

社会主义文化大发展大繁荣对推动农村发展的重要意义

□宋 琼

党的十七届六中全会，是在我国进入全面建设小康社会的关键时期和深化改革开放、加快转变经济发展方式的攻坚时期召开的一次极为重要的会议，对于党和国家事业发展具有大而深远的意义，对推动农村发展同样具有重要意义。

一、社会主义文化大发展大繁荣是农村和谐发展的需要

和谐社会，就是让人民享受丰富的文化生活，丰富人民的精神内容，提升人民的精神境界，不断增加社会生活中和谐因素。当前，文化生产力相对落后与人民群众日益增长的精神文化需求之间的矛盾，依然是我国文化建设面临的主要矛盾，在农村主要表现为：一方面随着经济社会全面发展和物质生活水平的提高，我国城乡居民生活从温饱步入总体小康，社会的精神文化需求明显增加。另一方面改革开放、市场经济的发展，在农村出现了与中国特色社会主义核心价值相违背的不文明现象：一是道德标准受到弱化。随着农村社会经济成分、农民内部阶层分化日益多样化，农民的思想观念、道德意识、价值取向、文化认同趋于多样化，艰苦奋斗精神、勤劳致富思想、守法经营的美德和体现真善美的做人准则有所弱化，拜金主义、享乐主义、极端个人主义、重利轻义等思想滋生。集体主义、尊老爱幼、诚实守信等民族传统美德受到了一定程度的冲击，社会风气令人担忧；二是迷信活动仍然存在。一些农民生活水平提高了，却缺乏健康的精神追求，混淆了传统美德和封建迷信的界限，有的地方由于赌博吃喝等不良风气影响，导致红、白喜事讲排场、大操大办，这影响着农民整体文明素质的提高。“文化是民族的血脉，是人民的精神家园”，必须持之以恒地发挥文化在振奋民族精神、引导教育人民、缓解农村情绪、营造稳定和谐局面中的独特作用，促进农村和谐发展。

二、社会主义文化大发展大繁荣是农村科学发展的需要

科学发展是经济、政治、文化、社会和生态文明的全面发展。文化建设不仅对经济增长的直接贡献越来越大，而且对提升经济发展质量的作用日益突出。近年随着我国改革开放的不断深化和市场经济的日趋完善，外出务工人员也越来越多，农村家庭大多数不再以务农、经济作物为主要经济来源，加剧了农村“三缺、二低、一重”的现状,即缺能力,缺技术,缺资金;文化水平低,收入水平低;导致农业产业化、优化农业结构、现代农业、生态农业的发展面临困境。以科学发展为主题，推动社会主义文化大发展大繁荣，建立与市场经济发展方式相对应的农村乡村文化。用系统论的思想，市场化的观念，开放性的思维，工业化的举措，指导农业与农村工作，统筹城乡经济发展，追求社会效益和经济效益相统一，促进农村科学发展。

三、社会主义文化大发展大繁荣是农村民主建设的需要

民主是人民当家作主，农村民主即农村基层民主，指的是在中国共产党的领导下，通过改革和调整不适应社会主义市场经济需要的农村基层管理思想、管理制度和管理方法，以建立农村基层管理的新体制，不断扩大农村基层民主，加强社会主义法制，保证人民群众直接行使民主权利，依法管理自己的事情，创造自己的幸福生活的大众民主主义。当前我国农民的民主意识与经济快速发展、社会全面进步的进程还不相适应，公平与正义意识、权利与义务意识、民主与法治意识等仍有待提高。文化具有意识形态属性，通过文化建设推进民主建设，扩大社会主义民主，建设社会主义法治，在农村树立民主法治、自由平等、公平正义的理念，培育自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态，营造有利于民主建设的文化氛围。

（摘自人民网理论频道）

存在是社会文明的必然产物，人事档案是社会发
展不可缺少的资源，现在我们要通过科学的途径，进行档案管理的改革，有利于社会的发展，不再阻碍人才的流动。

“人档分离”从某种程度上反映了人事管理体制、档案管理体制和模式滞后于社会发展的速度，人事档案应以资源形态进入信息领域，通过信息技术开发档案信息资源，体现出人事档案的价值。人事档案资源的开放及社会化、信息化的管理，是现代社会中单位人向社会人转变的必然趋势。人事档案是一生经历的记录，传统的档案管理体制因其保密制度而蒙上了神秘的面纱，当事人无权查看个人的档案，在一定程度上限制了公民的知情权。如果将人事档案作为社会信息源之一，有条件的向社会公开，发挥档案作用，提高利用率，保证档案的真实有效性。曾经有人提出，档案管理要进行改革有很大的使用价值，这就是个人信息档案、业绩档案分类建立、分类联网管理，并建立个人诚信档案，这样不仅使用人单位全面了解所聘用人员的基本情况和和工作业绩，并用诚信档案来约束职工的道德行为，使档案更好地服务于管理，让人事档案真正成为个人的介绍信或用人单位的说明书，彻底解决目前档案管理中的“弃档”问题，消除“死档”现象，从而不断提升人事档案的使用价值。

家和拔尖人才的选拔范围,承担与其才能相适应

的工作,做到人尽其才。二是建立科学的农村人才评价体系。农村工作简单地从学历作为人才评价的标准很不合理,应以学评行为,既要有全国统一的标
准,更要有科学的区域和行业的标准。特别是农村人才,应注意把握农村特点,制定以能力、业绩、贡献为主的人才测评体系,农业行政管理人才的评价重在群众认可,农业专业技术人才的评价重在业内和社会认可,农村实用人才的评价主要体现在带动农民增收致富的作用上,重在农民群众认可。三是建立农村人才良性竞争机制。从体制上打破论资排辈、只上不下、只进不出的现象,在职称评定、岗位任用、牵头人确定上,用业绩说话,能者上、庸者下,大胆启用优秀人才,为他们创业提供更大的空间和多种机会,最大限度发挥其才能。同时,建立和完善突出贡献激励机制,业绩受肯定,贡献受表彰,正当竞争受鼓励,充分激发农村工作激情和创业热情,做到才尽其用。四是创新人才使用机制。在农村人才管理上,随着农村经济体制改革的不断深入,农村经济结构、产业结构早已发生了重大变化。而农村基层管理人员、专业技术人员等相对固定,变化不大,“南桔北枳”现象并不鲜见,一定程度影响了农村人才积极作用的发挥。应加大干部人事制度改革、户籍制度改革等农村综合配套改革,加大农村人才
的合理流动,努力为其提供展示自己才能的平台,充分发挥其特长,真正做到“才有所用、才尽其用”。只要发挥好农村人才在农村中的牵头和带动作用,就能更快、更好地发挥农民在新农村建设中的主体作用,助推新农村建设进程。

（摘自人民网理论频道）

是因为,良种是以经营方式推广的,有利可图;而良法是以服务方式推广的,无利可图。

对此,应加大财政对农技推广服务的投入,改善农技推广服务人员的工作条件,提高其待遇,吸引更多的农科大学生加入农技推广服务队伍,充实农技推广力量;加快农技推广制度的改革创新,引入竞争与激励机制,在建立合理的考核评估机制的基础上,实行农技推广服务人员
的收入、晋升机会与其工作成效、服务对象的满意度挂钩,以激发其从事农技推广服务工作的积极性。

提高农民素质和采用新品种、新技术的积极性。农民使用粮食新品种、新技术不仅要承担更高的风险,而且要投入更多的物质资本和劳动,而当前我国从事农业生产的劳动力呈老弱化趋势,对新事物的接受意愿和能力都比较弱。这就要求大力发展农村文化教育事业,加强农民教育培训体系建设,提升农民的整体文化素质;加大对农民采用新品种、新技术的补助,通过给予一定示范补贴和风险补贴的方式加快培育科技示范户,充分发挥其带动作用。

（摘自《人民日报》）

民的文化优势,举办有特色的文化活动,开展特色文化社区创建活动,创建各种有品位、有特色的历史文化社区、科普社区、生态社区、园林社区、茶文化社区等。要组织国内外文化艺术团体来社区交流,开展高雅艺术、经典艺术进社区活动,从总体上提高社区居民的欣赏水平,提升社区居民的文化品位。要以信息化为基础,搭建社区文化信息服务平台,发展和传播积极、健康、向上的网络文化,让社区文化信息化服务融入社区居民生活。

六、完善社区文化宣传网络

要充分利用电视、广播、报纸、互联网等媒体,设立社区文化建设专题栏目,大力宣传社区文化建设的重要性、必要性和紧迫性,及时报道社区文化建设取得的成就和典型经验,介绍国内外社区文化建设的做法和发展趋势,反映社区居民对社区文化建设的要求和心声,针对社区文化建设的困难和问题进行解疑释惑,组织探讨社区文化建设的新思路、新举措、新模式,增强社区居民文化追求的主动性和创造性,在全社会营造人人关心、支持、参与社区文化建设的良好社会氛围。

七、发展社区文化志愿服务

要大力发展社区文化志愿者队伍,充分发挥共青团、高校、行业协会、民间组织的作用,加强社区文化志愿者队伍的招募选拔、组织管理、教育培训,不断提高志愿者队伍服务社区文化建设的能力和水平。要动员社区文化志愿者和离退休文化工作者,开展针对城市低收入居民、老年人、农民工、残疾人等城市弱势群体的社区文化活动,增强社区文化活动的覆盖面。要鼓励高校、院团的文化人才,深入社区,开展社区文化志愿服务,组织和参与社区的文化活动,增强社区文化活动的吸引力。

（摘自人民网理论频道）

信阳日报

XINYANGRIBAO

种、新技术研发的支持力度,增加粮食新品种、新技术的供给。品种优化和病虫害防控等关键技术的突破,是粮食等主要农产品产量不断跨上新台阶的重要基础。应加大农业科研的财政投入,支持农业科研院所、大学与农业企业等进行联合与合作;农业科研单位内部应进一步完善针对科研人员的考核评价体系和激励机制,建立有利于农业科技创新的体制机制,切实提升农业科技创新的水平。

完善农业科技推广体制,促进农业先进实用技术推广与应用,实现良种与良法的配套,把专家的试验产量转化为农民的现实产量,提高农业科技成果转化率。目前,我国农业科技推广体制存在的问题是,推良种比较容易,推良法比较难,结果导致农业先进技术推广这类公益性服务的供给远远不足。这

业、事业单位,向社区居民开放文化设施,实现文化设施资源共享。
三、抓好社区文化队伍建设
要按照政治强、业务精、素质高、作风正的要求,建设一支以业余骨干为主、专业人员为辅的社区文化辅导队伍,深入实际、深入生活、深入群众,负责组织、指导社区文化活动,增强社区文化建设的生机与活力。要培育具有社区特色、业务精、素质高的社区文化骨干队伍,定期开展专业培训,为开展社区文化活动服务,增强社区文化骨干的业务素质和工作能力。要充分发挥社区内机关、学校、企业、事业单位人才集聚的优势,将社区内单位的文化骨干融入社区文化队伍,提升社区文化队伍的整体水平。

四、丰富社区文化活动内容

要坚持贴近社区实际、贴近社区居民生活,开展丰富多彩、生动活泼的社区文化活动,充分考虑传统文化与现代文化、乡土文化与外来文化、通俗文化与高雅文化的结合,从文化娱乐、休闲健身、环境美化、科技普及、艺术培训等方面充实社区文化内容,以歌舞音乐、说唱弹奏、琴棋书画、体育竞技等形式进行社区文化传播,想社区居民之所想,应社区居民之所需,解社区居民之所盼,引导社区居民自觉参与社区文化活动,保持社区文化活动旺盛的生命力,满足不同层次社区居民的文化需求。

五、推动社区文化服务创新

要根据社区区位、社区内单位、社区居

依靠科技进步提高粮食生产能力

□方 鸿

新中国成立以来,我国粮食生产实现了从供给不足到总量基本平衡的转变,这主要应归功于粮食单产的大幅度提高,而科技进步对于提高粮食单产发挥着基础性和关键性作用。但也应当看到,我国农业科技整体水平与发达国家相比仍存在较大差距。我国农业科技进步的贡献率为50%左右,比发达国家低20多个百分点;我国一些主要农业生产资源利用率偏低,灌溉用水的有效利用率仅为30%—40%,而发达国家达到70%以上。我国农业科技发落后原因主要有两个方面:一是由于农业科研成果评价考核体系不完善,许多科研人员深入农业生产一线不够,农业科研与生产结合不紧密,农业科技创新明显不足;二是由于基层农技推广经费

□施耀忠

社区文化是社区建设的灵魂,也是城市文化的基石。丰富多彩的小区文化,对于改善社区居民的生活质量,提升社区居民的精神境界,提高整个城市的创造力、竞争力和软实力都具有重要意义。改革开放以来,各级党委和政府高度重视社区文化建设,在社区文化设施建设、社区文化经费保障、社区文化队伍建设、社区文化资源提供、社区文化建设管理等方面不断探索,积极实践,努力破解瓶颈制约,社区文化建设取得了显著成效。

我国的社区文化建设呈现良好的发展态势,但与社区居民不断增长的文化需求相比,仍面临很大的挑战,主要表现在:一是社区文化设施缺口较大,全国6524个街道中,共有街道文化站4545个,没有文化站的占30.33%;全国83370个社区居委会中,共建有社区文化活动室37732个,没有文化活动室的占54.74%。二是社区文化投入严重不足,全国城市社区文化活动室获财政拨款4.08亿元,平均每个活动室仅1.08万元,按城镇人口计算人均仅为0.7元。三是社区文化队伍建设严重滞后,社区文化辅导员队伍不足,社区文化骨干队伍缺少专业培训,社区文化志愿者队伍建设刚刚起步。四是社区文化资源未能有效整合,社区内的机关、学校、企业、事业单位文化人才、文化设施没有进行有效整合,不能形成整体优势,造成文化资源的极大浪费。五是社区文化活动的参与度较低,社区文化活动内容单一,形式单调,脱离社区居民的实际需求,缺乏对社区居民的吸引力。

社区文化建设水平是衡量一个国家城市化水平、现代化程度和一个民族文化教育

城镇化不是把农民“一化了之”

□庞 平

城镇化的本质问题还是农民问题,必须把农民作为城市建设的主要动力和受益主体。城镇化不是把农民“一化了之”,而是要把农民变为市民,让他们分享城市文明的成果。

当下,各地城镇化可谓高歌猛进,越来越多的农民“洗脚上岸进城”。但有种现象值得警惕:在城镇化进程中,有些地方自觉不自觉地
把农民、农村边缘化,农民成了“被城市化”的对象,被“一化了之”。

现阶段,我国大多数地区的城市,多数人仍然是农民,市长要面对的主要不是市民而是农民,城镇化的本质问题还是农民问题。但传统城乡体制的分割,使得农民长期不能充分分享城镇化带来的利益,农民更是常年游走在城乡两端,成为“边缘人”。

城镇化必须把农民作为城市建设的主要动力和受益主体,让他们身进城,更安心进城;进得来,更要留得住。过得好,城镇化不是把农民“化”走,而是要把农民变为市民,让他们分享城市文明的成

□曹 钢

农村人才是农村经济社会发展的骨干力量,是社会主义新农村建设的重要元素。中央采取农村综合改革、工业反哺农业、城市支持农村等一系列措施,推进社会主义新农村建设,取得了较大成效。但是,就目前而言,“三农”问题仍然较突出,农村发展速度缓慢。究其原因,农村人才匮乏,人才在新农村建设中的作用不明显,较大程度延缓了农村发展。如何抓好农村人才队伍建设,发挥好农村人才在新农村建设中的重要作用,是农业农村工作的当务之急。

重视农村人才

人才是强国之本、固国之基。社会主义新农村建
设,关键是农村人才队伍建设,即县级以下为“三农”服务的人才队伍建设。一是牢固树立人才资源理念。科技是第一生产力,人才是科技的载体,人才资源是第一生产力资源。农村人才对带动农民增收致富有很大潜力,一个优秀农村人才可以带动一个组一个村甚至一个镇乡的发展。抓好农村人才队伍建设,就等于为农村的发展“补脑”、“充电”,提供动力。因此,应牢固树立人才资源理念,注重农村人才的开发和使
用,为农村人才提供全面、优质高效的服务,充分发挥其在新农村建设中的骨干作用。二是牢固树立“大人才”理念。农村人口科技文化素质相对较低,掌握和运用先进生产知识和技术的能力较弱,农村人才对其影响和带动作用非常关键。当前农村人才总量严重不足,对农村的指导和带动乏力。而农村人才服务“三农”,要求的层次并不一定很高,应树立具有一技之长的人就是人才的“大人才”观,大力开发农村人才,壮大农村人才队伍,广泛带动农村发展。三

果。这样,城市化才能有不竭动力。

无视、漠视农民利益的城镇化,注定是不稳定、不可持续的。我们在推动城镇化的过程中,无论征地补偿、住房兴建、文化教育、医疗卫生、交通通信、城市管理
等,都要考虑农民利益,甚至把天平更多地倾向农民。只要把农民当成城市发展的动力而不是阻力,当成城建工作的责任而不是麻烦,当成城市管理的主人而不是外人,我们的工作就会顺利得多。

今后,还应在以下几个方面加大力度:改革户籍制度,除少数特大城市外,一律取消户口限制;建立流动人口服务管理制度,包括农民工输出地与输入地之间的社会保险接转制度、维权保障机制;建立进城人口的职业培训、文化学习、法制教育制度;建立农民土地流转、宅基地整理和置换制度;引导和支持进城农民参政议政、伸张、维护自身合法权益;建立城市化科学考评制度,把吸纳农民安置就业多少、为进城农民服务的质量等,作为评价城市化水平和城市管理绩效的重要指标。

（摘自《人民日报》）

是牢固树立经营人才理念。对人才的投入是最具有经济和社会效益的生产性投入,是收益最大的投入。只有以经营资本的理念搞好农村人才的开发、管理和服务,经营好人才,放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本型人才竞相施展才干,才能充分发挥人才在新农村建设中的骨干作用,发展农村,造福农村。

爱惜农村人才

着力营造尊重人才、爱惜人才、争当人才的氛围。一是营造“识才”氛围,加大对人才政策、标准、程序和作用的宣传,聚焦人们的关注目光,尽最大限度让公众掌握人才评、管、用相关知识,形成公开、清晰、透明的“识才”氛围。二是营造“重才”氛围。大力弘扬和提倡尊重人才、鼓励创业、褒奖贡献,影响和带动全社会形成良好尊重、重视、重用人才的“重才”氛围。三是营造“惜才”氛围。各级干部和经营管理者主动与农村人才交流,用真挚的感情关心、激励农村人才,倾听他们的意见和建议,珍视、珍惜他们的才干,形成“才有所重、才有所值”的“惜才”氛围。这样,努力营造识才、重才、惜才的良好社会氛围,为实施社会主义新农村建
设提供强大的智力支持和根本动力。

培育农村人才

结合农村实际和市场需求,努力创造条件,大

浅谈流动人员档案管理

□甘 鸿 王 刚

随着社会主义市场经济的发展和人事制度改革
的深入,人才流动日趋活跃,流动人员的人事档案管理,已成为新时期人事工作的一项重要内容。但是,目前仍有一些不具备人事档案管
理资格的单位还在擅自接收和管理流动人员档案,有些档案放在个人手中,造成档案失密、泄密、遗失、涂改、造假等现象时有发生。随着流动人员数量的增长,人才流动速度的加快以及人才流动方式的增多,越来越成为人才服务机构和档案管理部门迫切需要引起重视并加以解决的突出问题。

一、人才流动与档案管理出现分离的现象

人事制度的改革,促进并加速了人才流动,但“人档分离”的现象也随之产生了,传统的人事管理体制模式仍阻碍着人才流动,传统的档案管
理体制仍禁锢,束缚着改革的步伐。人档分离的原因大致有以下三种情况:一是,就业渠道的拓宽。到外企、乡企、私营企业等成为吸引人才的热

开发农村人才资源 促进农村快速发展

力培养市场急需人才和实用型农村人才。一是构建农村人才“伯乐体系”。建立和完善县、乡、村三级农村人才工作网络,做到组织机构落实。加大镇、村、组干部队伍建设,注重把基层具有先进经验和经验的充实到各种不同的岗位上,使之成为农村发展的牵头人和致富的带头能手,同时又是懂人才、重人才、惜人才、用人才农村人才伯乐,从而更好地发现人才、培养人才,用好人才。二是培育农村人才“成长土壤”。结合农业产业化发展需要,建立一批核心农户示范点、科技示范园,实行专家定点联系,解决种养殖技术上的难题,造就专业技术型农村人才;举办各类培训班和专家讲座,加大农民现代农业科技知识、营销知识和工业理念的培训教育,培育市场经济型农村人才;抓农村协会等各种中介、复合组织建设,开展各类产业发展、技术革新、知识交流、开拓销售市场等工作,从而提高农村人才素质。三是拓展农村人才“转化渠道”。结合农村剩余劳动力转移培训,大力实施“阳光工程”、“绿色证书培训工程”建设,以提高转移就业能力为重点,加强非农职业技能培训和信息服务,培养多技能型人才,促进农民增收。

集聚农村人才

抓好农村人才工作,应努力优化人才政策环
境和生活环境,吸引人才和拴心留人。农村人才政

策要有针对性和实用性。第一,应加快分配制度改革步伐,建立重实绩、重贡献,与社会主义市场经济体制相适应的自主、灵活、激励的分配机制,从工资、福利、医疗、养老、工伤保险等制定优越的政策待遇,“吸引”而去,造成“人档”分离。第二,应探讨从婚姻、家庭、教育、医疗、就业等多角度制定农村人才优待政策,解决其后顾之忧,使农村人才能够集中精力服务“三农”;第三,应科学规划农村产业发展以及制定相应政策,使更多人认识到农村广阔天地大有作为,在农村能够实现自己最大的人生价值,从而用事业吸引人才,产业招商聚集人才。优化农村人才生活环境,应从农村艰苦的工作实际出发,可探索建立一个具有综合性功能的农村人才服务组织和网络,针对农村出行难、信息闭塞等诸多问题,全方位、多角度定向为农村人才提供必要的帮助和服务,畅通诉求渠道,解决生活琐碎,排除人际纷扰,净化工作和生活空间,使之感到在农村工作虽然艰苦,但身心仍然愉悦,从而拴心留人,使之扎根基层、扎根农村,全心全意服务“三农”。

用好农村人才

人才的关键在于用,用之则愈出,置之愈废。一是制定和完善农村人才选拔和管理办法。坚持不唯学历、不唯资历、不唯职称、不唯身份,将作出贡献的广大优秀的农村人才纳入各类优秀专