

新修订的《安徽省科学技术奖励办法》正式施行——

为创新“撑腰” 让成果“落地”

■ 本报记者 田云泽

3月，春风送暖，江淮大地的“创新土壤”也迎来了一场及时雨。新修订的《安徽省科学技术奖励办法》(以下简称《办法》)正式施行。这份沉甸甸的政策文件，不仅是对科研工作者的“高规格”致敬，更是一份旨在激发全省科技创新活力的“行动纲领”。

科技奖励制度是激励自主创新、激发人才活力的重要举措。新增青年科技创新奖、重大科技成就奖、技术发明奖……这些修订细节，正在为安徽的高水平科技自立自强注入新动能。

为“青苗”设赛道
构建全周期激励

“过去青年科研人员常因成果积累期长、奖项门槛高而‘被边缘化’，现在有了专属赛道，就像给‘青苗’开了‘快车道’。”省科技厅相关负责人如此形容《办法》中最直观的变化——新增青年科技创新奖。

据《办法》，该奖项每年评选不超过10名45周岁以下、在皖工作的青年科技人才，填补了省级科技奖励中青年个人荣誉的空白。这意

味着，那些在实验室里熬夜盯数据的年轻面孔，有了更快脱颖而出的可能。奖项聚焦“在科技前沿取得重要发现”“在关键核心技术研发中突破瓶颈”的青年人才，与“重大科技成就奖”形成梯度衔接，构建起覆盖科研全周期的荣誉体系。

与面向未来的“青苗奖”相呼应，《办法》还保留了代表至高荣誉的“重大科技成就奖”，并增设“技术发明奖”，与原有的“自然科学奖”“科学技术进步奖”形成梯次衔接。从初出茅庐的青年才俊到功勋卓越的专家，一个覆盖科研人员全生命周期的荣誉激励体系已然成型。同时，三大核心奖项每年授奖总数被严格控制在300项以内，特等奖仅授予“特别重大”的成果。

让“市场”与“学术”
为创新成果“把脉”

《办法》另一项重大改革，是将实行多年的报奖方式由“推荐制”调整为“提名制”，且明确规定不受理自荐。

“这不仅仅是名称的改变。”省科技厅相关负责人表示，“提名”更强调学术认可。申报者必须凭借真

正的学术影响力，获得专家、学者或主管部门的认可与“背书”。更重要的是，提名者要对材料的真实性和准确性负责，权力大了，责任也更重了。

值得一提的是，《办法》还明确提出建立覆盖各学科、各领域的动态评审专家库，并“适当提升企业专家的比例”。这意味着，未来一项技术是“实验室里好看”还是“市场上好用”，来自产业一线的声音将有分量，让“市场”与“学术”共同为创新成果“把脉”。

公平公正是科技奖励的生命线。此次修订对监督力度的加强堪称“史上最严”。

《办法》明确设立监督委员会，对提名、评审和异议处理工作全程监督；所有相关信息向社会公示，接受公众“围观”；实行科研诚信审核制度，对存在失信行为的个人或单位“一票否决”。为防止“圈子文化”，还设立了回避制度，评审专家与候选人有重大利害关系须回避。

阳光透明
让“纸上荣誉”变“真金白银”

“阳光是最好的防腐剂。”省科

技厅相关负责人在解读时强调，从形式审查到初评、专业评审、综合评审，当每个环节都向社会公示，接受“异议”与“监督”，公平公正才有了真正的保障。

除了程序上的公正，《办法》还带来了实实在在的“获得感”。政策明确：省科学技术奖奖金归获奖个人、团队成员所有，依法免纳个人所得税。过去，获奖奖金如何分配、是否纳税，常常是科研团队内部“不好意思开口”的话题。如今，政策明确说透：荣誉归团队，奖金归个人，国家不收这笔税。这意味着，获奖者拿到的每一分钱，都是实实在在的获得感，团队内部的分配也更清爽、更透明。

为创新“撑腰”，让成果“落地”。《办法》还鼓励社会力量设立科学技术奖，激发社会各方支持科技创新的积极性，但明确规定不得收取任何费用，确保奖励的公益性和纯洁性。

《办法》的出台只是第一步，关键在于落地见效。据悉，省科学技术厅正在抓紧修订《办法》实施细则，将通过细化政策，让制度设计转化为可操作的具体举措。

我省首个技术经理人实验班开班

本报讯 3月15日，由科大硅谷公司和合肥工业大学联合设立的安徽首个技术经理人创新实验班开班。实验班突破传统课堂边界，将学历教育嵌入产业一线，通过“真项目、真参与、真落地”的实战化培养，为科技成果转化输送具备复合能力的“六边形战士”，率先响应专业、产业、职业、就业“四业融合”新趋势。

技术经理人创新实验班开班仪式上，颁发了首批技术经理人导师聘书并发布《合肥工业大学技术经理人能力培养框架》。“我们的课程不是坐在教室里上完的，学生必须有6个月到1年的时间，扎进企

业深度实习。而且，这种实习不是挂名，必须要真项目、真参与、真落地。”合肥工业大学经济学院副院长时省说，希望通过3年系统化训练，让学生实现从理论学习到实操能力的闭环，具备技术经理人所需的复合能力。

值得一提的是，实验班的招生设置了动态遴选机制。面向全国统考录取的金融类硕士研究生开放，入学后自愿报名，由学院教师与行业导师组成评审组，依据兴趣意愿、前期基础与综合素质进行二次筛选。首期规模22人，强调过程考核与柔性退出机制。

(刘小容)

滁州扎实推进满意消费环境建设

本报讯 消费是经济循环的关键环节，维权是守护民生的重要防线。近年来，滁州市围绕“共筑满意消费”环境建设，锚定普法宣传、维权共治、消费赋能三大方向，为享城消费市场高质量发展注入强劲动能。

释法润心，绘就全域普法新格局。该市多措并举搭建普法经纬，在网站、传统纸媒发布图文版消费提示。聚焦虚假直播宣传、网购货不对板等民生关切，运用抖音、公众号、视频号等载体，精心打磨20余部消费维权微视频课堂，匠心打造12期《滁消说法》短视频栏目，让维权知识传得开、“活起来”。

协同共治，凝聚维权联动新合力。该市深化多元共治体系，消保领域家装专委会以实际行动彰显建筑装饰领域维权效能，消费领域民生计量专委会将“公平砝码”嵌

入基层。深挖本土文化资源，以“共情促让、明理知让、协商互让”理念，设立消保维权“让泉工作室”，汇聚多方力量筑牢消费安全屏障。

精准施策，激活市场消费新动能。该市相关部门出实招、办实事、求实效，为区域消费环境安全有序、蓬勃向好保驾护航。织密社会监督网络，邀请人大代表、政协委员、志愿者及新闻媒体，深入食品生产企业、医疗美容机构等开展“你点我检”“你点我察”消费体验活动；通过线上问卷、实地走访等形式，开展银行业服务消费调查评议，为优化金融消费环境提供有力支撑。2025年“3·15金秋购物节”热潮澎湃，实现“消费惠民、文化润心”双重价值，触达消费者130万人次，助力参与企业销售额增长超20%。(胡文峰 黄欣亮)

六安提升“综合查一次”改革质效

本报讯 近年来，六安市将深化“综合查一次”改革作为优化营商环境的重要抓手，通过统筹监管服务、强化监督保障、推动系统治理，有效破解重复检查、多头执法等难题，切实为企业发展营造更优环境，激活市场主体内生动力。

为破解涉企检查频次高、随意性大等问题，六安市坚持全市“一盘棋”统筹，积极推行包容审慎监管新模式。通过“风险+信用”精准画像、“指导+服务”柔性执法、“教育+培训”源头管理，将服务理念贯穿行政执法全过程。截至目前，市本级已公布第三批“综合查一次”联合检查清单，累计整合24个领域34项监管事项，推动涉企检查频次减少74%。

在强化制度保障方面，六安市着力构建“一揽子”监督保障体系，通过公开发布行政检查违法行为投诉举报电话，设立10家市政府

行政执法监督基层联系点、10家企业联系点，并聘用40名特邀行政执法监督员，推动行政执法监督工作向基层延伸、向企业贴近。全面推广应用行政检查管理系统，大力推行“扫码入企、亮码检查”，确保执法行为全程留痕、可溯可查。目前，全市累计创建检查任务899项，开展“亮码检查”724次，从源头上规范了行政检查权力运行。

此外，六安市坚持“一体化”协同推进，将“综合查一次”改革与规范涉企执法专项行动深度融合，常态化开展“问需于企、问效于企”。去年以来，市本级累计归集各类执法线索11万余条，重点核查223条，向纪检监察机关移交问题线索6件；通过随机抽查案卷8813件，及时纠正违法违规行为512件，总结形成典型经验做法53件、为民办实事案例56件，实现执法质效与企业满意度双提升。(黄雪彦 张瑜毅)

农技送地头

随着气温回升，宿州市埇桥区的238万亩小麦陆续进入返青和拔节关键阶段。

连日来，埇桥区农业农村局组织200多名农技专家和农业技术员深入田间地头查苗情、查墒情、查病虫害发生情况，现场把脉问诊开“药方”，指导农户科学开展春季小麦田间管理，为午季夏粮高产稳产夯实基础。

(张成伍)



安徽“绿电直连”征求意见

鼓励民营企业参与项目投资建设

户专线供电。鼓励民营企业参与我省绿电直连项目投资建设。

2025年5月，国家发展改革委、国家能源局发文有序推动绿电直连发展，要求省级能源主管部门加强对绿电直连项目的统筹规划，确保绿电直连模式有序发展。国家能源局2月27日发布消息，目前全国已有84个绿电直连项目已完成审批，新能源总装机规模3259万千瓦。

“绿电直连是指新能源项目不

直接接入公共电网，通过直连线路向单一电力用户供给绿电，可实现供电电量清晰物理溯源的模式。”绿电直连不仅可以更好满足企业绿色用能需求，提升新能源就近就地消纳水平，还可以为用户降低用电成本提供更多选择。

绿电直连项目按照负荷是否接入公共电网分为并网型和离网型两类。谁可以使用“绿电直连”？对于我省一些出口外向型企业来

说，欧盟碳关税等国际碳壁垒是“生死线”。绿电直连的负荷范围包括新增负荷和存量负荷，存量负荷中，有降碳刚性需求的出口外向型企业可开展存量负荷绿电直连；国家级及省级零碳园区内的企业、长三角算力枢纽节点数据中心项目以及我省重点支持产业领域内企业，也可利用周边新能源资源探索开展存量负荷绿电直连。

(刘媛媛 刘婷婷)

以文明之力激活发展动能

■ 徐燕萍 本报记者 杨军

近年来，淮北矿业集团芦岭矿党委坚持以文化人、以德润企，将精神文明建设深度融入生产经营与民生福祉，为矿井高质量发展注入澎湃精神动能。

该矿党委始终把思想政治建设摆在首位，构建“党委中心组领学、党支部研学、党员干部践学”三级联动体系，推动党的创新理论在矿区落地生根。通过整合井口广播、文化长廊等线下载体，联动微信公众号、短视频等线上渠道，策划推出先进事迹报告会、好人故事分享会等主题宣传，让劳模精神、工匠精神可感可学。每月

常态化开展形势任务宣讲，精准解读安全生产形势与民生红利，增强职工获得感。

在典型培树方面，该矿党委新建建立发现挖掘、选树培育、宣传推广机制，制定家文化建设实施意见，将“一家人一条心”理念融入发展全过程。设立“明星大道”，通过“半年评十好”“全年评十佳”发掘30位典型人物；开展“弯腰有礼”文明积分奖励，以七化标准整治工广环境。推行网格化管理，以党支部为单元划分责任区，班组长担任网格员常态化走访谈心，让思想工作更有温度。深化“我为职工办实事”活动，落实大病补助、意外伤害保险等惠民政策，不断提升职工认同感。

为持续筑牢廉洁根基，该矿党委每周推送“纪言纪语”，每周推送一旬一案，每月编发廉政电子期刊，开展二十四节气话廉政主题活动，组织党员干部到监狱、法院接受警示教育。聚焦物资采购、招投标等重点领域开展专项监督，实行穿透式作风督查和月度考核，着力打造忠专实、勤正廉的干部队伍。

当劳模星光在“明星大道”闪烁，当网格员在宿舍传递温暖，当职工诉求秒速响应，这座有着57年历史的老矿正以文明之力推动高质量发展行稳致远。

“实景化人”破解基层育人难题

本报讯 近年来，安徽省孔庆利名师工作室创新探索“实景化人”育人模式，以“红领巾阵地集群”为枢纽，创立“实景化人”工作理念，破解基层育人中“活动碎、阵地单、资源散”等难题，取得实效。

教育乃国之大计，“家校社”协同育人是新时代教育高质量发展的必然要求。自2014年起，该工作室从阵地建设破题，先后推动“红领巾电视台”“红领巾邮局”迭代升级，逐步形成“邮局社团化+电视集团化”的双阵地实践模式，实现多元联动、协同育人。2024年，工作室升格为省级名师工作室，辐射带动30余所学校开展“场景教

育”，进入品牌化发展的新阶段。

在此基础上，工作室系统构建起“实景化人”工作体系，形成“理念—目标—路径—生态”四位一体框架。以红色文化为根脉，聚焦培养“有知识、有品德、有作为”的“三有”少先队员，通过打造“阵地赋能、活动载体、课程支撑”立体模式，打破边界形成开放育人生态，实现内容、场景、资源“三维融合”与家庭、学校、社会“三方协同”。探索总结出累累硕果：学生核心素养突出，获“全国红领巾中队”等荣誉；一批教师成长为骨干团队，形成的教研案例已在全省范围内推广。

(王长春)