

享受读书、以德为先、领导方法、务实有为、清正廉洁——读书滋养官德，在镇海，500多名党员干部都有一册题为《从心出发》的读本，由区委主要领导亲自作序，涵盖的是干部素质的核心要点。

“欲流之远者，必浚其泉源”。对于党员干部来说，为官，做人，谋事，就是一个综合能力素质的“闭环”，环环相扣。在这根“链条”之中，每个人都要从做好人开始，在干事创业中找到自己的“初心”。

近年来，镇海区坚持新时期好干部标准，坚持事业为上，深化干部人事制度改革，从严从实监督管理干部，激发干部队伍生机活力，在树立鲜明选人用人导向、营造风清气正“政治生态”，为改革发展稳定提供坚强有力组织保障方面做了新的努力和探索。

崇善守正 从心出发 镇海：以鲜明导向引领干部实干担当有为

从心出发 发现和培育干部内心的善



镇海区各级党员干部活跃在治水剿污一线

走上讲台，为全区的后备干部、普通党员“上课”，这已成为镇海区环保局新老局长胡荣章、岑国兴一项“重要职责”。每个月，区级主体培训班次、各单位的“党员固定生活日”，常常都能看到这些“环保专家”谈民情讲环保的身影。

2014年起，镇海区全面推行领导干部上讲台制度，邀请区级领导、各镇（街道）、区直部门领导班子成员、讲区情民情、工作业务、人文素养，将镇海深厚的人文底蕴内化为领导干部的修养境界。“一方面，他们可以把他们的实践经验传授给其他同志，提高干部教育培训的实效性；另一方面，通过备课讲课，领导干部可以总结日常工作，提升自身能力素质。”镇海区委组织部相关负责人表示。

为官一方，必须扎根本土实

际。从人文镇海、厚德镇海的特质出发，镇海区面向广大党员干部推出各具特色的培养工程，从理想信念、人文修养、实践能力、为民服务等不同层面，全方位发现和培育干部内心的善，为他们的思想、党性、作风一次次“补钙”和“加油”。

理想信念是根，根深则叶茂。在镇海，区管干部每两年轮训一次，中层干部每五年轮训一次，村社党组织书记每年轮训一次；各单位组织“干部夜学”“干部讲堂”等系列活动，干部选读推荐书籍；依托朱枫故居这一红色资源，常态化开展理想信念教育……让红的信仰代代相传。

榜样为尺，注重先锋示范作用。在镇海，围绕党的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育，定期举办“先锋在身边”主题

正本清源 从严从实科学管理干部

从实处要求，向实处发力——“实字当头”从来都是镇海干部工作的基调。

“经常自掏腰包为学生解决学习和生活困难，是学生的‘知心姐姐’”、“性格豪爽，交友广泛”，“喜欢爬山、打球、读书，擅长书法”……近年来，在镇海干部考察材料里，悄然出现“形象素描”，改变过去空话套话多、抽象评价多、“千篇一律，千人一面”的问题，让干部考察材料“有骨也有肉”，丰满而立体。

据悉，自新的《干部任用条例》颁布后，镇海区围绕干部选任流程管理实施“废、改、立”工作，出台《区管干部管理若干意见》等系列制度，涵盖动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职等五个环节；打破过去唯票、唯分、唯GDP、唯年龄等“四唯”倾向，扩大选人用人视野，改进竞争性选拔工作，稳妥开展年轻干部、结构性干部、专业性干部选拔，让基层一线有实绩的干部脱颖而出。

考察识别干部，功夫更多下在平时。区委组织部建立干部部分片联系制度，开展干部专项考察，力求做到知人提情，提情知人。干部选

任“关口”前移，实行干部档案“凡提必审”，个人有关事项报告“凡提必核”、纪检监察机关意见“凡提必听”、反映考察对象线索具体的信访举报“凡提必查”。对个人有关事项报告漏报瞒报者问责，近三年给予党纪处分1人、暂缓提拔3人、诫勉2人。

对于干部要从严要求，也要科学管理。该区出台对领导干部进行提醒、函询和诫勉的实施细则，完善领导干部经济责任审计监督制度，建立党政“一把手”监督链，促进领导干部讲纪律、守规矩。开展超职数配备干部、“裸官”、干部档案审核、领导干部违规兼职等专项整治，全区清理规范现职领导干部企业和社团兼职27人次、退（离）休领导干部企业兼职23人次。

通过巡察了解干部“活情况”，发挥监督的关键“前哨”作用。镇海区共开展12轮巡察，涉及所有镇（街道）和18个区直单位，发现落实“两个责任”等方面的问题194项，要求全部予以整改落实，涉及责任人84人，其中给予党纪处分5人。“对于干部身上的小毛病、小问题，及时咬耳扯袖，红脸出汗，大喝一声，猛击一

报告会，邀请来自基层各领域的“为民好书记”“老黄牛干部”，为全区的区管干部、各级党组织书记上一堂珍贵的“党课”，以身边的榜样的力量，感染人、激励人。

实践为要，注重一线磨砺成长。在镇海，连续选派174人次优秀区管干部、后备干部、年轻干部到上级部门和区外挂职开阔视野，到村（社区）挂实职接受考验。“三改一拆”入户、“五水共治”督导、“软弱落后村”帮扶……墩苗接“地气”，历练长见识。

从团区委到镇（街道），1982年出生的何川坦言，过去2年的基层乡镇负责人的经历，让自己受益匪浅。毗邻国家级石化区，城镇基础设施建设一直是漉浦镇的一块短板。担任该镇镇长以来，何川与党政班子成员一起，着力在小城镇综合整治上下功夫，整治主干道、改建新菜市场、改造外立面、雨污分流企业全覆盖，短短时间小镇完成了“面子”和“里子”的涅槃。

“发展和稳定，是基层必须处理好的两个课题。作为年轻干部，面对改革攻坚的阻力，面对爬坡过坎的难题，就得有工作激情，就得勇于担当，即使得罪一部分人，也要踏踏实实一步一个脚印干出来，为群众谋求看得见的发展红利。”何川说。

内化于心，外化于行。如今的镇海，每个党员干部心中都立着一面德善的“标杆”。区委书记林雅莲率区四套班子领导，带头认领“微心愿”，为困难群众送去温暖和幸福；基层干部通过镇海“先锋”影视频道专题展示“争当好书记”，一线抓项目破难，面对面解决实际问题；各级党员干部立足自身岗位，积极开展志愿服务回馈社会……这些正能量，在镇海党员干部之中不断扩散，激起为民惠民的阵阵涟漪。

掌，警醒起来，提升岗位责任意识和风险防范意识。”区纪委监委有关负责人说。

问题导向，建章立制，倒逼干部严实有为。

职业道德、家庭美德、社会公德、个人诚信，被细化为度量干部“8小时外”德行的要素。所有干部的提拔公示，一律延伸到其所在的小区，无正当理由不交物业费、社区活动不参加，一个看似“小节”的不足，也可能影响干部的提拔任用。

安全生产督导、生态环境整治、党建指导，镇海区对全区处级非领导职务干部全员选派，建立6个工作协调组，一线参与中心工作，激励他们“退”而不闲、“退”而有为。现已退出领导岗位的姚海华，最近又成了两新组织党建工作指导员，每周跑一次九龙湖镇，帮着2家非公企业建立支部规范制度，找党员、职工骨干谈心，忙的不亦乐乎。

与此同时，该区落实乡镇干部“两个20%”的倾斜政策，探索完善激励保障容错免责等机制，建立干部分层分级谈心谈话制度，关切回应干部事项动态和利益诉求，健全基层干部心理健康援助服务体系，真正重视、真情关怀、真心爱护干部，营造心情舒畅、气顺劲足的干事氛围。



骆驼街道基层党员干部开展“老榕树下的党课”活动

凝心聚力 鲜明导向引领干部干事创业

凝心聚力，用人导向是最大的导向。

正如习近平总书记指出的那样，“选什么人就是风向标，就有什么样的干部作风，乃至就有什么样的党风”。用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。

镇海区委始终坚持把干部队伍建设作为管根本、管长远的大事来抓。年初起草“铸造雄镇铁军决定”时，区委书记林雅莲在百忙中专题开展调研、召开座谈会、提出工作意见。区委常委会审议通过后，区委办发文逐项分解任务，20个部门明确责任抓落实。

选优配强干部，“一把手”是关键。政治过硬、群众公认度高、能够驾驭全局、作风正派，是镇海区配备党政正职的标准。2015年以来该区新提拔党政正职23名，80%有基层工作经历，基本经历2个以上副职岗位锻炼。6个镇（街道）的党政“一把手”，均为大专以上学历，平均年龄43.5岁，11名为区管正局级干部转任，2名调任前是区较大部门局长，7名是镇（街道）长期锻炼成长起来的。

重德、重绩、重基层，鲜明的用人导向树起来，为重大项目、重点工程、攻坚岗位配干部、选人才。据统计，该区近三年新提拔区管副局级干部60%有基层工作经历，不少兢兢业业的“老黄牛”也突破了“看不见的天花板”，共有46名提拔晋升副调研员、调研员。

“这个年纪得到提拔，真的没有想到，毕竟现在在区里职数很紧张。”2014年，在基层乡镇工作了近40年的“老乡镇”叶家虎，在自己56岁的那一年，从副调研员晋升为调研员。

这次晋升，在明眼人看来，一点都不意外。那几年，镇海新城附近的钟包村，迎来了大拆迁大提升的攻坚阶段——“断头路”要打通，城市形象要打造，新的项目要上马，这里上千户的老百姓以及4000余名外来务工人员，关系到庄市片区全域城市化的发展。

叶家虎就是有股干劲和冲劲，从群众的需求出发“换位思考”，挨家

挨户去说透政策，扎扎实实帮拆迁户解决问题，顺利推进了镇海炼化芳辰丽阳、万科城周边、书香丽景一期、明海大道南段、高家（董家）等5个区块的“清零”任务，也赢得了群众的好口碑。

对于镇海来说，经济转型升级、生态环境整治、安全生产监管，具有特殊的任务和压力，广大党员干部肩负重任。如何把有限的干部资源、精力，用到这些任务攻坚克难的“刀刃”上，是区委一直思考和实践的课题。

换届后，区委主要领导多次强调“基层重要”“论实绩看担当”导向，并指示区职能部门要在干部选拔任用中予以充分体现。结合“大脚板走一线，小分队破难题”，全区各级党员干部一道，发挥不怕苦不怕累的精气神，在转型升级的第一线“攻城夺寨”、攻坚克难、砥砺前行，争当“雄镇铁军”。

见贤思齐，见不贤而内省。对于一些“庸懒散”或者“为官不为”的现象，该区探索实践干部“能上能下”的办法，建立健全“下行途径多样、跟踪管理及时、关爱激励并举”工作模式，真刀真枪去着力解决“能上不能下、能进不能出”问题。

在工作岗位长时间打不开局面、无法适应本职工作的实际需要、主观缺乏干事创业的激情……近年来，镇海区对15名工作表现不佳、实绩不明显、不适宜担任现职的区管领导干部进行了“下行”调整，其中9名未到龄领导干部根据干部“能上能下”办法改任非领导职务。

“每一名干部都是优点、缺点、特点的综合体。我们希望探索从发现和培育干部内心的善出发，从严从实、科学有效地教育引导管理干部，将中央和省市委‘好干部’要求内化于心、外化于行，持续营造风清气正的选人用人育人导向，有效引领各级党员干部实干、担当、有为，为建设镇海品质之城提供比较坚强的组织保障，更好地为宁波‘名城名都’建设做出镇海贡献。”镇海区委分管领导说。

镇海区部分干部工作圈点



锻造“雄镇铁军”

区委出台《决定》，区委办发文逐项分解，并按年度明确重点任务。今年重点推进32个项目，由20个责任部门抓落实，年底督查见成效。



治理“为官不为”

制定《实施办法》，将不适宜担任现职情形细化为5类26种，让干部“有形”对照。近三年已对15名区管领导干部“下行”调整。



区管后备干部

区管正职后备实行“全区领导干部会议推荐、区委常委会扩大会议差额推荐”，副职后备由各单位“干部会议民主推荐、党组织集体讨论提出”，定期推荐和优化储备。



退出现职干部管理

出台专门意见，组建生态环境整治、安全生产督导等6个工作协调组，对全区退出领导岗位干部全员选派、分类编组，一线参与中心工作。



领导干部上讲台

出台专门制度，区领导和各部门（单位）领导班子成员，每年至少1次为干部群众讲授政策业务、区情民情、工作难点等，提高学用结合、解决实际问题能力。



连心解忧

从2013年起全面实施“连心解忧”活动，整合了机关联村结对、支部“双结对”、在职党员进社区等载体，建立各级党员干部直接联系服务群众长效机制。



争当好书记

推出镇海“先锋”影视频道《争当好书记》栏目，用3年时间走遍所有83个村社，聚焦村社党组织书记履职践诺，搭建比学赶超和监督问效新平台。

本报记者 黄合 通讯员 镇祖轩 镇海记者站 赵会营



在朱枫烈士塑像前进行入党宣誓