

河南理工大学“能力作风建设年”活动 简 报

第 19 期

校“能力作风建设年”活动领导小组办公室 2022年6月22日



破除痛点、攻克难点、修补漏点 机械学院扎实推进“能力作风建设年”活动

机械学院以“能力作风建设年”活动为契机，锚定学院高质量发展目标，聚焦突出问题，着力破解发展中的痛点、难点、漏点，扎实推进“能力作风建设年”活动走深走实走远。

一是破解科研能力不强问题，坚持对内协作共创与对外合作共赢并举

近五年来，机械学院科研经费从 300 万增长到 2000 万，虽成绩可赞，但还不足以匹配学科数量、在校师生体量“双第一”

的大院身份。面对发展的痛点，机械学院知不足而思进取，秉承“大院要有大的样子，大院要有大的格局，大院要有大的担当”理念，主动担当作为。对内打破学科壁垒、系（部）壁垒，执行“人人进团队”决策，整合资源、优化配置，新组建 18 支科研团队，增设 5 个院级研究所（原设 7 个），不仅大幅提升了科研能力，也形成全院教职工协作共创的新局面；对外则实施“走出去”与“请进来”策略，积极推进校企融合，先后与天海汽车电子集团股份有限公司、万方集团精密制造有限公司、焦作市民鑫中医院开展产学研合作交流，打开了校企合作共赢的新格局。

二是破解考核管理不足难题，坚持对上量身定责与对下正向激励同行

机械学院现有 6 系 1 部 1 中心的教学机构和 4 办 1 中心的服务机构，管理的计划、组织、领导、控制功效和考核的“指挥棒”“风向标”“助推器”作用发挥不足始终困扰着学院的发展。为此，机械学院在建强领导班子，制修订《学院中层干部选拔任用管理办法》《系（部）年度考核办法》《学科（群）经费管理与绩效考核办法》等规章制度基础上，勇于攻坚克难。对上，坚持问题导向、目标导向、结果导向，签订系（部）年度目标责任书，并根据系（部）实际，有量化、有标准的差异化设置考核目标，层层传导压力，压紧压实责任，切实打通管理的“最后一公里”；对下，则坚持“扶优扶特、效率优先、需要为重、考核为王”的工作思路，对教职工绩效考核进行量化积分，确保按劳分配、优

劳优酬、奖勤罚懒、激发活力，充分调动起每个人工作的积极性、主动性和创造性，变压力为动力、化能力为效力，形成了“千斤重担人人挑、人人身上有指标”良好局面、营造了“想干事、能干事、干成事”的良好氛围。

三是破解文化内涵不深困境，坚持顶层赓续传承与基层实践创新并进

机械学院历经 76 年的发展，文化建设积累了深厚的基础，然而，长期以来鲜有挖掘，未能形成文化品牌和发展合力。面对困境，机械学院没有选择逃避，而是凝心聚力主动出击，着力查漏补缺。在顶层设计上，坚持深挖细掘，赓续传承，积极构建文化体系——塑造了“仁爱、尽责、严谨”的行为文化，打造了“温馨、高雅、舒心”环境文化，锻造了“公开、公正、公平”的制度文化，铸造了“风清气正、求真务实、积极主动、追求卓越”的精神文化。在基层实施上，坚持群策群力，实践创新，积极打造“文化墙”，开辟“MPE”空间，形成了“一廊一特色，一墙一风景”的文化空间布局，达到了“面面墙壁会说话，版版图文能育人”的文化宣传效果，既增进了广大师生爱校荣院情结，又增强了广大师生对学院文化的认同感、自豪感，切实实现了为学院高质量发展提供价值引领和精神支撑的文化建设目的。

送：校领导

发：各二级党委、党总支，校属各单位、附属医院
