

一单位一品牌

九江市党建引领推动工作争先进位

本报九江讯（全媒体记者余红举 通讯员邱亚峰、黄梦如）近日，由九江市直机关工委推送的中国移动九江分公司党建品牌——“小荷”，荣获首届全国机关党建品牌示范品牌，是全国20个优秀党建品牌之一。

今年以来，九江市直机关工委组织110个市直单位党组织认真对照《关于开展机关党建“一单位一品牌”创建活动的通知》要求，广泛开展“一单位一品牌”创建工作，着力打造措施实、操作易、效果好的机关党建品牌，以品牌“软实力”夯实发展“硬

支撑”。“电视剧《追风者》讲述的是20世纪30年代中国的金融暗战故事，在那个时期，我们修水县也曾有过一家工农兵银行……大家请看这张钱币，就是1931年在修水县发行的……”日前，九江市直机关“传承红色基因、谱写改革新篇”红色故事演讲大赛落下帷幕，以活动为牵引增强学习主动性在该市机关已成为常态。同时，该市各单位相继成立理论学习小组，依托“得YOUNG风华”读书分享、发改大讲堂、环保青年大

讲堂等，通过“小课堂”“每月一课”、干部大讲堂和行业沙龙等学习活动，将机关党建与业务工作紧密融合，精细化助推干部高质量增“素”提“能”。与此同时，该市坚持以赛促学、以赛提能，举办理论微宣讲比赛和“青春心向党、奋进新征程”市直机关青年理论学习成果展示比赛，开展党建案例评选，引导广大党员提升理论指导实践能力，凝聚发展共识，推动各项工作争先进位。

九江市坚持把党建引领推动项目建设

摆在高位谋划，持续擦亮“项目攻坚红色先锋”实践活动，创新开展“企业帮扶红色先锋”实践活动，引导市直机关单位党组织全面优化服务软环境，助推全市重点项目建设提质增效。扎实开展“改作风、强担当、优服务、抓落实”专项行动，深化“夫妻同上廉政课，共树勤廉好家风”专题“一堂课”活动，扎实开展政治家访，强化“八小时之外”监督管理，以钉钉子精神纠“四风”、树新风，营造干事创业良好氛围，形成推动发展强大合力。

八个实质化解行政争议典型案例发布

本报讯（全媒体记者李芳）行政争议化解一头连着群众，一头连着行政机关，是衡量法治进步的“晴雨表”。近日，省法院发布了八个实质化解行政争议典型案例。类型涉及行政给付、行政许可、行政协议、行政登记、行政处罚、行政复议、不履行法定职责等方面，内容涵盖见义勇为、婚姻家庭、退役军人权益保护、征收补偿、建设工程发包、资产收购等领域。

八个典型案例分别为：杨某诉某县人民政府行政给付案；李某诉某市自然资源局行政许可案；王某诉某镇人民政府行政复议案；李某诉某市自然资源局行政复议案；王某诉某市自然资源局行政复议案；王某诉某市住房和城乡建设局、某市人民政府行政处罚及行政复议案；某实业公司诉某市人民政府不履行法定职责案。

其中，对“杨某诉某县人民政府行政给付案”，人民法院充分利用府院联动机制，汇聚市、县、乡三级合力，对因见义勇为致伤的人员给予待遇上的充分保障，进一步弘扬了中华民族传统美德和社会主义核心价值观，有助于激发全社会向上向善的正能量，取得了政治效果、法律效果和社会效果的有机统一；对“王某诉某县民政局行政登记案”，人民法院摒除就案办案、机械司法思维，在依法查明案件事实的基础上，正确贯彻落实“两高两部”《关于妥善处理以冒名顶替或者弄虚作假的方式办理婚姻登记问题的指导意见》，及时向民政部门发送司法建议，促使民政部门自行启动纠错程序，维护了婚姻登记秩序和当事人的合法权益，节约了行政成本和司法资源；对“王某诉某市自然资源局、某市人民政府不履行法定职责及行政复议案”，人民法院与司法行政机关站稳人民立场，运用“诉复衔接”机制，强化部门联动、凝聚工作合力，以解决当事人实质诉求为导向，充分发挥主观能动性，因案施策、精准发力，运用法治思维和法治方式实质性回应当事人的合理诉求，通过“一事调”实现了“多案消”。

建立机制 摸清家底 峡江加强革命文物保护利用

本报峡江讯（全媒体记者李歆 通讯员王晓文、陈福平）12月16日，一场主题为“峡江会议铭千秋”的革命历史音乐舞蹈情景剧在峡江县巴邱小学精彩上演。这场由该县博物馆组织编排的情景剧已在全县各中小学校巡回演出12场，观看学生近万人。

近年来，峡江县坚持“保护为主、抢救第一”的原则，以弘扬革命精神、赓续红色血脉为主线，全力做好革命文物保护利用工作，让革命文物成为弘扬革命传统、传承红色文化的活教材。

为摸清革命文物家底，峡江县组建了革命文物普查队伍，细化工作任务，举办普查培训班，全面开展革命文物资源普查。目前，全县登记备案不可移动革命文物21处、可移动革命文物279件（套），珍贵红色标语26条。为保护好革命文物，该县将红色遗址保护经费纳入财政预算，投入3000万元用于峡江会议旧址等重点文物的环境整治与陈列布展，投入1000万元对乡村革命文物点进行抢救性维修。同时，建立革命文物常态化保护机制，落实责任包干制度，安装安防监管设施，在每个文物点配备文保员和讲解员，切实把革命文物保护好、管理好。

为让革命文物“火”起来，该县采取“线下+线上”相结合的方式，设立红色讲堂，邀请党史专家讲课，并推出虚拟展厅、云展览、云讲解等服务，在网上展示推广峡江革命故事和文物，满足群众多元化需求。今年，该县共举办红色研学、红色讲座、红色故事汇等活动160余次，参与群众8万余人次。



多彩校园



▲ 12月12日，宜黄县凤冈镇第一小学科普趣味课上，小朋友们正在观看仿生机器狗表演。宜黄县常态化开展“科普大篷车”进校园活动，让小朋友们近距离感受科技的魅力。 特约通讯员 朱海鹏摄

▲ 12月6日，德兴二中陶艺社团，孩子们在美术老师的指导下体验陶艺彩绘技艺，感受陶艺彩绘的魅力。 通讯员 程子华摄

新余学院 打好人才引育攻坚战 集聚改革发展源动力

本硕博均毕业于厦门大学的苏江滨博士，原是江苏一所大学的正高级实验师，科研成果丰硕，授权国家发明专利16项，受新余学院人才政策吸引，毅然决定来新余发展。95后年轻博士许鑫，今年6月从山东大学博士毕业后即签约入职新余学院，踏上教学科研之路。

是什么原因让苏江滨博士、许鑫博士相中新余这座城市，来到新余学院这所地方本科院校？这背后，是学校全面推进人才强校战略、“校地企”合力引育人才的效应显现。2023年12月，新余学院第二次党代会召开以来，学校人才引育实现数量和质量“双提升”“双突破”，全校博士教师总数增长43%。新引进的高层次人才80%毕业于“双一流”建设高校，其中包括省级高层次人才4人、国家级高层次人才1人；柔性引进包括教育部长江学者特聘教授领衔的团队等高水平团队3个。

强化顶层设计 全面推进人才强校战略

人才是发展之要、活力之源。学校党委书记伍复康说：“大学是一个创造性机构，人才是大学最核心的资源。一所大学如果在未来成功了，一定是因为今天重视人才。”

学校把实施“人才强校”战略作为引领高质量发展发展的抓手，全方位、多层次、整体性谋划推进人才引育工作。学校编制人才队伍建设五年规划和年度人才引进计划，出台高层次人才引进工作管理办法、校领导联系服务高层次人才人才等制度文件。充分采用年薪制、项目合作、兼职聘用等多种模式柔性引进高层次人才。对特殊人才实施“一事一议、一人一策”，加速人才政策落地，积极打造人才引进工作的“强磁场”。

上下同欲者胜。学校打响人才引育提速攻坚战，坚持党对人才工作的全面领导，成立由学

校党委书记和校长担任组长的人才工作领导小组。建立“定期推进会”和“约谈”机制，及时解决引才工作中遇到的各种难题，将人才引育作为二级学院年度考核、述职评议和“揭榜挂帅”考核的核心指标，向全校发出人才引育任务书；建立校院联动、部门互动的引才机制，线上线下双线驱动，刚引柔引相结合，海内外广泛宣传；打破“坐等客来”的传统观念，校领导、二级学院负责人主动走出去，足迹覆盖上海、南京、武汉、长沙、合肥、西安、大连、广州等地高校和科研机构。

服务产业需求 “校地企”共引共享人才

围绕江西省“1269”行动计划和新余市“6313”行动计划，学校将人才引育工作与服务地方产业需求结合起来。新引进的王水湖博士研究方向为钙钛矿太阳能电池，许鑫博士研究方向为金属卤化物材料，他们的研究方向均与新余市锂电新能源重点产业高度吻合。毕业于北京科技大学的博士宁旭，研究方向为硅钢、冷轧汽车用钢，契合新余市装备制造重点产业链的技术需求。“能回到家乡，又能发挥特长，真的很值得。”刘家敏是新余本地人，天津大学光学工程博士，他研发的横场尺寸转换器突破了光子集成平台器件互连效率低的瓶颈。

新余市以新余学院为试点，积极探索“校地企”合力引进高层次人才机制，充分发挥校地企双方在编制、待遇方面的政策叠加优势，实施“校地企”人才共享计划，着力提升新余市对高层次人才吸引力，帮助企业集聚一批高端人才。用于校企共引共享人才的编制，从新余市高层次人才专项编制库中统筹安排，不占用编制落户试点单位编制。

李建敏、罗鸿志，来校前在大型企业、国

家级工程研究中心从事研发工作，具有丰富的实践经验，获得省级高层次人才称号。入职学校后，地方为他们解决了后顾之忧，让他们更安心从事研发工作，继续为新余的产业发展贡献力量。

学校与新余市委组织部等部门合作，延请政府、企业的高层次人才参与学校教育教学工作，今年共有新余市大数据中心主任习建军博士等8名高层次人才，面向全校学生开设5门公共选修课，新余市委组织部副部长林爱红博士等多名高层次人才来校开展“工博士大讲堂”。

聚焦学科建设 突出精准引才按需引才

“学科是办学的核心支柱，人才是学科的关键要素。”新余学院院长徐志麟表示，学校要在2030年前后实现硕博目标，必须加大学科带头人和高层次人才引育力度，冲击更大更多的教学科研成果。

根据学科发展目标和“2+3+N”学科布局，学校有针对性地引进学科带头人、学科团队和急需紧缺人才。根据《新余学院学科特区建设实施办法》，对列入学科特区的学科，实施特殊的人才支持政策。学校“2+3”优势学科和特色学科人才引进计划占总数计划的三分之二以上。学校通过柔性引进3个高水平研究团队，使能源动力、机械、智能制造3个学科人才队伍结构进一步优化，带动现有人才成长，有效提升学科建设水平。

学校按需设岗、按岗引才，设置特色专家岗、学科带头人、学术带头人、学术骨干、学术储备人才和其他博士（后）或行业领军人才六个层次岗位，制定针对不同岗位的聘任考核任务，根据考核任务明确薪酬、安家费、科研启动经费、科研团队建设支持等引进待遇。

坚持引育并举 构建“近悦远来”人才生态

学校高度重视在职教师培养，实施教师综合素质提升工程。有计划地组织引导在职教师攻读博士学位，支持在职教师赴名校做博士后研究或访学。目前，学校共有70余人在攻读博士学位，今年有2名博士后进站深造后顺利出站，继续支持1名博士进站提升，支持3名博士赴北京大学等名校访学。

学校分类型、分层次开展形式多样的教师培养培训活动，2024学年，全校接受各类教学培训的教师884人次。鼓励教师到企业挂职锻炼，2024年新增加近百人通过“双师”认定。根据教学工作需要，聘用企业教师60人。做好青年教师导师制，为每一名新进教师配备一名副教授或教授担任导师，帮助青年教师快速适应高校教学、科研工作，提升业务能力。

深入实施“天工学者”“天工青年学者”“天工金牌教师”人才支持计划，遴选学术基础扎实、在学科领域崭露头角的中青年教师，通过给予人才专项津贴、优先项目支持等措施重点培养，为优秀人才铺路搭桥。

“引进人才只是完成第一步，还必须做好关爱人才、服务留人这篇大文章。”学校人事处处长彭佳表示，学校不断完善人才服务体系，从关注人才的关键小事做起，积极做好人才的人权入编、人才认定、待遇兑现、周转用房、手续协调、配偶安置、子女就学、人才项目申报等工作，让各类人才更有归属感。今年以来，学校装修人才公寓51套，解决高层次人才周转用房问题。以“午餐有约”“学术沙龙”等方式，搭建人才互动交流平台。“心贴心”的服务获得普遍好评，实现全年高层次人才“零流失”。

江训艳和吴磊，一个在职攻读学位返校工作的博士，一个近年新引进的博士，两人在今年双

获国家自然科学基金立项资助，这对年轻的博士夫妻在新余学院找到了栖息的“梧桐树”。

激发人才动能 释放人才价值

人才之道，贵在用之。为让各类人才有用武之地，学校大力推进科研平台建设。今年6月，学校联合江西理工大学、九江德福科技公司申报的“动力电池及材料江西省重点实验室”获批组建，该实验室聚集了包括34名博士在内的一批高层次人才，致力于解决动力电池及材料领域的关键技术问题。

学校积极支持组建科研和服务团队，让新引进人才在“抱团作战”中尽早发挥作用。今年引进的余小刚、赵瑞、罗梦琼3名博士与郭国谊副教授，组建工程材料设计与开发科研团队，面向地方装备制造行业中工序数控化、设备数字化、应急产品智能化的发展需求开展研究。

余创博士今年入职新余学院后，加入陈泉教授领衔的材料表面强化及增材制造科研团队，聚焦装备制造中材料表面强化技术及增材制造开发领域，开展基础、关键技术、评价方法等研究。刘娟博士曾在世界500强企业从事机器人打磨系统的研发工作，今年入职学校后，加入张宝博士领衔的科研团队，开展工业机器人高效智能打磨、机器人视觉检测技术等相关研究。以今年柔性引进的团队为支撑，学校组建“智能制造产业技术研究院”，在建筑业数字化转型方面开展深入研究。

曾祥明博士与今年新引进的苏江滨博士共同指导学生完成的作品“基于温控系统和动力计的斯特林发动机输出特性研究”，在刚刚结束的第十届全国大学生物理实验竞赛（创新）决赛中，获热力学第二定律命题类研究一等奖，成为该赛事中获全国一等奖的唯一一所地方本科院校。（李君华 熊剑书 洪云）