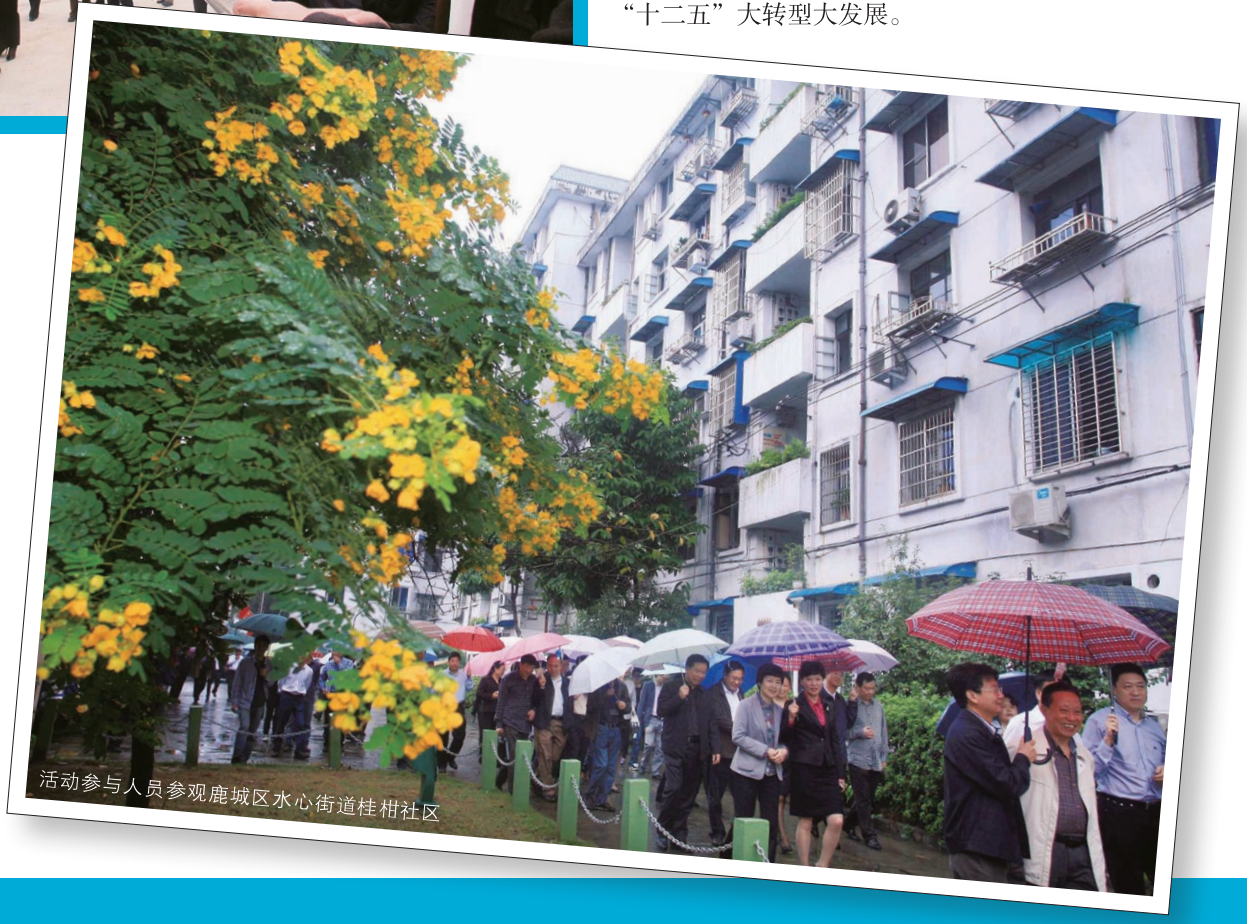
活动参与人员进行现场评议

组成的一百多人的阵容，马不停蹄地深入11个县（市、区）和瓯江口新区、温州经济技术开发区、温州生态园的52个考察点，实地察看各地经济社会发展过程中可听、可看、可学的内容。并在现场察看的基础上，通过比思想、比干劲，比速度、比效率，比现状、比趋势，深刻分析当前我市经济社会发展过程中面临的形势，认真查找差距，冷静思考向别人学、互相学的方式和发展举措，切实增强危机感和责任感，增强工作的主动性和针对性。

市领导带头点评，代表委员受邀考评……作为我市推进解放思想、加快转型发展的一个重要活动，“互看互学”处处闪现着创新的亮点。“互看互学”活动通过对各地发展的比较，变相马为赛马，大家看的是新项目、大项目、好项目，每个项目都是民生关注点和经济增长点，学的是好做法、巧思路、新经验，在看与学中找准位置、明确方向。

“互看互学”活动结束之后，11月1日–2日，市委召开理论学习中心组读书会，深入探讨温州“十二五”发展的系列重大问题，进一步解放思想、统一认识，总结经验、理清思路。副省长、市委书记陈德荣在会上强调，要深入贯彻党的十七届五中全会精神，牢牢把握现代化客观规律和温州阶段性发展特征，认真谋划温州“十二五”发展全局，深化体制机制改革，强化各项保障举措，以提升城市化推动温州“十二五”大转型大发展。



活动参与人员参观鹿城区水心街道桂柑社区

温州党建

WENZHOU DANGJIAN

紧贴中心　服务基层
拓宽视野　追求纵深

2010年第11期（总第250期）

主　办

中共温州市委组织部

编辑指导委员会

主　　任　王昌荣
常务副主任　王益琪
副 主 任　陈进达　沈　伟　徐强中　杜建平　滕荣权
委　　员　李　震　阮云富　黄　波　张亨利　项国生　林乃排　许益伟　徐清雨　卢　斌　董智武　陈力同　谢修亥

主　　编　谢修亥
副 主 编　林建丰
编　　辑　叶　勇　林生祥　邓小易

地　　址　温州市行政管理中心
邮　　编　325009
电　　话　0577—88969039　88969096
传　　真　0577—88969123
网　　址　www.wzdj.gov.cn
电子邮箱　zjwzdj@163.com
印　　刷　温州市北大方印务有限公司
发　　行　温州市邮政局
监督电话　88812859　88969039
准 印 证　浙内准字第C004号

本刊采用了有关出版物的图文资料，敬请作者与本刊联系，并领取稿酬。

CONTENTS

目　录

1 找一找差距 比一比干劲 温州市举行“互看互学”活动

领导特稿

4 领导干部要做推进温州科学发展的带头实践者和引导者 / 王昌荣

创先争优进行曲

6 平时看得见 急时站得出 ——看瑞安如何创新“创先争优”载体 / 蔡庆珍 胡炎桢

8 争创“四强” 争做“四优” 为企业发展保驾护航 / 中国电信温州分公司党委

10 “创先争优”显成效 “党风行风”上台阶 / 洞头县国税局党组

12 一人带一户 户户比学超 / 温州市瓯海区娄桥街道玕南村党支部

两新党建

14 温州举行非公有制企业“双强争先”互看互学活动 / 本刊编辑部

16 激发党组织活力 增强企业发展动力 扎实推进全市非公有制企业“双强争先”活动/ 徐强中

20 创先争优强堡垒 育人成才做贡献 / 泰顺县育才学校党总支

干部工作

22 关于培养选拔年轻干部的几点思考 / 徐清雨

24 努力形成推进科学发展的用人导向 /陈力同
28 把握培养选拔规律 加强年轻干部队伍建设 /李景节

30 邬敬善摄影作品鉴赏

组织建设

32 夯实基层基础 助推转型发展——温州市后进村集中整治深入推进 /潘秀慧
34 同抓共建 联动互促 探索开创党建带侨建工作新格局 /中共温州市鹿城区委
36 让乡镇党委组织员成为基层党建生力军 /金 灿

组工论坛

38 增强“三力” 努力提升组织人事工作满意度 /陈爱英
40 文化创新转型 再塑事业辉煌 /马知遥
42 关于农村基层党建工作创新的看法 /林 海

实践与探索

44 农类高职学生入党教育培养城乡统筹新机制的实践与探索——以温州科技职业学院为例 /吕一军 叶利勇 陈小影 李丽莉 钱玲珑

封面 温州市举行“互看互学”活动 陈 翔 摄
封二 找一找差距 比一比干劲 温州市举行“互看互学” 活动
封三 2010年全市组工干部业务培训班举办
封底 霞光帆影 王建成 摄

领导干部要做推进温州科学发展的带头实践者和引导者

◎ 王昌荣

温州市委十届九次全会明确了当前和今后一个时期全市的中心工作任务，这也是我们每个领导干部都要面临和思考的重大命题，我市每位领导干部都要吃透全会精神，带头落实市委确定的各项工作重点，带动广大干部群众积极参与其中，真正让市委的决策部署落到实处。

温州的发展前景是美好的，发展目标是明确的。贯彻落实好市委十届九次全会提出的目标任务，实现温州新发展、新跨越，要靠全体温州人，关键要看各级领导干部干事创业的激情、善抓落实的作风、敢于担当的勇气和善做善成的本领。在推进温州科学发展的实践中，我希望，我们的领导干部都做一个坚持科学发展有韧劲、谋划科学发展有思路、推进科学发展有激情、实现科学发展有贡献的优秀干部。

一、领导干部要有干事创业的激情

我们平常讲，人总是要有点精神的。激情是我们做好工作、成就事业的内在动力。现在，我市改革发展稳定的任务十分繁重，发展正处于非进即退、加快转型的重大关口和关键时期，这就要求我们的领导干部时刻保持充满激情的工作状态。

首先，要以强烈的事业心去激发激情。当前，全市各级党组织和全体党员正在深入开展创先争优活动。在创先争优活动中，领导干部要当表率，要把心思放在事业上，把本职工作的推进作为实现自我价值的基本标尺，把全局事业的发展作为自我追求的最高境界，在各自的岗位上、日常的工作中“创先争优”。领导干部只有以强烈的事业心带头创先争优，立足本职创造出优异的成绩，才能真正发挥“火车头”作用，带动全市上下形成大干快上、比学赶帮超的氛围。

其次，要以顽强的韧劲去保持激情。工作中，我们会碰到这样或那样的困难，特别在温州这样一个转型升级的关键时期，面临的挫折和困难可能会很多，但是，这些不能成为我们退缩、放弃的理由，只要我们面对现实，接受挑战，坚定信念，困境之中有一种闯的魄力，机遇面前有一种抢的意识，落后局面有一种争的劲头，关键时刻有一种拼的勇气，就一定能够开创出新的局面。

二、领导干部要有善做善成的本领

有了干事创业的激情，还只是解决了想干事的问题，对于领导干部来说，会干事、干成事才是真本领。

一是要有善于干事的本领。只“想干事”而不“会干事”，是“空谈的巨人、行动的矮子”，只有“唱功”而不练“做功”，是做不出业绩的。“会干事”是一种能力，是领导干部政策理论水平、文化专业知识、综合决策能力、组织指挥能力和协调配合能力的体现。领导干部善于干事就是要热爱本职工作，熟悉本职工作，精通本职工作，在本职岗位的平台上发挥自己的才能，认真履行自己的职责，做到干事创业有本事，团结协作能共事，统筹兼顾善理事，做到高远虑事、高明谋事、依法办事、高效干事，努力完成工作目标。

二是要脚踏实地多干实事。干实事，应当是领导干部追求的目标，是一切工作的落脚点。我们平常说“为官一任，造福一方”，这“造福一方”就是多干实事。领导干部在任何时候都不能搞花架子，干那些急功近利、徒有虚名、劳民伤财的事情，要多为人民群众谋长远、谋发展、谋福祉，办群众急需的事，办多数人受益的事，办经得起历史检验的事。同时，干工作、办实事，不干则已，干就要干成、干就要干好、干就要干漂亮，每一项工作都要成精品。

茗岙风光

三、领导干部要有敢于担当的勇气

一要敢想敢干。当前，区域经济社会发展的竞争日趋激烈，如果我们老是按部就班、四平八稳，就永远走不到前列。在工作中，我们必须树立敢想敢干的意识。敢想，就是目标定位要高，工作追求要高，这样才有压力和动力；敢干，就是要从本地区、本行业、本单位的实际出发，不断解放思想、振奋精神，更快更好地向前迈进。科学发展决不是按部就班、因循守旧，也不是对解放思想、敢想敢干的否定，而是要我们以敏锐的意识、超前的眼光、开阔的胸襟，积极抢抓机遇，化不利为有利，变被动为主动，不当太平官，勇于创新，努力开拓，不断提升自己的工作水平。

二要勇于承担责任。领导就意味着责任，就意味着负责。所谓责任，就是分内应该做的事情、应当完成的使命。勇于承担责任，是对一名领导干部起码的要求。在实际工作中，领导干部要想在前、干在前，做到工作不讲条件，找办法不找借口，在主动负责中做好分内工作，在职责范围内大胆决策，亲力亲为去破解难题、化解矛盾，对工作中出现的问题不回避、不拖延、不上交，不做老好人。

三要勇于破难攻坚。当前，温州的发展面临体制、资源、环境等深层次的问题和矛盾，可以说到了退无可退的地步。解决这些问题和矛盾，是一场硬碰硬的“攻坚战”，考验的是领导干部直面矛盾的勇气，考量的是领导干部解决难题的能力。在破难攻坚的过程中，领导干部要身先士卒，动员、带领广大干部群众自觉投身科学发展的实践，切忌日常工作中人浮于事、推诿扯皮，“大事难事”面前不敢担当、不愿担当，困难和考验面前逃避退缩、冷漠无情。

四、领导干部要有生态优先的战略意识

习近平副主席曾在浙江生态省建设动员大会上指出：不重视生态的政府是不清醒的政府，不重视生态的干部是不称职的干部。各级领导干部要树立生态优先的战略意识，切实提高生态文化素养。一要培养强化生态意识。要加强生态哲学的学习，树立生态世界观、价值观，掌握生态学方法论，形成生态思维。按照人与自然和谐发展的价值观，在工作生活中，既处理好人与自然的关系，又处理好人与人的关系，推动人与自然的全面发展。二提高生态学识水平。通过各种途径加强生态及相关知识的学习、培训，不断提高生态学识水平。三提升生态道德素养。坚持“生态伦理”的基本价值取向，在谋一方发展过程中，辩证地处理好生产发展、生活幸福、生态良好之间的关系。四是增强生态管理的能力。“生态管理”是后工业社会政府的一项基本职能。各级领导干部要认真履行生态管理职能，切实加强生态建设、维护生态平衡，保护生态安全。五是要切实增强生态发展能力。要把生态发展作为谋划工作的指导思想，加强学习，不断提高引领生态发展的能力。

（本文摘自中共温州市委常委、组织部部长王昌荣在市委党校2010年秋季开学典礼上的讲话）

叶玉峰/摄

平时看得见　急时站得出

——看瑞安如何创新“创先争优”载体

◎ 蔡庆珍　胡炎桢

把党员身份亮出来，把党员承诺摆出来，从而也让先进形象树起来。在深入开展“创先争优”活动中，瑞安市找到一个切实有效的新载体。

将党员承诺置于群众监督中，进一步增强了干部工作责任感。切切实实地解决问题，实实在在地做出成绩，让承诺不成空言。

党员身份集体“现身”

新学期伊始。走进瑞安市安阳实验小学，迎面走来的不少教师，胸前都佩戴着庄重的党徽。这样让人眼前一亮的场景，在瑞安全市160多所学校中，都可以看到。

除了教师，机关工作人员、医生、村干部、经营户……也都纷纷亮出自己的党员身份。

在瑞安市公共资源交易中心、行政审批中心等机关服务窗口单位中，“党员服务岗”、“党员先锋岗”立在醒目的位置。在瑞安潮基乡，340多名农村党员家门口都挂上了“党员家庭户”的牌子。在瑞安个民协商城，49家党员经营户都在铺面显眼位置亮出了标识牌，牌上有党员身份、照片、承诺以及监督电话等内容。

几乎是一夜之间，该市3万多名党员齐刷刷地集体亮相，醒目地出现在群众面前。

瑞安市结合“创先争优”工作，从今年8月开始，在基层党组织和广大党员中创新性地开展“亮身份、践承诺、树形象”活动。活动特别强调的，就是先要让党员把身份亮出来。

瑞安教育系统、医疗系统党员率先全面“亮身份”。瑞安市教育局党委副书记曾定煜认为，此举有助于发挥党员的先进性，党员就应该敢于“站出来”，敢于叫响“看我的”。

“平时看得出，急时才站得出”，瑞安市委组织部副部长钟锦强更是一语中的。

主动亮承诺　社会来监督

和党员身份一起“亮”出来的，还有响亮的承诺。

瑞安各学校宣传栏辟出的党员亮相区上，和亮相的党员照片同样醒目的，是附在照片下的一份份承诺书。“不体罚学生”、“不有偿带学生、不歧视学生”……每个党员教师都针对家长关心的问题作出自己的承诺。在各大医院，党员医生也纷纷作出“不收红包”、“不开大方”等承诺。

这种承诺到了乡村，则更富有生活气息。在潮基乡陶溪村，党支部书记陈忠辉给我们拿出了一个档案袋，里面是一张张印在红纸上的承诺书。除了几项固定承诺内容统一打字外，该乡的每个农村党员还用笔写下了自己的简短承诺：“二月内动员大女儿落实放环”、“帮助3名困难户增加收入，安排到厂里工作”、“塘店水泥路遗留问题负责处理好”、“承诺沟通解决征地的硬骨头问题，做好结对征地户温某某的思想工作，使工程顺利开展”。

这些文字朴实、内容简短的承诺书，没有口号式的宣言，没有大而无边的空口白话，都能紧紧围绕党员干部各自的工作生活实际。

更为重要的是，所有的承诺书都向社会公开，接受群众监督。

该市莘塍镇还特意召开一次公开承诺大会，邀请群众参加，党员们现场签订承诺书并当场公开。这些摆在面前的承诺，让老百姓实实在在感受到党员的先锋模范作用，引起热烈的反响。

同时，组织部门及各级基层组织，还通过督查等方式，确保承诺兑现，对没有按时完成的及时提醒和督促，并适时通报，把党员完成承诺制情况列入评选优秀共产党员、先进工作者的考核范围，使公开承诺践行情况成为评价党员干部的有力依据。

目前，瑞安市已有2983个基层党组织，58900余名党员向社会做出了公开承诺，共承诺事项214700多件，已完成36500余件。

责任激发干劲　争先树起旗帜

家门口挂着“党员家庭户”的红色牌子，承诺书醒目地挂在村务公开栏上，白和平感觉着实光荣了几天。而现在，这位潮基乡的计生员，陡然觉得肩上多了一份重量。“我是党员

瑞安市个民协商城党支部党员经营户亮牌经营

瑞安市塘下镇岑头村党支部为群众提供免费伏茶

家庭户，村民都在看着，当然很多事情要做表率了。”她说，只有把工作做得更加扎实到位，才对得起这份光荣。

像白和平一样，目前瑞安已挂起了这种红色牌子的家庭有2000多户。在后进村改造、示范村建设、拆迁、计生等等农村老大难问题上，他们都起到带头作用。

陶溪村63亩工业用地征用工作一直是块难啃的“硬骨头”。这个涉及到400多户农户政策处理问题的项目，尽管从2004年开始就进入征地程序，但因一些村民的不支持，到今年上半年一直无法开工。自开展创先争优活动以来，该村的37名党员对此做出了具体的承诺。他们把工作任务逐一进行了分解，通过各自包干的方式，定点联系80余户重点征地拆迁户，逐个做通工作。现在该工程已经开工，完工后将有4家汽摩配企业进驻，届时将为解决该村富余劳动力，发展村级集体经济起到重要作用。

“承诺意味责任，责任激发干劲。”能顺利啃下“硬骨头”，陶溪村党支部书记陈忠辉这样解释动力所在。

开展“亮身份、践承诺、树形象”活动以来，瑞安各级党员干部的积极性和能动性纷纷被调动起来。落后争先进，先进更先进。汀田镇汀十、宣前等村，组织党员分批开展义务巡逻，村内治安大有好转；飞云镇组织夜间值班的机关党员干部协同外来暂住人口协管员开展“夜巡”活动，检查出租房消防安全，加强流动人口管理，有效维护了社会稳定；莘塍镇仙甲村、西岸居民区等村居的党员，积极参与组建10支义务消防队，不仅没拿工资报酬，还自掏腰包修车加油买设备；瑞安市公共资源交易中心，“党员先锋岗”推动了监管制度、工作流程、采购效益等焦点难点问题的破解，中心向瑞安市政府递交的数个创新性的调研报告，都是党员担纲。

活动还推动了很多配套制度的出台。塘下镇推行“党员志愿服务卡”，建立和完善了党员志愿者服务认定、累积回报等制度，党组织和党员每参与服务活动一次，经过服务认定后在台账或志愿卡上留下证明记录，累积起来便成了先进基层党组织、优秀共产党员评比的依据，此举也进一步激发了党员服务志愿者的积极性。

亮出身份，实践诺言，让党员的身份“亮”起来，作用“强”起来，从而形象也“树”起来。“党员服务岗”、“党员先锋岗”、“党员家庭户”，在群众眼里，成了一面面代表先进的旗帜。在瑞安商城，经营服装批发的洪永梅告诉记者，很多客户在买卖犹豫的时候，看到桌子上这块“党员示范岗”标牌，顿时打消了疑虑。“这牌子上面写着信任，也监督着我们在诚信经营上带好头。”他指着牌子认真地说。

钟锦强认为，亮身份、践承诺，让瑞安各地党员树立起了的良好形象，也让党员干部队伍建设得到整体提升。“激发了能力，解决了问题，提升了队伍，树立了形象。”他概括道。

争创「四强」争做「四优」为企业发展保驾护航

◎ 中国电信温州分公司党委

中国电信温州分公司在建党89周年前举行党员重温入党誓词活动

今年以来，中国电信温州分公司紧密联系企业战略转型和业务经营实际，在基层党组织和全体党员中，深入开展以争创“四强”（政治引领力强、推动发展力强、改革创新力强、凝聚保障力强）党组织，争做“四优”（政治素质优、岗位技能优、工作业绩优、群众评价优）共产党员为主要内容的创先争优活动，着力在服务企业转型升级、服务员工群众等方面下功夫，把国有企业党的思想政治优势、组织优势和群众工作优势，转化为企业的创新优势、竞争优势、发展优势，为企业深化战略转型和全业务运营、积极打造高质高效生产组织，巩固硬实力、提升软实力、打造巧实力提供了坚强的思想、政治和组织保证。

完善活动机制 形成争创氛围

中国电信温州分公司党委市本级现有23个党支部，561名党员，其中在职党员417名。公司党委高度重视创先争优工作，把争先创优工作列入重要议事日程，周密部署，扎实推进，切实从思想上、组织上、具体措施上全面落实。成立了由公司党委书记、总经理张建国任组长，6位副总经理任副组长，14位部室负责人为成员的创先争优工作领导小组，负责创建工作的组织、指导、协调工作，并确定公司党群部负责活动安排和各项措施的具体制订、实施、督查、考核、总结等经常性工作。根据目标要求，结合工作实际，制定了创先争优时间进度表，明确创先争优工作重点,层层落实目标责任，将抓业务工作与抓创先争优有机结合，在全公司内形成了浓厚的创先争优工作氛围。

突显服务特色 树立党员新形象

开展“创先争优”活动的主旨就是激励党员主动为群众服务，为企业服务。公司党委把“工作就是服务”的思想贯穿到活动的整个过程中，使“服务企业、服务群众”理念成为全体党员的自觉行动。把争创工作放到公司深化战略转型和全业务发展及构

建和谐环境的大局中去推进落实，通过全面加强基层党组织的思想建设、组织建设、作风建设、制度建设和反腐倡廉建设，以建设高质高效生产组织的示范支撑点为抓手，在企业生产经营中，充分发挥党组织凝聚人心、推动发展、促进和谐的作用，努力提升社会、客户和员工的感知满意度。

公司党委坚持党委中心组理论学习制度，制订了详细的年度学习计划，并将理论学习纳入全年绩效考核，加大理论学习检查考核力度。通过专题讲座、基层党支部“三会一课”、网站论坛等灵活多样的形式，组织党员干部深入学习。坚持调查研究，针对当前企业管理工作中的热点、难点问题，公司领导班子深入生产工作一线开展专题调研活动，形成多篇富有针对性的调研报告，为企业经营发展、科学决策提供了依据。

公司各基层党委、各党支部结合当前专业、岗位、业务经营发展实际，开展“共产党员在行动”主题教育活动。结合正在开展的燎原2号营销行动、全员增值业务体验活动等，公司党群工作部携手市场部在公司食堂张榜公布竞赛活动情况，组织党员进行业务积分竞赛，发挥模范带头作用，营造了火热的竞争氛围。通过上街咨询宣传服务、与结对农村党支部开展联动等助推活动，营造和谐共建氛围。

广大党员在争优活动中积极融入“做有理想企业、做有理想员工”价值观的实践，践行“客户第一”理念，树立“员工理想”，以对照先进、战胜自我，勇当重担、迎接挑战的姿态，提升企业内外部客户、群众感知满意度，努力做言行一致、恪守承诺，立足岗位、激情奉献的排头兵。市公司组织党员志愿服务团参加市委组织部举办的“党员志愿者集中服务月”便民上街服务活动。各县（市）分公司党委也做好当地政府部门活动接应工作，全面提升党员整体形象，达到党员和群众满意的目的。

“天翼潮声”掀起手机“红段子”传播热潮

今年“七一”期间，公司党委选树并表彰一批有效接应、激情拼搏、推动落实公司党组“三个一行动”有成果的先进基层党组织、优秀共产党员和优秀党务工作者。推选出集团优秀党务工作者1名，省公司优秀党员8名、省公司优秀党务工作者1名，温州市机关党工委优秀党员5名，表彰了市公司41名优秀共产党员。8个县公司有6位同志被当地党委评选为优秀共产党员。

作为创先争优活动内容之一，在全体党员员工中开展了“天翼潮声”企业党员传播手机“红段子”活动。省公司和温州分公司党群部门联动、采编百余条手机短信，内容涉及党和国家领导人经典言论、学习实践科学发展观、“创先争优”活动动态及励志短句、哲理箴言等。自6月25日以来，采取省市县三级联动形式，每天定时向企业党员员工发送“红段子”，鼓舞党员士气、加强党员教育、凝聚团队力量。广大党员员工积极响应，踊跃转发“红段子”。据不完全统计，发送“红段子”372000条（人次），全市党员覆盖面达100%。营造了“创先争优”的浓厚氛围。

把党的建设和企业实际工作紧密结合起来

公司党委坚持把解决企业发展中的实际问题，促进企业科学发展，作为开展争创活动的重点。在活动开展过程中，根据基层党组织和党员队伍的现状，制订出切合本单位实际的活动实施计划，切实做好四个方面的结合工作：一是与进一步巩固和提升学习实践科学发展观活动成果结合起来；二是与企业“四好”领导班子和标杆团队创建工作结合起来，开展服务基层一线系列活动，组织党员特别是行政管理人员、关键岗位骨干人员，有目的、分批次沉到基层，体验并服务一线，切实解决基层一线关心的难点、热点等实际问题，为基层一线提供快速响应市场需求、操作更简便、流程更优化的服务支撑；三是与“做有理想企业，做有理想员工”价值观教育与管理结合起来，发挥党员标杆作用，带动广大员工群众立足岗位实际，不断自我加压、不断自我超越，为企业全业务发展添砖加瓦；四是与企业生产经营、员工绩效提升和完成工作目标任务结合起来，组织发动党员、员工在深化战略转型和全业务运营、破解生产经营难题、完成急难险重任务、争创一流经营业绩中发挥先锋模范作用，促进企业科学发展。与此同时，充分发挥政治优势、组织保障优势和群众工作优势，有效开展思想政治工作，推进企业文化建设，加强企业民主管理，保障员工合法权益，团结群众，凝聚人心，促进企业和谐稳定。

“创先争优”显成效 “党风行风”上台阶

◎ 洞头县国税局党组

洞头县国税干部参加无偿献血活动

创先争优活动开展以来，洞头县国税局党组紧紧围绕“抓党建、优服务、促发展”的工作思路，创“全程服务、阳光国税”品牌，以争做创业敬业先锋、争创服务管理品牌、让党员和群众满意为主要内容，致力于破解“我能为纳税人做什么、我能为地方经济做什么”两大难题，实现了干部思想观念、机关工作效能和社会各界对国税机关认同度的三大提升，交出了一份令人满意的答卷。

明分工抓落实 认真制定活动方案

中央部署创先争优活动后，洞头县国税局党组及时召开专题会议，成立局机关创先争优活动领导小组，制定《深入开展创先争优活动实施方案》，进一步明确工作任务、职责及活动步骤。6月7日召开动员大会，对开展创先争优活动进行全面部署，形成局党组统一领导，机关党办、人事教育科共同负责，各党支部、各科室共同参与的工作机制。领导小组加强督促检查工作，保证活动富有成效地开展。

保任务争突破 强化税收征管工作

在开展创先争优活动期间，洞头县国税局积极组织税收收入，截至10月底，今年共组织税收收入2.82亿元，同比增长了26.68%，提前两个月完成全年税收收入2.6亿的目标任务。同时加强基础征管，开展增值税结算、企业所得税汇算、涉外企业审计等各项基础性工作。推行行业建模，实现行业建模比重“双超80%”。积极开展纳税评估，共对63户次企业开展纳税评估，经评估自查补税275.1万元。

与此同时，洞头国税全面落实税收优惠政策，严格执行出口退税、民政福利、高新技术企业、增值税转型升级等各项税收优惠政策，进一步涵养税源，扶持企业发展。截至10底，共减免各类税收3117万元，办理出口退税1997万元。实行重点税源企业领导班子成员挂钩联系制度，开展重点企业服务月专项活动，落实纳税帮扶服务“十项举措”。强化纳税信用建设，联合地税部门走访部分县信用等级企业，深入了解生产经营情况，并开展纳税服务第三方调查。

优服务树形象 建立和谐征纳关系

为进一步改进工作作风，洞头县国税局广泛开展多种形式纳税服务活动。实施业务重组和流程简化，下放、前移和压缩审批权限，在办税窗口推出“一窗统办”办税模式，实现了“能在窗口办理的事项一律在窗口办理，能在大厅解决的问题一律在大厅解决”的目标。成立纳税服务促进会、推行“免填单”制度、启用POS机刷卡业务、创建网上交互平台提高办税效率。成立纳税服务大厅党员服务小分队，根据企业实际需要，定期上门一对一服务，先后为电业局等企业提供上门服务，核销发票达14000余份。

加强办税大厅硬件建设。扎实推进办税服务标准化规范化建设，在纳税大厅的办税服务区内设置公告栏、触摸屏、自助办税区、咨询辅导区、取表填单区、等候休息区等设施功能区，在各办税窗口安装了评价器。设立纳税争议协调窗口，建立维权机制，保护纳税人合法权益。专人专职组织协调办理纳税服务投诉事项。纳税争议协调室成立以来，共受理纳税争议5起，均当场妥善解决。

开展下企业走访调研活动。撰写了多篇调研报告，为地方经济发展建言献策。开展“转环境优服务”活动，认真倾听纳税人呼声，充分尊重纳税人的意愿，让纳税人享有更为优质的服务。

搭载体强素质　发挥党员模范作用

开展学习型党组织创建活动。在相继获得省先进基层党校示范点、县直机关“十佳先进党支部”荣誉后，再接再厉，继续紧扣“提升自我、快乐工作、共享成功”主题，征订创建学习型党组织活动重点书籍、开展支部党员人人上微型党课活动、设立创建学习型党组织活动流动书箱，积极组织爱心捐书活动。在局各支部开展了党建理论知识竞赛并评选出三个优胜支部。7月份，局党组被命名为温州市第一批学习型党组织创建示范点。

开展党员闪光言行点评活动。把每年的11月15日-19日定为“弘扬海霞精神，创国税先锋”活动周，紧紧围绕“党员闪光言行”、党员先锋模范、爱岗敬业等载体，在点评会上，各支部逐一点评党员在服务发展、服务社会、服务群众等方面情况，将考评结果与绩效考核挂钩，助推创先争优活动深入开展。

实行党员公开承诺制度。先后推出《创先争优公开承诺》、《创先争优党员承诺书》，将创先争优活动与“文明单位”、“青年文明号”、“巾帼文明岗”、“群众满意国税基层站所（办事窗口）”和国税系统优秀税务工作者等荣誉称号的创建和评选工作相结合，引导党员志愿者服务队，围绕群众的需求，开展业务咨询、现场办理、上门服务等活动。

开展“党员志愿者集中服务月”活动。组建“国税系统党员志愿者服务队”，开展“纳税人的权利和义务”等企业涉税问题宣传帮扶工作。组织各支部对本单位生病及离退休党员开展慰问活动。前往“结对村”——大门镇大荆村开展“献爱心、送温暖”党内关怀活动，局妇委会还组织部分女党员与贫困生长期结对帮扶。

加强国税文化建设。积极开展党员健身活动，丰富了干部职工的业余生活，展示洞头国税干部良好的精神面貌。在今年全市国税系统体能测试比赛中，局机关获得团体第二名。此外，有三名同志代表市局参加全省国税系统的体能测试比赛，其中一名同志获得第一名的好成绩。

正行风促廉洁　加强机关廉政建设

加强廉政文化建设。一是加强廉政网站建设，每月根据国税廉政工作的开展情况，及时充实和完善洞头国税廉政网站内容；二是搜集廉政文章，推荐给中层以上干部学习，要求每个干部每年至少完成1篇廉政读书心得；三是继续在局党员中开展“读书思廉”学习教育活动，倡导读书修德，以德律己；四是组织观看各类专题讲座、反腐败警示教育片和廉政电影；五是组织党员参加省局组织的廉政作品征集活动，筛选上报廉政作品6幅。

积极加强干部队伍建设和作风建设。今年通过竞争上岗，选拔出5名优秀年轻干部，充实到中层干部队伍，并对中层干部实行轮岗制度，进一步增强了中层干部的工作活力。组织干部参加市、县举办的“转作风优环境”演讲比赛，并取得了好成绩。此外，加大执法监察及行风督查力度，将督察次数从每月1-2次调整到每周1-2次，进一步扩大了监督范围，严格了作风纪律。

一人带一户 户户比学超

◎ 温州市瓯海区娄桥街道玕南村党支部

玕南村位于温州市瓯海区娄桥街道北部，是瓯海新行政中心的重要区域。全村常住人口1985人，外来人口1万多人，党员64名。自创先争优活动开展以来，村党支部在街道党工委的领导下，结合本村实际，广泛发动党员群众深入开展了“党员家庭户”创建活动，通过四大举措，叫响“四大口号”，进一步营造农村创先争优的良好氛围。

公开亮相 叫响“我是党员”

结合“党员家庭户”创建活动，通过实行党员个人亮相、党员家庭亮相两个途径，进一步增强了党员的身份意识。一是实行党员个人亮相。将党员身份展示阵地从党员活动室移到户外，将全体党员的个人姓名、年龄、入党时间、照片等基本信息在村党务公开栏公示，村党支部书记、副书记、委员将工作职责、联系方式予以公示，在群众中亮出党员身份。二是实行“党员家庭户”挂牌亮相。将党组织关系在村的党员以党员家庭为单位，在家门口明显位置挂上“党员家庭户”牌，以一户一牌的形式公开亮出身份，使党员个人的创先争优向家庭团体的创先争优提升，以党员个人带动全家，以党员家庭带动全村。

设岗定责 叫响“从我做起”

为了搭建党员展示特长、发挥作用的平台，村党支部动员党员积极参与设岗定责活动，实现农村党员“无职有岗”、“无位有为”。一是合理设岗，为无职党员搭“台子”。坚持按需设岗、因人设岗、因事设岗的原则，针对当前村级存在的突出问题，

将主要工作划分为经济发展、工程建设、村务监督、结对帮扶、环境整治、文明创建等六大类16个岗位，做到“按需设岗，因事设岗”，为无职党员发挥个人特长、发挥先锋模范作用搭建平台。二是民主定岗，给无职党员压“担子”。按照就近便利、自觉自愿的原则，先由党支部召开党员大会，将岗位名称、职数、工作责任

进行公布，无职党员根据自身实际情况，申报适合自己的岗位。在广泛征求群众意见建议的基础上，党支部因人制宜、择优派岗、民主定岗，并向群众公布，接受监督。目前，全村认领岗位的无职党员有37人，占全村党员总数的56.9%。三是严格评岗，给无职党员定“调子”。对照岗位工作职责，结合年终民主评议党员工作，通过组织党员述职、党员和村民代表评议、村党支部审查定档等3个步骤进行考核，分优秀、合格、不合格3个等次，并将结果予以公示。对无正当理由不参加活动，或不履行岗位职责的党员考核定档为不合格。

公开承诺 叫响“对我监督”

着眼于增强责任意识，通过运用党员承诺“三有工作法”，指导党员公开承诺，接受广大党员群众的监督，促使党员承诺保质保量、按时兑现。一是诺前有指导。每位党员根据年龄、能力、岗位、特长等实际，在加强自身建设、实现工作目标、争做先锋模范等方面作出承诺。对联系思想工作实际不紧密、内容空泛的，要求进一步修改完善；不符合要求的，要重新确定。如年轻党员胡颖颖承诺，要和经济条件较好的几位党员一起，每人结对2名老党员，帮扶2户困难群众。老党员胡松桃承诺，动员儿子一起义务参加村里夜间巡逻；发挥调解工作特长，帮助村里调解邻居纠纷；帮助村里做好几户征地户的思想工作等。二是诺中有公示。村党支部在征求党员意见的基础上，通过三种形式对党员承诺进行公示：“讲”承诺，每位党员将承诺情况在会上讲出来，接受党员评议和监督，并定期将践诺的进度向党组织和党员群众汇报；“亮”承诺，将党员承诺通过党务公开栏予以公示，接受群众监督；“挂”承诺，将“党员家庭户”牌和“党员承诺牌”挂在党员家门口，实行一户一牌进行公示，接受群众监督。三是诺后有评议。为合理评价党员践诺情况，强化结果运用，通过“三评”程序，确保工作实效。先由各党小组针对小组成员的践诺情况进行讨论讲评，再由党支部对各党小组讲评结果进行考评，联系村的街道班子领导对党支部考评结果进行点评。

力争上游 叫响“向我看齐”

为了进一步增强广大党员的先锋意识，通过开展“党员示范户”、“党员先锋岗”评选，建立“党员家庭户”摘挂牌制度，营造了广大党员力争上游、创先争优的良好氛围。一是开展“党员示范户”评选。按“党员家庭户”总数30%的比例，授予表现突出的“党员家庭户”“党员示范户”称号，并在评优评先、困难补助、后备培养等方面予以优先考虑。“党员示范户”评选实行一年一评。二是开展“党员先锋岗”评选活动。结合“党员示范户”评选活动，每年开展“党员先锋岗”评选活动，每一岗位评选出一名在设岗定责活动中表现突出的党员。三是建立党员家庭户摘挂牌制度。对出现不符合家庭户创建标准的“党员家庭户”、“党员示范户”或“党员先锋岗”，给予直接摘牌。被摘牌的“党员家庭户”，在落实整改措施、取得明显效果的基础上，由本人提出申请，经党支部研究后，可在适当时间重新予以挂牌。“党员示范户”或“党员先锋岗”根据党员在“党员家庭户”创建活动中的表现，重新开展评选。

互看互学活动 温州举行非公有制企业“双强争先”

◎本刊编辑部

考察永嘉县红蜻蜓集团党建工作

11月16、17日，市委组织部、市非公有制企业创先争优活动指导小组组织各县（市、区）及温州经济技术开发区的组织、统战、工商联等部门的相关负责人，前往12家非公有制企业，开展“双强争先”互看互学活动，通过看现场、学经验、找差距，为推进“双强争先”活动理清了思路，明确了方向。

我市非公有制企业“双强争先”活动自上月启动以来，各地认真贯彻中央和省、市委的部署要求，联系各自实际，精心组织，扎实推进，取得阶段性成效。此次互看互学活动，既是贯彻落实蔡奇部长“要求温州走在全省前列”讲话精神的需要，也是深入推进“双强争先”活动的需要。两天时间里，参加人员分成两组交叉前往互看互学现场，下车间了解情况，看现场学习先进，听汇报交流经验。每到一地，带队的市委组织部、市委统战部有关负责人都对每家企业党建工作的做法及特色进行现场点评，形成了学比赶超的浓厚氛围。

在17日下午召开的座谈会上，与会人员结合两天中的所见所闻、所思所感展开热烈探讨，并介绍本地区下阶段推进“双强争

考察温州经济技术开发区特福隆集团党建工作

先”活动的想法。大家纷纷表示，通过互看互学活动，开拓了眼界，振奋了精神，克服了自满思想，增强了赶超意识，提升了工作动力。市委组织部、市委统战部有关负责人在总结讲话时指出，各地要以此次互看互学活动为契机，化压力为动力，把看到的、学到的好做法、好经验落实到今后工作中，努力使思想认识更加到位、活动内容更加明确、工作举措更加有力、工作精力更加集中，创建氛围更加浓厚，加快培育“发展强、党建强”先进企业，使全市创建工作走在全省前列。

活动参与人员在进行交流

瑞安市嘉利特荏原集团党委书记曾一松在汇报会上发言

激发党组织活力 增强企业发展动力
扎实推进全市非公有制企业“双强争先”活动

◎ 徐强中

深入推进“双强争先”活动既是贯彻落实李源潮部长到浙江调研创先争优活动重要讲话精神的需要，也是推动温州非公有制企业科学发展的需要。我市于10月22日召开了争创“活力和谐企业”、争当“发展强、党建强”先进企业活动动员会，进一步明确了非公有制企业创先争优活动的创建内容、工作举措和方法步骤。下一步，我们要下更大的决心，用更大的力度，采取“互看互学”方式，加快推进“双强争先”活动，不断激发党组织活力，增强发展动力，确保温州非公企业党建工作走在全省前列。

一、着眼于夯实基础，进一步深化思想认识

思想是行动的先导，只有在思

想上高度重视，才能在行动上高人一筹。因此，我们要进一步认清“双强争先”活动的目的和意义，不断夯实创建活动的思想基础。一要认清创建活动是推动企业科学发展战略实施的重要载体。经过几十年的发展，我市非公有制企业在企业发展战略的制定和实施上都有所突破，但从国家和省里对企业转型发展的高要求来看，进一步推动企业发展战略的实施，需要在党建工作的引领下，正确把握科学发展规律、企业发展一般规律、企业所在行业发展规律和企业自身发展规律，通过组织动员企业党组织和广大党员带头贯彻落实。二要认清创建活动是加强企业党组织建设的有力抓手。组织建设是基础，发挥作用是关键。我们要通过“双强争先”活动，使企业党组织担负起重要责任，发挥重要作用，经受重大考验，确保企业党组织建设成果在发挥作用中进一步巩固和提升。三要认清创建活动是推动本单位和全体职工创先争优的有效方式。以党内创先争优带动企业创先争优是“双强争先”活动的重要目标。我们要通过创先争优活动这个有效载体，把党员的积极性、主动性和创造性进一步保护好、引导好、发挥好，在生产、科研、经营等工作岗位上，在完成急难险重任务的关键时刻，充分发挥党员先锋模范作用，带动全单位和全体职工创先争优，推动企业发展。

二、着眼于提高实效，进一步突出工作重点

“双强争先”活动的最终目标是实现企业党建与企业发展相互促进、协调发展，形成非公有制企业“你追我赶”的生动局面。按照这一目标，全市制定了争创100家市级“双强争先”先进企业的工作目标。目标振奋，难度较大，需要狠抓工作重点，明确活动要求，提高创建实效。一要围绕中心工作推进“双强争先”。加强基层党的建设，发挥党组织和党员的先锋模范作用，具体到一个单位，就要体现在保证中心任务的完成上。离开中心工作搞活动，就会脱离实际、脱离群众，党员、干部不会赞成，群众也不会响应，就没有生命力。要结合全市开展的“百龙企业”培育及有关企业发展的工作，推进企业建设、生产与经营，引导党员创优秀岗位、争先进水平，以党员创先争优带动职工创先争优，以职工创先争优带动企业发展。二要围绕企业发展推进“双强争先”。坚持“重在解决问题、重在取得实效”的原则，根据各个企业党组织的特点和党员的实际，确定具有自身特色的活动主题和活动方式，打造特色鲜明、为企业和党员喜闻乐见的活动载体，使“双强争先”活动真正成为推动企业科学发展的经常性动力。三要围绕工作难点推进“双强争先”。在非公有制企业中开展“双强争先”活动，难点多，经验少。要把“难点”变成“亮点”，必须努力在扩大基层党组织和党的工作覆盖面，解决党组织开展活动难、发挥作用难问题上有所突破。四要围绕出资人教育引导推进“双强争先”。要引导、动员担任各级人大代表、政协委员、工商联常委和获得优秀中国特色社会主义事业建设者称号的主要出资人积极支持创先争优活动。企业要引导非公有制经济人士不断提高自身素质，增强风险意识、危机意识、职业意识，在转变发展观念中破解发展难题，在更新发展思路中转变发展方式，把解放思想体现在抢抓科学发展先机的具体行动中。要引导经济人士切实把企业利益和社会利益统一起来，参与社会事业建设，投身公益和慈善事业，积极履行社会责任。

三、着眼于解决难点，进一步明确工作内容

“双强争先”活动涉及面很广，全市部署的“七大行动”，既包括企业发展方面的工作，又包括党建方面的工作，必须进行科学安排，采取有力措施，才能取得实效。一要狠抓重点企业创建。“双强争先”活动既要抓好面上的创建，又要突出重点企业创建。各地要根据各自梳理的重点培育企业名单，对照“活力和谐企业”创建标准，按照“缺什么、补什么”的要求，帮助企业制定详细的创建方案，明确具体创建内容、措施、完成时限及需要上级支持的事项，努力把

正泰集团党员突击队

康奈集团举办企业文化知识竞赛

重点企业创建成“双强争先”先进企业。二要加快党组织组建。根据省里要求，80名职工以上的企业要建立党组织、30名职工以上的企业要有党员、其他企业都要有党的工作覆盖。据不完全统计，目前， 全市工业企业中，80人以上的企业3428家，30人以上80人以下的企业3437家。党组织组建工作数量多，难度大，需要争取统计、工商、经贸等部门的支持，梳理好企业名单，认真分析企业的具体情况，按照“先易后难”的原则，尽快做好组建工作，确保党组织组建率有明显提高。同时，要壮大党的力量，积极开展“三找”活动，梳理出一批“隐型”党员，并在坚持标准、注重质量的前提下，加大发展党员力度，把企业发展中的业务骨干、优秀分子吸纳为积极分子重点培养，特别是30名职工以上的企业中都要有积极分子。三要加强党组织带头人队伍建设。“双强争先”活动能否取得成效，主要取决于党的基层组织战斗力和支部书记的工作水平。因此，在整个活动过程中要始终抓住支部书记这个关键，选好配强非公有制经济组织党支部书记。要统筹开展党支部书记的经常性教育培训工作，切实提高其开展党务工作水平和推动企业发展水平。我市上半年开展面向全国公开招选非公有制企业党组织书记工作，受到了中央领导和省委领导的充分肯定，得到了社会各界的普遍认可。下一步，要建立健全党组织书记选拔任用、考核激励机制，成立党务工作者协会，进一步提升全市非公有制企业党组织书记的整体素质和能力。四要强化党群共建。充分发挥群团组织在“双强争先”活动中的作用，以党建带工建、带团建，动员年轻人和工会成员创先争优，有效地把非公有制企业中各方力量凝聚在党的旗帜下，不断扩大“双强争先”活动的群众基础，形成齐争共创的良好局面。五要完善联系点制度。要不折不扣地落实联系点制度，帮助企业制定创建活动方案，梳理创建工作难点以及创建工作遇到的困难，发挥好领导联系企业的实质作用，努力把联系点建设成为“双强争先”示范点。

四、着眼于合力共建，进一步增强统筹能力

推进“双强争先”活动，需要集中精力、提高效率。一要统筹安排。现阶段，全市村级组织换届试点工作已经启动，各县（市、区）和乡镇都在精心准备村级组织换届，该项工作

华峰集团赴文成县革命老区开展党员教育活动

事关全市基层基础，事关全市农村发展大局，意义十分重大，工作难度也很大，容不得半点闪失。在此情况下，我们要学会“弹钢琴”，统筹安排好两项工作，做到“两不误、两促进、两提高”。二要突出重点。对于“双强争先”活动中涉及企业转型升级、党组织组建、书记素质提升、党建创新等重点工作，各地指导小组和组织部门有关同志要加大工作指导力度，经常性地到企到点开展指导，在做好点上创建工作的基础上，同步推进面上创建工作，真正做到督查与指导相结合、督导与解决问题相结合。三要整合力量。坚持“条块结合、部门协作、上下联动”的原则，强化沟通联系，形成工作合力。党群部门要加强与涉企部门的沟通联系，对于创建过程中涉及企业发展的具体问题，要与企业一起，主动到经贸、发改、科技等涉企部门，千方百计争取政策、资金支持，努力调动涉企部门参与创建活动的积极性。政府职能部门要增强服务意识，支持企业转方式、调结构，帮助解决企业存在的问题。尤其是要想方设法强化乡镇工作力量，探索整合工商、劳动社保、安监等部门在基层的工作力量，努力形成合力抓创建的工作局面。四要提高指导水平。根据企业不同情况，突出分类指导，因地、因时、因企而宜，推动“双强争先”活动深入开展。根据出资人的不同情况，实行区别对待，对出资人是党员、人大代表或政协委员的企业要提高要求。要开展定期督查和随机抽查，表扬先进，督促后进，及时发现和研究解决活动中出现的普遍性、倾向性问题，提出指导性意见。

五、着眼于典型示范，进一步营造工作氛围

充分利用本地报刊、网络等宣传媒体，开辟专栏、专刊，加大“双强争先”活动的宣传力度，把“双强争先”活动与以往开展的党组织和党员争创先进活动衔接起来，与企业发展的创先争优活动联动起来。一要抓好示范单位创建工作。按照“活动走在前、服务成效好、群众评价高、经验可借鉴、示范有基础”的要求，及时召开会议，对活动进行具体部署，特别是企业党组织要与企业董事会召开联席会议，切实调动党员、企业家、职工群众三方面参与活动的积极性，努力形成一批各有特色的“双强争先”活动示范点，以实际成效推动创建氛围的形成。二要做好先进典型的挖掘和培养工作。总结不同层次、不同类型的典型经验，及时交流和推广好经验好做法。注意树立身边的先进典型，用身边事教育身边人，用基层经验指导基层实践，通过一批典型的示范引领营造浓厚的创建氛围。三要向典型对标定位。要向国际、国内同行对标定位，形成一流的运行体制、一流的研发能力、一流的人才队伍、一流的管理水平。要借鉴全市“互看互学”的成功经验，引导企业之间开展“互看互学”活动，真正激发企业主创建热情，增强企业科学发展能力。

（作者系中共温州市委组织部副部长、社工委书记）

创先争优强堡垒 育人成才做贡献

◎ 泰顺县育才学校党总支

泰顺县育才学校是1998年经温州市教育局批准创办的一所民办股份制学校，隶属于温州立人教育集团。2005年成立了育才学校党总支，下设高中部、初中部、小学和幼儿园等4个党支部，现有党员109人（包括流动党员），预备党员2人。近年来，学校党组织始终围绕学校中心任务，结合教学实际和党员特点，着力在贯彻国家教育方针、帮助树立良好的师德学风和凝聚各方力量等方面发挥重要作用，促进了学校的健康发展。学校先后被评为全国教育系统先进集体、浙江省示范学校、温州市现代化学校、省优秀民办学校等荣誉称号。

一、着力把党建文化与校园文化对接起来，强化党组织的感召力。学校创办以来，始终坚持以“为国家育才，替家长分忧，教学生成才”为宗旨，倡导“服务立校、爱心育人、激情工作”的办学理念，坚持以感恩教育为德育特色，以分层教学为提高教学有效性抓手，以提高办学质量和社会认可度。为此，学校十分重视党建文化和校园文化的对接建设，把党建文化通过党（政）校、宣传廊、墙报等阵地和民俗文化、传统美德、奥运精神等能够激励广大师生意志的文化内容一起引进校园，挖掘校园文化的德育潜力，形成积极向上的育人环境，寓德育于有形的物质文化和无形的精神文化之中，引导师生行为，促进师生的人格发展、品德构建、审美情趣、文化修养和身心健康。比如，学校提出以“做一个负责任的人”的校训为校园文化建设的灵魂，其中内涵就包括对党、对人民、对国家、对社会、对父母、对老师和所有身边人的责任心，培育学生形成了“崇德、尚美、求真、创新”的良好校风和积极进取、立志成才的学风，收到了良好的引导效果。同时，抓好阵地建设，不断扩大党组织影响力。育才学校党总支十分重视党建阵地建设，不但设有规范的党员活动室，还成立了育才学校党（政）校，每学期招收60名左右学员，至今共培训学员近600名，培养入党积极分子37名。通过党（政）校培训，把学校的党建工作和学生工作融合起来，使学员更好、更全面地掌握了党的基本理论知识，更加坚定了理想信念，吸引学员向党组织靠拢，为社会输送大批又红又专的人才。

二、充分发挥党员的先锋模范作用，不断增强党组织的战斗力。一是着重抓好党组织领导班子建设，确

保党组织的政治核心作用。学校坚持聘用“党员校长”，即集团在聘任学校行政领导时，要求必须是党员身份，并兼任各支部书记。同时推选素质好、水平高、能力强，善于做思想政治工作的行政领导和教育教学业务骨干担任支委领导班子成员，组成战斗力比较强的领导班子，既确保了校领导“又专又红”，又能发挥先锋模范作用。二是创新载体，立足岗位创先争优，充分发挥党组织和党员的先锋模范作用。围绕“育人成才先锋”这一活动载体，开展“师德教育”、“岗位奉献”、“服务群众”、“亮牌示范”、“组织创新”等活动。在师德教育方面，学校党总支开展了师德全员培训活动，全面推行师德承诺制，建立师德考核制度，把考核结果与工资待遇挂钩；广泛开展宣传优秀教师事迹活动，营造“扎根山区，奉献教育”的良好氛围。在“岗位奉献”方面，要求党员教师加强理论学习，增强党员的奉献意识，把开展“岗位奉献”活动与做好本职工作结合起来，争创一流业绩，开展业务练兵，转变工作作风，提高服务水平。在服务群众方面，注重把活动与为群众解决难题、办实事结合起来，开展了党员结对帮扶贫困学生、走访慰问老党员、到结对村开展帮扶、送教下乡等活动。经组织部门牵线，学校党组织与罗阳镇毛竹下村开展了结对共建活动。自结对以来，学校共为结对村帮扶资金2万多元，先后给该村村校赠送课桌凳、彩电、DVD机、乒乓球桌等，不断改善该村校基础设施。同时，每年赠送有关法律、农技等方面的书籍报刊，帮助村民开展有益的文体活动，丰富村民业余文化生活。在“亮牌示范”方面，通过在学校的宣传橱窗设置党员形象窗，在办公桌放置党员示范牌，把党员身份亮出来。在“组织创新”方面，进一步加强了学校的党组织阵地建立，设立了党员活动室、党员形象窗、党务公开栏。三是扎实开展公开承诺活动。为扎实推进创先争优活动深入开展，学校全体党员教师结合岗位要求，围绕“五优”要求，重点在爱岗敬业、廉政从教、为人师表、关爱学生、做好教育教学工作等方面作出承诺，并明确要求党员教职工要带头学习宣传，贯彻执行党的路线方针政策；带头钻研解决教育教学中的难题；带头树立良好的师德学风；带头向家长群众宣传学校的办学理念；带头对有实际困难的学生和职工进行帮扶等。承诺内容明确、具体、实在，经学校支部审核，在学校公示栏公示，接受师生监督。

三、完善党建带工、团建机制，不断增强党组织的凝聚力。学校在完善教师管理、学生管理、后勤管理等相关制度的基础上，根据学校工作实际和党员队伍整体具有文化高、年龄轻、特长多、活力强的特点，积极组织和带领工会、团委开展一系列活动，形成党团、党工共建机制。一是以党组织牵头为主的“党员就是旗帜”活动。通过外派挂职、教师培训等形式，加强对党员教师的培养，提高教师队伍的整体素质，增强教书育人的本领。学校先后外派校长、骨干教师10多人到中央党校学习，并涌现出了吴文底、林晓珍等一批县级名师、名园长等教书育人的骨干。二是以工会牵头为主的“关爱员工”活动。对生病的教职工及其父母亲人，学校工会都及时组织学校领导进行探望和慰问，营造良好的人文关怀环境；学校主动为外地教师办理了“三险一金”，解决了外地教师的后顾之忧；逢年过节不仅为留校教师办聚会，还为春节期间返乡的教师团购火车票等服务工作。三是以团委牵头为主的“两会”“三活动”。“两会”即专题报告会和主题班会，学校每学期都请模范人物或专业人士举行专题报告会一次，内容包括英模事迹、革命传统、法制教育、感恩教育等；每星期召开一次主题班会，在班主任的组织下，班会内容广泛，形式灵活，如“学习与做人”、“感恩父母”、“老师，您听我说”等主题班会取得了良好的效果；“三活动”即每学年一次的新生军训活动，清明节祭扫革命先烈陵墓活动和“七一”或国庆红歌竞赛活动。通过这些实实在在的爱国主义教育和革命传统教育，弘扬了社会主义的核心价值观，让学生在具体的情境和事例中体会、感悟，进一步提升了思想道德素质。通过党组织与工会、团委共同组织开展一系列收效明显、内容丰富、师生欢迎的活动，让“隐型党员”大胆亮明身份，让外地留校老师感到党组织有“家”一般的温暖，让生活困难教职工感受到组织的关怀，让广大师生主动向党组织靠拢。

关于培养选拔年轻干部的几点思考

◎ 徐清雨

培养选拔年轻干部，事关党的事业后继有人和国家长治久安，是一项重大而紧迫的战略任务，是巩固和提高党的执政能力的重要举措，是实现经济社会可持续发展的前提和基础。以科学发展的理念，以改革创新的精神，有计划、有重点地培养造就一支数量充足、结构合理、素质优良、本领过硬的年轻干部队伍，是各级党委必须认真思考的重要问题。

一、统筹规划，把年轻干部的培养选拔作为一项系统工程来抓

一年之计，莫如树谷；十年之计，莫如树木；终身之计，莫如树人。培养选拔年轻干部是一项系统工程，必须充分认识其长期性、复杂性、艰巨性，从解放思想、加强规划、强化责任入手，有序推进。一是要解放思想，以创新的精神对待。当前在干部选拔使用上，论资排辈、迁就平衡等仍然多见，必须敢于创新观念、打破传统，做到凭实绩、凭素质、凭作风用干部，敢用、真用、善用年轻干部。要自上而下，自我解放，通过动员部署、舆论宣传等形式，统一思想，营造氛围，为培养选拔年轻干部培植土壤。二是要加强规划，以严谨的态度对待。受各种利益冲突，年轻干部的培养选拔工作阻力大，容易出现各种问题，必须妥善处理好各种关系，防止选拔一个人，打击一大片，要从战略的高度，以严谨求实的态度制定年轻干部培养选拔规划方案。要结合各地各部门实际，建立年轻干部需求数据库，编制年轻干部培养选拔的近期和中长期发展规划，制定本地区关于培养选拔年轻干部的意见，明确各级领导班子年龄结构梯次配备标准，确保年轻干部培养选拔工作有意识、有组织、有计划、有步骤地推进。三是要强化责任，以使命的要求对待。各级党委（党组）要切实担负起培养选拔年轻干部的政治责任，切实把年轻干部的培养工作作为干部队伍建设重要内容来抓，列入党委（党组）工作重要议事日程，定期召开会议，专门研究培养选拔年轻干部工作的目标和措施，健全和完善以干部目标责任管理、定期考核、民主评议、选拔任用等为基本内容的培养选拔年轻干部工作责任制，落实责任，加强考核，确保年轻干部培养和选拔工作落到实处。

二、开渠拓源，把年轻干部的推荐储备作为一项基础工程来抓

问渠哪得清如许，为有源头活水来。建立年轻干部储备机制是培养选拔年轻干部的基础。要通过多种途径与方式，广开进贤之路，多渠道发现人才，积极建立数量充足、门类齐全、专业配套、素质优良的后备干部队伍，为培养选拔优秀年轻干部创造条件。一是建立和完善民主推优制度。结合领导干部年度考核、干部人事调整、公开选拔领导干部等工作，抓好民主推荐后备干部工作，将公选考察入围、初始提名落选人员、民主推荐得票靠前、年度考核优秀人员纳入年轻干部储备库。二是建立和完善沟通联系制度。定期向县委工作部门及群团组织征求意见，请他们推荐优秀的纪检、政法、宣传、青年、妇女、非党和少数民族干部，及将各方面比较成熟或有一定发展潜力的年轻干部充实到后备干部队伍，优化后备干部队伍结构。三是建立和完善考察培养制度。建立以选拔考察、定期考察、经常性考察以及进班子后的追踪考察为内容的动态系统，实行优存劣汰，克服“一备定终身”的现象，及时把那些工作实绩突出、有发展潜力的干部作为相应一级后备干部或更高层次上继续培养，使后备干部队伍既保持一定的常数又保证有较高的素质，随时可以好中选优予以使用。

三、强化素质，把年轻干部的自身建设作为一项提升工程来抓

工欲善其事,必先利其器。年轻干部是我们党的宝贵资源，必须加强对年轻干部的培养，切实做到人岗相宜，能责相配。既要注意加强对他们政治素质、业务水平的提高，更要注重在实践中处理复杂问题和全面领导能力的锻炼，不断提升年轻干部的综合能力。一是加强教育培训，提高年轻干部的理论素养。坚持以党校为主渠道，定期组织年轻干部进行培训，在加强党的理论和时事政策学习的同时，加强对经济社会发展和社会管理

文成县城一角

方面知识的学习，通过开展讲座、交流体会、参观见学等形式，不断开拓视野，增长才干，提高他们的理论素养和知识水平。二是强化实践锻炼，提高年轻干部的履职水平。有计划、有步骤地安排年轻干部参与党委政府的中心工作、重点工程，并担任主要职务，做到敢于给位子、压担子，鼓励他们单独开展工作，在“急、难、险、重”任务面前，磨练品质、增长才干、创造业绩、提升水平，切实达到能岗相宜，能责相配。三是开展交流轮岗，丰富年轻干部的工作阅历。针对年轻干部业务单一，多行业、多领域工作经验不足的特点，不断加大年轻干部交流轮岗力度，不断提高年轻干部的工作阅历。通过选派年轻干部在县直机关部门、企事业单位、乡镇之间进行纵向交流；在党群、农经、综治、乡镇与乡镇之间进行横向交流；单位内部不同岗位轮换等方式，使年轻干部在不同领域、不同层次、不同行业、不同岗位上学习知识、丰富经验、提高综合能力。

四、监管并重，把年轻干部的健康成长作为一项目标工程来抓

骐骥一跃，不能十步；驽马十驾，功在不舍。年轻干部仕途一帆风顺，经历的挫折相对较少，面对岗位，容易产生骄傲自满情绪，在下大力做好培养选拔的同时，更要注重日常的管理与监督，形成机制，切实做到开花一个，结果一个，丰收一片。一是建立“1+1”结对帮带模式。实行领导干部+年轻干部的“1+1”帮带模式，并落实帮带责任制，对年轻干部进行跟踪培养，有意识的交任务、压担子，放手让他们在一些重大问题上决策，及时的在工作开展上予以指导与支持，不断强化他们的组织领导和决策能力。二是抓好经常性的考察考核。在乡镇和县机关单位年度考核和平时考察中，注意了解掌握年轻干部现实表现和工作实绩，及时将群众提出的意见通过一定方式反馈给本人，引导他们发扬成绩、弥补不足。并对考核不称职，能力较差的，不再列为重点培养对象。对挂职锻炼的年轻干部，定期召开座谈会，听取他们的工作汇报和群众的反映，做到跟踪考察。三是建立年轻干部管理数据库。详细记载年轻干部的基本情况、主要简历、奖惩情况、培训情况、考核情况和民意测评、民主推荐情况，掌握年轻干部的成长轨迹，通过建档立制，有效完善全程监督，作为培养、管理和选用的依据之一，防止带“病”提拔、带“病”上岗。四是健全年轻干部谈心谈话制度。畅通沟通渠道，注意掌握他们的思想动态，通过任前谈话、征询谈话、诫勉谈话等方式，使年轻干部有想法能得到及时倾诉、有压力能得到及时疏导、有困难能得到及时帮助、有不足能得到及时指出，为年轻干部创造良好的成长环境。

（作者系中共文成县委常委、组织部部长）

努力形成推进科学发展的用人导向

◎陈力同

党的十七届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划的建议》提出，深化干部人事制度改革，创新和完善干部选拔任用机制，健全领导班子和领导干部考核评价制度，形成有利于科学发展的用人导向。学习贯彻五中全会精神，必须大力倡导正确用人导向，真正把坚持科学发展有韧劲、谋划科学发展有思路、推动科学发展有激情、实现科学发展有贡献的优秀干部选出来、用起来。

一、突出考核重点，完善干部考核评价体系

干部考核评价体系应紧紧围绕“于法周严、于事简便、核实评准”的目标，突出实际操作的简便可行性，确保评价结果真实可靠。近年来，我们在完善和优化干部考核评价体系上做了一些探索。

一是创新逆向考核。看干部的德，不仅要看正面，更要看负面反映。今年开始，我们实施了《关于干部“六不用”考察评价的实施意见（试行）》，以反向调查方式为突破口，把群众意见较集中、社会反应较强烈的6种负面现象作为考察评价指标，切断德差者升迁路。“六不用”即坚决不用懒的干部、不用参赌的干部、不用口碑差的干部、不用跑官拉票的干部、不用责任心不强的干部、不用关键时刻表现不好的干部。在民主测评中，由测评对象按照有无反映、偶尔有议论、表现好、差、一般等档次，分别对干部的德作评价。同时，实行考察评价工作与领导干部年度考核、各类专项考察、提任考察、日常考察等相结合，建立谈话、问卷、查阅等考察方法，设立举报电子信箱，开辟信息绿色通道，建立与纪检（监察）、公安、信访、审计、社会治安综治、计生、 妇联等机关部门的联系通报制度，确保干部考察评价日常化、证据化。与之相配套，我们还实施了干部信用管理，主要考核干部在履行公职、行使职权以及个人在经济活动和社会关系中形成的依法履职、诚实守信、公德自律状况。干部信用实行等级制，分A、B、C三个等级。当年信用等级评为C的干部，将取消当年评先和奖励资格、取消后备干部资格、不得晋升非领导职务；三年中有两次信用等级为C级的，将不得提任或转任重要岗位。该办法实施以来，信用等级被评为B级的干部有242人，C级的干部有72人。我们认为，逆向考核制度是对现行干部管理考核制度的发展和创新，符合基层的实际情况，有利于调动干部积极性，可以有效地防止干部“带病提拔”、“带病上岗”。

二是实施分类考核。一个地方有了科学发展的目标定位后，该如何把科学发展的具体要求转变为可考、可量、可控的指标以及专项工作的内容，通过抓人促事，推动地方发展，很值得我们去破题。从2009年开始，

苍南县竞争性选拔领导干部笔试现场

中国人事报
浙江苍南以反向调查法解决“不用什么干部”难题
“六不用”切断德差者升迁路
新闻
延伸阅读

我们相继出台了《苍南县乡镇“科学发展”分类考核办法》和《苍南县机关部门“服务发展”分类考核办法》，对各地实行分类综合考评，把分类考核作为各级干部干事创业政绩观的“指挥棒”。把全县36个乡镇分为工业商贸型、农业生态型、海洋渔业型三个类别，设立分类考核奖、专项工作奖，对考核结果进行运用，与领导干部评先评优、职务升降、培养锻炼、安排学习等相结合。将全县76个机关部门分为党群、综合管理、社会事业发展、其它等四个类型，以百分制的形式进行综合评价。对考核评分居前三位的，予以重奖，提高干部干事创业积极性。

三是开展经常性考核考察。实行干部考察常态化，可以有效避免“一次考察定任用”可能造成的失误。加快考核考察频率，将届中考察、届末考察、年度考核、离任审计、领导班子民主生活会等有机结合起来，建立起了长中短相结合的考察工作机制。注重在平时与干部的工作往来和人际交往中考察了解干部，准确地掌握干部的真实情况。在考核干部的时候，还着重突出优点和特质考察，如思路特别好、执行力特别强、做群众工作特别好等，避免出现“千人一面”的情况。我们探索建立了干部专项考察制度，就是一次有益的尝试。专项工作随着县委、县政府工作转移作调整变化，确保考核重点与中心工作“一张皮”，各级干部都围着中心转。比如，我县当前正大力实施经济发展“七大行动”，那么考核评价就围绕“七大行动”来展开，通过集中考核的方式，重点看干部在坚持七大行动上是否有韧劲、谋划七大行动上是否有思路、推动七大行动是否有激情、完成七大行动目标上是否有贡献。

二、加强制度创新，努力做到人岗相宜、能岗匹配

人岗相适应就是要从根本上实现人尽其才，才尽其用，这是干部工作科学化的根本要求。当前的干部工作，往往存在素质分析太粗太笼统，考虑政治素质、思想品德的多，考虑优势特长、性格气质的少，考虑共性的多，考虑个性的少等问题。因此，大力开展围绕“人岗相适”的制度创新，加强对干部特征、特性的掌握就显得尤为必要。近年来，我们在这方面也做了一些探索。

一是对每位干部性格特征及所属

类型进行“画像”。我们从2008年开始，在考核内容上增加对干部个性、类型考察，建立健全人岗相适、能岗相宜、优化配置机制，把干部个性特征分外向、内向、刚烈、温和、孤僻、诚实、自私、直率和固执等9种，把干部类型分创新型、保守型、实干型、业务型、浮躁型和不思进取型等6种。近年来，采取干部自我评价、民主测评填写及个别谈话了解等方式，对全县107个科级班子、751名科级干部和800多名科级后备干部的个性特征、优缺点及所属类型进行全面考察，给每位干部赋予恰如其分的几个关键词。从而，从过去的安置工作转变成配置资源，从配齐人头转变为配顺配优配强班子，发挥干部配置的最佳绩效。

二是加大干部惩罚性交流力度。干部交流，既有培养性交流，又有结构性交流，既有照顾性交流，更要有惩罚性交流。对于不适宜工作岗位且又表现差的干部，必须要敢动真格，进行惩罚性交流。2008年以来，我们先后对10多名表现不好的副科级以上领导干部进行了惩罚性交流，交流形式包括从平原乡镇交流到山区乡镇，从工作条件好的乡镇交流到工作条件差的乡镇，从中心镇交流到小乡镇等。通过惩罚性交流以及跟踪考察，这些干部精神面貌焕然一新，工作积极性和工作成效有了较大提升，干部群众普遍反映较好。

三是建立以能干事为中心的竞职制度。根据“十二五”重点建设项目、重点工程及县委、县政府推进中心工作的需要，拟推出相应的重点工程、重点项目负责人岗位，通过发布空缺预告，让想干事、能干事的干部自己来“摘牌”。组织进行适岗比选，确定拟任人选。推行试岗承诺制，拟任人选要根据试用期工作目标，向社会公开作出承诺，接受监督。试用期满若能圆满完成目标任务的，予以提拔使用；表现突出的，可以破格提拔使用；不能完成目标任务的，不予提拔。

三、着眼长远，坚持在实践锻炼中选拔培养年轻干部

年轻干部的培养选拔工作不是一朝一夕的事情，需要长时间的培养和发展。因此，必须注重实践锻炼，着眼长远，努力建立起一支朝气蓬勃、工作踏实、作风过硬的年轻干部队伍，使年轻干部“不断档”。近年来，我们在这方面进行了有益的尝试。

一是实行竞争性选拔常态化。实践证明，经常性的竞争性选拔领导干部的方式，有效拓宽了选人视野，不仅能够选出一批年轻干部，还能够发现和储备一大批领导人才。如2009年和2010年县委共推出17个职位直接面向“80”后年轻干部竞选。在竞争性选拔过程中，针对结构化面试显现的套路化、模式化弊病，首次在面试环节采用无领导小组讨论方式。面试模拟乡镇三套班子讨论决策的工作情境，将考生置于目标相同、观点冲突的决策环节中，考官以旁观者的角度全面评价年轻干部的综合素质。考察采取量化打分方式，分别赋予考察组集体、考察组成员和民主测评不同比重分值，使考察情况有了可比性。

二是普遍建立师徒结对制度。针对竞争性选拔的年轻干部任职时间较短、行政能力和基层工作经验欠缺的实际情况，在全县乡镇和机关中精心挑选业务精通、经验丰富、业绩较好的领导干部与其结成“师徒”对子。在“结对”过程中，按照“职业生涯轨迹相似”、“性格特质相近”、“特长缺陷相补”的原则，实现以长补短。指导师充分发挥“传、帮、带”作用，以灵活的方式为“徒弟”细致讲解“在做群众工作中如何说群众的话”、“如何处理好与其它班子成员的关系”、“如何推进工作的开展、督促和落实”等实际问题，不断提高他们的适岗能力。如果缺少这一环节，年轻干部一旦进不了角色，就往往出现信心动摇、工作积极性消退，导致群众的不信任，进而影响竞争性选拔的年轻干部和竞争性选拔制度本身在群众中的公信度。写作也是年轻干部成长进步的必备素质和关键技能，写作本身也是归纳、总结、厘清、提炼工作的过程，年轻干部在职业生涯的初期如果未能掌握一定的写作技能并养成相应的写作习惯，必然制约其未来的发展。为此，我们从

云蒸霞蔚　　苏立锁/摄

2008年开始组织实施了“235金笔”培育工程，通过2年时间，对300名35周岁以下年轻干部进行分期分批培育，并从中评选出50名左右秘书写作型人才，授予“青年金笔人才”称号，挑选现有的优秀写作人才与学员结成师徒对子，切实提高年轻干部的写作水平。此外，我们还针对“三门干部”（从家门到校门，毕业就进机关门的干部）和新录用公务员普遍缺乏在艰苦环境中磨练，容易出现脱离群众、脱离实际的问题，广泛开展了师徒结对活动。

三是强化实践锻炼。采取选派机关干部到基层担任农村工作指导员、挂职锻炼等方式，把后备干部选派到重点工作、重点工程和重要岗位上挑重担，使他们尽快适应环境进入角色，熟悉基层工作，提高自身综合素质。近年以来，已先后选派1853名农村工作指导员、243名优秀年轻干部在临港产业基地、新区建设、计生、信访、文明办等重点岗位挂职锻炼，选派15名干部在信访局“挂职补课”、选派22名机关和乡镇领导干部到市直机关和经济发达县（市、区）挂职锻炼，选派9名后备干部担任重点工程代办员，帮助年轻后备干部提高驾驭复杂局面、处理复杂矛盾和基层实践的能力。开展干部常回村看看活动，先后选派156名年轻机关干部回原籍村担任农村工作指导员，切实当好民情社意“调研员”、政策法规“宣传员”、经济发展“服务员”、民事纠纷“调解员”、基层党建“督导员”等“五大员”职责，服务新农村建设，有力地推进了创先争优活动的深入开展。

（作者系中共苍南县委常委、组织部部长）

把握培养选拔规律 加强年轻干部队伍建设

◎ 李景节

党的十七届四中全会提出“全面贯彻干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化方针，培养造就大批优秀年轻干部”。加快培养选拔年轻干部，是干部队伍建设适应新形势新任务新要求的重点，也有利于培养造就高素质的干部队伍。近两年来，瑞安市加大了年轻干部队伍选拔力度，通过竞争性选拔和组织选拔等方式，新增了11名35岁以下正科领导和25名30岁左右副科领导，但是年轻干部数量仍然严重不足，科级领导干部结构性矛盾日益突出，干部成长慢、开拓创新意识不强，年轻干部后继乏人，已成为瑞安经济社会进一步发展的制约因素。只有强化措施，大力培养选拔年轻干部，才能为瑞安市顺利实施“十二五”规划提供人才保证。

树立强烈的紧迫感

人力资源是第一资源，领导干部是各地经济社会发展的重要因素。瑞安市是全国百强县（市），经济总量在温州名列前茅，但在干部人才的竞争力上与其经济地位不相称，在近两年温州市竞争性选拔县处级领导干部工作中，瑞安的干部无论是符合竞选条件人数，还是竞选结果，已远远落后于其他县（市、区）。在竞争激烈的当今社会，没有优秀的人才集聚和作用发挥，就没有任何竞争优势可言，特别是瑞安当前正处于全面推进经济、城市、社会转型升级，建设宜居宜业的滨江滨海现代大城市的关键时期，经济社会发展和干部队伍建设任重而道远。当前从中央、省委、市委选人用人上来看，越来越重视从基层一线培养选拔干部，这无疑为我们的领导干部队伍建设提供了一个绝佳的机遇和平台。如何抓住这个机遇，培养造就一大批优秀年轻领导干部相当关键。从瑞安市科级领导干部队伍现状来看，领导干部拥堵于个别年龄段，60—65年出生的领导干部占45%强，当这批干部退二线时，势必造成领导干部青黄不接的局面。各级领导干部和组织人事部门必须要树立强烈的危机感和紧迫感，强化责任意识，真正把干部队伍建设作为推动各项工作的前提和保障，把加大年轻干部培养选拔作为干部队伍建设的重中之重，确保党的各项事业后继有人。

建立完备的后备队伍

干部的成长有其自身规律，“十月怀胎、一朝分娩”。培养、选拔、使用、管理，每个环节都非常重要，都需要时间和精力的投入。一名优秀年轻干部的培养首先要从源头抓起，把好入口关。另外，年轻干部的可塑性比较强，在其成长过程中有的潜力会逐渐被挖掘，有的可能会逐渐埋没，因此，加强年轻干部培养选拔，要突出强化源头管理和基础工作，建立一支由一般干部、中层干部、副科级领导干部、正科级领导干部等多层次干部组成的年轻干部后备队伍。数量上，要根据省、市委对县乡年轻干部选配的目标要求，保持1—2倍数量的年轻干部后备人才储备库。选拔标准上，要坚持德才兼备、以德为先的选人标准，注重选拔上进心强、具有较大发展潜力的干部。选拔方式上，每年利用年度考核，通过民主推荐、个别谈话等，增补一批表现优秀的年轻后备干部，同时，对一些年龄偏大、培养潜力不大的后备干部及时调整出去，做到结构合理，衔接有序，量入为出，逐级更替。在管理上，组织部门应突出宏观管理，日常管理以单位党组织管理为主，并明确培养方向和培养要求，进行专门考核，建立年轻干部后备队伍档案，将每人的基本情况、历次考核情况、德才鉴定、立功受奖等情况积累存档。

健全广泛的培养机制

优秀年轻干部的成长，除了自身素质和努力程度之外，与他们的实践经历有直接关系，而个人经历的获得很大程度上取决于各级组织的安排。因此，要有针对性地规划优秀年轻干部成长的路子，加大培养力度。根据年轻干部的具体情况，按照“缺什么、补什么”的原则，有针对性地确定培养方向，制定培养计划，落实培养措施。教育培训方面，要整合培训资源，充分发挥党校等干部培训机构的主阵地作用，建立中青年干部培训基地，每年研究制定年轻干部教育培训计划，经常组织专题业务培训，确保优秀年轻干部两年内至少参加一

次中长期脱产培训班学习，着重加强理论武装和党性修养，努力改造世界观、人生观、价值观，切实提高思想政治素质。实践锻炼方面，鉴于年轻科级领导干部大部分集中于山区小乡镇的实际，建立山区乡镇与发达乡镇干部“互挂”机制，把年轻科级领导干部放到复杂地区接受锻炼，同时，发达乡镇年轻副职后备干部到山区乡镇锻炼，共同促进干部成长。此外，还要加大上挂下派工作力度，一方面建立来自基层一线的干部培养链，机关部门干部到乡镇挂职或担任农村指导员，另一方面注重到上级机关部门、重点工程建设指挥部、信访岗位等艰苦岗位、关键岗位进行锻炼，努力提高年轻干部做群众工作、应对复杂局面和处理实际问题的能力，形成埋头苦干、求真务实的工作作风。对于特别优秀的年轻干部，采取“小步快跑”的培养方式，进行多层次多岗位交叉锻炼，促进年轻干部快速成长。

探索新的选拔方式

优秀年轻干部的黄金时间很短，如果用人不适其时，年轻干部的优势就将一去不复返。因此，必须采取强有力的措施，及时将条件成熟的干部选拔到重要岗位，提高人才的使用效益。针对当前领导职数不足的问题，首先要严格按照年轻干部的配备要求，尽可能地腾出领导职数，配备年轻干部。对于一些重点部门或经济发达的街道和重点镇，一方面可以从其他小乡镇调剂领导职数予以配备，另一方面也可以通过挂职的方式进行选配。选拔条件上，要敢于打破选人用人论资排辈、平衡照顾的做法和求全责备的要求，对年轻干部不唯学历、不唯资历、不唯台阶，加大年轻干部的选拔使用力度，对特别优秀的年轻干部予以破格提拔。同时，要拓宽选人用人视野，加大竞争性选拔干部力度，注重培养选拔领导干部预备人选，原则上每年要面向社会各个群体选拔一批优秀年轻科级领导干部，发现并储备一批35岁以下的正科级领导干部预备人选、30岁以下的副科级领导干部预备人选。对于预备人选，要通过挂职锻炼等方式进行跟踪培养，待条件成熟时，及时补充进各级领导班子。此外，要建立专门适用于年轻干部的用人机制，明确年轻干部的用人导向，开辟绿色通道，促进年轻干部脱颖而出。

完善严格的管理制度

要树立“严格要求就是最好保护”的工作理念，在坚持关心爱护、理解宽容的同时，重视加强对年轻干部的党性修养、作风养成和廉洁从政等方面的教育，严格约束并及时制止年轻干部的一些不良行为，果断调整不适宜担任现任职务的年轻干部。建立优秀年轻干部跟踪管理制度，由组织部门主管科室确定专人负责，所在单位主要领导负责加强对年轻干部的日常管理，注重开展年轻干部有关信息的收集、调查、核实等工作，及时掌握年轻干部的现实表现情况，以利于组织加强监督管理。健全完善谈心谈话制度，组织部门要加强与年轻干部的联系，坚持开展经常性的谈心谈话活动，及时了解年轻干部的思想、工作、作风等方面的情况。建立年轻干部考核制度和竞争机制，对年轻干部实行动态管理，每两年进行一次考核调整，规定淘汰比例或数量，从而调动年轻干部的积极性。严格执行诫勉谈话有关规定，对精神状态不佳、工作不作为，考核中评定为基本称职等次、群众反映较多、发现苗头性问题的年轻干部，要及时提醒告诫。加强组织领导，明确年轻干部培养选拔的责任，实行单位主要领导“帮带”责任制度，建立领导谈话与个人汇报制度，对年轻后备干部及时进行引导和督促。

（作者单位：中共瑞安市委组织部）

邬敬善 1958年生，浙江温州人。中国摄影家协会会员，中国民俗摄影学会会员，浙江民俗摄影协会常务理事。

摄影格言：摄影艺术源于生活，却又高于生活。用心灵感悟生活，用镜头去记录真、善、美，用思维去创造光与影的魅力，从而使作品产生一种升华的艺术境界。

摄影的快乐不是获奖，而是在摄影艺术长河中，感悟人生的真谛、对社会的理解、对生活的宽容、对人的友善。

夯实基层基础 助推转型发展

——温州市后进村集中整治深入推进

◎ 潘秀慧

按照省、市委的部署要求，今年7月，第二轮后进村集中整治在温州市全面启动。4个多月过去了，在563个“乱、散、软”问题突出的村，整治活动全面铺开，一幅幅敢叫旧貌换新颜的生动画卷正在次第展开。

瞄准换届全力攻坚

第二轮后进村集中整治开展之时，正值明年全市村级组织换届准备工作全面铺开的关键时刻。可以说，整治效果好不好，将直接关系到换届成果，关系到全市改革发展稳定大局。

为进一步巩固去年第一轮后进村集中整治的积极成果，为村级组织换届打下良好基础，经市委研究，决定在全市统一开展第二轮后进村集中整治工作，着力解决村级班子战斗力不强、村级组织运转不规范、农村党员队伍先进性不明显、村里各项事业发展缓慢等突出问题及各类历史遗留问题，消除干扰村级组织换届的各种障碍，夯实我市农村基层组织基础。7月2日，第二轮后进村集中整治动员会召开，市委组织部会同市纪委、市公安局等分别作工作部署。

思想的高度统一，凝结成巨大的信心与合力。各县（市、区）高度重视，把后进村集中整治作为农村基层组织建设的重中之重，紧紧围绕村级组织换届开展名单筛选、方案制定、措施实施等方面工作，整合最大资源、下最大功夫来扎实推进。如鹿城区四套班子领导和区直部门分别与后进村挂钩联系，以高密度的指导督查，改变整治中乡镇党委单兵作战的局面。龙湾区规定，对未按期转化的后进村，挂钩帮扶的部门单位党委（党组）书记年终考核不能评先定优。泰顺县以乡镇党委书记、分管的班子成员和驻村工作指导员为相应责任人，建立后进村整治工作责任体系，进一步落实责任。

在组织部门牵头抓总下，各级纪检、政法、农业、审计部门把推进整治作为围绕中心、服务大局、加快温州转型发展的具体行动来抓，切实增强责任感、紧迫感，提前介入，深入摸排，全面开展村级财务审计、依法打击查处等工作，形成合力攻坚的良好态势。

突出主体因地制宜

563个后进村，表现出来的“症

整治后的乐清市白石镇凤凰村外一览

洞头县元觉乡活水潭村整治后的村貌一角

后进村整治后，位于平阳县昆阳镇白墀村段的昆鳌快速通道终于按时开工

状”都是后进，其“症结”却不尽相同。由什么主体来抓，采取什么措施，是集中整治的关键所在。

整治中，我市进一步强化县乡两级责任，把县（市、区）委书记作为农村基层组织建设的第一责任人，乡镇（街道）党（工）委作为后进村集中整治的工作主体，党（工）委书记负直接责任。同时，把后进村集中整治工作作为县乡党委书记向上级党委作党建工作专项述职、基层党建责任制目标考核和考核乡镇（街道）党（工）委特别是乡镇（街道）党（工）委书记工作实绩的重要内容。这些举措，使整治主体更明确、职责更清晰，也在广大基层干部中牢固树立起“守土有责”的责任意识。

对症下药，才能药到病除。各县（市、区）、各乡镇（街道）纷纷结合本地实际和后进村的不同情况，综合运用各种手段，强势推进集中整治工作。如乐清市针对村级班子满意度偏低、村务财务管理不规范的后进村，组织开展“百村审计”活动。洞头县认真排摸每个后进村的实际情况，并逐村制定整治措施，做到“一村一策”。苍南县针对个别后进村中存在的“三宗”势力、黑恶势力等，在做好宣传引导工作的同时，结合“清障行动”予以坚决打击。文成县积极排查32 个村务财务信访发生村，对可能影响村级组织换届选举的重点信访积案逐一分析，全力化解纠纷。

各地各部门坚持分类指导，在深入调研走访“把脉”的基础上，采取“一村一策”的办法，坚持有什么问题就解决什么问题、什么问题突出就重点解决什么问题的原则，认真制定紧扣现状、贴近实际的整治举措，见招拆招，有针对性地破解困扰各个后进村发展的具体问题，确保整治一个、见效一个、巩固一个。

抓住关键强化核心

冰冻三尺非一日之寒。同样，要从根本上解决后进村的“乱、散、软”问题，需要集中时间、形成合力，更需要抓准“牛鼻子”，在强化核心、增强基层组织凝聚力、战斗力这个关键环节上集中“火力”开展整治，确保转化成效最大化。

整治中，各地把抓好班子建设作为后进村集中整治的根本目标，采取有效措施，有的放矢，切实提升村干部整体素质，发挥他们在整治工作中的骨干作用。对奉献意识差的干部，注重培养宗旨观念，教育他们树立全心全意为人民服务的思想；对看山山穷、看水水恶、不思进取的村干部，注重培养艰苦创业精神，引导他们树立敢闯敢试敢干、百折不挠的决心；对缺乏致富本领的村干部，注重提高他们的致富技能，帮助他们增强带领群众致富的信心。

“谁不坚决就否决，谁不作为就让位”。结合在整治中的表现和作用发挥，各地及时对后进村班子进行调整，把那些热心农村事业、群众认可、“双带”能力强的优秀党员和致富能手选进村领导班子“挑大梁”。对确无合适人选的，则采取“下派、挂职、回返”等形式，从外部注入新鲜血液。如瑞安市根据村级班子满意度调查结果，从加强思想整顿、狠抓班子调整、深化人选分析三方面入手，着力加强村级班子建设。两轮整治中，全市共调整充实村党支部书记、副书记225名；选派县乡机关干部担任村党支部书记118名。

克难攻坚力求实效

整治中，各地各部门把破解历史遗留问题和群众反映强烈的难点问题作为突破口，一事一策，集中攻关。如瓯海区采取培训村干部、为群众解决实事急事等方式，增进村两委关系，提高班子凝聚力。永嘉县在涉及工程建设的后进村每月定期召开联席会议，及时安排警力查处各类案件，着力消除稳定隐患。平阳县针对“乱”村的实际，从群众最希望解决的问题入手，着力破解信访积案、村级组织运转等难题。

一手抓后进村整治、一手抓示范村建设，是第二轮后进村集中整治的一大亮点。整治启动后，我市同步选择了一批基础较好、具有典型示范意义的村，开展以“五个好”为主要内容的示范创建活动，强化建章立制，力求通过一年努力创建市、县两级共500个左右的示范村，为全市农村基层组织建设提供积极的示范引导作用。

同时，各地着力做好结合文章，切实提升整治成效。一方面是普遍建立县级领导干部联村、机关部门挂村、乡镇干部驻村、工作组进村等制度，形成县、乡、村三级联动，各有关部门协作互动的工作机制。另一方面，把开展整治与做好村级换届准备、开展创先争优活动紧密结合，形成统筹安排。

358个村整治成效明显、解决突出问题和化解矛盾1228个、调整村干部95名、新发展预备党员399人、落实基础设施建设项目等657个……数字的背后，折射着广大后进村旧貌换新颜的可喜变化，展现了第二轮后进村集中整治启动5个月来取得的阶段性成果。但这仅仅是一个良好的开端，我市农村基层组织建设仍然比较薄弱，任务繁重、压力很大，整治转化难度很高，只要我们将后进村整治工作作为一项长期的经常性任务，持之以恒抓下去，相信我市农村基层组织建设一定会不断得到提升和加强。

编者按：2010年11月2日，全国侨联基层组织建设经验交流会在温州召开。来自全国各省、自治区、直辖市、新疆生产建设兵团侨联，中央国家机关、中央企业侨联的主要负责人和中国侨联机关相关部门的代表150多人参加了会议。与会人员实地参观考察了我市南门、丽岙、塘下、七都等街道（乡镇）基层组织建设工作，并就如何在新形势下更好地做好侨联基层组织建设工作畅谈体会、交流经验。现将中共温州市鹿城区委在会上的典型发言予以刊发，供读者学习借鉴。

同抓共建 联动互促 探索开创党建带侨建工作新格局

◎ 中共温州市鹿城区委

鹿城区是温州的核心城区、全国著名侨乡，现有海外侨胞、港澳同胞6.5万人，分布在世界93个国家和地区，国内归侨侨眷6.8万人。近年来，区委不断拓展侨联工作领域、完善侨联工作政策，特别是今年来，我们积极探索“党建带侨建”工作模式，把侨联基层组织建设纳入党的基层组织建设整体规划，初步走出了一条“党建带侨建”新路子，取得了一定成效：一是工作格局有了新突破。通过推行“党建带侨建”模式，建立“区—街道（乡镇）—社区（村）”三级侨联组织网络体系，基本形成了横向到边、纵向到底、上下畅通、各方配合的组织体系。二是组织建设有了新加强。全区21个街道乡镇建立了“五有”侨联组织，覆盖面达100%，其中9个街道（乡镇）侨联荣获“浙江省示范性基层侨联”称号；全区现有70个社区侨联，52个村级侨联，其中12个社区、村级侨联分别荣获浙江省“四星级、五星级侨界之家”称号。三是特色亮点有了新彰显。基层侨联组织班子和基层党组织班子的交叉化任职工作有序推进，全区已有49个社区、51个村的两委班子和侨联班子实现了交叉兼职；区侨联和大多数街道、乡镇侨联设立了海外副主席一职，南门街道、七都镇分别成立了“留守老人幸福之家”、“留守儿童快乐之家”，侨胞助推新农村建设、助推经济转型升级工作不断深化，全区侨联工作呈现出“富有特色、百花齐放、万紫千红”的良好态势。

一、抓领导保障，形成“党建带侨建”合力。一是强化领导责任意识。区委在深入调查研究的基础上制定下发了《关于加强和改进新时期侨联工作的意见》，并批转下发了《区委统战部、区侨联关于开展“党建带侨建”工作的意见》，成立了“党建带侨建”领导小组，进一步健全了“党建带侨建”工作机制。二是强化整体意识。区委坚持把党建带侨建工作作为基层组织建设的一项重要内容纳入全区党建整体格局，切实做到侨建工作与党建工作“四同步”，并提出了“侨建不过关、党建不评先”的明确要求。三是强化协调意识。制定出台《鹿城区“党建带侨建”工作目标考核办法》，在全区上下营造“党委领导、政府支持、侨联运作、各方配合”的工作格局。

二、抓组织建设，突出“党建带侨建”重点。一是“网格化”覆盖。将侨联组织建设纳入党建网格化建设之中，目前归侨侨眷30户以上的社区（村）侨联组织已全部建立到位。积极探索向工业园区、商务楼宇发展延伸，努力形成全覆盖的侨联组织网络体系。二是“标准化”要求。严格按照“五有”要求创建标准，推进基层侨联走向规范化、制度化建设，使基层侨联既在量上有快速发展，又在质上有显著提高。三是“分类化”创建。因地制宜采取“抓大带小，抓强带弱，以点带面”的工作方法，通过开展有实效、有特色的品牌创建活动，扎实推进不同类型、不同领域的侨联基层组织建设。四是“主体化”推进。积极为广大基层侨联组织加强

自身建设提供支持，为他们开展与海内外侨胞的联谊沟通创造条件，为他们服务全区经济社会发展搭建平台，全区基层侨联的组织更加健全，活动更加活跃，运行更加规范，主体作用得到更加充分发挥。

全国侨联主席林军参观鹿城区“南门侨之家”

三、抓主题带动，提升“党建带侨建”水平。一是带思想，强政治。组织基层侨联深入学习中国特色社会主义理论体系，认真学习实践科学发展观，使侨联成为思想坚定、政治可靠的党的群众组织，不断提高侨联组织的先进性。二是带组织，强基础。引导侨联干部认真学习党建工作扎实的基础工作、严密的组织程序、完善的工作制度等，进一步规范侨建工作的程序和制度，推动侨建工作不断走向制度化、规范化。三是带队伍，强素质。切实把侨联干部队伍建设作为党的干部队伍建设的重要内容，优化侨联干部队伍的知识结构、年龄结构和专业结构，提高侨联干部队伍的能力水平。四是带阵地，强环境。切实把侨联经费列入各级财政预算，把场所、设施列入总体规划，统筹解决侨联的活动阵地问题，为侨联组织创造良好工作环境。五是带工作，强职能。引导侨联组织充分运用海内、海外“两个平台”和侨界智力、财力“两大资源”优势，更好发挥其在全区科学发展中的独特作用。

四、抓载体创新，激发“党建带侨建”活力。一是创新活动载体。举办新年送春联、端午包粽子、中秋寄月饼、“鹿城华文教育”等活动，成立“侨声艺术团”、“华侨越剧团”、“华侨合唱团”等文艺团体，组织开展丰富多彩的活动，加强与归侨侨眷和海外侨胞的联系联谊，丰富精神生活。二是创新服务载体。组织成立区侨联法律服务中心和基层法律调解小组，依法维护侨界群众合法权益；积极开展爱心义诊、结对慰问等“送温暖、献爱心”活动，进一步提升归侨侨眷的尊严和幸福感。三是创新反哺载体。举办招商咨询和讲座，通报家乡发展变化，发布回国创业政策，鼓励引导广大海外侨胞为家乡发展做贡献。2000年以来，我区通过侨界人士牵线搭桥引进外资共计25亿美元，现有侨资企业298家；广大归侨侨眷和海外华侨向祖国捐款捐物共计2.8亿，仅“侨胞助推新农村建设”，3年来捐资捐物就达2256万元。

五、抓机制健全，规范“党建带侨建”运行。一是建立组织领导机制。区委把侨联建设纳入基层党组织领导班子目标责任制，明确党委分管领导为第一责任人，党委统战部门为责任单位；各街道乡镇每届任期内要召开一次侨联工作会议，每年至少要听取一次工作汇报。二是建立目标管理制度。区委把侨联工作目标融入各级党委基层党建的目标考核之中，实现“三个纳入”，即侨建的目标纳入党建目标管理范畴；侨联干部的培训纳入干部教育培训规划；侨建的考核结果纳入党组织的评先条件，真正做到工作同部署、同落实、同考核、同表彰。三是建立联系指导制度。在全区建立“党建带侨建”工作联系点制度，规定区侨联和街道乡镇主要领导每年安排一定时间到基层侨联组织开展工作，推动党建带侨建工作的广泛深入开展。四是建立考核激励制度。完善以工作覆盖面、组织凝聚力、群众满意度为主要内容的考评制度，加大督促、检查和考核、奖励，整体推进面上工作。

让乡镇党委组织员成为基层党建生力军

◎ 金 灿

十七届五中全会闭幕后，永嘉县迅速行动、周密部署，在乡镇党委组织员队伍中学习贯彻十七届五中全会精神，积极谋划当前和下阶段工作思路，切实提高服务科学发展水平，使党委组织员成为推动当前农村基层党建工作的生力军。

发展党员严把关

农村党组织长期不发展党员、发展党员近亲繁殖、党员素质整体偏低等问题在永嘉县一定程度上还存在。该县为拓宽农村党员发展源头，提高党员发展质量，扩大党员发展民主，结合省、市精神，今年8月份出台了《永嘉县农村入党积极分子群众推优制实施办法》，专门就农村入党积极分子推优的程序、要求等进行明确。在这样的背景下，如何破解党员发展难题、落实党员发展相关制度措施、全面规范农村发展党员工作是乡镇党委组织员面临的首要任务。

该县切实发挥乡镇党委组织员在基层党员发展、教育、管理中的指导把关作用，为农村党员队伍建设提供组织保障。党委组织员协助制定全年发展党员计划，指导所属党支部做好发展党员工作，认真参与并做好入党积极分子群众推优制度的指导把关，审阅所属党支部上报的发展党员各类材料，发现问题及时与党支部联系并督促纠正，全面了解被发展对象的情况，把好党员队伍的“入口关”。

桥头镇党委组织员张小爱在工作中设立了党员发展动态表，及时督促各支部做好党员发展工作，并建议党委实施了党员发展预警制度，对2年以上未发展党员的村党支部实施警示。今年桥头镇共发展新党员64名，转正72名，延长预备期1名，取消预备党员资格的4名，培养入党积极分子73名，尤其是该镇谷联、林下等6个3年未发展党员村今年都发展了新党员。桥下镇党委组织员魏小燕建议镇党委要求各党支部在确定入党积极分子后公示，公示期满经驻村干部签署意见后报镇党委备案录入电脑，再予以发放入党积极分子培养考察登记表，从源头上把牢“入口关”。

创先争优出佳绩

自今年5月份启动创先争优活动以来，永嘉县乡镇党委组织员积极投身“服务素质提升、岗位创业奉献、城乡结对共建、爱心志愿服务、组织设置优化、服务品牌创建”等六大行动，充当了活动的宣传员、讲解员、辅导员、示范员，协助党委制作横幅、标语、宣传栏等营造氛围，在支部和党员中积极开展宣传，为乡镇设计活动载体出谋划策，帮助党员开展承诺等等，为创先争优活动的深入开展推波助澜。

枫林镇党委组织员金侦协助党委创设了“六进六看”活动载体，即“进机关看表率、进支部看形象、进站所看服务、进学校看学风、进村居看发展、进农户看变化”，有效推动了枫林镇创先争优活动的实施。渠口乡党委组织员潘晓芝协助党委在全乡党员中组织了创先争优活动基础知识测试，开展了党员“亮身份，定承诺”行动，分别为农村党员、党员经营户、机关党员制作了身份亮相牌，让党员亮明身份，时刻提醒自己践行岗位承诺，积极为他人服务。西溪乡党委组织员黄美琴协助党委与全乡50个支部、1000多名党员签订了承诺书，尤其是针对在外的400多名流动党员，以“建设家乡、发展家乡经济”为主要内容的承诺书。巽宅镇组织干事高霞帮助自己所驻村制定了创建方案，根据该村党员实际情况，本着“能做什么就承诺什么”的原则开展承诺，并将该村17名党员的承诺事项和支部承诺事项通过亮诺台公布，按时公示季度进度表。

现今永嘉县乡镇农村党员已经100%签订承诺书，同时组建了56支乡镇党员志愿者服务队，服务内容涉及教育、法律、医药、科技、农技等各个领域。乡镇党委组织员在各支党员志愿者服务队中身先士卒，面向城乡居民、普通群众开展爱心志愿服务活动，累计服务党员群众达10万多人次，涉及资金达100余万元。

后进整治强推进

永嘉县有91个村列入第二轮后进村集中整治，各乡镇党委把该项工作作为下半年农村基层组织建设的重要任务，整合资源、集中精力，通过采取领衔破难、上下联动、综合治理等多种方式，推进后进村集中整治。在整治中，乡镇党委组织员除整治前期

上报后进村名单和整治方案、整治开始后按时上报进度表和相关信息外，还深入村居掌握动态和村情民意及时向党委汇报，协助党委开展整治，促进了后进村整治的深入开展。

徐岙乡大头岙村因宅基地纠纷导致村两委不团结，村民上访较多，该乡党委组织员李忠碧配合乡领导多次下村召开协调会，做村干部和村民的思想工作，耐心劝说，不厌其烦，终于基本平息了纠纷。张溪乡陈周村因陈、周两姓之间素有嫌隙，村班子不团结，驻村的乡党委组织员李孙达在整治中，多次在乡政府和村里两头奔走，积极协调沟通村两委干部，使双方“化干戈为玉帛”。

截止目前，永嘉县92个后进村中已有51个村问题得到初步解决，19个村问题得到基本解决，取得了阶段性成果。

村级换届早筹划

按照市委要求的“明年3月份基本完成，4月份全面完成”的村级组织换届目标，永嘉县要求党委组织员努力成为村级组织换届工作中的排头兵，熟悉掌握村级组织换届各项业务流程，未雨绸缪、有备无患，为今后参与村级组织换届工作奠定基础。各乡镇党委组织员紧密联系这一目标任务要求，认真梳理每个村上届选举方式和选举结果，结合村情村况排摸、后进村整治，筛选梳理重点难点问题，起草村级组织换届工作预案，为村级组织换届选举打下基础。

鹤盛乡党委组织员汪圣道在参与村级满意度调查的同时，认真对全乡党务系统中的党员名册进行校对，统计去世党员、外出流动党员和正式党员人数，为村党组织顺利换届做好前期准备。瓯北镇党委组织员戴顺德协助党委对全镇73个村12个社区候选人的预备人选进行梳理分类，供党委参考。目前该镇创新等7个社区党支部已经顺利换届，双塔等3个居委会已经成功换届。

远程教育勤指导

“谁能和我测试下我们新装的ECP软件？”岩头镇党委组织员林时新在永嘉组织员QQ交流群里焦急地询问。其他乡镇的党委组织员闻讯立即与他取得联系，协同帮他解决了难题。

永嘉县目前共有远程教育站点957个，今年积极推进远程教育网络平台建设，投入200万元于6月份开始在上塘镇、瓯北镇、桥头镇、乌牛镇、碧莲镇、巽宅镇、西溪乡、东皋乡等8个乡镇筹建LED户外远教广场。远程终端接收站点的设备维护和管理、学用、设备操作和村管理员的培训基本靠乡镇党委组织员去督促、指导和落实。

东皋乡党委组织员胡锋建议乡党委推出了每月每旬考核通报制度，对旬考核不达标的站点进行通报，督促完成考核任务。上塘镇党委组织员林圣洁每月分时段重点检查完好率和使用率，该镇每月完好率都能稳定在95%以上，使用率稳定在90%以上，确保直播课堂收视率、省平台考核任务的完成。桥下镇党委组织员魏晓燕建议党委利用远教视频召开了光华村党员会议，接收了1名预备党员，解决了该村因实到会党员人数不够无法召开党员大会接收党员的问题。

（作者单位：中共永嘉县委组织部）

永嘉县上塘镇黄屿村村民观看创先争优宣传栏

增强『三力』 努力提升组织人事工作满意度

◎陈爱英

一、严谨保密，增强组织人事工作的公信力

所谓严谨，就是组工干部在工作中要坚决贯彻执行党的干部路线方针政策，增强政治观念、组织观念、法纪观念，严格遵守《党政领导干部选拔任用工作条例》和《干部选拔任用工作四项监督制度》等有关组织人事制度规定，坚持照章办事，严格履行程序。一般来说，本单位内部较为重大的组织人事工作，如：中层竞争上岗方案的制定和实施，非领导职务的分配和任命等等，领导都会事先征求组工干部的意见，最终方案的执行和落实也是具体负责组织人事工作的处室。组织人事工作常常牵涉着多方利益，组工干部的每一个倾向性的意见，都可能产生不同的结果，引发不同的利益矛盾，稍有不慎还可能造成工作上的被动。如何做到既最大限度地体现公平公开公正，又能最大限度地减少矛盾面，是每位组工干部都要不断探索和深入思考的问题。因此，组工干部务必要保持严谨细致的工作作风，自觉抵制来自各方面不正之风，做到坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松，不折不扣地执行好本单位党组（党委）决议。

所谓保密，就是严守保密纪律，不该说的话绝对不说。常常听人说组工干部“话越来越少”，这也并非是全无道理的。组工干部的“话越来越少”，是其特殊地位所引起的。一般来说，因工作需要组工干部经常有机会列席本单位的一些重要会议，如党组（党委）会、局长办公会议、书记办公会议等，能第一时间掌握本单位的一些所谓的“核心机密”。利益相关者和好事者总会变着法子想从中打听点什么，研究点什么。因此，组工干部一定要严守组织纪律，时刻守住保密关，不该说的话绝对不说。

二、耐心细致，增强组织人事工作的说服力

组织人事工作直接影响着一些个体和群体的利益，常常引起很多人的极大关心和密切关注。在具体工作中，很有可能因为某道程序的不到位，某个步骤的小失误，或是某个组

工干部的某种言行，衍生出一些闲言碎语、坊间传言，形成工作上的被动和障碍，从而直接影响到结果的公信力和组织人事工作的满意度。我感到组工干部在日常工作中，除了注意做到不该说的话绝对不说外，还应该多做释疑解惑的工作，有理有据，以理服人，增加工作的透明度和公开度，努力消解不必要的矛盾和疑虑，从而提升组织人事工作满意度。

就单位内部而言，在本单位的一些具体组织人事变动工作中，常常会不可避免出现或大或小的矛盾和冲突。更多的时候，矛盾和冲突不是马上上升到领导层面，而是首先反映到组工干部这里。组工干部一定要强化主动意识、超前意识，做好耐心细致的解释说明工作。工作做不到位或者事不关己高高挂起，不但无助于矛盾的消解，反而很有可能激化矛盾和冲突。工作做到位了，不但有利于矛盾的减少和疑虑的消除，有利于单位和谐机关建设，同时也有效提升了组织人事工作的满意度。

比如，单位内部中层竞岗、非领导职务配备等工作，总是几家欢喜几家忧，有人上也肯定有人落榜，矛盾、冲突和怨言的产生是难免的。组工干部应该及时主动地做好相关的解释说服工作，把握舆论导向，增加组织人事工作的公开化和透明度，切忌推说不了解不知道，更不应该唱反调，以免造成不必要的神秘感和猜测感。

三、加强学习，提高组织人事工作的执行力

组织人事工作任务重、要求高、难度大。打铁自身先要硬，业务精才能说得响。新时期新形势对组工干部提出了新的更高的要求，每一位组工干部都必须加强紧迫感，注重学习，提高业务和理论水平，提高组织人事工作的执行力。我个人理解，主要是两个层面：第一，树立终身学习、自觉学习的理念和习惯，注重学习，注重积累。第二，主动把握上级组织人事部门创设的一些学习平台和机会。比如，最近举办全市组工干部业务培训，我们既提高了业务理论，掌握了最新政策，也解决了很多实践中常常遇到的问题，让大家受益匪浅。

（作者单位：中共温州市直机关工委）

中共温州市直机关工委举行军事拓展活动

文化创新转型 再塑事业辉煌

◎ 马知遥

文化是一座城市的灵魂。经济发展提升了城市的地位，文化发展体现了城市的品味。一项文化成果也许需要百年的积淀，但也可以千年不朽！在当前经济转型的大背景下，组织人事工作如何为温州文化事业的创新转型服务，是我们面临的一个严峻的课题。作为文化组工战线的新兵，在前辈同仁的工作基础上谈一些个人不成熟的看法。

一、深化体制改革，服务品牌创建

副省长、市委书记陈德荣为温州文化事业提出了“创建国家历史文化名城”的明确目标。围绕这个目标，温州文化系统结合本土实际，实施“一城四品”战略：以“创建国家历史文化名城”为引领，打造“南戏故里、歌舞之都、书画名城、百工之乡”四大品牌，为“让温州的书卷气更浓点”，为使温州文化软实力得到更快的提升。

如何实现四大品牌创建？这就需要文化系统各条战线都发挥自身能动性，打造出各具特色的子品牌。文化品牌的打造必须树立“立足当地、引领全市、辐射周边、放眼全国”的观念，深化品牌内涵，突出品牌特色，注重历史积淀。试想一下，文化系统近20家的下属单位如有半数能创建出各具特色的品牌，势必能为四大品牌的打造提供强有力的支撑，温州文化事业的面貌将焕然一新，文化事业的整体实力将大大提升。同时，通过品牌创建，将为文化系统各条战线的事业发展提供动力，真正呈现“百花齐放、百家争鸣”的繁荣景象。

当前文化体制改革日益深化，改革是为了稳固事业的根基，激发人员的活力，探寻更快更好的发展道路。就文化系统而言，改革的主要内容有二：一是对公益性文化事业单位要继续深化内部改革，做好事业单位岗位设置和绩效管理工作，完善人事、收入分配和社会保障制度，提升文化产品的质量和服务效果。二是对非公益性文化事业单位要加快“转企”步伐，完善决策、用人、分配制度，健全竞争、激励、约束机制，不断提高服务质量和经营效益。

目前，我市文化单位在体制机制改革的推动下，在品牌创建方面进行了有益的探索。东南剧院、温州大剧院分别创建了“周末剧场”和“艺路同行”两大文化品牌，普及了高雅艺术，创造了良好的社会效益。市图书馆的“温州学人讲坛”、“籀园讲坛”双花齐放，引领了先进的学习风尚，营造了浓郁的文化氛围。温州雁荡院线着力打造星级影院，近两年业绩迅猛攀升，在全国百强电影院中，温州本土的影院占有一席之地。随着改革的不断深入，文化事业各条战线势必迸发出更大的活力，创造出更佳的业绩。

二、促进机制创新，优化资源配置

在城市层面，我市的各类剧院、影院、馆、团是公共文化服务体系的前沿主体。然而，在这样一个体系中，各个点、各条线的关联程度和共融程度还是比较薄弱的。主要体现在：资源利用率低、经营模式单一，整体优势没有得到发挥。相对于服务的对象和消费群体的共性，我们的机构功能共性的发挥仍不够明显。如何实施机制创新，使我们的企事业单位进一步拓展产业链、拉伸服务空间，最大限度实现资源优化整合、最大程度地服务群众，我认为有三种方向可探索。

一是利用体制改革契机，对同质型的事业单位实施兼并重组，做大做强事业。例如，市里正在考虑组建市艺术剧院，将越剧团、瓯剧团、歌舞团优化组合、合并组建成“一院三团”的艺术剧院，增强整体实力，拓展产业链。

二是敦促企业化运作的单位引入先进的经营方式，打造消费联盟，实现业务互联、节目共赏。把消费群体从单一场所引导到多家场所中活动，使其在盟员之间的被动型消费转变为推动型消费，进而发展到主动型消费。例如，四家影院和两家剧院的可以尝试通过业务拓展和经营互联，增强文化消费群体的兼容性，扩大消费群体的共通性，让更多的人进入更广泛的文化消费领域。

三是业务上有共性的文化事业单位要实现资源共享，开展业务交流，打破部门隔阂，优化功能组合。例如，博物馆、展览馆（群艺馆）的展览展示功能、两家图书馆和群艺馆的培训资源都可以吸收整合利用。甚至可以考虑设立温州市文化艺术培训中心，将培训功能、展示平台、艺术考级业

务全部纳入其中，依托各单位深厚的文化底蕴和专业优势，实现一体化运作。

三、层级化选拔人才，深度开发人力资源

人才是事业发展的基础和第一要素，要实现转型发展，需要一支具备一定规模和规格的“能干事、会干事、干成事”的人才队伍。目前，温州的文化艺术人才流失相当严重；留人难、创业难的问题普遍存在；高端人才流失快、中端人才被抢招、基层人才培育难等都是亟待解决的问题。文化事业的人才工作需要针对不同类型的对象量身打造，甚至是制订“一对一”的政策措施。

一是集聚高端人才。文化的特殊属性决定了在它的每条战线、每个门类都必须拥有一个或一些专家型、权威型的领军人物。对这些高端人才的使用需要从营造环境、搭建平台、激发创新等角度予以关注。要通过积极推荐参选国家、省级的人才计划，为人才发展创造条件，激发其创业热情。还可以促进与各类高校的合作，共同申请专业课题研究，汇集专业和科研力量提升文艺研究的高度，拓展温州文化事业发展的视野，创造出有价值的文化研究成果。此外，要发挥在外温州文艺高端人士的反哺功能，为家乡文艺事业出谋划策、搭桥铺路。例如，我们正在筹划建立在外温籍文艺人才联谊会，通过这一平台的搭建，推动本土文化进入高端文艺活动，开展高层次文化交流。

二是培育人才梯队。针对文艺人才队伍断层、年龄结构老化等问题，建设人才梯队势在必行。要物色推选有潜质的青年艺术人才，通过集中和分散培育相结合的方式，将这批青年拔尖人才向领军人物方向培养。例如，我们正在运作的“星辰计划”，在全市各领域选拔百名年轻的文艺专业人才，建立人才储备库，重点从促提高、拓视野、出成果等方面加以综合培养。此外，还尝试定向培养、定向招录的新型机制。例如前两年定向开办的越剧班、瓯剧班，为现有剧团输送后备人才，经过短期的锻炼，个别小演员逐步成长，已在舞台上崭露头角。

三是挖掘业余文艺骨干。文艺源于民众，文艺服务于民众。民间的文化艺术活动有很多的载体和阵地，机关企事业单位、学校、社区都是广泛的文艺普及实体。文化行政管理部门应及时把握时代的文化脉搏，关注群众喜闻乐见的文艺活动方式，挖掘基层文艺人才，普及群众性的文艺活动。例如，针对近年来群众喜闻乐见的排舞、合唱、卡拉OK等活动逐渐升温的情况，我们适时组织了一系列的赛事、指导组建了部分业余艺术团体。在这些活动和团体中，我们发现了一批基层文艺骨干，为文化艺术人才队伍补充了新鲜血液。也通过这批人才的媒介作用，扩展了群众文化活动的深度和广度，产生了良好的社会效应。

（作者单位：温州市文化广电新闻出版局）

关于农村基层党建工作创新的看法

◎ 林 海

创新是基层党的建设的生命力，是科学发展的源泉，近年来各级组织部门都十分重视基层组织工作的创新，亮点纷呈，为经济社会又好又快发展提供了坚强有力的组织保障，现就结合文成县实际，对基层党建工作创新谈一些初浅的看法。

在继承发展中探索基层党建工作的创新。很多创新，并不是首创独创，也可以是继承和发扬我们党的优良传统、基本工作方法，用老方法解决新问题。当然这种创新要能很好的服务地方经济建设发展、推进当前工作，达到巩固我们党的基层组织的目的。一是“继承式”创新。我们党在推进基层党建工作中总结了很多优良传统和工作方法，对推动当前的基层党建工作有着十分重要的指导作用。如我党一贯以来的优良传统——批评与自我批评，现在部分基层党组织在开展“批评与自我批评”中，不敢讲真话，不敢提意见，不敢开展批评和自我批评，怕得罪人，而且变相成为了“表扬和相互表扬”。对此我们要继承传统的批评和自我批评形式，在民主生活会中敢于开展相互批评和自我批评，达到班子成员共同提高的目的，这样就可以起到“老树发新枝”效果。二是“嫁接式”创新。其实在基层党建工作中完全的创新是很少的，而嫁接式创新则是基层党建工作创新方法中最普遍被采用的方法，这种创新既能达到继承优良传统的目的，又具有适应新形势的生命力。比如，文成县珊溪镇街头村党支部把继承发扬传统的孝道文化与党风建设有效结合起来，突出“孝”文化建设，“以孝风，固党风，带民风”，既有增强党支部凝聚力的效果，又达到加强党员队伍建设的目的，还带动了村民文明风气提高。三是“融合式”创新。我们党在推进基层党建创新中，十分注重吸收别人长处，再结合本地实际情况进行融合，推动基层党建工作，达到取长补短的效果。温州各地正轰轰烈烈地开展“互看互学”活动，如果每个地方都能把其他地方看到的学到的长处吸收过来，与本地的基层党建工作整合起来，就能起到采他山之玉、博众家之长的效果，从而达到推进基层党建工作的目的。

在执行落实中探索基层党建工作的创新。为了更好地推动工作落实，取得预期效果，达到或超越上级的要求，在执行落实某些具体工作时，采取一些符合工作特点的方式方法，也是一种创新。一是在执行方针政策时创新。基层党组织担负着把党的政策方针路线贯彻落实到农村基层的重要职责。执行中，基层党组织要立足农村实际情况，注重创新发展思路、创新工作方法、创新工作载体，确保把党的政策方针路线落实到基层，推动农村的科学发展。二是在执行任务时创新。面对上级部门下达的工作任务，基层党组织要出色完成，就要想方设法创新工作方式方法，这样才能保证将工作任务抓在点上、落在实处。如文成县为切实改进乡镇机关工作作风，使乡镇工作任务能落到实处，要求乡镇机关干部每周如实填写《乡镇机关干部周工作反馈卡》，记录一周工作，反馈卡以工作日为单位，分上午、下午、晚上三个单元，

每个单元记载工作地点、工作内容和基层建议，并将“反馈卡”于次周一上报乡镇党政综合办公室备案检查，确保每项工作任务执行到位。三是在执行制度时创新。为进一步促进农村基层党组织规范化建设，我们党制订了不少规章制度，基层党组织在执行这些规章制度时，推出了一些既切合实际，又有利于落实的工作法。如当前全面推行的“四议两公开”工作法，就是有效执行基层重大事项民主决策制度的一种方法，各地还结合实际推行了“四议两公开一监督”、“四提四议两公开”和“四审四议两公开”等，进一步规范了村级运行机制，促进村务民主管理。四是在为民服务时创新。各地都积极探索解决群众办事难的问题，通过建设便民服务中心、搭建便民服务平台、出台便民服务机制，切实推进服务型党组织建设。如近年来，文成县针对基层存在民情反映渠道不畅通、群众办事不便、工作推进不理想等问题，积极探索既能转变作风，又能密切党群干群关系的有效载体，推出了“周二集中服务日”制度，全力打造服务型党组织。通过“干部周二集中办公”、“为民服务全程代理”、建立“民情分析会”制度和四项监督机制，破解该县农村“财政薄弱”坐班难、“老弱妇孺”办事难、“复杂问题”消除难和“便民机制”保持难的问题。

在适应形势变化中探索基层党建工作的创新。改革开放以来,我国农村发生了翻天覆地的变化,基层党建工作背景发生了巨大的变化，基层党建工作形势也随之变化，这就要求基层党组织必须适应形势发展进行创新。一是在适应农村民主化进程中创新。上世纪80年代开始，我国村委会依法实行村民自治，通过二十多年的发展，基层民主政治正逐步成熟过程中，我们农村基层组织建设，必然要适应这种变化进行创新。就如当前村两委换届工作，农民民主选举和参政议政的意识越来越强，如果我们还不能及时改变，就必将不能适应农村基层组织建设的需求。这就要求基层党组织进一步强化民主意识，贯彻落实新的《村民组织法》，按照省里提出全面推进村党组织“公推直选”、完善村民委员会“海推直选”和“直荐直选”制度要求，与当地情况有机结合起来，创新选举方式，才能积极稳妥地推进村级两委换届选举工作。二是在解决农村发展存在的问题中创新。改革开放以来，我国农村经济取得巨大的成绩，这也给农村基层组织建设工作带来了大量的新情况、新问题，同时，也还存在一些不符合不适应科学发展的问题，这就要求基层党务干部以改革创新精神破解基层党建工作中的难题。如农村人口大流动，就给农村基层党建工作带来不少新问题。我县远程办在深入基层调研时，发现农村流动人口过多，青壮年大多外出，留守农民基本都是法盲，面对土地转让、山林承包、农产品销售、民事纠纷等涉法问题时束手无策，他们的合法权益很难得到保障。2009年开始，文成县开展了“远程视频联线—法律服务进农家”活动，基层远教站点管理员帮助村民通过V2通视频联线法律服务人员，进行互动咨询，使其得到及时有效的法律援助。通过一年多时间的推广运用，得到了群众的拥护和好评，也取得了初步成效，目前这项工作已经在全省进行推广。三是利用农村新生事物创新。随着农村经济的发展，很多农村以前从来没有看到过的事物，如电视、手机、电脑逐渐出现在农村，而我们就要充分利用这些新生事物做载体，加强基层党建工作。如文成县利用农村党员普遍拥有手机这一条件，对党员手机号码进行采集，建立了党员手机家园站，对党员发送短信，进行党员基本知识教育、事务通知、节日问候等，进一步加强农村党员的教育管理。同时，部分党支部利用电脑网络为载体，建立党员QQ群、党员民情e站和党员网上公开承诺等，进一步加强了农村党员的教育管理。

（作者单位：中共文成县委组织部）

文成县大学生村官现场全程代理村民医疗药费报销

农类高职学生入党教育培养城乡统筹新机制的实践与探索

——以温州科技职业学院为例

◎ 吕一军 叶利勇 陈小影 李丽莉 钱玲珑

摘要：温州科技职业学院党委将学生入党培养工作与服务“三农”紧密结合，引导学生深入基层一线体验锻炼、贡献所学，使学生入党培养工作理论与实践并举，保证了学生党员质量，使高职教育资源、学生就业工作、高校与基层党建实现了城乡统筹，是新时期农类高职院校学生入党教育机制的新实践。

关键词：农类高职　学生党建　入党教育

在新形势下如何加强高职院校学生入党教育工作，对培养高素质学生、保证党员队伍质量具有重要意义。目前国内高职院校对学生入党前的培养、考察、教育工作方式方法的创新性实践与研究不多，且以理论教育和浅层实践为主，与城乡统筹相结合的学生入党培养模式实践和研究鲜见报道。本文以温州科技职业学院实践工作为基础，探索构筑城乡统筹的高职院校学生入党教育新模式，供参考交流。

一、城乡统筹大学生入党培养模式的提出

（一）城乡统筹基层党组织建设概念的提出

党的十七届三中全会第一次明确提出了“健全城乡党的基层组织互帮互助机制，构建城乡统筹的基层党建新格局”的新理念；党的十七届四中全会进一步对构建城乡统筹基层党建新格局的内容进行了明确，提出“统筹城乡基层党建工作，促进以城带乡、资源共享、优势互补、协调发展”。

当前在我国城乡基层党组织互帮互助机制中，主要是“村企联建”、“村居联建”、“村与园区联建”以及“村与‘两新组织’（新经济组织和新社会组织）联建”等模式，共建的对象主要为机关、乡镇（街道）、企事业单位党组织。高校党建工作城乡统筹通过发展理念来体现，如强化服务意识、有针对性地设置专业学科、完善办学方式等，主要实践方式多为凭一技之长（如医学、农技等）开展一些短期的科技下乡服务。

（二）当前高职院校学生入党培养的主要做法

当前我国高职院校学生入党培养的一些共性做法是：加强队伍建设，做好入党启蒙教育，加强日常管理，规范考察程序开展主题活动等。其中，许多研究者在提到“创新培养模式”、引入实践教育时，也大多只停留在浅层实践如社团活动、联谊交流、外出参观、社区共建等方面。

在新形势下，国内高校为保证大学生党员发展质量，对学生党员培养教育和考察也进行了一些创新探索，方法主要有“公开答辩制”、五十小时义工制，长效公示制等。其中，公开答辩制、长效公示制都是从如何让学生党员在发展过程中接受群众监督的角度出发来严把学生党员的质量关；温州大学瓯江学院推出的五十小时义工制，侧重锻炼学生预备党员阶段的实践能力，其实践成果比较显著。另外，还有社团教育模式、团学实践模式、自我教育和再教育模式相结合的培养模式，其核心仍是理论研究和德育教育。

（三）当前我国高职院校学生入党培养工作存在的主要问题

我国现代大学生受各种因素影响，如社会发展带来了物质利益多样化，导致大学生思想观念发生重大变化；当代大学生多为独生子女，个性强而集体意识较差，劳动意识和生活处理能力较弱；经济全球化、信息化、网络化带来的影响；我国社会转型期的利益冲突对高校学生的深刻影

响；我国高校（高职院校）改革发展对学生的影响等，导致当代大学生入党培养工作存在一些问题，主要表现在：入党动机不纯，对党的基本知识和基础理论学习不够，“动态”培养教育不够；学生对党员发展标准、政治理论学习、党员队伍和专业学习的认识存在误区等。还有少数研究者指出，当前高职院校发展党员存在问题之一是机制不完善，工作创新不够，缺乏活力。

可见，当前高校对学生入党的培养教育以理论学习、德育教育和文化素质培养为主，深入、长效的实践教育做法不多，并且偏重普遍性，忽视与自身优势、区域文化、经济相结合，缺少可操作性与实证研究，特别是对入党积极分子的实践锻炼一直没有找到合适的载体。这导致学生入党培养工作重理论、轻实践现象比较突出，对考察结果的评价容易发生主观性、片面性误判，学生党员的培养与学业脱离、与社会脱离的弊端日益显现，对学生今后的发展没有长效指导作用和良性循环效果。当前我国高职院校学生入党培养的研究也多停留于理论学习层面上，对入党前深入实践能力培养的探索鲜见，缺乏与“三农”结合、纳入城乡统筹党建方面的实证研究。

（四）城乡统筹农类高职学生入党培养模式的提出

温州科技职业学院是全国唯一一所在农科院基础上建立的高职院校，“农”字特色鲜明，具备较强的农类人才培养能力、服务“三农”能力，多年来为区域社会经济的发展做出了重要贡献。学院基于自身实际，将“农科教一体化”优势融入学生党建工作中，在源头把好入门关，创造性地将学生入党积极分子培养与“服务三农”紧密结合，推行了以“践行‘七个一’，服务新农村”为主题的学生入党培养教育活动形式。该形式在学生入党积极分子培养、教育和考察期间，除要求系统学习党的理论知识、加强思想道德素质教育外，更注重锻炼其服务“三农”的实践能力，引导学生深入社会、深入“三农”实践，培养他们服务“三农”的情感，为将来在“三农”广阔天地有所作为打下实践基础。

大学生党员在田头进行科学实践活动

二、农类高职院校构筑城乡统筹的学生入党培养模式优势

（一）符合新形势下高职院校学生党建工作新要求

党和国家十分重视高校学生党员的培养教育工作。习近平同志在第十七次全国高校党建工作会议上强调，培养德智体美全面发展的中国特色社会主义合格建设者和可靠接班人，是高校的根本任务，也是高校党的建设的根本任务。各级党委和高校党组织要紧紧围绕这个根本任务，解放思想，坚持改革创新，在新的历史起点上努力开创高校党建工作新局面。高职院校学生党员发展质量保证

“水果玉米采摘游”让游客很开心

问题，是近年来高职教育快速发展而日益凸现的问题，而对入党积极分子的培养教育则直接关系到发展党员的质量。高职院校因其培养目标的职业定向性和学生素质的特殊性，要求在发展学生党员时更要注重面向社会、面向基层、强化实践。

当前，大学生的文化层次普遍较高，有强烈的民主意识和参与意识，对党组织及活动形式的要求也相对较高，过去那种经验型、维持型、形式型的方式已不再适合组织活动要求，必须在活动内容和方式上不断创新才能提高高校党建的活力。创新学生党员教育培养的内容和方式，要转变观念，抓住影响和制约党员发展质量的重点、难点问题，结合当前社会、学校及学生实际积极调整教育内容和形式，探索适应学生特点的新方法、新途径，使教育活动真正成为广大入党积极分子喜闻乐见和富有成效的活动。而城乡统筹的入党培养模式，改变了传统观念中单一枯燥的理论说教，流于形式的浅层活动，带领学生深入农村基层，学有所用、边用边学，在服务中获得了自信与满足，对端正入党动机具有直接的教育效果，并且能够带动和激励其他学生也投身富有意义的服务基层行动中，全面提升高职人才培养质量。

（二）党和国家政策为实施城乡统筹的学生入党培养新模式提供了新契机

解决好“三农”问题是全党工作的重中之重，实现农业现代化是我国基本实现现代化的一项重要任务，这为农业院校赋予了重大责任，也为广大农科学子提供了广阔舞台。2010年5月3日，胡锦涛总书记在给中国农业大学师生的回信中希望大学生们牢固树立远大志向，努力掌握过硬本领，在热情服务“三农”的实践中建功立业，书写美好的人生；教育部、农业部随即共同推出“六大举措”加快农业院校服务“三农”步伐，要求广大农科学子要学农爱农，深入农业生产第一线，把论文写在祖国的大地上。学生入党积极分子是广大学生的优秀代表，能起到先锋模范作用，抓好入党教育工作是确保学生党员质量的重要一关，也是全面提升人才培养质量的科学途径。把入党教育培养与人才培养目标相结合，通过丰富的教育平台，利用农类高职院校的科研优势，紧密结合“三农”工作，能够教育激励入党积极分子、广大学生坚定信念，深入基层，献身“三农”，为建设中国特色现代农业和社会主义新农村贡献聪明才智。

（三）农类高职院校具备构建城乡统筹的学生入党培养新模式的有利条件

一是具备办学定位优势。高职院校最主要的职能就是为生产一线培养高技能实用型人才，服务地方社会经济发展，因此学校将有入党意愿的优秀学生教育融入区域发展大格局，符合城乡统筹战略部署。

二是具备特色优势。农类高职院校以农为特色，以服务“三农”为天职，承担着为“三农”发展输送优秀人才的重大使命，学农、爱农意识强，强农、兴农技术硬，相比其他学校更贴近农村和基层一线，更适应城乡统筹发展的需要。

三是具备区域优势。高职院校在区域社会经济发展中担当着智囊库的角色，最了解当地状况，与区域和谐共生，因此农类高职院校学生入党积极分子非常适合于通过校地共建的各种平台进行培养，切实贯彻落实党建工作城乡统筹和建设新农村战略思想。而且农类高职学生大多来自欠发达地区，毕业后大多数也将回到各自

温州科技职业学院“践行‘七个一’服务新农村”服务队整装待发

温州科技职业学院组织党员专业技术人员到田间进行农技指导

区域基层农村，在校期间接受城乡统筹模式的实践教育，能够帮助他们树立科学的世界观、人生观和就业观，将最大程度地实现与就业的零距离对接，可以说是提前进行了人力资源的岗前实践培训。

三、城乡统筹的农类高职院校学生入党培养新模式实践

温州科技职业学院创导实施的“实践‘七个一’ 服务新农村”学生入党积极分子教育新模式，发挥思想进步学生的专业特长，依托学校教科研和服务实力，结合区域社会经济发展实际，立足三农，到基层一线深入调研，并给予针对性强、实效性好、可持续性的服务和指导，使学生入党培养理论与实践并举，保证了学生入党培养质量，使高职教育资源实现了城乡统筹，使就业工作实现了城乡统筹，使高校与基层党建实现了城乡统筹，初步走出了一条符合党的十七大和十七届四中全会精神，城乡共建、相辅相成、共同发展的高职院校学生入党培养工作新模式。

（一）“践行‘七个一’，服务新农村”内容

1、开展一次“三农”问题调研，并撰写调研报告。提倡入党积极分子大兴调查研究之风，深入全市农村、农户和农业生产第一线，多听、多问、多感受、多思考，了解各种三农问题（自然、经济或人文方面均可），熟悉“三农”新需求，探索“三农”发展新趋势，在此基础上，认真撰写调研报告。

2、走访一户农村贫困户，并帮助提出脱贫思路。基于地区经济社会发展不平衡、贫富差距较大、广大山区农村贫困户较多等实际，鼓励进步学生深入贫困户，切身调查走访，面对面详细了解贫困户家庭、生活、生产情况，共同探讨脱贫思路，提出致富建议办法，并结合学院及相关系部的专业优势，给予力所能及的帮助。

3、联系一个农业种养基地村（农业企业），并提供适当的服务。温州市建立了大批种、养殖基地以及农业合作社，这些基地在发展过程中面临着专业技术指导、产品销售渠道、机械操作技术等方面的问题与困难。本项拟要求每位入党积极分子在支部的指导下，联系一个农业种养基地村（农业企业），并提供服务。

4、参加一次农业科技下乡活动，为农民送去实惠。学院经常组织科技人员深入农村开展形式多样的送技术、送服务科技下乡活动和举办培训班，以提高广大农民的科学文化素质和农业种养技术水平。实践活动要求入党积极分子在培养考察期间能够结合所学专业知识，参与一次农业科技下乡活动，当好科技人员的助手，了解农民需求，提高组织协调能力。

5、推广一项农业新技术，并提供农业生产指导。“三农”事业的发展离不开农业新技术的推广运用，学院多年来积累了一大批科技成果，活动要求入党积极分子在培养考察期间根据农业生产需要，有针对性地推广一项农业新技术，指导农业生产。

6、提供一条农产品供求信息，实现信息交流网络化。针对农产品“卖难”问题，指导入党积极分子通过网络、报刊杂志等媒体为农户查找买家，为农产品的销售提供信息保障。同时，可以为当地农民开展适当的信息化技术的指导，实现农产品供求信息交流网络化。

7、宣传一项“三农”政策法规，增强农民法律意识。因素质和渠道等因素，农民对国家“三农”方面的政策法规了解不深，法律意识不强，该项实践活动引导入党积极分子通过调研，选择合适的地点，结合当地农民

的需要，开展一次诸如村委会选举政策、农村环境问题的解决方案、促进农民增收的若干意见等“三农”政策法规的宣传活动。活动形式不拘一格，可以大胆创新。

（二）组织形式

该培养模式依托学院党建工作体系，将各系学生工作支部作为“七个一”培养工程责任单位，负责协调组织具体实施。以入党积极分子个人或小组为形式组织实施，并为个人或小组配备指导教师，各实践小组制订有周详的实践方案。

完成“七个一”培养工程后，入党积极分子须向所在党支部提交一篇“三农”问题调研报告、一篇服务“三农”心得体会及入党积极分子实践锻炼汇报表。每学年开展一次“七个一”培养工程先进党支部、先进小组和先进个人评比，对活动中表现突出、组织有序、成果显著、影响力大的集体及个人给予表彰，并给予适当的物质补贴及精神鼓励，同时在发展学生党员时给予优先考虑。

（三）实施效果

2009年11月以来，先后有400多名入党积极分子分别赴鹿城、永嘉、瑞安、乐清、洞头以及丽水等25个村镇开展实践活动，共开展“三农”问题调研42项，举行农业科技下乡26次，走访农村贫困户39户，联系农业种养基地村26个，发布农产品供销信息百余条，宣传农业法规10余项，为农民办实事、办好事百余项。通过“七个一”活动，学生接受了一番入党前的思想洗礼，树立了大学生党员良好的形象。

“七个一”实践教育保证了入党培养质量。该模式强调专业教育与服务活动相结合，注重理论提高和实践教育并举，学生党员的培养工作不再局限于单一的理论教育与浅层活动，使他们不仅在思想上接受入党教育，更在行动上接受锻炼与考验，帮助树立正确的人生观、价值观，从深层次端正学生入党动机，立体地考察其各方面素质，保证党员素质，保持党组织的先进性和纯洁性，提高党的战斗力。同时，这批优秀学生具有较强的先锋示范作用，影响和带动其他广大学生也纷纷加入活动队伍，学院结合实践教学和校地合作平台，让更多的学生参与进来，受益范围更广，为人才培养质量增加了一层保障。

“七个一”培养模式使高职教育资源实现了城乡统筹。该模式依托学校丰富的教学、科研和人才资源，发挥学生专业特长，引导和动员广大入党积极分子借助深入基层一线，指导农业生产，调查农村民生，宣传农业政策，以实际行动为服务“三农”办实事、解难题，推动高职院校各类资源向基层渗透，优势互补，覆盖面大、针对性强、实效性好，充分体现了农类高职院校服务地方社会经济发展的职能。

“七个一”培养模式使就业工作实现了城乡统筹。基层是最需要人才的地方，农村、农企等基层单位是农类高职学生最广阔的就业渠道。“七个一”实践活动引导学生将职业生涯规划建立在坚实的实践基础上，在就业之前就广泛接触“三农”一线、了解社会基层，通过真实的平台将所学技能进行实践和检验，可以说提前进行了零距离的岗前培训，为将来迅速适应农村基层的工作岗位打下了坚实基础，广大学生将有充分的心理准备奔向广阔的基层天地施展才干，当前严峻的城市就业压力可以得到一定释放。

“七个一”培养模式丰富了城乡统筹基层党建模式。地方高校是基层党建重要组成部分，“七个一”活动与基层各级党组织工作结合度高、互补性强，成为城乡统筹基层党建工作的重要补充，起到服务“三农”、推动发展、凝聚人心、促进和谐的作用。

四、城乡统筹的学生入党培养模式对策建议

（一）立足优势突出特色。高职院校特别是农类高职院校要结合自身特点和优势，明确学生培养目标，结合城乡统筹发展战略，鼓励学生立足“三农”，勇于创新和实践，支持入党积极分子参与科研项目、科技服务、支教、志愿者服务、挂职锻炼和社会调研等，倡导贴近社会、贴近生活、贴近专业、贴近农村，有针对性开展工作，开创高校学生入党培养工作新格局。

（二）健全管理机制。依托学校党建工作大体系，健全学生入党工作运行机制，充分发挥学校学生支部作用，理顺学生党员发展管理渠道，制订系统完善、操作性强的规章制度，包括管理机制、实施方案、考核标准等，实施量化考核要注重实效。

（三）拓展实践渠道。实践教育要充分发挥学校教学平台、科研平台、培训平台等各种载体的作用，广泛联合基层各级党组织和农村、企业、农户，丰富实践教育形式，拓展活动深度，在形式上可推行项目化、阵地化和多样化，在内容上要强调实用性、科学性、创新性，在方法上要注重本土化、个性化、人性化，既要让学生入党教育形式新颖，更要确保教育质量。