

院系级党组织书记例会大讨论干部队伍建设

本报讯 12月6日,我校召开院系级党组织书记例会,会议围绕干部队伍建设展开大讨论。校党委常务副书记杨忠,校党委副书记、纪委书记刘鸿健,党委常委、组织部部长龚跃参加会议。

本次会议主要围绕如何建设一支政治能力作风“三个过硬”的干部队伍这个主题,重点就“如何提高干部活力和能力”“如何健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制”“如何完善干部考核机制”“如何发挥院系在干部队伍建设中的作用”“如何畅通校聘管理干部的发展通道”等方面展开研讨。

与会各院系级党组织书记分别发言,聚焦破解南大干部队伍建设中的

焦点、难点、痛点问题,结合工作实际和自身认识,积极建言献策。针对讨论主题,与会同志提出了一系列有益意见建议,如通过加大干部轮岗交流力度、优化“双肩挑”干部管理使用等方式提升干部队伍活力,通过建立分层分类的干部教育培训体系、有计划地将干部放到急难险重工作中锻炼等方式提升干部能力,通过建立机关干部与院系双向挂职机制、实施年轻干部成长导师“传帮带”等方式发现培养优秀年轻干部。与会院系级党组织书记还就如何提升干部考核的科学性和针对性,发挥院系级党组织在干部队伍建设中的作用,落实落细校聘干部政策待遇等问题提出了建议。

杨忠在总结讲话中表示,各院系

级党组织书记围绕主题进行了充分准备,提出了很多有价值的意见建议。他强调,本次会议既是院系级党组织书记大讨论专场,也是院系级党组织书记例会,要求与会同志要充分领会谭铁牛书记在“全面贯彻二十大精神加快建设‘第一个南大’”大讨论动员大会上的讲话精神,深刻领会大讨论活动的重要意义,发挥好领导者、组织者和参与者“三重角色”,领导好组织好参与好所在单位的大讨论。要在认真学习领会党的二十大精神基础上,聚焦破解加快建设“第一个南大”过程中的关键性、战略性、全局性问题,严格按照时间节点组织好本院系级党组织的大讨论工作,切实做到凝聚共识、汇聚力量。(党委组织部)

机关党委“大讨论”聚焦机关部门有效协同机制

本报讯 12月1日,机关党委开展“大讨论”活动,围绕“如何构建机关部门之间的有效协同机制”主题,深刻剖析经验教训,力争形成新认识、落实新举措,在机关上下营造团结协作氛围,聚集合力推动机关工作提质增效。

焦瑞华认为,部门有效协同需要突破条条框框,破除“本位思想”,不断提高协同意识;各机关部门要统筹梳理主要职责和协作职责,明确重大任务职责与日常工作职责。范赟指

出,协同不畅呈现为“交叉职能政出多门”“空白地带职能缺位”“缺乏协同动力机制”等表现形式。庄菁认为,要增强“三个意识”的教育——大局意识、创新意识、合作意识。杭祝洪表示,要尝试构建长效协同机制,明确组织单位、协作单位、参与单位的职责,形成信息共享、责任共担、人员共用、优势互补的工作方法。李晓蓉建议,建立干部轮岗制度、部门间定期交流机制。姜田表示,要借鉴、学习政府部门的经验。孙涛建议,增

强担当意识,激励干部职工敢于担当、积极作为,减少互相推诿、“踢皮球”等现象。

校党委常务副书记、机关党委书记杨忠在总结发言中指出,面对新时代新要求、新形势新问题,需要依靠跨部门协同提供解决问题的新理念新思路新方法;突破协同困境,要充分认识到工作中常见的“损失规避心理”对主动担当的影响,切实通过管理的标准化、制度化、规范化全面推进机关部门有效协同。(机关党委)

纪委、监察专员办、巡视办党支部开展“大讨论”

本报讯 12月1日,纪委、监察专员办、巡视办党支部召开专题组织生活,围绕“如何确保学校部署落地见效”以及“如何进一步加强监督协同,提高监督合力,推动形成贯通融合的监督体系”等主题展开研讨。校纪委副书记焦瑞华主持会议。

校党委副书记、纪委书记刘鸿健围绕“落地见效”提出四点意见。一是保障决策部署的科学性。形成决策的过程绝对不能拍脑袋,必须广泛听

取意见,要经过充分讨论后才会形成凝聚力、公信力;二是对于任何一项决策部署,起草部门都有义务在依规依纪的条件下保证信息公开透明,要通过广泛宣传统一思想、提高认识,把政策讲通讲透;三是完善落实决策部署的体制机制,任何一项决策部署的落实要形成实施方案,根据方案规定的流程步骤来操作,才能避免形式主义,保障决策部署落地;四是加强对决策部署执行情况的监督检查。

党委巡视办主任闵建洪提出,推动校内巡视整改落地,需要巡视组参与到被巡视单位的整改过程中去,形成对整改进度的督促与检查机制。纪委副书记江莹提出,工作实践中要促进纪律监督、监察监督、派驻监督、巡视监督统筹协调,推动完善党内监督体系。每个部门都要监督保障执行,定了政策要落地,不落地就要问责。

(新闻中心)

科技处专题研讨“第一个南大”的科技创新

本报讯 11月29日,科学技术处围绕“实现高水平科技自立自强,服务高质量发展,推进中国式现代化”“加强基础研究,提升原始创新能力”“聚焦国家重大战略需求,有效推进有组织科研,服务高水平科技自立自强”“主动对接服务长三角一体化发展和‘强富美高’新江苏建设”等开展大讨论。

陆延青副校长强调,大讨论作为谋划南大未来发展定位的重要抓手,要紧扣“实现高水平科技自立自强,服务高质量发展,推进中国式现代化”总目标,以基础研究为根,瞄准当前制约科技创新加快发展的重点、堵点、难点,强化协同联动,系统思考破解之策,确保大讨论取得实效。

姜田处长提出,面对急剧变化的时代,南京大学要坚定中国特色自主创新道路,在服务科技强国建设中加快打造国家战略科技力量;要以更大的视野推进开放创新,汇聚全球资源引领世界科技创新发展,积极谋划国际科技合作重点任务,织密国际科技合作网络,参与全球创新战略行动;要聚焦人,充分发挥领军科学家的领军作用,聚焦未来领军科学家帮助优秀青年人才茁壮成长;要促进区域协

调发展、构建高质量发展新格局、推进中国式现代化,在高质量发展的轨道上,聚焦区域经济发展、社会民生改善、生态文明建设三大方向;要更大力度地推进科研体制机制改革。

陈露洪副处长认为,建设“第一个南大”是一个永无止境、不断超越的过程。从科技创新的角度看,就是要源源不断地产出具有世界影响力的研究成果,源源不断地为国家重大工程和重大任务提供关键技术支撑。南大科技工作需要坚持“四个面向”,充分发挥“有组织科研”和“自由探索”两种模式的创新优势,在培育“大团队”、承担“大项目”、建设“大平台”方面不断突破。

花铭副处长提出,要根据新时代有组织科研新要求,汇聚关键资源、革新科研模式;要瞄准高水平科技自立自强,积极承担国家重大科技任务,有组织攻关科学前沿重大问题和经济社会发展关键技术瓶颈;要厚植问题导向和需求导向的基础研究,不断驱生出高价值、引领性的科研成果。

周东山副处长提出,要捋清科技在南京大学各项事业中的定位。重大项目是培养战略科学家的沃土,没有

高水平的科研,培养不出国家需要的人才,也没有好的资源让学生看到科技前沿、感受到国家急需。

与会同志立足本职工作,提出了很多宝贵的意见和建议。褚怡春建议学校加强顶层设计,整合创新资源,立足优势学科,超前布局重点领域。徐培华提出,加强国防科研是心系“国之天者”的必然选择,是奋进世界一流的内在要求,是加快建设“第一个南大”的迫切需要。华新就提升学校国际化水平,搭建沟通的桥梁,更好地服务外国老师等提出建议;刘浩围绕科研管理流程优化提出“容缺办理”措施。

据悉,近期科学技术处还将牵头组织系列座谈会,邀请学术委员会科技分委会委员、重点科研项目首席科学家、重点科技平台负责人、院系分管科研领导、青年学者代表等,就加强基础研究、加强有组织科研、服务长三角一体化发展和“强富美高”新江苏建设、青年学者发展等主题集中听取意见建议。同时科学技术处也设立专用电子邮箱,通过科技处网站、南大科研公众号等形式向师生征集意见建议。(科技处)

本报讯 12月6日,“全面贯彻二十大精神 加快建设‘第一个南大’”人才工作院系调研座谈会召开。座谈会重点就青年人才思想引领、高层次人才引培、评价体系改革、准聘长聘体系等征询各学院负责人的意见。

谈哲敏常务副校长做总结发言。他指出,各学院代表的发言体现学科特点,聚焦工作的堵点难点,十分具有建设性,学校人事部门将充分整理吸收,将好的建议落实下去。针对未来高层次人才队伍建设,校院二级部门要上下协调、充分沟通,共同做好质的提升、量的累积和文化氛围建设三个方面的工作。学校将持续探索人才评价体制改革有效路径,做好新老人事体系过渡衔接,为各类人才发挥作用搭建广阔舞台,努力造就一支品格好、业务强的高水平教师队伍,为建设“第一个南大”提供人才支撑。

文学院院长董晓认为,人才评价体系改革应充分考虑人文学科的发展规律,着眼长远规划和长期发展,积极为人文学科青年人才提供健康的成长环境和良好的科研启动条件,避免以短期、量化的评价标准打击青年教师积极性。

历史学院院长张生表示,人才队伍建设要坚持引育结合,专职科研是推动科技创新和成果转化的重要力量,要持续强化高水平专职科研队伍素质,拓宽专职科研人员选留进入准长聘渠道,减轻青年科研人员负担。

哲学系主任王恒认为,南京大学有着“宽德养士”的精神传统,人事人才工作更应尊重青年人才成长成才规律,可通过增设专职研究人员序列,畅通青年群体晋升发展渠道,适当增加青年人才薪酬,缓解准长聘制度造成的竞争压力。此外,团队建设、人才发展都需要学校投入更多的资金和资源,作为人均产出比最高的学校之一薪酬待遇也应该跟上步伐。

商学院院长安同良指出,近年来学院海外人才数量的增加,带来了“两种文化”共存的现实情况,要保证人才队伍持续发展、发挥人才最大效用,必须优化资源配置,进行统筹协调,适应新情况新局面。

政府管理学院院长孔繁斌就人才评价体系改革提出建议,认为学校应持续为“帽子热”降温,当前非头衔教师、教学骨干教师的激励机制相对缺乏,希望学校能出台并落实更好的政策,整体提升教职员工的收入,以增强全体教师的归属感和认同感。

天文学院院长李向东认为,要充分激发青年人才的主动性和创造性,就应将人才的个人发展同学科、学校的发展紧密联系,清晰描绘人才的奋斗愿景,有科研规划有薪酬待遇,才能真正做到情感留人和事业留人。

化院院长黎书华提到,青年教师的价值取向和行为了在学生中有着重要的示范和引领作用,要重视青年教师的政治思想及师德师风建设,把发展青年教师党摆到更加突出的位置,坚持思想铸魂,强化政治认同。同时强调在苏州校区发展初期,应该加强本学科和新建学院的学术和管理联动,可考虑采用灵活聘用的方式增加新建学院活力。

电子学院院长金飏兵表示,准聘长聘制度是人事体制改革的重要突破,准聘长聘制度改革应结合国家“有组织科研”的需求,由院系灵活把握准入标准,重点服务学术团队建设,吸纳优秀人才参与重大任务攻关。在学院科研经费吃紧的情况下,学校应充分考虑如何保证青年人才的启动资金。

地学院院长陆现彩指出,人事人才工作要树立“大人才观”,不拘一格引人才,特别是引进顶尖人才,挖掘“以才引才”潜力,形成“群贤毕至”的集聚效应。

生科院院长张辰宇认为,准聘制教师的制度设计应服务团队科研搭建,应持续扩大准聘岗位的人数规模,为承担重大科研任务提供人员保障,为建设南大科学品牌提供充足人手。

(人力资源处)