



北仑区持续探索深化“循绩辨才”工作体系，引导激励干部大力弘扬“六干”作风，立足岗位担当作为。组图为北仑区干部在项目一线攻坚。(通讯员供图)

以实绩论英雄 凭实干用干部

——一份关于北仑区“循绩辨才”的年度报告

干事创业，关键看人。

在全党开展树立和践行正确政绩观学习教育的当下，如何将一批干事创业的干部“识别”出来？如何真正将一批想要做实事、善于做成事的干部使用好？

近年来，北仑区全面树立以实绩论英雄、凭实干用干部的导向，持续探索深化“循绩辨才”工作体系，全力提升干部考核评价科学化水平，进一步引导激励广大干部大力弘扬“六干”作风，立足岗位担当作为。

今天，就让我们透过北仑区2025年度“循绩辨才”报告，看一看当地这套机制背后的“含金量”、这套解法背后的“关键点”。

记者 黄合
通讯员 仑组轩

A 不论年龄 不看资历 及时激励“有奔头”

2025年度，北仑区通过“六促六优”先锋榜及时激励4个优秀集体、81名表现突出干部。其中，“60后”1名、“70后”15名、“80后”51名、“90后”14名。

不唯年龄，不唯资历，是这串数据背后的鲜明导向。有功即奖、立干立奖，关键就是要让实干者迅速获得认可，从而破解“多干多错、少干少错”的消极心理，推动不同年龄层的干部从“被动应付”转向“主动作为”。

“本来以为‘退二线’后，荣誉激励什么的跟自己没啥交集了。没想到，在新的岗位踏踏实实干，也让组织看到了！”1966年出生的方寅忠于2023年3月从保税区来到大碇街道玉山工业社区，成了这里的“第一书记”。

那时，恰逢宁波经济技术开发区大整合。面对一下子要承接大量党建职能、社会职能、服务职能的全新社区，基层社区工作人员压力很大。同样，对于老方来说，从经济口到党群口，自己成了“新手”，有点不知从何下手。

好在，他干经济是一把好手。

多年招商引资和服务企业的经验，让他不仅见证了这片区域的“从无到有”，也无形中将为企业服务的理念内化于心，明白企业的需求在哪里、痛点在哪里，如何才能更好地跟企业想在一起、干在一起。

围绕企业最关注的社区交通问题，协调多部门解决，把“企业所盼”变成“企业所赞”；提炼“玉琢成器 聚火散星”社区品牌，策划和组织社区活动，做到季季有主题、月月有活动……渐渐地，老方的新角色进入正轨，2023年、2024年连续两年考核均为优秀。

被组织看到的，不仅有已经退居二线的老方，还有刚刚进入职场的小吴。

1997年出生的吴盼茜，是浙江大学化学专业的硕士研究生，毕业后来到北仑区青峙化工园区管理服务中心产业发展科工作，是同批入职员工中最早被提拔为副科长的年轻人之一。

石化产业对于北仑的经济发展来说非常重要，被称为“压舱石”。但客观地说，这两年整个产业发展相对低迷，必须改变过去的

“打法”，寻找高端新材料方向的好项目大项目。

2025年春节假期后的首个工作日，总投资30亿元的中哲集团高端弹性体新材料项目正式开工。该项目建成后，预计年产值35亿元，年利润8.3亿元，将填补浙江省在绿色高性能轮胎材料方面的空白，并有望实现国产化替代。

这个项目从规划、招引到落地的审批、开工，都是小吴对接的。为了寻找好项目，在她的出差行程表里，可以看到北上广深等大城市，有时甚至当天来回，“疯狂加班”也是常态。

比学赶超、示范引领，在这里被进一步具象化，并通过“老方”们、“小吴”们的及时激励得到进一步强化，也加快提升整支队伍的凝心聚力。

“在这里的字典里，没有论资排辈，也没有什么‘轮流坐庄’。我们只要认真干事，干出实绩，自会被组织‘精准识别’。我们只要心无旁骛地履职尽责即可。”受访者纷纷表示，是良好的政治生态，给了自己勇于挑担、迎难而上的底气。



“先锋榜”上榜干部在直播普法。(通讯员供图)

C 学中干 干中学 锻强干部“实干”本领

“循”到了业绩，“辨”出了人才，除了激励奖励之外，还要根据干部短板，同步锻强“实干”本领。

今年是1990年出生的徐迎到北仑工作的第13个年头。2024年5月，她历经多个岗位锻炼，任北仑区金融创新发展局副局长。

“北仑十分重视对领导干部特别是年轻干部的培养，之前我参与过好多次组织部组织的专项课程培训。这一次我们局作为主办方，和组织部一起联动办了金融班，也是结合区里上市企业‘能之光’等案例，尽可能将金融如何赋能实体经济成长、助力高质量发展的经验做法讲透。”徐迎说。

不仅仅是金融主题，北仑在2025年一口气开出了自贸试验区建设、绿色石化、招商等7个跨部门实训营，每一个分别由组织部和业务局“双牵头”，分管区领导任班主任，相关业务部门一起参与，覆盖单位39家，培训专业骨干达195人。

在实训过程中，这些年轻干部不仅接受了系统的理论学习，还围绕区域发展中的瓶颈分组开展调研，形成了在“AI+赋能”政务服务、“一站式”企业服务优化等方面具有创新性和可操作性的课题成果，为下一步区域发展提供新方向、新动力。

“是组织给了我们这些年轻人平台，通过常态化组织的课题研究、专业培训和导师帮带，让我们快速成长，更好地地当一面。对于我们来说，也要多为此类产业的高端化、绿色化转型作出自己的应有贡献。”对此，吴盼茜真诚地表达感谢。

2025年初，来自北仑区经济和信息化局的白冰凭着全省规模以上工业增加值连续七年总量第一的实绩上了先锋榜。她坦言，作为全省工业体量最大的区，北仑要保持住关键指标的增速，保持住“单项冠军”、专精特新等企业数量优势，就不得不下更多功夫、花更多精力。

“越是转型升级、爬坡过坎的时候，越需要干部有定力、有信心，当好播种者和耕耘者，以静待花开的心态给企业发展以时间，用最大努力减少各种可能面对的不确定性。”白冰说。

在采访中，北仑区投资促进局副局长、党组书记李波表示，在北仑，干部中普遍存在“大区挑大梁、永远争第一”的共识，“这一方面和我们作为改革开放前沿的传统有关，另一个则离不开我们有‘能者上’的良好政治生态”。

干部要为事业担当，组织要为干部担当。当组织真正考准考实干部，当干部潜心实干埋头苦干，我们相信，这将是一个关于地方高质量发展的“正向循环”，千帆竞发、百舸争流。

B 主动“循” 精准“辨” 用业绩“写实”识干部

在实际操作和日常工作中，应该如何真正做到“精准识别”？

这份年度报告里，透露了北仑重点破题的关键词——一个是主动“循”，一个是精准“辨”。

在大幅度压缩考核指标体系的基础上，北仑区一方面加强不同部门的差异化考核，另一方面根据指标体系构建责任体系，沿着任务链压实干事责任，穿透业绩链识别干部作为，让干部可以“精准画像”，让工作可以“清晰度量”，以业绩写实描绘干部担当底色。

这份主动，体现在全方位、常态化上。

2025年开始，北仑全面构建督查联动机制，组织、督查和发改、政法等业务牵头部门一起定期会商，横向找准与兄弟区（县、市）的业绩差距，纵向分析部门、街道、国企等相关单位的贡献指数，在“润物无声”中捕捉干部真实状态。

在会商现场，大家以业绩链为主线，聚焦项目推进、招商引资、自贸区建设等重点难点问题，逐项逐环拆解责任、锁定团队、链接干部，精准定位牵头、协作、支撑部门；同时及时收集研判主要领导批示、上级督查督办问题、社区反馈等干部在日常履职、生活中的鲜活情况，真正做到“发生一事就记上一笔”。

“我们通过干部业绩分析研判机制，常态化辨析干部的‘显绩’与‘潜绩’、‘为主’与‘协同’、‘好样子’还是‘真里子’，多维度、穿透式鉴别‘良材’。在此基础上，我们还会深入现场开展专项调研，全面了解干部敢于担当、履职尽责的实际表现。”北仑区委组织部有关负责人说。

由事到人、多向度对比找准业绩主要贡献人，让干部考核评价更加可感可及。2025年，北仑共研判梳理90项业绩分解鱼骨图，汇总收

集干部评价信息1500余条；用好综合考核年终考核结果、民主测评情况及市级以上表彰荣誉，为区管领导班子和领导干部建立年度“成绩单”836份；结合一线调研，形成表现优秀的区管干部、中层干部和“95后”优秀年轻干部3份名单。

表现突出，是主观努力还是客观原因？业绩优异，是历史基础好还是打开新局面？……当一个个评价具体化、可量化，更多真正发挥核心作用的优秀干部更容易被及时看到，得到“干好干坏不一样”的正向激励。

据统计，在平时经常受表扬的干部中，北仑遴选推荐省市担当作为好干部、“最美公务员”29名。2025年，该区提拔或进一步使用的146名区管干部中，获得年度考核优秀或区级及以上综合性荣誉的占比达77.4%；晋升为四级调研员或六级职员以上的52名干部中，近三年年度考核优秀的占比达82.7%。



北仑城区景观。(北仑区委宣传部供图)