# 安吉: 因地制宜 创新发展 切实提升群众获得感

自"大综合一体化"行政执法改革工作开展以来,安吉县建立了 县委书记、县长任双组长的改革领导小组,成立县行政执法指导委员 会,高位推进改革工作。该县以"绿水青山就是金山银山"理念为指 引,全面整合执法职责、执法力量、执法资源,着力打造"大综合一体 化"行政执法改革县域样板,切实提升基层治理效能,助力共同富 裕。目前,综合执法清单划转事项达1282项,覆盖24个执法领域, 覆盖率达到60%。

### 生态为基 重整力量先行先试

今年以来,露营这一旅游新业态 在安吉如春笋般兴起,前来感受绝美 风光的游客络绎不绝。然而客流量激 增,给营地的管理服务带来了挑战。 配套设施不齐全、消防安全不过关、露 营后垃圾成堆等痛点逐渐浮现,给生 态环境带来了压力。

护好绿水青山,安吉将生态理念 融入监管和执法,依托"大综合一体 化"改革,在全省首创露营"监管一件 事"。该模式整合区域执法监管力量, 从诚信经营、生态保护、安全生产、垃 圾处置等多个维度,对同一类对象涉 及多个监管主体、需要协同执法的相 关事项进行梳理,形成11个条线22个 方面的"露营营地监管清单"。通过 "互联网+监管"平台数字化应用,设置 跨部门检查任务,实现检查任务的线 上磋商、一键分发。检查时,各参与部 门可以根据检查清单,对同一监管对

象一次性完成全部检查,整个过程标 准化、数字化,高效又规范。"各部门统 一检查验收,极大地方便了我们对营 地的管理。"位于报福镇的半岛露营基 地业主周镇说。

不只是露营,"一件事"监管还在 农家乐、漂流景区、水源地等涉生态领 域行业相继启动,协同联动,守护绿水 青山。同时,以"跨区域执法"为延伸, 与杭州、长兴,安徽广德、宁国等周边 县区建立执法协作机制,打击跨区域

全方位协同联动是"大综合一体 化"行政执法改革持续推进的关键。 保障有效协同联动,需要建立一套行 政执法协调指挥机制,明晰业务主管 部门和综合行政执法部门职责边界, 同时还要建立健全县、部门和县乡衔

为此,安吉县综合行政执法局梳 理完善改革配套制度,下沉行政执法 监督职能,创新打造"综合执法+人民 检察"工作机制,建立检察官驻综合执 法局办公室,实现检察机关法律监督



和综合行政执法有效对接,构建行政 执法闭环监督体系。

### 改革引领 打通基层治理堵点

为切实解决基层存在的"看得见、 管不着"问题,安吉县以基层管理迫切 需要为导向,全面整合优化执法队伍, 构建由"综合行政执法+市场监管、交 通运输、农业农村、生态环境、文体旅

的"1+8"执法体系,推动部门执法权限 下沉,在湖州市率先实现乡镇(街道) "一支队伍管执法"全覆盖。同时,吸 收基层网格员力量建成"余村大景区 执法队",实现"1+8+1"的有机整合。

"执法力量下沉是此次改革的重 要标志,队伍派下去,服务能不能提上 来,是检验改革成果的关键。"安吉县 综合行政执法局相关负责人介绍,目 前,全县下沉执法队员413人,占比达 81.3%,并系统梳理4张执法事项目 录,条目式明确监管执法边界300项, 实现精准赋权。今年以来,通过"一支 队伍管执法",全县已立案查处涉及11

数字化改革的纵深推进,是推动 "大综合一体化"行政执法改革成果落 地见效的有力抓手。安吉改革思维不 断创新,借助新技术,从"传统执法"变 革到"数字执法",执法质效不断提升。

该局在灵峰街道率先建立乡镇级 综合执法指挥平台,打造无人机巡查 队,形成全覆盖、无死角的数字监管体 系,通过AI智能分析功能、GPS定位

技术等方式,整合视频资源,对街面违 法行为实现自动预警、自动发现、自动 分析、自动研判、自动生成,非现场执 法能力大大提升,监管效率不断增 强。同时,上线全省首个依托省综合 执法行政办案系统的简易程序PDA掌 上执法,率先实施掌上端亮证执法,推 动办理效率提升90%以上。

为了确保执法工作规范开展,把 好关口,安吉打造"大综合一体化"行 政执法改革法治工作平台,搭建"一室 三库两中心"体系,包含成立县级行刑 衔接工作室,组建基础、业务、律师三 大专家库,建立县级案审中心和执法 培训中心,提升执法水平。目前,三库 吸纳专家92人,开展县乡执法队伍业 务培训35次,培训执法队员3000余人 次,编写制定"教科书式"案例61个。

#### 助力增收 多跨协同便企利民

"以前每次检查,我们都要腾出时 间、抽出专人来对接,检查的次数多、

名目多,企业疲于应付,现在镇里的执 法队每月只来一次,时间节约了,企业 轻松了,给我们办理的事情反而多 了。"上墅乡某企业负责人对该镇综合 行政执法队的工作给出了这样的评

为从源头解决基层执法"反复查 多频查"的顽疾,安吉在"大综合一体 化"行政执法改革中从"分头多次查" 集成"综合查一次",建立"综合查-次"重点监管事项库、日常事项库21 项,创新"群众点单一乡镇发起一部门 检查"的执法模式,实现多领域监管-步到位,监管部门与被检对象良性律 动,持续推动企业减负和营商环境优 化。据悉,安吉自常态化开展"综合查 一次"联合执法检查以来,基本实现 "进一次门、查多项事、一次到位",检 查频次减少60%以上。"现在对老百姓 来说,解决问题更快、更直接了,涉及 乡镇(街道)辖区内的投诉问题,综合 行政执法队伍就能就地解决。"安吉县 "大综合一体化"行政执法改革专班相 关负责人说。

行政执法工作面广量大,一头连 着政府,一头连着群众。以提升人民 满意度为落脚点,安吉县积极探索柔 性执法方式,推出轻微首违"免罚制" 和上门助企信用修复,实施用水用气 "保供应"、行政审批"加速度",进一 步释放企业发展动能。常态化做好 "引摊入市入企"、试点成立"助农帮 帮团",帮助流动摊贩进市入企200 余家,助农销售各类产品1000余 单。对新经济新业态包容审慎监管, 打造一批"城市夜间经济培育街区", 引流20余万人次,助力群众增收致

改革只有起点没有终点。立足国 家所需、群众所盼、未来所向,安吉积 极践行"绿水青山就是金山银山"理 念,蹄疾步稳再出发,先行先试,大胆 创新,打造"大综合一体化"行政执法 改革的安吉样板。

(图片由安吉县综合行政执法局提供)

建立激励机制。建立企业创新激

励制度体系,制定技术创新、新品开发

完善技术发明、工艺革新、个人创造的

奖励办法,形成鼓励创新、技高多得、成

果分享的有效激励机制,人才的创新活

以人才优势

厚植行业领先优势

机制,激发全员创新活力,推进企业高

300多项技术专利,是压缩机国家标准

修订组长单位、国家技术创新示范企

业;以"数字化工厂+智能化企业"为目 标,建成全球行业领先生产线,年生产

能力达4500万台;行业内最早实施卓越

绩效管理模式,实现精细化管理,形成

供应链、成本、效率新优势;产品销往世

界40多个国家70多家冰箱企业,全球

市场占有率20%,产品出口占比超50%。

市场竞争,最终是人才的竞争。接

质量的发展,打造了行业多个优势:

多年来,加西贝拉坚持党建引领, 实施人才优先发展,不断创新人才工作

掌握压缩机六大核心技术,取得

力得到进一步激发。

天荒坪执法中队成立"助农帮帮团"助农销售



## 加西贝拉创新人才工作机制推进企业高质量发展

走进嘉实集团加西贝拉厂区,一座加西贝拉成立30周年时竖立的雕 塑分外吸睛。这尊雕塑的外形像一个巨大的"OK",其中,"O"是一个压 缩机的外廓,里面嵌有一个地球仪,象征着加西贝拉做"世界冰箱心脏"的 愿景和雄心;而"K"的一撇和一捺铿锵有力,自信的一"撇"代表着加西贝 拉永远攀登技术高峰的追求,坚实的一"捺"则是人才的支撑和全体加西 贝拉人坚持不懈的奋斗。

从大力倡导"尊重知识、尊重人才",到"聚天下英才而用之",嘉实集团以识 才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方,广纳贤良、育才 造士。一群人在一个时代中,用行动书写了一部先进制造企业的奋斗史。

"这跟我们一直坚持实施人才强企战略是分不开的。"嘉实集团相关 负责人说。嘉兴国资委强力推动"人才强企"落地落实,打造"唯实惟先、 善作善成"国资国企队伍。坚持党建引领,实施人才计划,让加西贝拉的 人才工作站上了一个新的历史起点,更多千里马竞相奔腾。

围绕"打造世界级品牌,建设世界级企业"的目标,加西贝拉探索形成 了"6641"人才工作机制,即实施国际国内、线上线下、校招社招"六线引 才",推进思想、文化、廉洁、培育、创新、关爱"六大工程",建立学习、晋升、 竞聘、激励"四大机制",最终实现行业世界第一的"一个目标"。

### 创新"再加码" 打好人才招引组合拳

加西贝拉深知,完善人才招引体 系,是夯实科技型企业发展的基石。

"国内国际"并进。公司高度重视国 际化人才建设,实施"人才引进与业务拓 展"相结合的引才措施。近年来,加西贝



加西贝拉科技大楼

拉先后在美国、意大利、巴西、墨西哥、西 班牙、日本、土耳其和青岛、合肥、广州等 地引进产品匹配、技术服务工程师16名, 招聘外籍技术、管理人才9名。

"线上线下"并进。充分发挥互联 网平台在人才招聘中的突出作用,加强 与专业人才招聘网站合作,采取委托代 理、媒体推介等方式,多途径强化线上 引才。同时加强线下招聘对接,积极参 加国资、人社等各部门组织的线下招聘 活动。

"校招社招"并进。加西贝拉分别与 浙江大学、西安交大、浙工大等高校建立 实习基地,加强与知名院校的重点专业 合作,同时建立校企合作的长效机制,有 针对性地招聘所需人才。今年上半年, 在杭州成立了加西贝拉-浙江大学技术 研发中心,引进高端人才12人,积极开 展校企技术合作和联合人才培养。

### 推进"六大工程" 培养"六有"人才

不仅"走近"员工,更要"走进"员 工。加西贝拉始终关注员工的成长与 生活,努力做员工的"知心人",认真办 员工的"心头事",同员工心相连、情相



加西贝拉厂区

通,为提高员工的获得感、幸福感和满

推进思想工程,培养有梦之人。充 分发挥思想政治优势,通过积极工作推 进企业高质量发展,实现员工自我价值, 引导员工自觉把企业梦和个人梦想深度 融合。

意度尽心尽力。

推进文化工程,培养有德之人。积 极践行"责任、创新、超越"的企业文化, 通过共同的价值观把全体干部员工凝 聚在一起。

推进培育工程,培养有才之人。形 成"通用型+专业类+个性化"的"菜单 式"培训体系,不断提升员工业务技 能。同时建立起技术、管理、技能人才 职业发展通道,同步加强人才梯队建 设,制定实施后备人才航海计划,积极 为企业发展储备人才。

推进创新工程,培养有为之人。充 分发挥技术中心创新平台作用,培育管 理、技术、技能3支队伍,搭建技能大师 工作室、创新工作室及创新团队3个支 撑平台,实施管理创新、技术创新、降本 增效、QC活动、群创活动六大创新载 体,形成全员创新的良好局面。

推进廉洁工程,培育有廉之人。坚 持"政治强廉",增强党员干部尚廉拒腐 政治自觉。坚持"制度固廉",扎紧制度 笼子。坚持"监督护廉",实施重点监

督,强化"一岗双责"。坚持"正风育 廉",营造企业风清气正环境,培育企业 有廉之人。

推进关爱工程,培育有爱之人。坚 持以员工为中心,建立"五必访"、"温馨 基金"、员工"暖心驿站",多渠道关心关 爱员工;建立人才关爱工程,通过制定 人才购房补贴和购房无息借款政策,协 助解决子女入学、家人就医等问题,解 决人才后顾之忧。

### 人才引得进 更需用得好

把"人才"作为企业发展和技术创 新的关键,使企业既像"学校"一样为员 工不断提供养分,又像"家庭"一般让他们 感受到温暖和奋斗的动力。"四个机制"给 予人才归属感、获得感,真正实现事业留 人、感情留人、待遇留人、制度留人。

建立学习机制。构建开放共享的 学习平台,促进员工在工作中学习,在 学习中成长。注重全员培训、开展"继 续教育"提升计划、建立校企合作人才 培育机制、建立加西贝拉产业学院、实 施员工技能升级管理。

建立晋升机制。突出人的发展,科 学识人,精准用人,把合适的人放到合 适的岗位上,让专业的人做专业的事,



技术团队荣获全国工人先锋号



技术专家团队研究新产品开发

同时打通三个通道相互转换,为有能 力、有实绩的人才提供更大的发展空间 和上升通道,最大限度地盘活人才资 源、发挥人才效能,使人人都能成才、人 人都可出彩。

建立竞聘机制。坚持赛马选才、竞 聘上岗的选人用人机制,引导干部员工 牢固树立市场意识、竞争意识、责任意 识,变"要我干"为"我要干",最大限度发 挥全体员工积极性、主动性和创造性。

下去,加西贝拉将加快建设行业人才中 心和技术创新高地,深入实施人才强 企战略,以更高标准、更大力度、更实 举措做好新时代人才工作,为企业高 质量发展提供强大人才支撑。以更高 的站位、更宽的视野发现人才、使用人

才、配置人才,努力谱写世界级智造的

新篇章。

### 数读

长期以来,加西贝拉打造了 一支善学习、懂技术、会管理、能 创新的人才队伍,拥有各类技 术、技能人才1310人,其中博 士、国内外专家20名,专业人才 589人,技能人才 721人。

(图片由加西贝拉压缩机有限公司提供)