

不拘一格选人才

本刊评论员

年轻干部要成才，公开选拔是捷径。古往今来，国以人兴，政以才治。公开选拔干部作为新时期干部人事制度改革的重大成果，是选拔优秀干部的好方法、好途径。公开选拔变“伯乐相马”为“赛场选马”，给予符合条件的人以平等的机会，从制度上拓宽了选人任人渠道，保障了优秀年轻干部脱颖而出。公开选拔打破了年龄、资历、台阶的条条框框，打破平衡照顾、论资排辈的陈旧观念，能使德才兼备、年富力强的年轻干部较快或破格走上领导岗位，畅通了年轻干部成长的“绿色通道”，给更多的年轻干部一个成长的机会和平台，让他们施展才华、崭露头角、释放能量。日前，温州市开展了市、县联动优秀年轻干部大规模公选工作，三千多人报名，笔试、调研、面试环环紧扣，形式之新、力度之大、报名人数之多，均前所未有。

公开选拔检验的是考生平时的功底，没有丰富的知识和一定的社会经验，难以在竞争中胜出。每参加一次公开选拔，都是对年轻人能力的全面认知，通过激烈竞争，可以更好地发现差距和不足，进一步强化忧患意识和进取意识。实践出真知，锻炼出才干，参与就是强者，公选没有失败。对于每一位

参选的年轻干部而言，无论公选结果如何，都是一次更好的认识自我、提升自我、完善自我的绝佳机会，也是助力他们成才的砒码和助推器。

年轻干部选得准、干得好、能服众，关键是要正确处理好加大选拔力度与确保选拔质量的关系，正确处理好选拔任用与培养锻炼的关系。要严格选拔标准，特别是始终坚持“德才兼备、以德为先”的用人

标准，探索建立年轻干部科学考评办法，切实把政治坚定、素质优良、实绩突出、作风扎实、群众公认的优秀年轻干部选拔到各级领导班子中来。要加大竞争性选拔力度，把竞争性选拔作为选拔年轻干部的主要方式，通过开展各种形式的竞争性选拔，全程公开透明，做到好中选优，保证质量。要明确把握政策导向，严格按照干部选拔任用条例的要求，规范程序，始终做到公平公正公开，

做到有理有据、合情合法。

公开选拔作为受干部群众欢迎的干部选任方式，作为年轻干部成长、成才的助推器，肩负着为国家、和人民选好人、用好人、育好人的重任，我们有理由相信，公开选拔会把最优秀、最出色的年轻干部选拔到最合适的岗位上来，让他们谋其职，尽其才，善其用。

要严格选拔标准，始终坚持“德才兼备、以德为先”的用人标准，探索建立年轻干部科学考评办法，切实把群众公认的优秀年轻干部选拔到领导班子中来。



紧贴中心 服务基层
拓宽视野 追求纵深
2012年第3期（总第266期）

主办
中共温州市委组织部

编辑指导委员会

主 任 李一飞
常务副主任 施艾珠
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 黄阳栩 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 煌
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.wzsj.gov.cn
电 子 邮 箱 zjwzsj@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



瓯越先锋
<http://t.qq.com/wenzhouzugong>

CONTENTS 目录

高层动态

- 04 创先争优加强基层组织建设
以优异成绩迎接党的十八大

领导特稿

- 06 在全市非公有制企业党建标准化建设
现场推进会上的讲话

干部工作

- 10 图说年轻干部公开选拔
12 增强干部选拔任用工作公信度和透明度
14 龙湾区“三突出”大力推进干部教育培训工作
16 瞄准靶心 有的放矢 科学选调彰显效能
18 瓯海开展“赛场挑才”工作
选派机关干部到农村新社区

才聚瓯越

- 21 筑巢引凤 人才强县
24 围绕“金改”注重考查创新力执行力
26 在竹林深处情系三农



P04 创先争优加强基层组织建设
以优异成绩迎接党的十八大



P10 图说年轻干部公开选拔

28 传承，是心中不灭的火焰

30 党建动态

大学生村官

32 这里的天空别样精彩

34 大学生村官吴隆和他的“绿趣园”

36 青春激扬创业路

两新党建

38 党建引领企业文化硕果累累

40 民营企业创新社会管理的有效途径

社区化党建

42 推动“三化”建设 破解“形聚神散”

44 以“七大建设”凸显“七种元素”

46 政府购买社会公共服务

封面 李源潮同志在温州调研考察

封底 林曦明 秋山群牛

李源潮在浙江调研时强调 创先争优加强基层组织建设 以优异成绩迎接党的十八大

◎ 金波 王丹容

5月18日至20日，中共中央政治局委员、中央书记处书记、中央组织部部长李源潮在浙江调研。他强调，要紧紧围绕科学发展中心任务开展创先争优、加强基层组织建设，让干部有责任、党员有目标、群众有评价，以优异成绩迎接党的十八大胜利召开。

在浙江调研期间，李源潮在省委书记赵洪祝等陪同下，深入金华、台州、温州等地的市场、企业、社区、农村，与基层党员干部和普通群众亲切交流，实地了解浙江深化创先争优活动、开展基层组织建设年的情况。

按照中央开展基层组织建设年活动的要求，浙江全面开展基层党组织分类评级工作。18日上午，李源潮一下火车就来到义乌国际商贸城。在“党员商户”摊位前，李源潮仔细询问他们的经营状况，了解他们在市场中发挥模范作用的情况。义乌市东江街道鸡鸣山社区党委按“五星”标准对支部分类定级，发挥“五星”支部示范作用，抓好“一星”支部整改转化。李源潮勉励他们把整改工作实打实做好。义乌市城西街道七一村党支部建立党员约谈制度，规定在8种情况下党组织要主动约请党员谈心谈话，加强对党员的日常管理。李源潮称赞他们的做法好。

台州市椒江区开展党代会常任制试点已24年。19日上午，李源潮来到椒江区党代表工作室，细致了解试行党代表常任制取得的成效、影响以及存在的不足。在党代表约谈室，区党代表滕裕敏约请了区建设局负责人同群众商讨老旧小区改造事项。李源潮勉励她继续发挥好党代表在代表党员意愿、反映群众心声上的作用。他指出，在新形势下，要进一步发挥党代表在听民声、谋发展、促和谐，特别是对干部进行评价和监督方面的作用。

19日下午，李源潮在温岭市大溪镇召开基层党组织负责人座谈会，就怎样扎实开展基层组织建设年工作认真听取意见。他指出，推进基层组织建设年要坚持书记抓、抓书记，务求实效。要在分类定级基础上，充分运用先进典型的示范作用，切实解决发现的突出问题，帮助后进支部转化升级。要选优训强基层党组织书记，帮助他们提高思想认识，强化责任意识，增强抓发展、促和谐和为民服务的能力。

接着，李源潮又在温岭市大溪镇观摩大溪镇小城市建设专题民主恳谈会。李源潮说，民主恳谈会是一个很好的基层民主协商机制，各方代表在党的领导下，充分表达意愿、反映民

情，为党委、政府提高决策的科学性提供依据，为党委、政府加强与群众的沟通交流提供机会，是一个加强群众思想政治工作的平台。希望进一步完善创新，着重在解决实际问题上取得成效。

20日上午，李源潮来到乐清市北白象镇南屏社区。他充分肯定社区党委通过自评、党员评、群众评和上级党委评，对党支部进行分类定级，并把分类定级情况和整改要求公示，公开接受监督的做法。他还要求当地党委、政府积极为大学生村官创造良好工作条件，鼓励大学生村官在农村和社区工作实践中服务群众、锻炼才干，为社会主义新农村建设和谐社区建设作出应有贡献。

李源潮十分关心非公有制企业党建工作。他先后到飞跃集团、吉利控股集团路桥基地、正泰集团和康奈集团调研，要求加大非公企业党建创新力度，提升工作质量和水平。在飞跃集团，李源潮希望企业新的市场环境中更加注重人才的作用，依靠科技创新，提升产品质量，巩固市场地位。在吉利集团的汽车生产线前，李源潮详细了解企业党支部标准化建设、党员开展多技能竞赛和参与企业管理的情况。在正泰集团，李源潮对



李源潮同志到康奈集团调研

企业“走出去”利用国外资源资金从事太阳能电站建设的做法表示肯定。在康奈集团，李源潮希望企业党组织通过挖掘先进典型等形式，加强对党员的教育，使他们更好地在职工中发挥模范带头作用。

19日晚上，李源潮在温州召开调研座谈会，听取温州工作汇报，充分肯定近两年来温州的发展思路和工作举措，并对把握工业化和城市化关系、发挥政府在城市化和公共领域的主导作用、加强基层组织建设等提出要求。20日下午，李源潮在杭州召开了调研座谈会，在听取浙江省委及省委组织部工作汇报后，李源潮指出，党的十七大以来，浙江省委、省政府

坚决贯彻中央决策部署，按照胡锦涛总书记对浙江提出的要“走在前列”的要求，全面实施“八八战略”和“创业富民、创新强省”总战略，各项工作迈上了一个新台阶。实践证明，浙江省的领导班子是坚强有力的领导班子，是广大干部群众拥护和信任的领导班子。他强调，要以创先争优为动力加强基层组织建设，总结运用创先争优的有效经验，把基层组织建设年工作一抓到底，确保取得实效。要坚持围绕中心任务开展创先争优，积极探索科学发展、转型发展、创新发展之路。要组织基层党组织和广大党员立足本职，争科学发展之先、创社会和谐之优。李源潮还希望

浙江进一步解放思想、迎难而上，开拓创新、奋发进取，在工业化上更加重视产业技术升级，在城市化上更加重视城市规划管理，在现代化上更加重视高级人才集聚，在科学发展、创新发展、和谐发展的道路上不断创造新的成绩，努力把浙江建设得更加美好，让浙江人民生活更加幸福。

中央组织部常务副部长沈跃跃、秘书长邓声明参加调研。省领导夏宝龙、乔传秀、李强等出席调研座谈会。省委常委、组织部长蔡奇陪同调研。副省长、市委书记陈德荣和市领导陈金彪、陈笑华、包哲东、王昌荣、葛益平、李一飞、王立彤、黄宝坤等参加在温座谈会或陪同调研。

在全市非公有制企业党建标准化建设现场推进会上的讲话

◎ 中共温州市委常委、组织部长 李一飞

这次在乐清召开全市非公有制企业党建标准化建设现场推进会，主要任务是学习贯彻全国非公有制企业党建工作会议精神和中央、省委领导重要批示精神，尤其是李源潮同志在温考察时的重要讲话精神，深入推进基层党组织建设年活动，对进一步开展非公企业党建标准化建设进行部署。刚才，大家实地考察了柳市镇象东社区和华仪集团党建工作，乐清市、瓯海区、苍南县、鹿城区双屿街道、华峰集团等5个单位作了交流发言，乐清市和文成县对基层组织分类定级工作进行了书面交流，他们的做法和经验都很好，各地要认真学习借鉴。下面，我讲三点意见。

一、站在推进党建科学化的高度，深刻认识开展非公企业党建标准化建设的重要意义

推进非公企业党的建设是巩固执政地位、夯实执政基础的客观要求。近年来，我市在扩大非公企业党的组织覆盖、工作覆盖方面做了不少

工作，取得了阶段性成效。但是，在工作覆盖和组织覆盖后，非公企业党组织如何真正发挥作用，需要一套评价体系。我们的工作不能仅仅停留在有形覆盖，要通过系统合理的方法把有形覆盖转化为有效覆盖。比如，华仪集团党委多年来一直在探索党建工作的标准化，把企业管理过程中的ISO9000质量管理体系的理念、方法移植、嫁接到企业党建中，这是一个很智慧的做法。为此，我们在抓有效覆盖的过程中，设计了标准化建设这个工作载体。

1、开展标准化建设是全市非公企业党建发展的现实需要。从1987年开始，我市在全省建立第一家非公企业党组织，经过二十多年不懈的探索和实践，非公企业党建工作取得了显著成效，开展了“活力和谐企业”创建、面向全国公开招选非公企业党组织书记人选等一系列有影响的工作，涌现出正泰集团、康奈集团、华峰集团、华仪集团等一批全国、全省知名的先进企业党组织，全市非公企业党

建工作氛围比较好。但也必须客观看，我市在非公企业党建工作存在的问题和困难也不容乐观。

一是思想重视不够。一方面，“重视不够”体现在基层党委，特别是一些乡镇（街道）党（工）委，仅仅把工作停留在完成任务、完成指标的被动应付的认识水平上，没有真正从夯实党的执政基础、巩固党的执政地位这样的高度考虑，没有带着责任、信仰和使命去开展工作。另一方面，“重视不够”体现在企业自身。目前全市还有年产值在亿元以上的非公企业未建立党组织，需要进一步强化非公企业的思想认识。

二是有效覆盖不够。现在从报表上看，全市非公企业党组织覆盖率达到77.7%，但这种覆盖的基础不够扎实，容易引起反复，比较脆弱，而且还有相当一部分企业未建立党组织，组织覆盖存在较大的盲区。

三是党的力量不够。非公企业党员数占从业人员总数的比例仅为3.1%，远低于全市党员数占全市人

非公企业党建标准化建设是我市贯彻落实全国会议精神和中央领导、省委领导指示精神的具体行动，是新时期加强非公企业党建工作的重要抓手。

口数5%的比例。当然，发展党员工作也要一分为二地看，我们党是有8000万名党员的大党，队伍很庞大，关键看质量。质量的重要内容就是结构，千万不能把我们党搞成“公务员党”。现在新发展党员中，大学生、机关干部的比例比较高，工农一线的比例偏低。中央也很重视这个问题，强调新发展党员要重视工农一线。

四是均衡发展不够。现在，我市一些非公企业党建工作抓得很好，成为了全国典型；有的企业连党组织都未建立，甚至一些年产值上亿元的规模企业也未建立党组织。所以，非公企业党建工作不够均衡。典型当然要抓，但抓典型不是终极目标，而是通过抓典型、树样板来带动面上工作，形成全面开花的工作态势。

五是作用发挥不够。非公企业建立了党组织，但党组织在如何开展活动、发挥作用等方面还做得不够。为此，必须认真总结我市二十多年非公企业党建工作经验，学习借鉴全国其他地方的先进做法，制定一套涵盖非



李一飞部长在温州市非公企业党建标准化建设工作现场推进会上讲话

公企业党建各方面可复制、可推广的党建工作标准。

2、开展标准化建设是落实全国会议精神的有效载体。今年3月21日，中央召开了全国非公有制企业党的建设工作会议。习近平同志接见了参会人员，李源潮同志作重要讲话。李源潮同志在讲话中提到了温州高度重视非公企业党组织书记

队伍建设，向全国公开招选党组织书记人选这项工作。会上，温州市委作了书面交流。4月19日，李源潮同志对我市非公企业党建工作作出重要批示：浙江温州推进非公有制企业党建“标准化建设工程”的做法很好，可以在基层组织建设年中推广。一个月后，也就是5月20日，他又来温调研基层党建工作，分别

考察了乐清北白象镇南屏社区、正泰集团和康奈集团。在南屏社区，他对我市在基层组织建设年中开展的分类定级公示工作给予充分肯定；在正泰集团和康奈集团，重点考察了人才工作、非公企业党建工作，分别给予了肯定。如何将中央领导对我市非公企业党建工作的肯定和关怀，转化为工作动力，需要一个好的载体。上周，市委召开常委会研究非公企业党建工作，并以市委名义出台了《温州市非公有制经济组织和社会组织党建工作三年行动计划》，对如何在现有的水平再上台阶、再创特色，进行了系统梳理，明确将“标准化建设工程”作为非公企业党建工作的总载体，进一步推进规范化建设。因此，标准化建设是我市贯彻落实全国会议精神和中央领导、省委领导指示精神的具体行动，是新时期加强非公企业党建工作的重要抓手。

3、开展标准化建设是提高非公企业党建科学化水平的必然要求。党的建设需要提高科学化水平。非公企业党建工作基础比较薄弱，更需要提高科学化水平。为此，全市设计了党建标准化这个载体和举措，内容涵盖组织覆盖、作用发挥、队伍建设、工作保障、领导体制等方面，这是提升科学化水平的重要内容。开展非公企业党建标准化建设的过程，实际上就是提升非公企业党建科学化的实践过程。

在工作覆盖和组织覆盖后，非公企业党组织如何真正发挥作用，需要一套评价体系。我们的工作不能仅仅停留在有形覆盖，要通过系统合理的方法把有形覆盖转化为有效覆盖。

二、提升工作标杆，不断完善党建工作标准化体系

目前，这项工作处于起步阶段，在完善标准化体系方面还有许多工作要做。各地要找准目标定位，以标准化的要求推进党建工作，狠抓三五年不放松，努力实现党建目标由“虚”向“实”的转变，党组织作用由“弱”向“强”的转变，工作保障由“软”向“硬”的转变。

1、要在党组织自身建设上创建标准。标准化建设首先要在党组织自身建设上创建标准。为此，在标准化建设意见中对党组织建设提出了“五个好”的要求，即自身建设好、工作保障好、作用发挥好、企业发展好、社会评价好，并制定了具体评价细则，实行一星到五星的千分制星级评估。要围绕配齐配强党组织班子、加强党员队伍建设、推进基层党组织工

作基础建设以及特色工作的创建或党建品牌的打造等方面开展工作、创建标准。《三年行动计划》也明确规定，要进行星级评定。对此，各地要认真贯彻落实。

2、要在推动企业发展中创建标准。推动企业发展是衡量非公企业党建工作的重要标准，也是非公企业党建的主要目标。不同企业、不同行业要求不同，差异悬殊，各地要引导企业党组织因地制宜、因企制宜地在推动企业发展中创建标准。总体而言，党组织在推动企业发展中，要积极宣传党的方针政策，引导和帮助企业转型发展，为企业的科学发展建言献策，带领党员、员工争做岗位能手，努力发挥主心骨的作用。

3、要在促进社会管理中创建标准。加强社会管理是执政党执政的重要课题和重要任务，也是构建社会主义和谐社会的基本手段。温州非公企业数量多，非公经济占国民经济的比重很高，是社会管理的重点领域。当前，非公企业不稳定主要是三类问题：一是劳资之间的关系；二是员工与员工之间的关系；三是员工与当地政府的关系。因此，非公企业党组织要发挥自身的特殊作用，努力在沟通劳资关系、构建和谐劳动关系、化解管理者与被管理者之间的矛盾等方面有所作为，为巩固党的执政基础发挥作用、多做贡献。要立足企业实际、立足党组织自身职能，通过扩大党在

非公企业的覆盖面和影响力，打牢党联系群众的组织基础，化解企业矛盾，促进社会和谐。要引导非公企业不断完善利益分配机制、利益协调机制，在形成规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的新型劳动关系等方面多做工作。

4、要在建设先进文化中创建标准。要发挥党组织的思想政治工作优势，帮助企业制定文化发展规划，培育提炼先进文化，使文化理念融入到企业的具体管理制度中，形成以党建文化引领企业文化建设的工作氛围。要加强社会公德、职业道德和法制教育，大力倡导企业创先争优价值取向，发现培育模范人物。

三、强化组织领导，确保标准化建设取得实效

1、要形成强有力的工作推进机制。一方面，要整合方方面面的工作力量，落实党建工作领导责任制，把党建标准化建设纳入县（市、区）、乡镇（街道）党（工）委抓党建工作的重要内容，尤其要重视抓书记、书记抓。要注重工作方法，讲究工作艺术，把主要领导的注意力和资源引导到这个领域，特别是县（市、区）和乡镇（街道）两级，直接面对基层，需要这样的工作方法和工作艺术。比如，在今天上午召开的全国基层组织建设年视频会议上，作典型发言的6个县市区都要求是党委书记发言。另一方

面，要整合两新工委的力量，组织部门不能单打独斗，要善于借力用力，善于整合力量，善于统筹协调。市里上周召开常委会，通过市委两新工委常务副书记、副书记的任命，滕荣权同志任常务副书记，陈芳铭同志、吴宇东同志任副书记，并以干部任命的文件下发。各地要参照这一做法，切实推动两新工委实体运作。

2、要开展互比互学。非公企业党建的一大问题就是工作均衡性不够，我们树立了一批典型，树典型不是主要目的，而是有效手段，其真正目的是推动点上工作，带动面上工作。标准化建设中，就是要形成互学互比的工作氛围。在星级评定中，一星、二星由乡镇（街道）负责评选，三星、四星由县（市、区）委评选，要升级为五星的，由市里负责评选。这种评定办法的形成，就融合了比学赶超、晋位升级的制度安排。制度安排确定后，我们要在氛围营造方面下功夫。各地要结合自身实际，开展非公企业党建领域的互学互比活动。今天的会议，就是市里组织的一次互学互比，主要学习乐清市非公企业党建标准化做法。各县（市、区）、乡镇（街道）要重视抓两头、带中间，在标准化建设中营造互看互学的浓厚氛围，努力提升工作整体水平。

3、要加强工作保障。一要加强队伍保障。标准化建设不可能由县（市、区）委组织部或乡镇（街道）

组织委员去执行，需要靠企业党组织自身。因此，必须抓好党组织负责人队伍建设，市里计划在今年第三季度开展党组织书记集中培训，各地要提早部署，通过开展集中学习、实地考察等方式，使广大企业党组织明确标准化建设抓什么、怎么抓。二要加强经费保障。就党内而言，巩固执政地位、夯实执政基础，需要经济保障。从某种角度讲，只有确立了党要管党的意识、长期执政的意识，才能够真正做到长期执政。各地要积极争取财政的支持，资金投入不一定多，但必须确立良好的工作导向。各县（市、区）在这方面工作参差不齐，瓯海区做得最好，各地要学习借鉴。只有加强基层党组织建设，基层党组织才能强大，基层治理才能更加有效；基层治理有效了，推动经济社会发展的基础才能更加扎实，社会才能更加稳定，工作推进也就能更加有序。下一阶段，要建立党组织书记工作津贴制度，按照星级评估结果，不同的星级给不同的工作津贴，五星级党组织书记工作津贴由市里出，其他星级党组织由各地自行安排。三要加强激励保障。在评先评优、“两代表一委员”推选等政治荣誉上，要关心、重视非公企业党组织书记。并且可以建立优秀党组织书记健康疗养、体检等制度，切实增强他们的荣誉感。

图说 年轻干部公开选拔



▲ 考生陆续到达现场，在试场外的考场分布表上找寻自己的笔试教室。

◀ 6月9日上午，我市副县级领导职位和副县级领导干部预备人选笔试。

▼ 6月16日下午，调研归来的考生自主选题，撰写调研报告。

▼ 6月16日，79名考生被分为5组分别到社区和企业等地开展实地调研。图为考生在乐清南屏社区服务大厅仔细聆听社区情况介绍。





◀ 6月17日8点30分，副县级领导职位面试正式开始，9个目标岗位分5个考场进行面试。图为同一考场的考生在进行发言顺序号抽签。

▼ 在候考室，工作人员核对面试考生的个人信息。



▲ 6月17日，考生在候考大厅等待面试。



► 面对由领导、专家等组成的9人“考官团”，考生们都尽力在“同台PK”中展露才华、彰显特色，场面十分热烈。



增强干部选拔任用工作公信度和透明度

——鹿城区首次实行科级领导职位空缺预告制

◎ 珊超 伊凡 滢冰

今年，一场“赛个人能力、比综合素质”的科级领导选拔“考试”，备受全区干部群众的关注。如何用最科学的方式，最公正、公平、公开的方法，选拔干部群众心中最满意和匹配的领导干部，成为本次鹿城区干部选拔任用工作的焦点。

改革瞄准第一道“关口” 新闻媒体发布空缺预告

区信访局局长、区编办副主任、区府办副主任……2月中旬，鹿城区通过在《温州都市报》、《今日鹿城》等市、区级媒体，公布了全区9个科级领导空缺职位的预告，接受全区各级党组织和干部群众推荐提名。

“本次我区对竞争性选拔干部进行了改革创新尝试。”据区委常委、组织部长陈云源介绍，选拔工作首先是瞄准了第一道“关口”，可以说是采取“开门约荐”的方式，向全区广大干部公开职位空缺信息。这意味着：今后，除了报名参加公开选拔考试，干部还可通过向组织部门毛遂自荐、参与遴选的方式，获得任职。

据悉，2012年鹿城区部分科级领导空缺职务推荐提名的全部人选，采取综合评价遴选、适岗面谈比选、全委会征求意见、部务会研究、常委会票决产生。据悉，通过资格初审的被推荐提名人选，按其任职时间、岗位工作经历、学历学位情况、所获荣誉等条件进行量化评分，根据得分高低，每个空缺职位以6：1的比例确定参加比选人员。

“本次选拔不设笔试、面试环节，与以往的公开选拔考试不同，更加注重衡量干部的综合素质，更加注重职位与个人素质的匹配。”区委常委、组织部长陈云源介绍说，选拔的另外一大特色就是体现“赛场识才”，即综合评价分数不带入比选程序，通过这样的层层选拔，最终选出综合素质最佳的职位人选。

采取“归零排序”计分方式 集体“适岗面谈”赛出能力

3月7日下午，鹿城区举行9个科级领导空缺职位选拔集体“适岗面谈”。当天，评委与经过综合评价遴

选产生的45名“考生”，进行了面对面的适岗现场交谈，并以3：1的比例选拔出下一环节的27名入围者。

“请你谈谈你对区信访局局长这个职位的看法？时间掌握在10分钟以内。”在区会议中心的面谈现场，记者看到9名“主考官”与“考生”进行面谈。评委们通过面对面的交流方式，增进“考生”与目标职位相适程度的了解，并现场开展综合素质的能力考核和排序评分。

“各选拔环节得分采取‘归零’计分方式，让提名人选在各个阶段都处于同一起跑线，从而选拔出岗位匹配度最高、综合能力最佳的人选。”据区委组织部常务副部长林建华介绍，本次选拔打破以往干部公开选拔的笔试、面试等传统环节，采取各选拔环节得分不带入下一程序的计分方式，并在各个环节采取“排序”计分法。此举不仅是为了选拔出综合素质最佳、岗位匹配度最高的职位人选，更是为了扩大干部选拔任用工作的民主化，拓宽选人用人视野，增强干部选拔任用工作的公信度和透明度。



“试岗面谈”选拔评分现场

记者还了解到，本次“适岗面谈”环节的评委组成较之以往有所不同。除了由四套班子领导、纪委、组织部等人员组成以外，还设置了岗位部门“一把手”、岗位上级部门领导和“两代表一委员”，这些举措的目的旨在让排序计分环节更加公平、公正。

体现“重基层”用人导向 努力打造“娘家人”形象

3月15日上午，鹿城区召开区委常委会议，会议以无记名投票方式票

决产生区信访局局长等9个科级领导空缺职位人选。至此，全区科级领导空缺职位人选选拔工作圆满画上句点。

“本次选拔我们将基层工作经历和相关工作经验的比重加强。”据区委组织部的相关负责人介绍，在遴选环节中，鹿城区将基层工作经历和相关岗位经历的分值比重提升到了25%和20%，是指标权重较高的两个要素。这也是该区贯彻党的十八届四中全会提出的“把培养干部的主阵地放在基层，把选人用人的重点放在一线”要求，所做的一次实践创新。

据了解，这9名科级领导空缺职位人选，年龄最小的36岁，年龄最大的48岁；大专以上学历9人，其中研究生学历1人；来自机关部门2人，来自街镇7人，充分体现了“重基层、重实践、重实绩”的用人导向。

与此同时，鹿城区本次任前谈话不仅与入选对象谈，还与落选的干部谈，从而使入选的干部鼓足干劲走上新岗位，也使落选的干部正确对待，振奋精神干好本职工作，让大家都感受到组织的关心和爱护，努力打造出组织部门的“娘家人”形象。



第四期公共管理进修班学员在课间探讨交流

龙湾区“三突出” 大力推进干部教育培训工作

◎ 中共温州市龙湾区委组织部

近年来，龙湾区干部教育工作在区委的正确领导和上级组织部门的精心指导下，以科学发展观为指导，以制度建设为抓手，以切实增强广大领导干部的执政能力和先进性建设为目标，改革培训内容，创新培训方式，提高培训质量，取得了一定成绩。近两年来全区累计举办培训班次70期，培训党政干部近4200人次。

突出综合性

积极丰富干部教育培训内容

一是理论教育多载体。坚持以科学理论武装干部头脑，在不断完善马克思主义基本理论培训课程的基础上，积极开展各项主题活动，坚定广大干部理想信念。组织开展科局级领

导干部“五个一”读书活动，即“每位干部一个教育培训档案，每季度至少阅读一本理论书籍，每五年至少有一个月时间参加集中脱产培训，每年至少撰写一篇调研文章，每年做一次讲座”。开展以学理论、比素质，学业务、比本领，学先进、比奉献为主要内容“三学三比”活动，营造比学赶超的良好氛围。部署“阳春倡读”、“盛夏共建”、“金秋互动”、“暖冬共享”等主题学习活动，倡导“日学一时、周写一文、月看一书、年学一技”。加强干部学习指导，通过适时推荐书目、编发龙湾区《学习文萃》等干部学习资料等，为干部学习提供服务。

二是实践锻炼多层次。有计划地

安排领导干部、后备干部和有专业技术特长的干部到工作第一线和环境艰苦的地方去经受锻炼。两年来全区选派了140名干部进行干部上挂、对口支援、担任农村指导员，有效增强他们解决实际问题的能力和驾驭复杂局面的能力。积极引导广大干部参与基层建设，如启动“红七月、服务月”主题教育系列活动，实施“百名机关党支部书记进百村”、“百名专家进百企”、“百名科长进千户”等“三百”工程活动，选派了300名机关党支部书记、专家、中层干部下农村、进企业、入农户，把政策、科技等送到基层，发放宣传资料5000余份。

三是日常学习多措施。多措并举，督促全区广大干部加强经常性学

习。以“考”促学，开展科局级领导干部理论资格考试、副科级后备干部任职资格考试和业务考试，督促干部日常自学，两年来举办各类考试3期；开展竞争性选拔领导干部工作，通过干什么考什么、学什么考什么，激发广大干部加强日常学习的主动性和积极性，两年来开展公选4次，提任干部23人。以“讲”促学，开辟干部讲坛，以“轮讲+点评”的方式，近年来在区委办、区委组织部和区委宣传部等十余家单位开展了百来场次讲坛。以“奖”促学，鼓励干部自学提升，对取得上一层级学历的机关工作人员分别给予一定金额奖励，两年来共有103名干部获得学历奖励，奖励金额达83.8万元。

突出创新性

注重改革干部教育培训方式

一是挖掘深度，常规培训抓质量。围绕区委区政府中心工作和干部自身发展需求，设置年度干部教育培训计划，确定主体班次，逐步构建“分类别、分层次、专题化”的培训体系。注重班次设置方式改革，由一般性轮训为主向专题培训为主转变，由中长期学制为主向长短期学制结合转变，实现长期培训“深、广”，短期培训“活、专”。近两年举办中长期科局级公共管理进修班和中青年干部培训班4期，举办各类专题培训8期，培训人次达500余人。注重培训方式创新，针对干部教育培训多样化要求，改变传统的“一人讲、多人听”模式，增加讨论式、调研式、体验式教学。如2011年中青班开设专题研究式教学，对温州城乡统筹综合改革这一热点课题进行分组调研，并对研究

成果进行交流讨论；开设现场体验式教学，赴革命传统教育基地，接受革命传统教育；开设军事训练，培养吃苦耐劳、艰苦奋斗和团队协作精神。

二是拓展宽度，网络培训广覆盖。适应现代信息技术的发展需要，整合干部教育培训网络资源，建立开放、兼容的干部教育培训网络体系。开辟网上学习平台，充分发挥农村党员干部现代远程教育网络和机关网上党校加强党员干部教育；开办电子阅览室，及时充实时事政治、前沿理论等干部学习资料，方便干部在线学习和资料查询。开通手机“学习党讯通”和“组工快讯”，定期给广大干部发送学习短信和即时信息，实现信息学习的短、平、快，目前已发送信息600余条。举办网络知识竞赛和网络理论考试10余期，实现学习内容硬性要求和学习时间灵活掌握。

三是提升高度，“进出”培训上品位。一方面将优质师资“请进来”，定期邀请国内知名教授、学者为领导干部授课，两年来邀请曾仕强、余光中、王进等10余名知名学者讲学，传授前沿高端知识，传播先进思想理念。另一方面组织干部“走出去”培训，两年来分批带领500余名干部走进浙江大学、复旦大学、中国人民大学、省委党校等知名院校进行为期1至2个月的学习培训，利用高等学校优质资源开展新理论、新知识、新技能、新信息培训，让干部在知名高校进一步长知识、增见闻、开眼界。

突出长效性

不断健全干部教育培训制度

一是建立有力的干部教育培训宏观指导机制。完善干部教育培训学分

制管理、培训审批制度、学分核定制度等，着力解决多头培训、重复调训等问题，提高培训效率。特别是将全年培训班次按重要程度分为A、B、C三类，加强对培训班级管理，增强宏观指导力。其中A类班次涉及中心工作和重点任务，审批后必须完成；B类班次主要是涉及全局性的常规性培训，审批后一般要完成；C类班次主要是区域性的业务性较强的培训，审批后争取完成。两年来全区审批区属部门开班141个，其中A类32个，B类58个，C类51个。

二是建立有效的干部教育培训激励机制。建立体现学用结合的用人导向机制，坚持干部任职资格考试制度，将干部的教育培训纳入基层党政领导班子目标责任考核，切实把学习培训成效和考核结果与干部提拔使用结合起来。如在2010年公开选拔镇（街道）副书记工作中，将平时参加培训情况折算为相应的分数计入总分。

三是建立规范的干部教育培训考试考核机制。建立健全科学的考核评价体系，推出龙湾区领导干部述学、评学、考学制度，引导领导干部重视学习、崇尚学习、坚持学习。推行拟任副科级干部政治理论水平任职资格考试制度，未获得资格证书的，不得列为区管后备干部。强化培训纪律，严格学员管理，组织部门派员进行跟班管理。严格补训制度，对未达到培训要求的干部及时进行点名调训，严格落实有关培训要求。

瞄准靶心 有的放矢 科学选调彰显效能

——“瞄准靶心式”公开选调工作人员尝试和探索

◎ 朱 环

近期，中共温州市委宣传部在公开选调过程中，尝试“瞄准靶心式”的公开选调方式，围绕综合分析能力、综合文字能力、组织协调能力和个人素养品质来进行科学设计。通过“四招”，力争克服上述问题，积极探索公开选调的“效能路径”。

当前机关部门公开选调工作人员的方式主要有两种：一是纳入全市统一选调，二是由选调单位在本系统或相关单位内进行选调。从实际运行情况看，前者节约成本、公平规范，但存在一定的弊端，如笔试采用统一的题目，难以按用人单位的特点及具体岗位的要求进行遴选，一定程度上影响了选准人、选对人。高分入围的人，往往与单位需求不对应，进来的人员适应和培养周期长，占了单位的编制。选调工作面临着“要规范，只能放任”的困局。第二种做法，其因岗选人的准确度提高了，但存在成本高、范围小、人选结构较单一等问题，给好中选优、优中选强带来困难。

针对上述困局，近期，温州市委宣传部在公开选调过程中，尝试“瞄准靶心式”的公开选调方式，围绕综合分析能力、综合文字能力、组织协调能力和个人素养品质来进行科学设计。通过“四招”，力争克服上述问题，积极探索公开选调的“效能

路径”，取得了很好的效果。此次入选的3位同志分别从事文秘、综合文字和信息工作。他们不仅工作业绩在本系统名列前茅，经测评，其道德品质、工作责任心、创新能力、人际关系和廉洁自律等综合评价也分别达到100%、99%和100%。部机关干部普遍认为，3名选调人员完全符合选调岗位要求，“命中率”很高，是一次非常

成功的选调，实现了开门纳贤、优中选强的工作目标。

第一招：拓宽选调视野，确保“量大面广”

本次选调转变以往在本系统选调的做法，改为在全市范围内公开选调，无论是在市级机关、县级机关或乡镇机关，只要是具有“较高综合分



市委宣传部公开选调集体面试现场

析能力、综合文字能力、组织协调能力和较好的素养品质”的，均可报名。拓宽选调范围吸引了一大批优秀人员前来报名，3月28-29日两天，报名人数达201人，经资格审查，186人符合条件。是近几年来宣传系统选调报名人数最多，也是涉及面最广的一次。人员来自市县乡三级机关部门，涵盖纪组宣、公检法、两办等。其中，市级机关24人，县级机关121人，乡镇（街道）41人；纪组宣等党委口49人，政府部门74人，其他部门63人，为好中选优、优中选强奠定了基础。

第二招：提高出题技巧，保证“适销对路”

能否选好选准单位需要的人员，笔试出题至关重要，因为按选调规则，第一轮笔试后，按选调计划1:3进入面试，本次计划选调3人，理论上只有9人围，笔试入围人员的质量，直接决定整个选调工作的质量。为此，我们精心设计笔试题目，要什么就考什么！根据选调岗位的具体要求，一改过去选调笔试看材料答题的套路，别出心裁地将省委常委、副省长、市委书记陈德荣此前在三级干部大会上的讲话视频作为考题，要求考生认真观看后简述视频中反映的问题、起草一份市委市政府就该问题召开相关会议的会议通知、设置此次会议议程并起草一份主持词、围绕此次

会议主题为市领导起草一份1500字以上的讲话稿等四个问题。

这环环相扣的四道题目，不仅很有针对性，能较准确地检验考生的分析能力和综合文字能力，也具有很强的实践性，能全面反映考生分析处理实际问题的真实水平，一定程度上避免了传统笔试中一部分人“干得好却考不好”、“考得好不一定干得好”等现象的出现。许多参加笔试人员事后反映，这样的笔试方法在他们的意料之外，如果平时没有关注市委市政府的中心工作，没有较强的敏感性、分析能力和综合文字能力，是很难考得好并脱颖而出的。这种考法，考的是平时积累和工作经验，考的是分析处理实际问题的素质和能力，不用临时准备，不需死记硬背，但确实可以考出真功夫、真水平，而且考过来的人，马上可以上岗上手。

第三招：创新面试方式，增进“全面了解”

为了避免选进来的人会写不会讲，全面了解考生的语言表达能力、组织协调能力、工作创新能力、策划总结能力、人际关系能力等综合素质，我们首次引进了“无组长小组讨论+结构化面试”的方式，10位面试人员围绕“我们的成功观”这个题目，先按照抽签顺序发表每人不超过3分钟的个人观点陈述，再进行30分钟的自由讨论，最后形成汇报讨论结果。

整个讨论过程中，是否发言、如何发言、发言次序等，都由面试人员自主决定和进行，作为“旁观者”的考官则在不干预讨论的前提下，全程观察、记录他们的表现。这种新鲜的面试，受到面试人员的普遍欢迎，也以“全真模拟”的方式客观反映了面试人员的真实素质与能力。

为进一步增强开放度和透明度、进而提高准确度和满意度，此次选调面试在由市委宣传部主要领导、宣传文化系统相关专家、纪检和组织部相关领导等9人担任“考官”的同时，我们还将部机关各处室的10名负责人请进了考场，由他们作为群众评委，一起为考生评分，并将结果作为参考。

第四招：完善考察内容，实现“优中选强”

笔试和面试解决了能写会讲、能组织、会协调的问题，要选到真正优秀的人才，还必须具备人品好、责任心强、廉洁自律等品质，所以，我们在考察中加强了对这方面的了解和把握。除了常规的发放书面考察表，进行谈话等方式外，还专门设计了综合评价表，内容包括道德品质、工作责任心、创新能力、工作业绩、人际关系、廉洁自律等，在被考察人员单位进行发放，请大家对此作相应评价。通过上述设计和把握，对进入考察的人选进行了严格的“德考”，确保选调的人德才兼备、智勇双全。

瓯海开展“赛场挑才”工作 选派机关干部到农村新社区

◎ 黄 慧

一、工作背景

2011年，瓯海区作为温州市村级组织设置改革的试点单位，通过“转、并、联”三种方式，组建了75个农村新社区，实现了社区组织的全覆盖。通过半年多的探索运行，农村新社区仍存在党组织核心地位不突出、社区在农村实务中的作用还没有真正发挥、村（居）民对社区的心理认同还不高等问题，这不仅是当前社区组织和村组织“双轨运行”的阶段性困局，也是人、财、物、规各方面支撑不足的集中反应，其中最紧迫的就是社区专职负责人队伍建设。截止2011年底，瓯海有25个社区的专职负责人由原村干部直接转任，专职化配备率仅为34.11%，剩余的均由镇街班子领导兼任，无论工作时间还是精力投入都受到制约。

从2012年开始，瓯海区把配好社区专职负责人，当作推进城乡统筹工作的突破口来抓，在农村新社区开辟“赛场”，从副科长级领导干部和中层干部中挑选52名干部参加“赛场挑才”，到社区担任专职负责人，通过两年时间的“赛场挑才”，根据下派干部的工作实绩，按35%的比例，分副科长级领导干部和中层干部两个层面，分别进行选拔提任。

二、具体做法

1、双向选择挑“赛场”。突出人岗相适原则，采用“干部选社区”和“镇街选干部”双向选择的方式，为每名社区专职负责人挑定“赛场”。一是干部选社区。公布下派社区情况、岗位职责等内容，让干部提前了解下派社区的基本情况和工作职责，结合个人实绩，选择填报1-2个社区岗位，初步确定认岗意向。二是镇街选干部。组织部门综合考虑报名者的个人经历、工作表现、性格特点和岗位意向等因素，差额遴选出初步人选，并向镇街推荐，镇街再根据各社区实际和工作需要，初步确定择才意向。三是人岗相对接。各镇街配合组织部门对意向人员进行考察，并同考察对象进行面谈，突出对个性特点、组织协调能力等方面的了解，最终实现干部认岗意向和镇街择才意向的双向对接。

2、公开承诺亮“赛点”。各社区专职负责人到岗履职后，由所在镇街统一组织，以各种形式向不同对象作出共性和个性承诺，亮出“赛点”。一是向镇街党（工）委书面承诺。结合岗位要求，对“三分三改”、农房集聚改造项目、社区化党建等镇街最为关注和亟需完成的工作签订承诺书，承诺完成限期。二是向社区两委口头承

诺。立足全区经济发展大局和社区特点，领导社区两委成员共同制定个性化社区工作计划和发展规划，对个性化社区建设发展的进度和成效作出承诺。三是向社区居民微博承诺。开通社区负责人的实名微博，对历史遗留问题的解决、社区服务机制建设等群众关注的内容进行网上承诺，接受社区居民监督。

3、任期履职延“赛道”。综合考虑社区工作的内容、性质等多种因素，为了更加客观地考核评价下派干部的实绩，将考核选拔的“赛程”从习惯的短期阶段性考核拉长至2年，实行限期亮绩竞岗。一是根据常规运行稳定定期时限，确定以2年为考核常规工作的常态化和标准化程度。二是根据精品项目成熟期定期时限，确定以2年为考核精品项目的影响力和推广价值。三是根据群众满意测评定期时限，确定以2年为测评社区群众的满意度。

4、动态排名示“赛绩”。采用基本工作和重点项目相结合、定期和不定期相结合的方式，按不同类别对社区进行实时考核和量化排名，动态展示“赛绩”。2年任期满后，根据“赛绩”和满意度测评结果，按差额比例确定“赛场挑才”入围人选，促使干部学比赶超、创先争优。一是对日常基



社区专职负责人培训班学员在上海市虹口区董家宅社区参观考察

础工作定期考核排名。对社区党建、服务机制建设等基础性工作，由各职能部门牵头考核，实行“一季一评”，每个季度进行一次量化汇总并综合排名，展示实时“赛绩”。二是对险重突击任务分段督查通报。对上级布置的“三分三改”等高难险重任务和征迁、拆违等临时性、突击性任务，根据任务的时间节点要求和整体推进情况，实行分阶段督查，并在全区范围予以通报。三是对特色创新项目实时宣传推广。对工作中的创新项目，特别是既能体现一定的区域特色，又能成为全区乃至全市“可看可学”样板的项目，可赋予一定的量化分值，并进行实时通报表彰，在全区予以推广。

三、工作成效

1、鼓励机关干部下基层干事创业。当前，瓯海处于城乡统筹发展的转型发展期，从近几年的调研情况看，多数干部出现了畏难情绪，很难在基层沉得下心，想方设法调到机关部门。本次“赛场挑才”，共设52个岗位，有78名干部参与报名，其中部门机关干部占44.9%，镇街机关干部占55.1%。从确定下派专职负责人结构上看，35周岁以下的年轻干部占38%；有乡镇工作经历的占92%。比如，区文明办的陈剑春，在乡镇工作11年，2009年工作调整至区文明办，对于目前工作现状比较满意，这次“赛场挑才”又重新激起了他去基层干事创业的动力，并对自己拥有多年的基层工作经

历，能在最后的“挑才”中胜出充满信心。商务局的陈欢，大学毕业后一直在机关工作，他也觉得这是难得的机会，认为在社区能得到重用的机会要远大于机关部门。从赴新履职至今，在短短的一个月时间内，52名下派的负责人都能结合实际马上开展工作，显示出较强的适应性，并且能够针对目前社区实际制定两年工作规划，党建网格的工作覆盖率达到100%，梳理难题530个，他们的干事激情也感染了“本土”社区负责人，激励他们在社区“站好岗、干好事”。

2、壮大和优化农村党组织带头人队伍。瓯海现有251个行政村，251名农村党组织负责人中绝大多数是本村的农民，年龄在40岁以上的占72.5%，具备大专文化以上的占15.93%，这批基层干部在长期的群众工作中积累了丰富的实践经验，但在创新意识上尚有不足。这次“赛场挑才”的52名干部下派到基层后，大大增加了农村基层党组织负责人的人数，从年龄结构上也起到了年轻队伍的作用，下派干部中大学以上文化程度占94%，更有利于激发这支“龙头队伍”的创新意识和活力。同时，在社区负责人的任职培训中，强化“党建先行”意识的培养，明确抓好社区化党建工作的重要性，52名社区负责人到位后，马不停蹄，着手开展“分类摸底大排查”行动，借着“基层组织建设年”活动的东风，

摸清社区辖区内所有党组织的情况，做到心中有数。

3、创新一条在实干中选拔干部的有效途径。不可否认，通过“考试”提拔干部具备很多优点，能够有效避免“人情提拔”、“带病提拔”等弊端。但是我们也看到，这一类的制度对一些平时注重埋头苦干，临场应试能力不强的干部来说并不占优势。在社区开辟“赛场”，利用两年的时间来考量一个干部的工作能力，更加鼓励干部把精力放在如何做好基层工作上，而不是过分留意于自己的“进退留转”，为一些实干型干部提供了一个无言的赛场，靠两年的工作实绩说话。农林渔业局的许卫丰坦言，自己对考试并不在行，但是这次下社区工作有一大块的任务就是领导社区内的农村完成“三分三改”，自己在农林渔业工作多年，对这方面的业务熟悉，一定能为自己在两年的“赛场”中奠定良好的业绩。

四、工作启示

随着干部人事制度改革的不深深化，竞争性选拔领导干部的方式得到广泛认可，但当前竞争性选拔中“干得好不如考得好”、干部考核评价标准难以统一、一线干部难被发现等问题仍然存在，“赛场挑才”是基于这些考虑的一种尝试，可以作为当前竞争性选拔方式的有效补充。通过先期探索，我们有点启示：

1、开辟更多的“赛场”，为实干型干部提供更宽阔的平台。一是突出

实干设“赛场”。由于“笔试+面试”的选拔方式，并不一定适用于实干型干部，但可以通过“赛场挑才”，定“赛场”，定目标，定选手，定时间，让工作实绩作为竞争性选拔领导干部的重要标准，为实干型干部搭建舞台，让其在日常工作中脱颖而出。二是“同质”竞争定标准。“赛场挑才”实质是考核工作实绩，由于每个干部所处岗位不同、工作性质不一，很难用一个标准进行衡量，就必须把同一工作性质的干部放到同一个“赛场”中，再根据每个“赛场”的差异，独立制定考核标准，提高竞争的可比性。三是广设“赛场”拓视野。综合考虑工作性质等因素，基层一线、需要克难攻坚、抢抓进度的重点工程、重点项目等领域更适用“赛场挑才”的竞争性选拔方式，能把日常工作和竞争选拔进行无缝对接，能把组织发现、识别干部的视野延伸到具体工作中去，也能动员干部到基层一线干事创业。

2、注重过程的跟踪评价，提高“识才”精准度。一是注重关键节点了解干部。由于每个“赛场”都有独立的进度表和任务标准，可以结合关键时间节点的工作任务完成情况，在工作任务中间环节验收时，组织部门同步跟进，及时对干部的工作实绩和干部的作用发挥，进行一线考察了解。二是注重创新手段考核干部。在阶段性任务完成时，由组织部门牵头，组织专家、相关单位人员、“两代表一委员”和群众代表等，通过实地查看、

找干部本人谈话、找知情人和当地群众了解等多种形式，多角度多层面地考察考核干部在工作中的能力、作风和业绩。三是注重综合分析识别干部。根据掌握的情况和数据，运用量化指标，分析工作实绩，尤其是分析干部的“显绩”与“潜绩”、“主要作用”和“辅助作用”、工作成效和主观努力等因素，更真实、客观、全面地识别干部、发现人才。

3、把握好机制创新，营造“干在基层，比在基层”的良好氛围。一是强化“创先争优”机制。结合“创先争优”活动，在同“赛场”内或“赛场”间组织开展“互比互学”，定期通报同“赛场”的各项关键指标，通过领导点评、专家或群众评议，让广大干部通过比较进一步比学赶超。二是强化即时表彰力度。根据考察考核情况，对工作完成较好的干部和先进典型，及时给予表彰和嘉奖，第一时间给予表现突出的干部口头或书面肯定，同时利用新闻媒体、远教平台、网站微博等渠道，对各类典型进行宣传报道，激发干部持续进取的精神动力。三是强化结果运用。“赛场挑才”结果的运用是工作的关键。对工作突出的干部，可纳入后备人才库跟踪培养，安排试岗锻炼，提供发展平台，为各项中心工作储备人才。对于各方面条件都相对成熟的干部，根据领导班子建设需要，可考虑近期提拔任用，或直接确定为预备干部进行锻炼。



大学生村官与村民交流

筑巢引凤 人才强县

——泰顺县人才工作建设侧记

◎ 苏康宝 徐春琦

日前，泰顺县对全县范围内开展高级人才“师傅带徒弟”活动进行了专项部署，该项活动将持续一年，目的是通过传帮带，培养出更多的人才。这是泰顺县认真抓好人才工作推出的一项新举措。近年来，作为经济欠发达山区县，泰顺审时度势，克服产业层次、区位条件、经济待遇、政策环境等相对劣势，突出得天独厚的生态环境、日趋改善的区位条件、特色差异化的产业结构等比较优势，制定人才发展规划，出台用才、引才、

留才的优惠政策，先后开展“580海外精英引进计划”、高级人才“师傅带徒弟”等活动，真正做到引进人才、用好人才、留住人才。

“三管”齐下 栽下梧桐引得凤凰来

俗话说“栽下梧桐树，才能引得凤凰来”。那么泰顺县在人才工作中又是怎样栽种梧桐树的呢？据了解，该县在软件和硬件建设上下工夫，“三管”齐下，确保人才引得进、用

得上、留得下。

创优环境引人才。泰顺先后出台了一系列有利于人才引进和培育的政策措施，积极创造良好的政策环境和制度保障。泰顺将人才工作专项资金列入县财政年度预算，每年按高于当年地方财政收入增幅同步增长，滚动使用。在人才奖励政策上，大力开展专业技术拔尖人才和优秀青年专业人才、优秀乡土人才、“名师名校长”“名医名院长”等评选活动，奖励各类优秀人才。实行高层次人才享

受政府津贴制度，对各类高层次人才分层次给予相应的政府津贴。对引进正高职称或博士的用人单位，县财政一次性补助引进人才经费每人8万元；对引进副高职称或硕士的用人单位，县财政一次性补助引进人才经费每人3万元。与此同时，泰顺县还开展该县最高层次的优秀人才评选活动——“泰顺杰出人才”评选活动，每人给予10万元重奖，营造尊重人才的良好氛围，促使优秀人才脱颖而出，激发人才创业激情。

打造平台用人才。为了充分发挥人才作用，泰顺县深入实施和完善“人才培育+远教平台+产业基地+农户”四联学用模式，加大工作力度，建立专家人才库，扩大网络服务网点覆盖面，通过远教网络和视频互动系统，实现了科技人才与产业基地的网上对接，为专业人才提供了发挥才智的舞台，也让农村、企业和农户得到了帮助和实惠。从2009年开始，泰顺还实施了“科技人才服务企业”活动，根据企业的需求和人才专业特长相适应原则，研究确定了10位省“新世纪151人才”、市“新世纪551人才”和县“双人才”作为服务企业科技人才，与10家县重点骨干企业、成长性好的中小企业结成帮扶对子，在技术、管理、创新等方面为企业提供无偿的优质服务，积极帮助企业克难攻坚谋发展。

安居工程留人才。要想留得住人才，首先要在生活上让他们安心。为此，泰顺县把人才保障性住房纳入全县保障性住房建设总体方案，深入实施人才安居计划。结合泰顺县无区域生态移民功能区建设，集中建设泰

顺县人才安居工程，采取“租售并举”办法，以引进高层次人才住房、本地高层次人才限价商品住房、人才租赁住房等方式，有效解决各类人才住房问题，努力让在泰顺工作和创业的各类人才安居乐业。截至目前，泰顺县已经在县经济适用房中安排30套约2000余平方米作为临时人才廉租房，以廉租方式提供给在该县企事业单位工作的高层次人才、急需引进紧缺人才和在泰创业或工作且在本县无住房的本科以上学历（包含本科）大学毕业生短期过渡居住。

引人、用人、留人，三管齐下，使得泰顺的人才工作取得了明显的成效。目前，该县各类人才总量达3.35万人，其中农村实用人才达8792人；累计有10家企业被认定为省级科技型企业（10家企业均是在2009年以后被认定的），全县专利申请量突破278件、授权124件；累计引进大院名校共建创新载体项目2家，促进传统产业升级，人才集聚效应逐渐显现。

实现“零门槛” 让引进人才施展抱负

来自北京的王金全是一位动物营养学博士后，作为“580海外精英引进计划”项目引进泰顺的人才，他之前在中国农业科学院饲料研究所从事多年研发管理工作。尤其近年来对霉菌毒素生物脱毒剂、酶制剂有深入研究。

2010年，由中国六维控股集团和中国农科院留学归国博士等高科技人才联合投资创办的，总投资近3亿人民币的江华维生物科技有限公司在泰顺县彭月工业园区成立，该公司以生产

饲料行业的生物酶添加剂为主，承担国家十二五规划饲料安全领域国家支撑科技项目中的脱毒酶制剂研发，担当主要的产业转化生产。目前该项目已被泰顺县列入重点引入的高新技术企业。王金全博士作为该项目领军人物，配备多名博士科研人员，硕士研究生若干，总共组成一个30人左右的科研团队。

为了给外来引进人才提供更多的便利，泰顺县从大处着眼，小处入手，不断解决人才的各种需求。对以柔性流动的方式到县内工作的国内外高层次人才，凭《特聘工作证》或《居住证》可享受相应的政策待遇，并为此推出了五项贴心的举措。一是在办理社会保险、购买商品住房、子女入托入学等方面，享受当地居民同等待遇。二是在工资报酬上可根据其所任职务和贡献大小，确定相应的工资。三是高层次人才来该县从事专利入股、投资创办企业和高新技术成果转化的，优先解决投资立项、融资、用房、土地征用等实际问题。凡被认定为省高新技术项目、产品和高新技术企业的，还可享受省政府规定的扶持政策。四是科技成果持有者可以将科技成果作价，作为企业投资或者注册资本，享有相应的资产权益等股东权利。五是聘任来该县短期或长期服务的国内外专家，参与新项目研发或技术攻关，根据项目大小，科技含量高低和所取得实际成果，由单位申报，经专家评估，给予聘任单位不超过10万元的经费补助。同时，不断丰富“泰顺县高层次人才绿卡”内容，实行“零门槛”和“一卡通”制度，真正让人才受尊敬、有地位、得实惠，

努力使泰顺成为各类人才创新创业的热土。

因地制宜

“传帮带”培养更多人才

为了进一步加强人才队伍建设，提高企事业单位的自主创新能力，积极创造条件，培养更多的人才，日前，泰顺县专门发文，在全县范围内开展高级人才“师傅带徒弟”活动。

本次高级人才“师傅带徒弟”活动，以挖掘、继承、发扬各行业的专业技术和优秀技能为重点，紧密结合企事业单位的自主创新、提质降耗、强效革新等生产技术实际，以该县的省“新世纪151人才”、市“新世纪551人才”、县“双人才”以及具有专业技术和优秀技能的人才为“师傅”主体，在全县各部门、各单位的关键、重点、高技能岗位范围内选拔、推荐“师傅”。原则上“名师”要有高级职称或劳动技能等级；徒弟的职称为初级以下（含初级），

年龄在35周岁以下（含35周岁）。凡是符合条件的对象由本单位推荐，或由同行、业务主管部门推荐，也可以由本人自荐。推荐对象需填写《泰顺县高级人才“师傅带徒弟”活动师徒对子推荐表》（提出具体的帮学内容和目标），并按隶属关系和干部管理权限，经主管部门审核后，报送县委组织部人才办；无工作单位的社会人员，可将相关材料直接报送县委组织部人才办，由县委组织部人才办负责审核。县委人才工作领导小组将综合全县情况，从中选拔10名左右的“师傅”，与徒弟结成师徒对子（每名“师傅”带3-5名徒弟），开展为期一年的“师傅带徒弟”活动。

如果说“师傅带徒弟”是泰顺县培养后继人才的一种举措，那么做好村官的培养和管理则是该县推出的一项实在工作。近年来，泰顺县切实强化村官管理，加强了大学生村官的培养，如今全县100多位村官中，已经有多位与技术人员结对，学习内容涉及

蔬菜、水果、茶叶、生猪、奶牛等种养殖业上。

柳连安就是泰顺县三魁镇战州村的一名大学生村官，担任村官至今已有5年，提起村官的感受，他坦言，政府部门出台的相关政策建立大学生村官培养机制，助推大学生村官成长。

“近年来县里非常重视大学生村官的选聘工作。针对选聘高校毕业生到村任职工作中存在的问题和农村工作实际，成立大学生村官联谊会、建立学生村官定期交流汇报制度、制定大学生村官创业优惠及专业技术人才结对大学生村官政策等。”柳连安说：“通过不断健全管理机制、加强教育培训、搭建锻炼平台、加大保障力度，使大学生村官看得到前景，稳得住心态，激发起工作热情，能力得到有效的锻炼提升，作用得到积极充分的发挥。”

柳连安表示，更为重要的是组织上的培养对于大学生村官的成长将起到很好的促进作用，同时这也是乡土技术人才培养的一种方式，最直接的效果就是进一步完善了乡村后继人才的储存和配备，对农村的未来发展有着积极的作用。

“水积而鱼聚，木茂而鸟集。”好的用人环境是一笔巨大的无形资产，对内产生凝聚力、鼓舞力和驱动力，对外产生影响力、竞争力和吸引力。随着“三生融合幸福泰顺”建设的加快推进和全县人才发展规划蓝图大幕的徐徐开启，社会各方面力量必将加快汇聚到建设人才强县的行动中，为泰顺发展实现更大突破提供更加有力的人才智力支撑。





媒体记者采访考生

围绕“金改” 注重考查创新力执行力

◎ 潘秀慧

“温州是改革的前沿，希望参与并在这场先行先试的金融改革中发挥自己的才能。”

“政府应如何规范管理民间借贷？”“推进中小企业债券融资市场发展，可采取哪些创新举措？”“银行如何防范国际业务风险？”……我市面向全国竞争性选聘金融人才工作5月19日举行面试，迎接面试者的是一系列紧扣温州“金改”及金融经济发展形势、注重探索创新和实际操作的考题。

“更有利于引进富有创新力的实践性人才，直接参与温州金融综合改革。”主办方——市委组织部干部三处处长李作航这样解释。

为给正在进行的温州金融综合改革试验区建设提供人才支撑，4月16日，我市在《人民日报》等媒体发布面向全国竞争性选聘108位金融人才的公告，引起社会广泛关注。截至5月2日报名结束，共有1868人进行网络注册，968人成功报名，其中市外报名者达630余人，分布全国各地及美国、加拿大等国。其中报名最多的为温州银行副行长一职，达到105人；竞争比例最高的是市金融办副主任一职，为1:64。

经过严格的资格审查，329人取得参选资格。随后，主办方组织有关专家，对他们进行了包括工作经历、学历、职称等内容的基本素质评价，以及包括职位关联度、匹配度、文化相容性等内容履历业绩评价，每职位取前8名进入面试。部分岗位由于报名人数较少等因素取消选聘，实际开考岗位为76个。

19日上午8时半，位于市人民大会堂的8个面试考场启用，74名参加市金融管理部门、市直国企中高级管理岗位和专业技术岗位共17个职位竞争的报名者，在这里参加由市委组织部组织的面试。据悉，另有48个省属或区域性银行、保险、证券等金融机构高级管理岗位，由用人单位自行组织面试；11个县（市、区）金融机构、国有企业管理岗位由县（市、区）委组织部自行组织面试。

记者在大会堂面试现场看到，每个考场内均安排有1名主评委、8名评委，包括市领导、相关领域专家、用人单位负责人等。每名面试者要在20分钟内回答3至4个问题，展现自己的综合素质与能力。负责命题工作的市委组织部干部教育处副处长钟体琪

说，由于此次选聘不设笔试环节，面试命题显得极为重要。为确保考准、选准，此前，受委托的外地命题机构还专程来温，对我市金融经济工作及各招选岗位进行调研。

“面试题实行一岗一卷，均紧密结合我市金融改革和招选岗位要求，确保‘干什么考什么’。”钟体琪说，题目多为案例题和情景模拟题，重点考查考生的创新力、执行力以及综合分析、组织协调的能力，以期让最优秀、最适应的人才脱颖而出，助力温州“金改”。

一位报考市金融办副主任岗位、现就职江西国有银行系统的考生表示：“温州是改革的前沿，希望参与并在这场先行先试的金融改革中发挥自己的才能。”



考生在候考区交流



金川在实验室（左二）

在竹林深处情系三农

◎ 郑 煊

金川，林业生态学博士，浙江省亚热带作物研究所所长，国务院特殊津贴专家，浙江省突出贡献中青年专家，温州市第三轮、第四轮、第五轮专业技术拔尖人才、特级专业技术拔尖人才，温州市第八、九届政协委员，浙江省劳动模范。

扎根农村，潜心竹笋科研

金川的科研之路是从竹笋起步的。1985年第一次参与了全年供笋的课题研究之后，他就与马蹄笋（绿竹）结下了不解之缘。

“马蹄笋非常具有浙江特色的笋类品种，但是在1985年的时候，马蹄笋种植地区——瑞安、平阳、苍南一带的马蹄笋产量都非常低。从生产需

求出发，如何增加马蹄笋的产值，效益就成为了我们当时研究的重点。”

在科研初期，金川经常要来回奔走，把土壤、肥料、种植数据从田间带回实验室。为了获取更为成熟稳定的种植技术，金川和他的同事们潜心研究了两年。在当时艰苦的环境下，一个项目往往要比现在耗费多一倍的时间。“因为没有公路，在农村筹建

种植示范基地时，我们只能带着实验设备，坐着拖拉机下农村，每到一个示范基地，至少要待上半年，手把手教农民怎么施肥，怎么采笋。但也正是得益于扎根农村的那么多年，老一辈的科研人员才会有如今这么扎实的业务素质。”

金川告诉笔者，农业科研的目的是面向生产，面向农业、农民、农

村，文章也罢，成果也罢，必须要经得起实践的检验。产量的提高，效益的提升，品质的改良都要符合“三农”对农业科技的需求。通过实践对比让农民感受到技术带来的好处，通过示范基地让农民学到真正意义上的技术，通过技术推广最终实现经济效益的提升。

之后，金川又参与了《优良笋用丛生竹开发研究与示范推广》、《丛生竹笋与观赏竹开发研究》两个配套课题的研究，解决了低产林技术改造、竹笋增值利用、销售模式等一系列问题。在马蹄笋科研的13年时间里，每年为竹农增创科技增收1.52亿元，温州市的绿竹面积由1985年的5.2万亩增至1998年的12.7万亩，马蹄笋总产量由7800吨增至63500吨，原笋产值由3900万元增至3.8亿元。

“满足社会各个层次对农业科技的需求”。在金川看来，这是他的职责。2003年，为了响应温州生态城市建设的发展方向，特别是林业生态环境保护工作，金川先后主持完成了《温州林业生态体系建设对策研究》、《浙南生态公益林建设关键技术研究与应用》、《温州生态园本地植被调研和生态修复技术研究》等课题。

尤其是《浙南生态公益林建设关键技术研究与应用》课题的开展，在温州大地上划出的340多万亩生态公益林。龙湾永强的沿海防护林，选择、搭配的树种结构具有抗台防潮功能；文成、泰顺等生态脆弱地区的林种改良，为维护生态系统的稳定起到了重要作用。

精于管理，强化素质提升

由科技人员成长为科技人才再晋升到管理者，金川不断在工作中转化自身的角色。成为研究所所长之后，除了各项课题设计、总结的整体把关工作，以及课题实施过程中各种技术性问题、协调工作的处理，金川大部分的精力都专注在管理的理念创新上，把它作为加强研究所文化建设的一部分，逐步形成“创新强所，服务富民，追求卓越”的核心价值观和“特色性研究，差异性发展，标准化建设，区域性服务”的发展思路，以及“科技创新、人才创强、服务创优”的工作重点。

秉承着“人才强所，所育人才”的战略目标，近年来，研究所一直大力引进高学历人才、学科带头人，积极为社会和研究领域贡献更多的成果、培育更出色的人才。但是金川也逐渐发现，研究所原有的科研人员普遍学历不高、层次不够，造成科研队伍脱节，对整个研究所的工作氛围和科研进程产生了一定的阻碍。

“如果队伍建设，整体素质提高了，那么引进人才，留住人才的基础也就配备了。”针对所里不同学历层次的科研人员，金川制定了三类素质提升计划。利用政府的政策、资金支持，把研究所引进的高端人才派送到美国康奈尔大学、加州大学等知名大学做访问学者；制定实施“三个五”高端工程，选派5名中青年科研骨干，与全国最高端的研究所或者大学里的专家结对，在对方的实验室做科研；开展科研素质三年提升计划，除高端

人才和科研骨干之外的70多名科研人员都要为自己制定今后3年内的发展规划，并鼓励他们申请符合自身研究水平的课题，带论文去参加全国性学术交流会。

“‘缺什么，补什么’，这是我对他们的要求。作为一名科研人员，就必须在具体科研岗位上，结合自身研究领域，有选择性地看一些学术论文和专业期刊，从书里汲取同行高端的科研方法，获得思想上的启迪。在科研实践中扎实专业基础，在学术交流上感受到别人的思想和科研高度。”金川还特别对研究所的科研人员下了一个规定：每人每年至少要看10本专业著作，100本专业期刊。

正是这样一步一个脚印的引领，研究所的林业生态团队、花卉团队已成功进入省重点创新团队的行列。在“十一五”期间，研究所争取到了国家、省、市的120项科研项目，科研经费年均增长了23.7%，并获得了7项省科技进步奖、38项厅（院、市）级科技成果，10项国家发明专利授权，4个省级审定新品种。

作为资深科研工作者，金川退居幕后，把机会和成果让给更多的年轻人；作为研究所的管理者，金川时常告诫科研人员：“要怀抱一颗服务三农的心，有耐心、有奉献精神、有十年磨一剑的觉悟。”

“农村、农民、农业”，这三个名词贯穿了采访的始末。26年来，金川奔着这个目的而来，也将在今后的一步步中坚守。

文化传承，是心中不灭的火焰

◎ 郑 煊



施小琴，温州市艺术研究所所长，一级编剧。中国戏剧家协会会员，中国戏剧文学学会会员，浙江省戏剧家协会理事，温州市剧协常务副主席。曾获得温州市第六届“十大优秀青年”、“温州市第五轮专业技术拔尖人才”等称号。

关于研究 在回顾中承前启后

初见施小琴时，各类戏曲剧本、书籍、戏曲研究材料堆满了她的书桌，而她正端坐书桌的另一端，在一叠厚厚的材料上涂涂改改，白纸黑字之间到处都是红笔圈点出来的字句。此时，施小琴埋头整理的正是温州市艺术研究所内刊《温州戏剧》的前身——《温州剧作》。“今年准备做一本《温州剧作》的合订本，需要把1982年到2002年前刊登的戏曲剧本都整理出来。”施小琴向笔者解释道。

从最初的创作研究室到现在的艺

术研究所，三十多年来，艺研所一直重视本土的戏剧创作人才培养与剧本创作，这本创办于1982年的内刊就刊发了近50个戏曲、话剧、影视剧本，10多个小戏、小品，是温州本土戏剧作家几十年来苦心经营的艺术结晶，也是南戏故乡的一笔文化财富。2004年，施小琴对《温州剧作》进行了大刀阔斧的改革，让这本年度戏剧剧本创作合集一跃成为一本专业又极具综合性的读物。在她的推动下，每期内刊的封面人物都得到了温州著名戏剧演员的助阵。改版后，内刊除了保留本土剧作者剧本园地“剧坛新作”

外，增设了“艺海拾珍”、“台前幕后”、“南戏探寻”、“戏剧情缘”等多个栏目，剧作家、演职员的创作心得、南戏理论研究、戏剧历史回顾、与戏迷观众的交流互动、研究所的工作历程都跃然纸上，各种情感有力支撑起《温州戏剧》的灵魂。

为了让今后的戏剧研究都有迹可循，2011年，在市文广新局的支持下，温州市艺术研究所启动了《温州戏剧口述历史》、《温州戏曲史》的采访、编纂工作。“在过去，戏剧的历史单纯地依靠手写记录，时过境迁，与作品相关的很多情况，后人认识起来，常常陷入模棱两可、不知所云的困境，以至于现在大量的学者投身于戏剧的考证工作。”作为一名主持工作者，施小琴深知纸质记录的局限，于是这一次，她决心要刻录历史。在她的建议下，年轻的理论研究人员，带着摄像机等多媒体工具，踏上了寻访历史的旅途，通过声音和画面将老一辈艺术家用一生来经历、感悟的戏剧做一个实证的记录与保留。

关于创作 在思索中推陈出新

用“名师出高徒”来形容施小琴一点都不为过。1991年，施小琴通过了平阳县文化局的编剧考试，并遇到了启蒙老师——著名的剧作家尤文贵。

“尤老师喜欢在排练厅里上课，

从戏剧创作的大纲开始，他就会为我们的剧本一步步把关、手把手地示范”。从老师身上，施小琴学到了受用终生的对艺术执着追求的真谛，那些台前幕后的不断实践，为她日后的创作奠定了最坚实的基础。

“离开老师之后，就是自我修炼的过程，怎么样消化学到的知识？怎样推陈出新？怎样做出自己的事业？怎样处理好传承与发展的关系？”1997年，施小琴参与了温州市“新编南戏剧目系列工程”——《拜月记》的新编工作，对她而言，这是从艺路上的一个崭新起点。与一批省内戏剧界著名的导演、作曲、舞美、服装、灯光等专家的合作，让施小琴对戏剧创作有了更深刻的认识，并对她今天开展本土戏剧研究工作打下了理性认识的基础。

施小琴坦言，在目前创作、改编的三十多个的剧本中，最让她感到满意的当数木偶剧《蓝星星之歌》。1998年，平阳县木偶剧团带着尤文贵先生创作的《时针飞转》和施小琴创作的《蓝星星之歌》两个剧目，赴墨西哥瓜那华托州、萨卡特卡斯州等8个城市演出，全程2000公里，共演出14场，观众约12000人次。与来自德国、奥地利、英国及东道主墨西哥等10个国家的15个木偶剧团进行交流与切磋。而《蓝星星之歌》更是有幸作为本届木偶节的压轴大戏在闭幕式上演出。演出结束时，木偶节组委会主席巴西列夫陪同中国驻墨西哥大使沈允熬等走上舞台祝贺演出成功。巴西列夫主席热情洋溢地说道：“中国木偶剧团是第一次参加墨西哥国际木偶节，带来了别具一格的中国传统木偶的魅力，艺术家们精湛的木偶表演无

愧是世界一流的。”他代表组委会把特设的（往届没设奖）“最高荣誉奖”颁发给中国平阳木偶剧团。“这次出访演出已经过去十多年了，但现在回忆起来还是那么激动人心。《蓝星星之歌》与老师的作品一起为祖国赢得荣誉，此种意义上，是我今生第一个最满意的作品。”

“虽然创作的过程是艰苦的，充斥着各种矛盾和问题，但现在回想起来，这些过程都是必须的，让我对木偶艺术、儿童艺术都有了很好的把握。”就这样一场场戏，一次次演出，施小琴潜心付出，在思考中迈向新的高度。4年后，施小琴在木偶剧创作上又有了新的突破。2003年，在广州举行的文化部“金狮奖”第二届木偶皮影大赛上，人偶剧《神奇的雀翎》一举拿下了综合金奖、编剧金奖、导演金奖。多元化的演绎配合操作性的舞台，人偶同台的创新形式将木偶戏展现得淋漓尽致。“主角一开始是人扮演的，但当他跑到了水里时，主角就变成了杖头木偶，越走越远爬上了高山，主角就变成了布袋木偶。”回想起剧中的一幕幕，施小琴笑得像个孩子。

关于传承 在普及中另辟蹊径

2003年主持温州市艺术研究工作时，施小琴从文化产业的迅猛发展看到了戏剧产业的生机，这也让她意识到，传统文化资源必须要结合现代化的包装，日益边缘化的戏曲唯有主动出击才能赢得更多的观众。

2004年，施小琴第一次把戏剧专家、演员带进了温州大学，用“立体讲座”的形式为大学生们呈现了一堂

别具特色的艺术课。告别传统坐而论道的授课形式，这场囊括了南戏、剧种、行当、唱腔流派、生旦基本动作等在内的戏剧知识互动课巧妙地融合于讲解、演示之中，让现场的大学生们仿佛置身舞台，沉浸在戏曲的一颦一笑一回眸。

“戏曲进校园”活动就此拉开了帷幕。每年一个主题，从幼儿园到大学，木偶戏、昆剧、京剧、越剧、瓯剧就这样源源不断地涌进校园。

“绝大部分人不是不爱戏，只是缺少了一种了解戏剧的途径。但要让更多的人爱上戏剧，关键还是在于我们怎么做”。施小琴从书柜里拿出了“戏曲进校园”活动开展五周年时的宣传册，里面记录了历届活动开展的情况。为了尽可能地利用空间，施小琴还为宣传册精心设计了一个夹层，放置了若干张书签。书签的一面是“生旦净末丑”的角色简介，另一面则印有几部新编南戏的剧照和演出剧团。

“抓住每一个小细节，绝不放过任何一个机会”，这是施小琴多年来对戏剧宣传工作的宗旨。就是得益于种种颇具创意的宣传形式，戏剧正慢慢铺陈开来，融入更多人的生活。

“南戏是中国戏曲的母体，是本区域的文化地标，她作为传统文化的一部分，极大地展示城市的文脉，而温州作为中国戏曲的发源地有责任让南戏一代一代地永远传承。”对于戏剧，施小琴有自己的执着。

“要让全世界知道温州的城市文化是和经济建设两轮并进、比翼齐飞”。目标和决心，是引领着像施小琴这样的文化人昂首阔步前行的动力。

鹿城区15个农村新社区 全部实现惠民“一站式”服务

“您好，请问有什么需要帮助？”在鹿城区七都社区服务中心办事大厅里，代办员正耐心地为前来咨询的村民释疑解惑。目前，该区拥有统一标识的15个农村新社区服务中心已全部组建完毕，并推行“一站式”服务管理。

该区在去年街道乡镇撤扩并成立“八大功能区”的基础上，迅速结合农村实际，根据“地域相邻、民风相似、规模适度、集聚发展”的原则，从有利于服务管理、有利于群众办事

出发，将24个城郊村与87个西部纯农村联合组建成15个农村新社区，并相应设置农村新社区党组织、管委会、议事和监督委员会、服务中心等组织，明确了职能定位。

据区委组织部相关负责人介绍，为健全、完善工作制度，该区出台建立社区组织工作运行机制、社区专职工作人员管理机制、社区便民服务机构、社区党建带群建机制和社区工作经费保障机制等五项机制，把农林科技、民政服务、社会保障、咨询代



办、司法服务等与群众生产生活密切相关的120项服务内容纳入社区服务中心，进一步方便群众办事。

十家媒体记者“做客”苍南县委组织部



“这边是组织一科”，“这间是干部监督处”……在苍南县委组织部，组织部长何宗静正带着前来参观的媒体记者逐一介绍组织部的各个处室。6月15日，由苍南县委组织部悉心筹划的“新闻记者走进组织部”活

动邀请了中新社、浙江日报、温州日报、温州电视台等10多家媒体记者，让“神秘”的组织部对媒体、对社会敞开了大门。

当天上午，近20名记者在县委组织部的带领下，前往龙港镇龙浦社区和新雅集团进行参观采访。在随后召开的座谈会上，县委常委、组织部长何宗静向记者们全面推介了近年来苍南县组织工作在创新发展中涌现的亮点和突出成绩。记者们每到一处都细心聆听、频频发

问，把最关心的讯息一一记录下来，用纸笔揭开组织部门“神秘”的面纱。

“提高组织工作公开度和透明度是人民群众对组织部门的基本要求，”县委组织部常务副部长黄邦领在接受记者采访时说，面对新形势新任务，组织工作更需要宣传，更要努力变只干不说为既干又说，变被动说为主动说，变不会说为善于说，把握主动权，打好主动仗。要通过全方位的展示，让新闻部门及社会各界更加了解组织工作、支持组织工作，共同推进组织工作，为苍南县经济社会的科学发展 and 转型发展提供强大的组织保障。

瓯海区

瓯海区强化全区公务人员出国（境）管理

2012年5月10日,瓯海区委组织部和瓯海公安分局在景山街道六楼会议室联合召开全区出国(境)信息报备工作联络员暨国家工作人员出国(境)报备前台采集系统培训会。瓯海各功能区,各街道党工委、办事处,泽雅镇党委、人民政府,区属各单位共80多家单位的82位负责国家工作人员出国(境)报备的工

作人员参加了培训。会上通过PPT演示向参训人员详细介绍国家工作人员出国(境)报备前台采集系统使用和应该注意事项,并就实际操作中存在的疑难问题进行了互动,对当前国家工作人员登记备案工作概况、存在的问题进行了点评,就下一步工作提出要求。通过这次培训,进一步明确了分类管理办法,规范了

操作流程,健全了网络体系,取得了较好的效果。



乐清市

乐清朴湖社区挂牌
12家社会组织

社区社会组织正在探索成为政府公共服务和社会管理的“左膀右臂”。继柳市镇象东社区一日诞生7家社会组织后,6月14日,乐清石帆街道朴湖社区又有12家社会组织统一挂牌。

石帆街道朴湖社区成立的社会组织包括戏曲协会、太极拳协会、广场舞协会、腰鼓协会、老年门球协会、养老服务中心、老娘舅工作室、志愿者协会、社会组织促进会、社会组织联合支部委员会、老年协会、粉干协会等12家,涉及公共服务、社区管理、志愿服务、文体等领域。其中,粉干协会还是乐清市第一家有区域特色的经济类社区社会组织,“朴湖粉干”是乐清特色农产品并有几百年历史,此次成立协会将在粉干质量上下功夫,改造工厂设备、提升卫生管理,打响“朴湖”品牌。

为创新社会管理工作,今年我市开展社会组织培育发展“147”工程,乐清率先试点。目前,柳市镇象东社区、石帆街道朴湖社区、城南街道清远社区三个试点镇(街道)社会组织促进会已经批复成立,三个试点社区共有近30个社会组织进行备案。试点工作计划在5月底前基本完成。

泰顺县

泰顺：微博全方位直播
首期“组工论坛”

5月31日,泰顺县举办第一期“泰顺组工论坛”。为切实提高组织工作的透明度,全力打造“阳光组工”,此次活动除了邀请电视台、网站、报纸等传统新闻媒体报道外,还首次以“廊桥先锋-泰顺”(组织部官方微博)在线图文现场直播的形式,对活动整个过程进行在线直播。

整个活动期间,一些粉丝在“廊桥先锋-泰顺”官方微博上对组工干部的发言情况进行了在线点评。他们一致认为,组织部门担负着管党员、管干部、管人才的重要职责,开展“组工论坛”、部长访谈日、组工干部下基层等载体形式很好,特别是通过组织部官方微博直播,实时了解了发言和部长点评,让粉丝们真实地了解到组工干部做了很多工作,工作很踏实深入,活动现场感很强;同时,他们希望能建立组工论坛常抓机制,并针对党建中存在的问题抓落实。会场上,“廊桥先锋-泰顺”管理员及时根据现场情况进行直播,并对粉丝提问进行了解答。据统计,“泰顺组工论坛”微博直播共广播65条,被转播、评论达388人次,取得较好的互谈、互论、互动效果。

这里的天空别样精彩

——乐清市4位大学生村官访谈录

◎ 徐晓 王茶茶

2006年乐清市首次选聘大学生村官，目前已有6批604名大学生村官奔向各镇（街道）农村，将青春奉献在乡村，将激情播撒在田野。当前，大学生村官队伍日益庞大，在服务农村新社区建设、带领农民群众创业致富、加强基层组织建设等方面作出了积极贡献，赢得了基层党组织和群众的欢迎和信任，也日渐成为人们关心和关注的焦点。日前，笔者走访了施舟逾等4位来自乐清不同镇、街道的大学生村官，重温他们的工作经历，深切体味他们的内心感言……

“我不做绣花枕头”

2008年6月，施舟逾通过组织部门的统一选聘，成为乐清市湖上岙村村主任助理。但由于社会经验尚浅，农村工作知识匮乏，特别是当时村民的不理解，他不知道该如何开展工作。

一次，在前往村里的路上，一位老伯拦住他问：“你到我们村里是做什么的？有没有分到村里的土地？”当时他懵了一下，但还是耐心地向老伯作了解释，“我不会要村里的田地，但我会尽自己最大的能力协助村双委做好村里的事。”他还记得，那个老伯瞪大眼睛，盯着他看了半天，却始终没有说话。“我很清楚，老人家还在怀疑……”

于是，施舟逾决定用实际行动去改变村民的看法。2009年，乐清开展了大规模的经济普查工作，他主要负责湖上岙片区的普查工作。他发现，湖上岙村的经济实体中，不少是外来人口经营的无证商店。刚开始，施舟逾采取强硬的态度要求他们回答相关信息，但是效果并不好。“他们要么电话号码虚报，要么名字乱报，要么收入不报，可能是怕工商行政部门查处吧。”施舟逾谈起当时的困难，深有感触。于是，他琢磨着换个思路，能不能先和小商贩沟通交流，等取得初步信任后再转移到问题上呢？

“实践证明这个方法效果很好，从刚开始20分钟一个摊子到后来4、5分钟一个店铺。我确定，我找对方法了。”后来，他还顺利地完成了宋湖、盖竹、湖上岙片区清查阶段统计工作，被评为2009年乐清市经济普查先进个人。

渐渐地，他摸熟了农村工作的套路。任职期间，他不仅出色地完成了浙江省农村党员干部远程直播平台和日常文秘工作，同时还负责村里的党建、村务公开、平安千村以及湖上岙村老协的老年星光之家等台账的创建工作，协助村双委创建了湖上岙村文化大院。2009年，湖上岙村获得了“温州市文化特色示范村”荣誉称号。

“坚持从小事做起”

乐清市万茗村大学生村官林良伟就是这样一个在平凡的岗位上，把“小事”做好，把群众的事做好的人。现在，村民们都亲切地称呼他小林。

万茗村村支书在提到这个助手时不无骄傲地说：“我们这个村官工作没得说。交待的任务从来没推脱过，从来没说过辛苦，有时候工作忙起来，没日没夜，周末加班，晚上也得到，但从来没抱怨过。村里的很多事我都直接交待给他，他做事我放心。不仅工作好，待人也很好。村里好多人都跟我说，这个青年人待人诚恳，帮了村民不少忙，村民们都很有认可。”

早年万茗村新农合医疗保险名单较混乱，存在着遗漏人口、卡片信息错误等问题，村民意见较大，反映较多。老干部万章松之媳，因故急需医疗卡就诊，当在保险名单中找不到她的姓名信息时，他情绪较为激动。此时，小林同志主动承担责任，表示此事由他去社保中心沟通协调，查明原委，并寻找补救措施。当天下午，小林就带着相关材料，赶往社保中心。经多次沟通后发现，原来，此人户口虽已迁至本村但新农合关系尚在原户籍地，可以由她本人签字申请将关系转至万茗村，则可重新办卡。带着这

个消息，小林从乐清返回村子。第二天，带着卡主的签字申请又赶到社保中心，并顺利拿到新卡。将卡交到老人手里时，这个不怎么爱夸人的老干部郑重地说，昨天还以为没卡了，今天就给我办了新卡，谢谢，辛苦你了。平实的语气中透着谢意和认可。

“原来，村民需要的不是侃侃而谈，不着边际的高谈阔论，而是真心实意地为他们着想，哪怕只做一些鸡毛蒜皮的小事，他们也会觉得心里踏实。”林良伟深有体会地说。

“为人处事很重要”

赵伊文是乐清市南草垟村的大学生村官，“大学毕业后，正逢国家鼓励和引导大学生到农村学习实践，就去考村官了。”赵伊文向笔者坦言选择村官工作的初衷。“其实，我学的是生物技术，和村官一点都搭不上边。”

由于家住市区，平时也都在外读书，他很少涉足农村，因此对于农村事务知之甚少。还好村干部及村民都非常耐心地帮助、引导他，让他很快适应了陌生的工作环境。

村两委一直想实现村务信息电子化管理，只是苦于没有合适的软件管理人员，得知有大学生村官到任，正好这个想法得以实现。赵伊文主动承担起村里的人口信息登记工作。“村里3000多人口，如果把数据直接输入软件，那就惨了。”赵伊文告诉笔者。原来这套软件还属于测试版，软件更新会产生新数据与老数据的衔接问题，甚至造成数据丢失。因此，他特别谨慎，每次都先输一份到EXCEL表格，然后再输入人口管理软件。

“有备无患嘛！”赵伊文笑言。“但



是现在人口信息还不够全面，只有姓名、性别、身份证号码、家庭关系等重要数据，其他方面还有待完善。”

在农村工作两年多，他觉得学习为人处事的方式、方法最为重要。“农村工作具有不定性，闲的时候只要开个远程教育，忙的时候就得和村干部一起整理村里的土地、人口资料以及评比先进的书面材料，一天忙到晚。”这是他在农村工作最大的体会。

“有付出总有回报”

走进乐清市兰屿浦村二楼的办公室，首先映入眼帘的是一副山寨版的兰屿浦村地图。“这是2008年刚到兰屿浦村时，为了能尽快和村民认识，并熟悉村里的地形、道路而手工涂画的。那时我叫上村里的报账员沈大伯带路，挨家挨户走访村民，随身携带着本子和笔，把走过的路、到过的村民家的位置，都画在本子上，以方便今后联络。就完全靠着目测，一天天地积累起来，‘成就’了这张原始的

山寨版地图。有了这张‘宝贝’，就很快掌握了村里每户人的居住位置，为以后开展工作奠定了良好的基础。”孔建亮脸上写满了自豪感。

他的工作很平凡、也很繁琐，但他坚信“有付出总会有回报”。

在2009年和2010年的党员民主评议中，他都被评为优秀党员，“这是对我工作的肯定，也激励着我继续在自己的岗位上做出更出色的业绩。”2010年12月，在村党支部的推荐下，他参加了村党支部委员的选举。在党员推荐、群众满意度测评以及最后选举中，他的得票数均为最高，顺利进入村支委班子，并在之后的新一届支委第一次会议上，被选举为兰屿浦村党支部副书记。2011年，孔建亮荣获乐清市首届“十佳大学生村官”、温州市第二届“十佳大学生村官”称号。

大学生村官吴隆和他的“绿趣园”

◎ 陈历永



看着自己种植田里红如玛瑙的西红柿，一个一个被摘进果篮里，来自瑞安市陶山镇沙洲村的80后大学生村官吴隆心里可是十足的高兴。四年前，刚任职大学生村官的他，郑重许下一个“致富”承诺；四年后，他带头创办的瑞安市“绿趣园”果蔬合作社迎来了第一批成熟的果实，有了第一笔宝贵的致富收入。

近7万斤西红柿卖的俏

“因为这批西红柿整体的果品质量很不错，从开始收成到现在，时常会有果品收购商来合作社谈合作，现在西红柿的市场批发价在每公斤4元左右，收购价也能达到3元，一采摘下来

就会马上被他们收购走。”吴隆兴奋地说，目前合作社的西红柿采摘工作还没完全结束，自己十几亩的西红柿种植田里，因为受天气的影响，这次收成量大概在3.5万公斤。“如果天气好的话，还会有更多的收成。”

合作社频添“新”成员

2011年3月，吴隆投资近50万元，创办了瑞安市“绿趣园”果蔬合作社。流转土地共57亩，搭建钢管大棚48个。合作社除了已种植的西红柿，今年2月底还迎来了新的成员——“灯笼果”。

“经过一些调研，发现灯笼果在东北地区种植的较多，而且药

用价值比较高，但是温州这边还没有专业的种植地，所以就想到为合作社引进这个新成员。”为了让这个新家伙尽早落“地”，吴隆前前后后忙的不可开交，查资料、取农经、做实验……“前几日，种下去的灯笼果种子已经生根发芽了。相信用不了多久，种植田里就能看到套着灯笼型荚子的‘黄姑娘’了。”吴隆显得很期待。

吴隆表示，今年还打算引进外地的新品种西瓜，并且在自己的合作社规划里，日后会留出5亩农田，专门用来尝试新的品种种植，让当地的百姓能够在“家门口”吃上原汁原味的好果子。

一切只为兑现“致富”承诺

今年29岁的吴隆，毕业于绍兴文理学院国际贸易与经济专业。2008年12月，他回到家乡，担任了瑞安市陶山镇沙洲村村主任助理，正式开始了自己的大学生村官生涯。

“回到家乡，心里有很大的抱负，真心想多为村民办实事，办好事。”吴隆在工作不久后的全镇村官会议的汇报中，郑重许下了一个承诺：不仅要扎根农村，还要带领村民找一条农业致富路子！

做出承诺后，吴隆便身体力行。

“刚开始的时候想过办养殖场，但后来经过多方调查走访，发现农业生产的投资需要大，资金流动慢，回收周期长，这条路子一时很难走通。创业资金的不足成了当时摆在我面前的一个大难题。”吴隆为了解决资金的问题，就从投入小、流转快的行业入手，先和朋友合伙开了运动品牌店，之后在湖北咸宁开了一家大三元宾馆，同时还参股温州诚泰钢结构有限公司。随着生意经验的积累，去年，由吴隆一手创办的“绿趣园”果蔬合作社终于在沙洲村落地生根，吴隆许下的致富承诺真正迈出了大大的一步。

同时，吴隆的“绿趣园”，很快也得到了上级相关部门的大力支持。去年年底，合作社收到了瑞安市农业局下发的12万元钢管大棚补贴。并且通过瑞安市人民银行搭建的平台，成功的从农村合作银行贷款20万，为吴隆的“绿趣园”增添了助飞的翅膀。

多学技术，让这条路走远

“在接触大学生村官工作之前，我几乎没有从事过农业劳动，也没有

■ 四年前，刚任职大学生村官的他，郑重许下一个“致富”承诺；四年后，他带头创办的瑞安市“绿趣园”果蔬合作社迎来了第一批成熟的果实，有了第一笔宝贵的致富收入。

多少的农业种植知识。从外行看热闹到内行看门道，走过很多弯路，花过很多冤枉钱，对我来说是个很大的挑战。”这个初生牛犊不怕虎的80后小伙子，凭着自己的韧劲和细心，走到经验丰富的农户家中讨教问题，向邻近的规模农场现场取经，下到田间地头亲自栽种试验，同时还发挥大学生村官的优势，充分利用网络、报刊、电视等媒体资源学习农学知识。“在投入种植西红柿之前，我拿一些常规蔬菜做过试验，虽然屡次失败，但着实为我积累了不少实战经验。”

在种植西红柿的过程中，吴隆还在西红柿的绑蔓工序上有了自己的“小发明”。“我发现绑蔓这道工序异常繁琐，为了能降低成本以及简化工序，我起初尝试过用绳子绑、用专业的绑蔓器绑，结果都不理想。最后，就自己动手制作了几个夹子，经过试验，结果发现这些夹子不仅效果特别好，还能重复使用。”对于这个“小发明”，吴隆表示还在想办法改进，让它发挥更大的作用。

当然在这过程中，吴隆也遇到不少问题。合作社的管理房一直审批

不下来，合作社的农机用具就无处安放，亏损严重；遇到阴雨天气，因为合作社一直没有通上电，水泵不能正常工作，部分成熟的西红柿也没办法及时处理，出现溃烂。

“虽然现在合作社已经有不少有经验的村民加入，但是新品种的种植需要更专业的种植能手。”因此，吴隆也有了自己的担忧，要想把合作社继续办好，还需要更多的技术支持。

打造青年“农场游戏园”

谈及“绿趣园”果蔬合作社的未来，吴隆心里充满了希望，他告诉记者，等管理房审批下来后，除了基础常规的作物种植，会继续引进新的品种，通过标准化的生产，将合作社打造成新果品的推广基地。此外，吴隆还打算留出几亩地专门打造一个属于青年人的农场游戏园，“通过立体的农场游戏，让现在的青年人也能接触原生态的农业种植，体验一种新的生活方式和乐趣。”

“在合作社的创办过程中，上级领导给予我很大的支持和帮助，村民们的干劲也很足，这些对我来说，都是最大的鼓励。”吴隆很是感恩地说，“也许我的创业之路并不顺利，离成功还有距离，但是我会始终坚持下去，笑着面对这一路上的辛酸苦辣，珍惜这过程中的点滴收获，将绿趣园经营好，将当初许下的承诺继续下去！”

青春激扬创业路

——苍南县大学生村官创业风采录

◎ 黄小春

浙闽交界。山坳地势平坦处有个叫关庙的地方。

蒋爱雪、张李辉她们创办的大棚蔬菜基地就坐落在这里。

雪对于浙南的大多数人来说，像是盼久的亲人突然回到了家，可是对蒋爱雪她们而言，担心却伴随了整整一夜。尽管薄膜已经覆盖得厚厚的，蜡烛也把大棚烘得暖暖的。蒋爱雪她们还是迫不及待地钻进大棚。大雪依然在下，可棚里番茄嫩叶在烛光的映衬下，是那样的青翠欲滴。她们笑了，青苗没有因为下雪冻伤。

蒋爱雪、张李辉都是苍南县桥墩镇的大学生村官。在这片原来还是抛荒的土地上，她们四个大学生村官已经忙碌了两年。如今这个大棚蔬菜种植基地，已经成为苍南县远近闻名的大学生村官创业实践基地。

组团创业

大棚蔬菜基地带动群众致富

2008年12月，嫁到桥墩的蒋爱雪来到桥墩镇关庙村担任村主任助理。细心的她发现，虽然桥墩和自己的老家读浦一样地处江南水乡，但农村土地利用效率却比较低，土地效益不高，于是一个鲜活的想法在她脑海里闪现：既然老家读浦西红柿如此出名，那么桥墩是不是也可以试种？再说村里土地抛荒比较严重，能不能做点什



钱库镇大学生村官在田里收获试种的“水果玉米”

么，把这些地给利用起来。有了这个想法以后，她找到了同在大龙片区当村官的雷芳芳、叶申仕和张李辉，和他们说说创业的事。四个人志同道合，通过对苍南县番茄种植进行实地调查及市场分析，决定投资种植大棚番茄。

毕竟是第一次创业，毕竟大家都是初出茅庐的大学生，几经商量后，她们决定合伙抱团创业。四个大学生村官分工合作，各司其职，面对一些重要事项如规划种植、大批量购买原材料等，都会进行商议。由于大棚番茄种植是一门专业

性很强的学科，劳动强度大，建设时间紧，蒋爱雪等四人除了担任村官本职工作的时间外，剩余时间全部泡在基地里，和雇来帮忙的二十几个农民一起搭建好占地50亩的蔬菜大棚，种植番茄、玉米、紫甘蓝等，并通过实践摸索出一整套的管理和种植经验，做到因地制宜。

2010年6月，蒋爱雪等人投资100万元成立了苍南大龙农业开发有限公司，以“公司+基地+农户”的形式实施基地的开发建设，吸纳了周边地区农户从事蔬菜生产，使200多户低收入农民年人均增收3000多元，该公司

去年收入达60余万元。在他们的影响下，今年桥墩又有两个大学生创业蔬菜基地相继成立。

入股创业

蘑菇种植老树开新花

洪致雄现任苍南县桥墩镇卅七村党支部副书记，大学生村官。洪致雄是个喜欢钻研的人，自2010年5月担任村支部副书记起，他就四处琢磨，怎样利用村里的劳动力和土地发展经济。卅七村人口不少，土地也多，但几年来，集体没有经济实力，群众也不富有。有一次，洪致雄在村两委会会议上大胆提出，能否充分利用村里的土地和劳动力资源引进蘑菇种植，提高村民收入。桥墩素有种植蘑菇的传统，只是近些年来日渐式微并消失，像村里的好多老人，都有数十年的种菇经历。洪致雄的这个提议得到了村书记和村主任的大力支持。说做就做，筹建合作社，引资入股，申请大棚基地建设，引进、试种各类蘑菇品种，洪致雄忙碌开了，从资金到土地流转田间管理问题，洪致雄都努力地亲力亲为。

在资金方面，由于合作社社员的出资与预算之间存在着不小的差距，桥墩镇在了解了他们的实际困难后，出面协调有关部门帮助他们解决启动资金，还为他们联系了50亩土地作为建大棚的场地。在技术方面，合作社成员对如何种植蘑菇大部分都是门外汉，洪致雄便通过远程教育和其他渠道与县蘑菇栽培示范区专业技术人员进行学习交流，在技术人员的指导下，解决实际种植过程中碰到的难题；在销售方面，洪致雄利用万村联网、浙江农民信箱等网站发布供求信息，

逐渐拓宽销售渠道。在洪致雄的带领下，合作社目前拥有菇棚21个，种植蘑菇11万方，日产蘑菇最高可达4000公斤，辐射带动周边农户致富。2010年，这个投入近百万元的温州市桥头门食用菌专业合作社成立了，洪致雄被推举为社长。由于创业成效显著，洪致雄还获得省“十佳百优”大学生村官荣誉称号。

单独创业

“陈猪倌”风雨之后见彩虹

2008年陈裕良通过选拔考试成为金乡镇兴澳村的一名大学生村官，新闻专业出身的他怎么也没有想到自己会成为一名“猪倌”。一次，喜欢上网关注时事的他通过远程教育平台看到很多人通过养殖特种野猪项目实现致富时，有了创业的冲动。再考虑到老家山多地少、土地闲置的情况，正适合做家畜养殖。于是，陈裕良心中萌发了一个想法：把这个项目带到兴澳村去。

在陈裕良的鼓动下，陈裕良和父亲一起与同村2个村民合股投资80万元，养殖经济价值较高的特种野猪。他们从福建买进三十多头特种野猪种猪和猪苗，在兴澳村布袋坑半山腰上建起了2排养殖厂房。

就在陈裕良磨拳擦掌准备大干一场的时候，养殖场却受到了致命打击。2009年下半年，我国很多省市爆发了高热病和蓝耳疫情，兴澳养殖场首当其冲，成为苍南县第一家遭受疫情袭击的养殖场，当时连防疫准备都来不及，一下子死了380多头猪，损失60多万元。面对这个惨痛的灾难，兴澳养殖场其它股东在扔下30多万元损失后黯然选择退出。而陈裕良也一

时陷入了两难境地：是放弃？还是继续？经过一番思考，他最终选择独自经营养殖场，坚持当初的选择。在镇政府的协调下，陈裕良通过银行贷到10万元，有关部门也向他提供了县大学生村官创业补助资金15万元。有了资金支持，陈裕良底气便足了。他重新规划设计并兴建生猪养殖场，为猪仔的选择、饲料选配、卫生保障等各种环节都设计了精细的管理方案。

为了养好猪，陈裕良买回了一大堆科学养猪的书籍，多次参加县畜牧局举办的养殖培训班；他意识到专业技术的重要性，高薪聘请了专职兽医坐镇养殖场；在养殖方式上，陈裕良参照循环农业发展思路，放养结合，种黑麦草做饲料，废渣给农户做有机肥料；营销上，他通过网络在阿里巴巴上开店交易，使养殖场有了一定顾客群。

陈裕良饲养的生猪生长快，瘦肉多，口感佳，得到了市场的广泛认同。在他的努力下，兴澳养殖场拥有5排厂房，存栏容量可达千头。2010年底开始，猪肉价格大幅攀升，执着的陈裕良不仅填补了之前的亏损，还小有盈余。陈裕良说，面对困难百折不挠，坚定前行，这是他在创业路上的执着之处，亦是他人生中最珍贵的精神财富。

两年来，苍南县大学生村官纷纷加入自主创业的大军中，创建了大学生村官创业基地8个，解决700余名劳动力就业，带动100多户贫困户脱贫。大学生村官在农村这片肥沃的土地上飞扬着青春梦想，我们相信，大浪淘沙后的金子之光将更加耀眼，风雨搏击中的人生篇章将更加辉煌。

党建引领企业文化硕果累累

——永嘉县企业文化大发展实现党企“双赢”

◎ 中共永嘉县委组织部

近年来，永嘉县把党建工作作为引领非公有制企业文化发展的核心力量，通过党组织的建设激发企业发展活力，把企业各方的智慧和力量都统一到企业的发展目标上，促进企业又好又快的发展。目前，全县已形成泵阀、鞋服、纽扣拉链和教玩具四大主导产业，获得驰名商标38枚，中国名牌5个，国字号“金名片”8张，上市企业两家。

党建统领促进企业文化发展

“把打造先进企业文化作为推进党建工作的抓手，充分发挥党组织在企业中的作用，不断提升党组织在企业中的地位。”回顾报喜鸟集团在十多年发展中取得的辉煌成绩，这与企业充分发挥党组织在企业文化建设中统率作用是分不开的。

作为一家上市公司，集团董事长吴志泽高度重视企业党组织建设工作。“随着形势发展，我们的企业管理绝不能靠雇主与雇工这样简单的关系来维系，一定要使员工明白国家是大家，企业是小家，没有国家的强大，就没有企业未来的道理，一定要有一个明确的思想方向和推动企业发展的组织保障。”吴志泽向公司管理层积极建议，组建党组织随即被列入重要议事日程。他从企业中挑选一名

政治素质好，工作能力强，敢于负责的中层干部任党委书记，并成立企业党委；集团每年拨出专项经费用于开展各项党员文化活动，把党员文化活动列入年度计划重要内容，经常听取党建工作汇报等，充分发挥企业党委在企业文化建设中的先锋模范和统率作用，有力地推动企业文化建设。企业党委经不断探索和实践，根据社会主义核心价值观体系，结合企业实际，以“抓党建、构和谐、促发展”为目标，扎实开展企业党的先进性建设、有效地推动企业文化建设，品牌文化建设，促进企业又好又快发展。

文化兴业提升核心竞争力

“打造先进的企业文化，不仅是提升企业核心竞争力，实现跨越发展的战略举措，也是企业党组织努力实践科学发展观的有效平台和重要载体。”今年，伯特利阀门集团承诺实现“年销售产值增长20%，销售收入增长15%。对实现今年的新目标，集团董事长黄胜丰说，“必须要以市场拓展为龙头，以技术创新为核心，以质量与产能提升为保障，以企业文化和品牌建设为动力。”

红蜻蜓把企业文化建设作为企业发展的法宝和增强企业核心竞争力的一项重要工作来抓，实现文化兴

业，品牌开路，振兴民族鞋业，从创业开始，坚持不懈地挖掘研究。传播中华鞋履文化，组织了全国第一支鞋履文化巡演小组，创建全国第一家中华鞋文化展馆，出版全国第一部鞋履文化词典，发行全国首套鞋履文化邮票，建成首座国家级“中国鞋文化博物馆”，出版首部鞋文化丛书《东方之履》，兴建中国第一家鞋科教博物馆，现正在编撰第一本《中国鞋史》。

桥下教玩具同样借“创意文化”之力，向动漫产业发展，助推企业转型升级。走进凯奇集团有限公司展厅，犹如走进了动画世界，金刚、火箭和城堡等系列卡通形象的户外游乐设施琳琅满目，栩栩如生。近年来，公司看到了“创意产业化、产业创意化”的发展前景，公司党组织成立了由专业人才组成的“动漫生力军”，着手开发系列励志大型动画片《玩具星球》。它还把党建文化真正做到了每一位员工心里面，提出企业核心文化“业在凯奇，家在凯奇，爱在凯奇”。集团总裁全宁说，“要真正实现转型升级，必须深入挖掘文化背后的价值和模式。一个产品的使用寿命是十年，而文化的力量在于永恒的传承，动漫产业的核心竞争力来自于对传统文化资源的深层挖掘和提炼。”

传承企业文化践行社会责任

“企业做得越大，相应的社会责任也越大。”奥康集团在不断壮大的同时，也一步步走上了造福社会的公益之路。2002年，与浙江省青少年发展基金会签订协议，捐资1000万元建立浙江省大学生助学专项基金。2004年，筹备成立2000万元的“王振滔慈善基金会”和200万元的“浙江中瑞民营经济发展研究基金会”。据悉，目前奥康集团已累计向社会捐款过亿元。

奥康集团总裁王振滔踏踏实实地承担着他对社会、对企业、对员工的所有责任和爱心。王振滔说：“一个有社会责任感的企业家，应该有一种‘只求付出，不图回报’的胸怀，奉献爱心是我们企业家自发的行为。我们不渴求社会对我们的‘爱心’感恩，但目前，社会对我们的‘爱心’感恩已经很多，无论是兢兢业业的员工还是各级领导的关怀都给了我努力壮大企业、回报社会的动力。”

宣达集团董事长叶际宣是位有着30年党龄的老党员，对企业的党建文化非常重视。在做大做强企业的同时，也践行自己的社会责任，积极参与和支持各类社会公益活动。2009年起，宣达集团和新闻媒体开展联手助学活动，并成立“真情100助学基金会”，来帮助贫困学生实现就学梦。集团党支部书记孙亮说：“党支部的一系列工作真正发挥了党员的带头作用，让企业员工看到了企业对他们的真切关怀，这种动力又促使员工以更足的干劲投入到工作中去，党建文化也是生产力，此话一点都不假。”

党企联动文化融合实现双赢

“企业的核心是产品和服务，

而本质却是背后强大的文化魅力。如果将人比作企业，企业党建文化就像是人的‘座右铭’或是‘信仰’。一个人要有信仰，同样一个企业要有文化。”奥康集团董事长王振滔如是说。奥康集团公司党委清醒地认识到，党建文化必须围绕企业中心任务，必须以“第一要务”的成果，为企业文化建设提供有力的支撑。因此，奥康党委充分发挥党建工作在统一思想、凝聚力量、鼓舞斗志方面的积极作用，努力把党的先进性融入公司安全生产和经营管理的全过程，既推动了党建工作与经济工作的融合发展，又在发展的过程中，进一步加强了党委发挥核心作用的能力建设。

企业文化是一种“无形资源”，良好的企业文化是企业发展的源动力。奥康集团还把培养高素质人才、维护员工合法权益放在首位，投入巨资创办了中国第一所鞋行业奥康大学，让每个员工到大学读书，每年组织员工基础培训、专业培训，同时组织中高层员工到全国各校深造，形成

具有特色的精品培训体系，培养出各方面鞋业“冠军”人才；在政治上每年表彰先进党员和员工，党委积极培养发展新党员；在生活上投入巨资建成一流的员工宿舍、食堂和文化设施等，形成吃、住、玩乐为一体的现代化生活小区；每年开展篮球赛、歌咏比赛等各种文体活动，还组织员工外出参观；当员工遇到困难时，由党委会同企业工会启动企业互助基金及时帮助解决，使全体员工工作生活在奥康像家一样的温暖，从而增强了员工的凝聚力、向心力、创新力。

目前，全县非公有制企业党组织组建率达到79.79%，党的工作覆盖率达到100%。每当企业管理遇到难以解决的问题，企业管理层就会通过党组织的垂直体系发挥党组织的战斗堡垒和党员的先锋模范作用，帮助企业破解难题、共渡难关。而正是这种企业与党组织的互相支持、共同作用所产生的效力，实现了企业与党组织的良性互动，使党的执政理念真正在企业落地生根，开花结果。



红蜻蜓集团举办全民运动会，现场拉拉队的呐喊助威声一浪高过一浪。

民营企业创新社会管理的有效途径

◎ 陈增鑫

当前，我国正处在改革发展的重要战略机遇期，又处在社会矛盾凸显期，各类社会矛盾从来没有像今天这么集中高发。作为改革开放前沿地区和市场经济尤其发展的温州，作为外来员工特别集中的民营企业，我们面对的是企业中各种成长中的烦恼和不断出现的矛盾和纠纷。在新的历史时期，如何加强企业内部员工的管理与服务，使广大员工的思想行动与企业科学发展的战略目标同心同步，这是当前创新社会管理的一项新的课题。和谐社会建设，社会管理创新，对企业来说都是最基本，也是最基础的单元，抓好民营企业和谐稳定，也就稳固了社会和谐的根基。

当前温州民营企业存在着哪些社会矛盾

一是劳资矛盾。随着经济发展和 社会进步，劳资关系往往是社会矛盾的主要风向标，集中反映在薪酬方面的 纠纷，包括员工要求提高工资福利待遇， 提升职位，改善工作生活环境等。如果 不能妥善解决，往往引发社会矛盾。个 别企业主没有如期发放工资，欠薪跑 路，都会引起群体事件。

二是员工与管理人员的矛盾。当前的 员工队伍年龄偏轻，一线员工大都是 80、90后青年，大部分未婚，文化程度



“康奈之光”文艺大汇演

相对较高，但自尊心与维权意识很强。 在岗位调配、任务分工、评先晋级等方 面，容不得吃亏，特别是对管理人员的 不规范管理，敢于抵制较劲。如某企业 一位员工与班长缺乏沟通发生矛盾，竟 拿剪刀将班长捅伤。近年来，某些企业 还出现员工不服厂规管理、企业保安出 现群体斗殴等现象。

三是员工个人心理不健全，造成社 会矛盾，突出表现在以下五个方面：

1、由于恋爱、婚姻、婚外恋等 问题带来的情感问题，是企业内部矛 盾纠纷的高发热点，男女情侣的分 手、婚外恋对双方家庭的冲击，都有

可能造成矛盾升级，甚至出现员工因 情自杀的悲剧。

2、由于个人自身阅历的缺乏， 业务能力的限制，个人抱负与现实产 生距离，在心理上难以接受，从而出 现偏激行为。

3、员工因相互间的攀比，也因 出生地域、文化背景、生活习俗、语 言方面的差距，引起相互间的妒忌和 口角纠纷。

4、员工遇到突发事件，如患急 病、父母死亡、天灾人祸等突发事件 带来的焦虑、痛苦与烦躁情绪。

5、由于内部改制、岗位调整、



康奈集团在“三八”妇女节举行女子趣味运动会

人员分流、工资调整等工作涉及员工切身利益，员工出现焦虑、冲动与抵触心理。

加强与创新社会管理方面的具体对策

在加强企业内部外来员工的服务与管理的过程中，我们必须意识到，企业在努力实现战略目标的同时，更要关心每一位员工的健康成长。努力做到员工思想稳定，企业平安和谐，只有这样，企业的生产、经营才能顺利开展。

主要途径：

一是加强思想教育。民营企业党组织在加强党员思想教育的同时，要通过多种形式，对职工开展政治理论、理想信念、企业文化、形势教育、安全生产、优秀员工先进事迹等方面的宣传教育与专业培训，帮助职工消除理论上的困惑，思想上的疑虑，认识上的误区，引导职工树立主人翁意识，积极主动投身于企业生产

经营，为实现企业科学发展和劳动关系和谐，奠定坚实的思想基础，如举办“巾帼故事会”、“做一个有道德的人”演讲比赛等创先争优活动，引领员工树立正确的人生观、价值观和就业观，形成企业全体人员共同的价值理念与精神追求。

二是开展文体活动。在市场经济体制下，企业时常会遇到各种困难，如订单不足，任务不忙，员工收入减少等不利情况，员工会出现低沉、消极的思想情绪，对此，企业党组织应与行政部门进行研究与策划，在大力开展思想教育的同时，要利用生产淡季和工闲时间开展文体活动，以此稳定员工思想，化解消极情绪。活动形式可采取体育赛事，职工文化活动，文艺大汇演，劳动技能大赛等。通过上述活动，提高员工综合素质，也让员工日常饮食起居保持正常的健康状态。

三是建立和谐的劳动关系。主要是坚持召开职代会制度，企业与工会

要签订“集体劳动合同”、“集体工资协议书”，增强员工归属感与凝聚力。坚持厂务公开制度，加强民主管理，广泛倾听职工的建议与意见，及时了解与解决职工群众的实际困难，慰抚员工思想情绪。

四是调解劳资纠纷。在企业日常的生产经营中，企业内部也经常出现劳资纠纷。面对矛盾，我们要细心倾听员工的申诉，对照国家法律法规，对照企业职代会通过的厂规条文，着力内部进行协商沟通，努力维护员工利益，将劳动关系矛盾消灭在萌芽状态。

五是培育员工兴趣爱好。在民营企业中，党委与工会要根据员工的爱好兴趣，建立员工自愿参加的各类兴趣团体，从客观上减少工余无事找事引起的各类矛盾纠纷。

六是创办“情感交流站”。建立“新温州人情感交流站”，从关爱员工的心理方面入手，着力解决员工的思想困惑，减少因各种心理问题引起的各类社会矛盾纠纷。这种被喻为给员工送“心灵鸡汤”的积极做法，在劳动密集型、外来人口集中的民营企业成效尤其明显。

总之，民营企业在创新社会管理中，要发挥“蓄水池”的作用，在出现矛盾时，尽量内部处理不上交，党委、工会、团委及情感交流站要发挥“减压阀”的作用，用温馨与关怀感动人，只有这样的企业才能和谐团结、长治久安、科学发展，才能承担起一个优秀企业应负的社会责任。

推动“三化”建设 破解“形聚神散”

——文成县全面深化村级组织设置改革工作

◎ 中共文成县委组织部

在社区架构完成，初步形成的基础上，如何实现社区撤并，服务不减的要求，消除社区群众的疑惑，进一步深化村级组织设置改革成果，实现真正融合，摆到了改革的突出位置。文成县按照“搭框架、抓深化，做大做强农村社区”的思路，大力推进农村新社区运行规范化、服务信息化、干部专职化“三化”建设，有效破解农村社区“形聚神散”难题，极大增强村民对农村新社区的认同感。

抓统筹推进，注重规范化建设

走进文成县巨屿镇方前社区，社区服务中心大厅、计生服务站、综治警务室、党代表工作室、图书阅览室、社区学校等一应俱全，办事处便民服务中心大厅装修焕然一新，党员服务、社会保险、计生服务、民政服务等办事窗口一字排开，规章制度悬挂整齐，人员办事正规有序，大厅还设有办事指南，能为5个村村民提供即办、代办、协办等29项事务，前来办事的群众交口称赞：“社区建设真不错，现在办事真方便，不要找来找去，只需一站就能办理”。这只是文成县社区建设的一个缩影，其他55个社区建设同样精彩。

为了理顺社区关系，确保社区功能正常发挥，运行有序，该县从社区规范化建设入手，着手做好“组织机构规范、场所布置规范和运行机制规范”。

在组织机构规范上，通过理顺社区内外、上下权责关系，健全政府部门间的协调机制、乡镇与社区间的合作机制、社区组织之间的互动机制，做到了社区职能职责明晰。在场所布置规范上，统一下发了《文成县社区办公服务场所建设技术方案》，对场所布局及名称、背景装饰及形象标志、布置内容等三大类41项软件、硬件设施进行了统一，确保各项建设有序进行。在运行机制规范化上，明确社区综合协调、民主管理、便民服务、共建互助“四大运行机制”的涵盖内容，制定出台《文成县进一步完善农村新社区工作制度的补充意见》，对社区工作人员、便民服务中心等相关职能进行了明确，确保社区“有章办事、有序运转”。

抓服务提升，注重信息化建设

社区全覆盖后，由于服务区域较广、服务项目繁多、基础设施落

后、山区交通不便等带来的不利因素开始凸现，有的村民为了盖个章，来回村、镇、社区之间，极不方便，针对这一情况，县委组织部通过信息化挖潜，引入“数字社区”理念，在玉壶镇试点，开始社区信息化建设，大大简化了办事的程序，压缩了办事时间，提高了办事效率。

2011年8月，该县开发出文成县社区信息化综合管理服务系统，并在玉壶镇试点，先后出台了《办公自动化系统操作手册》和《领导干部网上办公简易实用手册》、《网上审批流程》等规范性文件，为玉壶镇6个中心社区的办事大厅统一配置了专用计算机、触摸屏、电子屏幕等设施，并对全镇包括领导干部在内的全体工作人员，开展专业知识、操作技能网上远程培训，开展同城审批。

该系统融合了OA办公自动化、电子公文交换、便民业务审批、综合信息共享、远程教育等功能，与劳动、社保、计生和民政等业务系统有机融合，实现基础数据共建共享。操作人员只需轻点鼠标，前来办事人员的基础材料就会清晰地呈现在电脑显示屏上，同时通过鼠标可以轻松地与分管领导实现对话，并完成领导审批等以



文成县玉壶镇东溪社区便民服务中心

往非常繁杂的程序，实现了真正意义上的网上公文报送、签收、登记、批示等。

玉壶镇党委副书记王荣华介绍说：“以前找领导审批，经常会遇到碰不到人的情况，现在不会了，遇到有文件要审批，手机短信会自动提醒分管领导，只要有能进入互联网的电脑，随时随地可办公，群众办事也只需到居住地办理就行，基础材料无需重复提供，大大降低了群众办事和行政运行的成本。”

通过信息化建设，使乡镇撤并，服务不减不再是一句口号，真正落到了实处。

抓合力形成，注重专职化建设

在做好软硬件建设的同时，要真正打破农村新社区当前“形聚神散”的局面，关键还是抓好社区干部队伍建设。文成县又率全市之先，在社区干部专职化试点中寻找突破口。2011年12月29日，该县17个试点社区一改干部“兼职”传统，通过“挂牌招才”，选任87名专职干部，在社区专攻三分三改、村社融合、农房集聚改造等工作。

经“挂牌招才”，原为该县玉壶镇党委委员的吴国英，获任玉壶镇玉壶社区党总支书记。她谈到，作为社区党总支的“一把手”，她的行政职

务关系虽挂在镇里，但除社区管理服务外，将不再担任其他工作。按照责任制绩效考核，她每年都要与玉壶镇党委、政府签订责任状，对辖区村社融合、三分三改、农房集聚、计划生育、综合治理及其他重要工作负责。

文成县委组织部负责人表示，通过开展农村新社区干部专职化工作，一批优秀干部将潜心基层一线施展才华、锤炼能力，确保农村新社区“有人干事、有钱办事、有章理事”，保证社区群众生活质量不变、办事方便程度不降、区域发展不停，以增强村民对农村新社区的认同感。

以“七大建设”凸显“七种元素”

——平阳县积极构建社区化党建工作新格局

◎ 中共平阳县委组织部

抓机构建设，凸显共生元素

一是强化核心。明确社区党委为区域化“大党委”，党委书记为副科级以上领导干部或特别优秀的中层干部担任，鼓励社区内有影响力的驻区单位党组织负责人进入党委班子兼任党委副书记或委员，强化社区党委的核心力量。二是明确职责。制定出台《平阳县社区化党建工作制度汇编》，明确社区党委、管委会、议事监督委员会等工作职责，突出社区管委会是社区的执行机构、社区议事和监督委员会为社区议事决策机构、参议委员会为社区民间组织的职能作用。三是突出共建。试点工作开始之初，该县就在社区成立了议事监督委员会、共建委员会，与原有的社区管委会共生并存，并将这几个机构当成未来社区居委会的雏形进行重点培育。同时，健全社区党建联席会议，由社区党组织牵头，把社区所属组织中最有影响的两新、社会组织成员代表吸纳进来，协调参与社区建设，共同解决社区居民的热点、难点问题。

抓组织建设，凸显统筹元素

一是打造“1+N”体系社区党组织。推行“1+N”的组织设置方式，由社

区党委统筹负责社区党建工作，打破地域、行业界限，建立其他单建或联建组织。二是创新党员管理方式。对工作或生活在社区内的党员，不论组织关系在哪里，都要求到社区党组织报到；对社区内未建立党组织单位的党员，组织关系统一转到联建党组织。推行开放式党组织生活，广泛邀请社区内的党员、入党积极分子和群众参与社区活动，形成“关系在单位、活动在区域、奉献双岗位”的党员管理方式。三是培育社会志愿组织。建立了县级社会组织服务中心+镇（乡）社会组织工作站+社区社会组织服务站的三级服务网络，为社会组织提供相互交流、孵化、登记和项目运作等全方位的服务。联合团县委、县妇联、县残联等单位率先在城南社区开展志愿者注册登记工作，鼓励更多的社区党员和社区居民参与志愿服务。

抓队伍建设，凸显自治元素

一是抓干部队伍建设。干部队伍是推进社区化党建的关键力量，把综治协管员、计生协管员、纠纷调解员等各张网的力量统一吸收到社区工作人员队伍中来，实行“一人多岗、一专多能、一岗多责”的岗位机制，确保社区各项事务落实到人。二是抓党

员队伍建设。党员队伍是推进社区建设的重要力量，结合创先争优活动，在在职党员中开展了“一句话承诺”活动，在退休党员中开展了“我为社区添风采”活动，在所有党员队伍中设定了“环境卫生监督岗”、“社区帮扶帮困岗”等岗位，为党员服务社区创造了良好的机会和条件。同时大力抓好社区志愿者队伍建设，定期开展卫生保洁、治安巡逻等志愿服务。三是抓队伍管理考核。参照《平阳县机关事业单位全员绩效考核管理办法（试行）》，制定出台《平阳县社区干部绩效考核办法》，根据社区考核情况、岗位工作完成情况、日常管理情况、综合评价情况和创先争优情况等五方面情况确定干部考核结果，并把考核结果与干部提拔使用、评先评优和工资待遇相挂钩。

抓制度建设，凸显民主元素

一是推行“七步流程”运行机制。该县在“五议两公开工作法”的基础上，推行重大事项议事决策“七步流程”制度，对凡涉及党员群众切身利益的重大事项，都通过干部群众提议—共建委员会商议—党委审议—议事监督委员会民主决策—管委会具体实施—议事



平阳县万全镇金星社区

监督委员会全程监督—结果群众评议的民主议事决策流程，二是规范社区党员发展、管理制度。制定社区党员发展规划和年度计划，督促驻区单位认真落实入党积极分子推优、双公示等制度。按照“六个有”的要求，建立党代表工作室，规定每周三为党代表接待群众日，定期开展接访、走访、回访活动。三是建立社区参与表达机制。推行“市民接待室”、“民主议事厅”等做法，定期组织社区党员、在职党员、群众代表，围绕社区党的工作和社区建设建言献策。

抓服务建设，凸显幸福元素

一是构建“5+N+1+1”的服务体系。“5”为五大服务中心，结合实际，出台了城乡社区“五大服务中心”建设标准；“N”为社区网格服务岗，按照每200—300户为一个网格的要求划分网格，并成立网格工作组进驻网格直接开展工作；“1”为一张网，充分利用现有的队伍资源，将综治、

计生、禁毒等“七张网”合并成“一张网”；最后一个“1”为1支社区志愿者服务队，通过组建社区志愿者服务队，开通“党员志愿服务专线”，进一步拓宽服务内容。二是做好事权下放承接工作。高度重视事权下放工作，召开全县事权下放工作动员会，4月28日率先在鳌江镇试行事权下放，共607项，其中下放到功能区88项，下放到中心镇451项，下放到社区68项。三是推行社区代办员制度。在每个社区至少配备一名社区代办员，并通过分发代办宣传手册、建立代办员QQ微博群、添置代办联系工具等，做到“凡是群众要办的事都在社区办，社区没有权限办理的事都由社区代办”。

抓信息建设，凸显共享元素

一是实现“三级”数据共享。借助综治管理系统，在昆阳镇试点，整合禁毒、调节、民政等各部门现有的网络资源，建立县、镇（乡）、社区三级数据网上共享平台。二是推行党

务网上审批。针对组织关系接转办理时间长、流动党员证办理，基层党员需要各处跑的现象，该县在水头镇试点建立了网上党务审批服务平台，把每个社区进行联网，开通党组织关系网上接转、入党网上申请等功能，目前相关工作已进入试运行阶段。三是搭建网上党务公开平台。在网上平台设立社区党务政务公开、通知公告等栏目，将党建工作的各项制度、党内有关规定、评选先进的条件和方法等纳入公开内容，同时，开通社区办事指南、政策法规等栏目外，帮助党员群众查询相关信息、办理相关业务。

抓载体建设，凸显融合元素

一是搭建平台。该县由社区党组织牵头，积极搭建活动平台，制定社区每月主题活动安排表，根据社区党组织和辖区单位的组织优势，组织爱好文艺、体育活动等相关人员，成立社区舞蹈队、足球队等，联合开展“周末大家唱”、“广场舞蹈”等各类载体活动。二是整合资源。根据今后社区工作内容由管理为主向服务为主转变、居民群众由管理对象向服务对象转变的要求。由社区党组织牵头，合理安排社区基础设施建设，突出合力共建、功能共享，向所有基层党组织和党员开放社区服务中心、党员活动中心、远教广场、党代表工作室等公共资源，进一步丰富社区群众、辖区单位（企业）职工的精神文化需求。三是打造特色。对具有本地特色、受群众欢迎的活动，该县都要求社区以制度的形式固定下来，作为社区成员公共活动项目，定期组织开展，如青街社区畚乡文化节、梅溪社区戏曲节、宋桥社区武术节等。

政府购买社会公共服务

◎ 孔丽琴

政府改革和职能转变的关键之一，是政府要从“事无巨细全方位包办”的全能型政府，转变为主要提供最核心、最优势公共服务的有限型政府。

这两天，乐清市城南街道清远社区党支部书记周朝泉可谓忙得团团转。5月20日，刚完成了清远社区社会组织集中授牌，5月30日她又接待了温州市宣传报道组的采访。当天，十余名记者围着周朝泉集体发问，清远社区养老服务中心与城南街道办事处正式签订《政府购买社会组织公共服务协议书》一事被多次提到。

第三方治理

5月20日，乐清市城南街道向清远社区养老服务中心购买居家养老服务，为孤寡、空巢、贫困、低保、五保、残疾等特定老年人提供生活照料、家政服务，以日间照料为主。这是温州市首个政府购买的社区社会组织公共服务项目。

“政府购买社会组织公共服务，说白了就是政府花钱买服务。政府机关及公共部门按照法定程序，将原来由政府直接承担的公共服务事项，以合同方式交给有资质的社会组织完成。政府对社会组织提供服务的数量和质量进行评估后，支付服务费用。政府购买服务也是政府采购中的一部分。”周朝泉答道。

一旁的乐清市民政局社救科长章义补充道，其主要方式是“市场运



清远社区工作人员正在布置社区养老服务中心

作、政府承担、定项委托、合同管理、评估兑现”。

早在20世纪80年代，英国首相撒切尔夫人，就社会福利改革就曾提出“政府购买服务”理念，在社会福利改革中，英国政府采取在基层社区建立各种私营的社会服务机构，然后政府经过竞投标的方式，“购买”他们的服务来照顾老年人、残疾人等。

在政府采购制度相对完善的美国，政府购买服务被称做“第三方治理”。管理模式与淘宝的第三方存管相似。

从事社区工作十余年的周朝泉切

身感到建立健全养老机制的紧迫感，身为乐清市人大代表的她，在今年的人代会上提出“建立机构居家养老服务体系”的议案。在议案中她提到：人口普查统计的数据显示，乐清市60周岁以上老年人口已达17万左右，占全市总人口数的13.1%，并以年均3%的速度增长。老年人口比例明显高于全省乃至全国水平，表明乐清市已跨入老龄化行列，其中86.4%的老年人与子女分开生活。

“也就是说，乐清平均13个人里就有一位是老人。这个数字还在涨。”周朝泉发现乐清为数不多的养

老机构远不能满足社会发展要求。

今年年初温州市政府下发《温州市人民政府办公室关于政府购买社会组织服务的实施意见》，2012年开始，先行在行业类、公益服务类、社区类和枢纽型社会组织开展政府购买社会组织公共服务的试点工作。在购买领域，养老服务被明确点出，这与周朝泉的理念一拍即合。

今年3月，清远社区借着市社工委大力推进社区社会组织培育工作的东风，组建9个社区社会组织和志愿者协会，其中包括老年人服务队。并成立社区养老服务中心，为老年人提供老年服务、日间照料、居家养老服务、弱势群体服务、临终关怀等5大类服务项目，并记录服务事项完成情况和台账资料。城南街道办事处负责服务事项的跟踪、指导、检查和监督工作，并按照资金支付与服务质量相挂钩的原则，支付服务经费。

在周朝泉看来，这一养老模式的推出，既化解了待养老年人众多和社会老年福利机构不足的矛盾，又顺应了传统家庭养老的心理。

政府由做到管

事实上，早在十多年前，柳市镇就曾“试水”政府购买公共服务。与乐清清远社区养老服务中心的民办非企业机构属性不同，当时柳市镇将部分街区道路清洁保洁服务外包。由于服务项目价格偏低，接手的企业管理

不健全等问题，该项目在外包约一年后“夭折”。

“当时两边都有损失，企业因赚不到钱做不下去，政府因企业服务质量差而不满意。”回忆起那次“试水失败”，乐清市市政园林局副局长杨晓东仍感遗憾。

在他看来，政府直接参与部门社会服务，有既做考生又当考官的嫌疑，在监管制度上存在缺陷。同时政府招用环卫工人，在用工制度上也存在问题。公共服务购买模式是社会发展的趋势，有利于政府由公共服务的直接提供者向公共资源协调者的角色转变。

近年来，随着乐清经济的快速发展，市民对生活水平的要求也日益提高，公共服务市场化在市政园林系统再次被提及。

早在区划调整前，这项工作就已经在构思。经过几年的摸底、丈量等前期准备，2011年12月16日，关于乐清市人民政府城南街道、城东街道道路清扫保洁服务及城中村、社区清扫保洁服务的招标书在乐清市公共资源交易中心网站公示，12月22日起接受报名。

乐清市环境卫生管理总站副站长施正尧回忆，在接受报名的半个月时间里，他就接到了四五家保洁公司的咨询电话。“市场化到什么程度，是企业负责人问得最多的问题。”施正尧说，他能感觉到大多数有意参投

企业是“醉翁之意不在酒”，比起赚钱，这些企业更看重与政府长期合作的可能性。

此次招标共有8家企业报名，最终6家企业参投。

今年年初，乐清市公共资源交易中心网站公示了关于乐清市人民政府城南街道、城东街道道路清扫保洁服务及城中村、社区清扫保洁服务的中标结果，温州市黄河清洁有限公司（下简称黄河清洁）和温州利华道路保洁有限公司（下简称利华保洁）分别获得乐清市人民政府城南街道、城东街道道路清扫保洁服务及城中村、社区清扫保洁服务资格。

在乐清市城东街道、城南街道道路清扫保洁服务厚达77页的政府采购招标文件中，各标段招标内容及要求，考核及处罚标准，乐清市道路清扫保洁市场化运作要求及督查考核办法等作了非常详尽的注明。

例如，主管部门以百分制进行打分，根据分数评出六个档次，若中标单位的月成绩属于最低档“极差”的，则政府只需支付中标月服务费中应付的50%。

“政府购买社会服务，从一方面体现了政府职能由‘做’到‘管’的转变。”杨晓东说，公共服务市场主体比公共部门具有更强的成本意识、更严格的管理和更灵活的反应能力，也就更能够促进竞争、提高服务质量并降低成本。鉴于十余年前的“试水

失败”的教训，在本次招标中，政府部门结合其他城市保洁服务的价格情况，对外包保洁成本进行了合理的测算，使中标企业能保本微利。

政企互通共赢

目前，乐清市人民政府城南街道、城东街道道路清扫保洁服务及城中村、社区清扫保洁服务的外包成本，与之前未外包时成本相差不多。

“政府花钱买服务，通过市场化运作的竞争机制，以提高服务质量、降低成本为主，同时也省心。”施正尧说，政府从“做”到“管”的过程中，把一些过去政府职能部门难以解决的问题，由企业来做，这些问题，对企业而言则是“小菜一碟”。

比如，基层环卫所一直存在的招工难、用工难问题，因公共部门的管理体制原因难以得到有效解决。这次中标的黄河清洁和利华保洁早在数年前就与四川、贵州等地政府签订了对口资源输送协议，乐清方面若需要劳动力，可由签订协议的外省政府介绍劳动力来乐服务，单个劳动力服务满半年者，公司向推荐的政府支付一定介绍费。这样一来解决了招工难问题，二来由政府派送的劳动力的稳定性和质量均有一定保证。

令职能部门欣喜的是，多数企业抱着创品牌的目的参投。中标单位接手工作后，对客户关系极为注重，社会满意度进一步提高。

市区清远一区居民入住率高，小区垃圾较多。中标单位加派人手对小区垃圾及时进行清除，并购置封闭式

■ 公共服务市场主体比公共部门具有更强的成本意识、更严格的管理和更灵活的反应能力，也就更能够促进竞争、提高服务质量并降低成本。

塑料垃圾桶，将小区原有的敞开式竹藤式垃圾桶进行更换，小区环境焕然一新。小区居民颇为感激，主动为环卫工人提供休息点和免费的茶水，小区所在的石马北村委会还出资购置了一辆三轮车供环卫工人拉运垃圾。

同样的情况，对社区社会组织而言也不是难题。

今年3月，清远社区被列为乐清市社区社会组织培育发展试点，成立了一支49人的志愿者队伍，着手建设社区养老服务中心。这49名志愿者中，大部分为50—70岁身体健康的退休老人，他们在协会成立前就积极开展老年服务工作，积极性不在话下。

在清远社区党支部书记周朝泉看来，大家都是志同道合才聚在一起的，按照低偿自愿的原则提供服务，所以用工不成问题。

同时，社区社会组织的专业化也在不断加强。今年乐清成立中共乐清市委社会工作委员会，承担社会组织的主导、统筹、协调和服务、扶持等功能，让原先零散的社会力量得以凝聚，使社会组织更加专业化，从而依

法发挥更大的作用。

社区管理新方向

对于社会组织接手公共服务项目所遇到的问题，职能部门也有预见。

“刚开始最担心两方面问题，一是人员的平稳过渡，二是企业的社会责任心是否够强。”杨晓东说，在服务外包过程中，有些环卫工人会有心理落差，他们觉得过去是帮政府工作，现在是帮企业工作。

所以在工作对接过程中，有关部门着重确保环卫工人的福利待遇不受影响，确保人员平稳过渡。此前，市政府财政拨款4000多万元用于解决全市1300余名环卫工人的保险待遇。在城东、城南两个街道的环卫工人转移至企业后，确保其工资不低于乐清最低工资线。

市政园林局下一步将加强宣传教育，制定相关政策，明确辖区各企事业单位、小区、居民等临街沿河卫生责任区，细化责任制度，将垃圾投放模式进行规范化。

政府改革和职能转变的关键之一，是政府要从“事无巨细全方位包办”的全能型政府，转变为主要提供最核心、最优势公共服务的有限型政府。对于清远社区养老服务中心的发展，城南街道党工委书记钱宗正筹划着对社会组织和志愿者协会成员进行专业化培训。“社会发展趋势正在向社区管理方向发展，我们要将过去的行政管理模式向自我管理模式发展。”