

也谈“空谈误国 实干兴邦”

本刊编辑部

全面建成小康社会的蓝图，靠什么绘就？13亿人的“中国梦”，靠什么实现？新的历史起点上，我们党“以什么样的精神状态”持续奋斗，事关成败，至关重要。

习近平总书记在参观《复兴之路》展览时指出：“实现中华民族伟大复兴是一项光荣而艰巨的事业，需要一代又一代中国人共同为之努力。空谈误国，实干兴邦。”这是我们党对新形势下执政使命的深刻认知，意味深长，振聋发聩。

古人曰：“道虽迩，不行不至；事虽小，不为不成”，“为政贵在行”，“以实则治，以文则不治”。可见“空谈误国，实干兴邦”，正是千百年来人们从历史经验教训中总结出来的治国理政的一个重要结论。

实干兴邦，须增强忧患意识。虽然改革开放以来我们取得了显著的发展，但是“不发达”的基本国情并没有根本超越。与此同时，我国又进入了改革发展的关键时期，经济体制发生深刻变革，社会结构发生深刻变动，利益格局发生深刻调整，思想观念发生深刻变化，经济社会发展面临着前所未有的机遇与挑战。

实干兴邦，须增强创新意识。改革开放以来取得的成果，与我们的创新精神分不开。在各项改革

进入深水区之后，一些深层次的矛盾和困难不可避免，因此要树立破难而进的勇气，攻山头，涉险滩，一往无前。要跳出习惯思维和传统思维，不仅要敢于创新，更要善于创新、科学创新，不唯书，不唯上，只唯实，抢占创新高点，保证改革成效。

实干兴邦，须增强宗旨意识。实干，不是靠少数人闭门造车能成功的，实干离不开群众的力量。过去的成功是这样，今后的成功依然是这样。党员干部要增强“相信群众、依靠群众、一切为了群众”的宗旨意识。当改革触及群众利益时，要始终把人民放在心中最高位置，把老百姓最关心、最直接、最现实的利益调节好。

实干兴邦，须增强使命意识。党的十八大提出建设中国特色社会主义的总任务，即实现社会主义现代化和中华民族伟大复兴。贯彻落实党的十八大精神的当下，各地、各部门最应该做的就是，实实在在地推进本部门、本地区、本领域的改革，增进民生福祉、公民权益，助益中国经济、政治、社会、文化、生态文明的实质提升。

如此，我们才会让中国梦更加真切地照进现实，也才会实现民族复兴的伟大目标。



实现中华民族伟大复兴是一项光荣而艰巨的事业，需要一代又一代中国人共同为之努力。空谈误国，实干兴邦。



领导特稿·干部工作·社区化党建·才聚瓯越·创先争优

宽岗交流的“激发尝试”

把服务送到群众家门口

公益创业正当时
向公众传递一种观念等

实施“四才工程” 铺就共富路

1

www.wdaj.gov.cn

<http://e.t.qq.com/wenzhouzugong>

28 党建动态



P16 瑞安市农村社区组织建设问题研究



P26 龙湾实行党员考绩为创先争优搭建平台

书画鉴赏

30 单眉月画作

创先争优

32 向群众递交一份满意答卷

35 “袋子村长”的古道热肠

38 冷风巨浪中勇救落海者

才聚瓯越

40 以用为本 统筹推进

永嘉县人才工作开创新局面

42 跳出温州看乐清

打造区域人才发展的比较优势

两新党建

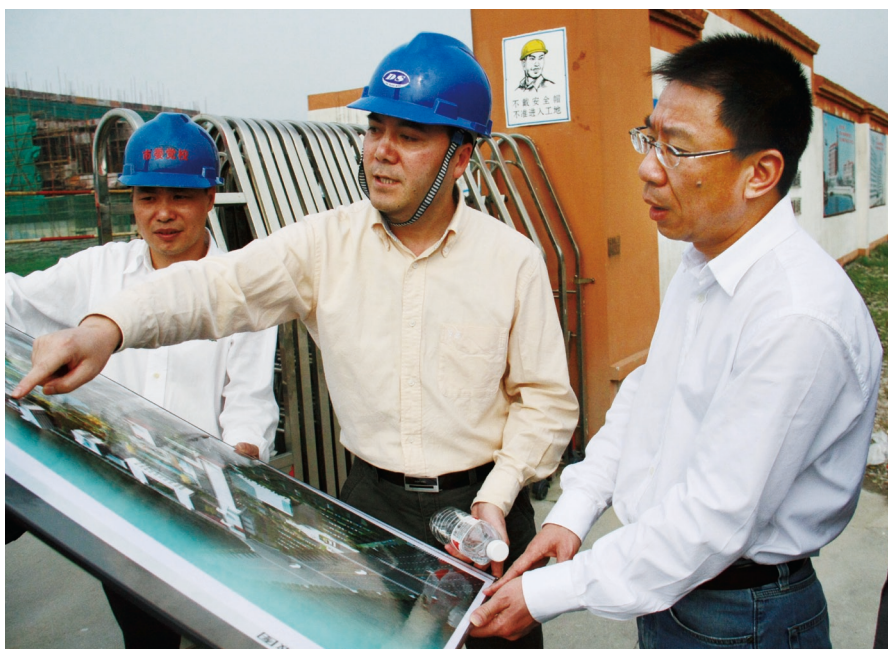
44 实施“四才工程” 铺就共赢之路

47 助推工资集体协商 促进企业内部和谐

封底 单眉月 守望秋阳

在市县党校（行政院校）办学体制改革动员会上的讲话要点

◎ 中共温州市委常委、组织部长 李一飞



李一飞同志在党校新校区项目建设现场调研

今天我们召开市县党校（行政院校）办学体制改革动员会，主要目的是：学习贯彻市委关于推进市县党校（行政院校）办学体制改革意见精神，研究部署下一步市县党校（行政院校）办学体制改革工作。下面，我强调四点意见。

一、提高认识，深刻领会党校办学体制改革的重要意义

当前，温州转型发展的任务十分艰巨，迫切需要一批能征善战、有勇有谋的领导干部。党校作为培养领导干部和理论干部的学校，在培训各级领导干部中发挥着主阵地、主渠道作

用。因此，我们要坚持以改革创新精神，优化整合市县党校资源，提高资源配置的科学化水平，提高各类资源的利用效率，进一步提升干部教育培训水平，为温州转型发展提供有力的保障。

（一）推进党校办学体制改革是深化干部教育培训改革的需要

办好市县级党校的根本出路在于改革。今年7月份，习近平同志在全国党校校长会议上指出：“要把深化改革作为党校各项工作的强大动力，进一步转变培训观念，创新培训内容，改进培训方式，整合培训资源，优化培训队伍，在推进党校各方面改革上取得新进展。”中央出台的《2010-2020干部教育培训改革规划纲要》要求：“着眼于提高办学水平，满足基层干部能力增长的培训需求，深入推进市县党校办学体制改革，到2015年基本完成市县党校办学体制改革任务。”习近平同志的重要讲话及《规划纲要》，都明确指出要加大干部教育培训体制改革，特别是

推进市县级党校办学体制改革，以改革来提升干部教育培训质量，提升党校的整体实力。因此，市委关于市县党校办学体制改革的决策部署完全符合中央精神，是中央精神在温州的具体实践。

（二）推进党校办学体制改革是加强党校建设、增强党校竞争力的需要

多年来，市县两级党校励精图治，较好地完成了各个阶段的干部教育培训任务，为温州的干部教育培训工作作出了积极贡献。但我们也要清醒地认识到市县党校面临的新形势新挑战：一方面开展大规模干部教育培训工作的任务很重、压力很大；另一方面，相对于领导干部能力素质的提升，党校的教学科研能力亟待提升。尤其是县级党校师资弱、设施差等“低小散”问题普遍存在，大大削弱了党校在干部教育培训方面的竞争力。

今年7月6日，陈德荣书记批示指出：“没有大规模高水平的干部培训，我们的事业发展就失去了推进的动力和方向。要把加强党校建设作为当前重点工作加以推进，而推进体制改革当是治本之策。”我们要切实增强危机感，加快推进市县党校办学体制改革，不断提升党校办学质量和水平，进一步增强党校的生机和活力。

（三）推进党校办学体制改革是提高党员干部能力素质的需要

温州正处在转型发展的关键时期，如何转型升级是摆在全市广大党

■我们要坚持以改革创新精神，优化整合市县党校资源，提高资源配置的科学化水平，提高各类资源的利用效率，进一步提升干部教育培训水平，为温州转型发展提供有力的保障。

员干部群众面前的重大课题。建设“三生融合·幸福温州”，是我们今后的奋斗目标，推进经济、社会和政府三大转型是路径选择。能否通过既定路径实现预期目标，关键因素是干部，特别是各级领导干部能否奋发有为。这就对我们的领导干部和干部队伍提出了两方面要求：一是作风方面的要求，干部队伍以什么样的精神状态和工作作风，投身于温州转型发展大事业；二是能力方面的要求，干部队伍以什么样的能力和素质，服务于温州转型发展大事业。因此，要通过党校办学体制改革，不断提升党校教育培训质量，着力解决干部队伍中存在的作风不适应、能力不适应等突出问题，为转型发展提供坚实保障。

二、明确目标，准确把握党校办学体制改革的主要任务

市县党校办学体制改革的总体

目标是：至2015年，完成市县两级党校办学体制改革任务，确保在质量立校、科研强校、人才兴校、开放办校、优化保障上实现“五个新突破”，力争使全市党校工作达到“全省领先、全国一流”的目标。

（一）推进市本级干部培训资源整合

市本级干部教育培训资源的整合主要分两类：第一类是一些名存实亡的培训机构要予以撤销，涉及近20家机构；第二类是正常运行的培训机构要整合到市委党校。机构整合要重点解决好三个问题：一是人员问题。市委明确，涉改人员的身份编制保持不变，原来是什么身份编制，整合到党校后仍然是什么身份编制。涉改人员的安置，要尊重涉改单位的意见。

二是资产问题。机构整合涉及到国有资产的移交，财政、审计、国资等部门要提前介入，严格国有资产移交规定和纪律，建立国有资产档案，防止国有资产流失。

三是工作衔接问题。各培训机构整合到市委党校后，其教育培训任务由市委党校承担，但培训的组织工作，如培训班次的安排、培训对象的确定等工作，仍由涉改单位承担。各涉改单位要将2013年的培训计划抓紧报给市委党校，便于市委党校统筹安排明年的教育培训工作。同时，要积极做好各项交接工作，确保年内完成市本级干部培训资源整合任务。

（二）推进县级党校分类改革

第一类是整合一批。撤销鹿城区、龙湾区、瓯海区、洞头县党校建制，其职能归并市委党校。“三区一县”党校撤销后，其人员安置、校产处置等由当地党委政府妥善安排解决。在工作过程中，要注意把握以下三点：

一要高度重视。此次改革涉及党校领导班子建设，涉及干部职工的分流安置，牵涉面大，情况复杂。大家一定要高度重视，以讲大局、负责任、敢担当的态度，在学懂吃透市委文件精神的基础上，结合实际，认真审慎地制定改革方案，确保改革工作顺利进行。

二要周密安排。涉改人员的分流安置是此次改革能否平稳推进的关键，涉改人员也是宝贵的行政资源。在摸清涉改人员本人意愿的基础上，研究制定人员安置分流方案，力求使涉改人员能够用其所长、量才适用。要把握好改革的时序节奏，“三区一县”党校本学期继续按照现有体制运行，学期结束后启动撤并工作。

三要排好计划。本学期结束后，“三区一县”党校要启动人员分流安置和其他各项交接工作，确保在寒假期间完成。同时，“三区一县”组织部门要研究制定2013年度培训计划，于11月底前报给市委党校，由市委党校统筹考虑明年的教育培训计划。

第二类是提升一批。按照自愿申

报的原则，办学规范、学科有特色的县级党校经过办学质量评估后，可作为市委党校分校，增挂市委党校分校牌子。这里所指的“自愿申报”，是指符合条件的县级党校在申报市委党校分校的时间上可以自主选择，可以选择2013年，或者2014年、2015年，而不是在是否改革、怎么改革上可以“自愿选择”。具体要求是：

一要人员编制、隶属关系、行政级别、财政供给渠道保持不变。分校实行县（市）党委和市委党校双重管理。县（市）党委调整党校领导班子时，常务副校长人选应征求市委党校意见。分校的常务副校长可列席市委党校的校务会议。分校的教师职称评聘可参照市委党校相关政策执行。

二要坚持“五个统筹”。推进办学体制改革，要建立市县党校教学科研统筹工作机制，实行教学科研工作“五个统筹”，即统筹班次学制、统筹教学计划、统筹师资资源、统筹基地建设、统筹科研协作。通过“五个统筹”，进一步树立全市一盘棋思想，整合优化市县党校资源，提高资源配置效率，提升党校教学科研水平。今后，市县党校还要在学科设置、科研方向、特色培育等方面进行统筹布局，错位发展。

（三）推进市委党校自身改革

一要提高教学科研水平。要着力在提高办学质量、加强学科建设以及提高科研影响力等方面下功夫，尤

其是要加强师资的教育培养，提升师资队伍整体水平，在政治学、党史党建、经济学、公共管理、法学、文化学和社会学等七大学科，以及温州发展研究等方面取得成果，真正把党校办成市委市政府的重要智库。

二要建立新机制。办学体制改革完成后，市委党校不仅要承担原来的教育培训任务，还要承接市直涉改部门、“三区一县”以及县（市）分校的干部教育培训工作。如何科学地组织好这些教育培训任务，确保教育培训质量，是市委党校面临的新问题新挑战。市委党校要顺应新形势，建立健全切实可行、操作性强的工作机制，保证各类教育培训任务的正常运行。

三要扩大影响力。新校区建设为市委党校的发展、打响市委党校的品牌提供了重要平台和基础保障。要立足全国开展大规模教育培训干部的背景，努力把全国其他地方特别是中西部地区的干部培训项目吸引到市委党校，这样既可以宣传温州经验，扩大温州影响力，也可以把干部教育培训做成一个产业，增强市委党校自身造血能力，促进市委党校的良性发展，这是一举两得的好事。

三、突出重点，全面提升市县党校教学质量和办学水平

目前，市县两级党校普遍存在教学手段单一、教学科研力量薄弱、教学设施陈旧、经费保障不足等方面

问题。针对这些问题，我们要抓住重点、对准难点，务实有效地推进市县党校办学体制改革，全面提升党校教学质量和办学水平。

（一）始终坚持党的领导

一要坚持党办党校。党校是培养党的干部的学校，要把讲政治摆在首要位置，时刻与党中央保持高度一致。要严肃教学纪律，以党的理论来武装干部，绝不允许发布与党的理论和方针政策相违背的言论。要发挥党校优势，在突出抓好能力培训的基础上，更加重视干部的思想教育和作风养成。

二要选优配强党校领导班子。把相对年轻、事业心强、朝气蓬勃的同志选配到党校领导班子中来，以强有力的领导班子来保证办学体制改革的顺利实施，推动党校持续发展。

（二）将建设高素质师资队伍摆上重要位置

一要坚持学科带头人和创新团队培养建设相结合。一门学科的发展壮大，离不开带头人的正确引领和团队的有效支撑。要制定学科带头人培养计划和考核指标，研究出台相关扶持政策，组织开展学科带头人评选，进一步加大学科带头人培养力度，在党校系统内培养造就一批市内一流、全省知名的学科带头人。要积极整合全市党校系统教学科研力量，围绕优势学科组建教研创新团队，集中全市党校系统的优势力量，力争在优势学科

的教学科研方面取得新突破。

二要坚持引进和培养相结合。人才引进，是优化师资队伍结构，提升师资队伍素质最直接、最有效的途径。要根据学科发展需要，加大招才引才力度，力争每年引进若干名博士、高级职称及紧缺型人才，使党校教研队伍规模更加殷实，结构更加合理。要落实“重在培养”要求，通过开展名师帮带、加强访学交流、深化全员调研等措施，加强师资队伍素质建设，提高教师队伍整体水平。

三要坚持系统内和系统外相结合。建立市县党校师资流动机制，组织市委党校年轻教师下派锻炼和县级党校优秀教师上调学习，促进党校系统内师资力量共建共享。聘请一批理论水平高、实践经验丰富的专家学者、领导干部和企业高管作为党校兼职教师，使系统外优质师资资源为我所用。

（三）大力改善党校办学条件

一要重视投入。党校建设是党的建设不可分割的一部分，办好党校是党委的重要职责。县（市）委书记要强化管党意识，进一步树立使命感、责任感，高度重视党校建设，舍得在党校建设上投入，为党的事业提供思想保障、干部保证。

二要整合资源。要借鉴市本级干部教育培训资源整合的经验做法，把本县（市）范围内分布在各条线上的干部教育培训资源进行科学整合，进一步优化资源配置。

四、强化保障，确保党校办学体制改革积极稳妥推进

这次市县党校办学体制改革涉及的部门、人员众多，牵涉的利益调整较大。各涉改单位要服从大局、注意细节，把问题想得更细致一些，把工作做得更扎实一些，确保改革工作和日常工作两不误、两促进。

一是加强领导。涉改单位尤其是“三区一县”要高度重视，决不能出乱子，确保改革稳妥有序。市直涉改单位特别是有整合任务的单位，要抓紧召开领导班子会议进行研究，制定可行的操作方案，确保整合工作顺利进行。

二是各司其职。市县纪检、组织、党校、发改、审计、财政、人社、编委办等部门要按照职责要求，各司其职、积极推进、主动协调、强化保障。

三是严明纪律。要严肃组织人事纪律，严禁借办学体制改革之机突击进人、突击提干、突击评定专业技术职称等。要严肃财经纪律，认真做好各涉改单位有关国有资产的盘查登记和财务管理工作。

同志们，党校办学体制改革是市委的重要决策部署，也是我市党校事业发展的重大举措。让我们在市委的领导下，共同努力，开拓创新，扎实工作，推动温州党校办学水平走在全国前列。



竞岗交流的“激发尝试”

◎ 周俊朗

12月9日，看着华山安置小区的幢幢楼房拔地而起，当地村民赵老伯脸上挂满了笑容。他说：“给儿子准备的婚房就在小区19幢，我们都盼着房子早点盖好。”

赵老伯所在的苍南县灵溪镇渎浦社区华山安置小区，可安置华山村500多名拆迁户。安置小区工程今年6月份开工建设后，因小区规划总评坐标调整问题，一度停工。苍南工业园区管委会政策处理科新来的副科长林世埕牵头多次协调，经各方配合，解决了规划调整问题，工程于今年9月重新开工。目前，该小区已有3幢安置

房结顶。

林世埕是今年6月份苍南县委组织部组织中层干部跨部门竞岗交流的10名干部之一。今年6月，苍南县腾出12个县直机关中层岗位进行跨部门竞岗交流(其中2个岗位因报名人数不足而取消)，在干部合理流动方面率先进行探索。

这半年来，竞岗交流干部在各自新岗位上激发出了新的活力。

能岗相适，顺利推进两个小区工程报批工作

如果安置房建设不顺利，就会影响

整个工业园的拆迁。新上任的干部不仅对专业内行，而且干工作很有激情。

林世埕从浙江农林大学毕业后，曾在苍南县林业局、县行政中心工程建设指挥部从事工程管理和规划设计相关工作，后来调任该县机关事务局后勤中心副主任。今年7月，林世埕竞岗交流到苍南工业园管委会，任政策处理科副科长。

刚上任，林世埕就接手处理华山安置小区规划总评坐标调整的事情，他发挥自己懂工程管理和规划设计的优势，边进村入户做拆迁户思想工作，边联系相关部门协调处理，一

个半月时间，光协调会就开了不下五次。最后，华山安置小区的相关报批工作顺利完成，工程重新开工。

与此同时，可安置2000多户拆迁户的苍南工业园区山海安置小区也在林世埕的参与下，顺利完成了报批手续，于今年9月29日开工建设。该小区总投资约5.8亿元，共有90幢2200多套。

苍南工业园管委会党组成员、政策处理科科长林衍琪说：“一边是拆迁户急着回迁，一边是规划总评坐标调整问题，真的是矛盾重重。如果安置房建设不顺利，就会影响整个工业园的拆迁。世埕不仅对专业内行，而且干工作很有激情。”

激发活力，“老资格”走上新岗位动力十足

人难免有惰性，在一个岗位久了，很多时候会思维僵化、做事刻板。新岗位新挑战，不拼命干还真不行。

“在同一个单位长期工作，同一项工作内容反复重复，难免产生厌倦心理，缺乏工作激情。资格老了以后，细节上出点瑕疵，也觉得没什么关系。换岗去了新单位，就是新同志了，角色发生转变，工作态度也会不一样。”在林世埕看来，跨部门换岗，至少可以给不少“老同志”加点动力，激发中层干部干事创业的活力。

与林世埕一样得到跨部门交流机会的还有其它9名干部。今年36岁的杨建食，1995年从警校毕业后一

直在公安部门工作，是换岗人选中在原有岗位时间最长的中层干部。半年前，他从县公安局交警大队副大队长竞岗交流到该县纪委监委一室副主任。

“虽然我在公安部门干了16年，有着公安的办案经验，但换了单位，就要调整工作状态，需要更加积极主动。”杨建食这样说。半年来，他迅速适应新岗位，成为纪检部门的一名办案骨干。

原先在该县人事部门工作的林昭煌，通过这次竞岗交流，任县教育局行政审批科科长。半年来，他带领科室成员制定详细的办事流程，并通过制作办事小卡片和网络公布，方便办事群众。该科室被评为苍南县教育局五型机关创建的效率型机关责任科室。

创新形式，构建跨部门竞岗交流的立体格局

跨部门竞岗交流，破除部门本位主义的“小我”意识，变“体内循环”为“内外循环”，变“内部竞争”为“开放竞争”。

苍南县委组织部部务会议成员杨崇演说：“中层干部是部门的中坚力量，是操作层次，又是关键层次。中层干部的精神状态如何，直接关系到各项任务的落实。长期以来，部分县直机关养成了论资排辈的风气，一些干部认为谁先来单位上班谁先得中层位置，自己急不来，别人抢不走，犯

不着那么拼命干活。这种思想严重制约了干部的工作积极性。”

杨崇演说，中层干部“部门所有”、“一次分配定终身”、“一岗干到底”、“部门外的人进不去，里面的人出不来”等问题，不仅导致中层干部活力不强，也在一定程度上造成了中梗阻现象。开展跨部门竞岗交流，目的在于打破中层干部只在部门内部培养选拔的传统体制，破除部门本位主义的“小我”意识，变“体内循环”为“内外循环”，变“内部竞争”为“开放竞争”，把中层干部的定位从部门“业务骨干”提升到全县“干部资源”的高度，从部门后备干部提升到全县后备干部的高度，为那些政治素质好、业务能力强的中层干部提供更多的机遇和更大的舞台，激发了干部干事创业的活力。

不久前，苍南县委组织部就此次“中层干部跨部门竞岗交流”活动进行回访总结，向用人单位、参加对象和组织工作观察员以及普通群众发放调查问卷500份。调查显示，建议“1-2年”或“2-3年”开展一次中层干部跨部门交流并希望建立常态机制的有447人，占89.45%。

据介绍，明年该县将组织开展100名中层干部跨部门竞岗交流活动。同时，创新交流形式，实现县直单位之间、县直单位与乡镇之间、乡镇与乡镇之间可上下互动、横向交流的立体式格局。

关于“开门约荐、差额遴选”工作的思考

◎ 黄阳棚

今年8月，龙湾区发布公告，推出区编委办副主任、区国资办副主任、区金融办副主任、区交通工程建设指挥部副指挥4个岗位，采用“开门约荐、差额遴选”的方式选拔任用领导干部。

党的十八大报告明确提出，要“坚持注重实绩、群众公认，深化干部人事制度改革，使各方面优秀干部充分涌现、各尽其能、才尽其用”。因此，如何真正做到注重实绩、群众公认，让“有为”者“有位”，已然成为各级组织人事部门需要深入探索和着力解决的重大课题。近年来，各级组织部门在深化干部人事制度改革中不断实践并加以总结提升，推出一系列更加注重实绩、强调群众认可的干部选拔任用办法。今年，我市将“开门约荐、差额遴选”作为深化干部人事制度改革的一项重要创新举措，并明确要求将推进“开门约荐、差额遴选”领导干部常态化，引起广大干部群众的热切关注。日前，龙湾区在汲取全市工作经验的基础上，也

对“开门约荐、差额遴选”进行积极实践。

一、工作体验

今年8月，龙湾区发布公告，推出区编委办副主任、区国资办副主任、区金融办副主任、区交通工程建设指挥部副指挥4个岗位，采用“开门约荐、差额遴选”的方式选拔任用领导干部。通过个人自荐、干部群众推荐和组织推荐，收到推荐报名表63份。随即安排开门约谈，组织遴选评委小组进行比绩，通过龙湾党建网、区行政管理中心大楼公告栏等公开亮绩，根据基本素质、岗位经历、业绩表现等综合情况确定人选，最终4名同志脱颖而出，成功入选。

与以往的竞争性选拔考试相比，

“开门约荐、差额遴选”具有几个明显优点：

一是选拔成本显著降低。以往的竞争性选拔一般包括笔试、面试、考察等环节，笔试部分需要花费大量的人力、财力，如安排专人命题、评卷等。而“开门约荐、差额遴选”则省去笔试环节，有效节省大量的人力、物力和财力。

二是用人导向更重实绩。以往的竞争性选拔侧重于考察干部的思维能力、文字功底以及口头表达，使得思路清晰、表达能力强的干部在竞争中获得更多机会，可能造成能力与岗位不匹配等问题。“开门约荐、差额遴选”恰恰在这个方面进行有效弥补，把干部工作业绩和履历经历作为选拔任用的重要依据，从而更加强调干部

的工作实绩，既有效解决岗位适应度的问题，又切实树立“重实绩、重德行、重基层历练”的选人用人导向。

三是开门约谈增进了解。与以往的竞争性选拔相比，“开门约荐、差额遴选”增设“开门约谈”环节，可以让组织部门与参选干部充分交流，此举有效打破传统干部选拔任用时期的神秘感，更可以让组织有机会深入了解干部的思想状态、工作情况和意愿，实现人岗相适、能者上位。

二、调查发现

工作结束后，我区对“开门约荐、差额遴选”的程序和效果全面进行回头看，对遴选评委小组成员、入选干部、落选干部以及部分符合报名条件的机关中层干部等有关参与人员进行了走访调研、沟通交流，发现部分干部对选拔工作存在一些疑虑，主要有以下四个方面：

1、评分标准方面：“开门约荐、差额遴选”中的评价标准是参选干部最为关注的问题。不少干部认为，比选过程没有公开评价标准，担心评价方式过于主观影响判断成效和评价结果，容易让人产生顾虑，担心存在“暗箱操作”的现象，影响遴选公正性。

2、环节设置方面：据一些干部亲身感受，整个遴选的环节设置过于简单，尤其是从报名到入围初步人选的第一轮筛选，主要依靠一份近三年



龙湾区委组织部讲坛模式强化工作研讨

的工作实绩报告和一次面对面交流得出结果，难以体现遴选的科学性和有效性，建议增设实地考察、提交工作方案等其它环节，以多样化的程序全面考核干部实绩和能力。

3、评委确定方面：遴选评委小组一般是从评委库选取的。本次“开门约荐、差额遴选”是采取“随机选取评委+遴选单位负责人”的方式，共同组成遴选评委小组。然而，这种方式难免会出现评委与参选对象来自同一单位或者之前已认识的情况，因此一些干部担心评委是否存在选择偏好。另外，还有些干部则认为部分岗位专业性较强，非专业评委可能会影响评价的准确性。

4、过程监督方面：发布公告时

已对外说明工作纪律要求，公布干部监督电话，在整个工作开展过程中纪检部门和干部监督部门没有收到相关举报信息。这反映了遴选工作的公正度和群众的满意度，但也有一些干部还是存在疑虑，担心遴选是否真正做到“阳光公正”，纪检部门和干部监督部门是否真正参与到选拔工作的每个环节。

三、工作思考

采用“开门约荐、差额遴选”的方式选拔任用干部，获得众多干部群众的欢迎和肯定。但与此同时，我们也应该清醒地看到其中一些容易被忽视的问题，值得大家共同探讨，进而提升“开门约荐、差额遴选”的科学

性与有效性。

1、“开门约荐、差额遴选”如何有效实现“有为”者“有位”？要实现“有为”与“有位”的有效统一，关键在于“开门约荐、差额遴选”的程序设计与评价标准，能否真正让优秀人才脱颖而出。“开门约荐、差额遴选”中的“开门”环节，让广大够条件的干部主动参与竞争，有效扩大干部选拔的视野。然而，什么样的干部才是“有为”干部、“优秀”人才，这就取决于评价标准如何。“开门约荐、差额遴选”更加注重德的考察，重视工作实绩、综合能力以及基层经验，并将这些方面评价进行量化评分，构成干部履历业绩评价的主要部分。正是基于这样的形式和标准，“开门约荐、差额遴选”有效地激发干部干事创业活力，更好地引导广大干部珍惜基层锻炼机会，努力提升综合素质，创造优异工作业绩，从而实现“有为”与“有位”的统一。

2、是否所有岗位的干部选拔都适合采用“开门约荐、差额遴选”方式？“开门约荐、差额遴选”在扩大干部选任工作初始提名权和实现个人意愿、群众意见和组织意图三统一等方面取得突破性进展，目前全市也已多次开展，招选范围不断拓展。根据龙湾的实践发现，并不是所有岗位都适合采用“开门约荐、差额遴选”这种选拔方式，比如一些专业性业务性较强的岗位。由于工作的专业知识能

“开门约荐、差额遴选”更加注重德的考察，重视工作实绩、综合能力以及基层经验，并将这些方面评价进行量化评分，构成干部履历业绩评价的主要部分，有效地激发干部干事创业活力。

力要求较高，可能造成较强的排他性，使得符合相应条件的干部数量较为有限，甚至集中在一两个单位，不利于真正地扩大干部选任初始提名范围，同时也容易让其他干部群众产生“萝卜选聘”的疑虑。

3、哪些干部容易在“开门约荐、差额遴选”中获得更多机会？“开门约荐、差额遴选”与以往的竞争性选拔方式最大的“新”在于开门约谈交流个人意愿和工作实绩体现个人能力两个方面。这样一来，干部主动地来表达自己的意愿，用工作实绩来证明自己的能力，成为干部获得提任的重要条件。因此，平时埋头苦干而实绩突出、不善表达而工作出色的干部就可以在“开门约荐、差额遴选”中获得更好的机会，而平时喜欢做表面文章、心浮气躁的干部就难以在“开门约荐、差额遴选”得到关注。因此，“开门约荐、差额遴选”更加适合实绩突

出的“老实人”参加，让埋头的“有为”者“有位”，促进“老实”的“有位”者更加“有为”。

4、“开门约荐、差额遴选”在启动时间上应如何把握才能更加科学、合理？在哪个时间点启动“开门约荐、差额遴选”工作，启动频率如何确定，值得我们去研究制定和科学决策。开展过于频繁，容易让一些干部心浮气躁，也会造成干部选拔成本过高；开展次数过少，不利于激发干部干事创业的活力。因此，启动“开门约荐、差额遴选”工作的时点和频率如何确定，是每年几次定期开展，还是遇到调整时按需开展，亦或采取“定期+按需”结合的方式，值得我们运用科学的方法进行研究，争取做到统筹兼顾。

5、“开门约荐、差额遴选”在哪些方面需要加强和改进？根据调查，干部群众对于“开门约荐、差额遴选”工作的关注主要还是集中在选拔任用的公平公正上，究其根源主要是信息公开的程度不够，使得干部群众对信息掌握不足。因此，在今后的“开门约荐、差额遴选”工作中，要将能公开的信息全部公开，让整个过程放在“阳光”下运行，让广大干部群众看得见、感受得到，切实消除部分干部的疑虑。此外，还可以邀请纪检人员、组织工作监督员、“两代表一委员”等参与“开门约荐、差额遴选”的各个环节，借助第三方来做到阳光公开，切实提升组织工作满意度。



“公推比选”面试现场

平阳建立立体式干部人事制度改革体系

◎ 平阳县委组织部干部一科

如何激发干部干事创业活力是一项系统工程，也是各级组织部门一直在探索的共性问题。总结我县经验不难看出，目前干部队伍中存在的最大问题，不是数量问题，也不是质量问题，而是干部活力问题。针对当前各地普遍存在的干部尤其是事业干部晋升渠道缺乏、干部使用论资排辈、干部流动难、干部队伍“庸、懒、散”突出、干部活力缺乏等现实问

题，平阳县结合实际，大胆探索，勇于创新，通过建立健全干部挂职、推荐、选拔、考绩、奖惩、关爱等一系列工作机制和政策文件，全面构建全方位、全覆盖的干部人事制度改革综合体系，努力提高干部管理工作科学化水平，为全面激发不同层面干部干事创业的内源、外源动力，促使干部从“要我干”到“我要干”转变发挥了积极的作用，并为推动平阳科学发

展、跨越发展提供了坚强的组织保证和人才支撑。

规范干部推荐提名，提高选人用人准确度

一是扩大推荐提名范围。制定下发《平阳县乡（科）级领导干部人选推荐办法（试行）》，创新推荐提名方式，采取单位党委（党组）推荐、领导干部个人推荐、一般干部群众推

荐和干部个人自荐等相结合的方式进行推荐提名，并建立推荐档案管理体系和人才库，拓宽选人用人视野，广开举贤之路。

二是下放初始提名权。充分尊重镇乡、部门机关等用人单位党委、党组对本单位班子人选配备意见，强化用人单位人事建议权，以提高选人用人的准确度和科学性。部门的人事调整充分尊重县分管领导、部门党委（党组）的干部人事提名权；镇乡的人事调整充分赋予镇乡党委关于班子配备更大更充分的人事建议权。今年年初的人事调整中，平阳县委最终确定的人事方案与镇乡党委意见的符合率平均达到95%，其中4个镇的符合率达到100%。

三是明确推荐提名程序责任。实行谁推荐谁负责的原则，推荐者须填写《推荐领导干部人选登记表》，写明推荐职位，说明推荐理由，署名后交县委组织部。推荐者必须全面、客观、公正地反映被推荐领导干部情况，包括德才素质、工作实绩、主要优缺点、专长，尤其是廉洁自律方面情况。对推荐人选的表现、实绩拔高，且实际上是表现差，群众意见大的；隐瞒被推荐者的劣迹和不廉行为，仍推荐给党组织的，追究推荐者或推荐单位第一责任人相应的责任；被推荐者不胜任推荐岗位工作、表现不好的，推荐者应作出相应说明。领导干部个人向党组织推荐领导干部人

选，实行夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系回避。此举有效避免了一些推荐乱象，让真正有才干、肯干事的人走进组织视野。

创新干部选任方式，拓宽选人用人视野

一是推进以“公推比选”为主的竞争性选拔干部工作常态化。把“公推比选”作为竞争性选拔干部的重要方式予以抓好，采取推荐报名、实绩公示、综合素质评比、差额考察、差额遴选等竞争性选拔环节，强化凭实绩用干部的激励导向，通过“公推”来丰富推荐方式，使更多的优秀干部能够进入组织视野；通过“比选”有效强化干部能力素质比拼，走出不会干的误区，让一些肯干、实干、苦干的干部脱颖而出。2012年我县通过竞争性选拔产生的干部占到新提任科级领导干部三分之一以上。

二是探索完善“两推荐两差额一征询”方式选任领导干部。即全县领导干部大会推荐和全委会推荐，差额考察和差额酝酿，召开“两代表一委员”和党外人士等参加的民意征询会，征询对拟任人选的满意度情况，公开选拔县机关重要负责人职位，对干部选拔任用初始提名权进行了探索尝试，既增加了透明度和干部群众参与度，也减少了县委主要领导在决策时的人为压力，社会反响非常好。

三是从事业人员中提任乡（科）级领导职务。制定实施《平阳县事业人员提任乡（科）级领导职务办法（试行）》，通过采取公开选拔、考绩提拔、破格提拔等方式，让肯干事、能干事、干好事的非公务员身份人员能脱颖而出，畅通非公务员身份人员提任通道，让他们看到希望，进而调动广大非公务员身份人员的工作积极性，人人有盼头、人人有竞争、人人有动力。

四是面向优秀村（居）干部公开考录乡镇干部。制定下发《平阳县面向优秀村（居）干部公开考选镇（乡）干部办法（试行）》，由组织人事部门根据岗位需求，采用公开招聘方式，面向优秀村（居）干部考录乡镇事业人员和乡镇副科级领导职务，促使优秀村（居）干部脱颖而出，调动和激发广大村（居）干部工作积极性，让源自基层的干部更好地服务于基层一线，同时也促使更多优秀人才向农村聚集，增强村（居）干部队伍活力和岗位吸引力。

实行全员竞争择优任职，强化干部履职危机意识

一是中层干部全员竞争上岗。该县所有中层干部自《平阳县中层干部全员竞争上岗指导意见（试行）》下发之日起一律自然“卸职”，原定岗位全部拟空，但均不得离职、离岗，需要参与竞争才能上岗。原则上要求

中层干部竞争上岗都要开展笔试和面试等竞争性环节，重点考察遴选对象解决问题、推动工作、应急处变的能力，力求让干得好的干部能答得出、说得实、考得好。强化对参与竞争上岗干部平时工作成绩和群众满意度的考核，切实体现“看德才、凭实绩、重公论”的要求。目前，该县10个镇（乡）、各县直机关单位中层干部竞争上岗已全部到位，涉及中层正职职数700余个，中层副职1000余个。

二是 general 干部全员双向选择。在中层干部竞争上岗结束以后，一般干部进行以“一般干部选择科室岗位、科室负责人选择科室人员”为主要内容的全员双向选择。让一般干部自行挑选科室、岗位，充分尊重个人权利，体现个人意愿，同时赋予科室负责人挑选工作人员的权利，使干部平时表现变成重要的选择依据，依托正反两方面测评，让平时表现优异的干部留在较好的科室和岗位，有效提升了科室、科室负责人、科室人员三者之间的契合度，形成整体合力。

三是全程差额竞争任职。在全员竞争上岗中动真格，事先不定职位、职数，按照一定比例从高分到低分确定考察人选，中层正职考察人选最后落选的，作为中层副职考察人选进入中层副职的差额竞争。在此次竞争上岗中，该县10个镇乡700余名中层干部报名参加竞岗，70位原中层干部落选、落聘。对在全员双向选择中，经

通过构建全方位、全覆盖的干部人事制度改革综合体系，努力提高干部管理工作科学化水平，为全面激发不同层面干部干事创业的内源、外源动力，促使干部从“要我干”到“我要干”转变。

过两轮“双向选择”后仍然没有确定岗位或不服从组织安排的人员，实行试岗三个月，试岗期满后经单位党委党组考核合格的，给予聘用；考核不合格的，参加离岗培训或由单位党委党组按照有关规定处理。倒逼的态势极大调动了全县干部的积极性，无论是中层干部还是一般干部，多了生气，少了惰性，多了压力，少了借口。

构建综合评价体系，促进干部评价科学有效

一是坚持和完善领导干部“考绩法”。坚持“考在重点、考在即期”原则，进一步突出目标任务导向，注重考虑工作基础和实际，把转型发展重点工作作为主要内容进行考核，不断完善考绩指标体系，考准考实单位、干部的工作实绩。进一步拓展考绩范围，形成机关、乡镇、功能区上

下一体的“纵向到底、横向到边、重点抓两头”的综合考核评价体系，以考绩促工作的机制。

二是坚持和完善一般干部全员绩效考核办法。按照《平阳县镇（乡）、县直机关单位全员绩效考核管理办法（试行）》（平委发〔2012〕80号）规定执行，坚持注重实绩、分级管理、民主公开、奖优促劣的原则，采取平时绩效考核和年度绩效考核相结合的方式，对中层及一般干部职工的德、能、勤、绩、廉进行全面考核，重点考核工作实绩。考核结果运用坚持“三挂钩”，即：与工资奖金挂钩，与评先评优挂钩，与职务晋升挂钩；指标设置坚持“三先后”，即：先定岗位后定责、先定目标后考核、先考事后考人；考核方法坚持“三注重”，即“注重实效、注重平时、注重管理”，增强考核方法的实效性。全员绩效考核纳入县直单位年度考绩内容，作为责任型机关创建的有力抓手。

三是坚持和完善“绩擢法”。突出“凭实绩用干部”的鲜明导向，坚持把绩擢作为干部选拔任用的重要方式积极推行，抓好“考绩择才”、“赛场挑才”、“挂牌招才”工作。强化考绩结果运用，将考绩与干部队伍建设相结合，明确规定每年从考绩优秀的单位和干部中选拔一定数量领导干部，变“要我干”为“我要干”，营造比学赶超氛围。

瑞安市农村社区组织建设问题研究

◎ 徐琮琦



瑞安市飞云街道云峰社区新居民服务岗为外来务工人员办理暂住证

瑞安市人多地少，现有910个行政村分布又存在“小、散、乱”的不良格局，严重制约了全市经济社会的快速发展，开展农村社区建设是大势所趋、民心所向。

2011年6月，瑞安市根据现有行

政村分布特点与过去行政村撤并工作的重要经验，以“人数相宜、地域相邻、民风相近、产业相似、规划相融”等五个布局规划为标准，将947个村（居）整合为111个城乡社区，并下派专职干部，落实人

员待遇和运行经费保障，分别抓好社区化党建、社区规范化建设、示范社区创建和社区共融平台建设等各项工作。前后不到一年的时间，瑞安市就实现了从没有一个农村社区，到农村社区覆盖到每一个行政

村的转变，在这个过程当中，也出现了一系列引人深思的问题，亟待在今后的工作中重点研究解决。

一、运转过程中存在的主要问题

问题一：社区实用功能不多、作用不强

一是服务功能不实用。从实际来看，各部门下放社区服务事项并不是与群众日常生活密切相关的事项，日常办理量相对较低。社区设置的便民代办服务只能针对年龄过大或行为不便的特殊群众开展，且需要以办理委托书等手续为前提，对普通群众来说申请代办反而容易延长办理周期、增加办理难度。

二是社会管理难作为。乡镇区划调整后，部分镇街存在管辖面过大的问题，比如瑞安市4个中心镇下辖行政村数超过100个，需要借助社区来分解任务，对农村基层社会实行有效管理，但是作为具有明显自治性质的社区组织，不具备政府执法机关的严肃性，使社区干部在参与社会管理工作中遇到较大阻力。

三是统筹协调不顺畅。在开展农村社区建设的近1年时间里，基层党员干部普遍认为行政村组织的作用没有受到影响。特别是在“三分三改”尚未完成到位的前提下，行政村组织掌握村级最重要的集体资源，而且社区组织对村级组织没有明确的指导权限，在协调各村工作方面难度很大，

主要工作仍需镇街与行政村协调解决。

问题二：工作人员数量不足、质量不优

一是社区人员总量不足。据统计，全市当前共有社区工作人员1095名，其中下派机关干部601名，平均每个社区9.8名工作人员，平均每名社区工作人员要服务1296名群众，相当于每名社区干部要服务原来的一个中等规模行政村，远远超过个体的承受能力。

二是社区人员来源多样。全市现有社区人员中，镇街机关干部下派601名，占总数的54.9%；大学生村官236名，占总数的21.6%；村两委干部及面向社会招聘258名，占总数的23.6%。由于来源的多样性，现有社区人员的年龄、工作经历、文化程度各不相同，给队伍建设工作带来一定难度。

三是社区专业人员过少。在现有的82个农村社区工作人员当中，绝大多数没有从事过社区工作，更不具备社工专业资格，对社区工作的目标、理念、方法等认识不准确，社区工作的规范性、专业性、科学性都较难得到体现。

问题三：社区投入不够、筹资渠道单一

一是农村社区总体投入不足。瑞安市目前确定社区运行经费补助方式是以每户20元的比例由市财政每年核拨补助经费，平均每个社区为7.8万元，

从实际测算来看，在不考虑人员报酬的前提下，每个社区水电办公等各项日常支出需要10多万元，一些位于山区半山区的社区还要考虑社区工作人员的交通、食宿补贴，以目前的投入维护社区正常运转有一定的难度。

二是社区人员待遇保障过低。除镇街下派干部与大学生村官的报酬待遇由市财政负担，其他社区工作人员的待遇目前缺乏明确的标准，大多由各镇街财政自行补助，从目前掌握情况来看，分别为500元至1200元不等，不仅难以吸引优秀人才，也不利于现有工作人员的安心工作。

三是社区自筹资金能力较弱。在行政村组织仍然存在的前提下，村级集体资金主要用于行政村组织的运作，不可能转为支持农村社区建设，使农村社区的在资金来源方面缺乏有效的渠道，也影响到社区作用的进一步发挥。

二、原因分析

1、主管部门出现“多头管理”

由于缺乏统一的协调机构，导致出现了各职能部门之间各自为政的现象。如民政部门强调社区的民主自治功能，纪检部门着重抓社区组织的行政审批服务功能，镇街则侧重于让社区承接社会管理工作，容易导致社区干部在开展工作时分不清主次，出现“胡子眉毛一把抓”的现象。同时，在社区硬件建设上，文化、计生、卫

生等部门也各自提出不同要求，比如在社区办公场所“五个中心”建设上，每个部门都提出不同的面积要求，没有明确的整合意见，使基层在操作上存在较大的难度。

2、镇村干部不适应角色转变

一方面，一些村干部对农村新社区建设不理解、不支持，因为农村新社区建设必然会使行政村的功能作用和影响力受到削弱，会使一些村干部丧失通过选举得来的权力，因此容易产生抵触情绪。另一方面，一些镇街干部认为农村社区建设时间未到或难度过大，存在较为明显的畏难情绪和应付心理。特别是被镇街党委安排到社区工作的专职社区干部，更容易产生“降低身份、丢了面子”的思想，因此多数不肯到社区工作，到了社区之后也是“三天打渔、两天晒网”，不肯真正用心工作。

3、基层群众的思想观念滞后

我国当前农村地区的群众素质相对还比较低，我们温州作为沿海发达地区，虽然经济相对富裕，对基层社会管理服务有更高的要求，但是也存在明显的不利于社区建设的思想意识，主要体现在：一是思想文化水平与经济社会发展不完全适应，大部分农村群众思想文化水平还处于偏低状态。二是长期以来的村庄治理模式已经在群众心里根深蒂固，对如何参与“手腕相助”的社区公共事务还没有足够的准备。三是个别地方还存在明显的村级宗族、派系势力，抱团守块，影响农村新社区模式下行政村之

间的相互融合。

4、行政资源难以对接自治组织

农村社区建立以后，我们推动了市级职能部门的行政审批权限下放，但是大部分与群众日常生活紧密相关的行政审批权限还没有下放，这其中既有一些特定权限责任重大，必须要求操作人员具备从业资格或国家机关工作人员身份等各类限制不能下放，也有一些涉及职能部门利益不肯下放，实行代办又容易受办理人身份无法确认等方面的限制，公共服务的实际效果仍然不佳。

三、下步工作意见建议

1、加快城乡综合改革，创造有利的客观条件

一方面，要加快“三分三改”工作，尽快完成农村产权制度改革，由村经济合作社负责管理村集体资产，进一步推进农村集体资产管理的规范化、科学化，将村级组织从群众最关注的经济管理职能中分离出来，使农村群众对行政村的依赖性逐步减弱，从而削弱村级组织的实际影响力，为社区组织作用发挥奠定坚实的组织基础。

另一方面，加快推进农房集聚建设，继续加大投资力度，通过下山移民、用地指标调整等政策手段，切实改变原有各行政村农民住房分割排列、星罗棋布的散乱状态，使各不同行政村的村民集聚到同一个区域，实行小区式管理，打破原有的生产生活界限，为社区组织作用发挥提供有力

的客观条件支持，也使农村社区建设切实由上级要求转变为群众需求。

2、明确职能定位，突出社区建设重点

一要坚持民主自治定方向。要将政府机关的行政管理或审批职能从社区工作中逐步淡化，努力使社区尽可能保持自治组织的定位。农村社区以开展公益活动、关爱弱势群体、化解邻里纠纷等服务工作以及牵头处理社区公共事务为主，不断提升基层群众的认可度。同时，要及时推选社区居民代表，对牵涉社区群众的各类公共事务，必须广泛征求群众意见，再由居民代表会议表决通过，确保实行民主决策。

二要坚持因地制宜强管理。对一些管理辐度过大、社情过于复杂的地区，可以以“一社一片”或“多社联片”的形式设立镇街工作片，承接镇街政府社会管理职能，在保证行政执法严肃性的同时，不影响社区作为自治组织的定位。同时，对一些社会管理原本已经较为顺畅的街道，社会管理工作仍以街道办事处为主，社区负责协助或提供基层有关信息。

三要坚持整合职能促统筹。要打破各职能部门“各自为政”的现象，建立集指导、管理、监督、考核于一身的社区管理办公室，作为社会管理常设机构，实现社区管理“全市一盘棋”。

3、加强党的领导，规范社区日常运转

一要不断完善组织建设。社区党

组织建设要因地制宜，党员人数多、覆盖面广的要建立党委，配备专职党务工作者，统筹抓好社区范围内党的建设有关工作；党员相对较少的可以成立党总支，协助镇街党委抓好党员教育管理；党员数量不足50名的城市社区应该仍以支部为主要组织形式。社区的工作人员要尽可能坚持原地招募、就近上岗，以熟悉社区情况、热心公益事业的人为主。

二要规范社区日常工作。要建立社区工作绩效考核机制，制定具体的考核要求，细化量化工作责任，使每个社区的每名工作人员都有明确的任务和目标。建立群众意见搜集-社区班子研究-居民代表会议讨论确定-具体执行及接受群众对处理结果反馈的难题化解工作机制，提升社区组织在处理社区公共事务、解决群众日常生活问题工作上的科学性和规范性。

三是加强社区人员培训。分别由市、镇街对现有社区工作人员进行集中培训，市里抓好社区主要干部培训工作，镇街抓好社区普通工作人员培训，通过培训使现有社区工作人员的工作理念、思路、方法都有明显改进。

4、全面整合资源，发挥社区区域统筹功能

一要抓好公共设施建设。农村社区要将牵头解决基层群众普遍关注的民生热点问题当作首要任务，对一些牵涉多个村的公共项目，比如道路、绿化、公园等进行论证，对具备建设条件的可以由社区牵头申报，争

要加快“三分三改”工作，尽快完成农村产权制度改革，进一步推进农村集体资产管理的规范化、科学化，将村级组织从群众最关注的经济管理职能中分离出来，为社区组织作用发挥奠定坚实的组织基础。

取上级资金项目支持，为基层群众多办一些具体的实事好事，不断提升基层群众对社区组织的认可度。

二要加强工作联动。每个社区要在群众普遍关注的治安、卫生等管理上下功夫，如通过建立社区联防总队，整合基层巡逻力量，提升治安联保工作的能力；统筹管理卫生费等服务资金，统一雇请卫生保洁员，设立垃圾中转站，节约卫生管理成本，使规模大、人口多的村降低管理成本，使一些规模小、人口少的偏僻村也能得到更好的服务。

三要优化资源配置。各级党委政府在配置基层资源时，要注重发挥社区组织的主导地位，各级行政拨款也要按照“能放尽放”的原则由社区组织统筹管理。要切实整合居家养老、医疗卫生、乡村学校、健身公园等设施，形成覆盖整个社区的服务网络。在软件资源上要大力推广社区范

围内一些先进村的工作经验，组织定期讨论交流，发挥好以先进带后进的重要作用。

5、完善工作机制，提升社区长效保障

一要构建多元化的社区服务机制。进一步完善社区便民服务中心建设，建立社区网上审批系统，与各职能部门进行对接，基本实现了简单事项直接批、多环节事项内部转、基建事项预审批的目标，方便群众办事。实行特殊群体代办服务，针对一些山区群众路途远、文化程度低或行动不便等问题，在社区建立便民服务代办点，为特殊人群提供委托代办服务。

二是构建多元化的社区群众参与机制。通过培育和发展农村社区各类社会组织，并引导各类社会组织和市场主体支持或参与农村社区建设，共同构筑起农村社会管理网络。发挥机关、企事业单位、学校、民间组织等在农村社区建设中的作用，拓展深化城乡社区结对、村企结对等活动，有效扩大农村社区公共服务的供给。

三是构建多元化的农村社区建设投资模式。加大政府的财政投入，在初期投入尤其是在基础设施、公共服务上，政府应按照年度预算及时足额拨付社区建设配套资金，逐步加大公共财政向农村倾斜的力度，为农村社区建设提供必要的支持。同时，要采用补助、奖励、收费减免、购买服务等激励措施，鼓励动员社会团体、企事业单位和个人投入农村社区建设，增加投入的比例。

关于农村基层服务型党组织的几点思考

◎ 徐清雨



文成县东溪社区体验日志志愿者服务活动

服务型党组织的创建，是夯实基层基础的重大举措，是提高组织工作科学化水平的重要载体。党的“十八大”明确指出要建设服务型的马克思主义执政党。围绕学习贯彻落实党的“十八大”精神，近期文成县委组织部开展了专题调研，就农村基层服务型党组织创建，结合谈几点思考。

一、农村基层服务型党组织创建方面存在的问题

随着民主政治改革的深入，农村群众生活水平的提升，农村形势、党员群众的需求根本性变化，党的基层组织在服务大局、服务群众、服务科

学发展方面暴露出诸多薄弱环节。

一是农村基层党组织设置很难适应当前农村发展变化。文成县30多万人口中，长期在外的人口达17万，常住人口大部分集中在城镇周边，不少地方出现空心村，接近1/3的行政村平均不足100人，人员流动性非常大，流动党员管理非常难，两新组织不断增多，服务半径不断增大，现行的基层党组织设置从根本上制约了基层党组织服务水平的提升。

二是农村基层组织经济薄弱。文成县为欠发达山区县，村级组织集体经济薄弱，营业性收入在3万元以下的行政村达210个，占到总数的55%，县

财政每年用于村级组织运行经费每村不足5万元，基层组织正常活动开展都比较困难，想提升服务力不从心。

三是农村基层组织后继乏人。受市场经济的影响，村里稍微有点能力、有点文化的年轻人都外出务工，留守的多为老弱妇孺，且村级组织集体经济又非常薄弱，村两委带头人岗位对党员群众吸引力很弱，导致不少村两委带头人队伍老化，青黄不接，后继无人，少数基层组织涣散无力，更谈不上提升服务。

四是党员服务意识不强。长期以来以经济建设为中心，抓计生、抓维稳等工作一票否决，基层党员干部忙于事务性工作，忽视党员干部教育管理。同时，受外部大环境的影响，个体思想呈多元化倾向，淡化了党员的宗旨意识，在很大程度上削弱了基层党组织软指标、软实力的建设。

五是服务管理机制不畅。基层党员干部工作习惯于按部就班，积极性主动性不足，先进性彰显不明显，服务水平长期在低层次徘徊。少数基层党组织，喜欢搞一些“噱头”，只注重短期效应，水过地皮湿，服务停留在表象，不能因地制宜、因势利导，主动创造条件做好服务，更难保持长效服务。

二、基本对策

上述五个方面的问题，严重地制

约了基层服务型党组织的创建，必须得到有效解决。

一是抓住服务前提，实现基层组织有形有效覆盖。传统领域，适应农村城镇化发展趋势，通过“转并联”方式，推行农村新社区“大党委”体制，突破“单位建党”的模式，采取“1+N”网络化党建模式，建立以社区党总支为核心的开放性动态管理服务体系。两新领域，通过采取跨行业、跨部门、跨类别、跨层级等形式，构建两新党建“大工委”体制，通过建立两新工委和个民协会、民办教育、总商会党委等行业协会党委，有效解决了两新组织党建“条块分割”、工作力量薄弱、资源难整合等难题。虚拟社会，主动占领网络阵地，开展网络党建，通过建立党建网站、网上支部、微博、QQ群等，压缩时空差异，提高管理的及时性，促进党的组织和党的工作有形有效覆盖。

二是夯实服务基础，发展壮大村级组织集体经济。加大帮扶力度，在政策资金上重点倾斜，实行免费、缓税政策，引导村级集体经济组织通过发展物业经济、做好土地流转、盘活集体闲置资源等方法，发展壮大村集体经济。采取财政拨款与自筹资金相结合的方式，引导有条件的村级组织异地兴建或购置物业获得收益；利用山区地多、人少的特点，加快土地流转，集体统一经营联片开发利用山岭、荒地、滩涂、水面等资源，发展现代高效生态农业；鼓励村集体经济组织利用集体留用地、老旧校社、仓库、村卫生院等场所，通过发包或租赁经营增加集体收入，多措并举，解决基

层组织有心无力，无钱办事的难题。

三是突破服务关键，破解基层组织后继无人困局。对后继无人的基层组织，通过村支部书记跨村任职，鼓励离退休干部到村任职，机关单位下派等方式有效解决。千方百计引导在外创业的能人返乡创业，担任农村基层组织致富带头人。时刻关注退伍军人、高校毕业生、大学生村官队伍，引导他们扎根农村，有意识地进行培养，建立全县村后备干部人才库，根据需要，随时能从人才库中遴选出优秀的村后备干部进行补充。探索建立不胜任村干部出口机制，对不履行职责、无法正常履职的村干部，进行免职或劝退，不断优化村级组织干部队伍质量。

四是固牢服务根本，引导党员牢固树立宗旨意识。加强党内关爱机制建设。定期开展谈心谈话、走访慰问，建立党员帮扶基金，积极开展“红色信贷”活动，为困难党员创业，党员致富带头人兴业解决资金难题，通过党内关爱潜移默化，引导党员树立宗旨意识。同时，注重增强党员服务主动意识，通过开展承诺活动、结对帮扶活动、党员志愿者服务活动，为民好书记、群众最依赖的带头人评选等，以示范带动、典型引路、媒体宣传，不断灌输为民服务理念，进一步强化党员宗旨意识。

五是注重服务长效，加强基层组织服务管理机制建设。加强顶层设计，创新服务载体，形成整体合力。一是从机制上确保党员敢当先进。建立推行挂牌上岗，开展“三亮三比三评”活动和“服务之星”评选等活

动，形成一个好的大环境，把提升服务水平作为党员干部的自觉追求。二是从机制上确保党员主动要当先进。实行党员全员量化管理，对党员实行亮牌管理，以三年为期，畅通党员出口机制。三是从制度上确保基层组织整体服务职能提升。建立领导领衔破难、网格化管理组团式服务、结对帮扶、后进村集中整治等长效制度，开展“为民服务全程代理”活动，强化督查，对服务举措、服务方式和服务职能进行固化。

三、农村基层服务型党组织创建的几点思考

一是要在理念上求务实。服务型党组织创建是一个管长远的实践课题，要树立务实意识，把操作性、长效性放在第一位，集思广益，群策群力，创建体现党的宗旨、满足群众需求、彰显时代精神的服务品牌，服务型党组织的创建才会具备旺盛的“生命力”。

二是要在载体上求创新。服务型党组织创建是一个动态过程，要注重群众需求的不断变化，根据当前农村党员群众流动大，服务保障难等实际，深入挖掘新思路，善于利用现代科技，不断创新服务载体，才能跟上时代的步伐，实现科学发展。

三是要在效果上求公认。服务型党组织创建是一个桥梁纽带，在服务型党组织创建上要突出密切干群关系，突出为民服务，突出群众公认，在提高服务水平上作文章，才能赢得群众的普遍支持，增强基层党组织的凝聚能力。



永嘉县溪口社区便民服务中心

把服务送到群众家门口

——永嘉县三级体系构建便民服务网

◎ 富玲燕

今年以来，永嘉县在去年社区（村）级便民服务体系全覆盖的基础上，狠抓规范提升工作，通过打造“县、中心镇、社区”三级服务平台，进一步推动村级便民服务实现由数量全面覆盖向质量明显提升转变，由政务服务向综合服务转变，推进人员、经费、场所、制度、职能、体系“六个到位”，努力在“巩固提升”上做文章，把服务送到群众家门口，受到群众欢迎。

山区便民服务全部覆盖

永嘉县北部山区岩坦镇溪口社区的社区办公服务场地内设有社区便民服务中心、社会服务管理中心和文体服务中心，装修一新的社区便民服务大厅更是场地宽敞；办公区内电脑、打印机、复印机、传真机、档案柜等办公设备一应俱全；休息区内还配备了写字台、椅子、沙发、饮水机、资料夹、签字笔等便民设施。村民戴瑞羊高兴地说：“现在规划方面

就不用去镇里办，在社区就可以直接办了，很方便。”

今年以来，岩坦镇结合农民最需要的基本服务，着力推动基层站所服务事项向社区覆盖。溪口社区便民服务中心主任金成友说，目前，包括水利、广电、农业、土地、规划、社会保障等各个站所都已进驻，随着镇属部门进驻办事大厅后，村民要办理养老保险、民政救助、生育审批和证明、建房审批、低保申请等各种事

项，只需在社区内就可以办理，更贴近农民的实际。

据了解，通过“租、改、建”的形式，永嘉县已在65个地处区域中心、人口集聚度高、服务辐射性强的中心村（居）设立了82个社区便民服务中心，在全县902个行政村设立了村级便民服务代办点，配备了村级便民服务代办员。一张由镇行政服务中心、社区便民服务中心和村级便民服务代办点组成的便民网已覆盖到全县902个行政村。

“这些设在家门口的便民服务中心，把服务送到家，大大方便了我們办事。”家住碧莲镇山坑社区的村民刘惠实说。据悉，在推进社区便民服务中心硬件设施建设的同时，永嘉县还狠抓服务改进工作，针对新组建的社区便民服务中心无人管事、无人办事的现状，选派了153名镇（街道）行政事业干部到社区便民服务中心任职，确保了每个社区便民服务中心工作人员都在3名以上。

沿江创新便民服务机制

各中心镇、街道也为如何发挥社区便民服务中心的便民、利民、富民、安民作用，做了大胆的探索。

黄田街道结合实际，建立了街道、社区社工、村干部坐班联办制度，实行“人随事转”。黄田社区村民潘锦仁说：“什么事情不懂就可以问便民服务中心工作人员，能办的很快就办了，不好办会向我们解释，很方便。”东瓯街道张堡社区则通过与企业合作，引进先进的服务理念，拓

展了服务内容，通过向辖区内企业员工开放活动场地、企业志愿者队伍进社区开展服务活动等，实现了社区和驻区单位的共建互赢，为新老居民构筑起了更加温馨的家園。

在办理审批代办、民生社保、信息咨询等事项的基础上，永嘉县率先全市将农村金融、邮政服务机构纳入便民服务中心，设立村邮站和村级金融服务点，开展助农取款、代缴电费、代办电信、移动业务等服务，填补了村级便民服务中心金融和邮政服务空白，被村民称为“离家最近的银行和邮局”。同时，将党务、政务、村务公开和民事调解、信访接待、社会管理等纳入便民服务中心，全面提升便民服务中心功能。

据悉，今年以来，全县各社区便民服务中心正在积极创新服务机制，全面推行便民服务联系卡制度，将服务人员的照片、姓名、职务、联系方式、服务事项等信息制成卡片分发到村民手中，将服务人员身份牌张贴在服务中心门口，通讯工具24小时畅通，方便群众联系与监督。同时，创新“直观流程图”服务机制，制定下发《村级便民服务中心工作流程图》，对事项办理的步骤、程序、环节等以直观流程图的形式体现，方便群众办事等。

便民小窗口服务大民生

近年来，永嘉县以“县级行政审批服务中心为主体，乡镇行政服务中心为延伸，社区便民服务中心为依托”这样一个行政服务体系发展思

路，依托信息网络建设和电子监察网络建设，积极打造“县、中心镇、社区”三级服务平台。

县行政审批服务中心主任刘超军说，特别是今年市委、市政府提出推进市、县、镇、社区四级联网审批服务平台建设后，永嘉县认真组织开展试点工作，大力推进县、镇、社区行政服务中心（便民服务中心）规范化建设，积极落实信息网络对接工作，努力打造互联互通、协调高效的审批服务体系。

刘超军说，永嘉县积极落实“两集中、两到位”改革工作，按“应进则进，不进是特例”的要求，进一步强化集中办理。目前，已有32个审批职能单位进驻审批中心，其中审批服务科成建制进驻中心有27个部门，进综合窗口5个部门；进中心行政审批事项585项（行政许可303项、非行政许可282项），行政许可事项和非行政许可事项分别占全县事项的94.4%和91.3%。

此外，永嘉县还全力推进事权下放工作，按照“五个凡是”的要求，调整社会管理和公共服务权限425项，其中调整到功能区办理事项共29项，调整到镇（街道）办理事项共286项，调整到社区办理（代办）的事项共110项，涉及放权部门20多个。结合县行政审批事项标准化建设结果，该县对已下放至功能区的审批事项和下放至社区的办理事项进行进一步梳理，将拟定第二轮事权下放方案，并对功能区（镇、街道）、社区办理事项开展标准化建设。

为贯彻落实党的十八大精神，延续和深入开展温州大学预备党员五十小时义工的活动，11月21日，温州大学瓯江学院正式启动了温州大学瓯江学院党员公益创业中心。

公益创业正当时

——瓯江学院党员引领义工服务新思维

◎ 程 婧



学院公益创业中心首个公益创业实体店暨经管分院“义心益品”创业社

整齐的格子铺架，崭新的电脑办公室桌，忙碌的“客服”人员……在温州大学瓯江学院大学生创意产业园，活跃着一支特殊的淘宝创业队

伍。这支队伍的成员全部来自瓯江学院的党员义工，他们因为责任而选择公益，因为兴趣而选择创业，因为共同的目标而会聚在这里。

“义工服务+公益创业”，模式创新

瓯江学院是温州大学“预备党员五十小时义工制”发源地，该制度自2008年首创以来得到了国务委员刘延东同志的亲自批示，时任教育部思政司副司长的刘贵芹一行莅临温州大学就此制度进行深入调研，教育部还专门下发以“创新教育管理途径 提高学生预备党员素质”为题的简报，向各省、自治区、直辖市教育主管部门和教育部直属高校通报该项制度，在全国高教系统产生广泛影响。

“预备党员五十小时义工制”，指预备党员在一年的预备期内利用课余时间，根据自身学习、工作的特点自选方式，自愿无偿地参加至少50小时的社会义工服务，并视服务质量为预备党员转正的必备条件的活动。活动在经历发起、试行、验证、评估、

效果、改进、推广7个阶段后，目前已在校内外建立了党员义工服务模型，瓯江学院的“党员服务巴士”、城市学院的“三定六岗”、数学学院的“阳光青年志愿者”等品牌已在社会形成了广泛的影响。如何延续和深化此项制度，是温州大学一直在思考的问题。

另一方面，作为以创业教育为人才培养特色的瓯江学院，有创业意向和创业才华的学生众多，如何为他们提供“零成本”、“低风险”的创业平台是学院创就业部门正着手做的。

“大学生创业难，创业的成功率只有1%，而公益创业的成功率却有70%到80%。寻求公益创业的多方共赢是我们追求的目标之一。”瓯江学院创就办的傅时波老师如此说道。

今年9月，在经过多方的调查和验证之后，结合学校创业人才培养特色和预备党员五十小时义工制服务的创业模式——“义工服务+公益创业”模式逐渐形成，首个“党员公益创业中心”于11月21日正式启动。这不仅是学生党员深入开展创先争优活动的重要载体，也是瓯江学院将创业特色教育融入大学生党员发展教育的新尝试。

“社会协助+企业捐助”，多方共赢

党员公益创业中心以“企业资助产品+学生营销实践+全额捐赠社

会”的公益创业模式、以“实体义卖”+“网络义卖”的销售方式进行运作，有效地实现了企业参与慈善事业、学校创业型人才培养、学生“零成本”、“低风险”创业实践等多方共赢，真正为高校培养具有创新思维、创业技能、社会责任意识强的新时代青年奠定了基础，同时也是十八大开局之年学生党员今后如何在社会主义事业建设中发挥先锋模范作用的重要磨练与考验。

活动一经推出，就得到了众多企业的青睐，并纷纷伸出橄榄枝。台州西诺控股集团就是其中之一，这家致力于注塑机、消费类电子产品的研发、生产和销售的集团全力推出助力大学生公益创业计划，捐出了首批10万元慈善货品，通过让大学生进行线上、线下义卖的形式获取利润，并将义卖所得全部通过温州市慈善总会捐赠出去。

此外，这些义工的出现也为温州市慈善机构带去了福音。据温州市慈善总会会长张林介绍，他们在慈善工作中经常会遇到一些问题。比如，企业捐赠的产品，如粽子、衣服等，很难将其变成现金帮助困难群众。而瓯江学院党员公益创业中心的成立通过销售这些产品，将企业的爱心转化为实实在在的物质帮助。这种公益创新模式，必能吸引更多的社会和个人以多种形式参与到慈善事业中来，从而全面推动温州市慈善事业的发展。

“个人自荐+支部联动”，多管齐下

微博转发、媒体宣传、企业联动、捐赠反馈……学院通过一系列措施来提高活动影响力，号召党员义工通过个人报名、支部推荐的形式加入“党员公益创业中心”。目前，已有30余名党员义工通过各种形式应聘到公益创业队伍。这些党员义工90%以上都有创业意向，20%的党员义工有创业经历，这为党员公益创业中心的正常运行打下了良好的基础。据中心负责人经管分院大三学生薛彬鹏介绍，中心还将充分吸收学院创业园的团队、学院淘宝社的同学以及学院200多位淘宝创业的学生共同参与到此项目，切实将这项公益活动的推行落实到每一个学生的身上。

此外，学院还推出了支部“承包项目”的公益模式推动党员公益创业，如经管分院的“小温商 大天下”校园集会，就是以“现实商贸集市市场的运营和管理模式”运作的一个实体的校园学生商贸集市，并将销售所得进行捐赠；成立首个公益创业实体店暨经管分院“义心益品”创业社，长期接收各单位的捐赠并进行网络销售等。这些活动，一方面培养党员的创业基本素质，实践课堂所学知识，真正做到学以致用、活学活用；另一方面，也培养了学生党员的服务意识、责任意识、大局意识，以实际行动帮助更多的人实现梦想。

龙湾实行党员考绩 为创先争优搭建平台

◎ 王 坚

若把党员比作“种子”、群众比作“土地”，那么党员考绩就是“水”。“水”要滋养“种子”，让“种子”在“土地”上“生根、开花”。龙湾区扎实开展党员考绩工作，激发党员主观能动性，为党员“服务基层、服务群众”搭建平台。



永中街道城北村党委书记王纯亮就党员考绩工作接受浙江经视频道采访

党员在群众中亮出牌子

龙湾区万和社区第一家“红色商铺”坐落在社区中心正对面。说起为什么要申请“红色商铺”，店主老王总是笑盈盈地说：“向党组织申请‘红色商铺’，向群众亮出党员身份，表明我们党员要起带头作用，老老实实做生意，宁可少赚一块也不讹群众一毛钱。”

老范是大塘村的退休老党员，年轻时就很热心村里事务。听说村党支部要“挂牌招岗”村务监督员，他立即发动几个老党员一起去报名，说要发挥余热。村里范书记告诉我们：“这几位老同志做村务监督员，真是很热心很积极啊。每逢村两委班子开会，他们必会准时列席，不仅认真做会议记录，还会提出很多建设性的意见。”

党员来自群众，也要深深地扎根于群众，因此党员要在群众中亮出身份，用更高的标准来要求自己。龙湾区党员考绩的一项重要内容就是为党员量身定制岗位职责，党员可根据自身工作、生活情况，向党组织“申报”一项或若干项具体工作，让党员从幕后走到台前，让默默无闻变成有为有位，让履职尽责更加高效高质。

让党员在服务中找准位子

党员考绩除引导党员主动亮明身份外，还要帮助党员找准方向、找准定位。在党员考绩工作中，将“三会

一课”到会情况、党费缴纳情况、党员联系群众情况、党员设岗定职情况和党员一句话承诺一并上墙，对党员是否履职用“√”和“×”进行明确标注，提醒党员履职尽责。

瑶溪街道在下辖所有党组织设立“党员考绩墙”，把党员每季度积分情况进行全程公示；海滨街道所有党组织实行定时通报制度，对不参加组织生活或没有按时缴纳党费的党员进行实时通报；状元街道西台村建立党员履职信息反馈机制，要求党员履职同时对岗位信息和基层动态进行收集汇总；龙湾工商分局党委开发党员考绩信息化综合管理平台，方便党员通过登录网站查询履职积分情况，并与同岗位同志、同科室同志和考绩优秀同志进行横向比较，帮助自查原因找差距。

老叶，非共产党员，前几天被邀请参加汤家桥村的党员民主评议会。在听取党员述职报告后，他给每个党员进行测评。他说：“上半年，村里的党务公开栏公布了党员的岗位职责，今天听完党员述职报告，感觉大部分的党员都尽心尽职完成工作，也为全村做了很多的工作。作为普通百姓，我对我们村的党员表现非常满意，我想对他们说‘你们辛苦了’”。

让党员在实践中干出样子

党员要在群众中树立形象，还

要努力成为群众学习的典型。这要求党员在服务基层、服务群众的实践中，时时为群众着想，处处以群众利益为先，引领身边群众创先进、争优秀。

在公司党支部书记带领下，浙江俊尔新材料股份有限公司每位党员帮扶结对一名困难职工和一名新职工，为困难职工送关怀，帮助克服艰难；为新职工做入门导师，实时在工作和生活上予以关照。小林是今年6月份进公司的，对业务不懂，初来温州人生地不熟。党员小黄主动提出要和小林进行结对，手把手地把手艺教给小林，还发动车间的一帮同事，一起为小林庆祝来温州的第一个生日。上个月，小林向公司党支部提出入党申请，希望自己也能成为一名党员，要在公司扎根，并把自己学到的手艺“传帮带”下去。

小李，大学刚毕业，党组织关系刚刚迁回龙湾。在小李到村里报到的那天，他在村里的党务公开栏前看了许久，一种责任感和使命感油然而生。他决定要认真学习领会党的十八大报告，并结合自己的思考，写了一篇《十八大精神学习体会》，并在11月20日村党员组织生活会上做了15分钟发言。他说：自己力量虽然单薄，但毕竟接受过高等院校的教育，如果有机会的话，希望可以多在村支部组织生活会上发发言，把学到的知识和大家一起分享。

高层次人才代表座谈学习十八大精神



11月22日下午，市高层次人才联谊会召开学习贯彻十八大精神座谈会，来自我市社科理论、科技、医疗、文艺等各领域的高层次人才代表，交流连日来学习十八大报告的体会，畅谈如何结合实际扎实工作、积极助推温州新一轮科学发展的思路打算。

“温州要提高核心竞争力，实现协调可持续发展，迫切需要一定数

量和层次的人才集聚。”联谊会会长、温州医学院院长瞿佳说，十八大报告提出要“开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面”，表明党和国家对人才工作的高度重视，令人深受鼓舞，也对今后我市人才工作不断开创新局

面充满期待。市委党校教授朱康对则对报告提出的“用好海外人才”印象深刻，他建议我市将引资、引技、引智相结合，利用当前有利时机，加快海外高层次人才引进步伐，推动转型升级。

“十八大报告关于文化的论述十分鼓舞人心，贯彻落实的实际动作就是多出作品、多出人才。”剧作家

张思聪说，党的十八大吹响了前进的号角，也指明了努力的方向，他将和其他文艺工作者一起，以高度的文化自觉和自信投身创作、创新，积极助推文化强市建设。入选国家“千人计划”的浙江博尔塑胶有限公司董事长林叶刚，是我市近年引进的一位海外高层次人才。他表示，将把十八大精神落实到企业科技创新和做大做强上，为温州转型发展作出应有贡献。

为深入学习贯彻十八大精神，搭建高层次人才创先争优、服务社会的平台，11月27日，市委人才办和市高层次人才联谊会还在市科技馆联合举办高层次人才服务社会日活动，30位来自医疗、教育、法律、文化、农林等领域的高层次人才为市民提供义诊、咨询等服务。

温大城市学院牵手香港大学联合培养党政人才

如何进一步提高党政干部和企业高管的管理理念和技能？温大城市学院与香港大学为此专门合作举办“政府经济与社会管理”高层管理人员研究生课程班。在12月22日上午的开班仪式上，我市42名县处级干部成为首批学员，市委常委、组织部长李一飞，香港大学副校长周肇平教授等参加了开班仪式。

香港大学是亚洲综合排名第一的

高等学府，此次参与合作办学的是该校专业进修学院，直属香港大学，是世界领先的专业人才培养教育机构。此次研究生班为期一年，课程设置包括《政府管理的议题与发展趋势》《政府管理架构之比较研究》《宏观经济与财政管理》《金融及投资管理》《城市规划与管理》《突发事件与危机管理》等，全部由香港大学和澳门大学的资深教授以及香港政府、

廉政公署、咨询公司、投资银行等业界精英和高层管理人员亲自授课。学员若顺利修读完课程并通过考核，可获香港大学颁发“政府经济及社会管理”研究生文凭。

据悉，首批学习班学员是由温州市委、政府各直属部门和各县(市、区)的县处级干部组成，经市委组织部审核推荐、香港大学专业进修学院审核录取。

温州市

温州公共管理学院挂牌成立

12月11日，全国党校系统首家公共管理学院——温州公共管理学院挂牌成立，市委党校分校和市行政学院分院同时挂牌。这标志着我市党校和行政院校办学体制改革迈出新步伐。

省委常委、市委书记陈德荣在授牌仪式上作讲话。省委党校教育长杨

仲林、中国人民大学公共管理学院院长董克用等在授牌仪式上致辞。

今年年初，我市启动全市党校系统办学体制改革，将市本级各类干部教育培训机构整合入市委党校，并组建温州公共管理学院。温州公共管理学院是由市委市政府创办的一所专事

于各类公共管理人才教育、培训的开放性学院。学院将坚持“质量立院、科研兴院、人才强院、开放办院”的办学理念，打造“全省领先、全国一流”管理人才培训基地，建设成温州管理人才培训的“主渠道、好智库、大熔炉”。

鹿城区

温州市留学生创业协会鹿城分会成立

10月28日，温州市留学生创业协会鹿城区分会在温州市区华侨饭店举行成立大会，温州勤奋集团副总裁黄艺当选为首届会长。首批80名会员分别曾留学美国、英国、德国、香港等30多个国家和地区，其中博士学位、硕士学位获得者占80%以上。作为联系海外人才的桥梁，温州市留学生创业协会鹿城区分会将成为海外人才学

习交流、投资创业、服务家乡搭建良好的互通互助平台。

鹿城区是温州市重点侨乡，侨务资源十分丰富，拥有海外侨胞、港澳同胞约6.5万人，分布在世界93个国家和地区，以鹿城人为主的侨团有30多个，其中海外专业人士400多人。今年9月，在区侨联的指导下，众多鹿城籍海内外留学生走到了一起，开始

筹备市留学生创业协会鹿城区分会。

据悉，此次活动还推介了一批由留学生提供的优质创业投资项目，包括“无公害垃圾处理项目（联合国发展计划开发署项目）”、“农产品质量安全生产追踪系统项目”和“德国清洁能源发电项目”等。同时与COSA优质商家联盟举行签约仪式，为留学生们提供增值性服务。

瓯海区

瓯海第二批“微公益”项目签约 公益服务覆盖五成社区

日前，瓯海公益服务中心第二批两新组织“微公益”项目举行签约仪式，8个公益服务项目扬社会组织所“长”补社区所“短”，温暖困难群众。据悉，该区以组织牵线共建公益服务项目迄今已有18个，近一半以上社区人口享受“微公益”服务。

瓯海公益服务中心是区民政局

主管，与区社会组织促进会共同为公益参与者提供全方位专业服务的非营利性机构，也是我市首个公益服务中心。中心成立后，成功推举特色公益服务项目，并牵线搭桥首批促成10个项目，18个单位联手合作，令26个社区的居民获益。

该中心本次面向区域内298个社

会组织征集公益活动参与者，并针对辖区内各个社区不同需求，度身定制公益“菜单”。给居民播放露天电影、开展社区文艺演出接力、书法家为居民送上春联、给古稀的“空巢”老人送上定位的孝心手机……签约的8个项目，经费总计十几万元，为社区弱势群体送去“温暖”。



单眉月

单眉月，1927年生，温州市人。1943年至1947年在温州师范求学。1960年毕业于中国美术学院国画系。后长期在浙江大学建筑系任教。现为浙江省文史馆馆员，浙江省美术家协会会员，浙江省花鸟画家协会顾问。

青少年时代，经历了战乱。新中国成立之后，重新跨入校门，进入中央美术学院华东分院国画系（中国美术学院前身）求学。在浙江大学任教期间，教书育人之外，开始从人物画转向探索中国写意花鸟、书法，数十年如一日，笔耕不辍，孜孜不倦。逐渐形成了笔墨清逸老辣，水韵丰润空灵的大写意画风。





编者按：

如今，“组织工作，你怎么看？”已成为组织部门的“口头禅”。今年以来，鹿城区委组织部紧紧围绕区委中心工作和组织部门中心任务，以开展“一迎双争”活动为主线，以让党委满意、群众满意为目标取向，以建设党性最强部门为保证，以打造“五个组工”为目标，全面深化“五型机关”创建活动，努力实现“五大指数”的稳步提升。

用坦诚的胸襟打开群众知情的“窗口”。组织部门将用年复一年地向普通百姓问意见、询建议，用亲民的态度、改革的决心换来攀升的满意度，为党的十八大献上一份满意答卷。

打造“五个组工” 创建“五型机关” 向群众递交一份满意答卷

◎ 吴蕙芳 朱珊超 滕将华

书香组工 搭建学习载体 营造人文气息

“圆桌论坛上，大家可以畅所欲言，可以谈谈工作体会，也可以谈你对一本好书的读后感。”前不久，在鹿城区委组织部首次举办的论坛会上，由领导带头“点题学”，科室长带头授课，全体干部争上讲坛，搭建起了良性互动的学习交流平台。

今年以来，以“组工文化建设年”为总载体，区委组织部从完善组工运行机制、营造和谐进取氛围、树立组工干部新形象入手，切实培育有鹿城特色的组工文化体系，努力提升了人文指数。

组工干部讲堂、五分钟党课赛

讲、轮流主持学习会……年初以来，通过搭建各种学习载体，组织部门落实“一天一自学、一周一必读、一月一论坛、一季一测试”的大讲学模式，逐步形成“书香组工”的浓郁氛围，促进了组工干部理论水平的提升和个人素养的提高。特别是通过组织“学习十八大精神，解放思想，深化改革”党务工作征文比赛、“做党性最强的组工干部”演讲比赛、“争当全市组织工作科学排头兵”专题研讨会，“纪念建党90周年”红色短信大赛等，将读书学习有机融入到各项重要活动中，相互促进、相得益彰，进一步提升了组工干部的学习能力、表达能力和业务能力。

为了形成学习的长效机制，还从建章立制入手，对部机关相关规章制度进行重新梳理，形成了一套涵盖全区性组织工作规章制度和内部管理制度在内的工作运行机制体系。通过健全规范管理制度来强化工作精细意识，推行“文出我手无差错、事交我办请放心”的工作理念，按照“精、准、细、严”工作要求，事事精细化，处处争一流，在工作的出色完成中不断提高工作绩效。

服务组工 勤修服务内功 打造亮点品牌

组织工作满意度为何难以提升？差距在哪里？通过找原因、想对策、

改作风，区委组织部勤练服务内功，努力提升满意指数。

树品牌，通过落实部机关服务事项即办制、首问制等制度，使部机关服务环境进一步优化，各项服务举措得到有效落实，优质高效、争创一流的服务意识成为每位组工干部的价值追求和自觉行为。

搞组团，年初研究印发《开展“全员化参与、全过程融入、全方位覆盖”组工干部组团式服务活动实施方案》，建立起了组织工作服务部门、服务基层、服务企业的长效机制。同时，在部机关组成四个组团，实现部机关干部全员化参与，全覆盖服务全区范围内的部门单位、街道（镇），全方位联系村（社区）和企业、人才和大学生村官。通过主动深入部门、基层、企业进行调查研究、参加班子会议、指导党建工作、结对扶贫（七一慰问），联系指导实现了“四个一”目标，即：研究形成一批有价值的调研成果，集中破解一批组织工作的难点问题，总结推广一批先进典型和典型经验，创新完善一批管长远的制度。

此外，今年511名区管干部收到了《区委组织部致区管领导干部的一封信》，以提前预告的形式，明确组织部门主动约谈落实“五必谈”，并实行干部约谈“三个必接”，即反映问题的必接、提意见建议的必接、有约谈需求的必接，将谈心谈话活动进



鹿城区委组织部“做党性最强的组工干部”主题演讲比赛

一步制度化、常态化，截止年底，已约谈干部360余人。此项在全市推广的“双向约谈”活动，为干部提供了一个倾诉的平台，使思想上的“小疙瘩”迎刃而解，既释放了压力又找到了“回家”的感觉，架起了关爱干部的“连心桥”。

公道组工

紧扣满意主题 提升形象指数

如何紧扣提高组织工作满意度这一核心和关键，努力提升组工干部在群众心目中的形象指数？今年以来，在全区组工干部队伍中广泛开展“迎接十八大，争当‘三服务’优秀标兵、争创‘两满意’模范部门”活动这一主线，精心创设载体，教育引导组工干部争做“三个表率”。

8月份，一期以“做党性最强的组工干部，‘一迎双争’创佳绩”为主题的演讲比赛，将组工干部饱满的政治热情、昂扬的精神状态展现得淋漓尽致。今年以来，在争做“讲党性、重模范、作表率”的活动中，区委组织部制定了《“学先进、见行动”实施方案》，以组工干部核心价值观大讨论、组工干部职业道德教育等活动为载体，引导组工干部培养“公道正派、任人唯贤”的职业操守。

围绕争做公道正派的表率，引导组工干部认真查找并整改自己在思想、工作和作风等方面存在的突出问题，并结合今年组织工作重点、难点工作，以科室为单位，研究制定提高组织工作满意度整改措施和工作计划，做到“凭业绩论英雄”，在推动工作落实中

大力倡导和弘扬组织干部公道正派、一身正气的良好风气，切实提高组工干部“公道正派的能力”。

此外，为了提高群众满意度，组工干部在加快工作效率上狠下功夫，并按照“简单事立即办、复杂事限时办、特殊事紧急办”的要求，健全完善办事公开制、首问负责制、一次性告知制、AB岗工作制等配套制度，为推行即办制提供支撑。同时，建立否定报备制等制度，切实解决该办不办、拖延迟办、推诿扯皮等问题，并落实定期督查制度，每3个月对即办制执行情况进行督查。

活力组工

争作活力先锋 争当效能表率

活力是人们提高行为能力和进行高效活动的前提和基础，为此，区委组织部以实施“强责治庸”行动为载体，突出营造三种氛围，努力提升效能指数。

营造既严格又关爱的氛围。坚持从严治部、从严律己、从严带队伍，严格执行组工干部“十严禁”和效能建设“四不准”纪律要求，建立“四个不让”责任追究制度：“不让政策在手中截留，不让差错在手中发生，不让工作在手中耽误，不让群众在这里受冷落”。同时，致力于营造充满活力的部机关氛围，发挥机关党支部、工会等作用，建立关爱基金，举办文体活动等，通过寓教于乐的形

式，形成协调合作、争创一流的优秀团队精神。

营造既严谨又有活力的氛围。通过研究制定科学的部机关考绩办法，形成“高点定位、奋勇争先、你追我赶”的生动局面。注重工作目标的动态管理，强化过程监控，每月组织召开办公例会，实行月度工作“一报一分析一点评”，确保部机关干部干好每一天，抓好每一月，以季保年，提高工作效能。

营造既严肃又亲和的氛围。按照“有责、有心、有情、有效”的要求，积极倡导部机关干部做到“五个一”、“三有声”即：说好每一句话，接好每一个电话，办好每一件事情，接待好每一位来访的同志，做好每一天的工作；对每位来组织部办事的同志，做到来有迎声，问有答声，走有送声，引导部机关干部在严肃高调务实做事的同时，做到低调做人、亲和待人。

阳光组工

亮出机关底色 唱响廉洁之歌

组织工作并不神秘，为打造“阳光组工”，区委组织部的每一项举措都奔向一个目标，那就是推进廉洁型机关建设，树立起“公开、透明、廉洁、高效”的形象。

健全机制才能防范风险，以科室为单位组织评议，确定风险等级并形成岗位风险评估和防控举措，汇总

制订《部机关全员岗位风险防范管理表》。通过完善利益冲突回避制度、实施风险预警报告、落实谈话提醒教育、开展岗位风险防范年度评议、严格风险处理等措施，着重排查和监控重点岗位、关键环节在履行岗位职责中可能发生的廉政风险。此外，通过情景教育、案例警示、廉政承诺、分级约谈等形式，加强部机关干部岗位廉政风险教育。结合岗位风险防控机制建设，研究制定部机关党风廉政责任制和追究制实施细则，将部机关全体干部纳入责任制和追究制对象范畴，按照岗位职责的要求，抓好党风廉政责任的分解，提出具体、明确的责任要求。

如何完全揭开组织工作面纱，亮出单位本色？以工作通报会、媒体采访等形式，及时通报、答复全区组织工作热点难点，自觉接受各界监督和评价。同时，利用QQ群、论坛等多种形式，在全区范围组建组工信息员（网宣员）、社区微博信息员等自己的队伍，定期确定主题开展信息沟通、论坛交流活动；重视办好“瓯江先锋”官博，开设“微党建”、“微动态”、“微人才”、“微评论”等十余个栏目。目前，粉丝数已达13.7万人，发布微博近1300余条，全省组工官博9月影响力（县市区）排名第三，有效提升了组织工作影响指数，以阳光组工形象赢得了公信度。

身为村主任，他身患胰腺癌，挂着排放胆汁的引流袋子，为村中公益建设奔波忙碌。村中缺少建设经费，他将医疗费用到村里公益事业建设；山村地处偏僻，乡亲致富没有门路，他积极筹谋带领大家从事高山红米和番薯丝的开发，仅这两项，全村收入达到30多万元；年轻时，他带领大家外出温州种菜发家致富，如今身患疾病，他又为村里事业发展奔波忙碌，大家都亲切称他为“袋子村长”。他就是泰顺县罗阳镇三联村主任毛显云。

“袋子村长”的古道热肠

——记泰顺县罗阳镇三联村主任毛显云

◎ 苏康宝



身患绝症

他为建设四处奔波

12月的山城寒意袭人，但是在泰顺县罗阳镇地处偏僻的三联村，提起毛显云，村民们总有说不完的感动。

让村民们最难忘的是2011年3月，三联村委会换届选举的情景。当时身患绝症的毛显云返村养病，竟然以93%的高票被村民们推选为村委会主任。

三联村由彭畲、管禄底、可驼垟3个行政村组成，虽然比较分散，可是在村主任人选上，大家对于毛显云却是一致认可。

采访中，68岁的村民林启迁这样袒露自己的心声：“当村干部责任心是第一，选上去不干事，村里就没办法发展。大家推选身患疾病的毛显云，看中的就是他的一份责任心。一年多来，尽管身体虚弱，可显云仍然为村民们做了大量实事，他没辜负村民们的信赖和厚望。”

林启迁如此评价毛显云，事出有因。2009年9月7日，毛显云查出患有胰腺癌，并已向肝脏转移，有时走路都需

要人牵。

林启迁说，当时因为生病，毛显云整个人消瘦了一大截。同年9月14日，毛显云进了手术室动手术。才过两天，温州新桥等地和老家的乡亲们，听到消息后自发到温州附属第一医院探望他，每天都不下五六十人。

70多岁的菜农雷行进在医院看到手术后昏睡在床上的毛显云时，想起当年在他的带领下到温州种菜的情景，老人伤心的眼泪如决堤的河，哗哗直流。那些日子里，流泪的人并不止雷行进一个人，同病房一些病友看着每日里前来探望毛显云的人，无比感叹地对他说，老毛啊，真没想到啊，你和大家的情感有这么深。

在三联村，谈到身患疾病的毛显云为村里所做的事情，三联村村民异口同声给予评价：这样的村主任，没说的！

三联村属于经济空壳村，在被大家推到了村主任的位置上后，毛显云挂着排放胆汁的引流袋子，为村中建设事业奔波起来，每次外出跑项目，总要穿着大件衣服遮挡，他说生怕别人看见腰间挂着的胆汁引流袋。

一次到镇里办事情，一位熟人看毛显云腰间鼓鼓的，以为是钱包，半开玩笑地掀开了他的衣角，一看不由得大吃一惊，原来他身上竟然插着胆汁引流管，黑色的胆汁正从体内排到别在腰间的塑料引流袋里。很多人都不知道，从返回老家休养的无数个日

子里，毛显云正是在挂着引流袋子的情况下，将村中事务打理的有条不紊。

2011年3月以来，村里建设文化广场，毛显云积极向有关部门争取扶持资金10万元。当时为了看病，爱人买掉房子，将17万元医疗费存进他卡里，完成化疗回乡养病后，他并没有取出来，但得知村里建设急需用钱时，他二话不说，取出卡里的钱。由于建设资金不够，他又以其本人或他人名义向银行借贷25万元，垫付村里各项建设开支。在他带领下，2011年，省级整治村顺利通过验收；2012年，三联村还荣获市级生态村荣誉称号。

毛显云为了村中事业，用光了卡里的医疗费。如今，爱人每次问他17万块钱还在么？他总骗爱人说，钱还在卡里。

发家致富 他作村民的领头雁

村民推举毛显云当村主任，皆出于内心对他的信赖，因为当年26岁的毛显云带领大家到温州种菜时的所作所为，一直被乡亲们挂怀难忘。也正是在他的带领下，村中很多村民如今走上了致富之路，过上了富裕的日子。行动是最好的证明，不信赖这样的人又去信赖谁？

今年72岁的村民林启宣是一位菜农。因为年事已高，去年刚从温州回三联村颐养天年。去年，他用在温州种菜所得的积蓄，将1987年盖的老屋

新装修了一遍，如今他逢人就说，若无毛显云，他根本无法在70多岁时，还能实现装修房子的心愿。

1992年10月，时年26岁的毛显云，看到温州有不少抛荒的土地，于是凭借以前在宁波时学到的一些种菜技术，只身一人到瓯海区新桥镇高翔村，订了第一份承包抛荒地种植蔬菜合同，随后，他立即回到老家罗阳镇三联村彭畲，发动村里18位乡亲跟他到温州种蔬菜。

林启宣说：“毛显云当时开导大家，山外城市蔬菜需求量很大，种植蔬菜是致富的门路，有了机会就要抓住，错过了就没机会了，大家出门种菜，别怕没技术没资金，他会帮大家一起想办法的。”

就这样，在毛显云这个领头雁的作用下，第一批乡亲跟着毛显云到了温州种菜，随后，彭畲及附近乡村农民又纷纷到温州新桥种植蔬菜，每次总是毛显云跑前忙后，热心帮助乡亲找地、订合同。在他的帮带下，泰顺老家一批又一批的乡亲都出山到温州种菜达到上千人。仅三联村彭畲就有30多户农户外出种菜，凡是种菜的人家都脱贫致富。

毛显云的一个小小举动，实现了乡亲们多年的心愿，而他的细心和热心更是让人感动。

林启宣回忆说，当时最艰难的还是蔬菜推销，在市场上遇到同行排挤。毛显云就带领大家挑着蔬菜，从

高翔村步行几十里路到市区松台农贸市场推销。一边引导一边扶持，毛显云凭借个人的聪明才干，让乡亲们逐步安下心，靠种菜实现了致富目标。

1999年，毛显云为方便到温州种菜的农户，开办了温州市新桥农技服务部，在高翔村、新桥村垵中开设了两家分店，为菜农提供技术服务，服务部实行微利经营，缺少资金的菜农可赊账。

村民金道益当时也跟着毛显云去温州种菜，由于家境贫困，刚到温州种菜，缺少启动资金，毛显云二话没说，就把价值上万元的肥料和种子赊欠给他，等他有了钱再还。

受人帮助，难以忘怀。金道益说，每当想起当时毛显云帮他的情景，心里总有股暖流在涌动。

事无巨细 他样样工作亲力亲为

连日来，但凡遇到天气晴朗，三联村彭畲的村民们最忙碌的就是晒番薯粉丝了。这个有着400多人口的村庄从来也没想过，有一天，当地出产的番薯粉丝和高山红米竟然能让大家在家门口就赚到钱，村民们说，这一切也全都是村主任毛显云的功劳。

生了病，体质自然下降，但是身为村主任，毛显云不愿意就这样看着村里的乡亲们没事干。村民们若不增收，生活水平怎么能提高。经过反复思考，他决定结合当地的实际，引导

乡亲在农业上做文章，找一条特色农业的道路，让出不了门的乡亲，在家门口也能赚到钱。

2012年3月份，毛显云牵头成立了泰顺县三联番薯种植专业合作社，带动本村50多户农户种植番薯100余亩，这一行动还辐射到了周边村落农户，种植番薯200多亩。很多人都不明白，为什么要种植这么多的番薯，如今农户个体养猪的很少，番薯种出来，能做什么用？很多人感到疑惑，但是很快他们就弄明白了，毛显云并不是要大家单一地进行番薯种植，而是通过番薯进行粉丝深加工产业。同时，他还发动村民种植太子参100亩、种植高山红米40多亩。

村民金乃良在接受记者采访时开心地说，今年，仅仅是红米和番薯粉丝两项，村民们的总收入预计将达到30多万元。最多的人家，仅仅番薯粉丝的收入就可以达到2万多元。

村民在自家门口有了收入，毛显云也无比欢欣。如果说毛显云带领大家发展农业，凭借的是多年种菜的经验的话。在日常的工作中，用朴实的行动去帮助村中的弱势群体，他靠的则是一份爱心。人有爱，内心就快乐，无论有病还是无病。

今年，派出所办理二代身份证，因为有些村民外出打工，有些村民年老行动不便，办证的事情全被他承揽下来，劳累的时候连眉头都没皱一下。有的村民在温州，他就赶到温州

去拍照。遇到村中腿脚行动不方便的老人，他就主动上门利用手机拍照，冲洗后帮他们送到派出所代办。那些日子里，在陕西、江苏、河南等地务工的乡亲们需要办理身份证，弄好照片后，也是先传到他手机，再由他代办。其中的繁琐过程，他从未向村民们抱怨过一句，反过来还要替大家垫付相关的手续费。

办理公积金扩面和社会养老保险金时，他总是挨家挨户或电话逐个宣传通知，缺照片的由他代拍代洗，来往不方便的全部由他负责代办，所以完成时间、数量均双双排在第一位。他的古道热肠让人感动。今年初，村民詹经发脊梁损伤，毛显云听说后，马上拿出1000元送到他手。村民谢克知满怀感慨地说，遇上毛显云，是全村村民的幸事。

懂得给予的人，内心永远充满幸福。无论他的地位，无论他的财富。如今毛显云的身体正在逐步康复之中，而他的村主任一职也当得有声有色。不论自己的辛苦，毛显云却感激乡亲们的信赖，他说他原本是一个小人物，但是父老乡亲给了他为大家做事的舞台，他只有加倍努力，才能对得起大家！

三联村驻村干部王贻谷和毛显云相处了四年，采访中，他没有用太多的事例来讲述毛显云的故事，在谈到对毛显云的评价，他说起，只有一个字最能代表大家心里话：那就是——好！



冷风巨浪中勇救落海者

——记洞头县乡镇组工干部陈春飞救人事迹

◎ 金岳燕

之江先锋 #家·温暖# 【妇女被浪掀落水，乡镇组工干部跳海救人】12月2日，洞头县鹿西乡组织委员陈春飞坐船赶往乡里加班。船至海浪较高海域，一妇女因晕船跑到船舱外呕吐，被巨浪掀入海里。陈春飞挤出人群，跳入海中，救起该妇女。赞一个！那一刻，水温10度！风浪8级！**洞头百岛先锋**：陈春飞好样的！

鹏程：昨天的天气是那么的冷，15度的海水没有几个人可以奋不顾身的下水，我们亲爱的陈春飞委员，在洞头浪最大的观音礁海域为了救一落水妇女，奋身救人！高大啊！勇猛啊！陈春飞给力~鹿西给力~

12月3日 20:51 全部转评和评论 (491) 阅读 (6.9万)

周茜（化名，下同）依旧心有余悸，刺骨的海水瞬间包裹了她。她思考的能力也瞬间摔落在海水里，她在海水中挣扎着，直到有两只手将她拉

住……

12月2日下午，洞头县大门岛观音礁附近海域上正刮着7-8级的阵风，水温10度左右，非常寒冷。而在这冷

风刺骨的大海上，浙洞航6号客船的乘客目睹了一名妇女落水，一名组工干部跳入狂涛巨浪中英勇救起落水者的整个过程。

“他的勇敢救了我”

“快救人啊，有人掉海里啦！”
当天下午4:50左右，从洞头元觉码头开往鹿西岛的浙洞航6号客船在途经大门岛观音礁附近海域时，船上响起的这声惊叫，顿时让客船乱成一团。只见落水者在急风大浪中时浮时沉，拼命挣扎，情况十分紧急。就在这万分危急的时刻，正坐船赶往乡里加班的鹿西乡组织委员陈春飞和一名船员，两人先后跳入海中，奋力游向落水者。由于客船正在高速前进，强大的惯性迅速将他们抛在船后几十米的大海中。在冰冷的海水中，两人共同努力，紧紧拽着落水者慢慢靠近客船。在冷风巨浪中经历近半小时后，落水者和两名救人者终于都成功上了船。

“真不知道该怎么感谢他，正是他的勇敢救了我，如果没有他，我真不敢想象结果会怎么样”，落水者夫妇两人第二天便赶到了鹿西乡人民政府，流着眼泪，找寻救命恩人陈春飞。原来，周茵当时因晕船到驾驶室旁的门边呕吐，由于海上风浪较大，客船颠簸不已而不慎掉入海中，才会发生当时这一惊险的一幕。回想起当时的情景，她仍心有余悸而不断抽泣。由于及时救援，目前她身体已基本无碍。

“当时没多想，救人是第一想法”

面对获救群众的家属，陈春飞还是以他招牌的憨厚点头笑笑。他并不

觉得这是什么壮举，他说，“当时的情况太危急了，是一条生命呀，没想那么多就跳下去了。”他认为，“就算是一个普通人，救人也会是当下第一想法，何况我还是一位共产党员、一名组工干部”。

事后，组工干部陈春飞在冷风巨浪中奋力勇救落水者的英勇事迹，在该县传开了，乡里群众都为能有这样一位不顾自身安危为群众挺身而出的干部感到骄傲和感动。县委常委、组织部长钱敏云在得知消息后的第一时间，对他表示慰问和感谢。目前，他的事迹在微博上被网友评论近500条、阅读量近7万次，“春飞，好样的！”、“最美组工干部！”、“在这么低的水温下奋不顾身跳海救人需要多大的勇气？”……网友纷纷留言，称赞他的英勇表现。许多人认为，他们这种危急时刻，挺身而出的救人行为，是一种道德的力量、人性的光辉，充分展示一名基层组工干部的优秀品质和良好形象。

“安家孤岛，我心甘情愿”

陈春飞同志，1981年出生，2010年10月通过竞争上岗，选拔成为鹿西乡副乡长，后任鹿西乡组织委员。鹿西乡作为一个洞头县的一个孤岛，仅靠一天3趟船班与洞头本岛联系。上任鹿西后，他用自己的锐意进取、勤勉干事的工作作风扎根孤岛，得到全体干部、当地群众的一致肯定，连续两年他都是全乡最后一个回家过年的乡

干部。

在县城他有一套房子，为了方便工作，他把家从县城搬到了乡里。2012年8月，他积极动员他的妻子放弃本岛县教育幼儿园教师工作，到自己工作的鹿西乡中心幼儿园支教，并如愿以偿。9月，他又将5岁的孩子转到鹿西中心幼儿园就读。许多人对他让妻子放弃相对优越的工作条件，让孩子放弃相对较好的教育环境都到鹿西安家非常不解。他却坦然地解释道：

“这样一来可让我更加安心地在鹿西工作，二来支援了鹿西的幼教工作，三来能够让家人团聚，可以照顾到家人，是多赢了。安家孤岛，我心甘情愿，全家人也无怨无悔”。他经常告诉孩子，他们有两个家，一个是洞头的家，一个是鹿西的家。既然工作在海岛就要扎根在海岛，把鹿西当成自己另一个家乡。救人事件发生时，他的妻子和儿子都在船舱内，妻子在他上船后才知道他跳海救人的事情，她哽咽着表示，虽然担心但是更多的是感动，她的丈夫给儿子做了一个好榜样，家人为他感到骄傲。



以用为本 统筹推进 永嘉县人才工作开创新局面

◎ 林乃排

今年以来，永嘉县坚持党管人才原则，深入实施了招才引智、创业创新、机制保障三大人才工程，以更开放的政策和更灵活的机制，全方位吸纳和培育各类人才，开创了人才工作新局面。成功引进省“千人计划”1名，实现零的突破，引进国外专家智力项目19个，申报参评市“580海外精英引进计划”对象10名，10人入选省“151人才工程”和市“551人才工程”，入选人数创历史新高，2012年荣获全市唯一的全省人才工作目标责任制考核先进县。

一、树立“按需引才”导向，三位一体科学引才

围绕转型发展需要，今年以来，县有关部门先后走访了128家企业753名专业技术人才，组团到各地开展招才引才活动15次，引进硕士以上学位或副高以上职称高层次人才44名，其他各类人才370余名。

一是错位引才。把引才重点放在县域传统产业关键技术突破和产业转型升级上，推进“聚才兴企”项目，

重点引进了100个能解决泵阀、鞋服、纽扣拉链、教玩具等支柱产业关键技术和操作工艺难题，拥有相关产业市场开发前景自主创新产品，或具有较强产品研发能力的人才（或团队），带动企业启动技术改造提升，实现规模以上工业企业产值同比增长4%以上。

二是柔性引才。加大“招院引所”力度，鼓励本地企业巧借智囊，以技术、项目合作或兼职等嫁接方式柔性引进国内外高层次人才和团队，目前已建成中国工程院院士工作站1家，国家大院名校联合研究院1家，省级博士后科研工作站2家，省级以上企业技术研发中心16家，在建高校永嘉分院2家，县财政每年拿出100万元重点资助工作站建设。浙江红蜻蜓鞋业股份有限公司与石碧院士合作，成立县内首家院士专家工作站，公司先后引进博士、副教授以上人才35人，杨璐铭博士、何有节博士等专家先后50多次到企业进行技术指导，在关键技术突破、创新人才培养和企业发展等方面发挥了积极作用，预计将为企业新增产值1.3亿元。

三是以才引才。鼓励海内外留学人员组织、华人团体、行业协会、猎头公司等参与引才工作，对推介（引荐）中取得实际成效的组织，给予最高10万元奖励。对携团队来创业或工作的，其团队核心成员具有硕士以上学位的，给予了减免人才专项住房租金的优惠政策。

二、强化“创业创新”激励，三措并举激发活力

制定出台《永嘉县产业创业创新人才引进“百人计划”实施办法》，以政策激励，吸引县域经济社会发展急需的海内外高层次创业创新人才。

一是创业激励。在项目资助、用房支持、贷款贴息、财政扶持、技术入股、融资支持、用地优惠等方面予以产业创业创新人才来永创业全程待遇保障。比如，给予最高400万元的科技创业补助资金和最多1000平方米工业用房3年免租的优厚待遇；对在县内首次创业3年内失败的，以宽容的态度鼓励人才二次创业，经评估给予一定额度再创业补助资金等。

二是奖励激励。对列为创业人才或长期项目创新人才的，由县委、县政府授予“永嘉县特聘专家”，给予每名总额 10 万元的政府人才津贴；列为短期项目创新人才的，给予每名总额 5 万元的政府人才津贴；申报入选国家、省“千人计划”、市“580”计划（海外高层次人才），分别给予总额 100 万元、50 万元、30 万元的政府人才津贴；已入选的分别给予 100 万元、50 万元、10 万元的人才专项奖励。

三是服务激励。目前，全县人才公寓建设面积已累计达 57 亩，入选国家、省“千人计划”人才，奖励一套 90 平方米以上人才专项住房，对入选县“百人计划”的人才，如在永嘉无房产的，工作期间人才专项住房免租，对自主租房的，给予市场价 80% 的租金补贴。此外，积极搭建起“人才谈心日”、“人才流动温馨茶站”、“永嘉硕博联谊会”等人才交流联络平台，还为各类人才提供疗休养、医疗体检、免费购买专业书籍等贴心服务，今年 10 月，组织了第七轮专业技术拔尖人才和优秀专业技术人才赴海南疗休养，为人才创造适度休息、调整状态的机会。

三、完善“以用为本”保障，三项机制护航发展

推动人才发展体制机制改革创新，以制度保障开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。

一是落实牵头抓总机制。“总揽不



永嘉县组织专业技术人才赴天津滨海新区参观考察

包揽，到位不越位”，近年来，永嘉县陆续制定出台了《关于进一步加强人才工作的若干规定》、《永嘉县人才工作专项资金管理办法》等政策，为人才工作把好方向。此外，还不断延伸人才工作触角，在 2 个功能区 2 个中心镇建立起人才工作联络站，每季度召开人才工作领导小组协调会，每月召开人才工作联络员会议，形成了党管人才领导体制和实体化运行工作格局。

二是建立绩效考核机制。率全市之先推行人才考绩法和项目管理法，按照年度全县人才工作要点和“单位职能不同、考绩项目不同”的要求，将全县共 15 个单位、28 个项目纳入本年度人才工作绩效考绩和县直单位考绩体系，分类设置考绩内容，如人社部门的“年新增高技能人才 1000 名以上”、财政部门的“财政投入的人

才发展专项资金占一般预算支出的比例达到 0.5% 以上，且当年增长幅度高于县财政一般预算支出增长幅度”等，强化指标任务责任落实和精品人才项目培育，大大激发了各职能部门工作落实的积极性，2012 年 8 月，中组部《人才工作简报》刊发了这一做法。

三是建成绩效备案机制。建立人才工作“一人一档”管理制度，对引进的海内外高层次创新创业人才、县内专业技术拔尖人才和优秀专业技术人才等，以所在单位或服务单位为主体，动态跟进，一事一记，特别是对其取得的阶段性业务成果、参加社会服务活动、作用发挥等情况进行全程纪实记录，并组成专家组对全年发挥作用情况进行效用评估，以此作为人才年终考核的重要依据，形成科学、有序的人才工作氛围。

跳出温州看乐清 打造区域人才发展的比较优势

◎ 林晓哲 徐 晓



近年来，乐清市委组织部积极克服单纯依赖市场这只“无形之手”配置人才资源的理念，充分发挥党委政府“有形之手”的作用，把助推乐清经济增长方式改变、促进产业结构转型升级作为围绕大局开展人才工作的出发点、落脚点，集中力量在重点产业形成人才工作的区域优势和人才集聚格局。

据统计，乐清常住人口126.24万，人才总量15.01万人，人才比例为11.88%；其中非公企业人才10.52万人，占70.1%。“十一五”以来，共承担国家科技支撑计划1项、“973”计划1项、新产品2项、火炬计划49项、星火计划72项、技术创新基金10项，获国家级科技进步奖3项，人才工作取

得明显成效。

着力健全运行机制 强化牵头抓总

充分发挥组织部门牵头抓总作用，整合涉才部门优势资源，吸引社会力量广泛参与，确保人才工作持续推进创新发展。

一是健全决策议事制度。每年组织召开人才工作领导小组工作会议、联席会议和工作例会，适时召开人才工作形势分析会，对年度重大人才工作项目，做到共同研究讨论、制定实施和督促落实。今年我们还调整了领导小组，由林晓峰市长亲自担任组长，人才工作力度进一步加大。从重点涉才部门、重点镇街和重点企业，

选派50人担任人才工作联络员，多途径收集掌握新情况新问题，为人才工作决策提供参考依据。

二是健全资金管理制度。鉴于乐清产业转型升级、社会转型对高层次人才的迫切需求，今年乐清市专门安排600万元资金，作为人才发展专项资金，比上年度的278.5万元激增了115%，为人才引进、培养、激励、使用提供了有力的资金保障。

三是健全督促落实制度。以“任务项目化、项目责任化”为抓手，推进人才工作项目化申报、项目化实施、项目化管理。今年共确定22个重点人才工作项目，任务全部分解落实到各涉才部门，平时重点加强对项目落实情况的工作指导、跟踪服务和督促检查。

四是健全结对联系制度。以非公企业人才为重点，市19名党政领导干部分别与19名高层次人才建立“一对一”结对联系关系，通过座谈交流、走访慰问等形式，及时掌握结对人才的思想动态及创新创业等情况，解决他们在工作生活上遇到的困难和问题。

着力抓住重点领域 发挥主体作用

把非公企业作为人才工作的主阵地，实施非公企业人才优先开发战略，引导非公企业充分发挥在人才工

作中的主体作用。

一是力引尖端人才。改变“国千”、“省千”人才“可遇不可求”的观念，既依托乐清海外人才工作联络站平台，又在市科技孵化创业服务中心建立海外高层次人才创业园，对带技术、带项目、带资金来乐创业创新的领军型人才，给予不少于100万元的启动资金，提供不少于100平方米的工作场所和100平方米的住房（5年内免费使用），支持海外高层次人才和团队进驻。今年乐清市共安排9家企业赴美洽谈项目合作，引进10名海外高层次人才。通过大量工作，今年有望实现乐清“国千”、“省千”人才的历史突破，目前已有1人评上“省千”，9人参加中组部“国千”人才答辩（5人获推荐）。

二是力推平台建设。参与和支持浙江省低压电器产业技术创新战略联盟、温州低压电器技术创新服务平台、市科技创新园等公共服务平台建设，指导建立天正集团、康泰电气、巨邦电气院士（专家）工作站等院企合作平台。强化博士后流动工作站、省博士后联谊会人才智力开发基地等平台建设，目前已有德力西集团等7家企业建立博士后流动工作站，并先后组织7批150多位专家教授、博士后到乐清开展科技咨询服务。

三是力抓人才队伍。着眼解决企业技能人才紧缺问题，引导企业加强校企合作，进行“订单式”培养人才。目前，全市依托各大企业和学校建立5个技能人才培养基地，开办合兴电子等6个校企合作专业班。着眼解决企业经营管理人才紧缺问题，以新生代企业家为重点，整合市企业发展研究会等社会团体、正泰等集

团公司培训资源，依托国内外知名院校，开辟香港、欧洲优秀企业经营管理人才培养基地，近两年共举办8期专题培训班，培训1160人。

着力完善重大政策 打造区域优势

把改善人才政策作为人才工作的一项重要任务，为人才发展创造良好政策环境。2011年，我们结合乐清经济和社会发展目标，制定《乐清市“十二五”人才发展规划》，实施电气产业专业人才园区工程、创业创新载体建设工程等“七大工程”，为今后五年人才工作发展目标和重点任务定下总基调。

为适应乐清经济社会转型发展的需要，今年我们协调有关涉才部门，研究制定《关于鼓励乐商创业创新促进实体经济发展的若干意见（试行）》和《乐清市引进培养高层次人才和创新团队的若干规定》，重点对“七个层级”的高层次和高技能人才等确定优惠政策，打造乐清聚集各方面优秀人才的区域优势。同时，严格执行《乐清市人才工作管理办法》、《乐清市人才发展专项资金使用管理办法》等已有的人才培养、管理和激励政策，切实解决引进人才的住房、落户、家庭就业安置及子女入学等方面问题。今年以来，我们围绕乐清支柱产业产值、税收及企业科研人员需求等情况，全面开展民营企业紧缺人才调研，走访调查200多家企业，为编制产业紧缺人才目录和修订完善人才政策提供依据。

着力开展大型活动 营造良好氛围

一是开展大型招聘活动。为有效

缓解企业用工难的问题，今年乐清市委组织部专门组织62家规模以上企业赴武汉进行专场招聘，并在市区、柳市、虹桥等地分别举办2012年春季公共人力资源招聘会，共达成用工意向的有8000多人，深受企业欢迎。

二是开展大型服务活动。着眼于建立“一站式”、“个性化”人才服务机制，组织人力社保、科技、经贸等涉才部门深入开展“走百家企业、访千名人才”活动，通过访人才、送政策、解难题、办实事，为人才排忧解难，使人才切实感受、切身体会组织温暖。此外，大力推进新世纪人才大厦建设，稳妥开展乐清湾港区、经济开发区、虹桥西溪工业园区和柳白新区等大学生人才公寓前期工作，努力形成“多点开花”保障人才安居的局面。

三是开展大型交流活动。开展“留美博士乐清行”、“海外高层次人才乐清行”等交流活动，邀请乐清籍海外高层次人才来乐考察，通过有针对性的参观企业、召开项目现场会等，推进海外人才和本地重大项目的对接。如2011年邀请12位留美博士和1位硕士来乐考察，签订项目合作协议或意向书3个。

四是开展大型宣传活动。召开第五届优秀高技能人才、第八轮专业技术拔尖人才评选表彰大会，同步开展历年拔尖人才成果展览，大张旗鼓宣传推介拔尖人才。依托“天下乐清人”等专题专栏，精心制作人才工作电视专题片，大力宣传乐清人才政策和人才典型事迹，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围。

实施“四才工程” 铺就共赢之路

◎ 人本集团有限公司党委

【案例背景】

创建于1991年的人本集团，主要从事轴承的生产和销售，连续多年产销量居国内同行业首位。1997年创办人本超市有限公司，在浙江省零售业连锁同行业中列第二位。人本集团在中国改革开放和转型发展的一次次大潮中，看到了企业发展的机遇所在，以振兴国家装备为己任，通过不断调结构、做大做强实体经济，实现产业报国的梦想。随着社会主义市场经济深入发展，社会和文化日益多元化，网络信息的传播力和影响力不断增强的新形势下，如何贴近企业员工，特别是新生代青年员工实际，加强思想政治工作，建设高素质企业员工队伍是民企党建面临的重大课题。近年来，人本集团快速发展，员工人数达到18000人，队伍的迅速壮大，员工队伍年轻化、知识化、专业化对党建工作提出了新挑战：一是崇高的历史使命需要思想政治素质强、业务过硬的优秀员工；二是轴承行业特点急需高技术、高技能等“双高”人才；三是受多元文化影响的新生代员工需要

主流文化思想的引导。因此，紧扣员工思想，不断创新工作思路和工作方法，成为民企党建工作的重要课题。

【主要做法】

集团党委坚持“建厂先育人”的企业人才观，通过实施“育才”、“成才”、“用才”、“留才”的“四才工程”，四管齐下，将打造高素质的专业团队作为党委的重要工作，精心培育三支队伍：有理想、有道德、有文化、有纪律，精通专业知识、精通专业技能的“四有两精”职工队伍；政治素质优、岗位技能优、工作业绩优、群众评价优的“四优”党员队伍；爱岗敬业，奉献无悔，掌握领先技术的专家队伍和技艺精湛、善于解决各类难题的高技能、高技术“双高”人才队伍。从而构建一支能承担企业发展重任的年轻化、专业化、高素质的优秀团队。

育才工程亮人心

人本集团在建厂之初就提出了“建厂先育人”的企业人才观，集团设有一个专门常年用于培训人才的党

（政）校，由集团党委书记任校长。每一批新员工进企业时均要在此接受训练。主要培训课程有党史教育、时事政策、法律基础、企业文化、消防安全及专业知识等课程。通过全封闭式的军事化培训、理论课程及适时的活动穿插等，帮助学员树立正确的世界观、人生观，培训强壮的体魄、顽强的意志、吃苦耐劳的精神和严密的组织纪律，以适应企业发展的需要。只有经过这一“熔炉”的锻炼，并考试合格后才能成为集团正式员工。以此为基地，集团常年分批在该校开展在职员工、后备主管和干部的培训。每次培训，都由集团党委成员及高级管理人员组成讲师团，给学员上党课、讲解企业文化，传授专业业务技能等。学校每年培训20多期，计3000余人，每年的培训经费高达2000万元。此外，集团党委在培训方式上总结出了一套成熟的做法，如组建内部培训师团队，共同分享工作经验和成果，促进人才队伍的快速成长；通过外智内引，联合办学，开办独具特色培训班，有针对性地为公司培养专业



人本集团给员工家属寄月饼

技术型人才。

成才工程安人心

为了让每一名员工都成为企业、社会的有用之才，人本集团党委采取多项措施：一是培训。新学员上岗后，集团党委配合人力资源公司帮助他们制定职业生涯规划，促使员工职业生涯的成功。同时还采取“自培”和“送培”相结合的方式，加强业务交流，持续不断地进行“充电”。鼓励员工参加学历考试、取证考试，并给予一定奖励，提高人才队伍整体素质。人本集团100多家下属企业的负责人，90%以上都是通过集团的各种培训在一线一步步成长起来的。二是搭台。采取

优秀小组评选、QC 成果发表等形式，搭建技术攻关和交流的平台。近年来，在集团党委的参与下，对多年从事测量、试验、会计、经济等专业的1000多名老员工，通过考试选拔、评委会评审、择优评聘的方式，为其中的353名员工评定了技术职称，为他们搭建了成长成才的舞台。三是传帮带。集团党委通过设立“党员示范生产线”、“党员示范岗”，开展“先锋活动”，实施“攻关创新工程”、“党支部战斗堡垒工程”。确定一名党员生产骨干为见习生辅导老师，通过言传身教，不断加强他们专业技术、企业规章制度、职业道德和思想品德等方面的教

育，促其尽快成长、早日成才。

育才工程聚人心

为有效促进内部人才的合理流动，集团党委配合相关部门制定了《集团公司内部员工调岗管理办法》，理顺、规范了内部员工轮岗、调岗操作；同时，还进一步推动公司内部竞聘的常态化，上至公司总经理，下至各个基层岗位工作人员均公开招聘，为各类人才成长创造机会，搭建尊重人才、善用人才的平台，激活内部人力在纵、横向岗位间合理流动，实现人岗优化匹配，有效激发员工的工作热情。集团党委大力实施“三培养两推荐”，努力把生产经营

技术骨干培养成党员，把党员培养成生产经营技术骨干，把优秀党员培养成党组织带头人；把党员生产经营骨干推荐为班组长，把党员中层管理骨干推荐为管理决策人员。近年来，有三分之一的大学生在一线经过一段时间的锻炼后，进入企业的管理岗位，已把161名党员培养成业务技术骨干，把42名业务技术骨干培养成党员，把40多名党员业务技术骨干培养推荐为经营管理人员，有50多名党员中层骨干推荐进入了管理决策层。

留才工程暖人心

集团党委将党建工作融入到员工的生活，倾力打造“家”文化，千方百计地留住人才。在员工公寓，每间宿舍设有单独的卫生间，配有电脑、电视、空调等，员工只需拎着行李就可入住；在员工食堂，有营养专家特地为员工制定菜谱，除了大锅菜，还推出面食、小炒、蒸品等；集团党委积极配合企业主出台一系列政策，实现了员工薪酬和福利待遇随着公司发展不断提高，仅2011年，全员工资增长就超过了20%，近几年集团的员工离职率在温州民企中一直保持着较低状态；1998年，人本集团成立职工持股会，员工通过持股会购买集团股份，让广大会员一同分享企业发展的成果，近年来广大会员每年都可收到20%以上的收益回报；集团党委成员经常深入一线，召开员工座谈会、沟通会；每逢节假日组织企业内的大龄未婚青年开展“相亲”活动，先后帮助300多对青年员工喜结

良缘；每年“七一”举办“赠品拍卖会”，将在公务往来中所得的礼品、礼券、礼卡等赠品拍卖给员工；每年元旦前夕，都要邀请优秀员工代表的父母来企业参观、座谈，游览市区；一年一度举办“登山运动会”、“篮球文化节”和“员工运动会”等大型赛事活动。

2008年汶川大地震发生后，由集团党委书记带队，先后三次组织人员专程赶赴汶川、北川、青川等地震灾区，走访、慰问受灾员工家庭，帮助他们重建家园。人本集团还在省民政局注册成立了“浙江滴水慈善基金会”，由集团党委书记任秘书长。近几年，集团共为社会各种公益爱心事业捐款近3000多万元。良好的教育，温馨的关怀，丰富多彩的文体活动和不断改善的生活环境，增强了企业的凝聚力，提高了员工的认同感、归属感，稳定了员工队伍，也激发了他们的积极性和创造性，使企业充满了生机和活力。

【案例成效与启示】

党建育才工作取得了显著成效。一是政治氛围浓厚，队伍稳定，员工归属感、自豪感、成就感明显增强。经过长期党建工作做深、做细、做实，企业内部政治氛围浓厚，员工上进心强，加入中国共产党成为了他们入公司后的第一个政治追求。员工思想稳定，安心工作，归属感、自豪感、成就感明显增强，高学历、专业人才流动小。二是企业快速发展，核

心竞争力不断增强。经过多年奋斗，企业现已发展到拥有职工18000余人，资产61.2亿元，2011年实现销售收入90.2亿元。形成了温州、杭州、无锡、上海、南充、芜湖和黄石等七大轴承生产基地，拥有60多家轴承成品和配件制造企业。企业核心竞争力持续增强，轴承产品已大量销往海外，市场份额不断扩大。

从该项工作中我们可以得到以下启示：一是党建工作是民企不可或缺的政治资源，是企业核心竞争力的有机组成部分，是实现企业科学发展的关键因素。要始终坚持党在民企中的重要的作用，不断壮大党员队伍，重视青年骨干和党员队伍的培养教育，才能为企业快速发展提供坚强的政治、组织和人才保障。二是随着现代科学技术的迅速发展和改革开放国际化发展，人的信息接受方式、思维习惯，从来没有像今天这样广泛、深刻和多方面，员工思想观念多元多样多变趋势也越来越明显。因此，民企党建工作必须与时俱进，结合企业发展所面对的新形势、新情况和新问题，紧扣青年员工思想状况，及其关心的热点、疑点、难点问题，增强党建工作的针对性和实效性，才能增强党的凝聚力与影响力。三是青年是国家的未来，是党的事业接班人，面对“工业化”趋势，企业党组织应主动肩负起发展党员的使命，将引导、培养、锻炼相结合，主动关注、关心青年员工，传递党组织的关怀，让员工共享企业发展成果，体现党的先进性。

助推工资集体协商 促进企业内部和谐

◎ 兴乐集团有限公司党委

【案例背景】

近年来，企业招工难的问题愈加突出，尤其是东南沿海地区，很多企业因招不到一线工人而不得不缩减订单。如何才能稳定员工队伍？如何才能实现劳资关系和谐？面对这一系列问题，兴乐集团党委敏锐地觉察到，企业只有主动顺应时代潮流，在大力改善企业生产、生活、文娱环境和各种福利的同时，把员工最关心的工资问题摆到桌面上来，“面对面”倾听员工心声，才能保持员工队伍稳定，实现内部和谐。2011年春节刚过，集团党委便提出了“创新工资集体协商方式，改以往由工会代表员工与公司协商工资为员工直接推选代表与公司协商工资”的建议。在得到集团董事会和领导班子的支持后，集团党委积极运作，出台相关制度、海选员工代表、培训协商代表、监督协商过程……经过集团党委大半年的努力，集团工资集体协商工作圆满完成，劳资双方对协商结果非常满意，企业内部进一步和谐。

【主要做法】

出台制度——指导规范协商工作
为实现劳资双方共赢，确保工资协商工作合规、合法、和谐、有



兴乐集团工资集体协商职工代表选举

序，集团党委积极介入，依据国家有关法律法规，先后出台了《关于兴乐集团开展工资集体协商工作的指导意见》、《兴乐集团工资集体协商制度》等文件，科学分析了开展工资协商的重要性和紧迫性，并对劳资双方如何开展协商工作做了指导性规范。

集团党委多次深入生产一线召开干部和员工座谈会，鼓励员工畅所欲言，倾听员工对工资标准、计件工资、工龄工资、增长幅度和上班時間等诸多关键问题的看法和愿望，形成全面而客观的一手资料，为维护员工

合法权益，提供有效事实依据。

海选代表——切实现员工意愿

工资集体协商工作是一项集政策性、业务性和技巧性为一体的工作，职工代表的产生方式关系到每一位员工的权益。可以说，选好员工代表是工资集体协商成功的关键。为维护广大职工的权益，推动工资集体协商的顺利开展，集团党委在征求员工意见的基础上，出台了《兴乐集团工资集体协商职工代表选举办法》，规定员工代表只能从一线员工队伍中产生，集团股东及领导干部不得当选员工代

表。同时，集团党委提议将员工按照车间、班组、工序等类别划分为13个片组，每片组采取差额选举方式，海选出自己的协商代表3-4人。

为推动工资集体协商的顺利开展，集团党委提议对工资集体协商谈判代表的候选人（集团有选举权的在岗人员）进行了公示，内容包括员工的入职时间、学历、职务等信息，确保员工在选举前相互了解，以便员工选出能胜任谈判工作，并能真正代表员工权益的代表。代表选举时，党委代表现场监督，现场全程录像，确保民主透明公开。

开展培训——确保员工能谈会谈

考虑到很多员工代表都是第一次参加工资集体协商谈判，很多员工存在“不知道怎么谈”的问题。为解决好这一问题，让员工代表能谈、会谈，集团党委积极组织员工代表进行了培训。先后聘请了人社局和上级工会的相关领导给员工代表进行培训。同时，在集团党委的建议下，集团建立起工资集体协商的网页专栏，并利用内部报纸、杂志、宣传橱窗，对工资集体协商、和谐劳动关系的相关法律法规进行了宣传，让全体兴乐人及时、全面地了解国家有关政策法规。

全程监督——保证过程公平公正

为确保协商过程公平公正，集团党委委派集团党委副书记作为监管代表全程参与工资集体协商过程，确保员工代表选举、协商过程以及协议签订的公平公正，得到了集团劳资双方的认可，提升了集团党委的良好形象。

为体现协商的民主、公平，集团党委还建议在协商现场设立旁听席，允许员工自愿报名旁听。每一轮协商结束后，集团都会在党务、厂务公开

栏及时公开协商结果，确保协商的透明、公正。此外，集团党委还邀请了温州、乐清和柳市镇三级工会和人社部门领导到场监督指导。邀请温州、乐清电视台和浙江工人日报、温州日报等10多家媒体记者到场旁听，并进行报道。

经过集团党委的全程参与和不懈努力，集团工资集体协商工作于2011年12月22日圆满完成。在12月24日举行的兴乐集团四届一次职工代表大会、五届一次会员大会上，在温州市总工会副主席童裳显，乐清市劳动和社会保障局副局长周衍仲、市总工会副主席李步岳、柳市镇总工会主席邵春微等领导和多家媒体的见证下，经职工代表大会一致同意后，劳资双方代表签订工资集体协商总协议书。会后，集团按照工资集体协商的协议，一次性补发了员工自2011年7月以来增加的工资部分。

【案例启示】

党委坚强领导是协商成功的基础

工资协商在国内开展多年，但真正谈得深入、谈出成果得并不多见，基本上找不到现成的样板可学，兴乐集团基本上是“摸着石头过河”。但仅靠企业自身努力还是很难做到合法、合理、合情。鉴于此，集团党委充分发挥政治优势，主动向资方和工会方提出建设性指导意见，牵头召开了工资集体协商专题会议，专题讨论工资集体协商有关问题，制定下发了一系列指导规范协商的制度和意见，确保了工资集体协商合规、有序、和谐开展。

资方开明民主是协商成功的前提
谈判必须双方都乐意、都有诚

意，才能坐下来协商。如果资方对这项工作认识不到位，觉悟不够高，不愿谈、不想谈，那么协商一事将无从谈起，更不要说谈出成果。兴乐集团工资协商能够持续深入地开展，并能谈出让企业、让员工都很满意的成果，与集团资方的政治远见和思想觉悟是分不开的。

工会积极组织是协商成功的保障

在党委的领导下，工会作为工资集体协商中职工方的“娘家”，做了准备和筹划、协调工作，如调查研究、信息收集、商讨方案等，发挥了积极的作用。同时，工会积极与资方和党委沟通，把握好协商的内容、过程、结果。既依法维护员工的权益，又使工资增长与企业效益提高相适应，确保每个员工能够分享企业发展成果，维护了和谐稳定的企业劳动关系，增强了企业的凝聚力，使这项工作得到了劳资双方的理解和支持。

平等公正公开是劳资双赢的关键

在党委的推动下，在协商过程中，集团资方大胆尝试从所有权者治理转向员工自治。资方主动放下身段，把话语权还给员工，让他们自己“海选”代表，员工真正找到了“我的工资我做主”的感觉，从而释放出了强烈的主人翁意识和自豪感，甩掉了一直以来不敢说、不会说、无话可说的尴尬。协商的平等还体现在协商会上双方人数的平等上，同时，集团还邀请第三方协调、监督整个协商过程，公司内部和外部媒体及时跟进，公开报道，让全体员工及时了解协商进展情况。这些做法，都让员工感受到此次协商的诚意，其公正性和公平性得到了一致认可。