宁波日报 NINGBO DAILY
2015年9月15日 星期二
责任编辑/李磊明 电话/87685227
电子信箱/llm@cnnb.com.cn

宁波：积极规划建设特色小镇

□吴向鹏

本期特稿

我国经济进入新常态，为进一步推进经济转型升级和城乡统筹发展大局，省委、省政府做出了规划建设特色小镇的重大决策部署。特色小镇是具有明确产业定位、文化内涵、旅游功能、社区特征的空间载体，区别于一般行政区划单元和工业功能区（产业园区、总部楼宇等）。2015年6月，第一批浙江省省级特色小镇创建名单正式公布，全省10个设区市的37个小镇列入首批创建名单，宁波江北动力小镇、梅山海洋金融小镇、奉化滨海养生小镇入选。按照“政府引导、企业主体、市场化运作”的方式，未来3年里浙江将重点培育100个特色小镇。积极规划建设特色小镇，是我省适应和引领新常态的新举措，是新常态下宁波经济持续健康发展的新兴重要引擎。

一、充分认识特色小镇建设的重大战略意义

规划建设特色小镇是推进宁波产业转型升级的内在需求。特色小镇是块状经济和区域特色产业提升发展的重要抓手。截至2014年，我市共有块状经济约150个，年产值10亿元以上的近90个；已经形成2个省级产业集聚区、21个开发区（园区）和120个生产基地。但是，我们也要清醒地看到宁波块状经济与特色产业发展存在的问题，如创新要素集聚不足，创新驱动不明显；城市功能建设滞后，产城融合发展不足等。宁波传统产业比重大，新兴产业发展慢，总体上存在产业层次低、企业规模小、竞争能力弱的问题。宁波产业发展面临诸多挑战，在传统发展模式下靠资源开发、土地扩张、投资增加、规模扩大带动发展的模式不可持续。规划建设特色小镇，就是要充分利用宁波块状经济、山水资源、历史文化的比较优势，通过资源整合、项目组合、功能集合，培育产业发展的新生力量，并产生示范效应，助力产业转型升级。

规划建设特色小镇是促进宁波创新创业的有效载体。规划建设特色小镇，将进一步激发宁波大众创业、万众创新的活力。宁波具有丰裕的企业家资源禀赋。作为一个700多万常住人口的城市，企业自然人股东超过100万，即是明证。改革开放激活了宁波的企业家精神，让潜在的企业家变成现实的财富创造者。但是，经过30多年的规模扩张，企业管理复杂度大幅提高，不少宁波民营企业在组织运营、财富转移和权力传承问题上的相对封闭和传统思维，使原有的企业组织与管理模式不再适应甚至成为消极因素，且随着资产规模增大，许多宁波老一代企业家精神渐趋保守，路径依赖严重。当前，在全球新一代信息技术革命和新产业革命融合对接的背景下，以市场为导向，以技术、应用和模式创新为内核并相互融合的新型经济形态不断涌现，并具有相互渗透、跨界融合、高速成长、轻资产等特性。越来越多的年轻一代的大学毕业生、企业职工、青年农民和各界社会人士加入到多层次、多形式、多领域的创业创新的主体队伍。规划建设特色小镇，通过聚焦信息、环保、健康、旅游、时尚、金融、高端装备制造等七大产业和历史经典产业，就是要叠加产业、文化、旅游、社区功能，着力打造集产业链、投资链、创新链、人才链、服务链等要素支撑的众创生态系统，催生一种更加适应新时代潮流、新阶段竞争的优势力量。

规划建设特色小镇是推进宁波城乡统筹发展的创新举措。特色小镇是宁波推进新型城市化、加快城乡一体化的新平台。经过改革开放30多年的发展，宁波城市从商埠小城向现代都市不断迈进，城镇化进程明显加快，城市区域统筹发展总体走在全国全省前列，但也要清醒地看到城镇化发展质量不高的问题，如中心城区辐射带动力不强，城市功能培育不充分；小城镇建设品位不高，节点集聚效应不明显；发展方式粗放，资源供给紧缺与资源配置效率不高。宁波在新起点上推进城乡统筹发展，面临着优化空间布局和强化功能品质的双重挑战。特色小镇相对独立于市区，一般选址都位于城乡接合部，是联接城、镇、乡村的重要节点。规划建设特色小镇，不仅能通过完善功能拓展新空间、集聚新人才、形成新产业，还可以建设绿色生产、绿色生活、绿色生态、绿色能源等融合发展的美丽新空间，更能打造一批独具宁波魅力、人与自然和谐相处的统筹城乡发展样板区。

二、准确把握特色小镇建设的发展重点

规划建设特色小镇，既要立足于现实的基础，又要着眼于未来的发展。要用发展的眼光、开放的胸怀、国际的视野、务实的姿态来统筹谋划，正确定位。

彰显产业特色。特色小镇建设本质上是一个产业问题。决定小镇增长的能力取决于小镇能否形成一种繁荣的主导产业，以及由这一产业将会派生出的新的产业。这种累积和循环的产业发展过程将推动小镇成长发展。在特色小镇的培育建设过程中，要深刻理解科技变革和产业革命所出现的新机遇和新挑战，紧跟现代产业演进的客观规律，结合宁波港口经济圈打造、现代化国际港口城市建设的战略目标，更要瞄新兴产业培育成长和经典产业焕发活力目标，深刻研究，科学合理地确定小镇性质与主导产业类型，着力提出这些产业发展的生产力分布目标，努力做到产业发展与空间布局的完美统一。集中选择一些特色产业作为特色小镇发展的主攻方向，加强关联产业的培育和引进，拉长产业链、延伸价值链，不断提高主导产业集聚度，形成方向明确、错位发展的特色小镇产业集群。

体现融合发展。融合发展是未来区域经济发展的主要特征。特色小镇建设要把握的这种融合性，体现在多个维度。一是产业融合，即第一、第二、第三产业的融合发展。产业发展的历史是一个产业多样化的历史，也是一个产业不断融合发展的历史。事实证明，互联网的出现改变了产业发展的边界，使得传统产业和现代产业、服务业和制造业、劳动密集型产业和知识密集型产业的边界变得模糊。二是产城融合，即产业与城市功能融合、空间整合。以城市为基础，承载产业空间和发展产业经济，以产业为保障，驱动城市更新和完善服务配套，产业的发展和城镇空间的布局之间，体现出宜业、宜居的特点。三是虚拟经济与实体经济融合。这突出表现在以下方面：科技的跨界与融合发展；技术与经济的结合越来越紧密；金融投资与实体投资加速融合。

倡导品质生活。纵观全球著名特色小镇，无不具有较强竞争力和吸引力。它们或大如小城，或小如街市，虽远离都市喧嚣，却不乏市井里弄韵味；虽偏居一隅，却不乏活力。从美国、法国、日本等国家特色小镇建设经验来看，富有特色和品质的宜居环境营造是重要前提。特色小镇具有产业、文化、旅游和一定社区功能的叠加，高品质生活是特色小镇赖以可持续发展的重要功能。优美的生态环境、便捷的公共服务、宜业的生产条件、宜居的绿色家园、公平的社会环境、和谐的人际关系应该成为特色小镇最吸引人的功能特色。宁波应充分考虑到特色小镇所支持发展的新兴产业基本为知识密集型，小镇居民通常对工作、生活、生态、休闲等环境有更高要求。积极探索传统、工业、商业或居住性的区域功能向知识和创新导向、重视生活品质、社交化兼顾的混合布局区域功能转变，突出社区自治与自我服务功能。

注重文化积淀。特色小镇具有独特的历史人文气息或现代文化气息，文化是特色小镇的生命和灵魂。尤其在全球化、市场化、信息化多重环境巨变的伟大时代中，文化软实力是区域影响力、吸引力和竞争力的重要内容，更是打造个性魅力和创业创新道路的重要载体。实证研究表明，世界上创新创业发达区域的重要特征是具备良好的区域创新文化，即根植于本地社会文化的促进自主创新的社会网络与文化氛围。宁波具有深厚的历史文化底蕴，当前更是倡导和造就开放、包容的城市精神，在特色小镇建设伊始，就应该把小镇改造、产业提升发展与文化传承创新紧密结合起来。小镇建设需要尊重历史，挖掘文化内涵，利用传统风貌要素，保持和形成个性特色。同时根据不同的资源禀赋和环境特征，不断创新，体现时代特征。努力把当地的历史文化、民俗文化、产业文化有机整合起来，予产业、空间以文化，予文化以产业、空间，赋予小镇鲜活的本质以及独特的魅力，使无形的文化变成聚集资本、集聚人口的有形资源和最大的发展资本。

当前宁波各地初步酝酿谋划了一批特色小镇，但是根据上述特色小镇所包含的产业特色、融合发展、品质生活、文化积淀等发展重点评估，宁波特色小镇普遍存在着一些问题，主要表现为产业缺特色、发展缺融合、资源缺整合等，而且在特色小镇定位包装上更需要提炼推敲。

三、积极推进特色小镇建设要处理好的若干关系

统筹规划与分类发展。加强规划之间的衔接，实施多规合一、提高规划实效，对于经济、社会与资源和环境协调、可持续发展具有重要意义。需要整合发改、规划、国土、交通、环保、经信等多部门信息资源，建立部门联动的协调运行机制。特色小镇的谋划培育，要符合区域总体规划，要与“十三五”规划相结合，成为“十三五”规划编制的项目载体；特色小镇的发展建设，要符合城乡发展总体规划、土地利用总体规划，作为市域、市区空间战略规划的主要内容。要进一步加强特色小镇发展规划、总体规划、土地利用规划的统筹协调，强化空间布局、用地指标、建设时序的紧密衔接，为特色小镇的发展预留规划空间。按照产业和职能类型划分，特色小镇可分类两类，即新兴产业小镇和经典产业小镇，或创新创业小镇和历史文化旅游小镇。由此，进一步衍生、发展出多类型的小镇。根据小镇的差异性，实行各有侧重的分类培育政策和考核措施。在投资规模、经济效益、生态效益等指标设置上应针对性区分。

精英创新与草根创新。近年来，创新的复杂性和模块化不断发展，传统的创新模式正发生革命性变化，互联网思维、开放式创新理念得到了广泛传播和接受，开源创新、科技众筹、研发众包等新的创新范式层出不穷。特色小镇建设，大力弘扬包容性的创新文化精神，要兼顾好“精英创新”和“草根创新”。既要重视发挥海外高层次人才、科技专家、企业家、艺术家等高端精英的作用，更要激发全社会各个阶层的想象力和创造力；既要瞄准科技制高点、追求创新“高大上”，更要重视民生关注点，推动创新“接地气”。要着力在创新政策的“普惠性”和创新环境的“包容性”这两个方面下功夫，使创新政策要更多体现公平、普惠和实用的原则。

龙头企业引进与小微企业培育。一个具有影响力的区域是靠一批具有影响力的企业支撑起来的。特色小镇尤其是制造类小镇，需要引入龙头企业。龙头企业市场力量强大、资金实力雄厚，既有能力建设大项目，又有能力布局产业链，具有主导制造类小镇的天然优势。特色小镇建设要注重引入产业龙头项目，加强央企、外企、民企“三维”招商，加快引进落地一批带动性强的产业龙头项目，形成一批骨干龙头企业。以龙头企业带动产业链集聚延伸，促进产业向高端化和产业的高端环节发展，提升产业核心竞争力。同时，要充分认识到任何龙头企业都是由新创企业或小微企业成长起来的。当前，宁波扶持小微企业的政策分散在不同部门，未形成合力。可以借鉴中央财政科技经费管理体制改革的经验，将分散在各部门的中小企业政策和扶持资金纳入统一平台，进一步梳理和细化，减少重复和冲突，务求落到实处。注重培育本土企业，要从小微企业抓起，给小微企业足够生长空间，通过自由竞争、优胜劣汰的筛选机制，孵育出一批拥有自主知识产权和知名品牌、具有核心竞争力的本土创新型龙头企业。

区域特色与国际标准。特色小镇建设，既要在产业布局和发展重点上突出优势，形成区域特色和差别竞争力，又要在体制机制改革和环境建设方面，按照国际标准，高起点，吸引人才和创新要素。突出特色、形成亮点，避免“千镇一面”现象。要深入挖掘区域特色资源，着眼于个性产业、山水风光、古居旧舍、风味小吃、地形地貌、风俗人情、土特产品、镇街小巷、人文历史等，统筹谋划、有机结合，形成招引项目、集聚人才、吸引资本等高端要素的独特优势，在全省乃至全国范围内打造独特品质、个性魅力小镇。同时，要营造与国际接轨的创业创新生态环境。从过分强调有形资产投资转向更加注重研发、人力资本等无形资产投入；从简单机械依赖产业政策转向主动顺应发展趋势创新政府管理服务模式。营造各种所有制经济公平获得要素资源的市场环境。改变政府支持创新的方式，减少点对点的资助和补贴，加强普遍性政策。

（作者为宁波城市职业技术学院副院长、研究员）

解决干部“能上能下”问题

观点聚焦

“能上能下，能进能出”，是当前干部制度改革的关键环节。最近，中共中央办公厅印发《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》（以下简称《规定》），明确表示，要重点解决干部能下的问题，着力解决为官不正、为官不为、为官乱为等问题，形成能者上、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境。

让干部“能上能下”成为常态

戴焰军在《光明日报》撰文指出，《规定》分析当前干部队伍建设中存在的现实问题及其原因，有针对性地提出了解决领导干部能上不能下这一顽症的具体原则、方法和基本要求。这是我们党在干部制度建设方面的一个重要的突破性改革，是全面从严治党在干部队伍建设方面的具体落实。

干部能上能下，关键是下。要让干部下得合理、下得合法、下得让干部服气、下得真正能够起到对干部队伍的激励作用，这就要靠相关制度的科学设计。对此，《规定》在制定过程中多方面征求意见，严格论证，在下的原则、下的方式、下的程序等方面都作出了明确规定。这些规定不仅有很强的针对性，而且有很强的操作性。比如，《规定》中充分考虑到不适宜担任现职的领导干部情况多样、原因复杂，在列举这些情形时就有清楚的分类，而且在下的方式方面也有严格的政策，如调离岗位、改任非领导职务、免职、降职等，使这些干部在以后的工作中能够才尽其用。

好的制度能否有效地发挥作用，在于这种制度能否得到很好的执行。比起提拔干部，让干部下这样的制度执行起来的确会有一定的难度。执行者的态度、原则性、责任感，执行过程中的督促检查，执行情况的追究等，都会对制度执行产生很大影响。对此，《规定》对于制度执行中落实领导责任，强化督促检查，都有明确的要求，特别是要求各地区、各部门从自己的实际出发制定落实细则，这些都会对《规定》的执行起到重要作用。

“能上能下”先要克服“好人主义”

范正伟在《人民日报》刊文提出，如果说，领导干部“能上能下”的治理目标之一是“为官不为”，推进“能上能下”本身也要避免“为官不为”。毕竟，相比于反腐案件的黑白分明，“能下”的规定虽然明确，却并不一定有那么“紧迫”；相比于“能上”的皆大欢喜，“能下”肯定会得罪人，甚至还会“惹麻烦”。因此，能否克服“好人主义”、是否具有担当精神，是推进“能上能下”的关键。在此过程中，既要解开不合时宜的思想扣子，也要普及与时俱进的从政文化。

一是在思想方面，要进一步破除“官本位”的陈旧观念。“能上能下”之所以久推不转，一个重要原因，就是“上荣下辱”“下必有错”的思想障碍。这种认识上的偏差，使得一些领导干部不想“下”，也使得组织部门不“忍”下。解决“能下”的难题，首先就要从减少干部“下”的思想阻力开始：领导干部也是社会职业的一种，为何体制外的人可以“下”，体制内的人就不行呢？为何其他行业可以进退自如，领导干部降职就会觉得“丢脸”呢？

二是在行为方面，要确立“有为有位”的鲜明导向。从选拔任用的角度来看，领导干部“能上不能下”的根源，还在于重视提拔、轻视使用，一些庸官懒官太平官的出现，莫不与此有关。“要立志做大事，不要立志做大官”，干部本来就要干事的，啥也不干，要你干啥？啥也干不好，留在此地为何？有为才有位，在位必须为，上去的可以下来，下来的也可以上去，实现“上”和“下”的辩证统一、“入口”和“出口”的有效对接，干部队伍才能是一池活水、充满活力。

让“能下”制度倒逼官场新生态

胡宇齐在《北京日报》刊文认为，以明确规定为“能上能下”划出硬性约束，为干部有序正常流动提供规范遵循和制度保障，有助于构建科学合理且富有生机的干部组织人事体系，是领导干部管理迈向现代化的重要一步。这就是在警告那些幻想“平平安安占位子，舒舒服服混日子”者此路不通，促其变更新的“官念”，倒逼他们干事增效，从而涵养出优良作风和山清水秀的政治生态。

“能上能下”简言之，就是将能力好、合适的人请上车，将没能力、不合适的人请下车。在这种流动之中，“人”与“车”有望实现最佳搭配，磨合出最大行驶效能。干部人事管理只有遵循规律、严格制度，才能从根本上优化人与岗、职与级的配置，长期保持干部队伍的生机活力。一旦出现只上不下、只进不出的僵化固化情况，在其位者可能尸位素餐成为“公堂木偶”，贤能者却因缺乏舞台而屈居一隅，这不仅是对岗位和人才资源的双重浪费，为官不为、为官不正、为官乱为等问题也都可能由此滋生蔓延。长此以往，清水变浊水，活水变死水，势必导致干部风气庸俗，政治生态恶化，严重损害党的肌体健康和事业发展。

《规定》为“能上能下”划出硬性约束，细化扎紧制度的笼子，为干部有序正常流动提供规范遵循和制度保障，有助于构建科学合理且富有生机的干部组织人事体系，是领导干部管理迈向现代化的重要一步。就拿此次《规定》中“下”的几类干部来说，不管是不守政治规矩、理想信念动摇，还是违反八项规定、瞒报个人事项，都是作风建设中明确反对、严令整改的沉疴积弊。“能上能下”剑指庸懒散浮拖等病根，致力于形成能者上、庸者下、劣者汰的用人导向，是对倡导什么与反对什么的再次强调。当“降职”“退格”成为常态，机关单位不养闲人、庸人就会成为一种共识、一条底线。

（李 伦）

自觉为“老实人”担当 做“老实人”的坚强后盾

陈杰农

实践与思考

做老实人、说老实话、办老实事，是我们党一贯倡导的优良传统和作风。习近平总书记对领导干部提出的“三严三实”要求和正在开展的专题教育，以严字当头、以实字托底，对领导干部如何为官、用权、做事、做人特别是做好“老实人”指明了方向。组织部门作为领导班子和干部队伍建设的“施工队”，尤其需要深入践行“三严三实”，自觉为“老实人”担当，做“老实人”的坚强后盾。

精准识别“老实人”是基础 别让“老实人”标准走样

一说起“老实人”，有人就经常联想起“老实巴交”“墨守成规”“胆小怕事”“谨小慎微”。但在“三严三实”视域中的“老实人”，他们说话老老实实、干事踏踏实实、生活朴朴实实、为人真真实实，他们以能力素质立身、以实干实绩立功、以公正无私立信，是领导干部的标杆。按照中组部的要求，就是要做到“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”20个字；按照市委组织部的要求，就是要“有担当”“有作为”“有口碑”。

“老实人”在理想信念上信守誓言。从入党宣誓的那一刻起，就把自己的一切乃至生命交给了党，他们在党言党、在党忧党、在党为党，就像焦裕禄、杨善洲他们做的那样，始终忠诚于党、忠诚于人民，把立党为民牢牢地镌刻在心坎里。“老实人”在服务发展上恪守职责。乐于为民、爱岗敬业，干一行爱一行、一步一个脚印，在平凡岗位上做出不平凡的业绩，是工作中的“老黄牛”；勇于担当、开拓进取，关键时刻跟得上、拿得下，敢于直面矛盾、善于解决问题，为党委政府中心工作的扎实推进尽心尽力。“老实人”在律己用权上严守规矩。严格遵守党章和党内政治生活准则等规定，坚决执行组织决定，服从组织安排，有令则行、有禁则止，在行使权力时能够像工匠一样把握好边界，不逾矩，做到清清白白做人、规规矩矩做事。“老实人”在为人处世上谨守本分。为人踏实、待人友善，从不与人勾三搭四、拉拉扯扯，平时不和领导套近乎，不和领导多走动，不往领导家里跑，不关心领导的生活私事，人际关系简简单单、朋友圈干干净净、私人生活平平淡淡。“老实人”在廉洁自律上坚守党纪。清正自守，始终绷紧廉洁自律这根弦，严格按照法律、纪律、自律要求约束自己，把一言一行都置于组织和群众的监督之下，清楚哪些事不能做、哪些地不能去，时刻筑牢“防火墙”。

精准聚焦“老实人”是前提 别让“老实人”在视野里走失

“一流之人，能识一流之善；二流之人，能善二流之美。”组织部门要以“三严三实”为标尺做好“伯乐”，以爱才之心、容才之量、取才之正、护才之魄精准聚焦“老实人”，时刻把“老实人”看在眼里、记在心上。

要有“为国举才”的情怀。情怀是一种抱负、一种理想、一种信念、一种追求，是一种深层次的心理密码。组织部门要以强烈的事业心和责任感，把选贤任能作为天职，在履职尽责时，不谋一己之得失、但忧事业之兴衰，这也是对组工事业认同感、归属感、责任感和使命感的高度升华。要有“甘为人梯”的胸怀。组织部门要以识贤荐贤用贤为己任、己功、己乐，用宽广的气度胸襟去培养“老实人”，为“老实人”牵线搭桥，甘做“铺路石”“凌云梯”“孺子牛”。要有“公道正派”的作风。公道正派是组织工作的生命线。在现实工作中，“老实人”常常受制于“潜规则”，为此组织部门一定要秉公办事，不别内外、不论远近、不分亲疏，坚持一把尺子量到底，保证“老实人”只管干事、不用找人。要有“敢于担当”的胆魄。“老实人”与“老好人”有着本质区别，组织部门更要坚决反对“多栽花少栽刺”的好人主义，避免做“老好人”，旗帜鲜明地支持“老实人”、褒奖“老实人”、用好“老实人”，给“老实人”撑起一片天空。当“老实人”受到排挤时，要给予保护，为他们主持公道；当“老实人”工作失误时，要给予理解，鼓励他们再接再厉；而当干部“不老实”时，则要大胆畅通下的渠道，坚决地予以调整。这些都是“三严三实”赋予组织部门的新任务新要求，也是每一名组工干部义不容辞的历史责任。

精准使用“老实人”是核心 别让“老实人”吃亏

为“老实人”担当，归根结底要体现在大胆使用上。组织部门要积极倡导“老实人有好报”的价值取向，把精准使用“老实人”作为一种理念来奉行、一种导向来落实、一种路径来探寻。

在工作导向上要引领“老实人”。每一次对“老实人”的褒奖和启用，都是对“三严三实”的弘扬。我们优待“老实人”，让“老实人”真正有荣誉感、获得感和成就感，就会鼓励越来越多的人见贤思齐加入“老实人”行列，这支队伍就会变得越来越壮大，就会释放出源源不断的正能量。2014年，江东区在群众路线教育实践活动中总结出“六讲六重”的江东好干部标准，推出吴明山、周国胜、鲍未萍、任百祥等4名“老实人”典型，今年又组织开展“学习俞复玲、争做贴心人”活动，主要目的就是希望通过学习先进、学习典型，在全区上下营造一种尊敬“老实人”、信赖“老实人”、呵护“老实人”、宣传“老实人”的氛围，使“人人争当老实人”蔚然成风。在考核评价上要彰显“老实人”。“老实人”不事声张，不善于推销自己，因而始终默默无闻，即使做了很多工作、出了很多成绩，“知名度”可能依然不高，很难得到关注，甚至被遗忘。组织部门要从制度层面设计易于彰显“老实人”的考核评价体系，2012年以来，我们以“实干实绩”为主要评价标准，探索开展新提任干部实绩“公开、公议、公示”、竞争性选拔“亮绩竞标”、目标管理考核“四述四评一考核”等机制，努力让“老实人”脱颖而出，也正是基于这方面的积极探索。在选拔任用上要优待“老实人”。

不用“老实人”，或者用不好“老实人”，最终等于没有“老实人”。对那些看得准、有潜力、有发展前途的“老实人”，要实行“压担式使用”，让他们担当重任；职能匹配时，要大胆给予提拔使用。对于那些错过了提拔任用黄金期、已有一定年龄的“老实人”，要进行“抢救式使用”。对年轻干部，要进行“储备式使用”，构建好系统有效的培养选拔链。“老实人”香起来了，政治生态自然会风清气正，区域经济社会发展也就有了蓬勃的生机和活力。

（作者为江东区委常委、组织部部长）

“严以用权”要规范用权

赵永焕

理论漫谈

在“三严三实”中，“严以用权”是关键。党员干部要做到“严以用权”，必须要在“用”字上规范。规范使用权力，是领导干部施政的第一道门槛和第一堂必修课。能否规范使用权力是对领导干部最重大的考验、最现实的检验。

公权为民不能滥用。从权力本源来说，权力乃人民之公器。习近平总书记强调：“公权为民，一丝一毫都不能私用。”权力属于公共财产，绝不是领导干部的“后花园”。公权唯有姓公，才能回归本源；公权唯有为民，才能实现价值。权力为公是衡量领导干部的一把尺子。领导干部要始终懂得权力是人民赋予的道理，以高山仰止、景行行止的敬畏，如履薄冰、如临深渊的谨慎，言有所戒、行有所止的约束，用权不任性、不越轨、不偏离，兢兢业业为人民掌好权、用好权。

权力姓公不能私用。权力不是个人私有财产，不是可以为所欲为、任意使用的“私器”，而是负有人民重托的责任和使命。权力具有姓公的属性，为公为民则造福社会；权力具有天然的腐蚀性，为私为己则后患无穷。权力是把双刃剑。领导干部要念好中的紧箍咒、守住公与私的分界线，从思想上、行为上杜绝以权谋私，拒绝各种特权，不损公肥私、不假公济私、不以权谋私，不用公家资源满足一己私欲，做到全心全意为人民服务。

权力不被家人使用。当官对家庭来说，既是一种责任，也是一种奉献。权力不能代替亲情，亲情不能扰乱规则。领导干部要分清权力的边界，不把权力当作寻租工具、变现机器，不使手中的权力成为亲人谋利的工具。权力不被家人使用，就是要加强对家属和子女的教育、提醒和约束，减少家庭生活对领导干部用权的影响力，防止警惕别有用心的人从家属身上打开缺口，当好后院的守门员、监督员，让廉洁的旗帜在领导干部家庭这块阵地上高高飘扬。

权力不搞交易利用。总揽古今，腐败的人物形形色色，腐败的表现千奇百怪，但实质无外乎“交易”两个字，即公权与私利的交换。一些领导干部经受不起考验，拿党性作交易、拿原则换人情、拿权力谋私利，其教训是十分惨痛的。领导干部作为权力的拥有者，一定要做到不为私心所扰、不为人情所困、不为关系所累、不为利益所惑，切实做到为民用权、公正用权、依法用权、廉洁用权。