# 人事聘任工作总结

来源：网络 作者：独坐青楼 更新时间：2025-04-21

*根据区教育局关于深化学校内部人事制度改革指导意见，结合我校XX年暑假人事制度改革的成功经验，我校于二0一0年七月六日至八月二十六日进行了0八年人事聘任工作，聘任工作圆满完成。首先，我校成立了由校长任组长的学校人事制度改革领导小组，具体指导学...*

根据区教育局关于深化学校内部人事制度改革指导意见，结合我校XX年暑假人事制度改革的成功经验，我校于二0一0年七月六日至八月二十六日进行了0八年人事聘任工作，聘任工作圆满完成。

首先，我校成立了由校长任组长的学校人事制度改革领导小组，具体指导学校的人事制度改革工作。领导小组制定了《临淄八中二0一0年人事制度改革方案（讨论稿）》，广泛征求广大教职工的意见，并在征求意见的基础上对方案进行了两次大的修改，最后召开全体教职工大会，表决通过了该方案。

其次，我校的二0一0年人事制度改革，发动时间早，组织学习时间长，全体教师通过学习进一步明确了对方案的认识和进行人事制度改革的重要性、必要性的认识，广大教师支持这项工作，并积极参与到人事制度改革工作中，确保了这项工作圆满顺利的完成。

我校本次人事制度改革共分两大内容，三个阶段。一是继续实施了中层干部竞争上岗，二是继续实施教职工定岗定责，双向选择，竞争上岗。第一阶段是中层干部竞争上岗。符合竞聘条件的教职工向学校人事制度改革领导小组提出书面申请，并采取口头答辩等形式，在全体教职工大会上阐述自己的综合优势和管理思路，全体教职工做评委，依据竞聘者的陈述及工作态度和能力，投票选出了九名青年教师组成新一届学校处室中层干部。第二阶段，于七月六日实施了教职工岗位聘任的首次聘任。学校在确立了各级部主任后，级部主任聘任助理和三名把关教师，组成了五人级部二级聘任小组，按照初四优先的原则，聘出了各级部岗位人数的80%。第三阶段，于八月二十六日完成了剩余岗位的聘任。教师首聘80%的岗位，经学校聘任委员会依据各年级应配备岗位数和各学科需要岗位数计算后向全体教师公布。首聘各级部不能突破所设岗位数，要求各聘任小组要充分参考教职工年度考核成绩和工作态度，考核成绩位于前60%的教职工原则上在首聘时必须聘任。所设岗位全部聘完后未上岗的教师由学校聘任委员会依据其原任教学科和专业特长安排转岗。整个聘任过程由于准备充分，操作严谨，公开透明，教职工积极参与，因此取得了圆满成功。

待岗教师的产生采取了依据教职工年度考核成绩，考核位于后15%而在教职工岗位聘任未被首次聘任的教师，由全体教师进行投票评议来确定产生。待岗教师确定后，学校与其进行了思想交流，该教师心态比较端正，能正确面对评议结果，并从自身找出了存在的问题，重新上岗后，工作积极性很高，工作成效较明显。

回顾我校0八年人事制度改革的整个过程，我们认为取得圆满成功的主要原因有以下三点：一是宣传发动早，准备充分，教师认识到位是关键；二是充分发扬民主，广泛征求意见，不断完善方案，指标公开，程序透明是保障。三是全员参与，公平、公正、公开是根本。存在的问题主要是在聘任过程中学校聘任委员会的调控力度还有待进一步加强，存在个别级部年龄偏大的教师人数相对多一些，在班主任安排上出现被动的局面。我们将总结今年聘任工作的经验和教训，提前着手研究0九年的人事制度改革，充分发挥这一杠杆的撬动作用，调动全体教师的工作热情和积极性，为全面提高教育教学质量，打造临淄八中单元组管理品牌而努力。

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！