

确保换届选举工作成功

本刊评论员

根据省委和市委的部署要求，我市将于近期召开党代会、人大、政协会议进行换届选举。这是全市人民政治生活中的一件大事，市委高度重视，社会广泛关注。各级党委一定要以高度的政治责任感，切实把换届选举工作组织好、安排好、引导好，确保党代会和“两会”取得圆满成功。

搞好换届选举，圆满完成换届任务，对于进一步推进社会主义民主政治建设，建设高素质的领导班子和干部队伍；对于推动我市加快转型发展，建设“三生融合·幸福温州”具有十分重要的意义。

搞好换届选举工作，要真正把思想统一到市委精神上来，正确处理好充分发扬民主、严格依法办事和加强党的领导三者之间的关系。要充分发挥党的领导核心作用，以高度的责任感和使命感，认真履行职责，敢于领导，善于领导，保证换届选举的正确方向。

搞好换届选举，前提是选好“两代表一委员”。要按照“德才兼备”的原则，按照“自下而上、上下结合、反复酝酿、逐级遴选”的办法，牢牢把好素质关、能力关、程序关，确保推选出的人选符合

条件，群众公认。

要充分发扬民主，积极为代表、委员真实表达选举意愿创造必要的环境和条件。要坚持依法按章办事，严格按照宪法、党章和相关法律法规组织好选举工作，确保换届选举依法、依章、有序、顺利进行。

换届选举工作政治性、政策性很强，各有关部门要在党委的统一领导下，齐心协力做好换届选举每一环节、每一步骤的工作。要加强思想政治工作，教育各级干部从大局出发，正确对待个人的进退留转，正确对待选举结果，自觉服从组织安排。要把“风清气正”作为“生命线”，继续宣传“5个严禁、17个不准、5个一律”纪律要求，要求只严不降、查处只紧不松、力度只加不减，坚决不让歪风刮起、邪气出现。

换届选举既是对党风党纪的一次检验，也是对党员干部党性原则的一次考验。各级领导干部要带头讲党性、顾大局、守纪律，为广大干部群众作出表率。要正确处理好换届选举与保持正常工作秩序的关系，通过换届选举凝聚人心、增进团结、振奋精神，确保各项工作的顺利开展。

搞好换届选举工作，要真正把思想统一到市委精神上来，正确处理好充分发扬民主、严格依法办事和加强党的领导三者之间的关系。



紧贴中心 服务基层
拓宽视野 追求纵深
2011年第12期（总第263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C004号



CONTENTS 目录

领导特稿

- 04 深入把握规律性 进一步提高组织工作科学化水平

干部工作

- 09 瓯海区以考绩法激励干部创先争优
11 紧扣时代主题 碰撞思想火花
13 关于加强乡镇（街道）中层干部
选拔任用工作的对策研究
15 “四大工程”助力平阳干部教育培训工作

党建动态

- 18 2011年度温州市委组织部“十大项目”完成情况

才聚瓯越

- 24 580计划：指向海外精英
28 重视人才工作就是重视企业未来
31 大学生创业：撑起梦想的天空
34 设计院里的文化源
36 丹心一片 传承武术之魂



P24 580计划：指向海外精英



P36 丹心一片 传承武术之魂

书画鉴赏

38 楼晓勉书法

农村新社区

40 群众“张张嘴” 干部“来跑腿”
社区便民服务中心的“瑞安样本”

两新党建

44 瓯海区以“四化”求“四促”
推进非公有制企业区域化党建
46 乐清市推进域外商会党建工作
48 明确定位 注重引领
突出践行 当好示范
51 重创新 强推进
——文成县推行“1410”两新党建组织新体系

封底 邹永治 围栏

深入把握规律性 进一步提高组织工作科学化水平

◎ 王昌荣

“组织工作没有自己的中心，中心只有一个，就是为党和国家大局服务”，作为组织部长、组工干部，一定要有这样的意识。

今天的会议也算是一次“互学互比”。11位县（市、区）委组织部长对今年工作亮点进行了盘点，对明年工作打算作了交流，部机关各处室也作了书面汇报。刚才，各分管副部长就明年工作进行了具体部署，希望11位部长，尤其是新上任的部长，通过今天的会议，从中了解到组织工作“做什么、怎么做”的一些内容，并结合实际抓好落实。下面，我讲两个方面意见，一是总结、分析今年全市组织工作；二是对今后工作，尤其是明年工作的把握。

一、2011年全市组织工作的主要亮点和体会

2011年，在全市组工干部的共同努力下，组织工作向组织交上了一份满意的答卷，许多工作走在全省前列。“交上满意答卷，走在全省前列”，这是对今年全市组织工作总的评价。主要亮点有：

第一，村级组织换届工作打了个漂亮的胜仗。温州行政村数量多，而且村情社情复杂、基础比较薄弱，

换届工作难度很大。1-3月，我们集中一个季度的时间来抓村级组织换届工作。一是，在换届前我们提出四个“百分百”，就是全市5405个村四个班子100%如期换届。针对一些干部的畏难情绪，我们又明确提出“完成99%就是失败，留下一个就是留下一个隐患”。经过努力，我们实现了四个“百分百”的目标。二是，牢牢把好人选关，做到“五种情况人员”无一当选。三是，敢于迎难而上、攻坚克难，一鼓作气拿下重点村难点村的换届选举，我市村级组织换届的时间进度为全省最快。比较近几次村级组织换届，这次是各级党委决心最大、力度最大的一次，也是成效最好的一次。

第二，在乡镇区划调整后做好乡镇换届工作。针对乡镇“撤扩并”给乡镇换届带来的班子配备难、选情掌控难等问题，我们重点做好乡镇干部队伍的思想稳定工作。对此，各县（市、区）做得非常好，采取了有针对性的措施和办法。通过努力，我们

在6月底全面完成乡镇党委换届工作，时间进度也是全省最快。

第三，及时推出村级组织“转并联”工作。3月下旬，市、县组织部长到山东诸城等地考察村级组织设置工作。之后，我们选择瓯海、洞头、文成先行先试。根据试点工作的良好形势，于6月份在全市铺开“转并联”工作。我们提出“第一年搭框架，第二年抓深化，第三年全面达标”的“三步走”思路。各县（市、区）对“转并联”都很重视，将其作为既有长远意义又是当务之急的工作来抓。目前，全市规划的856个农村新社区已有822个挂牌，多数社区运行情况比较好。特别是，各县（市、区）委组织部长对这项工作进行了深入的思考，认为村级组织“转并联”改革是顺应时代发展、加强基层组织建设的措施，是以改革的思路、创新的办法提高组织工作科学化水平的重要抓手。现在，各级党委、市县组织部门、各乡镇（街道）思想统一，一致认为这项改革方向对、抓得实，很有

必要，定有成效。

第四，两新组织党建进一步“拓面提质”。今年，全市两新组织党建工作有不少亮点。一是“实打实”地抓组建。我带头参加了8次共96家两新组织党组织集中组建仪式，各县（市、区）委组织部长对组建工作十分重视，带头参加、带头抓。今年组建工作成效显著，新组建的党组织数量相当于过去20年组建数的一半。二是在全国成立第一家市级两新组织党务工作者协会，并有效地发挥作用。三是在全省率先开展两新组织党组织集中换届工作。四是开展“红色接力”活动，营造了良好氛围。这些做法得到省委组织部、省委两新工委的充分肯定。

第五，加强基层党员教育。一是开播了“瓯江先锋”电视频道，这是全国地级市第一个党建频道。目前看，节目质量较高。二是推进“远教广场”建设，将远程教育从室内搬到室外，从单一的面向党员到面向全体农村群众，从单一的说教变为寓教于乐，充分发挥了远程教育的作用。

第六，平稳有序地开展县（市、区）换届工作。这项工作总体平稳，时间进度全省最快，比省内其他地区提前20天左右。10月28日市委常委会研究通过换届人事安排，29日市委对涉及职务调整的干部进行集体谈话，11月10日前把干部送到位。我们在县（市、区）换届工作上有一些“打破常规、敢于创新”的做法，比如坚持“先定原则后定人”，制定15条具体原则，最大程度地减少人为干扰因素，并注重进一步打通市直机关与县（市、区）领导干部的通道。

第七，制定了考绩法和绩擢法。



年初，我们研究出台了考绩法和绩擢法。值得肯定的是，市里文件下发后，各县（市、区）运用绩擢法选拔领导干部的动作迅速、措施有力。这有利于进一步营造全市上下“凭实绩用干部”的氛围。

第八，干部教育培训工作有所创新。推出18个市县干部培训班次面向全国高校公开招标，取得了很好的社会反响。实施教学管理改革，取得了新突破。

第九，推进人才工作。以前所未有的力度推进人才公寓建设，新开工建设的人才公寓面积超过20万平方米。加大引才力度，制定了“580海外精英引进计划”，市县共同组织了“温州民营企业高层次人才洽谈会”，今年我市有4人入选国家“千人计划”，入选人数为全省第三，有16人入选省“千人计划”。

第十，加强干部监督工作。今

年把换届的“风清气正”作为重要工作来抓，力度大、措施实，也是很有成效的。对组织工作满意度，各县（市、区）的决心都很大，动尽了脑筋，想尽了办法。总的看，我市组织工作满意度逐年提升，市县组工干部形象有了极大改善，这是有目共睹的。

十一，面向全省公开招考公务员。“杭甬青厦”的公务员来自全省乃至全国各地。从我市公务员队伍构成看，温籍大学本科毕业生回温的很少，毕业于“211”大学的更少，加上其他地区的大学毕业生不能参加我市公务员招考，导致公务员队伍基础人才“低而少”。据统计，近十年，我市公务员的学历层次越来越低。公务员队伍是领导干部队伍的来源和基础，长此以往，问题很大。所以，从今年开始，我市面向全省招考公务员。这也许会对本地人就业带来一些

冲击，但从长远看，利大于弊。对此，各县（市、区）要统一思想、提高认识。

十二，加强国有企业干部队伍建设。今年，我们在加强市属国企干部队伍建设方面做了大量细致的工作，及时搭建了整合重组后的领导班子，并组织开展面向全国公开选拔国企领导干部工作。

此外，党代表工作室规范化建设及党代表作用发挥等工作成效明显；自身建设、调研等工作也取得不少成果。

在工作中，我体会到，组工干部尤其是组织部长需要深入思考组织工作规律性的东西，这样才能做好组织工作。

一是围绕中心。组织工作要有所作为，前提是“围绕中心、服务大局”。也就是说，党委的工作部署到哪里，组织工作的步伐就要跟到哪里。组织部门绝不能自大，不能因为人家“高看一眼”就“自行其是”。如果这样的话，一是吃力不讨好，做了党委不需要做的事情，或者党委需要做的事情不去做；二是寸步难行。

“组织工作没有自己的中心，中心只有一个，就是为党和国家大局服务”，作为组织部长、组工干部，一定要有这样的意识。

二是下定决心。心有多高，舞台就有多大；没有办不到，只有想不到。现在，组织工作就要敢于自我加压，敢于奋勇争先，敢于“跳起来摘桃子”，就要下定决心向前进。下定

决心，在一支队伍里就是一种精气神，反映了队伍“昂扬向上、志在必得”的精神面貌。年初在部署工作时，一些同志提出，是不是进度太急、要求太高，有畏难情绪。现在回头看，像村级换届四个“百分百”，村级组织“转并联”年底必须完成“搭框架”，县（市、区）换届人事调整必须11月底到位等任务要求，最终都圆满完成。实践说明，下定决心，朝着目标去做，就有可能赢得先机。我也体会到，组工干部既要低调做人、踏实做事，也要高要求、高标准地开展工作的。

三是操作用心。许多组织工作的点子、办法是用心用脑想出来的，良好的愿望是靠过细工作逐步实现的。比如“公道正派”，相信各位组织部长都有“公道正派”之心，但做到“公道正派”不仅是品德问题，也是能力问题。有“公道正派”之心，无“公道正派”之力，没有“公道正派”的办法去指导，最终是“心有余而力不足”。组织工作是做人的工作，不可能立竿见影。因此，要用心抓谋划。比如对基层组织建设，对第一年抓什么、第二年抓什么、第三年抓什么，都要清清楚楚；比如对干部队伍建设，要一手抓配备，一手抓培养，眼前怎么办、长远怎么办，都要做好规划；对人才工作，六支人才队伍建设需要我们统筹谋划。“谋划”，就是顶层设计。组织部长要有战略思维，学会宏观决策，养成“用心谋划”的习惯，具备把谋划变成现

实的能力。另一方面，每项工作都要项目化、标准化运作，对“每一项工作需要多少时间完成，完成标准是什么”要心中有数，不能“走到哪里算哪里”。比如，对村级组织“转并联”工作，如果我们开好了头却不深化巩固，就会成为历史罪人。这项改革如果因操作不到位而导致不成功，不仅不是加强了，而是削弱了基层组织建设。要做到“精品精致”。对每项工作，无论基层组织建设，还是干部、人才工作，都要追求完美，要有“向组织交上一份最满意答案、争取100分”的态度。只有这样，才能把工作做好。

四是队伍齐心。组织工作点多、面广、量大、情况复杂，一件事接着一件事干，而且很多工作靠一个处室、一个人是无法完成的。比如，集中换届考察工作，就是“大平台”作战，市里配合省里、县里配合市里。比如，公开选拔干部工作，组织部门是“倾巢出动”，全体干部参与。所以，组织工作要分工不分家，组工干部队伍要齐心。大家要不分你我，齐心协力做好工作，尤其是对中心工作。在这个方面，市委组织部有很好的传统，团队意识很强。近几年干部调配任务很重，在抽调干部时都没有意见和怨言。总之，组织部门人手少、任务重，队伍一定要齐心。

五是勇于创新。李源潮同志指出：组织工作是最需要创新的工作，组织部门是最需要创新的部门。一年来，我市组织工作之所以产生这么多

的亮点，一个重要原因是，积极鼓励组工干部大胆创新。我们设立了组织工作创新奖，鼓励全市每位组工干部探索创新，认真思考“哪些工作是可以突破的，用什么办法去突破”。应该说，我市组工干部队伍是敢于创新、善于创新的队伍。

二、对2012年全市组织工作的几点思考

组织工作强调统一要求、统一进度，但是工作情况、工作方法千差万别。11个县（市、区）情况不一样，各个乡镇（街道）情况也不一样。因此，必须从实际出发，做好组织工作。这里，我把面上带有共性、规律性，今后一个时期需要重点把握的，讲一下：

（一）服务中心，首先要知大局。组织部门做到服务中心，首先要知道当前温州转型发展面临的形势和任务。我认为，组织部长必须增强“知大局”意识。如果组织部长成天忙于日常事务，不“知大局”的话，就会游离中心，被边缘化。作为组织部长，对全市、全县的发展形势和发展战略要有清晰的认识，对全年市、县的中心工作和重点工程要很清楚，并引导全体组工干部加强学习，做到人人有数。

如何提高“知大局”意识，做个“有心人”？一要主动学习市、县党委书记的一系列重要讲话精神。二要了解温州的现状，尤其是与发达地区的差距。温州模式是过去式，不是现在式。过去，其他地区向温州学习发

展民营经济的好做法。现在，温州没有优势，“杭甬青厦”城市建设的气势、手笔、框架都比我们大，速度比我们快，投资比我们大，而且差距还在拉大。一年来，我市大力抓投入、抓城乡统筹、抓环境改善，这些工作方向对、成效明显。温州必须用“大手笔”拉开“大框架”。今后温州城市框架拉开后，要建设大量的基础设施，需要大投入。不能一提科学发展就否认投入的重要性。过了10年、20年，温州城市基本成型后就以维护为主，投入就小了。组织工作尤其是干部工作要为温州的转型发展提供保障。如果不知道这些“大局”的话，就无从着手，工作就很被动。

所以说，组织部门服务中心，首先要知大局。“知大局”问题解决了，点子、办法就会从中产生，工作针对性就会增强，工作成效就会得到党委的认可、干部群众的肯定。

（二）换好届，前提是选好代表、委员。近期，市、县组织工作的重点是选好代表、委员，开好党代会和“两会”。搞好换届选举工作，前提是选好代表、委员。一是推进民主政治建设的有效抓手。选举产生代表、委员，是党员群众行使自己的民主权利，参与政治生活的一次生动的实践。二是创先争优活动的有效载体。代表、委员具有代表性、先进性、模范性，通过自下而上，民主、有序地推荐选举代表、委员，能够把正气树起来。三是抓好营造风清气正换届环境的重要环节。“风清气正”

要从选举代表、委员抓起。代表、委员选举的风气不正，换届选举的风气就差。可以说，这一个月的工作决定温州未来五年的发展，在某种程度上决定温州的形象。怎么选好代表、委员？一是把好素质关；二是把好能力关，新一届代表、委员的议事参政能力要强；三是加强和人大、政协的沟通协调，共同抓好代表、委员的选举工作。

（三）建设有为政府，关键是建设一支“善于比学、敢于赶超”的“智勇双全”型干部队伍。11月份市委考察团从青岛、厦门考察回来后，市县领导干部都对照“青厦”找差距，思考“差”在哪里，是在投资上、人才上、框架上还是其他方面？我认为，主要“差”在政府的作为上。温州曾经是民营经济的先发地区，在改革开放初期，政府放手让群众闯市场。这种做法在当时是正确的。但是，随着市场经济体系的建立、发展，有很多问题单凭市场解决不了，需要政府发挥“有形之手”的作用。现在，温州不是落后在市场上，而是落后在政府为市场提供平台，为干事创业提供环境上。建设有为政府，关键是有一批有为干部。我们要承认，我们的一些干部与“杭甬青厦”的干部相比，无论是眼界还是能力，差距都很大，即使与周边地区的干部相比，在敬业精神、操作能力上也有差距。如何建设一支有为干部队伍，作为组织部长，要主动思考、当好参谋。

有为干部的基本条件、必备要素是什么？我认为，在现阶段应当具备这么几点：一是眼界要宽；二是手笔要大；三是敢于破常规；四是能攻难题；五是善于跨越。培养使用干部，要把眼界宽不宽、手笔大不大、敢不敢破常规、攻不攻得下难题、能不能推动跨越发展，作为衡量标准。

就具体措施而言，要抓住换届的有利时机，选优配强领导干部。一是全面考察，科学评估。二是统筹考虑，合理调配。比如，国有企业干部培养问题。明年，要通过开展公开选拔、空缺岗位预告提名等工作鼓励机关干部去国有企业。比如，年轻干部培养问题。干部工作要长远谋划，为三五年以后打基础。对年轻干部培养，各县（市、区）重视程度不一，今后要更加重视。三是过细工作，注意维护。对换届中“退、转”的干部，要及时进行谈心谈话。明年，还要大规模地培训干部，提升干部能力。四是配强关键岗位，保持各年龄段干部积极性。

（四）加强社会管理，要在深化社区化党建上作探索、求突破。现在，村级组织设置“转并联”工作存在一些问题，如乡镇（街道）地域差别大，存在多头部署现象，一些农村新社区专职干部没有到位等等。下一步，一是要强调这项工作绝不能形式化。二是加强统筹协调，不能“各自为战”。三是在强化服务的基础上，做好“三步走”：挂牌、建班子、开展“三分三改”。四是选优配强社区党组织书记，各县（市、区）必须派得力干部担任。五是把社区化党建作为明年组织工作考核的重要内容。社区化党建是适应我市城乡统筹综合改

革、加强基层组织建设的的重要途径。2012年，我们要把社区化党建作为一项重要任务抓实抓好，通过社区化党建实现基层党组织“全覆盖”，切实提高基层党建工作水平。

在推进社区化党建中要大胆探索，精心组织，善作善成。主要是做好“四个一”：召开一次全市社区化党建工作动员部署会；印发一个社区化党建工作文件；组织一次大规模的培训，对乡镇（街道）党委书记和社区党组织书记进行培训；7月份，进行一次阶段性的总结表彰。

在推进社区化党建的过程中，要处理好四个关系。一是牵头抓总与齐抓共管的关系。对这项工作，民政、纪检乃至文化、体育等部门都有职能任务，但组织部门要发挥牵头抓总作用，出“顶层设计”、出政策方案、出年度安排。二是“转并联”与“三分三改”的关系。市委市政府要求，2012年全市80%的村完成“股改、地改”。村级组织在“转并联”后要着手开展“三分三改”工作。没有“三分三改”，没有将利益切割清楚，“转并联”工作是不可能成功的。对“转并联”工作，市县组织部门要掌握情况、加强检查指导，乡镇（街道）、社区党组织要抓好贯彻落实。三是社区党组织与村两委的关系。现阶段，由于“三分三改”没有完成，我们必须立足现实，在社区管理上实行“双轨过渡”。不管社区管委会是派出机构还是自治机构，管委会主要负责人由乡镇（街道）任命，并发挥村两委负责人的作用。四是提供服务与开展活动的关系。社区服务要因地制宜，采取各种方式让社区群众办事更加方便。要以社区为单位开展活

动，通过组织社区文化节等活动来增强社区意识。

（五）促转型，要做好建平台、聚人才两篇文章。人才工作服务温州转型发展，必须做好建平台和聚人才这两篇文章。两者缺一不可，相辅相成。加快温州转型发展，必须建立人才发展平台。没有这个平台，温州无法吸引高层次人才、大学毕业生；大多数企业属于“低小散”的企业，也就留不住“高精尖”的人才。建平台，也需要人才来支撑，需要人才来建设。一是抓环境。要解决人才在温州的“衣、食、住、行、学、卫”等问题。二是抓人才队伍建设。近期出台的《温州市“十二五”人才发展规划》，对党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才等六支队伍明确了目标、方向和措施。三是人才办抓人才工作要发挥牵头抓总作用。四是抓引进。明年，要加强高层次人才的引进工作，各地都要有动作。

（六）建队伍，要牢记“五个意识”，打造温州组织工作特色品牌。要牢记“组织部门是党的重要机关、公道正派是第一形象、改革创新是第一动力、严于律己就是保护自己、会团结是真本领”这五个意识，将其作为组织部门自身建设的基本原则。对组工干部队伍建设，既要严格要求又要关心爱护，既要团结紧张又要严肃活泼。今年，市委组织部开展组工文化建设，提炼了“持正、举贤、求实、拓新”的部训，希望组工干部认真贯彻。

（本文系2011年12月12日中共温州市委常委、组织部长王昌荣在全市组织工作务虚会上的讲话）

瓯海区 以考绩法激励干部创先争优

◎ 何毅 陈信达



温州市瓯海区坚持把干部考核作为推进转型发展的重要抓手，以考绩法引领干部创业创新、促进干部真抓实干、激发干部内生动力，为全区经济社会发展奠定了坚实的基础，也开启了瓯海干部绩效考核的新里程。

科学设置指标

以目标引领干部创业创新

瓯海区突出干部考核服务党政中心工作、服务科学发展的作用，以考绩明确工作重点，将区委区政府2011年的重点工作、重大工程项目和民生工程等科学设计为绩效考核指标，引导干部有针对性地开展工作的，推动领导班子和领导干部转变作风、创业创新。

根据不同区域、不同层次、不同部门的具体情况，瓯海制定了各有侧重、各有特色的考核指标体系，对镇街和区属部门进行分类考核，还将79家区属部门分为党政和综合类、经济发展和服务类、社会事业和管理类、重点建设和管理类4类，确保考核更加合理、准确。在制定考核目标时，引入了管理学中的“绩效沟通模式”，采取专家组评定难度系数、互看互学互比广泛听

取意见等方式，引导被考核者合理确定目标，解决了以往绩效考核目标责任过低过易、内容不明确等突出问题。在计算考核结果时，按照考核项目的实际情况，采取按实绩赋分、按排名赋分、按测评赋分等方式科学计分，解决了考核结论模糊、趋中效应明显等问题，进一步提高了考核的科学性。

“党政中心工作在哪里、考绩就跟到哪里”，瓯海区在镇街的考绩中，将固定资产投资、地块政策处理和“城中村”改造、城乡统筹、六城联创、平安建设、计划生育等6项工作列为今年考绩的重点工作，并设定最低任务完成指标，如“完成房屋征收、补偿任务数未达到90%的，每下降5个百分点扣0.5分”，既明确了工作的方向和目标，更强调了任务完成的时限和标准，解决了往年考绩内容比较笼统，重点不够突

出，缺乏针对性等问题。因此，“考绩法”成为今年瓯海领导干部干事创业的第一“指挥棒”。

实施立体考评

以公开促进干部真抓实干

为改变以往仅靠民主测评，以票取人的片面做法，更好地将单位绩效与个人绩效关联起来，瓯海的考绩跳出传统考核模式，把单位绩效考核结果作为领导干部绩效考核的主要依据，并结合区班子四套班子主要领导评价、部门考核和民主测评，建立起了一套既看个人能力，又看集体任务完成情况，既看工作业绩，又看上级、同级、下级和群众测评情况，既由考绩部门主考，又有社会力量监督的干部实绩立体考评机制。同时，为尽量减少考核中的人为因素和主观随意性，对各项工作指标进行了数字



化定量赋分，并规定权重比例，实行量化考核，使干部绩效考核更加公正。

公开绩效考核信息，接受社会力量的全面监督，是瓯海绩效考核工作的重大突破。“考绩法”要求被考核单位坚持实事求是，按要求报送各种数据材料，并进行公示。公示后如有举报且经调查核实，存在瞒报、错报、漏报行为的，将扣除该项得分，取消被考核单位评优资格，并追究相关责任人责任。在考绩的全过程引入社会监督，促进领导干部真抓实干，把不断提高工作绩效作为自觉行动。

强化结果运用 以奖罚激发干部内生动力

为加强绩效考核的结果运用，瓯海坚持“考用合一”，将考核结果与干部使用相挂钩。根据考绩得分对各镇街进

行排名，评出考绩先进、良好、合格和基本合格单位。同时对固定资产投资等各单项工作进行排名，并评出单项工作先进单位和个人。在运用考绩结果时，结合领导干部“绩擢法”进行“考绩择才”，从考绩优秀单位和先进个人中，遴选德才兼备的科级干部提拔使用，并从镇街和区属部门“考绩先进单位”推荐的正股长级干部中选拔出若干副科级领导干部。对评为“考绩基本合格单位”的党政主要领导进行谈话，原则上不能提拔或转任重要岗位，适情提出组织调整动议。

为进一步发挥考绩工作的激励作用，瓯海区相继出台《2011年度考绩奖励实施办法》和《2011年度考绩工作单项奖励办法》等考绩奖励办法。对镇街考绩先进、良好、合格单位分别给予30万元、20万元、10万元考绩奖。镇街、

区属部门被评为考绩先进、良好、合格单位的，考绩奖分别按原公务员规范津贴补贴中年终绩效考核奖的200%、150%、100%发放；被评为“考绩基本合格单位”的，考绩奖按原公务员规范津贴补贴中年终绩效考核奖的70%发放。对纳入2011年度考绩的固定资产投资等重点工作，设立了固定资产投资先进奖等9个单项奖，给予先进单位和先进个人物质奖励。

瓯海新的考绩办法搭建起了“公开、公正、科学”的竞争平台，以实绩辨英雄，凭德才论进退，促使领导干部高点定位、开拓进取，既加大了领导干部的工作压力，又激发了领导干部工作的动力和激情，在全区形成了你追我赶、创先争优的浓厚氛围。

紧扣时代主题 碰撞思想火花

——永嘉县创新干部教育办班模式举办文化专题研讨班

◎ 徐象勇

“真是不虚此行！”

深秋的上海复旦，古朴、深邃而又洋溢着浓浓的时代气息。11月3日至12日，经过10天紧锣密鼓的文化“洗礼”，来自永嘉县各功能区、镇（街道）和县直属有关部门的30来位文化先进县创建专题研讨班学员不由地发出这样的感叹。

背景：文化发展 专题研讨

2011年10月15日到18日，党的十七届六中全会在北京举行，胡锦涛总书记作了重要讲话，全会研究了深化文化体制改革、推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题，审议通过了《中共中央关于深化文化体制改革、推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》。

为深入学习贯彻党的十七届六中全会精神，进一步提高永嘉县领导干部文化事业发展的能力和素质，促进永嘉县文化先进县创建工作，县文化先进县创建专题研讨班就是在这样的大背景下成行的。县委组织部副部长缪士毅说，这是永嘉县首次在高校举办文化专题研讨班，也是永嘉县创新

干部教育办班模式的一次探索。

从十七届六中全会的“决定”到赴上海复旦的学习，之间只有短短的十几天时间，我县专程组织赴沪学习先进文化的举措，行动之快、动作之大、时间之长、效率之高，令许多人大为赞叹。来自上海复旦大学的汪教授说，当前文化建设迎来了发展繁荣的良机，永嘉能在此间适时、大手笔地举办专题培训班，值得称赞。

课堂：精心安排 潜心思考

在集中学习期间，课堂内座无虚席，主办方特意邀请了上海市委党校、复旦大学、华东师范大学等高校的16位知名专家、教授进行授课，培训内容涵盖十七届六中全会精神解读、中

国传统文化与先进文化建设、文化资本的运作和旅游业的升级转型、中国宏观经济趋势与文化产业发展等。学员们认真听讲、踊跃发言，潜心思考、相互切磋，大家通过学习研讨开拓了视野，深化了认识，统一了思想。尤为值得一提的是，为了安排更多的讲课内容，学员们还放弃了双休日休息时间。学员潘教勤深有感触地说，党的十七届六中全会精神对我县文化先进县创建具有重大战略指导意义，而此次授课内容更是有的放矢。我们要结合实际、找准定位，深入挖掘、整合永嘉文化资源，大力打造红色文化、山水文化、耕读文化、昆曲文化等永嘉特色文化品牌，切实提升永嘉文化软实力。

在培训上记录，在讨论中交流，

在课余时间沉思……在学习和交流中，学员们一致认为，十七届六中全会聚焦文化议题，将进一步开创文化建设新局面，将成为中国文化发展的一个新的里程碑，中国文化发展将进入新阶段。当前文化建设迎来了难得的发展繁荣机会，永嘉应该借势、造势、乘势，把文化建设推向新高潮。

考察：结合文化 对接永嘉

漫步在上海文化创意园区——田子坊，仿佛置身于一个灯火通明的商业区，一边是热闹喧嚣的酒吧餐厅，一边是守着工作室的艺术家们……这就是上海乃至全国创意园区的发端地。田子坊模式，保留了一部分石库门的居住特性，再结合创意产业，引入商业模式开发，老街区逐渐完成了传统文化融合创新产业的转身，形成“小规模、多元化、渐进式、动态性”的城市更新模式，使得老街区的发展始终具有一种鲜活的“原创性与原生态性”，在原来的上海里弄文化基础上出现了许多创意，形成了一个创意产业集群。

“中国特色村”、“国家3A级旅游景区”、“全国农业旅游示范点”、“上海市生态村”、“上海市我最喜爱的乡村”……廊下镇曾是上海市金山区最偏远、农村人口比重最大、经济基础薄弱的农业大镇，何以在短短时间内



要创新发展理念，破解发展难题，抢抓发展机遇，推动文化产业的发展，并积极加强平台建设、项目引进，谋划一批与群众需求密切相关、效益好、有发展前景的文化产业。

得到如此多的金名片？据当地人介绍，原来该镇近年来以新农村建设为契机，大力挖掘推广富有地方特色的民间艺术，将文化功能渗入政治教育、农业发展、旅游开发等经济领域，在解放与发展农村文化生产力方面取得明显成效，被誉为“廊下模式”。

每到一处，学员们都会对接上塘老城区提升、瓯北城市新区建设、楠溪江旅游开发进行思考，大家细心地向当地干部群众详细了解其破解难题、推进发展的具体实践，认真听取经验介绍，实地察看，真诚交流，收集资

料，不放过任何一个细节。考察时间虽然短暂，但考察学习团成员珍惜机会，即便是在车上和饭桌前，也抓紧时间切磋求教，交流加快发展的经验，争取把先进地区的做法和经验入脑入心。

经过10天紧锣密鼓的学习考察“洗礼”后，全班人员思路广开、体会甚多，争相谈感受、述思考、表决心。“通过这次考察学习，进一步把握了文化发展规律，提高了文化工作能力和水平，也明确了当前我县文化产业的发展现状和存在问题、有利条件和不利因素以及文化产业的发展方向、重点领域。”……这些都是学员们共同的心声。

学员们深刻地意识到，永嘉的文化产业还非常落后，如何推动我县文化建设新高潮、文化大发展大繁荣，任重而道远，更是其肩负的重任。大家纷纷表示，回到各自的岗位后，要创新发展理念，破解发展难题，抢抓发展机遇，推动文化产业的发展，并积极加强平台建设、项目引进，谋划一批与群众需求密切相关、效益好、有发展前景的文化产业。大家也深信，永嘉文化产业的战略谋划高度势必提高、全面建设的热度势必提升，建设文化大县之路一定会走得更好，走得更快！

关于加强乡镇（街道）中层干部选拔任用工作的对策研究

◎ 林晓芳 李达全

乡镇（街道）中层干部是乡镇（街道）干部队伍的中坚力量，也是乡镇（街道）领导干部的主要后备来源。

2011年5月份，瑞安市乡镇行政区划调整，从原来37个乡镇（街道）调整为5镇10街道，镇（街道）中层总职数明显减少，中层干部的地位和作用更加突出。该市通过健全制度、理顺机制、强化监督，进一步加强和规范镇（街道）中层干部选拔任用工作，推进干部管理工作的科学化、民主化、制度化。

健全制度，进一步规范镇（街道）中层干部选拔任用工作

修订完善中层干部选任办法。要在《试行办法》的基础上，制订《镇、街道中层干部选拔任用工作办法》，把中层副职的选拔任用也纳入管理范围，同时明确中层干部的选拔方式以竞争上岗为主，组织选拔为辅。进一步细化选任工作程序，提出各环节的具体要求，增强选任工作的指导性和可操作性。如民主推荐参加对象范围和得票率，考察预告、个别谈话范围以及撰写考察材料要求，征求有关部门意见，党委集体讨论应到人数和表决方式，任

前公示范围、时间等。

严格执行中层干部任职规定。各镇（街道）要按照《干部任用条例》和有关规定选拔任用中层干部，切实做到坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。严格按“三定”方案核定职位职数配备中层干部，不得随意增设、废止和变更中层职位，不得超职数配备中层干部。严格任用资格条件。中层干部应当逐级提拔，特别优秀的年轻干部或者工作特殊需要的，可以破格或超级提拔，适当放宽年龄、学历、工作经历、任职年限等资格要求的限制，但必须报经市委组织部批准后方可实施。严格选拔程序。提任中层干部必须经过民主推荐、组织考察、党委集体讨论、任前公示等手续。明确任职年限。建立中层干部正常退出机制，逐步规范退出中层岗位年龄界限。

规范中层干部报批和审核程序。各镇（街道）要严格履行报批程序，在启动中层干部选拔任用工作前，应事先将工作方案以书面形式报经市委

组织部干部二科审核同意后方可组织实施。组织部和市编办作为受理镇（街道）中层干部任职审核的职能单位，要进一步增强大局意识、服务意识、责任意识，严格标准，规范审核。一般应在7日内对上报材料进行审核，必要时可通过到呈报单位进行考察、调查核实等方式作进一步了解，对不符合条件或程序不到位的干部任免，退回呈报单位予以纠正。

理顺机制，进一步推进镇（街道）中层干部选拔任用工作

加强干部政策宣传培训。要充分发挥新闻媒体的作用，进一步加大对《干部任用条例》和有关规定的学习贯彻和宣传力度，积极营造良好的学习氛围，帮助干部群众了解干部选拔任用工作的基本要求，积极主动参与和监督干部选拔任用工作。镇（街道）领导干部要把学习《干部任用条例》和有关规定，作为镇（街道）党委理论中心组学习的重要内容，组织专题学习，进一步增强贯彻执行干部



瑞安市公选干部任前集体谈话

选拔任用工作法规的自觉性和责任感。同时要加强对镇（街道）组工干部的业务培训，切实提高组工干部选人用人水平。总之，通过多方式多层次深入宣传学习干部政策，实现主要领导干部熟悉、组工干部精通、普通干部群众了解干部选拔任用工作政策法规。

明确中层干部管理权限。结合乡镇行政区划调整和机构编制的实际情况，进一步明确中层干部管理权限，规范中层干部任免程序，提高中层干部选拔任用、管理工作的效率和质量。镇（街道）内设机构中层正职、工青妇、事业机构正职、办事处班子成员、塘下办事处中层正职、工作片班子成员任免，由市委组织部业务科室审核把关，中层副职由镇（街道）党（工）委任命，报市委组织部业务科室备案。

优化中层干部选拔任用环境。注重加强中层干部培养锻炼。把中层干部队伍与后备干部队伍建设相结合，对表现突出、有较大发展潜力的中层

干部予以重点培养，实行一对一导师帮扶成长制度，通过下派到社区、企业、村居锻炼等方式加大培养力度，同时要优先选派参加各类业务学习培训，鼓励支持他们参加公选和选调考试。加大对中层干部的考核。要建立岗位目标责任制，明确年度工作目标要求，同时每年组织开展述职、民主测评，进行全面考核，并强化考核结果运用。加大中层干部轮岗交流和提拔使用力度。实行机关内部交流，镇街之间横向交流，部门之间纵向交流等多种形式交流，促进镇（街道）中层干部队伍合理流动，形成能上能下、能进能出的用人机制，进一步调动镇（街道）中层干部工作积极性。同时，要积极拓宽向“上”渠道，对于实绩突出、群众公认的中层干部要加大使用力度，形成正确的用人导向。

强化监督，进一步提高镇（街道）中层干部选拔任用工作质量

严肃干部选拔任用工作纪律。选拔任用中层干部必须认真执行保密制

度和回避制度，并实行考察工作责任制，进一步明确选拔任用工作纪律，做到“七不准”：不准超职数配备中层干部，或者违反规定提高干部的职级待遇；不准以书记办公会等形式，代替党（工）委集体讨论决定干部任免；不准临时动议决定干部任免；不准个人决定干部任免，个人不能改变党（工）委会集体作出的干部任免决定；不准在机构变动和主要领导成员工作调动时，突击提拔调整干部，或者干部在调离后，干预原任职单位的干部选拔任用；不准在干部考察工作中隐瞒、歪曲事实真相，或者泄露酝酿、讨论干部任免的情况；不准在干部选拔任用工作中任人唯亲，封官许愿，营私舞弊，搞团团伙伙，或者打击报复。

健全镇（街道）中层干部选拔任用监督机制。实行考察人选档案审核制度。为保证拟提拔人选符合《干部任用条例》规定的任职资格条件，在考察环节，要提前审核考察对象初步人选干部档案，认真核对“三龄一历”和奖惩情况，对不符合任职条件的，取消其考察人选资格。改进征求意见办法。为防止干部“带病提拔”，提高选人用人质量，应在党委会研究确定考察对象后、正式考察之前，征求同级纪委、分管领导和上级业务主管部门意见。建立讨论决定干部无记名票决制度，进一步扩大干部任用决策中的民主，减少选人用人的决策失误。推行干部选拔任用全程纪实制度，把干部选拔任用工作全过程如实记录在案，以加强全程监督，为责任追究提供依据，有效规范干部选拔任用程序，提高选人用人者的责任意识。

“四大工程” 助力平阳干部教育培训工作

◎ 白荣甫

2011年，平阳县在总结“十一五”时期干部教育培训工作经验的基础上，坚持以科学发展观为指导，紧紧围绕全县中心工作，解放思想、拉高标杆，通过创新实施“四大工程”，全力推进干部教育培训工作上新台阶。

一、“合力工程”整合优势资源

根据当前社会发展的需要和今年的重点工作任务，量身定做《平阳县 2011 年度县委主体班次办班计划》和《平阳县 2011 年度县直单位办班计划》，并对 2011 年县委主体班次和县直单位办班计划进行审核和调整，进一步明确培训班的培训形式、时间、内容和对象。充分整合组织部、党校、业务主管部门等多方力量，进一步明确相关部门在不同班次类别的工作职责，构筑分工明确、有机协调、注重实效的管理格局：县委组织部负责牵头抓总，落实专人进行“全程跟班”督学，全面掌握学员在培训过程中的学习态度、成果质量、党性锻炼等情况，维护良好的课堂秩序；县委党校负责做好教学管理、学员服务及后勤保障，创新运用短信温馨提醒平台，做好与

学员之间的沟通交流，精心优化教学全过程管理，有效保障教学意图落实；各相关部门积极发挥自身业务优势，做好开班准备的前期介入和办班过程的联合管理，不断提升培训实效。

二、“规范工程”强化管学水平

1、紧跟形势定规划。在充分进行县情、训情、干情调研的基础上，制定出台《平阳县 2011-2015 年干部教育培训规划》，突出以培训形式改革实现班次“单一型”向“多元型”转变，以运行机制改革实现干部“被动学”向“主动学”转变，以办学体制改革实现布局“封闭型”向“开放型”转变，从而为全面启动新一轮大规模培训干部工作提供纲领依据。结合今年各级换届之年、“十二五”开局之年的特殊情况，精心挑选《解读“十二五”》《中

国群体性突发事件成因及对策》、《学会心宽大全集》作为 2011 年度乡（科）级领导干部在职必修书目，并及时上传电子版到平阳党建网，引导广大领导干部自觉开展网上自学。

2、立足规范抓管理。结合我县干部教育培训工作实际，制定出台《平阳县干部教育培训管理暂行办法》，分别对组织体制、管理制度、教学管理、经费管理等四个方面进行明确规定，通过抓各项管理制度的落实，确保干部教育培训工作“管得牢、搞得活、推得开”，不断提高干部参学受训的自觉性和积极性，提升干部教育培训的整体水平。

3、量化考核提实效。进一步细化考学内容，完善出台《平阳县乡（科）级领导干部学习培训登记与量化管理办法》，全面涵盖参加各类学习、调训、



平阳县第十七期中青班毕业典礼

培训、在职进修、撰写学习心得、完成必读书目及撰写调研文章等方面内容，使得考评更加科学、全面。年初，我们还通过检查读书笔记、调阅调研文章等形式，集中对全县乡（科）级领导干部的学习情况进行学分制考核，并及时将考核结果进行反馈，充分发挥考核激励的杠杆效应；对考核不合格的2位干部除按规定取消其评先选优资格外，还以正式发文、新平阳报纸报道等形式进行通报批评，切实强化考核力度。

三、“创新工程”提高办班质量

1、创新培训资源统筹利用方式。在县委主体班次的组织形式上，进行了市场化改革的全新尝试，年初市里公布的18个干部教育培训竞标项目中，我县就占了4个，这为我县“十二五”期间构建更为开放竞争的培训格局夯实了基础保障。7月29日，县委主体班次——领导干部公共管理进修班正式开班，这是我县通过公开招标的方式，面向全国高校培训基地和经过资质认证的其他社会培训机构择优确定培训项目承办单位的首个班

次，标志着我县干部教育培训工作市场化改革的正式启动。在上海财经大学学习的5天时间，学员们反应普遍较好，大家认为本次培训选题聚焦热点、观点追踪前沿、论述结合实际、讲解深入浅出，大家不仅在理念上受到了冲击，更在知识上得到充实和更新。此外，根据招标结果，我县今年的其余3个县委主体班次——年轻干部素质提升班、高端企业管理人员专题研讨班、妇女干部素质提升班也已分别确定由浙江大学、清华大学、复旦大学负责具体落实。

2、创新城乡统筹专题研讨班办班模式。在组织专题研讨班上，我们也坚持创新出成效，在5月份举办的城乡统筹综合改革专题研讨班上，我们创新采用“请进来、走出去、沉下去、动起来”四大举措，有效保证专题研讨班办出特色、办出成效。

（1）“请进来”集中培训。按需定教，邀请市农业、民政、规划等相关部门领导对农村集体资产改制、农用地流转、农村新社区建设、城乡规划与农房建设等重点内容进行深入浅出的讲解分析，进一步深化参训学员对相关政策的理解和把握。推广案例式教学，邀请县内、外权威专家领导分别结合本地实际、苏州市城乡统筹综合改革的成功案例作专题报告，让参训学员更直观地领会城乡统筹“是什么”、“为什么”、

（2）“走出去”考察学习。坚持将现场教学作为培训的重要组成部分，集中两天时间组织学员到嘉兴市嘉善县进行实地考察、学习取经。多听多想吸收经验，通过认真听取嘉兴市“两分两换”情况介绍，分析找出与本地实际的结合点、对接点和借鉴点，吸收消化后，将别人的好做法、好经验为己所用、为己服务。多看多问突破瓶颈，带着问题去、带着答案回，通过细致观察、积极提问，着力将别人的先进经验、有益探索学回来，积极将其运用到解决制约本地城乡统筹综合改革的实际问题中来，以加快实现

改革的新进展、新突破。

（3）“沉下去”专题调研。坚持把学习理论与提高能力有机结合起来，在培训前，有针对性地梳理出若干调研课题，由参训学员结合本地、本部门工作实际，从中选定1个调研课题，沉入基层一线开展前期调研，并在培训结束后及时形成高质量的调研报告。创新培训成果的运用转化，对学员上交的58篇关于8个课题的调研报告，我们及时进行了归纳整理，并筛选出具有代表性的37篇报告汇编成册。目前，该调研文集的汇编工作已接近尾声，完成后，我们还将报送有关领导和决策部门，使之成为今后推动我县统筹城乡综合改革工作的决策参考。

（4）“动起来”专题研讨。突出提高培训质量，开展互动式教学。着眼于改变以往课堂上“你讲你的，我听我的，管用不管用不知道，是否听得进不清楚”的情况，在每一节理论课的最后都预留半小时作为教学互动时间，由业务主管单位组织学员以多种形式进行互动交流，从而不断深化认识、形成共识。突出挖掘干部潜能，开展研讨式教学。着眼于提高干部的学习能力和研究、解决问题的能力，在培训的最后一天，组织学员开展专题研讨，要求既要提出问题，还要围绕如何解决问题进行探讨，提出具体的解决方案，从而进一步明确城乡统筹综合改革的思路 and 方向，确保我县城乡统筹发展始终沿着正确的轨道顺

利推进。

四、“精品工程”打造平阳特色品牌

始终将建设平阳干部学校作为一项政治工程、民生工程和民心工程来抓，在软件、硬件建设上统筹兼顾，将干部学校打造成国内一流的红色旅游教育基地。着力做好硬环境建设，投资350万元启动干部学校综合教学楼改建工程，并协调好各类要素保障，落实对教学楼建设的质量把关和配套设施完善，保质保量按时完成基地建设任务。目前，浙江平阳干部学校综合教学楼已于今年7月1日正式投入使用，新建成的教学楼在硬件设施上，配齐了电脑、投影仪、音响等教学设备，并实现学区无线网络全覆盖，有效满足信息化教学的需要，为开展现场教学夯实基础保障。及时跟进软环境建设，设计并印发图文并茂的宣传画册达10000余册，着力树立学校形象，扩大影响力。不断完善学校教学管理体系，明确学校具体机构设置及基本职能、健全学员管理制度、制订2011年度办班计划，推进学校管理规范化、科学化。同时，注重强化师资队伍建设和宽视野选聘一批相关学科专家、富有实践经验且有较高理论水平的党政领导干部和著名企业家担任兼职教师，有效保障教学质量。

2011年度温州市委组织部 “十大项目”完成情况

今年以来，温州市委组织部坚持“围绕中心、服务大局”，以“十大项目”为总抓手，真抓实干、锐意创新，尽心尽责、积极进取，出色地完成各项目标任务。

第一项，市县乡村换届“清风”工程。按照“换出正气、换出干劲、换出团结”的要求，注重把握新情况新问题，超前谋划，规范操作，统筹推进集中换届工作。一是村级组织换届实现“四个百分百”。强化“书记抓、抓书记”的责任落实，牢牢把好人选关，重心下移加强指导，在4月份实现了5405个村的党组织、村委会、村务监督会、经济合作社“百分百”换届，进度全省最快。特别是体现换届质量的各项指标全面改善，党员村委会成员比例达到39.97%，比上届提高9.37%，党员村民代表比例达到32.14%，比上届提高9.57%，解除劳教未满3年等“五种情况人员”零当选；换届选举环境全面改善，信访量比上届下降40%，干部群众普遍反映选风明显好于往届。二是乡镇换届平稳有序。针对乡镇“撤扩并”带来的班子配备难、选情掌控难等问题，实事求是地提出了“三年过渡、总量不超、逐步平衡”的解决方案，推出完善“三真”政策、中心镇主要领导高配等措施，保证了乡镇换届的平稳。

换届后，新一届乡镇党委班子成员得票率都在95%以上，平均年龄38.6岁，35岁以下年轻干部占27%。三是县（市、区）换届注重选优配强。6月前，市委组织部与各县（市、区）四套班子成员普遍作了一次谈心谈话。8月22日开始，集中1个月时间，对县（市、区）领导班子成员和拟提任人员进行换届考察。10月份，坚持“先定原则后定人”，制定15条具体原则，最大程度地减少人为干扰因素，切实做好换届人事安排。人事调整后，县（市、区）领导班子结构全面优化，平均年龄42.6岁，女干部占15.1%，“70后”占36.8%，35岁左右的年轻干部占16.9%。四是以最坚决的态度正风肃纪。把“风清气正”这四个字作为换届工作的“生命线”，严肃教育、严格监督、严厉查处，坚决不让歪风邪气泛起。在严肃换届纪律工作上，市县乡书记带头，11294名领导干部签订承诺书，实现了换届纪律承诺“全覆盖”；进行“高频率、强密度”的宣传教育，实现了换届纪律知晓率“百分百”。在6月份省委督查组的抽查中，我市知晓率列全省第一。

第二项，村级组织设置“转、并、联”工程。坚持把“转并联”作为重大改革、全新探索来抓。3月份，

组成调研组深入各地农村进行调查研究，明确了改革的方向路径。之后，选择在瓯海、洞头、文成开展改革试点，共确定25个试点单位，分布在17个乡镇、街道，涉及101个村。这些试点单位均于5月底前对外挂牌，正式运转。6月份，根据良好的改革形势，围绕“认识先行、科学规划、突出抓‘联’、重在服务”的要求，在全市全面铺开这项工作，比年初计划提前了5个月。目前，“转并联”进展顺利，已经搭建起完整的农村新社区框架，挂牌运行农村新社区822个，超额完成年初承诺的300个“挂牌”任务；组建联居党组织、管委会和议监会2355个，覆盖行政村5380个，覆盖率达99.6%。

第三项，村级组织“示范创建和后进转化”工程。今年以来，市县乡村合力，采取一村一策、领导挂钩、结对帮扶等综合措施，强力推进第二轮、第三轮后进村集中整治。据统计，两轮共整治后进村1100个，所有后进村按时完成村级组织换届，其中转化明显1074个，转化率97.6%，梳理解决各类突出问题2451个。同时，坚持“两手抓”，确定了100个村级组织开展示范创建。

第四项，干部选拔任用“赛马”工程。一是实施“挂牌招才”，就是



2011年温州市公开选拔(招聘)国企领导人面试现场

根据市委市政府工作需要，推出若干个承担急难险重项目的副县级领导岗位，鼓励符合条件的干部自荐报名，通过竞争性选拔程序选拔任用。4月份，通过这种方式选拔了市交通局副局长、市现代服务业集团副总各1名。

目前，这两名干部摘牌的重点工程均顺利开工。二是实施“赛场挑才”，就是设置中心镇、市区街道等2个赛场，根据考绩结果，从考绩优秀单位的党委书记中选拔一定数量的副县级干部。今年以这种方式选拔4名副县级

干部，其中中心镇2名、街道2名。三是完善竞争性选拔工作。进一步完善县处级空缺职位预告提名办法，通过空岗预告、推荐提名、综合评价、适岗比选等步骤，选拔了市公用集团总会计师和温州港集团总经济师。8月



“聚英家园”人才公寓

份，面向全国公开选拔市属国有企业领导人员。这次公选，有来自全国23个省（市、区）的177名高层次人才报名，其中研究生以上学历占35.9%，高级职称占64.1%，并选拔了10名聘任制干部。

第五项，后备干部“选培”工程。一是后备干部管理动态化。着眼“十二五”，对市管后备干部进行动态调整，共调整后备干部100多名，使年龄、知识、专业结构更加合理。二

是实践锻炼“走上去、走出去、走下去”，选派57名县级和科级干部到上级机关、发达地区、基层一线挂职锻炼，选派人数超年初计划的235%。三是建立年轻干部选拔“绿色通道”。公开选拔35岁以下副县级领导干部预备人选5名，其中女干部和党外干部各1名，各县（市、区）通过公开选拔30岁以下科级干部和预备人选54名。这次换届中，新提任10名35岁以下年轻干部进入县（市、区）党政班子。

第六项，领导班子和领导干部“科考”工程。年初，研究制定了县（市、区）和市直单位两套“考绩法”，在考核理念、考核内容、考核方法和考核主体上进行了创新，在全国首创“考人与考事、集体与个人责任相统一，考用合一、按绩擢用”的考核模式，取得干部考核领域的重大突破。衔接考绩法，推出“考绩择才”工作，就是根据考绩结果，每年从县（市、区）、功能区和市直单位

考绩优秀以及被评为考绩“单项工作先进个人”的副县级干部中，选拔一定数量的正县级干部；从被评为“考绩先进单位”的县（市、区）、功能区和市直单位正科级干部中，选拔一定数量的副县级干部。

第七项，干部能力提升工程。一是推行干部培训市场化改革。推出18个市县干部培训项目面向全国高校公开招标，清华、北大、复旦等12家高校中标，人民日报、浙江日报等作了报道。二是专题办班专家培训。针对我市转型发展的重点热点问题，举办各类主体班、专题班65期，由专家学者授课，培训干部4330人次，比2010年增加1300人次。三是网络、空一起上。开通“温州网络学堂”，首期服务市管干部1300多人、市直机关公务员5800多人。在“七一”开播了“瓯江先锋”电视频道，这是全国地级以上市中第一个“红色频道”。目前已播出节目2800多小时，覆盖温州900万人口。同时，开展现场教学示范基地建设，省一大会址、康奈集团等19家单位成为全市首批示范基地。

第八项，“才聚温州”工程。今年以来，发挥组织部门人才工作的牵头抓总作用，推动人才工作取得突破性进展。今年我市人才工作多项关键性指标，比往年和年初承诺有了大幅度提升，达到历史最高点。一抓政策。分解落实温州市中长期人才发展规划纲要，编制出台“十二五”人才

发展规划，落实了2011年度人才发展资金9400万。二抓引才。实施“580海外精英引进计划”，举办“温州民营企业人才科技洽谈会”，共引进海外高层次人才41人，超额完成年初提出的15人的引才计划，超额2.7倍，其中有4人新入选国家“千人计划”，9人新入选省“千人计划”，入选人数是去年的2倍。三抓平台。依托海外留学生和华人团体，新建17家海外人才工作联络站，比年初计划多2家，是去年的3倍多。遴选培育了35家市级重点创新团队，比年初计划多15家。四抓环境。完成县（市、区）和温州经济技术开发区28个人才公寓建设点的规划选址，建设点数是年初计划的1.8倍。目前，有5个人才公寓建成入住，建筑面积10万平米；18个点开工建设，建筑面积19万平米，是年初计划的2.5倍。

第九项，两新组织党建“拓面提质”工程。围绕“发展强、党建强”要求，坚持“拓面提质”，进一步提升两新组织党建工作水平，继续走在全国前列。今年3月份，习近平、李源潮同志对我市非公企业党建作出重要批示。在“拓面”上，狠抓党的组织和工作“双覆盖”。通过市县组织部长带头抓组建，全力推进党组织组建工作。到11月底，各项指标都明显超过年初计划，其中新建非公企业党组织1562个，新建数是过去20年的一半，发展党员2802名，有党员的企业党组织组建率是100%；新建社会组织

党组织191个，覆盖社会组织333个，发展党员276名，是原定组建任务的1.9倍。在“提质”上，着力发挥党组织的实质性作用。成立全国第一个市级两新组织党务工作者协会。对全市2140个两新组织党组织进行集中换届，改善了非公企业党组织班子的总体结构。开展了“红色接力”、“红色在线”、“红歌大合唱”等系列活动，浓厚了非公企业党建氛围。

第十项，“满意组工”打造工程。在自身建设上，由部领导带头，从严律己、从严治部、从严带队伍，努力建设“党性最强、作风最正、业绩最优、品行最好”的部门。一是全体下基层。开展组工干部下基层活动，仅市、县组织部长下基层就达2000余次，指导基层党建试点230个，解决基层问题720多个。二是全员抓学习。坚持“一天一小时自学、一月一必读、一月一论坛、一月一测试”为主要内容的“四个一”学习制度，推进学习型机关建设。目前，“四个一”学习制度已成为市直机关公认的学习品牌。三是全速提效率。认真落实即办制，对出国审批、党员关系转接等51个事项进行优化，时限平均压缩35%以上，即办率达100%。四是全面优形象。在全省组织系统和市级机关中率先开展文化建设，提炼了“持正、举贤、求实、拓新”的部训，设计了形象标识。扩大信息公开力度，共召开新闻通报会、新闻发布会16次。

我市部署党的十八大代表候选人初步人选推荐工作

定于明年下半年召开的党的十八大、明年6月召开的省第十三次党代会，是全党、全国、全省政治生活中的一件大事。12月8日，市委召开会议，对我市党的十八大代表候选人初步人选推荐和我市出席省第十三次党代会代表选举工作进行全面部署。

据悉，省委分配我市党的十八大代表候选人初步人选推荐名额29名，其

中，党员领导干部11名，各条战线一线党员18名。省委分配我市出席省第十三次党代会代表名额58名(不含省委提名的领导干部代表名额)，要求党员领导干部代表比例不高于64%，各条战线一线党员代表比例不低于36%。两项代表候选人初步人选的推荐，均以党组织关系隶属市委的11个县(市、区)委、市直机关工委、市国资委党委、经济技术开发区党

委、瓯江口新区党委和5所高等院校党委为推荐单位，共20个。

按照中央和省委要求，党的十八大代表候选人初步人选的推荐从最基层的支部开始，采取自下而上的方法，逐级提名推荐，坚持“三上三下”，做到“纵向到底、横向到边”。

龙湾区召开大学生村官代表座谈会

12月9日，龙湾区召开大学生村官代表座谈会，来自全区各街道13名大学生村官代表参加座谈会。听取各大学生村官今年以来的工作汇报和下步工作打算，并对大学生村官联谊会下一步工作做出部署。海城街道机关干部、原大学生村官联谊会副会长、上岩头村党支部书记陈智慧应邀交流大学生村官工作经验。

今年以来，龙湾区大学生村官积极投身基层，在村务管理、村级组织换届、村庄道路整治、农房集聚改造、“揭疤栽花”、人大代表选举等工作中发挥了独特作用，为龙湾区新农村建设作出了贡献。座谈会上，与会大学生村官畅所欲言，除汇报工作学习情况外，还就如何进一步做好村官工作、发挥自身作用进行了广泛深入讨论和交流。

瓯海区以“金秋送学”活动实现优质教育培训资源下移

日前，瓯海区在全区党员干部中部署开展了“金秋送学”活动，通过为村居党员邀请名师讲学、新设流动图书馆、开展



“新老携手”活动等形式，提升了党员干部学习的层次，增强了学习效果，受到了党员的普遍欢迎。

据悉，该区与温州大学等高校合作建立了一支由62名专家教授组成的“名师目录”，全区12个镇街在目录中自主选择合适的讲师分类开展培训。目前，已组织专题培训活动53场次，送出各类书籍8000余册，并组织发动59名区级机关“80后”年轻党员与20名“40前”老干部分组结对。

▣ 永嘉县

永嘉县人才公寓正式开工建设 总投资2.7亿元2014年竣工

近日，总投资2.7亿元的永嘉县人才公寓正式开工建设。据了解，该人才公寓选址在瓯北城市新区东瓯街道和一村，预计2014年竣工，建成后能解决648位企业高级技术人员的住房问题。

今年来，永嘉县把解决人才住房难问题作为重点人才工作来抓。此次建设的永嘉县人才公寓占地面积20572.72平方米，总建筑面积约76175.3平方米，其中公寓建筑面积51510.8平方米，共有648套公寓，户型采用40平方米、60平方米、70平方

米、90平方米等多个区间档次，以满足不同层次人才的需求。另外，位于瓯北江北街道朱岙村的“人才安心公寓”，占地6亩、总建筑面积7800m²、150余套，主体工程已竣工。加上永嘉县全省首批“人才公寓”，目前，该县3个“人才公寓”总建筑面积达8.03万平方米，共866套。

近年来，永嘉县大力实施人才强县战略，打造人才聚集高地，全面推进人才公寓的建设，重点实施人才安居工程，永嘉县人才公寓建设将会缓解瓯北城市新区园区人才住房难的

困境。永嘉工业园区管委会主任王柏青说，由于现在房价较高，大部分企业员工买不起房子，企业员工住房问题就成了企业留住人才、吸引人才的关键所在。永嘉县人才公寓和安心公寓的建设，也是政府服务于企业的又一项重要举措。特别是永嘉县人才公寓，它是专门为企业一些高级技术人员提供的，其公寓式的设计，能让他们一家居住，使其更加安心留在我县工作，从而带动永嘉经济社会更好更快的发展。

▣ 乐清市

乐清市计划年内更新 400个远程教育站点 计算机设备

近日，乐清市委组织部联合市财政局下拨远程教育站点计算机更新专项资金270万元，计划2011年底投入120万元更新400个站点的计算机设备，2012年3月前完成剩余站点设备更新工作。

今年以来，乐清市累计投入远程教育站点设备更新维护经费323.82万元。其中，终端站点设备维修维护经费18.42万元，118个农村新社区投影仪等设备购置费35.4万元，终端站点计算机设备更新专项资金270万元。

▣ 泰顺县

泰顺县举办2011年度 大学生村官知识更新培训班

11月21日，泰顺县2011年度大学生村官知识更新培训班开班，来自各个乡镇选聘到农村和社区工作的100多名大学生村官参加了开学典礼。

本期大学生村官知识更新培训班由县委组织部牵头，县委党校、县妇联和县人事劳动社会保障局联合举办。培训期为五天，11月18日至20日为自学阶段，11月21日至22日为集中培训阶段。培训期间，每位参训大学生村官上交任职以来的心得体会，通过听讲座、座谈交流等形式深入学习十七届六中全会精神、农村政策与法律法规、农村基层党建和计划生育等工作实务知识。主办单位还将对学员的学习情况进行考核，考核结果作为年度考核的重要依据。

当今世界，全球范围的人才争夺之战越演越烈。进入新世纪，温州加快发展创新产业，推动创新发展，一些领域的人才紧缺特别是高层次人才紧缺状况显得十分突出。有鉴于此，温州推出“海外精英引进计划”，以最大的诚意，向世界抛出绣球。

在这场没有硝烟的全球性人才争夺大战中，温州义无反顾，奋然前行。

580计划：指向海外精英

◎ 吴逢旭



2011中国温州民营企业人才洽谈会

3月的温州，春寒料峭。

4日，温州市委组织部向外界公布了一项叫做“580海外精英引进计划”，很快就引起强烈的反响：媒体热报。从本地媒体到全国性媒体，纷纷报道该项计划将破解高端人才引进难、留住难的“温州式困局”；在温州市委、市政府的指导下，相关活动迅速启动，将触角伸向温州人能够关联的海外精英。一些海

内外的猎头公司也通过各种途径，试图介入这场人才引进的大餐之中。

温州魅力： 精英人才在温州可以生活得很好

翁银巧是温州康尔达公司的董事长，他是温州较为成功的通过引进海外精英从而一改企业面貌的民营企业家。

说起翁银巧引进人才的故事，几乎可以与过去的刘备有的一比。

话说为了找到千里之马，康尔达公司在茫茫人海之中，经过苦苦搜寻，发现行业之内有一个人，一旦得之便可一下子改变企业的命运。此人身在美国，是个华人，在印刷胶片行业有世界权威的柯达公司，从事技术部负责。该情报汇报到翁银巧之处，他当即决定，先用电子邮件做个试探。

此人叫陶烜，早年毕业于厦门大学，很快就回了信。信中说：愿意深入了解康尔达公司。

翁银巧欣喜若狂。

2009年4月，他当即决定，专程飞赴美国，去会一会这个陶烜博士。当得知眼前这位博士居然拥有40多项发明专利、在国际印刷版材领域享有较高知名度时，翁银巧慨叹，这不正是康尔达转型升级、摆脱危机、一定江山所需要的那个“诸葛亮”么？

此后，董事长翁银巧多次前往美国，与陶烜深入洽谈。陶烜终于被温州老板翁银巧融化了。2010年8月，陶

烃与康尔达签订了协议正式加盟该公司，成了温州第一个入选国家“千人计划”的企业创新人才。之后，康尔达公司一鼓作气，继续引进海内外精英。引进来的这些精英，个个身怀绝技。如今，公司正在向着国际化大公司迈进，这些人才发挥了巨大作用。

而从海外奔赴温州的陶烃等人，多次感动说，是康尔达的诚心吸引了我们，是温州民营企业的灵活机制，吸引了我们。我们在温州不仅生活得很幸福，而且，个人事业也开辟了一个更加广阔的平台。

“康尔达神话”并非传说，是在温州这块民营经济的沃土上，海外精英与温州的今天与未来联姻的传奇故事。

是的，引进一个人才，成全一个企业的“神话”，在温州不一而足。

而使用好一个人才，更是为企业、为温州带来不可估量的作用。

2000年，一个在法国某知名啤酒制造公司工作多年的刘中山博士，为温州市政府成功引进到当时的温州双鹿啤酒公司。之后，刘中山和他的团队不断在技术上攀登高峰，开拓进取，到2006年，终于将温州老品牌——双鹿啤酒做到了该行业全国十强之一。如今，一直在英博双鹿效力的刘中山经常在各种场合宣告：温州从企业到政府部门，坚持不懈地为海归人才创造良好的生活和工作条件。在海外能够实现的个人事业上的梦

想，在温州也能实现；在国内其他城市不能实现的梦想，在温州也能实现。

在温州已经快乐生活了10年的刘中山坦言：自己已经变成温州人。企业为他一家配置了房产，他将全家接到温州。“融进温州，并不难；听懂温州话，也不难。”从法国引进的国内第一位啤酒博士刘中山高兴地对记者说。

温州策略： 没有不能逾越的障碍

“如果要问日本这样的老牌的资本主义国家，对我最大的吸引力是什么，我想说的第一条，就是秩序。不只是交通上要讲秩序，看病不用找熟人直接来医院，也是一种秩序。只有整个社会都在讲秩序，那么，温州的城市魅力将与日俱增。”去年，温州医学院从日本引进的眼科博士金子兵告诉记者，目前，金子兵和他的团队正在攻克一项国内科技空白——用基因疗法，治疗视网膜疾病。

是的，在很多人眼里，温州没有青岛那么深邃的天空，没有厦门那么幽静的社区，没有苏州那么多海内外高级人才汇聚一堂的荣耀。温州的城市魅力还有待于提升。但是，温州有着全国其他地方无法比拟的灵活的民营企业发展机制和体制；温州还有着举世无双的“敢为天下先”和“特别

能创业”、“特别能创新”的温州人精神。正是这种精神，温州在前30年取得举世瞩目的成就，在后30年还将继续“走在前列”，引领中国改革和开放事业奋力向前。

温州人的最大特性还有：善于发现自己的不足，善于汲取别人的长处，善于“拿来”。

自2010年以来，温州的谋划是：在“拿来”之前，先到全国人才引进的先进地区，去找差距，找经验，借力而上。

2011年10月，温州市组织部人才办组织人员赴杭州、嘉兴、绍兴考察人才工作，受到了很大的启发。

在考察过程中了解到，2010年，杭州投入1.6亿元，以“一事一议”的方式确定引进政策，最高给予总额不超过300万元的安家费补助；绍兴更是投资数亿元专门创建研发平台和厂房免费供他使用，并承诺“需要什么，政府就提供什么。”此外，每引进1名海外高级人才，政府还对用人单位、中介机构和个人分别给予20万元、10万元和5万元奖励。

“连中介也有奖励？温州今后将会借鉴绍兴的经验，发挥人才中介机构独特的作用。”温州市人才办一位官员对前来采访他的浙江省媒体记者兴奋地谈了自己的感受之一。

在杭、嘉、绍考察归来之后，市委组织部人才办制定了一份《人才工作创新争优行动计划》。初步确定：

明年将全市人才资源总量增加5万人以上，全市可供安排的人才专项住房达8万平方米以上。

就这样，“580海外精英引进计划”在经过多番的激烈碰撞之后得以成熟，在温州应运而生，慨然而行。

滕世宗原为郑州大学政治系教授，国务院特殊津贴专家，原籍温州永嘉。滕教授一直研究温州民间资本和民营企业的人才发展战略。离休后被温州多家企业聘为高级顾问。11月中旬，在一个阳光明媚的下午，我们一起有了一次关于人才引进的对话。他说，海内外顶尖人才来温州工作，要克服三方面的不利因素：

一是政府的人才引进政策还要加大、优化、到位。如今内陆省份引进一个顶尖人才一次性给予的安家费一出手就是30多万元人民币，而温州目前也是30万，不够大气；二是民营企业要用股权等最大限度的热心和诚意去吸纳人才，不要让他们“高兴而来，抱憾而去”。年薪100万，并不稀奇。将人才吸引过来，用好、用足、用活，温州老板还有很多文章要做；三是温州的房价高得离谱，由此带来的生活成本比杭州、北京、广州都要高出一筹，这是各种人才对温州望而却步的一大屏障。

其实，温州各级政府部门深刻地认识到温州的“先天不足”和“后天差距”。在以海外精英引进的“580计划”中，温州市政府出台的一系列

配套政策正在不断完善、不断强化，这将改变一些同志的惯性思维，为温州又好又快发展，产生意想不到的作用。

一是建立“温州市特聘专家”制度。对入选国家、省“千人计划”和温州市“580海外精英引进计划”的海外高层次人才，授予“温州市特聘专家”荣誉称号，给予专项奖励。

二是对海外高层次人才建立“一卡通”服务机制。在公安、工商、科技、教育、人力社保、公积金管理等部门设立服务窗口，方便引进海外高层次人才办理相关户籍、子女教育、企业登记注册等方面业务。

三是实行灵活多样的引进方式。引进可以采取调动、长期聘用、临时聘用、兼职、顾问等形式，在家属随调随迁、家属工作安排、户籍准入、人事关系、社保就医、作用发挥、交流交往等各方面提供优惠政策，为高层次人才到温州创业开辟了更加畅通的“绿色通道”。

四是在住房等生活服务上，让人才无后顾之忧。市政府每年提供50套经济适用房作为引进高层次人才的备用房，授予“温州市特聘专家”称号的海外高层次人才可租住“聚英家园”人才公寓120平米左右的住房，租金减半。

华中科技大学温州先进制造技术研究院院长王建勤教授也表达了同样的看法。他告诉记者，像温州这样的

三线城市，人才引进是一项长期的系统工程。温州要加快建立人才引进的各种“绿色通道”，以最大的热情，破解发展之瓶颈。

在专家眼里，温州的人才引进“一万年太久，只争朝夕”、“前有标兵，后有追兵”，温州的干部喜欢用这样的话语激励自己：对温州来说，高端人才争夺之战全球打响，狭路相逢勇者胜。

温州亲情： 打好家乡牌，说好家乡话

瑞安“富二代”余忠传从海外回归家乡的创业故事，从另外一个侧面说明：如果能够激发身在海外的温州学子、温籍侨胞回报家乡的赤子之心，“580海外精英引进计划”如期实现，必将事半功倍。

余忠传留学英国之后，原本要在海外自主创业，后来为家乡优厚的人才引进政策以及家族企业广阔的发展空间吸引了回来。如今，这个年轻人入选第三批浙江省“千人计划”，并被评为浙江省特聘专家，这也是温州市各县（市）第一个入选省“千人计划”的海归。目前，在他的带领下，所在企业获得多项省、市重大科技创新项目，公司销售额连续三年实现翻番。

散布在全球的100多万温籍华侨，他们中间不少人的身边，就“潜

伏”着温州急需的各种精英。

而那些第一代企业家的儿女，也多半留洋多年，中间不少子弟，也可担当重任。正泰、康奈、大虎、荣光等温州知名的企业创始人，现已逐渐接班。他们是精英人才回归温州的另一个样本，是温州转型升级的希望之星。

在一些“猎头公司”的帮助下，2010年12月，温州首次组团赴海外引才引智。在9天的行程里，温州“引才团”参加了在美国、加拿大多所大学举办的3场海外人才和科技项目洽谈会，最终与39位海外人才成功对接。当地的一些华人媒体发表评论说：“温州政府来北美招女婿来了！”

负责此次“招女婿”的温州市外国专家局负责人潘锦灿说，温州90%以上的企业急需高层次人才。所以，温州市政府大胆出招，不仅要在国内招才引智，更要将橄榄枝抛向海外，抛向温籍侨胞集聚的华人社团、华人社区，大打“温州亲情”牌，说好家乡话，延续海外赤子报效家乡的殷殷之情，将580计划进行到底。

与此同时，温州一系列走出去的“招才引智”活动，取得了良好的效果——

2010年和2011年，温州市先后4次组团到北美、欧洲、香港等地引才，2011年3月份，组织开展赴香港招引现代服务业高层次人才活动；2011年5月27日至6月4日，组织12家企

温州，这个“中国制造之都”将通过“580海外精英引进计划”，而努力向着世界人才集聚的前沿阵地挺进。

事业单位，到美国参加“2011浙江民营企业资本与海外高层次人才智力对接活动”。此次赴海外引才还重点挖掘现代农业、管理咨询等温州紧缺的人才。此次引才活动先后在旧金山、纽约、多伦多开展三场对接、洽谈活动，共与192名海外人才进行了对接，达成人才引进或科技项目合作初步意向60多个，签约确认5人。

艰辛的付出得来的是丰厚的回报。据统计，近年来，温州共引进具有硕士以上学位的海外留学人员100多人，引进国外专家500多人次。这些海外高层次人才中，其中有国家“千人计划”人选6人、浙江省“千人计划”人选12人。

温州正在走上高端人才引进的快车道、阳关道！

据温州市人才办负责同志介绍，下一步，温州将建立“580引进计划”的长效机制和保障机制，主要建立一批海外工作联络站，通过它来保证和落实海内外人才、项目、信息与温州政府部门、相关企业的密切交流与良性互动。据统计，温州市目前已有22家海外人才工作联络站，分布在美

国、加拿大、德国、法国、澳大利亚、日本、韩国等12个国家和地区。

今年11月，温州再添17家海外人才工作联络站。面对数量不断增多的海外“引才站”助引海外精英的喜人局面，来自澳大利亚的温籍引才顾问徐贯东告诉采访的记者：“对于海外人才，温州最大的吸引力就是民营经济。在这场人才大战中，制定具有本地特色的引进政策，是引进计划获得成功的关键。”重点引进温籍海外人才，活用“温州”这张“温情牌”，引进工作将一往无前。

在市委、市政府的高度重视下，温州各县(市、区)也正在结合本地实际，出台招才、用才的最新政策，不断加强海外引才，形成了上下联动的工作机制。

温州，这个“中国制造之都”将通过“580海外精英引进计划”，而努力向着世界人才集聚的前沿阵地挺进。

温州，这个“中国制造之都”必将由于实行“580海外精英引进计划”而使得整个城市由内而外发生一些质变。这个质变是渐进的而不是激进的，温州在建立人才进出的顺畅通道的同时，为人才创业、创新筑就了新的高地，也为温州的又好又快发展，添上光彩的一笔！

在这场没有硝烟的全球性人才争夺大战中，温州已义无反顾，奋然前行。

重视人才工作就是重视企业未来

——康尔达引才育才的“招数”与启示

◎ 程建海

1993年，旅港华侨翁银巧、胡玲玲夫妇回温创立了融印刷板材生产、销售与科研为一体的浙江康尔达新材料股份有限公司，企业发展良好，业务规模不断扩大。但是，自2008年全球金融危机爆发以来，随着劳动力和原材料价格的不断攀升，康尔达遭遇了生产成本大幅提高、企业人心不稳、竞争力逐步下降等诸多问题。危机孕育着机遇。在这企业生死攸关的关键时刻，康尔达的决策者当机立断，提出了“人才强企”发展战略，响亮地喊出了“人才决定企业未来”和“转型升级、人才第一”的口号。

从2009年开始，一场引进高层次人才、打造创新型团队的战役在康尔达上下全面打响。三年来，康尔达不仅从海外、国内相关行业引进了一大批高层次人才，而且在公司内部也培养了一大批有用之才，目前已拥有一支由3名海外高端人才（其中1名为第六批国家“千人计划”人选）、3名高级工程师、11名中级职称专业人才、9名硕士以上学历的研究生、7名具有大型企业管理经验的高管人才、51名技术人才组成的“康尔达创新团队”。康尔达也成为一家总资产近5亿元、行业跻身三甲、拥有核心技术的高新技术企业。康尔达人才工作的招数主要有三：

引才招——拓宽视野，国内外群贤毕至

为应对同行业核心技术竞争的加剧及产品的转型升级，公司董事会立足国内、瞄准海外，不惜代价引进国内外的高端专业人才。

2009年初，康尔达高层通过电子邮件，与时任美国柯达公司技术部负责人之一的陶烜博士取得联系。在获知陶烜博士虽留美二十余年，仍怀有一颗拳拳爱国之心和思念家乡之情时，董事长翁银巧欣喜若狂，当即于2009年4月专程飞赴美国首次与陶烜博士进行面对面交流。当得知眼前这位博士是拥有四十多项发明专利、在国际印刷版材领域享有较高知名度时，董事长翁银巧一眼认定，这正是康尔达转型升级、摆脱危机所需要的世界级顶尖人才。

此后，董事长翁银巧多次前往美国与其深入洽谈，三顾茅庐的诚意最终感动了陶烜博士，他在来温实地考察后终于在2010年8月与康尔达签订了协议并正式加盟，担负起技术总监的重担，使康尔达人拥有了世界一流技术的主心骨。

在陶烜博士的引荐下，康尔达又引进了曾在美国柯达公司等印刷版材知名企业从事印刷版材生产线现场管理三十多年的Prakash.A.Seth（美籍印

度人），担任生产工艺技术顾问兼生产线现场主管。

与此同时，康尔达还从国内外两个人才领域引进了一批各类管理人才：2009年初引进浙江省检察系统原十大优秀公诉人之一叶湘担任副总经理，主管行政和上市；2010年2月引进原日本富士公司中国区销售总监常向东，担任销售总监兼上海运营中心总经理；2010年7月引进原英博双鹿啤酒集团财务总监蔡伟红，担当财务总监；2011年11月引进在国际版材销售界享有盛誉的原克里奥公司亚洲区总裁张虎凌担任国际部总经理。

育才招——内化强能，高素质人才辈出

“引进一个名师，带出一班高徒”。这是康尔达人才工作的一条重要原则。只有将引进的高端人才的高新技术内化为大批员工的高技能，才能促进康尔达整体技术水平的提升。在培育人才的实践中，康尔达充分发挥高端人才加盟、形成核心技术和团队的优势，采取“一对一导师帮带制”、适岗比试、专业培训等途径，多渠道多层次开展人才培养。

为鼓励员工扎扎实实学习技术、改进管理，康尔达设立了企业专项培训经费，每年拿出20万元资助企业员



康尔达的新CTP生产线

工继续教育，对取得中高级职称或高学历的员工分别给予报销学习费用并给予适当奖励。

三年来，康尔达共有2人获得了高级工程师职称，有7人获得了中级职称、3名获得硕士研究生学位（学历）。康尔达自主培养的陈翔风总工程师，成功研发印刷PS版封孔技术和超高感度PS感光胶，研发出技术达到国际一流水平的UV-CTP版材，开发热敏CTP版材和热敏CTP版材显影液，解决了PS版在显影液变弱时图像容易留底的问题等一批技术难题，并以其突出贡献而入选温州市“新世纪551人才工程人选”、浙江省“百名科技自主创新青年标兵”。生产部车间主任张荣超从机电一体化专业本科毕业后，一直在康尔达默默工作整整10年，经过研发、生产一线的实践锻炼，掌握了比较成熟的技术和技能。在陶炅博士等高端人才的指点下，业务技能更

是突飞猛进，目前已经成长为懂技术、善管理的复合型康尔达新生代骨干力量。目前，康尔达一批一线员工已经成长为生产经营骨干，企业已初步具备国际化大公司的人才规模。

留才招——创新机制，团队内聚力不断增强

为使人才安心留在康尔达、全心奉献康尔达，董事会从2009年初开始借鉴全区优秀人才股权激励政策试点经验，在股份制改革过程时成立职工持股委员会，对优秀人才实行股权激励机制，出让部分原始股权给核心员工。目前共有80多位核心人才和优秀员工成为公司股东，持股比列占公司总股本的近8%。

康尔达行政副总经理兼党支部书记叶湘说：“股权激励政策不仅使企业从家族式企业走向现代企业，而且使高层次人才真正以企为家，这给了企

业以强大而源源不断的发展动力！”

为加强对一线员工的激励，公司每季度评选一次生产一线优秀员工，每年年终汇总评选产生年度优秀员工、劳动模范。对获奖者不但给予物质奖励、提供免费旅游，而且还将其简要事迹列于橱窗内展出，激励先进、鞭策后进。

与此同时，康尔达还积极培育“以人为本”的企业文化，在日常管理中做到理解人、尊重人、关怀人，帮助解决人才住房、家属就业、子女就学、人才业余生活等问题。如向区科技局为总工程师陈翔风申请1套科技人才公寓，给予总经理助理睦建明20万元购房补贴，为车间主任陈敦发等解决了孩子就学问题。此外，还先后录用十多位班组长的妻子从事辅助生产工作，将60多位员工家属介绍到友好企业就业。

为丰富人才业余生活，康尔达还

设立了人才俱乐部和职工活动中心，配置了网吧、职工书屋、棋牌室、影视厅、生活小超市、乒乓球室、台球室、健身房等，并开展各类比赛活动，增强了员工归属感和团队凝聚力。

通过实施“人才强企”的战略，一批又一批高端人才陆续加盟康尔达团队，为企业的发展添砖加瓦，大大加快了企业的现代化、国际化转型步伐，也给温州广大民营企业以启示。

启示一：

康尔达人才工作的实践，对当前金融危机下温州企业转型升级有重要借鉴意义。

国际化的人才拓宽了康尔达的国际化视野。曾经遭遇 2008 年金融危机影响的康尔达，通过强化人才工作，取得了堪称世界一流的新技术、新管理、新市场。

在新技术方面，由陶烜博士以及经他举荐引进的 Prakash.A.Seth（美籍印度人）领衔的康尔达创新团队，在短短一个月的时间里内就攻克了原本苦苦摸索大半年解决不了的技术难题，使投资数千万元的生产线顺利投入使用；

在创新管理方面，有深厚法学背景的行政副总经理兼党支部书记叶湘、原英博双鹿啤酒集团财务总监蔡伟红的加盟，使得内部管理井然有序；在

新市场方面，由原日本富士公司中国区销售总监常向东主攻国内市场，由原克里奥公司亚洲区总裁张虎凌开拓国际业务，深厚的海内外人脉资源使得康尔达在国内和国际市场都拥有了美好的前景。

目前，常向东带领的国内销售团队正以每年 20-30% 的业务增长速度开拓国内市场，而张虎凌带领的海外业务团队也将每年为公司新增 2000-3000 万美元外销额。

启示二：

大力引进高层次人才，是企业走得更好、走得快的关键。

高层次人才的集聚不但提高了康尔达的竞争力和知名度，而且加快了康尔达的转型升级和科技创新。在高层次人才加盟后，康尔达在科研和生产方面更彰显了技术创新的实力，三年来共取得了 7 项发明专利、2 项实用新型专利、1 项外观设计；康尔达产品先后获得了温州市重大科技项目与市科技进步奖、省级创新产品、国家重点新产品、中国驰名商标等称号。

日前，陶烜博士和 Prakash.A.Seth（美籍印度人）领衔的康尔达创新团队已被温州市推荐为全省企业技术重点创新团队。更可喜的是，康尔达创新团队正在将研发重点从第二代热敏型

产品导向第三代环保型产品，以填补国内同类产品空白，引领世界印刷版材技术的发展方向，并有望以此为契机迎来每年产值新增 2 个亿的黄金发展期。

启示三：

不惜代价引进人才、创新方法留住人才，是人才集聚的重要原因。

自实施“人才强企”战略以来，在引才方面，康尔达从来是不惜重金、不惜代价的。在引进陶烜博士时，翁银巧董事长 3 次赴美与他接触，在年薪问题上，康尔达更是开出了年薪 100 万元的高薪。目前，康尔达高层次人才的总年薪达到 420 万元。此外，每年还投入 1000 万元用于人才的引进与开发。

在留才方面，股权激励机制，使得核心员工从原本“为老板做事”转变为“同老板一起开创事业”，大大加强了企业的凝聚力和竞争力。事实证明：只要企业为人才提供好平台 and 好环境，人才必将为企业竭尽全力、呕心沥血。

康尔达不但使人才在收入上有保障，而且还使人才的潜能得到挖掘、个人价值得以体现，近几年来先后有近 20 人走上了公司的中高层管理岗位，成为公司发展的中坚力量。





林新忠和他的大棚基地

开摄影公司、办农家乐……当前，我市越来越多怀揣梦想的大学生激情上路，通过努力，把创业梦想转化为现实。

据市人才市场统计数据显示，今年，瑞安市普通高校毕业生人数为4171人，截至11月份，已和接收单位签订就业合同的2538人，合同签订率为60.8%。这意味着，约有四成毕业生走向自主创业。

那么，是不是所有的毕业生都适合自主创业？自主创业需要哪些素质？需要哪些准备？创业中遇到困难怎么办？让我们走近已投身创业的大学生们，听听他们的故事。

戴池毅：开家婚庆策划公司

2010年7月31日，瑞安市塘下镇塘

川南街一家名为“大导影婚庆策划”的门店举行了隆重的开业仪式。老板兼经理戴池毅和他的团队都是传媒专业的毕业生。

“大学毕业前，就萌发了自主创业的想法。”戴池毅说，大学时，他和大学同学就一起拍过第一部校园电影，从摄像、道具、剪辑、宣传，都是大学生们自己负责。随后，他们还一起录制了某电视台的大型专题片，甚至得了全国性的奖项。从那时起，戴池毅在拍摄方面，有了不少经验和技巧。

“打工总是寄人篱下。既然如

此，不如一开始就自己做老板。”大学毕业后，戴池毅在家人的支持下，在塘下亿嘉国际广场，租下了一间约200平方米的工作室，组成了一支全部由大学生组成的团队。

那么，戴池毅为什么选择做婚庆策划公司？“一来是因为瑞安的婚庆市场比较大，给了我们很大的发展空间；二来因为我们是科班出身，在策划、摄像摄影方面有专业知识做基础，这是我们自己的优势。”戴池毅说，如今他的“大导影”，正逐步在婚庆策划、摄像摄影方面建立口碑。

感言：

创业没有一帆风顺。初回瑞安，一切从零开始。从第一间工作室到第一间门店，每场婚礼从策划、布景到拍摄，每一个角落，每一个瞬间，都有大家努力的身影。睡的是工作室的地板，吃的是沙县外卖，但每分钟都能看到承载自己梦想的“家”逐渐完美，很有成就感。

创业初至今，有人选择了离开，更多人陪我走到现在，当然有不少新人融入团队。戴池毅说，初创业，摸索合适的管理方式，这大概是所有自主创业的大学生都会面临的问题；此外，还有工商注册、品牌维护等方方面面的问题与困难。我的对策是，将团队逐渐打磨成一把锋利的剑，才能披荆斩棘，才能走出困境，驶向成功的彼岸。

林新忠：新农业带动村民致富

湖岭镇松湾村有这样一位大学生村官，他独辟蹊径，在温州全市率先引进了气雾栽培技术，一改传统的种菜方式，使墙上、柱子上都能种出新鲜可口的绿色食品。

2008年12月，林新忠当上了湖岭镇前小村的大学生村官。很快，他捕捉到农业新的发展前景，结合自己的专业优势，萌生了创建农业科技园和农耕文化基地的想法。

“如果想带动农民致富，肯定需要高科技含量的或者有特色的项目来

做。”2010年9月，林新忠与合伙人投资49万元，从丽水农科院和国防科技大学引进气雾栽培计算机和气雾栽培果蔬技术，在松湾村租了10亩地，建起了占地面积750多平方米的蜂窝球型主题温室。

“这种栽培方式是完全脱离土壤的，没有化肥、没有农药，它种出来的果蔬几乎检测不到有害物质，还有一个突出的特点，各种营养物质，比如维C、胡萝卜素等的含量非常高。”

去年年底，林新忠还申请注册了瑞安市雾培果蔬专业合作社。林新忠告诉记者，按照现有规模，温室可日产瓜果蔬菜100至200公斤，最高可年创产值50万元。

思路：

近段时间，林新忠忙得不亦乐乎，除了经常照看自己的绿色王国外，还要跟村民进行协商，寻思着进一步扩大蔬菜种植规模，筹建生态观光基地。

接下来，林新忠将引入更多的现代农业技术，扩大瓜果蔬菜种植规模，同时建立农耕文化教育基地，帮助更多农民创业就业。林新忠琢磨着，等基地扩大后，要成立合作社，实行公司、合作社、农户相合作的模式，带动观光游业的发展。

林新忠说，在农村创业，一定要有超前思维、创新意识、不惧艰辛，只有这样才能走出一条农业发展的新

路子。

今年，第二届“瑞安市十佳农村创业青年”评选出了林新忠等10名“十佳农村创业青年”，市青年爱心银行给予每人2万元青年创业补助金，鼓励青年们创业发展。

吴礼昊：带着梦想一路创业

今年8月，吴礼昊拿到瑞安市绿晨农业开发有限公司的营业执照，他计划打造一个集养殖场、果园采摘、苗圃种植、旅游观光为一体的农家乐。

2007年，吴礼昊毕业于温州职业技术学院。“温州人都想自己当老板，我打骨子里想着自己创业。”在尝试了不少职业后，吴礼昊还是觉得对创业情有独钟。

去年，在与父亲仔细商量后，他接手了父亲在梅屿大岙底村的生猪养殖场，并重新做了规划，计划把养殖规模扩大到500头。然后，用农家肥种菜，把天然绿色蔬菜供应给企业食堂和酒店。

今年正月，吴礼昊与几位志同道合的朋友，一起准备经营绿晨农业开发公司。同时，跟村里承包100亩山地的协议已基本达成。他还准备与有关学校合作，借用学校生物实验室，克隆从美国引进的黑色番茄。

感想：

“目前公司还处于初级阶段，资金的压力很大，估计需要投入100万

元，自己毕业不久，手里积蓄不多，最希望能贷款解决一部分。”目前，吴礼昊迫切希望解决资金问题。

“大学生创业还面临着一系列观念上的压力，很多人不理解我们。一些议论常常让我们很受伤，真心希望大学生创业的环境再宽松一点，多一些理解。”虽然离成功创业还有一段距离，但吴礼昊对自己的创业充满信心。梦想并非遥不可及，成败的抉择只在一瞬间，关键在于是否下定了决心，和如何去选择。

让创业路走得更平坦

据统计，今年1至10月份，瑞安市农村合作银行受理了169起青年诚信创业贷款（其中不乏大学生创业者），金额共计2800多万元。这169起贷款中，超过4成从事商业经营、超过3成从事生产制造类、从事涉农经营不到1成。

虽然影响大学生创业的因素是多方面的，但集中反映在缺乏资金、缺乏经验、缺乏好的政策环境上。那么，创业者该如何应对的呢？

青年企业家的忠告：

瑞安市青年企业家协会副会长、温州华峰申银有限公司总经理王晓波建议大学生：一是要选择自己熟悉的领域。“以我为例，在创业之前，我在国有银行里负责贷款业务方面的工作，在工作中逐渐积累了金融方面的经验，后来又从事汽车销售，积累了

汽车行业的从业经验，最后才选择汽车贷款担保作为方向进行创业，然后坚持下来，不断做大企业。”

二是切忌盲目扩张。自身期望太高，希望快速创造财富，急于求成，一旦有点成绩就盲目扩张规模，这些都是大忌。财富的创造需要循序渐进，过快的扩张速度，往往容易导致失败。扎扎实实走好每一步，不断的积淀，积累客户基础和市场基础，企业发展壮大才更稳。

三是在遭遇挫折的时候要坚持下去。刚创业的大学生，可能由于自身的社会经验和实力不足，在创业遭遇挫折的时候大多选择退缩，殊不知越到这种时候，越需要坚持。

四是培养一支创业的团队。大学生创业失败，机遇和选择是一方面，人才团队是另一方面。大学生创业初期，往往选择自己的同学或者朋友作为创业团队成员，这些成员固然有稳定性较高、配合度较好等优势，但是，和自身的知识结构重叠，难以互相补充。要补充相关的人才，成本又太高。因此，这就要求创业的大学生首先要选择合适的伙伴共同创业，尽可能做到互相补充互相配合，如果做不到，那么也要尽量为每个成员选择适合的方面进行提升。

瑞安市农村合作银行信贷科总经理叶海东表示，从银行贷款缓解资金压力，是不少创业青年的选择。在享受贷款的便利服务的同时，青年创业

者要珍惜个人信用，注意还贷，良好的信用是企业成长的金名片。同时，要用好每一分资本，专注办好自己的实业，切忌盲目贷款去从事商业投机，在办实业过程中，注意控制企业扩张的规模，防止资金链的断裂。

离不开政府的引导

实现大学生充分就业，需要政府、高校、用人单位、学生、家长、社会共同努力。据了解，温州市人民政府办公室曾印发《温州市普通高校毕业生农业创业就业扶持暂行办法的通知》，鼓励扶持大学生创业。而我市目前还没有专门的扶持大学生创业相关政策，虽然我市农业、人事、工商等部门在同等条件下，会优先给予大学生适当支持，但相对来说还远远不够。

市政协委员张蕙娜表示，应加大对大学生自主创业扶持力度，从工商注册、创业补助、免息贷款、税费减免、创业服务等多方面全力解决大学生创业过程中碰到的实际困难，为大学生自主创业提供条件。同时，应切实加强创业实训服务工作，如组织召开大学生创业实训项目推介会、大学生创业实训现场交流会、实训人才专场招聘会，建立创业导师制，聘请创业培训导师、成功企业家等，采取多种指导方式，帮助大学生提高创业实践能力。

设计院里的文化源

◎ 郑 煊

温州市建筑设计研究院院长金国平，市“551人才工程”第一层次培养人选、第五轮专业技术拔尖人才，2007年度温州市劳动模范。



从1987年到设计院工作至今，金国平已经在设计院大家庭里度过了24个春秋。从设计人员晋升到管理层，金国平把设计院当做自己的第二个家。多年来，他的悉心呵护、努力工作，为温州重塑了一个文化气息浓重，专业设计、开拓创新游刃有余的设计行业的领头羊。

探索科研新领域

1996年，担任设计院副院长后，金国平的日常工作开始逐步向管理领域转变，除了一些技术审核审定外，他开始花大量的时间关注设计院的全局和发展。2003年，成为院长之后的金国平退居“幕后”，开始组织参与了

一些重大课题的研究。

2005年，金国平参与的“扩大头带肋填砂预应力管桩的研究与应用”的课题通过了浙江省建设厅组织的鉴定，并得到鉴定委员会“具有创新性，达到国际先进水平，具有推广价值”的高度评价。2006年，结题后的研究成果撰写成了论文，在“首届全国建筑结构技术交流会”发表，并刊登在《建筑结构》第36卷增刊上（2006年6月）。“不久前，得到了第二届中国国际桩与深基础峰会的邀请，明年在上海，我们将会向国内外同行介绍这项技术。”这是温州市建筑设计研究院的荣誉和骄傲。

同年，设计院联合温州大学建筑

工程结构与材料研究所、温州市发展新型墙体材料办公室等单位，向市科技局申报的课题“高性能墙体自保温体系应用技术研究”也成功立项。2006年，课题展开进一步研究工作，取得了相关数据和阶段性成果。高强度加气混凝土砌块和多功能保温砂浆开始生产，在“山水名都”等工程中进行试点应用，并进行了节能效果测试，该课题获温州市科技进步三等奖。

为了提高文成、泰顺、苍南等地区农村房屋的抗震抗灾能力，金国平参与制订了《泰顺、文成地震震区村镇民房重建技术指导意见》和《苍南村镇民房灾后重建技术指导意见》等技术文件，对这些地区的灾后重建工作起到积极作用。同时，他参与的“文成泰顺地震区空斗墙抗震性能的研究”课题得到温州市科技局重大课题立项，课题组制订详尽的研究计划后，与浙江大学、中国建筑科学研究院抗震所安排了片墙试验和振动台整体模型试验。

二十多年的工作经验是一种积淀，让金国平参与每一项课题的时候都能因地制宜、一展所长，在科研领域有所建树。

寻求信息化新突破

由于信息化建设成绩显著，设计院荣获“十一五”中国工程勘察设计行业实施信息化建设先进单位。如今在设计院，计算机办公系统代替人力管理，协同设计、三维设计将取代单纯的计算机画图系统，通过软件的升

级实现设计院的全面信息化。“作为温州市建筑设计的龙头单位，设计院应该以身作则、有所作为，把软件开发、信息技术创新作为自身责任的一部分。”而设计院突破传统，实现转型升级也早已烙在金国平的心里，成为了他的职责。

浙江华卫智能建筑技术有限公司是温州设计院旗下子公司，虽然成立已有十个年头，但是一直都没有很好迈开创新的步伐。近年来，在金国平新设想、新构思地推动下，公司逐步向智能系统软件的开发、研制和运用等方面发展。金国平向公司提出的“工地信息化建设”的理念已经从设想转为具体操作上的实践。这项利用“全球眼”实现的监控技术，让监管部门掌握了全市所有建筑工地的施工安全状况，减轻了监管部门的负担，为工地的安全管理上了一把安心锁。

“智慧社区”是华卫智能建筑技术有限公司开发的另一个新软件，通过远程控制社区居民的家电设备、信息采集、防盗防灾等，提高社区的安全系数。同时“智慧社区”应该成为社区的一个局域网。“设备的智能化控制是第一步，今后‘智慧社区’将发展成政府政策宣传、社区文化传播、邻里交往、网上购物的平台。最近省里提出了‘智慧城市’的建设要求，而‘智慧社区’的实施和推广能够把一个社区版图拼凑成完整的‘智慧城市’”。

在任何一项工作付诸实践之前，金国平都有长远的设想和规划。正是基于这种放眼于未来的前瞻意识，让设计院的发展步步为营。

构筑文化建设新高地

企业文化建设、诚信建设、文明

建设是金国平不离手的三大重点工作。在金国平带领下，温州市建筑设计研究院在2007年荣获了省级文明单位的称号。

2008年，金国平加快了设计院企业文化建设的步伐，提出了“新建新我，尽善尽美”的核心价值观理念，为设计院的员工树立了崭新的标杆。“这里的‘新’是一个动词，即从无到有，求新、创新、维新，代表我们要把建筑做好的同时，也要不断地完善自我。”金国平认为，价值理念塑造团队形象，更应该发挥激励、鞭策员工的作用。

“诚信、务实、创新、跨越”作为企业精神的标语，浓缩了设计院的文化价值体系。“以前我们在做的都是表层的文化建设，而深层次的文化建设，是文化归属的问题。原有的思想政治工作方式未必能行之有效，而企业文化却能更好地引领员工。”用简单的词句来概括核心价值观理念，形成文化认同感；用企业文化来取代原有的思想教育，金国平打造的精神家园让设计院的团队更具凝聚力、更有使命感和归属感。

“在我们单位，实际上有两篇文章要做好，一是工程的文章，二是人的文章”。做好工程，拿出优秀的设计作品；重视人才，要让他们有所发展。在设计院这个人才济济的大家庭里，集聚了众多在建筑领域的拔尖人才。根据员工们自我认同和自我要求的差异，针对他们不同的层次与特点，设计院专门提出了人才理念：“让不同的人有不同的机会，让更多的人有更多的机会”。设身处地为员工所想，开辟更广阔的天地，让他们尽情地发挥创造力。

金国平坦言：“即使到现在，我

们还背负着文化的包袱。在市场经济的条件下，不可避免地需要追求经济效益。我们的价值观未必能得到所有人的认同，但是适当的索求是合理的。我们通过企业文化建设，强化员工以及单位的自身建设，那么这些顾虑也就消除了。”

几年前，设计院与苍南县马站镇后岙村“文明结对”，开始了一系列的帮扶工作。但不同于一般的帮扶工作，设计院除了解决村民现实的生活困难，提供生产上的技术、资金支持，更在提供村民们文化生活上下功夫，赠送电脑、书刊，甚至“送戏”到农村。“授之以鱼，不如授之以渔”，金国平希望给予更多的精神食粮，用文化建设引领农民走上脱贫致富之路。

作为设计院的党委书记，金国平还要负责全院的党建工作。前不久，为了更好地解读十七届六中全会精神，设计院党委决定邀请温州市委党校的老师过来给全体党员和中层干部上课。在会上，金国平提出要全面理解六中全会精神，并结合实际予以贯彻落实，文化建设一定要与设计院的企业文化建设相结合。“建筑设计不纯粹是技术、经济活动，更是一种文化活动，属于文化创意产业，和文化要有一定的结合，在这一方面我们一定能够有所作为。”同时，他还向党员干部传达在都市化、商业化和国际化的浪潮下，不要一味贪大求洋和盲目追求西方的生活方式，而要努力保护建筑遗产和不断创新建筑文化的思想，“就像永嘉的民居，泰顺的廊桥，这些适应温州乡土条件和地域文化所流传下来的建筑形式，是老祖宗留给我们的建筑遗产和文化，我们要进一步挖掘，把它们发扬光大。”

邓晓峰，现任温州体育运动学校武术高级教练，温州市武术队总教练，中国涉外武术特级教练员，国家级武术散打裁判员。曾获得第八届温州市十大优秀青年、温州市第六轮专业技术拔尖人才、2008年温州市新世纪551人才第一层次人选、2011年浙江省有突出贡献青中年专家等多项荣誉称号。

丹心一片 传承武术之魂

◎ 郑煌



2011年8月，走出国门的那一刻，邓晓峰就抛开了自己一身的名头，像一名学生开始了他为期半年的访问学者之旅。走访，再走访；交流，再交流。4个月的时间里，邓晓峰每到一所大学，就会与学校的教授、专家深入沟通，甚至花一整天的时间观摩运动队的训练课。不同的大学，不同领域的学者，不同的专业性训练在邓晓峰的脑海里引发了一场头脑风暴。

“武术要全世界普及和推广”

纽约是中国武术在美国的集中地带。利用课余时间，邓晓峰专程走访纽约的武馆，但多而杂乱的武馆不禁让邓晓峰感到担忧：“每一家武馆都是一个独立的存在，没有统一的授课标准，没有正式的形象包装，更无法体现中国武术博大精深的内涵。相比之下，韩国跆拳道馆在美国已经规范化、规模化地发展成了连锁店的形式，跆拳道甚至纳入了小学生的课程。”眼看着跆拳道在美国枝繁叶茂，中国武术却像野花般零星地散落在街角，邓晓峰痛心疾首，却只能表达自己力不从心的无奈，“中国武术停留在了专业

训练、比赛的阶段，没有政府的支持和管理，武术就像一盘散沙，无法形成普及推广的大趋势。而韩国政府免费向全世界派遣教练、赠送免费的教学光盘和器材、规范教学模式等一系列的措施成为了跆拳道普及的坚强后盾。”

教练员的培训、统一的管理、对武术进行分类教学……实地考察让邓晓峰对武术在全球的推广有了全面的思考。

要让“中国功夫”的博大精深发扬光大，势必还要走一条很长的路，但这条弘扬武术魂的文化之路，也将是中国对外文化传播、普及的一条必经之路。

“体育课就要寓教于乐”

今年7月，经过了国务院侨办的面试选拔、考核，邓晓峰被入选“中华文化大乐园——浙江营”，远赴西班牙、意大利给当地的学生上武术课。“我告诉孩子们，以后遇到困难的时候要想到这一拳、一掌，用学习武术所需要的刻苦、无畏，把困难一个个击倒。”短时间的教学无法让孩子们精通武术，

但邓晓峰却把武术的精髓播种在每个孩子的心中，让他们有一颗坚强的心来抵挡一辈子的风风雨雨。

为了能成为一名更优秀的教师，邓晓峰利用课余时间走访多所大学，领略了各式各样的体育课。“美国的体育课注重对能力的培养，所以老师上的每一节课都是有目的，有主题的。通过游戏增加体育课的趣味性，从而实现学生能力、技能的培养。”几个月来的参与、观察让邓晓峰对美国的教育感触颇深。

邓晓峰曾经观摩过一堂在野外的体育课。上课前，老师先将各种垃圾散落在地上，并摆放好颜色各异分类垃圾桶，让孩子们用接力跑的形式捡起地上的垃圾，并扔到相对应的垃圾桶中。“把竞赛与垃圾分类相结合，既激发了学生的潜能，又融合了环保意识的培养。”这节课给邓晓峰留下了深刻的印象，“结合国内的实际，我们也应该利用体育课这个平台来培养孩子的自我保护意识，教会他们如何紧急避险；配合心理老师，用游戏的方式提高他们的心理素质，让孩子们在体育课上释放身心的压力。”



邓晓峰在波尔州立大学

“教育改革的路很漫长，但是我会付诸实践，我希望今后能把在美国的所观所想做成一个课题，选择温州的学校作为试点，尝试对体育课的改革。”如今，邓晓峰把体育教育的改革也扛在了肩头。“虽然我的方案、设想未必能被采纳，但是我要做的事就必须尽心尽力，即使失败也让我无愧于心。”

“温州要实现全民健身”

从运动员转型成为一名教练，成为了邓晓峰人生的转折点。自从1992年正式担任温州市武术队总教练至今，邓晓峰培养了20多名“健将级运动员”，其中有集世界武术锦标赛冠军、多哈亚运会武术冠军、亚洲锦标赛武

术冠军、十运会、十一运会（浙江省首金）武术冠军为一身的毛亚琪，亚洲锦标赛冠军金兵兵、王代平、石福峰、赵文文等优秀运动员。但这些荣誉更加坚定了邓晓峰前进的步伐。

“一名优秀的教练员应该是心理学家、交际家、管理者、学者的融合体。”在去年获得了浙江大学的硕士学位之后，邓晓峰把博士学位定为自己的下一个目标。

在波尔州立大学期间，除了担任女子防身术课、太极拳课的老师，邓晓峰还跟随学校的教授参与“运动生物力学实验室”的建设工作。学校更是几番挽留，希望以两年为期，邀请他参与“美国全民健身”的课题研究。但邓晓峰在第一时间就拒绝了学校的

邀请，他迫不及待地要回到温州，把自己的想法付诸实践。

“第一步，我想根据武术和太极拳的教学经验，在温州完成一个‘全民健身’的课题。”虽然体校的训练难免会让他分身乏术，但邓晓峰说，“我是个爱惜时间的人，会尽可能地挤出时间，让教学、科研两不误，说不定两者相结合还能出现意想不到的效果。”在他的身上，不时地散发出武者的坚毅和乐观。

“人要不断地摆正自己的位置，在你所处的环境里发挥最大的作用。”邓晓峰一直遵循自己的人生态度，寻找那条最适合的路。

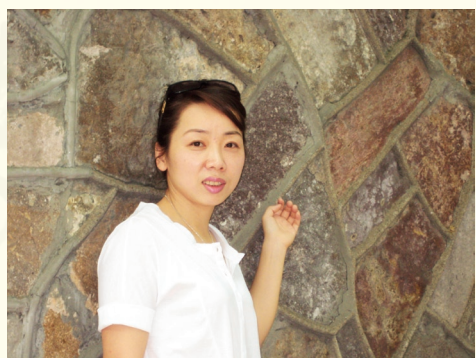
别才

甲申夜月楼晓勉



浮如东海寄浮
海为山岳能安
制一而迎寒燥
七里翻书六少全
三花拂石马牛

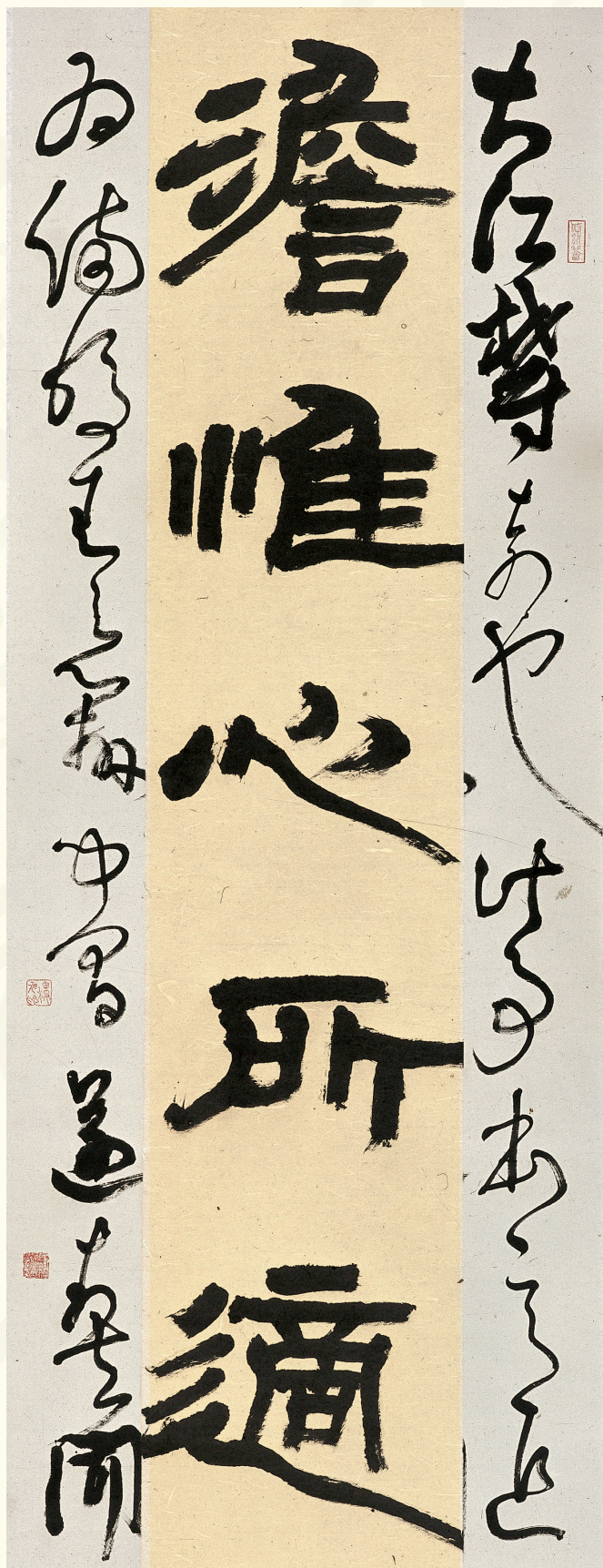
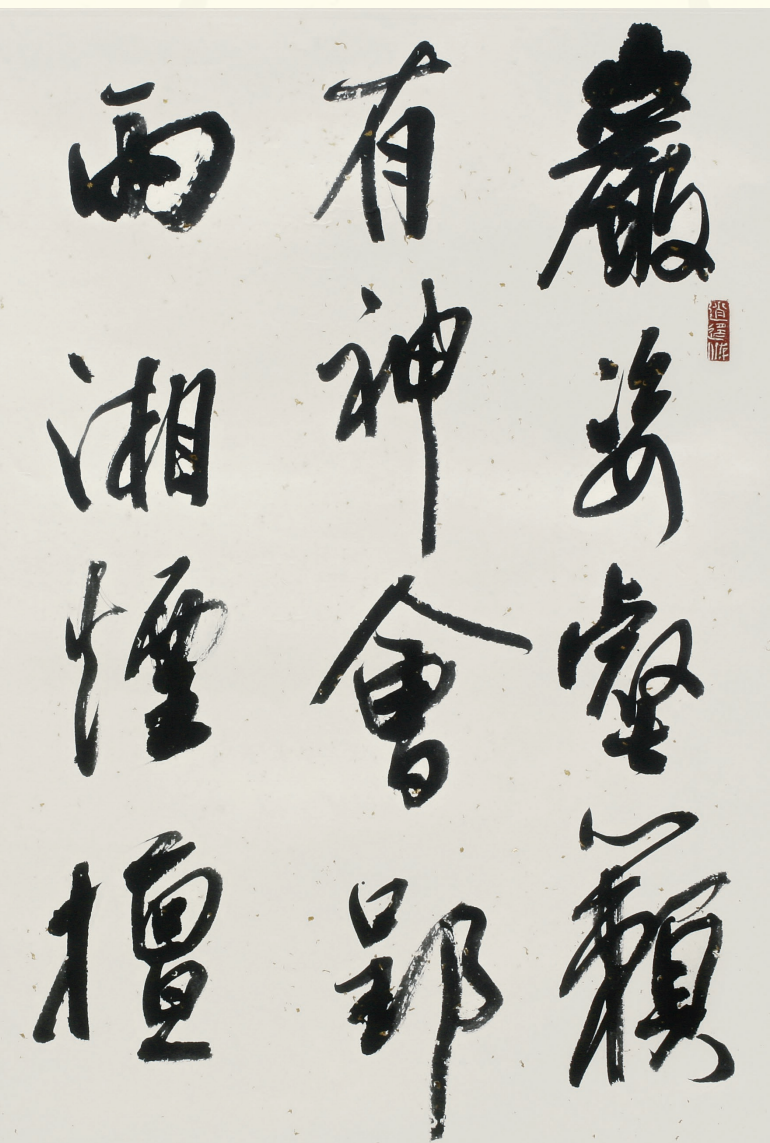
甲申夜月楼晓勉



楼晓勉

浙江温州人。现为温州大学美术与设计学院副教授、书法教研室主任、浙江省书法家协会教育委员会委员、浙江省女书法家协会主席团成员、温州市书法家协会教育委员会副主任、温州市女书法家协会副主席。

书法篆刻作品曾参加：西泠印社第一、二届国际篆刻书法作品大展；全国第四届篆刻艺术展；第一届国际草书艺术展；第四、五届全浙书法大展等。





瑞安市之江社区开展药品知识普及活动

群众“张张嘴” 干部“来跑腿” 社区便民服务中心的“瑞安样本”

◎ 严小章

这是正在瑞安发生的新事——

老年优待证、低保、独生子女证……一些与老百姓密切相关的手续，在瑞安一些农村（社区），群众只需将相关材料交到社区便民服务中心，剩下的事就由社区干部统一办理。“群众动动嘴，干部来跑腿”，这种社区便民服务中心全程代理模式，更方便群众办事。

瑞安市现辖5镇10街道910个行政村，人口142.47万。根据村级组织设置改革方案，全市910个村、社区将通过“转、并、联”等方式组建成28个城市社区、142个农村新社区。

为满足新形势下广大群众的公共服务需求，瑞安市把大力推进公共服务体系建设作为服务大局、推动社会管理创新的有力抓手来突破，坚持把社区便民服务中心建设作为公共服务体系建设工作的重中之重来抓。目前，该市社区便民中心挂牌运行数已达121个，年底有望实现全覆盖。

代办服务让群众更省心

东山街道上埠村的“厅式”便民服务中心正在建设中，大厅宽敞明亮，几个工人正在赶工，有困难有问题需要咨询或解决的群众数日后就可前来申请。该街道坚持由管理向服务转变，对相关资源进行创新性整合，不断完善社区服务功能。根据街道既有陆地，还有海岛的实际情况，创新了办事平台。对海岛两个社区和办事处电脑实行了联网，群众在海岛或陆上都可以直接办理相关手续，并且为解决海岛群众办事不方便问题，对所有需到陆上办理的手续实行了社区代办制。北麂社区张老伯说：“我长期在陆地上工作生活，由于户口在北麂社区，以前办理社保等手续要先坐3小时的船到北麂，再坐船回市区办理，现在好了，直接到东山街道便民服务中心办好一

切手续，太方便了！”

走进马屿镇马北社区便民服务中心，宽敞的大厅，有序的指示牌，让人眼前一亮。一日早上8时30分许，3名村干部已坐在办事窗口，忙着各自的工作。9时许，一村民径直往摆放有马北社区三级自来水工作缴费处指示牌的窗口走去，递上单据和款项，不一会便办好了缴费手续。“按照我们村便民服务中心的设置，村民一到大厅，就知道到哪个窗口办手续，极大地方便了村民办事。”社区代办员黄美燕说。

值得一提的是，不仅办事流程更为简单明了，而且一些事项实行代办服务事项，让居民办事更为方便快捷。以办理二胎申请为例，在成立便民服务中心以前，居民首先要携带身份证、结婚证、户口本、照片等相关资料到村委会打证明，然后将村里的证明和资料，交到镇计生办，等镇里批准通知，之后拿着批准通知再到村里缴纳保证金。“现在村民只需将资料和保证金一起交到社区里就可以了。”黄美燕说。

瑞安几乎所有的便民服务中心都开展这样的“代办”服务。按照规定，各社区便民服务中心在服务内容上，要做到服务事项能进尽进，将群众生产生活密切相关的计划生育服务、民政服务、劳动保障服务、农业综合服务、流动人口服务、国土建设服务、残联服务、工商服务等九项服务事项统一纳入便民服务中心（室）办理，做到

服务地点、服务事项、服务人员三集中。

更为难得的是，为方便群众办事，一些便民服务中心增加了工作时间，并采取错时办公。王品启说，他们社区便民服务中心，增加了周六上午的办公时间。他们还将便民服务中心工作分成12条线，分别有6名工作人员负责，明确各自职责，方便群众办事。

“过去由于审批事项分散在各个部门，部门之间互不相通，群众过去办个事，到这儿批，到那儿审，很是不便。便民服务中心建立后，群众只要跑便民服务中心一家门，一道门受理，一条龙服务，就可办妥万家事，既省心又省钱。”瑞安市纪委行政效能监察室主任黄忠波说道。

服务中心成群众温馨的家

“李主任，在吗？我身体有点不舒服，头有点晕。”一日上午10许，家住隆欣佳园的金阿婆步履蹒跚地走进育才社区的便民服务大厅。

听说金阿婆身体不适时，社区主任李群微马上为金阿婆量血压。得知阿婆血压有点高，就陪同她一起去医院检查、就医。

70多岁的金阿婆的老房子被旧城改造拆迁后，和老伴一起搬到隆欣佳园居住。在老城区生活了几十年的金阿婆，一下子离开了熟悉的生活环境，一时很难适应新环境。于是，她就经常到社区便民服务中心找工作人员聊天，成了这里的常客。

“有些社区居民来自不同地方，对周边环境不熟悉，他们平时喜欢到社区便民服务中心与工作人员聊聊天，这里就成了他们经常来的地方，跟自己家一样。”安阳街道育才社区党支部书记王品启介绍，育才社区有人口 6000 多名，其中外来人口就有 1400 多人。

现年 60 多岁的姚忠便是其中一位。“退休后呆在家也没事，社区干部每天都在这里办公，想找谁说话就找谁。”姚老伯说，今年，他要办理退休职工养老保险年检，本以为要自己跑部门，后来只是将资料交给社区工作人员，接下来的工作，都是他们帮助完成的。

社区便民服务中心建设是公共服务体系建设工作的重中之重，为此，瑞安市委常委会多次进行专题研究，专门成立了领导小组，由市纪委监委牵头，会同组织、民政、审管等部门共同抓好社区便民服务中心建设。明确服务平台为“1+X”形式。“1”是指必须要有一个服务大厅，面积在 80 平方米左右（设在一楼），并配置电子触摸屏、显示屏、服务评价器、电脑、电话机、打印机、传真机、复印机、档案柜等办公设施，以及沙发、茶几、饮水机、雨伞、老花镜、签字笔、服务卡、办事须知等便民用品，做到服务设施齐全，大厅内要建立一站式服务平台。“X”是指社区各类用房，如组织办公室（党组织、管委会、议事监督委员会等）、综治室、图书阅览

室、多功能活动室、档案室、警务室、卫生室、文体活动室等，各社区可根据自身条件选择进行创建。

考虑到服务中心外观美观、方便群众辨认等诸多因素，有关部门委托广告公司进行统一设计，做到全市所有社区便民服务中心建筑立面颜色统一、中心名称统一、悬挂服务标语和标识统一，上墙制度内容统一。在创建工程中，严格按照温州市创建标准开展便民服务中心建设，做到规定动作做到位，力求创新工作有特色。

制度是一切工作的保障，服务中心能否规范运作，发挥作用，真正为群众提供优质高效服务，迫切需要良好的工作制度保障。为此，瑞安建立健全了 AB 岗工作制、一次性告知制、首问责任制、服务承诺制、全程代理制、情况报告制、登记归档制、工作人员岗位职责廉政建设管理制及责任追究制等制度。

服务中心寓管理于服务中

从今年 6 月开始，汀田街道就紧锣密鼓地推进村级组织设置改革工作。截至 8 月中旬，街道将 31 个村居按原来的 6 个片组，结合实际，科学设置，快速组建完成 6 个社区，成为瑞安市首个实现农村社区全覆盖的试点街道。

汀田最大的大典下社区，便民服务中心的装修工作已经收尾。为了方便群众办事，汀田派出所早已在边上设置一个警务室，现场办理电动自行

车防盗登记、发放牌照等便民事项。社区二楼的“春泥计划”活动室辐射整个社区，已在暑期开办多期免费的艺术培训班，同时室外还有 500 多平方米的篮球场、羽毛球场等活动场所，基本能满足当地未成年人的文体需求。

除提供代办、咨询等服务外，目前街道还在大力推行“规划联做、发展联议、活动联办、管理联合、服务联享、设施联建、环境联整、治安联防”等“八联”模式，试图有效打破村村分割、零散薄弱的现状，积极开展旧村改造、文明创建、产业发展、卫生洁化等工作，实现资源整合，促进人口集聚、服务共享。

“截至目前，我市社区便民中心挂牌运行数已达 121 个。”瑞安市纪委副书记、监察局局长钱世安拿着瑞安市村级组织设置改革工作进度通报介绍道。

“随着城乡一体化进程的加快，老百姓对公共服务要求日益提高。总体上，瑞安现有村居数量多、规模小，村民有事时很难找到村干部，这在客观上也要求有新的组织出现，以缓解这个矛盾。除此之外，伴随瑞安新一轮的行政区划调整，镇的规模扩大后，村居若不紧随其调整，很难得到发展。”钱世安简要概括了便民服务中心设置的初衷。

便民服务中心的建立，通过中心电子显示屏、办事指南等多种载体，增强了政务环境的透明度，权力寻租



瑞安市玉海街道沿江社区志愿者集体做团圆冬至

没有了市场，效率和服务自然而然就成了主题。瑞安通过改造审批服务流程，实行审批权限上提、下授办理等手段，解决农村服务效率低的问题。

“随着农村住房改造事项下放、‘六证联办’机制推出等，办事效率大为提高。”钱世安说，“便民服务中心的建立，更重要的是从源头上把农村社区群众的事当成自己的事来办，解

决了老百姓的所思、所想、所盼，特别是通过实施阳光运作，把各项办事程序、收费标准公布于众，置于群众监督之下，杜绝了暗箱操作，‘吃拿卡要’等现象得到有效遏制，从而从根本上有效化解了群众应该办的事情没办或未及时办形成的积怨，避免了‘小事久拖积大患’现象的发生。”

“可以预见，社区便民服务中心

把便民服务工作延伸到社区、村居，实现了以市行政审批服务中心为龙头、镇（街道）行政服务中心为主体、村（社区）服务中心为延伸的三级便民服务体系，拓展和提升了服务功能，完善了基层社会管理和服务体系。一些社会管理职能，如暂口管理、计生服务等放入中心，寓管理于服务之中，促进了社会和谐。”

瓯海区以“四化”求“四促” 推进非公有制企业区域化党建

◎ 应瞻宇

瓯海区以“扎实、持续、有效”覆盖为目标，积极探索新形势下非公有制企业区域化党建新路子，以“四化”求“四促”，力求非公企业区域化党建工作取得扎实效果。



一、实行“社区化”设置，促进组织关系顺畅。建立社区非公联合支部，按照属地原则，将非公有制企业全部纳入社区管理，促进理顺区域内组织关系，实现党的组织和工作有效覆盖。一是建立三级管理架构。以81个社区为基本模块，每一个社区都设置非公联合支部，向不具备条件单独建立党组织的有党员企业进行组织覆盖，形成了镇街、社区、企业三级党组织隶属管理架构，有效解决了以往管理上“属地无权管，有权离得远”的难题。二是实行分类管理模式。根据非公有制企业规模和党组织建设情况，将全区企业分为三档，实行分类管理。46家市、区两级“活力和谐企业”实行区、镇街、社区多重管理；370余家规模以上、发展潜力较大企业，实行镇街和社区双重管理；规下企业由社区统筹管理，加强管理力度，提高了工作针对性。三是完善区域共建机制。充分发挥社区非公联合支部的“孵化器”作用，为辖区非公有制企业组建党组织创造条件，为党组织建设提供业务指导和帮助。同时各社区积极开展“大带小、先带后”结对帮扶活动，结成30多个对子，由党建工作走在前列的党组织带动后进对象一起发展，共建互促。

二、实行“网格化”操作，促进工作责任落实。对全区非公有制企业党建工作实行“网格化”管理，将工作责任分解到每一个具体网格，落实到每一名具体人员，破解工作责任分解落实难题。一是科学划分网格。将全区划分为12个大网格，同时考虑非公有制企业的数量、规模、党建工作难易程度等因素，兼顾道路、河流等地理界限，本着网格边界明确、大小

适宜、管理方便的原则，再将12个大网格细分为359个二级网格。二是合理配备人员。每一网格均配备4-6名工作人员，人员由镇街干部、社区工作人员以及党建工作指导员构成。镇街干部负责面上督促指导，社区工作人员抓工作具体落实，党建指导员适时提供业务指导、帮助破解难题，形成了镇街、社区、指导员三个层面各司其职、齐抓共管的工作格局。三是明确落实责任。每个镇街（开发区）的党委（党工委）书记是辖区每一个网格非公有制企业党建工作的第一责任人，对各网格党建工作负总责。每一名镇街干部、社区工作人员和党建工作指导员都是网格工作的直接责任人。网格内非公有制企业党建工作开展不力的，将对所有直接责任人追究连带工作责任。

三、进行“集约化”探索，促进阵地功能发挥。针对部分非公企业党建资源“小而全”，作为单独实体难以发挥有效作用的问题，积极创新载体，搭建平台，集约资源，促进非公党组织作用的有效发挥。一是建设提升主阵地功能资源。在村级组织设置改革的同时，对社区党建功能同步规划、同步建设，招聘专职人员充实工作队伍，健全完善系统的工作服务制度，将社区综合服务中心打造成为人员齐备、经费充足、制度完善、运行有序的区域化党建阵地。二是集约共享基层单位资源。以社区或工业园区为单位，整合共享区域内非公有制企业的党建阵地、人才等资源，统筹推进非公区域化党建发展。如新桥街道高翔工业园，建立了联合活动制度，将园内企业分为4个活动组，每月、每季分别开展组内和全园党员联合主题

活动，党建工作效率大大提高。三是整合运用群团组织资源。在金州工业园等非公有制企业集中的工业园区，专门设立了党工团一体化工作室，由党组织牵头，整合区域内群团资源，为区域内党员、团员、员工和群众提供各类服务，帮助解决中小企业党工团组织难覆盖、活动难开展、作用难发挥的问题，有力促进了党工团一体化发展。

四、实行“制度化”管理，促进长效机制建设。针对非公有制企业区域化党建工作难以持续长效推进问题，实行“周报、月会、季评”制度，力求形成区域化党建工作长效管理机制。一是实行“周报”制度。每个社区以一周为工作周期，在每周五下午向所属的镇街（开发区）汇报一周来辖区非公有制企业党建工作情况。镇街（开发区）对所辖各社区上报的情况和数据汇总后，于下一个周一上午进行辖区内通报，并将通报结果上报区委组织部和区两新工委备案，作为年终单位评优评先的重要依据。二是实行“月会”制度。为及时掌握区域内非公有制企业及党建工作动态，各镇街（开发区）每月组织机关工作同志、社区党组织负责人、党建工作指导员专题召开区域内非公有制企业党建工作分析会，听取工作汇报和讨论工作思路，及时为区域内非公有制企业党建工作提供方向指引和业务指导。三是实行“季评”制度。为防止“平时消极、年终突击”的现象，制定出台新的工作考核办法，改变以往一年考核一次的方法，采用每季度一评的方式，年终时根据四个季度考评结果综合评定年度成绩。

乐清市推进域外商会党建工作

◎ 林晓哲



【创新背景】

从1989年起，乐清市大批党员群众陆续到绍兴（柯桥）经商创业，以敢于创新、勇于争先的精神，创办了华强等大型企业，年市场成交额超过轻纺城总成交额的四分之一，为当地的经济社会发展作出了卓越的贡献，为乐清人赢得了荣誉和尊重。1993年，成立绍兴市乐清轻纺商会，2008年改名为中国轻纺城乐清商会。商会成立以来，在自身建设和服务，内外沟通、交流、协调、维护会员合法权益等方面发挥了重要的作用。

据统计，现在绍乐清籍商人共有2.5万余人，商户1500多户，其中党员350余名，涉及10多个乡镇。其中已成立驻绍支部5个，纳入在绍支部管理的党员有65名。为了更好地团结凝聚在绍党员群众，切实加强在绍创业党员的教育、管理和服务工作，引导在绍党员发挥自身优势，更加积极地服务当地建设和回报家乡，我们于2010年7月成立了隶属于市委组织部（社工委）的乐清市驻绍兴中国轻纺城乐清商会党委。

【创新做法】

为切实加强对外在党员的教育、管理和服务工作，引导他们发挥自身优势，服务当地建设和回报家乡，带领在外党员群众再创事业新高潮，我市在绍兴试点成立以中国轻纺城乐清商会为依托的驻绍兴中国轻纺城乐清商会党委。目前，各项工作正在探索开展。

一、找准工作定位，努力加强党委自身建设。一是营造和谐环境。党委以商会为依托，整合各支部资源，充分发挥思想政治工作优势，准确把

握在绍党员的思想动态，团结凝聚党员群众，调处支部、商会的各种矛盾纠纷，密切各支部间的关系，营造和谐的内外环境，全面调动各界人士的积极性和创造性。二是服务在绍乐清人。党委立足服务全市在绍党员和务工经商人员，全面关心关爱在绍乐清人的生产和生活，全力维护他们的合法权益，逐步赢得支持和信任。三是管理服务党员。该党委不同于传统党委，它没有发展党员的审批权。在日常工作中，主要把精力放在服务党员、满足党员需求、维护党员权益等上，不断增强党组织的影响力和凝聚力。

二、细化责任分工，确保党委规范化运行。该党委的机构设置和人员配备也与其他党委不同，从党委委员到党委办公室人员均由商会及各支部负责人和骨干兼任。第一届党委设8名委员，包括书记、副书记和组织、宣传、纪检、协调联络、社会公益、文体委员各1名。其中，书记由商会会长兼任，主持党委全面工作。副书记由商会指导员兼任，协助书记做好日常工作。其他6名委员由各支部书记兼任。组织委员主要负责指导和协助各支部党建工作、教育培养党员人才、协助乡镇做好支部管理等工作；宣传委员主要负责党员教育、宣传在绍支部和党员先进典型等工作；纪检委员负责党纪党风教育、引导督促在绍人员遵纪守法等工作；协调联络委员主要负责对外沟通联系、参与纠纷调解和仲裁等工作；社会公益委员主要负责组织社会公益活动等工作；文体委员主要负责组织文体活动等工作。

三、协调内外关系，充分发挥党委战斗堡垒作用。一是处理好与商

■ 党委依托商会，商会依靠党委，两者互相支持、互相协作，共同发展。党委活动经费由党委编制年度预算，与商会协商解决；党委活动场地设在商会，由商会进行规范化布置。

会的关系。党委依托商会，商会依靠党委，两者互相支持、互相协作，共同发展。党委活动经费由党委编制年度预算，与商会协商解决；党委活动场地设在商会，由商会进行规范化布置；党委的专职工作人员由商会专职工作人员兼任。商会依靠党委加强与各方面的沟通和联系，实现党建工作与商会发展的有效对接，推进商会的建设发展。二是处理好与各个党支部的关系。该党委和各支部没有传统的从属关系，但是党委仍要指导、协调、团结好各支部，各支部也要尊重、支持党委工作，配合党委完成各项工作任务。三是处理好与各支部所属乡镇党委的关系。主动协助乡镇党委做好各支部有关工作，积极受理乡镇党委委托的有关事项，努力协调双方关系，凝聚双方力量，承担《党委工作规则》赋予的责任和义务，为两地的经济和社会发展作出贡献。

【创新启示】

该项举措为域外党组织充分发挥“推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐”作用搭建了工作平台，为加强域外党员的教育、管理和服务创

造了有效途径。

一是在组织架构上突破了传统的组织模式，一个党组织归属于多个党委，一个党员参加多个党组织的组织生活。驻外支部仍隶属于乡镇党委，相关工作要接受商会党委的统一指导和协调；在外党员除了参加乡镇党委组织的组织生活外，也可以参加商会党委组织的教育培训，为有效解决流动党员难教育难管理问题探索了新途径和新方法。

二是域外党委不同于传统党委，没有发展党员的审批权。在日常工作中，党委工作主要定位在沟通协调内外关系、密切党群关系上，工作重点主要放在在为在绍乐清人做好事、办实事、解难事上，主要精力侧重于为党员群众提供教育、管理和服务上。

三是商会党委和各驻外支部不是传统的从属关系，而是党委发挥推动促进、宣传引导、团结凝聚、沟通协调和自律示范作用，引导各党支部共建文化、共育人才、共担责任，推进各党支部间的和谐相处和共同发展；各支部尊重、支持党委工作，配合党委完成各项工作任务。

成效评价：

在域外党组织集中地成立域外商会党委，依托域外商会，做好区域内在外党员和务工经商人员的服务工作，切实加强对外在党员的教育、管理和服务工作，引导他们发挥自身优势，服务当地建设和回报家乡，带领在外党员群众再创事业新高潮，也为探索流动党员管理的新方法，创新流动党员管理教育的新举措创造了经验。

明确定位 注重引领 突出践行 当好示范



——康奈集团非公有制企业党建工作创新案例

◎ 陈滢冰

【案例背景】

非公有制企业党组织作为党在非公有制企业中的战斗堡垒，对夯实党的阶级基础和群众基础，促进企业又好又快发展具有十分重要的意义。但在当前形势下，企业主狭义效益观念的增强，党组织作用发挥的有限、党组织活动方法的陈旧和党员教育管理难度的加大等问题无疑成为了制约非公企业党建工作深入开展的瓶颈。因此，康奈集团通过深入的调研和实践，在明确目标定位、发挥实质作用、履行社会责任和加强自身建设等三方面下足真功夫、不做花架子，有效实现了党建工作与企业发展的“两不误、两促进”，切实提升了企业党建工作水平。

【案例概况】

一、明确目标重“定位”，切实提升党组织执行力。明确“三个围绕、三个满意”为党组织的目标定位，有效提升了党组织在企业中的影响力。

一是坚持围绕贯彻党的方针政策抓党建，让中央与上级党委满意。坚持贯彻落实党的十七大精神，认真学习邓小平理论和“三个代表”重要思想，深入学习实践科学发展观，确保党的路线方针政策、国家的法律法规在企业得到充分贯彻落实，使企业保持正确、健康的发展方向。二是坚持围绕推动企业科学发展抓党建，让董事会满意。围绕推动企业科学发展、转型升级这一中心任务构建党组织工作网络、完善工作机制，在得到董事会在决策、人员和经费等方面支持的同时，努力做到党组织与董事会目标同向、思想同心、工作同步。三是坚持围绕促进员工队伍和谐稳定抓党建，让员工满意。将员工的切身利益摆在突出位置，积极参与员工集体合同、工资协议书的协商和签订，努力为员工谋福利，维护其合法权益、满足其正当需求，从而增强了广大员工的归属感，维护了企业团队的稳定。

二、作用发挥重“引领”，不断

提升党组织吸引力。围绕“党委满意、董事会满意、员工满意”的“三满意”目标，主动发挥实质性作用。一是发挥思想引领作用。通过《康奈报》、康奈 OA 网、宣传橱窗等宣传阵地，采取通俗易懂的形式，弘扬时代主旋律。开展“大家讲”、“微型党课”、“主题教育”等活动，进一步加强党员员工的理想信念教育。二是发挥促进生产作用。由党员带动广大员工在服务企业过程中“创先争优”，开展争创学习型、创新型、环保型、效益型、和谐型和安全型班组的“六型班组”建设，为企业做贡献，为党旗添光彩。如集团第二支部党员在支部书记刘昌勇的带领下，通过改造生产系统“快速线”流程，使生产周期缩短、劳动效率提高，刘昌勇也因此获得了全省十佳优秀职工“金锤奖”。三是发挥文化建设作用。围绕“文化兴企”这一目标，以党建红色文化为引领，大力推进企业文化建设。在集团党委的努力下，先后建立员工图书馆、乒乓球室和卡拉 OK

房等文体设施,开展员工文化节、演讲比赛和体育赛事等丰富多彩的活动,不断满足员工日益增长的精神文化需求。特别是每年举办的职工技能运动会,将技术比武与体育竞技完美融合,成为了促进员工岗位成才的有效途径。四是发挥促进和谐作用。通过创新员工情绪管理疏导模式,以情感交流室、阳光热线电话和情感短信平台等为沟通载体,建立了新温州人情感交流站,全方位关注员工日常生活,帮助员工排除心理障碍。从2007年成立至今,情感交流站已先后为300多名员工解决了思想疙瘩和生活中遇到的困难问题,有效促进了员工队伍的稳定和企业的和谐发展。

三、社会责任重“践行”,着力提升党组织影响力。积极引导企业践行“企业公民”这一理念,履行社会责任,实现“源于社会、回报社会”的企业宗旨。一是实施关爱工程。长期坚持对公益事业的支持,划拨专款设立爱心基金,帮助许多困难群众和家庭解决了燃眉之急。如每年对贫困山区进行慰问捐助,帮助失学儿童重返校园以及捐资成立“康奈送温暖基金会”,对下岗和有困难的员工予以资助等。二是开展救助行动。面对天灾人祸,发挥党员先锋模范作用,为伤员抢救、秩序维护及善后调处工作尽一份应有之力。如在“7·23”重特大动车追尾事故中,集团党委第一时间组织员工参加献血,并为奋战在救援一线的武

警战士送去慰问品,同时牵头捐款10万元用于伤员及家属慰问等。三是致力环保事业。致力于环境友好型、资源节约型企业的创建工作,发动员工参与节约“六个一”活动,并成立环保志愿者队伍,开展“你丢我捡、共护环境”行动,培养员工的环保节约意识。通过“六个一”活动,生产部门每年节省各类费用150万元,集团多次通过省市各级环保部门的各项指标检测,并被评为全国工业旅游示范单位、花园式单位等称号。

四、自身建设重“示范”,积极提升党组织凝聚力。把加强自身建设作为各项工作的基础,不断提升服务党员群众的水平,努力打造示范型党组织。一是做好换届工作。今年6月启动党组织换届选举工作,着重做好思想动员、人选把关和征求意见等工作环节,率先完成党委与党支部换届工作,使党组织成员的文化程度、年龄结构有了较大提高。继续实施“党员是骨干,骨干成党员”的党员人才培育工程,不断发展生产一线的优秀员工向党组织靠拢。近三年来共吸收新党员73名,90%是优秀的“新温州人”。二是树立先进典型。通过争创五好党支部、五好党员和五好示范岗等活动,提出“远学郭明义,近学刘昌勇”的响亮口号,倡导大家做一名好党员,当一名好工人。定期召开党员先锋岗经验交流会,将优秀党员的照片与事迹陈列在宣传橱窗上,为广大党员员

工树立了学习榜样。三是统领群团建设。发挥党委的领导核心作用,促进群团组织建设和作用的发挥,共同推进各方面工作。如党委联合工会举行了星级员工“创先争优”经验交流会,联合团委开展康奈文明监督员活动,联合少数民族联谊会举办“红诗红歌”等活动,得到了广大员工和党外人士的积极响应。

【案例启示】

启示一:必须坚持党对企业的政治领导,高举旗帜、把握方向,这是企业党建的首要任务。实践证明,党建工作为康奈集团的改革发展提供了重要保证,集团每一次大的发展和突破,都凝聚着党组织和广大党员的智慧和力量。通过实行“双向进入、交叉任职”和党政联席会制度,关系到集团改革发展稳定的重大问题均由联席会议研究决定,实现了重大决策的民主化、规范化和科学化,从体制和机制上为党组织发挥政治核心作用、把握集团正确发展方向提供了保证。

启示二:必须坚持维护广大员工的根本利益,以人为本,凝心聚力,这是企业党建的动力源泉。坚持走群众路线是康奈集团开展党建工作的一贯宗旨。集团党组织始终把员工作为企业的第一资源,深入研究新形势下员工工作的特点和规律,把尊重人、理解人、发展人的工作做深、做细、做实,真正用真情服务感染员工、用



康奈集团“微型党课”进车间

公平竞争凝聚员工、用合理待遇回报员工，不断激发广大员工构建和谐康奈，推动科学发展的积极性和创造性，为康奈集团的健康长远发展提供不竭动力。

启示三：必须坚持履行政治经济和社会责任，造福社会、促进和谐，这是企业党建的终极使命。康奈集团不断发展壮大的历程是我国经济社会全面进步的一个缩影。集团的发展是在更好地承担政治、社会和经济责任的同时取得的，是在温州经济繁荣、

安定团结的大环境下取得的。企业党组织要以当好“企业公民”为目标，自觉肩负起促进地区社会发展、加快经济繁荣，推动社会和谐的责任，从而在良好的环境中求生存、谋发展、创奇迹，这是企业的终极目标。

启示四：必须坚持继承党建工作的优良传统，遵循规律，务实创新，这是企业党建的根本途径。规范的自身建设是康奈集团开展党建工作的根本所在，同时要注重分析在工作中出现的新情况、新问题，并通过研究新

思路、新举措加以解决。通过坚持“创有标准、争有目标、学有典型、干有载体”的“四有”工作途径，努力打造创先争优样板工程，将创先争优工作纳入科学化管理的轨道，得到了中组部的肯定。站在集团战略发展的高度思考党的工作，提出“党建也是生产力”的理念，着力增强党建工作的主动性、融合性和前瞻性，积极促进企业的健康协调发展。

重创新 强推进

——文成县推行“1410”两新党建组织新体系

◎ 林永波

【案例背景】

近年来，两新组织飞速发展，针对管理对象涉及各行各业，机关乡镇领导力量薄弱、关系协调复杂、管理难度增大等问题，本着有利于加强党的领导和创新社会管理的原则，今年以来，文成县委启动创新思维、创新机制、创新探索、创新实践，提炼提出了“两新党工委+基层党委+两新支部”的新思路、新机制，有效整合党建工作资源，进一步加强对两新组织党建工作的集中领导和规范管理，采取跨行业、跨部门、跨类别、跨层级等形式，搭建两新组织新体制架构，较好地解决两新组织党建“条块分割”难题，形成了“1410”组团式、网络型的两新党建工作新体制，极大提升了两新党建水平，实现了组织全面覆盖和职能延伸，取得明显成效。

【案例概况】

（一）构成多元运作格局

县委、县政府制定出台了《关于进一步构建非公有制经济组织和社会组织管理新体制的实施意见》，分别将文成县总商会党委、民办教育党委、个民协会党委和社会组织联合党委归口县委两新党工委直接管理，乡镇两新党工委隶属乡镇党委和县委两新党工委双重管理。“1410”两新党建组织新体系，即：“1”是指县委两新党工委，将原“中共文成县社会工作委员会”变更为“中共文成县委非公有制经济组织和社会组织工作委员会”，作为县委派出机构挂靠县委组织部。“4”是指分别成立文成县总商会党委、民办教育党委、个民协会党委和社会组织联合党委，将两新党工委的职责延伸到单位部门，“10”是指全县十个乡镇全部成立两新党工委。

（二）理顺党建工作体系

一是健全工作机制。将工商联、总工会、团县委、妇联、经贸局、教育局、民政局、工商局等8个部门分

管党建领导作为工委委员，实现党委“领导核心”和“政治核心”的互联、互补和互动，并建立大事共议、实事共办、要事共决、急事共商的“四共工作机制”，明确责任分工，形成齐抓共管、共同参与的工作格局；二是强化责任分解体系。建立健全县领导联系非公企业和社会组织联系点制度、两新组织党组织工作规定、党委书记例会制度和党群联席会议制度，并出台两新组织党建工作指导意见，建立两新组织组建责任制，将两新党建工作分解量化到乡镇两新党工委和行业协会党委，采取挂牌销号、定期通报、部门联动等措施，加大两新组织组建力度，形成层次分明、分工明确、权责到位的工作体系；三是推进两新组织社会管理信息化建设。以建立健全县两新党工委党员学习教育网、视频约谈、两新组织党建微博、党建手机报、短信群发平台为支撑，扎实推进两新组织党建信息化建设，推动两新组织



文成县龙麒源风光

李武 摄

更好地参与社会管理和服务工作。

（三）打造党建运行模式

借鉴经济工作项目化管理的做法，抓好两新组织党建工作项目的实施、监控和考评。以每年确定 5-10 个项目进行攻坚，建立激励机制，推行项目组长负责制，由乡镇两新党工委书记、行业协会党委书记或党建工作指导员任项目组长，负责项目的组织协调和日常管理工作，针对工作的重点难点问题，集中力量，整合资源，组织攻关。制订两新组织党建工作运行表，采取定人员、定任务、定时间、定要求“四定”的办法，把项目任务转化为量化指标，并加强考核。同时，每季定期召开工作例会，总结项目进度，明确努力方向，促进各项工作的顺利完成。

【案例启示】

启示一：推行“1410”两新党组织新体系，是全面加强党的基层组织建设的新举措，有利于加强两新组织党员的教育和管理、有利于两新组织党组织开展活动、有利于两新组织党组织和党员作用的发挥，并按照两新组织地域相邻、行业相近、横向到边、纵向到底、消除盲区等基本要求，力求通过组织调整设置，建立一个能覆盖每一个区域、每一名党员的较为完善的党组织和党员管理新体系，从而保证党的路线、方针政策在两新组织得到全面贯彻执行。

启示二：推行“1410”两新党组织新体系，是加强和创新社会管理的必然要求，坚持把服务党员群众、服务发展作为两新组织党组织在加强和创新社会管理中发挥作用的要目

标，较好地实现了党建工作与发展的共同促进，切实增强了党组织的凝聚力和影响力，进一步提高社会建设水平和社会管理水平，为推动全县经济社会又好又快发展服务。

启示三：推行“1410”两新党组织新体系，是构建和谐社会的现实需要，两新组织党建工作有责任加强和创新社会管理方面的研究，主动应对社会管理面临的新情况、新问题，全面发挥两新党组织职能作用，促进完善与社会主义市场经济体制相适应的社会管理体系，积极回应人民群众的新要求、新期待，不断提升社会管理效率水平，以保障社会安定有序，促进构建“党委领导、政府负责、社会协同、公众参与”的社会管理新格局。