

检察工作绩效考核机制建设的着力点

杨祖伟

绩效考核作为绩效管理制度的核心内容,自从引进到我国之后,行政机关及企业对它的研究和运用一直没有停止,检察机关对绩效考核也进行了深入的探索和实践。本文联系作者多年检察工作实际,从理论与实践层面对检察机关建立和实施绩效考核制度进行探讨。

一、检察机关实施绩效考核的可行性与必要性

检察工作要实现全面、协调、可持续发展,必须要建立一套适合检察工作长远发展机制,用机制规范、促进和保障检察工作的健康发展,建立以绩效考核为核心的长效机制是新时期做好检察工作的必然选择。

检察机关具备建立和实施绩效考核的现实基础。绝大多数脑力劳动成果会以其不同的表现形式呈现出来,检察工作属于脑力劳动的范畴,同样能以其所表现的具体形式进行考察和评价,这是建立绩效考核的物质要求。绩效考核还要建立在对考核内容可以量化的基础上,只有工作能量化,考评的标准才能科学合理,才具有可比性。目前,检察工作多数是可以量化考核,如自侦案件人均办案率、批捕、起诉的案件数、宣传调研工作所发表文字数量,诸如此类,都能够进行考察。如《郑州市基层人民检察院绩效考核办法》规定:绩效考核实行千分制,分定量考核(870分)和定性评价(130分)两部分。定量考核部分包括办案工作420分,法律监督130分,队伍建设90分,信息化建设60分,工作经验、信息、检察理论研究75分,检察宣传75分,市院部门量化考评20分;定性评价部分包括市院党组成员评价50分,市院党组成员、基层院检察长和市院部门负责人混合评价80分。

建立绩效考核机制是实现检察工作科学发展的需要。检察工作要实现科学发展,必须扩大广大检察干警的积极性调动起来,调动积极性的最好办法,就是建立一套科学合理的考评机制。绩效考核所要解决的最本质的问题就是如何使人力资源发挥最大效能,从根本上来说,制度永远比人更值得信赖,绩效考核机制正是摆脱人评价人的做法,让制度评价人,人的工作积极性

靠机制保障能长而持久。

干部队伍建设需要。绩效考核的结果直接反映干部队伍建设状况,一支干部队伍是否适应工作的需要、干部队伍的活力如何,通过绩效考核能客观地反映出来。通过实施绩效考核,激发干警工作热情,会促使大家不断自我加压,自我提高,从而推动一个单位的全面进步。

二、建立绩效考核机制应遵循的原则

1.公开透明性原则。这个原则是建立绩效考核的思想基础,是把决策者愿望通过一定的程序变成大家的愿望,取得大家认可的过程必须遵循的原则。从绩效考核机制的建立及考评标准、程序、方法、时间、结果运用都必须公开透明,让大家在思想上认同和接受。郑州市检察院的绩效考核办法,就是反复征求基层院和市院各部门的意见,在反复修改的基础上,求同存异,达到认识一致。在实际操作中,不但起到一把尺子量人的效果,而且大家认可的尺子是标准可信的,让干警对考评产生信任感,赢得对考评工作的理解和支持。

2.公正公平性原则。公正客观性主要体现在考项及分值的设定上。作为分院院一级的绩效考核,包括对基层院和市院部门的考评,这是两个平台,考项的设定要充分考虑到其各自的特点,充分体现其可比性。对基层院考核中,要注意其差别性,进行分类考核。对市院各部门的考评,尽可能将那些最能体现部门职能且具有可比性和可核查性的工作任务设置为考评内容,确保基本目标要求和主要工作任务不遗漏。在郑州市检察院的绩效考核办法中,我们把部门主要工作目标设置为600分,体现出本职工作的重要性;共同计分项目设置为250分,体现出工作的整体性。这样搭建的平台,充分体现出公正客观性原则。另外,分值的设定要体现出劳动强度。如郑州市检察院在对调研文章进行考评时,改变了以往纯粹以篇数计分的模式,设立标准字数。把调研文章发表的范围客观地界定为四类,以第二类的字数为标准字,其他均折合计算,这样就科学地区分出工作量,相对公平。

3.定量考核为主,定性考评为辅的原则。绩效考核既是衡量部门、干警工作能

力、工作态度、工作实绩的一种有形标尺,更是调动工作积极性、增强创造性的一种有效手段。因而在把不同工作任务转化为相应数据时,就要进行科学、合理的测算,必须做到粗任务细化、软任务硬化、坚持定量,减少定性,使考核方法既科学合理,又简便易行,最大限度控制考核中的人为因素。如,郑州市检察院绩效考核实行千分制,定量考核分值为850分、定性评价150分,这150分中,包括党组成员评价50分,党组成员、基层检察长和部门负责人混合评价100分。

三、实施绩效考核的要求

1.着眼潜力挖掘,力求绩效最优。竞争是绩效考核的灵魂,引入适度竞争的理念是绩效考核的必然要求,力求整体绩效的最大化和最优化是绩效考核的必然追求。

从心理学角度分析,以工作对人的思想适应程度要求而言,可分为舒适区、发展区和潜能区。相对于工作的完成标准,舒适区是具备职责所要求的技能,轻松完成,即完成基本目标;发展区是在完成基本目标的基础上,稍有发展;潜能区是指创造性地超额完成任务。就人的本性而言,大家都愿意在舒适区工作,没有压力,不用费力,而最不喜欢的就是在潜能区工作,而绩效考核就是通过竞争把大家从舒适区调到潜能区工作。

基本目标是绩效考核的最低要求。在设置基本目标的基础上,设置达标与超标的立项。部门主要业务中,对具有成长性的项目,根据“跳起来摘桃子”的原则,采取达标与超标相结合的办法进行立项。在发展区设定基本工作目标,分值占70%,任务全部完成方能得分;在潜能区设超标计分标准,分值占30%,按照任务完成量计分。这样,使被考评者保持“跳起来摘桃子”的工作状态,使其能力的发挥从舒适区转向潜能区。在制定绩效考核机制时,要充分体现目标任务的科学性。指标定得太低,使干警觉得无需努力,唾手可得,就会失去了考核的意义,达不到竞争的目的,也推动不了工作;而指标太高,又会让干警感到望尘莫及,无法完成,起不到激励的作用。因此,考核的指标要与工作实际、干警能力相结合,既要有一定高度和难度,同时也让干警感到通过努

力,勤奋工作,是可以实现自己的追求。

2.贯彻绩效考核要有持之以恒的韧性。绩效考核机制从建立到实施不可能一帆风顺,它把一些人从“舒适区”推到“潜能区”,其阻力是可想而知,尤其是对极个别观念陈旧、能力低下、不想干事、无所事事的人的神经更是产生极大刺激。少数人长期固有的“干好干坏一个样”、相安无事、失之于宽、失之于软的管理模式,“你有,我有,大家有”,一味追求平均分配的思维习惯受到了极大冲击。因此,贯彻绩效考核就要有长期作战的准备,要有韧劲,要用检察工作发展的事实,证明绩效考核的作用。

3.绩效考核结果的运用。一个好的激励机制必须体现奖优罚劣,这是机制建设的必然要求,也是机制建设的必然结果,优不奖、劣不罚,说明我们的机制没有真正建立起来。切实体现干好干坏不一样。要根据年度考评结果,区别情况给予必要的奖惩。要让那些干得好、干得多的同志在荣誉、级别、价值、利益等方面都取得好处,让那些相反的人失去好处、少得好处,真正体现出其激励作用。

4.不断修订改进绩效目标。绩效目标的确定是一个动态的过程,体现在绩效考评目标的不断修订改进上。绩效目标最初制定时,要从自身基础条件出发,循序渐进,一步一个台阶,应当将长远目标、近期目标和年度目标有机结合起来,根据自身实际情况,每年修订年度绩效考核目标。同时,还要根据运行情况和实际需要,每年年底修订下年度绩效考核目标,但是修订时要保持其稳定性,对于已经确定的目标,如果没有明显问题,原则上不能随意改变。但是对上级新的要求、全市检察长会议中提出的可量化的任务、党组确定的若干件大事必须增添为新的目标。

总之,检察机关建立与实施绩效考核机制,从理论到实践必然是一个探索和逐步完善的过程,在这个过程中,我们必须用实事求是的态度去发现和解决问题,用科学发展观这个世界观和方法论去正视和研究绩效考核机制对检察工作的作用。(作者系郑州市人民检察院检察长)

观点速递

服务型政府的基本含义

施雪华在《社会科学》撰文认为,“服务型政府”是指在公民本位、社会本位理念指导下,在民主制度框架内,把服务作为社会治理价值体系核心和政府职能结构重心的一种政府模式或曰政府形态。理解这个概念,要着重把握四点:第一,服务型政府职能结构的重心在于社会服务。社会服务职能是服务型政府的主要职能,其他一切职能都处在次要的位置,服从于社会服务职能这一中心职能的实现。这就是说,社会服务本身就是目的,是服务型政府存在的价值所在和主要依据。服务精神应该贯穿政府活动始终以及一切政府活动中。第二,服务型政府提倡公民参与,并健全公民参与机制。提供社会服务虽然是政府的主要职能,但提供什么样的服务,怎样提供服务,却不取决于政府意志,而是取决于公民的意愿和要求,政府必须对公民的服务要求做出前瞻性的回应。否则,政府提供什么服务,公民就得享受什么服务的强制性服务供给方式是违背服务型政府本质的。政府通过各种手段把自己认为的社会服务塞给公民,而公民却有可能不需要这种社会服务。在这种情况下,这种恩赐的服务就会变成强加的痛苦。因此,必须健全公民参与机制,畅通公民参与渠道,让公民表达和选择各自需要的社会服务。第三,服务型政府与公民之间存在平等、合作的新型互动关系。政府与公民之间的关系是一项基本的政治关系。这种关系的性质和状况如何,对于公民获得的服务质量和数量有着至关重要的影响。在传统政府模式下,政府居于主导地位,公民往往不得不得仰视以官僚制组织起来的庞大政府体系。工业文明的到来,使政府管理者与被管理者之间摆脱了小农社会所普遍存在的人身依附关系,实现了形式上的平等、法律上的平等,但是二者之间依然存在着实质上的不平等。在这种情况下,政府的社会服务能力和社会服务水平打了很大折扣,其服务潜能没有得到充分发挥。第四,服务型政府是对传统政府模式的根本性改变或曰超越。“服务型政府”是一种新的政府类型,它标志着人类社会的管理模式进入了一个新的阶段。与传统政府模式相比,服务型政府的职能体系发生了结构性的变化,组织结构进行了全局性改组,价值导向进行了根本性的调整。因此,“服务型政府”绝不是对传统政府模式的修修补补,也不是对传统政府模式进行局部性的、操作层面的改革。没有质变,服务型政府根本不可能建立起来。

安全治理模式的意义

崔顺姬、刘潇枫在《世界经济与政治》撰文认为,传统的安全或战略研究常常把国际无政府状态下的安全维护看成是一种“零和游戏”,国家的安全最终是靠“自助”的方式来实现的。因此,提高国家的军事力量成了防御威胁的主要手段。相比之下,非传统安全的威胁发生的形态及蔓延的层次更加复杂多样,因此构建安全治理机制需要的不是如何“自助”,而是如何“合作”(尤其是跨层次、跨领域的合作)。从这个意义讲,安全治理应注重如下几点:第一,安全治理提倡的安全维护途径和方法已经超越了“冲突”和“自助”的逻辑,它提倡的是以“和合”为前提的“优态共存”的理念,是一种“共同治理”的模式,即以追求和合、共建安全的方式获得良好的生存及发展环境。第二,超越国家提供安全的观念,有效调动多种行为体的参与,并最大限度地整合多种资源。第三,建构没有共识认同的安全治理将很难达到有效治理的效果,因为治理不可能仅靠强制性的命令来完成,治理更需要自愿的参与。第四,合理的维护途径和方法需要制度和体制的支撑。有了合理的体制就可以更有效地整合不同行为体的参与并对资源进行调配,防止人力和资源等的浪费。第五,从实际操作层面看,安全治理要准确把握安全威胁引发危机的触发点、临界点,尽可能将安全维护控制在导致非常态危机(如社会解组、民族分裂、政权倒台、战争爆发等)的临界点之前。而最为理想的状态则是提高安全的指数以确保良好的安全环境。

社区公益服务的制度创新

马西恒在《文汇报》撰文指出,统筹国家福利与社会公益,就是让两者在一个新的机制中统合起来,形成社区公益服务的大格局。由于社区公益服务涉及从政府到社会直至公民个人的多重责任,其运作链条也可区分出商业化服务更长的专业环节,因此,形成一种良好的社区公益服务机制,更多地取决于政府、非营利组织和社区居民之间围绕一系列社区问题展开的有组织的参与和互动。现实地看,我们的社会正在变得差异越来越大、问题明显多发,而社会公益服务的供给与需求之间却存在巨大缺口。在社区生活中,社会化运作的公益服务和行政化运作的国家福利互不衔接,进一步加剧了这个矛盾。治理理论所启发我们的并不是推出一个理想目标,而是一个现实的问题解决方案,它包含了三种相互关联的机制:价值共享机制、资源整合机制和参与激励机制。在社区公益服务有关各方互动与合作中,政府、社会组织、社区居民和基层党组织是最为主要的行动主体。没有多主体就不会有治理和参与的问题,自然,要使上述机制顺畅运转,就必须将这四个主体有机配置起来。为此,就要做到政府责任明晰化,改革社会公益机构,推进社区居民公民化,加强基层党组织的公共化。

全球化对民族国家认同的影响

吴平清在《北京工业大学学报》撰文指出,全球化是一种复杂的过程,是指各个国家、地区和社会之间形成各种复杂和多样性的联系。全球化以民族国家体系为基础,但随着全球化的深入,民族国家的地位受到了越来越大的挑战。第一,从时空环境看,随着资本、商品、服务、技术和信息的全球流通,民族国家的边界及其封闭性管理体系日趋开放。第二,从经济上看,相互依赖的跨国生产和全球市场体系的形成,使得民族国家经济自给程度降低,国家对经济系统的调控能力在减弱。第三,从政治上看,环境、能源、经济危机、核扩散、恐怖主义等各种全球性问题的出现,需要各国合作行动,致使传统意义上的民族国家的主权界限受到质疑和挑战。全球性、区域性和地方性的非国家组织的涌现,淡化了民族国家的中心地位。国际关系中多边干预和单边主义行动也使得民族国家主权受到冲击。最后,从文化层面看,全球化使得人类在尊重人权、保护生态环境等价值方面趋向共识,但全球化带来的大众文化、消费主义和工具主义等方面,对民族国家的传统文化价值观念带来了冲击。全球化对民族国家认同也带来了巨大挑战。全球化推动的一体化和更为广泛的联系,使得民族国家认同弱化。

激发学生学习的兴趣和办法

孟会平

大教育学家夸美纽斯曾经说:兴趣是创造一个欢乐和光明的教育环的重要途径。兴趣是学习之母,是影响教学活动的主要因素。浓厚的兴趣能有效地引起学生学习的积极性,能促使学生主动地去探求知识。

学习兴趣是学生学习的内部动机,是推动学生探求内部真理与获取能力的一种强烈欲望,它在学习活动中起着十分重要的作用。教学实践证明,学生如果对数学知识充满好奇心,对学会知识有自信心,那么他们总是积极主动、心情愉快地进行学习。因此,在数学课堂教学中,我们要时刻注意发掘教材内涵的智力因素,审时度势,把握时机,因势利导地为学生创造良好的教学情境,激发学生的兴趣,让学生在数学学习中愉快地探索。下面结合《认识钟表》一课,谈几点体会。

一、在“新”上引起学生的兴趣

小学生年纪小,喜欢新鲜,因此,注意知识从内容到形式都给学生一种新鲜感。例如在教认识钟表时,学生家里已经有钟表,怎样才能更好地引起学生的兴趣呢?我就设计了一个谜语:“小马不停蹄,日夜不休息,滴答滴答响,催人早早起。”学生感到问

题很新鲜,便主动举起小手愉快回答。这就引起了学生学习钟表的兴趣,从而使学生“探个究竟”的学习兴趣油然而生。

二、在“奇”上引起学生的兴趣

小学生生活经验少,对新鲜事极易产生好奇心,最喜欢刨根问底。根据小学生好奇这一特点,以好奇为特点引发学生的求知欲,提出恰当的问题,吸引学生去主动学习。例如教学《认识钟表》一课,我把钟表发给学习小组,让他们观察钟表的形状,钟面上都有什么,并言之有趣地鼓励学生看谁最先发现其中的奥妙,看谁能最先争取向大家作成功的报告。这时,学生心中激起了观察的层层涟漪,课堂气氛既紧张又活跃,发言争先恐后。

三、在“特”上引起学生的兴趣

小学生喜欢动脑,想问题。因此,教师要善于抓住数学的特点,帮助学生掌握知识的规律,调动学生的学习积极性。例如在教学认识“整时”时,我说:“请同学们任意说出一个时间,老师马上可以在钟面上拨出来。”经学生一试,果然灵验。这时学生被老师料事如神的本领所折服,头脑中自然产生“老师怎么能这样快地拨出来”的疑问。学生萌

发出强烈的求知欲望,非常迫切想知道这种方法,处于“心欲求而不得,口欲言而不能”的状态。从而激发学生学习的兴趣。“探个究竟”的学习兴趣因此油然而生。

四、在“玩”上引起学生的兴趣

好玩是学生的天性,怎样才能让学生在玩中获得知识呢?例如在教《认识钟表》一课,我发给每组学生一张纸,一枚圆图钉,请他们自己制作一块钟表表。学生们可高兴了,组长分工后,小组成员立刻行动起来,剪的剪,写的写,5分钟后,六块形状各异的表现在大家面前。有的组的钟很规则,有的组则别出心裁,把数都集中在右半部,左半部画上了漂亮的图画,成了出色的设计师。还有的组把刚才课上所涉及到的24小时计时法也表现出来,12个数的外圈一一对应,又标上1~12。说实话,我还真没见过这么多别具一格的钟表呢。在这种玩式的活动学习中,学生们不仅告诉我,他们明白了新知识,而且发挥出了他们丰富的想象力和创造力。

五、在“乐”上引起学生的兴趣

小学生的天性爱玩,爱动,而且注意力不持久。在教学中为了使学生们感到学习

的乐趣,感到开心,因此在教《认识钟表》一课时,我设计了歌曲表演《时间像小马车》,让学生们边唱边学唱,唱歌表演时,学生们咧开嘴,边笑边做动作,手舞足蹈,非常开心。在学生唱歌表演时,我又向学生们渗透了思想教育,让学生们从小就明白时间像小马车一样跑得很快,一去不复返,使他们懂得时间的珍贵,从而从小学会珍惜时间,更加认真学习。

六、在“胜”上引起学生的兴趣

小学生的特点是单纯、幼稚,好奇心强。充分利用这一特点,适时鼓励学生,做到课堂上只表扬,不批评。例如在《认识钟表》一课时,我让学生拿出学具表,让他们与同桌一个人说时间,一个人在表上拨出来。我为拨得又快又好的学生或小组发小红旗、小红花。学生为了胜,都把自己的小巧手高高地举起来让我看。这样不仅活跃了课堂气氛,而且又调动了学生的积极性。

另外,在数学教学过程中,我还用讲科学家学数学的故事,利用有趣的数学问题、利用数学游戏、用多媒体教学手段等措施,同样能引起学生的学习兴趣,也同样能调动学生的积极性。

如何在组织工作中推行细节管理

徐相铨

一、《细节决定成败》对组织工作的意义

《细节决定成败》作为人力资源管理的一本畅销图书,不仅为职场现场工作提供了方法上的指导,也为组织工作者做好组织工作提供了有益借鉴。

1.该书为做好组织工作提供了一把金钥匙。组织工作千头万绪,涉及干部调整配备、教育培训、党员发展培养、基层党组织建设整顿等方面的工作。再加上近年来由于中央宏观调控的加强,组织部门的工作职能不断调整,使组织部更多地成了工作协商部和协调部,同时,由于群众对组织工作的期望越来越高,组织工作业务越来越多,使得组织工作者疲于应付,找不准、抓不住工作的重心和着力点。《细节决定成败》为我们破解这样一个困境提供了一把金钥匙,即从小处着手,从细节出发,从现在开始,以“大国家若烹小鲜”的态度和方法来处理各项工作,严格按照规定动作和工作流程,不贪大、不贪小,以规范的招式练到极致,才可能将日常工作做得完美、高效,才能使组织工作更有效率、有战斗力、有凝聚力,才能使组织工作走上一条可持续、科学发展的高速路。

二、如何在组织工作中推行细节管理

“天下难事,必做于易;天下大事,必做于细。”组织工作社会关注,群众关心,更要注重细节,注意规范,追求卓越,力求完美。一是队伍建设追求卓越。按照建设学习型党组织的要求,鼓励机关干部规划个人愿景,相互沟通分享,融入成组织共同

关怀。具体到组织工作,就要求每项具体工作都需要高标准、高质量地完成,而要保证工作质量,就必须注重细节。

3.该书为做好组织工作打开了一个突破口。组织工作无小事,干部考察中的一句话,党员干部档案中的一个数字,都可能改变事物的客观本质。一旦出现失误,就会影响党的路线方针政策的执行,影响干部的成长进步和切身利益,就会影响党的组织工作在群众心目中的地位和形象。《细节决定成败》就从细节管理出发,为组工干部严谨细致工作作风的养成,找到了一个有效突破口。

4.该书为做好组织工作开通了一条高速路。细节彰显修养,细节体现艺术,细节隐藏机会,细节凝结效率,细节产生效益。所谓细节决定成败,就是因为细节的规范,只有各项工作制度规范起来,才可能不会出现1%的错误导致100%的失败,才可能将简单的招式练到极致,才可能将日常工作做得完美、高效,才能使组织工作更有效率、有战斗力、有凝聚力,才能使组织工作走上一条可持续、科学发展的高速路。

二、如何在组织工作中推行细节管理

“天下难事,必做于易;天下大事,必做于细。”组织工作社会关注,群众关心,更要注重细节,注意规范,追求卓越,力求完美。一是队伍建设追求卓越。按照建设学习型党组织的要求,鼓励机关干部规划个人愿景,相互沟通分享,融入成组织共同

愿景,并通过党支部提出组织的愿景草案,集思广益,修正形成机关共同愿景。

2.是常规工作要注重规范。好的管理需要有好的制度来规范,以提高工作绩效和群众满意度为目标。近年来,中牟县开展常规工作的“流程再造”,先后编制了《组织工作质量手册》、《组织工作业务程序流程汇编》、《职能及岗位职责》、《管理制度》等4类文件,制定了9项重点工作控制程序,理顺了组织部与县委各部委、党建工作领导小组成员单位关系,理清了部机关各科室业务工作,规范了各项业务工作流。

三是创新工作要注重细节。海尔集团总裁张瑞敏说:“创新存在于企业的每一个细节之中。”我们必须牢固树立“细节创新”的思想,跳出定势,突破常规,认真查找工作细节上的疏忽和疏漏,以创新的精神不断审视细节、发现细节、改进细节,使我们的工作更加科学、更加规范,真正做到精益求精,全面提高工作效率和质量。

三、组织工作中推行细节管理需要注意的几个问题

一是要务实。就组织工作而言,把党的建设的伟大工程不断推向前进,离不开每一名组工干部在各自岗位上的扎实努力、认真负责。我们平常做的工作可能是发展一名党员,考察一名干部,整理一份档案,填写一个表格,写一篇调研材料,接待一次来访,组织一个学习班,召开一次会议,等等。在别人看来,这些可能是琐碎的“小事”,但正是这

一件件“小事”构成了组织工作的全局。

二是要科学。古今中外凡取得突出成就的人无不是追求科学的典范。组织工作无小事。不管是领导班子思想政治建设、基层党组织建设、人才队伍建设、干部选拔任用工作,还是离退休审批、组织关系接转、来信来访处理、大型会议组织等等,任何一个细小环节的失误,都可能给全局工作造成不可挽回的影响。因此,组织工作中每项细小的环节都必须脚踏实地,明确责任,每个组工干部都要善抓细节,精益求精,决不能因为细节、“小事”,就马马虎虎。

三是要开放。抓好细节的前提是胸怀全局,要从大处着眼,小处入手,而不是“只见树木,不见森林”。不论从事干部工作、人才工作,还是基层党建等工作,都要善于从业务圈子中跳出来,善于站在全局的高度看待自己从事的工作,要把立足点和落脚点放在服务大局、推动发展上。要善于全方位、多角度地分析和研究问题,以开阔的思维提出解决问题的办法。因此,组工干部不仅要成为精益求精做好细节的实干家,更要成为胸怀全局、善谋全局、服务全局的模范,这样才能把组织部真正建设成为践行科学发展观的表率部门。

细节决定成败,规范铸就卓越。在推进党的建设的伟大工程中,我们将继续从细节入手,从规范着眼,以追求完美、成就卓越的态度来推动我们的事业不断前进。(作者系中牟县委常委、组织部部长)