# 2025年人事处工作总结（范文大全）

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2025-04-23

*第一篇：2024年人事处工作总结2024年人事处工作总结2024年，人事处认真贯彻实施我校中长期战略发展与改革发展规划和2024—2024年事业发展规划，紧紧围绕“申硕”目标，全力提升服务管理水平，确保全年工作目标圆满完成。根据《黄河科技...*

**第一篇：2025年人事处工作总结**

2025年人事处工作总结

2025年，人事处认真贯彻实施我校中长期战略发展与改革发展规划和2025—2025年事业发展规划，紧紧围绕“申硕”目标，全力提升服务管理水平，确保全年工作目标圆满完成。根据《黄河科技学院2025年工作要点》和人事处2025年工作计划，现简要总结如下：

一、人才引进目标圆满完成遵循学校人才引进“四优先”的原则，人事处与人才办等部门通力合作，进一步加大了引进人才的力度。一是广泛收集信息，利用参加招聘会、高校造访、知名招聘网站发布信息等方式，广泛收集各类人才信息，并保持了与各用人单位及时沟通；二是积极与各教学单位协调，严把标准，严格程序，努力确保引进人才质量；三是在报到手续、签订协议、证件提供、档案转移等方面，为引进的各类人才提供便捷的服务。全年共收到博士、副教授职称等以上的高层次人才简历201份，硕士研究生简历5490份。全校各用人单位大都在上半年集中开展了人才引进的考核工作。截止目前已经引进各类人才161人，其中引进的126名骨干教师中，正高12人，副高20人，博士研究生20人（有1人尚在办理手续），比较圆满的完成了全年计划。

二、职称申报工作获得新的突破

（一）高级职称评审振奋人心

今年，人事处严格按照上级要求，从学科建设和队伍建设的高度出发，会同教务科研处和学院评议委员会，按照公平、公正、公开的原则，严格程序，坚持标准，认真做好高级职称申报的推荐工作。今

1年全校共有35人申报，其中正高级4人，副高级31人（含高级实验师、副主任医师、副研究馆员各1人）。公示结果显示：申报教授4人全部通过，申报副高31人通过28人，总通过率为91.4%，高出全省平均通过率5个百分点，与前三年相比，在高级职称申报方面打了一个翻身仗。

（二）中级职称评审实现目标

在年初的工作计划中，人事处有一项目标就是：及早汇报，及早动手，争取主管部门的政策支持，确保高校教师中初级职称评审工作回到省厅审查和审批。经过学校领导的大力支持，已于12月10日办理了相关手续，实现了回到省厅评审的目标。

今年我校共推荐中初级人员106人，其中申报中级79人（讲师73人，实验师、馆员各3人），申报初级共27人。目前正在进行校级资格审查，所有评审工作将于月底前完成。

（三）政工职称评审呈现亮点

今年共有20位同志申报思政职称，其中有1人申报高级政工师已经通过，首开我校高级政工职称申报成功的先河。其他19人的申报材料已报市委宣传部，预计明年1月上旬开始评审。

三、教师资格认定业绩不俗

在6月底教师资格报名结束时，我校有230人报名。8月初全校有几十位新进教师陆续报到，为了能使这部分人员赶上今年的教师资格认定，经向省教师资格证认定办公室反复争取，于8月份有27名新进教师得以报名，使全校报名人数达到257人。经过笔试、体检和

技能测试等环节，共有102人取得教师资格证，总体过关率为40%，和全省过关率33%相比高出7个百分点。据省教师资格证认定办公室负责人介绍，由于省政府八月份出台的文件中明确要求：“严格高校教师资格制度”，因此和往年相比，今年的过关率整体偏低，特别是理论考试的过关率更低。今后教师资格证会越来越严格，人事处将尽快适应形势，为今后申请教师资格认定的人员提供更有效的服务。

四、教职工培训体系初步构建

与教务科研处等单位一道，积极开展了教职工培训体系的构建工作。一是完善教职工培养培训制度，对教职工个人在职攻读高一级学历学位工作进一步规范，在教师外出进修、访问等方面进行了有益的探索；二是及时收集上级业务主管部门、行业组织、学会、协会及知名高校等开展的有关培训项目并认真筛选，及时向各单位转达相关信息，为各单位加大培训力度和提高培训效果提供及时的服务；三是与相关部门合作，于八月份完成了对158名新进教职工的集中培训工作；四是对教职工外出学习培训及时登记，全年共登记186人次，与去年135人次相比上升37.8%。

五、日常工作稳步推进

（一）工资调整审批

随着今年3月份工资改革方案的实施，全校人员在岗位变动、职称晋升、学历学位提升等方面，涉及工资调整的工作逐步规范化、程序化，使全年的工资调整及审批工作进入正轨。

（二）劳动合同签订

能够及时统计新进人员和各阶段合同到期人员名单，及时征求各

用人单位对教职工本人的意见，并与教职工本人进行协商，拿出与教职工本人签订、续签或解除劳动合同的初步意见并上报审批。全年新签劳动合同117人，续签劳动合同154人，2025年1月31日还有170人合同到期，前期续签工作已经做好准备。

（三）社会保险缴纳

做好养老、医疗、失业、工伤、生育保险的缴纳和管理工作。全年共办理新增养老、工伤、医疗、失业、生育保险78人，停保27人。

（四）人事档案管理

做好调入调出人员的档案接转转移工作，特别是对调出人员的档案尽可能按照上级要求、学校的规定和本人合理意愿给予补充和完善，保证每位离校职工都能顺利、完备的办理档案转移手续。

六、工作难关顺利攻克

（一）残疾人用工年检

按照相关规定，用工单位应该按不低于当年底在册职工总数的1.6%安排残疾人就业，每少1人，就要缴纳上年度全市城镇在岗职工年平均工资作为残疾人就业保障金。我校上年底财务报表显示职工总数为1644人，按此基数计算我校应该安排残疾人27人，但实际安排残疾人18人，与规定相比差9人，按照上年度全市城镇在岗职工年均工资35541元计算，我校应缴纳残疾人就业保障金近32万元。在校领导的支持下，历经半年多的不懈努力，终于使该项工作顺利过关。

（二）社会保险年审

每年的社会保险年审对于人事处来说都不亚于参加一场大考。由于我校教职工缴纳社会保险标准采用的是企业的缴费标准，缴费基数

相对较低，加上我校进人成分比较复杂，有些人员在外地有养老无医疗，或者是有医疗无养老，转入我校后几项不对照，而年审要求参保人数和各险种必须一致。因此，每年按照规定时间去市、区社保部门进行年审时，经常对受到质疑，总要来回反复，给具体办事人员带来极大压力。在校领导的大力支持下，经过几个月的工作，终于使社保年检工作顺利通过。

七、协作工作圆满完成1、完成了于年初和目前正在进行的两次教职工体检的组织工作。

2、完成了教育部信息上报工作。

3、完成了我校教师节评优评先工作。

4、完成了市教育局年检的准备工作。

5、完成了教师节市教育局、省教育厅和省级先进个人的选拔推荐工作。

6、完成了河南省和教育厅学术技术带头人的选拔推荐工作。

7、完成了郑州市第十一批拔尖技术人才的推荐选拔工作。

8、完成了2025年高等学校青年骨干教师国内访问学者推荐工作。

9、完成了绩效考核指标体系的修订完善工作。

八、存在的问题及下步打算

一是内部人员业务还不够熟练，如对待教职工退休、思政职称评审等，经验还不足；二是部门内部人员的服务水平还有待提高；三是部门工作的某些环节还需要进一步规范化、程序化。下一步，人事处人员将进一步增强责任意识，提升服务水平，深入贯彻“十八大”精神，围绕学校“卓越品牌建设促进工程”目标，着力建设人事处服务品牌，确保2025年实现申硕的冲刺目标。

人事处

2025年12月20日

**第二篇：人事处工作总结**

人事处工作总结

\*\*\*以来，人事处的领导班子和全体同志，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入学习贯彻党的十六大、十六届三中全会和全国人才工作会议精神，在学校党委和校长的领导下，立足于学校“争先进位快发展”的改革与发展的大局，进一步推动人事制度改革，努力促进“引导、竞争、激励、约束、淘汰”的人事管理机制的建设，大力实施校党委的人才强校战略。以贯彻学校六次党代会精神为动力，以师资工作会议的要求为目标，以师资队伍的建设、管理、使用的制度建设为重点，努力提高师资队伍的整体素质、层次、规模和工作绩效，带动全校教职工队伍的建设和发展。一年来，根据“教学是强校之本，科研是强校之路，学科是强校之基，人才是强校之源”的办学思路，围绕着人事制度改革、教师聘任制度改革、完成学校十五发展规划的目标、本科教学工作水平评估的评建和师资队伍管理、培养制度建设等重点工作，人事处主要开展了以下工作：

1、加强师资队伍建设，筹备师资工作会议

师资队伍是学校的第一支队伍，师资队伍的建设是学校人才工作的核心，是把合肥工业大学办成国内先进、国际知名大学的保障。我校师资队伍的数量和质量还不能满足学校办学规模的扩大和“争先进位快发展”的要求，在管理体制、运行机制、政策措施等方面，与建设高水平大学的目标要求 1

还有较大差距，为统一思想，提高认识，人事处根据工作计划，从\*\*\*年下半年开始筹办师资工作会议，在\*\*\*年6月顺利召开了学校首次师资工作会议。会议的主题得到了广大教职工的高度评价，增强了广大教职工对建设高水平师资队伍的危机感、紧迫感、责任感和使命感，强化广大教职工人才强校的意识，形成了《合肥工业大学关于进一步加强师资队伍建设的若干意见》等文件。师资工作会议精神必将对今后师资队伍的建设形成指导作用。

2、组织实施全校管理、教辅、服务人员的岗位聘任工作

\*\*\*年，人事处与组织部等部门共同协作，顺利完成了人事改革的方案修订工作，处级单位任期考核和全校管理、教辅、服务人员的任期考核、岗位竟聘工作。

3、教师、科研人员聘任制度改革

根据校党委的部署，在\*\*\*实施管理、教辅、服务人员的全员岗位聘任制后，将开展教师、科研人员的全员聘任制，我处承担着改革方案制定和组织实施等工作。在广泛调查研究的基础上，我们向校党委提出了“在实施教师科研人员全员职务聘任的基础上，实施学科带头人重点岗位聘任”的建议，我处在校领导的组织下起草了改革方案，并从\*\*\*年7月开始，多次征求各有关部门和各层人员的意见，报告党委研究，再反复修改方案。其中教师科研人员全员职务聘任方案经校党委批准后，我处即组织实施工作，面前教师的聘任考核已基本完成，学科带头人重点岗位聘任的方案即将

修改完成。

实施教师科研人员全员职务聘任制，履行教师职责，是我校人事制度改革的新的内容、新的探索，通过这一轮聘任改革，激发了大多数教师科研人员的工作积极性，促进少数后进教师努力工作，淘汰了个别不合格的人员，为我校今后实行全员岗位聘任制积累了经验，打下了基础。

4、完成师资队伍建设、管理、培养和使用的基本的制度建设

\*\*\*年6月的师资工作会议后，在实施《合肥工业大学关于进一步加强师资队伍建设的若干意见》的基础上，起草、修订完善了《合肥工业大学教师职责》、《合肥工业大学高层次人才引进、引智工作实施办法》、《合肥工业大学博士化、硕士化工程实施办法》等十个文件规定，并经校长办公会议研究通过，投入实施。这是我校首次系统地实施的关于师资队伍建设、管理、培养和使用的规章制度，将使我校师资队伍建设与管理更加制度化、规范化，为本科生教学水平评建工作乃至十一五期间师资队伍的建设发展起到保障作用。

5、实施“师资队伍建设十五规划”，加强教师队伍的引进与培养

\*\*\*年我校接受了105位毕业生和28位调入人员补充师资队伍，其中博士14人。\*\*\*年，根据“师资队伍建设十五规划”和本科教学水平评建的目标，提高了进人计划中数量和学历要求，加大了进人力度，在各学院的共同努力下，目前已签约168名毕业生和引进人员，除个别本科生外全为研

究生，其中博士30人，这是我校接受毕业生最多，平均学历最高的一年。到今年8月,教师科研人员总数将达到1630人，其中硕士以上学位者占58%，博士学位者占 10.6 %。

青年教师的培养力度也得到加强，目前教师在职读博者200人，读硕者83人，博士后进站8人，\*\*\*年以来又有170人报考了博士研究生，国内派出进修30人，国外进修10余人。落实了60余位大外教师参加同等学力申请硕士学位的课程班，举办了120名教师参加的考研辅导班，针对体育艺术类类教师的现状，专门举办了在职攻读硕士学位的考前辅导班，举办了80位教师参加的多媒体教育技术培训班，连续举办了多期双语教学培训班、举办了教师日语培训等，参加培训的教师累计740余人次。

6、完成了\*\*\*年7月1日开始的在职职工工资标准调整和离退休人员提高离退休金的工作；完成了在职职工两年考核的工资正常晋升和离退休人员相应增加离退休费的工作；完成了\*\*\*年全校人员职务补贴的调整工作；完成了\*\*\*年、\*\*\*年提高职工住房公积金缴费标准的调整等工作。

7、受省教育厅委托，并在计算机学院领导和教师的有力支持下，承担并完成了“安徽省高校教职工管理信息系统”科研项目的研制工作，该管理系统即将从我校教师队伍开始进行实际运行，提高我校对教职工管理的信息化水平。

8、\*\*\*年以来，加强了职工培训工作，依托教务处、信息电教中心、保卫处、实验室处、化工学院、体育部、图书馆等单位，开展了68人参加的教务管理人员培训班、130人的图书管理人员培训班、60人的体育部教师计算机培训班、化工实验员培训班、30人的附中双语教学培训班、10人的保卫人员脱产培训班等，共计590人次参加技术培训，各项培训工作均完成较好。

9、完成了\*\*\*高级专业技术职务评聘工作，完成了\*\*\*外评副高级人员的推荐工作，和中职以下专业技术职务的评聘工作，重新整理了我校的《中文核心期刊目录》，开展了\*\*\*的高级专业技术职务评聘工作。

10、参加了校党委交办的各处级单位领导班子任期目标的制定工作。参加了\*\*\*——\*\*\*处级单位考核、教职工考核的组织工作。

\*\*\*以来，我处还承担了大量的繁重的日常工作和领导布臵的任务，全处人员都能较好地履行岗位职责，各项工作没有出现大的失误，为学校的改革与发展做出了一定成绩。总结\*\*\*年以来的工作，我们大致有以下几个方面的经验：

1、认真贯彻执行党的路线、方针、政策，正确理解和执行校党委的发展决策，严格按规章制度办事。

2、加强党支部建设，发挥党员的模范带头作用

\*\*\*以来，人事处党支部以学习贯彻“三个代表”重要思想和党的十六大精神为动力，进一步加强党支部的组织建设、思想建设和作风建设，提高全体党员、全处人员的思想觉悟、理论水平和业务素质，严格遵守和执行学校党委的决定和学校各项规章制度，在各项工作中，较好的发挥了党

支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。

3、理清工作思路，改革人事处的工作

人事处的工作必须立足于学校的改革与发展战略、发展规划和中心工作，做好制度建设和队伍建设工作。经过几年来的发展，人事处工作基本实现了由传统的人事管理工作向以人才工作、师资队伍建设为主导工作的转变，基本实现了由因循传统体制和制度向改革体制和制度、研究制定政策、完善制度建设为工作重点的转变。

3、抓好领导班子和内部制度建设

人事处的前后两届领导班子都能够比较自觉地把自己臵身于全体党员、职工的监督之下，虚心听取群众意见，开展批评与自我批评，领导班子成员团结一致，相互配合，既有具体工作上的分工，又有面临重要任务时的通力合作，分工不分家，科室之间协作良好。坚持处务公开制度，坚持每周的例会制度，坚持处长办公会集体研究问题的制度，坚持重要的工作向校领导汇报，和重大工作报请校党委常委会和校长办公会研究的制度。对重要工作尽力做到有计划有工作程序，完成工作后进行小结，找出问题，予以改进和完善。

4、在学校领导下，依靠各单位与广大教职工的支持与配合，努力完成学校的工作。

\*\*\*年以来，人事处能够配合好各单位的工作，为各单位的工作提供方便。同样，作为学校制度建设、队伍建设工作的牵头部门，人事处所取得的工作成绩，是校党委领导和支持的结果，是人事处与各单位，尤其是各学院共同努力的结果，是广大教职工的支持的结果。没有学校各单位的理解支持与协作，人事处的工作将无法开展。在此向学校各部门、各学院和单位表示感谢，向全体教职工表示感谢，向各位校领导尤其分管领导表示感谢。

人事处的工作还存在着很多问题和不足之处：没有完成“师资队伍建设十五规划”中各的教师总量的要求，学科带头人关键岗位聘任和校院两级管理制度的实施细则尚未制定完毕；我们的理论学习和业务学习效果尚不理想，学习精力投入不够；调查研究工作不够，工作中创新性意识不够强；工作不够细致，工作效率不太高，工作作风不够扎实，服务意识、态度、质量和水平仍需进一步提高。

**第三篇：人事处2025工作总结**

人事处2025工作总结

2025年是我院实现实质性融合的关键一年，是我院迈向新跨越的起始之年。在院党委和院长的领导下，在学院各部门、各系部的大力支持和帮助下，人事处全体人员齐心协力，深入贯彻党的十七大精神，积极落实科学发展观，紧紧围绕学院党委在年初确定的中心工作，统一思想，求真务实，认真做好了人员合并、工资统一、机关人员分流、系部教师调整、人才引进、教师培训等事关学院未来发展的关键性工作，为学院的稳定、和谐与发展做出了应有的贡献。现对全年工作做如下总结。

一、完成了原洛阳大学人事上划、两校区人员工资统一，保证了学院实质性融合的顺利进行。

1、克服各种困难，完成了原西校区680多名人员的编制核定及人事上划工作。

2、制订并完善了东、西校区工资统一发放方案，从2025年1月1日起实现了工资统一。为了保证发放标准尽可能合理，人事处对每一个人工资进行了详细测算。在工资统一的同时，也统一了社保费用的交纳项目，确保了教职工队伍的整体思想稳定。

3、在河南省人事厅、教育厅的指导下，对原西校区680多名教职工的工资档案信息进行了确认，并按省人事厅要求，对存在的错误进行了纠正。此项工作历时2个月。

二、牵头完成了原东、西校区人员的整合和调整工作，为学院实质性融合后各项工作的顺利开展奠定了基础。

1、主持完成了机关行政人员定岗定编工作。制订了《洛阳理工学院机关行政人员定岗定编方案》（院发[2025]41号）。从6月26日至7月5日，在短短的十天内，顺利完成机关194人的定岗定编工作，完成了50名机关人员的转岗工作。

2、和教务处一起完成了系部教师的人员整合和调整。制订了《洛阳理工学院系部教师调整方案》，完成了1030名系部人员的整合，根据专业调整了68名教师的工作岗位。

3、和学生工作部一起完成了辅导员队伍的调整工作。为了保持学生工作的大局稳定，人事处和学生工作部一起妥善处理了原洛阳大学的临时辅导员问题，调整充实了辅导员队伍，使辅导员的整体素质更高，人员结构更趋优化。

通过两校区人力资源的有机整合，优化了我院教职工人员队伍的结构，也为减少临时用工奠定了基础（预计年节约资金约50万元）。

三、积极开展教师培训，加强师资队伍建设，为学院的长远发展奠定人才基础。

1、积极开展“教师培训年”活动。牵头制订了《洛阳理工学院“教师培训年”活动实施方案》，对干部培训、教师培训、辅导员培训等的方式和内容提出了具体的规范和要求。并认真组织了迎接河南省“教师培训年”活动考核评估的准备工作，专家组对我院“教师培训年”活动取得的成绩给予了肯定和表扬。

2、在充分调研的基础上，牵头制订了《洛阳理工学院师资 队伍建设规划（2025-2025）》，为学院教师队伍的未来发展明确了方向。

3、精心组织新任教师岗前培训、教师资格证培训。2025年暑假期间，从师德师风、教学能力、科学研究、现代化教育手段等多个方面入手，对新分入学院和刚从事教学工作的教师共57人进行了较为系统的培训，并安排了考试，为他们顺利走上工作岗位奠定了基础。参加培训的人员经过考核合格后发放了岗前培训证书。学院还组织104名青年教师参加了在洛阳师范学院组织的教师资格证培训。

4、鼓励和支持教师参加各类学习和教育。2025年报考硕士研究生教师41名，报考博士研究生6名（其中4名已经录取在读）。目前我院正在攻读学位的专任教师90人。11月，我院选拔了5名优秀教师，即将赴英国格拉摩根大学学习。

四、完成了2025人才引进工作，制订了2025年人才引进工作计划。

1、在各系部的大力支持下，2025年，我院引进博士20人，硕士43人。师资力量进一步加强，教师队伍结构进一步优化。2、2025年毕业生招聘计划和具体工作方案已制订完毕，09年计划引进博士、硕士共58人，其中博士36人。

五、顺利完成了2025年职称评定工作。

在院领导的亲切关怀和正确领导下，人事处积极协调各方力量，认真开展职称评定的各项工作。我院参加河南省正高级职称 评定的15人全部获得通过，通过率达100%，总人数和通过率都实现了历史性突破。参加河南省副高级职称评定的65人中56人获得通过，通过率高达86%。我院还进一步规范了中级职称的评审条件和评审办法，85人通过中级职称评审。

六、牵头组织了2025年教师节表彰大会、2025年终考核等工作。1、2025年，我院共评出158名院级优秀教师和教育工作者，7名教师获市级优秀教师，1名教师被评为河南省师德标兵。

2、制订了我院2025考核工作方案，目前各层次考核正在有序进行。

七、制订并完善了相关人事管理制度，进一步规范管理工作。

1、制订了《关于系部调整中教师、教学辅助人员编制认定的几条规定》（人事发[2025]1号）、《洛阳理工学院考勤制度》等管理制度，各项管理进一步规范。2、2025年下半年，人事处对我院各系部的教师人数、辅导员人数、行政管理人员人数进行了认真核定。理清了内退、病休、私自离职脱岗等各类人员情况。为今后的人事分配制度改革奠定了基础。

八、对编制外用工进行了认真的规范和清理。

本共签订劳动合同96人次，清理临时用工74人。目前院本部临时用工已减少至22人。学院的各项工作更加稳定高效。

九、完成原西校区327人档案的接收规整工作，妥善完成残 疾人安臵和年审等工作。

1、人事处与洛阳市委组织部、洛阳市人才交流中心等单位协调，对由市有关单位托管的原西校区117人的档案进行了接收和规整，并申请减免管理费1万多元。人事处还从我院离退休工作处接收档案154份，从综合档案室接收档案56份，实现了人事档案的统一管理。

2、在保证残疾人利益的基础上，为学院节约了7万元的开支。

十、加强处内建设和工作作风建设，促进管理服务水平提高。人事处注重人员的政治理论学习和业务能力提高，提出了“阳光人事、效率人事、责任人事、人文人事”的工作理念。在任务繁重、人员紧张的情况下，全处同志团结一致，齐心协力，圆满完成了各项工作任务，形成了“团结、敬业、廉正、守密”的良好处风。

二○○八年十二月

**第四篇：人事处工作总结**

人事处工作总结

本学期人事处在学校党委、行政的领导下，以学校第五次党代会重要思想为指导，学习实践科学发展观，紧紧围绕把学校建设成以教师教育为主要特色、多学科协调发展的国内知名教学研究型大学的奋斗目标，进一步推进人事制度改革和分配制度改革，积极总结和改进工作思路和方式方法，努力推进人事工作的规范化、科学化管理，在人事管理、师资队伍建设、分配改革、社保信息服务等方面主要完成了以下工作。

一、深化人事制度改革，落实岗位设置工作

在上学期工作的基础上，2025年9月，我处多次组织召开岗位设置与聘用实施细则讨论会，与岗位设置与聘用方案起草小组、各职能部门、基层单位、教师、专家代表等反复讨论，最终制定了我校岗位设置首次聘用方案、岗位设置管理实施细则等系列方案。10月，召开首次岗位聘用工作专业技术岗位评审会议和管理岗位审定会议，并报上级部门审批。我校在省内的省属高校中率先完成了岗位设置和聘用工作。

此次岗位聘用中共1653人符合专业技术岗位基本申请条件，其中专业技术二级岗位14人；专业技术三级岗位65人；专业技术四级岗位111人；专业技术五级岗位82人；专业技术六级岗位175人；专业技术七级岗位182人；专业技术八级岗位188人；专业技术九级岗位339人；专业技术十级岗位220人；专业技术十一级岗位172人；专业技术十二级岗位11人。在职1559人，退休94人。另有315人符合管理岗位基本申请条件。

二、加强人才队伍建设

1.积极引进高端人才

本学期通过调动方式调进16人，其中博士4人，教授1人，副教授6人，壮大我校高级人才队伍。

2.积极扩充培养渠道，加大教师培养力度

在国内进修访问方面，审核并批准了潘亦宁、雷勇等10名同志赴中央研究所、中国人民大学等研究机构进修访问或作博士后研究；毛秀珍、彭丽容等23位同志考取了北京师范大学、北京师范大学等高校攻读博士学位；另有7位同志考取了以四川师大、四川大学为主的高校攻读硕士学位。

在赴国（境）外进修深造方面，今年有辜寄蓉、舒级等8位同志争取到了2025年国家留学基金委“西部项目”出国进修计划；选派赵永红到McGill大学（加拿大）进修学习；周海平、李蜜蜜到南洋理工大学（新加坡）、南佛罗里达大学（美国）攻读博士学位。

3.继续完善教师队伍职务结构，职称评审工作顺利完成今年职称评审坚持了几个重要的原则：1.对申报人教学工作业绩严格审核不合格者实行一票否决制；2.凡硬件条件不符合要求的人员一律不得申报；3.加强了对破格晋升的掌握，高级职务破格晋升比例下降，中级职务破格晋升均不予受理。截至12月底，2025年职称评审工作顺利完成。今年申报教师、研究系列高级职称共122人，经各学科组评审，92人上校评委会，82人通过校评委并上报省教育厅。最终80人通过教育厅评审或审定（正高23人，副高57人）。申报各类中级职务人员有108余人，最终获得资格人员97人。

4.建设专家队伍

10月下旬，推荐为巴登尼玛、范春林为教育部民族教育专家。同时，完成省专家评审委员会专家宣传册的材料上报工作，涉及专家包括周介铭、巴登尼玛、李诚、钟仕伦、蔡方鹿等。

三、完善人事代理和聘用人员的管理工作

本学期完成2025年新聘用人员及二级学院新进人员100余人的人事代理工作；核算2025－2025人事代理人员的档案管理费，与成都市人才交流中心进行结算；做好全校（含各二级学院）委托我处集中代理的人事代理人员600余人的日常管理工作。

同时加强聘用人员的合同化管理和日常工作管理，人事代理校聘2人，编外聘用3人。

四、关注民生，做好社会保障工作

为新进人员办理参保申报，完成社会保障卡、证和《特约医疗证》的发放；为离休干部的医疗费审核报账、医疗经费申报和统计上报，并为教职工办理医疗费的审核报账、发放等日常工作；完成工伤保险的认定、劳动能力鉴定、赔付等工作；与计财处密切配合，完成省医疗工伤保险管理中心对我校工伤保险基数的稽核；聘用职工在学校聘用满5年，由学校购买《成都市补充保险

（一）》的一份，共26份；完成院系调整、草堂校区合并等社会保障的衔接过渡工作，完成草堂校区合同制工人的养老保险关系转移，由成都市机关事业单位保险基金转至到四川省职工基本保险基金；对校内二级单位规范用工完善社会保险进行培训，督察协助二级单位规范用工，规避用工风险。

五、完善档案管理，做好信息化服务

进一步加强人事信息管理，加大人事信息的利用率，为校园数字化建设提供人事数据的衔接，探索人事软件与人事档案电子版的无缝对接连接办法，在保证安全的前提下，方便、快捷、准确的反映个人人事信息，实现人事信息文本和图像的有机互补。

**第五篇：2025人事处工作总结**

2025人事处工作总结

在院领导领导下，紧紧围绕医院总体发展目标，以科学发展观为指导，结合创先争优活动，强化学习，团结协作，坚持理论联系实际，恪守以为人本的办事理念。不断提高人事管理工作的规范化和制度化水平，全面落实各项工作目标，较为圆满地完成了人事处的各项工作任务

1、做好职工个人电子信息资料的数据完善工作。

2、依据相关文件，及时调整医院岗位晋升人员的岗位工资共计126人（其中正高17人，副高40人，中级49人，初级49人，工勤人员23人），医院劳资工作，工作责任心重、工作量大，任务繁重，经常加班加点，及时保质保量地完成工作任务，保证广大职工的切身利益，维护医院的良好形象；根据相关人事政策，及时办理新进人员的人事录用进出手续、工资确认、工龄认定、工资转移。

3、按照国家规定，及时办理达到退休年龄职工的退休手续,兑现离退休职工的工资和相关福利。

4、根据省人社厅、省卫生厅关于印发《关于湖北省卫生事业单位岗位设置管理的指导意见》的通知(鄂人【2025】23号)、省人社厅《关于印发事业单位岗位设置管理工作相关配套办法通知》(鄂人事岗【2025】1号),按照《关于开展2025全省事业单位岗位认定工作的通知》(鄂人社函

[2025]88号)文件要求，完成了岗位设置的首次认定的上报工作。认定岗位总量：1828个，其中管理岗位130个，专业技

术岗位1532个，工勤岗位166个。

5、依据社会保险有关政策，做好合同制职工签订劳动合同及时做好合同制职工的社会养老保险、工伤保险、医疗保险、失业保险的参保和停保工作；增加社保人数为79人，减少社保人数为40人，生育津贴人数为30人，2025年上半年与聘用制人员签订了200份劳动合同；处理合同制职工劳务纠纷和清理工作，现受理劳务纠纷官司2起，待清理工勤人员26人。

6、负责2025年湖北省直属事业单位公开招聘工作人员审核，共审核公开招聘人员520人。2025年上半年因业务发展需要招聘合同制职工共46人。

下半年工作计划：

1、做好2025年公开招聘及合同制职工的审核和录用。

2、完善人事电子信息数据，加强信息化管理。

3、根据相关文件,进一步完善岗位设置工作,使岗位设置落实到人。

4、继续做好工勤人员清理工作。

5、认真做好各种统报和年报工作。

6、加强日常工资管理，做好2025年薪级工资，正式职工转正定级，职称变动，办理退休和退休人员的工资兑现。

7、做好延聘和返聘工作。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！