

(上接第3版)人、打造一流队伍、建设高峰学科等“八项任务”，全面增强办学治校本领。上述八个方面，是一个统一的有机整体，只有原汁原味学、结合实际学，方能深刻领会要义、准确把握实质。

我们要积极营造精准贯彻落实党代会精神的良好氛围。各级党组织要加强组织领导，精心谋划部署，立足当前，着眼长远，围绕主题，总揽全局，兴起学习贯彻党代会精神的热潮。校院各媒体要发挥各自优势，开辟专栏、专版，总结推广典型经验，形成良好舆论导向。组建宣讲团，制定宣讲计划，准备宣讲提纲，有计划组织宣讲，帮助全校师生员工准确理解和把握党代会精神。全校党员干部特别是领导干部要带头学在前、用在前、落实在前，以党代会精神为动力，切实提振干事创业的精气神，让思想创新、开拓能力与新的发展形势相适应，让担当务实精神、干事创业激情与肩负的使命责任相匹配，让自己真正成为建设“第一个南大”中的“第一人”。院系部处要以党代会精神为指引，敢于“压担子”、谋划“金点子”、闯出“新路子”，在创建“第一个南大”中率先建成“第一个院系”“第一个部处”，推动各项工作展现新气象、再上新台阶。

四、强化“三个抓手”，着力补短强弱

强化“高峰学科建设年”这个抓手，打开新天地。南大若要破解以次优地位争取最优人才、较小规模作出较大贡献、有限投入满足无限期待、先行优势助力后发先至、已有辉煌赢得持续辉煌等突出性问题，就必须紧紧抓住学科建设这个龙头，打好学科建设评估“翻身仗”。高峰学科倍增是硬要求，没有选择，没有退路，没有侥幸，既要心中有数，还要心中有谱，更要心中有招。唯有自加压力，与自己过不去，学科评估才能过得去。唯有把不可能变成可能、把有限可能变成更多可能，才能真正实现“以内涵一流支撑指标一流、以心中一流表征内涵一流”。实现“高峰学科倍增”的关键是以动力倍增促进能力倍增，以能力倍增推动绩效倍增。一是把好“方向盘”，“事辍者无功，耕怠者无获”。以追求卓越的初心激发动力、勇担责任的使命激增动力、同舟共济的氛围激活动力。二是牵住“牛鼻子”，通过谋准统筹，防止南辕北辙；通过资源优化，克服各自为政；通过高效执行，解决“既说得好，更做得好”的问题。三是奏响“奋进曲”，全力做好应对第五轮学科评估各项工作，实现高峰学科建设“四大目标”，在首轮“双一流”建设验收评估、江苏省优势学科中期评估中取得好成绩。

强化“国际合作突破年”这个抓手，开创新局面。目前我校国际合作水平和学校发展水平、国际合作地位与学校所处地位、国际合作能力与学校综合实力不相匹配，这已经成为建设“第一个南大”的突出短板和明显弱项。今年以“国际合作突破年”为抓手，重点就是以理念突破推动体制突破，以体制突破推动工作突破，以工作突破推动绩效突破，在解放思想中统一思想，变权宜之计为战略举措、变顺其自然为主动所为、变零打碎敲为综合发力、变项目合作为创办学院，推动领导体制、工作机制、运转模式的转变。创建中德法学院，争取2021年招生，形成本硕博一贯制办学新实体；以建设苏州校区为契机，积极推动与英国谢菲尔德大学联合共建高水平应用科学与工程学院，与芬兰赫尔辛基大学谋划共建创新学院。加强中外合作办学机构与项目建设，提升联合培养与双学位项目数量，设计启动一批留学生

硕士学位项目，打造“留学南大”品牌。重点推进高影响力的学术平台建设，构筑全方位开放办学新体系。

强化“治理能力提升年”这个抓手，回应新挑战。大学之间的竞争，在一定程度上就是治理体系和治理能力的竞争。推进我校治理体系和治理能力的现代化，说到底就是推进南大人素质、特别是南大干部素质的现代化。建设一支拥有牢固的制度自信、高度的制度定力、强烈的制度执行能力的高素质干部队伍，显得愈发关键、愈发迫切。“治理能力提升年”的重点就是聚焦干部执行能力的提升。一是聚焦系统治理能力的提升，科学划分校院（系）权力界限，确保职能到位，执行不留死角，实现治理主体从学校包揽向学校主导、校院共同治理的转变。二是聚焦依法治理能力的提升，加快健全以《南京大学章程》为核心的校内规则制度体系，让依法治理成为各级领导干部基本思维方式、处事方式、处事规则，实现治理方式从管控规制向法治保障的转变。三是聚焦综合治理能力的提升，健全以学术委员会为核心的学术管理体系和组织架构，充分发挥审计监督作用，深化“放管服”改革，鼓励和支持党外人士参与学校民主管理，切实发挥“两会”的桥梁纽带作用，探索构建多方参与、协同治理的扁平化管理模式，实现治理手段从单一操作向综合运用的转变。四是聚焦源头治理能力的提升，坚持问题导向、目标导向、绩效导向，按照“职能清晰、分工明确、精干高效、统一规范”的原则，完成学校党政管理机构改革，实现治理环节从事后处置向源头治理前移的转变。五是聚焦信息化治理能力的提升，深化信息化体制机制改革，加强南大特色“智慧校园”建设，深入推进基础数据标准、公共基础数据库、重点业务系统和网上办事大厅建设，着力消除信息孤岛，助力学校信息化综合治理能力的提升。

五、强化使命担当，完成“十大专项”

今年是“十三五”发展规划收官之年，任务十分繁重，必须集中精力、集聚资源、集成力量，高质量地完成建设教育部党建示范高校和全面落实学校第十一次党代会精神、编制学校“十四五”发展规划、开工建设苏州校区和推进南京教育高质量发展创新示范区建设、加强高峰学科建设、深化国际交流合作、提升治理能力与水平、拓展“第一资源”开发成果、创新科研管理机制改革、扩大“熔炉工程”建设成效、做好民生保障等“十大专项推进工作”，推动南大事业发展再攀新高峰、再创新辉煌。

以超前的战略思维，科学制定校“十四五”发展规划。成立专门工作班子，按照学校第十一次党代会描绘建设“第一个南大”的时间表、路线图和任务书，编制完成学校“十四五”发展规划。要深刻理解世界百年未有之大变局的丰富内涵，深入把握新一轮科技革命和产业革命发展规律，科学研判中国高等教育变革趋势，精准分析南大当下人才培养、队伍建设、学科发展、校园基础建设以及党的建设等方面的优势与不足、机遇和挑战，提出符合南大办学实际、面向未来发展需求、融入国家地方发展战略的一批重大工程、重大项目、重大举措。各院系要研究制定自身的发展规划，明确目标要求和行动举措。学校总体规划与系列子项目规划以及各院系的发展规划，要相互呼应，具有可操作性，既要“看得远”，更要“落得实”。

以强烈的机遇意识，开工建设苏州校区。“天予不取，必遭其咎；时予不应，反遭其殃”。建设苏州校区，是超常决策、超常速度、超常规划、超常投入的破局之举、开拓之举、振兴之举、跨越之举、

强身之举。全校上下要强化机遇意识，善于乘推波助澜之势、借如虎添翼之力、收锦上添花之效，把苏州校区打造成为学校发展的增长极、体制创新的试验田、擎天人才的集聚地、国家战略的服务区、高端国际合作的桥头堡、政产学研交融的大平台、南大理想的新寄托。根据学校事业发展总体规划，坚持“同等标准、错位发展、创新机制、世界一流”的理念，统筹协调好苏州校区与现有校区的功能分工，科学编制苏州校区校园建设总体规划，坚持智能化、生命化、人文化、集约化、国际化的定位，突出高品质、高特质、高颜值的追求，达成大气、宜人、养眼、适用的校园建设整体效果。建立“党的领导+南大特色+世界一流大学模式”的运行体制和机制，与世界一流大学创建联合学院，以“高端化+市场化+国际化”招聘一流师资队伍，争取2022年正式招生。完善《南京大学与苏州市人民政府全面战略合作暨南京大学苏州校区建设协议》的补充协议，争取上半年开工建设。稳步推进金陵学院转型提升。

以宽阔的民生情怀，全力做好毕业生就业工作。面对雪上加霜的就业压力，强化雪中送炭的大爱情怀。受新冠肺炎疫情和宏观经济下行的叠加影响，就业工作呈现“欲渡黄河冰塞川，将登太行雪满山”的严峻形势。既然我们选择了高质量充分就业的目标，“就只顾风雨兼程”，为毕业生提供精准化就业服务、精品化就业指导、精细化就业管理，助力毕业生高质量就业。面对千姿百态的就业需求，强化千方百计的精准施策。创新工作方式，提升网上就业服务能力，组织网上就业大市场、优化网上就业服务、强化线上就业和创业指导；拓宽毕业生就业渠道，积极引导毕业生参军入伍、补充教师队伍、到国际组织实习任职、增加深造机会、适当延长毕业生择业时间等。面对时空集中的就业特点，强化资源集聚的推进方式。分工负责、校院（系）联动、全员参与、主动作为，精心组织就业活动，及时掌握毕业生的就业心态和就业进展，帮助毕业生解决困难和问题。

以不懈的创新精神，推进学校各项改革。创新推进科研评价体系改革，认真贯彻《关于规范高等学校SCI论文相关指标使用，树立正确评价导向的若干意见》，破解“五唯”顽瘴痼疾。创新推进管理服务机构改革，制定南大机构改革实施方案，构建系统完备、科学规范、运行高效的机构职能体系。创新推进财务治理改革，贯彻落实《教育部关于全面实施预算绩效管理的意见》，加快实现预算和绩效管理一体化。创新推进以目标导向、任务导向、绩效导向的薪酬激励机制改革，完成宽带细分的薪酬体系建设，大力推进新任院长、系主任任期目标责任制，制定实施院系、机关部处、直属单位考核方案，让流汗者得实惠，让优劳者得优酬。

六、强化自身建设，提升党建水平

完善领导体制和机制。坚持不懈地贯彻党委领导下的校长负责制，坚持民主集中制原则，落实“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”程序，认真执行党委常委会、校长办公会和书记校长专题会议议事规则，建立和完善调研准备、意见表达、决定形成、制度执行、反馈调节、绩效考评、责任追究、学习提高等八项机制。

切实加强队伍建设。坚持解放思想用干部、用解放思想的干部，担当作为用干部、用担当作为的干部，公道正派用干部、用公道正派的干部。把培养选拔年轻干部作为确保学校事业薪火相传的战略任务，加快形成日常发现、动态

管理、持续培养的工作机制。实施干部素质能力提升工程，分类进行专题培训，补齐能力短板、填补知识弱项、消除经验盲区。深入贯彻落实“第一资源”开发大会精神，以“头雁工程”为牵引，以“擎天计划”等计划为支撑，深化卓越引领的人事制度改革，落实人才培养和引进责任制，完善与优化考核评价机制，建立健全院系人才人事工作日常考核指标与特色工作成效测评指标体系。推进党外代表人士队伍和党外干部梯队建设，启用“政协委员之家”和“统战之家”。落实离退休党支部书记工作补贴，继续推进教职工帮扶慰问、大病互助等暖心工程，推动“教工之家”建设，力争在江苏省和全国青年教师教学竞赛中取得好成绩。

夯实基层党建工作基础。打造南大基层党建“强基固本、守正创优、引领示范”三级动力体系，巩固提升“支部建设落实年”成果，推动教师党支部书记“双带头人”培育工作提质增效。深入推进院系级党组织“对标争先”建设，重点创建培育校级标杆院系和样板支部。加强部、校两级项目建设，做好第三批教育部党建示范高校申报工作。举办院系级党组织书记抓党建专题研讨班，定期举办院系级党组织书记论坛。强化院系党委实行党政共同负责制规范性和力度，加强对院系党政主要负责人的职责界定，提升政策执行水平。

坚定不移推进全面从严治党。认真贯彻《中国共产党问责条例》《党委（党组）落实全面从严治党主体责任规定》和《教育部直属系统领导干部插手干预重大事项记录暂行办法》，突出精准问责，规范权力运行。持续深化作风建设，坚持纠“四风”树新风。制定出台《南京大学关于加强政治监督的实施办法》，做实政治监督、做细日常监督。开展校内第三轮、第四轮政治巡察工作。建立中层以上领导干部廉政档案，组织开展“以案释德、以案释纪、以案释法”警示教育活动，防止“打着灯笼撞墙，拿着文件违纪”，提醒干部“干事可有个性，守纪不能任性”。精准运用监督执纪“四种形态”，抓早抓小，防微杜渐。在后勤服务集团党委和科技产业集团党工委设立纪委书记，制定《关于加强二级单位纪委建设的意见》。

确保校园安全稳定。强化风险意识、守住风险底线，用大概率思维应对小概率事件，时刻紧绷“安全弦”，思在眼前，虑在长远，行在当下，做到“不折腾”。目前，学校疫情防控仍处于紧要关头，要及时排除可能存在的漏洞漏洞，防止出现涌冒顶，守好“责任田”、护好“一校人”。今年也是“两个评估”叠加的敏感节点，极易引发社会舆论的关注热炒。要密切关注常规性风险点，比如意识形态领域、校园安全生产以及师德失范、学术不端等问题，做好提前防范，细化应急预案。

高原之上，高峰在望。当前“世界正处在百年未有之大变局”。这个“变局”不仅是时间的变局、空间的变局，更是机遇的变局、挑战的变局，我们既要有鉴往知来的历史感、优胜劣汰的危机感，更要有抢抓快抓的紧迫感和敢于担当的使命感，以继续赶考的心态、接力奔跑的状态、不懈奋进的姿态，抢抓战略机遇、与时间赛跑，拿出必胜信心、向困难宣战，增强竞争优势、同强者过招，汇聚强大合力、为发展赋能，增强“在南大，再大的事儿都不难！”的信心，更加紧密地团结在以习近平总书记为核心的党中央周围，深入学习贯彻学校第十一次党代会精神，聚力内涵式发展，着力高质量提升，出神入化“再奋进”、出类拔萃“收好官”，为建设“第一个南大”、推进“双一流”建设做出不平凡的业绩、作出不寻常的贡献、实现不一样的精彩！