

喜迎党的十八大 阔步迈向科学化

党的十七大以来,全国10万组工干部在学习基层、总结经验中领悟到组织工作科学发展的内在规律,在解放思想、改革创新中开辟了组织工作科学发展的广阔空间,在求真务实、一抓到底中书写了组织工作科学发展的壮丽篇章。

尊重基层、注重实践。广大组工干部自觉走出机关、走进基层,向群众学习、拜人民为师。实践创造、基层突破、总结经验、试点推广,成为组织部门推进工作的重要方法。

解放思想、改革创新。鲜明地提出坚持德才兼备、以德为先,提出民主择优、公开择优、竞争择优、差额择优,提出科学发展人才优先、人才发展以用为本,提出组织工作让实践检验、让人民评价,都起到很好的引导引领作用。

服务群众、以人为本。把服务群众、做群众工作作为基本职责,坚持谋划工作站在群众立场、推进工作牢记群众观点、落实工作考虑群众利益、检验工作以群众满意为根本标准。

制定长远规划。先后制定出台全国党政领导班子建设、后备干部队伍建设、干部人事制度改革、干部教育培训改革、党员教育培训、国家人才发展“六大规划”,指导各地和有关部门制定相应规划和实施意见。

加强宏观指导。2008年为“规划年”,2009年为“改革年”,2010年为“落实年”,2011年为“换届年”,2012年为“基层组织建设年”,每年突出一个主题,重点解决几个问题。

统筹协调推进。坚持干部队伍建设、人才工作、基层组织建设同步推进,农村、社区、机关、国有企业、事业单位、非公有制企业、新社会组织各领域党建工作同步开展,业务工作与自身建设同步落实。

以系统化类别化精细化推进组织工作。适应组织工作领域日益多元化、分类逐步精细化、内容更加系统化的要求,不断提高系统化类别化精细化管理水平。

以量化分析推进组织工作。把量化分析作为重要工具,运用到组织工作中去,建立干部任职年龄结构模型,对干部推荐、考核、评价等方面进行量化分析判断。

以调查和评估反馈推进组织工作。开展组织工作满意度民意调查、干部人事制度改革专项调查、换届纪律知晓率调查等,及时分析研判、检验工作成效。

以制度机制推进组织工作。健全完善党建工作责任制、分级负责制、责任追究制,坚持做到书记抓、抓书记,部长抓、抓部长,部门抓、抓部门,具体抓、抓具体。



坚持谋划工作站在群众立场、推进工作牢记群众观点、落实工作考虑群众利益、检验工作以群众满意为根本标准。





紧贴中心 服务基层
拓宽视野 追求纵深
2012年第5期 (总第268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 黄益友 何宗静
副 主 编 林建丰
编 辑 叶 勇 林生祥 温端荣 郑 煊
地 址 温州市行政管理中心
邮 编 325009
电 话 0577-88969039 88969096
传 真 0577-88969123
网 址 www.wzdj.gov.cn
电 子 邮 箱 zjwzdj@163.com
印 刷 温州市北大方印务有限公司
发 行 温州市邮政局
监 督 电 话 88812859 88969039
准 印 证 浙内准字第C004号



瓯越先锋 (@瓯越先锋)
中共温州市委组织部
<http://e.t.qq.com/wenzhouzugong>

CONTENTS 目录

领导特稿

- 4 强化人才投资 服务转型发展

干部工作

- 6 温州大爱在高原上绽放
10 瓯海区深化“红色报备”机制建设
12 年轻干部培养需要系统的“成长工程”

党代表连线

- 14 瑞安全面建设党代表工作室打造“党群之家”
16 发挥党代表的主体作用

社区化党建

- 18 “策划师”为新居民规划幸福生活
20 农村新社区之樟台样本
22 各村齐心 众人合力 在融合中强势推进农村新社区

党建动态

书画鉴赏

- 28 张淳画作



P24 重基层 重服务 重融合



P42 金州集团党委打造“幸福工委”
幸福全体员工

才聚瓯越

- 30 潮平岸阔风且顺 千帆竞发正逢时
- 33 构建“立体式服务”深化平阳引才工作
- 36 引科技之水 浇茶业之田
- 38 “欢乐岛”的那些欢乐事

两新党建

- 40 康奈集团深化创先争优助推企业发展
- 42 金州集团党委打造“幸福工委”
幸福全体员工

党建论坛

- 45 创建“四结合”学习型班组
提高非公企业思想政治工作的实效性
- 48 组工干部吃亏歌（三句半）

- 封二 温州市启动“百名干部进国企”
- 封三 我市首个异地温州商会党工委在长沙成立
- 封底 张 淳 花醉春城

强化人才投资 服务转型发展

◎ 中共温州市委常委、组织部长 李一飞



今年召开的温州市第十一次党代会，对推进转型发展、建设“三生融合·幸福温州”作出了全面部署。改革开放以来，温州人凭借敢闯敢冒的精神，先行一步利用市场机制，曾经引领风气之先。同时我们也要理性清醒地看到，温州转型发展任重道远。人才是经济社会发展的第一资源。推进转型发展、建设幸福温州，

必须紧紧依靠人的素质提高和人才的创业创新，强化人才支撑。

国家中长期人才发展规划纲要实施以来，人才优先发展成为重要战略部署。推进人才优先发展，人才投资优先是保证。小到人的个体发展，成才就需要不断地资本投入；大到国家、一个地区，培养、吸引和集聚高素质人才，提供有力的人才支撑，都

需要大量的资本投入。当前的人才概念，不能简单理解为发展的资源要素，比物质、货币等硬资本具有更大的增值空间的是人才资本。有专家认为，农业经济时代是“加数效应”，工业经济时代是“倍数效应”，到了知识经济时代，则是“指数效应”，甚至有人称之为“核能裂变效应”。可以说人才投资是“一本万利”、最具效益的投资。

今天的投入等于明天的产出，只有加大人才投资，推进人才优先发展，这样转型发展才能更有潜力、更有后劲、更可持续。我们也应该看到，一些地方不同程度存在重物质投入轻人才投入、重资源开发轻人才开发、重大项目引进轻人才引进的现象。当前温州正掀起大投资、大建设、大发展的热潮，在推动物化投资的同时，要进一步强化人才投资，两者同步推进、协调推进，为温州转型发展提供良好平台和人才智力保证。

强化人才投资，要树立“人才投资是效益最大的投资”理念，营造全社会重视人才投资的氛围。温家宝总

理指出：“人才投入是赢得未来的战略性投入，是效益最大的投入，在这方面要舍得花钱”。我们常说，“栽下梧桐树，引得凤凰来”，吸引“凤凰”，首先要舍得投入栽“梧桐”。重视人才投资，领导干部要带头。一个地方、一个单位的领导，重视人才工作，是需要有较高的境界。因为人才投入包括与之相关的科技和教育的投入，投入产出周期较长，不像干工程、上项目，容易短期出效益。就像“种桃子”，得花钱和精力去买树苗、种桃树、护桃树，当年还摘不了桃子，没有收益，有可能要让后人摘桃子、算产量。但要明白，我们的发展需要“桃子”，我们必须要去种“桃子”，勿需计较是否在自己任期内开花结果，领导干部就要有这样的境界、胸怀，这才是真正为一个地方、一个单位长远发展负责。要切实增强企业家的人才投资意识。改革开放造就了商行天下、智行天下、善行天下的温商群体，都有很强的发展意识和人才意识，要让他们知晓，传统产业的改造、新兴产业的发展培育，离不开人才的支撑，人才投资是利润最大的投资，引导他们更加重视人才投资。

强化人才投资，要形成多元的投资体系，引导各路资本共同参与人才工作。首先，要强化财政投入的引导示范作用。近年来温州市逐步加大财政资金的投入，2011年市本级财政人

推进人才优先发展，人才投资优先是保证。小到人的个体发展，成才就需要不断地资本投入；大到国家、一个地区，培养、吸引和集聚高素质人才，提供有力的人才支撑，都需要大量的资本投入。

才专项资金投入达到一般预算支出的1.07%，但与先进地区相比，还存在一定差距。要进一步加大力度，把人才投入作为衡量一个地方人才工作的重要指标，作为党政领导干部考核的一项重点指标，按照人才投入不低于本级财政收入2%的要求，配套落实人才专项资金，同时使财政对教育、科技、卫生等投入保持递增的态势。人才投资不能光靠政府财政唱“独角戏”，要引导作为人才资源开发主体的民营企业加大人才投入，努力畅通人才投资渠道。要支持鼓励企业和社会组建人才发展基金，不断完善多渠道筹资、多主体投入的人才投融资新机制。特别是要抓住温州金融综合改革试验区建设的契机，充分利用温州民间资本充沛、市场机制发达的优势，出台实施吸引民间资本支持人才创业的投融资政策，通过“人才+资本”的模式，促进人才项目和研究成

果与民间资本、风险资本有效对接，让人才在温州成就事业、实现价值。

强化人才投资，要进一步突出重点领域，以人才工作的实际成效体现投资的效益。当前，温州全市上下正在致力于实施海洋经济示范区、海峡西岸经济区、全国农村改革试验区、金融综合改革试验区等“两海两改”四大国家战略，强力推动温州经济社会转型发展。人才投资关键要围绕这一要求，重点扶持一批重点人才项目。首先，要认识到教育是培养人才的基础，加大对人才教育培养的投入力度，实施高等教育、职业教育等一批重点项目，培养大批转型发展需要的人才。其次，要加大重大人才工程和人才平台的投入力度，大力实施“580海外精英引进计划”、“海外工程师引进计划”、“杰出人才、青年拔尖人才培养计划”、“551人才工程”等一批重点人才工程，在温州高新技术产业园区创设人才特区，扶持一批吸引高端人才创业创新的重大平台，培养引进转型发展急需的紧缺人才。第三，要加大优化人才环境的投入力度，带着真情为人才提供高效优质的服务，提高人才的满意度和归属感。特别是要针对温州房价高企的实际，通过推进“人才安居工程”建设，政府、企业、社会资本共同投资，建设一批满足各类人才需求的人才公寓，为汇聚人才提供住房保障。

温州大爱在高原上绽放

——访我市第六批援藏干部、第一批援青干部

◎ 潘秀慧

人物名片

第六批援藏干部：

郑建忠41岁，原任龙湾区委常委、统战部长，现任西藏那曲地区嘉黎县委书记。

蒋献生42岁，原任乐清市柳市镇党委组织委员，现任嘉黎县委常委、县委办主任。

杨则安49岁，原任苍南县卫生局爱卫办副主任，现任嘉黎县卫生局局长。

王圣钢38岁，原为瑞安市塘下镇鲍田中学教师，现为嘉黎县中学教师。

杨为建36岁，原为平阳县人民医院普外科副主任，现为嘉黎县人民医院医生。

第一批援青干部：

郑文东43岁，原任文成县政府党组成员、县府办主任，现任青海省海西州格尔木市市委常委、副市长。

郑国胜33岁，原任市委组织部干部三处副主任科员，现任格尔木市府办副主任。

“那是一条神奇的天路，把人间的温暖送到边疆，从此山不再高路不再漫长，各族儿女欢聚一堂……”一曲荡气回肠的《天路》，展现了青藏高原今昔巨大变迁，也是我市援藏、援青干部在

援建当地与各族干部群众胼手胝足、共建美好新家园的真实写照。

最艰难：高寒缺氧，一场感冒都可能是致命的挑战

嘉黎县位于西藏那曲地区东南部，属藏北高原与藏东高山峡谷接合地带的高原山区。由于平均海拔高达4500米，这里的年平均气温只有零下0.9摄氏度，气候干燥，高寒缺氧，且经常遭受雪灾、水灾等自然灾害。

按照中央和省委的部署，从1995年开始，温州对口支援嘉黎，东海之滨与藏北高原从此一线情牵。

“气压特别低，氧气很稀薄，胸闷气短，头痛欲裂，整晚整晚睡不着觉。”郑建忠等5位援藏干部说，高原反应是援藏干部遇到的第一个挑战。更为可怕的是，由于恶劣的自然环境和落后的医疗水平，在这里，过度疲劳或一场普通感冒，都极可能引发高原肺水肿，进而危及生命。

“再苦也就三年，市委市政府派我们来，不能给温州人丢脸！”这个信念牢牢支撑着郑建忠和他的伙伴们。吃不下饭，就用热水把饭泡软；睡不着觉，就起来吸点氧，或者干脆吃颗安眠药；为避免着凉感冒，互相

“比赛”熬着不洗澡的天数……

在这里，自来水是限时供应，冬季结冰后只能自己挑水喝。在这里，买条鲫鱼、吃只活鸡是个奢望。在这里，下乡遇到塌方、雪灾是常有的事。两年来，每位温州援藏干部都生过病、遇过险，却没有一个人埋怨过，也没有一个人中途退却。作为第六批温州援藏干部的“头”，郑建忠最大的心愿，就是带着大家保质保量完成援建项目，明年6月援藏期满时把这支队伍平平安安带回温州。

最揪心：淘汰十多年的黑白B超机，是县医院最好的设备

下乡调研地下水上升问题，口干舌燥讨水喝，村干部却说啥也不给。原来，当地为盐碱地，打上来的井水碱性超标、污染严重。

怎么能让群众连干净的水都喝不上！于是，调研主题马上转变为饮水安全。通过请专家设计方案，想办法筹集项目资金、解决技术难题，今年上半年，格尔木市河东地区饮水安全工程全面完工，困扰900多户、5000多人多年的喝水问题终告解决。

这是援青干部郑文东的一段经历。“经济条件稍好点的自家打个几

十米的小水井，没条件的就到公用水井打水，青海是三江之源，人畜却要喝那样的碱水，看到这些，你没法无动于衷。”

49岁的杨则安是嘉黎县目前年纪最大的援藏干部。2010年7月，抵达嘉黎才适应两三天，他就开始对县医院和全部10个乡镇卫生院进行调研。

在县人民医院，一台上世纪80年代生产的、在沿海地区十多年前就被淘汰的黑白B超机，是医院最好的检查设备。在乡镇卫生院，体温计、血压计、听诊器这“老三件”是仅有的设备，受过现代医学训练的医护人员少之又少……

杨则安告诉我们，10个乡镇里有8个海拔在4500米以上，交通极为不便，遇到小病小痛还能医，一旦出现危急情况，就只能听天由命。

调研结束后，杨则安就采取了一些针对性举措，如开展乡镇卫生员培训，利用援藏休假机会组织县医院医护人员到温州、台州等地医院学习等。“希望等你们报道了这些情况后，能有一些温州医院给我们捐一些他们不要用了的医疗设备。”杨则安充满希冀地说。

最迫切：做一些实实在在的事，留下一些东西

从嘉黎县政府出去不远，一纵一横的温州路、浙江路正在加班加点施工中。按照计划，今年入冬前，这两条总投资2200万元、总长1.5公里的道路将全部建成，改变县城只有一条土路的历史。



李一飞部长一行看望慰问援青干部

嘉黎人民渴盼发展、改善生活的愿望如此强烈，援藏干部们希望能为当地做一些实实在在的事，走的时候尽可能多地留下一些东西。2010年底，他们确定了嘉黎县第六批援藏项目方案，明确了城市化提升、惠民便民、强基固本、产业扶持、智力支持等五大工程42个项目，制定了总投资10760万元的三年援藏项目规划。

两年来，在有序推进其他各大工程的同时，我市援藏干部重点实施了涵盖农牧区安居工程、农牧民光明工程、小路小桥工程等在内的惠民便民工程。随着一座座人畜简易桥在牧区建成，农牧民再也不用涉水犯险；随着一笔笔安居补助发放到位，越来越多的农牧民搬出帐篷、住进新房；随着一台台光伏发电机、酥油机、收音机被送到农牧民手中，他们可以一边喝着热腾腾的酥油茶，一边听广播了

解外面的世界……

在嘉黎县许多干部群众看来，第六批温州援藏干部不但善于筹资金、抓项目、促进度，还特别心细。就在我们抵达嘉黎县采访的次日，嘉黎县中学图书馆破土动工了。“我们的孩子有书房、书柜，这里的孩子却连课外书都没有几本。”郑建忠说，一次偶然的机会，他们几个说起这事，当即决定从自筹的援藏资金中拿出一部分建个图书馆，这个投资200多万元、700多平方米的图书馆建成后，将是嘉黎县历史上第一个图书馆，也是那曲地区第一个学校图书馆。现在，援藏干部们正在分头联系我市相关单位，希望为孩子们募捐一批好看的课外书。

作为技术援藏干部，王圣钢和杨为建也在紧抓一年半援藏的分分秒秒。仅仅半年时间中，王圣钢起草了

评课听课、学籍管理等6项制度，并全部被采纳，为规范教学、教研等打下基础。杨为建则在忙碌的门诊、查房、下乡出诊等工作之余，见缝插针地思考着如何提升医疗水平这个关键问题。他说，医院手术室将在10月底建成投用，届时，就能帮助更多患者摆脱病痛了。

在800多公里外的青海格尔木，援青干部郑文东让包括推进提升当地产业发展、建设社会民生事业、实施智力援建项目等在内的一系列援青举措逐步“开花”、“结果”——

今年5月，由我省出资500万元资助建设的郭勒木德镇中心双语幼儿园项目开工，预计下月底竣工投用，届时将满足辖区内300余名幼儿的学习生活需求。

6月，柴达木浙江工业园格尔木区挂牌成立，目前正开展招商引资工作，为浙江、青海今后的合作共赢打造一个更为直接的平台。

9月，温州市人民医院和格尔木市人民医院签订结对帮扶协议，今后，市人民医院将提供人员培训、学术交流、网络远程会诊、手术示教等一揽子帮扶内容。

……

最坚守：吃苦不叫苦，缺氧不缺精神

蒋献生是那曲地区为数不多的两期援藏的干部之一，在嘉黎这个“生命禁区”已经连续工作五个多年头。为了什么？他坦言，受资金等条件限



西藏风光

制，有许多事情是第五批援藏干部来不及做的，他留下来，一则可以做好五、六批的工作衔接，二则可以继续完成自己的援藏使命，为嘉黎这个“家里”做更多力所能及的事。

“面对家人有歉疚，面对嘉黎百姓很踏实。”蒋献生说，有一次，因工作疲累，他感冒咳嗽20多天不愈，每次妻女打电话来，为免她们担心，就深吸几口，强忍下喉咙的不适，再接通电话。

看似轻描淡写的叙述背后，折射

着历批温州援藏干部的共同特性——吃苦不叫苦，缺氧不缺精神！

和其他援藏干部冬季假期较长不同，郑建忠是一个外号“铁蛋”的拼命三郎：腊月二十几才回温，正月十五不到就赶回嘉黎。两年多来，他自带被褥、干粮，喝山水、打地铺，三上海拔5100米的措拉乡，五赴道路最险的忠义乡，先后深入103个行政村调研，走访干部群众一千多人次。

他们都在坚守着。杨则安，去年3月初被诊断为两肺重症肺炎，在附



一医重症监护室一待就是一个月。期间，领导和朋友都劝他，不要回嘉黎了。当年6月，杨则安病愈启程入藏。他说，我不能中途掉队。王圣钢、杨为建，一个孩子还小，一个是家中独子，他们说，能为这里做些事情，我们就满足了。

“我们的条件比援藏干部好多了，你们重点写写他们。”这是在格尔木采访时，郑文东说得最多的一句话。事实上，尽管海拔比嘉黎低，同样地处青藏高原的格尔木却异常干

燥，特别是冬春季，他每天都要流鼻血，皮肤过敏严重。令郑文东高兴的是，今年，我市又向格尔木派出第二位援青干部郑国胜，使他不再“单兵作战”。

尽管来到格尔木还只有短短几个月，郑国胜却觉得，这里的一草一木都是那么亲切，吸引着他以满腔热情投入援青工作。在一首即兴创作的诗中，他这么写道：“窗外，这格尔木的风正吹得兴起，淡蓝天空中的云，也被梳理成整齐的长条，这正如一段不期而遇的人生砥砺……”

最自豪：各族兄弟向温州干部竖起大拇指

“援藏意义重大，能有三年时间亲身参与西藏的建设发展，感觉非常光荣。”郑建忠说，走在县城、下到牧区，看到干部群众热情地跟他打招呼，用不大熟练的普通话喊“书记”，是他最踏实、最欣慰的时刻。

的确，在嘉黎县和格尔木市采访的过程中，我们在倾听着一个个感人的捐建故事同时，也在收获着当地各族同胞对温州援建干部、对温州深深的感激之情。

在嘉黎县阿扎镇斯定卡村，58岁的藏族大妈藏拉笑呵呵地说，感谢温州援藏干部，以前晚上要点蜡烛，自从用上小光伏，现在家里电视、冰箱、洗衣机都用上了。

在嘉黎县藏比乡，乡政府文员穷措措指着刚落成的乡办公楼说，温州援藏干部的“三化”工程真好，以后，

村民们来办事就更方便了。

在嘉黎县中学，九年级学生巴桑益西和同学站在图书馆工地外，兴奋地指指点点，“谢谢温州的叔叔，以后我可以看很多很多书了！”校长拉娘加告诉我们，温州援藏教师认真负责，为学校 and 师生做了不少实事、好事。

在嘉黎县人民医院，医生格桑曲珍指着杨为建一脸钦佩地说，杨老师懂得多，教了怎样更有效地用抗生素，我们还学会了给产妇用缩宫术，以前治不了的肠梗阻现在也能治了。

在嘉黎县工作了34年的县委副书记、人大常委会主任琼培也向几位来自温州的同事竖起了大拇指，“他们带来了好经验、好作风，也给嘉黎人民带来了更好的生活、更美的希望。”

在柴达木浙江工业园格尔木区，入驻企业负责人余荣华说，温州援青干部敢担责任、做事踏实，为他们尽快建成投产提供了许多帮助。

……

郑文东等人忘我的工作作风和雷厉风行的处事风格，也得到了格尔木市委书记朱建平的充分肯定。他说，温州援青干部不是来走走过场，而是踏踏实实为格尔木办实事来了。

一句句话汇聚为两个字：感谢！一句句感谢交织成一片情：温州与青藏，我们是骨肉同胞！

看，在那阳光灿烂的高原上，温州大爱就像寓意幸福的格桑花一般，静静绽放。



工作人员在整理报备材料

瓯海区深化“红色报备”机制建设

◎ 金建东 胡晓聪

近年来，随着领导干部对外交流工作的进一步增多，以及因私出国(境)旅游、学习政策的进一步放宽，领导干部因私出国(境)的需求日益增加。目前，瓯海区有274名区管干部办理了371个因私证件，同时近年来社会媒体报道的领导干部违规因私出国(境)情况也不断增多，作为组织部门，如何进一步落实区管干部因私出

国(境)管理和服务工作，急待通过不断完善制度措施，严格监管审批，提升服务水平，形成制度、监管、服务三位一体的工作体系。

为此，瓯海区在领导干部出国(境)管理中，以不断健全“红色报备”机制建设为抓手，做到四个及时，并取得了较好的成效，有效防范了领导干部违规因私出国(境)情况

的发生。

信息更新及时 确保工作动态把握准确

围绕红色报备人员信息库的及时更新以及证件的及时上交保管，着重做好两“库”管理工作。因私证件“实库”，严格实行“专人、专箱、专账”负责制，跟踪监管干部出国

(境)情况、证件领取和收回等情况。人员信息“虚库”，通过计算机软件实行分类管理，实时更新区属部门、镇街领导干部人员的变更、职务调整、岗位变动等信息。对于新提任的领导干部，及时录入相关信息进行报备，根据公安部门出具的《登记备案人员持证情况反馈单》，发函要求在10天内上交已办理的因私证件。一虚一实的信息更新、无缝监管，有效保障了信息的质量和数据的完整性，做到细节明确、整体有数，关键时刻动态把握准确。

信息交流及时 多方联动查堵监管盲区

与公安部门共同建设“红色报备”机制人员信息库，充分利用国家工作人员前台信息采集系统和公安部门的出入境监管系统，对区管干部相关信息进行双向报备，实现资源共享和共同监管，现全区共对574位区管干部进行了红色报备。同时制定了红色报备“定期联系、动态反映”制机，两家单位分管领导和对口科室每季度联系、通报、了解上季度的报备、证件办理等有关情况，分析、研究报备和办证工作中存在的问题；两家定期联合召开全区出国境信息报备联络员会议，加强业务培训，规范操作流程；近期又联合检察、公安、金融办三家单位，会同纪委，实行五方联审制度，审查内容延伸到出国境干部配偶，全方位升级红色报备工作机制。

■ 近年来社会媒体报道的领导干部违规因私出国(境)情况不断增多，作为组织部门，如何进一步落实区管干部因私出国(境)管理和服务工作，急待通过不断完善制度措施，严格监管审批，提升服务水平，形成制度、监管、服务三位一体的工作体系。

管理服务及时 倡导人性化操作流程

融服务于管理之中，让人性化服务的理念集中体现在及时办理和特殊办理中。及时办理就是符合相关规定的及时办理手续，尽量缩短等候时间。特殊办理就是对一些有特殊情况需要尽快办理的，经办人员经过调查了解属实后，电话在向签批领导口头报告情况获准后先办理，等签批领导回来后再补办相关手续。如一次，一位干部的父亲在国外病危，得知情况后，当即启动了特殊办理程序，连夜为他办理了手续、领取证件，使得该干部父子见上了最后一面。同时以精细化的管理体现周全的服务，以抄告单形式开展区管干部因私出国(境)“三告知”，即对已获准因私出国(境)的干部，给本人、所在单位和

主管部门各抄送一份抄告单，告知如下三项事宜：外出前要按程序办理请假手续；在外期间要自觉遵守相关纪律，维护领导干部良好形象；回国(境)10天内，要将因私证件上交区委组织部保管。开通短信服务和电话通知，及时提醒干部回国后向组织部门报告出国情况和交回证件。如遇节假日后，通过发“温馨提示”短信和电话联系及时提醒出国干部送交证件，督促每位干部不因疏忽而违反组织纪律。

督查考核及时，确保制度措施执行到位。制定出台了《关于加强区管干部因私出国(境)管理工作的意见》和《区管干部因私出入境证件管理规定(试行)》等规范性文件，对领导干部因私出国(境)有关事项和因私证件管理等工作作了明确、严格的规定，近期又下发了《关于进一步做好科级及以下干部因私出国(境)证件管理工作的通知》和《关于开展出国(境)有关工作情况调查的通知》，在全区开展了干部出国(境)信息报备、证件管理、配偶子女移居国(境)情况的调查摸底，同时，建立领导干部因私出国(境)和证件管理考核制度，将领导干部因私出国和证件管理情况列入党建考核和责任型机关建设的考核内容，2009年和2011年共有8个单位因其领导干部因私证件未及时上交区委组织部集中保管而党建考核受到扣分。

年轻干部培养需要系统的“成长工程”

◎ 蔡旭琼

近年来，我市选拔年轻干部规模力度空前，在为选人用人的开放创新拍手叫好的同时，关于“年轻干部难挑大梁”的担忧与质疑隐约在耳。选拔只是搭平台，如何让这批干部经风雨、受历练、强素质、增才干才是培养干部的重点，只有系统的“成长工程”，才能让这批非常之人为温州跨越发展谋非常之事。



永嘉县召开年轻干部挂职锻炼培训会

近年来，我市在选拔年轻干部上不断探索新的选拔机制：公开选拔、开门约荐、公推直选、竞争上岗、挂牌招才……选拔对象开放至全省、全社会包括村干部、企事业、自主创业

的优秀年轻干部，不断放宽选人用人的视野，规模力度空前，创造了有利于年轻干部脱颖而出的条件，使越来越多的年轻干部提拔到重要岗位变成了可能。公众在为年轻干部选拔机制

之新、规模力度之大拍手叫好时，也有些许质疑的声音，“80后党性锻炼不够，大局意识薄弱，怎么能挑起重担”“参加工作刚满一年，没经验没阅历，只是年轻怎么体现优秀”“年轻干部的选拔培养，影响了其他干部的积极性”……

公众的怀疑和担忧不无道理。李源潮部长曾提出“使用干部必须坚持重德才、重实绩、重公论用人，防止唯票取人、唯考取人、唯年轻取人。”从干部的成长规律来讲，年轻干部确实存在诸多问题：才华横溢、道德修养不足；初出象牙、基层阅历不足；纸上谈兵、实战攻坚不足……从中央到地方，大兴选拔培养年轻干部之举，若单纯以考取人、以年轻用人，是对干部的不负责，更是对群众的不负责，难免引起公众的“恐青论”。

如何让年轻干部快速成长、健康成长、全方位成长，让他们谋其职、尽其才、善其用，关键是要处理好选拔力度和选拔质量的关系，处理好选拔任用与培养锻炼的关系，要特别注重“四个立体、四个突出”。

素质培养立体化，突出德才兼备

要把理论武装头脑放在任前培训的突出位置，通过多渠道的党性教育和实践教育，开展党性教育、理论知识学习以及德行教育。要创新培训载体，探索交流研讨式、模拟案例式、现场体验式教学，强化先进理论武装及模拟实战培训，系统塑造年轻干部整体素质。

岗位锻炼立体化，突出材优干济

培训计划要因人而异，区别对待，以“缺什么，补什么”为原则，科学拟定个人岗位培养计划。

一是培养岗位要多样化。通过社区、镇街、县直机关、重点工程指挥部等跨岗位磨练，丰富阅历、提高本领，同时积极探索跨地区、跨行业的多岗位锻炼，可尝试离岗创业、在岗兼业或在国企等单位挂职，使他们在市场经济、温州金融改革的大潮中经受锻炼，快速成长。

二是任职层级要递增化。尝试多层次岗位轮转，从低到高、由易而难，通过在社工、中层干部、镇街机关副职、重点指挥部助理等多层级岗位上

接受磨练，把年轻干部培养成既可以当“将”才，又可以当“帅”才；既熟悉基层情况，又有行政领导艺术的优秀人才。

三是锻炼环境要复杂化。选择培养环境时，要尽量安排年轻干部到艰苦地区、环境复杂、关键岗位砥砺品质、锤炼作风，有意识地在重大任务、应对重大事件、抗击重大自然灾害等关键时刻锻炼和考验年轻干部。

考评管理立体化，突出优进绌退

对年轻干部进行全程化管理，通过“定期考核+动态考核+民意调查”的考评体系，全面、客观地考评年轻干部。

一是要人尽其才，能岗适应。通过任前培训，进一步考察年轻干部的现实表现，对品行良好、业绩突出、群众公认、潜力较大的干部择优任用，同时要把岗位需求与个人素质最大限度地结合起来，更好地发挥其特长，为今后安排岗位和发挥作用奠定基础。

二是要设定期限，畅通出口。对年轻干部的任前培训，特别是预备人选，要科学设定“资格期限”，不搞“一次选拔定终身”，经任前培训考核后，认定暂不满足任职条件的，可适当延长培训时间，对超出资格期限未提任的年轻干部取消其领导干部预备人选资格，防止高分低能的年轻干部走上领导岗位。

三是要跟踪培养，定期培训。对走上领导岗位的年轻干部仍落实跟踪管理，完善定期培养、知识更新、不定期锻炼制度；上来不适应再下去，经过锻炼再上来，在优胜劣汰中考验年轻干部，让年轻干部勇于接受社会监督，经得起舆论的考验。

服务保障立体化，突出关爱关怀

导师要设立。为每位年轻干部指定一名导师结对帮教联系，全程关心关爱年轻干部，定期走访、开展谈心交心和心理疏导活动。

制度要创新。对“培养计划”中涉及条件或制度上的限制，要敢于创新，勇于突破；对引进的外地年轻干部，要完善人才公寓等配套措施；针对重难险岗位年轻干部要出台定期休养等关怀机制，使优秀年轻干部“上得去”、“留得住”。

舆论要宽容。建立健全监督机制，主动发布相关信息，引导营造良好舆论环境，防止“逢提必疑”，发起全社会对年轻干部的关心、关注及关爱，让他们的成长之路洒满阳光。

选拔培养年轻干部是一项系统的工作任务，需要通过系统的“成长工程”将朝气蓬勃、勇于创新的“年轻人”，打造成年富力强、经验丰富的“实干家”，成为统揽全局、处事稳健的“主心骨”，为促进温州科学发展跨越发展提供坚强的组织保证。

瑞安全面建设党代表工作室 打造“党群之家”

◎ 李达全 蔡乐乐

瑞安市全面推进党代表工作室建设，通过延伸“四链”，倾情打造“党群之家”，让党代表工作室真正成为代表履职尽责的阵地、党群干群沟通的桥梁、服务党员群众的窗口。自2011年5月启动党代表工作室工作以来，该市各级党代表集中接待党员群众1500余批次、20000余人，收集党员群众的意见和建议2800件，已办理落实2300件。

延伸组织链

让“家”的身影无处不在

按照“因地制宜、便于活动、实用实效”的要求，依托党员服务中心(站)、社区便民服务中心、基层组织活动场所等现有资源设置网点，将党代表工作室的组织网络延伸到了各镇街、社区，让党员群众随处可见“家”的身影。

一是工作网点全覆盖。将党代表工作全面融入农村新社区建设，按照“一社区一室”标准，在全市91个社区分别设立党代表工作室，使之成为党代表服务基层、服务群众、服务民生的基础平台。同时，建立了11个镇街、6个市直机关党代表集体工作室，实现了党代表工作室在各领域、各行业全覆盖。

二是特色阵地全发力。充分利用广播、电视、微博等媒体，积极开拓党代表工作新阵地，建立了一批以知名企业家、电台主持人等名字命名的个人党代表工作室，充分发挥党代表个人优势，进一步开拓干群联系新渠道。如科尔泵业有限公司成立了以其董事长、温州市党代表李作俊命名的个人党代表工作室，并通过个人微博，将工作室搬到网络上，大大拉近了“两新”组织党员、普通员工与党代表之间的距离。

三是四级代表全到位。在完善市、镇街、社区三级党代表工作室模式的基础上，按照“就近就地、领域熟悉、需求匹配”的原则，把全市2371名省市县乡四级党代表全部编排驻室，每个工作室平均拥有党代表22人，将党代表工作切实延伸到基层各领域，形成了点面结合、纵横联动的网络格局。

延伸服务链

让“家”的关怀无微不至

实行“三式”服务，不断提升服务水平，让广大党员和群众充分感受到“家”的关怀和温暖。

一是开展日常式轮岗服务活动。实行工作室轮值班制度，每个工作日

安排3-5名党代表驻室接待党员群众，每名党代表每月至少驻室接待一天，形成了“有话跟党说、有事找党帮”的良好氛围。如玉海街道沿江社区、硃桥社区以居委会为依托，在日常办公时间安排热心党代表、民情联络员驻点接待，每月确定固定日进行集中挂牌坐班接待、收集社情民意，已接待800多人次。

二是开展流动式集中服务。对平时接走访中收集到的基层党员群众反映集中、普遍关注的热点难点问题，由市党代表联络办公室牵头归口负责部门和熟悉业务党代表，组建服务团队，在人流密集区域开设流动党代表工作室进行集中约访活动，为党员群众现场排忧解难。如马屿镇马北村工作室先后6次牵头组织党代表和有关基层站所工作人员在镇府大道上开展集中约访服务，共接待群众200余人次，收集意见建议79条，现场办结或反馈58条；今年“红七月、服务月”活动中，各镇街党代表工作室实行重心下移，将集中接待活动设在人流量较多的闹市区、广场，累计接待党员群众600余人次。

三是开展网格化帮扶服务。把党代表全面融入“网格化管理、组团式服务”工作，根据驻室区域落实责任

网格，每名党代表挂钩联系网格内2-3名老党员、困难党员或贫困户，通过上门走访、结对帮扶、节日慰问帮民忧解民困。如玉海街道沿江社区党代表工作室建立“议事会”制度，就群众反映的难点问题，先由议事会成员走访了解，再召开议事协商会议解决难题，已解决各类难点问题20个。

延伸队伍链

让“家”的活力无限迸发

推行工作室“1+3”模式，依托党代表工作室这一平台，建好党代表、联络员和志愿者三支队伍，充分激发队伍活力，为党代表工作室发挥作用注入持续动力。

一是建好党代表队伍。把党代表培训纳入市委党校干部培训计划，定期开展驻室党代表学习培训、调研视察、督查评议等活动，提升党代表履职尽责能力，计划实施以来已开展学习培训等各类活动200多场次。

二是配好联络员队伍。每个党代表工作室配备2-3名联络员，挑选能力素质好、责任心强的党员志愿者担任党代表工作室联络员，负责统筹、协调好党代表工作室的各项活动，协助做好活动日程安排、接待记录、情况汇总、上传下达、建立档案等工作。制定《瑞安市党代表工作室联络员队伍管理办法》，加强联络员业务培训、思想教育和考核管理，促进作用发挥。

三是用好党员志愿者队伍。把党员志愿服务行动和党代表工作室各类主题活动有机结合起来，充分发挥全市各领域200余支党员志愿者队伍作



瑞安市西门河头社区党代表工作室集中接待日

用，为党代表工作室提供配套服务。目前，全市以党代表工作室为平台建立服务网点30个，组织党员志愿者开展“结对帮扶”等公益活动300余次，受益群众达1万余人次。

延伸保障链

让“家”的沟通无缝对接

建立健全党代表工作室各项制度，构建党代表工作室联系基层、服务群众的“无缝连接”工作机制，为党代表与党员、群众之间的良好互动提供有力保障。

一是建立接访制度。坚持事前有预告，提前3天在党建网站、官方微博、工作栏公告集中接访活动；全程有监督，对接访事项办理情况通过上门问效、现场跟踪、电话询问等方式进行督办；事后有回访，办理后及时反馈

党员群众，做到事事有回音。

二是建立询问制度。通过驻室走访、进村入企走访、定期约访收集民情，召开党代表工作室例会集体商讨，汇集民意焦点，确定询问事项。定期开展党代表现场询问活动，对受询问单位的答复和询问事项落实情况跟踪评议，明确答复时限，对不认真办理和不如实答复询问事项的受询问单位和个人，进行追究问责。今年以来，该市已开展党代表现场询问活动32场次。

三是建立“双向评议”制度。一方面，年终组织党代表对各镇街、市直机关部门及所属的服务窗口和基层站所进行民主评议，作为各单位年度考绩重要依据。另一方面，组织基层党员群众对党代表工作室和党代表履职情况进行评议和满意度测评，作为工作室和党代表考核定档依据。

发挥党代表的主体作用

——乐清推行党代表专题询问制纪实

◎ 徐 晓

当前，政治民主化浪潮席卷全球，这对我党如何既顺应时代潮流，又不照搬别国模式，既立足于本国国情，又吸纳人类政治文明成果，走中国特色社会主义民主化道路提出了挑战。询问是党内民主建设不可缺少的部分，而党代表现场询问则是一种创新的方式，有利于发展党内民主，带动社会民主。

乐清是浙江省党代表询问工作试点市，在去年底的党代会期间率先开展了党代表现场询问活动，今年该市又进一步探索创新询问的方式和内容，积极推动党代表专题询问常态化，让党代表和党员在日常事务中的知情权、参与权和监督权得到了较好的落地，引起社会关注。

镜头一：助推“破难攻坚”

来自基层的党代表金益荣问：“老百姓对城中村改造发展蓝图要求非常高，如何科学合理编制蓝图？”乐清市住建局相关负责人答：“从5月份启动城中村改造重点村的规划编制工作，两个多月来，我们对规划编制的有关内容，已经4次与有关村和城中村改造专项办公室进行了讨论和对接

……”这一问一答，是7月12日乐清市“2012破难攻坚大行动”党代表专题询问会上的现场声音。

近3个小时，由8个询问团推选的8名基层党代表，围绕该市破难攻坚大行动中的各项任务，与相关部门负责人面对面。这次现场询问会还通过网络视频直播等方式向社会公开，得到乐清市民的普遍关注。

此次询问会之前，由60多位党代表组成的8个询问团，对乐清市项目建设攻坚、振兴实体经济“亩产论英雄”、土地开发提速利用提效、乐成中心城区城中村改造、农房集聚改造、拆违美化推进“省示范文明城市”、城市交通畅通、历史遗留问题化解等8个方面，进行了蹲点视察，掌握了第一手材料。

在询问现场，党代表提问不设防，接连抛出诸如如何解决工程建设开工容易竣工难、如何实现竣工后兑现投资承诺、如何做好拆违后的后续管理工作等十分现实的问题。该市发改、经信、国土、住建等相关部门负责人，则一一给予答复，对于一时难以彻底解决的议题，也同样汇报了进展情况。

“通过询问平台，我们更体会到肩头的那份责任。”来自乐清市检察院的党代表余恭云表示，现场询问不但进一步丰富了党代表参政议政的渠道，有助于履职，而且提问也增强了党代表对乐清发展的忧患意识和大局观念。

镜头二：聚焦“社会民生”

创建省级卫生街道需人人参与，也需多方监督。8月9日，乐清城南街道组织近40名党代表，分两组实地走访了丹霞路蔬菜批发市场及马车河、盖竹、万乔、宋湖等村菜市场，并就这5个市场及周边的硬件设施、环境卫生、食品安全等方面进行现场打分。

走访结束后，乐清城南街道党工委、街道办事处主要分管领导及相关部门负责人接受了辖区党代表的现场询问。来自跃华集团的党代表杨可安率先出题：这次省级卫生街道创建，我看到一个新名词“五小行业整治”，请问具体概念是什么？街道准备如何推进？城南街道办事处副主任陈存松答道：“五小行业”包括小饭店、小理发店、小旅馆、小浴室、小歌舞厅等。这次检查整治内容包



乐清市“2012破难攻坚大行动”党代表现场专题询问会

括，经营性场所是否持有《卫生许可证》、《餐饮服务许可证》、《营业执照》等证照，是否亮证经营；从业人员是否持健康证明；是否出售过期、变质、伪劣食品等；卫生管理制度是否健全，环境是否整洁等。“我们将以提高巩固、整改提升、违章取缔来推进‘五小行业整治’。”陈存松说，对拒绝整改或整改不到位的，将协调相关职能部门依法予以取缔。

“宋湖村菜场卫生令人担忧，卫生费用能否划到村里，让各村管理各自村的卫生情况？”“卫生费用包括人员清扫费和垃圾清运费，对于村居管理卫生情况，现在没有政策规定，也是不允许的。宋湖村一半属城南街道管辖一半是乐成街道管辖，我们将与乐成街道环卫所取得联系并沟通好。”……

一问一答的诚心交流，党代表们纷纷就拆违、旧村改造、环境卫生、食品安全等问题进行询问，一件件事关街道经济、城建、环保、安全、和谐的民生问题，考问着街道分管领导和部门负责人。一轮轮的询问，一件件的答复，问题“麻辣滚烫”，答辩实在诚恳，气氛激烈而又温馨。

镜头三：首次尝试回询

年初党员代表会议确定的2012年度十大重大工作事项，经过了半年多时间，现在进行得怎么样？党代表们来看一看，考一考。9月6日，乐清城东街道举行党员代表重点项目推进专项回询活动，街道党代表与城东街道班子领导、科室负责人面对面，就百姓关心的各项问题进行现场询问。这是乐清市推行党代表询问制度以来，

举行的首次党代表回询活动。

9月5日，城东街道组织辖区内党代表实地视察了二环路全线贯通工程施工现场、慎海头盔摩配产业化园区和北沙角、龙山头村级生态公园等。

回到询会现场，来自白沙村的党代表陈春林第一个发问：“在年初时街道党代表询问会上，我曾询问有关二环路全线贯通工程白沙段的施工情况，当时答复预计在10月底能完成，现在二环路白沙村路段正在施工，请问能否确保在10月底完成？”城东街道城建办主任叶秀清接过话题：“二环路全线贯通工程拆迁已全部完成，现在一方面进行相关拆迁户的政策处理，另一方面是紧张施工，到10月底完成白沙桥到白沙的河边这一段沥青路面工程，11月份白沙桥到后所全线贯通，正式的验收估计要到明年。”

党代表吴坚强在询问的同时，还对教育资源配备、慎海南河防洪工程提出了几点建议，要求安排好工程进度表，加大工程建设力度等。现场回询活动持续近3个小时，党代表们围绕街道重大工作事项，提出了十几个问题，对负责人回答不满意的，还进行了追问。

据了解，今年乐清已有12个镇街和23个城乡新型社区组织开展了党代表专题询问活动，党代表询问制逐渐趋于常态化，成为联系各级党代表与党委良性互动的纽带，并在促进党委政府工作部门改进工作作风、提高工作效率和推进工作落实等方面发挥了积极作用。



“策划师” 为新居民规划幸福生活

——瓯海区娄桥街道秀屿社区实现新居民管理服务

◎ 陈 好 张 怡

从“流动人口”到“新居民”，表面只是一个称谓的变化，但实质上是服务内涵的重大转变与创新。如何做好新居民管理服务这一课题，瓯海区娄桥街道秀屿社区给出了答案：面对新居民人数是本地居民人数两倍的情况，社区以社区党委为总“策划师”，通过搭建服务“前台”、构筑群团组织、特色帮扶助困等举措，实现了对新居民的有序管理和创新服务。

秀屿社区位于瓯海区娄桥街道新行政中心的核心区域，辖区内有中小企业 1000 余家，新居民 2872 户、14270 人。随着新居民物质条件的逐步改善，对公共服务的需求日益迫切，特别是实行城乡社区建设以来，新居民管理服务的力量进一步下沉到基层，庞大的新居民群体给社会管理和服务带来了很大的挑战。

“五大中心” 搭建立体服务

在秀屿社区便民服务大厅，社区所有新居民可以就近办理暂住证、流动党员证等事项，今年2月中旬以来，就累计为8680名新居民办理了暂住证，仅7月份就办理了42件入学证明。这仅仅是秀屿社区“五大中心”新居民管理体系的一个片段。

秀屿社区综合服务中心总面积达3000多平方米，包含社区便民服务中心、综治服务中心、文化服务中心、党员服务中心等，全方位、立体式地为社区新居民提供各种服务。在文化信息中心，社区内的所有新居民可以享受图书杂志免费阅读和实惠快速的上网体验，听取各类讲座和接受技能培训。社区图书阅览室、多功能活动室、警务室、调解室、卫生服务站、党务居务公开栏、社区学校、老年星光之家等公共服务场所更是社区新居民日常生活不可缺少的部分。

社区还通过定期更新设置在综合服务中心门口的企业招工和新居民就业需求的LED显示屏，实现企业招聘与新居民就业双赢局面；通过瓯海社

区网和秀屿社区微博分别发布社区活动信息和其他重要生活资讯，畅通新居民信息获取渠道。

党群共建 构筑温馨组织“娘家”

家住秀屿社区玕南村的新居民孔凡维，在辖区一企业工作多年。为了方便照顾，今年他把正好适龄入读小学的儿子孔子成带到了身边。在社区党委的协调帮助下，孔凡维顺利地将孩子就近送进了的辖区内的娄桥二小就读。这样的例子还有很多，秀屿社区通过积极保证新居民子女就近入学等有效服务，解决了新居民后顾之忧。

经过“转、并、联”后，秀屿社区党委下辖有3个村党支部，7个非公企业党支部，但由于社区企业众多，

“低、小、散”典型，这些党组织仍然满足不了管理需求。今年6月份，按照坚持“党建带群建·群建促党建”的原则，秀屿社区“试水”群团组织建设，将辖区内近50家企业联合在一起，成立瓯海区首家非公企业联合妇代会，进一步延伸、完善妇女组织建设，全力保障女职工尤其是新居民女职工的合法权益。此后，社区以党建为统领龙头，带动群团组织频频“开花”，先后成立新居民团支部、基层联合工会等，让新居民们重新在组织上找到了“娘家”，有困难找社区成为诸多新居民的首选。

社区还邀请专业人士为新居民讲述经济、政治、党建、法律等知识，发动社区新居民参与百科知识学习和竞答，为新居民送上免费法律维权咨

询和援助，并组织了包粽子比赛、中秋联欢会等丰富多彩的社区活动。社区老年协会、龙舟协会、健身舞协会等团体，也面向新居民发展会员，让新居民全方位地融入社区生活。

解忧助困 打造特色帮扶品牌

为帮助新居民解决实际生活难题，秀屿社区整合资源、借鉴村级慈善工作室经验，成立了瓯海区首个社区慈善工作室，将爱心援助延伸到了新居民身上。工作室成立之初，就使下辖三个村的村民和辖区企业的新居民9人得到了近万元的慈善救助款。受助的新居民顾志一说：“没想到在社区里得到了爱心救助，真是帮了我们大忙了。”

为了让新居民更好地融入到社区中，秀屿社区除了享受基本服务上对新居民“一视同仁”外，更帮助他们解决实际困难。社区内各村村两委、六家非公企业党支部等组织的主要负责人，与11名新居民子女结成了帮扶对子，帮助新居民解决生活困难。社区还建立了“天网监控器”和“巡逻承包、人犬结合”的新型巡防体系，24小时对社区进行治安防控巡逻，为新居民的平安生活保驾护航。

种种举措，处处贴心，秀屿社区让新居民感受到了来自“第二故乡”的浓浓关怀，走出了一条“党建引领、群团助力、管理有序、服务完善”的社会管理新路子。

村级组织“转、并、联”后，农村新社区到底怎么建，建成什么样，如何让百姓办事更方便？请看——

农村新社区之樟台样本

◎ 杨世明



樟台社区开展“包粽子比赛”

“都说社区要建成村民的‘娘家’，可社区是干什么的，村民到社区能办什么事，我们心里还存着问号。”自温州市去年开展农村新社区建设以来，文成县大岙镇樟台社区村民余丽晓，就有了这样的顾虑。

农村新社区到底该怎么建，建成什么样，如何让百姓办事更方便？率先完成村级组织“转、并、联”后，包括樟台社区在内的文成县56个农村新社区，把这一系列问题当成了研究

对象。一年多时间过去了，这一“课题”研究得怎么样？

近日，记者走进樟台社区，看他们摸索、实践的解题之匙。

一看如何搭框架 岗位按需而设摒弃“机关化”

社区是什么，是简单地把以前的“办事处”，换成社区的牌子吗？显然不是。

“社区职能的重心在于服务和

管理，我们必须按照这个宗旨来搭框架。”负责樟台社区工作的大岙镇党委副书记邢文东表示，原樟台乡7个行政村、9462人，组建成樟台社区后，就按照县里的“规定动作”，采取了“1+4+N”的工作举措。

“1”即一个中心，由镇、村干部组合而成的社区党总支、管委会、议监会三套班子。“4”就是便民服务岗、社会管理岗、民生服务岗、群团工作岗等四个必设岗。“N”就是社区配套组建的工青妇群团、行政村、“两新”组织、网络党支部及社会团体等。

“这样一来，社区里什么部门承担管理职能，什么部门承担服务职能，就很明确了。”文成县委常委、组织部长徐清雨告诉记者，这种模式区别于过去的“机关化”、“行政化”，岗位都是按需而设的，比如珊溪镇仰山社区的杨梅产业发展服务岗、玉壶镇东溪社区的侨务服务岗、巨屿镇花前社区的来料加工服务岗等等，就是针对各地特色建立的“专属”机构。

而樟台社区的岗位确定后，首先

扩充的就是具体办事的人员。目前，该社区已经核定工作人员编制，推行社区书记专职化，并由县机关部门负责人挂帅社区党总支“第一书记”，下派社区指导具体工作，实行承诺践诺及目标考核。

二看便民服务如何提质 上提下授打造“第一办事员”

社区组织的构成，是建了一个“筐”，往“筐”里装什么，才决定了社区办事的方便程度。

走进樟台社区的办事大厅，门口就有一本小册子，里面一一列出能在社区办理的各项事务及流程。记者粗略一数，社区事务已从去年的29项增加到了如今的68项。这样的册子，樟台社区2900多户村民，全部人手一份。

这一办事模式，正是文成县事权下放试点的缩影。按照县乡事权“能放则放”、行政村事权“能提则提”的原则，文成各社区均已实行审批、服务、管理权限的“上提下放”，尽量把老百姓的事都放到社区里办。

在事权下放之初，曾有村民抱怨，社区像个“花架子”，办事盖章还得往镇里跑。“现在不一样了，通过授权，我们推出了‘印章分授’制度。”樟台社区党总支书记胡祥胜说，大岙镇里的政府印章、计生办印章、民政办印章都进行了编号，分授到社区。在社区盖的章，全县范围内

具有同等法律效力。

为尽可能方便群众，樟台社区还建立了同城办理网络审批平台。这也意味着，樟台社区的村民即使是在其他社区，只要到便民服务中心窗口提出办理事项申请，就能在网络平台得到审批。

“以前办一项出生证还要跑村里和镇里，现在在社区几分钟就办好了。”社区村民赵友南说，现在有些村民就算住到县城，办事也不用回来，真的很方便。

三看如何凝聚归属感 幸福社区成村民真“娘家”

对于一些习惯了跑镇里办事的村民来说，社区建好了，可还是不敢踏进社区的门，心里总是有点“疙瘩”。

“说到底，是村民感觉社区太严肃了，没有认同感和归属感。”邢文东表示，怎么样实现村社共融，成为社区规范化建设的一个新课题。

在樟台社区的远教广场，正进行这一课题的研究“试点”。“我们前几天还在这个广场上进行了排舞学习，附近三个村的100多位村民都来了。”村民余小燕说，广场上平时还会播出党员教育片、实用技术、艺术欣赏等内容，社区的包粽子比赛、红七月唱红歌比赛，都会在这里开展。

樟台社区的课题研究，还不局限于此。在服务中心的便民工具室，

社区配备了便民自行车、便民伞、应急发电机、急救包、千斤顶等百姓紧缺的器材，村民用医疗卡或身份证就能借用。如果村民想订餐订票，呼叫医疗救助或法律咨询，只需要一个电话，社区工作人员都会全程代办。

区划调整后，樟台社区成为了文成县城的“东大门”，其医疗、消防及社会公共资源具有明显的区位优势。而生活在城乡接合部的社区村民，对于公共服务的需求也有了相应提高。诸如此类的课题研究，正是为了找到社区公共资源与百姓生活需求的平衡点，把社区打造成“便民、育民、乐民”，受村民喜爱的幸福社区。

当然，社区建设还需广纳良言。为此，樟台社区还把7个行政村划分为11个网格，推行周二全员入格制度，让镇干部、村里威望人士带队，把群众的想法和意愿带上来。这不仅能为村民办事时“混”个脸熟，有什么矛盾纠纷，还能第一时间找到格员。

“文成的社区，在硬件上比不过别人，但是从管理服务的软件上，绝对是一流的。”徐清雨表示，社区建设并不是政府、干部的“自娱自乐”，就算再多的政绩，也抵不过村民们的一句赞同。他认为，老百姓需要社区怎么样，社区就要建成什么样，只有踏踏实实为百姓办好事，才是对老百姓顾虑的最好解答。

各村齐心 众人合力 在融合中强势推进农村新社区

——泰顺县仕阳镇章乡社区建设侧记

◎ 庄秀芝

村社融合快，各村齐心、众人合力，新社区建设热情高涨，强势有序推进。这是记者采访泰顺县仕阳镇章乡社区时心里最深的一种感受。

泰顺县仕阳镇章乡社区于去年9月份成立，现有1800多户常住人口

7200人，由瑞昌、黄碧龙、荣西、董源、双路、龙头等6个行政村联合组成。1992年行政区划调整未被并入仕阳镇前，曾设乡级行政单位“章坑”乡，黄碧龙村是原乡政府所在地村。目前社区仍保留一所小学，吸纳周边

200多名学生。

“章乡”取自“樟树之乡”之意，社区建立前，各村多次联合召开座谈会研究社区名称，认为如果再沿用“章坑”就显得不大气，又因辖内樟树颇多，故取名“章乡”。据了解，章乡社区辖内的6个村，沿同一条公路顺次分布，头尾两村相距仅4公里，非常集中，村与村之间几乎没有界限，在地理上具有极强的融合优势。

“社区作为政府工作触角的延伸，既可以为群众提供快捷优质高效的服务，又能真正减轻政府工作压力和负担。”去年该县村级组织设置改革后，仕阳镇人大副主席陈志华主动请缨到社区工作，担负起社区党委书记的重任。

社区成立初始，由于没有办公场所，只好将牌子设置在瑞昌村村委会。解决社区办公场所问题成了当务之急。社区村干部急在心上，村民们也看在眼里。如何把各方的力量凝成



泰顺县仕阳镇章乡社区便民服务中心一角

一股劲，发挥各种资源优势，把社区办公场地落实下来，成了社区领导首先要解决的第一难题、社区村干部着重讨论商议的重点工作、村民们关注的焦点。

“当时大家琢磨靠政府盖社区办公楼根本就不现实，”黄碧龙村支书杨雅鲁告诉记者，“于是就有村民提出让在外创业人士帮一把的想法。”这种想法，很快就得到社区所辖几个村在外创业人士的积极响应，仅几天功夫，就帮助村里落实了资金100多万元。这其中黄碧龙村支书杨雅鲁和村主任林盛榜发挥了应有的号召力和凝聚力作用。杨雅鲁谈到社区建设，深有体会地说村干部帮助村里、帮助社区搞建设是理所当然的事，最难能可贵的是广大村民的理解和支持，像陈大本等一批在外创业人士，每逢村里搞建设需要资金投入，总能及时伸出援手慷慨解囊，仅以此次建社区为例，他们中多者捐了数十万元，少者也有五万元。还有村民董朝备自愿做出了这样的牺牲：为支持社区建设，主动以30万元低价让出了占地约125平方米三层楼房作为社区办公楼，而自己目前搬到了破旧老屋居住。

社区办公场所选址，按常理一般人都想到改建原乡政府办公楼。对此，杨雅鲁作出了这样的解释：原乡政府因建成年久，并废弃多年，已经破败，不适合新社区建设要求，需要重建。这就涉及到固定资产需处置、

■ “社区作为政府工作触角的延伸，既可以为群众提供快捷优质高效的服务，又能真正减轻政府工作压力和负担。”

立项等问题，光手续繁杂不说，能不能马上审批下来也是一个大问题。其次预算资金要150万元，远超社区实际承受能力。杨雅鲁说，董朝备房子前身是村老人活动中心，离原乡政府仅数十米远，只要局部调整装修就可投入使用，光节约时间不说，最主要还可以省下一大笔钱来。

当天下午，记者跟随杨雅鲁来到村里了解社区建设情况，在新社区办公楼的房子前看到，门坎下长着三棵树龄均有两百年以上的枫香树、米槠和苦槠，盘枝错节，高高地伸向半空，给小地方增添了不少雅致和情趣。“下一步我们还要在隔壁那块空地上再扩建社区办公楼，届时这边将增加一个大会议室。”说话间，杨雅鲁还指着旁边一块刚平整好，据说原来是老会场现已拆掉待建的一块空地。

据社区党委书记陈志华介绍，目前他们正着手做好办公楼装修，加快采购办公桌椅等办公用品等工作。下一步按照县里的统一部署，在将计生、民政、社保、党员管理服务等60

项服务项目整合到社区的基础上，增设金融服务网点窗口，帮助解决一些小额的金融交易，诸如老人领取养老金、农资综合直补金等。

据了解，该社区因地处浙闽边界时有黄赌毒事件发生，社区成立以来，在全县率先发布了以社区为单位的公约《章乡社区黄赌毒禁约》。并且在各村干部的共同推动下，形成了一套独具特色的爱心互助机制，向急需帮助的各村困难户及时伸出援手，共渡难关。

“下一步我们将以党建为龙头，党建带工建、带团建、带妇建、带群建，形成“大党建”，并逐步建立社区治安、治保、消防等联防队伍，相应的还要完善一整套机制。”另外陈志华还向记者谈了社区今年下半年的一些工作安排情况：“要继续做好什底线道路拓宽取直工程建设和董源到万排的公路拓宽工程建设，涉及六个村的农村饮用水工程建设，为壮大村集体对章坑电站进行扩容，使装机容量从400千瓦提升到2000千瓦……”

“各村群众都非常关注和支持社区建设，大家思想统一，融合得很快，现在社区已初具雏形，各项工作也得到有序推进。”今年三月份当选为社区工会主席的林典奎说，“希望社区今后能给村里和村民带来实实在在的方便。”林典奎是荣西村书记、县人大代表，或许他的话可以代表社区广大村民的心声。



蔡奇在平阳蹲点调研党建时要求

重基层 重服务 重融合

9月19日至21日，浙江省委常委、组织部长蔡奇到平阳蹲点调研，并开展接访活动。温州市委副书记王昌荣，市委常委、组织部长李一飞陪同调研。

19日至20日，蔡奇在鳌江镇南麂社区蹲点调研。他首先视察了南麂社区便民服务中心，听取鳌江镇委、南麂社区党委党建工作汇报，并充分肯定了鳌江镇和南麂社区的基层组织建设年各项工作，尤其对幸福社区建设、村社融合、事权下放、网上党支部建设等特色做法予以高度评价。他指出，社区干部和村干部要加强联系，加快村社融合步伐；要做好流动

党员管理和考核工作，同时进一步加强网上党支部建设。

在南麂三盘尾村蹲点时，蔡奇走访慰问了困难渔民，与部分党员志愿者、导游服务队成员进行了亲切交谈，并在新码头村召开基层组织建设年南麂蹲点调研座谈会，听取各村代表对南麂发展的建议。蔡奇强调，要明确南麂发展定位，高起点高标准做好相关规划。基层党组织要带头建设海岛生态文明，做好环境整治工作。他指出，党建工作重点在村、重点在服务、重点在融合，南麂社区要加强对村一级基层党组织的指导；要继续完善事权下放，做到村民办事不出岛；

要注重发展经济合作社，扩大集体资产的积累；要进一步办好网上党支部，用好视频系统和远教设备，加强对流动党员的管理；要丰富海岛文化生活，建设物质和精神共同富裕的幸福社区。

21日上午，蔡奇到昆阳镇政府进行信访接待，并召开信访工作座谈会。他指出，各地各有关部门要增强责任感和使命感，高度重视十八大期间的信访工作；要扎实做好信访积案排查化解工作，落实排查化解责任，明确化解的措施；领导干部要落实责任下访接访，抓好信访稳定工作。

先锋博友汇第一站走进温州 蔡奇亲临现场与博友互动



9月21日，由浙江省委组织部官方微博“之江先锋”主办、温州市委组织部官方微博“瓯越先锋”承办的“先锋博友汇”首站在温州市平阳县启动。20余位来自温州民间的微博达人，以及温州11个县（市、区）组织部门的官方微博，就如何扩大组工官博影响力进行了网上网下全方位的“亲密接触”（如图）。省委常委、组织部长蔡奇亲临现场，与博友们亲切互动。市委常委、组织部长李一飞出席活动。

活动现场，微博达人们纷纷上台，以自己与微博的故事与大家分享。温州爱心屋的博友“紫苏”深情地讲述起在“7·23”动车事故中如何借助微博平台帮助市民寻找亲人、传递信息，引起了现场共鸣。拥有40多万粉丝的博友菜菜头还向大家传授起微博网络营销的概念。向蔡奇赠送个人形象漫画等小花絮让现场充满了轻松欢乐的气氛。

被博友们亲切地称为“蔡叔”的蔡奇部长也上台讲述了自己的开博之

路，而各县（市、区）的组织部长们则就组工官博该如何经营谈了各自的经验。蔡奇指出，“先锋博友汇”活动是组织部门先锋系列官博向社会延伸的又一动作，是与微博达人两支队伍会师的标志，标志着浙江组工官博迈入新阶段，为传播“正能量”提供了新平台。他希望，各级组工微博，广大党员干部要人人带头发声，发出正能量，更好地引导网络舆论走向。

16名洋专家捧得“雁荡友谊奖”

第十届“雁荡友谊奖”颁奖仪式暨迎中秋联欢晚会于9月24日举行。来自加拿大的加里·卡·约·陈等16名外国专家荣膺这一殊荣。市委副书记、市长陈金彪出席了颁奖仪式并致辞。

近年来，我市大力实施“人才强市”战略，积极吸引和鼓励海内外高层次人才来温州创新创业。目前全市共有400多位外国专家在各大企业、高等院校和科研机构工作。2003年，我

市特别设立“雁荡友谊奖”这一荣誉奖项，以此奖励在温州现代化建设中作出突出贡献的外国专家。该奖项每年评选一次，迄今已有144位外国专家学者荣获此称号。

荣获今年“雁荡友谊奖”的16位外国专家分别来自美国、加拿大、日本、法国等10个国家，其中7位在我市各大院校或中学工作，其余9位就职于各大企业和研究机

构。他们中，既有实施技术革新的创新人才，也有潜心科研、教育的专家学者，还有学成归来的外籍华人。



市委党校中青班开出“微课堂”

“微博客”、“微语录”、“微阅读”的出现，使“微时代”的“微交流”和“微教育”成为热门话题。在近日由市委组织部和市委党校举办的中青年干部培训二班课堂上，创新推出“微课堂”教学，一改以往老师单向授课的方式，通过微博互动，实

现学员和老师间的自由互动交流，受到学员的好评。

从西游记看团队建设、热议温州金融改革、开放式解读危机中的增长与转型……这些温州经济社会发展中存在的热点难点问题，通过学员发送的即时微博，得以畅所欲言。学员

表述的观点，少则数十字，多则百余字，其中不乏“法治是最低的道德观，首要任务是努力构建民主法治的社会主义和谐社会”、“优良的团队不需要一言堂，更不是固执己见”等经典陈述。短短三天，“微课堂”发帖数超过300篇。

龙湾红领创业园开园

9月13日，省内首家以党员创业



为主题的服务基地——龙湾红领创业园，在省集聚示范区源大创业园内挂牌成立。

红领创业园是龙湾区委组织部党建工作中的一项创新举措，旨在通过打造三大平台，助推党员创业、就业。打造开放式服务平台，通过创业服务志愿者、专业导师团，采取网

络、微博等方式，引导党员创业；打造集中性资源平台，整合创业园、两新工委、金融机构的资源优势，建立部门与创业园互动的政策平台，采取红领培训等方式，提供政策信息、维权保障等综合服务；打造规范化管理平台，依托源大人力资源有限公司的管理，重点引导孵化区内党员创业。

瓯海区

瓯海区首届职工技能运动会暨第四届职工技能大赛隆重开幕

9月29日，瓯海区首届职工技能运动会暨第四届职工技能大赛在金州集团工业园开幕。该区区委书记黄波代表区委、区政府致辞并宣布开幕，区委常委、组织部长黄慧主持开幕式。参加开幕式的还有该区人大副主任王素贞、区政协副主席沈岩明、各主办单位负责人及参赛选手代表。

此次运动会历时1个月，共设数控、鞋样设计、时装设计等十个项目，来自全区各企业的近300名选手参

与“角逐”，一等奖获得者将被授予“瓯海区职业技术能手”荣誉称号。当天已成功举行了西式糕点、农家厨艺、插花艺术三个项目。

该区以职工技能运动会为契机，通过赛前邀请名师开展技能培训、赛后颁发职业资格证书或专项能力证书、授予一等奖获得者“瓯海区职业技术能手”荣誉称号等措施，为广大技能人才营造一

个开拓视野、展示才能、提高技艺的舞台，促进了该区高技能人才的培养、发展。



苍南县

盛宇搭起“彩虹桥” 党员带头帮扶员工



在日前召开的盛宇集团裁剪车间党支部第二次会议上，经全体党员民主选举，职工杨业周当选为裁剪车间“共产党员示范岗”。然而就在去年，小杨还是车间里有名的迟到、请假常客，常常影响到下道工序的顺利

进行。这一转变正是得益于集团党委所开展的“彩虹桥”结对帮扶计划。

作为温州市首批面向全国招选的“红色CEO”之一，刘超英于2010年进入盛宇担任集团专职党委副书记。经她策划，盛宇集团在当年推出了“彩虹桥”结对帮扶计划，从集团党委成员、支部书记、班组长到普通员工形成层层结对。帮扶人员通过观察帮扶对象的思想情绪波动、工作学习状态等情况，发现问题及时点拨指导，使被帮扶者全方位提高个人素质。

据了解，《“彩虹桥”结对帮扶

计划》是盛宇集团党委从集团党委班子成员及所属支部书记开始一直到基层员工，党委委员及党支部书记每人结对帮扶一至两名中层干部，中层干部再结对班组长，班组长再结对一名普通员工。该项目实施两年以来，党员在员工中起到了模范带头作用，结对帮扶的员工从50人扩大到118人。

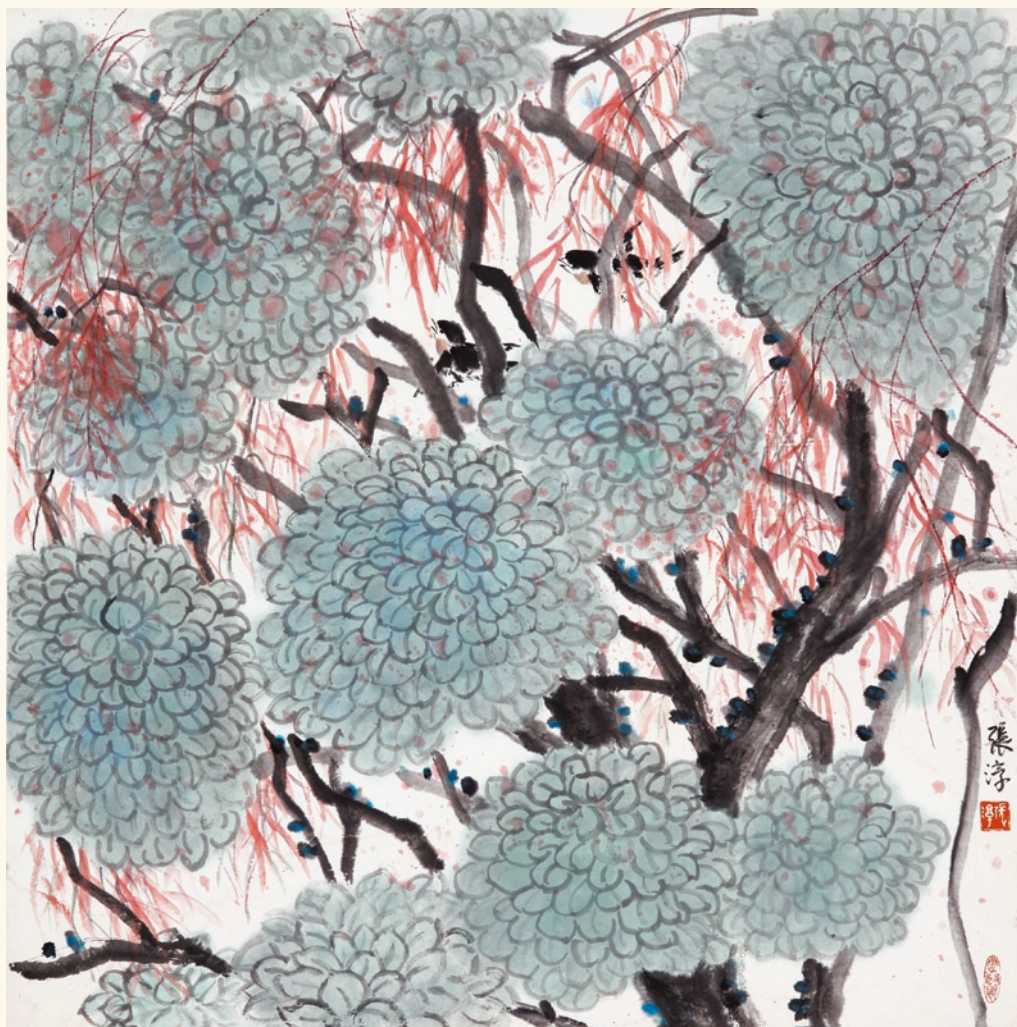
今年3月份，盛宇集团为推进“彩虹桥”结对帮扶项目，又实施了《“彩虹桥”结对帮扶延伸计划》，延伸计划把结对帮扶面从集团党委班子成员和支部书记结对帮扶，扩大到全体党员结对帮扶。党员每次帮扶员工都以日记的形式记录。



张 淳

生于1948年11月，温州市人。1977年考入上海师范大学艺术系中国画专业。毕业后留校执教。历任上海师范大学美术学院副院长、硕士点学科带头人。

现为上海师范大学教授、研究生导师，上海市书协教育委员会主任，复旦大学特聘研究员，华东师范大学兼职研究员，上海中国画院兼职画师，上海市书法家协会副主席，上海市女书法家联谊会会长，上海市美术家协会会员，中国书法家协会教育委员会委员。





潮平岸阔风且顺 千帆竞发正逢时

——温州市基层一线专家代表武夷山疗养侧记

◎ 周晓燕

近年来，温州市扎实做好关心人才、爱护人才工作，组织安排了拔尖人才、海外引进精英、创业创新等高层次人才先后赴各地进行疗养休假。

八月的武夷山，山青水秀，风光旖旎。在如画的景致中，有一群特殊的游客，他们是——

从事教育一线工作将近30年的全国模范教师蒋雨华；全国青年民间工

艺大师、浙江省民间艺术家郑方杨；温州市工业行业名师名家、高级制鞋工艺师章献忠；浙江省农业科技成果转化推广奖获得者陈舜……

他们是温州市委、市政府邀请的，

来自温州市各行业各领域的34名优秀基层一线专家代表和他们的家属。

近年来，温州市扎实做好关心人才、爱护人才工作，组织安排了拔尖人才、海外引进精英、创业创新等高



层次人才先后赴各地进行疗养休假。此次由市委组织部牵头，首次邀请了长期工作在教学、科研和生产一线的优秀专家和基层一线人才代表参加疗养，并考虑今后将一线人才的疗养待

遇纳入长期规划。这一活动，在社会上引起了积极反响，成为温州市委、市政府释放的一个重才爱才的重要信号，一项重要的制度性安排。

开门纳谏畅所欲言

谁拥有人才，谁就拥有未来。

自2010年8月召开第二次全市人才工作会议以来，温州市委市政府对人才的重视达到了前所未有的高度，制定了《温州市中长期人才发展规划纲要》、《关于加强高层次人才队伍和创新团队建设的若干意见》等系列人才政策，对人才强市这一重大战略任务进行了日益深入的探索和思考，人才工作和人才队伍建设不断推向前进——科学人才观日益深入人心，渴求人才蔚然成风，重视人才不遗余力，人才发展政策机制不断创新，人才工程实施进展顺利，人才队伍不断发展壮大，人才强市正在从宏伟蓝图化为美好现实。全市人才资源总量达到89.52万人，每万人拥有人才1090人。

为体现对广大一线基层人才的关心爱护，今年8月20日至24日，市委、市政府首次邀请34位基层一线专家代表及家属参加武夷山疗养。代表行业分布我市农业、工业、海洋、教育、文化、卫生等各领域，专业涉及生物工程、质量与标准化、机械设计、机械制造、文物考古等。

20日上午，市委常委、组织部长李一飞亲切接见了参加疗养活动的基

层一线专家代表，转达了市委、市政府主要领导对基层一线专家的问候，并专门召开座谈会，听取专家们对人才工作的意见。

会上，温州大学马克思主义学院院长、教授任映红建议，制定更加优惠的政策吸引国内外的人才，大力培养温州各学科领域人才，形成人才高地。浙江长城减速机有限公司高级工程师黄志坚提出，由于温州房价高，很多技术人员在温州没有独立户口，导致了子女入学难。温州市文物保护考古所研究员蔡钢铁也提出，不仅企业存在这个问题，事业单位的青年工作人员同样面临因没有房产导致子女难落户、难入学问题，希望有关部门能解决青年工作人员的困难和问题，尽可能改善和提高他们的生活条件，在住房问题上多出台一些优惠条件和政策，同时，加大力度从外地引进一些中青年专家，做好温州人才培养工作。

听了专家们意见后，李一飞部长表示，人才工作要为天下英才汇聚温州、建功温州，创造良好的社会氛围和条件，组织部门要加大工作力度，突破难点，为人才营造更优越的发展环境，他同时希望专家为温州经济建设作出更大的贡献。

“领导开门纳谏，大家畅所欲言，这种尊重人才的浓厚氛围，使我们对建设人才强市充满信心。”会后，专家们纷纷表示。

周密安排暖意融融

交通、安全、医疗、食宿……疗养活动中，市委组织部精心组织，周密安排，为疗养活动提供了有力保障。市委组织部副部长、市“两新工委”书记徐强中多次过问此次专家疗养活动，给予明确指导意见，并参与宴请欢送专家活动。

从领导重视关心到带队人员的贴心照顾，从餐厅不断变换花样的食谱到还没回程就计划创建的QQ联络群……这一切，不仅让专家们感到暖意融融，也体会到了市委、市政府对人才的殷殷关怀。

为了让漫漫旅途变得轻松愉快，去途中，市委人才办的同志担当主持，邀请专家上前进行自我介绍，加快相互间的熟悉。返程中，专家们已经相处得很融洽，大家或一展歌喉、或深情朗诵、或现场创作、或直抒胸臆，经典老歌、流行新曲、诗歌散文、脑筋急转弯……，欢歌笑语中近六个小时的车程很快就结束了。

南麂列岛国家海洋自然保护区管理局总工程师蔡厚才在车上现场作诗：

“武夷山水美，九曲茶飘香。瓯越英才聚，烦恼烟云散。情话七夕夜，印象大红袍。今日暂惜别，友谊永久长。”

因为舍不得放弃所从事的工作，来自青海的泰昌铁塔制造有限公司总工程师柯拥军与爱人一直分居两处，恰逢七夕，两人在武夷山相聚，异常开心：“这是我和爱人结婚几十年来

■ 自2010年8月召开第二次全市人才工作会议以来，温州市委市政府对人才的重视达到了前所未有的高度，人才工作和人才队伍建设不断推向前进——科学人才观日益深入人心，渴求人才蔚然成风。

的第一次这样过传统的情人节，而且是作为市委、市政府的客人，全程受到高规格礼遇，非常高兴，也非常感动。”柯拥军在车上发表了自己写的《武夷山感受》：“打工牛郎和织女，千里相逢享幸福；千言万语不足赋，感谢温州市政府。人才政策用心苦，创造条件把难除；科技人员心鼓舞，建设温州干劲足……”

从事临床一线工作近30年的温州市人民医院麻醉科主任、主任医师吴艳琴则表示，邀请优秀专家和基层一线人才代表到武夷山疗养，充分体现了市委、市政府对奋斗在一线的人才的高度重视，一定要把这种关怀带到实际工作中去，努力创造新的业绩，为温州发展和社会进步多作贡献。

交流切磋劳逸结合

“平时，大家都比较关注自己工作领域方面的知识，对其他领域的

了解有限，与这么多专家在一起，可以学到很多东西。”在许多专家的眼中，疗养活动不仅是一个休息放松的机会，更提供了一个相互交流、密切联系的平台。

竹筏上谈发展，言深意切；饭桌边说思路，畅所欲言；林荫里议感受，坦诚热烈。无论是在路途中、饭桌上，还是在景区、驻地，都能看到专家们相互交谈、切磋的身影。

怎样加强基层一线人才队伍建设？怎样提高温州对人才的吸引力？如何优化人才发展环境？如何加大人才工作支持力度……一个又一个话题，成为专家探讨人才工作的关注点和切入口。

疗养期间，市委组织部特别邀请了市委党校朱康对教授就温州经济社会形势向各位专家做了介绍和讲解，朱教授运用翔实的数据、全面的数据，就温州当前经济社会形势从宏观、中观和微观层面进行了深入的分析。在听取了报告后，专家们踊跃发言，纷纷发表自己的看法和见解，表示对建设“三生整合·幸福温州”更具信心。

潮平岸阔风且顺，千帆竞发正逢时。专家们表示，在当前“四个尊重”的环境中，温州的人才迎来了大展才华、大干事业的好时期。在今后工作中，要扎根一线、不懈奋斗，为推动科学发展、促进社会和谐，作出更大的贡献。

构建“立体式服务” 深化平阳引才工作

◎ 叶晨 徐丽娜

“人才”两个字，区区五笔，却是一个地区、一座城市发展强盛的动力源。

发展的平阳，求贤若渴；转型的平阳，海纳百川。点击近年平阳经济社会发展图谱，平阳县引进人才工作演绎出精彩纷呈的一幕。

近年来，平阳县为强化高层次和紧缺人才对全县经济社会发展的智力支撑，紧紧围绕发展需要，立足县域人才结构特点，共引进高层次和紧缺急需人才260多名，各类专业技术人才600多名。同时以构建人才工作“立体式服务”模式为着力点，不断提升引才、用才、留才成效。

开辟“绿色通道”，全力服务引才主体

人才政策是吸引人才的“风向标”，更是集聚人才的“聚宝盆”。

为深化引才工作成果，平阳县制定出台了《平阳县引进高层次和紧缺急需人才服务工作机制》，开辟“绿色通道”，全力服务引才主体，确保人才引得进、留得住、用得好。

人才队伍的成长和人才活力的激



平阳县各界人才代表迎春酒会

发，离不开良好的人才发展环境。营造良好的人才政策服务环境，是激发各类优秀人才干事创业激情的关键所在。

为了让引进的人才“留人”更“留心”，平阳县始终把改善人才环境作为一项重要工作来抓，从政策层

面上对引进的各类人才从思想、工作、生活等各方面给予全方位的关心。依据《平阳县“十二五”人才发展规划（2011-2015年）》、《平阳县事业单位引进高层次和紧缺急需人才若干规定（试行）》、《平阳县企业引进高层次和紧缺急需人才若干规定（试行）》、《平阳县高级人才优惠政策若干规定（试行）》等政策文件要求，制定出台《平阳县引进高层次和紧缺急需人才服务工作机制》，突出引进目标，创新引进方式，在政策层面对引才、选才、用才、育才及人才待遇作了具体规定，对县委人才办、县财政局、县住建局、县人力社保局、县科技局、县民政局等相关职能部门的工作职责进行了再明确和再细化，着力形成责权清晰、覆盖到位的引才工作机制，为引才主体提供便利服务。

同时，该项人才政策还突出重点增强引才针对性。紧密对接平阳县经济社会发展的总体方向和思路，对全县现有人才资源进行了一次大摸底和大梳理，并向各引才主体分发了《人才引进意向调查表》，在此基础上提出了人才引进的重点方向和目标，切实增强引才的针对性，确保“好钢用在刀刃上”。规定事业单位引进高层次和紧缺急需人才，在单位人员编制限额内可不受增人计划和技术岗位职数的限制，对急需引进而又满编的单位，可由县编制部门落实专项编制予以解决。初步形成了注重“政策+机

人才蔚，事业兴。人才的优势是发展的优势，也是竞争的优势。只要坚持用服务大局、创新发展的眼光来更好地认识和推进人才工作，就会不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。

制”、注重“个体+事项”为特色的衔接配套、较为完整的人才政策框架体系，构建了一张纵向到底、横向到边的人才引进工作创新网络。

强化对接拓宽引才渠道也是平阳县政策先行的一项重要体现。把平阳县位于全国、海外的高级人才联谊会和联络站作为引进人才的重要中间站，积极引导引才主体与高联会进行直接对接，利用其分布广、人才资源丰富等特点进一步增强引才的质量。鼓励国内外知名猎头公司和人才咨询机构来平阳县开展业务。对新引进的知名专业人才中介机构（人才猎头），并在服务平阳人才引进和培养方面作出较大贡献的，给予表彰奖励。如2012年4月，人才服务部门带领15家重点企业组团赴东莞参加第十五届领秀中高级人才招聘会，重点引进平阳县企业紧缺急需的各类中高级人才，向各方应聘人才宣传平阳人才服

务政策、现场发放平阳高层次人才服务工作机制手册，《平阳人才优惠政策》等宣传资料1000余份、并现场播放《平阳县宣传片》，共与38位中高级人才达成来平工作意向，取得良好的效果。

正是这些富有“含金量”的人才政策，产生了人才集聚的“磁场效应”，让越来越多的人才集聚平阳县，为平阳县的经济社会发展出谋划策。

推行“特色工程”，积极打造温馨家园

筑好温暖巢，方能引得凤飞来。近年来，平阳县根据县域人才结构特点和区域分布情况，推行“多类型、特色化”人才公寓建设模式，力求人才公寓使用效益最优化，推行“全程服务”和“亲情关爱”工程，营造“温馨家园”，培养人才的归属感，全力服务引进人才。

“人才安居”工程开启了“温馨家园”的大门。平阳县投入资金近1亿元用于人才公寓建设，目前已经开工建设10000平方米。

人才公寓的建设主要分为三类。第一种类型：从保障性住房建设工程中安排人才公寓（小套型），主要解决在中心镇工作的大学生住房问题。目前，在昆阳镇平师路保障性住房建设工程安排户型在40-50平方米的30套的人才公寓预计2013年交付使用。第二种类型：经县长办公会议确定专门建设的人才公寓（中、大套型）。

主要针对引进高层次和紧缺急需人才的住房问题。目前选址在经济重镇鳌江镇下桥安置小区内的，由县政府向鳌江镇政府购买93-150平方米的30套商品房作为人才公寓，作为高层次领军人才和紧缺人才公寓。预计2014年可以投入使用。第三种类型：鼓励有条件的镇自行建设人才公寓（中套型），采取灵活方式，由县政府在土地指标、审批规费等给予倾斜扶持。

现万全镇已初步设想在2013年初投入使用的金星家园二期确定一幢楼为人才公寓。同时，该县还推行了灵活的人才公寓优惠措施：一是先租后售，提供若干套100m²左右的商品房供高层次人才租用，在人才服务期满后按照成本价购买；二是异地安置补贴，对未享受人才公寓租住的，给予异地安置补贴，高层次人才每年10000元，紧缺急需人才每年6000元；三是购房安家补助，根据职称、技术科研成就不同分别为补助3万元至30万元。

“全程服务”工程是让越来越多的人留在了“温馨家园”。平阳县制作了《引进高层次人才和紧缺急需人才服务流程图》，为引进人才办理各项手续提供了便利。要求用人单位建立由分管领导、职能科室负责人、具体办理人员组成的专项服务小组，负责做好引进人才落户和各项政策待遇的全程办理工作。要求各服务分窗口认真办理和兑现涉及引进人才的政策待遇。对拖而不办或超出办理时限的，县委人才办将给予通报。

“亲情关爱”工程提升了“温馨家园”的幸福感。平阳县建立县委人才工作领导小组成员单位联系高层次人才和紧缺急需人才制度，各成员单位成员每年要联系1-2名引进人才，及时了解他们工作、学习、生活上的情况，对他们反映的困难给予及时帮助解决。例如在子女入学方面，优秀高级人才的子女义务教育阶段和幼儿园入学由其户籍所在地学区给予优先安排；高中段入学由教育部门纳入政策降分录取对象范围，给予照顾降分录取。为引进人才提供“零距离”服务，强力打造拴心留人的软环境，着力让各类高级人才在平阳安心创业、顺心发展、舒心生活。

打造“建功平台”，全力服务创业创新

“水积鱼聚，木茂鸟集。”在积极引进人才的同时，平阳县着力打造“建功平台”，以政策为引导，以项目为载体，以产学研为纽带，从资金、设备、人员等各方面提供服务保障，全力服务创业创新项目。

平阳县设立企业引进人才发展专项资金，县财政每年安排300万元资金，重点用于高层次及紧缺急需人才创业创新项目的政策支持和资金支持。

在创新项目审批上，针对新引进人才“政策不熟悉，手续不明确，窗口不好找”等现实情况，该县制作了科技项目审批流程图，明确具体程序，使引进人才在申报项目时能够一

目了然，并同步推行“一次性告知”和限时答复等措施，实现流程压缩、效率提升，努力使人才创新有机会、创业有舞台、发展有空间，充分发挥高层次人才领军作用。

良好的政策、创业创新、生活环境，不断吸引着高端人才来到平阳。

毕业于内蒙古农业大学农业水利工程专业的博士研究生修海峰，放弃在广州等大城市工作的机会，坚持来平阳扎根基层一线艰苦创新创业，为平阳流域治理和水利工作的科学发展增加了力量。他说：“平阳是山海之城，离不开水利，我来水利基层站所一线工作，感觉学有用武之地。”同时，他还把同样属于紧缺急需的硕士研究生爱人介绍到平阳万全生态园区，通过“绿色通道”引进到平阳工作。修海峰说，“现在，我们一家人都是平阳人了，在平阳创业创新、扎实工作更有底气了”。今年，修海峰被提拔为县水利局副局长工程师。

人才蔚，事业兴。人才的优势是发展的优势，也是竞争的优势。只要坚持用服务大局、创新发展的眼光来更好地认识和推进人才工作，就会不断开创人才辈出、人尽其才的新局面，平阳也必将会建设成为一座引进人才感觉温馨、创新人才得到支持、创业人才容易成功的发展之城，一座物质财富充分涌流、各类人才充分涌现、文明之花充分绽放的和谐之城。

引科技之水 浇茶业之田

——泰顺县成立茶叶院士专家工作站

◎ 徐春琦



陈宗懋院士指导茶园护理

国庆前夕，温州市首家茶叶院士专家工作站花落泰顺，泰顺隆重举行签约授牌仪式，与中国工程院院士陈宗懋签订了建立“泰顺县茶叶院士专家工作站”的合作协议。

泰顺作为温州都市的“后花园”，地处温州西南端，独特的自然禀赋，悠久的产茶历史，源远流长的

茶文化积淀，为泰顺茶产业的发展奠定了良好的基础，也蕴藏着巨大的发展潜力和空间。

茶产业转型升级——求贤若渴

泰顺是全国重点产茶县，是“中国茶叶之乡”、“中国名茶之乡”。全县有茶园面积7.1万亩，茶叶年产值

2亿元，良种覆盖率50%以上。

近年来，泰顺依托良好的生态资源，坚持把茶产业作为农村经济的优势产业来培育，按照“良种化培育、标准化生产、规模化经营、品牌化管理”的思路，加快示范基地建设，发展龙头企业，规范市场运作，加强品牌管理，推动茶产业经济不断发展。

目前泰顺从事茶产业的人数已达上万人，农民收入的五分之一来自茶叶，茶产业已经成为泰顺农业发展和农民增收的三大支柱产业之一。

但是，泰顺茶产业的发展，也面临一系列的困境和问题。如：茶叶生产、加工基础相对滞后，产业科技含量较低，生产规模化、标准化、专业化程度不高，生产技术较粗放，技术链衔接不够紧密，“小生产”与“大市场”之间的对接度不够，带动力有限；产业层次较低，夏秋茶利用仍未找到突破口，产品附加值低，深加工在泰顺还是空白，产业链有待进一步延伸；人才引进难，从业人员整体素质不高，专业技术人员结构不合理，知识更新慢，茶农文化素质普遍较低，生产技能大多仍然停留在传统经验上；品牌意识不强，创新滞后，实施品牌战略的运作能力有限，缺乏科技的引领。

当前，泰顺茶产业发展正处于关键的转型升级期，引进高端人才，建立泰顺县茶叶院士专家工作站，开展茶产业联合攻关和技术研发，显得尤其必要。通过院士专家工作站的指导，加速培育主导品牌，从而有效解决制约行业发展的技术瓶颈，打造泰顺茶叶在市场竞争中的新优势。

院士专家工作站——引水活源

泰顺县委、县政府始终把人才作为茶产业转型升级和发展的引擎，高度重视院士专家工作站的建设工作，以求借助院士及其团队“外脑”，谋求

茶产业转型升级和创新发展，促进农民增收，农业增效。为此，县委、县政府专门成立院士专家工作站建设协调小组，由县委人才办牵头，会同县科协、县农业局等部门，负责院士专家工作站的统筹协调工作，指导院士专家工作站建设，组织设站单位、院士专家与地方企业开展交流活动，给院士及有关专家团队留下良好的印象。

作为全国唯一的茶叶院士，陈宗懋在全国各地已建立多家工作站，对再建立茶叶院士专家工作站原本存在顾虑。泰顺县迎难而上，县人才办、农业局、科协负责人跑市进省，积极寻求多方支持，最终在省、市科协的大力支持下征得陈宗懋院士同意，并顺利签订院士专家工作站合作协议。为了加强保障服务，在县财政十分困难的情况下，专门从县人才工作专项资金中拨出100万元作为院士专家工作站建设资金，并在县农业局（县茶叶特产总站）建立固定办公场所，落实管理人员，为院士配备科研助手，为顺利建设院士专家工作站打下坚实基础。

优势互补谋发展——共建双赢

本着“平等互利、优势互补、相互协作、共同发展”的原则和促进茶产业发展的目标，茶叶院士专家工作站将根据泰顺茶产业发展需求，充分发挥院士专家团队理论研究、前瞻性技术研发和科技人才资源优势，在优良品种选育、新特品种应用、夏秋茶综合利用、现代茶园绿色防控、茶叶

自动化加工、优质茶机械采摘、新产品研发、茶及功能性成分应用、人才培养等方面，进行广泛深入合作。一是共同进行课题研究，院士专家团队利用专业优势，根据泰顺茶产业科学可持续发展的需要，重点围绕茶产业发展的科技需求，双方采取联合申请项目、立项研究、合作研发等方式共同解决重大、关键技术问题。二是共建合作平台，依托院士专家团队科技力量，通过共同建设研究中心，构建合作平台，解决科技问题，共同提升科技创新能力。对提出的科技创新内容，签署专项合作协议或合同，明确各自责任、权利和义务，按照平等互利的原则开展合作，共享成果和知识产权。三是建立人员交流培养机制，泰顺选派业务骨干到院士及专家团队所在的科研院所学习或培训，院士及专家团队推荐有关科技人才到泰顺培养锻炼，为泰顺联合培养茶产业科技创新人才。

建立茶叶院士专家工作站，把院士、专家等高端人才及其创新团队引入泰顺，为欠发达地区引进高端人才找到了一条新路子，创新了一种人才培养的新模式。作为温州市唯一的茶叶院士专家工作站，泰顺将进一步激活和提升茶产业升级和科技成果的转化能力，同时也将为泰顺的茶叶企业搭建更高更广更实际的科技服务平台。院士专家工作站的建立，必将促进泰顺县茶叶科技成果产业化，促进茶产业技术创新与产业转型升级，助推泰顺农村经济发展。

“欢乐岛”的那些欢乐事

——洞头县东屏街道大学生村官创办旅行社

◎ 曹高宇



欢乐岛旅行社全家福

“庄总好!”、“金总好!”,现在大家遇到他们,都会面带微笑的称呼他们为“老总”,这个新的身份让他们好一段时间才适应过来。

庄素芳,金许阳,以前他们只是一名普通的大学生村官,而现在他们和其他4位大学生村官股东一起经营着全市首家大学生村官旅行社——洞头“欢乐岛”旅行社。

缘起：一股冲劲被一个建议点燃

“洞头三分之二的景点集中在东

屏街道,于是,我们就想到了发展旅游业。”金许阳说,在上级组织部门的积极引导下,他们都满怀了一股创业的冲劲,尝试过开网店、承包旅游经营店,获得了一些创业经验,但是离他们自己的预想还很远。几位同龄村官再一次共商创业,有人提议种紫番薯,有人提议开好特色商品店。正当大家举棋不定之时,从洞头县风景旅游管理局转到的东屏街道办主任郭显玉提议,不妨依托当地旅游资源创办旅行社!

这个提议被众人一致看好。从2011年初起,东屏街道的大学生村官就担任了街道行政导游,有过东岙民俗特色村等本街道导游服务实践,部分人员还考取了浙江省景点景区导游证,个人能力、综合素质、实践经验都得到了锻炼。在街道党工委、办事处的大力支持下,他们还开展过市场调研,参加过旅行社的外出考察和学习培训,这些都正好为旅行社的成立打下了坚实的基础。

在当地新农村发展公司垫付24万元的基础上,6个人出资6万元,“洞头欢乐岛旅行社”于7月初挂牌成立。为推进旅行社发展,东屏街道还为旅行社免费提供办公室、会议室,旅行社位置坐落在洞头县环岛公路旁,毗邻仙叠岩景区。县委组织部、旅游局和街道党委对旅行社的发展进行了指导,旅游社主要提供国内旅游、渔家乐休闲游、孤岛露营、酒店机票预订等全方位旅游服务,目前已与多个省、市级渔家乐特色村合作。旅行社力图通过“海岛风情游”、“民俗特色游”、“快乐农家游”等特色旅游项目吸引内外游客,带动当地渔家乐旅游产业发展,推动渔农民转产增收。

“洞头欢乐岛旅行社”的成立带来了一定的影响。温州海外旅游公司国内计调部经理李志荣说，她比较早就了解了“欢乐岛”。该社还派了两名成员到海外旅游公司学习，其中一人就在她的部门学习了一周。“我认为‘欢乐岛’在经营上还是有优势的，只要他们加强执行能力，将地接事宜安排妥当，我们还是很乐意送团的。他们要加强宣传，提高知名度，这样才能吸引更多的洞头人，组团市场也就能顺利打开了。”李志荣建议。

体验：创业之初的幸福和艰难

旅行社根据个人素质、所学专业、统筹协调等能力不同对成员进行分工，并落实岗位职责。6名股东中，有2名持有浙江省景点景区导游证，其他人员正积极考取国导证。鉴于“村官”这个岗位的特殊性，大家创业不忘本职工作，在做好“村官”工作的基础上，利用周末或节假日进行带团，工作间接到的团队，就由旅行社总经理进行协调，在安排好所驻村工作的基础上轮流担任导游。旅行社实行轮流坐班制，让大家村务、创业两不误。作为旅行社股东的6名大学生村官按照风险共担、利益共享原则，在年终对旅行社收益进行分红。

开业之初，“欢乐岛”就接到了来自上海、温州平阳等地的旅游团。但是，开始并不容易。虽然村官们对当地的渔家乐相对熟悉，但毕竟不是专业的旅行社从业者，他们缺乏旅游知识和技能，安排的接待线路也

不够完善。“开业至今，遇到的主要困难是经验不足，同事们都没有旅游从业经历，对业务不熟悉。”金许阳说。从几位大学生村官的专业结构看，大部分是经济管理专业和文史类专业的，几乎没有涉旅专业。虽然开业前，部分村官到温州几家较大的旅行社学习了半个月，但是毕竟经验尚浅，在接下来的实践中遇到了很大的挑战。

这些大学生村官表示，虽然“欢乐岛”经营之路还很艰难，但他们肯定选择做下去，提高自身技能，让旅行社逐渐走上正轨。接下来，他们打算利用淡季时间拜访省内的一些旅行社同行，增进与同行的交流，探讨企业的发展方向，另外还要和同事一起开发新产品。

在路上：收获快乐，继续前进

欢乐岛旅行社推出了“海岛风情游”、“民俗特色游”、“快乐农家游”三条精品旅游路线，除了现有的大沙岙、仙叠岩、中普陀、望海楼等景点外，突出打造“民俗特色游”这条路线，充分挖掘“省级特色旅游村”东屏街道东岙村特有的民俗文化，还在洞头县第五届“七夕民俗风情”期间推出七夕特色旅游路线，通过民俗文化展览、特色小吃展示、成人祭拜仪式、沙滩篝火晚会等活动带领游客充分领略洞头的民俗风情。大学生村官们自导自演的“牛郎牵牛会织女”现场表演更是让人印象深刻。七夕节当天，欢乐岛旅行社成功

接待游客800人次，收入4万余元。在推动东屏渔家乐产业增收的同时，也将洞头独特的海洋民俗特色展现给外地游客。

除了常规旅游接待，欢乐岛旅行社还积极协办街道、社区的各项活动。为了让新居民子女能更多了解洞头建设和人文景色，旅行社协助东港社区组织“新洞头人”子女参加“新居民、家乡游”洞头一日游活动，为活动积极提供策划和导游服务。通过参观景点、游戏互动，使新居民及其子女充分感受到新家乡的关怀。他们还带着26名当地党员、村民代表，发出外地旅游团去江苏华西村学习考察。

欢乐岛旅行社营运至今，已取得明显的经济效益。在带动渔家乐产业发展的同时，也为大学生村官捞到了创业的第一桶金。欢乐岛旅行社作为东屏大学生村官创业联盟的第一个项目，已经成功打响了第一炮，接下来，他们还将创办青年旅社列为创业联盟的第二个项目，目前还在策划和融资阶段。

“百岛风情，欢乐随行”，这是欢乐岛旅行社的口号，也是他们创业的起点。他们将秉承“优质服务，欢乐大家”的理念，不断探索和创新海岛旅游新思路，丰富海岛旅游内涵，重点发展渔家乐旅游项目，建好旅行社，为大学生村官的创业史添上自己的一笔颜色。与欢乐结伴而行，他们正在路上！

康奈集团深化创先争优 助推企业发展

◎ 叶佩玲

康奈集团将企业文化建设放在企业发展战略的重要位置，使企业文化成为党员与员工创先争优的动力源泉。通过开展“形势教育聚共识、人文关怀聚人心”的“双聚”主题教育实践活动，引导集团上下凝心聚力，奋勇争先。

突出抓好形势教育

让员工素质提升有平台

强化德育，引领企业文明发展。深入开展“我们的价值观”的大讨论，通过举办党课，讲授“共产党员的敬业精神”、“共产党员的先锋模范作用”、通过举行“道德讲堂”、“巾帼故事会”、“我们的家园”演讲比赛等不同的教育形式，引领全体党员、广大员工弘扬时代精神，提升道德规范、文明素质和行为准则，树立大局意识与责任意识。同时，立足岗位、力学力行，在生产一线开展声势浩大的社会主义劳动竞赛。通过技术比武、QC活动、精益生产等有效手段，调动员工的工作积极性。

为了让员工树立献计献策、节能提效的意识，集团党委结合当前生产经营实际，围绕车间一线的“工艺改造”、“节约降耗”、“精益生产”等具体工作，号召广大员工积极提合理化建议，仅9月份，全公司青年员工提出的有效建议就达56个，经济效益十分明显。

突出抓好先进典型

让员工争先进位有动力

在企业内部开展“四个十”身边的先进典型的评选与表彰活动。“四个十”先进典型包括：“十大党员先锋岗”、“十大优秀星级员工”、“十大爱岗敬业标兵”、“十大感动人物”。这项以身边的“典型示范”推动企业“创先争优”，以身边优秀员工的生动事迹，激发身边的员工争先进位。

一是方式新。这种评选活动在企业中尚属首创，四大先进评选表彰已在企业中产生强大的思想动力，8月份党工委收到员工要求入党的申请书有

130多份，比以往多了好几倍。

二是案例活。这次评选活动，强调评选出来的先进典型，虽然岗位很普通，工作很简单，但他们的事迹生动感人，反映身边的先进人物可亲、可学、可敬。

三是覆盖广。“十大党员先锋岗”的先进典型来自党委下属10个支部，“十大优秀星级员工”来自生产分公司各个生产车间，具有先进性、代表性。

四是互动强。这次先进典型的评比，在员工中产生强大影响，时下，生产车间纷纷举办学习会，各班组都在班前会逐个宣传优秀员工事迹。集团还实行物质激励与精神激励相结合，8月14日董事长举办“董事长晚餐会”，招待10位优秀星级员工，并组织先进典型外出旅游。

突出抓好文化创建

让员工积极参与有渠道

康奈集团不断加强文化建设，由党委书记兼任企业文化总监，并不

断开辟《康奈报》、康奈网、康奈新温州人广播站、宣传橱窗、电子宣传牌、车间黑板报等宣传阵地，更加贴近员工生活。期间还举办了职工文化节和“康奈职工春晚”活动。

今年的职工文化节活动安排在5月初到8月下旬，活动内容包括体育赛事、文艺大汇演等，体育赛事中拔河比赛、女子自行车慢骑、男女羽毛球赛、男子篮球赛等活动精彩纷呈；文化类比赛更加吸引员工参加，例如班组歌唱大赛，共有46支队伍，3200多人参加，普遍反映通过活动增强了集体荣誉感与团队精神。而即将举办的文艺大汇演，倡导自创为主，内容大都取材于生产一线，反映员工生活，融思想性、艺术性为一体，由康奈人演康奈事，在企业内部感化与教育员工。

“康奈职工春晚”活动，将在春节前与温州电视台合办，通过健康向上的文化生活，传播企业文化，关爱员工生活，公司还将活动盛况制作成光盘，让每一位员工带回家，也让家属感染康奈文化的活力，收获凝聚人心的硕果。

突出抓好人文关怀 让幸福康奈创建树品牌

党委、工会建立了“情感交流站”，通过这个平台加强对广大员工心理健康辅导和心理状态的了解，有效地疏导、解决员工存在的思想困惑



康奈集团职工文化节男子篮球比赛

与生产困难的实际问题。

“情感交流站”精心实施“345678”温馨工程。建立三理机制，即统一受理，分类梳理，专业处理；健全四级网络，即建立党委书记——车间主任、部门经理——一级班组长——宿舍楼层管理员层级分明的管理网络；树立五大理念，即密切联系，宣传引导，营造氛围，强化预防，长效保障；用好六大平台，即阳光热线，广播站，《康奈报》，宣传栏等；完善七项纪律，即“情感交流站”工作人员不准进行有偿服务，接待和处理问题要温馨服务，不得应付推诿，受理、调查问题要尊重事实，不得以任何形式损害当事人的利

益，不得徇私舞弊、讲求实效、提高效率，不准泄露公司和员工秘密和隐私；明确八项职责，即接待员工来电来访，制定工作年度计划和工作制度，适时进行员工调查、收集信息，组织员工业务培训，开展相关的理论研究，组织热点难点对话交流，推广总结先进经验和典型事例，完成公司交办的其他任务。今年上半年以来，“情感交流站”不仅已帮助数十位员工解决了心理问题。

为了提高员工的幸福感指数，公司党委、工会与生产分公司还在每月末联合举办“集体生日月”活动，由公司领导与本月生日的一线员工一起，举办大型生日庆祝仪式。

金州集团党委打造“幸福工委” 幸福全体员工

◎ 尤震宇

温州金州集团有限公司党委立足园区化统筹管理优势，按照党建引领和行政管理双轨并行的工作思路，组织金州工业园区内近20家非公有制企业共同组建了温州市首家“新居民幸福家园工作委员会”。



金州工业园职工运动会

为消除当前非公有制企业员工，特别是外来员工中普遍存在的生活水平和社会地位不高、归属感和幸福感不强的问题，温州金州集团有限公司党委立足园区化统筹管理优势，按照党建引领和行政管理双轨并行的工作思路，组织金州工业园区内近20家非公有制企业共同组建了温州市首家“新居民幸福家园工作委员会”。

以“把幸福带给每一名员工”为宗旨，“新居民幸福家园工作委员会”通过全员定细则、全员享成果、全员评绩效的“三全员”机制，从看得见、摸得着的小事入手，为广大员工提供政策咨询、技能培训、文体娱乐、图书阅览、保健医疗等服务，在园区内营造出幸福和谐的工作生活氛围，被园区员工亲切地称为“我们的幸福工委”。

“幸福细则”全员定

“幸福工委”有一套既集中广大员工智慧，又反映广大员工需求的“幸福细则”，内容主要有：员工本人及家属患重病医药费达一万元以上给予2000—5000元补助，每个月组织开展一次员工集体生日晚会，逢端午、中秋、冬至、春节等传统节日为员工发放福利，每年邀请名医专家到园区为员工免费看病等。这些内容每一条都来自员工的意见建议，每一条都紧贴员工的实际需求。

在细则的制定上，经过了“两下两上”的程序，即先由集团党委召开扩大会议，听取园区内各企业党组

织和工会的意见，发动党员和工会干部分头在员工中开展意见征集，通过问卷调查、意见信箱、分批座谈等形式。共收集了提高福利待遇、优化生活质量、改善劳动环境、提供学习条件等九个大类共约3500条意见，并集中反馈到“幸福工委”。再由“幸福工委”组织企业党支部共同从中梳理出员工最关心、最迫切的问题，联合作出办好员工最普遍关注的12件实事的公开承诺，并就12件实事的具体落实办法再次在员工中征求意见，最终由集团党委和总工会协助“幸福工委”一起确定22条“幸福细则”。

园内企业曼多服饰有限公司董事长陈尚武对“幸福工委”提出的12件实事公开承诺和22条具体细则表示极大的肯定和支持。他说：“以前我们也一直在考虑并尝试着在各方面增强对企业员工的服务，也开展了节日慰问等活动。但是由于企业和员工间缺少事前的沟通和交流，所以在服务项目的策划中不了解员工的真实需求，往往达不到预期的效果。‘幸福工委’从一开始便深入员工征求意见，并全程都充分考虑和吸收员工的意见建议，可以说，每一项服务内容都源自员工的实际需要，符合员工的根本需求，我们的服务工作能够更加到位，服务内容也更受员工的欢迎！”

园区内康宝鞋业有限公司的员工贺周生在得知自己提出的“为年度先进工作者安排国内旅游”的建议被细则采纳后，显得十分兴奋，“当初只是抱着试试看的心态将自己的想法投

入了意见箱，没想到竟然被采用了！在往后一定要更加努力地工作，争取评上先进工作者，那样不仅光荣，还能出去旅游，那种感觉肯定很好！”

“幸福成果”全员享

集团党委通过指定专人指导，协助“幸福工委”设置了各类不同的活动载体，确保每一名员工都真正成为“幸福成果”的受益者、享有者。每个月一日，园区内都会有一场500名左右的员工参加的集体生日晚会，凡在该月生日的员工，不仅能收到生日蛋糕，还能自编自演晚会节目，在舞台上显身手。

为丰富员工的业余文化生活，集团党委与集团董事局经过商议，斥资900万元建设创办了3100平方米的职工俱乐部，内有各种运动器材齐备的健身室、藏书12000多册的图书馆、配备现代电化设备的电影厅等，全部对员工免费开放。

现在，职工俱乐部已经成为员工工作之余的首选去处。每天晚上，员工们聚集在俱乐部里，或摆弄健身器材锻炼身体，或遨游书海知识充电，或观看电影放松心情，在运动、休闲和娱乐中释放了压力，强健了身心。

集团文宣部主任张成介绍说：“以前没有俱乐部的时候，员工业余的活动比较有限，不是泡网吧就是打牌，不仅不利于身心健康，而且容易间接引发治安违法事件。有了俱乐部就大大不同了，活动项目丰富了许多，也健康了许多，而且还全部都是

免费的，员工再也不用为业余生活枯燥无聊犯愁了。”俱乐部还内设党员服务中心，倡议党员员工自发参与服务管理，不断提升党员员工的身份意识和责任意识。

俱乐部内的党代表工作室在这里也发挥了巨大的作用，集团党委副书记、总经理、市党代表谢赛锋和集团党委委员、工会主席、区党代表邱素平每周至少有一天会在工作室坐班轮值，接待园区党员员工来访，了解党员员工在工作和生活中遇到的各类实际困难，帮助他们解决在园区务工的后顾之忧。跟随湖北同乡来到园区裕豪鞋业公司的员工詹金求受到女儿上学难问题的困扰，情绪受到影响，难以安心工作。在了解到这一情况后，邱素平不仅利用正常工作日，而且牺牲个人休息时间，多次到相关部门和学校咨询政策、沟通协调，经过1个多月的努力，终于帮助该名员工落实了其女儿入学的问题。詹金球感动地说：“以前外出务工，总有背井离乡的感觉，特别是在子女就学、办理社保等问题上，总觉得外乡人办事难。现在到了这里，这种感觉没有了。幸福工委非常关心我们外来员工的工作和生活，特别是这次帮忙解决了我女儿上小学的问题，真的让我感觉到家的温暖！”同时，外来员工的子女考上大学，“幸福工委”还提供学费补助。据统计，仅2010和2011两年，就有50余名员工子女获得了17余万元的学费补助。

此外，园区内不定期举办员工运

动会、合唱比赛、演讲比赛、摄影比赛等活动，不断增进员工间的交流，促进团结和谐氛围的营造。在幸福和谐的氛围下，金州工业园内企业整体运行井然有序，凝聚力大大增强，在温州企业普遍用工紧缺的大环境下，园区内没有一家出现用工荒。

“幸福指数”全员评

金州工业园区内，每一名员工手中都有一份“幸福细则”，员工可以根据细则随时监督“幸福工委”的日常工作。

园区内的每一个企业支部都确定了专门的“幸福工作调查员”，负责在员工中了解收集对“幸福工委”工作的意见反馈，并最终汇总到“幸福工委”，作为进一步发现不足、改进服务的依据。金州集团党委委员、“幸福工委”主任邱素萍说：“幸福不幸福，不是光看细则制定得好不好。在细则制定得好的基础上，还要强调细则的内容能得到逐条落实，并且确保每条都落实得让员工满意。要让所有的员工都有发言权，都有机会对我们的工作作出真实的评价，员工都说‘幸福’，那才是真正的幸福！”

为检验“幸福细则”的落实情况 and “满意度”情况，在每年的企业领导班子年度考核中，“幸福指数”都无一例外是其中的一项重要内容，园区内的每一名员工都将拿到“幸福指数测评表”，对照细则规定，对“幸福工委”的工作逐项进行满意度测评。测评结果分为“满意”、“基本

满意”、“不满意”三个等级。对任一项内容测评结果为“不满意”的，集团党委和“幸福工委”都将立即组织园区企业主和企业党组织、工会负责人召开专题联席会议，共同查找和分析工作的不足和原因，及时提出有针对性的解决措施，同时向广大员工作出公开承诺，限期整改进行完善。

在2011年度的年终考核测评中，职工俱乐部的“硬件配备情况”项目被评为“不满意”，多数员工都提出俱乐部提供的服务种类还不够全面，还不能满足棋牌类爱好者的业余活动需求。针对这一情况，集团党委和“幸福工委”立即同集团进行协商，当月便添置了六张崭新的棋牌桌。

园区内亮剑鞋业有限公司党支部委员刘龙喜介绍，自己企业里有不少爱好象棋的员工。以前这些棋类爱好者看到别的员工生龙活虎地健身锻炼、打台球、打乒乓球，却没有足够的设施让自己一解棋瘾，心里总有种失落感，于是大伙合计着在年终满意度测评中对该项内容作出“不满意”的评价。没想到集团党委和“幸福工委”对这事这么重视，短短一星期，大家的眼前便多了六张棋牌桌，真可谓又是惊喜！

面对集团党委民主生活会上，个别党员对“幸福工委”在工作经费和精力上的大量投入表示出的疑问，集团董事局主席、党委书记郑永强说：

“群众员工的小事，就是我们的大事，群众幸福了，我们党委的工作就做到位了。”

创建“四结合”学习型班组 提高非公企业思想政治工作的实效性

——正泰集团四结合学习型班组调研报告

◎ 林可夫

非公企业存在员工“两多一大”和思想政治工作“两少一小”的矛盾。员工“两多一大”，即员工价值观念、心理状态、精神与物质需求、自我发展需求日益多元化，多变化；员工数量较大。“两少一小”，即企业思想政治工作者人数少、工作经费少，工作效果小。

“经济体制深刻变革，社会结构深刻变动，利益格局深刻调整，思想观念深刻变化”，反映在企业员工中，就是表现为企业员工的价值观念、精神与物质需求、心理状态、自我发展需求日益多元化、多变化，这种多元化和多变化与企业思想政治工作“两少一小”形成巨大反差，产生的影响就是导致员工各种心理变化与多样化需求难以及时有效地反映到企业决策层，员工的多样化需求得不到及时有效的关注，从而导致员工挫折感较为严重，这从一些企业员工自杀、自残事件、消极怠工、罢工事件的比例上升中均能折射出来。

而在非公有制企业，无论从人力资源成本考虑还是从目前企业出资人的思想认识高度考虑，要求非公企业设置一定数量的专职政工人员显然都有较大的难度，特别是经济不景气时期，这一要求就更难以实现。据笔者随机抽样对温州60家中小企业的专项调查，设置了专职政工人员的还不到1%（党组织书记除外），即使设置了专职政工人员的企业，由于员工“两多一大”和企业政治思想工作“两少一小”的矛盾，也大大抵消了思想政治工作的效果。

因此，考虑到非公企业发展实际，宜调整思想政治工作思路。正泰集团推行四结合学习型班组建设，把它作为思想政治工作的主要载体平台，有效地解决了“两多一大”与“两少一小”的矛盾，从根本上改变了思想政治工作局面，取得了较好效果，因而得到省委书记赵洪祝亲笔批示，省委两新工委专门就“四结合”学习型班组建设专题到正泰调研。

“四结合”学习型班组基本概念

所谓“四结合”学习型班组，就是把创建学习型党组织与学习型企业相结合，将党小组、工会小组、团小组直接建立在行政班组之中。行政班组长组织员工负责任地做好产品；党小组发挥政治核心作用和战斗堡垒作用，抓好员工学习，掌握员工思想动态；工会小组重在民主管理，帮助员工维权，解决员工后顾之忧；团小组负责岗位学技术、岗位练兵、技术革新、人人成才和组织业余文体活动。党、工、团小组长通力合作，促进员工自由而全面发展，帮助行政班组长实现“负责任地做好产品”目标，真正做到“学习有人抓、思想动态有人管、业余活动有人组织、员工困难有人帮”。

“四结合”学习型班组的主要特点

在调研中发现，四结合学习型班组不仅仅是载体创新，而且集思想政治工作理念创新、内容创新、工作方

法创新于一体，已远远突破了企业传统基层班组管理的概念，丰富了企业思想政治工作的内涵。

（一）创新了思想政治工作的体制机制。从基层班组反映的情况看，绝大部分班组已经实现了企业思想政治由少数人抓向多数人共抓的转变，把以前单纯的由基层党支部书记具体负责员工思想政治工作模式转化为由党委引导，党支部书记主抓，党工团小组长工作共管、责任共担的工作模式，形成了横向到边，纵向到底的思想政治工作网络。同时，由于基层党工团小组长与普通党员参与思想政治工作，从而使思想政治工作更加贴近员工，增强了工作的针对性、灵活性，把工作下沉到了一线，有效防止了思想政治工作空心化。例如，终端制造部形成了一个由自上而下、中间盘活和自下而上三个层面组成的思

想政治工作网络。终端制造部终端有六千员工，是正泰人数最多的一个制造部，搞好思想政治工作，显得尤为重要。

自上而下指的是终端的思政工作领导小组，纳入了各级管理人员，有142名兼职员工关系指导员，形成了《员工思想状况周报》和《异常信息日报》制度。上半年共收集员工思想异常信息13条，已闭环9条；中间盘活指的是终端的50个“四结合”班组。在150名党工团小组长中，质量、技术、管理人员占了40.3%。通过“五必谈四必访”、“比学赶帮超”等活动的推广，目前班组平均满意度达到83.4分；自下而上指的是，终端自去年3月开始组建的全面提升小组。这是一个以信息反馈为主要职责，以管理提升为主要职能，以一线员工为主要成员的组织。小组建立以来，共收集

技术、质量、生产、管理等方面的信息515条，信息闭环率达到93%。通过思政工作的立体推进，终端把问题发现在基层，解决在基层，队伍更加稳定和和谐了，未出现过一起员工群体性事件和极端性个体事件。

（二）创新了思想政治工作的理念。在党委的教育指导下，四结合学习型班组形成了基层班组应是“成就员工的平台”，“‘负责任地做好产品’要以员工自由而全面发展为基础”等系列先进理念。这些先进理念的确立为基层班组开展工作明确了方向，规定了思想政治工作的内容，大大丰富了基层班组管理思路。

（三）创新了思想政治工作的内涵与方法。推行“四结合”学习型班组之前，思想工作形式上主要体现为党支部书记通过会议的形式对员工进行集中化的思想政治教育，内容上显得比较单调，影响了思想政治工作的实效性。“四结合”学习型班组则创新了思想政治工作的内涵。实现了从主要抓思想向抓思想与抓解决员工实际问题并重的转变。主要体现为四方面。

一是方法更活。由于广大基层党员和团员参与到思想政治工作中来，因而集中了员工的智慧，思想工作知识性、趣味性、灵活性、适用性、有效性上有了较大的突破。一方面是把学习作为凝聚共识的重要条件，开展学习活动，实现学习经常化。根据企业特点，党小组长负责重点抓好每日班前会（5分钟）、班后会（5分钟）政治学习，配合集团党



正泰集团创先争优活动动员会

委定期向员工分发口袋书，增强学习效果。团小组抓好员工技能培训。从党政工团小组长中抽调优秀技术人员组建“实践型”、“技能型”讲师队伍，加强对员工的技能培训。例如，2011年，公司仅温州市就开出1700门课程，总学时15万小时，6万多人次。

另一方面，积极开展各项工余活动。如举办“我们的青春”班组文化主题沙龙、开展各类演讲赛、主题知识竞赛、系列青春讲坛；举办各类文艺演出、青年文艺才干茶话会、送戏下乡；定期开展班组读书会活动，全面提升职工综合素质，丰富了员工业余生活，提高员工思想认识。

二是内容更实。各基层党工团小组以党委提出的“企业思想政治工作首先是尊重人、理解人、关心人、成就人、发展人”为指导，坚持“多解民生之忧，多谋民生之利”，把解决员工实际问题作为重中之重。一方面是围绕民生主题定期开展调研，解决员工实际问题。由党小组长组织党工团小组成员通过座谈、下班后拉家常等多种方式梳理出员工最关心的民生热点问题，并提交党委，由党委统一报董事会，最后形成“年度民生工程”，统一安排，分步实施。例如，在2011年，由于各基层四结合学习型班组认真配合，党委把员工住宿、水电供应、子女上学、医疗、交通、商业服务、文化娱乐、治安环境、薪酬与激励等确定为正泰员工生活管理委员会的“九大民生工程”，解决了一大批员工最关心、最直接、最现实的

问题，缩短了党政工团与员工距离，为教育引导员工提供了坚实的基础。另一方面是疏通员工诉求渠道，维护员工合法权益。推动建立工会小组长参与公司管理制度，保证在事关员工切身利益的相关决策会议上，有一定比例的基层班组工会小组长和党小组长。同时，对于公司暂时没有条件满足的员工利益要求，通过工会小组长耐心细致的思想工作去化解；对于员工超现实的利益表达要求，通过工会小组长说服教育去矫正，从而有效促进了班组和谐。

三是工作更深。重视提前介入，把思想政治工作前移，第一时间把握员工心理动态，实行EAP计划（员工援助计划）。集团党委与康宁医院共同制订了心理健康援助计划，专门培养一支心理咨询师队伍，党小组长与心理咨询师密切合作，在基层直接服务员工，确保员工心理健康，提前获取员工信息。

四是工作更细。一方面是根据员工思想多样化和多变化特点，各个班组悬挂四结合学习型班组看板，要求班组成员实事求是把当天心情反映在看板上，党小组长采取每天定期查看看板和定期与员工谈心方式，及时把握员工思想动态，有针对性地及时采取措施，把员工思想问题解决在萌芽状态。另一方面是党小组认真落实“五必谈，四必访”制度（“岗位变动时必谈，受到批评或奖励时必谈，遇到困难时必谈，与人发生矛盾时必谈，提干或入党时必谈；家庭有纠纷时必访，生病住院时必访，生活有困

难时必访，家有丧事必访”），及时解决已出现的各种思想问题。

（四）创新了党建工作思路，把思想政治工作与党建工作融为一体。四结合学习型班组的另外一个重要意义在于，丰富了“两个覆盖”的内涵。在实现各分公司、制造部、职能部门党组织和党的工作两个全覆盖后，党委又把党工团小组建在基层班组，特别明确规定了党工团小组在行政班组中的职能和地位，把党工团小组在企业管理中的地位由虚变实，把党工团小组工作与基层班组管理工作紧密结合起来，确保了党工团小组能发挥作用，推动党建工作向基层一线下移，有效扩大了“两个覆盖”。

“四结合”学习型班组取得的成效

从2010年公司开展四结合学习型班组建设试点以来，现已共推出四结合学习型班组287个，覆盖率达85%。两年来，效果明显。销售年增长了20%以上，2011年实现销售251亿多元。员工主人翁意识增强，参与公司管理积极性高涨，合理化建议条数增长69%。公司员工没出现过任何违法犯罪行为，也没出现过任何上访现象。2010年公司获“全国模范劳动关系和谐企业”称号。

综上所述，笔者认为，从当前非公企业员工“两多一大”和思想政治工作“两少一小”的矛盾较为突出的现状来看，创新基层班组体制，创建四结合学习型班组应是加强和改进非公企业思想政治工作，提高思想政治工作实效性的一个好办法。

组工干部吃亏歌（三句半）

◎ 毛传奉

A:金风送喜白云飞，
B:草木黄落雁南归，
C:中央就要开大会，
D:吃亏三句半相会！

A:组工干部常吃亏，
B:无品无级忙到黑，
C:踏实工作出权威，
D:说得对！

A:组工干部常吃亏，
B:群众来访笑脸赔，
C:服务党员热情挥，
D:为了谁！

A:组工干部常吃亏，
B:抗台防汛不能回，
C:老家房屋塌成堆，
D:不伤悲！

A:组工干部常吃亏，
B:家有娇妻倚门扉，
C:孩子高烧没空陪，
D:莫心碎！

A:组工干部能吃亏，
B:领导批评不掉泪，
C:面对包袱自己背，

D:有准备！

A:组工干部能吃亏，
B:埋头苦干肯作为，
C:薪水微薄房价贵，
D:不说累！

A:组工干部能吃亏，
B:党员建设激情沸，
C:困难面前不退，
D:向前追！

A:组工干部能吃亏，
B:宣传政策讲新规，
C:上情下达做到位，
D:神采飞！

A:组工干部真吃亏，
B:奉献自己蜡烛灰，
C:经常加班难入睡，
D:人憔悴！

A:组工干部真吃亏，
B:娱乐场所不入内，
C:作风腐化前途毁，
D:太倒霉！

A:组工干部真吃亏，

B:上压下顶没人随，
C:克难攻坚不去吹，
D:不会吹！

A:组工干部真吃亏，
B:集体荣誉绽花蕊，
C:个人利益东流水，
D:永无悔！

A:组工干部不吃亏，
B:心系中央望向北，
C:党旗飘飘镰刀锤，
D:你最美！

A:组工干部不吃亏，
B:时光轮回常扬眉，
C:火红青春闪光辉，
D:心里醉！

A:组工干部不吃亏，
B:正义大鼓帮你擂，
C:组织公道把你推，
D:一起推！

A:组工干部不吃亏，
B:两袖清风老来归，
C:群众口里树丰碑，
D:树丰碑！