

2025 年述职述廉报告

——人文学院党委书记 黄慧

2025 年，在学校党委坚强领导下，我坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真落实党委书记第一责任人职责，聚焦“把方向、管大局、保落实”，推动党建工作与学院中心工作同向发力。

一、履职情况

（一）坚持政治统领，抓实理论武装

严格执行“第一议题”制度和党委理论学习中心组学习制度，围绕党的创新理论、教育强国建设、意识形态与安全稳定等内容组织专题学习研讨；对学习成果坚持“清单化”转化，做到学习任务、整改任务、落实任务可追踪、可核验。坚持重大事项集体研究，严格落实民主集中制，重要工作会前沟通、会上充分讨论、会后跟踪督办。

（二）坚持党建引领，夯实基层组织

规范党支部组织生活，推动“三会一课”、主题党日、组织生活会和民主评议党员等制度落实到位。严把党员发展质量关，全年发展党员 27 名（学生 26 名、教师 1 名），培训入党积极分子 117 人，注重在学业突出、竞赛科研骨干、学生骨干

中培养发展。学院党建工作案例《“五红”聚力：构建高校党建工作铸魂育人一体化创新机制》获江苏高校党建工作创新案例三等奖并被《中国教育报》头版报道，形成可复制的工作方法与机制。

（三）坚持立德树人，守牢师德师风与育人底线

将师德师风作为教师队伍建设首要标准，健全师德师风建设责任链条，组织师德自查与警示教育，注重抓早抓小、以案促改，全年排查并稳妥处置师德苗头性问题 5 起，同步完善流程规范和风险防控措施。人才培养方面，聚焦学风建设与升学就业关键环节，并轨推动考研就业工作推进与激励办法，做实“一生一档”精准指导；2025 届毕业生就业率 96.3%，较往年平均水平提升 18 个百分点；2026 届确认报考 109 人、占比 33%，无一人流考。坚持一线工作，全年听课 16 次、召开学生座谈 5 次，常态化与老师们谈心谈话，推进岗位对接与访企拓岗，班子成员与各专业教研室形成协同推进机制。

（四）坚持底线思维，抓紧意识形态与安全稳定

严格落实意识形态工作责任制，全年开展分析研判 4 次，压实课堂、讲座、网站与新媒体阵地管理责任，完善“三审三校”等发布审核机制。完成学院网站改版，规划 8 大模块、31 项条目，规范信息发布流程，全年审核网站、公众号发布稿件 70 余篇，确保导向正确、内容规范。安全稳定方面，完善应急

预案与隐患排查机制，强化心理健康教育与危机干预，健全特殊学生“一生一策”台账，守住不发生系统性风险底线。

（五）坚持服务发展，统筹学科建设、人才与社会服务

把党建优势转化为发展动能，聚焦学位点建设与科研攻关，推进人才引育并举，全年引进高层次人才3名、1名骨干教师直晋教授；学院获批国家级、省部级项目4项（国家社科1项、教育部人文社科1项），省哲社成果奖三等奖一项。社会服务方面，组织师生深度参与“彭城七里”徐州文脉研究，相关成果获市级部门采纳；承办全市民政系统“三办”能力建设培训，提升学院社会影响力。校友工作方面，牵头成立连云港校友分会，举办本科办学20周年系列活动与校友企业专场招聘会，推动资源更好服务人才培养与就业。

二、落实全面从严治党责任情况

严格落实全面从严治党主体责任和书记第一责任人职责，强化班子成员“一岗双责”，把纪律建设、作风建设与业务工作一体推进。围绕重点领域开展廉政风险排查（涵盖评奖评优、岗位聘任、经费使用、就业转专业、校友捐赠等环节），明确风险点、责任人和防控措施。坚持重要节点廉政提醒、重点岗位谈话提醒，推动监督从事后纠偏向事前预防转变。对巡视巡察指出的问题，做到立行立改、举一反三、制度固化。

三、个人廉洁自律情况

本人带头执行中央八项规定及其实施细则精神，严格落实领导干部廉洁自律各项规定，公私分明、秉公用权，自觉接受组织和师生监督。严格执行“三重一大”集体决策制度，涉及职称评审、岗位聘任、绩效分配、评奖评优等事项，坚持规则先行、程序规范、过程公开，坚决抵制打招呼、拉关系等不正之风。按规定报告个人有关事项，本人及亲属不存在违规经商办企业、违规兼职取酬等问题。

四、主要问题与原因剖析

一是党建与业务深度融合仍有“末端不实”的问题。学院层面机制已建立，但在部分支部和部分团队中，仍存在把党建工作等同于活动安排、材料整理的倾向，围绕学科方向凝练、科研组织攻关、课程与育人质量提升等“硬任务”的嵌入不够。根源在于：融合工作的评价标尺不够聚焦“贡献度”，对“以党建促业务”的过程管理与结果检验还需再强化。

二是标志性成果的持续打造仍显不足。年度工作呈现多点推进，但“能代表学院、能持续放大影响”的拳头成果仍需集中力量培育。根源在于：资源统筹不够集中，跨团队协同的组织方式仍偏“各自为战”，对外传播叙事的主线不够鲜明。

三是人才队伍梯队韧性与青年成长支持仍需加力。高层次人才引进取得进展，但青年教师在稳定研究方向、形成连续成

果、承担核心任务方面还需要更强的制度供给与平台支撑。根源在于：对青年教师“全周期”培养体系还不够完善，考核与激励对原始创新、长周期成果的耐心不足。

四是意识形态与学生心理风险的前置治理仍需更细。阵地管理总体可控，但新媒体传播加速、学生压力源叠加，风险呈现突发性和扩散性。根源在于：风险识别更多依赖经验判断，数据化预警与常态化复盘机制仍需健全。

五、下一步工作打算（抓关键、求实效）

（一）用更硬的机制推动融合落地

以年度重点任务为牵引，把学位点建设、课程改革、科研攻关、师德师风与就业升学纳入“党委统筹、支部推进、项目承载、结果评价”闭环管理，明确支部和党员在关键指标上的责任清单，减少“活动化”“材料化”。

（二）集中力量打造标志性成果

围绕学院优势方向实施“重点项目、重点团队、重点成果”组合打法，推动跨专业、学科协同攻关；在咨政服务与地方文化研究上形成稳定产出链条，提升学院学术影响力与社会认可度。

（三）健全青年教师成长支持体系

推动导师制、同行评议与阶段性成果支持，优化评价激励，鼓励深耕学术、长期积累；通过平台建设、校地合作与校友资源链接，为青年教师提供更多真实课题与实践场景。

（四）把底线工作做在前端

完善意识形态风险和舆情处置流程，强化课堂、讲座、网络阵地联动管理；健全心理健康“筛查、预警、干预、复盘”机制，推动家校协同、部门协同常态化，守住安全稳定底线。