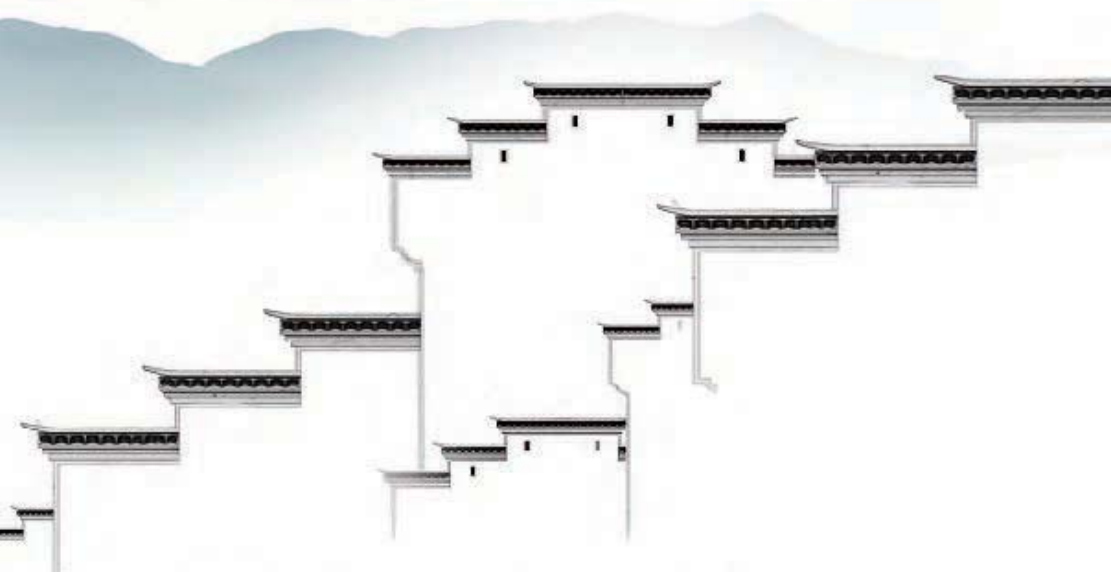




苏州市农村干部学院
SUZHOU COUNTRY CADRE INSTITUTE



四十年干部教育风雨兼程

二十万培训学员遍布神州



基层干部教育研究

2015.2 总第18期

苏州市农村干部学院主办

基层干部 教育研究

做基层干部队伍建设推动者

2015.2 总第18期

苏州市农村干部学院主办

【专题策划】

四十载历程
被岁月镌刻的美好





卷首语

Foreword

被岁月镌刻的美好

文 吴丹

1975年8月，于吴县望亭镇，一所“五·七”农大应运而生，这便是苏州市农村干部学院最初的身影。之后，随着经济社会发展的腾挪跌宕，几易其名，直至1993年3月才更名为“苏州市农村干部学院”。这当中，每一个关键的历史节点，无不隐藏着时代的印记，闪烁着发展的异彩，彰显着奋斗的声音。从望亭的白手起家，到如今的饱受赞誉，我们走了很久很久。

四十年栉风沐雨，我们从未忘记“立足苏州 服务全省 面向全国”的神圣使命；四十年沧海桑田，我们从未停止“创新奋进 服务至善”的坚毅步履；四十年夜以继日，我们从未放弃“打造全国基层干部教育培训示范基地”的明朗决心。这段风雨兼程中，有多少次的披荆斩棘，有多少回的涅槃重生，不言自明。所幸的是，一路走来，我们始终拥有比黄金更珍贵的信心，比白银更难觅的干劲，比钢铁更刚强的毅力。坚强而睿智的党委班子，和谐而进取的教职工队伍胼手胝足、风雨同行，学院的事业发展犹如鹰击长空，身影矫健，歌声嘹亮，翱翔千里！

老去的是岁月，不朽的是光华。当我们再次展开历史的画卷，重温光阴的故事，已然四十华诞。其间，一个个高大的人物影像，一次次艰辛的发展突围，一个个生动的真实故事，早已成为被岁月镌刻的种种美好，无需刻意想起，却也永远不会忘记。用心记录耕耘过的岁岁年年，意味着我们难忘那段白手起家、艰苦奋斗的苦旅，愈发珍惜当下，对未来充满希冀。做基层干部队伍建设推动者和基层干部教育培训领跑者，我们始终在前行，意气风发，貌正风华，不待扬鞭自奋蹄……

四十年校庆的珍贵光景里，谨以此刊鸣谢在农干院发展历史中倾注心血、递送温暖和赋予力量的每一个人。历史深沉而厚重，那些年，一代代农干院人一起走过的岁月，携手创造的辉煌，长久地鲜活在我们心里！

基层干部教育研究

做基层干部队伍建设推动者

内部资料免费交流 苏新出准印 JS-E152
2015.2 总第 18 期

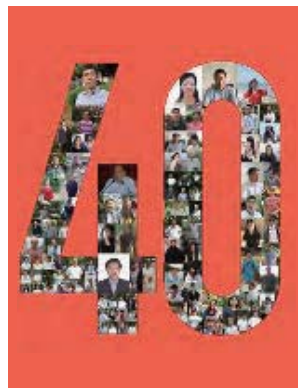
主办 苏州市农村干部学院
编委会主任 张 伟
编委会副主任 孙坚烽 费春元 薛 臻 汤艳红
编委会成员 王惠明 韦 刚 叶 剑 卢水生 田芝健
(按姓氏笔画) 吉永峰 朱小明 朱正荣 沈 健 吴惠芳
陆仁华 陈惠芬 金伟栋 顾炳元 夏 强
阎 力 常德盛

主编 孙坚烽
副主编 金伟栋 吴 丹
编辑 何蓓蓓 李 华 黄远祥
版面设计 东美设计机构

地址 苏州市高新区狮山路 108 号
邮编 215011
电话 0512-69001100 (总机)
0512-68085345 (编辑部)

征稿邮箱 jcgb@ngy.js.cn
网址 www.ngy.js.cn

CONTENT 目录



专题策划 P04-P23

四十载历程 被岁月镌刻的美好

· 记忆的车轮
“白手起家”的筚路蓝缕
在挑战中寻找发展机遇
“一路向前”的披荆斩棘
星星之火足以燎原
困境中的坚守与突围
永不满足的风雨兼程
规模发展的势如破竹
领跑者的姿态与决心

· 光明的故事
40 年，开拓创新看“农干”
——苏州市农村干部学院走特色发展之路

· 闪亮的日子

· 动容的寄语

高层声音

P24-27 《2015 年全国干部教育培训工作要点》

调研报告

P28-33 苏州新型农业经营主体培育的理论探索

培训研究

P34-36 培训教学中有效发挥学员论坛功能的对策

P37-40 “破冰”在干部培训中的定位与实践思考

P41-44 现场教学中案例教学方法应用的探索与思考

P45-47 基于基层干部培训决策咨询职能发挥的相关研究

P48-51 基层干部培训的供给模式分析

P52-55 关于村书记班教学设计的几点思考

P56-59 对提高干部教育培养科学化水平的思考

精品课程

P60-63 “双基点”城镇化：苏州城镇化的战略选择

P64-67 基层社会治理工作的实践与思考

教学案例

P68-71 市北村“党建·发展·惠民”工作法

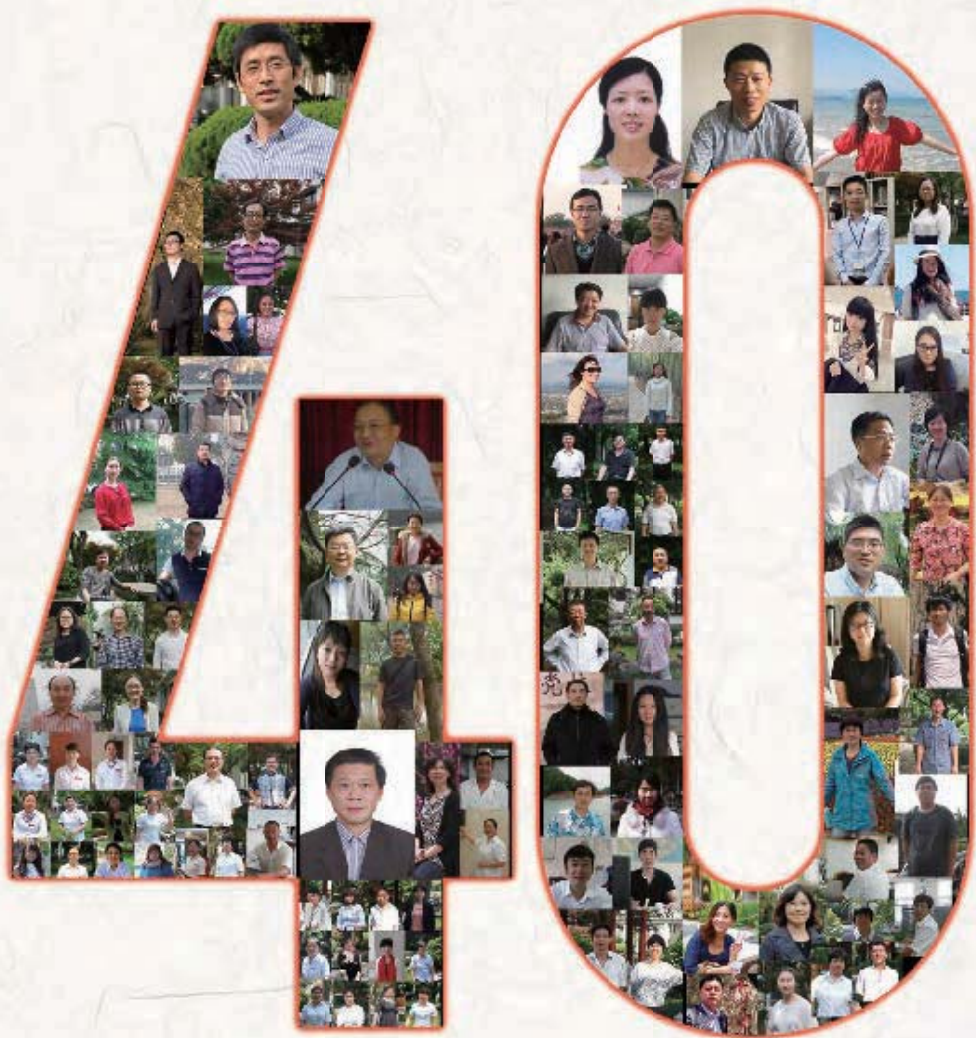
P72-75 姜巷村：双轮驱动构建美丽乡村生态蓝图

培训互动

P76-78 狠抓落实促发展 创新党建强保障

P79-81 换个视角看培训

P82-84 借鉴苏州成功经验 创新梁平发展思路



四十载历程 被岁月镌刻的美好

编者按：

古语云：四十而不惑。对于一个生命个体来说，四十岁，是个深谙人生，稳步攀登的黄金时期。而对于一所干部学院而言，四十年，则是熟稔规律，胸有成竹的发展成熟季，亦是收获果实，赚得口碑的事业黄金期。四十华诞，是农干院人的节庆，更是值得镌刻的光景。四十年中，有欢笑，有痛楚，有迷茫，有笃定，有挫折，有启迪。让我们共同穿越岁月的光华，随着记忆的车轮一同走进光阴的故事，重温被珍藏的岁月，搜索被铭刻的时光，并以此互励共勉，携手同行！

谨以此专题献给对苏州市农村干部学院的发展给予帮助、做出贡献的各级领导、各届校友、各地学员和全体教职工，献给事业初创之时的筚路蓝缕，纪念发展蓬勃之季的砥砺前行！

⇒ 责任编辑：吴丹



也许，此刻的你并不了解我们的前身与过往，并不了解这一路走来，我们的艰难与彷徨，我们的励志与自强。而这几位关键人物，则可以将我们带回过往，追寻时光的记忆……



时段：1975.8—1982.1

人物：范育民
(时任苏州地区副专员，兼任“五·七”农大党委书记)

“白手起家”的筚路蓝缕

农干院是在原苏州地区“五·七”农大的基础上建立发展起来的，具有一定的历史背景和时代特色。上世纪六十年代后期和七十年代初期，全国高校停止招生，当时的江苏省委和苏州地委为了培养当地人才，决定创办地区“五·七”农大。选拔本地优秀农村青年入学，毕业后留在本地，实行“社来社去”。

在事业初创时期，白手起家，万事皆难。但那时的我们时刻谨记艰苦奋斗，自强不息的信念，学校自上而下心往一处想，劲往一处使，充满了开天辟地、干事创业的热情和干劲，努力为当时就读于学校的全日制学生创造良好的学习氛围，同时还积极寻求上级支持，为毕业生们争取到了享受大专待遇的权利。在当时的历史条件下，做到这一点已经非常不易。之后，学院采取与高校挂钩的方式，招取了所有专业的全日制大学生，涉及农学、畜牧兽医、多种经营、水产、农机、水利等十余个专业，为苏州地区乃至江苏省培养优秀毕业生1183名，为发展当时的农村经济起到了十分重要的人才支撑作用。

当时，苏州地委书记刘锡庚要求当时的教育部门对于农大毕业生均择优选拔留在本地作为人才来培养。后来恢复高考以后教育部门统一招生时，也都照此办理，并且当时的地委还决定，现任的人民公社领导干部（书记、镇长）均由组织部门分期分批安排，必须经过地区农大培训。正是这样的历史背景造就了学院干部培训事业的萌芽。实践证明，“五·七”农大为当时提供了大量的年轻化、专业化人才，作出了历史性的贡献。

披荆斩棘、筚路蓝缕，最初的足印，艰难，坚实，坚毅，而每一个农干院人，却都甘之如饴！作为首任书记，我衷心地希望，这种不畏苦、不怕难、不惧险的艰苦创业精神，不等、不靠、不要的主动作为意识，勤俭、严谨、奋进的优良工作作风，能够伴随学院发展的每一步并更好地发扬光大、代代相传！

⇒ 责任编辑：吴丹



时段：1982.8—1986.2

人物：陈湘源
(时任苏州地区农业干部学校书记、校长)

在挑战中寻找发展机遇

由于历史的原因，“五·七”农业大学撤校，正式成立苏州地区农业干部学校。面临学校机制必须转换的现实，是仅仅培训在职的基层农业干部，还是继续挖掘更大的培训空间，成为萦绕在党委心头的一件大事。恰逢那个时期，苏州各个县的中学均开设农业知识课，因此需要大量的农业师资。常熟师范专科学校在那个时期已经承办农师班，但由于其缺乏专业师资，因此经常邀请我校的教师去承担教学课程。在与常熟师专领导的接触中，他们表达了承办农师班的现实困难。而这种困难，恰恰是我们的优势。为此，学校抓住这个机会积极与常熟师专领导多次商谈争取，之后，经市政府同意，将农师班由常熟师专搬到了学校，毕业的学生颁发依然常熟师专的文凭，但教学管理由我校承担。

1983年，原省教委副主任叶春生同志、原苏州市副市长周大言同志来校考察，对学校的办学非常满意，认为学校已具备承办农师大专班的条件。之后，由市政府给省里递送报告，学校由此顺利挂牌“苏州市职业大学农业分校”，正式获得了承办农师大专班的资质。

此后，省教育厅听闻我校农师班办得很成功，还曾提出将学校划为省属农师专科学校的设想，尽管后来因为某些原因未能达成，但这已足以说明学校当时的干部培训已经引起了省里的高度关注。

而在承办农师班的过程中，我们有困惑：所有的教师既要承担干部继续教育，又要开拓专科教育，这就对教师的素质提出了更高的要求。在组织好既有教师的学习培训，组织队伍研究并自编教材的同时，学校加大了人才引进，逐步提升从事培训管理的科学化程度。农师班具有一定的特殊性，比如需要进行农业和畜牧实验，为此，学校党委向农科所争取用地，保证培训效果；另一方面，建造图书馆，每年拿出1万多元用于购书，可以说崇文重教重研的氛围也在那段时期开始萌芽。在硬件建设方面，作为一所容纳全日制学生的学校，党委班子成员带头示范，以身作则，与教职工一起办校农场牧场、挖鱼池、垒假山、搞绿化，实现了校园环境的美化。

变挑战为机遇，化被动为主动，这是应对形势最好的办法，最佳的路径！

⇒ 责任编辑：吴丹



时段：1986.2—1992.8
人物：沙侠
(时任苏州农业干部学校书记)

“一路向前”的披荆斩棘

80年代中期，因苏州市合并，为了与另一所干部学院在名称上有所区别，学院更名为“苏州农业干部学校”。此时，学院主要承接乡镇党政领导、农业系统基层干部的主要培训任务，在市内也打响了名气。随后，当时的省“两部一局”（省委组织部、省委农工部、省乡镇企业管理局）听说学院干部培训工作做得不错，便开始尝试着将苏北乡镇领导干部培训班交由学院承办。于是，颇具苏州乡镇企业发展特色的经验推介及较好的办学软硬件条件，使学校很快在江苏省内取得了较好的声誉口碑。

回顾那段历史，为什么学院能够在省内打响培训招牌，一方面得益于80年代苏州创造了以集体经济为主的乡镇企业发展模式，开启了苏南地区中国农村工业化先河这一背景，吸引了全省其他地区的基层干部慕名而来；另一方面，则归功于学院从创办之初便坚持严谨治学的办学理念，坚守“社会效益大于经济效益”的办学思路与“服务至善”的工作理念。那个阶段，时任中顾委委员、农业部副部长，负责全国扶贫开发工作的林呼加同志在原市委副书记刘济民同志的陪同下来学校考察，对学校的教学内容及教学组织方式留下了深刻印象，当场让秘书电联原全国扶贫地区干部培训中心主任，曾任青海省副省长的许林枫同志，建议他来学院看看。这一看不要紧，便看出了我们面向全国的发展格局。在实地考察后，许林枫同志由最初将委托无锡市农业培训中心承办的干部培训任务量的一半放到学院，再到后来索性将全部的培训任务都交给学校承办……自此，学校承办培训的区域从本市，扩大到本省进而拓展到全国，培训的对象也由县处级领导干部、乡镇正职领导逐步扩大到村干部，由农业系统逐步扩大到各条线系统，再扩展至少数民族地区。

回想起那一段艰苦岁月，每一次进步和跨越都来之不易。一步一个脚印，一步一次迈进。望亭时期的自力更生与艰苦创业，在农干院发展的历史上，永不磨灭，且值得铭记！

⇒ 责任编辑：吴丹



时段：1986.5—1990.1
人物：马云林
(时任苏州农业干部学校校长)

星星之火足以燎原

这一时期，学校主要承接短期的干部培训并且仅局限于“农”字头的技术培训。到1987年则出现了一次较大的转折，由纯粹的技术培训转向乡镇企业发展的培训。之所以出现这样的局面，要归结于当时苏州地区乡镇工业大发展以及高新区、工业园区建设的大背景，使得全国各地纷纷来苏州地区学习取经。恰逢省“两部一局”委托学校培训承办乡镇企业领导干部班，参训学员普遍感觉很有成效，受益匪浅。这些乡镇企业领导干部回到当地后，口口相传带来班班相引，为学校知名度的打开奠定了基础。

在那段时期，我们的培训从承办省内的苏北、苏中乡镇领导培训班开始，延伸到承办省外的县、乡领导干部培训班；从受委托承办四川县处级干部培训班，发展为主动迎接来自全国各地的基层干部，培训区域得以扩大，培训对象也在逐步拓宽，实现了滚雪球般的渐进式跨越。之所以出现蓬勃发展的局面，一是当时的大环境好，即苏州乡镇企业发展是我们发展依托的区域优势，二是依托我们自身的优势，包括培训的方式方法，专兼职结合的师资队伍，完善细致的服务配套等。当时的学校已经采用了现场教学这种教学方式，并且都由校领导亲自联系考察点，对于教学点如何选择，学员希望学到什么，教学点重点介绍什么等细节，都精心设计、充分考虑。而在师资架构层面，则注重理论性与实践性相结合，使学员既能提升理论素养，还能提高实务操作能力。那个阶段里，学校的培训已达到1年近2000人次。

事业的发展，离不开“天时”“地利”“人和”三个要素的合力，而当时的学校恰恰具备了这个优势，继而出现在之后的“星火燎原之势”！

⇒ 责任编辑：吴丹



时段：1992.8—1996.9
人物：范志德
(时任苏州市农村干部学院书记)

困境中的坚守与突围

每一段历史都不会是一帆风顺。90年代初，随着形势的发展，学院面临着一大难题：如何定位和命名？如果离开农口，将缺乏农业经费支持，再加上培训对象范围早已不仅限于农业干部的实际情况，党委班子当机立断，将“苏州市农业干部学校”更名为“苏州市农村干部学院”，以适应新形势的需要，争取更大的发展空间。而也正是因为当初的这一个决定和决策，奠定了学院今后的发展定位和事业格局。

在这个时期，学院继续承接来自全国各地、各层级、各类别培训办班的意向，培训规模逐步稳定在每年2000—3000人。一座地处苏州，服务全省，面向全国的干部培训学院，奋斗到这个阶段在意料之外，却又在情理之中。不为成绩所累，不为荣誉所迷，这一代的农干院人深知，创业难，守业难，壮业更不易。为了将“苏州经验”带到更多的地方去，同时也为了摸清各地的培训意见，学院进一步强化了市场化的办学理念，毕竟，服务全国各地区，触及各层面基层干部的现实状况，让我们必须去面对每一次新情况，攻克每一道新课题。另一方面，由于面对的群体日益扩大，培训的内容逐渐拓展，党委开始着力研究如何科学架构师资队伍，优化培训设计方案等环节，重研究、善内省的培训理念初现雏形。

怀揣饱满的热情与十足的干劲，路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。这，就是那一代农干院人最真实的奋斗足印！

⇨ 责任编辑：吴丹



时段：1996.9—2002.11
人物：刘庆龙
(时任苏州市农村干部学院书记、院长)

永不满足的风雨兼程

1993年，学院由望亭搬迁至新区，搬迁的原因有二，一是因为当时已经有全国各地的学员前来培训，交通非常不便利，二是学院教职工生活基础差，下班回家单程都要一个多小时。基于让培训学员便利、让教职工安心这两点，我们向市政府打了申请，得到了市政府的大力支持，最终经过多处选址而落在了现在的校址。虽然当时刚到新校区的硬件设备还不十分完善，但由于地理位置较望亭老校区好了很多，为此，当时的党委班子主要就在思考，如何充分发挥我们依托苏州经济社会发展的区位优势，依托新校区的地理优势，将学院作为一个宣传苏州特色、推介苏州经验的有效窗口，通过学院搭建一个全国各地与苏州学习交流的平台。事实证明，我们的发展思路是对的。

1994年，大专的正式招生已经取消，我们即刻抓住机遇搞起了全国性的函授教育，奠定了此后“干部培训”和“函授教育”两条腿走路的发展格局。当时的学院，非常注重市场调研，了解需求，形成了与同时期高校错位发展的准确定位，在此基础上开辟新渠道和新生源，取得了非常好的效果。

而在干部培训方面，我们这一路走得同样不易。虽然是一个市政府直属单位，但毕竟有别于党校和高校，只有不断自加压力，主动转型，以适应不断变更着的新形势，才能立稳脚跟。1986起，学院开始逐步转型搞干部培训。最初，是国务院扶贫办将学院作为基地，每年开展对全国592个贫困县的智力扶贫工作。而就是这样的机遇，学院从事干部培训的种子洒向了全国并在90年代初便得到中组部的高度肯定。1994年在内蒙古召开的全国教育工作会议专门邀请了中央党校和学院两家单位参会，学院也曾好几次在全国教育工作会议上作为参会代表发言。作为一所市场化运作的干部培训学院，能够被中组部关注并认可实属不易。艰苦创业，开拓创新，永不满足，这是那一任农干院班子成员的发展理念，亦是在此后得以延续和发扬的优秀精神素质！

⇨ 责任编辑：吴丹

时段：2002.12—2010.12

人物：张济康
（时任苏州市农村干部学院书记、院长）



规模发展的势如破竹

经过前期的历史积淀，步入新世纪的学院，逐步形成“主题市场化、方式多样化、内容实用化、师资多元化、反馈制度化”的办学特色，而这一期，党委对于“立足苏州 服务全省 面向全国”的发展定位更加明晰，干部教育培训运行体系日臻成熟。依托中央高度重视并大规模培训基层干部的宏观背景，再加上学院始终积极贯彻落实《2006—2010年全国干部教育培训规划》、《2010—2020年干部教育培训改革纲要》等文件精神，进一步培育市场、强化特色、争创优势，办学规模呈现出势如破竹的劲头，学院真正成为全国各地学习、考察、研究苏州经验的重要基地和展示苏州形象的“窗口”。

而正是在这一段规模急速扩张的时期，学院实现了口碑声誉的提升与突破，建立了“两个基地”：一是2009年4月16日，“苏州市基层党员干部培训基地”在学院正式揭牌，印证了多年来学院在服务本市基层干部队伍建设和经济社会发展方面的实绩；二是2010年10月18日，“江苏省干部教育培训基地”在学院隆重揭牌，彰显了省委组织部对于学院多年来在服务全省干部队伍建设的积极履职。而也正是在这一期，学院成立了科研开发处，编撰了《苏州市农村干部学院通讯》。这些，都使得学院的干部培训事业站在了一个新的发展起点，同时也接受着更为严峻的考验！

⇨ 责任编辑：吴丹

时段：2011.1—今

人物：张伟
（现任苏州市农村干部学院书记、院长）



领跑者的姿态与决心

这一段历史，是四十年征程中最靠近现实脉络的时期，却也是最指向内涵提升的时期。当培训规模稳定到一定数量，声誉口碑建立具备良好基础的时候，我们着力思考的是，如何使自己更专业，使自己的行为更专业？为此，学院党委班子首次提出了“三力提升”（自主创新力、核心竞争力和品牌影响力）这一概念，并确立了新的发展愿景——全力打造“全国基层干部教育培训示范基地”。而正是“三力”的提出，新的发展愿景确立，为学院品牌内涵挖掘与专业化水平提升找到了生发点与突破口。

基层干部培训工作的科学化水平，在很大程度上取决于实践者对于“两个规律”的认知程度。为此，党委高度重视对培训工作的规律研究，针对干部培训学科建设略显不足的现实状况，基于自身四十年来执著深耕基层干部教育培训实践的独特优势，学院以“引领基层干部教育培训理论探索与实践创新”为信念，展现了更为主动、更为积极的担当。2012年，学院基层干部教育研究所正式成立，组织召开全国基层干部教育培训改革与创新理论研讨会，编撰《基层干部教育培训》专刊，自主编写干部培训系列教材，持续关注并常态化开展与基层干部培训相关的课题研究，以进一步提升自身从业的专业化、科学化水平，同时也为基层干部教育培训的学科建设贡献力量。在重视理论研究的同时，教学创新亦没有停止。2014年，学院专门成立现场教学研究室，加大现场教学、案例教学、结构化研讨、破冰教学等新型教学方式在基层干部培训中的运用比重，受到各地学员的欢迎和认可，切实增强了培训的针对性与实效性。

用实践滋养理论、以理论反哺实践的良性循环，使学院的事业发展焕发出新的生机，也引起了中组部干教局的密切关注。2012年，中组部干教局三处的领导专门带队赴学院拍摄《中国共产党的干部教育培训工作》。同年，中组部的宣传册还专门收录学院开展基层干部培训的相关资料。自此，学院培训品牌的影响力与美誉度进一步提升，在基层干部教育培训领域的领跑者地位也得以确立。

“面向基层、按需施教、注重实践、提升能力”，是我们近年来前进的强劲动力，而对于干部培训事业的全情投入与人文关怀，是我们迈入内涵积蓄期的内在因子。作为一所从事基层干部培训四十年的培训学院，我们有责任、有义务去引领基层干部培训的学科建设，去探索基层干部培训的实践创新。

生命不息，创新不止；创新不止，路方无尽！

⇨ 责任编辑：吴丹



流年带走光阴的故事。这里，诉说的是风华，留下的是足迹……

40年 开拓创新看“农干” ——苏州市农村干部学院走特色发展之路

《苏州日报》记者 马玉林



40年办学，为全国培训了20余万名农村基层干部！

单看这样的数字，很多人会感到不可思议，苏州市农村干部学院，这所以培训农村基层干部而知名的学校，是在怎样的历史条件下，靠什么办法，才能创造了如此成就？

40年的发展之路，每一个机遇都是抢来的，每一个成就的取得来之不易。今天，无论是从这里学习过的学员，还是曾经为之付出一腔心血的前辈，以及正在探索中前行的办学者们，都会在回眸中感受风雨兼程的艰辛，再创辉煌中的荣耀。

这是一所农村基层干部培训的“摇篮”，每一个成功转身，都凝聚着众多人的心血，从最早的“望亭农校”，师生独立自主，艰苦创业，凝聚起来的“望亭精神”，到今天面向全国产生广泛影响的培训基地，学院在市委、市政府的指导和关心下，每个铿锵脚步，每个成长的“拔节”，从她的成长足迹里，人们可以读懂其发展的必然性，也能体会到办学者们探索的艰辛和睿智。

艰苦奋斗 初创阶段集聚的支撑力量

干事业最需要的是精神动力，而精神力量就来自对目标的锁定。苏州市农村干部学院的前身今世，有缘分的巧合，更是依靠一批有执着追求者的披荆斩棘，一路走来不寻常。

1975年，这是个特殊的历史节点。“文革”后期，中央已开始对一些社会乱象进行整顿，地方上则涌动起进一步加强生产建设的热潮。苏州，这样知名的“鱼米之乡”，已经积极着手探索“农林牧副渔”的全面发展。

人才短缺，这肯定会制约苏州经济的全面推进。怎么办呢？苏州的决策层就把眼光锁定在要办一所迅速培养熟悉农技和精通多种经营的人才上，由此创办一所“五·七”农业大学的决策就此敲定，一所创立于苏州望亭镇上的农业大学正式开办。她的首批招生，直接从首次参加高考考生中来，数百名莘莘学子从全国各地聚合在这里，他们开始接受各个专业的学习和训练。

当时，在苏州人的记忆里，孩子要学农业专业，到望亭读书，就是一个不错的选择。学校能到这个“知名度”，无疑得益于学校的积极探索。当初，学院的学历教育分成两大部分，即全日制教育和成人高等函授教育，学院举办全日制教育以来，先后承办了苏州地区“五·七”农业大学大专班、江苏农学院苏州地区大专班、苏州市职业大学干部专修班、苏州师专农师班、苏州教育学院师资班等。开设农学、畜牧兽医、水产、农机、水利、土肥、多种经营、财会和乡镇企业管理等十余个专业，为苏州地区乃至江苏省培养1000多名各类人才。

发展是硬道理，不发展就是没道理。办学在地处偏僻的望亭小镇，在没有天时地利的情况下，只有靠“人和”凝聚人心、激发斗志，学院提出了“以人为本、自强不息”的发展理念。学校领导在极其艰苦的环境下，党委班子成员带头示范，以身作则，始终和教职工一起，挖鱼池、垒假山、办农场。一座独具江南特色的美丽校园呈现在苏州城北，这种被后来者称概括为“自力更生、艰苦创业、团结向上、协力同心”的“望亭精神”一直激励后来的

办学者们。今天看来，一所学校所以能够持久地生存和发展下去，办学之初，拥有长远的眼光和内驱力是何等的重要，苏州市农村干部学院的初步发展，就是一个极好的明证。

转型培训 寻找突破点才能做大市场

学校的发展不可能一帆风顺，寻找突破点才能迎来新的转机。“农”字号可不是什么“金字招牌”，一个走向全国的干部培训基地的“炼成”，离不开“天时地利人和”的合力相拥。

1982年，“五·七”农业大学撤校，同年8月改而成立苏州地区农业干部学校。新校初建，要探索新的发展之路。当时，苏州各中学都开设农师班，师资培训都放在常熟师专举办。但由于该校缺乏师资，经常邀请本校的教师承担相应的上课任务。1983年，学校争取到了苏州职业大学农业分校的牌子，之后就把常熟师专的农师班搬到农干校办了。

学校的转型发展，始终要随着时代发展对人才的需求而变。上世纪80年代初，当时学校任务是搞干部学历教育。开始时，学校很兴旺，很有生机，学生的学习气氛很浓。但三年之后，招生发生了问题，主要是生源远远不足，面临着生存的危机。危机中就要善于找“机”，校党委面对当时改革开放的形势，果断地提出：社会的需要就是学校的办学方向。依托苏州优越的地理优势，以及乡镇企业蓬勃发展的条件，全国各地纷纷要求来苏州学习取经的欲望，决定把干部培训作为学校发展的主攻方向。

学校办学方向的转变，教师的工作定位也要跟着发生变化，开始的时候，大家的心里一时没有底。学校党委根据教师的各种思想，组织开会讨论，讲形势、谈认识，经过领导耐心细致的帮助和教育，大家的思想观念有了转变，大家的工作热情也激发了出来，培训的业绩获得长足进展。如在1988年下半年，全国贫困地区县级领导干部培训班第一期开学，学员150多人，时间一个月。学校十多位教师投入到服务当中去。由于第一期的成功举办，接着的第二、第三期相继办了起来。一时间，苏州农干校举办的全国贫困地区干部培训在全国出了名。

那时，一所“农”字号的学校能够在省内打响培训的牌子，不少人也感到奇怪，但是，学校一方面抓住了苏州创造了以集体经济为主的乡镇企业发展好势头，主动做好各类人才的计划和培训工作，一时就吸引了省内外农村干部慕名而来。培训市场的看好，也更促使学校更加坚持创办之初严谨的治学理念，学校只要将社会效益放在重要的位置上，才能赢得社会更好的口碑。这些年，仅在为扶贫干部培训上，由于当时学校在全国扶贫培训的突出成绩，时任中央政治局委员，负责全国扶贫开发工作的林乎加称赞学校培训工作做得好，已处在全国的前列。此例，也足可看出学校在国内培训基层干部所占据的地位。

新校搬迁 “两条腿走路” 迈向发展新格局

学院的发展一直没有停步。随着培训和教育渐入“佳境”，发展规模也迎来“爆发期”。学院顺势而为，“两条腿”稳健走



来，为持续发展夯实基础，也赢得更好发展的主动权。

1994年，学院搬迁到狮山脚下的现址，又迎来新的发展机遇。这个时期，学院继续承接来自全国各地、各层级、各类培训班，培训规模逐步稳定下来。有了好的发展态势，学院领导班子没有自我陶醉，而是开始逐步探索市场化的办学格局，他们跑市场、听心声、找问题、求改进，注重培训需求调研和建立培训反馈机制，逐步使培训得到更大的优化。学院的培训也不断向外延伸，学院已成功挂牌“全国贫困地区干部培训中心苏州分院”等，江苏省委组织部也将我院作为全省干部培训的重要阵地之一。

教育的办学形式也获得了有效拓展。学院先后与南京农业大学、浙江大学、西南科技大学等高校合作，分别建立南京农业大学成教学院苏州分院、浙江大学江苏函授站、现代远程教育苏州学习中心和西南科技大学网络教育苏州学习中心，2008年以来，与南京理工大学合作举办工程硕士、MBA等硕士研究生班，目前学历教育办学层次涵盖专科、专升本、高升本和硕士研究生层次。根据成人继续教育发展变化的趋势，学院提出了大力发展非学历继续教育的策略。自2007年以来，学院多次举办会计类培

训、“大嘴巴”外语培训等，与浙江大学继续教育学院合作举办企业高端培训。目前，学院成人继续教育已形成了网络教育与函授教育，学历教育与非学历教育兼容的办学体制。

理论牵引 专业化水准再攀新高度

苏州市农村干部学院又迎来了新的发展阶段，学院的综合办学水平站上了一个更高的平台。新态势需要新探索，学院不仅看到了更远的前景，更会在新的发展起点上运筹帷幄，再创佳绩。

院长张伟表示，近年来，学院确立了争创发展目标新定位。围绕这一新定位，出实招，办实事，不仅在科研方面出成绩，而且要继续在全国基层干部教育培训做出新成就。

2012年成立的基层干部教育研究所，学院以首批特聘研究员为主体，重点开展基层干部教育培训政策研究、基层干部成长规律研究，培训理念、规律、方式、需求研究。学院专业化培训特色研究以及苏州经济社会发展经验总结、规律探索等相关研究。研究所将这些研究成果切实运用到教育培训实践中去，加速产学

研的深度融合，推动科研工作引领主业创新，不断确立学院在基层干部教育培训领域的核心竞争力，深化品牌特色内涵。

创新乃事业之根本。近年来，学院的科研工作稳步开展，成果显著。“苏州市早熟晚粳新品种选育”、“土壤胶结剂在蔬菜上的应用研究”、“单双低油菜高产保优栽培及配套技术研究与应用”等13项成果，分别获得了部、省、市科技进步奖10项，获市自然科学优秀论文6篇，3项研究报告被苏州发展蓝皮书收录。组织实施市级科研项目 and 院基金课题70多项，出版学术专著1部，编著成人教育教材2本，有百余篇论文在国内外有关学术刊物上发表。学院大力实施教师成才计划，积极开展教学研讨会、学术交流、“校园论坛”、科研论文评奖等学术活动，切实加强教师队伍建设，一支创新能力强、业务素质精的教师队伍已成为学院建设的中坚力量。

干部培训，夯实内功始终紧抓不放。学院以全员培训为抓手，加强队伍建设。学院出台了教职工学习培训的专项规划，为教职工素质能力提升搭建平台，开展了内容丰富、形式多样学习培训活动，开阔了教职工的视野，提升了综合素质，增强了工作能力。不断加强实践锻炼为抓手，推进自主师资培养。学院为提升教育培训水平，以实施“三库联动”做优三大循环。以师资开发为起点，坚持“师资库”、“课题库”、“现场教学库”三库联动，相互促进，实现良性循环。学院还借助师资的社会资源，与现场教学点建立良好合作关系。

如今，学院迁建工作迈出实质性步伐。在前期准备过程中，学院讲政治，讲大局，坚决贯彻市委、市政府有关决策，既从全市整体利益出发，又全力争取学院利益，主动配合做好相关工作，受到市委充分肯定。学院新校区顺利奠基，交付使用后，办学条件将大为改善，为下一步发展夯实了坚实的根基。

40年弹指一挥间，回眸学院的发展，她所呈现的是一次次开拓创新的美丽转身。在拼搏中奋进，在探索中发展，苏州市农村干部学院始终秉持“立足苏州、服务三农、以人为本、与时俱进，打造全国基层干部教育培训示范基地”的发展愿景，成功走出了一条独具特色的发展之路！



老去的是风景，铭刻的是风华，留下的是步履……

自1986年期，学院与全国扶贫中心合作办学



学院历任老领导来院指导工作



2007年,《半月谈内部版》记者专程来院采访,并于年度第12期的“改革前沿”栏目对学院的干部培训专题报道。



市领导与苏州地区干部学校员工合影

2012年,学院基层干部教育研究所成立仪式在学术报告厅隆重举行。



2009年4月16日,苏州市基层党员干部培训基地成立仪式在学院隆重举行。



2012年6月12日,苏州市科职公务员自主选学第一期专题培训在我院开班。



2012年10月26日,院党委书记、院长张伟带队赴中组部干教局,专题汇报学院开展基层干部教育培训工作情况。



2014年1月15日,学院现场教学研究室正式成立,新型教学方式的探索与运用成为一种常态。



2013年7月11日,学院调研组赴全市10个市(区)21个镇(街道)、35个村(社区),启动了“苏州市基层干部社会形象调查”。



2013年12月24日,在江苏省哲学社会科学界第七届学术大会优秀论文、苏州市首届“社科应用研究精品工程”优秀成果、苏州市哲学社会科学界第六届学术大会优秀论文等评选中我院共获得四项奖项。

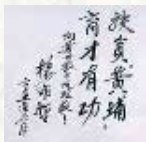


2015年6月15日,破冰教学首次运用于靖江市年轻干部群众工作能力提升培训班。



2015年3月19日,省教育厅专家组莅临我院检查指导浙大和西科大网络教育工作。

校庆30年原国务院副秘书长、原农业部副部长、原青海省副省长题词



望亭旧址、新区奠基

八十年代学院参观乡镇企业



五七农大

2008年,首期南京理工大学工程硕士苏州班开学典礼在学院举行。



2010年10月18日,“江苏省干部教育培训基地”在学院隆重揭牌。



2012年,学院首部基层干部培训教材《苏州城乡一体化的实践与探索》正式投入使用。



2012年,中组部干教局《服务科学发展 服务干部成长——党的十六大以来干部教育培训工作巡礼》宣传册中收录了我院开展基层干部培训的有关资料。



2012年10月18日,《中国共产党的干部教育培训工作》专题宣传片拍摄组一行6人来我院拍摄取景。



2013年1月19日,我院首次召开“基层干部教育创新研讨会”,与全国各地的专家、学者共同探讨干部培训的“两个规律”。



2014年7月14日,我院首次访谈式教学成功开展。



2013年8月2日,学院在“苏州市年轻干部党性锻炼培训班”中成功开展“结构化研讨——苏州转型升级面临的挑战与路径探索”培训教学。



2015年3月,案例教学正式成为教学方式创新的又一尝试。

2015年4月21日,自主编写的第四本干部培训系列教材《全面建成小康社会在苏州的实践》编写工作正式启动。



⇒ 责任编辑:吴丹



万千祝福，犹如引航明灯，照亮未来的路。
寻一抹阳光，尽情沐浴……



黄焯福

原苏州市委副书记、苏州市人大常委会副主任

值农干院四十年校庆之际，首先，我想说的一个词语就是祝贺。祝贺我们的农干院迎来了四十诞辰。其次，我很想说的一个词语，就是祝福。学院多年来，无论在怎样的历史背景下，都能够一直致力于苏州、全省乃至全国的基层干部培训，对培养全国各地的基层干部和专业人才作出了很大的探索，也取得了很大的成绩。我衷心地希望，这所拥有四十年人文底蕴的学院能够认真总结发扬优良传统，认清形势，设计未来；总结过去，照亮未来，也衷心希望全体教师和工作人员能够继续发扬一要团结二要总结的优势，开拓新思路、适应新形势，在不断地总结、探索、再总结、再探索这样的循环中不断取得新的进步！



孟焕民

原苏州市人大常委会副主任

如何开展培训工作，这跟做人做事的道理相通。在众多的培训机构中，苏州市农村干部学院所以能脱颖而出，历经四十年经久不衰，就在于农干院坚持了面向农村干部、面向基层干部的定位；坚持了从实际出发、讲究实用实效的风格；坚持了靠谱守信、敢于担当的品质。这再一次应验了一句老话：认真做可以把事情做对，用心做才能把事情做好，坚持做就能把事情做成功！



常德盛

全国道德模范
常熟市支塘镇蒋巷村党委书记

座落于“人间天堂”的苏州市农村干部学院，40年辛勤耕耘，40年务实创新，为万千农村干部播下良种，给华夏肥沃大地结好硕果。蒋巷村将遵循习近平总书记的指示，更进一步把强、富、美、高的“幸福新家园，和谐文明村”建设推上新台阶。愿我们院村配合，为实践两个100年的中国梦协作并进，携手同行！



卢水生

特聘教授

常言道：三十而立，四十不惑。如今，已进入不惑之年的苏州市农村干部学院，依然充满朝气，充满活力，已经成为全国诸多地区基层干部的“第二母校”，也是培育我从授课者到咨询者、策划者的“第二摇篮”。为此，谨祝愿您永葆青春、再铸辉煌！



陆为农

中共常州市武进区委党校党委书记 校长

值此苏州市农村干部学院建院四十周年之际，请接受我代表中共常州市武进区委党校全体教职工最诚挚的祝贺！

贵院成立四十周年来，积极探索，勇于开拓，不断提升自主创新力和核心竞争力，创立了有自主品牌特色鲜明的基层干部培训学院，影响力与日俱增，为大规模培训干部、大幅度提高干部素质作出了贡献。

我们真诚希望与贵院进一步加强交流与合作，共同促进苏南地区干部教育培训事业的发展。

衷心祝愿贵院在今后的发展中取得更显著的成就，创造更大的辉煌！



张丽娜

中共九龙坡区委党校副校长

教学考察之行叩响了友谊之门，培训基地成立深化了合作之情。感谢贵院对我区干部培训工作的高度重视和精心安排，学员们在这里开阔了眼界、启迪了思维、感悟了担当、取回了真经。

求实创新四十载，卓越辉煌看今朝！衷心祝愿贵院继往开来、勇攀高峰、以先人之瞻开拓培训事业的新天地！



肖晋

中国浦东干部学院教学实验与案例
开发中心主任助理、副教授

梦想从学习开始，事业靠本领成就。发展永无止境，干部教育培训永远在路上。这些年来，苏州市农村干部学院和《基层干部教育研究》立足苏州和苏南，为全国的基层干部教育培训及其研究做出了令人瞩目的贡献。你们的很多可贵探索让同行钦佩！未来，让我们携起手来，深入学习贯彻宣传“四个全面”战略布局，为实现“两个一百年”的奋斗目标和中华民族伟大复兴的“中国梦”做出我们干教人的贡献！



欧阳慧

中国井冈山干部学院教学科研部

结识苏州市农村干部学院，缘于苏州市农村干部学院院刊同仁对干部培训工作的敬业与执着。还是在2010年，平日工作中的一些思考形成的几篇拙作，竟然得到了学报编辑们的青睐和鼓励，以后便有了更多的交流学习机会，这也成了我继续坚持做好干部教育培训规律、方式方法等研究又一有力支持。苏州市农村干部学院办院40年，致力于立足苏州、服务三农、面向全国，成为了全国知名的教育培训基地，与院刊始终积极配合和宣传学院发展，关注理论前沿、辐射全国密不可分。优秀的团队必然创造出辉煌的事业，祝愿苏州市农村干部学院事业蒸蒸日上，院刊越办越好！



夏仕应

决策杂志社副总编

苏州市农村干部学院培训课程设置新颖，案例剖析深刻，研究课题前瞻，培训方式灵活。受训之后印象深刻，收益颇丰。
学院所办《基层干部教育研究》期刊，具有较强的针对性、可读性，是广大基层干部案头必备之杂志。
祝学院桃李满天下！
祝杂志越办越专业！



王桂川

中共晋县县委组织部副主任科员

有幸成为苏州市农村干部学院万千桃李的一员，不禁为学院专业优质的教学质量深深折服，为学院儒雅至善的人文环境深深感染，也使一次求学之旅升华为心灵之旅、精神之旅。值此40周年院庆之际，祝愿学院继续秉持“求实、自强、躬勤、竞先”之精神，主动对接形势任务要求和培训对象需求，创新思进、躬耕善谋，为全面建成小康社会培养更多战略思维与实践技能兼具的优秀人才！



黄岚

苏州工业园区凤凰城社区党支部书记
凤凰城社区居委会主任 黄岚

记得2008年底刚进入社区工作这个行业，既新鲜又困惑。适逢09年苏州农干院针对社区党务工作者开办了第一期社区党务干部能力建设培训班，我有幸成为了其中一员。专业老师的各类社区工作的知识的讲演，与经验丰富的同学之间的交流，耳目一新的拓展训练，丰富多彩的小组活动为我的社区工作推开了一扇崭新的门。半年的培训生活虽然短暂却是收获颇丰。

欣闻母校40周年校庆，真心祝愿学校越办越好，培养出一代一代的优秀人才。



曹晖

南通如东长沙镇陆河村第一书记

参加农干院培训的时间尽管只有短短几天，但学院从课堂内外活动到食宿出行后勤保障等每个环节周到的安排；从模拟教学、专题研讨至现场参观、访谈式教学等开展的形式新颖、内容创新的授课形式；从专家教授、政府官员到一线成功创业创新能人等组建的不拘一格、多角度视角的师资队伍，都可看出农干院在提升基层干部素质的征程中永不止步的探索与奋进，看出农干院的各位老师尽心尽责与尽力。

创新的事业呼唤创新的人才，愿农干院培训出更多的勇于创业创新的农村基层干部。



刘丽娟

苏州工业园区加城居委会

时光荏苒，日月如梭。转眼间从事社区工作就快8年了。回首一路的精彩，不由自主地想起了苏州农干院学习的经历。

在那里，对社区工作迷迷糊糊的我，渐渐有了清晰的认识；在那里，有幸聆听专家教授的精彩讲授，参与导师、同学的思考和探索；在那里，亲身体验了学院精致温馨的服务，享受校园优美怡人的环境……

纪律严明的课堂、气氛活跃的班会、精心策划的实地考察，课堂教学与典型案例的有效结合……所有这些，让我开阔了眼界，拓宽了思维，掌握了工作需要的知识和技能。

欣闻母校四十华诞，我感到由衷的骄傲和自豪，祝愿她承载往日的辉煌，驶向更加灿烂的明天！

2015年1月30日,中共中央组织部以通知形式发布了《2015年全国干部教育培训工作要点》(中组发[2015]3号),为新常态下干部教育培训工作指明了方向。

《2015年全国干部教育培训工作要点》

2015年全国干部教育培训工作总的要求是:认真贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会精神,深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神,按照全国组织部长会议部署和要求,以落实《2013—2017年全国干部教育培训规划》和全国干部教育培训工作会议精神为主线,紧紧围绕党和国家工作大局,从严教育干部,突出思想教育和能力培训,更好地为培养造就党和人民需要的好干部服务,为全面建成小康社会、全面深化改革、全面依法治国、全面从严治党服务。

抓好思想教育和能力培训

1、把学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神引向深入。将培训对象由县处级以上领导干部向全体党员干部延伸,由领导机关向基层一线拓展。组织广大干部对已经发表的讲话反复学、深入学,对新发表的讲话及时学、跟进学,切实把思想认识统一到中央精神上来。各级党校、行政学院、干部学院、社会主义学院要把讲话作为主体班次必学内容,做好教学安排。

2、深入开展党的十八大和十八届三中、四中全会精神学习培训。围绕会议精神分门别类设置培训专题,组织广大干部深入学习,结合实际开展研讨,深刻领会中央的方针政策和部署要求。举办省部级主要领导干部全面推进依法治国专题研讨班。

3、扎实开展理想信念、党性党风党纪和道德品行教育。抓好《关于在干部教育培训中进一步加强和改进党性教育的意见》《关于在干部教育培训中加强理想信念和道德品行教育的通知》的贯彻落实。深入开展“三严三实”教育。举办省部级干部、中央企业负责人、厅局级干部和县委书记党性教育专题培训班。开展党性教育创新试点。

4、大力加强中国特色社会主义法治教育。把党章、宪法和有关法律法规(包括党内法规),列入党委(党组)中心组学习内容,列为党校、行政学院、干部学院、社会主义学院必修课。加强警示教育,通过深刻剖析反面典型违纪违法的思想根源,引导干部防微杜渐、筑牢思想防线。

5、强化干部能力培训。紧扣“五位一体”总布局开展各类专题培训,提高干部领导经济、政治、文化、社会、生态等工作的专业化能力。有关地区和部门要围绕推进“一带一路”、京津冀协同发展、长江经济带三大战略以及自贸区建设等重点工作,开展有针对性的培训。加强总体国家安全观、国防、外交、民族、宗教、保密和科学素质等教育。



统筹推进各级各类干部教育培训

6、加强党政领导班子成员教育培训。组织实施2013—2017年省部级在职领导干部脱产学习进修计划。继续实施县委书记研修计划,选派800名左右县委书记到中央党校培训。安排1000名左右市、县党政领导班子成员参加中央和国家机关部委举办的专题研究班。各地区各部门按照职责分工,抓好本地区本系统领导班子成员教育培训,加强对事业单位领导人员的教育培训。

7、抓好中青年干部教育培训。安排500名左右优秀中青年干部到国家级干部教育培训机构培训。安排部分中西部地区的中青年干部到中国浦东干部学院培训。各地区各部门要根据干部队伍建设需要,安排一定数量中青年干部到党校、干部学院和党性教育基地接受理论培训和党性锻炼。

8、开展机关内设机构公务员教育培训。重点开展新任

局、处长任职培训和新录用公务员初任培训,抓好其他公务员在职培训和专门业务培训。中央公务员主管部门对司局级及以下干部开展示范培训。中央组织部会同有关部门安排4000名左右中央和国家机关司局级干部参加选学。各地区各部门按照干部管理权限,加强内设机构公务员培训。

9、推进基层干部教育培训。各地区各部门要按照职责分工,分级分类开展基层干部教育培训,着力增强其为民、务实、清廉意识和依法办事能力。加大对基层干部教育培训扶持力度,中央和国家机关有关部委、国家级干部教育培训机构和高效基地要积极开展送教下基层、对口支援、结对帮扶培训,推动优质教育培训资源向基层延伸倾斜。

10、抓好企业经营管理人员教育培训。重点抓好中管金融企业和中央企业领导班子成员及其优秀中青年经营管理人员的教育培训。中央组织部会同国务院国资委在国家级干部教育培训机构举办中管金融企业、中央企业和省属国有重要

骨干企业领导人员培训班。各省区市党委组织部和国有企业主管部门结合本地实际开展教育培训。各企业结合实际抓好自主培训。

11、推动专业技术人员教育培训。突出抓好高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才的教育培训。深入实施专业技术人才知识更新工程。中央组织部会同有关部门，安排部分高级专家、高层次人才、哲学社会科学教学科研骨干、高校思想政治理论课骨干教师和一定数量的新闻宣传系统、文化系统的骨干、到国家级干部教育培训机构培训。各省区市党委组织部负责各自联系的高级专家的培训。各级组织人事部门根据行业特点和业务需要，开展专业技术人员培训。

12、统筹抓好其他各类干部教育培训。抓好女干部、少数民族干部和党外干部的培训。加大对革命老区、民族地区、边疆地区、贫困地区干部教育培训支持力度，做好对口支援西部地区干部教育培训工作，增加新疆、西藏以及四省藏区干部培训数量。加强军地领导干部交叉培训和军转干部培训，中央组织部会同有关部门制定实施2015年军地领导干部交叉培训计划。

13、进一步规范干部培训国际合作交流工作。坚持严立项、严组团、严管理、压缩境外培训规模，提升境外培训质量。开展《关于进一步规范领导干部境外培训工作的意见》贯彻落实情况督查。做好援外培训和有关国家高级官员访华团接待工作。抓好引进国外优质培训资源工作。

深化干部教育培训改革

14、落实从严教育干部要求。坚持从严治校、从严治教、从严治学，把理论联系实际的马克思主义学风贯穿教学、科研、管理工作始终。严肃课堂纪律，决不允许利用干部教育讲坛传播违背党的路线方针政策、违背中央精神的错误观点。抓好《关于在干部教育培训中进一步加强学员管理的规定》《关于严格规范领导干部参加社会化培训有关事项

的通知》的贯彻落实。

15、深化办学体制改革。坚持开放办学、开门办学，加强各级党校、行政学院，干部学院主阵地建设。积极推进市、县级党校（行政院校）改革发展。鼓励部门、行业培训机构优化整合、资源共享。会同有关部门指导高校基地规范培训管理。评选一批具有代表性的优秀党性教育基地，引导地方党性教育基地健康发展。引导和规范社会培训机构参与干部教育培训。

16、完善运行机制改革。完善组织调训，对干部参加理论学习和党性教育加大点名调训力度。规范干部选学，加强质量管理、学员管理和宣传管理。积极推进培训项目质量评估，探索开展培训机构办学质量评估。中央组织部抓好“一校五院”调训班次教学质量评估和中青班学员间相互评估工作。

17、深化培训模式改革。有条件的地区、部门和培训机构要研究制定分类培训大纲。中央公务员主管部门制定实施公务员初任培训大纲。改进班次设置，加大按干部类别开展培训的力度。加大案例教学比重，省级以上干部教育培训机构案例课程占能力培训课程的比例不低于30%。

加强培训能力建设

18、加强中国浦东、井冈山、延安干部学院建设与管理。抓好教学改革创新座谈会精神落实。开展学院工作“管理年”活动。完成“一校三院”开学典礼视频会议系统建设。进一步加强学院领导班子思想政治建设和作风建设。召开学院管理工作座谈会。加强对中国大连高级经理学院的工作指导。

19、加强教材建设。出版第四批全国干部学习培训教材。组织召开第四批全国干部学习培训教材出版座谈会，学习贯彻习近平总书记所作《序言》精神，研究部署教材出版发行和学习使用工作。制定印发关于进一步加强全国干部教

育培训教材建设的通知。开展全国优秀干部教育培训教材评选工作。

20、加强师资队伍建设。积极实施“骨干教师培训计划”，重点加强理想信念和道德品行教育方面的师资培训。各地区各部门按照职责分工加强骨干师资培训。大力推进领导干部上讲台。举办省区市党委组织部、部分中央和国家机关干教处长培训班。实施青年干教工作者培训计划。继续建好用好干部教育培训师资库。

21、推进干部教育培训信息化建设。积极推进优质网络教学资源共建共享，提升网络培训质量和效益。用好管好中国干部网络学院和全国干部教育培训工作信息管理系统。推动干部教育培训工作信息管理系统向市、县延伸。

22、严格干部教育培训专项经费管理。贯彻落实中央厉行节约反对浪费要求，严格财经纪律。开展培训专项经费支出绩效评价，加强支出管理，强化支出责任，提高经费使用效益。修订出台《党政领导干部培训专项经费管理办法》。

努力提升宏观管理水平

23、抓好《干部教育培训工作条例》学习贯彻和配套制度建设。中央印发条例后，中央组织部举办专题培训示范班。各地区各部门要采取有力措施，及时将文件精神传达贯彻到基层一线，并做好干部教育培训相关制度“废、改、立”工作。

24、开展《2013—2017年全国干部教育培训规划》中期评估。中央组织部对规划实施中期情况进行检查评估，并通报有关情况。各级组织人事部门对本地区本系统干部教育培训工作进行自查自评，推动规划各项任务落到实处。

25、加强工作指导和督查。召开第14次全国干部教育联席会议和企业经营管理人员教育培训工作座谈会。制定实施2015年度“一校五院”等重点班次调训计划。制定实施2015年企业经营管理人员教育培训工作要点。地方各级组织部门要发挥主管职能作用，加强对本地干部教育培训工作指导，特别是要加强对同级党校、行政学院的工作指导，统筹同级部门办班计划、强化过程管理和督促检查。

26、加强干部教育培训理论研究。围绕如何做好新常态下的干部教育培训工作、如何落实中央从严教育干部要求等热点难点问题，组织开展干部教育培训理论和政策研究。加大理论成果交流力度，推动理论研究繁荣发展。

27、加强舆论宣传和信息沟通。发挥传统媒体和新兴媒体作用，及时宣传解读干部教育培训重大工作部署、重点培训项目、重要改革举措。关注舆论动态，建立舆情应对机制，加强正面引导。进一步办好《全国干部教育通讯》。

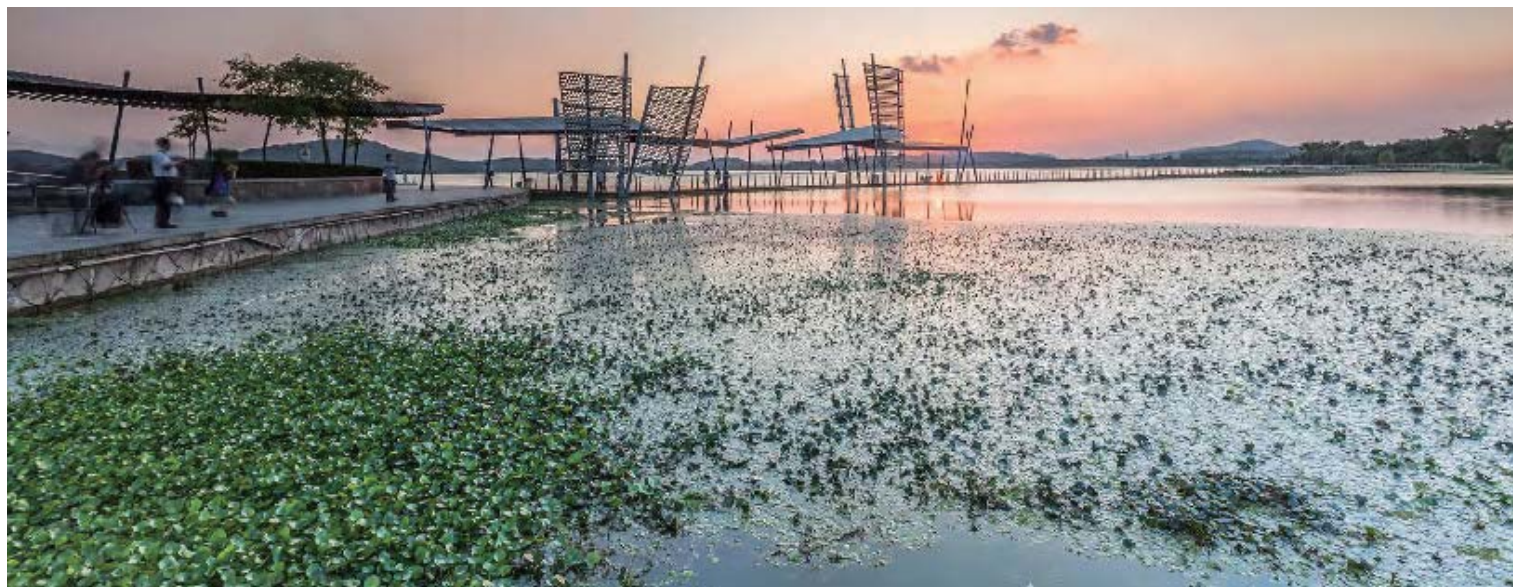
文章转载于《全国干部教育通讯》2014年第11期

责任编辑：吴丹

苏州农产品品牌营销的现状和对策研究

文 陈述

2013年，中国粮食生产实现“十年增”，全年粮食产量达到12038亿斤，增产247亿斤，经济作物稳步发展，种植业产品质量逐步提升，中国农业生产进入新兴发展周期，农村现代化发展培养造就了一批家庭农场、种养大户、职业农民。因此，如何提高农产品的科技含量和市场附加值，打造具有区域特色的现代农产品，加强农产品营销和品牌打造，提升农产品的市场竞争力，是我国农业与农村经济发展面临的现实问题。



一、苏州农产品市场化和品牌营销的现状

1、特色农产品品牌化发展形成一定的规模。

苏州数千年的农耕历史，孕育出了无数驰名中外的特色农业优良品种，水稻有“苏香梗”、“常优”系列，蔬菜有碧螺春茶叶、水八仙、香青菜，水产有“太湖三白”、“长江三鲜”、阳澄湖太湖大闸蟹，水果有枇杷、杨梅、水蜜桃，畜禽有苏太猪、太湖鹅、湖羊等。近年来，由于对农业种质资源的保护高度重视，实施了部分品种的保护，目前纳入保护的品种有11个，碧螺春茶叶、阳澄湖大闸蟹、吴江香青菜等实施了原产地保护。同时加快产业化开发，打造市场叫得响的品牌，全市共培育国家级龙头企业4家、省级45家、市级122家，形成了张家港“梁丰”、常熟“田娘”、太仓“绿润”、昆山“玉叶”、吴江“众诚”、苏太猪等一批知名企业和品牌。

2、农民专业合作社组织蓬勃发展。

以农民专业合作社为龙头的各类农产品生产经营组织发展迅速。在广大农民的强烈需求和政府部门的积极推动下，农民专业合作社呈现快速发展的良好态势，并一直在全省处于“领头羊”位置，成为组织农户生产、发展农产品加工、对接龙头企业、开展市场营销的有效载体。截至到2013年底，全市已组建农民专业合作社1589家，基本覆盖了我市传统产业、特色产业和新型产业，拥有自主注册商标的合作社有276个。2012年农民专业合作社统一组织销售农产品总值达48亿元，统一销售农产品比例80%以上的合作社有743家，占比超过一半；统一组织购买农业生产投入品12.8亿元，统一购买比例80%以上的合作社559家，占专业合作社总数的37.8%，实行产加销一体化服务的合作社有944家，占比达到63.9%。

3、农业产业化龙头企业、农业大户、家庭农场不断壮大。

随着创新农业经营体制机制的影响，大量工商资本和民营资本投向农业产业开发，大力发展规模效益农业，培育壮大现代农业经营主体，大批农业产业化龙头企业应运而生，

形成了一批农产品生产、加工、流通产业集群，成为带动农户进入市场、实行“产加销、农工贸一体化”的一支重要力量。到2012年底，全州市级以上农业产业化龙头企业达到171家，其中，国家级农业龙头企业4家，省级以上龙头企业达49家，规模以上龙头企业年销售额接近1200亿元。专业大户1.27万户，经营土地面积132万亩。全市家庭农场达到3084家，经营土地45.05万亩，户均146万亩。

4、农业经营性服务组织助推农产品市场化。

在苏州农产品经营领域，以农产品经纪人为代表的农产品经营性服务组织逐步兴起，填补了政府公共服务机构改革带来的市场空间。这类经营服务组织积极推进生产基地与销售市场，批发市场与零售终端的有效对接，同时发展网上营销、农产品进社区等多种销售服务模式，构建与苏州社会经济发展水平相适应，满足市场供应，实现农民、市民和经营者多方共赢的农产品现代营销主体。目前，全市共有100多个农业生产基地、专业合作社实现了与市场主体的直接对接，

各城区设立各种类型直供网点近200个。

二、苏州农产品品牌营销面临的困境

1、政策措施依然滞后，培育机制有待完善。

农民对土地长期流转的意愿不强，新型农业经营主体难以获得集中连片、相对稳定的流转土地，成为发展的主要障碍。财政资金扶持有限，信贷政策瓶颈难以突破，资金短缺仍是主要制约因素。目前，全市累计获得各级财政资金扶持的合作社资金每年仅安排200万元，农业龙头企业的资金仅500万元，且资金扶持的连续性和稳定性差，发挥的作用有限。相当比例的农民专业合作社和龙头企业由于法人治理机构存在缺陷，缺乏合格的抵押品和有效的担保机制，因而无法进行规范的信用评估和评级授信，很难获得金融支持，发展后劲不足。

2、农产品营销组织运行机制不健全，层次偏低。

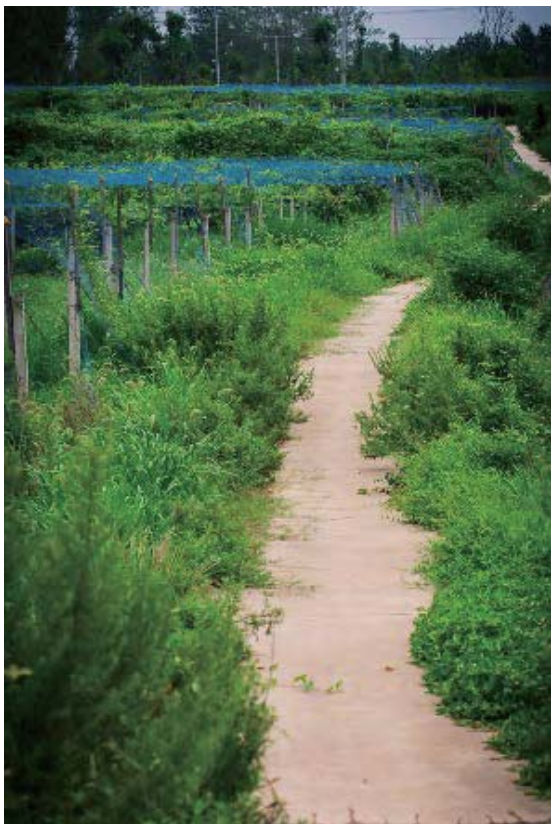
农业合作经济组织近年来发展迅速,但是目前重数量轻规模、重数量轻质量的问题还很突出,运行机制不健全,层次低,规模化、集约化和产业化程度不高。相当一批农业专业合作社仅仅停留在生产或技术环节的简单合作,入社农户的联系松散,组织化程度不高,内部经营管理机制还未完全建立,使农产品营销缺乏真正的实施主体。小规模、分散的农产品营销者对市场的依赖程度高,信息搜寻成本高,在商业谈判中处于劣势地位,交易费用高,承担经营风险能力低。

3、农产品科技含量低,产品附加值不高,缺少竞争优势。

农业领域的科技进步和农业现代化发展存在差距,全国农业科技进步贡献率与西方发达国家差距在30%-40%左右,科技成果的推广应用比例也较低。同时,农产品还没有根本解决粗放的小生产经营模式,农业生产传统模式的制约和原有生产惯性,造成很多地方农业产业结构趋同,产前、产中、产后各环节的技术操作没有统一的标准,农产品的品质差异较大,加工业较为落后,精深加工产品、二次增值产品较少,不能为农产品规模化营销提供必要的质量保证。

4、农民缺少市场营销知识,品牌意识淡薄。

农民的传统种植习惯使他们停留在生产阶段,忽视农产品品牌营销和整合的重要性,以苏州地产稻米产业为例,虽然发展较快,但总体呈现出规模小、销售散、品牌杂、市场占有率有份额小,产业政策不配套等特点,难以形成产业集聚的品牌效应。据统计,全市在工商登记注册的稻米品牌有50多个,没有注册自行命名的超过100个,但绝大多数品牌稻米年加工销售量在500吨以下,“田娘”、“金香溢”、“常阴沙”等稍有影响的牌年销售量也仅在2000吨左右,而苏北射阳大米年销售量达到50万吨,单个品牌销量也在2万吨以上。同时,农产品营销资金投入大,直销门店、仓储和运输、农产品电子商务等投入产出缓慢;传统农民对现代市场条件下仓储



流通、销售技巧、电脑和网络知识、电子商务技能等较为缺乏。

5、农民发展创新的意识差,新型农村业态引入困难。

2014年国家农业部提出了美丽乡村建设的十大模式,为不同乡村在各自自然资源条件、社会经济发展水平、产业发展特点和民俗文化遗产等方面发展提供了有益的启示,很多模式都会给农村经营业态带来大幅度创新。但是,很多地方农民的经营意识落后,对能够促进农村发展的新型业态没有信心,休闲农业、创意农业、生态农业等占整个农村生产经营的比重相当有限,而且处于非常低的发展层次。

本文作者系苏州市农村干部学院继续教育处副处长、基层干部教育研究所研究员

三、苏州农产品品牌营销的对策建议

1、争取国家涉农政策支持,提高农产品产销效益。

聚焦“率先基本实现农业现代化”目标,抓住苏州市委、市政府《关于进一步深化城乡一体化改革的实施意见》,《关于进一步保护和促进发展农业“四个百万亩”的实施意见》等政策契机,完善农业产业规划,要争取农业、国土、交通、商务等多部门在相关领域的支持,如农产品生产和营销涉及到的土地流转,要在保障农民利益的前提下,鼓励农民以各种形式流转土地承包经营权,因地制宜、积极稳妥地推进土地流转,使更多的土地向农业龙头企业、家庭农场、专业种养大户等新型农业经营主体集中,增加发展效益。如保证农产品流通对接企业、学校、超市的绿色通道政策优惠,完善农产品批发、销售的网点网络布局,争取专项资金扶持,关注特色农产品布局规划,形成各具特色、差异发展、规模经营的农产品基地等。

在专业合作组织培养方面,要在法律框架下,扩大专业合作社的范围,要争取国家出台专门的针对农民合作组织的税收优惠政策,加大扶持力度,要放宽农民专业合作社进入产业化各环节的制约,放宽农村金融、农业保险等系列的政策制约,如积极引导农民专业合作社开展信用合作,培育资金互助社等农村“内生”金融合作组织,创新农村信贷担保方式,让综合性的专业合作组织通过快速拓展经营范围,迅速增加竞争力,要确保农产品直供直销主体应享受的税收优惠政策,并引导进行网络营销、直供直销、订单农业等尝试。



2、加快农产品营销主体培育和人才培养,确定农产品营销的经营机制。

新型农业经营主体发展,必须依靠人才支撑。首先要尽快建立和完善有利于新型农业经营主体发展的人才政策,积极鼓励农业龙头企业、农民专业合作社、家庭农场、专业大户和农业服务组织引进农业专业技术和经营管理人才,不断提高经营管理能力。其次,要加强分类指导和政策扶持,要营造农业创业和就业的良好环境,引导和鼓励那些基层创业的大学生、农村内部的带头人成为新型农业经营主体。第三,要完善大学生农业创业与就业的支撑体系,使他们下得去、干得好、留得住、有发展,如可以在农村建大学生创业园,建立大学生农业创业基金和创业贴息贷款,对相关经营主体给予引入大学生工资和社会保障补贴等,为农村经济发展服务。

其次,要尽快建立和完善有利于新型农业经营主体发展的人才政策,积极鼓励农业龙头企业、农民专业合作社、家庭农场、专业大户和农业服务组织引进农业专业技术和经营管理人才,不断提高经营管理能力。其次,要加强分类指导和政策扶持,要营造农业创业和就业的良好环境,引导和鼓励那些基层创业的大学生、农村内部的带头人成为新型农业经营主体。第三,要完善大学生农业创业与就业的支撑体系,使他们下得去、干得好、留得住、有发展,如可以在农村建大学生创业园,建立大学生农业创业基金和创业贴息贷款,对相关经营主体给予引入大学生工资和社会保障补贴等,为农村经济发展服务。

3、因地制宜,挖掘特色,建立农产品的竞争优势。

农产品生产经营要因地制宜,选择适合当地生产的优质农产品,并且要根据周边实际,“一县一业,一村一品”错位发展;根据产品特色,进行差异化的市场定位,确定产品的竞争优势和附加价值,配合相应的分拣,加工,包装,和其他相类似的产品进行区分,树立产品的竞争优势;主动创新思维,开拓农产品的新市场,通过扩大销售领域增加产品销售,提高市场适应能力和竞争能力;基层农业企业、家庭农场和各级合作社组织,要带头担当起农产品品牌营销的重任,创建农产品品牌。

4、关注市场,紧跟需求,打造农产品的价格高地。

首先,在农产品进入市场的过程中,通过增加农产品特

色属性，如稀缺产品、绿色产品、生态产品、富含微量元素产品等，进行较高的市场定价，提升农产品价值。其次，针对大批量，新进入市场的农产品和新参与市场销售的各级农业组织的产品，可以进行亲民的市场定价，通过获得消费者认可，带来稳定的市场认可率和占有率，从而使经营者获益。第三，农产品经营者要关注市场需求变化，加强农业科技水平提升，积极培育具有自主知识产权的优良品种，抓住时机进行产品概念的更新，品种的创新，加工和包装等的创新，从而提升产品的附加价值，进行合理调价，促进农民增收。

5、依托现代信息网络，多形式加强农产品流通。

一是要采取企业化运作、公司化经营的方式，逐步把原有的个体组成团体，通过引进现代企业制度，规范化集约化发展农产品流通。二是要加强农产品流通市场的信息化建设，通过中国农产品销售网、易买网、阿里巴巴等信息网络和交易平台，拓展销售信息和销售渠道。三是要充分利用物联网平台，逐步建立完善农产品物流配送系统，实现快速、经济、便捷的流通。四是要加强农产品生产者和企业、学校、社区、超市的对接，推行农产品超市连锁经营、直供直销和小区配送等新型零售业态。五是要通过农产品展销会等形式，汇集农业龙头企业和专业合作社，宣传农产品和品牌，建立起消费者的信任，形成长期的销售关系，并且关注网上交易、远程合约、期货等流通新趋势。

6、打破思维局限，通过宣传推广树立农产品形象。

农产品生产经营者往往关注生产，忽视宣传，在农产品营销的过程中，要适当引进各类广告宣传和媒介应用，加强产品宣传。首先要树立农产品经营者的宣传意识，好酒也怕巷子深，加强宣传才能提高市场认可，加强宣传才能提高收益。其次，要让经营者在经营过程中学习做广告，广告是一种付费的集中化的信息传递形式，可以迅速增加消费者了解，提高产品销售，农产品经营发展到一定阶段，广告是不可或缺的媒介助推形式。第三，在广告以外的层面上，也要通过各种形式和媒介加强沟通推广，如展览会展销会，各种重要活动，政府支持的公共活动，节庆等活动，获得市场认可。第四，广告和广告宣传活动要注意策略和时机，要抓住有助于农产品宣传的契机，依托宣传媒介和活动，让农产品获得有效的正面的展现展示。

四、农产品品牌塑造的具体工作思路建议

1、确定好农产品品牌的名称，树立与众不同的内在外在形象。

首先，要给农产品选取一个好的名称，品牌名称是维系消费者认识的最重要因素，名称要易于记忆，能进行正向的联想，能使产品和周边的产品相区别，便于消费者形成第一

印象。第二，要塑造好品牌的内在形象，也就是产品独有的质量特征和优于其他农产品的附加价值，这是农产品的生命所在，也有助于消费者识别和记忆，提升购买的满足感，减少购买风险。第三，要选择好能和其他产品相区别的标识、设计、产品包装、宣传口号，标识和设计要有视觉吸引力，便于记忆，包装要体现产品的特色和附加价值，清晰美观，有独特性，便于消费者区分，也便于农产品展示自己的个性，提高记忆的效果，增加市场竞争能力。第四，要注重品牌的公众形象，通过加强建立农业质量标准体系、农产品质量监督检测体系、农业标准化技术推广体系等手段，使生产出的农产品质量稳定统一，并通过绿色认证、有机认证等权威认可，迅速获得公众的认可。

2、规划好农产品品牌的使用，形成有效的市场地位。

农产品生产经营者在运用区域品牌时，首先要注意其具有的公共产品属性、外部经济效应、“柠檬市场效应”等，抓住当地的优势特征和特色，生产出有竞争力的农产品，使农业生产的资源优势 and 特定区域的优势转化为农产品的品牌优势。其次，要将分散的农产品生产经营者组织起来，克服其规模小，资金实力差的不利因素，运用区域品牌迅速拉动本地农产品品牌建设全面发展。第三，要注意区域品牌的维护维系，形成合力，防止“公共草地悲剧”。

独立品牌是从事农产品营销的主体自主拥有的品牌，这是农产品品牌发展的最终方向。在农产品品牌打造过程中，一方面，农产品生产经营者可以利用好区域品牌的优势，趁势而上，采用搭便车的方式，提升自己产品的市场地位；另一方面，要在区域集群品牌之下，根据自己企业文化、实力、农产品特点、消费特征，注重自建自主品牌，加强消费者的指向性，减少区域品牌的风险。

另外，在品牌引入阶段性发展过程中，农产品也可以使用加盟品牌、品牌联盟、品牌授权、品牌特许经营等多种形式，利用既有品牌的品牌知名度和销售网络，提升本产品的销售，获得较快的近期收益。

3、选择好农产品品牌的定位，抓住消费者的关注。

绿色定位，把农产品的生产环节的生态化，绿色化作为定位点，让消费者认同农产品的质量保障，形成竞争力；

生鲜定位，是减少流通环节，直供直销，从田间地头直接到餐桌的定位方式；区位定位，在定位中强调某个区域特有的自然环境和生长生产环境的特点，形成农产品的竞争优势；稀缺定位，通过向消费者告知产品的稀缺性，吸引消费者关注；内涵定位，强调产品的内涵属性，文化特质，历史脉络等特质性的内容，引起消费者共鸣；便利定位，对农产品进行后期加工，减少消费者购买后处理的时间，增加便利性。

4、加强农产品品牌的运行管理，扩大市场营销活动的影响。

农产品生产经营者也应考虑品牌细分的问题，根据经营规模，经营产品范围，产品销售渠道长短和范围等的不同，可选择采用单一品牌策略，即经营者的所有农产品都使用一个品牌名称；也可以采用分类品牌策略，即将经营者的产品根据属性、范围、渠道等的不同，各类别使用不同的品牌；还可以采用多品牌策略，在同类型的产品中，构建多个品牌，对市场形成包围，增加占有程度和竞争能力。

打造农产品品牌对当地的经济建设和农民收入提高意义很大，政府部门应主动参与农产品品牌建设，或者增加产业节点，推动农产品产业链延伸，或者通过产地推广，带动乡村旅游等当地相关产业发展，或者提升当地农产品品牌，形成当地城市品牌，塑造区域特色。

5、调整好农产品品牌的传播渠道和推广技巧，适应市场变化。

农产品品牌传播首先可以贯穿在农产品分销的过程中，通过分销渠道传播农产品品牌信息，如直销专卖、订单营销、网络营销等。其次，农产品品牌宣传可以通过各类展览、活动、路演、政府展会等形式策划进行，如农展会营销、休闲观光农业营销等形式。其三，农产品品牌可以通过公益性活动和广告活动进行传播，如宣传城市文明，生态文化，健康生活方式的各类公益载体和公益活动；其四，农产品品牌可以通过事件行销的方式进行，在公众关注的重大事件中，潜移默化宣传自己的品牌。其五，可以通过报纸、杂志、电台、电视等传统广告媒介进行传播。

责任编辑：何蓓蓓

培训教学中有效发挥学员论坛功能的对策

文 徐汝华

学员论坛是干部培训教学中的一种新型教学方式，是在教师和学员发挥“合力”的基础上共同选择交流主题，在深入实际调查研究的基础上，通过学员自由发言或指定学员发言等方式，交流各自的调研成果，力求运用所学理论去探讨解决实际问题的思路与对策，进而促进学员之间、教师和学员之间的相互启发。如何充分发挥学员论坛这一新型教学方式的功能，对完善学院干部培训教学布局、进一步提升培训质量和实效，具有重要的意义和作用。



学员论坛的含义及特征

学员论坛是适合干部培训教学特点的一种新型研讨式教学模式，是指学员针对既定交流主题，运用已经学到的理论知识，通过个人的总结思考，去解析社会现实问题，形成个人观点，并在课堂上交流自己的观点和研究成果。学员论坛具有与其他教学方式不同的特征：

互动性

学员论坛式要求每个学员参与主题讨论，教师与学员之间、学员之间形成互动，相互交流思想、观点，最后就某一课题达成共识。这种教学方法打破了以往传统授课方式的弊端，把课堂变成一个学习交流的场所。师生之间不再是你教我学的关系，而是双向交流和互动的过程。

能动性

学员论坛是以学员为主体的教学模式，教师更倾向于启发引导学员独立探索，自主发现。学员必须积极投入，调动自身的知识潜能，去分析问题、发现问题。学员只有通过自己的感悟，以及学员之间的讨论，才能探究客观事物的属性，发现事物发展的起因和事物内部的联系，从中找出规律，总

结出特点。

互补性

学员论坛属于研究性教学的一种方式，教师和学员都以研究者的身份参与到“教”与“学”的活动中。教师启发性、创造性地“教”，学员探索性、批判性地“学”，双方一起不断探索、发现和创新，在互动中实现教学相长，学员各自不同的专业知识及实践经验也会在研讨中相互渗透，相互促进。

创造性

教育家斯宾塞曾说过，“对于学习者应当少教一些，要多给他们进行自己研究的机会，并使他们得出自己的结论，这样更能发挥他们的创造性”。学员论坛是一种理论和实践相结合的教学模式，其实质是发现教学和发现学习，它是让学习者体验产生概念和原理的过程，从而达到创造的目的。

学员论坛在培训教学中的重要性

在学员论坛活动中，教师和学员之间的交往是平等的人与人主体间的交往，他们之间的关系是一种“我——你”关

系，这就从根本上改变了传统的灌输式课堂教学过程中教师主体性单向发挥的现象。借助学员论坛，学员作为一个有能力的、独立的个体，其主体地位得以充分发挥，从而有利于优化课堂氛围，提高干部培训实效。

有利于提升学院培训质量和效果

传统的灌输式课堂教学方式常常而且仅仅把学员当作客体对待，视学员为被改造的对象，认为对象改造好了，干部培训的价值才会实现，所以，这不是一种以人为本的教学方式。干部培训工作的根本目的是促进干部的全面发展，我们必须从更高层面去认识这一问题，按照人的全面发展的要求，从人的精神需求的高度去审视干部培训工作，这应该成为我们开展一切教学创新的逻辑起点。学员论坛打破了传统的满堂灌的干部培训教学方式，不但能充分发挥学员的主体作用，激发学员的积极性和主动性，而且还能锻炼学员的写作和表达能力，促使学员认真分析和思考问题，同时更能形成一种互动的教学氛围，活跃课堂气氛，让学员在交流中实现学以致用，开拓视野。

有利于建立和谐的教学关系 提高学员满意度

学员论坛具有交互性、民主性、平等性、尊重双方的话语权等特征，有助于通过教师与学员之间、学员之间的交流，形成和谐的教学关系，提高干部培训的实际效果。同时，

教师和学员在学员论坛活动中，都是平等的交往主体，彼此能够尊重对方的话语权，改变了传统课堂教学方式“我说你听”的单向灌输的弊端，从而促使教师和学员双方共享知识、共享经验、共同提高。

有利于促进学院基层干部培训“两个规律”智库建设

在培训教学中广泛开展学员论坛，客观上为学院基层干部培训“两个规律”智库建设提供了一个集思广益的重要平台。通过学员论坛，教师和学员围绕交流专题提出的观点、意见和对策建议，不但能够给学院完善干部培训工作实践指明努力方向，同时也为学院更好地把握学员实际需求、开展培训理论研究提供富有价值的启示和素材，从而推动学院基层干部培训理论研究向纵深发展，为学院党委提供更多高质量的研究成果和咨询建议。

提升学员论坛效果的对策建议

科学选定论坛交流主题

开展学员论坛的目的是统一认识、沟通思想、启发思维、激发创新。举办学员论坛，确定研讨交流主题是关键，在交流主题选择上要注意把握以下几个原则：一是共同关注原则，主题应是实践中影响较大的问题，或者是理论走向

本文作者系苏州市农村
干部学院办公室副主任、
基层干部教育研究所研
究员

实践的瓶颈问题，或者是群众期待解决的问题。没有共同关注，就没有集体兴趣。二是适度挑战原则，学员论坛与学术论坛不同，交流问题不要过于学术化、专业化，而是要面向实践、追问实践。问题本身要有一定难度，它是对学员智慧的新挑战，只有经过深入的研究和思考，才能超出一般的常识之论。没有适度挑战，就不会激起智慧的热情。三是后续影响原则。论坛交流问题的存在不是短暂的，对问题的探讨可以在心智上产生后续的正面的影响。如果不能从理念上或方法上给学员的心智以一定的启示，论坛的价值就会大打折扣。

加强对学员论坛的设计和组

学员论坛开展中教师要发挥主导作用，加强引导、创设氛围。一是在开展论坛交流前，组织深入细致的调研活动，营造和谐开放的研讨氛围。为了让参加交流的学员有均等的发言机会，要对学员发言时间进行限定，一般为10分钟以内，有条件的可要求学员准备PPT。二是营造良好的交流环境。为了更好地提高论坛交流的效果，教师可根据论坛主题的内容和学员的个体性，灵活选择桌椅摆放的方式（如圆形、弧形、方形、矩形、马蹄形、梯形、六边形和八边形等方式），以充分发挥教师与学员、学员与学员之间的互动性，形成师生之间、学员之间相互沟通、相互交流、相互信任、相互尊重的心理氛围。三是要有适度的点评。论坛交流后，教师应对学员的个人表现进行评价，让学员正确了解个人在论坛交流中的优点、亮点、特点和不足之处，从而找准今后努力的基点和方向。

突出学员的主体地位和作用

在论坛开展中，应充分尊重学员的知情权、参与权，发挥学员的主体作用。一是要深入调研。在论坛的主题确定后，学员要主动围绕论坛交流主题，制定详细周密而又可行的调研计划，研究调研的形式、方式和内容。调研过程中要

深入实际，查阅文献资料，或问卷调查，或走访座谈，或参观考察，最大限度地掌握第一手资料，为下一阶段的研究打下坚实的基础。二是要认真讨论，并撰写好调研文章。在深入实践调研的基础上，学员要对调研所获取的材料进行深入而全面的分析和研究，理清思路，力争形成实践性强、质量高的调研报告和发言提纲，在此基础上组织好小组讨论，进行初步的研讨交流。同时，学员要搜集图片、动画或视频，制作多媒体课件，进一步充实和完善调研报告和发言提纲。三是在学员自愿和教学需要的基础上，学员推选出发言人和主持人。发言人选出对论坛主题有兴趣、具有深入研究、善于总结和表达的学员作为论坛发言人。发言人的发言内容不是个人的研究，而是集体智慧的结晶。论坛主持人应具有引导、编辑、控制等多种能力，具备丰富的知识积累，能善于把握局面。主持论坛交流的学员事先要精心准备，吃透有关材料，对整个论坛过程进行规划，对需要提出的具体问题和主要的串词进行巧妙设计。

充分发挥论坛交流成果

学员论坛中交流的问题不一定在论坛上都能得到满意的答案，但它呈现了一种科研需求、提供了一些科研线索、生成了一股科研资源。教师要善于发现学员提出的科研需求，把论坛中需要研究探讨的问题转化为科研课题，主动对接有关部门、积极科学研究。同时，教师要善于捕捉论坛中的科研线索，与学员携手、加强合作，联合攻关研究共同关注的问题，提高科研的有效性。此外，可以把学员在论坛中的交流发言进行整理，向有关刊物和相关政府部门推荐对政策和可操作性较强的调研报告，进一步发挥“智库”的作用，提升和拓展学员论坛的成效，体现学员论坛为教学服务、为领导决策服务、为科学发展服务的宗旨。

⇒ 责任编辑：何蓓蓓

“破冰”在干部培训中的 定位与实践思考

文 朱明轩

“破冰”源于19世纪40年代的户外训练，也称为历险训（adventure）。随着经济社会的发展，培训对象由最初的海员扩展到军人、学生、工商业人群等社会多个领域的群体，训练内容也由开始的生存技巧、意志强化、体能极限，延伸到心理、人格、管理训练等方面；其涉及了心理学、生理学、管理学等学科理论，且具有目标性与互动体验性强的特点。上世纪80年代初，哈佛大学将历险课程进行完善并注册组织，将服务对象涵盖至社会服务、康复医疗、各级教育和企业培训。自90年代历险培训引入国内以来，“破冰”课程训练已受到许多行业培训的青睐，在实践运用中也发挥出了良好的效果。

“破冰”在干部培训中的角色与方位

成人学习有着“自我意识、经验积淀、目的性强”等特点，这也要求现代培训应遵循成人接受知识的规律，注重转变培训观念、发散多元思维、发掘学习潜能。现代成人培训的基本原则就是以问题为中心、以学员为主体、以教师为主导、以多样化的教育培训方法为手段。干部培训属于成人继续教育

《2010—2020年干部教育培训改革纲要》强调“形成遵循干部成长规律和教育培训规律，培训理念、内容和方式不断创新，更具针对性实效性和吸引力感染力的教育培训模式。”“改进讲授式教学，推广研究式、案例式、体验式、模拟式教学。”充分遵循干部学习的规律，深入理解干部培训创新的重要性，如何将学员由“灌输被动学”转变为“思考主动学”，是干部教育培训中不可忽视的问题。

把握现代成人学习的特点，紧跟干训改革前进的方向，



现在不少党校与干部培训学校尝试将“破冰”课程引入到干部培训教育中，做出了一定的成效，比如江西干部学院理想信念培训中运用“共情”与“移情”方法进行的全程角色模拟体验式“破冰”做出了自己鲜明的特色，成效明显。如何科学的理解“破冰”，继而破除存在在教与学之间的“坚冰”，也是干部培训中增强培训效果的重要环节。

“破冰”的内涵

“破冰”，也称为热身，与素质拓展、历奇教育、拓展训练等概念有着千丝万缕的联系。其依托社会互赖理论、群体动力理论和符号互动理论作为理论支撑，是体验式教学、互动式教学落地施行的重要途径。究其概念，“破冰”是指培训教学团队根据培训对象情况，设计匹配的室内外互动课程，应用于教育

培训实践之中，引导参训者打破思维定式，重新定位自身角色，经过系列的互动体验环节，消解个人之间、个人与环境之间紧张感、局促感，拉近彼此的距离，建立团队信任，强化责任意识，从而全面调动起参训者参与全程专题培训的积极性，达到预期的良好培训效果。“破冰”既是专题培训中重要的教学环节，也是重要的教学方法。

“破冰”的内涵应包含两个层面的含义，一是通过实施“破冰”课程活跃现场氛围，打破学员心理隔阂，实现“破冰”的课程功能，即主体破冰；二是培训教育者要打破对“破冰”的僵化理解，根据培训专题课程需求，确定“破冰”技巧与方法的科学运用，确保全程培训的有效推进，即补充

破冰。

“破冰”在教学中存在的问题

课程形式单一 内容较为陈旧

近年来，在干部培训领域，“破冰”课程不断得到尝试与运用。其目的主要是突破原有的教与学的课堂教授的固定形式，但实施中过分强调“破冰”的活跃气氛功能，形式上又采用拿来主义，忽略对“破冰”的内涵挖掘，导致形式单一，内容陈旧，培训特色不明显，给学员带来“破冰”就是娱乐的误解，影响到了“破冰”应有作用的全面发挥。即使一门优秀的“破冰”课程，如果不能根据现实需要不断的调整完善改进，面对两次甚至多次前往培训的学员，“破冰”实施的效果将大大折扣。

课程定向开发力度不足 互动参与性需

不断提升

不同的培训专题需要定制不同的“破冰”课程，才会产生良好的培训效果。来自不同领域的学员都有自己特定的工作岗位，有自己的思维习惯，是带着问题来参加培训，期待的并不是简单的热闹氛围，而是希望活跃的学习氛围下有所启示，有所得。若不顾实际情况，“破冰”课程千篇一律，必然导致学员认可度不高，互动参与的热情也会受到限制，这也背离了体验互动式课程的教学目标。

概念层次理解存在偏差 “破冰”应用存在定式思维

虽然“破冰”在干部培训中被不断的复制运用，但由于缺乏针对性，对整个专题化的培训班次影响效果有限。主要



原因是“破冰”概念两个层次的把握不够准确，重点强调了主体破冰，而忽视了补充破冰实施的必要性。打破这种存在的定式思维，全面理解一个专题培训班的课程体系架构，明确“破冰”的培训全程引领与润滑作用，对于培训效果的提升将有积极意义。

“破冰”在干部培训中实践的思考

“破冰”的准备

科学分类培训对象。只有将培训对象合理分类，才能够针对培训对象的不同层次设计出有针对性的“破冰”培训方案。例如根据基层干部工作服务的对象不同，可以划分为县（市、区）级部门干部、乡镇（街道）干部、村（社区）干部培训；根据学员地域文化禀赋与地区个性差异，可以划分为东北、华北、华东、华中、西北、西南、东南等培训班，以及基于年龄、性别差异而划分的各种类型培训班。只有了解培训对象的构成，明确他们的特点，从培训班构成的心理、性格等特点出发，因班排课，因班“破冰”，才能达到预想的效果。

融入培训班培训的主题。“破冰”是一种体验参与式互动学习，只有明确培训班培训的主题，才能将“破冰”与专题课程体系融为一体，使得“破冰”引导更有针对性，更符合培训班的需求。在基层干部培训中城乡一体化、招商引资、基层党建、社会治理、村级经济、现代农业等方面都是“破冰”课程

设计时需要融入的相关主题方向，故而相应“破冰”的内容也有不同的区别，不能用一种模式包打天下。

组建合适的“破冰”教学团队。“破冰”教学，不同于课堂授课，它需要课程实施培训师与若干助理组成的“破冰”教学团队。教学团队是“破冰”课程的设计者，其需要针对不同的培训班次与主题，进行细致的分析与研究，设计出适合教学主题、符合培训学员特点的课程；教学团队需要对“破冰”课程实施的人员分工与设备道具进行详细考虑，确保“破冰”课程的量身定做与培训目标的精准契合。

“破冰”的实施

充分链接案例与现场教学。“破冰”与案例教学、现场教学链接起来，以培训主题为中心，由“破冰”导入，在“破冰”中组建学习小组，确定小组成员分工，各小组在后续的各课程的互动学习中起到主体作用，也就是说，“破冰”课程要为全程的专题教学奠定基础。以江西干部学院为例，深入挖掘井冈山红色资源，以精心巧妙设计的编组“破冰”为开始，在全程红色主基调下，利用理想信念主题的故事板块，将编组融入到访谈式教学、现场教学中，直至培训结束。

准确理解“破冰”的实施环节。

“破冰”不是孤立的娱乐游戏，它既是主体破冰课程中的先锋，也是专题培训中其它课程的助燃剂。

“破冰”不能简单的片面化处理，将其瘦身为相互的介绍认识，开心的热闹娱乐，而应该是围绕干部培训的特点，努力将互动游戏与培训目标结合起来，让“破冰”的形式服



务于培训的主题，割裂二者，“破冰”将失去应有的意义。

适时恰当的点评。培训教师点评是平复学员情绪，回归理性思考的镇静剂。在一个“破冰”课程中会有若干个游戏，使班级学员在激情澎湃中充分的认识彼此，明确自己的班组角色。在每个游戏结束后，不露痕迹的逐步引导学员进行反思游戏成功与失败的根源，并结合相关的主题，对学员进行点拨启发。在“破冰”全部结束后，结合培训主题，进行整个课程的总结，鼓励表扬，激励鞭策，并提示学习小组间的较量还没结束，引导学员保持自身的责任感与荣誉感，投入到后续的各种教学中。

“破冰”教学节奏的把控。“破冰”主体教学一般为2-4个学时，在这个过程中，如何把控好进展与节奏，对“破冰”的效果十分重要。培训教师要处理好“破冰”的引导介绍，把握好“破

冰”的进展方向，关联好主题的游戏环节，调动好学员内心的情绪释放，把握好竞争场面的风向。以上各方面节奏紧急舒缓的变化，需要培训教师时应景而发又恰如其分的介入导航。

“破冰”的分析与总结

教学回顾与分析总结。分析寻找差距，总结方能升华。一次专题培训的结束并不表示“破冰”已结束，培训班的离去也不是培训的终结。对于“破冰”教学团队来讲，每一次回顾分析总结都是一次“破冰”课程的升华。教学团队在教学中务必对教学过程进行全程跟踪录像，然后对教学录像进行全面的细致梳理，查找问题，分析原因，研讨相应的对策，继续完善，反复实践，不断优化已有“破冰”课程，为后续的其他“破冰”专题提供可资借鉴的实战经验。



本文作者系苏州市农村干部学院办公室教师、基层干部教育研究所研究员

⇒ 责任编辑：何蓓蓓

现场教学中案例教学方法应用的探索与思考

文 肖静

在干部教育培训中，现场教学深受学员欢迎，各级党校、行政学院和干部院校纷纷试行现场教学。但在《干部教育培训工作条例》（试行）、《2010-2020年干部教育培训改革纲要》、《2013-2017年全国干部教育培训规划》三个重量级干部教育培训文件中均没有提及现场教学。笔者认为，狭义角度看，现场教学可理解为教学手段、教学方式，广义角度看，现场教学更多应被理解为培训模式体系，不应将现场教学与讲授式、研究式、案例式、体验式、模拟式教学等教学方法进行归类或比较，现场教学应该有更为丰富的内涵和实践意义。在现场教学的流程或环节中，可以、应该综合运用讲授式、研究式、案例式、体验式、模拟式教学等教学方法，以“现场”为核心，围绕教学主题和教学目的，以学员为主体，提高学员认识、分析和解决问题能力，提升学员工作履职能力。现场教学应整合讲授式、研究式、案例式、模拟式、体验式等教学方法的优点，集成参观考察的直观性、专题教学的理论性、学员论坛的启发性、课题研究的自主性、案例教学的仿真性、情景模拟的体验性、讨论交流的互动性于一体，形成满足不同类别干部教育培训需求的培训模式。在现场教学流程设计中注入案例教学元素则形成了现场教学中的案例教学方法。

现场教学中案例教学的教学原理

教学总是在一定的地理空间上开展或实施，教学地点在教室往往被称之为课堂教学。现场教学，顾名思义就是把教学地点搬出课堂外，深入到实践地点、历史发生地进行教学。现场之所以能成为教学地点，成为现场教学基地，则是因为现场拥有可以带来感官体验和视觉冲击的“教学环境”，包括自然环境、建筑、设施以及现场教学基地发展成果图片视频资料等。作为教学地点的“现场”以及作为教学环境的“现场”，实物形态和环境背后还深深地刻着历史的进程和时间的脉络，这里的“现场”提供了教学的素材。在

现场教学过程中，一棵树、一座房子、一块石头等背后都可能凝聚着发展的历史痕迹，通过现场教学基地工作人员的解说、介绍，让学员熟悉现场教学基地的发展轨迹、发展思路 and 做法。“现场”作为教学素材，只是历史的简单再现，从教学角度看，针对教学对象的差异，对教学素材进行加工，实现素材向教案的转变是实现现场教学教学目的的关键环节。对同一个现场教学点而言，“现场”是固化的，“现场”素材是单一的，但教案是多样的。教案的多样化是源于教学对象的差异化、教学目的的差异化，形成了对现场素材的加工视角和加工深度的差异化。干部教育培训实效性有赖于学习主体的主观能动性，教学效果主要是来自学员的亲身体验、感



受和交流。把“现场”素材加工为教学案例，将案例教学方法融入到现场教学体系中，通过对案例的解读、研讨，寻找领导干部解决问题的方法，实现干部教育培训从知识传授型向问题解决型转变。

现场教学中案例教学的组织 and 实施

教学流程设计

干部教育培训实效性有赖于学习主体的主观能动性，教学效果主要是来自学员的亲身体验、感受和交流。把“现场”素材加工为教学案例，将案例式、情境模拟、研究式等教学方法融入到现场教学体系中，通过对案例的解读、研讨，寻找领导干部解决问题的方法，实现干部教育培训从知识传授型向问题解决型转变。现场教学流程设计必须按照三个基本思路来探讨。一是现场教学流程设计是讲授式、研究式、案例式、体验式、模拟式教学等教学方法的组合，不能把现场教学与其他教学方法隔离、割裂；二是现场教学流程设计要根据教学对象差异、教学目的差异体现“现场教学”教学的层次性；三是现场教学流程设计中“现场”体验是环节中不可缺少的部分，也是“现场教学”在形式上的“标签”。从“现场是教案”的语境理解，任何一个现场教学流程都需要教学教案，即有着现场教学鲜明特色的教案，因而下文不再从“教案”的现场视角开展相关论述。

案例式教学需要关注3个细节。一是至少提前1天把案例发给学员；二是需要与培训主办方提前沟通，让培训主办方协助我院实施好教学；三是现场教学组织与控制。

教学教案编写

现场案例式教学的成功与否，关键取决于教学案例的编写是否到位。“案例式教学”必须围绕教学主题、教学目的编写教学案例，在案例研讨问题设计上要做到“三结合”，一是结



合学员特点，二是结合干部教育培训特点，三是结合教学目的。编写过程强调实践经验的理性分析与总结，以使学员在今后的实践中予以警戒或借鉴，能够“踩着巨人的肩膀前进”。理想的案例应符合以下“三好”的要求、遵循“五性”原则。

案例要符合“好看、好听、好用”的要求。“好看”是强调案例的条理清晰、重点突出、概括精练；“好听”则要求案例理论联系实际，材料鲜活，听起来不乏味；“好用”是指案例要把“工作思路”部分讲明、“解决问题的方法”讲清、“经验与体会”讲透，让学员有“解渴、实用”的感觉，达到学以致用。那么，究竟如何编写案例呢？笔者认为：首先，要围绕一个主题；即围绕在苏州这个大现场在政治、经济、文化、社会建设中某一个方面工作的新探索、新突破或新成就。

案例要应遵循“五性”原则：“理论性、系统性、通俗性、针对性和可操作性”。理论性是指案例既然是一种教材，它应该是书面化、理论化并经过实践检验的科学知识体系。系统性就是强调教材的理论体系必须是完整的、系统的。通俗性是指案例要尽量实现书面语言与通俗语言的有机统一，在阐述内涵、理念、体会等内容的要点时可以用高度概括的、言简意赅的语言。针对性是强调案例的内容要针对不同的班次、不同的教学对象有所侧重。可操作性则是要求案例的编写要总结提炼出现场教学基地某方面工作成功的经验，找出具有普遍指导意义的、规律性的理论，能举一反三、学以致用。

教学案例实施

以“五月田有机农场”教学案例为实例，主要包括以下环节：

教学的准备阶段：主要包括3个环节

环节一：紧扣主题，挑选现场。紧紧围绕现代农业这个主题，选择吴江“五月田有机农场”作为“干部教育培训基地”。

环节二：撰写案例，设计流程。根据“五月田农场”提供的素材，结合有关文件精神 and 理论工具，形成现场教学案例作为教学资料，并在此基础上设计现场教学的具体流程和要求。

环节三：明确目标，开展动员。一是至少提前1天把案例发给学员，向学员明确教学目的、教学要求和教学流程，做好学前动员。二是需要与培训主办方提前沟通，让培训主办方协助我院实施好教学。

环节四：现场问答，拓宽思路。在全面了解的基础上，

教学的实施阶段：主要包括5个环节

环节一：现场参观，了解概况。考察参观“五月田有机农场”，让学员在现场的实地环境中感受、体验，形成学员思考问题、进行学理分析的出发点。

环节二：现身说法，介绍经验。安排“五月田有机农场”的工作人员介绍“五月田”的发展脉络和基本情况，重点突出工作中形成的先进经验和遇到的瓶颈难题。

环节三：案例教学，分享思路。在案例教师的引导下，由学员和“五月田”相关人员共同参与，开展以现场基地已经发生、正在发生和将要发生的事件为主题的案例研究，聚焦原因分析和对策谋划，相互学习借鉴分析问题和解决问题的思路方法。

环节四：现场问答，拓宽思路。在全面了解的基础上，



组织学员向现场教学基地相关人员就下一步的工作思路提出建议和意见，现场教学基地相关人员就学员所提建议和意见进行现场解答。

环节五：教师点评，总结提高。由案例教师结合“五月田”提供的教学信息和现有的理论分析工具，开展教学点评和总结归纳，进一步提升学员的理论视野。

教学的评估反馈阶段：主要包括2个环节

环节一：课程回顾，总结经验。通过教学，学员要撰写工作建议，总结自己对事件或事实的真实看法，包括现状、成因和结果，总结从中学到什么有用的经验或深刻教训，要把感性经验上升为理性认识，使之具有普遍性的指导意义。

环节二：教学评估，整改提高。由学员和教师分别填写教学评估表，对“五月田”现场教学课程实际取得的效果，尤其是对工作建议的科学性、前瞻性和操作性进行评价，对今后进一步完善“五月田”现场教学提出建议。

现场教学中的案例教学是干部培训方法的一种创新。通过对现场案例的教学，学员们既加深了对课堂教学的理解，又身临其境地了解到当年发生事件的全过程，有助于开阔学员在以后的工作中的思路和方法，增强其实际工作中的操作能力。应该大胆实践，认真总结现场案例教学的经验，探索现场案例教学的规律。

本文作者系苏州市农村干部学院培训处教师、院基层干部教育研究所研究员

⇒ 责任编辑：何蓓蓓



基于学院决策咨询职能发挥的相关研究

文 吴丹

在我国，包括各级党校、行政学院和干部学院等在内的干部培训机构是一种特殊类型的思想库。它们既是负责培训、轮训党政干部的学校，发挥着干部教育培训的主渠道、主阵地的作用，也是哲学社会科学的研究机构，具有政策研究和决策咨询等功能。作为一所从事基层干部培训事业四十年的专业培训学院，努力实现干部教育培训与决策咨询的深度融合，是进一步延伸培训产业链，完善培训体系的关键。毕竟，鲜明的基层干部培训定位、辐射全国的干部培训品牌以及四十年深耕苏州经济社会发展案例分析与经验总结的积淀，是干部培训实现教学研究咨政一体化格局的独特优势。而从具体操作层面来看，笔者以为，应在遵循干部教育培训“两个规律”的基础上，充分运用各类新型教学方式的教学活动及其教学成果并将之作为发挥决策咨询职能的切入点与着力点。

学院发挥决策咨询职能的可行性分析

开展决策咨询服务，是干部培训新常态对于学院职能发挥提出的新要求，也是基层干部培训产业链延伸的新途径。当前，学院已经通过培训教材编写、课题研究、干部培训参阅等形式，探索教研咨一体的运行机制，但笔者以为，在此基础上进一步拓展决策咨询的渠道和方式，有一定的现实可能性。

培训体系内决策咨询需求者与提供者双重主体的统一

学院每年承接大量来自全国各地各级各类基层干部培训，一方面，基层干部群体作为政策的制定者和执行者，是学院决策咨询的作用对象，而另一方面，各级各类基层干部作为参训学员，亦可参与到党校的决策咨询研究中，成为决策咨询服务的

提供者。毕竟，来自基层一线实践、各个类别的基层干部具有丰富的执政阅历和鲜活的实践经验，为学院获取来自第一线的信息提供了便利。其次，各类基层干部在学院学习期间同时也可以成为应用对策研究的重要资源。由于参训学员实务操作经验丰富，对问题的思考和认识较深，研讨积极性较高，因而借由前期调研、专题研讨、学员论坛等形式，学员可以被有意识地引导并参与到学院进行的决策咨询研究中，进一步提升决策咨询的科学性和专业性。

理论建树与实践创新的双重储备

理论研究和理论创新一直是学院秉持的学术传统，尤其近几年来，在打造“全国干部教育培训示范基地”的进程中，随着对于“两个规律”认知的深入，学院的理论研究已经形成了日臻完善的体系，并独具特色。近年来，学院启动

本文作者系苏州市农村
干部学院科研处副处长、
基层干部教育研究所研
究员

了培训教材编写工程,立足苏州基层发展的生动实践,着眼于苏州经济社会文化发展历程的典型案例分析,使得学院与其他哲学社会科学研究机构相比,在基层干部教育培训的理论研究上具有引领性、前沿性的优势,对于苏州经验的解读亦颇具权威性和话语权。与此同时,近年来学院积极贯彻《2013—2017年全国干部教育培训规划》精神,在培训教学方式上的创新探索亦全面开花:培育“大现场教学”模式,加大案例教学比重,推进结构化研讨,开展访谈式教学。这些新型教学方式更为强调互动性、针对性和实效性,因其突出的交互性有利于基层干部的互相启发、互相学习,形成对于某一问题或某一领域的规律性认知。在笔者看来,理论研究方面的前瞻性和实践探索上的主动性,便是学院实现教研咨良性互动的基础。

培训体系内平台载体的灵活运用

在高等院校内设的从事政策研究与咨询的机构,凭借独特的学术优势往往成为地方政府决策咨询研究课题的主要承担者。而干部院校及培训机构,亦可以凭借独特的实践优势和经验储备成为地方经济社会发展的重要策划人。当前,学院已经在决策咨询方面作出了一定的探索,如在培训结束后,依托兼职师资队伍中的行业专家、基层领导提供发展咨询服务,赴学院当地指导实践。但在此基础上,笔者以为,还可以依托学院近年来搭建的研究载体,如苏州市基层干部教育培训研究会、学院基层干部教育研究所等平台,更多地发挥院内研究员队伍的作用,构建起构建教学科研咨三位良性互动工作机制,提升培训实效,扩大品牌影响。

立足于学院现状的咨询功能实现

深化咨政意识 找准角色定位

在教育培训的工作格局中,科研是教学的基础,也是决策咨询的基础。教学和咨询能够促进科研水平的提高,而咨询和教学之间也可以相互促进,咨询研究成果可以进课堂,有些教学成果也可以直接转化为决策咨询成果。当前,深化干部培训教学改革、提升干部培训实效的关键,就在于应以促进



教学、科研、咨询的平衡发展为主线,形成一体化的发展格局。在具体的决策咨询工作开展中,学院应立足于自身实际,明确咨政研究主攻方向。学院一直以苏州经验的总结及案例的解读见长,因此可以在土地流转、园区建设、城乡一体化、新型城镇化建设、村级集体经济、农业现代化、基层党建、城市管理与社会建设等领域提供决策咨询服务。一方面,学院在这些领域有充分的学术积累和资源优势,二来这些研究领域与基层干部实务操作中面临的热点、难点息息相关,辐射范围更广、适用性更强,易形成更广泛的社会影响。与此同时,学院还可以探索成为培训组织部门的思想库,运用学院自有师资学科背景各异、具备研究积累的优势,动用心理学、成人教育学、组织行为学等专业知识,在基层干部培训需求规律、基层干部成长成才规律等方面为干部培训的组织部门提供决策咨询服务。

和组织学员研究讨论有关理论问题和实践课题;可以在结构化研讨中,围绕特定基层干部群体中所面临的重大发展课题和改革难点问题,组织学员运用“六帽思考法”或“头脑风暴法”等方法,研讨交流,互相启发,既贡献思想,又生发观点。为确保形成科学决策参考,一方面,对于这些教学活动的实施,前期要与培训主办方和带队领导充分沟通,让学员带着问题来,带着观点来,教学活动结束后,则要重视教学成果的整理和转化,由学院的教研人员整理分析,形成调研报告和培训参阅,一方面可以学院教科研人员学习阅读,以此作为科研立项的依据,另一方面则可以提供给专题班的学员甚至组织部带队领导,成为决策咨询指南。这样一来,既提高了学员发现问题、分析问题和解决问题的能力,调研成果又可以供相关组织部门和学员当地领导决策参阅,有效地发挥了“智库”作用。

健全相关制度 完善运行机制

要想提升学院决策咨询工作的水准,就必须建立健全确保决策咨询工作有序开展长效机制。首先,要形成决策咨询研究课题的生成机制。在研究课题的选择及生成上,学院可以通过培训需求调研的成果及培训方案设计过程中主办方意向的侧重点为基础,充分借鉴党校思想库建设的经验,多角度、多层次、全方位地发现基层干部在地区经济社会发展中面临的实际问题尤其是难点问题。可以探索实施研究员短期挂职和常态化调研制度,深入基层思考问题、发现问题、凝练观点、生成课题。其次,要形成决策咨询团队的内外结合机制。当前,学院知名专家教授、基层领导干部、一线工作典型相结合的兼职师资队伍是加速和推进学院教研咨一体化的重要资源,但笔者以为,在构建教学科研咨一体化格局的进程中,更应该发挥学院研究员队伍的作用,探索跟班学习制度,倡导研究员与各职能部门开展科研合作,形成一批高质量的决策咨询报告,提升咨政水平。此外,还要充分发挥已有科研载体的功能,召开理论研讨会,举办主题研讨,举办学术沙龙,并将研讨的成果整理编印,送市委市政府作决策参考。

以教学方式创新为契机 加大决策咨询职能发挥

新型教学方式的运用,一般均围绕特定的培训主题展开,其在教学中发现问题、分析问题、解决问题的“三段式”操作流程,有利于共同实务操作领域和特定基层干部群体形成“头脑风暴”,而在教学过程中形成的相关教学成果,则是最宝贵的资料。基层干部实务操作经验丰富,他们既是决策咨询的服务对象,亦可成为决策咨询的资源。学院可探索推广“培训+调研”的研究式教学模式,综合运用讲授式、案例式、模拟式、体验式等教学方法。如,可以组织学员论坛,一方面把学员入学时带来的“理论困惑问题”和“工作难点问题”整理出来,另一方面在学员中征集答案或解决问题的办法,使学员和教研人员在互相讨论、互教互学中共同破解困惑和难题;可以在案例教学中组织“案例剖析”,让教研人员在组织教学时,结合所讲内容选择、印发合适的案例材料,引导

□ 责任编辑:何蓓蓓

基层干部培训的供给模式分析

文 何蓓蓓

近些年，随着一些著名高校和社会化培训机构加入到基层干部培训领域，基层干部培训的市场化运作趋势越来越明显，各地也纷纷试行引入竞争机制，采用直接委托、招标投标等形式，选取更优质的办学机构进行培训。在《干部教育培训条例（试行）》、《2010—2020年干部教育培训改革纲要》中也提出要“建立干部教育机构准入制度”，“构建完善的教育培训市场”等，要求推进教育培训机构优化整合，构建公开平等、竞争有序的干部教育培训市场机制。面对干部培训市场化的浪潮，学院作为一所从事基层干部培训近四十年的院校，如何改革创新，应对变化。本文就从基层干部培训产品的属性入手，分析当前基层干部培训有限市场化下的主要模式，并就学院如何应对“有限市场化”的挑战，提出几点对策建议。

基层干部培训产品的属性

公共产品理论

最早在1954年，美国的经济学家萨缪尔森在《公共支出的纯理论》中，对公共产品进行定义，认为“每个人对这种产品的消费，都不会导致其他人对该产品消费的减少”，即具有非竞争性和非排他性两个基本特征，这种公共产品又称为纯公共产品。在现实中，纯公共产品和纯私人产品并不普遍存在，大量的产品或服务处于二者之间，经济学家称为准公共产品。纯公共产品一般由政府作为唯一的供给主体，而准公共产品则是由政府与市场共同提供。

基层干部教育培训产品的属性

基层干部教育培训的目的不是为了追求利益，而是为党和国家的事业，培养高素质的干部队伍，这种非盈利性、正外部性的特征决定着基层干部培训具有典型的公共产品属性，但同时，从消费的角度来看，基层干部教育培训又具有明显的竞争性和排他性私人产品的特性。基层干部数量庞大，政府提供的培训机构数量有限，基层干部参加教育培训存在一定的竞争性。同时，通过培训，除了具有为党和国家培养人才的公益性功能外，个人也会在培训中有所收益，具有收益的排他性。因此，基层干部教育培训应该是一种准公共产品，可以通过在政府提供的基础上由市场进行必要的补充。依据我国当前的国情，学术界主流的观点认为，我国的基层干部教育培训更适合有限的市场化供给模式。

性，但同时，从消费的角度来看，基层干部教育培训又具有明显的竞争性和排他性私人产品的特性。基层干部数量庞大，政府提供的培训机构数量有限，基层干部参加教育培训存在一定的竞争性。同时，通过培训，除了具有为党和国家培养人才的公益性功能外，个人也会在培训中有所收益，具有收益的排他性。因此，基层干部教育培训应该是一种准公共产品，可以通过在政府提供的基础上由市场进行必要的补充。依据我国当前的国情，学术界主流的观点认为，我国的基层干部教育培训更适合有限的市场化供给模式。

有限市场化下基层干部培训供给的主要模式

张福成在2007年出版的《公共管理学》中里面，将公共物品和服务的提供分为十种方式，理论上，基层干部教育培训可以采用其中的大多数，通过梳理，将对基层干部教育培



训有限市场化具有借鉴意义的四种模式进行分析介绍。

契约外包

基层干部教育培训供给中的契约外包，就是政府将干部教育经费通过公开招标的方式，允许多个提供者之间公平竞争，最后择优选取，中标者与政府签订合同，获取资金。政府通过合同对学校进行监督管理，并具有终止合同的权利。在这种形式中，政府充当质量控制者，而不是生产者。

契约外包的方式在美国高等教育供给中得到广泛应用，主要分为公办学校整体转制、公办学校部分转制和公司合作等三种形式。

特许经营

特许经营是公共服务引入市场机制的另一种重要形式。斯坦姆(S.W.Stem)指出：特许经营是指由政府授予企业在一定时间和范围内提供某项公共产品或服务进行经营的权利，即特许经营权，并准许其通过向用户收取费用或出售产品以清偿贷款，回收投资并赚取利润，政府通过合同协议或其他方式明确政府与获得特许权企业之间的权利和义务。

特许经营主要出现在美国的特许学校和契约学校。政府

经常授予特许学校自主管理的相关权利，有公共教育经费支持，一般由家长、教师、社区组织、企业集团和个人开办并管理。依托大而全的研究型大学，借助著名高校商学院和公共管理学院的资源优势，是近些年国内外干部教育培训的一大亮点。像美国的哈佛大学肯尼迪学院就是美国重要的政府和公职领导人才培训机构，也是美国政府问题研究机构之一。近年来，我国高校教育资源在开展干部教育培训上发挥了重要作用，扩充了干部教育供给，并把北京大学、清华大学等十三所高校作为首批全国干部培训高校基地。

内部市场

基层干部教育培训领域的内部市场是指，在传统的干部教育培训体制内适度引入市场机制，改革干部教育机构设置，优化教育机构内部结构，提升发展活力。在干部教育内部市场中，通过资质标准考核和市场竞争，低质的或昂贵的教育产品将被市场选择机制自然淘汰。竞争应该是市场模式的核心。

近年来，我国基层干部培训内部市场化在规范化、有序化、多样化上取得了一定进展，但整体上竞争性不强，不少

的基层培训供给中优质师资缺乏，基本的办学条件较差，一些民办的培训机构以创收为目的，乱办班、乱收费，偏离办学目的。

教育培训凭证

教育凭证制度，又称为学券或教育券，是教育领域施行的一种代币券。可以由政府将教育经费折算成有价证券发给干部，由干部自主选择校，通过这种方式实现教育经费以及与之相关的教育资源的自由流动和分配。也就是学校获取干部教育资金的方式由“政府—学校”的直接拨款方式转变为“政府—干部学员—学校”的间接拨款方式。通过这种形式，赋予学员更多自主选择教育培训的权利，哪个学校教育办学效果好，哪个学校去培训的干部就多，学校所获得的教育经费以及资源就越多，促使学院在生存与发展的压力下，以需求为导向，增强竞争意识，减少对政府的依赖。

面对基层干部教育培训有限市场化学院应采取的对策建议

强化有限市场化意识 加快基层干部培训市场份额的维护和开拓

面对基层干部教育培训市场化大潮，学院应树立危机意识，上下统一思想，不断改革创新，为干部培训的市场化做好充分的准备。尤其是近些年，干部培训领域的竞争越发激烈，苏州大学依托高校也成立了培训机构，潜在的竞争对手越来越多，学院应先行一步，加快对基层干部培训市场份额的维护和开拓。一是密切关注办班部门的动态，通过微博、微信等现代信息平台，加快信息推介与更新，加强与办班部门的沟通与联系；二是整合品牌的宣传策划，设计一套完整的宣传策划方案，重点突出“基层干部教育培训”的明确定位，深入凝练学院教育培训品牌的内涵与亮点，凸显学

院特色，有计划、有步骤、有重点地进行宣传与推广；三是聘请或者成立专门的营销团队，引入先进的营销理念，加大宣传力度和市场开拓力度，让更多的潜在客户了解学院，抢占更多的市场份额。

引进现代企业管理制度 优化各项流程 以管理促提升

基层干部教育培训工作是一个涉及到多个部门的复杂体系，需要从培训前接待的联系部门到提供服务的后勤部门之间的无缝衔接，优质的管理服务也是促进培训质量提升的重要条件。参考青岛兰德干部培训中心的的社会化办学的成功经验，该学院基本上都是外部的师资，培训中心都是管理人员，无专业授课教师，完全依托现代化的管理理念，以优质管理赢得效率，实现了培训事业的蓬勃发展。在现代企业管



本文作者系苏州市农村干部学院科研处教师、院基层干部教育研究所研究员

理理念中，管理是一种优质的生产力要素。学院在2012年开始实施规范化管理，应以此为契机，重视规范的执行，引入更为科学地管理制度，进一步优化各项流程，切实加强部门之间的统筹协调，提升工作效率。

准确目标定位 打造优质核心竞争力

核心竞争力是一个企业能够长期获得竞争优势的能力，具有竞争对手难以模仿的技术或能力。学院充分认识到这一点，在准确分析整体优劣势的基础上，提出核心竞争力的打造，并把重心放在现场教学、师资队伍建设等方面。今后，应不断依托优势资源，创新发展，打造优质的核心竞争力。一是充分发挥苏州领先发展的区域优势，加大对苏州经验的总结，挖掘最新典型，加快课程开发与现场教学点配套建设；二是定期组织学习，向兄弟院校借鉴经验，并以优秀的院校作为标杆，进行总结学习，不断超越，促进提升；三是加大对各类人才的引进力度，尤其是干部培训领域的带头人和培训实践需要的一线人员。配套相应的激励措施，加大对校内教师的培训力度。

挖掘潜在市场需求 引领基层干部教育培训发展

2013年，学院树立了争创“全国基层干部教育培训示范基地”的奋斗目标，要实现这一目标，就必须站在基层干部教育培训的前沿，所生产的产品不仅是满足当前需求，更应该开发深层次的需求，引领产品的发展。一种层次，学院进行培训需求调研，根据学员的需求进行方案设计，这是大部分院校正在推行的模式，调研的结果更多是从学员的个人需求出发，主要由需求引导供给。另外一种层次，学院从岗位需求、组织需求、个人需求出发，以“两个规律”研究为基础，制定出一流的教学设计方案、组织流程、课堂教学和现场教学参观考察，能够充分得到组织部门和学员的肯定，这是一种更高一级的培训需求形式，这种方式可以用供给引导需求，挖掘需求市场的潜力。

责任编辑：黄运祥

关于村书记班教学设计的几点思考

文 李华

2015年2月，习近平总书记为第四批全国干部学习培训教材作序，深刻阐明了全党加强学习、增强本领的重大意义，是推进学习型政党建设的“再动员”。这就和“四个全面”一起，对于干部教育培训特别是基层干部培训提出了明确要求，也提供了遵循指南。我院的基层干部培训必须紧跟这些时代要求，不断创新培训理念和培训方式，推动学院工作再上新台阶。为此，3-4月，科研处对常州市村党组织书记培训班、山东滨州无棣县基层干部培训班、重庆梁平村书记培训班等3个村书记班的152名学员进行了培训需求调研。根据调研结果，我们进行了相关分析，结果如下：

调研结果

从培训内容上看，土地流转、现代农业发展、群众工作方法等是村书记知识需求的热点（如表1）。

表1 知识需求（%）（得分较高项）

	依法治国与依法行政	新常态与经济转型	新型城镇化	群众工作方法	美丽乡村建设与生态文明	现代农业发展	土地流转及其他农村改革
无棣县基层干部	25.37	32.84	55.22	35.82	49.25	62.69	85.07
重庆市梁平县村书记	25.00	52.08	16.67	52.08	47.92	54.17	47.92
常州市村党组织书记	48.65	40.54	10.81	62.16	56.76	37.84	62.16

从提升基层干部工作能力方面看，群众工作能力、推动经济发展的开拓创新能力、驾驭全局的行政决策能力等是村书记能力需求的首选（如表2）。

表2 能力需求（%）（得分较高项）

	驾驭全局等行政决策能力	群众工作能力	推动经济发展的开拓创新能力	抓基层党建能力	沟通协调与服务基层能力
无棣县基层干部	26.87	61.19	61.19	20.90	31.34
重庆梁平村书记	20.83	58.33	62.50	39.58	20.83
常州市村书记	48.65①	48.65	35.14	43.24	32.43

从培训教学方法来看，现场教学、专题讲座、案例式教学成为村书记培训方式需求的首选（如表3）。

表3 培训方式需求（%）（得分较高项）

	专题讲座	现场教学	案例式教学	互动、研讨
无棣县基层干部	61.19	79.10	49.25	40.30
重庆市梁平县村书记	56.25	72.92	56.25	54.17③
常州市村党组织书记	70.27	64.86	75.68	59.46

从培训师选择上来看，基层工作者、政府部门领导成为村书记师资选择的重点（如表4）。

表4 师资选择（%）（得分较高项）

	著名高校的专家教授	政府决策和职能部门的领导	基层工作者	一线专业技术人员	先进模范人物
无棣县基层干部	55.22	49.25	43.28	20.90	11.94
重庆梁平村书记	43.75	60.42	79.17	29.17	50.00
常州村书记	54.05	75.68	81.08	18.92	27.03

从培训学员主要关注点来看，土地流转情况、美丽乡村建设成为村书记现场教学的集中关注点（如表5）。

表5 现场教学需求（%）（得分较高项）

	美丽乡村建设	土地流转情况	现代农业园	环境整治与生态保护	基层乡村和社区治理	基层党建
无棣县基层干部	64.18	68.66	28.36	23.88	26.87	14.93
重庆市梁平县村书记	66.67	35.42	35.42	22.92	16.67	37.50
常州市村党组织书记	62.16	51.35	16.22	43.24	48.65	48.65



本文作者系苏州市农村
干部学院科研处教师、
院基层干部教育研究所
研究员

相关建议

加大“土地流转”等农村改革品牌课程的建设力度

调研显示，无锡和常州村书记班都集中关注土地流转及其他农村改革问题，这表明，针对这些地区的村书记，我院应加大土地流转等农村深化改革方面的课程设置力度，加强对土地流转及其他“新三农”问题的研究。

2014年底，中央两办印发的《关于引导农村土地经营权有序流转发展农业适度规模经营的意见》指出，要坚持农村土地集体所有，实现所有权、承包权、经营权三权分置，引导土地规范有序流转。2015年初，国务院办公厅又发布了《关于引导农村产权流转交易市场健康发展的意见》，明确指出，农村产权交易以农户承包经营权为主，而集体土地承包权、所有权不得流转。另据报道，5月起全国人大农委与相关部门将重点开展涉农改革进展情况调研。可见，随着新型工业化和新型城镇化的不断进展，随着涉农各项改革的不断推进，土地流转问题日益成为焦点中的焦点。据公开数据显示，截止2014年6月底，我国农村土地流转面积已经达到3.8亿亩，占全国耕地面积的28.8%。其中，各类专业大户达到367万户，还包括98万个合作社。但最近中国青年报记者调查发现，河北多地已经出现“老板”单方面解除合同，强行退回耕地的“毁约弃耕”现象，这正是近年资本下乡种地过程中暴露出的“有实力争地、没能力种田”所致。这要求我们深入思考诸如土地流转之后“谁来种地？”、“农民如何安置？”、“流转后如何通过高效农业让种植者在支付土地流转费后再有收益？”等等问题。事实上，虽然全国各地刚刚启

动农村土地流转工作，但苏州土地流转率已达91%以上，苏州土地流转工作经验对全国各地的农村有着较强的示范典型意义。因此，加强对苏州经验的深度解剖，加强对全国土地流转及其他农村改革问题的探索，对于在村书记班次中夯实我院精品课程基础、提升我院经典品牌形象，具有极其重要的意义。

加大基层工作者师资选聘以切实为村书记释疑解惑

对于基层干部培训来说，什么是培训？应该说，培训不是装饰品，而是要用来为村书记、为基层干部解决问题的。调查显示，重庆梁平班与常州班首要的师资选择都是基层工作者，都在80%左右，山东无棣班对基层工作者师资的选择也达到了43.28%。可见，基层工作者在村书记的师资选择取向中占据着首要的比例。这充分说明，村书记干事创业的精神头很足，过来培训的态度也特别端正和务实，不为专家教授授课的高大华丽所惑，只为通过对苏州村书记（基层工作者）的先进经验的学习，来切实解决实际工作中遇到的问题，切实推动本村集体经济的发展。当然这也说明，村书记在培训的过程中重实务而轻理论的倾向较为明显。这就需要我们在培训的过程中加以引导，优化师资配置，努力使村书记们知其然的同时知其所以然，避免因对苏州经验简单、机械地照搬照抄、对中央精神的错误理解而在执行中遇到困难。

深入研究基层干部工作相关主题以切实提升培训价值

每一次调研，能力提升中群众工作能力都明晃晃的高居榜首。这个结果，一者可喜，一者可忧。可喜者，群众工作能力提升需求高居村干部乃至基层干部培训需求的榜首，表明



我们的基层干部感到了应对群众需求的强大压力并对之做出了反应，从侧面上表明了我们的基层组织是在积极面对群众需求，这是一个政党执政的基层对群众需求的积极回应，当然可喜；可忧者，由于种种原因，我们的基层组织在回应群众需求时存在较大的困难。困难何在？如何破解？这不仅是基层干部的工作难题，也应该成为基层干部培训机构的首当其冲的课题。只有搞好这一课题，我们的基层干部培训才算实现了它的价值。因此，对于基层干部培训来说，深入研究基层干部工作相关方向的教学主题，是切实提升培训质量、实现内涵式增长的根本之所在。

从某种意义上来说，群众工作能力不是基层干部某一种能力的提升，而是涉及到基层干部实际工作的方方面面，是基层干部全方位能力的提升。在努力促进基层干部能力全方位提升方面，我院已经做了大量的工作，如在开发基层干部工作相关教学主题方面，我院已经相继有针对性开设了“城乡一体”、“经济新常态与产业转型升级”、“政治新常态与党风廉政建设”、“社会新常态与政府有效治理”、“依法治国”等相关专题，取得了很好的培训效果。这说明我院能够切实贯彻按需培训、以问题为导向的培训理念，紧跟时

代需求、紧跟基层工作需要，不断夯实我院培训品牌的基础，不断推动我院培训品牌的内涵式增长。当然，现实的基层教育培训实践也告诉我们，加深对这些问题的研究、不断更新完善这些教学主题，还需要我院从各方面的体制机制上深化改革，加强对教学和科研工作的大力支持，以推动我院研究和教学工作的顺利进展，不断优化和提升基层干部工作相关主题品牌课程的供给能力。

现场教学应加强“美丽乡村建设”版块展示力度以响应村书记需求以及中央“绿色化”的新要求

调研显示，在现场教学内容方面，村书记集中关注“美丽乡村建设”版块。这一调研结果与中央精神不谋而合。2015年3月，中共中央政治局审议通过的《关于加快推进生态文明建设的意见》，首次明确提出了“绿色化”的要求。“四化”由此变“五化”，再次明确了我国高层的战略选择——绿水青山就是金山银山，要以制度保护绿水青山。同时，习近平总书记也不断地强调：“城镇化建设要体现尊重自然、顺应自然、天人合一的理念，依托现有山水脉络等独特风光，让城市融入大自然，让居民望得见山、看得见水、记得住乡愁”，“在促进城乡一体化发展中，要注意保留村庄原始风貌，慎砍树、不填湖、少拆房，尽可能在原有村庄形态上改善居民生活条件。”这都给当前的“美丽乡村建设”提出了总体的要求。2013年6月，苏州共推出16个镇71个村作为“美丽村庄建设”示范点，我院应加强对这些示范点典型经验的深入研究，努力推动此主题相关培训内容建设，加强“美丽乡村建设”现场教学力度，全方位展现苏州美丽乡村建设中的有益经验，从而在更好地服务于我院教育培训工作，进一步提升和优化我院基层干部教育培训品牌的同时，有效贯彻中央“绿色化”精神，为切实推动我国生态文明建设做出应有地贡献。

二〇 责任编辑：何蓓蓓

对提高干部教育培养科学化水平的思考

文 王世谊

党的十八大报告明确指出要“加强和改进干部教育培训，提高干部素质和能力。”中央提出改进干部教育培训，指的是必须提高干部教育培养科学化水平。为此，必须深度分析我国干部教育面临的问题，遵循干部教育规律和干部健康成长规律，建构干部教育培养链。

当前我国干部教育培养面临的问题和挑战

“选派式”教育培养 干部主体参与不够

干部教育培养现在更多的是由组织进行自上而下的指定培养，干部参与教育培养的主动性难以发挥，干部积极参与教育培养的意识不强。很多部门认为干部教育培养是党校、行政学院和干部学院的工作，因此在干部教育培养的过程中采取被动的方式，使干部教育培养的针对性和实效性大打折扣。干部教育培养与干部使用之间存在着脱节现象，客观上也使干部缺乏参加教育培养的积极性和自觉性。

“粗放式”管理服务 教育培养实效不强

目前各级党校、行政学院和干部学院的教育培养工作与新时期对干部素质和能力的要求差距较大。教育培养的内容体现不出干部的实际需求，缺乏针对性。干部教育培养管理机制不到位，干部教育培养的效果可比性差、测量困难。体现干部教育培养特点的考核、奖惩制度尚未形成，虽然干部在任期内有一定的培养要求，但要求是原则性的，这使得干部参训成了一项软任务。

“随意性”实施 制度不健全 规范性不强

由于没有好的制度保障，我国干部教育培养工作开展的过程中随意性、变化性大，很多环节都不固定，同一个部门在不同的时间干部教育培养工作也存在很大差别，缺乏规

范性。干部教育培养方法体系不完整，缺少统一的标准。干部教育培养具体方法运用上比较单一，主观性强。如在干部需求的收集、汇总、整理、分析工作中，只是简单地通过座谈、问卷调查的方法收集信息，缺少科学的分析。在具体操作上没有采取有效措施和办法对干部收获进行考核评价。干部教育培养工作的宏观管理制度不健全，存在着缺位、越位问题；组织部门、职能部门和社会力量之间的关系模糊不清，缺乏协调合作，以条块分割管理和直接管理为主，没有形成归口统一管理和间接管理方式。

机制不活 教育培养成本过高

一是干部教育培养管理机制不灵活，统筹整合能力有待加强。长期以来，干部教育培养主要依赖组织部门计划调训，培养方式固定单一，干部学习的积极性得不到调动。二是干部教育培养工作的激励约束机制不到位。干部教育培养缺乏动力，干部教育培养和干部使用并未有机地结合在一起，干部教育培养工作缺乏方向性指导，实践效果不容乐观。干部任职资质制度、干部继续教育培训制度、干部学习情况登记制度、培训项目自我申报制度等不健全，使得干部在接受教育培养的过程中内在动力和外在约束不足。三是干部教育培养工作未引入市场竞争机制，培养成本过高。而且

干部教育培养经费短缺和投入不足制约干部教育培养工作。近年来，各级党委、政府加大了对干部教育培养经费的投入，但还不能完全满足大规模培养干部的工作任务和培养机构发展的实际需要。各县区、各单位投入不足则更为严重，县一级基本没有设立干部教育培养专项经费，经费额度直接受当地财政收入影响，仅能维持日常工作的基本运行。

构建科学有效的“干部培养链” 提升干部教育培养水平

充分认识干部科学培养链的内涵和意义 增强实践的自觉意识

所谓科学的干部培养链，是指在遵循干部培养规律的基础上，由干部培养的各个层级、各种途径、各个环节、各个方面等组成的一种培养机制，它是面向未来规划的一项系统工程。改革干部教育培养运行机制，构建起环环相扣的“干部培养链”，对于提高干部教育培养科学化水平具有重要而深远的意义。它有利于促进干部健康成长，提高干部素养能力；是提高党的执政水平，增强党的执政能力的需要；是深化改革、全面推动社会主义现代化建设的需要。

本文作者福建省龙岩市连城县党校教师



拓展干部一线培养形式 构建来自基层一线的干部教育培养选拔链

建立科学的干部培养链，必须优化与完善干部培养的形式。改革开放以来通过考试录用公务员使党政机关干部来源结构发生了很大变化，从学校门直接进入机关的干部越来越多，机关中具有基层工作经历的干部逐渐减少，导致党政领导干部队伍来源比较单一、经历比较简单、素质结构不尽合理的问题日渐突出。只有构建来自基层一线的干部教育培养选拔链，才能改变当前领导机关干部队伍来源的结构性缺陷，才能把我们党选人用人的优良传统继续发扬光大。推动领导机关干部从基层来到基层去，建立干部从基层一线锻炼成长的培养链，是当前干部人事制度改革的一项重要任务。必须完善干部培养链，拓展干部一线培养的形式，让干部在基层一线接受实践的锻炼，增进他们对基层情况的理解和认识。

优化干部一线培养内容 提高干部教育培养链建设成效

构建科学的干部培养链，需要根据社会经济发展的要求

以及党的事业发展的客观需求，不断创新和优化干部培养的内容和途径，通过科学的标准和方法不断提升干部的能力和素养。在当前情况下，要重点突出干部培养三方面的内容，即着力培养干部驾驭科学发展的能力和联系群众的本领、适当提高基层干部的待遇、切实加强挂职干部的管理考核等。

首先，着力培养干部领导科学发展的能力和密切联系群众的本领。一是提高驾驭科学发展的能力。二是具备密切联系群众的本领。其次，关心基层干部困难，适当提高基层干部待遇。一是通过制定刚性机制以保障基层干部最基本的工资待遇和福利保障。二是建立基层干部报酬的长效增长机制，提升干部工作的积极性。三是针对具有特殊困难情况的基层干部群体，要在工资福利水平上予以特殊照顾，解决其后顾之忧。再次，加强挂职干部的管理考核，提高实践锻炼水平。以“挂职”的途径来培养和锻炼干部是党在新形势、新任务下干部管理工作的重要组成部分，符合社会经济的发展要求和干部健康成长的客观规律，是提高干部综合素质、加强党的执政能力建设的重大举措，对中国现行的政治运行体制改革也具有重要意义。针对当前挂职干部制度面临的认识上和管理上的问题，要不断创新和加强对挂职干部的管理考核，以有效实现干部挂职的制度绩效。重点在于建立一套相关各方共同参与的系统化综合管理体系，以及一套刚性的制度化措施。

以基层为选拔起点 构建多台阶多岗位的党政干部一线培养链

实践出真知，实践长才干。基层实践是改革开放和发展市场经济的主战场、服务群众的最前沿，自然是培养锻炼干部、检验干部能力和作风的主阵地、试金石。因此应将干部培养重心下移，以基层为起点，锤炼领导干部本领。干部的选拔工作是整个干部管理工作的重要环节所在，能否吸纳到高素质的并有大量工作经验的干部群体，将直接关系到党的各项事业的兴衰成败。依据这一要求，当前在选拔干部的过程中，要大力拓宽基层干部的上行通道，重点从广大基层中



择取素质优良的干部群体。

首先，公务员考录注重基层经历。拓宽干部基层选拔渠道，其中一个非常重要的内容就是要在公务员的考录过程中注重基层工作经历。其次，在大学生村官中选录公务员。依据建设和谐社会的发展要求以及缓解大学生就业难的客观需求，中组部于2008年3月通过了利用5年的时间选聘10万名高校毕业生到农村（或社区）任职的文件。从大学生村官中选录公务员是拓宽干部基层选拔途径的有益尝试。再次，机关干部应当注重从基层选拔。党的十八大报告指出：要“注重从基层一线培养选拔干部，拓宽社会优秀人才进入党政干部队伍渠道”。要把选用干部的视野放在基层，干部政策要向基层倾斜。要把基层一线锻炼、工作经历和表现作为各级后备干部和党委和政府工作部门一把手任职的必备条件；在党政部门班子结构的规定中，把来自基层一线干部的比例作为绝对数加以规范；把基层工作经历作为各级党政群机关补充工作人员的重要基本条件；将从基层和生产一线选拔干部的程序、范围等以制度的形式明确下来，形成从基层生产一线选拔干部的长效机制，切实提高选人用人公信度和满意度。

发挥施教机构的优势 构建干部教育的“培养链”

施教机构是落实干部教育培训改革各项举措的重要载体。应当重视发挥各种教育培训基地在干部教育“培养链”中的优势，建立党校、行政学院培训为主体，高校基地、社会培训机构、现场教学基地、境外机构为补充的各具特色、优势互补、相互促进的大培训格局，形成干部教育培养的强合力，充分发挥各种干部教育机构在构建干部教育“培养链”过程中的作用。加强党校（行政学院）建设，发挥干部教育培训主渠道主阵地作用。

此外，要紧贴发展实践，突出实践特色，建设干部现场教学基地。如江苏省先后在华西建立了社会主义新农村建设培训基地，在昆山建立了全面建成小康社会培训基地，在江阴建立了民营企业培训基地，在无锡建立了创新创业人才培训基地，把常熟市蒋巷村列为现场教学基地。这些现场教学基地努力把发展的现场转变为课堂，把发展的素材转变为教材，把发展的实践者转变为讲授者，增强了培训的感染力和实效性。

责任编辑：何蓓蓓

“双基点”城镇化： 苏州城镇化的战略选择

文 段进军

苏州城镇化步入到一个新阶段，即城乡一体化的新阶段。这不是权宜之计，而是社会经济发展规律使然。它是基于苏州社会经济现实基础，并着眼于全球化大背景和国内宏观经济形势变化相互叠加的必然选择。在新的历史阶段，苏州城镇化面临着“城市转型”与“农村转型”双重战略任务。双重转型要求必须打破城市和农村的空间障碍，将城镇化置于城乡一体化的空间格局中，并在城乡一体的空间格局中破解发展所面临的重大问题。本文提出了“双基点”城镇化战略，并设想通过“双基点”城镇化促进苏州合理的城镇结构体系的形成，推动苏州新型城镇化和城乡一体化健康发展。

苏州城镇化的历史演变与城镇化的深层内涵

早在改革开放前，苏州社队企业就已经有萌芽发展的趋势，随着1978年的改革开放，农村家庭联产承包责任制释放了大量的劳动力，这为苏州乡镇企业发展提供了劳动要素，农村经济在周边城市的辐射带动下走了一条“以工补农、以工促农”的路子，一时之间“村村点火，乡乡冒烟”的乡镇企业拉开了苏州的“离土不离乡”的农村工业化序幕。

上世纪80年代乡镇企业的发展，是在国内计划体制影响深厚的夹缝中生存，其快速发展得益于国内市场的短缺。但农村工业化的天生不足，导致工业布局出现“村村点火”、“处处冒烟”的现象，对农村生态环境造成了很大压力。同时，过于分散化的布局也不利于发挥集聚效应。乡镇企业发展必须与城市对接，通过改制推动向城市空间集聚。当然，苏州乡镇工业发展为90年代外向性经济发展奠定了良好的基础。没有乡镇经济的发展，外向性经济不可能实现快速发展，也不可能创造“新苏南模式”的奇迹。

90年代，苏州开发区建设对外向性经济发展起到巨大推动作用，期间苏州工业园区、昆山经济技术开发区等国家经济开发区建设促进了新型产业的快速集聚。为了进一步推动招商引资，开发区管理实现了区镇一体新管理模式，这是突破行政区划促进外向性经济发展的一项重大制度创新。同时，通过撤乡并镇，建设乡镇开发区，推动中心镇的快速发展，形成了以中心城市为主、相对均衡、结构合理、功能互补的城镇体系。但从总体上来看，90年代苏州城镇化的发展是建立在出口导向型发展模式基础上，随着国内外形势的变化，这种模式具有典型的不可持续性。

进入新世纪，苏州城镇化进入了以城乡一体为主的新阶段。苏州城乡一体化过程实质上是推动乡村社会向城市社会大转型的自然历史过程，这是不以人的意志为转移的客观规律，也是一个长期的历史发展过程。我们认为，上世纪80年代的乡镇企业发展和小城镇建设，以及90年代外向性经济的快速发展，到本世纪城乡一体化的实践，三个发展阶段具有内在关联性和逻辑统一性，即从社会转型的角度来看，三个



段进军，苏州大学东吴商学院教授，博士生导师，苏州大学新加坡未来城市研究中心常务副主任，东吴商学院经济系主任。研究方向为城市与区域发展。主持国家社科基金1项，教育部人文社科研究基地重大项目1项，江苏省教育厅哲学社会科学重大项目1项。同时，完成两项省社科基金和一项江苏省教育厅一般项目，并完成地方政府委托横向项目近20项。出版学术专著四部，独著两部；发表学术论文近50余篇。

发展阶段实质是由乡村社会向城市社会转型过程中的阶段性表现而已。

从乡村工业化到城市工业化再到城乡一体化的苏州实践，城镇化地理空间由乡村、小城镇再到大中城市的发展，进而再到城乡空间的互动和融合，这种地理空间转换具有重大的经济社会内涵和深层规律性，是苏州社会经济发展不同阶段的空间映射。深入研究苏州城乡一体化的时空内涵和规律，以及城乡一体化不同阶段的特征和战略，对于循序渐进地推进苏州由传统农村社会向城市社会转型具有重大现实意义。

苏州城乡一体化不能从简单的线性角度去认识它的实践内涵，必须从综合和多维角度去看待。无论从城镇化的经济视角还是社会生态维度，都要求突破城市空间，从城乡一体化的空间结构中去实现综合的目标。如何仅仅从城市空间很难获得一种综合效应，城镇化也无法实现可持续发展。因此，苏州城乡一体化从其实现目标来讲，必然包含着从区域范围内实现社会经济文化和生态等多维性，任何线性的思维

必然将城乡一体化引向歧途。

“双基点”城镇化的战略内涵

苏州城乡一体化战略必须立足于城市和农村两种转型和两种发展，城市转型必须以中心城市和县级市为依托，解决创新驱动的问题，其主要在于对先进生产要素的集聚。以小城镇化为依托的城镇化，解决“就地城镇化”的问题，两种类型的城镇化可概括为“双基点”城镇化。

中心城市以创新驱动为主的功能意义的城镇化

过去三十多年中，苏州经济发展一直采取的是“后发优势”战略。“后发优势”战略主要特征是：在技术上主要是靠引进，或在研发上跟踪模仿国外先进技术，主要不是靠自主创新；在产业上主要是靠创造优良的投资环境吸引外国直接投资，承接发达国家产业转移或外包而不是主要鼓励企业进行自主投资或者自主创业；在投入上主要是依靠低级的、一般性的生产要素而不是高级的、专业化的要素发展劳动密

集型产业，或者承接发达国家转移的高技术产业的低端生产加工环节；在需求结构上主要依靠外需而非内需拉动，出口导向成为主要追求的发展目标；在比较优势上是用低成本要素而非依靠生产率提升参与国际分工和竞争，进入发达国家跨国企业控制的全球价值链的底部进行国际代工。苏州必须先突破这种出口导向型的发展模式的“陷阱”，即“后发优势”战略转向“先发优势”战略，表现在城市发展方面，就是必须要依靠转型升级和创新驱动实现可持续发展。为此，要加快城市和区域创新生态系统的建设，政府必须实现从创造财富向创造环境的转变。

主要承担“就地城镇化”功能并承接中心城市外溢的以小城镇为主的“城镇化”

小城镇化为主的就地城镇化也构成了未来苏州城镇化的新战略。费孝通先生早在上世纪八十年代就提出过“就地城镇化”，但是今天重新提出“就地城镇化”的概念与上世纪80年代是有区别的。这种就地城镇化更多地表现在“网络化”空间结构中的“就地城镇化”，不是封闭的“就地城镇化”。只有在网络化的空间结构中才能真正实现“就地城镇化”。“就地城镇化”应该是区域经济发展到高级阶段的产物，即区域的城市化和城市的区域化为主。苏州虽然从总体上讲，仍然处于“以工促农”、“以城带乡”的这个阶段，但与全国其他地区相比较仍处于相对更高的发展阶段。上世纪80年代乡镇企业的发展促进了小城镇的快速发展，使得小城镇的基础设施得到完善，这也为“就地城镇化”奠定了良好的基础。上世纪90年代外向性经济的发展，是基于一种全球化的视野，在一定程度上增加城市的集聚效应，促进以中心城市为主的城市空间扩张和发展，充分发挥了大城市的规模



和集聚效应。但进入新阶段，苏州地区农村结构调整和农业的现代化速度加快，重新提出了“就地城镇化”的概念有重要意义。它并不是试图否认以中心城市为主的规模效应和集聚效应，而是基于信息化时代要素的流动性加快，实现集聚效应和扩散效应的统一，是一种否定之否定，而不是重新回到以前的“就地城镇化”。当前的“就地城镇化”，以小城镇为载体，破解城镇化过程中所积累的社会矛盾，承接一些中心城市功能外移，缓解中心城市的压力，促进传统农业向现代农业的转型。

两种类型城镇化相互补充、相互促进、共同发展，以构成苏州新城城镇化的完整内涵和发展趋势。其内涵在于以“双基点”城镇化战略为指导，构建合理的城镇结构体系。目前，苏州发改委等提出“1450”的城镇体系格局。“1450”城镇体系格局主要是指“一个中心城市”，四个县级市，还有50

个中心镇，另外还包括1500个古村落。这个城镇体系是否合理，特别是50个中心镇提出有何科学依据？仍然是值得我们进一步研究的重要课题，但毫无疑问，长期快速发展和进入城乡一体化新阶段，要求城镇化的空间结构必须相应变革，以适应新型城镇化和城乡一体化发展的要求。

“双基点”城镇化：苏州城镇化的战略选择

苏州城乡一体化是一个长期发展的自然历史过程。苏州城乡一体化虽然在全国处于领先水平，但正是因为因为在城乡一体化的实践中我们有许多经验积累和创新实践，我们才在实践中遇到很多错综复杂的问题。对这些问题的破解是进一步深化城乡一体化实践的必然要求。着眼于未来苏州新型城镇化和城乡一体化的发展，我们认为，“双基点”城镇化是破解这些问题的关键，是苏州未来城镇化的战略选择。

“双基点”城镇化是化解苏州当前社会发展矛盾战略选择

“就地城镇化”作为苏州城镇化战略重要组成部分，可以有效地改变单一以城市为载体城镇化政策的局限性，在具体政策上对小城镇和农村进行倾斜，有效地改革现有金融和公共财政体制，推动小城镇的功能完善和提升，也才能有效地解决苏州“三集中”带来的大量失地农民市民化问题，实现就地城镇化。如果仍然是以城市作为城镇化的载体，是不可能有效地解决这些问题，或者解决这些问题会付出更大的代价。“就地城镇化”并不排斥以城市为主“创新驱动”的功能性城镇化，只有通过功能性城镇化才能有效地实现城市内部的转型升级和创新驱动，也才能实现整体社会经济的发展。因此，苏州城乡一体化存在的问题首先是战略结构问

题，是有效地确立“就地城镇化”和“功能性城镇化”二者之间协同发展。

“双基点”的城镇化协调共生有利于实现新型城镇化的综合和多维发展目标

割裂二者的关系无益于解决城镇化进程中的社会、经济、治理和生态等问题。同时，双基点城镇化战略更有利于城乡之间产业合理布局，引导人口的合理分布，协同推进城镇化进程中的社会和生态转型，促进苏州城镇化进程中空间结构朝着均衡化的方向发展。

双基点城镇化战略的提出有利于破解城乡之间的制度障碍，实现城乡之间要素的自由流动

有利于在金融、财政、土地、基础设施、产业等政策方面给与小城镇和农村更多地倾斜，推进政府在金融和财政等方面的改革，有利于化解基层乡镇政府的债务危机。

“双基点城镇化”战略能够更好地推进城乡融合发展

苏州很多小城镇基础设施相对完善、基础实力雄厚，很多小城镇经济实力和人口集聚实际上已经达到中小城市的实力，对要素具有一定的集聚能力，能够承接中心城市产业等功能的疏散和外溢，促进城乡之间合理的分工。

综上所述，苏州城乡一体化过程是推动乡村社会向城市社会大转型的自然历史过程，是不以人的意志为转移的客观规律。实施“双基点”城镇化战略，通过相应财政、税收等制度变革，推动城镇化空间格局从不均衡走向相对均衡，这是苏州城乡一体化和新型城镇化的健康发展的必然选择。

基层社会治理工作的实践与思考

文 蔡俊伦

基层社会治理具有广泛性、全局性、复杂性和创新性。当前，基层领导干部仍然存在着思想观念不适应，素质能力不适应，工作方法不适应，干部作风不适应的问题。要做好当前基层社会治理工作，我们必须从思想上重视，从方法上创新，从能力上提升，从作风上转变，从制度上完善，打好工作基础，用好工作手段，把握关键环节，抓准根本问题，完善保障机制。

坚持以上率下 从心塑造人民情怀

做好基层社会治理工作必须“走心”。民惟邦本，本固邦宁。人民情怀就是打开基层百姓“心门”的金钥匙，也是基层社会治理的“道”。

习近平总书记和李克强总理都是从大队支部书记、从知青成长起来的国家领导人，有相似的人生经历，他们的执政理念凸显了浓浓的人民情怀。习总书记具有坚如磐石的信念，温暖朴实的情怀，动真碰硬的胆识，纵横捭阖的智慧。他心怀百姓，一以贯之。人民情怀，突出表现在危难时刻与人民群众心连心、同呼吸、共命运；人民情怀，深刻体现在尊重人民的主体地位，知民意，为民生；人民情怀，生动展现在深入基层问疾苦，察民情、接地气。历史是永不停歇的车轮，梦想是照耀未来的明灯，我们共产党人好比种子，人民好比土地！工作中以心交心、以情融情，坚持人民至上，必将天下归心。以李克强为总理的新一届政府坚持“底线思维”，万事民为先，确保社会“托底”。他掷地有声地指出，要使困难群众生存有尊严，生计有保障、生活有盼头。遇万难还需放胆，破困局要用智慧，干一寸胜过说一尺。让市场主体，法无禁止皆可为，让政府，法无授权不可为，大道至简，有权不可任性。这种为民务实清廉的政府形象很快赢得全国人民的

爱戴。做好基层社会治理工作就是要学习习总书记和克强总理，领导示范、以上率下，从心塑造人民情怀。

坚持政社互动 营造良善社会风气

激发社会活力

从当前基层社会治理的实践看，重要的不仅仅是社会秩序问题，更要考虑基层社会活力问题。十八届三中全会对创新社会治理进行了框架设计，制定了确保社会既充满活力又和谐有序的核心目标。如何激发基层社会活力？一是正确处理政府和社会的关系，具体来说就是政社关系、社社关系、党群关系。二是借鉴政府与市场的关系处理办法。借鉴政府与市场之间的连接机制，建立引领基层社会价值的政治动员机制，关键在转变基层党组织运作机制。完善面向基层社会组织的公共政策机制，发挥政策的激励、规范作用。形成疏导基层社会行动的资源配置机制，从替百姓花钱办事到给钱让百姓自己办事，健全基层社会诉求的有效回应机制，搭建各类协商平台。从长远来看，村、居委会应成为国家和社会的连接组织，要不断提高待遇，走职业化、社会化、专业化道路，逐渐摆脱行政化。

苏州太仓市的“政社互动”和苏州的“三社联动”实践



蔡俊伦，经济学硕士，副教授，苏州市农村干部学院财务审计处处长。曾在普通高校任教，主要研究财务管理、农村经济发展、民营经济发展 and 基层社会治理等，主编教材2部，先后主持、参与市级以上课题研究7个，在省级以上刊物公开发表论文多篇。

为了理顺政府与社区组织的职责权限与关系，领全国之先，苏州太仓市从基层社会治理的实际出发，探索形成了“政社互动”的模式，其关键点是“准入制”，“权随费走、费随事转、权责统一”。在基层社会治理中，我们要积极转换思路，通过出主意用干部，做决策领团队，将社区党建“嵌入”社区治理中，尊重社区居民主体地位，理顺社区管理与社区服务的关系，加强培训，推进社区工作者职业化与专业化，让社区、社会组织和社工“三社联动”，同时引入竞争机制，促进社区服务的公益化与市场化。

积极培育社会风气与社会文化

良善的社会风气就是最好的发展环境，文化则是社会风气的最高形态。人生需要境界，文化贵在坚持。当前，社会分化与异化，社会分层与分离，还没有形成社会主义核心价值观的共识。因此，基层社会治理要特别注意教育培训和文化引领的作用，要进一步弘扬社会风气净化和文化凝聚功能。文化，简而言之，就是做事的习惯，行事的方式，是植根于内心的修养，无需提醒的自觉，以约束为前提的自由，为别人着想的善良。基层党员领导干部可以按照这四个标准来衡量自己的行为，重塑现代中国人的文化，养成人为我，我为人的文化。文化是习惯，是自觉，是定力，是坚守，是不浮躁，是不折腾。苏州的发展离不开苏州几千年文化积淀的

支持——清水长流不折腾。同时，基层社会治理必须与时俱进，牢牢把握信息主动权、话语权，牢牢掌握和运用新媒体等舆论宣传工具，助力社会风气和社会文化建设。

坚持依法治理 提升社会治理法治化水平

法治是治理水平现代化的根本标志。人治与法治是传统与现代文明的分水岭，也是治理水平野蛮化与文明化的分界线。良法是善治的前提和基础。国家若善治，须先有良法。习总书记说：“不是什么法都能治国，不是什么法都能治好国”，就是要求应当以系统完备、科学规范、运行有效的良法治理国家和社会。良法对立法的要求主要体现在：具有正当价值取向，符合正义、公平、自由、平等、民主、人权、秩序、安全等价值标准；立法应是民意的汇集和表达；立法程序要科学民主；立法应符合经济社会关系发展的实际，具有针对性、可实施性和可操作性；立法应当具有整体协调性和内在统一性，不能自相矛盾。善治是良法的有效贯彻实施，是国家治理的最终目标。善治主要以合法性、法治化、透明性、责任性、回应性、有效性、参与性、稳定性、廉洁性和公正性为标准。良法侧重静态的社会治理制度建设目标，强调社会治理体系要彰显公平、正义、民主、人权、秩序、和谐等

共同价值。善治侧重动态的社会治理过程，强调社会治理的整体性、系统性和协调性，要求充分发挥社会治理非制度性要素的功能。

基层社会治理必须高举法治利器，坚持系统治理，善用合作共治方式协调社会关系。坚持依法治理，善用法治思维和法治方式调处社会矛盾。坚持综合治理，综合运用法律、行政、道德、宣传教育、科技等手段规范社会行为。坚持源头治理，善用事前处置机制化解社会矛盾。让法治成为国民信仰，让法治理念成为公民的自觉行为和习惯，这样的法治化绝非一日之功，需要举国上下，全体民众共同努力。

坚持发展为先 促进全面协调可持续发展

党执政兴国的第一要务永远是发展，发展能力也是基层社会治理的根本能力。基层社会的矛盾和问题最终还是要靠发展来解决，发展可能问题很多，但不发展问题必定更大。

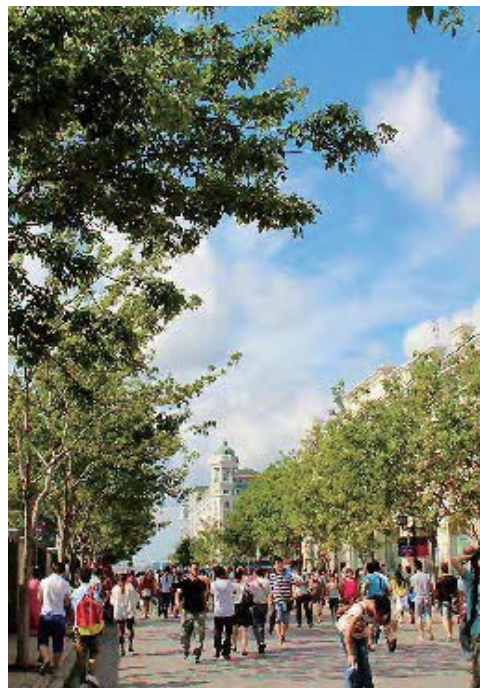
基层领导干部应坚持因地制宜，充分挖掘当地的土地、山林、自然、文化等要素资源，通过一定形式的经济载体善于变资源为资本，化资本为股本，不断创新，善于经营，不断壮大经济实力。苏州的发展经验不一定都具备可复制性，但其中的发展理念思路、干事创业的态度精神可以借鉴。苏州基层党建中首创的“双带”理论，即党员领导干部带头致富，带领群众致富，实际上也是考验我们基层领导干部发展经济的能力。要与时俱进，树立市场意识和风险意识，主要还是规则意识，说话讲诚信，办事讲规则，优化当地的发展环境。苏州发展的“三大法宝”，无论是“张家港精神”、“昆山之路”还是“园区经验”，其本质都是敢于亮剑、勇于创新、善于借力。基层党员领导干部在发展问题上要冲在前，敢于亮身份，要想在先，能谋善断。同时，更要善于借力。顺势而行，借力发挥，才能让自己更快向前。实际工作中要善于借上级之力、领导之力、乡贤之力、草根领袖之力、榜样典型

之力、礼序家规之力、乡规民约之力，基层治理，必能事半功倍。民生幸福既是社会和谐标杆，更是发展的出发点和落脚点。要坚持“五位一体”建设总布局，不可偏废，不断推动工业化、农业现代化、城市化、信息化和绿色化，为城乡一体化发展，率先实现基本现代化奠定坚实基础。

坚持趋利避害 妥善处理群众利益诉求

当前，改革发展的社会背景和社会基础发生重大变化，利益关系更趋复杂。随着全面深化改革，人们对改革发展的社会预期普遍提高，对分享改革发展成果的要求明显增加，统筹协调各方面利益关系的难度加大，不仅物质利益，精神利益和民主权益、政治参与权并呈，群众反映问题也日趋多元，土地、拆迁、环保、改制、保障、干部作风、分配不公、民族宗教和安全生产等，直接利益与间接利益冲突并存，合理诉求与不合理诉求交织，对抗性矛盾与非对抗性矛盾同在，历史问题与现实问题叠加。而且，利益主体日益多元化，不同的社会阶层与利益群体产生不同的价值观念、不同利益诉求、不同利益表达和利益维护方式。两千多年来，司马迁“天下熙熙，皆为利来；天下攘攘，皆为利往”言犹在耳。开国领袖毛泽东谆谆告诫党员领导干部“一定要每日每时关心群众利益，时刻想到自己的政策措施一定要适合当前群众的觉悟水平和当前群众的迫切要求，凡是违背这两条的，一定行不通，一定要失败！”

利益关系是影响社会和谐稳定的最为重要的关系，作为基层领导干部，我们必须坚持趋利避害，妥善处理群众利益诉求，一定要认真思考我们能给群众带来什么利益？在利益面前我们自己应该秉持什么样的态度？当集体利益和群众利益发生矛盾时该怎么摆好群众的利益？我们能不能时刻保护群众的利益不受侵犯？



坚持真诚沟通 善于融化百姓思想心结

在长期的基层工作实践中，形成了很多基层社会工作方法，从全国来看，浙江的“枫桥经验”，上海杨浦区“一线工作法”等闻名全国；从苏州来看，蒋巷村常德盛“乡情工作法”，枫泾社区陆仁华“仁爱工作法”，台资企业沪士电子陈惠芬“融合工作法”都是影响比较大的好方法。

在长期的基层社会治理和群众工作中，苏州涌现了一大批优秀的基层党员干部典型，吴栋材、柳国豪、吴根平、苏齐芳、常德盛等。2010年9月，刘云山考察蒋巷村，称赞党委书记“三个不变”：一是44年如一日，理想、信念始终不变。他的理想、信念就是要使贫穷落后的蒋巷村富裕起来，让蒋巷人过上好日子。二是44年如一日，本色、情怀始终不变。常德盛同志是土生土长的创业者，他虽然是村书记，现在也成了企业家，但农民的本色、农村基层干部的本色没有变，心里始终装着老百姓。三是44年如一日，精神、干劲始终不变。在他身上，有一种永不满足的精神，一种永不落后的精神，一种与时俱进的精神，一种开拓创新的精神。己身正，不令而行，领导干部以身作则就是最好的思想政治工作方法。

正如有的基层领导干部深刻体会的那样，现在的群众越来越聪明，越来越难管，法律意识、维权意识、政策水平、处事应变能力等都大大增强，对党员领导干部的监督无处不在。基层党员领导干部的一颦一笑，一言一行，一举一动都在显微镜下，聚光灯下，环境千变万化，关系盘根错节，稍有不慎，就有可能身败名裂。基层社会治理工作永远在路上，没有休止符。因此，我们必须更加低调隐忍，不骄不躁；更加务实清廉，不贪不占；更加亲民爱民，不离不弃；更加民主守法，不蛮不狠；更加智慧达观，不瘟不火，让头脑充满智慧，让心灵洋溢喜悦，永远成为引领基层社会治理的榜样，走在时代的前列，活在百姓的心中。

⇒ 责任编辑：李华

市北村“党建·发展·惠民”工作法

文 田芝健 吉启卫

概况

市北村位于昆山市东北部，东邻太仓，北与常熟蒋巷村毗邻。全村辖区面积5.35平方公里，2001年8月，由原市北、范潭、蔡泾3个村合并而成，全村共计31个村民小组，827户农户，户籍人口2675人，劳动力1500人，外来人口6000多人，现有可耕地面积1928亩，已形成四个新型农民住宅小区，是江苏省新农村建设示范村之一。该村党委书记吴根平在实践中摸索出“党建·发展·惠民”基层党建工作法，坚持以党建为基础、以发展为突破口、以惠民为价值追求，取得了实效。

主要做法

以党建为基础 增强党组织凝聚力

加强制度建设，强化党员队伍管理。吴根平作为村党支部书记，高度重视制度建设，特别是在党风廉政建设方面，他从强化廉洁从政的制度约束入手，制定了十分严格的财物制度。从2008年起，市北村制定实施了《市北村廉政风险防控模式》，将党风廉政建设融入村务日常工作的各个方面和环节，在村公共服务中心，专门建立廉洁文化展示厅、廉洁文化广场、廉洁文化走廊、便携村讯和廉洁书刊，促进干部、

党员把勤政为民、廉洁从政的要求落到实处，同时还积极推行“四规范”、“四公开”、“四民主”等制度。目前，村党组织先后建立和完善了19项制度，对党支部学习、党员干部联系群众“五卡”、党员代表议事、民主评议干部、民主评议党员等方面进行了规范，有效地加强了党的制度建设。

坚持自身引领示范，加强班子队伍建设。群众看党员，党员看书记。吴根平经常说：重品行，不能只用马克思主义手电筒照别人，关键是要照自己。为此，他严于律己，带头执行“八要八不要”、“六个严禁”和中央八项规定，带头签署《个人廉政风险和自我防控承诺书》，并许下“廉洁立身、勤政为民、严于律己、带好班子”的郑重承诺，自觉认真填写《周市镇党政领导班子和基层干部从政行为、个人行为执行情况自查自纠季报表》；在党内民主生活会上带头进行批评和自我批评，把成绩首先归功于党、归功于人民群众，对存在的问题不回避自己主观原因，多从自己主观认识上、工作能力上找差距；在日常的工作和生活中，能够处理好公私关系，正确处理原则和交情关系，做到公私分明，不以权谋私、不假公济私、不损公肥私，秉公办事，按章办事，尊重制度权威。

高度重视党委班子建设。首先，将党风廉政建设列为市北村党建工作和班子队伍建设工作的重点，制定了市北村党员干部个人“六个严禁”和领导班子“八要八不要”等规

定，编订好党务和村务等目录，坚持“一公开四民主”，实现阳光操作，建立村级监事、监督小组，加强对村务公开和民主理财的监督。其次，推进学习型党组织和学习型领导班子建设。一是抓好党委中心组学习，重点围绕党的十八大、十八届三中全会和习近平总书记系列重要讲话精神和省市会议精神以及《农村基层党组织领导干部条例》等相关文件开展专题学习；二是开展学习教育培训活动，健全完善党支部学习制度、党员干部读书报告制度、结对帮扶学习制度、党员中心户制度等各项学习制度，为学习型党组织建设提供了有效的制度保障。

以发展为突破口 提升发展助推力

以现实为条件，更新发展理念。理念指导行为，科学的发展理念是推动科学发展的前提。吴根平刚上任市北村书记，就面临着三村合并矛盾多、村经济发展形势低迷的状况。为此，吴根平和村“两委”班子成员对发展思路进行调整，围绕保障和改善民生来谋发展，通过保障和改善民生促进经济结构优化、转变经济发展方式，走共同富裕之路。为此他努力调整产业发展格局，根据本村实情、市场行情，以跳出“三农”抓“三农”的发展理念，牢固树立“一产稳村、二产兴村、三产强村”的总思路，不断实现农业现代化、乡村城镇化。

以创业为突破口，创新发展方式。有了先进的发展理念，必须寻找恰当的发展方式。吴根平深刻明白“授之以鱼不如授之以渔”的古训，认为光把钱交到村民手上是不够，关键是要让村民自己学会挣钱。为此，吴根平结合自身实际，将带领村民创业作为创新发展方式的重要手段，弘扬创业、创新、创优的“三创”精神，实现创业、富民、强村的统一。一是明确创业的出发点和归宿。吴根平说，村书记只有心里放着群众、放着村集体，带领大家创业才有号召力。



因此，吴根平以创业富民、创业惠民为导向，充分尊重村民创业发展的主体地位，将创业为村、创业为民的理念作为市北村党组织推动创业的出发点和归宿。二是找准党组织促进创业的角色定位。村书记对做大做强村集体经济负有领导责任，对村民创业负有引导、支持、帮助的责任。吴根平和村“两委”班子经过认真调查，客观分析了思想观念、创业能力、创业途径等制约农村创业的主要因素，并通过宣传“创业光荣、创业致富”的价值理念增强村民精神动力，通过提供小额贴息贷款、建立风险保障机制给予财政支持，通过为村民开展技能培训、经营生产培训等方式给予技术支持，通过设立专门预算给予资金支持，通过报纸、杂志、广播、网络等媒体向村民介绍市场行情给予信息支持等方式构建了服务村民创业的支持体系。三是发挥党员干部带头创业的引领作用。吴根平认为，优秀共产党员要能够带头创业致富、优秀干部要能够带领群众致富。在吴根平的鼓励和带动下，市北村



党委、村委会7名成员，都凭借自己的勤奋努力成为带头创业、带领群众致富的榜样，激发了村民的创业热情，坚定了创业的信心。通过示范、引导、支持、帮助村民创业，目前市北村先后办起了36家民营企业，解决了众多“40”“50”人员就业问题，提高了村民的经济收入。全村96名党员中，创业率达到95%以上，既找到了一条村级经济发展方式的路径，也加深了党员与村民的感情，提升了党组织和党员在村民心中的地位。

以惠民为价值追求 牢记富民强村使命

坚持富民为抓手，拓宽富民渠道。作为创业能人，吴根平早年办企业掘到了第一桶金，在村里率先富了起来。但他认为“自己富不算真的富，带领村民一起富才是真的富”，并认为当好村书记，中心工作就是发展经济，重中之重是要把村集体经济搞上去，使村集体资产不断壮大，促进村民增收致富。为此，他动足脑筋，采取一系列措施，紧紧围绕“人人有技能、个个有工作、家家有物业”的“三有”要求，积极帮助村民充分就业，大力发展农民家庭物业，提高农民职业技能和创收能力；在量化集体资产基础上组建社区股份合作制，使每一个村民都能从村级集体经济的收入中获得一定比例的红利分配；在土地制度改革进程中，组建土地股份合作，使农民成为“股东”；发展民营经济和房东经济，创建高

效农业种植园、市北农贸市场、市北市政公司等强村富民载体，增加居民收入……他通过就业富民、物业富民、创业富民、产业富民、合作富民、保障富民、政策富民、帮扶富民等八大措施，坚持打造“富民工程”，把经济发展作为第一要务，一手抓农业生产，一手抓二三产业的发展；一手抓集体经济的壮大，一手抓农民收入的提高；一手抓农民就业，一手抓自主创业，拓宽了富民渠道，村民的生活水平逐渐提高。当前，市北村已从当初一个负债2000多万元的贫困村，发展成为一个村级资产超2亿元，可支配收入2295万元的示范村。通过对村里劳动力进行技能培训，该村村民就业率达到96%以上；通过发展房东经济，让全村80%以上的村民有物业性收入。

坚持群众利益无小事，诚心实意为民服务。群众利益无小事，“再小的事，只要乘上13亿都是件大事”，吴根平和村“两委”班子成员牢记这一要求，认为发展村级集体经济不能光看每年增长的收入数字，关键是要看老百姓办了多少实事、解决了多少利益纠纷。为此，吴根平从群众最现实、最关心的问题入手，不放过任何一件危害群众利益的小事。为了改善群众生产生活条件，先后投入1500万元用于“硬化、净化、美化、亮化”工程建设，解决群众“行路难”问题；实施户户通自来水工程，使全村居民用上干净卫生的



本文作者田芝健系苏州大学政治与公共管理学院教授、博士生导师，苏州基层党建研究所研究员，苏州廉政建设与行政效能研究所副所长，省中国特色社会主义理论体系研究中心特聘研究员，江苏省理论宣讲专家库首批专家，省廉政教育师资库成员，省党建研究基地学术委员会委员，苏州专家咨询团成员，吉启卫系苏州大学政治与公共管理学院研究生。



自来水；大力改造村居环境，建设洁净宽敞的农贸市场、环境优美的现代化小区；投入150万元，建成村民市民学校，丰富农民群众的精神文化生活；投入70万元建成村社区卫生服务站；实行全民福利制度，每年定时发放“三老”干部定补费、老人定补费以及村民子女考取大学奖学金等，全年人均享受集体福利1000元；全村100%的村民参加农村基本养老保险和基本医疗保险，使全村村民“贫有所依、老有所养、病有所医”，解除农民后顾之忧；每年村里支出50多万元，用于对村民的各种补贴、救助及其他福利。同时，吴根平还用他自己的钱给困难群众买年礼、送慰问金，他的奖金都用于了捐献和扶贫。此外，吴根平和村“两委”班子成员还深入到居民群众中了解社情民意，加强与村民的沟通，针对发生在动拆迁、土地补偿、因病致贫、环境整治、治安管理、社会保障等方面的利益矛盾问题，采取不回避、不埋怨的态度，勇于承担责任。在村部设立信访接待谈心室，配专人热情接待群众来访，建立矛盾纠纷排查制度和纠纷处理回访制度，开展扎扎实实的工作，注重从源头上解决和化解矛盾，维护村民合法权益，诚心实意为民服务。

通过切实解决涉及群众切身利益的小事、难事，有效创新了服务村民的载体，有效地将利益纠纷化解在基层，特别是在2009年及时化解了动迁、环境改造和奶牛场等纠纷，拓展了服务群众的渠道，树立了吴根平和村“两委”班子成员在村民中的威望，增强了村民对市北村的认同感和归属感。

二〇 责任编辑：李华

姜巷村：双轮驱动构建美丽乡村生态蓝图

文 刘晓露

概况

昆山高新区姜巷村地处昆山市西南，2001年区域调整时由原来的旗南、五四、姜巷3个村合并而成，辖区面积4.3平方公里，户籍总数710户2570人。姜巷村原有11个自然村，24个村民小组，规划之后仅保留了两个自然村，其中姜巷自然村有142户，850多人。通过美丽镇村建设，姜巷村已经建设成为拥有健康生态的绿色村庄、功能完善的人性化村庄、产业融合发展的新型村庄，以及社会和谐发展的文明村庄。

主要做法

破解城乡二元结构 统筹区域发展

优化村庄空间布局，建设美丽镇村。2006年4月，姜巷村全面开展美丽镇村建设，根据昆山市城市总体规划、基本农田保护规划和农业产业布局规划，姜巷村苏州绕城高速公路以东区域因紧邻吴淞江工业园，规划为第二产业集聚区；

312国道南侧、新城南路两侧区域为弹性用地，规划作为居住区和城市发展备用区；村内其他区域以种植业和养殖业为主，开发高效生态农业、观光农业等，发展第三产业，实现“一三互动”。通过规划先行，姜巷将原本凌乱的村庄布局调整为生活区、生产区和农业区三大板块，实现了居民在社区、工业在园区、农业在保护区的现代化新农村布局，三区分离的同时又互为一体。

在动迁改造过程中，姜巷村始终坚持“旧村改造与自然村落保护并进”的原则，在建设过程中突出风貌传承、水乡特色、历史文化与田园风光，不搞大拆大建，最大限度地保留了村庄的“苏式风貌”。走在村庄内部，脚下是古朴的青砖，抬头有雕刻精美的瓦当，身边是潺潺的河流，粉墙黛瓦之中处处透出江南美丽乡村的精致与灵动。

公共资源均衡配置，提升农村发展水平。美丽镇村建设以来，姜巷村累计投入550万元，开展了改路、改水、绿化、亮化等工程，在村庄内修建了健身中心、停车场、公共厕所



和老年康居院等公共设施，新建的农村公共服务中心，中心占地3800平方米，建筑面积1300平方米，按照六大服务功能配置齐全。通过将公共设施更多地向农村延伸，全面提升农村交通出行、给水排水、绿化环卫、供电通讯等基础设施建设水平，逐步实现城乡基础设施共建共享共用，尽可能地缩小了城乡差别、地区差别。姜巷村已先后获得江苏省生态村、江苏省文明村、江苏省“三星级康居乡村”等荣誉称号。

一三产业融合发展，提档现代农业水平。按照产出高效、产品安全、资源节约、环境友好的要求，姜巷村成立了农村土地股份专业合作社，将土地集中流转，在村庄外围规划了2400多亩的现代农业园区，大力推进高标准农田建设，加快农业基础设施改造提升，全面增强农业综合生产能力和可持续发展能力。姜巷村生态园被5家农业企业承包，以绿叶蔬菜基地、果园、苗木种植和垂钓中心为主，同时发展生态旅游，通过多样化运作，用三产服务一产，既提升了农业品质，又保证了农民的土地收益。2014年生态园共支付农户

土地入股分红150万元，人均增收1200元。下一步，姜巷村将着力推进农业产业化经营，大力实施农业品牌化战略，实现经济、社会、生态效益的显著提升。

完善公共服务，提高农民生活水平。姜巷村的农村公共服务中心提供各种与居民生活息息相关的服务，居民不用出村，就可以办理公共交通卡、游园卡、残疾证以及缴纳数字电视费、水电费等等。除此之外，还提供基本公共卫生服务、村民调解服务、外来人口管理工作等等。目前，姜巷村已经做到了社会保障全覆盖，农保、医保参保率达100%，全村失地农民全部纳入社会养老保险和医疗保险体系；村里还建立了“因病致贫救助基金”和苦难帮扶照顾制度，村集体每年出资100多万，对村烈军属、低保、困难户、五保户等特殊人群给予生活补助。

除了基本保障，姜巷村还着力提高居民收入，帮助居民就业择业创业，不定期在公共服务中心门口举办招聘会，做到了企业与居民双方共赢。现在，姜巷村的居民已基本形成





本文作者系苏州市农村
干部学院办公室教师

工资性收入为主，经营性、财产性收入为辅的多元化增收模式，2014年，姜巷村居民人均收入32000元，超过苏州市农村居民人均收入24000元的预计目标28%。

狠抓生态文明建设 保留绿水青山

环境治理与长效机制。村庄环境整治，规划建设是关键，长效管理是根本。姜巷村曾经也是个脏乱差的村庄，环境“死角”很多。通过实施长效管理，将农民群众组织起来，制定群众普遍接受和遵守的村规民约，落实设施维护、河道管护、绿化养护、垃圾收运等队伍，将全村42个垃圾桶、18公里河道等的卫生保洁工作，按照责任轻重、难易程度、劳动量多少进行定岗定人定责，探索出了农民参与和自主管理村庄环境的有效途径。2013年，姜巷村在全村完成了2856米的污水管道铺设工程，将村里的生活污水都集中到污水处理站，大大减轻了河流的自净压力，实现村生活污水治理全覆盖。通过不断提升村庄的环境承载力，为可持续发展打下

坚实的基础。2013年姜巷村被评为苏州71个美丽村庄建设示范点之一，2014年更是被评为“苏州市美丽村庄建设先进单位”。

林木覆盖率是切入口。林木覆盖率是率先基本实现现代化的重要指标，苏州地少人多，环境容量小，特别是80年代兴起的苏南模式，遍地的工厂曾经让苏州的环境状况不容乐观。现在的苏州重新拾起环境，保护环境，截止去年，苏州的林木覆盖率为28.67%，在姜巷，这个数字是48%，超出了近20个百分点。村民房屋动迁后的地块全部由绿色植被覆盖，这是姜巷人转变观念的结果，也是每位村民共同努力的结果。经过持续改造和精心管理，现在村里房前屋后鲜花簇拥、绿竹成荫，呈现出一派绿意盎然的景象。

经验启示

坚持依法行政 保证村庄建设有序进行

从以往农村征地、建设的经验来看，相关工作如果做的不好，很容易出现不稳定因素，甚至发生群体性事件，所以坚持依法行政显得尤为重要。

姜巷村做到村庄建设与群众利益共同维护，在动迁、建设过程中坚持深入农户家中，了解实际情况，解决实际困难，动迁资金明细全部上墙，让每一户动迁居民都放得下

心、吃不了亏，有效避免了可能由于工作不细致、程序不规范或者过程不透明等导致的群众不理解，在动迁过程中没有发生一起群体性事件，让每户居民都开开心心地搬进了新家。

土地流转实现高效农业

党的十八大指出，解决好农业农村农民问题是全党工作的重中之重，城乡发展一体化是解决“三农”问题的根本途径。但农业发展的道路上始终存在着如何解决农业规模经营的问题。姜巷村通过建立农村土地股份专业合作社，将农民手中零散的土地流转并集中，建设高标准现代农业园，实现了由低效农业向高效农业的转变、传统农业向高科技农业的转变、单一型农业向复合型农业的转变。土地流转的好处是可以衡量的，现代农业的好处是惠及后代的。

保留村庄特色打造美丽乡村

建设美丽乡村是促进城乡一体化发展的重要内容，也是加快新型城镇化步伐的重大举措。但美丽乡村不是千篇一律，更没有模式可寻，姜巷村的最大特色就在于形成了规划建设、财政扶持、技术支持等为保障的长效管理常态化运转，从而保留了村庄原有的苏式风情，保留了姜巷村特色的自然景观、历史文化、传统习俗等资源，这也使得它成为了苏州城乡一体化建设浪潮中的一道独特风景。

责任编辑：李华



狠抓落实促发展 创新党建强保障

文 付文耀

在市委组织部的精心安排下，昌都市农村基层党建专题培训班在苏州市农村干部学院开展了为期15天的培训，通过专题讲座、现场教学、实地参观考察等方式，全面学习了苏州市的基层党建工作经验。培训时间虽短，收获匪浅。

培训总体印象

培训内容丰富

本次培训围绕基层党建这个中心，安排了与新农村建设相关的《大力推进农村改革发展，努力破解新时期三农难题》、《发挥基层党组织作用，带领群众共同致富》、《农村三大合作与基层组织建设》等9个专题，内容丰富，既有政策理论层面的解读，又有苏州实践探索的介绍。

培训方式灵活

在专题讲座的基础上，开展了现场参观和访谈教学，提升了培训的直观性和有效性。培训期间参观考察了全国文明村——蒋巷村、天下第一村——华西村、生态文明村——旺山村。在访谈教学中，采取与蒋巷村村干部座谈的方式，学习蒋巷村在基层党组织的引领下走共同富裕道路的成功经验；通过与古上锦茶叶合作社董事长交流，学习了苏州农村专业合作社发展经验与模式。

培训纪律严格

学院管理规范，要求严格，培训按照“严格考勤、严格

纪律、严守时间”的要求，做到课堂教学签到、外出考察点名，课前强调纪律，上交心得体会及时，通过有效组织、严格管理，确保圆满完成培训任务。

经验与启示

注重从思想上提高对基层党建的认识

坚持把上级精神与本地实际紧密结合，坚持把同党中央保持高度一致与尊重群众首创精神有机统一，按照有利于发挥作用的原理，有利于加强党员教育管理，有利于开展党的活动的原则改进基层党建工作，体现时代性、把握规律性、富于创造性，有效增强了基层党建工作的针对性和实效性。

注重围绕发展 加强和改进基层党建

有效突破就党建搞党建的思想局限，主动把基层党建工作放到全市发展大局中去谋划，找准工作着力点和结合点，围绕发展抓党建，抓好党建促发展，通过基层党组织和党员的带动引领，把一切积极因素和力量凝聚到深化改革、推动发展上来，不断开创苏州改革开放的新局面。

注重选好干部 搭好班子 建好队伍

坚持以发展为核心的用人导向，切实把那些政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、善于领导科学发展的人选进基层领导班子，尤其重视选配强基层党组织书记，增强领导班子的凝聚力和向心力，全面提高领导基层工作的能



力和水平。适应党员思想观念和结构分布的新变化，不断加强和改进教育管理工作，努力培养造就一支高素质的党员队伍。苏州的大部分村，村党委书记都是企业的董事长或者个体老板，他们发展经济有思路、共同致富有途径，号召群众有威望，在推动社会主义新农村建设中发挥了重要的领导核心作用。

注重不断增强基层党组织的整体功能

针对农村、社区、非公经济组织等不同领域基层党建工作的实际情况，切实加强分类指导，善于统筹城乡党建，注重从思想上、组织上、作风上、制度和反腐倡廉上全面加强基层党组织建设，不断增强基层党组织的教育管理功能、组织引导功能和服务协调功能，推进基层党建工作的科学化、民主化和制度化，使党的工作更加有效地覆盖社会各个领域，更加符合改革开放的新形势、发展阶段的新变化和党员群众的新期待。

注重实现好 维护好 发展好最广大人民的根本利益

在基层党建工作中，市委组织部善于教育引导广大党员、干部牢固树立以人为本的理念，紧紧围绕群众所盼、所急、所需开展工作，切实做到情为民所系、权为民所用、利为民所谋。坚持一切为了群众，一切依靠群众，发展成果惠及群众。在苏州的农村，面对许多率先富裕起来的村干部和农民党员，村党组织始终将党的宗旨教育纳入基层党建

重要内容，引导党员干部牢固树立为民意识，在实现好、维护好、发展好群众利益上做了大量卓有成效的工作，赢得了群众的衷心拥护。

注重对基层工作方法的指导 促进方法创新

苏州各级组织部门在党委领导下不断加强对基层党组织领导班子成员，特别是党组织书记工作方法上的指导，通过培训、交流、研讨、树立典型、开展活动等形式，引导基层党组织书记改进和创新工作方法，做到在工作方法上自己运用起来得心应手，工作对象易于接受，工作结果富有成效。注重将华西村、旺山村、蒋巷村等先进典型进行总结，提炼经济发展、基层党建协调发展的经验，在全市基层党组织中广泛推广借鉴。

思考与启迪

壮大村级集体经济是保障

要把基层党建工作与经济建设紧密结合起来，紧紧抓住发展这个第一要务，不断发展壮大村级集体经济，为党建提供强有力的物质保障。当前，我地区大部分乡村基层党组织之所以缺乏凝聚力、战斗力和号召力，其中一个根本原因就是村级集体经济实体薄弱或空壳，没法解决有钱办事的问题，引领群众创收致富的能力欠缺，党组织在群众中的威望

不高，导致“党组织有号召，群众不响应”的尴尬局面。要解决这一问题，各级党组织要因时制宜、因地制宜，立足实际、面向市场，调整产业结构，以解决“三农”问题为切入点，大力发展壮大村级集体经济。

抓好领导核心建设是关键

不管是党建工作、还是经济发展，必须有一个“领头羊”来带动。近两年来，昌都地委在强化村党组织核心力量上作了有效探索，在全地区大力实施选派千名优秀机关干部到村担任支部书记工程，村党支部书记队伍建设进一步加强，对夯实党的基层组织建设起到了很好的推动作用。但也存在一定的问题，如选派的干部基层工作经验不足，在加强党的基层组织建设工作中缺乏创新、推动经济发展上没有思路、引领群众发家致富上没有方法，党的领导核心作用发挥不明显。下一步要进一步深化“领头雁工程”，逐步调优配强选派村党支部书记，让政治素质高、群众威望高、工作热情高、致富带头能力强、维护稳定能力强、服务群众能力强的人员担任党支部书记。同时，注重发掘支部书记中的典型，从政治信仰、精神境界、工作方法等层面提炼可学习、可推广的典型事迹和先进经验，在全地区乃至全自治区形成楷模效应，达到“点亮一盏灯、照亮一大片”的效果。

实现党建均衡发展是途径

目前，我地区深入开展“标杆”工程建设，在各行业、各领域树立党建工作示范点，打造了一批有特色、有亮点的党建示范点。这不是党建工作的终极目标，而只是一个手段和途径。下一步，在抓好党建示范点硬件设施、软件设施建设的基础上，要深入提炼总结基层党建工作经验，在全地区乡村逐步推广，增强党建示范点的辐射带动作用。地委要站在全地区党建均衡发展的全局高度，加强顶层设计，在资金、项目、人才、指导等方面有计划地向其他基层党组织倾斜，集中全地区各种力量，强化落后村的整顿工作，对软弱涣散

村进行限期整改，实现“晋位升级”，逐步缩小基层党建工作的地域差距，达到均衡发展的目标。同时，要切实抓好以村党组织为核心的村级组织配套建设，领导和支持村委会、集体经济组织、共青团、妇代会、民兵等组织和乡镇企业工会组织依照法律法规和章程开展工作，发挥各自的作用，促进各项工作的均衡健康发展。

坚持共同富裕是归宿

随着昌都经济的发展，农牧民因发展基础、勤奋程度、能力水平、家庭状况的差异，贫富差距必然有增大的趋势。各级党委特别是乡镇党委，要把实现好、维护好、发展好广大人民群众的根本利益、引导共同富裕作为党建工作的一项重要内容，抓好全面统筹，在发展村级集体经济中，在就业、项目、培训、帮扶等方面，多向贫困户倾斜，帮助他们增强自我发展的能力，通过组建农牧区专业合作组织，为贫困群众提供更多的发展平台。同时，通过建立多种帮扶对子，如“群众互助帮扶对子”、“干群帮扶对子”等，把致富能力强、家庭经济富裕的农牧民群众组织起来，开展“一对一”“多对一”帮扶，有针对性地帮助困难群众解决发展能力薄弱的问题，享受改革开放带来的成果。只有通过走共同富裕的道路，才能有效化解农村矛盾纠纷，体现社会主义制度的优越性，不断巩固党在农牧区的执政基础和执政地位。



本文作者系西藏自治区
昌都市委组织部研究室
副主任

⇒ 责任编辑：黄远祥

换个视角看培训 ——中共滨州市委组织部干教科科长访谈纪实

文 黄远祥

阳春三月，正是花红柳绿的时节，滨州市2015年乡镇（街道）党（工）委书记培训班在我院如期举办。滨州是山东省的北大门，地处黄河三角洲高效生态经济区、山东半岛蓝色经济区和环渤海经济圈、济南省会城市群经济圈“两区两圈”叠加地带。滨州历来非常重视基层干部培训，有鉴于彼此之间长期保持的良好合作关系，且本次培训班是来学院学习培训系列班次中的第一期，院刊记者特别采访了培训班的带队领导——中共山东滨州市委组织部副县级干部监督员、干教科科长卢鸿，就培训需求获取、培训方案设计、培训计划制定、培训教学方式创新等主题进行了互动交流，以期进一步增进对于培训主办方的了解，获取相应的培训反馈信息

资料以促进工作开展。

“三个层次”“四个保证”构建干部培训新机制

基层干部教育培训是各地组织部门的一项重要工作，加强基层干部的教育培训工作，不仅有利于进一步提高基层干部的执行力、战斗力，而且能够提高基层干部推进科学发展、维护社会稳定和服务人民群众的能力。

滨州市委市政府充分认识到干部培训的重要性，从战略高度重新审视干部培训工作，并将其纳入到滨州经济和社会





本文作者系苏州市农村
干部学院科研处教师

发展的总体规划当中。在采访中，记者获知了滨州从“三个层次”、“四个保证”构建干部培训新机制的经验与做法。据卢科长介绍，滨州市将每年的干部培训班分成三个层次，市委组织部、市委党校牵头举办的培训班为第一个层次，每年大约培训一千多名干部。市直单位、职能单位举办的培训班为第二个层次，由市委组织部进行监督管理，并对培训组织方给予经费支持。第三个层次为备案制，主管部门只了解培训班举办的时间和地点，办班资金由主办单位自筹，培训结束后由主办单位向组织部门进行结果反馈。这样就从组织架构上对干部培训工作进行了统筹安排和协调。而“四个保证”则是指从时间上、时长上、资金上、数量上来保证干部培训工作。卢科长介绍说，在他的理念中，学习培训的节点必须要走在工作节点之前。本次的培训班举办的时期，恰逢滨州乡镇党委书记上任的第三天，在一年的工作筹划之前开展培训，有利于解放思想，培训完回去之后再开展工作，可以把所学所想应用到工作当中去，效果非常的好。

卢科长在介绍中提及，滨州对于干部培训给予了充分的资金保障，滨州虽然不是经济发达地区，但在干部培训的资金投入方面却很充足，因为滨州政府深知，再穷不能穷教育，思想的大门打不开，那么发展的大门也就打不开，因此，滨州每年均定期组织干部出来培训，解放思想，还定期开展专题研讨班，邀请专家学者到滨州讲学。

了解学员需求 科学设置培训课程

在干部培训教学管理中，培训课程的设置是培训过程中极为重要的一环。受训干部在级别层次、年龄、工作岗位、专业知识方面都存在不同，这就导致了他们在培训需求方面有很大的差别。如何科学设置培训课程，使培训能够达到预期的效果，是干部教育培训的一个难点问题。

干部培训课程的学习对象是干部，而干部学习有非常明确的指向性。为此，干部培训课程设置要求重视干部学习成长规律，重视干部培训需求调查，要求从学员的实际需求出发，灵活地开发课程，最大限度地满足学员的学习需求，使其能够理论联系实际，真正解决工作中面临的问题，保证课程设置的针对性。在干部培训课程设置中，为确保课程设置的针对性，在策划培训活动之前，应按照“按需定教”、“以需施教”的培训要求，对干部的培训需求进行调查分析，合理安排培训内容、时间和期限，增强干部培训课程设置的针对性和实用性。

卢科长坦言，干部培训课程的设置应以干部所承担的任务和所面临的问题为导向。课程体系必须紧密联系形势任务的发展需要。不同时期，干部培训课程的内容是不同的。既要适应中国当前的国情，又要涉及基层干部具体的工作层面，以城乡一体化为例，目前基层干部所承担的任务是如何推进城乡一体化，基层干部在推进城乡一体化的具体工

作当中面临着土地流转、融资等等一系列的问题，基层干部普遍都希望能培训中找到解决这些问题的思路和方法。基层干部培训强调的是可操作性，如何能够提高培训实用性，使基层干部在接受培训之后回去就能够学以致用，需要培训服务提供方仔细思考和琢磨。

我院目前针对提高干部培训课程的实用性方面开展了一系列的实践，如进一步充实完善师资队伍，聘请专家、部门领导或正在从事一线工作的基层领导提升培训的专业性，与此同时，也通过案例教学、现场教学及结构化研讨等新型方式的运用来切实提高培训的针对性和实用性。

注重调研实践 加强培训师队伍建设

师资队伍是干部教育培训工作中极为重要的资源，对于干部教育培训效果和质量起着决定性作用。当前，干部教育培训改革对师资队伍的综合素质提出了更高要求。专业化的、高素质的干部教育培训师资是干部教育培训机构的核心竞争力之一。在干部培训师队伍建设方面，卢科长有自己独到的见解，他认为，加强干部教育培训师资队伍建设，特别要注重自有师资的建设，努力打造一支能够适应干部教育培训改革需求的师资队伍，为干部教育工作提供人才支撑。加强干部教育培训师资队伍建设，特别是在年轻教师的培养方面，要更加注重培养年轻教师组织小组讨论、案例教学的能

力。

教师需要深入基层，需要“接地气”，这就要求干部教师加大调研力度，特别要去了解学员所处的政治生态，调查学员目前面临的主要问题，着眼点在于发现问题，多站在学员的角度来换位思考。不了解培训对象的情况，培训就很难做到具有针对性。

卢科长还特别与院刊记者交流了滨州市委党校在教师培养方面的一些比较好的做法。滨州市委党校建立了党校教师跟班制，每个培训班固定有两到三个党校教师跟班学习，与培训学员一道，走出来学习，开阔视野。此外，依托党校系统，党校教师与乡镇党委书记建立了长期的对口联系，教师能第一时间了解基层干部在工作当中遇到的问题，可以与基层干部一起商讨对策，解决问题的过程本身也是教师自我提升、不断成长的过程。

访谈后记：一个小时的访谈时间很短，但卢科长睿智的思维、流畅的表达，对基层干部教育培训工作的深刻见解，使得记者感觉收获良多。此次访谈，对于了解培训组织方的培训意图和培训要求是一个重要的窗口，也是一次发展的突破口。笔者坚信，在今后的干部培训中，学院更加注重专题设计，更加注重配比师资结构，更加注重教学方式创新的理念和做法，一定会成为学院打造“全国著名的专业化干部教育培训基地”的稳固基石。

⇒ 责任编辑：吴丹

借鉴苏州成功经验 创新梁平发展思路

文 邓佳萍

为进一步解放思想，创新理念，提升基层服务型党组织的建设能力，拓宽建设美丽乡村新思路，在县委、县政府的统一安排和部署下，县委组织部、县纪委、县交通局、县农工委相关领导和县统征办、双桂街道征地拆迁一线工作人员，到苏州市农村干部学院学习美丽乡村与基层服务型党组织建设，亲眼见证了苏州社会经济跨越式发展的历程和科学发展的新理念、新思路、新机制和新举措，见闻颇多，感受颇多，主要有四方面的体会和建议。

解放思想快 创新意识强

解放思想、开拓创新是苏州改革开放30多年来取得辉煌发展成就最重要的经验。苏州人思想解放程度高，创新发展意识强，善于发现机遇、抓住机遇、利用机遇，是苏州经济快速发展的重要前提。苏州人不自满、不跟风、重实际，创特色，善于利用外部政策、信息等条件发展自己，大胆地试，大胆地闯，始终在观念上先人一步，在工作上高人一招，在效率上快人一拍，有效地促进了“农、工、商、建、游”五大产业的协调发展，形成了独特的“苏南模式”和“苏州经验”，实现了苏州经济的跨越式发展。

梁平要快速发展，从领导到群众，都必须全面地、深度地解放思想。首先要树立敢为人先的创新观念，要有敢闯、敢想、敢干、敢试的勇气，要有一着不让的机遇意识，要有高屋建瓴的发展思路；其次要寻找梁平发展差距，突破我县发

展瓶颈，形成新思路，拿出新办法，走出新路子。

规划标准高 招商引资精

科学规划是区域经济发展的核心。苏州按照“高起点规划、高标准建设、高速度发展”的要求，做到一次性整体规划到位，科学合理地规划功能分区，精心打造大港口、大工业、大城市的都市品牌。城市规划与千年古城交相辉映，以古城风貌旅游为中心，拓展新城区开发，分片规划并建成了金鸡湖金融商贸区、独墅湖科教创新区、阳澄湖生态旅游度假区。

全方位、宽领域、多行业地对外开放，引进外资，是苏州人实现第二次腾飞的关键所在。招商引资的成功秘诀：一是着力培养高素质的招商团队，即成功组建懂政治、懂经济、懂业务、懂科技、懂法律的高素质招商队伍；二是着力营造良好的软环境，即优惠的政策环境、良好法制环境、优质的服务环境、和谐的人文环境；三是优先打造优越的硬环境，优先建成交通、物流、管网等配套设施，优先建好标准厂房和园林式厂区，优化分隔生产区、生活区和商贸区；四是注重多渠道招商引资，即采取感情式招商、“政策式”招商、产业链招商、人文招商等；五是在招商引资方式上，注重精明、精细、精诚，从招商引资向招商选资转变。

推动梁平的经济的发展，应优化服务环境，注入招商引资强心剂。2015年是“十二五”规划的收官之年，也是梁平“领

先两翼、比肩渝西”的奋起之年。坚持“工业强县”的路子，做好招商引资，借力发展开创新工业新局面。一要注重依托渝万高铁专线和渝宜、梁忠高速，打造便捷的交通、快速的物流等优越的硬件环境。二是要注重创造宽松的政策环境、周到的服务环境、平安的法制环境等优越的软环境，真正实现“筑巢引凤”的目标。三是要建立健全企企对接长效机制，畅通企业融资、投资渠道，形成多赢的良性循环投融资模式，服务企业持续稳定发展。四是要坚持“亲商、安商、富商、扶商”理念，围绕梁平光电科技、生态塑料、机械制造三大支柱产业，实现集群招商、产业招商。

发展模式优 体制改革新

新农村建设沿着“农业起家、工业发家、旅游旺家、精神传家”的模式，以“学校像花园，工厂像公园，全村像个天然大花园”的目标发展，带动农村实现共同富裕，创造绿色、优美、整洁、和谐、幸福的新农村。苏州打造美丽新农村的成功经验：一是创新机制，实现农村“三集中”，提升了新农村规划建设水平；二是拆迁农户实行“三置换”，基本实现了“人人有工作、年年有增收、户户有别墅、家家有保障”的新农村生活模式；三是壮大集体经济，发展生态旅游，兴办村镇企业，推动产权制度改革，基本实现了民主管理和量化

分红的生产收益模式。

崛起的梁平，应创新发展模式，走新型工业化道路，聚力推进“城市建新区、工业拓园、旅游造景区”，实现“富民兴梁”的目标。一是建立土地流转新秩序，实现土地流转由零、散、乱向集约化、规模化集中，促进农业增值增效；二是分类分区域打造特色产业，做响做亮梁平柚、无公害蔬菜、生态鱼三张名片，延长产业链，促进鲜卖、美食、乡村旅游三位一体发展。三是着力打造支柱产业，建成光电科技、生态塑料、机械制造三大产业，逐步形成高精尖技术产业集群，实现工业向园区集中。四是充分利用资源优势，抓住“一高一铁”、开发页岩气、兴办生态旅游等重大机遇，大力发展绿色经济、低碳经济、循环经济。

服务意识强 管理体制实

发展经济，造福民众是苏州经验的根本落脚点。在社区管理中，逐步建立服务主体多元、服务功能完善、服务质量和管理水平较高的社区服务体系，实现居民困有所助、难有所帮、需有所应的服务管理模式。苏州社区服务管理的亮点：一是创新服务管理体制，成立统一协调性机构。建立居委会、社区工作站、邻里中心分级管理体制，创建了社区居民事务服务窗口。二是创建考核奖励机制。对社区管理干部





实行“基本工资+绩效考核”的薪酬模式，对社区居民的集体收益按激励规章制度进行考核分配，对遵守居民公约居民给予单独奖励。三是加强社区网格化管理，实行分区定员，建立“片—楼—单元”三级管理模式。四是以人为本，满足群众刚性需求，提供了养老、托老、送餐等系列服务。五是构建完善的信息平台，形成一套“信息采集—电子屏—反映给网格”的流程，便于重点区域重点管理，提升服务居民的能力。

推动梁平的社会发展，应改革管理体制，实现效能服务大提升。如何把村居建设成为管理有序、服务完善、文明祥和的社会生活？一是注重提高村居干部素质和能力，转变管理观念，变“管理”为“服务”，创新服务型管理的手段；二是提高村居干部福利待遇，推行养老保险和医疗保险等社会保障，彻底解决村居干部的后顾之忧；三是创新村居干部管理、考核机制，不拘一格引进人才，制定科学、合理的考核制度，激励村居干部提升服务水平；四是加大资金投入，确保村居软、硬件建设；五是合理整合村居资源，建立多个村居服务管理中心和服务站，推行网格化管理模式，实现服务管理信息化，为群众办事畅通渠道；六是着力提升群众思想道德素质。通过制度规范、道德修养、载体创新和典型引领等形式，把政策、法律、信息进行常态化宣传和渗透，内化于心、外化于行，有效提升全民整体思想素质和伦理道德水平。

⇒ 责任编辑：黄远祥



院党委书记、院长张伟率团赴重庆四川等地回访调研

近年来，我院与重庆、四川有关地区和部门的干部教育培训合作日益深入，为当地基层干部队伍建设发挥了积极促进作用。继重庆市委组织部在我院挂牌成立“重庆市干部苏州培训基地”后，重庆、四川有关地区和部门也相继在我院建立干部培训基地。为深入了解新形势下各地的干部教育培训需求，加强对挂牌基地的维护和服务，进一步推进办学合作、提高培训针对性和实效性，3月22日—27日，学院党委书记、院长张伟，副院长薛臻等一行四人赴重庆、四川进行了回访调研和宣传开拓，先后考察了重庆市委党校、四川省委党校、成都市委党校和四川西部新农村建设培训中心等部门，并与各部门负责人进行座谈交流，就干部培训教学创新、师资培养、学员管理等共性问题开展了深入探讨。

本文作者系重庆市梁平县双桂街道计生科科长



院基层干部教育研究所召开 2015 年~2016 年度研究员聘任会议

4月14日，院基层干部教育研究所召开2015~2016年度研究员聘任会议。张伟书记、院长对过去两年研究所的工作及取得的成绩给予了充分肯定。张书记指出，当前学院的干部教育培训工作仍然面临着市场竞争激烈、创新人才匮乏、科研内生动力不足等问题。为此，张书记对于研究所的工作开展提出四点意见：一是要进一步营造浓厚的教科研氛围；二是要进一步加强教科研一体化的融合度；三是要进一步加大对外合作的力度；四是要进一步提升科研人员的素质，强基固本。会上，分管科研工作的孙圣烽副院长也进一步明确了工作要求。



孙坚烽副院长率基层干部教育研究所研究员赴山东潍坊市委党校考察学习

为学习借鉴兄弟院校的创新做法，提升学院干部培训质量，5月5日—7日，孙坚烽副院长率院基层干部教育研究所研究员一行十二人赴山东省潍坊市委党校进行学习考察。潍坊市委党校常务副校长、市行政学院院长丁志伟，副院长裴红等领导热情接待了考察小组一行，双方围绕潍坊市农业产业化发展、党校干部培训整体情况以及培训未来发展方向等方面座谈交流。之后，在潍坊市委党校副校长颜三汉等人的陪同下，分别赴中国寿光蔬菜博览会、坊子区玉泉注有机蔬菜种植专业合作社联合社、中国食品谷、中国寿光农产品物流园等四个现场教学点实地调研，还听取了党校张兰君教授“农民专业合作社经济组织在新农村建设中的作用”的专题讲座。通过相互学习和经验借鉴，有效促进了学院干部教育培训工作的合作与交流。



2015年苏州市级机关科公务员自主选学在我院顺利举办

受苏州市于教办、苏州市人社局委托，我院承办的2015年度苏州市级机关科公务员自主选学“经济转型发展和管理者综合能力提升”专题培训班于6月16日—6月18日在学院举办，共有来自市机关的170名学员参加了为期3天的培训。

此次培训围绕“经济转型发展和管理者综合能力提升”专题展开，我院特别邀请了省内外多所高校与科研院所的知名专家和学者进行授课，使培训真正成为一次文化、经济、管理知识的盛宴。我院精心的课程设计和精细化的教学组织管理，院内各部门的紧密配合与协助，尤其在会场服务、用餐安排、课间休息、教师接送等服务安排的细节关怀，都让学员有了“家”的感觉，受到了参训学员的一致好评。



学院召开“三严三实”专题教育动员部署会

为深入贯彻落实中央和省、市委“三严三实”专题教育工作的有关精神和要求，5月27日下午，学院召开“三严三实”专题党课暨专题教育部署会。学院党委书记、院长张伟用讲党课的形式拉开学院“三严三实”专题教育的序幕。张书记以“践行‘三严三实’要求，做党和人民需要的好干部”为题，从深刻领会“三严三实”的丰富内涵和重要意义、认真查找不严不实的突出问题、以“三严三实”作风推动学院发展再上新台阶、确保学院“三严三实”专题教育抓出成效等四个方面，结合自身学习体会和工作实践，用鲜活的身边人身边事给全体与会人员上了一堂生动具体、浅显易懂的党课。

责任编辑：吴丹

《基层干部教育研究》 征稿启事

CALL FOR PAPERS

《基层干部教育研究》隶属于苏州注农村干部学院，是一本专注于国内基层干部教育培训理论研究的专业期刊。刊物以打造基层干部教育研究的学术交流阵地为宗旨，共设《高层声音》、《调研报告》、《专题策划》、《培训研究》、《精品课程》、《培训互动》、《工作集锦》等七个版块。因组稿需要，现部分版块对外征稿，文章一经采用，本刊将发成稿酬。

各版块征稿要求：

【调研报告】

内容要求：关于基层干部教育培训或苏州“三农”专题的深度研究报告，内容可以是作者曾经或正在承担的国家级课题、省厅级课题及本单位课题。

字 数：5000字左右。

【培训研究】

内容要求：关于干部教育培训尤其是基层干部教育培训的规律性研究。

字 数：3500左右。

【教学案例】

内容要求：有关苏州经济、社会、文化等典型发展案例及解析。

字 数：3000字左右。

【培训互动】

内容要求：曾经未发表或正在学院学习培训学员的心得体会。

字 数：3000字左右。

投稿须知：

- 1、稿件要求原创，严禁抄袭，抄袭事实一经认证，将不再面向该作者征稿。
- 2、作者能够尽量在文中体现出自己独到的学术见解和深刻的理性认知。
- 3、投稿时附件主题处填写稿件标题（作者名+栏目名称），以附件形式发送（word文档），同时填写作者个人真实姓名、工作单位、联系方式（电话、QQ、邮寄地址）。
- 4、一次一稿，请勿一次多稿或重复投稿。

刊物地址：苏州市高新区狮山麓108号，邮编：215152

咨询热线：0512-68244667

联系人：吴丹 投稿邮箱：ngywudan@163.com