中国历史趋势八论

浦东 10 名干部新加坡挂职培训

早报记者 臧鸣 发表于 2013-08-14 08:22

浦东新区第二批干部赴新加坡挂职培训的 6 位学员近日回国，交流了挂职培训的成果和心得。

■ 为期三个月承担实际工作任务

■ 已形成多份调研报告为城市治理提供决策参考

2012 年 12 月，在新加坡挂职培训期间，浦东新区基层干部宋豪斌（右二）、王韫（右三）与新加坡波纳维斯塔民众俱乐部的同事合影。

当 3 个月新加坡“官”，取得城市治理“真经”。早报记者昨日从浦东新区组织部获悉，浦东新区第二批干部赴新加坡挂职培训的 6 位学员近日回国，交流了挂职培训的成果和心得。自 2011 年起，浦东已有两批共 10 名干部赴新加坡接受挂职培训。

干部直接投入“实战”

和普通出国培训考察不同，由于当新加坡“官”要求浦东干部直接投入“实战”，更有利于干部切身领悟、取回“真经”。3 个月的培训中，除了一周时间在新加坡国立大学李光耀公共政策学院集中学习之外，其余两个多月时间干部们都被安排到相关岗位实习，承担实际工作任务。

在项目安排上，把岗位学习与多方考察相结合。每位学员除在挂职单位实习之外，还对 30 多家单位进行了考察，考察对象包括新加坡卫生部、经济发展局、建屋发展局等单位和机构，考查内容与实际工作紧密相关。广泛的考察后，使干部更加深入地了解新加坡国际大都会发展的发展成就，进一步开阔了视野。

在培训效果上，也把学习培训与调查研究相结合。学员们根据 3 个月的学习培训，结合挂职实习内容，搜集分析了大量资料，分别就新加坡的产业转型升级、旅游业统筹发展、城市规划建设与管理、医疗体系建设，以及社区治理等课题完成了调研报告，客观总结了新加坡的发展优势和成功经验，且结合各自职责对浦东相应领域、产业和区域的发展提出了对策、建议，为浦东新区转型驱动、创新发展提供决策参考。

已培训 300 余名干部

浦东新区区委副书记、组织部部长冯伟指出，浦东正处于“二次创业”攻坚阶段，承载着代表国家参与国际竞争的历史使命，需一大批具有国际视野的干部。把年轻

干部选派到新加坡，进行挂职锻炼，认真学习国外先进城市的管理经验比如城市规划、旅游发展、社区管理和社会综合治理等方面做法，对推动浦东综合配套改革、建设国际化城市具有重要意义。

自 2011 年起，浦东新区已经连续选派了两批共 10 名优秀年轻干部和国企高级管理人员前往新加坡挂职培训，取得了比较好的效果。新加坡驻上海总领事王首毅认为，相对于一直以听讲座为主的课程，这一为期 3 个月的挂职培训计划，更能满足现代化干部的需求。

浦东新区是开展党政干部外向型培训最早的地区之一，从 1998 年开始，共选派 300 余名处级干部赴美国、英国、新加坡等地参加 3 个月以上培训，这些具备一定国际化背景的干部群体，业绩明显、成长较快，在引领浦东区域发展中起到关键作用。

学员访谈

重大旅游事项制度化决策程序值得上海学习

姓名：刘永友

职务：上海国际旅游度假区管委会综合计划处处长

挂职单位：新加坡旅游局、新加坡国际企业局和圣淘沙开发公司

来自上海国际旅游度假区管委会的刘永友重点考察了新加坡旅游业发展模式，他在圣淘沙发展机构的挂职经历使他对发展浦东旅游业有了新的认识。刘永友提出，以迪士尼项目重新定位浦东旅游业，实施浦东“优质旅游计划”，打造多样化产品，形成旅游产业链，提升浦东旅游业整体竞争力。

刘永友表示，新加坡在旅游业的发展方面有几点值得上海借鉴：一是对重大旅游工作事项有一套制度化决策程序。如年度工作计划的制定，要经过目标设定、方案制定、公开辩论、董事局通过、贸工部批准、行业吹风和年终评估调整 7 个必经环节。有一套清晰的制度化的决策程序，保证了年度工作方案等的科学性和可执行性。

二是高度关注产品创新。充分认识到旅游活动“体验经济”的特点、游客求新求异的愿望，在景点打造中采用“人无我有、人有我大、人大我特”的策略思路。

三是高度关注游客体验。新加坡旅游局和圣淘沙管理局内部都设立了游客体验部，游客体验部是从服务质量部转变而来，这看起来只是一个名称的变化，实际上是一个工作理念、工作内容的全面变化。这样的机构设置目前国内还没有，刘永友建议，可以在度假区管委会内部率先设立。

四是防范强势旅游景点的“屏蔽效应”。2011 年，圣淘沙名胜世界接待 1100 万游客，但只有约 18%游客到岛上其他景点游玩，溢出率只有 18%。实际上除名胜世界外，岛上还有其他 20 多处景点。“对此上海国际旅游度假区的开发应高度重视，在规划、交通衔接和宣传方面要特别提前防范。”刘永友说。

“镇管社区”需充分发挥各类社会组织的作用

姓名：王韫

职务：川沙新镇监察室副主任

挂职单位：新加坡社区事务中心

基层干部王韫在新加坡社区事务中心挂职，对新加坡的基层组织架构进行了细致研究，其中人民协会主导、公众参与的社区管理模式给她留下了深刻的印象。王

韫表示，新加坡“政府主导公众参与”的社区管理模式对浦东“镇管社区”模式很有启示。

“镇管社区”是浦东为应对快速城市化和民生需求多元化而开展的一种模式创新。镇管社区模式在设计和推进过程中，充分考虑到了应对多元需求、服务重心下移、借助社团力量、社区共商共治等因素，也在实践过程中取得了一些进步，但不可避免地仍然存在一些诸如行政化痕迹过浓、公众参与有限、资源和设施调配布局有待优化等问题。

通过对新加坡社区管理的考察，王韫得出对于浦东“镇管社区”模式的启示，包括：镇要主导厘清参与社区管理的各组织机构职能，确保各主体各司其职；区镇两级政府均要加强财政支持，完善配套；社区工作者队伍要进一步强化专业性；社会组织的培育和发展将决定“镇管社区”的成效。

在王韫看来，社区建设和治理是一个强调参与各方持续互动的连续过程，不论是新加坡还是浦东新区，都必须意识到治理的主体不仅仅是政府，也不仅仅是社区组织、民间组织，而是政府、社区组织与民间组织乃至企业等其它社会组织及社会工作者等各类参与者的综合。加强社区管理，就必须综合发挥所有主体的积极作用，各尽其责，共同推进社会发展进步和社区文明和谐。

经济领域政府管理要与企业保持“一臂距离”

姓名：黄丹

职务：外高桥集团财务部总监

挂职单位：新加坡吉宝置业、吉宝组合工程公司

来自外高桥集团的黄丹在新加坡吉宝置业挂职期间，对淡马锡主导的国企管理模式进行了考察，她认为经济领域的政府管理要与企业直接经营保持“一臂距离”。

黄丹记得她在吉宝置业实习期间，第二次导师指导课程时，她向对方提了一个问题：“吉宝置业能够成功经营 120 余年，给股东带来极大的回报，成功的关键因素有哪些？”对方告诉她：紧跟市场步伐、好的员工团队、关注风险管理、重视科技与创新以及承担社会责任。“这五个因素乍一听可能比较平淡，但却让我感触很深。”

在黄丹看来，吉宝置业的发展历程就是一个紧跟市场步伐的典范。企业高度重视人才的选拔与培养，坚持以人为本，把培养一流的管理团队和有市场竞争力的员工队伍作为企业的“活力之源”，采用各种方式网罗、培养日后可能为业界领袖或堪当重任的优秀人才。

注重人才引进和人才储备计划。吉宝置业制定了人才选拔、培养、考核等一系列详细的措施，把员工的个人发展与企业发展结合起来，提高员工的归属感和满意度。公司高级管理人才的储备计划也为其快速扩张提供了强有力的人力资源保障。对于重要的岗位，一般提前 5 年左右即开始培养，培养手段包括不同岗位锻炼、海外工作经历以及导师指导等，这些人员的储备不仅作为重要岗位的阶梯团队，也是今后开拓新市场的新团队组成人员。

“另外公司也注重企业文化的熏陶，培养员工对企业的认同感与归属感，公司八项核心价值深入人心，尤其是每年的企业文化践行的评选活动深得员工认可。”黄丹说。

（本组稿件 早报记者 臧鸣）