



笑脸迎新春

本刊编辑部



又是一年春来到，她踏着坚实的步伐，带着丰收后的喜悦。

回眸过去的一年，我们围绕市委工作大局，扎实推进学习实践活动，实施竞争性选拔干部工作，大力开展后进村整治，进一步加强组工干部队伍的工作作风和能力建设……温州党的建设取得新的进展。

春风贺喜无言语，排比花枝满杏园。看到当前温州党的建设活力在不断迸发，亮点在频频闪现，作为亲历者、实践者，我们不禁露出灿烂的笑容。

在笑容的背后，我们看到了市委和各县（市、区）委的正确领导、市直各部门的大力支持，也见证了温州组工干部的团结协作、辛勤工作。

又是一年春来到，她满怀信心，孕育着蓬勃的希望。

一年之计，就在这一元复始、万象更新的春天，温州党建的新发展就蕴藏于这春华怒放、群英纷发的春天。

新的一年，温州党建的目标将更加明确，任务会更加艰巨。在这个春天，我们要用心思考，切准时事事，绘好蓝图，开好头、起好步，为今年工作的成功奠定基础。

春天来了，盎然的生机焕发在我们的事业中。我们要不断迸发热情和活力，创造性地开展工作，以改革创新的精神，以务实的作风、管用的办法，有效地推进党的建设新的伟大工程，力求交出一份令人满意的“温州答卷”。

春天来了，嘹亮的歌声澎湃在我们的征程。在工作中，我们肩负着压力，会遇到一些问题、困难、疑惑甚至烦恼。我们要保持积极乐观的心态，面带笑容，迎难而上、克难攻坚，发挥出自己的聪明才智，认认真真干出个样子。

春天来了，和煦的阳光洒满了我们的心田。我们要将心胸进一步地拓宽，充满微笑地投入工作，理解他人、善待他人，共同创造一个和谐、宽容、进取的环境。并记得带着笑脸回家，在一天的忙碌之后，享受工作之余的温馨时光。

又是一年春来到，绽放着春天的笑脸，展望我们的工作生活，展望我们温州党的建设，那一定是“万紫千红总是春”！



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2期 (总第240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 卢 斌 林亦俊 董智武 陈力同 谢修亥

主 编	谢修亥
常务副主编	李 坚
副 主 编	林建丰
编 辑	章朝钟 叶 勇 邓小易

地 址	温州市行政管理中心
邮 编	325009
电 话	0577-88969096 88969111
传 真	0577-88969123
网 址	www.wzjdj.gov.cn
电 子 邮 箱	zjwzjdj@163.com
印 刷	温州市北大印务有限公司
发 行	温州市邮政局
监 督 电 话	88812859 88969096
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

卷首语

- 1 笑脸迎新春 /本刊编辑部

领导特稿

- 4 围绕中心 服务大局 开创温州人才工作新局面 / 朱贤良
- 6 以务实的作风、管用的办法去抓落实
努力提高温州组织工作科学化水平 / 王昌荣

组工宣传

- 8 系统性夯实组织部门对外宣传工作的基础 / 黄 波
- 10 网络突发事件处置的探索与实践 / 陈靓秋 李挺硕
- 12 加强组织工作宣传之我见 / 郑雪君
- 14 组工宣传要做到“三要三不” / 叶锡环

干部工作

- 16 机关中层干部跨部门交流轮岗的几点思考 / 何献敏
- 18 开展机关中层干部交流具有重要意义 / 刘晓君
- 20 干部交流增活力 / 陈文彬

组织建设

- 22 关于加强和改进村党支部书记队伍建设的调研报告(摘要)
/中共温州市委组织部课题组
- 25 加强村党支部书记队伍建设要做到四个注重 / 孙士岳
- 28 抓好村党支部书记队伍 推进农村基层组织建设 / 虞绍榜
- 30 完善机制 加强管理
大力推进村党支部书记队伍建设 / 黄振国
- 32 以“四个坚持”推进村党支部书记队伍建设 / 林圣春



本期关注：村党支部书记队伍建设

2009年10月，胡锦涛总书记在山东省考察时指出：村民富不富，关键看支部；村子强不强，要看“领头羊”。村党支部书记是社会主义新农村建设的带头人，是村党支部发挥领导核心作用的关键。村党支部书记队伍建设直接关系到农村的发展和稳定，是农村党的基层组织建设的重中之重。

农村指导员

- 34 农村工作指导员推动农村工作 / 温州市农指办
- 36 用心用情抓指导 科技帮扶谋发展 / 苏孝永
- 38 深入学习 努力实践 扎实工作 热情奉献 / 林舟
- 40 努力撬起双溪发展的支点 / 胡坚
- 42 重抓规划 以点带面 推动农村建设发展 / 郑卫军
- 44 关于非公有制企业党建长效机制建设的思考 / 董忠波

党代表连线

- 46 演好三种角色 做合格党代表 / 王丹
- 47 关键时刻不失语
——履行党代表职责的一点体会 / 陈如奏

组工论坛

- 48 完善领导干部任前公示制刍议 / 沈伟
- 50 干部考察工作要把好三个环节 / 蔡军令
- 51 进一步改进和完善干部考察工作 / 余长友
- 52 全面准确地考察干部的“德”
真正选出德才兼备的干部 / 邱光辉
- 53 实职就是指领导职务吗 / 张静雪

54 人事任免

- 封面、封二 组工干部笑脸迎新春
- 封三 温州市坚持并完善科技特派员工作制度
- 封底 虎年迎福 常锋 摄



围绕中心 服务大局 开创温州人才工作新局面

朱贤良



人才难得，人才是最宝贵的财富。真正拥有了人才，什么人间奇迹都能够创造出来。

人才难得，人才是最宝贵的财富。真正拥有了人才，什么人间奇迹都能够创造出来。谁拥有了更多的高层次、高技能人才，谁就能在激烈的竞争中取胜，就能立于不败之地。温州市委、市政府和各级各部门、社会各界都要高度重视人才、珍惜人才、尊重人才，尊重人才的劳动成果，为人才的工作、学习、生活创造良好条件。

2010年，是完成“十一五”目标任务、谋划“十二五”发展的关键一年，也是加快转变发展方式、推进经济转型升级、推动温州科学发展的关键一年。温州市委十届八次全会对

做好2010年工作作出了全面具体的决策部署，提出要围绕建设宜商宜居的现代化大都市和营造创业富民、健康舒适的良好环境这个目标，深入研究实施沿海产业带发展战略、大都市区建设战略、生态环境优先战略、先进文化引领战略、内外温州人互动战略等“五大战略”，全面改善民生，切实维护社会稳定，扎实推进经济、政治、文化、社会、生态文明建设和党的建设，着力提高温州科学发展水平。

面对新的形势、新的任务，我们一定要统一思想、提高认识，牢固树立人才资源是科学发展第一资源的观

念，深入贯彻落实科学发展观，按照温州市委十届八次全会的决策部署，把人才工作摆上更加突出的位置，团结带领全市各界人才振奋精神，坚定信心，开拓创新，扎实工作，努力开创我市人才工作新局面，为推动温州科学发展作出新的贡献。

第一，围绕大局、准确定位。要围绕我市经济社会发展全局，针对积极应对国际金融危机冲击、确保经济平稳较快发展、促进经济转型升级和“五大战略”的研究实施等重点工作，立足新时期人才工作的新要求，针对我市人才工作的重点难点问题和薄弱环节，认真研究编制《温州市中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》，认真研究确立人才优先发展的战略布局，认真研究谋划人才工作的新思路、新举措，坚定不移地走人才强市之路。



第二，完善政策、建好队伍。

要抓紧制定出台培养吸引高层次人才的政策，以更大的力度加强高层次和高技能人才队伍建设。积极实施海外高层次人才和创业创新领军人才引进“双百计划”，积极开展市级重点创新团队遴选工作，组织评选第二轮“名师名家”，大力培养一批处于国内领先、能够发展现代产业的领军之才，培养发展一大批能够创业创新的高素质人才队伍。注重加大企业人才培养开发力度，大力推进“瓯江民营企业人才计划”，培育一批企业人才工作示范点，支持人才向企业集聚，加快建设一支能承担产业关键性、共性技术研发和引领企业自主创新的企业高层次人才队伍。要深入贯彻实施《加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发的实施意见》，继续开展“专家咨询服务团”活动和“551”人才扶工扶农活动，继续推进选聘高校毕业生到农村和社区就业创业，切实抓好农村和欠发达地区人才队伍建设。

第三，加大投入、创优环境。要坚持以人为本，切实加大投入，对广

大人才在工作和生活上给予更多的关心和照顾，努力营造良好的人才发展环境和人居环境，聚集和吸引更多更优秀的人才在我市发展创业。当前，特别要做好保障人才住房、促进高层次人才子女就学等方面工作，努力解决广大人才的后顾之忧。今年，“聚英家园”人才公寓将交付使用。这是一件有利于人才事业发展的好事。有关单位要高度重视，认真抓好，切实为广大人才特别是高级人才办好这件大实事。

人才是事业发展最宝贵的财富，是党执政兴国的根本性资源。当今综合国力的竞争，地区之间的发展竞争，归根到底是人才特别是高素质创新型人才的竞争。当前，温州的科学发展，迫切需要更多人才、智力和技术等方面的支持。同时，温州的科学发展，也为各条战线各个领域人才施展才华、建功立业提供了广阔的舞台。希望全市广大专家学者和各类人才，进一步增强责任感和使命感，自觉把个人进步融入全市发展大局之中，充分发挥各自的聪明才智和专业

优势，努力为推动我市科学发展作出新的贡献。

一、创业创新，争当时代先锋。

大力弘扬科学精神，继续保持艰苦奋斗、勇于拼搏的光荣传统，坚持改革创新、求真务实、精心钻研，推进产学研结合，积极促进技术创新和高科技的工业化、产业化，务求在本职岗位上有新发现、新创造、新作为、新业绩，努力为我市经济社会发展提供有力的人才支撑和科技支撑。

二、建言献策，发挥参谋作用。

充分发挥跨学科、跨部门的优势，围绕经济社会发展的重大问题，积极开展课题调研、决策咨询，为党委、政府提供真知灼见，推动重大决策的科学化、民主化。结合自身成长和工作体会，多为人才工作建言献策，推动人才工作进一步创新创优，使各项人才政策更好服务广大人才。

三、提携后学，集聚各方人才。

大力发扬诲人不倦的精神，努力承担起加快优秀人才培养和学术团队建设的重任，积极传道授业、甘当人梯、提携后学，切实为我市人才队伍的教育培养作出贡献，确保党的各项事业薪火相传、发扬光大。特别是广大专家要充分发挥层次高、联系广、信息灵的优势，努力为党委、政府推荐引进更多更优秀的高层次人才。

人才工作事关温州大局和长远发展。希望全市上下坚定不移地推进人才强市战略，努力把温州建设成为人才辈出、人才聚集、人才创业之地，为推动我市经济社会又好又快发展作出新的贡献。

（本文摘自2010年2月2日中共温州市委副书记朱贤良在温州市各界人才代表迎春茶话会上的讲话）

以务实的作风、管用的办法去抓落实 努力提高温州组织工作科学化水平

王昌荣

2009年，温州组织部门紧紧围绕市委中心工作和温州发展大局，扎实抓好党的建设和组织工作各项任务的落实，在一些领域进行了探索和创新，取得了新的成绩，呈现出不少亮点，得到了市委和广大基层党员干部的充分肯定。回顾去年的工作，有几条基本的经验值得总结。一是必须始终坚持党委的正确领导，这是抓好组织工作的前提。组织工作所取得的成绩与市委的高度重视和大力支持、关心、理解是密不可分的。我们必须紧紧围绕中心、服务大局，使工作更富有针对性和实效性。二是必须始终坚持从实际出发抓重点，这是抓好组织工作的关键。去年以来，无论是基层组织建设和干部和人才工作，还是组工干部队伍自身建设，我们都坚持从温州的实际出发，注重抓重点、重点抓，并运用有效的载体和抓手强力推进，使各项工作既在点上都有所突破，又在面上取得了事半功倍的效果。三是必须始终坚持抓实抓具体抓到位，这是抓好组织工作的根本。只有积极探索科学的方法、运用管用的手段、强调有效的执行力，才能确保各项目标任务和措施落到实处。四是必须始终坚持加强组工干部能力建设，这是抓好组织工作的保证。要将自身建设摆在更加突出和迫切的位置，下大力气抓好作风和能力建设，

着力解决干部群众反映强烈的突出问题，切实树立组工干部的良好形象，才能不断提高组织工作满意度，真正做到“让党满意、让人民满意”。

同时，我们也必须清醒地认识到，对照党的十七届四中全会对党的建设提出的高要求，对照温州组织工作的实际，对照基层组织建设的繁重任务，对照广大干部群众的高期望，我们的工作还存在许多不足，离目标任务还有不少差距，组织工作中干部群众反映强烈的一些突出问题还没有得到有效解决，组工干部队伍的能力水平还有许多不适应，作风建设还需要进一步加强，等等。面对新形势新任务，提高组织工作的科学化水平，我们的工作仍然任重而道远。

一个地方发展的兴衰、一项工作落实的成败、一个机关部门形象的好坏，很大程度上取决于作风。根据当前形势，市委部署了“转作风优环境”活动，下决心、动真格、出实招、求实效，以机关干部作风的根本性转变来改善和优化发展软环境，以作风建设的新进展、新突破、新成效来保证和推动温州科学发展。我市组工干部要按照市委的部署和要求，以务实的作风、管用的办法去抓落实，努力提高组织工作科学化水平。

一要树立争创一流的信心。组织部门要敢于与其他部门争高低，树

立差距就是潜力、差距就是动力的意识，自觉加强自身能力建设，增强工作的主动性和创造性，努力在学习、作风、工作上争先进、创一流。

二要把重点工作牢牢抓在手上。组织工作量大面广，任务十分繁重和艰巨，要出成绩、出成效，必须在抓好日常工作的同时，善于抓主要矛盾和工作重点，采取有力措施加以突破，以此带动全局，提高整体工作水平。全局工作和个体工作是密切相关的，部里有工作重点，各个处室、每个干部也有重点任务；全年有总体安排，各个时期、每个月、每一周也都有阶段性的重点。每个干部都要根据部里的工作重点，结合自己的岗位要求，清楚地理出自己的工作重点，明确自己的职责领域和阶段安排，在工作中努力做到长计划短安排，有点有面，有主有次，有急有缓，不能眉毛胡子一把抓。要领会全年的组织工作指导思想，紧密结合市委和部里的中心工作来开展，做到有头有尾，中间有过程，力求见效果，以此推动组织工作的顺利进行。

三要努力提高谋划工作的水平。一是必须具有超前谋划的意识。凡事“预则立，不预则废”，无论是开创性的工作，还是执行落实任务，都需要提高谋划水平。只有深思熟虑，深谋远虑，才能牢牢把握住组织工作主

动权。要精心谋全局，始终站在市委、部委和处室的角度和全局的高度想点子、出主意；要精心谋重点，在不同时期、不同阶段事关重点工作和中心工作上动脑筋、想办法；要精心谋长远，着眼形势发展的需要，加强前瞻性研究。在年前节后这个时间点上，大家都要静下心来，好好地想一想全年各项工作的具体安排，做到心中有数。二是必须制定管用的方法措施。研究制订方案，目标必须明确，措施必须具体，步骤必须细化，增强针对性、可行性和操作性，不能大而化之、不着边际。对确定的工作目标，包括需要解决的问题，要实行目标管理，逐项进行分解。对近期解决的任务，要加大力度，迅速解决；对需要一段时间完成的，要明确步骤，限期解决；对需要较长实践才能解决的，要理清思路，明确方向。三是宣传舆论要跟上，营造良好的工作氛围。组织工作不仅要会做、要做好，而且还要加强宣传，把握舆论的主导

权。特别是对工作中形成的好做法、好经验、好典型，要及时加以总结、提炼和宣传，为组织工作创造良好的环境。

四要一以贯之抓落实，一抓到底。所谓落实，关键在于一以贯之地坚持，咬住目标不放松，用实绩说话。实干就是能力，落实就是水平。抓落实，既是工作方法，也是工作要求；既是工作内容，也是素质要素。我们面临的形势不允许我们悠闲地坐而论道，抓得晚、行动慢、失去先机，就会时时被动，处处受制。去年基层组织建设，特别是后进村整治工作，取得了阶段性的明显成效，一条很重要的经验，就是我们坚持了一抓到底。从整治对象和问题的梳理、方案的确定到过程的督查、成效的验收，始终贯彻了严格抓落实的指导思想。下一步，还要按照“狠抓三五年”的要求，花大力气抓好落实，确保不断取得新的成效。在工作推进中，要有“解方程式”的工作方法，

要一环扣一环，一步紧一步，每个环节都要有板有眼，务求实效。哪个阶段要办什么事，采取什么样的措施，达到什么目标；谁来办，怎样办，都要落实清楚，决不能东敲西打，漫无目的。

五要提高工作效率。效率反映了一个单位、一个干部的工作作风和形象，体现的是能力和水平，从深层次上也说明一个干部是不是善于思考、敢于负责、勤于工作。当前，部机关工作中还存在办事拖拉、节奏慢的现象。希望大家在今后的工作中主动思考，牢牢树立“又好又快”的意识，进一步提高工作效率。只有在每一件事上都做到又好又快，在每一项工作上都好又快，在每个细节上都又好又快，才能推进组织工作科学发展。

（本文摘自2010年2月10日中共温州市委常委、组织部部长王昌荣在中共温州市委组织部全体干部会议上的讲话）



2010年2月21日，中共温州市委常委、组织部部长王昌荣到永嘉县调研基层党建工作。王昌荣在调研中指出，基层组织建设是重中之重的基础性工作，没有扎实的基层组织，其他各项工作就无从谈起。只有把村“两委”等基层组织牢牢抓在手上，解决“船”和“桥”的问题，各项工作才能有效推进。全市各级党委，特别是乡

镇党委要以务实的作风，采取管用的办法，切实加强基层组织建设，确保各项工作全面完成。乡镇干部重心要下移，做到心在村里，岗位在村里，工作重心在村里。要紧紧抓好村“两委”主要干部这支队伍，特别是对村党支部书记队伍建设情况要认真排摸，做到心中有数，为明年村级组织换届打好基础。要认真抓好党员队伍建设，加强对农村党员的教育管理和入党积极分子、大学生村官等重点对象的培养。要努力形成齐抓共管基层组织建设的良好氛围，各级党委和各有关方面要进一步加大支持力度，为基层组织建设提供良好的外部环境。要努力提高组织工作科学化水平，学习借鉴“网格化管理、组团式服务”的形式加强对基层的了解、指导和服务。各级党委既要看到基层组织建设中的困难和复杂的方面，也要树立必胜的信心和决心，持之以恒，狠抓工作落实，努力形成良好的工作态势，促进我市基层组织建设一年一个样，三年大变样。

面对当前的社会形势，特别是网络舆情对组织工作的影响，加强对外宣传工作已成为组织部门刻不容缓，需要认真研究的一项重要课题。

系统性夯实组织部门对外宣传工作的基础

黄波

长期以来，组织工作往往忽视了对外宣传，使自身处于“封闭运行”的状态，被人为披上了“神秘面纱”。就县（市、区）组织部门的外宣工作而言，首先存在着“三不”现象：一是“不敢”宣传，认为组织人事工作，加强保密为好，不能对外宣传，对外宣传是容易“出乱子的”；二是“不会”宣传，没有深入探索和研究组织工作外宣的特点和规律，既不清楚应该宣传什么，更不知道怎么宣传；三是“不愿”宣传，主观上存在“只做不说”和“多做少说”的思维定式，认为把工作做好了就行，宣传多了反而会添麻烦。同时，还存在“三缺”问题：一缺人力，当前县（市、区）组织部门，一般没有专职外宣人员，即便配备了兼职人员，也往往缺乏对外宣传的专门培训，力量十分薄弱；二缺平台，局限于传统的党报党刊宣传，没有将触角延伸到新兴媒体，缺乏有效平台发出自己的声音；三缺机制，没有建立起完备的工作机制与预警机制，没有将外宣工作与组织工作一体谋划，难以做到在宣传中工作、在工作中宣传。

面对当前的社会形势，特别是网络舆情对组织工作的影响，加强对外宣传工作已成为组织部门刻不容缓，需要认真研究的一项重要课题。做好县（市、区）组织部门的对外宣传工作，既要正视问题，从基础做起，更要把握优势，高起点谋划，重点要从工作理念、工作力量、工作平台、工作机制等方面，夯实组织部门对外宣传工作基础，使之不断增强影响力、提高工作水平和层次。

一、要着力构建“体内体外双循环”的宣传格局。事实证明，传统的“只做不说”或“多做少说”的工作理念

已不符合当今信息时代的要求，“酒香”也要勤“吆喝”，推进新时期的组织工作，非常需要得到广大干部群众的理解、支持和配合。要牢固树立“在工作中宣传、在宣传中工作”的理念，切实改变组工信息只在系统内“唱卡拉OK自娱自乐”的工作模式，既做到信息在组织系统内部的上通下达，也能开展“送戏下乡”，做到信息宣传在广大党员干部和人民群众中开花结果，实现信息宣传工作“体内体外双循环”的工作格局。比如，在2008年村级换届期间，瓯海区潘桥镇某村村民白某在村委会换届时进行贿选。我们在得知这一情况后，一方面通过内部信息将这一事件传达各镇（街道）党委和有关部门，迅速组织力量进行打击；另一方面通过新闻媒体进行宣传报道，对参选人员起到了很好的警示作用。再如，前段时间中组部先后通报了个别干部在后备干部集中调整中的拉票行为和处理情况，我们通过转发文件、层层会议传达、编发短信等多种形式，将文件精神传到每位机关干部，有效净化了干部风气，为整治选人用人上的不正之风起到了良好的效果，有效地推动了工作。当然，对外宣传前提是要扎实做好各项组织工作，同时也要掌握对外宣传的准确度，把好政治关和政策关。

二、要着力建立一支有战斗力的对外宣传队伍。做好组织部门对外宣传工作，最关键最基础的是要建立一支有策划力、有协调力的外宣队伍。一是抓好组工信息干部的转型升级，建立“嫡系”队伍。目前县（市、区）组织部门大多数宣传工作人员都是身兼多职，既没有专业知识，又没有系统培训，难以打开外宣的工作局面。因此，要重视组织系统



瓯海区景山街道勤奋居委会党支部组织党员学习

内组工宣传骨干的系统培训，提高组工宣传员队伍的整体素养，保障其稳定性。二是借船出海，建立“联盟”队伍。县（市、区）组织部门自身对外宣传力量毕竟有限，要善于整合资源，不求所有，但求所用。可聘请各级新闻媒体的知名记者、社会知名人士等为组织工作特邀宣传员，加强与新闻媒体的联系沟通，主动邀请有关媒体对组织工作进行典型报道，深度报道，争取在各级党报、党刊、报纸媒体上多出新闻、多做宣传，扩大组织工作的透明度和影响力。三是培育新兴力量，建立“后备”队伍。要延伸组织工作对外宣传的触角，充分利用大学生村官、下派指导员等，建立最基层的组工宣传员队伍，及时捕捉基层动态，准确传达组织工作的各项方针政策，实现组织工作宣传覆盖到村。

三、要着力打造优质高效的对外宣传平台。管用有效的宣传平台是充分发挥宣传效果的基础条件。要坚持用足传统平台，拓展体验式平台，开辟现代科技平台，整合资源，最大限度地满足组织工作对外宣传的需要。一是用足传统平

台。传统的党报党刊、电视媒体是组织部门对外宣传的权威平台。要充分利用《温州日报》、《温州都市报》、温州电视台、《今日瓯海》等媒体及时报道组织工作的动态、先进典型、经验成果等，特别是要在党员群众喜闻乐见的栏目定期不定期的宣传组织工作，做到用权威的平台传播权威的声音。二是拓展体验式平台。要改变传统的灌输式和填鸭式的宣传方式，用鲜活的事例和典型的案例来开展体验式的宣传教育，打造示范点，增加对外宣传的窗口。比如在后进村整治中，我们组织后进村“两委”到先进示范村、后进整治典型村进行参观交流，切身体验示范村村“两委”团结、村民齐心带来的村庄变化，使他们产生巨大心灵震撼的同时，由学习参观者转变为宣传教育者，积极发动带领村民开展整治工作，达到了事半功倍的效果。三是开辟现代科技平台。要努力适应时代要求，积极应对，系统谋划党建网、农村党员干部现代远程教育网等平台建设，突出宣传和服务功能，增强对党员群众的吸引力。如在党建网上公布办事指南、政策法规，提高工作透明度；利用远程教育开展“远教进老协”等活动，扩大组织工作宣传的覆盖面；开设手机报，把组织工作的动态新闻和典型事例、工作要闻、党员应知等，定期发送给广大党员，使广大党员及时了解组织工作。

四、要着力建立健全对外宣传的工作机制。一是强化外宣工作领导机制。明确工作职责，定期不定期地研究对外宣传的工作计划、重大活动宣传方案、突发事件处置方案等，形成主要领导亲自抓、分管领导具体抓的领导机制，确保对外宣传工作经常抓、长期抓。要建立责任制，落实责任人。二是建立信息通联机制。要建立组织部门牵头，两办、纪委、宣传、统战、信访等部门参与的信息通联机制，使信息宣传及时、全面、有针对性。三是探索新闻发布机制。要积极探索建立新闻发言人制度，采取新闻发布会、通报会、通气会，组织媒体集中采访等形式，积极主动地加强与新闻媒体的联系和沟通，向社会通报重点工作情况，把握正确的舆论导向。四是完善舆情干预机制。社会心理学“首因效应”表明，人们往往相信首次获得的信息，网络社会影响面大，发布的信息随意，容易以讹传讹，如果采取漠视或遮遮掩掩的态度，只会造成工作的被动。因此，要建立网络舆情研判机制、舆情预案机制等，及时主动的回应社会关切，就能最大限度的引导舆论，化被动为主动，掌握网络舆情“话语权”。

（作者系中共温州市瓯海区常委、组织部部长）



情绪的健康、理性。

第二个时间节点是事发24小时内。此时公众借助各种媒体，已经掌握相对全面的事件基本信息，“意见领袖”开始上网发表主旨帖文，以网络舆论为主体的社会舆论热点初步形成。涉情部门只需发布信息客观、措辞准确、立场公正、表态稳妥，仍可矫正偏颇意见，抵消不良影响。我市发生出租车停运事件后，网管部门协同涉情处置单位积极主动的开展网上舆论引导，在温州本地各大论坛推出了《理性探讨对出租车罢工彻底解决的办法，希望有关部门能重视》、

网络突发事件处置的探索与实践

陈靓秋 李挺硕

当前，我市经济社会发展正处于转型升级的关键时期，改革进入攻坚阶段，存在着一些不稳定因素。近年

S%w S%

*w %t

SSw

16”持枪劫持人质案等一件件不可预知的突发事件在网络上引起热议，一次次挑战党委、政府的网络舆论引导能力，如何正确地处置网络突发事件，迅速有效地引导网络舆论，已成为考验我市各级党委、政府执政能力的一个重要方面。

实践证明，突发事件网络舆论引导和处置，关键在于“掌握话语权”。而能不能“掌握话语权”，关键是要抓住三个时间节点：

第一个时间节点是事发12小时内。这是网络舆情的生成时间，也是舆论引导的黄金时段。此时，涉情部

门如能迅速做出处置，及时提供权威信息，受众一般能做到客观判断舆情、理性做出反应。同时，网络管理部门要对本地网络论坛加强监管，

SSw

16”持枪劫持人质案发生后，我市网管部门及时指导温州网与公安部门联系，考证事件的真实性，第一时间发布官方的准确信息，有效地防止公众的恐慌情绪以及外地媒体的不良炒作，主导了网络舆论的导向。另外犯罪嫌疑人的身份在那段紧张的24小时里一直是谜，网络上传出了一个谣言：“一个外来打工者为了讨要薪水，把老板一家给绑架了！”在温州这个富人聚集的地方，弱者思维成为习惯。针对谣言，我市网管部门及时督促本地论坛把关，坚决删除破坏和谐、激化矛盾的帖文言论，保持网民

《市场需要得到尊重——从出租车罢运事件谈起》等多篇评论文章，引导网民理性看待这起事件，支持政府处置工作，从而推动这一事件的网上舆论向理性方向发展。

第三个时间节点是事发48小时内。这是遏制突发公共事件演变成负面舆论事件的底限时间。此时舆论热点已形成，应根据事态发展和处置情况，滚动发布权威信息，对公众最关

S%w S%

温富大厦火灾两天时间内，该事件成为本地论坛的焦点话题。宣传部门主动出击，将各个媒体提出的采访要求逐一记录，排出计划，集中予以安排，不推卸，不回避。召集国内主流媒体到事故现场采访，与目击群众、消防官兵、住户、现场自救群众等几个层面进行面对面的交流。邀请记者

参加事故后开展的各项消防安全检查活动，主导了该事件的网络舆论。

要在这些宝贵的时间节点中有效地掌握话语权，必须要有科学的理念指导。浙江省委书记赵洪祝在今年1月20日召开的浙江省宣传思想工作会议上指出，网络突发事件舆论引导战术的实现，要着力改变宣传部门是“舆论引导主体”的习惯思维，树立“处置主体是舆论引导第一责任人”的意识，形成宣传部门和事件处置部门共同推进网络突发事件舆论引导的新机制，抢占第一落点，先发制人，引导舆论。理念上必须实现三个转变，即从主要依靠传统媒体向依靠全媒体转变；从习惯性封堵向开放型调控转变；要从“临时性参与”向“机制性嵌入”转变。

（作者单位：温州市互联网新闻宣传管理中心）



\$\$\$w%

相关链接

网络时代给执政党提出新考题

马利

给党的意识形态提出“信仰”考题。网络时代，各种观点在这个开放、匿名、互动的平台中交流、交锋、交融，人们思想活动的独立性、选择性、差异性增强。在社会转型期，互联网已经成为意识形态斗争的前沿阵地。可以预料，随着网络技术和思潮的发展，网上意识形态、思想观点的争论将会长期存在，并日趋激烈。

给党和政府公信力提出“信任”考题。互联网一方面使社情民意得到充分表达，同时也会使一些言行在网上被渲染和放大。网络传播效应将通过个人和个别事件影响到整个党和政府的公信力。另一方面，由于网络信

息来源广泛、时效性强，很多问题真假难辨，混淆视听。

给党的干部队伍提出“能力”考题。从实际情况看，每一起轰动的网络事件背后，都有一些素质不能适应网络时代要求的党员干部。网络时代，究竟怎么样才能当一个合格的领导干部？在强大的网络舆情面前，党员干部的应对能力、承受能力经受前所未有的考验。

给党的组织运行提出“管理”考题。网络舆论有两大特点：一是爆炸式地扩散信息。二是极端化地放大民意。如今，传统的话语体系易被边缘化，一定程度上改变了传统上靠组

织体系、靠宣传工具进行社会动员模式，在“人人都有麦克风”的时代，网上民意汹涌，党的组织管理难度增大。

给党的新闻宣传提出“引导”考题。近几年，网络热词频现，每个热词背后，都是一个社会热点。事实证明，面对网络信息麻木、迟钝地“躲”，对待网络舆情仅仅采取“堵、删、封”，不顾民意地“拖”……已经和网络时代的要求、人民群众的诉求格格不入，必须直面网络时代给党的新闻宣传提出的“舆论引导”新考题。

（摘自《传媒变革与执政党的建设》，作者系人民日报社副总编辑；来源：中组部党建研究网）

加强组织工作宣传之我见

郑雪君

党的组织工作在党的建设中具有重要的地位和作用，做好组织部门的对外宣传工作，对提升组织工作水平、扩大组织工作影响具有重要意义。那么，如何加强组织部门的宣传工作？笔者从一个新闻工作者的角度提点粗浅的意见和建议。

一、要与媒体合作搞活动。组织部门要经常和媒体一起策划组织搞活

动来扩大工作的影响。比如，2006年“七一”前，温州市委组织部和温州晚报联手推出了纪念中国共产党成立85周年特别策划——“党员业主老区行”活动。这既是温州市党员业主首次以反哺老区的形象集体亮相，也是探索农村发展新思路的一次尝试。该活动引起了市民的关注，也得到了市领导的充分肯定，取得了良好的效果。

2006年6月21日上午8时30分，23位党员业主怀着激动的心情接过了市委组织部授予的鲜红党旗，启程前往文成县、泰顺县、平阳县等地的革命老区。在两天里，他们先后对15个村的20位老党员、老交通员进行了慰问，向平阳县凤卧镇凤林村提供了新农村建设启动资金。6月22日下午，23位党员业主参观了浙江的“延



党员业主老区行



嫁接富士穷乡的生动样本

——新农村建设“观美实验”系列报道之一

■本报记者 叶锡环

温暖乡村的“观美实验”

温州的“穷乡”苍南，2009年入选中国首批“观美实验”县。139个欠发达乡镇启动跨越式发展，成为全省唯一的“观美实验”县。苍南如何嫁接富士实现跨越式发展，成为温州新农村建设中一道亮丽的风景线。

苍南的“观美实验”并非简单的“嫁接”，而是通过“嫁接”实现“嫁接”后的“嫁接”。苍南的“观美实验”并非简单的“嫁接”，而是通过“嫁接”实现“嫁接”后的“嫁接”。苍南的“观美实验”并非简单的“嫁接”，而是通过“嫁接”实现“嫁接”后的“嫁接”。



苍南县观美镇观美村，一名女工正在缝制鞋帮。

高速公路旁的“空壳村”

苍南的“观美实验”并非简单的“嫁接”，而是通过“嫁接”实现“嫁接”后的“嫁接”。苍南的“观美实验”并非简单的“嫁接”，而是通过“嫁接”实现“嫁接”后的“嫁接”。苍南的“观美实验”并非简单的“嫁接”，而是通过“嫁接”实现“嫁接”后的“嫁接”。

惠及农家庭院的角色转换

——新农村建设“观美实验”系列报道之二

■本报记者 叶锡环

“熟练工”回乡打工

早春二月，一辆豪华轿车缓缓驶入苍南县观美镇观美村，温州的日鞋业有限公司老板何德庆一下车，就直奔村里的“观美实验”中心。何德庆说：“观美实验”中心，不仅是一个“观美实验”中心，更是一个“观美实验”中心。何德庆说：“观美实验”中心，不仅是一个“观美实验”中心，更是一个“观美实验”中心。



观美镇观美村，一名女工正在缝制鞋帮。

家庭主妇成“上班族”

何德庆说：“观美实验”中心，不仅是一个“观美实验”中心，更是一个“观美实验”中心。何德庆说：“观美实验”中心，不仅是一个“观美实验”中心，更是一个“观美实验”中心。何德庆说：“观美实验”中心，不仅是一个“观美实验”中心，更是一个“观美实验”中心。

有形之手拍

——新农村建设的

下派干部会老板

4月4日上午，苍南县观美镇观美村，苍南县观美镇观美村，苍南县观美镇观美村。苍南县观美镇观美村，苍南县观美镇观美村。苍南县观美镇观美村，苍南县观美镇观美村。



苍南县观美镇观美村，一名干部正在与村民交流。

家庭主妇成“上班族”

何德庆说：“观美实验”中心，不仅是一个“观美实验”中心，更是一个“观美实验”中心。何德庆说：“观美实验”中心，不仅是一个“观美实验”中心，更是一个“观美实验”中心。何德庆说：“观美实验”中心，不仅是一个“观美实验”中心，更是一个“观美实验”中心。

组工宣传要做到“三要三不”

叶锡环

当前，我市正处于市场经济发展转型期，各种社会热点、焦点和难点问题交织出现，给组织部门的工作开展带来了许多新课题、新考验。如何将组织工作中探索出的一些成功做法，通过舆论宣传进行推广，从而发挥指导基层工作、提升自身影响力的作用，这是新时期组织部门工作水平、组工干部综合能力的重要体现。

近年来，笔者采写的《嫁接富士穷乡的生动样本》和《温州“红领”成长计划解读》两篇通讯，其素材均来自温州市委组织部开展的相关工作。两篇文章均获浙江省新闻奖一等奖，尤其是后者被《人民日报》全文转载，温州市委组织部的成功经验产生了良好的社会效果。现结合这两篇文章的采写经历，谈谈组织部门在做好工作的同时，如何与媒体通过深度报道的方式，进一步推动工作、扩大影响力。

一、要主动沟通媒体，不学“太公钓鱼”

2006年春节过后，市区民营企业普遍遭遇民工荒，一些中小企业面临生产订单无法如期完成的困境。是年3月7日，《温州都市报》一位记者以《民工荒：何时是尽头》为题对此进行了报道。

当天，温州市委组织部一位同志给报社打来电话，称市委组织部下派苍南县观美镇的农村工作指导员在当地组织贫困村村民与市区部分企业进行合作，开展来料加工且取得一些成效，可以缓解市区民工荒的难题。

对于当时的民工荒现象，笔者已有所了解，两者碰头，牵动了自己的职业敏感，如果观美镇的做法切实可行并予以推广，这将是既可以促进穷乡嫁接富士实现脱贫致富，把符合条件的农村转移人口当地就业化，又可以破解民工荒难题的一个良好举措。

随后，笔者数次往返苍南，前后花了1个来月时间，将苍南县观美镇的这种做法取名为“观美实验”，撰写了4篇共8000字的系列报道，连续四

天刊登在头版。文章见报后，市委市政府领导赞赏这组系列报道为全市欠发达乡镇如何嫁接富士实现跨越式发展提供了很好的借鉴，要求全市各地将“观美实验”列为“139富民攻坚计划”的典型做法予以推广；一些企业老板纷纷来电或登门要求报社推荐一批合作来料加工的村庄。苍南县在条件具备的农村全面推行这一做法，并从政策、资金、人员等方面予以保障，各乡镇专门成立了负责指导来料加工的部门，并注入50万元扶贫启动资金，同时在各乡镇培训一批来料加工经纪人队伍。永嘉、洞头、文成等地乡镇和村干部纷纷到观美镇考察取经。这项工作产生了较好的社会效益。

近年来，我市组织工作出现了许多新举措、新进展和新成效，许多组工干部很有创新意识和工作干劲。但由于种种原因，有些同志虽然很欢迎媒体采访，对记者工作支持热情，但缺乏主动与媒体沟通的意识，坐等上门犹如“姜太公钓鱼愿者上钩”。这个

机关中层干部跨部门交流轮岗的几点思考

何献敏

加大干部人事制度改革力度，有效促进干部合理有序流动，进一步激发干部队伍活力，培养一批经历多岗位锻炼的复合型干部，积极探索机关中层干部跨部门交流轮岗机制，具有重要的现实意义。下面，本人结合工作实际，就机关中层干部跨部门交流轮岗谈几点自己的认识。

一、中层干部跨部门交流轮岗的困难

1、思想认识。首先要从全局的高度、长远的眼光统一部门单位领导，尤其是“一把手”的思想认识。作为领导，总希望本单位的干部有机会进步，而且现在机关单位中层干部职数有限，有些单位领导提出，干部交流

出去可以，但不希望进人。

2、制度规范。目前，中层干部内部轮岗已经有一套比较规范的制度，但跨部门交流轮岗没有现成的路子可以借鉴，没有形成一个规范性、可操作性强的制度规范。

3、职数编制。中层干部跨部门交流轮岗涉及机关各部门。有的单位特别是“热门”单位既不愿意出岗位也不愿意出人；而有的单位特别是“冷门”单位既愿意出岗位又愿意出人；还有的单位也可能存在只愿意出岗位或只愿意出人的情况。“热门”单位肥水不流外人田，“冷门”单位无人问津，会出现“冷热不均”的现象。不出岗位的单位，没有中层岗位

职数，干部派不进；不出人的单位没有编制，也没办法交流。只有参加交流轮岗的单位既出岗位又出人，这项需要各部门联动配合的工作才能顺利进行。

二、中层干部管理存在的问题

中层干部跨部门交流轮岗实施中的困难，与中层干部管理存在的问题有关系，根本的原因在于没有建立正常、合理的中层干部流动机制。主要表现在以下几个方面：

1、下不去。总体而言，市直机关中层干部普遍缺乏基层工作经验，缺乏第一线工作的感受，缺乏面对面做群众工作的方法。根本原因在于机关干部缺乏深入农村、了解企业、接触

基层群众的有效制度和途径，这种状况不利于干部的培养和党的事业的发展。虽然，这几年选派了一些机关中层干部到乡村、企业担任指导员，但毕竟人数不多，也还没有形成政策层面的制度保障。

2、流不动。近几年，机关部门单位内部，加大了中层干部交流轮岗的力度，但中层干部跨部门交流轮岗的机会还是很有限的，机关中层干部任职终身制、一贯制的现象比较普遍。

3、免不掉。由于没有建立干部合理流动的制度保



障，机关单位中层干部存在上不去、下不来、流不出、转不动的现象。一些中层干部即使工作绩效一般，也很难从中层岗位上退下来，更优秀的年轻干部也很难提得起来。

三、中层干部跨部门交流轮岗的对象条件

这方面我认为至少要考虑以下几个因素：

1、任职时间。在同一单位任中层干部职务时间较长，且内部主要处室都已经轮岗过的对象应当交流轮岗。当然，具体要求要根据实际情况统筹确定。

2、回避条件。有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲等亲属关系在同一个单位需要回避，或法律政策规定需要回避的对象。

3、干部培养。列入培养对象的优秀中层干部，特别是作为县（市、区）党政副职以上领导干部培养的后备干部，至少需要两个以上不同单位和不同岗位的锻炼，比如党务部门和经济部门，再到乡镇、街道等基层部门磨炼。这样，既有机关工作经验，又有基层工作经历的干部，走上副县以上领导岗位就比较成熟，就能比较快地进入角色。

4、工作需要。由于种种原因，不适宜在原单位继续担任中层职务的干部，比如工作明显不适应、人际关系很不协调、本人要求调出的等，通过轮岗交流换个工作环境，有利于激发和调动干部工作的积极性。

四、中层干部跨部门交流轮岗的原则

中层干部跨部门交流轮岗是干部人事制度的一项改革，政策性很强，实践中应该注意把握以下几方面的原则：

1、科学配置。中层干部跨部门交流轮岗是为了更加合理配置人才资

源，做到人尽其才，才尽其用，实现人力资源向人才资源的转化。优化资源、科学配置是交流轮岗的出发点和落脚点，是干部交流轮岗的首要原则。

2、竞争选拔。中层干部跨部门交流轮岗要充分发挥好组织调配的杠杆，同时要引进竞争机制，通过竞争配置岗位。通过竞争交流，形成能上能下、能进能出，合理配置、有序流动的长效机制。

3、公开透明。中层干部跨部门交流轮岗涉及面广、敏感性强、关注度高，涉及干部切身利益，必须坚持公开、公平、公正原则，规范程序，阳光操作，接受群众监督。

4、专业相近。有的中层岗位如城建部门、司法部门、综合经济管理部门等，工作专业性、连续性强，不是任何一个部门的中层干部都能适应的，跨部门交流轮岗要坚持专业相近原则，实行分类指导，既要有利于工作的开展，又要注意保护干部的积极性。

五、中层干部跨部门交流轮岗的建议

中层干部跨部门交流轮岗是一项探索性工作，是一项比较复杂的管理系统，没有现成的经验可以照搬照套，需要我们在实践中不断总结、完善和提高。

1、轮岗任职与竞争上岗相结合。交流轮岗的中层干部如何调配到相应的岗位，必须引入竞争机制，实行竞争上岗。空缺岗位应当向市直机关单位统一竞争上岗，培养选拔一批年轻的优秀中层干部。要制定科学规范的交流轮岗规则，如笔试、面试、考察等环节要转化成可量化的标准，不能仅凭考试成绩，考察要客观全面，包括学历、工作经历、工作业绩和群众公认度等。

2、双向选择与统一调配相协调。

可尝试进入单位根据工作岗位需求，交流轮岗人员根据个人意愿和专业特长，分别填写双向选择意向书，由组织人事部门根据双向选择情况进行匹配。双向选择不完全一致的，由组织人事部门统一调配，最大限度地兼顾工作需要与个人专业特长，充分发挥人才资源的潜能和优势。

3、思想工作与组织纪律相配合。组织人事部门要深入调研，摸清各单位职能处室、中层职数和干部的基本情况。要最大限度争取市直机关各单位领导干部，尤其是“一把手”的支持。各单位党组（党委）对纳入交流范围的干部要逐人谈心，了解思想动态，特别要有针对性地做好从中层岗位退下来和交流到其他单位任职的干部思想工作，消除抵触情绪。同时，要严肃干部人事纪律，符合跨部门交流轮岗的单位原则上都要出岗位出人，对不出岗位的单位、不服从调配的干部要有相应的组织纪律措施。只有这样，才能确保跨部门交流轮岗的顺利进行。

4、疏通出口与加强管理相兼顾。中层干部跨部门交流轮岗只是中层干部疏通出口的一个方面，要与内部轮岗、提拔任用、上挂下派、现（职）改非（非领导职务）等多渠道结合。干部跨部门交流轮岗后要加强管理，建立跟踪培养和督查制度，不断完善中层干部交流轮岗机制，促进干部管理工作的科学化、规范化、制度化，形成一套合理、完善的用人机制和管理机制。

（作者系中共温州市委副秘书长、市直机关工委书记）

开展机关中层干部交流具有重要意义

刘晓君

党的十七届四中全会指出：深化干部人事制度改革，健全干部管理机制，完善干部交流制度，加大干部交流力度。机关中层干部，作为干部队伍的一个特定群体，如何加强交流，亟待研究解决。

一、机关中层干部交流的重要性

中层干部，是一个单位管理链上的重要枢纽和中间环节，是各单位开展工作、推进事业的中坚力量。做好新形势下机关中层干部交流工作，具有重要的现实意义。

第一，加强中层干部交流，有利于增强干部队伍活力。长期以来，由于多种因素的影响，机关中层干部普遍处于“部门所有、体内循环”的传统模式，甚至存在“一个单位定终身、一个岗位干到底”的现象，在一定程度上影响了中层干部工作的积极性和创造性。加强中层干部交流，能激发干部队伍活力，激励干部创新工作，让能干事的有岗位、肯干事的有舞台、干成事的有地位，形成人尽其才、才尽其用、能上能下、充满活力的激励竞争的用人机制。

第二，加强中层干部交流，有利于培养锻炼干部。干部长期在一个部门、一个岗位工作，工作环境狭窄，工作技能单一，思路不宽，缺乏创新，应变能力、统筹能力、驾驭能力得不到锻炼，容易产生工作惰性，而且不利于干部成长。通过交流，让

要把机关中层干部交流与干部选用有机结合起来，与干部奖惩、回避等结合起来，与干部作风建设结合起来，与培养关心干部结合起来，促进干部交流有序、健康成长。

中层干部多岗位锻炼、多环境历练、多渠道磨炼，变压力为动力，加强学习，自觉提高适应环境的应变能力，开阔视野，增长才干，丰富经验，增强管理能力，提高综合素质，更好更快地成长，从而提高干部队伍的整体素质。

第三，加强中层干部交流，有利于提高机关效能。中层干部的作风不实，直接影响到机关工作的整体效能和水平，关系到经济社会发展的大局。常在一个部门、一个岗位工作，容易使少数中层干部热情衰减，动力缺乏，产生效能低下、中层梗阻的不良风气，特别是一些重要部门的热点岗位，还容易滋生腐败。通过干部交流，能增强干部的责任感和危机意识，增强干部的改革和创新意识，增强干部的防腐拒变能力，促使其进一步改进工作作风，提高工作效能，更好地开创工作新局面。

二、机关中层干部交流的现状分析

机关中层干部具有面广量大、部门属性等特点，交流尤其是跨部门交流难度大。据初步了解，我市市直机关中层干部有1200来人，2009年中层干部跨部门交流的寥寥无几。究其原因，笔者认为主要有以下几方面：

一是政策机制层面。虽然党的十六大、十七届四中中全会强调要加强干部交流，《党政领导干部选拔任用工作条例》和《党政领导干部交流工作规定》等对干部交流工作明确了政策性规定，但在中层干部交流方面缺少操作性的制度规范。我市虽然也有中层干部交流的有关规定，如在同一岗位工作满5年的中层干部要求交流，但仅限于部门内部，对跨部门干部交流没有具体规定，相对而言缺少规范性、系统性，而且没有相应的配套监督落实机制，不能适应新时期干部工作的需要。

二是思想观念层面。一些单位领导对干部交流不够重视，有本位主义思想，优秀的干部舍不得交流出去，表现差的干部当包袱甩出去，交流进来干部怕占单位职数影响本单位干部提拔任用，内部交流不愿得罪人；一些中层干部不愿意交流，就好不就差，就熟不就生，条件较优越的单位不愿到条件相对差的单位，较重要的岗位不愿到相对次要的岗位，新单位新岗位要重新学习担心能否适应；社

会上也有一些人认为干部从“高”交流到“低”是因为干部自身有问题等，从而影响干部交流的积极性。

三是实际操作层面。一方面，不同部门福利待遇和权力不同导致交流难。不可否认，机关中确实有些部门管理权限比较集中，在公务员规范津贴补贴之前有些部门福利待遇相差悬殊。理所当然地造成向集权高福利单位流动大家都愿意，而从福利好的单位交流到福利差的单位谁都不乐意。另一方面，不同部门岗位职责不同导致难交流。各个部门都有一定的专业性，在中层干部的配备上有相应的专业要求，专业性强的岗位干部交流有一定的局限性。

三、加强机关中层干部交流的几点思考

机关中层干部交流是一项技术性、政策性很强的工作，直接关系到干部队伍的稳定，关系机关各项工作的顺利推进，必须既积极又稳妥地推进。

第一，要建立机关中层干部交流工作的长效机制。建立健全中层干

部交流工作的相关制度及配套措施，明确干部交流的对象及条件，注重交流的多层次、宽领域、多形式，强化监督落实，规范化操作。切实把中层干部交流作为干部管理的重要举措来抓，按照现有机关中层的配备情况合理制定中层干部交流机制，定期组织，注重连续性。通过几年的努力，使干部交流成为干部管理的一项日常工作。同时，要把机关中层干部交流与干部选用有机结合起来，与干部奖惩、回避等结合起来，与干部作风建设结合起来，与培养关心干部结合起来，促进干部交流有序、健康成长。

第二，要加强机关中层干部交流的宣传引导。多渠道宣传中层干部交流的重要性，在全社会营造干部交流的良好氛围。引导各单位负责人强化大局意识，高度重视干部交流工作，把事业发展和干部培养有机结合起来，既乐于把优秀干部送出去也乐于迎进来。教育中层干部敢于竞争、乐于奉献、甘于服务，重学习讲政治，积极参与干部交流，自觉加强党性修养和实践锻炼，切实做到忠诚党的事

业、心系人民群众、专心做好工作。

第三，要突出机关中层干部交流的动态管理。一是注重交流岗位科学管理。适度开展跨部门中层干部交流，以既整体稳定又有序流动为原则，合理设置交流范围，由各部门按一定比例提出交流岗位数，明确交流重点、注重重要岗位与非重要岗位之间交流。与此同时，全面开展各部门内部中层干部轮岗，明确轮岗条件。二是加强交流过程监督管理。树立正确的交流导向，切实做好中层干部交流，不搞照顾性交流，提高交流工作的透明度和公信力，努力形成组织满意、群众满意和交流任职对象满意的良好局面，使有限的岗位资源和宝贵的人才资源实现最佳结合。三是强化交流干部跟踪管理。做好交流干部的教育培养，创造条件帮助交流干部学习提高，尽快适应新环境胜任新工作。关心交流干部的思想和生活，尽可能帮助解决交流干部的后顾之忧，促使其更好地开展工作。突出交流干部的评价考核，建立科学评价干部工作业绩机制，建立科学严密的干部考核机制，把考核结果作为干部交流、提拔使用和奖惩的重要依据，优秀干部提拔奖励，不胜任干部及时调整，尽量做到人适其岗人尽其才，促使交流干部充分发挥潜能，创造佳绩。

机关中层干部交流，是新形势下深化干部人事制度改革的需要。相信加强机关中层干部交流，必将更好地推进机关建设，促进我市经济社会更好更快地发展。

（作者系温州市劳动和社会保障局人事教育处处长）



沈伟/摄

要彻底破除“人才部门所有”的思想束缚，既要舍得把重要的岗位拿出来，也要舍得把优秀的干部推出去，更要无条件接收通过交流轮岗进来的干部，努力让优秀干部资源、重要岗位资源在更广范围内优化配置，促进中层干部更好地发挥作用，更快地成长成熟。

干部交流增活力

陈文彬



2009年10月19日，《人民日报》刊登了李源潮同志的文章《坚持民主公开竞争择优 推进干部人事制度改革》。文中指出，要积极探索机关中层干部跨系统跨部门交流轮岗的有效途径和办法。近年来，全国各地根据《公务员法》、《干部任用条例》和《党政领导干部交流工作规定》等法规制度的有关规定，纷纷开展了中层干部交流轮岗。从我市实际来看，要求开展干部交流轮岗的呼声也很高。笔者认为，开展干部交流轮岗，是创新干部培养方式、加强干部队伍建设、改进工作作风的积极探索，做好这项工作有三个“有利于”。

一、开展中层干部交流轮岗有利于培养干部，对干部开阔视野、丰富阅历、锻炼能力有积极作用。中层干部是各机关各项工作的骨干。中层干部能力水平的高低，直接影响到机关工作的整体效能和水平。由于多种因素的影响，中层干部长期处于“部门所有、体内循环”的传统模式，存在“一个单位定终身、一个岗位干到底”的现象，在一定程度上存在自我比较、自我感觉良好，甚至于“坐井观天”的现象。少数中层干部长期在一个部门、一个岗位工作，热情减

退，动力缺乏，影响了干部能力水平的提升。开展中层干部交流轮岗，可以让干部到新的环境去打拼，积累更多的实际工作经验，从而开阔视野，丰富阅历，积累更多的实际工作经验；可以破除“部门本位主义”的“小我”意识，把中层干部从部门“业务骨干”提升到全市“干部资源”的高度，用通盘调度的措施，为中层干部提供更多的机遇和更大的舞台；可以让更多的中层干部经过多岗位锻炼、多环境历练、多渠道磨炼，打造成“德才兼备、能力全面”的复合型干部。

二、开展中层干部交流轮岗有利于改进干部作风，避免重要岗位的权利惯性可能带给干部的侵蚀。中层干部的工作作风、工作效率直接关系到一个部门、一个地区的形象和发展环境。市委高度重视作风建设，通过多种措施有效促进了作风的不断好转。但中层干部长期在一个部门、一个岗位工作，惰性会积累，在一定程度上会产生效能低下、中层梗阻的不良现象，甚至出现小岗位大问题、小人物大破坏、小权力大腐败的严重问题。比如：一些干部工作干劲不足，热情减退，节奏迟缓，工作被动应付，有

时甚至推诿拖延；少数干部任职多年，感到发展无望，心态发生变化，工作消极，有时影响内部和谐团结；个别干部甚至以权寻租、以权谋私，不作为、乱作为，滑进违法犯罪的泥沼。这些现象和顽症，既有干部自身问题，也有干部体制上的问题。开展中层干部交流轮岗，能在一定程度上克服干部工作守成、精神不振、心态失衡、纪律失范等问题；打破干部“终身制”，疏通“中层梗阻”，改进工作作风，全面提升效能建设，解决群众“办事难”；克服人情网、关系网的束缚，超脱工作，廉洁从政，进一步优化全市发展环境。

三、开展中层干部交流轮岗有利于推动工作创新，改变某一岗位对长期经验的过分依赖，为传统领域注入活力。创新是事业发展的动力源泉。如何激发中层干部创新意识，需要一种自发的动力，也需要体制的活力和机制的创新。一直以来，市委十分注重对干部创新能力的培养，通过学习培训、考察借鉴、挂职锻炼等多种途径强化中层干部的创新能力，取得显著成效。但也要看到，当前，中层干部缺乏多岗位锻炼，流动偏少偏慢偏窄，经验老化、观念僵化，操作能力

单一，热情活力减退，解决新问题办法不多、能力不强、效率不高的问题依然存在。从而造成工作上机械重复，作风上松弛疲沓，方法上简单粗浅。开展中层干部跨部门交流轮岗，能够克服“轻车熟路”所带来的惰性，激发进取精神和创业激情；让中层干部在多个平台、多种环境中摔打磨炼，开拓创新；促使中层干部增强竞争意识和忧患意识，自觉加强学习锻炼，从而有效提高中层干部的整体活力和创造力。

干部交流轮岗，既是法规制度的规定，也是干部群众的期盼。但实际操作中往往听到畏难声音，需要重点解决三方面问题。

一要解放思想。中层干部交流难，难在体制机制难以突破，但归根到底取决于思想是否真正解放或者思想解放是否真正到位。要以改革的精神和开放的姿态破解中层干部交流难题。特别是各党政机关主要领导要以更加开明的思想、更加宽阔的胸怀、更加开放的态度正确对待本部门干部的交流轮岗。要跳出部门看全局，穿越当前看长远；多谋全局利益，少讲部门得失；多算大账，少算小账。要彻底破除“人才部门所有”的思想束

缚，既要舍得把重要的岗位拿出来，也要舍得把优秀的干部推出去，更要无条件接收通过交流轮岗进来的干部，努力让优秀干部资源、重要岗位资源在更广范围内优化配置，促进中层干部更好地发挥作用，更快地成长成熟。

二要解除顾虑。以倡导竞争和宽容失败的胸怀支持中层干部参与交流轮岗。交流轮岗在中层干部层面无疑会产生很多思想顾虑，如一些系统、部门的中层干部可能不愿参与交流轮岗，而更多的同志则可能缺乏勇气主动报名，担心是否会遭到本单位领导的误解、交流单位的排斥、竞争不上有失面子等等。对此，一方面，要搞好舆论宣传和政策解释工作，着力营造正确的用人导向和舆论氛围；另一方面，要做好深入细致的组织发动工作，着力营造倡导竞争和宽容失败的良好环境。鼓励更多干部参与交流轮岗，鼓励符合条件的干部放眼全市，走出系统，在更广的范围内接受组织的挑选。

三要激励制约。形成以交流轮岗和人才储备相结合的机制，鼓励干部积极参与。要研究制定鼓励中层干部参与交流轮岗的激励措施，把中层干部交流轮岗和选拔培养领导干部结合起来，把交流轮岗中表现优秀的干部，列入市管后备干部，强化跟踪培养，不断扩大交流轮岗的综合效应。培养选拔领导干部，应优先考虑有两个以上中层岗位任职经历的干部，形成一种良好导向，以此来引导和激发广大中层干部接受多岗位锻炼的积极性和主动性。落实相关制约措施，把中层干部在交流轮岗中的态度和表现，作为考察干部德的重要依据，对不服从组织决定，表现不好的干部，应当依据有关规定追究责任。

（作者单位：中共温州市委组织部）



2009年温州市竞争性选拔副县级领导干部笔试现场

关于加强和改进村党支部书记队伍建设的 调研报告（摘要）

中共温州市委组织部课题组

加强村党支部书记队伍建设，是农村基层组织建设的重中之重。按照中组部2009年重点课题“党管农村问题研究”的子课题任务分工，中共温州市委组织部课题组采取个别访谈、召开座谈会、问卷调查等方式开展调研，深入研究村党支部书记队伍建设有关问题。现将报告摘要如下。

一、村党支部书记队伍总体素质和能力与温州农村改革发展还不相适应

近年来，温州市各级党委和组织部门对农村基层党组织建设特别是村党支部书记队伍建设一直都比较重视，从选拔、培养、管理、激励等方面加强村党支部书记队伍建设，村党支部书记队伍整体素质有了一定提高，并在农村改革、发展、稳定工作中发挥了较大作用。但与温州改革发展的要求相比，村党支部书记队伍总体素质同履行职责的要求还存在一些差距，表现出一定程度的不适应。

1、文化素质偏低，学习能力有待进一步增强。2008年底，全市村党支部书记平均年龄为53岁，文化程度在高中及以下的占95%，其中初中及以下的占64%。由于大多数村党支部书记原来的文化素养较低、基础较差，导致吸收新知识、新政策的能力比较弱，眼界不开阔，超前意识不强，缺乏市场经济、现代管理等方面的知识。

2、服务意识淡薄，事业心和责任心有待进一步增强。作为工作在农村第一线的基层干部，村党支部书记与老百姓离得最近，群众的呼声理应知道得最清楚，群众的要求应该始终作为工作的追求。但根据调查的情况来看，部分村党支部书记虽然生活在群众中却严重脱离群众，较多地关注自我、讲究实惠、追逐个人利益。

3、领导威信不够，驾驭全局能力有待进一步增强。在现阶段，面对着农村经济利益的调整，面对着社会管理任务的日趋加重，村党支部书记“统”的能力明显不足，管理能力明显欠缺。

4、工作信心不足，开拓创新能力有待进一步增强。面对农村工作中出现的各种挑战，很多村党支部书记缺乏创新的勇气和能力，建设社会主义新农村没有新思路好办法，存在畏难情绪，信心不足，打不开工作局面。

二、在新时期村党支部书记队伍建设面临的挑战

改革开放使得全市乡村巨变，深刻影响着利益格局的调整，深刻影响着农村社会结构的分化，深刻影响着人们思想观念的变化。这同时对村党支部书记队伍建设提出了很大的挑战。

1、利益关系错综复杂，对村党支

部书记如何有效协调各种矛盾和利益冲突的能力提出了挑战。在农村基层党组织建设中建立什么样的机制、制定怎么有效的政策能够有效的协调工业化、城镇化中错综复杂的利益关系？这是对农村基层党组织建设的挑战。可以说，现有的农村治理体系完全不具有这样的效能，有些问题已远远超出农村基层党组织的职权范围，村党支部书记作为村党组织的负责人，其所能做的往往就是做农民的工作，但农民是最重视现实利益的，单凭讲道理是不能解决问题的。特别是工业化城镇化进程中积累的历史遗留问题给农村治理带来极大的困难。当前，城郊和经济发达地区大部分村和农民认为二、三产返回用地是事关农民切身利益的最重要问题。但由于政策的变更和操作的不规范及利益分配和补偿政策不配套、不公开等原因，在一定程度上侵害了农民的利益，导致农民对政府的信任度下降，也导致农村基层党组织失去农民的信任。

2、农村治理中人力资源基础弱化，对如何将农村中的优秀人才培养成农村基层党组织带头人提出了挑战。加强村党支部书记队伍建设，关键要从源头抓起，党员队伍素质直接关系到村党支部书记的素质。在农村基层党组织建设中，如何将能人培养成

农村基层党组织的带头人？如何发挥好他们在农村的影响力以有效地进行农村治理？这是摆在当前温州农村基层党组织建设中极其现实也很紧迫的问题。但是农村党员队伍素质现状不容乐观，许多村以现在的党员队伍素质状况很难选优配强村党支部书记。所以必须打通渠道，采取有效的措施把这些乡村能人集聚在组织化的体制之内，发挥他们的积极作用。

3、农村宗教、宗族等势力在一些地方仍然存在，对如何强化社会主义主流意识的影响力和扩大党的群众基础提出了挑战。温州改革开放以来的农村，经济在发展，社会在进步，农民思想观念发生了深刻变化，民主法治观念空前增强，市场经济意识深入人心。但是在一些地区，宗教、宗族问题仍然比较严重，其势力还在不断扩张，影响了农村基层组织建设。在一些村，老人协会不仅没有发挥配套组织应有的作用，反而干扰村两委工作、插手村集体经济管理、参与集体性上访等，负面影响很大。

4、村级集体经济薄弱，对村党支部书记如何在经济基础薄弱的条件下发挥作用、实现角色任务提出了挑战。村党支部书记队伍建设要以一定的村集体经济作为保障。如果集体经济无实力、没钱办事，村党支部就没有号召力，群众就缺乏向心力。近年来，我市村级集体经济的发展模式开始多样化，产权制度改革正在创新，财务管理得到加强，整体实力有所提高。但总体上发展不平衡，薄弱村面广量大。

三、温州市经济社会发展格局下胜任村党支部书记岗位的素质能力要求

村党支部书记岗位对一个人是有素质能力要求的，不是任何人都可以担任村党支部书记。为此，必须把握村党支部书记队伍建设的规律性，体

村党支部书记的素质和能力要素

类别	素质与能力要素	类别	素质与能力要素
个性特征	公正	能力要素	解决实际问题能力
	大局意识		发展经济能力
	事业心		协调沟通能力
	责任心		做群众工作能力
	坚韧		学习能力
	自信		政治理论知识
	做事民主		政策水平
经历经验	廉洁	知识素质	基础文化知识
	经历		市场经济知识
	经验		领导、管理知识

现时代性，提炼出富有区域特色的村党支部书记素质和能力的要求，以界定村党支部书记岗位的基本任职条件以及实现卓越绩效所具备的素质与能力。通过深度访谈和战略分析，整理出在温州经济发展格局下村党支部书记需具备的个性特征、能力要素、知识素质、经历经验等四方面的特征要素及各特征要素所包含的具体行为指标。这四个方面的特征是做好新时期村党支部书记必须具备的素质和能力的共性要求，特别强调的是四个方面的素质能力要素的要求，具体到不同村、不同的人，侧重点应有所不同。

四、加强村党支部书记队伍建设的对策措施

针对农村发展的新形势，要坚持素质和能力并重，加强领导，强化措施，大力培养造就一支高素质的村党支部书记队伍。

1、以培本固源为着力点，努力打造村党支部书记“培养链”。要解决村党支部书记人选问题，关键要形成一条完整的村党支部书记“培养

链”，把功夫下在选举前，精心培养苗子，努力把农村优秀人才培养成党员，把党员培养成农村工作骨干，把农村党员中的骨干分子培养成村党支部书记。一是把农村优秀人才培养成党员。要增强发展党员工作的紧迫感、危机感，积极主动地去发现、启发、培养优秀人才，转变过去坐等上门的消极被动局面，变被动为主动。要突出党员发展工作的重点，重视从非党村干部、优秀青年、外出人员中发展党员。二是把党员培养成农村工作骨干。乡镇（街道）班子成员特别是党政“一把手”要与后备干部挂钩结对培养，全程指导。在实际工作中，有意识地给后备干部“压担子”，分配工作任务，参与到村里的各项工作中来，切实增强农村工作能力，树立威信。三是灵活运用多种选任方式。健全完善村支部书记选任机制，推行“两推一选”、公推直选等选举方式，把真正优秀的党员选拔到村党支部书记这个岗位。在条件不具备的情况下，可选派县、乡机关干部

到村任村党支部书记，也可从县、乡镇机关退休干部、退二线干部返聘村党支部书记。

2、以发挥“领头雁”作用为目的，建立健全村党支部书记教育管理机制。全面加强村党支部书记的管理，落实责任、加强监督，提升村党支部书记的整体素质、工作能力和热情。一是建立健全教育培训机制。培训内容体现实用性，根据农村实际和干部的需求，重点加强农村村务操作实务培训、政策法规培训、通俗易懂地补充理论知识。培训形式体现实效性，不断优化培训形式，将课堂教学与社会调研、考察学习、专题研讨相结合。培训机制体现长效性，结合实际制定具体的村党支部书记培训计划，建立集中培训制度和培训资金保障机制。二是建立健全激励保障机制。要提高经济待遇，建立业绩考核奖励制度，保证其合理的经济待遇。要强化保障措施，在自愿参保的前提下，逐步为在职村党支部书记办理社会养老保险，同时建立村党支部书记离职补助制度。要拓展发展空间，加大从村党支部书记中录用乡镇公务员和事业编制人员的比例，积极推荐优秀村党支部书记作为各级党代表、人大代表、政协委员人选，定期评选表彰优秀村党支部书记，条件成熟的可试行从村党支部书记选拔乡镇领导干部。注重情感激励，通过走访慰问、沟通交流、帮扶服务等方式，关心村党支部书记生活和工作，从情感上进行激励。三是建立健全刚性约束机制。党务和村务公开要真公开、全公开、常公开，防止“公开”流于形式。要开展农村审计工作，关注农村焦点、热点问题，把审计重点放在信访多、矛盾长期积累、土地征用问题多的村，做到重点审计与例行审计并重，

同步推进。要健全考核机制，推行以年终考核为重点，以日常考核和重点阶段性工作考核为辅助的全方位考核机制。

3、以落实责任为根本，建立健全抓村党支部书记队伍建设的工作机制。县、乡两级党委处在农村基层党建第一线，必须强化管党意识，立足一线，将更多的精力投入到农村基层党建，把村党支部书记队伍建设的各项任务落到实处。一是加强乡镇党委书记队伍建设。一方面，要注重基层出干部的用人导向。乡镇党委书记直接面对基层、面对群众，工作非常艰辛，在政策待遇上应向乡镇党委书记倾斜。另一方面，明确乡镇党委书记抓党建工作的责任。要促使乡镇党委书记把主要精力放在村里，放在村级组织建设上面，实行乡镇党委书记抓基层党建工作专项述职制度，其结果作为乡镇党委书记提拔和调整的重要依据。二是整合力量下沉到村。要整合联村领导、农村指导员、住村干部、大学生“村官”等力量，重点帮扶一批发展困难多、矛盾集中、干群关系紧张的村。要在实践中培养提升住村干部、农村指导员的工作能力，尽快改变目前难以独当一面的局面。三是强化督促检查。要采取督导调研、巡回检查、明查暗访等形式，加大检查力度。组织部门不定期选取若干个不同类型乡镇，入村调研，就县乡党委抓村党支部书记队伍建设情况进行全面解剖。

4、以综合管理为手段，努力营造良好的村党支部书记队伍建设环境。在现阶段，越来越有必要采取综合管理手段，整合各种资源，齐抓共管，为村党支部书记队伍建设营造一个良好的外部环境。一是切实维护农民合法利益，从根本上消除村民对村

党支部书记的信任危机。要形成多元化的利益表达机制和诉求机制，妥善协调和平衡各个群体间的利益。完善民意表达渠道，善于了解社情民意，维护群众的合法权益，解决群众的困难。完善征地制度，特别是征地政策要保持稳定，尽快落实征地安置用地，切实加强征地补偿费的管理。二是积极发展壮大村级集体经济，奠定村党支部书记队伍建设的物质基础。要通过吸收一些懂科技、会管理、能经营的党员进入支部班子来提高支部成员的素质，带领群众共同致富奔小康。要妥善解决集体资产与利益纠纷，积极探索和建立一种产权明晰、责任明确、民主监督、管理科学的管理体制和运行机制，适应现代农业生产力发展要求，真正取信于民。三是扎实做好农村思想文化工作，通过强化社会主流意识提升农民素质。要致力于培育农民的公共观念、公民意识，法治文化精神，提高对公共秩序、公共福利的关心程度，特别是要增强对集体的责任感和对国家社会的使命感，逐渐消解农村宗教、宗族等势力的影响。四是加强村级组织规范化建设，健全村民自治规程。要建立《乡村法典》，根据各村实际制订《村民自治章程》，把《村委会组织法》中没有明文规定或规定不细致的东西，全部体现在《乡村法典》中。要规范村民代表推选和完善村老年人协会等配套组织建设。五是营造环境“扶”，大力支持村党支部书记工作。要建立健全村党支部书记工作支持体系，上级党组织要成为村党支部书记的坚强有力的后盾，支持他们大胆开展工作，为他们“撑腰”，不能让他们在一线孤军作战。

加强村党支部书记队伍建设要做到四个注重

孙士岳



龙湾区在村级组织换届选举时举行候选人竞职演讲

村党支部书记是新农村建设的带头人，是村党支部发挥领导核心作用的关键。村党支部书记队伍建设直接关系到农村的发展和稳定，是农村党的基层组织建设的重中之重。党的十七届四中全会提出，要建设高素质基层党组织带头人队伍，按照守信念、讲奉献、有本领、重品行的要求，加强基层党组织书记队伍建设。这些对村党支部书记队伍建设提出了更高更严要求。本人作为一名从事基层组织建设的组工干部，从当前实际出发，围绕“培养选拔、教育培训、

激励保障、责任监督”等方面，谈谈加强新形势下农村党支部书记队伍建设的一些认识。

一、要注重“培养选拔”，增强村党支部书记队伍的活力。明确任职条件和标准，提高选拔任用村党支部书记的工作水平。一是坚持选拔标准。认真贯彻落实中组部《关于加强村党支部书记队伍建设的意见》，继续完善和落实“两推一选”、“公推直选”等制度，坚持民主、公开、竞争、择优的原则，把思想政治素质好、带富能力强、协调能力强的“一

好双强”优秀党员选拔为村党支部书记。二是拓宽选才视野。立足培养，把更多的致富能手、专业大户、民营企业负责人、外出务工经商的能人培养成党员，改善党员队伍结构，提高党员整体素质。建立村党支部书记后备人才信息库，把一些思想素质较高、经济头脑强、有奉献精神、年富力强的党员作为党支部书记后备人选，纳入视野，建立结对帮带责任制，进行跟踪培养。按照就近、可学的原则，组织后进村、贫困村党支部书记到先进村挂职学习，并结成帮扶

对子。坚持“内选”与“外引”相结合，积极从本村村干部、大学生村官、致富能手、退伍军人等优秀党员中选拔担任村党支部书记，动员和鼓励创业有成、有奉献精神的党员民营企业主、外出务工经商人员、专业协会负责人、机关和企事业单位退居二线的人员回村任职，努力把他们推向村党支部书记岗位。暂时没有合适人选时，可采取下派机关部门和乡镇（街道）机关优秀干部担任村党支部书记或第一书记的方式充实调整村党支部班子。三是完善选拔方式。借鉴领导干部考察工作，组织开展村党支部书记任职考察，了解掌握村党支部班子和书记队伍建设现状，提出村党支部班子优化配置的“一村一策”。根据不同村情，采取“两推一选”、“公推直选”、党委委派等方式产生村党支部书记。可尝试开展公开选拔村党支部书记或副书记活动，鼓励优秀大学生村官参与竞争，创造条件，让优秀后备人才脱颖而出。

二、要注重“教育培训”，增强村党支部书记服务科学发展的本领。把教育培训作为提高村党支部书记素

质的重要途径，进一步完善村党支部书记教育培训机制。在充分利用各类资源的基础上，创新村党支部书记教育培训方式方法。一是整合各类培训资源。充分依托各级党校，通过整合乡土教材资源库、专家讲师团、领导干部导师、网络互动平台、实践基地等各类教学资源，抓好村党支部书记的教育培训。二是丰富教育培训内容。紧密结合时代要求和村党支部书记队伍建设实际，按照“分级管理、分类培训”的原则，有针对性地制定教育培训规划，精心选择教育培训的内容，既要突出村党支部书记岗位要求，强化其政治素质、理论素养、党性观念方面的培训，又要突出农村工作特点，强化其市场经济、法律法规、信息技术方面的培训，使村党支部书记能够受到全方位的培训。三是创新培训方式。在坚持集中办班、分散自学、学历教育等培训方式的同时，采取召开现场会、经验交流会等形式，有针对性地对村党支部书记进行培训。充分运用现代远程教育、电化教育等手段，增强教育培训的吸引力和实效性。开展村党支部书记警示

教育，通过到监狱现场参观、旁听庭审等方式，强化村党支部书记的廉政意识。开设村党支部书记讲坛，举办村党支部书记V2通视频交流，组织优秀村党支部书记讲课，加强沟通交流。建立党建知识题库供村党支部书记日常业务学习，开展“每月一讲坛、每季一讨论、每年一测试”活动，组织村党支部书记进行集中业务测试，充分检验学习教育成果，督促继续加强学习，并将测试结果与年度考核相挂钩。

三、要注重“激励保障”，增强村党支部书记干事创业的热情。坚持以人为本的理念，落实真正重视、真情关怀、真心爱护基层干部的要求，建立健全激励关怀保障机制，激发村党支部书记投身新农村建设的工作热情。一要确保在任有保障。建立在职村党支部书记基本保障机制，实行村党支部书记基本报酬财政补助，根据年度考核结果确定村党支部书记基本报酬，落实“基本报酬+绩效报酬+奖励报酬”三位一体的保障机制。加大财政转移支付力度，做好村党支部书记养老保险工作。建立村党支部书记



健康档案，组织定期体检。建立健全乡镇（街道）党委主要负责人与村党支部书记谈心交心制度，村党支部书记家中出现重大事情或村党支部书记工作上遇到困难时，乡镇（街道）党委主要负责人必须上门进行慰问，帮助解决困难，支持他们开展工作。二要确保离职有补助。建立并落实离职村党支部书记定期生活补助制度，对累计任职时间满一定年限的离职村党支部书记实行定期补助，按不同任职年限给予不同金额的补助。定期组织离职村党支部书记座谈、谈心交心、体检。三要确保干好有前途。实施村党支部书记创业扶助项目，激励他们带领群众共同创业发展。坚持“优秀村党支部书记”定期评选制度，每年评选表彰一批优秀村党支部书记。通过举办专题报告会、制作宣传光盘、开辟党建专栏，采取声、视、报、网组合方式对优秀村党支部书记先进事迹进行广泛宣传。优先推荐政治素质好、参政议政能力强的优秀村党支部书记作为各级党代会代表、人大代表、政协委员人选和劳动模范人选。加大从村党支部书记中考录乡镇公务

员和事业干部的力度，拿出一定比例的名额从特别优秀的村党支部书记中竞争性选拔乡镇党政领导干部。同时，充分调动乡镇（街道）的资源优势，尽量安排部分退休优秀村党支部书记到乡镇（街道）下属企事业单位工作。

四、要注重“责任监督”，增强村党支部书记履职意识。按照既要从严管理又要真心关爱的要求，着力强化村党支部书记的监督管理。一是推行村干部“两述四评一公示”考核办法。明确村党支部书记岗位责任制，村党支部书记考核以“干部自评、党员点评、群众考评、党委审评、述职述廉、结果公示”为主要内容，探索按照“业绩考核+民主测评+镇（街道）领导班子评议”的比例评分，实行百分制量化考核。考核程序方法可分为实绩公示、公开述职述廉、群众评议、业绩考核、镇（街道）领导班子评议等五项程序，不断提高考核评价的科学性。二是实施村党支部书记履职承诺制。设置村党支部书记履职行为规范，并与当选的村党支部书记签订履职承诺书，就任期目标和年度

工作计划向党员群众做出公开承诺。建立履诺情况和工作实绩公示制度，推行村党支部书记履诺情况通报制度，按照“承诺—督诺—示诺”方式，召开履诺情况通报会对村党支部书记履诺情况向党员群众进行通报，开展履诺满意度测评，接受党员群众的监督。同时探索建立违诺责任追究制，对不称职的村党支部书记及时予以调整。三是加强村党支部书记日常管理。建立村党支部书记档案，对村党支部书记工作实绩和个人奖惩情况每年一更新一入档，实行动态管理。健全落实村党支部书记谈话制度，建立村党支部书记任期和离任经济责任专项审计制度，坚持党务、村务、财务定期公开，全面推行村务监督委员会制度，对村党支部书记实施有效监督。大力推行村级重大事项决策“四议两公开”工作法，认真落实村级各项规章制度，进一步强化村党支部的领导核心地位，规范村党支部书记的履职行为。

（作者系中共温州市龙湾区委组织部副部长）



龙湾区委组织部领导到基层与村党支部书记谈心

抓好村党支部书记队伍

推进农村基层党组织建设

虞绍榜



永嘉县上塘镇正在领取选票选举村委会班子的村民



农村党支部书记是基层党组织的“领头雁”，是落实党在农村各项方针政策，深化农村改革，加快群众致富奔小康的带头人。

党的十七届四中全会指出：党的基层组织是党全部工作和战斗力的基础，是落实党的路线方针政策和各项工作任务的战斗堡垒。农村党支部书记是基层党组织的“领头雁”，是落实党在农村各项方针政策，深化农村改革，加快群众致富奔小康的带头人。永嘉县上塘镇将加强农村党支部书记队伍建设列为基层党建的重要抓手，结合辖区实际，积极打造一支守信用、讲奉献、有本领、重品行的农村党支部书记队伍。

一、增强村党支部书记荣誉感，激发干事创业热情。典型上有带动、精神上有鼓励、待遇上有保证，可以增强村党支部书记的荣誉感，激发干事创业热情。一是要树立一批身边的典型党支部书记。上塘镇通过深入学习实践科学发展观活动，挖掘典型，营造争先创优的工作氛围，促进新农村建设和群众脱贫致富。例如上塘镇郭山村党支部书记在新农村建设过程中，筹集500多万建设康庄工程；创办养猪场，规模大效益好，为群众致富奔小康树立了榜样，找到了门路。镇党委对此进行了广泛的宣传。镇党委每年开展贴心党支部书记评选活动，每年树立一批先进典型，进行宣传表扬。二是提高村党支部书记的政治待遇和经济生活待遇。其一，政治待遇有倾斜。推选党代表、人大代表和政协委员时，优先考虑村党支部书记。其二，经济生活待遇有保障。提高村党支部书记报酬、保险、福利等待遇，从制度上加以保障。2009年上塘镇落实永嘉县委“1+7+3”文件以来，各村党支部书记经济生活待遇提高，荣誉感、责任感明显提升，村党支部书记不仅“留得住”，还干得好。

二、增强村党支部书记调配力，发挥领导核心作用。村党支部书记组织领导能力不强，集中体现在调配力不强，这在当前比较突出的问题。转变这种情况，一是要在推优选配上做好工作。要严格把关候选人资格审查，促成一批思想政治素质好、带富能力强、协调能力强的优秀党员走上村党支部书记岗位。如上塘镇本届村党支部换届选举中，镇党委按照资格审查要求，否决了8起候选人资格。另外，要拓宽选拔任用渠道，坚持不拘一格、“优中选优”的原则，尝试下派、调任以及公开选拔村党支部书

记等多种方式，将选择面扩大到大学生村官、“两新”组织能人等范围。如，2009年上塘镇下派中层干部担任西后村党支部书记，着手开展后进村整治工作，启动村委会换届选举工作和村安置房工程，按期实现村党支部后进转化。二是要加强村级规范化建设。健全村“两委”联席会议制度，发挥村党支部书记召集人、提案人、监督人的作用。理顺村“两委”主要干部关系，推进党支部书记和村委会主任“好搭档”工作。村党支部书记对村务工作、财务监督要增强介入力度，完善调控机制，健全村财务联审联签制度，突出党支部书记的领导核心作用。三是借鉴其他一些工作模式，学习一些其他领域比较成功的做法。例如集体经济股份制改革。

三、加强村党支部书记管理考核，建立能上能下机制。一是抓好村干部管理考核的相关制度建设。推进管理考核制度化，完善管理、考核、报酬等相关制度建设，实现村干部量化考核和常态管理，转变“干好干坏一个样”的思想认识。特别是要加强“一票否决”制度的建设，强化管理考核执行力，让制度说话。二是集中精力推进管理考核三项制度建设，即村干部履职承诺制、年度目标责任制和双述双评制度，以加强监督、测评、考评等工作，提高乡镇党委管理村干部的科学性，提升群众的满意度。三是继续推进后进村整治。继续对软弱涣散村党支部进行整治，如果是村党支部能力不行、掌控不了大局，及时进行调整。村党支部书记不作为、乱作为，破坏党员形象和党在农村执政基础的，坚持做到有案必查、有查必究、有究必严。2009年上塘镇查处农村党员违纪立案8件，查处党员8名，其中3名党员受开除党籍处

分，撤销村党支部书记1名、村党支部副书记1名。

四、加快村党支部书记后备队伍建设，构建梯队型人才队伍。加快党员干部后备队伍建设，从源头上把好关，从管理上育好人，从储备上排好队。一是要把好党员发展关。当前农村党员发展问题中，派系、房族、家族化问题突出。个别农村党支部开会，如同一场家族会议，严重影响农村党支部的造血功能和党员的先进性。把好党员发展关，就是从源头上把握好村党支部书记后备队伍的建设。把培养农村后备干部的重心，转移到优秀青年上、大学生村官上、致富能人上。同时，进一步健全党员发展事先汇报制度，对书记发展近亲党员的，一律要事先上报镇党委审查研究，保障党员发展质量。二是做好管理培训培训工作。农村党员、后备干部存在发展了没管理、有管理了没培训的问题，管理培训工作跟不上要求。需要建立健全村党支部书记培养、选拔、考核、监督的管理培训机制，在管理培训工作中突出针对性、灵活性、规范性和长效性。同时，在管理培训工作中，可以加入一些教育活动，如集中开展入党宣誓，新党员、后备干部集训等活动等等。三是加强后备干部实践锻炼。在村“两委”或配套组织中，为后备队伍提供更多实践锻炼的机会，创造检验能力、施展才华、发挥作用的条件和环境，以便更好地建立和完善村党支部书记后备人才库。2009年上塘镇14名大学生村官全部进入村“两委”，参与村“两委”工作，为大学生村官发挥才干，参与实践锻炼提供平台。

（作者系中共永嘉县上塘镇委书记）



完善机制 加强管理 大力推进村党支部书记队伍建设

黄振国

农村发展稳定，事关全局。而农村发展稳定，必须靠农村党员干部特别是农村党支部书记的工作来实现。去年，胡锦涛总书记在山东考察工作时强调：村民富不富，关键看支部；村子强不强，要看“领头羊”。加强村党支部书记队伍建设，是新形势下农村基层组织建设的重中之重，也是摆在各级组织部门面前的重大课题。近年来，各级党委、政府对农村党支部书记队伍建设非常重视，切实强化了教育管理，大幅度提高了基本报酬，改善了工作环境。但是，当前农村党支部书记队伍建设还存在许多问题，与新形势新要求还不适应，在选拔、教育、管理、激励等方面亟待进一步加强。

一、完善选拔任用机制，进一步拓宽农村党支部书记的选拔渠道。长期以来，由于农村党支部书记的选拔面偏窄，后备干部不足，造成了目前农村党支部书记队伍呈现出年龄结构偏老、文化程度偏低、致富致富能

力偏弱等问题。据调查统计，苍南县农村党支部书记年龄45周岁以上的占48%，初中及以下文化的占39%，大专以上学历仅占10.5%。因此，要进一步完善农村党支部书记选拔任用机制，坚持自身“造血”与外部“输血”相结合，不断扩大选人用人视野。一要“广泛选”。采取“两推一选”、“公推直选”、公开选拔等方式，注重把群众公认、双带能力强、有农村工作经验的优秀年轻人选拔到村党支部书记队伍中来，尤其是注重从外出返乡创业青年、退伍军人和优秀大中专生中选拔村党支部书记，有效地激活村党支部书记队伍“源头”。二要“上级派”。对本村暂时没有合适人选的，可以从县直部门和乡镇机关党员干部中选派。积极探索村党支部书记跨村任职，采用强村带弱村、大村带小村的办法建立联合党组织，从中择优选拔村党支部书记。鼓励县乡机关和企事业单位退居二线、提前离岗或退休干部职工中的党员回原籍担任

村党支部书记。三要“积极引”。针对部分村党支部书记年龄偏大、身体欠佳、工作打不开局面的情况，推选那些民营企业中守法经营、率先致富、群众基础扎实的经济能人担任村党支部书记；针对部分村党支部书记群众观念淡薄、发展本领不高、不符合“双强两有”标准的情况，推选那些眼界开阔、热情高、干劲大的外出务工经商党员回村担任村党支部书记；针对部分村矛盾多、上访多、社会问题多的情况，推选那些有魄力、敢决断、善于做群众工作的乡镇干部、复退军人等担任村党支部书记。四要“注重备”。积极开展村级后备干部公开选拔活动，从大学生村官和本村的致富能手、民营企业主、大中专毕业生和机关党员干部中选拔、培养一批村书记后备干部，并建立村书记后备干部人才库，不断夯实村党支部书记队伍的人才基础。

二、完善教育培训机制，进一步提高农村党支部书记的综合素质能

力。随着社会主义市场经济体制的不断完善和农村群众民主意识的不断提高，新农村建设过程中矛盾突发性、群众需求的多样性在增强，农民群众对村级组织的依赖程度、村级组织的调控能力却在降低，从而对村干部特别是村党支部书记的能力要求提出了很大的挑战、很高的要求，使得许多农村党支部书记出现了知识的缺乏、能力的恐慌、工作的不适应，其综合素质需要通过教育培训得到提高。一是培训渠道要“多元化”。把村党支部书记培训纳入整个干部培训规划，有计划地组织实施培训工作，充分利用党校培训、远程教育、赴外参观学习等多渠道加强对村党支部书记的培训，确保村党支部书记每年至少参加一次县级或县级以上的集中培训，集中培训时间累计不少于7天。二是培训内容要“多样化”。在素质培训方面，除了加强政治理论、法律法规、市场经济及计生、综治、安全生产等方面的基本素质培训外，重点要加强致富带富、管理村务能力的培训，通过在新农村示范村建立培训实践基地，定期选派村党支部书记到产业布局相似、经济发展较好的典型村学习先进做法和成功经验，进一步增强了村党支部书记发展农村经济、管理农村事务的能力。在学历培训方面，倡导和鼓励45岁以下、高中以上文化程度的在职村党支部书记参加函授、成人自学和农广校、电大等学历再教育，力求通过在职学历教育，提高村党支部书记的文化水平。三是培训手段要“现代化”。充分利用远程教育等现代化培训手段，分时间、分内容、

有层次、有针对性地对村干部进行培训，增强教育培训的吸引力和实效性。

三、完善监督约束机制，进一步加强农村党支部书记的管理。当前，在农村党支部书记队伍管理上存在着一些问题。一方面，有关部门对村干部监督不到位，按职能分工各管一段，缺乏协调机制，村干部以权谋私等违法违纪案件呈上升趋势。另一方面，由于乡镇对村党支部书记的日常管理不到位，使得村书记工作不上心、不在位等现象不同程度存在。为确保村党支部书记想干事、能干事、干成事、不出事，必须进一步加大对农村党支部书记监督力度，健全完善监督约束机制。一要加大组织监督力度。建立目标管理、工作报告、定期考核、诫勉谈话等管理制度，坚持不懈从严治“村官”。推行村党支部书记岗位目标责任制，细化量化村党支部书记的年度工作目标，采取定量与定性相结合的办法，加大考核的力度，并把考核结果与工资奖金和使用挂钩；推行村“两委”主要干部廉洁创业承诺制，落实辞职承诺制度；健全请销假制度，村党支部书记外出须向乡镇党委书面请销假。二要加大民主监督力度。抓好群众监督组织建设，充分发挥村民议事会、村民监事会、村民代表大会等群众组织的作用，进一步完善村务公开制度、审议质询制度等，保证群众组织正常行使权力和履行职能，维护民主监督的全面性和真实性。三要加大调整力度。对作风不实，履行职责不到位、群众有反映的村党支部书记，要及时批评教育，促其整改；对岗位目标任务完

成情况差、作风不好、群众反映强烈的，要按有关规定及时调整；对以权谋私、违法违纪的，要按党纪国法严肃处理。

四、完善激励保障机制，进一步调动农村党支部书记的工作热情。虽然近年来各级财政加大了对村党支部书记基本报酬的保障力度，但还滞后于经济社会发展，村党支部书记还存在发展空间小、退后无保障等问题，一定程度上削弱了村党支部书记干事创业的积极性，造成一些乡镇村党支部书记队伍变动很大。因此，要健全村党支部书记激励保障机制，进一步提高村党支部书记的待遇，激发村党支部书记谋事、干事的热情。一要保证合理经济待遇。按照基本报酬全面覆盖、财政全额支付、公平合理、绩效挂钩的原则和不低于全县农村劳动力平均收入水平的要求，建立自然增长机制，由县财政统一下拨资金到乡镇，全面解决村党支部书记的基本报酬。二要强化保障措施。健全党内激励、支持、关怀机制，对优秀村党支部书记在表彰奖励的同时，进一步健全完善养老保险、人身意外伤害保险、医疗保险等社会保障制度，建立村党支部书记离任定期补助制度，充分调动他们的工作积极性与创造性。三要拓展发展空间。推进从优秀村干部中考录乡镇公务员、事业干部，选任乡镇领导干部工作，并逐年增加名额定向公开考录，适当放宽条件。积极推荐担任各级党代表、人大代表、政协委员，激励他们的荣誉感和责任感。对优秀村党支部书记，进行大张旗鼓地宣传表彰。

（作者系中共苍南县委组织部组织科科长）

以“四个坚持”推进村党支部书记队伍建设

林圣春

农村经济社会的发展需要一个好的“带头人”，建设一支党性修养强、奉献意识强、能治村、能创业的农村基层干部队伍，事关重大，意义深远。

农村经济社会的发展需要好的“带头人”，建设一支党性修养强、奉献意识强、能治村、能创业的农村基层干部队伍，事关重大，意义深远。而对我们这些长年在农村一线工作的村党支部书记来说，“官小管多责任重，失多得少有乐趣”，要干好农村的事，不仅需要我们有较高的思想觉悟，也需要我们有一定能力和水平，像我们下垵村地处平阳县鳌江镇中心区域，地理位置十分优越，随着鳌江流域中心城市战略的实施，我村各项建设工作时间紧、任务重、难度大，对我们村干部提出了更高的要求。类似下垵这样的村在全县乃至全市有很多，各项工作能不能顺利推进，各项任务能不能保质保量完成，关键在于村干部特别是村党支部书记的工作能力和战斗力，因此，我觉得加强新形势下的农村党支部书记队伍建设需要做到“四个坚持”。

一、坚持选任标准，体现个性特点。要遵循德才兼备的原则，坚持把公道正派、能干事创业作为选配村党支部书记的标准来把握。同时，也应该考虑到各村情况差异，在选备村党支部书记时要因村制宜、因时制宜，体现个性特点，不能一个标准、“一刀切”。如果当一个村的经济发展比较缓慢时，应侧重选配一个开拓创新精神强、市场经济意识浓、见过世面的“当家人”。当一个村社会矛盾复

杂、社会治安不稳定时，应侧重选配一个善于做群众思想工作、擅长处理复杂矛盾的“当家人”。当一个村村干部明显老化的时候，应侧重选配一个年龄较轻、干劲十足、综合素质较好的“当家人”。

二、坚持党管干部的原则，突出群众公认。为群众办实事、好事是我们村党支部书记的基本要求，群众满意是我们做好各项工作的前提和基础。但是，从我们基层的实际来看，因选任的视野不宽、途径不广、形式不活等原因，导致一些德才兼备、年富力强、群众公认度高的党员没有被选上的问题也在一定程度上存在，导致干群关系比较紧张。因此，我觉得选拔好一位村干部，既要坚持党管干部的原则，更应注重体现群众公认的程度。要树立良好导向，真正把群众公认度高的党员选任到村党支部书记的岗位上。要拓宽选人视野，不能老是“瞄着本村的、看着熟悉的”，应该要突破地域和行业界限，采取内选、外聘、下派等方式，不拘一格选人才，尤其是对那些本村暂无合适人选的，应该通过合适的项目和优惠政策，鼓励和引导长期外出经商、创业有成且有意回乡的优秀党员、优秀人才回村发展，把他们推到村干部的位置上。要改进选人方式，积极引入竞争机制，力争做到赛场选马，乡镇党委在确定拟任对象以前，应广泛征求



平阳县南雁荡景区

金晓飞/摄

群众意见，尽量确保所选人员组织放心，群众满意。像我们这届村“两委”上来的时候，都向村里的党员、群众作了竞职承诺，选拔过程更加民主化。上来以后，大家的责任心更强了，动力也更足了。

三、坚持从严要求原则，讲究以人为本。村党支部书记既是党员又是基层干部，在教育管理上应按照党员、干部的双重标准从严要求。要提高村党支部书记培训的针对性和实效性，像我们平阳县就开办了村干部中青班，举办了村党支部书记论坛，让各党支部书记加强横向联系，资源互补，把村里要办的事办好，效果不错。与此同时，由于大部分村党支部书记是农民，他们要带头致富，带领群众致富，不仅要处理好家庭事务，

还要处理好繁杂琐碎的村级事务；不仅要教育好自己的子女，还要言传身教影响身边的人，比普通农村党员奉献得多，比其余村干部工作任务更艰巨。因此，在对农村党支部书记的教育管理中，既要着眼党员、干部的实际，坚持从严要求的原则，又要以农民的角度出发，贯彻以人为本，实施人性化管理，多教育培训，少空洞说教；多些鼓励引导，少些指责批评；多些人情味，少些官本位。

四、坚持倡导奉献，注重关爱基层。村党支部书记作为基层干部，常年工作战斗在农村第一线，肩负着贯彻党在农村的各项政策，落实上级组织的工作任务，维护农村稳定，发展农村经济，领导和推动新农村建设的任务重，难度大，工作辛苦。由于经

济发展落后，集体经济薄弱等因素，他们的劳动报酬与付出往往不平衡。因此，要在村党支部书记中大力提倡奉献精神，承担社会责任的同时，建议设立一个村党支部书记专项基金和推行乡镇领导班子与村党支部书记结对挂钩制度，适时谈心交流，逢年过节进行慰问，工作生活在遇到困难时给予扶持，使其感受组织的关怀之情。要加大从村党支部书记等村干部中考录公务员、事业单位工作人员力度，特别是对那些比较年轻的、素质较好的、有发展潜力的村党支部书记可以考虑通过一定的形式招聘到乡镇基层站所等有关事业单位工作，进一步调动他们的工作积极性。

（作者系中共平阳县鳌江镇下埭村支部书记）



洞头县北岙镇东郊村科技帮扶推介会现场



科技特派员开展茶树嫁接培训活动

农村工作指导员推动农村工作

温州市农指办

2008年，根据省委的统一部署，温州市下派第五批农村工作指导员6111名，其中市派82名，县派634名，乡镇下派5395名，专职驻村指导员5381名。自2008年12月8日下派驻村以来，各地各级农村工作指导员根据省委、市委的部署和要求，以统筹城乡发展和推进社会主义新农村建设为重点，真抓实干，大胆实践，取得了明显的工作成效，受到了农村党员干部群众的好评。

一是发挥各级党委政府宣传员、信息员的作用，宣传了党的方针政策，畅通了信息渠道。各级农村工作指导员积极发挥政策法规宣传员作用，立足所驻村实际，依托基层党校、党员远程教育网络、党员活动中心和农民夜校等阵地，通过多种形式

广泛宣传党的十七届三中、四中全会精神和新农村建设政策法规，促使党的支农惠农政策深入人心，惠及百姓。各级农村工作指导员从调查研究着手，同村干部一起，通过召开座谈会、走访农户等形式，与农民群众面对面开展谈心交心，了解和掌握了大量真实情况。围绕新农村建设和当前热点难点问题，明确工作重点和工作举措。同时，在深入调查和实践的基础上，撰写了高质量的调研文章，为各级党委、政府了解农村实情，作出科学决策提供了依据。

二是发挥农村矛盾纠纷调解员的作用，化解了一大批矛盾和难题，促进了农村社会的和谐稳定。广大农村工作指导员发挥工作相对超脱的优势，以谈心交心、沟通思想为切入

点，深入农村，深入基层，积极解决群众反映强烈的问题，妥善调处群众之间的纠纷，尽可能将矛盾化解在萌芽状态，将问题在农村基层，促进了农村社会的和谐稳定。通过与农民朋友零距离接触，掌握群众关心、关注、关切的问题和矛盾、纠纷。并认真加以梳理，分类指导解决。对一些与群众利益息息相关、影响农村发展和稳定、历史遗留的复杂问题，组织协调各方力量，努力加以解决，为做好信访工作发挥了重要作用，有效维护了农村稳定。2009年是建国60周年，及其他一些事件的敏感年份。在国庆等重大政治社会活动期间，广大指导员坚守岗位，尽心尽职，掌握实情，勇于化解矛盾，所有市派指导员所驻村没有出现一起越级上访事件。



一年来，各级农村工作指导员调处矛盾纠纷13541起，避免（劝阻）集体上访或群体事件2322起，为“平安温州”建设起到了重要作用。

三是发挥富民强村服务员的作用，办了一大批实事好事，落实了许多发展项目，促进了农村经济社会发展。各级下派指导员本着对党的事业高度负责的精神，牢牢把握社会主义新农村建设有利时机，在当地党委、政府的统一领导下，充分发挥自身优势，利用和挖掘当地资源，以派出单位为依托，协调各方力量，为农村送政策、送技术、送资金、送项目，在推进新农村建设、“千百”工程、发展特色农业、劳动力素质培训等方面发挥了较好的作用，办了一大批实事好事，启动一大批建设项目，有力地

促进了农村经济的发展。一年来，各级农村工作指导员编制村级经济发展规划3276份，落实经济发展项目6335个，落实水电路等基础设施项目3967个，落实社会发展项目2818个，争取落实扶持资金19009.13万元，争取捐赠物资价值2114.76万元。

四是发挥民主制度、基层组织建设和督导员的作用，推进了村级组织的规范运行。广大指导员把加强农村基层组织建设作为一项重要任务来抓。在“基层基础年”活动中，广大指导员积极帮助村“两委”班子理清工作思路，制定村级发展规划，帮助加强村级组织规范化建设，建立健全村级配套组织，完善村级组织各项制度，协调村“两委”关系，健全并落实工作监督，促进了村级工作的规范化和制度化。派驻后进村的指导员深入农户调查摸底，主动向派驻村的村干部和群众了解村情民意，帮助加强村“两委”班子和党员队伍建设，协助开展后进村集中整治工作。各级农村工作指导员通过努力，为所驻村建立了一支撤不走的工作队，有效加强了

农村基层组织建设，巩固了党的基层基础。

五是在农村抗台救灾中充分发挥作用，努力保护人民群众生命财产安全。我市处于多台风地区，在农村基层，抗台工作是一项艰巨任务。广大指导员发挥在农村抗台救灾中主力军的作用，取得了抗灾救灾的全面胜利，确保了农村群众生命财产安全。特别是2009年“莫拉克”台风对我市农村造成了严重的影响。全市广大指导员以高度的责任心和使命感，坚守第一线，担当起宣传员、检查员、抢险员的职责，积极投入抗灾救灾，协助当地乡镇村党组织，及时转移近30万群众，最大限度地保护了台风灾害中的群众生命安全，在群众中树起了危难时刻党员干部为民保平安的形象。市派泰顺县雅阳镇下埠村的指导员，在“莫拉克”台风登陆前，检查10多处危房，转移88名群众，使该村群众无一伤亡。广大指导员在抗击台风等重大自然灾害中，经受了各种考验，赢得了广泛的赞誉，自身素质也得到了锻炼提高。



2008年12月8日，我作为市派指导员进驻洞头县北岙镇东郊村。刚到洞头，当地领导都建议我换个村来开展工作。因为东郊村是典型的欠发达村，被称为洞头的“西藏”。但是我认为像东郊村这种资源和人力资本双贫乏的“空壳村”在全国都具有一定的普遍性，如果科技帮扶能显现成效，对洞头，对温州乃至全国都有重大的意义，还可以探索出同类“空壳村”新农村建设的新路子。

在市、县两级领导关心支持下，我组建并带领温州科技职业学院科技创新团队，指导东郊村全面开展社会



用心用情抓指导

科技帮扶谋发展

苏孝永

主义新农村建设。经过一年的努力，2009年村集体收入达到了14.6万元，比08年的5.6万元增长了1.6倍并创历史新高；村党支部历史上第一次被县里评为“五好党支部”，全村的面貌焕然一新。

回顾一年来的工作，我体会颇多。我认为指导员在困难重重、情况复杂的农村开展指导新农村建设工作，必须要“有感情、有思路、有策略、有后援、有形象、有创新”。

真情投入 用心指导

刚到东郊村正值年关，我与温州科技职业学院、市体育局的领导一起向生产生活困难的老党员、困难户

送温暖，第一时间拉近了与村民的距离。在与村民交流中，我发挥会讲本地话的优势，通过与村民拉家常式的调研，逐步摸清了村子的“底子”：该村人均收入4200元，其中留村农民平均年龄高达53.7岁，人均年收入不足1300元。之后，我又跑遍10个自然村，走访了30多户村民，掌握了第一手真实的情况。通过深入的考察调研，我了解到近20年来在政府部门大力扶持下该村依然不能得以较好发展的深层次原因：一是留守农民市场、经营观念落后，文化层次较低；二是科技投入力度不够，村里缺乏以科技为支撑的综合性配套服务；三是扶贫

工作与当地自然条件、资源禀赋、市场需求结合不够。

指导员有效开展工作的前提条件就是要带着真心和感情，只有用心去工作，才能有针对性地帮项目、带技术、带信息、带资金到村，才能真正授予贫困村以“渔”而不仅仅是“鱼”，才能有效地推进所在村的新农村建设。

规划思路 寻找出路

虽然东郊村是个“空壳村”、贫困村，但经过多方论证，我认为该村具有发展旅游农业、生态农业的有利条件。为此，我花费了三个月的时间，带领五位不同领域的专家，为东郊村制订了经济（旅游农业）五年发展规划，提出了以发展土鸡养殖业为主体，以生态庭园经济和“农家乐”为侧翼的“一体两翼”发展战略。

为了不使该规划流于形式，我调动各个方面的积极因素，精心指导实施。在洞头本地土鸡选育基础上，引进外来优质土鸡进行杂交选育和开发，筛选出适合该村养殖的土鸡品种——麻鸡，并指导村民注册成立土

鸡专业合作社。此外，还利用洞头生态优势，筛选出符合当地自然条件、市场前景好的水果玉米开展试种，从技术培训、提供良种、田间管理、市场信息进行一站式综合服务。

讲究策略 化解难题

在确定该村发展规划后，为了调动其他村民脱贫致富的积极性，我利用“示范带动集群”的效应，在东郊村选了致富能力较差的农户，并对他们开展有针对性的专项素质培训，开展了产前、产中、产后一条龙服务，

使他们能在村里最先依靠科技和劳动致富。农民最看重的是实际效果，通过示范户的示范作用，村民们的态度也发生了从开始的抵触到观望、徘徊，再到支持的转变，村民们开始变得主动，追着指导员要培训、要技术、要品种，扶贫的难题迎刃而解，村民们也真正得到了实惠。目前，试种水果玉米的农户已达20多户。水果玉米种植三个月为一季，亩产可达1300斤，一年可种两季，亩收入达4000元。现在东郊村的水果玉米一上

市就被抢购一空。

后援有力 保障持续

一年来，市农指办和洞头县委领导多次来东郊村专题指导工作，镇领导也给予了强有力的支持，这些“后援”都是指导员工作得以顺利开展的保障。我还充分依托派出单位温州科技职业学院的农业科技创新优势，抽调学院专家，组建科技团队，结合所在村的实际情况和潜在优势资源，挖掘出适合当地发展的主导产品。大力推行“高位嫁接”的模式，积极围绕当地的优势产业和特色产业，搭建产学研合作平台，直接转化适用先进技术成果，解决制约产业发展的瓶颈技术和关键问题，推动当地优势产品和特色产业的技术升级。

勇于创新 不断开拓

在下派过程中，我认识到必须创新指导员工作思路和模式，并将想法付诸实践，成为指导员工作有效开展的助推器。一是开设指导员互动论坛。在下派期间，我联合县农指办在洞头县开创性地举办“领导讲座、经验交流、专家点评、观摩指导”为主要内容的农村指导员论坛活动，通过这一平台，洞头县、乡两级农村指导员的整体水平也较之以前有了很大的提升。二是实施“抱团”服务。我在市派洞头组建立了包括“信息共享、技术共享、项目互助、共同推进”四个方面的“资源共享、互助协作”指导员工作制度，即每人在担任本村指导员的同时，兼任其他指导员的顾问，使技术、信息、农业新品种等得以共享。该制度的实施收到了实效，得到了省、市两级农指办的肯定。

（作者系温州科技职业学院派驻洞头县北岙镇东郊村农村工作指导员）



2008年12月，我受组织委派，到永嘉县巽宅镇小坑村担任农村工作指导员，在一年的工作中，为村里做了些事情，取得了点成效，得到些收获。现将自己的工作体会与大家分享、一起交流。

一、抓学习、深交流，为做好农村工作打好基础

作为一名新农村建设的新手，只有积极主动地学习各方面理论知识，才能尽快适应农村工作。在得知组织委派的情况后，我进一步学习了科学发展观理论，努力用科学发展观的战略思想武装头脑，还认真学习了党的十七大和十七届四中全会的有关精神、省市有关社会主义新农村建设的政策文件以及新农村建设有关的理论知识，力求在具体实践过程中贯彻“科学谋划、因地制宜、长短结合、深入实践”的指导思想。同时，注重将学习到的理论知识与小坑村建设实际结合，多次在村“两委”学习、工作会议上与村干部一起交流学习体会，一起研讨制定本村发展规划，确定本村集体经济发展壮大思路，寻找村民增收致富途径。

二、重民意、听民声，始终把群众利益放在首要位置

了解民意、掌握村情是开展农村指导工作的前提和基础。下村伊始，我就迅速开展村情民意调研工作，走村串户，听民声、察民情。前三个多月时间，我走访了小坑村所辖的7个自然村。通过走访了解，梳理出了小坑村发展中存在的几个主要问题：一是该村缺乏集体经济收入来源，基础设施建设薄弱；二是人均耕地面积少，青壮年劳动力都远离家乡外出打工，收入水平较低且不稳定；三是村里多为一些年迈的老人、孩童，开展基础设施建设缺乏劳动力，部分家庭生活尚存



深入学习 努力实践 扎实工作 热情奉献

林舟

在较大困难。在了解村情民意的基础上，我把解决农民实际困难，提高农民生活水平问题摆在首要位置，常思、常想怎样既能解决一部分村民眼下的困难，又能使全体村民受惠的持续发展之路。

积极发挥牵线搭桥的作用，做好同温州电大的结对扶贫工作。2009年春节前夕，温州电大领导对小坑村的困难户、孤寡老人、老党员等21户村民进行了慰问。在“七一”期间，对村里的十位老党员进行慰问，让党员群众感受到了党和政府对他们的关心。本村办有一个梅花鹿养殖场，村民零星养殖有猪、鸡等，但由于交通

不便、市场宣传不够等原因，产品滞销。我通过多方联系，为村里打通了鹿肉、活鸡、猪肉、鸡蛋等农产品的销售渠道。为了能使小坑村的集体经济得到可持续发展，我撰写了《关于做好农村集体经济可持续发展的调研报告》，提出本村发展旅游业和生态养殖业的主要思路，并搞好特色养殖的稳定销售渠道建设，以壮大村集体经济。

三、勇探索、真实干，铺就新农村建设的致富之路

通过和村“两委”班子讨论，结合该村的实际情况，定下了几个主要工作目标，并分头动员、宣传、组织

村民群众参与其中，拉开了建设新农村的序幕。一是合理开发荒山，建基地。将村里原来没人管、收益低的荒山进行合理开发利用，建成了永嘉县红花茶油生产基地。二是积极申报省级国家森林公园。小坑村拥有丰富的旅游资源，众多景点尚待开发。通过努力，该项目已形成框架并得到上级充分肯定。三是启动村民文化活动中心建设项目，丰富了村民的业余生活。四是加快道路基础设施建设。把道路基础设施的建设项目摆到重要位置，认真及时地实施帮助小坑村走出山区、脱贫致富。五是联系有关部门帮扶村集体经济建设。通过永嘉县农办为村里的集体经济合作社争取配套资金5万元。目前，小坑村已成立梅花鹿养殖合作社、本地鸡养殖合作社、本地猪养殖合作社、肉鸽养殖合作社

等。通过以上措施，有效激发了农民创业致富的积极性，使广大村民感到日子有盼头，对以后科学发展致富之路有了清晰的认识。

四、怀真情、肯吃苦，坚持无私奉献的工作精神

要做好集体山林共同开发、集资修路、旅游开发等系列文章，离不开群众的信任，必须让群众认为能从中受益，是在为他们长远谋划办好事。这些都需要大量细致的工作，并且要带着真情去做。山路往返，靠腿走路，不能嫌烦；没有双休日节假日，不分白天晚上不能抱怨。否则，老百姓看你的眼光就可能打上问号。从市区到小坑村要将近3个小时的路程。为了便于开展工作，我在村民家中搭伙，寄居在老乡家，有时一个月只回家一次，带些换洗衣服等就到村里。虽然

家庭尤其是小孩无法照顾，但是，我的工作得到了家人的理解与支持。在平时工作生活中，不挑不拣、入乡随俗、端正态度、不摆架子，做党的政策的宣传员，做村干部的好同事，做村民的知心人。一分投入一分回报，我在村中的工作得到干部和群众的充分理解和大力支持。

一年来的工作让我深深体会到：年轻干部应该要到艰苦地方锻炼一下，不仅培养了自己解决实际问题的能力，学会在农村实践的工作方法，更培养出了不怕困难、迎难而上、艰苦奋斗的工作作风，这些对更好地做好今后其他各项工作大有裨益。

（作者系温州广播电视大学派驻永嘉县巽宅镇小坑村农村工作指导员）



经过整治后的小坑村





双溪村一景

问题，另一个是改变乱丢垃圾习惯的问题。为解决好这两个问题，组织开展了“美化家园，清洁双溪”活动。即进行一次集中治理，处理掉全村范围内的现有垃圾；按照村居布局和人口居住密度放置不同数量的垃圾桶；在征求村民意见的基础上，制订一项合理的保洁制度；集中时间召集村干部、党员和中小學生，挨家挨户地搞宣传，引导和培养村民保护环境意识。目前，村民乱丢垃圾的习惯明显好转，双溪村呈现出门前干净、垃圾入箱、道路清爽、溪流洁净的全新面貌。

改善如厕条件。厕所治理也是村容村貌整治的重要工作之一。以前的

2008年12月，根据市委统一安排，我被下派到苍南县观美镇双溪村担任农村工作指导员，后又兼任观美镇党委委员。在下派的一年里，在市委组织部领导和同事的关心、支持下，在县、镇领导和村“两委”班子的帮助、配合下，我始终坚持以科学发展观为指导，保持人在哪里，心在哪里的工作态度，勤奋学习，扎实工作，认真履行职责，全力以赴为双溪村谋发展，真心诚意为村民谋福利，取得了积极成效。

让村庄亮起来

初到双溪村，给我的印象可以用“垃圾靠水带，污水靠日晒”、“雨天一身泥，晴天一身灰”等句子来形容它的生活环境。在走访过程中，村民和村干部反映最多的就是，能不能尽快改善出行条件、美化居住环境、改善生活条件。带着这个问题，我经常到规划、环保、水利、农办等部门详细咨询，并反复征求广大村民的意见，最后决定把村庄整治列为我下派双溪村的主要工作，并提出以新农村建设为契机，围绕沿溪休闲景观带建

努力撬起双溪发展的支点

胡坚

设，发展休闲观光农业、特色种植农业等项目，努力把双溪村打造成“山美、水清、路平、村净”的生态休闲农家田园。

打造好一条溪。双溪村共有两条溪，其中一条位于观美水库下游，是水库泄洪和连接苍南横阳支江的主要流域，两岸溪堤由于多年灾害影响，受损严重，村民对修整溪堤的呼声很高。为了搞好溪堤建设，我和村干部一起邀请规划、水利等部门有关专家进行反复踏勘、论证，提出了建设沿溪休闲景观带的方案，具体是围绕溪堤建设，修建休闲健身径、村民健身苑、休闲文化园等休闲场所，提升双溪村生态环境，为发展地方经济搭建平台。

解决好垃圾问题。农村垃圾问题主要有两个，一个是垃圾如何处理的

茅厕不但臭气熏天、污水横流，而且便坑之间毫无遮拦，村民对此很有意见，经常到村委会要求能尽快修建一座生态公厕。为尽快解决这个问题，我积极与市、县有关部门联系，了解政策，筹集资金，并召集村民代表座谈协商，最后在村里修建了一座新的生态公厕，让村民们告别了茅厕，靠近了文明。

改善出行条件。近年来，“村村通”工程帮助双溪村修建了大部分的通村公路，但有几个自然村至今仍未有水泥路，村民出行十分不便。为此，我和村“两委”干部一道，一方面努力做好村民的工作，齐心协力，筹款筹资；另一方面，积极与有关部门沟通联系，寻求支持。特别在市委组织部领导到双溪村蹲点调研期间，

协调并解决了通村道路建设问题。

治理门面。针对双溪村沿路两侧的排屋里面都为赤膊房的现状，本着“以新治新、以旧保旧、新旧结合”的原则，对双溪村沿路排屋立面进行全面改造，村民自愿自主装修，村委会通过以奖代补的方式，给予一定的资金补助，帮助村民改善自己的居住条件，美化整个村居环境。

打造休闲文化场所。受金融危机的影响，加上农村劳作季节性比较强，在村里等工的村民较多。为了让村民们闲余时间有个去处，丰富业余文化生活，村“两委”利用现有的互联网和远教设备，在村办公楼安装了多媒体投影和村村通广播，为村民打造了一个文化活动中心，供村民们学习、休闲和娱乐。

让双溪富起来

双溪村是个贫困村，地处山区半山区，水田面积695亩，山林地550亩，村集体经济薄弱，人均收入3989元，村民除了种植席草和其他农作物之外，主要以外出务工为生，村民增收渠道比较单一。为促进农村经济发展，我积极配合村“两委”，一方面积极为农业发展项目寻求技术和政策支持，扶持农户做好大棚种植、马蹄笋基地建设、杨梅基地建设、鱼塘建设等工作，开发农业潜力，提高农业效益。同时，多方沟通联系，帮助村民跑关系，拉业务，扩大来料加工的品种，延长加工产品的生产周期，努力增加农民收入。另一方面，带领村“两委”干部参观考察发达村、先进村，引导村“两委”干部树立发展的意识。同时，结合村民意见和村情实际，在有关部门的支持帮助下，制定了开发建设沿溪休闲观光旅游带的工作思路和总体方案，通过打造美丽溪堤，建设垂钓园、农业采摘园、种植

园、观赏园等，发展休闲农业、观光农业、特色农业，发展农家乐，拓宽村集体增收渠道，增加集体收入。

让村班子强起来

加强村级组织建设，努力发挥村级组织作用，是我下派之初确定下来的一项重点工作。一年来，在镇党委、政府的支持和帮助下，我一抓班子思想建设。积极主动与县、镇、村各级干部进行沟通交流，请教搞好村“两委”班子的思想、作风和能力建设的工作经验。同时，利用召开组织生活会、经验交流会、专项工作讨论会等形式，与村“两委”干部交流座谈，并积极与个别村干部交心谈心，使村“两委”干部团结起来，心往一处想，劲往一处使，把心思聚集到村里的工作上来。二抓制度建设。通过

组织召开党员大会、党支部工作分析会等，完善健全党员组织生活、党员民主评议、党内监督、入党积极分子教育培养、党内考评、村“两委”月工作例会等制度，推行党支部建设目标管理和工作责任制等制度，规范村党支部管理。三抓工作分工。根据实际工作需要和每个班子的特长，进行科学分工，明确职责，努力发挥每个村“两委”成员的工作积极性。一年来，通过在思想上抓认识、组织上抓落实、措施上抓重点、方法上抓结合、标准上抓效果，保证了村级组织工作的正常运转，形成了良好的工作机制，使村“两委”班子的凝聚力、创造力和战斗力有所增强。

（作者系中共温州市委组织部派驻苍南县观美镇双溪村农村工作指导员）



双溪村开展村庄整治



双溪村新建的水泥路



双溪村新建的休闲景观带



新建的海城村文化长廊

重抓规划 以点带面 推动农村建设发展

郑卫军

我派驻的海城村地处平阳县鳌江镇东南方向，鳌江入海口的北岸，2005年6月由原来的西山、长岗、郑家坑三个村合并而成，全村总面积约8平方公里，村民930户、3421人，党员84名，村集体经济几乎为零。2007年8月，我受组织委派，入驻该村，在各级党委政府的大力支持下，和村“两委”干部的配合、帮助下，坚持以科学发展观为指导，紧紧围绕“生产发展，生活宽裕，乡风文明，村容整洁，管理民主”的新农村发展战略，全力推进海城村全面发展，取得了较好成效。两年来，海城村先后获得市“全面小康建设示范村”、“文明村”、“文化村”、“千百工程村庄整治合格村”、“党建组织建设示范

点”；被省公安边防总队授予“爱民固边模范村”的荣誉称号。

深入开展民情调查

在驻村的头三个月，我和村“两委”干部深入各农户开展调研，对全村的900多户村民进行民情调查，掌握第一手资料。具体内容包括合并村后村民在生活、生产存在的实际问题；落实农户、渔户、养殖户、种植户、多种经营户政策情况、村民所提出的问题及解决的方案；村民关注的民生问题；加快村经济建设发展的合理化建议，以及村民之间的疑难纠纷问题等五个方面。

在充分掌握民情的基础上，立足本村实际情况，制定了村发展建设的三年规划，突出党组织建设、平安和谐建设、民生工程建设和经济建设四

个重点，明确设定各个项目的实施时间，项目资金的筹集、项目总体落实和预期成效。

全面推进海城发展

(一) 加强党组织建设。一是组织村党支部和党员干部开展深入学习实践科学发展观活动。二是开展革命传统教育，努力发挥党员的先锋模范作用。邀请新中国成立前入党的老党员及参加过抗美援朝、对越自卫反击战等老战士亲身讲述革命经历，教育党员，进一步坚定党员的理想信念。三是积极培养入党积极分子，做到成熟一个、发展一个，增强了党员队伍活力。两年来，共发展新党员16名，并按期转正。

(二) 促进平安和谐。2007年初，随着墨城临港工业区的开发，大批企业开始进驻海城村，在经济蓬勃发展的同时，也带来了一些社会问题，因工程承包、土地征用以及劳资纠纷等问题引发的矛盾愈演愈烈，盗窃案件一度频发，治安状况复杂。为此，在上级有关部门的大力支持和村“两委”干部积极努力下，海城村与鳌江边防派出所结成对子，共同开展了一系列的治理工作。以“文化育村、法制育人、构建和谐海城、建繁荣海城”的理念，先后创办了“海城书院”、“海城影院”、“爱民固边文化广场”等文化阵地，并加强文化宣传、法制教育，提高了村民的文化素质和法制意识。

与此同时，积极开展文艺下乡和群众文化娱乐活动，丰富村民业余文化生活，引导村民树立积极向上的休闲娱乐观念。如举办以“共建和谐、共谋发展”为主题的“庆八一”爱民固边文艺晚会，开展“送戏下乡，文化下乡”活动5场，举办普法教育、法律咨询、法律知识讲座等，开办法制

宣传图片展4次，发放各类法制宣传单3200份。深入开展矛盾纠纷排查化解，及时消除不安定因素，做到加强思想教育与解决实际问题并重，千方百计把村里的矛盾纠纷化解在村里。2009年海城村刑事案件和治安案件同比2008年分别下降了55%和45%，干群关系、警民关系进一步融洽。许多企业受海城村良好的社会治安环境的吸引，纷纷要求进入海城投资兴业。

（三）加大民生建设投入。两年来，在社会各界的支持下，特别是市公路运输管理处的大力支持，总共筹集资金、实物折合人民币达1400多万元，为海城村建设发展起到了积极推动作用。一是解决村民生活用水问题。筹集资金260多万元，在本村大水坑建造一座库容量为6万立方米的水库，同时进行大规模水网改造，既解决了全村村民的生活用水，又可给临港工业区的企业提供生产用水，解决了历史遗留的民生问题。二是积极加强村电网改造。海城村由三个村合并而成，电网及设施严重老化陈旧，安

全隐患较多。为此，积极向有关部门筹集资金310万，实施电网改造，增设二台大容量的变压器，在较短的时间里高质量地完成了改造工程。三是整治清水河，疏通村内小流域。海城村历来是台风袭击的重灾区，每次台风来临，海城村农田大面积受淹、农作物损失严重，道路严重积水，抗台救灾任务非常重。鉴于海城村的特殊地理环境因素，筹集资金65万元，修造了一条长5公里，宽7米的清水河道，疏通小流域2.5公里，彻底解决淹水问题。四是加快基础设施建设。几年来，已相继修造8条公路。目前正筹资380万元，加强环山公路拓宽改建和郑家坑村道路建设，以适应村建设发展的需要。五是加强村庄文明建设。村“两委”重视这项工作的开展，下大决心，花大力气，组织村里老党员老同志配合边防派出所官兵开展拆违活动，拆除海堤旁的废弃排档及影响村容村貌的违章建筑物。并筹集90万元进行村庄美化绿化，修建江堤绿化景观带，种植各类花卉和树苗2万多株，铺

种草坪10多亩。

（四）加快村集体经济发展。一是加强招商引资。针对大部分村民从事海产品的养殖和出海捕捞，村里几乎没有工业或手工业产业的实际情况，重视抓经济发展这个问题，加强招商引资。在设立临港工业区后，积极帮助村“两委”为入驻的生产企业提供尽可能的服务，在政策的允许下，创造更好的条件来吸引企业进驻海城村投资生产。二是建设户外军事拓展训练基地。带领村干部前往外地考察野外拓展和真人CS对抗等户外拓展项目。在此基础上投入资金230万元改造本村一处原部队旧址，建成一个以吃、住、玩为一体的海城户外军事拓展训练基地，带动村里二、三产业的发展，增加村集体经济收入。

（作者系温州市公路运输管理处派驻平阳县鳌江镇海城村农村工作指导员）



指导员帮助海城村建设户外军事拓展基地和“大水坑”水库



伯特利阀门集团有限公司党支部开展“七一”党员活动

关于非公有制企业党建长效机制建设的思考

董忠波

加强非公有制企业（以下简称非公企业）党建工作，是新时期党的建设面临的一个重大课题。结合一年来在伯特利阀门集团有限公司开展党建工作的实践经验以及对永嘉县瓯北镇其他非公企业党建工作的调研情况，总结了一些非公企业党建长效机制建设方面的经验与措施。

一、永嘉县非公企业党建工作概况

目前，永嘉县已成立党组织的非公企业313家，党员2800多名。党建基础扎实、工作成效显著、社会影响较大的非公企业逐年增多，非公企业党建成为永嘉县基层党建的重要内容、特色工作。其中，有一批企业的党建工作有阵地、有载体、有活动、有特色、有成效、有影响，如奥康集团、红蜻蜓集团、伯特利集团、保一集团、报喜鸟集团等企业。这些企业有以下共同特点：一是企业经济实力相对雄厚，发展势头好，均属永嘉县功勋

企业、纳税大户。二是企业管理层高度重视与支持非公党建工作。如伯特利集团、保一集团均有党员身份的股东，他们不仅是业主还是企业党建的直接参与者。三是企业党组织主要负责人具有丰富的党务工作经验，大多数担任过地方或国有企业党政领导干部职务，党组织班子结构合理，工作具有活力。四是党员学习、教育、活动场所建设比较规范，“三会一课”等制度比较规范，党员发展、管理、教育等日常工作比较规范，党建台账及其他资料保管比较规范。五是重视企业文化建设，企业人文气息与党建氛围较浓厚。六是市、县党建指导员曾派驻这些企业，有效地推动“活力和谐企业”创建工作持续深入开展。

但是，当前永嘉县一些非公企业党建工作存在起伏。在聘请机关部门退休领导担任党组织负责人，或者市县党建指导员派驻期间，凭借他们的个人能力、威望及资源，经过几年耕耘与开拓，非公企业党建工作成绩显著，获得各类荣誉，前来参观考察人员不断。但是，随着党组织负责人或指导员的离任，非公企业党建工作会有所退步，对外影响力会有所降低。

究其原因，主要是非公企业党建工作对“个人因素”的依赖过大，缺乏制度保障，党建文化难以在企业落地生根。古希腊的哲人指出，“贤人之治”是靠不住的，个人因素不能成为决定性因素，应该依赖制度的力量。因此，为了激发非公企业党建的生机与活力，我们既要发挥党组织负责人等骨干成员的作用，更要加强党建工作长效机制建设，要依赖于制度的张力，依赖于企业党员、职工大众因信赖制度而产生的工作推力，依赖于企业党建文化从自觉状态提升到自发状态后所产生的内在源动力。

二、非公企业党建机制建设的若干措施及建议

在伯特利集团担任指导员期间，笔者在非公企业党建工作长效机制建设方面做了一些思考和探索，经整理形成以下建议。

1、落实党建经费保障机制。按照《工会法》及市有关文件要求，企业党组织要商请公司董事会将工会经费、党团经费拨付到位，独立编制预算和建账，并做到专款专用。各级组织部门要联合工会组织及劳动部门开展专项检查，保障工会及党团经费拨付到位。

2、固化、优化党建基本载体。党员活动室等硬载体以及宣传刊物等软载体是党员学习、教育及活动的基本阵地，是广大党员的精神家园，是企业推进党建工作的象征。条件成熟的非公企业要建立党建文化展示厅、党员活动室、职工文体活动室、党群联合工作办公室、图书室、电子阅览室、业余党校、宣传栏等硬载体，以及《企业报》和《企业党群工作动态》等软载体，保证党建载体相对系统、全面。其他非公企业要根据自身条件，灵活建设党建工作载体。各级组织部门要继续推进党员活动室规范化建设工作，不定期组织对党员活动室等场所使用情况进行检查。

3、内化党建活动为企业行为。非公企业党建的持续良性发展最终取决于企业的自发行为，要让党建工作制度化、经常化，结合企业的自身需求，有针对性地开展党建活动，从而演变、内化为企业的传统、习惯。一是重大会议制度。规范和召开企业工会会员代表大会，民主选举产生工会领导班子；定期召开党支部与董事会联席会议制度等等。二是重大活动制度。组织开展“七一”党日活动、元

旦文艺汇演、职工趣味运动会等文体活动，通过坚持，逐渐成为企业传统。三是员工关爱制度。由企业股东出资，广大职工自愿捐资形式建立关爱基金，用于资助特困、病残职工。建立接待日制度，由公司董事长、总经理、党建指导员、党组织书记等分别接待职工及其家属来访，听取意见及建议，解决纠纷，化解矛盾等等。

4、通过交流平台助推党建工作发展。“有交流才会有比较，有比较才会有促进”，非公企业要坚持“开放办党建”的理念，一方面，经常走出去学习借鉴他人的先进做法及经验；另一方面，积极接待各方朋友来访参观，听取各方意见促进工作。各级组织部门在加强业务指导的同时，要经常组织非公企业进行互访交流，组团观摩等活动，发挥交流平台的功能与作用，促进党建文化在非公企业生根发芽。

5、培养党建骨干人才，做好“传、帮、带”工作。非公企业党建文化的传承需要健全的规章制度，需要记录完整的党建台账资料，更需要一个稳定的党建工作者队伍。因此，培养党建骨干人才，做好“传、帮、带”工作至关重要。企业要坚持“把骨干发展为党员，把党员培养成骨干”的做法，注重发展股东党员，建立相对稳定的企业党建工作者队伍。

（作者系温州市中级人民法院派驻伯特利阀门集团有限公司党建工作指导员）

演好三种角色 做合格党代表

王丹

作为一名基层的党代表，如何正确理解党代表任期制的本质内涵，更好履行党代表的权利与职责，是必须思考与实践的重要课题。笔者以为，做一名合格的党代表要努力演好三种角色。

一是理论学习的先行者。所谓代表，辞海解释为“同类人物的典型”。党的十七届四中全会提出建设马克思主义学习型政党，党代表扮演着“党员”与“代表”双重角色，理应成为党员理论学习的先行者。目前，全市学习型党组织创建活动蓬勃开展，党代表也要积极参与创建学习型党代表团（组）活动。一要丰富学习内容。党代表在学习内容上与普通党员相比要更深更广，不仅要深入学习中国特色社会主义理论体系，党建理论、党史等党的基本知识，中央和省、市委重要会议精神和重要文件，还要注重学习履行职责必需的业务知识，广泛涉猎市场经济、金融贸易、科学技术等各方面知识，不断提高自身素质和履职能力。二要创新学习方式。除参加规定的集中辅导培训外，还要采取自主学习、调查研究、主题活动、考察交流等灵活多样的形式，开阔理论视野，提高学习效果。三要注重学习成效。党代表学习要始终坚持学用结合、学以致用，用科学理论促进履职、服务发展，形成好的意见建议要及时以书面形式提交党代表联

实行党代表任期制以后，党代表由过去的“一次性代表”成为“常任型”代表，需要党代表始终怀着一颗热心、带着一份责任去参政议政。

络工作办公室供党委决策参考。

二是民情党心的牵线人。党代表一面连着党员群众，另一面连着党组织，就好比桥梁与纽带，要善于做民情党心的牵线人。一要听群众呼声。当前我市经济形势仍然复杂多变，社会矛盾易发多发，党代表要倾听群众之声、解决群众疾苦，做人民群众拥护和信赖的主心骨。要探索建立党代表信访接待制度，拓宽联系群众渠道，参与化解社会矛盾。二要集党员智慧。党代表要深入基层一线，到普通党员中倾听心声、广纳贤言、集中智慧，把基层党组织和党员的意见建议转达给上级党委。三要送组织关爱。我市建立了党内关爱基金帮扶生活困难的党员，但要看到党员还有许多诉求。党代表要积极协同党组织，探索建立“党员接待室”、“党员诉求热线”等载体，畅通党内诉求渠道，关爱党员身心健康，维护党员合法权益，增强党员组织归属感，提高对党的忠诚度。

三是参政议政的热心人。实行党代表任期制以后，党代表由过去的“一次性代表”成为“常任型”代表，需要党代表始终怀着一颗热心、带着一份责任去参政议政。一要善于营造氛围。实行党代表任期制是一项全新的工作。党代表要紧紧依靠各级党组织，广泛宣传营造氛围，使广大党员群众知道并乐于找党代表议事解困，使各有关部门单位清楚并配合党代表开展工作。二要精于出谋划策。党代表要重点关注党的建设和社会发展中的重大问题，向党代会、党委、纪委提出建议，尽量避免与人大代表议案、政协委员提案出现交叉重合，浪费时间、人力、物力和财力。三要敢于评议监督。实行党代表任期制，有助于加强党内民主监督，推进党风廉政建设。《实施意见》赋予党代表较为广泛的监督权力，党代表要坚守对党忠诚的原则，不断拓展监督途径，改进监督方式，切实增强针对性和有效性。

党内民主是党的生命。由于中国国情和党员民主意识等种种因素的制约，党代表的作用尚未得到充分发挥，相信在各级党委的正确领导下，党代表将为加强和改进党的建设、促进经济社会发展作出更大的贡献。

（作者系温州市第十次党代会代表，中共温州市鹿城区委常委、宣传部部长）

关键时刻不失语

——履行党代表职责的一点体会

陈如奏



仪邦集团有限公司党委为温州市龙港聋哑学校捐资

作为温州市第十次党代会、苍南县第七次党代会代表，结合自己履行党代表职责的体会，我认为党代表做到关键时刻不失语非常重要。

关键时刻不失语，这是党代表的地位作用所决定的。党代表不是“花瓶”，只摆摆好看。党代表不仅是一种荣誉，更重要的是一种职务，它是由各基层党组织按照规定程序选举产生的，肩负着基层党组织和广大党员的重托，是广大党员、群众的忠实代表。特别是现在的党员群众对党代表的期望值越来越高，迫切需要通过自己的代表，把本单位的发展情况、在实际生活中遇到的困难和问题，以及党员群众的呼声、情绪、愿望、疾苦如实反映上去。我们要最及时地把党员群众的呼声传递给各级党委，为科学决策提供第一手资料。党代表当好基层党员群众“代言人”是

“题中应有之义”。

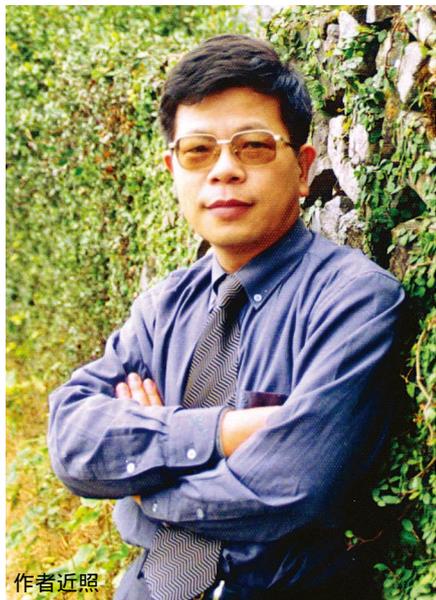
关键时刻不失语，应该成为衡量党代表是否称职的一个基本要求。党代表是党员中的代表。按照党的十七大关于实行党代表任期制的要求，党代表可以在以下六个方面履行自己的职责：听取和审议党委、纪委工作报告；

参与本地重大问题的讨论决策；收集和了解本选举单位经济建设、党的建设、社会事业发展的情况和党员的意见、要求，及时向党代会或党的有关组织反映，并对落实情况进行监督；受党代会、例（年）会或单位党组织的委托，对有关问题进行专题调查或检查；对党委、纪委及其成员的工作进行监督和评议，提出批评和建议；向本选举单位内党员传达上级党组织的有关精神，并向本选举单位内党员汇报履行代表职责情况，接受党员监督。在涉及全局性工作的关键时刻、重大问题、主要环节上，都要有党代表履行职责的声音，改变过去三年、五年“举次手、画个圈”的现象。

做到关键时刻不失语，不是一件容易的事。关键时刻不失语，既要

有一定的勇气，也要有一定的能力。党代表要常怀忧党之心、恪尽兴党之责，增强关心党的建设、参与党内事务的积极性、主动性和创造性。要敢于讲真话、讲心里话，客观真实地反映党的路线方针政策和各项决策的执行情况，特别是要提出进一步修改完善、纠错改正的意见和建议。要善于运用多种形式参与党内事务讨论。比如，在召开代表大会上就经济社会发展和党的建设中的重大问题送交提案；在代表大会闭会期间以个人或者以联名方式、书面形式提出提议，参与代表团、代表小组或专业工作组活动，参加听取重要情况通报，参与意见征求工作，参与调研视察工作，参与评议监督工作等。做到“该出手时就出手”，使所提的意见、建议有新意、有分量，对党委形成正确的决策有帮助。要把准党建的“基准调”，要弹好调研这个“前奏曲”，要尽可能多一些了解和熟悉有关履行职责的基本情况、基本规律、发展趋势，锻炼把握全局、调查研究、分析综合、组织协调、语言文字表达等多方面的能力与才能。只有这样，才能做到：建有用之言，献务实之策，重要场合露一手，关键时刻显作用。

（作者系温州市第十次党代会代表、仪邦集团有限公司党委书记）



作者近照

完善领导干部任前公示制刍议

沈伟

领导干部任前公示制，作为干部人事制度改革创新之举，是落实基层干部群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权、选择权和监督权的重要途径，对于扩大干部选拔任用工作中的民主，加强对干部选拔任用工作的监督，提升组织工作和干部工作的满意度，具有十分重要的意义。

领导干部任前公示制，就是将拟决定提拔的人选，在正式任用前，通过新闻媒体或其他方式对社会公布，接受党内外干部群众的监督，听取反映并对反映的问题进行调查核实后，再决定是否任用，以减少用人失误的一种干部任用制度。

领导干部任前公示制，是《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的一项重要制度。从其体现的民主意义来说，它属于选拔任用干部基本方式的改革；从其广泛收集群众意见的效能来看，它属于干部考察方式的改革；从其具有的监督作用而言，它属于干部工作监督方式的改革。

2002年7月颁发的《党政领导干部选拔任用工作条例》确立了这一新的干部任用制度，但究竟应该公示哪些内容，怎样公示，并没有作出具体

的界定和要求。因此，大多数地方是抱着谨慎稳妥的态度去探索的。领导干部任前公示大多只公布拟任对象的基本信息，如姓名、性别、年龄、学历、现任职务、拟任职务。至于拟任对象的德、能、勤、绩、廉等方面的具体情况，基层干部群众知之甚少，更多的则一无所知。

在推行领导干部任前公示制初期，能够向社会公开拟任对象的基本信息，基层干部群众能够从过去的完全不知情或道听途说，到能够得到官方公布的准确的拟任命信息，于全社会来说，的确是一大进步。这在一定程度上破除了选人用人的封闭式和神秘化倾向，提高了干部工作的透明度，为基层干部群众参与干部任用工作提供了平台。这是干部工作民主化的重要体现和创新。因此，受到干部群众的普遍欢迎。

但是，几年下来，许多人对领导干部任前公示的热情，却逐渐冷淡。究其原因，是因为领导干部任前公示工作还不够深入和细致，探索的步子不大，创新的力度不强，普遍存在公示简单化、形式化的现象。

一是公示内容不全面。面对的程式化的领导干部任前公示，除了“圈子”里面的人，多数干部群众还是无从了解公示对象。不知道这个干部的品德怎么样，有什么能力，做了什么事情，有什么特点和缺点，组织上为什么要提拔任用这个干部，等等。没

有真正的知情，也就谈不上参与，更无法对拟提拔干部进行有效的监督。

二是公示范围狭小，时间短促。一份报纸难以做到家喻户晓，一个晚上的电视公示稍纵即逝。基层干部群众很难在有限的范围和短暂的时间里，知晓公示的信息，了解公示的内容，也就无法及时反映情况，提供意见建议。

三是缺乏公示结果的反馈。公示之后有什么反映，调查之后有什么情况，核实之后有什么结论，没有向基层干部群众公开，难免给社会上留下领导干部任前公示只是走过场的印象，挫伤了干部群众参与、监督干部任用工作的积极性。

随着干部人事制度改革的深化，例行公事式的公示“公式”，已经不能满足广大干部群众对干部选拔任用工作知情权、参与权、选择权和监督权的需求了。完善领导干部任前公示制度，防止任前公示流于形式、浮于表面，是当前干部工作中一个亟须研究解决的重要课题。

只有细化领导干部任前公示内容，扩大公示范围，充实公示方式，切实完善领导干部任前公示制度，让更多的人对公示对象有更多的了解，力求有更多的干部群众向组织反映拟任对象更多的真实情况，才能更好地发挥领导干部任前公示制在选拔任用德才兼备的优秀干部、实现选人用人公平公正方面的重要作用。

一、要细化领导干部任前公示内容。人民网曾对“领导干部任前公示，您最关注的是什么”开展网络调查，近60%的网友投票选择了“身边干部群众对他的评估意见”。网络调查反映出的民意，告诉我们，完善领导干部任前公示制，需要细化领导干部任前公示的内容。领导干部任前公示，除了“公式”似的基本信息外，还应公示拟任对象的其他信息。如：工作简历、学习简历、工作实绩、主要优点、主要缺点、审计结果、财产情况、本人照片及其家庭主要成员、年度考核和民主推荐情况，等等。其中，工作实绩和优缺点，应该作为公示的重点。工作实绩不仅包括已取得的成绩，还应包括未完成的工作；不仅包括定性的结论，还应包括定量的描述和比较。主要优点要公示，存在的不足及原因也要公示。

二、要扩大公示范围，适当延长时间。不仅要通过新闻媒体公布，还要在固定位置张贴公告。如有条件，还可以建立专门的立体网络，用以领导干部任前公示。不仅要在现工作单位、现居住地公示，还要在原工作单位、原居住地，甚至在公共场所公示。公示时间不能太长，太长会影响干部任免的正常进行；也不能太短，太短不利于群众反映情况。综合考虑信息传播速度、干部任用程序、调查核实时间以及节假日、双休日等因素，以10—15天为宜。

三、要反馈公示结果。拟任对象公示之后，有没有群众反映问题，组织上对这些问题有没有调查核实，是怎么一回事，影响不影响拟任对象的提拔使用，都应该给基层干部群众一个明确的交代。重大问题要向社会反馈，署名反映的要向反映者反馈，有被举报反映的要向拟任对象本人反馈。

完善领导干部任前公示制，让广大干部群众对拟任对象有一个全面深入的了解，才能激发干部群众的监督活力，才能让干部群众在对组织考察结果与拟任对象本人实际进行真伪辨识时，在最大的知晓范围内，对拟任对象进行客观评价、有效监督。也只有这样，才能使领导干部任前公示制真正成为落实广大干部群众“四权”的重要手段，真正成为防止和纠正用人上的不正之风和腐败现象的重要措施。

坚持以科学发展观为指导，强化创新意识，充分听取民意，高度重视民意，切实完善领导干部任前公示制，尽快把程式化的公示转变为实质性的公示，以保障广大干部群众对干部选拔任用工作的“四权”，对干部工作、对选人用人、对组织部门，将是一种有力的促进、监督和有效的检验。

一是有利于打造有效的社会监督平台。将拟提任的干部完整地置于基层干部群众的监督之下，等于为选拔任用干部工作又加了一道“入口关”，多渠道防止那些有问题的干部“带病提拔”、“带病上岗”。

二是有利于增强选人用人的准确性。通过群众对拟任对象的评议和意见反馈，能补充推荐、考察等环节接触群众范围和了解干部情况的局限性，更加全面准确

地了解一个干部，更好地避免用人上的失真、失察、失实。

三是有利于提高干部工作的整体水平。完善任前公示制，强化对干部任用的民主监督，必然会促使党委和组织部门更加严格地按照干部选拔任用的原则、程序、要求去办事，准确客观地分析评价一个干部，公平公正地选人用人。

四是有利于端正干部的为官导向。推行任前工作实绩公示，必将给拟任对象本人带来压力，激励更多的干部增强群众观念，注意既对上负责又对下负责，以求真务实的工作作风和干事创业的工作实绩，赢得基层干部群众的公认。

（作者系中共温州市组织部副部长、老干部局局长）



沈伟/摄

干部考察工作要把好三个环节

蔡军令

干部考察工作是组织部门选人用人的基础，也是组工干部察人识人水平的重要体现。干部考察有一个严格的组织考察程序，在执行程序过程中，我认为，组工干部要透过现象看本质，避免走过场，要通过把以下三个环节，为考察对象描绘出最接近实际的“画像”，确保干部考察工作的高效和高质。

第一个环节：高质量的谈话。

在干部考察过程中，谈话是很重要的一个环节。然而，在实际工作中，我们往往会碰到谈话对象不会谈、不愿谈和不敢谈的现象。听不到真实意见，考察质量肯定不高。

我的体会是，要让谈话对象讲实话说真话，话语引导很重要。正确巧妙的引导能活跃氛围，消除谈话人的顾虑，增进彼此的信任感，在看似“跑题”、“没重点”和“拉家常”式的谈话中了解干部的表现、成绩和缺点。

谈话不仅仅是一种形式，也不是一问一答简单的对白，更多的是一种交流、一种观察和体验，形式上是“谈”，实质上是在“看”，组工干部要有一双“慧眼”，能“看”懂人的心。通过“看”他的举止言行，了解他文化修养，了解他的人生观、权力观、事业观，了解他的人生阅历，进而掌握他的思想、品行、能力和作风。

特别注意的是，与考察对象谈话

既是对前面谈话观点的验证，也是新观点发现和升华的重要过程，我们要注意捕捉信息，善问善听，把谈话环节作为发现和验证观点的重要手段，而不是走过场。

第二个环节：准确的考察材料。

如果说谈话是考验组工干部通过感性手段察人识人的话，那么，面对在干部考察中得到的第一手材料，如何对它进行“深加工”，使之上升为反映干部本质的评价，则是考验组工干部是否具有分主次、辨真伪的理性思考能力。

我的体会是，面对繁芜庞杂的资料，我们首先应该查阅干部档案，它是我们校对干部基本信息（如干部的年龄、简历）的基础，能比较全面地反映出一位干部的成长经历，特别是自传材料，更能反映一个人的内心世界。因此查阅档案，能为我们比较全面、准确、历史地评价干部打下基础。

其次，要在提炼上下功夫。主题思想提炼的关键在于分析比较。通过对材料的反复研究、比较分析，做到主题集中，意在笔先，即要突出干部个性特点和岗位特点，反映干部独特的个人气质，专攻的才能和工作上的创意、亮点，清晰展现干部履行岗位职责的能力状况；语言提炼方面则要注重把握准确、鲜明和简练，要注意推敲关键词句，寥寥数笔便使考察

对象其人、其貌、其德、其才跃然纸上，避免造成事实与描述之间的差距；此外，行文叙述要简洁，考察材料作为应用性很强的文体，要压缩篇幅，节约用字，选用最典型的事例叙述，使之便于阅读处理。

第三个环节：常态化的考察。

干部的德、能、勤、绩、廉是动态变化的，对此，我们要改变以往那种不换届不考察、不提拔不考察、不调整不考察的工作方法，做到考察工作经常化，进一步规范干部考察工作。

我们发现，常规的集中性考察具有临时性和应景性的特点，经常性考察则能够动态记录一个干部在各个时间段和各种重要时刻的表现，在经常性考察的基础上，结合集中性考察，就能比较全面地对一个干部作出客观的评价。

经常性考察可以涉及更广范围，比如年度考核、干部学习培训、阶段性重点工作、重大事项表现等。经常性考察要突出及时性和纪实性特点，注重对资料的收集整理，建立考察档案；要加强对经常性考察工作定期综合分析，避免“做归做，用归用”；要有效利用考察结果，使经常性考察工作成为干部考察工作中的重要一环，发挥其重要的参考作用。

（作者系中共温州市委组织部干部一处副处长）

进一步改进和完善干部考察工作

余长友

做好干部考察工作，深入了解和正确识别评价干部，是合理使用配备干部、加强干部队伍建设的重要前提。我们要不断改进和完善工作方法，努力提高干部考察工作的质量，才能真正地选好人用好人。

一、要进一步落实考察工作的严肃性。一是方案要详细。每次考察都应该制定具有很强操作性的工作方案，对考察的主要任务、工作步骤及时间安排、考察组分工等作出详细明确的规定，提供有关材料要求及参考格式。二是工作要到位。不仅要把考察的各项程序执行到位，而且要把每个细节了解真实准确，尤其要严格执行政易忽视的谈话推荐工作。谈话推荐是《条例》规定的必经程序环节，不仅可以弥补会议投票推荐中存在的结构和数量要求推荐不足的问题，而且可通过对不同谈话者的推荐理由进行互相印证，来分析被推荐者的真实表现，防止简单地以票取人。三是时间要保证。考察时间太短，不仅会影响考察工作的严肃性，也会影响考察工作质量。

二、要进一步增强个别谈话的技巧性。个别谈话是最常用的考察方法，也是了解考察对象有关情况的主要来源。但在实际工作中，最主要的问题是谈话内容比较泛泛，很难了解到一些深层次的问题。而要改变这种情况，很重要的就是要完善个别谈话

方法，着力在谈话的艺术性和技巧性上下功夫。对于性格内向、不善言辞的人，应采取引导的方法，循循善诱，引导其将所了解和掌握的有关考察对象的情况说出来；对性格外向、乐观健谈的人，采取漫谈式和商讨式的方法，多角度了解考察对象的情况，但要把握住重点；对职务较高、了解情况的领导人员，则要采取征询式的方法；对一些有情绪或个性很强的人，谈话时要耐心、主动，营造轻松氛围，尽可能缩短与谈话对象之间的距离，使谈话对象对考察人员产生信任感。对谈及的内容要有敏锐性，善于从言外之意、话外之音捕捉评价干部的信息，并注重听取和辨别少数人的意见。

三、要进一步提高年度考核的有效性。年度考核是加强干部监督管理的一项日常性措施，特别是前几年采取量化的办法，提高了考核的质量和水平。但我认为这项工作一个比较突出的问题是考核结果评价不够明确。要提高年度考核的质量，就必须梳理出一批表现相对突出的干部，使年度考核工作更加有效。对县（市、区）党政副职领导干部，建议以县（市、区）为单位，综合县（市、区）委书记的意见、四套班子和正县级老同志（如有必要可以扩大到全委会成员）谈话推荐的票数、干部现实表现考核情况等三方面的因素，按一定比例确

定表现相对突出的副职干部。对部门领导干部，建议以系统为单位，综合市级分管领导的意见（副职还包括单位“一把手”的意见）、年度目标责任制完成情况、干部现实表现考核情况等三方面的因素，在系统内按一定比例分别确定表现相对突出的正职干部和副职干部。

四、进一步强化考察人员的主体性。就考察工作而言，考察主体是考察组人员，客体就是考察对象。考察主体的能力素质如何，是决定考察工作质量的主导要素。要通过平时的学习和培训，使考察人员不仅要精通干部工作政策业务，还要增强对经济、法律、文化、社会发展等各方面知识的了解。另一方面，要合理组建和配置考察人员。建议建立一支思想政治素质较高、业务工作能力较强、相对稳定的干部考察工作队伍，实行干部考察工作资格制度，规范干部考察工作者的资格条件，并明确规定，只有具备相应资格的人员才能对相应级别的干部进行考察。干部考察人员的重点应是市县两级组织部门的干部，同时可在纪检、政法、审计以及教育、经济等专业性强的部门挑选思想政治素质好、综合分析和判断能力较强的同志，以便更全面、准确地评价干部。

（作者系中共温州市委组织部“两新”处副处长）

全面准确地考察干部的“德”

真正选出德才兼备的干部

邱光辉

党的十七届四中全会通过的《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》强调指出：“坚持德才兼备、以德为先的用人标准。”在干部选拔任用工作中，如何全面准确地考察干部的“德”，真正选出德才兼备的干部，是摆在我们组织部门面前一个亟待解决的重要课题。要解决好这个问题，我认为需要从以下四方面加强和改进。

一是德的评价标准化。建议构建一个比较完整的干部德的考评指标体系，实现干部德的考察内容标准化。在具体工作中，着重从个人修养、社会交往、家庭生活等方面入手，考察了解干部的品行情况。个人修养方面，主要看领导干部生活态度是否积极向上，兴趣爱好是否健康文明，生活作风是否严谨正派，廉洁自律是否能够一贯坚持。社会交往方面，主要看领导干部的社会形象如何，是否具有较强的责任意识和服务意识，是否遵纪守法、自觉维护社会秩序，是否符合道德规范，结交朋友是否慎重，是否注意身份，邻里关系是否和谐。家庭生活方面，主要看领导干部对子女教育是否严格，是否尊老爱幼，有无近亲属搞特殊化，夫妻关系是否和睦，家庭收入是否正常等。要形成针对不同层次、不同类别、不同地区领导班子和领导干部德的考评指标体系，使在今后考察中，有一个操作性比较强的统一的标准。

二是考察队伍专业化。组织部门要选拔品德好的人，除自身政治素质过硬外，还要有察人识才的本领。正所谓“一流之人，能识一流之善”。建议着手组建一支专兼职干部考察员队伍，使干部考察主体更具专业性、权威性和相对稳定性。通过“单位推荐、组织审核、统一考试”三道程序，在市、县直部门单位、组织系统组工干部以及从事过组织人事工作、已退居二线的领导干部中择优聘任专兼职干部考察员。组建干部考察员人才库，实行持证考察、动态管理、定期培训、考察监督，逐步形成一支资质规范、结构合理、总体稳定、权责明确、监督机制健全的干部考察人员队伍。

三是考察方式多维化。在考察方式上，要多角度、多方

位运用多种形式综合考察。具体考察方式可采取个别座谈、民主评议、调查审核等方法。应该注重“实地”考察，考察干部在重点工程、重点工作、重大活动中所表现出来的工作能力、工作方法和工作作风。要注意从干部任职期间出现岗位变动、职务升迁、生病住院，以及家庭遇有婚丧嫁娶、乔迁新居等情形中，看其是否有借机聚敛钱财，大摆宴席，收受红包、礼品等行为。在换届选举重大人事安排、过年过节或领导干部负责重大建设项目等期间，看其是否有吃喝宴请、跑官要官的行为等等。经常性地对干部情况进行调查了解，定期不定期地与有关部门联系进行协同考察，并实施专项考察、跟踪考察，把届中考察、年度考核、述职述廉、专项调查、经济责任审计、民主生活会、干部约谈制度等了解到的干部表现情况进行综合分析，形成拟提拔干部的综合表现情况，这些都是考察了解干部很重要的信息。

四是监督“拉票”全程化。由于“拉票”的隐秘性，我们需要做好干部考察的事前、事中、事后监督工作，做到干部考察监督“拉票”全程化。考察前的审查把关等事前监督和考察后的事后反馈机制同样重要。在考察前，通过把考察对象的姓名、拟任职位、任职条件、考察理由、考察内容、考察时间、座谈范围、座谈地点、受访电话等进行公示，尽量让群众获得知情权。在考察中，通过向被考察单位发放治理“拉票”行为反馈表等方式，对考察对象进行监督评议。在考察后，通过媒体对拟任干部进行任前公示，接受群众和社会舆论的监督。同时聘请一批干部监督信息联络员，及时搜集掌握干部的信息，定期不定期地反馈有关情况。以防止考察失真、用人失误。

在考察干部“德”的问题上，只要做到思想上重视、内容上落实、方式上改进、用人上结合，就可以使“德”这个干部考察中的难点和弱点化难为易、变弱为强，使考察结果更加全面准确，为组织部门正确选人用人提供可靠依据。

（作者系中共温州市委组织部人才办副主任）

实职就是指领导职务吗

张静雪

在工作中，经常会听到有人说什么实职，比如说“正县实职”、“副县实职”等等，其实他们想说的是“正县领导职务”或“副县领导职务”。

在工作中，经常会听到有人说什么实职，比如说“正县实职”、“副县实职”等等，其实他们想说的是“正县领导职务”或“副县领导职务”。但是，“实职”就等于“领导职务”吗？它们之间是不是可以互相替代呢？近日，我们中共温州市委组织部组织学习《公务员法》，我又仔细阅读了《公务员法》及其释义，发现这两者之间既有联系，也有区别。

《公务员法》第三章第十六条规定：“公务员职务分为领导职务和非领导职务。领导职务层次分为：国家

级正职、国家级副职、省部级正职、省部级副职、厅局级正职、厅局级副职、县处级正职、县处级副职、乡科级正职、乡科级副职。非领导职务在厅局级以下设置。”《公务员法》所定义的“非领导职务”，是公务员职务的一种，它和领导职务相对，共有副主任科员、主任科员、副调研员、调研员、副巡视员、巡视员六个层次。非领导职务不负有领导职责，但必须承担相应的岗位职责，可协助同级领导职务工作，或者经授权负责或协调某一方面的工作。由此可见，领导职务是实职，非领导职务也是实职，而非“虚职”。实职，实则包括领导职务和非领导职务。非领导职务的设定和任命，也有一定的任职资格条件，并且要经过相应的任命程序，副调研员以上的非领导职务的任命，其程序与领导干部的任命程序一样，要征求意见并组织考察。

平常很多人误以为“非领导职务”就是“虚职”，特别是一些因年

龄到杠或其他原因改任“非领导职务”，从领导岗位上退下来的干部，很自然地不去上班，有些甚至到企业就职，在他们看来，非领导职务就是“虚职”，虚职就等于挂个名，是不是在上班、有没有来上班都无关紧要。近年来，中央、省委相继出台了一系列制度对“退二线”干部的履职进行了规范，特别是中央纪委、中央组织部《关于印发 关于退出现职、接近或者达到退休年龄的干部在企业兼职、任职有关问题的意见 的通知》（中组发[2008]11号）文件，对退出现职、接近或达到退休年龄的党政领导干部在企业兼职、任职作出了明确的清理要求，从制度上明确了非领导职务干部的职责。

总之，要正确理解领导职务和非领导职务的概念，进一步明确“实职领导职务”、“非领导职务虚职”，这样，才能做好有关干部工作。

（作者系中共温州市委组织部干部二处副处长）

近期人事任免

陈作荣同志不再担任市政府副市长、党组成员，不再兼任市高教园区建设管委会党组书记、市人口计生协会会长、市教育督导室主任、市红十字会会长职务

孙恬华同志任市委保密委员会办公室（市保密局）主任（局长）（副县长级）

周爱平同志任市监察局局长

徐永敏同志任市纪委副书记

程龙凤同志兼任市纪委书记

洪文滨同志兼任市纪委书记，任鹿城区委常委、纪委书记，免去其瑞安市委常委、纪委书记职务

朱建和同志任市纪委书记，免去其平阳县县委常委、纪委书记职务

薛盛况同志任市纪委书记

林战骁同志任市纪委办公室主任（副县长级），免去其市纪委党风廉政建设室主任（副县长级）职务

姜刚义同志任市纪委宣传教育室主任（副县长级）

宋信友同志任市纪委党风廉政建设室主任（副县长级），免去其市纪委宣传教育室主任（副县长级）职务

王益琪同志任市委组织部常务副部长，免去其市人事局局长、党组书记、市编办主任职务

陈进达同志任市人事局局长、党组书记、市编办主任，免去其市社工委书记职务

徐强中同志任市社工委书记

滕荣权同志任市委组织部副部长

白一舟同志任市政协党组成员，免去其市委组织部常务副部长、部务会议成员职务

李颖同志任市政协办公室调研员，免去其市政协秘书长、党组成员职务

吴朝骞同志任市政协副秘书长、办公室主任，免去其市政协经济建设委员会副主任职务

陈庆科同志任市政协办公室调研员，免去其市政协常委、副秘书长、办公室主任职务

陈建民、丁春民同志兼任市政协副秘书长

陈伟光同志任市政协人口资源环境委主任，免去其市城市管理行政执法局副局长、党组副书记、调研员职务

林淑玲同志任市政协人口资源环境委调研员，免去其市政协常委、人口资源环境委主任职务

虞秋生同志任市政协文史资料委主任，免去其市文化广电新闻出版局副局长、党组副书记、市纪委监委驻市文化广电新闻出版局纪检组长、调研员职务

张声和同志任市政协文史资料委副主任

孙惠中、林立、凌建新同志任市中级人民法院审委会专职委员

项有国同志任市人民检察院党组成员、市纪委监委驻市人民检察院纪检组长，免去其瓯海区县委常委职务

叶智聪同志任市人民检察院调研员，免去其市人民检察院党组成员、市纪委监委驻市人民检察院纪检组长职务

潘波同志任市人民检察院副调研员，免去其市人民检察院检委会专职委员职务

陈俊同志任市人民政府副秘书长、市府办党组成员，免去其市建设局党委委员、市纪委监委驻市建设局纪检组长职务

林联初同志任市流动人口服务管理办公室主任，兼任市人民政府副秘书长，免去其市残疾人联合会理事长、党组书记职务

金浩同志任市人民政府办公室副主任、党组成员，市支援青川县灾后恢复重建指挥部党委副书记、纪委书记

邵为平同志任市重大项目稽查特派员办公室稽查特派员，免去张祖新同志的市重大项目稽查特派员办公室稽查特派员职务

赵斌同志任市经贸委党委委员、市纪委监委驻市经贸委纪检组长

卢智远同志任市科技局党委副书记、市纪委监委驻市科技局纪检组长，免去其鹿城区常委、纪委书记职务

金柏林同志任市民族宗教事务局副局长，免去其市民族宗教事务局副局长、党组成员职务

肖益同志任市民族宗教事务局党组成员、纪检组长

郑建国同志任市公安局副局长，兼任市流动人口服务管理办公室副主任，免去其市公安局政治部主任职务

胡松权同志任市公安局政治部主任，免去其市公安局交警支队支队长职务

曾绪贤同志任市公安局党委委员、交警支队支队长，免去其平阳县县委常委职务

卢小平同志任市财政局党组成员、市纪委监委驻市财政局纪检组长，免去其市经贸委党委委员、市纪委监委驻市贸委纪检组长职务

徐少云同志任市规划局党组副书记

免去徐建东同志的市市政园林局党组成员、市纪委监委驻市市政园林局纪检组长职务

陈朴忠同志任市文化广电新闻出版局副局长、党组成员，免去其温州日报报业集团副社长、党委委员、温州晚报总编辑职务

免去叶洪友同志的市国资委党委副书记、市纪委监委驻市国资委纪工委书记职务

苏爱萍同志任市房管局副局长，免去其市纪委监委驻市房管局纪检组长职务

林宏华同志任市房管局副局长、党组成员

郑祥远同志任市房管局党组成员、市纪委监委驻市房管局纪检组长

余跃彬同志任市住房制度改革办公室副主任

徐基长同志任市城市管理行政执法局副局长、党组副书记、调研员，免去其市国内经济合作办副主任、党组副书记、调研员职务

蔡亚里同志任市统计局党组成员、纪检组长

周顺来同志任市国内经济合作办副主任、党组成员，免去其市侨办副主任、党组成员职务

许捷同志任市侨办副主任，免去其市外办副主任、市港澳事务办公室副主任职务

叶小琳同志任市港澳事务办副主任

张福祯同志任市打击走私与海防口岸管理办公室党组成员、纪检组长

郑滨同志任市公共资源交易管理委员会办公室党组副书记

徐春萍同志任市公共资源交易管理委员会办公室党组成员、纪检组长

黄建省同志任温州日报报业集团副社长、党委委员、温州晚报总编辑，免去其洞头县委常委职务

李群同志任团市委副书记、党组成员

免去钟求是同志的市文联副主席、党组副书记、调研员职务

戴若舒同志任温州经济技术开发区管理委员会副调研员，免去其温州经济技术开发区管理委员会副主任、党委委员职务

宋金理同志任温州经济技术开发区管理委员会副主任、党委委员

邱世华同志任市移民安置办公室副调研员，免去其市移民安置办公室副主任、党组成员职务

免去曹克忠同志的民航温州永强机场副总经理、党委委员职务

周新波同志任市工业资产管理有限公司董事长、党委书记，免去其市经贸委副主任、党委委员职务

汤宝林同志任温州港集团有限公司董事长、党委书记，免去其苍南县委常委职务

殷乐人同志任温州银行党委书记，免去其市纪委副书记、市监察局局长职务

免去李金寿同志的温州市商业银行党委书记职务

朱三平同志任温州城市投资开发建设有限公司副总经理

吴祖燊同志任省明矾石综合利用研究所党委书记

免去王爱民同志的省明矾石综合利用研究所党委书记职务

徐国信同志任龙湾区政协主席

免去诸松华的龙湾区政协主席职务

吴宏儒同志任瓯海区委副书记，免去其瓯海区副区长职务

黄波同志任瓯海区委常委，免去其永嘉县委常委职务

林宝新同志任瓯海区委常委

李建良同志任瓯海区副区长

金衍光同志任瓯海区政协副主席

吴娜丽同志任瑞安市纪委书记

金爱忠同志任瑞安市人大常委会副主任

苏德贤同志任瑞安市政协副主席

龚大昕同志任平阳县委常委、纪委书记，免去其市纪委办公室主任（副县长级）职务

林振江同志任平阳县委常委

林乃排同志任永嘉县委常委，免去其市委人才工作办公室主任（副县长级）职务

潘统龙同志任永嘉市人大常委会副主任

胡宝锋同志任永嘉县委副书记

金盾同志任永嘉县政协副主席

张释忠同志任洞头县政协副主席

免去蔡柔雄同志的洞头县纪委副书记职务

季昌丰同志任文成县政协副主席

钱庆法同志任泰顺县人大常委会主任，免去其泰顺县政协主席职务

赖立峰同志任泰顺县人大常委会副主任

免去夏志笔同志的泰顺县人大常委会主任职务

洪碧玲同志任泰顺县政协主席

翁晓彬同志任泰顺县政协副主席

邱兆云同志任泰顺县纪委副书记

免去周仕姜同志的泰顺县纪委副书记职务

韩建海同志任市纪委正县级纪检员

雷大取同志任市委农村工作办公室（市人民政府农村工作办公室）调研员

张震宇同志任市人民政府办公室调研员

吴洪广同志任市市政园林局调研员

陈胜华同志任市房产管理局调研员

白植剑同志任市林业局调研员

董伟光同志任民进市委调研员

蔡爱东同志确定为副县长级

谢忠诚同志确定为副县长级

梁力生、金显雄、周青、吴黎峰、舒桂生、王宗新、潘国南、韩卫建等8名同志任市人民检察院副县级检察员

（中共温州市委组织部干部综合处提供）

“大学生村官怎样做好农村工作” 征文活动

大学生村官是加强党的基层组织建设和推进社会主义新农村建设的重要力量，也是党政机关培养和储备后备人才的重要来源。为了深入探讨“大学生村官怎样做好农村工作”、“如何使大学生村官下得去、待得住、干得好、流得动”等问题，中共温州市委人才工作办公室和《温州党建》杂志社联合举办“大学生村官怎样做好农村工作”征文活动。

征文对象：大学生村官、村“两委”班子成员、基层党政领导干部和党务工作者及其他作者。

征文要求：贯彻落实科学发展观和党的十七大、十七届四中全会精神，围绕“大学生村官怎样做好农村工作”这个主题，突出时代特色，注重反映创新实践，具有启发和借鉴意义。文章既可以第一人称的方式（含第一人称口述，采访整理），也可从第三者的角度，重点介绍大学生村官做好农村工作的经验，工作的方式、方法，以及工作中的亲身体会和真实感受。稿件要观点正确，内容真实，主题鲜明，角度新颖，有思想性、针对性，语言生动简练，富有真情实感，字数2000字左右，并配2张照片或图片。照片要求清晰、生动，有现场感和感染力，500万像素以上，并附照片说明（直接以照片说明文字作为文件名）。

征文时间：从即日起至6月份。应征作品将从3月20日起择优在《温州党建》杂志和温州党建网上陆续刊发。

征文评选：征文活动结束后，按照公正、公平、择优的原则，评出一等奖2名，二等奖5名，三等奖10名，优秀奖20名，并给予一定的奖励。评选结果在《温州党建》杂志和温州党建网上公布。

投稿要求：1、投稿采用电子邮件方式。来稿请注明“征文”字样。电子邮箱：wzdjzz@163.com。2、请在来稿中写清您的姓名、邮编、地址和联系电话。3、刊发单位有权对来稿进行必要的修改或删减，如不同意请在来稿中注明。4、所投稿件须为原创稿件，请自留底稿，恕不退稿。5、联系电话：88969039、88969096。

中共温州市委人才工作办公室
《温州党建》杂志社
2010年3月1日