

建设先进组工文化 推动组织工作科学发展

本刊评论员

一代又一代组工干部在长期实践中不断创造、积淀和升华，形成了以政治坚定、公道正派、廉洁勤奋、求实创新为核心的优秀组工文化。加强组工文化建设，这对于坚守组织工作的政治理念，激发组工干部的工作热情，塑造组织部门的良好形象，都发挥着极为重要的作用。

近年来，随着组织工作的发展，加强先进组工文化建设被我市各县（市、区）组织部门提上重要日程，以此推动组织工作创新发展，不断提高科学化水平。在对长期实践中形成的管理经验和工作经验进行总结提炼后，温州市委组织部形成了“持正、举贤、求实、拓新”的核心价值观理念，并设计了体现组织部门传统和组织工作内涵，富有温州特点、时代特征的形象标示。

持正，就是组工干部要恪守正道、坚持正见。始终做到秉公持正，严肃端正工作态度，努力超脱利害关系，凡事主之以正大，出之以光明，持之以廉正，济之以果决，做最讲党性、最重品行、最作表率的人。

举贤，就是组工干部要明察善鉴、慎权选贤。切实掌握新形势下党的干部、人才工作的路线、方针和政策，不断提高识人用人的能力，拓宽识人用人的视野，以识才之能、荐才之德、爱才之举、用才之道选准用好干部。

求实，就是组工干部要实事求是、脚踏实地。始终坚持围绕中心、服务大局，杜绝虚假，摒弃浮躁，自觉地把任务转化为责任，把责任转化为内在需要，抓好工作落实。

拓新，就是组工干部要革新思变、追求卓越。树立破除因循守旧、谨小慎微思想和敢于打破常规、开拓创新的观念，破除安于现状、不思进取思想，树立积极进取、博采众长的观念，敢于实践、勇于创新。

现在，我们在组工文化建设上迈出了第一步也是关键的一步，但依然任重而道远。新形势下加强组工文化建设，要弘扬优良传统，体现时代精神。今后市县组织部门要进一步加强文化建设，引导全市组工干部坚定对党忠诚、为民奉献的政治追求，对党高度负责，为党分忧，把为民奉献作为标准，教育党员、要求干部、开展活动、体现价值；恪守实事求是、公道正派的职业品格，做到对己清正、对人公正、对内严格、对外平等。要弘扬与时俱进、

改革创新的进取精神，不断解放思想，开阔眼界、开阔思路、开阔胸襟。要形成争当先进、创造优秀的良好风气，做到党委有号召、组织部门先带头，组织工作有部署、组工干部作表率。要保持严格自律、清正廉洁的政治本色，坚持从严治部、从严律己、从严带队伍，努力建设模范部门、打造过硬队伍。



组工文化是组织部门的“精气神”，凝聚着组工干部广泛认同、自觉秉持的价值理念、思维方式和行为准则，积淀着组工干部对事业工作的历史认知、实践体悟和精神追求，具有思想凝聚功能、情操陶冶功能、品格砥砺功能和行为规范功能。





紧贴中心 服务基层
拓宽视野 追求纵深
2011年第10期（总第261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 陈合和 陈进达 沈 伟 徐强中
杜建平 滕荣权
委 员 陈云源 卢 斌 黄 慧 朱启来
徐琮琦 林乃排 钱敏云 徐清雨
赵乐平 吴松海 何宗静 谢修亥
主 编 谢修亥
副 主 编 林建丰
编 辑 叶 勇 林生祥 温端荣 郑 煊
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0004号



CONTENTS 目录

2011年第10期（总第261期）

组工文化

- 04 铸魂载道 引领组织工作上水平
- 06 锻造瓯海组织工作的文化魂
- 08 组工文化再思考
- 10 苍南组工文化之花灿烂开放
- 13 组工文化建设随想
- 15 以组工文化熏陶 使组织工作致远

组工干部下基层

- 17 群众是组织工作的源头活水
- 20 问计基层 求教群众 只缘源头活水汨汨来
- 24 围绕提升服务水平 力促组工干部下基层常态化

党建动态

- 26 中组部副部长王秦丰来温调研党建工作
- 27 蔡奇来温调研时强调 不断提高党建工作科学化水平

书画鉴赏

- 28 王绍基画作



P26 中组部副部长王秦丰来温调研党建工作



P44 扛起肩上的职责 我们整装待发

才聚瓯越

- 30 扎根农村 融入群众 创造精彩
- 32 激活“第一资源” 打造“人才特区”
- 35 积极推进农村实用人才队伍建设

创先争优

- 39 做人民公仆的一缕阳光
- 40 创先争优在行动 人民法官为人民
- 42 扎根教育 心向未来

队伍建设

- 44 扛起肩上的职责 我们整装待发
- 46 比学比用比先进

封底 金福森 国画海边初春

铸魂载道 引领组织工作上水平

——温州市委组织部大力推进组工文化

本刊编辑部

近年来，温州市委组织部围绕“讲党性、重品行、作表率”，着力开展组工文化建设。以建立和培育公道正派的组工价值观、严谨务实的组工作作风、规范高效的组工机制、甘为人梯的组工品格、干净干事的组工操守为宗旨，切实加强制度文化、学习文化、团队文化和形象文化建设，不断把组工文化的内涵融于组织工作的各个环节，使之成为加强组织部门自身建设的有力助推器。

建章立制，增强组工干部的规范意识

抓住制度强制作用和文化内化作用的结合点，提升组织部门的工作效能和服务质量，让提供优质服务成为每位组工干部的自觉行为。

注重日常服务制度的完善，组织编印了《中共温州市委组织部工作制度汇编》，完善岗位目标责任制、服务承诺制、首问责任制、限时办理制和失职追究制等制度，努力形成科学完善、规范合理、运转高效的工作机制。总结提炼组工干部文明用语和工作禁语各20句，开展以“说好每一句话、接好每一个电话、接待好每位来访者、办好每一件事、做好每一天工作”为主要内容的“五个一”细节化服务，切实提高服务群众水平。

与基层建立密切的联系制度，强化执行力，督促工作落实。采取“部

领导+处室+干部”的组团方式联系基层，每位部领导分别牵头联系2—3个县（市、区），每个县（市、区）联系1个乡镇、分系统联系若干个机关单位、联系若干名人才，及时对所联系单位的组织工作落实情况进行督查，对好经验好做法进行总结宣传，对工作中存在的困难、问题予以协助解决，对领导班子和干部情况进行全面了解、掌握。

学习至上，打造知行合一的组织部

坚持把人作为组工文化建设的主体，以提高组工干部能力水平为切入点，通过开展“一天一小时自学”“一月一必读”“一月一论坛”“一月一测试”，着力加强组工干部学习培训，提高综合素质。

开展“网上研学”和“精品书目研读”活动，有针对性选择一批优秀党建网站和精品书目作为学习内容，部机关干部每天安排至少1个小时进行自学，及时了解掌握国内外时事热点及相关资讯，使学习真正成为一种生活方式。

部机关党委每月确定一批相关的政策文件作为机关干部必读材料，明确必读等级，部机关干部按照要求进行精读或通读，并根据学习情况全年撰写不少于一篇的读书笔记或心得体会，努力提高学习的针对性和有效性。

探索丰富组工论坛形式，综合采

用“研究式”“讲座式”“争鸣式”等学习讨论方式，引导组工干部不断思考、不断总结、不断提升。拓宽学习教育渠道，根据市委、市政府中心工作，不定期邀请社会、经济和规划建设等方面的专家学者进行授课，进一步改善组工干部的知识结构，开阔眼界视野，提高知识水平。

把业务测试作为促进学习、检查学习效果的重要手段，每月对本月必读中涉及的政策法规、业务知识组织一次闭卷测试，并将测试成绩通过一定形式进行公布，激发干部学习的内在动力。到目前为止，该部已坚持开展每月业务知识测试2年。

开展学习先进典型活动。以李林森、王彦生等为标杆，通过报告会、学习事迹材料、组织座谈会等形式，引导广大组工干部对照典型，围绕如何保持和践行政治上的坚定性、品德上的纯洁性、行为上的先进性，广泛开展组工干部形象大讨论。同时，组织每位组工干部结合个人实际进行党性分析，深入查找不足，明确努力方向，撰写党性分析报告和整改材料。

沟通协作，提高组工干部凝聚力

积极开展团队意识教育，增强组工干部的集体意识、协作意识和大局意识，着力把组工干部队伍打造成责任共担、情感共融、事业共创的一流团队。

及时沟通，关注组工干部所感所想。建立思想情况分析制度，及时了解每位组工干部的思想状况，并不定期组织部领导与处室负责人、处室负责人与处室人员开展谈心谈话，听取意见建议，随时掌握组工干部心理动态，帮助组工干部化解心理压力。同时做到“五必谈”，即新进组织系统的年轻干部必谈，新提任的中层干部必谈，受到表彰、奖励或遇到挫折时必谈，工作出现失误必谈，提拔交流必谈。

“身体是革命的本钱”，引导组工干部树立“健康第一”的观念，加强锻炼，关爱身体。坚持寓教于乐的原则，联合部机关工会，定期组织各类文体竞赛活动，不定期开展集体外出考察、学习参观等活动，营造健康向上、充满活力的部内氛围。

为每一位组工成员提供“成长”机会。健全和完善组工干部培养机制，根据实际情况促进组工干部的调整和交流，保证成熟的干部能够及时提拔和重用。组织干部参加挂职锻炼，强化组织部门自身的新陈代谢，形成了流动顺畅的成长机制，从而优化组工干部人员结构。

树立标杆，争创“满意组工”

深入开展“讲党性、重品行、作表率”活动，教育组工干部牢固树立“组织部是党的重要机关，‘公道正派’是第一形象，改革创新是第一动力，



“七一”前，温州市委组织部举行重温入党誓词活动

严于律己就是保护自己，会团结就是真本领”五种意识，争当敬业奉献、创新创业、清正廉洁的表率。引导组工干部树立正确的价值取向和行为规范。组织开展声势浩大的“互看互学”“互学互比”活动，强化思想引领，强化学比赶超，强化实绩考核。坚持走群众路线，在密切联系群众、积极服务群众实践中，树立组工形象，不断提高组织工作的满意度建设。

优化办公环境，构建组工文化长廊。按照“在浏览中学理，于静坐时悟道，让来访者感觉亲和，让办事者更加便捷”的要求，对部机关办公环境进行形象布置，将组工文化的内容用文化艺术的形式表现出来，划分出“核心价值”“三个之家”“组工历史”

“领袖寄语”“吏制撷英”等5大篇章，同时通过公开征集、集思广益，设计形成一套体现组织系统职能特点、具有温州特色的形象识别系统，营造浓厚的组工文化氛围。

打造“阳光组工、开放组工”，通过报刊、网站、微博等形式向广大党员群众公开组织工作情况，让组织工作在“玻璃房”中运行。及时公开组织工作的方针政策、办事流程以及人民群众普遍关心的热点、难点和重点问题的处理过程、处理结果。建立新闻发布制度，采取新闻发布会、通报会等形式，及时向社会各界通报组织部门的重大活动和重点工作，使更多党员群众走近组织部门，了解组织工作。

锻造瓯海组织工作的文化魂

陈好 叶慧敏

“细读区委组织部编写的《瓯海组工文化》一书，个中的小故事对人启示颇多，个中文化营造给人借鉴良多，可见编写者确实煞费苦心，赞一个！”仙岩街道党工委委员徐建潮对《瓯海组工文化》如是评说。近年来，瓯海区委组织部循着上级部门的强劲足音，把长期工作实践中形成的工作经验和管理理念进行了梳理，编辑成《瓯海组工文化》一书，掀起了组工文化建设的新高潮，初步培育形成了瓯海特色的组工文化，较好地展现了组织工作的魅力和风采，推动了组织工作创新发展。

加强价值文化建设 提供阳光源动力

走进组织部办公楼层，迎面而来的是墙上“忠诚、亲和、举贤、拓新”八字部训，彰显着组工本色。忠诚是党对组工干部的第一要求，也是组工干部的第一要义；亲和意味着把感情融入服务，把责任融入服务、把管理融入服务；举贤要求组工干部将知人善任落实在“识人、用人、育人”的全过程；拓新是组织工作的活力之源、发展之本，是推进组织工作的根本动力。走廊两边，党员组织关系接转、非领导职务任免、领导干部办理因私出国政审手续等办理流程一一上墙，让人一目了然。随处可见的名言警句时刻提醒每个组工人讲党性、重品行、作表率。



温州市瓯海区委组织部形象标识。位于标识中心的党徽，象征着党的领导核心地位，标识周边的五手环绕，象征广大党员紧密团结在党的周围，响应党的号召，履行党员职责。

敢于打开“家门”、亮出“家底”，这种高调中的自信，源自于该部长期以来着力加强组工干部价值文化建设，使公道正派的组工精神内化于心，文以厚德。组织部长亲上讲台讲党课、资厚德馨的老组工干部讲传统、红色节庆重温革命传统……该区通过实施忠诚理念培育、职业精神培育、发挥典型示范效应等举措，教育引导组工干部始终保持组织部门优良传统，牢固树立良好的职业道德意识，使组工干部为人处世讲“谦和”、部门内部讲“融合”，服务基层讲“亲和”，让组工干部散发人格魅力，真正成为政治过硬、作风优良、业绩突出的优秀组工干部。

加强制度文化建设 增强工作鲜活力

近日，梧田街道党工委委员周才静收到了瓯海区委组织部寄送的学习资料、相关文件，经过学习解读后，他通过个人微博发布信息，让组织工作“晒晒”阳光。周才静是瓯海区委组织部日前聘请的17名组织工作百姓发言人之一。把组工文化融入制度建设，探索形成创新高效的制度体系，是瓯海区致力于“五型”机关建设，着力于固化于制、文以修身的有力举措。据悉，该区建立组织工作百姓发言人的做法在全市组织系统系首创。

对内制定部机关考绩法，细化“十大项目”、“五型”机关创建、满意度

提升计划方案，进一步明确各科室工作职责。对外建立健全即办制，制定出台《绩擢法》、党内关爱、村级组织设置改革等相关制度，推进重点任务落实。同时建立部风监督员制度和组织工作百姓发言人制度，给组织工作戴上“紧箍咒”，撒上“防腐剂”。瓯海区委组织部不断改进工作作风，不断提高工作效率，使组织工作结出了不少“硕果”：村级党组织换届工作率全市之先完成，村级组织设置改革工作强力推进，七一前实现农村社区组织全覆盖，得到市领导多次批示肯定，非公企业党组织组建工作提前超额完成，《瓯海组工文化》一书得到市领导批示肯定，以“考绩择才、赛场挑才、挂牌招才”为主要方式的绩擢法出台。

加强行为文化建设 提升干部感染力

“在瓯海这10年总算没白呆，区里的这一做法解决了我们孩子上学难的问题，让我们在‘第二故乡’创业创新更踏实了。”日前，在瓯海区委组织部的大力支持下，引进人才、东瓯建设集团有限公司高级工程师周凤中圆满解决了子女教育问题后由衷地发出了这样的感叹。这得益于瓯海区委组织部以“党员之家、干部之家、人才之家”的打造为目标，及时研究制定的《瓯海区人才子女就学申报、审核工作流程》。在该政策的倾斜下，我

市首位《浙江省海外高层次人才居住证》取得者、浙江恒丰泰减速机制造有限公司孔向东博士，瓯海区第七轮专业技术拔尖人才、伟明环保集团高级工程师陈革等一批高层次人才得以顺利解决子女教育问题，真正解了全区广大人才的后顾之忧。

规范办事流程，切实帮助基层党员群众解决实际困难和问题，正是瓯海区委组织部通过加强行为文化建设、促使组工干部规范行为、促进组织工作创先争优，最终实现外化于行，文以事功的表现之一。总结提炼中层干部审核、组织关系接转等11项业务工作流程，并制作成对应的服务指南和办事流程图予以发放，制作工作人员形象栏，制定《组工干部行为规范》，进一步规范组工干部仪表形象、举止行为等，结合“组工干部下基层”活动，大力推行“一线工作法”……该部通过进一步规范组工干部的学习行为、工作行为和生活行为等手段，不断加强组工干部品行修养、知识学习、文化熏陶和榜样示范，有效促进了组织工作高标准、高质量地开展。

加强环境文化建设 打造队伍凝聚力

在瓯海区党员服务中心，可以看到这样一个标志：鲜红的党徽位于中央，五只手环绕在党徽周围，构成了一个充满活力的五星。这是党员服务

中心VI视觉识别系统的标志。去年，瓯海区投入400多万元进行党员服务中心建设，并对已有的党员服务中心进行视觉识别系统升级。在该系统下，各党员服务中心不仅具有统一标识，办公环境设计都充分体现组工文化元素，能有效运用办公助手、办公OA系统、干部信息系统等信息化平台，做到绿化、美化、文化“三化”并举。据悉，目前已建成区、镇、村各级党员服务中心21个。

除了抓硬件环境、加强物质文化建设外，该部还坚持抓“软”环境，突出组工人文环境建设，实现物以兴表，文以凝心。结合部机关实际，建立了部机关图书角和部办公室期刊杂志架，大力开展部机关“读书思廉”活动，根据部机关干部兴趣爱好，成立阅读、球类、游泳、户外等文化协会，这些举措大大提高了组工干部的文化素养。同时，该部还坚持“事业留人、感情留人、适当的待遇留人”的原则，健全和完善组工干部培养机制、部机关谈心谈话制度，实施“心理关怀”、“健康关怀”、“成长关怀”等人性化管理服务措施，使部机关形成团结和谐、共同进步的工作氛围。



组工文化再思考

缪士毅

最近来到永嘉县人民法院，扑面而来的是浓浓的法院文化气息，这里的法制文化展示厅、“法制永嘉”铜雕……无不折射出法院文化的光芒，也展示着该院打造法院文化所取得的丰硕成果。对此感触良多，启迪颇多，于是，不禁想到组织开展的组工文化建设，并由此再一次触发了对“组工文化”的认识和思索。

笔者对组工文化的思考，还是比较早的，2005年曾撰写一篇《加强组织部门文化建设的思考》理论文章。在此篇文章中，对组工文化进行了阐述，并提出：组工文化是组织部门自身建设与文化建设相结合的产物，融合于组织工作各个方面，是社会主义先进文化的重要组成部分，是直接为党的组织工作服务的文化。从此之后，一直在关注组工文化发展、关注组工

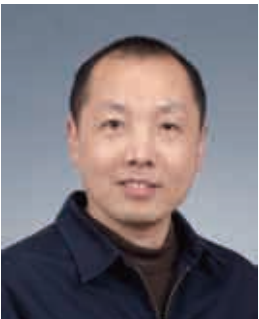
文化建设的成效。应该说，近几年来，无论是报刊或是杂志，无论是组织战线的组工干部或是其他战线的理论工作者，刊发了大量组工文化方面的理论文章，多视角、多层次对组工文化进行了理论阐述，使组织系统上下加深了对组工文化内涵的理解，达成了对组工文化重要性的共识，促进了对组工文化建设举措的探索。但总的来看，组工文化建设从“山重水复疑无路”到“柳暗花明又一村”，还有很长的路需要走，还不尽人意，具体而言，缺乏系统性。表现为零打碎敲，整体设计不够，主题不突出；缺乏挖掘性，表现为满足于现有文件或资料，对组工文化缺乏深度挖掘，文化味不浓，看起来比较肤浅；缺乏持续性，表现为热一阵，冷一阵，谈不上持之以恒，一以贯之，只是一阵风似的；缺乏展

示性，表现为重无形的，轻有形的，组工文化阵地寥寥无几，有形的一面没能通过文化阵地等各种载体展示出来。同时，一些组织部门办公场所空间有限，也制约了组工文化展示；缺乏生动性，表现为形式较为单一，多说教式，少寓教于乐，听起来比较枯燥乏味，感染力不强；缺乏参与性，表现为组工干部主动参与不够，广大群众对组工文化知之甚少，更谈不上参与其中。

组工文化内容丰富，关起门来论组工文化，无异于坐井观天，闭门造车，只有放开视野，才能豁然开朗，拓宽思维，找到组工文化的源头活水。这源头活水不仅来自组织工作的实践，来自组工干部的学习生活，来自自我党弥足珍贵的组织史，也来自中华民族几千年的优秀传统文化。正因如此，

我们要及时挖掘组织部门先进典型事例及组工干部的先进事迹，并将其提升为组工文化，以增强组工文化的亮度；要把组工文化内容融入到深厚的历史文化积淀和民族文化的优秀传统文化中，古为今用，充分挖掘中国历史上优秀的诗词联句、格言谚语、轶闻逸事，以增强组工文化的广度；要充分挖掘中国共产党建党以来所积累的优秀组工文化，以增强组工文化的深度；要充分挖掘地方优秀文化，并将其融入到组工文化之中，使组工文化既具有组织部门特点，又具有地方文化特色，以增强组工文化的色度。总之，组工文化只有充分汲取精华，兼收并蓄，充实内容，才能更好地成为组织部门及组工干部不可或缺的精神财富。

组工文化需要生命力，有了生命力，才能生根、发芽、开花、结果。组工文化生命力一个重要方面，就是体现其能为广大组工干部所喜爱，为广大群众所接受，赢得不同背景人群的支持和参与。要使组工文化富有生命力，蓬勃兴起，成为社会主义先进文化园地的一朵奇葩，离不开“策划”这一培育措施。要将组工文化的打造，视同策划一台大型综艺节目，视同策划一次大型群体活动，通过认真策划使组工文化内容贴近生活、贴近实际，形式生动活泼，富有创意，为人们所喜闻乐见。要搞好组工文化策划，就要走出去参观学习，“他山之石，可以攻玉”，比如许多企业文化搞得有声有色就值得借鉴，要博采众长，善于“拿来”，为我所用，装点组工文化，增强组工文化的吸引力；要搞好组工文化策划，就要善于调动组工干部的主观能动性，“一个诸葛亮，不如三个臭皮匠”、“众人拾柴火焰高”，通过激活全体组工干部的灵感，让有关



组工文化内容丰富，关起门来论组工文化，无异于坐井观天，闭门造车，只有放开视野，才能豁然开朗，拓宽思维，找到组工文化的源头活水。这源头活水不仅来自组织工作的实践，来自组工干部的学习生活，来自自我党弥足珍贵的组织史，也来自中华民族几千年的优秀传统文化。

组工文化的“金点子”不断涌现，凸显组工文化新亮点；要搞好组工文化策划，就要善于借梯上楼，借船出海，舍得花本钱请文化名家、党建专家指导策划，或请老同志帮助挖掘组工文化，或请专业技术人才点拨活动形式，比如请专家制作组工文化动漫片，应该说是一个很好的策划，利用动漫片独特的艺术形式，就可增强组工文化的生动性。

打造组工文化贵在坚持，切忌“三天打鱼，两天晒网”，切忌搞花架子的形式主义，否则功亏一篑，前功尽弃。同时，打造组工文化，是加强组织部门自身建设的内在要求，组织部门自身建设是无止境的，这也决定了打造组工文化没有句号可言。正因如此，打造组工文化从一开始，就要有长远的谋划，长远的思考，这就要求要立足当前，着眼长远，从机制、制度等方面着手，建立健全组工文化建设的长效机制。要有人负责，确保组

工文化不仅有人抓，而且变“不时抓”为“经常抓”，常抓不懈，抓出成效；要有阵地，阵地是组工文化的有效依托，既要加强办公场所组工文化阵地建设，又要有效利用党建网站、组织部门及组工干部所开设的微博等，在互联网上抢占组工文化阵地，牢牢把握组工文化阵地的主动权；要有相关制度，制度建设带有根本性、稳定性、长期性，打造组工文化也需要制度作保障，要加强组工文化建设相关制度的设计和制定，用制度来保障组工文化建设持续健康发展。

组工文化打造得如何，最终还是要通过成效来体现。其成效主要看组织部门工作能否上新水平，组工干部能否有新形象，组工干部队伍凝聚力是否有新增强，组织工作满意度能否有新提升。因此，组工文化打造要着眼求实效，瞄准求成效，始终把求实效作为组工文化打造的一条主线，贯穿于始终，做到有的放矢，紧盯不放。要注重用好组工文化的文化力，使之变“软实力”为“硬实力”，力促组工干部勇于破难攻坚，敢于大胆创新，善于创先争优，争创一流业绩，就可收到组工文化激发人的成效；要注重发挥组工文化的熏陶功用，组工文化作为思想政治工作的重要载体，能在潜移默化中使组工干部受到教育，受到启迪，达到润物无声的效果，就可收到组工文化教育人的成效；要注重提高组工文化的参与度，通过创办组工干部文化沙龙、开设组工论坛、开展娱乐活动等，增强组工干部之间、组工干部与群众之间的交流互动，可收到组工文化凝聚人的成效。

（作者系中共永嘉县委组织部副部长）

向日葵 二月花 风中竹 六月荷

苍南组工文化之花灿烂开放

林上真

组工文化是组织部门的“精气神”，凝聚着组工干部广泛认同、自觉秉持的价值理念、思维方式和行为准则。多年来，苍南县委组织部恪守“规范、创新、公正、亲和”八字部训，特别是在创先争优活动中突出政治文化、制度文化、行为文化、环境文化四个重点，把组织工作长期实践中形成的优良传统、价值观念、制度内涵有机融合起来，打造独具苍南特色的组工文化，积极营造有利于个人发展、协同共进、民主和谐的人文环境，提升组织工作科学化水平。



“向日葵” ——坚定不移的政治文化

“可怜一点丹忱在，不为斜阳影便移。”“向日葵”任烈日炙烤，暴雨倾盆，仍傲然屹立，坚持正确的方向。组工干部作为“管干部的干部、管党员的干部”，要塑造“向日葵”那样的品格，无论处于什么环境，都要做到政治坚定、把坚持党性原则作为立身之本。对此，苍南县委组织部一直把“政治可靠”作为录用、

考核、提拔组工干部的根本标准来抓，日积月累涵养组工干部坚定不移的政治文化。

乘电梯到达位于苍南行政中心七楼的县委组织部，首先映入眼帘的是“规范、创新、公正、亲和”八个红色大字。进入县委组织部，“八字部训”赫然印在墙上，如果你观察得再仔细点，你会发现工作人员用的形象牌、台历、贺卡、演示文稿模版都标识着简炼的文字，它们或是八字部训、或是关于网络安全、节约能源的温馨提示，这些励志的文字会潜移默化成为组工干部树立良好形象的标尺。

沿着走廊一路徜徉，每个办公室放得最多的就是书，每个工作人员都在埋头处理文字材料，空气里弥漫一股浓浓的书卷气。多年来，该部坚持用先进理论武装组工干部，

以创建“学习型组织部”为契机，开展“同读一本书”、“读不同的书”的读书活动和“共同愿景”大讨论，设计职业生涯规划。积极鼓励干部在职学习，引导组工干部始终保持思想上的先进性、政治上的坚定性和行动上的自觉性。连续五年来，苍南县委组织部没有一名干部因为干部考察、调整被投诉，没有一人因个人生活作风问题被处分。

该部拥有编制人员40名，全部取得本科以上学历，其中30岁以下干部参加在职研究生学习的达到60%以上。每当像《朱镕基总理答记者问》、《理论热点面对面》等畅销书甫一问世，青年干部便争相上网订购，订购不着的相互借阅摘抄，通宵畅读，次日归还——学习风气可窥一斑。



“二月花” ——勇于创新的制度文化

“删繁就简三秋树，领异标新二月花”。组织工作的活力来自于与时俱进，组织工作的生机来自于开拓创新。苍南县委组织部依托知识更新和理念更新寻求工作出新。

每周一晚上六点到八点，这是苍南县139个编制单位统一开展“周一夜学”活动的时间。从2007年“作风建设年”该项活动开展以来，“周一夜学”已成常态，许多单位认为是“老话题”，思想上不重视，常常以开会的形式代替学习，或者干脆安排内勤补一下台账了事。而县委组织部却乐此不疲，五年来坚持“周一夜学”，雷打不动。学习方式也由原来单纯的阅读、讨论，丰富为“请专家上门讲座”、专题纪录片观看、实地参观、短信送读等多种形式。办公室专门安排一个人看报纸、逛论坛，研究与组工有关的时事动态，每月编出“必读书目”，既注重业务知识的学习，也注重市场经济、心理学、系统论等现代科技知识的学习，有效提高组工干部综合素质。

操千曲而后晓声，观千剑而后晓器。学习锻炼出了组工干部们的发散性思维、求异思维和逆向思维，对同一种事情往往能够提出多种不同的解决方案，对既定的一种或数种解决方案提出相反的、逆向的解决方案，从而找出最可行的方案。

2008年，为民服务“五站”机制，获全省基层党建创新典型案例和全省组织工作创新奖。

2009年，机关干部“常回村看看”活动，被《浙江日报》作为典型进行整版报道。

2010年，在全省首聘50名组织工作观察员，成立全省首个县级个民协会党委。在全市率先开办“组织工作手机报”。

2011年，率先推出2个大学生“村官”进乡镇党政班子。“组织工作开放日”做法，成为全市打造“阳光组工”的典型。先后在《中国人事报》、《浙江日报》、《温州党建》等党报党刊发表理论调研创新文章30多篇。有2位同志荣获“苍南精神”、“城市名片”、“苍南赋”等“五项内容”评比二等奖4个、三等奖3个。

.....

“风中竹” ——公道正派的行为文化

“未出土时先有节，凌云高处仍虚心”。风中之竹压而不倒、压而不

弯的气节正是组工干部公道正派品格的集中体现。只有坚持公正理念，才能更好地为促进科学发展、构建和谐社

会提供坚强的组织保证。打铁尚需自身硬，公道正派的行为文化是以公务员主体的公道正派为基础的。苍南县委组织部对内部工作人员的要求是十分严格的：在入口环节上，该部不公开招录公务员，而是从基层选调有三年以上工作经验、肯吃苦耐劳、无不良嗜好的业务尖子。在管理环节上，该部自行编印了《部机关自身建设业务工作操作规程》，引导组工干部从接好每一个电话、接待好每一位来访、起草好每一份文稿、处理好每一件事

组工文化建设随想

温端荣

所谓“物兴于外，文以载道”，温州市委组织部正是通过不断探索梳理、凝练总结这样看得见、摸得着的文化符号，使看似无形的温州组织系统精神内涵得以充分显现，组工文化建设也随之渐入佳境。

务等小事做起，一丝不苟，精益求精，确保做到“零延误、零差距、零推诿、零投诉”。组织部的照明灯是行政中心大楼里最早打开、最迟关闭的。乡镇干部评价组织部工作人员个个都守口如瓶，人事方案没有公布之前绝不跑风漏气，糖衣炮弹怎么都打不进，没有什么人情味。县委常委、组织部长陈力同同志经常在内部会议上提醒同志们：“组织部是渡人的梯，要害部门，风气绝对不能搞坏了，要不然谁还干事？”

对外该部推行干部“六不用”考察评价办法，坚决不用懒、参赌、口碑差、跑官拉票、责任心不强、关键时刻表现不好的干部，切断德差者升迁路。这一做法引起人民网、《中国人事报》等中央和省市主流媒体的极大关注，获全省组织工作创新奖。在此基础上，探索实行正面考察评价和选拔任用“六重用”，即重用实干有成效、善于打开局面、善于做群众工作、善于破解难题、善于争取资金项目外援、敢于担当的干部。实施干部“六不用六重用”具体用人导向，通过正反两个方面相互印证，使选出的干部组织放心、群众满意、干部服气。

“六月荷” ——友善亲和的环境文化

“芝麻开花节节高，荷花结子心连心”。六月荷展示的是一种沁人心脾、和蔼可亲的形象。组织部门是党

员之家、干部之家、人才之家，组工干部只有树立开放亲和的新形象，才能不断提升组织工作满意度。

组织科的小王每天都接待形形色色来接转组织关系和信访的人员，经常要接听几十个咨询电话。他对每个来访人员都坚持做到“一张笑脸迎人、一杯热茶问候”，诚恳接待每位上门办事的人，认真答复每个咨询电话，争取做到让上门的同志称心，来电的同志高兴。有一天傍晚，正准备下班的小王接到一个电话，打听组织部几点下班，说自己从杭州赶回来转组织关系的，路上堵车了……小王一直等到晚上八点，帮助那名从杭州赶回来的党员办完了手续。回到家，小王妻子质问他为什么不安排明天再办手续？小王回答说：我就

是组织部的窗口单位，一举一动直接关系到县委组织部在党员和干部群众心中的形象，我晚两个小时回家，赚他杭州党员的好口碑值啊！

这只是苍南县委组织部对外服务的一个缩影，该部一直将亲和作为“形象工程”来抓，县委常委、组织部长亲自带头参加“组工干部下基层蹲点调研活动”，到基层党支部征求老党员对组织工作的意见，利用晚上的时间约谈，拜老党员为师，拓宽组织工作思路。

在部长的示范下，苍南县委组织部成功建立了“部领导+科室+组工干部”组团式服务基层模式，组工干部上山头、到街头、下田头服务群众，送去党内关怀已成日常工作习惯。



今年上半年，市委组织部全面启动了组工文化建设。5月份，向全国公开征集温州组织部门核心理念，收集到270余条，经过有关专家评审和全市组工干部投票，确定“持正、举贤、求实、拓新”为温州组织部门核心理念；8月份，向全国公开征集温州组织部门形象标识，收集到作品52件，经过部机关同志的两轮评比，最终确定了形象标识；9月份，围绕部机关办公区域打造

的组工文化廊，完成了全部方案的设计，10月份进入制作安装阶段。作为一名全程参与其中的亲历者，看着温州市委组织部组工文化建设从无到有，从小到大，各种文化元素恰如其分地融入到部机关的各个角落，文化、美化、外化“三化”并举，欣喜之情可想而知。借此，谈一些个人对组工文化建设些许浅薄的看法。

谈组工文化，避不开文化，什么是文化？

古今中外众多理论家、思想家、哲学家对文化的定义有数百种。文化概念极其宽泛，它是一个复合体，可以分解为物质文化、制度文化和精

神文化。在我看来，文化更像人类社会的一套软件，其显著功能之一则是“人文教化”。它鼓励先进，鞭策落后，倡导文明，反对愚昧，让人性中善的一面能被鼓励，而恶的一面不被放大；同时它还能够统一人的思想，凝聚人的心智，增强人的斗志，坚定人的信心，有效地调动人的积极性、创造性，增强自觉性，呈现强大的精神动力。从这个意义上说，文化对机关部门的作用则不言而喻，它像一种基因密码，主导着组织的命脉与走向。一个机关，如果具有底蕴深厚和可持续的机关文化，对于凝聚力量，提高服务质量和工作效率，增强贯彻落实上级党委、政府决策部署的执行力，所产生的推动和促进作用确是十分明显的，反之则不然。

什么是组工文化？功能和作用又在何处？

对组工文化的定义，当前有一个比较统一的说法，即组工文化是长期以来，组织部门和组工干部创造形成的共同理想、价值观念、行为准则，具有丰富的内涵，涵盖了价值文化建设、制度文化建设、行为文化建设、

形象文化建设等等。

当然，组工文化还是文化这个母体下的一个子文化，是文化在组织系统的具体体现。组工文化脱离不了文化母体下的整体框架，但它又具有组织系统的独有的特点。无数个这样的子文化，组成了文化这个母体，你中有我，我中有你，相互补充，相互融合。有了这样一种关系，组工文化的功能和作用，便水到渠成，不言自明了。

在我看来，组工文化至少具备了四个功能：一为感召，一部组织工作的历史，就是一部组工文化与组织工作实践相融相生的发展史，从中衍生出的组工文化薪火相传，培育和塑造了一代又一代优秀的组工干部，在推动组织工作科学发展中焕发出无穷的精神力量。二为凝聚，组工文化是党的先进文化的重要组成部分，一个组织的影响力，取决于其所代表的文化的先进性；一个组织的生命力，取决于其所体现的文化的凝聚力，凝聚才有力量。三为引导，以组工文化建设为契机，通过认真总结组织工作的历史经验和创新实践，可以进一步优化配置各类资源，从而形成

科学的组织工作理论体系、价值目标、方法措施和体制机制。四为约束，先进的组工文化所倡导的行为规范，可以弥补规章制度某些不足，促使组工干部更加规范和约束自己的言行，真正做到一言一行、一举一动都关乎组织部门的形象和组织工作满意度。

那么，如何加强组工文化建设？

组工文化建设是一个系统工程，有它自身的规律。探寻这些规律，抓住其中的一些关键点，组工文化建设将事半功倍、成效明显。

各层面逻辑关系要清晰、紧密。就组工文化本身而言，它起码要具备两个特点，即“树立的理念是多数人认同的”、“出现的行为方式是自觉自发的”，因此，组工文化建设要首先强化“缘故”（为什么），将“缘故”作为常识来普及，辅之以宣扬“观点”（怎么做），最后才是行为（要这样做）。如果组工文化是一棵树，则“缘故”是干，“观点”是枝，“行为”是叶，相互依存，不可缺失。建设组工文化，就是要从树叶找树枝，最后找到树干，而且还要融为一体，看起来协调、匀称，如果过于强调“怎么做”，甚至只要求“要这样做”，缺失了对“为什么”的灌输，组工干部也就少了对“要这样做”的深层认同，组工文化建设也就变成“无源之水”、“无本之木”。

要从传统文化中汲取营养。管理大师彼得·德鲁克曾经说过，“文化建设只有符合民族文化，才能扎根久存。”中国五千年的传统文化源远流长、灿烂辉煌，这种几千年来积淀于民众头脑并传承下来，表现在社会人文、道德情感、价值理念中的传

文化对机关部门的作用则不言而喻，它像一种基因密码，主导着组织的命脉与走向。一个机关，如果具有底蕴深厚和可持续的机关文化，对于凝聚力量，提高服务质量和工作效率，增强贯彻落实上级党委、政府决策部署的执行力，所产生的推动和促进作用确是十分明显的，反之则不然。

统文化精髓，正是我们推行组工文化建设过程中不可或缺的丰富营养。我们应当将中国传统文化融合到组工文化建设当中，从中国传统文化中寻找智慧的源泉、精神的乐园和管理真谛，尤其是运用传统哲学观点、传统道德观念、传统人文理念对组工干部思想修养、行为准则和工作方式等加以诠释，让我们领略“修身齐家治国平天下”的风范，感悟用先贤之道来达到文化治部的新境界。

“一口吃不成大胖子”。从目前的情况看，有些单位提出来一些较为经典的、纲领性的口号就认为这是机关文化内容，有些单位搞一些文化宣传活动，树立一些典型也作为机关文化，又有些单位出几本指南、印几本册子和行为规范之类的书籍或者把VI战略的许多内容也当作自己的机关文化。其实这些只是机关文化表现的一种形式，是机关文化由虚到实、变无形为有形的重要抓手，但不能代表机关文化全部。组工文化建

设必须是一个循序渐进、不断沉淀的过程，不能只有一招一式，更不会“毕其功于一役”。要在思想上坚持，组工文化建设讲求的是文化因子的内化和深植，没有一个较长的适应和提升过程也无法取得实实在在的成效；要在行动上坚持，组工文化体系一旦建立，就必须不折不扣地执行下去，不断将组工文化理念变成实际行动，组工文化建设才能取得扎实成效；要在制度上坚持，缺乏制度，组工文化功用便难以奏效，在组工文化建设过程中，对哪些相关制度应当坚持下去，哪些应当完善、哪些应当摒弃，都要加以明确，最终使制度变成一种习惯，变成员工的自觉行为。

合力参与、创造和构建是根本。领导重视，是加强组工文化建设的必要条件。有了领导的有力支持，把握住组工文化正确的前进方向，组工文化建设就会取得纲举目张的显著效果。全员参与，是加强组工文化建设的重要基础。组工文化是全体组工成员价值观和行为准则的集中体现，是共同意志的提炼与升华。因此，必须发动全体组工干部共同参与，树立人人是文化创新主体、人人是文化建设主人、人人是机关形象代表的理念，激发蕴藏在广大组工干部中的文化智慧，为机关文化建设增光添彩，使机关干部职工在机关文化建设的实践中实现思想的再统一、素质的再提高。

最后，借用一句广告语作结，“成功，我才刚上路呢”。温州组织系统的组工文化建设开了一个好头，但仍会是任重而道远，需要所有组工干部持之以恒、戮力而为。

以组工文化熏陶 使组织工作致远

杨崇演

鲁迅先生说：“文化是骨髓里的东西”。文化指引着、规范着一个集体、一个人的行为、作风和价值取向。

组织部门要建设模范部门，打造过硬队伍，提高组织工作“三服务、两满意”（为党和国家工作大局服务，为党员、干部和各类人才服务，为人民群众服务，使组织工作让全党满意、让人民满意）水平，必须着眼于组工文化建设，构建具有时代特征、组织工作特色、符合组工干部特点的精神文化、行为文化、制度文化和环境文化，以文化的力量熏陶、提升组工干部的“精气神”，以文化的力量引领、提升组织工作的科学化水平，进而推动组织工作不断创新发展。

——必须把凝心聚力的精神文化作为核心来塑造

精神文化，是组工文化的灵魂。加强精神文化建设，就是使组工文化理念内化于心的过程。以公道正派为主的组工文化精神，是组织工作长期实践经验总结出来的智慧结晶，是组工文化区别于其他文化的显著特征，理应是每个组工干部言谈举止、为人处世的烙印和标签。培育先进组工精神文化，必须以“公道正派”作为组织部门的建部灵魂，作为组织工作的生命线，树公道正派理念，以公道之心行事，以正派之风选人，以公道正派来凝心聚力。一是要强化信念教育，在思想上坚守公道正派，具备公道正派的优良品质；二是要强化观念教育，在目标上坚守公道正派，具备坚持公道正派的勇气；三是要强化理念教育，在工作上坚守公道正派，具备坚持公道正派的才能。

——必须把同频共振的行为文化作为关键来培育

行为文化是一种意识和价值观念的外在表现。组工干部良好行为习惯的形成是靠长期文化积淀才能养成的。组织部门只有培育出同频共振的群体意识和价值取向，才能使组工干部养成良好的行动模式和习惯，由“他为”、“他律”自觉转变为“自为”、“自律”，实现自我控制、自我治理、自我发展、自我完善和自我提高，进入“不用扬鞭自奋蹄”的状态，进而使整个群体的聪明和能量得以最大限度的发挥。一是要大兴阳光之风。大力实施开门评部、开门纳谏，通过聘请组织工作观察员、设立官方微博、组工博客等多种形式，不断提高组织工作社会满意度和透明度，使组工干部习惯于在“玻璃房”中工作。二是要

大兴蹲点之风。把蹲点调研与解剖麻雀、理清思路、总结经验、解决问题结合起来，使组工干部乐办苦事，敢办难事，能办大事，善办小事，及时转化成果，推动工作。三是要大兴学习之风。大力开展“个人自学、轮流讲学、网络选学、专题互学、邀请传学、外出观学、顶岗带学、实践研学、考试督学、评议促学”的“十学”活动，积极打造“书香组织部”。将组工精神、治部理念、部风部训等内容以标语、展板等形式，让组工干部耳濡目染，潜移默化，内化于心，外化于行。

——必须把纲举目张的制度文化作为根本来构建

制度具有根本性、稳定性和长期性。西方人常说：总统靠不住。西方人的这个格言，实际上也是说明制度比人强。一是要强化制度执行。制度的生命力在于执行力，强化执行并非“墙化”“纸行”。对中央和中组部制定的政策法规，特别是近年来出台的一法、三条例、十一个法规性文件和“5个严禁、17个不准、5个一律”及组工干部“十严禁”等，不折不扣地抓好落实。二是要强化制度运行。按照从严治部的要求，明确岗位职责，细化目标量化考核，形成科学、规范、高效的内部工作运行机制。在实际组织工作中，制订业务操作规程，建立廉政风险点防范制度，使组工干部有规矩可循，有章法可依。三是要强化制度刚性。严把“入

没有文化、没有人文理念，是不可能做好组织工作的。组工文化虽然无形，但力量坚韧，对推进组织工作科学化起着十分重要的作用。以组工文化建设来推动组织工作致远，符合新时期党的建设的新要求，势必展示出其强大的生命力。

口”，真正把政治素质高、思想作风正、工作能力强、道德品质好的干部充实到组织部门，把德才兼备、群众公认的组工干部放到重要领导岗位；疏通“出口”，对不称职的组工干部及时予以调离工作岗位，保持组工干部队伍纯洁性。

——必须把团结和谐的环境文化作为基础来营造

团结和谐的环境文化，是组工文化“软实力”的外在集中表现。培育充满团结和谐的组工环境，可以使组工干部受到关怀、尊重、爱护和理解，获得安全感、力量感和幸福感，更加出色地完成组织各项工作任务。一是要坚持亲情管理。坚持以人为本，牢牢抓住“人”这个文化的创造、运用和发展的主体，把“尊重人、依靠人、发展人、为了人”的思想贯穿到组织部门机关工作的每个环节，以环境陶冶人，

以情感凝聚人，健全并坚持家属团拜、家访谈心、伤病探望、生日慰问等制度，解除组工干部工作上的后顾之忧。二是要丰富文化载体。加强基础设施和文化载体建设，创建统一规范、文明有序的办公环境，布置美观大方、简洁明快的外部环境，开展丰富多彩、健康向上的文体活动，运用寓教于乐的形式，传播新精神、宣传新思想、吸收新文化，使组工文化在上下和谐、健康愉悦、心情愉快的氛围中得以充分体现。三是要培育团队精神。牢固树立“大组织”的理念，促进组织系统、组织部门内部的团结协作，在部内形成诚实守信、团结友爱，相互尊重、融洽相处，互相帮助、共同进步的和諧人际关系。实施年轻组工干部“1对1”培养、重要工作参与、基层一线锻炼、“互帮互传”轮岗交流等成长计划，注意发挥团队中每位组工干部的作用，最大程度地发挥出团队的整体合力，产生“1+1>2”的效应，彰显“各美其美，美人之美，美美与共，天下大同”的效果。

没有文化、没有人文理念，是不可能做好组织工作的。组工文化虽然无形，但力量坚韧，对推进组织工作科学化起着十分重要的作用。以组工文化建设来推动组织工作致远，符合新时期党的建设的新要求，势必展示出其强大的生命力。

群众是组织工作的源头活水

——龙湾区扎实推进组工干部下基层活动

邱黎杰

“只有到群众中去，用心接触群众，学会群众语言，服务基层民生，才能赢得群众的理解和支持，才能获得解决问题的方法”。



龙湾区委组织部组织老同志
参观非公企业党建

今年3月，温州市龙湾区委组织部深入推进组工干部下基层活动以来，紧紧围绕提高组织工作满意度这一根本标准，组织开展了“开门纳谏”基层调研、暖心聚力谈心、“网”聚民意、“三访”关爱、创先争优践诺等系列行动，促使组工干部走出机关、走进基层，积极为党员、干部和人才服务，推动了组织工作更好地服务科学发展。

问计于民 组工干部走出去

“一天一小时自学、一月一必读、一季一测试、半年一论坛、一年一篇

调研成果”这是龙湾组工干部的必修课，如今，每位组工干部更是把走出去学习、走下去调查研究作为了解实情、深入群众、服务基层的重要手段。建立了部机关干部联系点制度，采取“部领导+科室”的组团方式，部领导会同职能科室挂钩联系11个街道22个村（社区）、24个企业、24名人才和全区所有区属部门单位，陆续开展走访调研活动，并在执行联系点制度的基础上确保全区147个村走访全覆盖。坚持开展集中调研日、走访周活动，每月至少有一次连续3-5天到基层

调研，每周至少到联系点走访一次。不知不觉，经常“往外跑”成了部机关干部的习惯。

组织工作的生命力来源于基层，组工干部做到人手一本调研手记，遇到问题、困惑以及个人思考都及时记录，经常向身边的干部群众请教征询，与群众交友、与百姓拉家常，既把党的政策方针宣传到群众，又从群众中找灵感、找办法。前阶段，在走访过程中梳理基层亟待解决的重点难点问题32个，根据这些问题提前拟订议题，重点就村级组织设置改革、村干部管理、考绩法、人



龙湾区委组织部开春第一考

才工作十二五规划等问题通过走访座谈的形式进行了寻访问策，取得了较好反响。有干部群众针对龙湾人才引进难问题，提出要超前谋划，既要落实平台支撑又要出台政策支持，我们出台《龙湾区大力引进人才和智力实施办法》等 10 多个配套政策，并大手笔启动人才公寓（大学毕业生公寓）建设，投资估算 5.16 亿元，约 700 余套住房，着力保障各层次人才的安居。

真情帮扶 组织关怀送下去

组织部门是党员之家、干部之家、人才之家，我们努力把这个牌子做响做好。积极深入农村、社区、

企业等，结帮扶对子、帮困难党员，解决了一批实际困难，锤炼了组工干部服务群众的本领，也密切了党群干群关系。主要是开展“访党员、访干部、访人才”关爱活动，定期走访党员、干部、人才，关心他们的生产生活情况，认真听取他们的意见建议。累计走访慰问老党员和困难党员 351 人次，慰问金额 35 万多元。除了平时到联系的党员家走访，每逢春节、“七一”、重阳等节假日，都是我们组工干部固定下基层走访慰问老党员和生活困难党员的时间。永中街道前街村一名老党员激动地说，“组织部门同志经常过来看望我，我也要向组织表示感谢啊”，专门到

部里给我们捎来了家里自制的花生、菱角等，暖暖的群众情谊也深深感动了每一位组工干部。同时，我们多渠道参与基层帮扶活动，组织部机关干部参与“红七月、服务月”活动，与永中街道普门村开展“双百结对、帮学共建”，为他们赠送了一批学习书籍，共同开展绿化洁化活动。还开展“组织部长大接访”活动，组织“蹲点送服务”行动，建立蹲点帮扶计划，为每个联系点办 2 件以上的实事，建立帮扶计划，解决群众实际困难。组织部门的帮扶是实实在在，既有长期的规划也有具体的项目。先后联系灵昆街道海思村、叶先村，多次召集有关部门举办现场办公会，协调解决

各项难题，特别是帮助协调海思墩弄路、横路拓宽和东昆祥路的拓宽改建工程，赢得了村民的一致赞誉。

谈话谈心是组织部门的重要活动，我们做到联系点领导干部、联系人员必谈，副科级以上干部谈话谈心全覆盖，“一对一、面对面、心对心”，实现了组织与干部的温暖零距离，基层干部对此举拍手称快。区属各部门、街道正职由区委常委、组织部长谈，其他副职由分管副部长谈，扩大谈话范围，并把谈话和换届结合起来，宣传换届纪律、营造风清气正的环境，取得了良好效果。通过谈心谈话活动，真正把组织的关怀带给每位干部，理顺了他们的思想情绪，真诚帮助干部解决实际问题，增进工作合力。

开门纳谏 群众意见带上来

倾力打造“阳光组工”，揭开组织部门的神秘面纱，用制度和行动来告诉群众“组织工作一点都不神秘”、“组织工作与老百姓息息相关”。开展部机关工作人员“挂牌亮相”活动，在办公去向牌上设置相片、联系方式、效能监督电话等，接受广大干部群众的监督。加强《龙湾党建》网站建设，开设“向党组织说说心里话”、部长信箱、监督信箱等栏目，按照“专人收取、专项办理、专门督查”原则，积极回应干部群众的来信来访。进一步健全组织工作信息公开制度，

制作便民办事指南，明确办事内容、程序、时限等，畅通群众知情渠道。利用“龙湾组工”手机报、龙湾先锋微博等媒介，及时向社会各界通报工作情况，今年我区实行“挂牌招才”选拔建设类专业干部，召开新闻发布会，及时将挂牌职位、岗位要求、任职条件等内容向社会公开。

深入开展组织工作恳谈会活动，部领导带队到区属部门和街道召开组织工作恳谈会 21 个，向广大党员干部群众通报组织工作，听取党员、干部、群众对组织工作的意见建议，共梳理汇总意见建议 24 条。在恳谈中发现，干部交流、干部选拔任用、党组织建设等问题，干部群众反映较多。我们集中民智、深入探讨，提出 2011 年组织工作满意度整改方案，落实创新干部选拔交流机制、严格党员发展管理等 17 个方面的具体措施。尤其是针对农村党员管理难、方法不多的问题，我们及时出台了《龙湾区党员考绩办法》，将绩效考核由基本指标、业绩指标、满意度测评和附加奖励积四方面内容组成，内容更具体、更具有可操作性。

实干巧干 工作措施落到底

组织工作要体现成效，重在抓好工作落实，做到工作有计划、有目标、有监督。这样，组工干部工作才能既有干劲又有韧性。我们对照创先争优活动要求，出台部机关干部考

绩法，制定 2011 年度部机关干部岗位责任制，量化细化考核评价标准，明确工作任务和进度，督促每个组工干部抓好工作落实。有组工干部说“现在量化标准真细，连每个人、每个月写信息都有具体指标，看来工作上一刻都不能放松自我要求了”。开展创先争优闪光言行展示行动和组工干部“一句话”承诺，及时展示身边优秀组工干部的先进典型，营造出学比赶超抓落实的浓厚氛围。

在具体工作中，始终突出重点，创设亮点，服务党委政府工作大局。当前，民间借贷危机已趋于稳定。在处理危机的过程中，我们结合组织部门职责，抽调精干力量参与规范稳定金融秩序工作，并向全区干部重申“四个严禁”的纪律要求，强化干部教育和监督。同时，始终坚持抓基层打基础，派出工作组，督促指导后进村集中整治、村级组织设置改革以及“两新”组织党组织组建等工作。特别是在村级组织设置改革过程中，与基层干部一起做好规划布局分析、思想教育引导、政策落实等各项工作。对基层没有落实的工作，及时指导、帮助改进，确保村级设置改革顺利推进。9 月份，全区 147 个行政村通过“联”的方式组建了 43 个社区，圆满完成了联村社区的组建任务。

问计基层 求教群众 只缘源头活水汨汨来

吴松海

“ 组织部长下基层 ” 活动开展以来，我践行 “ 一线工作法 ”，带头开展组工干部 “ 五下基层 ” 活动，深入基层乡镇、村居、社区、企业和部门走访调研，问计于基层，求教于群众。现整理部分入基层、走窗口、进企业和干部约谈的调研手记，与大家交流。



深入农村 因地制宜推进村级组织设置改革

5月5日 星期三 晴

今天，我村级组织设置改革调研的第一站安排在司前畚族镇。主要想看看司前开展村级组织设置改革的试点情况，并与当地镇村干部、村民们做些交流和探讨。

根据试点工作的安排，司前畚族镇有 “ 并 ”、“ 联 ” 的试点各一个。其中，峰门村与徐宅村合并组建峰门社区，司前村、新北居民区、溪口村

和大住村联合组建司前联村。在与当地干部群众座谈时，我向他们了解了村级组织建设的有关情况，分析了率先开展村级组织设置改革试点的有利条件和可行性，共同就试点工作的模式选择 and 对应举措进行探讨。与镇党委书记雷子亮攀谈中得知，镇党委已经将司前联村和峰门社区的办公场所做了妥善安排，我提出要到这些地方去转一转，看看整合得怎么样了。

当我们到达时，映入眼帘的是一幢崭新、宽敞的六层楼建筑。司前

村委员会主任包国雨向我介绍：“这边设成服务窗口，靠窗那片摆上休息长椅和饮水机作为群众休息区……”可以看出，基层同志在村级组织设置改革中做了不少的工作，与我 “ 布局合理、功能整合、使用方便 ” 的设置思路不谋而合。峰门社区的办公场所则选在峰门新村的文化综合楼一、二楼，面积达 320 平方米，硬件上基本达到了要求。两处办公场所均处相对中心地段，人口集聚度高，便于村民办事。

从文化综合楼出来的路上，我们遇到一位大住村的村民。得知我们此行的目的，他反映：“我们主要是怕行政村会被撤掉，以后村里的建设项目就更难争取资金了，说不定我们办事盖章还得到更远的地方去。”同行的镇里同志立即对他进行了耐心细致的解释。看来，基层群众对 “ 转并联 ” 工作还有思想顾虑，彻底消除他们的顾虑还需要做更细致的工作。

继司前调研之后，随着村级组织设置改革工作在全县的铺开，我先后一一走访各个乡镇，通过听取乡镇汇报、与联村干部交流恳谈，我对村级组织设置改革工作有不少的感悟：其一，要充分考虑村情民意，

合理选择模式，稳步推进改革。其二，要发挥好试点的示范引领作用，争取建好一个，巩固一个，带动一批。其三，要注重资源整合，提升综合服务水平，让广大群众享受到 “ 转并联 ” 所带来的方便快捷。

走进企业 力争非公企业党建率先全覆盖

6月13日 星期一 晴

彭月产业园区是我县非公企业的重要集聚区，其非公企业党建工作在全县具有风向标意义。今天，我和彭溪镇党委、政府的有关同志一起到彭月工业园区调研，想全面了解园区非公企业在党建工作中遇到的困难和问题，探寻组织部门为企业服务解困的新路径。

上午 9:30，我来到了纳百川控股有限公司。公司的宋经理自豪地向我们介绍了公司生产经营情况。当聊起企业的党建工作时，宋经理向我诉苦：“公司刚刚投产，还有很多工作没有走上正轨，我怕没有时间与精力开展这项工作呀。再说，公司职工中大部分是外来民工，流动性很大，虽然目前公司好像有几名党员，但

他们都不愿把党组织关系迁入公司，我这里党组织建不起来呀”。我十分明白宋经理的担忧，他的担忧也具有普遍性。于是，我笑着解释道：“在企业建立党组织，有利于企业发展、有利于培育企业社会责任感、有利于增强企业的凝聚力和向心力，是一件双赢的事情呀。一个企业有没有上规模，有没有上档次，与有没有建立党组织、党组织作用发挥好不好息息相关”。接着，我向他介绍了党的路线、方针和政策，使他们认清企业开展党建工作 “ 帮忙不添乱 ” 等浅显而通俗的道理。

随后，我们一行人又走访了浙江中意机械有限公司、浙江华科钢业有限公司、温州亚飞装饰材料有限公司、泰顺天浩汽车配件有限公司等 4 家企业。在与基层党务工作者、企业主一起交谈中，我发现非公企业党建工作还面临不少问题：有些企业负责人对党建持怀疑甚至排斥态度，导致党组织迟迟建立不起来；有的企业虽然建立了党组织，但跳不出 “ 就党建抓党建 ” 的框框，党组织和党员的作用发挥不很明显；企业忽视对党务人才培养和引进，不少企业没有专职的党务工作者，即使有也

缺乏党务工作经验。

调研回来，我对此次企业走访深有感触：非公企业党建工作必须思想工作先行，要以实际生动事例向企业主讲清党建工作的好处，从思想和感情上消除他们怕影响生产、怕受监督、怕受约束的顾虑；讲求经济效益是企业的最终目的，要找准党建工作和企业发展的结合点，切实发挥党组织和党员的实质性作用；后续指导比前期组建更为重要，必须加强非公企业党建的后续跟踪指导，防止非公企业党组织成为 “ 花架子 ”。

约谈干部 以真情真言换来信心与信任

8月26日 星期五 多云

我昨天主持召开了全县四个县级功能区班子成员集体谈话会。县委张洪国书记在会上要求即将上任的各功能区班子成员以干大事业的激情、谋大发展的胆识、争大跨越的气魄、求大突破的本领，迅速打开工作局面。各功能区负责同志对新的岗位、新的工作还有什么想法？还有哪些顾虑？今天，我决定主动

找他们谈谈。

“ 县级功能区将是我县产业发展的主战场、投资开发的主阵地，使命光荣任务艰巨，我现在还没多少底气。” 一位刚转任到功能区的负责同志道出大部分人的心声。确实，从同志们的只言片语中，我能够感受到他们所承受的压力：功能区作为此次区划调整中新诞生的体制形态，和乡镇、部门不尽相同，基础工作薄弱，按照“ 一年打基础、三年见成效 ” 的要求，还有大量的基础性工作要做。在交谈中，好多干部很坦率地说，“ 功能区是一个大平台，点上要整合产业资源，面上要协调项目落地，需要理顺里里外外各层关系，有限的权力中是无限的责任 ”。

我在谈话中勉励他们，调配任用到功能区的干部是县委经过反复酝酿、深入研究才最终确定的，都是综合能力强、基层工作经验丰富、具有开拓创新意识的优秀干部。希望功能区干部能第一时间掌握本功能区的基本情况、功能定位、目标要求，明确各自分工，在短时间内适应新岗位，扎实推进各项工作开展。虽然与每位干部交谈的时间平均起来还不到十分钟，没有说教灌输，有的是坦诚相见，他们从我这里感受到了组织的信任，从他们身上我看到了锐意进取的信心。

虽然更乐于走向基层，主动上门找干部谈心交心，由于换届工作需要，主动约谈还是成为我传递组织关怀、了解干部心声的主要沟通交流方式。在与干部的恳切交谈、互动交流中，我对主动约谈有了一些新的认知：在换届谈心谈话中，向谈话对象宣传换届纪律，引导党员干部认清形势、消除顾虑、端正心态，正确对待个人的进退留转，可以起到提醒告诫的作用；以“ 娘家人 ” 的身份拉家常、问冷暖、谈想法、提意见，基层干部更愿意敞开心扉、掏心里话，能使基层干部有一个表达想法和诉求的渠道；组织部门主动开门约客，能在一定程度上减少跑官要官的现象，也让一些不跑不要、踏实肯干的干部得到肯定与鼓励。

**走访窗口
推动创先争优活动常态化开展**

9 月 8 日 星期四 晴

早上，我叫上县总工会、团县委和县妇联的负责人，准备一起到县城几家有代表性的窗口服务单位走访调研，了解创先争优活动的开展情况，看看党员干部的工作情况。

我们一行先到了县行政审批中心。走进这家设有 16 个办事窗口的

窗口单位，我的第一感受就是办公环境整洁，工作人员精神。每个服务窗口都摆放着公示牌，亮明工作人员的姓名、职务等信息，做到亮身份、亮承诺、亮职责。据中心副主任陶兆生介绍，中心坚持开展每季一评的“ 红旗窗口 ” 评比活动，从六个方面对服务窗口进行考核，让创先争优工作在窗口之间动起来。当我向群众问起对审批中心服务的意见和建议时，大家都说工作人员的服务态度和办事效率不错，就是服务大厅在几年内搬了好几个地方，实在是不方便。

第二站，我们到了县工商局。在工商大楼一楼大厅，我看到墙上设立有“ 创先争优闪光言行之星 ” 公示栏。县工商局局长蔡亚雄向我介绍，他们每季度都进行“ 服务先锋 ”、“ 闪光言行之星 ” 评选，并在宣传栏中展示，接受社会监督，推行“ 即办制 ” 以来，他们将部分企业的审批权限下放到工商所，基层群众办企业《营业执照》不必再跑县城。我认为这些做法很好，值得肯定。攀谈中我还了解到，县工商局结合“ 互学互比 ” 活动，将市场改造提升、农产品品牌建设等重点工作，以“ 十大计划 ” 形式分解到系统各单位，并实行计划的周点评、月考核，创先争优的氛围浓厚。

此后，我们走访了县公路段。在



泰顺县岭北乡百家宴

县超限运输检测站，县公路段段长董晓华指着办事大厅墙上挂着一杆秤和砣说：“ 这秤喻示着公平正义，喻示每个职工心中都装着‘ 一杆秤 ’”。在公路段办公楼，董晓华指着正厅中的“ 一碗清水 ” 雕塑介绍：“ 这告诫大家做事要一碗水端平，要洁身自好、干净做人。” 县公路段创新开展

创先争优活动的方式方法，将公路文化融入工作、融入生活，用公路文化警示全体党员干部公平公正做事，干干净净做人，让我耳目一新。

三家单位各具特色的工作，让我看到了可喜的一面，也发现一些问题。在随后的座谈会上，我谈了三点个人感受：一是创先争优活动要常态

化，必须深入持久地开展下去，不能抓抓停停；二是要把老百姓是否满意作为活动成效的检验标准，必须在基层落实、在基层行动、在基层见效。三是充分利用各种媒体宣传好典型事例，使大家学有榜样、赶有方向。

（作者系泰顺县委常委、组织部长）

围绕提升服务水平 力促组工干部下基层常态化

徐清雨

文成县始终把组工干部下基层作为提升服务党委中心工作、服务基层组织、服务党员群众水平的有力抓手，围绕推动组织工作重点，提高组织工作满意度，服务民生发展，提升组织工作影响，广泛开展组工干部下基层活动，并形成常态化，取得一定成效。



文成县委组织部领导到百丈漈镇调研

围绕组织工作重点 深入一线寻求“突破口”

2011年，村级组织换届、行政区划调整、乡镇党委换届、村级组织设置改革、两新组织党的组织和作全覆盖等重点工作接连不断、环环相扣，在压力大、任务重、时间紧的情况下，文成县能够率先在全市完成这些任务，组工干部下基层常态化起了关键作用。

正确的决策源于掌握准确的信息，为确保各项重点工作顺利完成，走在全市前列，年初，县委组织部组织全体组工干部召开组织工作务虚会，对各个科室和部机关年度工

作进行整体规划，明确每一项重点工作需要掌握的内容和关注的方向，围绕各自工作任务开展专题调研，广泛开展下基层活动。先后组织组工干部56批次，218人次，深入试点乡镇、撤并乡镇、行政村、企业、党建联系点开展调研，通过座谈交流、走访、问卷调查等形式，共走访干部群众2576人次，发放调查问卷2600余份，召开专题调研座谈会30余场次，切实摸清了干部群众对当前各项组织工作开展的想法、态度，梳理汇总各类意见建议160余条，为科学决策，制定各类针对性的预防措施提供了可靠的依据，为又好又快地推进重点

工作奠定了坚实的基础。如，在行政区划调整人事调整中，事前，先后征求四套班子、县委委员和乡镇党委意见，形成干部配备向基层倾斜，能者上、平者让、庸者下的选人用人导向；事中，三次反复倾听乡镇领导干部个人意愿和对班子配备的意见和建议，进一步完善人事调配方案；事后，及时进行交流谈心，实现乡镇党委换届“零说情”、“零投诉”、“零举报”。

围绕提升组织工作满意度 深入一线寻求“改进点”

始终把满意度提升作为组织工作努力的方向，对照2010年组织工作满意度测评反馈结果，组织组工干部深入一线找原因，为提高组织工作科学化水平找准方向。

采取“走下去、请上来、背靠背”等方式，广泛征求基层群众的意见和建议，切实找准找实自身存在问题，为制定针对性的改进措施提供了准确的依据。围绕领导班子和干部队伍建设、基层组织建设、组织工作改革创新、乡土人才队伍建设、组工干部自身建设等7个方面，部机关成立7个征求意见组，深入全县89个部门、33个乡镇和66个行政村，与机关、

乡镇干部，村干部，企事业单位负责人、党员、群众等交流看法、虚心征求意见和建议；通过召开茶话会、座谈会等形式，组织全县在外商会、企业代表、两新组织负责人，全县各行各业人才代表听取对“两新”党建、人才工作的意见建议；采取问卷调查、民主评议、短信征集、在线交流、热线电话等方法，随时听取广大党员干部群众对组织部门和组工干部的意见和建议。通过放下架子、府下身子、甘做学子，广泛倾听、集思广益，找出了制约组织工作满意度提升的关键因素，把推行“阳光组工”、提升服务水平、提升创新能力等作为提升组织工作满意度有力抓手，今年以来，各类网站没有现对组织工作的质疑，全县没有现重大组工信访问题，组织工作满意度水平切实得到提高。如，针对干部群众关注的选人用人问题。在工作压力大、时间紧的情况下，今年7月，仍然在全县开展公开选拔干部工作，通过召开新闻发布会、加强监督、严格程序等举措，进行全程报道和全程监督，以公开求公正，取信于民，受到群众的一致好评。

围绕服务民生融洽关系 深入一线搭好“连心桥”

时刻教育组工干部要关心群众冷暖、心里要始终装着群众，把帮助基层群众解决问题、破解难题、提升组织工作品牌影响力作为融洽干群关系重要抓手。

开展谈心谈话活动。行政区划调整人事调整前后、换届前后，集中组织组工干部深入各机关、乡镇进行全面深入的“谈心交心”。除与机关、乡镇领导班子进行谈话外，还将谈话

对象扩展到部门负责人、部分一般党员干部和部分服务对象，通过采取面对面交谈、个别约谈等方式，切实掌握党员干部思想动态、个人需求，乡镇领导班子运行现状，及时化解思想矛盾、协调解决干部困难，确保基层稳定有序开展作。开展领街破难活动。对重点难点问题和基层群众反映强烈的热点问题，要求部长和副部长带头领办两个以上破难项目，机关中层干部每人负责领办一个以上难题，包案负责，明确破解时限，得到了群众的一致好评。今年以来，组织工作10大工程得到顺利推进，村级组织换届、乡镇换届、村级组织设置改革等均走在全市前列。开展信访攻坚活动。结合“周二集中服务日”，全县组工干部深入各行政村进行现场接访，对村级组织换届等一些突发性信访问题，指定人员带案下访，随时化解矛盾。共接待群众1186人次，15起信访问题全部得到现场化解。开展走访慰问活动。坚持对困难群众、困难党员、建国前老党员、贫困学生定期走访慰问，让干部群众真正感受到党组织的温暖和关怀。今年以来，共走访慰问1200余人次，落实慰问资金37万余元。开展品牌提升活动。组织组工干部深入示范村、基层党建示范点、企业党建示范点、远教精品站点、人才培训基地进行扶持帮建，打造党建亮点品牌，以点带面，全面提升基层党建层次。充分发挥组织部门自身优势，协调机关相关单位，建立5个工作组，分15个批次对示范点进行创建指导，帮助示范点发掘自身优势，理清创建思路，为示范点创建提供源源不断的动力，切实起到带动作用。

围绕提升组织工作影响力 深入一线发掘“闪光点”

坚持把务虚与务实紧密结合起来，在做好各项工作的同时，督促组工干部深入一线，及时发掘组织工作中的亮点品牌、先进典型，准确进行宣传报道，为推进组织工作创新，提高组织工作整体水平提供参考。

做好重点工作的宣传。每项重点工作从谋划、展开、结束，都组织人员进行全程跟踪报道，部里不少同志，经常放弃休息时间深入试点乡镇、干部群众中，寻经问宝，提出创新工作方法和手段，为组织工作科学决策出谋划策，并及时总结经验报送信息，不断提高组织工作的知名度，争取干部群众对组织工作的认可。今年以来，先后在省、市刊物、各大网站、温州日报等媒体刊发经验典型、特色做法60余条。如，村级组织换届，有四则信息先后被上级录用。做好重大典型的宣传。精选老百姓最关心，和群众利益最直接联系的内容作为宣传材料，注重选材的真实性、感召力，坚持深入群众了解掌握实际情况，做到精炼、全面，有深度、有启发，真正能够引起群众的共鸣。如浙江省“闪光言行之星”获得者，金星角山村书记朱进洪带领群众共同走上致富道路的事迹报道，真正“点”到了老百姓的心窝，诠释了创先争优活动的真正涵义，得到广大群众对创先争优活动的真正支持和欢迎。通过“两个”做好，组织工作打响了品牌、鼓舞了士气、凝聚了人心，为组织部门赢得良好口碑。

（作者系文成县委常委、组织部长）

中组部副部长王秦丰来温调研党建工作

本刊编辑部



10月11日—12日两天，中共中央组织部副部长、中央创先争优活动领导小组成员兼办公室主任王秦丰一行来温，就我市非公企业党建工作和创先争优活动开展调研。

调研期间，王秦丰相继考察了康奈集团、正泰集团和市财政地税局鹿城分局办税服务厅、瓯海区新桥街道山前社区服务中心，听取工作汇报，并主持召开座谈会，就进一步加强非公企业党建工作，推进窗口单位、服务行业创先争优活动，听取我市部分非公企业主要出资人、企业党务工作者、市有关部门单位负责人等的意见和建议。



蔡奇来温调研时强调 不断提高党建工作科学化水平

本刊编辑部



10月15日至19日，省委常委、组织部长蔡奇在温州调研。蔡奇强调，要紧紧围绕中心抓党建，深化创先争优活动，扎实推进“双强争先”，全面加强乡村基层组织建设，不断提高基层党建工作科学化水平，为温州转型发展提供坚强的组织保证，以优异的成绩迎接党的十八大召开。

调研期间，蔡奇一行先后赴平阳、泰顺、文成、洞头等县及瓯江口新区，深入企业、农村和社区，与基层干部群众座谈谈心，并听取了四个县的经济社会发展及组织工作情况汇报。





王绍基

温州人，1944 年出生。画家，美术教育者，全国优秀教师。

现为浙江美术家协会会员，中国国画家协会会员，中国工艺美术家协会会员，温州书画院特聘画师等。其作品多次参加全国、省、市各类展览，并在日本、韩国等展览出版。

扎根农村 融入群众 创造精彩

——瑞安市大学生“村官”姚佳事迹

陈历永



姚佳，男，1984年出生，2007年毕业于湖北工业大学，取得了工学学士学位。2007年9月经招考被选聘为瑞安市大学生“村官”，担任卓庄村村委会主任助理，同年12月当选为卓庄村党支部副书记，2010年12月当选村党支部书记。

工作四年多来，姚佳真心扎根农村、真情融入群众，自主创业，以饱满的热情投身于新农村的建设当中，以自己的实际行动诠释着一名大学生村官的精彩。2010年被评为芳庄乡优秀共产党员，2011年被评为瑞安市第二届十佳农村创业青年。

适应环境、转变角色 真情融入农村群众

“社会主义新农村建设迫切需要青年大学生的服务，”姚佳深刻地认识到这一点，毕业后，他选择做一名大学生“村官”，到农村这片广阔的天地扎根，实现自己的人生理想价值。

刚到卓庄村时，他对农村环境、基层生活还相当陌生。他认为首要

任务是了解和适应当地的环境、转变角色，尽快融入这个农村大集体。他虽然生在农村，但从小在城市生活长大，农村工作对他来说又是陌生的，深知向人民群众虚心学习的重要性。工作伊始，他就长期居住在卓庄村里，过节过年也很少回家，坚持与村干部、群众同生活同工作，真正做一名地地道道的“农民”。通过走访调查、登门拜访、与村民一起过年过节和聊天等方式，及时了解村情和熟悉村里的基本情况，拉近与村民的距离。

天性质朴热情、率真开朗的他，骨子里就有着对农村土地的热情，这使他很快得到了村民的接受和认可，也让自己完成了角色转变，逐步融入到农村，找准工作定位，为今后开展农村工作奠定坚实基础。

立足岗位、结合实际 尽职尽责做好工作

作为一名大学生“村官”，姚佳把工作出发点和落脚点放在了改变村民生活环境和思想观念上。在工作中，他紧扣卓庄村实际，结合职责分工协助村两委抓好“千百工程”建设。他带领村两委成员及村民代表外出学习兄弟村的村庄整治先进经验，发挥党员带头示范作用，开展村貌的整治。经过一段时间的整治，村里的环境焕然一新。然而，刚开始创建时，很多村民不理解，甚至有抵触情绪。姚佳挨家挨户上门做思想工作，与村民耐心沟通，取得他们的理解与支持。多次召开村民代表大会、党员大会以及外出商人会议，争取党员群众和经商人员的支持，解决村庄整治资金短缺问题。最后共向外出经商人、党员等

集资15万元，建造了1座公厕，2个花园，500立方米驳坎等建设项目。

同时，他还努力着手“五大员”工作。他经常跟村民们讲解党的政策，并在学习实践科学发展观、创先争优、学习型党组织等活动中，积极做好“五员工作”，即营造氛围的宣传员、收集资料的信息员、主持活动的操作员、造福群众的实践员、惠农政策的解读员。特别是在2010年8月份全国第六次人口普查工作时，因村里外出打工的人员比较多，有好些家庭是全家外出打工，白天根本见不着人，单靠白天和工作日很难普查完全。他不怕苦、不怕累，利用休息天和下班入夜时分加班，去外地和到村民家中进行普查，详细进行登记，顺利完成了登记阶段的任务。

新型城乡合作医疗政策是利国利民的政策，但是在实际工作过程中，部分群众不太理解，尽管电视广播每天放，还是有些人“怕吃亏上当”。为此，姚佳和村干部挨家挨户走访群众，向他们详细解释新型城乡合作医疗政策，并以本村和外村几位重病人昂贵的医药费和几位产妇的医疗费得到补偿事实为例，恳切地进行劝说，终于使部分农户消除了疑虑。在他们的深入走访和耐心解释下，卓庄村新型城乡医疗参合率连年增加，完成了上级下达的任务指标。

在村任职期间，姚佳还积极为村争取项目资金，完成水渠、村委会办公楼维修，停车场建设，地质灾害点治理等工程。通过对全村村貌的整治，进一步改善了村居环境，也盘活了村里有限的资源。2010年底，姚佳同志协助乡镇领导和村两委



领导班子对卓庄村成功完成村级组织换届选举，成立新的村两委领导班子，使得卓庄村委的局面更加稳定，村民更加团结，为今后开展全面的工作打下坚实基础。

深入调研、自主创业 带动村民共同致富

姚佳在做好各项村务的同时，根据国家鼓励扶持大学生“村官”自主创业的文件精神，萌生了创业的想法。他对卓庄村作了细致的调查，在调查中发现，村民发展经济和创业致富的愿望十分强烈，但由于传统思想的束缚和资金的困缺，村民对创业存在着害怕失败的心理。

“要想村民能致富，需要示范来引路。”姚佳希望能通过自己的创业实践，影响一批人，带动一班人，致富一村人。2008年初，他先从本村的实际情况出发，而后又经过市场调查，到各地学习创业的成功经验，将投入成本少、饲养周期短、经济效

益高、市场风险小、技术简单易学的白鸽养殖作为自己的创业项目，共投资30多万元创办了卓庄村白鸽养殖场。目前养殖场占地总面积已达240平方米，饲养白鸽规模2000多对。

为了能够全面准确掌握白鸽饲养技术，他除了购买养鸽专业书籍钻研之外，还到处拜师求教，虚心向技术人员学习养鸽技术。白鸽防疫，打扫鸽粪，粉碎饲料等苦活样样都亲自完成，一个个考验，一道道难关，他都从容面对，知难而进，他的白鸽已养殖成功。面对初步的成功，他没有忘记带领村民共同致富的初衷，他准备以“滚雪球”的方式发展养鸽业，筹建“瑞安市羽丰畜禽专业合作社”，吸纳村民为社员，免费为社员提供白鸽养殖技术服务和市场信息。在白鸽养殖专业合作社里，这些养殖户实现资源共享、信息共享、技术共享和市场共享，这样就解决了养殖过程中的后顾之忧。村民抱有很大的期望，姚佳更是怀有必胜的信心，找到一个发展的途径，自然当勇往直前，不断取得新的成绩。

四年多的农村工作，姚佳始终不忘提高自身的思想觉悟，努力成为一名真正为村民办实事、办好事的大学生“村官”。通过自己的艰辛努力，逐步积累了农村工作经验，用知识、青春和热情去改变农村面貌、改善农业现状，服务一方水土，造福一方百姓。他始终以全村人民的根本利益为重，立足自身岗位，不怕苦，不怕累，不计个人得失，踏踏实实地做好本职工作，诠释了一份属于大学生村官的精彩！

激活“第一资源” 打造“人才特区”

——平阳县创新高级人才工作综述

李小胜 叶晨



浙江三星机电股份有限公司博士后科研工作站

人才资源是第一资源。

那么，如何让高级人才的活力竞相迸发？平阳县的做法是：以政策突破激活“第一资源”，实现一流人才享受一流待遇、一流贡献得到一流报酬。

这里，实施人才强县战略、坚持党管人才已形成普遍共识。9月9日，县委、县政府出台了《平阳县高级人才优惠政策若干规定（试行）》，又以“特别政策”给高级人才大开“绿灯”，进一步营造了“用感情留人、事业留人、待遇留人、环境留人”的良好氛围。

理念是行动的先导。近年来，该县牢固树立“人才至上”的理念，始终把人才作为跨越发展的“动力源”、创新转型的“助推器”，积极探索人才奖励机制，全面打造“人才特区”，陆续出台《十二五人才发展规划（2011—2015年）》等一系列具有地方特色的新政策，初步形成了衔接配套、较为完整的人才政策框架体系，构建了一张纵向到底、横向到边的高级人才创新网络。

创新机制

抢占人才培养的“制高点”

人才需要精心培养，才会有进一步的成长。

在走访攀谈中，笔者深切地感受到，平阳人才队伍建设的良好局面形成得益于一系列人才培养的“特别机制”。

该县着眼于破解人才“瓶颈”制约，实施创新型人才培育计划，县委人才工作领导小组根据经济社会发展需求建立人才开发培养目录，采取送出去与请进来相结合的培训方式，实现对全县高级人才五年一轮训的目标，培养造就一批复合型、高层次人才。今年，已经安排100余人次高级人才参加清华、北大的高级人才研修培训，培训效果良好。

积极搭建人才培训合作平台。每年选派高级人才到高等院校、发达地区进修学习，或聘请国内外知名专

家学者来我县讲学培训。整合利用高等学校、科研院所和大企业集团的优势资源，以重点实验室、工程技术研究中心、企业技术中心等为依托，加快建设科研成果产业化示范基地和创新型人才培养基地。实行“人才+项目”的培养模式，依托重大人才计划以及重大科研、工程、产业攻关等项目，在实践中集聚和培养创新人才。

建立高级人才评价发现机制。鼓励支持高级人才在岗创业创新，对取得重大成果或显著经济、社会效益的高级人才，授予“优秀高级人才”称号。每两年评选200名左右的优秀高级人才。建立优秀高级人才科研补贴制度。对在岗在职的优秀高级人才，经相关部门审核后，享受人才科研补贴，不计入事业单位绩效工资总额。人才科研补贴标准：正高每年8000元，副高每年5000元。建立突出贡献人才奖励制度。对推动县域经济社会发展作出特别重大贡献的高级人才，县财政每三年安排100万元专门用于突出贡献人才奖励。

激励政策的“节节攀高”，使一批又一批乡土人才脱颖而出。据不完全统计，本地高级人才就达1287人，绝大多数工作在经济一线。目前，全县形成了一支勇于创新、善于创业、充满活力的高级人才队伍，为经济社会发展提供了有力的人才支撑和保障。

创新环境

打造留住人才的“强磁场”

人才队伍的成长和人才活力的激发，离不开良好的人才发展环境。营造良好的人才服务环境，是激发各类优秀人才干事创业激情的关键所在。

为了让引进的人才“留人”更“留心”，该县始终把改善人才环境作为一项重要工作来抓，从政策层面上对引进的各类人才从思想、工作、生活等各方面给予全方位的关心，今年“七夕”节，县委组织部专门组织16名单身的引进人才参加“幸福盛典”活动，受到好评。提供“零距离”服务，强力打造拴心留人的“强磁场”，着力让各类高级人才安心创业、顺心发展、舒心生活。

用良好环境服务人才。该县对县域外引进的高层次人才，不断完善住房、子女入学、配偶安置和政府奖励等方面的特殊政策措施，营造有利于引进人才创新创业的发展环境。今年，县政府将投入资金近1亿元用于人才公寓建设，为历年来之最。人才公寓建成后将以“先租后售”的形式供应，待高层次和紧缺急需人才在平阳服务满8年后按购置成本价供其购买；未享受人才公寓租住的，政府给予异地安置补贴。目前，昆阳、鳌江已确定人才公寓成本价，分别为每平方米6500元和6000元。同时，对无住房或住房困难的本县户籍高

级人才，由县房管部门在限价商品房和公共租赁房中划出一定比例统筹分配。

该县还规定，优秀高级人才的子女义务教育阶段和幼儿园入学由其户籍所在地学区给予优先安排；高中段入学由教育部门纳入政策降分录取对象范围，给予照顾降分录取。稳步提高各类人才的福利待遇。高级人才享受每年一次的健康检查；每年组织 100 名左右高级人才外出健康疗养。

“栽下梧桐树，引来金凤凰”。伴随着一系列优惠政策的出台，众多“金凤凰”栖落平阳。今年以来，该县事业单位引进高级、紧缺人才 18 人，企业引进 30 人。县级医院面向全国“211”工程院校和温州医学院高校毕业生招录医学类专业技术人才，招录 22 人。

创新载体
构筑使用人才的“新平台”

引进人才目的在于用好人才，给一个实实在在的创业平台，得到的回报是无限的。

该县在积极引进人才的同时，以政策为引导，以项目为载体，以产学研为纽带，从资金、设备、人员等各方面提供保障，聚力构筑人才创业创新平台，努力使人才创新有机会、创业有舞台、发展有空间，充分发挥高层次人才的领军作用。

近年来，该县研究制定了工资、职务、职称等相关优惠倾斜政策，鼓励人才到重大项目、重点工程和企业、社区、农村工作，促使优秀人才向经济建设主战场和基层一线集聚。鼓励高校毕业生自主创业和到艰苦



平阳县人才工作会议

地区、农村基层创业就业。开发基层社会管理和公共服务岗位，用于吸引高校毕业生。在本专业岗位工作的高级人才因单位专业技术岗位职数原因未能聘任的，由县人事部门逐步安排指标分批解决。推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才“三支队伍”间人才合理流动，完善人才交流和挂职锻炼制度，打破身份、单位、部门和所有制界限，营造开放的用人环境。同时积极构建创新创业平台，在企业建立“院士专家博士后工作站”，促进企业核心竞争力大幅提升。建立以人才为核心的产学研合作新机制，完善重大项目与重点人才对接机制，实施优秀人才创新项目择优资助计划。

激活人才的创新举措取得了实实在在的成效，使肯干事的人有机会、能干事的人有舞台、干成事的人有激励。县海洋与渔业局高级工程师陈舜，平阳中学副校长、正教授级中学高级教师高树浪，县规划建

筑勘测设计院院长、高级工程师郑国楚等一批中青年高级人才，在各自岗位上起到很好的示范带头作用，得到广大干部群众的认可和好评。

这里是人才工作创新实践的实验田，同时也是高级优秀人才施展才华大展宏图的沃土。在“人才军团”的强有力的支撑下，该县各项事业如鲲鹏展翅，扶摇直上。今年上半年，全县实现生产总值 102 亿元，同比增长 11.1%；财政总收入 16.7 亿元，同比增长 46.8%，其中地方财政收入 10 亿元，同比增长 48.6%，增幅均为全市第一。

面对这些令人欣喜的数据，我们赫然发现：创造如此业绩的背后既是决策者们的科学谋划，全县上下的合力拼搏，更是平阳吸引人才、培育人才、用好人才激发的发展活力。

积极推进农村实用人才队伍建设

——温州市农村实用人才资源调查与思考

市农办课题组

各级党委、政府和有关部门要牢固树立科学的人才观，加强组织领导，健全管理和服务体系，完善农村实用人才的评价和激励机制，加大农村实用人才开发的资金投入，提高农村实用人才队伍建设的水平。

农村实用人才是具有一定的知识或技能，为农村经济和科技、教育、卫生、文化等各项社会事业发展提供服务、作出贡献，起示范带动作用的农村劳动者，是列入国家大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺的 6 支专业人才之一。近年来，我市对五大类 12 种农村实用人才资源状况进行了全面调查，现就全市农村实用人才的现状进行分析，提出推进农村实用人才队伍建设的建议。

一、农村实用人才现状分析

（一）农村实用人才规模较大、素质较高。

据调查统计，全市农村实用人才总量为 90938 人，其中，生产能手 30803 人占 33.87%，经营能人 19821 人占 21.80%，能工巧匠 11128 人占 12.24%，乡村专业技术人才 23489 人占 25.83%，其他人才 4386 人占 4.82%。在五大类 11 种农村实用人才中，比例较高的是社会服务人才、

企业经营人才、种植能手、技能带动型人才、养殖能手和加工能手等 6 种，分别占农村实用人才总量的 24.39%、18.71%、15.55%、10.50%、8.48% 和 7.60%，农村科技服务人才缺乏，仅占农村实用人才总量的 1.44%。文化层次较高，大专以上文化程度农村实用人才比例比农村劳动力高 1.53 个百分点，高中以上文化程度高 7.25 个百分点。但农村实用人才的年龄结构更趋老龄化，年龄在 50 周岁以上占 33.13%，比农村劳动力高出 15.84 个百分点；农村实用人才中女性占比低，男女比为 7.36：1。

（二）农村实用人才作用显著。

其一，农村实用人才是现代农业的实施者。农村实用人才扎根在农村，与农民打成一片，既是现代农业直接经营者，也是推广农业实用技术的最佳二传手。如瑞安市陈庆福，科学种田，于 2008 年创全省早稻单产高纪录，2009 年获“全国粮食生产大户标兵”称号。其二，农村

实用人才是农民创业致富的带头人。特别能吃苦、特别能创业是农村实用人才最鲜明的特征。农村实用人才通过创办农业企业、农民专业合作社或开展来料加工、农产品经纪活动等，率先致富和带领群众致富。其三，农村实用人才是农村二、三产业发展的推动者。这些在农村和乡镇兴办二、三产业的领办人和管理骨干是农村实用人才的重要组成部分，是推动农村二、三产业发展的精英。我市推进城市化、工业化，农村实用人才中的经营管理人才是一支重要的推动力量。此外，农村实用人才还是农耕文明的传承人。温州素有百工之乡的美称，不少能工巧匠，成为非遗的传承人。关心能工巧匠，引导、支持代际传承，发挥其文化功能，促进旅游开发，改善其经济处境，是保护农耕文明的重要途径。

（三）农村实用人才成长途径多种多样。

首先，实践锻炼是农村实用人



采茶忙（张为民 / 摄）

才成长的主渠道。农村实用人才大多出生在农村、创业在农村、成长在农村。大多数农村实用人才第一学历不高，但实践经验丰富，经营能力较强，拥有一技之长。其次，教育培训是农村实用人才成长的助推器。我市重点通过三个途径加强对农民的教育培训。一是农业适用技术推广应用。每一项农业新品种、新技术、新经营模式的试验、示范、推广，都离不开对农民的宣传、培训、指导，从而培养了一大批农村实用人才。二是实施“百万农村劳动力素质培训工程”。从2004年至2010年，共培训农村劳动

力106.93万人，培训后有72.72万人获得各类职业资格证书或学历证书，有26.27万人实现转移就业。三是实施科技特派员制度。2003年开始，省、市、县三级推行科技特派员制度，至2010年底，累计有508名省级、192名市级、538名县级科技特派员到基层服务，促进科技进村入户和成果转化。再次，工商资本投入农业领域和大学生到农村创业成为农村实用人才的生力军。工商资本投资农业，具有投资额大、起点高、生产手段和物质装备先进、经营管理水平高等特点，成为农村实用人才的密集区和制高

点。农业和农村的发展，给大学生创业就业开辟一条新的途径，不仅找到自己事业的支点，推动现代农业发展，也给莘莘学子作出了示范。

二、加强农村实用人才队伍建设的建议

农村实用人才队伍建设是一项系统工程，包含教育培训、评价鉴定、扶持使用和保障激励等多个环节。近年来，我市在农村实用人才队伍建设上有所加强，但农村实用人才规模、结构、层次都有待于扩展和提升，农村实用人才培养存在着评价体系不健

全、公共财政投入不足、激励机制欠缺等突出问题，与国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）中对农村实用人才队伍建设的要求相比有很大的差距。各级党委、政府和有关部门要牢固树立科学的人才观，加强组织领导，健全管理和服务体系，完善农村实用人才的评价和激励机制，加大农村实用人才开发的资金投入，提高农村实用人才队伍建设的水平，更好地为温州统筹城乡改革和社会主义新农村建设提供强有力的人才支撑。

（一）加强领导，完善农村实用人才管理、服务体制和保障机制。

按照党委领导、组织部门牵头、农办具体负责和各部门协调配合的思路，形成党政领导、部门协调、社会参与的组织体系。组织部门（市人才办）要把农村实用人才队伍建设纳入人才建设的总体规划和年度目标任务，明确相关部门的工作职责和具体要求。农办要制定具体的工作方案，做好农村实用人才队伍建设的政策调研，当好党委政府参谋，抓好组织协调、工作指导和督促检查。农口相关部门结合现代农业园区、粮食功能区和农业技术推广等重大工程，强化对农村实用人才的技术指导服务。人力资源和社会保障部门积极开发农村急需、符合温州农村实际的各类职业技能鉴定工种，支持农村实用人才参加职业技能培训和职业技能鉴定。科技部门要完善科技特派员制度，建立科技特派员与农村实用人才结对帮扶机制，做到“土洋”结合，促进农村实用人才创业兴业。财政部门要按照人才投入优先的原则，积极筹措农村实用人才培养财政扶持资金，为农

村实用人才培养提供强有力的财力保障。团委、妇联等群团组织要发挥桥梁、纽带作用，支持农村青年、农村妇女创新创业，成为农村实用人才培养的重要组成部分。

（二）建立和完善以农村实用人才评价和激励为核心的政策体系。

要以能力和业绩为导向，做到“不唯学历、不唯资历、不唯职称、不唯身份”，完善农村实用人才评价标准，改进农村实用人才评价方式，拓宽农村实用人才评价渠道，突出业绩、贡献、技能水平、群众认可等动态评价标准，把评价人才与发现人才结合起来，建立科学化、社会化、规范化的农村实用人才评价机制。可依托现有农民技术职称的评定体系，拓宽评定的对象，改革评定的方式，推进农民技术职称评定的常态化和规范化。完善优秀农村实用人才的评比和表彰机制，更好地激发优秀农村实用人才的荣誉感、责任感和社会影响力。要建立健全农村实用人才的激励机制，对评上不同层次的农村实用人才，除直接给予精神鼓励和必要的物质奖励外，还要在参加培训、专家结对帮扶、贷款担保、示范项目安排、配套设施建设、劳动模范评选、村党员干部培养、人大代表、政协委员推选等方面给予支持和倾斜。从而建立起学习培训、人才评定、提升培养、促进创业、服务“三农”的良性互动机制。

（三）突出重点，增强农村实用人才培养的系统性、针对性。

一是抓农村实用人才领军人物培养工程。培养一批善于经营、精于管理、勇于创业、乐于奉献、能

够带领群众致富的领军人物，发挥他们的示范带动作用，引领现代农业和农村二、三产业发展。全市每年对1000名县级以上农业龙头企业、农民专业合作社、农家乐、来料加工领办人进行综合素质和学历提升培训。二是抓农村产业带头人职业技能提升培训工程。全市每年选拔10000名各类农村实用人才参加以政策法规、信息技术、生产技能、经营管理为主要内容的中短期培训，在农业领域和广大农村造就一批有区域示范带动效应的“土专家”。三是抓农村青年创业兴业工程。每年选拔1000名有志于“三农”领域创业的农村青年参加SIYB体系系列化培训，提高农村青年职业技能和创业能力，推动农村青年创业致富、带动农民致富。四是农村女能人培养工程。每年选拔1000名农村实用人才中的优秀妇女带头人，参加综合素质和职业能力提升培训，促进农村妇女创业兴业，扶持农村妇女创办农业专业合作社、托儿所、养老所、护理院、来料加工点、农家乐、合作社等服务组织，推进巾帼创业基地建设。五是抓大学生农业创业就业工程。通过开展大学生农业创业培训，举办大学生农业就业招聘会，出台支持大学生农业创业就业的政策，完善大学生农业创业指导服务，每年支持300-500名大学生到农业领域创业就业。六是抓农村实用人才“双证”制教育工程。主要依托广播电视大学系统，实施“一村一名大学生”计划、农民自学考试项目，支持农民参加学历证书和职业资格证书的教育培训。

做人民公仆的一缕阳光

泰顺县财政局 吴津津

温州市举行 公务员演讲比赛

9月28日，由中共温州市委组织部、市人力资源和社会保障局主办的“深入开展创先争优，争做人民满意公务员”主题演讲比赛落下帷幕。通过层层选拔，来自县市区和市级机关部门的14位参赛选手脱颖而出，参加本次决赛。乐清市人民法院的林少静以《创先争优在行动 人民法官为人民》拔得头筹，将代表我市参加全省决赛。



当前，全国各地掀起了一股创先争优活动的热潮。“创先争优”是一种激励我们奋勇向前、拼搏进取的手段和动力，是一种精神，一种意识，更是一种态度。作为一名税务干部，如何“创先争优”呢？我们地税系统的楷模——优秀公务员陆明宏为我们树立了榜样。

从陆明宏同志的工作经历中我们看到，只要是组织的安排，工作的需要，他都无条件地服从，都会付出全部的努力把工作做好。工作岗位变了，但他对税收事业的忠诚从未改变；职务级别变了，但他为人民服务的决心从未改变。他用自己的所作所为，在人民群众中树起了人民公仆的崇高形象。他以对国家税收事业的无限忠诚、对税收工作的无比热爱，以自己的模范行动忠实地践行了一名普通地税人的职业理念，那就是忠诚、责任、敬业。

一线阳光也能照亮黑暗，一粒粮食也能哺育生命，一滴甘露也能滋润心田。公务员是代表党和政府执行国家公务的人员，是人民的公仆。它如同党员的先锋模范作用，不只在枪林弹雨的战场，不只在惊涛骇浪的大海，也不只在穿越升空的飞船，即使在平凡的岗位，同样可以发光发热。“创先争优”争创的就是对工作的一份激情和干劲，奉献于平凡的岗位，同样可以创先争优。

环顾我们的周围，您总能找到一个个爱岗敬业的地税人，他们默默无闻、任劳任怨，在自己的工作岗位上，无私地奉献着他们的青春，他们和陆明宏一样倾注着对生活的热情和对税收工作的孜孜追求。他们是公务员中的优秀者，是税收队伍中的佼佼者。正是他们用平凡的工作书写着自己多彩的人生；用敬业的精神描绘着地税事业的美好蓝图；用责任之心将生命绽放得更加美丽！

今年40岁的罗阳税务分局分局长陶智斌同志，已在税收战线上奋斗了20个春秋，无论在哪一个岗位上，他都做到脚踏实地，爱岗敬业，无私奉献。在任雅阳分局分局长期间，他深入基层，深入实际，深入群众进行调查研究，为及时了解雅阳当地企业和个体工商户的现状及面临的困难，在一年多的时间里，每周都采取下户调查、电话调查等多种方式，采集各方面信息。他还要求窗口人员在纳税人到来时，迎上一个笑脸、沏上一杯热茶、礼让一个座位，让纳税人真正体会到缴税的温暖。在他的领导下，近年来雅阳税务分局在优化纳税服务上取得了很好的成绩。连续被评为县级“群众满意基层站所”、市级“青年文明号”等称号。2010年雅阳税务分局还在当地成立了县内首支纳税服务志愿队，并开展了一系列纳税服务活动，

深受广大纳税人的好评。

古人云：泰山不辞杯土，方能成其高；江河不择细流，方能成其大。如果我们地税系统的每位公务员都在平凡的岗位上实现好自己的价值，那么无数个平凡汇集成了伟大，无数个普通就汇聚成了非凡，无数个平淡就凝聚成辉煌。那么，每一个岗位都会成为我们实现人生价值的舞台，我们就能在这个舞台上实践“凝心聚力、开拓创新、负重拼搏、追求卓越”的地税精神，那时，我们的地税事业就一定能乘风破浪终有时，直挂云帆济沧海！

创先争优不是随口说出的一句空话，它是一种默默地奉献，一种崇高的理想，一种强劲的力量。大浪淘沙，方显英雄本色。在公务员队伍中，我们只是普普通通的一粒砂，但我们心手相连就是金戈铁马，我们并肩耸立便固若金汤！同志们，从我们成为公务员的那一刻起，我们心里便多了一份神圣的承诺，肩上便多了一份光荣的责任，为了这份承诺和责任，让我们像陆明宏那样，像身边无数个优秀人物一样，在平凡的岗位上勤奋工作，爱岗敬业，做好表率，创先争优，朝着同一个方向，用责任去浇灌忠诚，用奉献去成全使命，为国聚财，为民执法，为共和国的税收事业添砖加瓦！

创先争优在行动 人民法官为人民

乐清市人民法院 林少静

万丈高楼起于一砖一木，千里长堤筑于一土一石，创先争优立于一举一动，为民服务源于一人一事。

说小霍，道文明，百姓利益铭记心，求真务实抱病干，效能革命见精神。雷厉风行作风好，一身正气倍感人，“文明”精神多倡导，乐清人民乐淘淘。

这首诗，是一位当事人写给我的同事、来自乐清法院的霍文明的。文明是全国优秀执行法官、全国法院办案标兵，他患有癌症，却仍然坚持在执行一线，这一坚持，便是24年。是的，就是这个长期接受化疗的人，年均执行到位金额超过2亿元；就是这个耳鸣、复视、走几步路就抬不起脚的人，年均结案数超过400件，将近全省平均的2.5倍。

面对荣誉，文明只有一句话：“我只是做了我应该做的。”简单而浅显的十个字，却不免让我们引起这样的深思：同样执行国家公务，同样面对着

“创”，在于行动；“先”，在于高度；“争”，在于突破；“优”，在于实效。创先争优，不是以文件传达文件、以数据掩盖数据、以会议贯彻会议、以讲话落实讲话的形式主义，而是一种争创的态度。



黎民百姓。为什么有的人把工作当成混饭吃的碗？为什么有的人认为“创先争优”不过是政治口号？为什么有的人将“为人民服务”的宗旨丢弃在发展转型的经济洪流之中？

是因为抱着铁饭碗吃皇粮的心态，是不作为、不负责、不理会的服务方式，更是头顶“乌纱”，却不知为谁而戴的悲哀。当然，也不全是这些因为。假如没有“慵、懒、散、浮”的机关病，假如没有利欲熏心、权钱交易，那么试问，近三年因职务犯罪被判刑的国家工作人员何以超过8万？

从“楼歪歪”到“楼脆脆”，舍不得真材实料，却舍得纸醉金迷；从重庆政府风水门到河南乡长茶杯门，舍不得权为民所系，却执着于利为己所谋；从卖楼诈捐到桃色事件，舍不得那震颤的土地上十三亿中国人共同担起的爱的希望，却肆意地将道德的血液流入灰色地带。

朋友们，创先争优在行动，我们

都是先行者、践行者、领行者，而你还是旁观者吗？

“创”，在于行动；“先”，在于高度；“争”，在于突破；“优”，在于实效。创先争优，不是以文件传达文件、以数据掩盖数据、以会议贯彻会议、以讲话落实讲话的形式主义，而是一种争创的态度。

有个江苏女孩的父亲在长兴遭遇车祸而死亡，由于肇事客车挂靠的公司已经破产，长兴法院执行两年都毫无结果。因为被执行人在乐清，所以长兴法院要求我院协助执行。“霍文明执行工作室”，这个全国首个以个人名字命名的执行工作室，查出车主另有其人，可以扣押肇事客车。但女孩认

为法院在推托，因为谁也不知道，事故发生后，车是否还在营运、路线是否变化，除非等。文明让女孩放心地回江苏，车，他等。两天、三天、一个星期、再一个星期，车还是没有出现。但文明并不放弃，每天站在川流不息的路口，用他看东西会出现重影的双眼，努力地辨认着每一个车牌号。终于，车等到了，案子结了，女孩哭了，文明笑了。

他常说“老百姓打官司，不容易。有一丝线索，我都会执行到底。”是啊，面对这些揣着良心来法院的人们，我们能为他们做些什么？面对这些情理有余而证据不足、相信命运而不相信法律的人们，我们能为他们再做些什

么呢？霍文明正是用行动给出了一名法官最响亮的回答。

我们没有轰轰烈烈的壮举，也没有气壮山河的豪言，而是用沉默、安静却无比坚强的法官的力量，把对党和人民的爱铸就在平凡的岗位上。如果你我他，都有这股子“文明”精神，都能“全心、全意、全力”为人民服务，谁还会小瞧自己！

万丈高楼起于一砖一木，千里长堤筑于一土一石，创先争优立于一举一动，为民服务源于一人一事。我们法院人会保持着蓬勃朝气、清风正气和昂扬锐气，用不息的热忱和忠诚，用不变的公正和效率，书写着“人民法官为人民”。



扎根教育 心向未来

温州市鹿城区教育局 刘珍

对照榜样我看到了差距。正因为有差距才有目标，有目标才有动力，我将立足本职岗位，争当创新的先锋，争做服务的标兵。因为我爱我的职业，我理当爱岗敬业，理应无私奉献。

九月，天高云淡。创首善、争一流，正在鹿城大地掀起新一轮创先争优热潮。建设“首善之区”，无疑，教育重要支撑。因为，这片土地始终在深沉地呼唤教育的升华。

我要向大家介绍两位。首先出场的这一位，他不是劳动模范，也不是师德标兵，更不是英雄人物，他只是鹿城区教育局一名普通的工作人员，他叫陈璋华，大家都亲切地称呼他为“老陈”。

今年，老陈已经到了退休的年龄，但他却主动承担起全区最偏远的乡镇——藤桥片的学校建设任务。往返 60 公里的下乡之路，老陈都是开着自己的车，每周至少跑两、三趟。

记得年初的一天，老陈和往常一样早早起床，为生病的妻子准备好一天的饭菜，正要出门，只听他爱人说：“老陈，我感觉不太舒服！”老陈说：“那你好好休息，有事就给我打电话！”当天下午 4 点多，当老陈在上戍小学和村干部核对征地数据时，陈

阿姨打来了电话：“老陈，我的头痛的受不了啦，都站不起来了。”老陈知道，他爱人如果不是特殊情况，是不会在工作时间给他打电话的。但是这天晚上将在村委会召开上戍小学征地现场会，这是关系到该校 21 亩建设用地能否顺利征地的会议，老陈必须参加。他立即联系女儿先送她妈妈去医院。在晚上的会议中，老陈耐心地为村民解释政策，疏导思想，得到了村民对征地工作的理解。当老陈驾车赶回市区来到医院时，已是晚上 9 点多了，看到病床上挂着点滴的陈阿姨睡着了，他松了一口气……深夜，当陈阿姨醒来与双眼布满血丝的老陈四目相对时，老陈愧疚地说：“对不起，因为农村学校建设……”陈阿姨打断老陈的话，说：“什么都不用说，我懂的！”

在学校建设战线上，正是由于许多个这样的“老陈”坚定着、坚持着、坚守着，4.5 个亿的教育建设任务在近三年顺利完成。您看到了吗？巨一小学、藤桥小学等 5 项建设工程破土动

工；您看到了吗？鹿城实验中学、新田园二小等 7 所新校拔地而起；您看到了吗？建设小学、墨池小学等 31 所老校面貌焕然一新。

在我们的身边，不仅有着老陈这样一步一个脚印踏实耕耘的“孺子牛”，还有着敢于谋事、善于成事的教育人。我们常说：“教育办得好不好，荣誉说了不算，百姓说了才算。”2010 年 6 月，鹿城率全市之先启动义务教育招生改革：取消择校，城区适龄儿童就近、免费、免试入学。然而，薄弱学校怎样才能留住施教区的孩子？学校缺位的施教区，孩子如何入学？鹿城的孩子按施教区招生，那非鹿城的孩子，特别是弱势群体的子女如何上学？这一个个都是招生改革不得不啃的硬骨头，更是关乎民生、关乎稳定的大难题啊！

我们教育人开始了一往无前的“破冰之旅”。整个暑期，大家几乎以局为家，一趟趟跑招生矛盾突出的学校实地调研；一回回跑上级部门汇报



协调工作；一次次召开校长、家长等各个层面座谈会，反复 10 多次修改方案，全力推进新政的实施。9 月 1 日全区 1.2 万名一年级新生全部顺利入学。

当家住在东屿村的林奶奶带着蹦蹦跳跳的小孙子林煜乔，来到代替东屿小学招生的南浦小学读书时，她紧紧地握住班主任的手说：“原本孙子没地方读书是我最揪心的事，现在能到这么好的学校免费上学，真比中了彩票还高兴，感谢共产党啊！”

面对他们，作为一名热爱教育事业的年轻公务员，我也扪心自问：面对群众，我做到了热情服务、高效廉洁吗？面对工作，我做到了奋勇争先、恪尽职守吗？

显然，对照榜样我看到了差距。正因为有差距才有目标，有目标才有动力，我将立足本职岗位，争当创新的先锋，争做服务的标兵。因为我爱我的职业，我理当爱岗敬业，理应无私奉献。

教育，她不像拆违工程那样轰轰

烈烈，也不像抢险救灾那样可歌可泣，正如陈德荣书记说的：“教育是利当前、谋长远、惠及子孙后代的大事”。当我们放眼今日鹿城教育的枝繁叶茂，是无论如何也不能忘记它曾经走过的扎实的每一步，像沧桑的年轮，刻在教育漫长的征途上，醒目而又动人。当我们以扎根教育的名义结成坚固的战线，我们就拥抱了未来灿烂的阳光。



诸永高速公路（王胜利 / 摄）

扛起肩上的职责 我们整装待发

——温州市公路运输管理处队伍建设的实践

温州市公路运输管理处

思考，再思考

5月27日，在温州市运管处开展的学习工作交流会上，运管处办公室主任季奇武把《致加西亚的信》一书的精髓灌注于工作总结，阐述自己的学习感受。他慷慨激昂、抑扬顿挫的脱稿发言博得现场热烈的掌声。

在之前的几个星期里，温州市运管处的全体工作人员在工作之余又多一项新任——品读《致加西亚的信》，并结合工作实际写一份读后感。

有别于过去周而复始的单一模式，温州市运管处新任党委书记、处长吴光福到任后，不断开创新形式的交流会，一种提高自身素质涵养、突破常规思考的交流会。

在学习工作交流会现场，6名运管处的中层干部首先上台汇报工作，并融合自身工作实际畅谈感受。随后各个科室分别派代表上台发言，10位代表各抒己见。很多人怀着第一次上台的紧张感，从小心翼翼到

激情洋溢。在交流会现场，字里行间的知识满载着无穷的力量，挣脱了书本的束缚站上桌角，跃到空中。而演讲者们脱口而出的思绪、情绪在相互碰撞中又引发了新的思考。

作为一支执法队伍，运管处一直侧重审批、处罚等方面业务的学习。但对于提高队伍整体素质而言，这些远远不够。据统计显示，运管部门在编工作人员的平均年龄已达48岁，稽查一线的平均年龄也达到

了45岁。近年来，队伍结构日趋“老龄化”的问题越来越得到管理层的重视。为了提高工作队伍的积极性、能动性，激发思考与创造能力，端正工作态度，今年5月以来，运管处一直在自身建设方面狠下功夫。

5月12日，一场名为“讲团结、树正气、立形象”的运管处党委班子交心会拉开了交流方式改革的序幕。在这场交心会上，7位党委班子成员一改往日布置任务、统筹全局的指挥思想，向全体中层干部表明自己在工作方面的不足、今后改进的思路等。会议角色与内容上的大转换不仅仅是一次交流上的创新，也极大地拉近了领导干部与职工之间的距离。

为了让运管处每一位工作人员都认清自己肩上的责任，运管处还组织开展了“金点子”征集活动，就如何强化行业管理、深化行业改革、促进行业转型、破解行业难题等方面征集创新举措和可行建议。活动充分调动干部职工的责任感、荣誉感，共征集到24个“金点子”，很多建议都具建设性和启发价值，为运管工作的转型和运管事业的发展注入了“强心剂”。

自律，更自律

“如果一支队伍没有精神、没有好的作风就没有战斗力”。正是秉持着这种信念，运管处又重新刮起了督察之风。

“重视每一次的会议，不迟到、

不早退，认真做笔记……”这些被忽视的纪律都再一次得到重申。”吴光福处长说，“因为年龄偏大，职工们在上班时或多或少会夹杂着一种混日子的心态。学习能力、知识水平上的差距无法避免，但是态度上的端正是必定可以实现的。”

运管处的工作人员相当部分处在一线管理岗位。他们每日穿梭在站场码头，接触到最基层的社会群众，执行道路运输行业稽查等各项任务。也正因为如此，每一名工作人员的工作作风、态度都直接影响到部门乃至政府的形象。强调严以律己的工作作风，提高工作人员的个人素质对运管部门而言显得尤为重要。

定期组织人员对机关、许可窗口、处罚窗口、驻站及巡查中队的工作人员进行工作纪律督查，并对违反规定、纪律的人员进行效能责任追究。不久前，两名违反市机关工作效能规定的工作人员主动在全体干部职工大会上作公开检讨，开展自我批评。台上的人反思深刻到位，台下的人深受警示教育。这种新形式的教育方式让全体工作人员都清楚地认识到纪律不再是工作守则中的几行字，而是需要切切实实地去遵循。

为了深化“五型”机关的创建活动，运管处在继实行24小时行政值班制度后又推出两项新举措，用实际行动提供更高效的管理、更优质的服务。



运管处领导确保每周一次深入基层。通过全面认真听取基层工作人员意见，及时掌握一线稽查人员的思想动态，研究解决存在的突出问题和工作中的难点，着手解决一些现场能够当场解决的问题，对于不能现场解决的或重大问题，及时带回交领导班子集体研究决定。

遇突击工作任务，如“四小车”整治，机关工作人员实行每周五天半工作制。机关各科室工作人员，年领在55周岁以下的男同志和50周岁以下的女同志，在每周双休日必须要在各大站场值班半天，发挥机关干部的模范和表率作用，缓解驻站稽查人员的工作压力。

通过挖掘内部潜力、严明纪律准则，运管处队伍建设所采取的多种方式都取得了显著的成效。怀着一颗积极、热忱的心，运管处的工作人员整天奔波在温州公路主干道和各大站场，为温州市民的交通有序出行和货物有效运输扛起肩上的职责。

比学比用比先进

——瑞安市创建学习型党组织活动纪实

欧苗苗

“非学无以立党兴党，不学无法创业创新”。近年来，瑞安市上下积极组织创建学习型党组织，在实际工作中比学比用，理论知识与实践操作能力相互促进，共促和谐。

学习型党组织以学为先的特色，有效解读什么是学，学习什么，怎么学习，学到的知识又用到什么地方，让党员、员工们更好地处理学习与工作关系，树立“学习工作化，工作学习化”学习理念和“全员学习、全过程学习、团队学习、终身学习”意识。据了解，我市共评出 50 个学习型党组织典型，并计划今年完成创建市级学习型领导班子 10 个，培育学习型党员 600 名，全市学习型党组织达到 80% 以上。

什么人学？ 大家学才是真的学

领导干部带头学习，就像点燃“燎原之势”的“星星之火”。建设学习型党组织，“龙头”的导向作用和示范效应至关重要。

然而，开展“学习型党组织”创建活动也是学习观念的碰撞过程，往往产生理解上的误区：一种是认为“学习就是读书”，员工的年龄、文化差异大，开展读书活动有难度；二是认为“工作还忙不过来，哪有时间学习”；三是“学习型党组织创建活动是党组织的事”等。

“创建学习型党组织不仅仅是党组织的事，还是大家的事。”市公共资源交易管委办用自己的行动消除理解上的误区，使广大党员干部对学习型党组织有了全新的认识。除了党组班子带头学、中层干部重点学，该办还以科室为单位，每年制订一个学习计划、撰写一篇以上有份量的调研文章，并组织学习心得体会交流，营造了全员学习的氛围。因此，该办选送的无论是调研报告，还是专题征文都频频获奖。

作为学习型党组织的主力军，瑞安市众多企业也是不甘落后，不断改变传统的学习方式，创办各具特色的企业学堂，使学习成为常态。华峰集团把“学习型党组织”创建活动延伸到生产系统，开展了“学习型班组”创建活动，扩大了学习对象，促进了党支部与基层班组互学互比学习氛围，强化了学习型企业建设，推进了集团“集中培训、在岗学习、知识管理”三大人才培养机制的落实。

“电邮党课”、“汽车党课”……这些喜闻乐见的学习形式和方法，是在原嘉特利根据员工特点，采取量身

定制形式多样、富有实效的学习平台，受到党员和员工的欢迎。据了解，该企业每个车间或流水线旁设立 LED 显示屏，利用休息时间，统一发送学习资料，并精心制作多媒体学习课件。

学什么？ 学习落脚点在实践中

干什么学什么，缺什么重点补什么。目前，瑞安市学习型党组织学习的出发点和落脚点都放在解决实际问题上，将破解社会建设中出现的问题、民生改善中群众反映强烈的难题，作为各级党组织、党员学以致用的重要命题。

“我们把提高干警实际执法办案能力作为学习培训的重点内容，将理论与实践结合起来，学得更深刻一些。”市人民检察院党组成员、办公室主任陈学志说。据了解，该院班子成员先后为全院干警作了专题讲座，他们结合自身多年的工作经历，畅谈从事检察事业的经验和心得，大家纷纷反映这种“检察官教检察官”授道解惑的形式非常好，效果明显。此外，该院还开设网络学习专栏、开设专

题研讨会、创新制度促培训、开展“品味书香”活动，引导全体干警养成“多读书、读好书”的良好习惯，形成了人人读书、人人学习的机关氛围。

在开展学习型党组织建设中，市烟草专卖公司针对领导班子工作事务多、时间紧的实际情况，严格落实“六有”，即有学习计划、有学习通知单、有集体学习记录本、有个人学习笔记、有学习心得、有督查考核记录，强化学习制度和管理制度，并利用现代信息技术面向全局党员开设“手机党课”，定期发送廉政短信，鼓励全体党员和其他员工争做学习型党员、争做知识型员工、争创学习型组织。

不定期分类开展业务培训，是市公安局玉海派出所学习型党组织创建活动的一大亮点。该所对党员民警、协警人员进行分类培训，组织党员学习专业技能及与岗位职责相关的新知识、新技能，努力成为本领域本行业的行家里手。全年一线执法民警参加脱产执法培训每人累计不少于 15 天，全面提高了民警的执法能力。去年先后 4 次组织民警参加瑞安市公安局法律知识考试，成绩显著，

民警温威还获得温州组织的法律知识竞赛优胜奖，被评为温州市公安局法律知识优秀民警。去年因表现突出被评为优秀学员的民警陈建伟深有感触地说：“专业技能的培训，让我身体素质和心理素质都大大增强……”

怎么学？ 创新个性学习方式

站得高，必然看得远，在学习型党组织创建中，广大党员干部都认识到，仅凭自身的热情远远不够。只有创新多种学习方式，才能消化吸收更多的知识。

“实行奖学制度，进一步激发大家学习的积极性。”市公共资源交易管委办在提倡学习领导机制、学习考评机制和学习激励机制，即建立了“一把手”负总责，根据工作需要先后制定了各种评学考学制度及奖学制度，把学习培训绩效同职位升迁任用紧密挂钩，不经过学习培训考核，不能到相应的工作岗位，通过这种制度规范，积极营造爱学、会学、善学的浓厚氛围。近 4 年来，该办在职学习取得学历或职称提升



的共 14 人，占全办人员的 30%。

由原一乡七镇合并而来的湖岭镇，面临新的挑战与机遇，在新形势下，该镇推出了“五有”创新：有年度学习计划、有集中学习讨论记录、有考勤登记、有个人学习笔记、有学习心得体会文章，确保每人年均自学 120 个学时、每年集中学习 12 次以上。他们围绕如何实现湖岭“一三五”跨越发展战略，走出产业、市镇、生态融合发展之路，展开了多个专题学习讨论活动，多次走访永嘉、瓯海及本市等多个县市镇街，分析借鉴成功地区的发展模式，虚心学习他们的好经验、好做法，进一步捋清了发展思路。

“现在我们的学习形成自发的氛围，希望能在学习平台上有更多的创新，特别是可以采取小班制的交互式培训，提高实际工作能力，做好学以致用。”仙降街道综合办工作人员吴章帆对学习方式提出了自己的见解。据了解，该街道党工委坚持丰富学习载体，比创新看科学发展，比实干看工作业绩，比学习看能力素质，比服务看惠民实效，比形象看群众反映，争创人民满意党组织、争当群众满意好党员。同时，邀请专家、学者作业务讲座，提高党员干部的素质和业务能力。据统计，今年上半年该街道先后邀请市安监局、计生局的同志，开展党政理论学习和专业知识培训，学习人员包括街道全体机关干部、基层站所负责人、各村书记、主任、计生员等 300 人次。

■ 瑞安市共评出50个学习型党组织典型，并计划今年完成创建市级学习型领导班子10个，培育学习型党员600名，全市学习型党组织达到80%以上。

怎么用？

让所学知识变成“活方法”

学以致用，注重实效，是创建学习型党组织的目的所在。一句话，要让学习的“虚功夫”，达到服务群众、服务基层的“实成效”。

“今年上半年及时组织开展一期为期 5 天的卫生院院长培训班，50 余名院长集体‘充电’，进一步增强业务水平和管理能力。”市卫生局政工科负责人介绍，他们已经组织 170 多人分别参加各类岗位培训，并继续委托医学院校，定向培养 15 名医学人才，充实到基层卫生院；组织招考 280 多人充实到市人民医院、中医院；根据工作需要，上半年把 17 名管理和业务骨干提拔到医疗卫生单位领导岗位，32 名医务人员进行岗位流动，促进了单位和岗位之间的交流；核定社区卫生服务中心编制 1969 名，目前已完成入编考试工作。

在沿江社区的办公大厅里，设有来信来访、法律咨询、暂住登记、调解纠纷、社会救助、计划生育、医疗卫生等 7 个窗口，方便居民群众

办事，该社区还把孤寡老人、残疾人、下岗失业人员、困难居民等弱势群体作为重点服务对象，建立 9 个便民服务点，构建高效便捷的社区服务网络，开展便民利民和帮扶结对活动，并建立社区服务跟踪制度，对社区服务及时进行跟踪回访，建立社区综合档案室，配备档案管理人员，进行年度档案整理归档工作，并

根据需求向居民提供查阅服务。

在华峰集团的电仪班组里，有 12 台冷冻机，由于高低压不在同一条线上，经常会出现线路问题，导致跳闸，该班组全体骨干就反复讨论研究，深挖原因，并上报技术改进方案，他们提出的合理化建议被领导采纳，该班组长王建锋告诉记者：“合理化建议用于实践后，缩小了跳闸范围，保证了生产能源供应。据了解，为了使创建活动落到实处，集团党委鼓励党员干部在 5S 管理、基本行为规范管理活动中作表率示范。在现场管理中，生产系统支部党员利用业余时间，带头动手，将现场主要通道、厂房、护栏、机器、设备、工具等作了安全标识与定格定位，并将各基层支部全年开展的质量知识培训与技改研发课程的培训、课题攻关、合理化建议等方面情况列入创建考核指标。截止去年底，共收到合理化建议 1653 条，被各公司采纳共 712 条，立为技术革新项目 1 件，荣获国家专利项目 3 件，推广操作法项目 2 件，有力地促进了创造力的提升。



温州组织部核心价值理念

未曾出土先有节

至凌云处尚虚心

持正

恪守正道 坚持正见

1 2 3 4 5

正道，坚持正见，胸怀正气，无所偏倚。组织工作政策性、原则性、程序性强，组工干部要始终做到秉公持正，端正工作态度，超脱利害关系，凡事主之以正大，出之以光明，持之以廉正，济之以果决，努力做最讲党性、最重品行、最作表率 of 共产党人。

寒花开已尽

菊蕊独盈枝

举贤

明察善鉴 慎权选贤

古人云：“非成业难，得贤难；非得贤难，用之难。”明察善鉴，慎权举贤，是组织部门区别于其它部门的核心工作职责。组工干部要切实掌握新形势下党的干部、人才工作的路线、方针和政策，不断提高识人用人的能力，拓宽识人用人的视野，以识才之能、荐才之德、爱才之举、用才之道选准用好干部。

兰生深山中

幽谷吐幽香

求实

实事求是 脚踏实地

组织部门作为党的重要部门，任何工作都不能有半点虚假。“求实”是“实事求是”在组织部门的具体体现，也是组织部门做好一切工作的基础。组工干部要始终坚持围绕中心、服务大局，始终做到实事求是、脚踏实地，杜绝虚假，摒弃浮躁，自觉地把任务转化为责任，把责任转化为内在需要，抓好工作落实。

万花敢向雪中出

一树独先天下春

拓新

革新思变 追求卓越

组织工作的发展史，就是一部与时俱进、改革创新的前进史。组工干部要敢做先行者，破除因循守旧、谨小慎微的思想，树立打破常规、开拓创新的观念，破除安于现状、不思进取的思想，树立积极进取、博采众长的观念，勇争一流，敢于碰硬，在不断改革创新中提高组织工作科学化水平。

@ 微组工

蔡奇



洞头本岛与澳门面积相当，总理讲的半屏山及中普陀寺在此。全岛就像一座大花园，到处郁郁葱葱，还有许多古渔村。状元岙深水港、一级公路正在建设。期待绿满洞头，突显海岛建筑风格与色彩，保护老民宅，全岛城市化，努力建设美丽岛、旅游岛、低碳岛、幸福岛。临走留下对洞头的评价__瓯越入海 潮起洞头。



瓯越先锋



10月29日上午，市委召开县（市、区）换届人事调整集体谈话会。副省长、市委书记陈德荣出席会议并讲话，市委常委、组织部长王昌荣通报县（市、区）换届人事调整方案。



温州市两新党建:



10月20日，温州市委组织部和市民政局联合召开了社会组织党建工作推进会，市、县（市、区）有关单位和社会组织550多人参加了会议，会议就推进社会组织党的组织和工作全覆盖，发挥社会党组织作用服务社会管理创新，促进社会组织参与社会治理等方面作了具体部署。



龙湾先锋



龙湾区第四期科（局）级领导干部公共管理进修班于10月18日上午在浙江大学隆重开班！来自全区各部门、街道的31名科局级领导干部将在此开始为期10天的学习生活。开班两日以来，已邀请浙江大学徐旭初、卫龙宝、戴文标和朱法贞四位教授分别就国学精髓、城市化发展、公共经济问题和现代领导科学等内容进行讲授。



玉苍先锋



苍南县积极扶持大学生村官创业，今年共支持帮助13名大学生村官选好创业项目，下达大学生村官创业补助资金4个项目合计27万元。图为桥墩镇大学生村官在自己创办的蔬菜基地采摘玉米。

