

控制与计算机工程学院专业技术岗位人员聘期

考核目标方案

为进一步深化人事制度改革，建设一支与高水平研究型大学建设相适应的专业技术人才队伍，根据《华北电力大学专业技术岗位人员聘期考核及岗位聘任方案》等文件精神，结合学院实际，特制定本方案。

一、一至三级教授岗位聘期目标

根据《华北电力大学专业技术岗位人员聘期考核及岗位聘任方案》文件规定，一至三级教授岗位的聘期目标如下：

1、教授一级岗位

教授一级岗位聘期目标按国家文件规定执行。

2、教授二级岗位

聘期内作为负责人（第一作者、第一完成人）取得单项绩效奖励分值不低于 3000 分项目 1 项且个人年均取得绩效奖励分值不低于 2500 分。以上分值不含单位自定量化分值。

3、教授三级岗位

聘期内作为负责人（第一作者、第一完成人）取得单项绩效奖励分值不低于 1000 分项目 1 项且个人年均取得绩效奖励分值不低于 1500 分。以上分值不含单位自定量化分值。

二、四至十级教师岗位聘期目标

学院依据学校对四级教授、副教授、讲师等专业技术人员(含

实验研究岗，下同）聘期岗位目标的量化要求，结合学科建设、师资队伍建设和人才培养和服务社会等迫切需求，在对现有师资队伍学术水平和工作业绩的实际情况调查分析基础上，经过院务会和各教研室反复研讨论证，特制定本院四级教授、各级副教授和讲师等专业技术岗位人员的聘期考核目标。具体详见表一至表三。

表一 四级教授岗位聘期目标

类型	岗位	科研教研工作量+ 绩效奖励分值+ 学院自定量化分值 总分值下限	其中 绩效奖励 分值下限	其中 学院自定 量化分值上限	其他要求
科研为主型 成果转化型 教授	四级	3200	3200	0	
教学科研型 教授	四级	3200	1200	400	

教学型教授	四级	1200	200	400	1) 不超过学院教授四级岗位总量的10%; 2) 年均理论授课不少于192学时; 3) 教学质量考核达到优秀等级
-------	----	------	-----	-----	--

表二 副教授岗位聘期目标

岗位	科研教研工作量+ 绩效奖励分值+ 学院自定量化分值 总分值下限	其中 绩效奖励 分值下限	其中 学院自定 量化分值上限
五级	2240	840	200
六级	1920	720	200
七级	1600	600	200

表三 讲师岗位聘期目标

岗位	科研教研工作量+ 绩效奖励分值+ 学院自定量化分值 总分值下限	其中 绩效奖励+ 学院自定量化分值 总分值下限	其中 学院自定 量化分值上限
八级	1120	420	200
九级	960	360	200
十级	800	300	200

说明:

(1) 在讲师的聘期目标中，学院自定量化分值可以算作绩效分值。

(2) 学院自定量化分值标准详见《控制与计算机工程学院自定量化分值标准》。

(3) 其他相关的考核目标，学院按大学文件执行。

(4) 本方案中科研教研工作量和绩效奖励分值按照《华北电力大学科研教研工作量计分标准和绩效奖励调整方案》(华电校人〔2017〕20号)文件规定执行。

(5) 本方案中规定的科研教研工作量分值和绩效奖励分值以教务处、科学技术研究院、研究生院等职能部门登记并在人事处备案的数据为准。

控制与计算机工程学院

2018年9月