

系好“风纪扣”，护航青春路

——江北构建年轻干部教育管理监督闭环

记者 吴向正 通讯员 丁连连

年轻干部正处在奠定自身职业价值观的“拔节孕穗期”，也是干事创业的生力军。如何系统性防止年轻干部“成长黄金期”变为“贪腐危险期”？江北区纪委监委的解题思路是：实施“风纪扣”工程，为年轻干部系好廉洁从政的“每一粒扣子”，构建起一个环环相扣、严管厚爱相结合的全周期教育管理监督闭环。

“风纪扣”工程的核心逻辑，是围绕年轻干部职业生平的“入职、工作、提任、生活”四个关键关口，制定十二项精准举措，形成一个有预防、有监督、有警示、有关爱的递进式、闭环式系统。工程实施以来，廉政教育满意度不断提升，制度的系统效应逐步显现。



年轻干部驻足观看廉洁文化非遗作品展，在感受传统技艺魅力的同时，潜移默化地接受了廉洁熏陶。（杨青 摄）

1 “第一粒扣子”： 在入职关口“立规矩”

职业生涯的第一步，是纪律意识扎根的黄金窗口。江北区纪委监委从“清首课”“廉承诺”“廉考评”三个维度，变模糊的“软要求”为可评估的“硬杠杠”。

与传统的灌输式教育不同，区纪委监委将“清廉第一课”打造为一套有标准、可复制的课程体系。该体系构建起“两库两单”资源库，涵盖党纪法规、警示教育、文化涵养等5大类56门课程，新入职人员参训率达100%。课堂上，“飞花令”、案例剖析、圆桌讨论等互动形式，旨在解决新入职人员党纪知识储备不足的问题。一名新入职选调生在课后坦言：“剖析同龄人的违纪违法案例，让我意识到，廉洁底线不是墙上的标语，而是从入职第一天起就必须严守的生命线。”

一个个可追溯的承诺及其兑现，体现了教育的成效。区纪委监委创新推出《廉承诺时光书》，在入职、从业周年、岗位变动等节点，持续开展签订、续写与重读活动，形成一个跨越时空的自我鞭策链条。每年，新入职选调生群体以“致未来的自己”的形式签订这份承诺书。为确保承诺落地，个别单位还配备了“廉洁导师”，进行“1+1”结对帮带，将言传身教融入日常。

承诺的成色，最终要在转正的“廉考评”中接受检验。各单位严格执行转正前廉洁鉴定制度，将鉴定意见作为转正定级的核心依据。至今已对300余名干部的鉴定，对存在问题的坚决“亮红灯”，严防“带病上岗”，守住了干部队伍入口的纯净度。

3 进阶过滤器： 在提任关口“过筛子”

提拔任用，是干部成长的关键阶梯，也是“带病提拔”风险最高的环节。区纪委监委创新推出“廉审核”“廉考测”“廉交底”三道关卡，为年轻干部的每一次“进阶”进行严格过滤。

严防“带病提拔”，关键在于精准实施“廉体检”。区纪委监委综合运用问题线索、信访举报、廉政档案等多类数据，对拟提任人选进行全面检索。案管室负责人介绍：“我们对每一位人选都进行‘过筛式’体检，存在纪律处分未期满、问题线索在查等情况且未结清的，坚决予以‘放下’。”这套刚性的过滤机制已累计审核拟提任干部360余名，将风险挡

在“楼梯”的第一级。纪法知识素养是干部的“基本功”。“廉考测”环节并非一考了之，会对测试得分和错题分布进行大数据分析，精准定位纪法知识的普遍性盲点，反向推动教育内容和方式的优化，实现“以测促学、以学促教”的精准循环。每年，题库会根据分析结果，动态优化评测试题。

对于顺利通过审核和测试的新提任年轻干部，尤其是走上关键岗位的负责人，等待他们的是一份沉甸甸的“三交底”廉政谈话。谈话中，将量身定制的“履职责任清单、单位问题清单、岗位廉政风险清单”一对一、面对面交底。一位履新的年轻科长在谈话后表示：“这三张清单就是我的‘履职说明书’和‘风险警示录’，让我得以清晰知责、明责、守责。”目前，“三交底”谈话已延伸至内设科室年轻负责人及村（社区）一把手，实现监督关口前移。

年轻干部齐聚一堂参加“廉洁家书”分享会，通过诵读家书、分享感悟，传承优良家风，筑牢家庭廉洁防线。（杨青 摄）



2 日常防护网： 在工作关口“见常态”

进入工作岗位后，日常监督是防止年轻干部“小恙”变“大病”的核心防线。区纪委监委的思路是，以常态化“廉教育”强意识，以数字化“廉画像”强预警，以制度化“廉提醒”强约束，三管齐下织密防护网。

“现在开庭！”随着法槌落下，一起职务犯罪案在区法院公开审理，60余名年轻干部全程旁听。这并非一次性活动，而是区纪委监委“四廉教育”模式中的关键一环——“庭审课堂”。该模式融合培训、宣讲、体验与警示于一体，将警示教育从“会场”搬进“现场”。在清风园，一堂《从慈城古县衙廉洁文化中汲取智慧和力量》的实景课，则从历史文化中汲取慎独自律之道，形成“正面引导+反面警示”的互补矩阵。

比事后警示更重要的是，是事前的精准预警。区纪委监委

构建起动态更新的“廉画像”机制。它不是简单的主观描述，而是综合运用日常监督、专项检查、巡察报告、信访举报等多源信息，从工作表现、家庭状况、亲清关系等维度进行数据比对和动态评价。一个典型案例是，某派驻纪检监察组通过信息比对，发现一名年轻干部入职前存在资质挂靠行为，随即开展谈话提醒。该名干部在短暂的“红脸出汗”后，迅速认识到错误。“这次教训将是我人生中一笔宝贵的财富，时刻警醒我要遵纪守法，严于律己。”该名干部事后说。

监督不能靠纪委监委“单打独斗”。区纪委监委推行“四责六提醒”机制，明确党委（党组）书记、班子成员、科室负责人和纪检监察机关等四方责任，综合运用提任谈话、批评教育、诫勉谈话等六种提醒方式，实现监督责任清晰、方式具体、覆盖全面。仅去年一年，就已开展各类谈话近900人次，运用“第一种形态”提醒年轻干部30余人，让咬耳扯袖、红脸出汗成为监督常态。

年轻干部集体走进全国廉政教育基地——江北慈城清风园，感悟廉政文化的历史底蕴，汲取克己奉公的精神力量。（杨青 摄）



4 时空延伸： 在生活关口“织防线”

干部监督管理的链条，必须覆盖“八小时之外”。区纪委监委通过“廉心访”“廉齐家”“廉报告”，将严管厚爱延伸到干部家庭，拓展监督管理的时空边界。

严管之下，更有厚爱。对于受到处分处理的年轻干部，“廉心访”成为传递组织温度、帮扶“掉队”干部的重要纽带。某局创新实施“联帮带”模式，对受处分年轻干部家庭进行深度家访。一次家访中，组织的关怀让一名因工作失误受处分而情绪低落的干部重新振作起来。他坦言，正是那次家访让他明白，处分是“手术刀”而非“终结令”。

家风建设是涵养廉洁的重要土壤。一场“廉洁家

书”分享活动在清风园举行，37位年轻干部朗读了饱含父母叮咛、配偶嘱托和子女期盼的家书。工程实施以来，区纪委监委联动区妇联，持续深化“清语亲廉”家风品牌，开展同走廉行线、同写“廉洁家书”等活动120余场。某单位组建“助廉家属群”，打造家庭廉洁“防火墙”。这些柔性的“廉齐家”举措，将组织的监督刚性转化为家庭的温情守望。

此外，严格执行的个人事项报告制度，成为检验年轻干部对党忠诚的“试金石”。相关部门协同开展监督检查，对存在漏填漏报情况的干部进行严肃批评教育，并将报告的真实性作为评价干部党性修养的重要指标。

5 系统思维： 构建全域清廉生态的“江北样本”

“风纪扣”工程的有效运行，植根于区纪委监委长期营造的深厚廉洁文化土壤。从整合清风园等核心阵地，串联起20余个廉洁文化点，推出五条特色“廉行线”，到打造“北岸清风”文化品牌，举办廉洁文化月等系列活动，区纪委监委正逐步构建起一个覆盖线上与线下、八小时内与外、单位与家庭的全域清廉生态。

“风纪扣”工程的深层价值，不仅在于若干创新举措的“物理叠加”，更在于其展现的

系统性解决方案。它将年轻干部的教育、管理、监督作为一个不可分割的生命周期，通过一个入职时“播种”、工作中“修枝”、晋升时“体检”、生活中“施肥”，成功将廉洁因子内化为干部成长的“干细胞”，为破解年轻干部培养选拔中的共性难题提供了富有借鉴意义的“江北样本”。未来，这项工程将持续朝着数据化、精细化、智能化的方向迭代深化，为“清廉江北”建设注入更为持久的青春动力。

奉化区举办 “清奉润万家·廉洁立身正” 主题活动

日前，奉化区纪委监委、区妇联、区直机关工委联合举办了“清奉润万家·廉洁立身正”主题活动，通过家风访谈、廉政微课、文艺展演等多元形式，引导广大干部群众自觉树立廉洁齐家意识，争做清廉家风的传承者、践行者和守护者。

活动现场，省文明家庭代表及基层村社代表依次分享了清廉家风实践经验；该区纪检监察干部讲授的廉政微课，以鲜活案例和通俗语言，为在场党员干部敲响廉洁警钟；现场还集中展演了《走马御史》《青春的回响》等廉政主题文艺作品，寓教于艺、以艺传廉，让广大党员干部群众在潜移默化中接受崇德尚洁、清风传家的价值熏陶。活

还成立了“清奉万家”清廉宣讲团，并现场为成员代表颁发聘书、赠送书籍，宣讲团将深入机关、村（社区）和家庭一线，把当地清廉故事、家风实践经验送到基层。

近年来，奉化区纪委监委以“清奉万家”品牌为引领，联动各镇街、各单位，通过共建文化阵地、共享主题活动、共育清廉单元等方式，为清廉奉化建设注入源源不断的“家”力量。该区纪委监委相关负责人表示，下一步将持续深挖本土文化资源，丰富廉洁家风文化传播载体，组织开展形式多样的家庭家教家风活动，以清廉家风涵养清朗党风政风、社风民风。（吴向正 王丹妮）



“清奉万家”清廉宣讲团成立。（王丹妮 摄）