

编者按

习近平总书记在不久前召开的全国党校工作会议上强调，“全面建成小康社会奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦，关键在于培养造就一支具有铁一般信仰、铁一般信念、铁一般纪律、铁一般担当的干部队伍。”

同样，对于正处改革深水期、发展攻坚期的宁波而言，要实现建成“四好示范区”、跻身全国大城市第一方阵的目标，关键是要建设一支“有担当、有作为、有口碑”的高素质干部队伍。

统筹全局育“精鹰”、立足当下育“飞鹰”、着眼长远育“雏鹰”……2013年起，我市正式推出干部教育培训“培鹰计划”，聚焦不同层面、不同类别干部的成长轨迹，分层分类推出个性化“定制菜单”，从思想教育、能力提升、视野开拓、作风改进等方面，全方位全链条为领导干部“强筋壮骨”，着力打造助推宁波全面深化改革的“动力引擎”。

宽视域 善攻坚

育“精鹰”：培养担当有为“狮子型”干部

当下的宁波，正处在转型发展的“提速换挡”、破难攻坚期，最需要的是有一批有闯劲、敢担当的“狮子型”干部。

“狮子型”干部究竟该如何培养、培育？2015年以来创新开设的县（局）级领导干部现代管理研修班，正试图解开这个纠结的线团，清晰地去破解这个难题。

“老实说，参加了这么多次大大小小的培训，这一次培训，收获最大，感触最深。”2015年7月15日，首期县（局）级领导干部现代管理研修班培训成果汇报会举行，21名来自全市各地的县（局）级干部齐聚一堂，畅谈感悟。

据了解，这样的主体班次我市已接连开办两期，培训内容涵盖了政治、经济、社会、生态各个领域，体现了全面深化改革的要求，既有宏观的引领，又有具体的要领，既有经典的理论，又有实践的探索，既有国内的样本，又有国际的经验。

两期研修班都组织学员赴德国开展了为期半个多月的考察调研，来自先进国家的前沿理念碰撞，引发了大家的思考与讨论，学员们“刨根问底式”的讨教，往往使得许多讲座不得不再加时。

这不仅仅是一次“大开眼界”的异域之行，更是一次“谋求解法”的调研之旅。在学习过程中，首期研修班学员们选定了职业教育、生态环保、城市化建设、跨境电商和信用体系建设这五个方面的课题，开展调查研究，通过理论与实践相结合、国际国内经验相结合的方式，旨在找寻宁波经济、社会、生态、城市发展中面临问题的破题之道。

“双元制”职业教育，是德国推行职业教育最成功的关键，也是德国制造享誉全球的重要支撑。

这种企业和学校直接对接的职业教育模式，宁波如何借鉴引进，并为宁波产业转型升级、宁波制造挺立“中国制造2025”第一方阵提供强大的智力和动力支撑？围绕这一课题，首期学员陈利珍、叶枝利、丁振华、陈星达以及第二期学员郑湘娟、陈文辉、郑卫东等，先后进行了深入调研，并分别形成了近万字的《宁波市企业职业培训体系建设研究》和《德国“双元制”职业教育及其就业服务导向对宁波职业教育发展的启示》高质量调研报告。

立足宁波实践，致力“第一方阵”。第二期研修班选定自主创新与宁波经济发展、轨道交通站点综合开发建设、地方政府推动经济社会发展等课题，深入考察调研，学习发达国家先进城市的理念创新，思考宁波追赶超越的现实路径。

德国鲁尔工业园区，历经几十年的改造振兴，淘汰的大型工业区转变成了战略性新兴产业的集聚区。作为传统制造大市的宁波，是否可以借鉴德国的经验，紧密结合区域经济发展需要，实现就地产业转型升级的“凤凰涅槃”？对此，陈树生、崔秀良、陈杰峰、陈志坚、高国平等学员，以《自主创新支撑和引领宁波经济发展战略研究》课题为载体，提出了来自培训研修、具有建设性和操作性的意见建议。

“对于领导干部而言，有担当，就是要立足本职、勇挑重担；善作为，就是能全域谋划、敢为人先。”市委常委、组织部长杨立平介绍说，举办县（局）级领导干部现代管理研修班，让学员们走出国门、吐故纳新，一方面是为了让其开拓眼界、增长见识，同时更是希望学员们坚持问题导向开展调查研究，把相互关联的治理思维嵌入到实际工作的方方面面，努力做到学用共促，提升服务经济社会发展的担当本领。

鹰击长空会有时

——我市精准实施干部成长“培鹰计划”记事

本报记者 黄合
通讯员 勇担轩



制图：丁安

强宗旨 接地气

育“飞鹰”：锻造为民务实“好干部”

“同坐一条板凳，却老说不上话；老坐办公室，不了解实际情况。”“与新社会群体说话，说不上去；与困难群众说话，说不下去；与青年学生说话，说不进去；与老同志说话，给顶了回去。”……诸如此类中青年干部身上可能存在的“短板”，发人深省。

从群众中来，到群众中去，群众工作是我党做好各项工作的法宝。可是现实中，部分党员干部在汇报工作时“口若悬河”，可一到田间地头、工厂车间就寻不着方向、搭不上话，一提问就像“审判官”，一说话就是“领导腔”，即使靠“近”基层也走不进“群众”，面对面也很难贴心。

针对这种情况，近年来，以“70后”为主体的中青年干部培

训班，更加突出强化“强宗旨、接地气”主旨，重在解决年轻干部身上不同程度存在的“经历经验不足、基层意识不强、做群众工作能力不够”等问题。

学会群众话、说好群众话，必须进一步放低姿态，多向基层党员群众学习，多从群众角度思考问题，因此蹲点调研也成为每一次中青班教学的“吸睛点”。

2013年10月，宁波遭遇百年一遇特大洪涝灾害，中青班当即调整教学计划，把抗洪抢险一线作为“教学点”，学员们分赴余姚陆埠镇、奉化江口街道、鄞州横街镇、宁海深甽镇，进行为期半个月的察灾情、助重建活动，深入16个受灾严重的自然村，走访了539户村民、149家企业，慰问了16户种植养殖重

灾大户和46户特困户。

看到奉化江口街道横里埭村河堤受损，立即邀请水利、规划专家现场提出解决方案；得知余姚陆埠镇沿江村、江南村物资匮乏，马上联系慈善机构送来420份慰问品；了解鄞州横街镇灾情后，联系企业家到蹲点村庄设立加工厂和购销点，方便村民生产销售提高效率……来自学员的点滴行动，汇聚的是浓浓真情。

2014年10月，第20期中青班组织学员到奉化、宁海、象山等地贫困山区开展新农村建设调研。“自认为从小在农村长大，没想到还真不了解农村，没想到村民对干部这么期盼，没想到农村干部这么了不起。”来到奉化湖边桥村的中青班学员王飞说，深入调研中，他接触到了高山移民安置、村级股份制度改革、农村小微权力清单等诸多全新课题，“感觉受益匪浅”。

“从参加工作以来，我先后在4个乡镇（街道）工作过，对农村、对农民朋友有一种天然的感情，但像这次这样如此近距离、深入地和村民谈心交心，还是非常少的，也是难得的经历。”2015年10

月19日至30日，第21期中青班学员张微燕深入基层一线，和当地干部一起，参加了象山县大徐镇座谈会、杉木洋村座谈会，走访了镇领导、联村干部、村主职干部以及村部分党员、村民代表、群众代表，走遍了村庄的角角落落，也留下了深厚的情谊。

同样的时间段，学员李哈曼与陈勃、吴肖明、朱卫东、黄炜、胡宇航一行6人，则踏上了中小出口企业的调研之路。他们挑选了余姚、慈溪、象山、镇海四地14家典型进出口企业，开展以《解决中小出口企业技术困境 推动宁波进入全国大城市第一方阵》为主题的走访调研，重点关注民营企业主转型“妊娠”之痛。

这只是一个开始。正像市委组织部主要负责同志在与中青班学员集体谈话中所说，“要心中有责不懈怠，心中有民不忘本，要牢记宗旨、深接地气，面对普通群众、企业人才、创客青年等不同群体，都能说得上话、做得了事；要多走基层亲，多办惠民事，要做到为民服务常态化，在服务改革、服务发展、服务群众中进步成长”。

专家点评

提高针对性，增强实效性，是干部教育培训长期面临的一个突出问题。习近平同志曾明确指出：“必须区分对象，针对干部全面成长的个性化、差异化需求分层分类地组织培训。”《干部教育培训工作条例》也明确要求：“把教育培训的普遍性要求与不同类别、不同层次、不同岗位干部的特殊需要结合起来，增强针对性。”宁波市实施“培鹰计划”就是针对干部履行职责和自身成长需要，全方位、立体化量身定制培训计划的卓有成效的一次探索。

综观“培鹰计划”的总体安排，以基本理论为铺垫，突出党性教育和党性锻炼，“精鹰”重在“本领提高、素养提升、思维提质”，“飞鹰”重在“强宗旨、接地气、转作风”，“雏鹰”重在“懂规矩、守纪律、强五力”，把组织需求、岗位需求和干部成长需求相结合，很好地把握了培训目的与对象需求的内在联系，体现了统一性与差异性、系统性与针对性的有机结合，实现了教育培训与党委中心工作的同频共振、协调推进。

干部教育培训工作要适应新形势，唯有不断推进理念创新、实践创新，才能发挥干部教育培训在干部队伍建设中的先导性、战略性、基础性作用。

——浙江省委党校副校长、教授 何显明

图解“培鹰计划”

实施目标

立足当前和今后一个时期全市领导班子配备和干部队伍建设现实需要，针对不同层级、不同类别领导干部履行职责和自身成长的特点，分层分类精细实施干部培训。

育“精鹰”

培训对象：县（局）级领导干部

培训宗旨：增强领导干部“三个自信”、拓展眼界、开拓思路，提升干事创业能力

培养菜单：“3+3”培训框架，即：3个培训体系（政治理论与党性修养、领导素养与能力、宁波科学发展）+3个教学环节（党校集中学习、市情调研、境外研修）

育“飞鹰”

培训对象：正处级优秀中青年干部

培训宗旨：让中青年干部在“接地气”中了解基层服务群众，在“强宗旨”中转变工作作风、提高解决复杂问题的能力

培养菜单：实践平台立足艰苦一线、调研主题对接中心大局、锻炼效果聚焦能力作风

育“雏鹰”

培训对象：“优苗选育工程”入围人选

培训宗旨：提升“80后”、“85后”优秀年轻干部综合素质和成熟度，储备一批领导干部预备人选

培养菜单：“五力提升”模块，即“意志力、自信力、领导力、服务力和免疫力”培育。

制图：任凤娇

墩墩苗 压压担

育“雏鹰”：储备德才兼备“好苗子”

选拔年轻干部，导向性强，社会关注度高。年轻干部的肩膀能不能挑得起担子？成长过程中会不会存在“带病提拔”的风险？是不是可能“暗箱操作”、“私人定制”，在少数人和少数群体中选入？……社会舆论对此一直极为关注。

那么，该如何选拔培养年轻干部？如何建设强有力的后备干部梯队，让有能力的“80后”“85后”甚至“90后”能够脱颖而出？针对于此，我市于2013年、2015年先后实施两轮“优苗选育工程”，坚持经验履历比选“看过往”、考试竞争比选“看现在”、能力展示比选“看未来”、全面考察比选“看一贯”、群众评价比选“看公认”的“五比五看”竞争性选拔方法，注重有效管用、简便易行，不断优化改进选拔方法和操作流程，努力探索形成竞争性选拔领导干部预备人选的常态化链式机制。

“一次入党宣誓、一轮党性

分析、两周军事训练、4节共享课堂、9天社会调研、21堂理论课程……在过去的50天，我们锻炼了意志，更收获了成长。”在不久前举行的第二轮“优苗选育工程”集体座谈会上，学员代表们畅谈体会感悟。

据悉，参加这期培训班的127名“80”后、“85”后苗子们，以全脱产的形式参加了为期半个月的军训和一个月的党校培训，接受了意志力、免疫力、自信力、服务力、领导力等“五个力”的系统培养和锻炼。

“年轻干部成长有客观规律，不能对其一味地‘捧’、‘护’，更不能‘拔苗助长’，而是要让他们多到基层墩苗、淬炼！”市委常委、组织部长杨立平表示，在公开比选之后，“优苗选育工程”还建立了培训提优、一线赛优、干群评优、亮绩选优等一系列机制，从严从实树起重基层、重一线、重实绩、重公认的用人导向。

这一点，从2013年首批“优苗选育工程”实施中就可可见一斑。为了让年轻干部健康成长，压得起担子，经得起磨练，市委组织部制定了“一人一策”的培养方案，对每名预备人选进行了个性化培养，拉长赛道，让选出来的“好苗子”在基层一线和重要岗位接受历练。“担子重，责任大，确实会有一种能力恐慌，需要沉下心来，踏踏实实地不断学习积累。”不少年轻干部深有体会。

“好苗子”，还得经常“浇浇水、施施肥”。为了储备德才兼备的“好苗子”，第二轮“优苗选育工程”在延续并吸收第一轮实施经验的基础上，更加注重“严实”标准，对年轻干部培育做到全面严、全程严、持续严，避免成长“黄金期”变成“危险期”。对后备干部、预备人选，坚持动态管理、能进能出，要让年轻干部清楚，列入名单不等于进了“保险箱”；对那些心浮气躁、急功近利，贪图安逸、不敢担当，自身要求不严格、群众不认可的，随时可能调整出去。

鹰击长空，鱼翔浅底。对于广大干部而言，今天的砥砺前行是为了明日的厚积薄发，今天的蓄电储能意味着明日的展翅翱翔！