



精忠國節
細量民生

中國計量學院報

组工专刊

2012年9月3日
半月刊 第233期

总第343期

国内统一刊号:CN33-0812/(G)

中共中国计量学院委员会主办

中国计量学院报编辑部出版

http://newspaper.cjlu.edu.cn

新闻热线:0571-86836032

提高组织工作满意度 开创组织工作新局面

组织工作满意度测评,其在表现形式上是对组织工作具体评价,但实质上是对学校工作的全面考量,事关全局、影响深远。正如省委教育工委书记、教育厅厅长刘希平同志所说,组织工作满意度是学校事业发展成效的“检测仪”,干部形象的“正容镜”,干群关系的“温度计”,党委核心作用的“试金石”。因此,要始终把组织工作满意度作为思考和谋划学校改革发展工作的逻辑起点,作为推动学校创新发展的有力杠杆,作为衡量评价学校科学发展的基本标准。

近年来,学校党委坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻落实科学发展观和党的教育方针,以开展创先争优活动为契机,重点从抓好干部选拔任用工作和加强基层组织党建工作两方面入手,注重以德为先、坚持原则、实绩用人、群众公认的用人导向,不断增强干部队伍生机和活力;注重夯实基层组织基础,创新基层党建举措,激发基层组织活力,提升基层党建动力,切实增强组织工作助推学校事业发展的能力,提高组织工作满意度。

一、我校干部选拔任用工作的主要措施

近年来,学校党委认真抓好干部选拔任用工作,注重建章立制,扩大干部选拔任用民主化,提高选人用人公信力。一是严格贯彻一个条例,即《党政领导干部选拔任用工作条例》;二是坚持“两个原则”,即党管干部原则和民主集中制原则;三是落实“三项公开”,即在干部选拔过程中公开竞聘岗位、公开考察人选情况(考察公示)、公开拟提任对象(任前公示);四是做到“三个强调”,即强调德才兼备、以德为先,强调群众公认,强调校纪全程参与监督;五是实行“四项民主”,即在干部的选拔任用中切实做好民主测评、民主推荐、民主考察、民主票决的环节。

(一)完善干部选拔任用制度。学校党委历来重视干部工作制度建设,先后出台、修订了《中层领导干部选拔任用办法》、《中层后备干部选拔培养暂行办法》、《党委讨论干部任免票决制办法(试行)》等6项制度,建立和完善了干部选拔任用制度体系。

(二)坚持干部选拔任用标准。在干部选任中,严格把握选拔任用标准,始终坚持“德才兼备、以德为先”的用人标准,强调群众公认;强调

干部在工作中要敢于负责、勇于创新,不断强化谋划和把握发展的能力、分析解决实际问题的能力和团结协作的精神;注重从优秀教师和管理服务一线提拔中层干部,引导广大干部把心思用到某事业上,把精力投入到干事情上。

(三)规范干部选拔任用程序。在干部选任过程中,着重抓好公开报名、资格审查、竞聘面试、初选公示等环节,坚持差额推荐、差额考察、差额票决的工作程序;严格面试,针对不同岗位设置不同题目,考察竞聘人员对应聘岗位的了解熟悉程度,以便上岗干部尽快适应岗位要求。

(四)加强干部培训教育管理。近年来,校党委制定了《关于进一步加强和改进中层干部教育培训工作的实施意见》,不断加大干部培训力度,开展多种形式的培训,重视学用结合,凸显实效,逐渐形成“专题学习讨论、推进科学决策、产生实际效果”的工作思路;注重加强新任干部培训,促使其开阔思路、提升履职能力;完善中层后备干部培养机制,坚持以增强发展能力为重点,从严要求,强化传帮带,注重实践锻炼,促进后备干部健康成长。

(五)强化干部履职督查力度。对中层领导班子和领导干部中存在的苗头性问题,早发现、早提醒、早纠正。强化干部年度考核结果的运用,对不和谐、矛盾突出的班子及时进行调整,逐步建立干部能上能下的机制。

(六)匡正选人用人风气。组织全校干部学习贯彻《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法(试行)》等四项监督制度,着力构建“事前报告、事后评议、离任检查、违规追责追究”的选人用人监督体系。在干部选任工作中,认真贯彻落实中组部认真治理拉票行为的有关要求,在面试前召开应聘人员会议,反复强调组织纪律。

二、我校基层组织党建工作的主要做法及成效

近年来,校党委认真学习贯彻《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》,深入实施“组织优化工程”、“责任强化工程”和“活动创新工程”,不断夯实支部建设基础,增强党支部建设动力,激发党支部活力,着力引导党员在教书育人、管理育人、服务育人和成长成才方面发

挥先锋模范作用。三年来,评选出校级优秀教工党员60名,优秀教工党支部书记23名,优秀党务工作者9名;4人被评省高校优秀共产党员,2人被评省高校优秀党务工作者;4个基层组织分别被省委教育工委授予首批基层党建示范点、学习型党组织建设先进单位和先进基层党组织;2名党员被评为省师德先进个人,2名党员被评为省教学名师;1个总支和2名党员入选浙江省创先争优先进基层党组织;1个总支被评为省创先争优先进基层党组织。

(一)积极创新二级学院治理结构和运行机制。建立和完善了以党政联席会、总支委员会、教授委员会、教代会四位一体的二级学院治理结构和运行机制。一是实行二级学院党政交叉任职、分工协作、共同负责,制定了党政联席会议议事规则,实行党政班子统一的任期和年度目标责任制;二是实施二级学院党总支领导班子的公推直选;三是实行二级学院教授委员会制度;四是完善二级学院民主管理制度,凡涉及教职工切身利益的问题都必须经二级教代会审议。

(二)扎实有效推进教工党支部建设。学校制定了《关于加强新形势下教工党支部建设的意见》,把支部工作与教学科研、人才培养工作紧密结合,创新支部工作载体,着眼解决问题、提升支部威望。今年3月底开展的党组织分类定级工作,共评定先进党总支5个、较好党总支17个,先进党支部103个、较好党支部226个、一般党支部15个、后进党支部1个。

(三)切实加强大学生党建工作。始终遵循“坚持标准、保证质量、改善结构、慎重发展”的方针,正确处理培养、发展和管理的关系,先后制定了票决制、公示制等各项党员发展工作制度,规范党员发展程序。近年来,学生党员发展呈现出工作有序、结构合理的态势,学生党员比例稳定在15%左右。重视入党后教育管理,创新教育培养机制,实施学生党员责任制工程和学生党员量化考核,加强日常行为表现的教育和管理,不断提高党员队伍整体素质。拓展学生党建工作阵地,2011年制定了《关于学生公寓党员工作站建设工作的实施意见》、《关于校级学生组织党员工作站建设工作的实施意见》,推进学生党建工作进公寓、进学生组织。

(四)组织开展党总支党建工作考核。以推进党总支党建工作规范化、制度化、科学化为目标,根据《浙江省高校党建工作考核评价办法(试行)》,制定了《党总支工作考核评价办法(试行)》。从2009年起,每年对党总支开展党建工作考核,按照党总支自评、党员群众测评、考核组考评的程序,坚持定性定量相结合,综合评定党总支党建工作,并将考核结果与评优评先、党员领导干部年终考核等挂钩,促进党建工作责任制的落实,切实把“述职述党建、评议评党建、考核考党建、任用干部看党建”的要求落到实处。

(五)扎实推进创先争优活动。紧紧围绕“育人成才先锋”主题,重点在服务学校发展、服务社会进步、服务师生成长成才三方面下功夫,在教工党员中组织开展“关爱学生、助推发展”行动,在学生党员中组织开展“求真知、强责任、作奉献”行动。推广了党支部“双创”、党员责任制工程、教工党员“三联系”、基层党组织和党员公开承诺、学生党员志愿者服务“1+1”和学生党员与困难学生“一帮一”等五项特色活动载体。在机关、后勤等党总支开展“服务示范窗口”创建活动,全面开展机关作风建设满意度评议活动。设立“创先争优爱心助学金”,中层以上干部带头捐助38.4万元。建立“创先争优闪光言行”展示评选信息库,有5名教工党员和1个教工党支部入选“省高校创先争优闪光言行之星”,并被省委教育工委推荐参加全省“月度创先争优闪光言行之星”展示评选。评选了10个党建工作示范点和十大育人先锋、十大成才先锋。

提高组织工作满意度是一项长期任务,尽管我们做了不少工作,取得了一定成效,但与省委组织部和省教育工委的要求以及师生的期望相比,仍有较大差距和进一步提高的空间。提高组织工作满意度工作不进则退,慢进也是退,各高校在提升组织工作满意度方面呈现出你追我赶的局面。我校要进一步解放思想,实事求是,大胆尝试和探索,完善选人用人机制,夯实基层组织党建工作,提高领导班子办学能力和治校水平,以良好的业绩赢得群众的信任,推进学校事业又好又快发展,努力开创组织工作新局面。



2011—2012 学年校级先进基层党组织(25个)

材料科学与工程学院党总支、经济与管理学院党总支、现代科技学院党委;机电工程学院办公室党支部、信息工程学院信息与通信工程党支部;材料科学与工程学院材料物理与化学学科教工党支部、质量与安全工程学院产品质量工程教工党支部、经济与管理学院教工行政党支部、理学院第一教工党支部、生命科学学院生物系教工党支部、机关人事处党支部、图书馆档案支部、后勤服务公司第二支部、直属单位工程训练中心党支部;机电工程学院学生2009级机电党支部;计量测试工程学院学生第

四党支部、信息工程学院学生第八党支部、光学与电子科技学院学生第一党支部、材料科学与工程学院第八学生党支部、质量安全与工程学院第四学生党支部、经济与管理学院08工商1党支部;理学院09、10、11级学生第一党支部、法学院经济法研究生党支部、量新学院第一学生党支部、现代科技学院电子党支部

2011—2012 学年校级优秀教工共产党员(20名)

孙卫红(机电)、赵晓东(计测)、高秋艳(信息)、周盛华(光电)、洪波(材料)、刘辉(质安)、丁卫明(经管)、杨艳(理学)、蔡冲(生

命)、张云(法学)、林国治(马克思与人文)、王鉴棋(外语)、李敏(艺传)、李一星(量新)、王晓东(体军)、张亮(科技)、顾佳隽(机关)、王佩(图书馆)、朱然(后勤)、苏开宇(直属)

2011—2012 学年校级优秀学生干部(20名)

赵叶蕾(机电)、胡建强(机电)、宣芳黎(计测)、李佳琦(计测)、刘汉(信息)、杨菁怡(光电)、钟川(光电)、杨大伟(材料)、孙戈(质安)、舒云(经管)、陈柯(理学)、侯婉莹(生命)、韩振(法学)、黄素君(马克思与人文)、文婷(马克思与人文)、何红霞(外语)、

邱月(艺传)、时新超(量新)、林丹(科技)、齐凯迪(科技)

2011—2012 学年校级优秀党支部书记(10名)

陈子立(机电)、包福兵(计测)、董前民(光电)、蔡玲丽(经管)、李璐雪(理学、学生)、韩宝瑜(生命)、张皓丹(法学、学生)、钱存阳(科技)、杜孙杰(机关)、杨芳(图书馆)

2011—2012 学年校级优秀党务工作者(3名)

王勤(经管)、欧阳九根(科技)、刘彬(机关)

中共中国计量学院委员会提高组织工作满意度整改工作方案

根据省委组织部反馈的“2011年万人评组工”民调结果,我校组织工作满意度得分虽然有一定提升,但高校之间排名下降幅度较大。为开创组织工作新局面,进一步提高组织工作满意度,根据省委组织部和省教委教育工委的要求,结合我校实际,经党委研究,制定本工作方案。

一、进一步深化对提高组织工作满意度的思想认识

组织工作满意度是检验学校全面工作的平台,是对学校各级领导班子统揽全局、团结民主是否具有战斗力的检验,是对学校各级领导干部是否具有战略眼光、发展潜力和工作能力的检验。提高组织工作满意度,既是党委的工作、也是行政的工作,既是组织部门的工作、也是其他部门的工作,既是学校的工作、也是各单位和各级组织的工作。学校党委结合组织工作满意度民意调查结果反馈情况召开专题会议,查找影响组织工作满意度的因素:一是校院两级班子对提升组织工作满意度重要性的认识还不够到位;二是有的干部缺乏锐意进取、勇于负责的精神,引领发展的能力有待提高;三是有一些关系教职工切身利益的问题尚未得到很好的解决;四是组织工作满意度的宣传力度不够,提升组织工作满意度的工作责任有待进一步落实。

为把提高组织工作满意度的压力转为事业发展的动力,推动学校各方面工作上新水平,针对存在问题,制定切实可行的整改方案,坚持举措有创新,宣传全覆盖,严格分解任务,层层抓好落实,实实在在地解决问题,使教职工充分认识到提高组织工作满意度目的在于推动学校科学发展、和谐发展、可持续发展。

二、主要目标

通过实施提高组织工作满意度整改工作方案,使学校各级干部在思想观念上有新转变,在改革创新上有新举措,在工作作风上有新改进,在服务科学发展上有新成效,使师生员工对学校组织工作、事业发展、民生问题等满意度在原来基础上有新提升。

三、工作要求

着力提高师生员工对组织工作满意度民意调查的知晓率、落实率、认知率、满意率。一是要通过情况通报会、民主恳谈会等形式,通报学校改革发展情况、干部工作和基层组织建设情况,注意听取他们的意见和建议,不断改进组织工作;举办“组工专栏”,突出宣传《干部任用条例》和有关规定以及创先争优中涌现的先进典型,坚决扫除满意度中的信息盲点和工作盲点。二是要分解任务,落实到部门,分解到具体人员,明确时间和要求。三是要通过问卷调查的方式,了解师生员工对组织工作满意度民意调查的认识是否到位。

四、工作举措

(一)重点推进八项工作

1. 党委召开会议专题研究,完善整改方案。
2. 修订选人用人相关规章制度。
3. 巩固中层干部竞争上岗和党总支公推直选工作成果,试点推进二级学院院长或副院长公推直选工作。
4. 坚持校领导接待日制度,充分发挥“校长信箱”作用。继续坚持校领导接待日制度,党委书记、校长带头,学校领导班子成员轮流,每月半天接待师生员工,及时解答提出的有关学校事业发展、选人用人等热点、难点问题,转变工作作风,提高工作效率。“校长信箱”要按照“事事有回应,件件有落实”的原则,认真做好问题的回复和解决工作。
5. 办好学校官方微博。开通学校官方微博,指定专人负责,进一步沟通群众、听取民意、解决问题。
6. 坚持与完善校领导联系点制度。继续坚持每个校领导都要联系部门和学院,做到全覆盖。领导班子成员要深入到联系的二级

学院和干部、师生中,去宣讲、座谈。

7. 普遍开展谈心谈话活动。领导之间、校领导和二级单位领导之间都要开展一次普遍的谈心谈话活动,通过谈心谈话,沟通工作、交流思想,努力促进和谐团结领导班子建设以及和谐校园建设。

8. 开展公开承诺为师生办实事活动。学校在前期征求意见的基础上,梳理出师生员工反映最为强烈、迫切需要解决的问题,排出3至4个突出问题列入学校重要工作日程安排,做到公开承诺、领导牵头、落实公示,并力争在上半年解决问题。

(二)以力争“四大成果”和“四大上升”为重点,以学校事业发展支撑组织工作满意度加强教学质量建设,着力提升人才培养水平。研究制定学校“本科教学工程”实施方案,有效实施产品质量工程、自动化专业的卓越工程师教育培养计划,积极申报卓越法律人才、卓越文科人才教育培养计划。进一步优化学科结构,统筹规划学科体系建设。提升科技创新能力,强化科技成果培育。优化省级科技平台的学科布局,加强内涵建设,集成优势资源,瞄准科技前沿和国家发展的重大需求,努力创造国家级重大重点项目的规模效应,确保科研经费总量和国家基金项目数量稳步增长。提高服务社会发展的贡献度,围绕社会发展和行业企业需要,大力推进科技成果转化和推广应用,增强引领和服务地方经济创新发展能力。力争“国家科学技术奖、国家教学成果奖、国家特殊需求博士培养项目、国家级人才”等四大国家级标志成果的重大突破,实现“专业排名总体上升、学科排名总体上升、学校排名总体上升、独立学院排名总体上升”等四大整体上升,全面提升学校办学质量和水平。

(三)强化“人才强校”战略,完善党管人才工作制度

牢固树立人才资源是学校第一资源的观念,切实把高层次人才引进工作摆在学校改革发展的突出位置。坚持以学科建设为龙头,以高层次人才队伍建设为核心,优化配置人才资源,充分发挥高层次人才对学校发展的主导作用。大力引进海外高端人才,培养国家百万人才、教育部新世纪优秀人才、国家级教学名师等拔尖人才,力争入选省“千人计划”。积极推荐申报国家级、省级各类优秀人才。加大教师出国进修访学力度。积极选派青年教师到国家质检总局“四大院”进修锻炼和合作研究。完善党管人才工作制度,健全人才工作运行机制,优化人才工作环境,形成尊重人才的和谐氛围,以事业吸引人才、留住人才。

(四)以基层组织建设年活动为重点,深化“育人成才先锋”创先争优活动

切实落实“基层组织建设年”的各项部署。紧紧围绕“强组织、增活力、创先争优迎十八大”主题,按照“抓落实、全覆盖、求实效、受欢迎”的工作要求,着重抓好党支部书记的选配,完善制度、健全机制,规范民主评议党员、“三会一课”等制度,建立党员党性定期分析制度。按照“学院强、党建强”的要求,深化支部建设创新活动,切实抓好党支部“工作创优、活动创新”,积极开展党建示范点的培育,挖掘典型、树立标兵,引导和促进党支部不断创新活动内容、方式和方法。组织开展“三优一先”、“十大育人先锋”、“十大成才先锋”、“闪光言行”等的展示评选活动,深入挖掘典型,宣传先进典型,引导党员立足岗位,建功立业。

(五)以党风廉政建设、领导作风建设、机关作风建设带动师德师风建设和学风建设

扎实推进反腐倡廉建设,认真落实党风廉政建设责任制,完善惩治和预防腐败体系建设。精心组织开展“领导干部创先争优示范行动”,以此作为领导班子思想政治建设的重要载体,推动干部增强政治意识、大局意识、责任意识、忧患意识,树立正确的权力观、事业观,切实做到履职为公。领导干部要深入基层,广泛调研,密切联系基层和师生员工,着力解决师生员工反映强烈的突出问题,努力创建“平安校园、和谐量院”。扎实开展机关作风评议活动,进一步转变工作作风,牢固树立基层至上的理念,打造务实、高效、清廉的机关干部形象。秉承“尚德乐业,博学善教”的教风,加强师德师风建设,贯彻落实《中国计量学院教师职业道德现实表现考核办法》,引导教师树立学生至上的爱心、追求真理的精神。秉承“励志笃学、求真诚信”的学风,进一步探索学风建设的有效措施,建立学风建设工作机制,形成全过程、全方位加强学风建设的良好氛围。

(六)创新中层干部培训方式,着力提升履职能力

认真落实《进一步加强和改进中层干部教育培训工作的实施意见》,制定中层干部集中培训年度计划,提供个性化、差异化、多元化的学习选择;积极探索中层干部集中培训形式,着力在提升效果上下功夫。注重加强青年干部培训,举办青年干部培训班,促使他们不断开阔思路,想问题、肯研究、干实事,增强改革的力度和实效,注重在实践中转变作风、提升履职能力。

(七)深化干部人事制度改革,健全干部考核评价机制

注重以德为先、坚持原则、实绩用人、群众公认的用人导向,把品德好、能力强、威信高的干部放在重要岗位上。建立健全中层领导班子和干部的考核评价机制,强化任期考核结果运用。巩固中层干部竞争上岗和党总支公推直选工作成果,试点推进二级学院院长或副院长公推直选工作。严格执行“五个严禁”、“十七个不准”、“五个一律”,严防干部“带病上岗”。加强对干部选拔任用工作的民主监督,认真落实群众的知情权、参与权、选择权和监督权,扩大选任干部过程中的群众参与度和工作透明度。

(八)深化校院两级管理,完善二级学院治理结构

按照建立现代大学制度的要求,实施以目标管理为核心、自主理财为纽带、责权利相统一的校院两级管理体制,进一步完善以党政联席会、总支委员会、教授委员会、教代会四位一体为主要内容的二级学院治理结构,规范决策运行机制,从而激发二级学院发展活力,推动各项事业的健康快速发展。各党总支要规范本单位中层干部的选聘,严格程序,提高干部选聘的透明度。

(九)进一步加强学生党建工作,严把学生党员发展质量关

提高学生党建工作的覆盖面和影响力,贯彻落实《关于学生公寓党员工作站建设工作的实施意见》、《关于校级学生组织党员工作站建设工作的实施意见》,着力解决党员工作站运行过程中出现的问题,切实抓出实效。逐步完善党员发展质量保障体系,组织开展近三年学生党员发展及作用发挥情况调研,把工作重点进一步转移到加强党性教育、提高发展质量上来。按照

“控制总量、优化结构、提高质量、发挥作用”的要求,严把党员入口关,促进党员数量与质量的统一。

(十)坚持以人为本,着力提升服务师生员工全面发展的意识

贯彻落实“教育以育人为本,以学生为主体;办学以人才为本,以教师为主体”的理念,切实促进师生发展,解决群众最关心、最直接、最现实的利益问题。主动关注学生的需要、全面服务学生的成长成才,提高学生创新能力和实践能力,服务学生就业、创业。充分尊重教职员工的主体地位,坚持公正、公平、公开的原则,做好项目申报、职称评审、岗位聘任、津贴分配等事关教职工切身利益的各项工,开展公开承诺为师生办实事,最大限度的调动广大教职员工的积极性、主动性、创造性。

(十一)进一步加强组织部门自身建设

以深化“讲党性、重品行、作表率”活动为载体,开展“一迎双争”主题活动,组工干部要始终把坚持公道正派作为立身之本和核心品质,始终坚持严谨细致的工作品行和心态平和的生活品行,努力提升选贤任能的识人本领,培养改革创新的进取精神。以高度负责、真抓实干、一抓到底的作风,为学校科学发展选干部、配班子,建队伍、聚人才。保持积极向上的精神追求,以组工干部的良好形象进一步提升满意度。

(十二)进一步强化组织工作满意度的宣传引导

举办组工专栏,突出宣传《干部任用条例》和有关规定;突出宣传开展组织工作满意度测评工作的重要意义;突出宣传学校党的建设和组织工作的重大改革、重大部署、重要经验;突出宣传创先争优中涌现的“党员育人先锋”、“党员科研攻关先锋”、“党员管理服务示范”等典型。拓宽宣传渠道,加强党建信息化建设,引导和鼓励各级党组织开办微博,建立网络党支部、党建微博群、QQ群,积极探索扩大党组织和党建工作网上覆盖的有效形式。

五、加强领导,落实责任

提高组织工作满意度工作由学校党委统一领导和组织实施。学校成立提高组织工作满意度工作领导小组,由党委书记任组长,校长、党委副书记任副组长,其他党政领导班子成员为成员。每位校领导作为自己分管部门和联系学院的联系人,负责联系学院的组织工作满意度宣讲。学校组织召开情况通报会、民主恳谈会,着力提高师生对组织工作的知晓度。

各党总支(党委)要结合“基层党组织建设年”各项部署,将提高组织工作满意度与本单位中心工作紧密结合,制定工作计划,统筹协调,合理安排,精心组织,狠抓工作落实,尽最大努力帮助本单位师生员工解决最关心、涉及切身利益的实事,真正让师生员工感受到提高组织工作满意度带来的新变化新气象。



围绕中心抓党建 抓好党建促发展

——材料科学与工程学院党总支

2007年建院以来,材料学院党总支全面贯彻和落实科学发展观,充分发挥基层党组织的政治核心和保证监督作用,牢固树立以学生为中心、以教师为主体、以制度为保障、促进学院和师生科学发展的思想,坚持教学科研并重,有力推动了学院健康快速发展。2011年,学院(党总支)荣获校党总支考核优秀单位、校年度考评优秀单位、科技工作优胜奖、学生管理工作优胜奖以及年度特色创新工作优秀奖、师资工作优秀奖单位等荣誉。

一、提升引领发展能力,学院创新水平显著增强

学院党总支紧紧围绕学校中心工作和“打造材料领域国内知名的研究教学型学院”的奋斗目标,引领基层党组织和全体师生创先争优,依托学院“国家磁性材料及其制品质量监督检验中心”、硕士授予权一级学科和省重点学科等平台,确立“建设大平台、实现大交叉、争取大项目、培育大成果”战略思想,坚持产学研并重,走科技强院、人才兴院之路,不断强化学科团队建设,凝练学科研究方向,提高科技创新能力,为浙江省经济转型服务。

通过努力,学院现有材料科学与工程一级学科,下设3个二级学科均具有硕士学位

授予权,其中省级、校级重点学科各1个。建有3个本科专业,其中省重点建设专业1个。学院师资队伍水平显著提升,现有专职教师46人,教授、副教授占89%,博士学历占98%。其中,国家标准化技术委员会委员2人、国务院特殊津贴专家2人、教育部新世纪优秀人才支持计划1人、省151人才第一二层次7人,省部级有突出贡献专家、省中青年学科带头人、省十二五重大科技专项专家各2人,省优秀博士后、省优秀教师各1人。2011年,材料物理与化学学科再次入选省“十二五”重点学科;学院科研经费达1048万元;获省科学技术奖、科技部重大国际合作项目各1项,其他国家省部级重大项目10项;发表影响因子大于9的高水平学术论文2篇,研究生在影响因子大于4的国外权威期刊发表学术论文2篇。学院获杭州市科技创新十佳高校院系称号。

二、紧扣育人中心工作,创新人才培养成效显著

学院党总支紧紧围绕“培养积极进取、人格完善,具有责任意识和创新能力的合格大学生”的育人目标,确立了“平安为先,‘严’字当头,‘爱心’开道,科学指导,促进学生全

面协调、可持续发展”的育人工作思路,坚持“为学生追求幸福生活提供帮助”的学生管理理念,积极探索党员示范“双导师”制的党建促育人工作机制和实践载体。同时以量院“一训三风”为基,以“创新超越”为魂,以“实践笃行,求真至善,健康和谐”为院训,培育师生超越、卓越的进取意识和精神,增强学生“材料以创新为本,固本则业兴,治学以民生为业,业勤则国昌”的使命感、责任感和紧迫感。

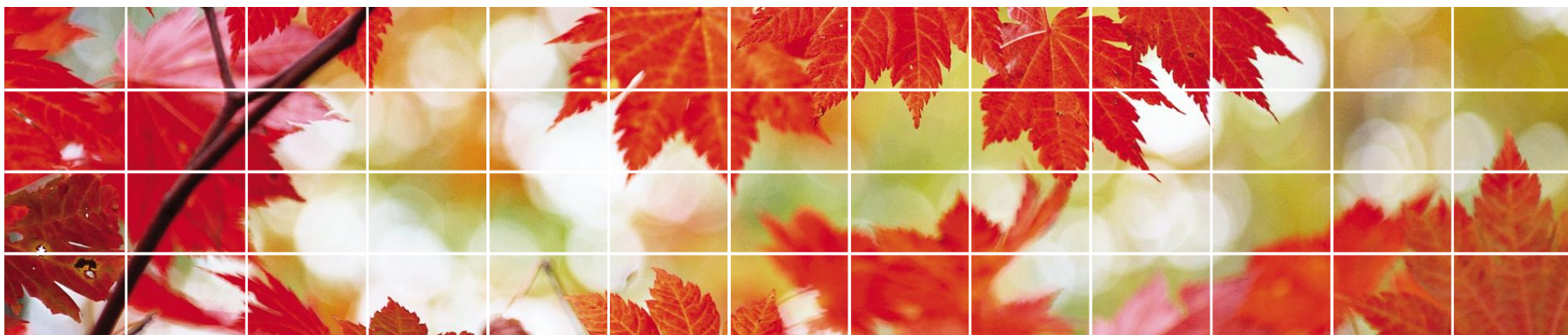
学院近三届毕业生就业率分别达到95%、98.89%和99.45%,研究生平均录取率26.3%,其中一半以上被985、211高校录取。近三年,学生先后获“挑战杯”竞赛国家铜奖,“节能减排”科技作品大赛国家二等奖、全国数模及数学竞赛一等奖等国家奖18项、省奖58项;学生以第一发明人申请专利4项。2011年,学生获国家级奖励10项,省部级奖励32项,以第一作者发表SCI、EI学术论文11篇,获省大学生科技创新项目立项3项、校院级学生科研项目立项42项。

三、以创先争优为抓手,“育人成才”氛围浓郁

在创先争优和基层党组织建设年活动

中,党总支紧密结合院风、教风、学风、师德师风建设,积极倡导和引导党支部、党员师生在助推学院科学发展和师生成才中,充分发挥战斗堡垒作用、先锋模范作用。要求教师追求学术真理,立足教书育人,将做学问和塑造人格融为一体;要求管理人员尊重知识、尊重人才,为师生发展提供最优质高效的服务;要求学生刻苦学习、慎思笃行、完善人格,学会做人,学会做事,做对社会有用的人。2012年,学院党总支荣获校级先进党总支称号,1个党支部被评为校级先进党支部,2位师生获校级优秀共产党员称号。此外,有7位党员教师先后荣获省“师德师风先进个人”、省高校优秀共产党员、省青年科技奖、省“三育人”先进个人、省教育系统事业家庭兼优型先进个人等称号。

“十二五”期间是学院推进转型上水平的关键时期,挑战与机遇同在。学院党总支将在“十八大”精神和校第二次党代会精神的指引下,进一步发挥政治核心和保证监督作用,强化基层党组织的战斗堡垒作用和党员教师先锋模范作用,继续紧扣中心,带领全院共产党员和师生员工奋力拼搏,开创材料学院发展新局面。



润物细无声

——经济与管理学院党总支

如果说高校育人应该是一个春风化雨的过程,那么,高校的基层党建是否应该有润物无声的境界?这不仅是我们思考的问题,也是我们正努力实践着的党建工作核心思路。

高校的核心工作之一是培养社会所需要的人才,而人才的培养必须通过教师来实现。基于这样的思路,我们把党建工作总体目标明确为:将“质量”与“标准”渗透于学院文化、学科建设、专业建设以及人才培养工作中,以人为本,巩固特色,实现师生互动,发展共赢。

经管学院党总支在学院发展的特殊阶段,兼顾目标多元化,多层次化的现实情况,做了一点有助于长期健康发展的工作。

一、领导能力系统提升

总支明确了学院领导的责任,最重要的关注三点:引领发展方向,设计管理制度,营造有利于创新、沟通、集体决策的氛围。

1、健全集体议事机制,提升集体领导水平。

近两年,学院进一步明确教授委员会、教学委员会、工会委员会的职责,严格履行相应的议事、决策制度。在日常工作中,务虚与务实相结合,形成集体决策机制。在涉及学院重要发展事项、关键发展事项上努力实现协同一致,共同聚焦学院长远发展。

2、健全学院培训机制,提升骨干领导能力。

继续深化各级培训机制,定期开展主题

讲座、专题研讨、专项调研。班子成员共计7人次参加了约800学时的专题业务培训,全院中层骨干管理人员有56人次参加了约500余学时的学习培训。学院的中层骨干逐步实现从“执行者”到“谋划者”的角色定位转变,增强主体意识,提升领导能力。

二、组织建设持续改进

结合学科特色,把持续改进思想融入日常组织建设工作中,使持续改进的思想逐步内化为学院教师的基本素养。

1、分类定级明目标

在基层党组织建设年活动中,认真研究各类党支部的情况,精心设计实施分类定级方案。将党支部分为教工学科性党支部、教工行政党支部、学生毕业班党支部、学生低年级党支部4类,明确各自工作重点。结合上级要求,分类确定各类党支部工作标准,确保评定依据客观,标准明确。按照各党支部服务对象的不同,分类开展群众意见调查,认真反馈调查意见。合适的标准,客观、全面的评价,并且把党支部评分与情况摸底结合起来进行定级定标,帮助各党支部明确建设目标和努力方向。

2、持续改进重成效

在创先争优活动中,教工党支部抓123工程:1个行动主题,2项主题活动,3个帮扶典型,工作重点明确。如:管理科学与工程党支部行动主题为指导学生电子商务竞赛,应用经济与科党支部主题为帮助青年教师提升

教学科研能力,行政党支部主题为困难学生关爱与帮扶。各党支部的建设重点都与工作结合紧密,并通过定期的评议发问题,持续改进,效果显著。

三、党员凝聚核心力量

总支工作紧密围绕学院的中心工作,如金融工程新专业建设、研究生首次招生等,在人才引进、教学团队建设、创新团队建设、大型项目突破等方面,充分发挥教工党员的作用,凝聚合力,加强科研团队、教学团队建设,努力提升教师的业务创新能力,推动工作取得突破。

在教学方面着力打造工商管理专业A类教学团队,财务管理专业B类教学团队,电子商务竞赛指导团队C类教学团队。在科研方面,2011年总经费突破500万元,创历史新高。在指导学生方面,依托党支部建在学科上的优势,以党支部、党小组为核心,成立5个指导委员会,带动广大教师在课后参与到学生的课外竞赛、社团活动当中,每年达到五、六百小时。

四、师生共育人文化

1、有感召力的学院氛围
学院精心设计、开放了教师“学术沙龙”,吸引广大教师的参与常规沟通之外的学术交流。通过电子显示屏实时播报、宣传学院各项工作动态,激发师生的主人翁意识。改版学院网站,增加师生、校友互动、学习资源共享等

多种栏目,提高网站的吸引力与关注度。

2、有温度的学院空间

为了让冷冰冰的办公楼变为方便师生交流的温暖空间,学院专门开辟了格致南楼四楼走廊建设学生文化墙,将历届毕业生、重要学生活动的图片上墙,供师生观摩。还在格致南楼三楼的连廊添置了桌椅,设置温馨转角,供师生休憩、交流之用。

3、有责任感的学院文化

党总支指导共青团学生会开展“公益在手 责任在肩”——经济与管理学院公益主题系列实践育人活动,让党员成为公益活动的先锋。近三年来,志愿者共开展各种形式的志愿活动近8500小时,党员志愿者年服务总时数均超2500小时。逐渐形成志愿帮扶传统,人人以参与志愿服务为荣,人人以奉献爱心为荣。

2011年12月经管学院志愿者大队荣膺“2011年度浙江省优秀志愿服务集体”称号,成为我校第一个获此殊荣的二级学院。公益在手 责任在肩——公益主题实践育人活动还获评中国计量学院第二届校园文化品牌。

春风化雨,润物无声,党建工作的成效一方面可见于那些显著的中心工作推动了少许,另一方面却只能通过那些师生当中逐渐形成的传统去感受和体味。经管学院党总支的党建工作也还需要在长期的坚持中不断传承与提升。

组织工作满意度民意调查工作问答

1.问:什么是组织工作满意度民意调查?

答:为贯彻落实胡锦涛总书记对组织工作提出的“让党满意、让人民满意”指示精神,提高选人用人公信度,经中央批准,中央组织部委托国家统计局从2008年起每年在全国31个省市区以及中央和国家机关、中央企事业单位开展组织工作满意度民意调查。我省于2008年开始,连续4年委托国家统计局浙江调查总队,开展以“万人评组工”活动为载体的组织工作满意度民意调查。调查范围覆盖全省11个市、90个县(市、区)和179个省直单位。调查对象涉及公务员、事业单位工作人员、企业管理人员、专业技术人员、离退休人员、乡镇(街道)干部、村(社区)干部等。2010年将民意调查覆盖到所有具有干部任免权的省直单位,高校从2010年开始以单位单列参加组织工作满意度民意调查。

2.问:开展组织工作满意度民意调查的目的是什么?

答:开展组织工作满意度民意调查,就是要全面了解和把握干部群众对组织工作和组工干部形象的真实意见和看法,找出并解决影响干部群众满意度的主要因素和存在的突出问题,逐步建立以群众为导向的组织工作评价体系,形成推进组织工作的倒逼机制,不断提高组织工作的科学化水平,进而提高选人用人公信度。

3.问:开展组织工作满意度民意调查有何作用?

答:干部群众对组织工作的满意度是衡量组织工作特别是干部工作让全党满意、让人民满意的重要尺度,是选人用人公信度的晴雨表,是改进组织工作的有力“杠杆”。开展组织工作满意度民意调查,把组织工作摆出来,由人民群众来评价,有利于组织部门和组工干部开阔视野、开阔思路、开阔胸襟。

4.问:如何正确理解组织工作满意度民意调查?

答:开展组织工作满意度调查,是以为人本、执政为民的新理念在组织工作当中的实践,是对执政党建设规律的一种探索,是群众工作方法在更宽领域、更高层次的运用,也是新形势下组织工作运行机制的改革与创新。组织工作满意度民意测评,其在表现形式上是对组织工作的具体评价,但实质上是对各级党委执政能力、执政水平和工作作风的全面考量,事关全局、影响深远、意义重大。

5.问:组织工作满意度民意调查工作的基本内容是什么?

答:组织工作满意度,是指人民群众对组织工作的一种综合反映和评价,包括对价值理念、制度设计、方式方法、工作成效、成员形象等的主观感受和情感体验。组织工作满意度民意调查方案委托统计部门制定并组织实施。调查主要是请调查对象进行4项满意度评价和19个分项评价。

4项满意度评价主要有:对干部选拔任用工作的评价,对防止和纠正用人上不正之风工作评价,对组工干部形象的评价,对组织工作的总体评价。第一项、第二项评价是针对目前比较受关注的两项具体工作的,即干部选拔任用工作、防止和纠正用人上不正之风工作,反映对这两项工作的看法;第三项评价是针对从事组织人事工作干部的,反映对我们这支队伍形象的总体看法;第四项评价是针对整个组织工作的,反映调查对象对组织工作的总体看法。

19个分项评价主要包括:对党组织、党员发挥作用的总体评价,对党组织和党员开展创先争优活动的评价,对本单位领导和本部门干部的评价,对干部人事制度改革效果的评价,对干部监督工作力度的评价,对组织部门推进人才工作成效的评价,对干部教育培训效果的评价,对从严管理干部工作的评价等方面的评价。

6.问:组织工作满意度民意调查如何计分?

答:组织工作满意度问卷中,分别设“很满意”、“满意”、“基本满意”、“不太满意”、“不满意”和“不了解”6个选项。其对应的分值如下:

选项	很满意	满意	基本满意	不太满意	不满意	不了解
分值	100	80	60	30	0	0

7.问:组织工作满意度民意调查工作是怎么进行的?

答:统计部门采用多阶段、分层、随机等距抽样的方法确定调查对象。统计部门到达样本单位后由调查员从单位人员名单中当场随机等距抽取调查对象。实施现场调查时,将调查问卷发给调查对象,调查对象匿名填写完毕后亲自放入问卷袋中并当场密封,由调查员回收。调查问卷统一交到统计部门进行汇总。这种方式能够消除调查对象的顾虑,并保证问卷的回收率。

8.问:为什么采取委托统计部门的方式开展组织工作满意度民意调查?

答:组织工作满意度民意调查,组织部门是被调查方,是“利益相关方”,如果调查工作是由组织部门自己来实施,可能会影响调查对象意见、看法的真实表达。为了避免既当“运动员”,又当“裁判员”,同时为了使调查对象毫无顾虑地接受调查、表达意见,组织部采取了委托的方式,由第三方来实施调查,主要是要保持调查实施主体的中立性,从而保证调查结果的客观性和公信力。

9.问:为什么说组织工作满意度是密切党群干群关系的一条“纽带”?

答:组织工作满意度充分体现了组织部门立党为公、执政为民的宗旨观念。党的根基在群众,血脉在群众,力

量也在群众。密切联系群众,是党长期以来形成的优良传统;良好的党群关系,是各项工作顺利推进的基本保障。党群之间既需要相互理解,更需要相互沟通。开展组织工作满意度民意调查,就需要各级组织部门牢固树立宗旨意识,增强群众观念,坚持群众路线,着力解决好群众关心的热点难点问题,密切党群关系、凝聚民心,进一步扩大党内民主。

10.问:组织工作满意度调查问卷中的“本地区、本部门”具体指哪里?

答:在组织工作满意度调查问卷中,有的题目在设计上明确提出是“对本地区、本部门的评价”,有的题目则没有明确,诸如“您对所接触到的共产党员发挥作用的评价”、“您对干部人事制度改革效果的评价”、“您对加大干部监督工作力度的评价”、“当前选人用人上不正之风的突出表现”等等,看起来是对社会现象或问题的看法,但在统计和反馈时都作为对本单位情况的反映,指的都是我们学校的组织工作情况,而不是对社会的泛泛评价。

11.问:《组织工作满意度民意调查问卷》样表如何?

《组织工作满意度民意调查问卷》涵盖的内容比较多,共有4个打分评价指标和19个分项调查,这里选取4个打分评价指标样表供参考。

对组织工作和组工干部的综合测评

B01 您对本地区、本部门干部选拔任用的情况(限选一项):

1. 很满意 2. 满意 3. 基本满意 4. 不太满意
5. 不满意 6. 不了解

B02 您对本地区、本部门防止和纠正用人不正之风的工作(限选一项):

1. 很满意 2. 满意 3. 基本满意 4. 不太满意
5. 不满意 6. 不了解

B03 您对本地区、本部门组工干部的评价(限选一项):

1. 很满意 2. 满意 3. 基本满意 4. 不太满意
5. 不满意 6. 不了解

B04 您对本地区、本部门组织工作的总体评价(限选一项):

1. 很满意 2. 满意 3. 基本满意 4. 不太满意
5. 不满意 6. 不了解

12.问:2011年我校组织工作满意度民意调查结果如何?

答:我校2011年组织工作满意度所测评4个方面的项目分值分别为:对干部选拔任用情况满意度的测评分为83.04分(全省为84.99分),对防止和纠正用人不正之风工作满意度的测评分为82.89分(全省为84.57分),对组工干部形象满意度的测评分为83.62分(全省为86.52分),对组织工作总体评价满意度的测评分为82.98分(全省为85.93分),虽然比2010年分别提高了6.23分、5.23分、2.56分、5.48分,但仍低于全省平均水平。



人民群众的评价,有利于组织部门和组工干部开阔视野、开阔思路、开阔胸襟。



组织工作满意度是改进组织工作的有力“杠杆”。



找出并解决影响组织工作满意度的各项因素,有利于形成推进组织工作的倒逼机制。



要通过公推直选等,实现党内民主与人民民主的有机结合,真正体现党员和群众的意愿。