布。

三、考核方法

计划内非编人员实行目标管理考核、量化指标评价和服务对象测评相结合的考核方法，三种考核结果分别设置4:4:2的权重，具体考核内容如下：

1. 目标管理考核主要考核教职工履行聘任合同中约定的岗位职责情况；
2. 量化指标评价主要考核教职工在服务质量、工作业绩、

业务水平等方面的表现；

3. 服务对象测评是指人事部门随机抽取若干被考核人员的服务对象，通过服务对象获得被考核人员的服务评价结果。

其中：目标管理考核和量化指标评价属于两个不同层面的考核，考核指标与内容相互交叉，但侧重点不同，目标管理考核是用人单位考核教职工工作任务的完成度，即是否完成岗位职责约定内容；量化指标评价是学校层面通过设置不同的评估指标体系对教职工进行的综合评价。

四、考核程序和要求

1. 目标管理考核：用人单位负责计划内非编教职工的目标管理考核工作。首先由教职工填写《北京化工大学计划内非编教职工聘期考核表》（以下简称“考核表”，见附件1），并准备相关证明材料；其次，各用人单位按考核表要求组织目标管理考核并形成书面考核意见。考核形式由各单位根据实际情况自行确定。

2. 量化指标评价：学校“行政管理人员与辅导员招聘和考核委员会”与“教师与教辅人员招聘和考核委员会”（以下简称“委员会”）负责量化指标考核工作。首先由计划内非编教职工向“委员会”述聘，述聘提纲应参照《北京化工大学计划内非编教职工考核评价指标》（以下简称“评价指标”，见附件2，3）中的内容进行准备，“委员会”将参照“评价指标”对职工进行综合量化评价并形成考核结论。

3. 服务对象测评：人事部门随机抽取5-10名被考核人员的服务对象，通过调查问卷的形式获得被考核人员的评价结果。

4. 根据目标管理考核、量化指标评价和服务对象测评三个方面的综合结果，校长办公会审议决定被考核人员的最终考核结

果，并公示。

五、考核结果与效力

聘期考核结果将作为教职工奖惩、职务晋升、岗位晋级和离职管理的依据，也是人事部门安排教职工参加职业培训的参考。计划内非编人员的考核结果将按照人员类别和聘期分别排序，考核结果分为：优秀、合格、基本合格、不合格。如用人单位目标管理考核结果为不合格的，则聘期考核结果为不合格。考核结果为优秀的学校将给予奖励，考核结果为基本合格的予以警示，考核结果为不合格的聘期届满后不再续聘。具体办法如下：

1. 考核结果为优秀的名额占年度考核总人数的 30%，此类人员的聘任方式将由劳务派遣制改为学校与之直接签订劳动合同；连续两个聘期考核结果均为优秀且考核结果排名位于年度考核总人数前 10% 的人员将转为学校事业编制教职工。

2. 考核结果为合格的名额占年度考核总人数的 50%。此类人员将继续以劳务派遣方式聘用。

3. 考核结果为基本合格的名额占年度考核总人数的 10%，对此类人员予以考核警示，其劳务派遣劳动合同期限顺延一年，一年后重新参加当年聘期届满人员的聘期考核，考核期限为聘期的后三年。如再次考核结果仍为基本合格的合同期限届满后不再续聘，需从学校离职；如用人单位愿意继续留用，在本人同意的基础上可以转为计划外非编单位自主聘用的非事业编制人员。

4. 考核结果为不合格的名额占年度考核总人数的 10%，此类人员在合同期限届满后不再续聘，需从学校离职。

六、时间安排

1. 3 月底前，人事处将根据计划内非编人员的合同期限公布参加聘期考核的人员名单。

2. 4月15日前，各用人单位组织本单位相关人员进行目标管理考核，并将被考核人员填写的“考核表”纸质版、电子版各1份及其它证明材料报送人事处。

3. 4月30日前，“委员会”举行聘期考核会议，具体时间和地点将提前一周通知；人事处负责组织被考核人员的服务对象测评。

4. 5月中旬左右，校长办公会审议聘期考核结果，并公示。

5. 6月底前人事处完成计划内非编人员的全部考核工作。

七、其他

1. 因工作等客观原因不能到场参加聘期考核的教职工，可以通过提前录制视频或他人代为答辩的方式进行，原则上不接受延期申请。无故缺席聘期考核的教职工，将视同自动放弃考核，合同到期后需从学校离职。

2. 工作业绩统计区间为本次聘期起始时间至考核申报截止日。

3. 考核结果公示1周内教职工对考核结果存在异议的可以向学校“劳动争议调解委员会”提出投诉或申诉，投诉或申诉应以书面形式提出，“劳动争议调解委员会”将对投诉或申诉进行调查核实，并提交书面报告，由校长办公会做出最后裁决。

4. 本考核办法由人事处负责解释。

附件 1

北京化工大学计划内非编教职工聘期考核表

姓 名		性别		出生年月		人员类别	
参加工作时间		职务或职称				现 岗 位	
岗 位 职 责							
岗 位 职 责 完 成 情 况							
本 人 优 点	至少填 1 项			本 人 缺 点	至少填 1 项		
岗 位 职 责 外 工 作 业 绩	本人签字：				年	月	日
本 部 门 其 他 工 作 人 员 评 价	工作人员签字：				年	月	日
基 层 单 位 考 核 意 见	负责人签字：				年	月	日
用 人 单 位 考 核 意 见	近三年度考核结果：						
	岗位职责完成度：						
	聘期考核结果：						
	负责人签字（公章）：				年	月	日
人 事 处 审 核	人事处公章：				年	月	日

- 注：1. 人员类别：计划内非事业编制人员
 2. 考核结果：优秀、合格、基本合格、不合格
 3. 岗位职责完成情况与岗位职责外工作业绩可加附页

附件 2

北京化工大学计划内非编教职工考核评价指标 (行政类)

序号	一级指标	分值	二级指标 (分值)	解释说明	得分	备注
1	岗位职责目标	10	1. 对岗位职责理解清晰, 对本岗位工作有明确的目标, 得 9-10 分。 2. 对岗位职责理解比较清晰, 对本岗位工作有基本明确的目标。得 7-8 分。 3. 对岗位职责理解不清晰, 对本岗位工作没有明确的目标。得 0-6 分。	对岗位职责及工作目标的清晰认识是推动工作系统性、科学性发展的决定性因素, 也是体现管理人员归纳、总结能力的重要指标。		
2	服务质量评估	20	1. 工作积极主动、服务意识强, 具有团队协作精神, 工作无差错、无投诉, 得 17-20 分。 2. 工作积极主动、服务意识强, 团队协作精神一般, 工作差错率和投诉率低, 得 13-16 分。 3. 工作拖沓, 没有服务意识, 没有团队协作精神, 得 0-12 分。	服务质量高低是行政管理服务工作的重要考核指标, 只有工作积极主动、服务意识强, 工作无差错、无投诉才能做好行政管理工作。		
3	工作数量评估	25	1. 工作量饱满, 在完成本岗位规定工作任务的前提下, 能够超额完成其他岗位工作, 得 21-25 分。 2. 工作量正常, 基本完成本岗位工作, 得 16-20 分。 3. 工作量不饱满, 不能有效完成本岗位工作, 得 0-15 分。	管理岗位以完成事物性的工作为基础, 工作量的饱满程度反映岗位的重要性及管理人員的敬业精神及工作能力, 应作为一个基本方面进行考核。		

序号	一级指标	分值	二级指标（分值）	解释说明	得分	备注
4	工作绩效评估	25	<p>1. 有很强岗位适应能力，在日常管理工作中提出很好的建议并得到采纳，得 21-25 分。</p> <p>2. 有较强岗位适应能力，在日常管理工作中提出很好的建议暂时没有得到采纳，16-20 分。</p> <p>3. 岗位适应能力较差，在日常管理工作中没有提出任何建议，得 0-15 分。</p>	<p>岗位适应能力是职工能够做出工作业绩的基础条件，在日常管理工作中提出很好的建议能够体现管理人员参与管理的能力，应作为考核评价的一个重要方面。</p>		
5	政策法规掌握情况	5	<p>1. 对本岗位工作相联系的政策、法规理解的非常深入、系统，得 5 分。</p> <p>2. 对与本岗位相联系的政策、法规只达到一般性的了解，得 3-4 分。</p> <p>3. 在工作中不太关注与本岗位相联系的政策、法规，得 0-2 分。</p>	<p>行政管理工作是在相关政策、法规体系的支持下开展的，对政策、法规的掌握程度是决定工作成效的重要因素，应作为考核评价的一个重要方面。</p>		
6	理论水平及论文发表情况	5	<p>1. 以第一作者排序发表 2 篇及以上“公开发表”的论文或负责修订起草 2 件及以上校内管理规定（已公布），得 5 分。</p> <p>2. 以第一作者排序发表 1 篇“公开发表”的论文或负责起草修订 1 件校内管理规定（已公布），得 3-4 分。</p> <p>3. 未发表论文以及未负责起草校内管理规定，得 0-2 分。</p>	<p>做行政管理工作也应强调研究的能力，应以专业的素养和自觉性对待管理工作，结合工作实践撰写论文或提炼管理思想、完善管理制度是体现管理人员研究能力的载体，应作为一个重要方面进行评价。</p>		

序号	一级指标	分值	二级指标（分值）	解释说明	得分	备注
7	参加岗位培训情况	5	<p>1. 旁听过2门及以上与工作相关的课程或参加2次及以上业务培训并获得结业证书，得5分。</p> <p>2. 旁听过1门与工作相关的课程或参加1次业务培训并获得结业证书，得3-4分。</p> <p>3. 没有完整旁听过与工作相关的课程，得0-2分。</p>	<p>参加系统的学习反映了管理人员提升自身素养的自觉性，也反映了管理人员没有简单看待本职工作，而是以专业化的态度对待本质工作的主观意识。当今及以后，行政管理将越来越精细，越来越专业，因此自觉学习的行为应作为一个重要方面来考核评价。</p>		
9	对本岗位未来规划	5	<p>1. 立足于聘期内扎实的工作实践，能对未来工作发展提出务实、科学的规划，得5分。</p> <p>2. 工作作风踏实认真，但对未来工作的规划偏向于事务性的安排，发展的思想体现不足，得3-4分。</p> <p>3. 对本岗位的理性认识不深入，对未来工作缺乏科学规划的主观意识，设想虚空、不相关，得0-2分。</p>	<p>对工作进行科学规划的主管意识反映管理人员发展的思想和观点，是很重要的一方面素养，应加以考核评价。</p>		

附件 3

北京化工大学计划内非编教职工考核评价指标 (教辅类)

序号	一级指标	分值	二级指标	解释说明	得分	备注
1	岗位职责目标	10	1. 对岗位职责理解清晰,对本岗位工作有明确的目标,得 9-10 分。 2. 对岗位职责理解比较清晰,对本岗位工作目标有基本认识。得 7-8 分。 3. 对岗位职责理解不清晰,对本岗位工作没有明确的目标,得 0-6 分。	对岗位职责的清晰认识是推动工作系统性、科学性发展的决定性因素,也是体现管理人员归纳、总结能力的重要指标。		
2	服务质量评估	10	1. 工作积极主动、服务意识强,具有团队协作精神,工作无差错、无投诉,得 9-10 分。 2. 工作积极主动、服务意识强,团队协作精神一般,工作差错率和投诉率低,得 7-8 分。 3. 工作拖沓,没有服务意识,没有团队协作精神,得 0-6 分。	服务质量应作为对教学辅助工作的重要考核指标,积极主动、服务意识强、高度负责是做好教学辅助工作的先决条件。		
3	工作数量评估	20	1. 工作量饱满,在完成本岗位规定工作内容的条件下,能够超额完成其他岗位工作,得 17-20 分。 2. 工作量正常,基本完成本岗位工作,得 13-16 分。 3. 工作量不饱满,不能完成本岗位工作,得 0-12 分。	教学辅助以完成事物性的工作为基础,工作量的饱满程度反映岗位的重要性及教辅人员的敬业精神及工作能力,应作为一个基本方面进行考核。		

序号	一级指标	分值	二级指标	解释说明	得分	备注
4	实验平台建设参与情况	20	<ol style="list-style-type: none"> 1. 对实验平台建设有系统科学的认识,并提出过被采纳的有价值的意见,得 17-20 分。 2. 承担了大部分实验平台建设的具体工作,得 13-16 分。 3. 对实验平台建设只是被动参与,并且完成具体工作方面也不是主要角色,得 0-12 分。 	实验平台建设是整个学科建设的组成部分,对实验平台建设的贡献和参与程度反映教辅人员的专业水平、规划管理能力及敬业精神等方面的素养,作为考核评价的一个重要方面。		
5	科研项目参与情况	20	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以主要参与者身份参与省部级及以上课题的研究或主持校级及以上教改项目的研究,得 17-20 分。 2. 以主要参与者身份参与省部级以下或横向课题的研究,得 13-16 分。 3. 以主要参与者身份参与校级及以上教改项目的研究,视贡献程度得 1-12 分。 4. 未参与或主持过任何课题或项目,得 0 分。 	教辅岗位属于专业技术岗位,主动寻求机会参与研究与自身专长相结合的各类科研项目,对自身专业水平和工作能力的提高大有裨益,也是有效的实践途径,应作为主要方面来进行考核。		
6	论文发表情况	10	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以第 1 作者排序发表 2 篇及以上“核心期刊”学术论文或 1 篇及以上“SCI”学术论文或 2 篇及以上教改论文或参与编写实验教学教材达 20000 万字以上的,得 9-10 分。 2. 以第一作者排序发表 1 篇“核心期刊”学术论文或 1 篇教改论文或参与编写实验教学教材达 10000 字以上的,得 7-8 分。 	教辅工作岗位也有研究的必要,教辅人员发表学术论文或教改论文以及参与编写实验教学教材是挖掘自身专业潜力、进一步提高工作水平的有效途径,也反应被考核人员着眼发展、追求进步的进取精神或		

序号	一级指标	分值	二级指标	解释说明	得分	备注
			<p>3. 以第一作者排序发表”核心期刊”以下学术论文、主要参与者身份参与发表各类学术论文,可视论文数量和质量或参与编写实验教学教材在 10000 以下的,得 1-6 分。</p> <p>4. 未发表任何论文以及未参与编写实验教学教材的,得 0 分。</p>	敬业精神,应作为一个重要方面来考核评价。		
7	参加岗位培训情况	5	<p>1. 聘期内多次参加与工作相关的业务培训或学习,并取得资格或结业证书达 2 次及以上,得 5 分。</p> <p>2. 聘期内多次参加与工作相关的业务培训或学习,并取得 1 次资格或结业证书,得 3-4 分。</p> <p>3. 聘期内参加过与工作相关的业务培训,但未取得资格或结业证书或未参加过任何形式的业务培训得 0-2 分。</p>	教辅岗位属于专业技能型岗位,参加培训或学习是提高业务技能的有效手段或获得从业资格的必要环节,也体现被考核人员的上进心及敬业精神,应作为一个主要方面进行考核评价。		
8	对本岗位未来规划	5	<p>1. 立足于聘期内扎实的工作实践,能对未来工作发展提出务实、科学的规划,得 5 分。</p> <p>2. 工作作风踏实认真,但对未来工作的规划偏向于事务性的安排,发展的思想体现不足,得 3-4 分。</p> <p>3. 对本岗位的理性认识不深入,对未来工作缺乏科学规划的主观意识,设想虚空、不相关,得 0-2 分。</p>	对工作进行科学规划的主管意识反映教辅人员发展的思想和观点,是很重要的一方面素养,应加以考核评价。		