

# 以技育才 定海培育高素养劳动者队伍

王佳林

日前，舟山技师学院的实训楼内，一场智能楼宇管理员职业技能大比武正在进行。本次职业技能大比武共吸引45名选手参加。“这次大比武的技能操作部分比较贴合他们日常工作的实际应用。”此次职业技能大比武裁判说。智能楼宇管理员是指从事建筑智能化系统管理及设备管理、运行与维护工作的人员。随着近年来物联网、大数据、人工智能等技术的出现，智能建筑不断增多，楼宇智能化涉及专业多、配套产品和技术繁杂，需要精通楼宇布线、安全防范和消防系统建设等，对专业人才的需求正逐年激增。

“今年我们将重点关注电子商务师、网络营销师等数字技能人才。”定海区人社局相关负责人介绍，通过开设社会培训班等方式，真正服务于行业前沿。同时，定海区立足行业人才选拔培养，聚焦临港制造、数字经济、一老一小等领域开展各类比武项目，不断打造影响力大、引领力强的竞赛品牌。近年来，定海区深入推进金蓝领职业技能提升行动，强化技能培训产业导向、调动企业挖掘人才自主性、发挥高技能人才引领作用，培育高素养劳动者队伍。多方合力，形成多元机制。定海创新开展项目制特色技能培训，实现培训

与企业培训的无缝对接，提高职业技能培训的针对性和有效性。持续推动技能人才评价制度改革，充分发挥企业在技能人才培养方面的主体作用，鼓励企业开展技能等级自主认定。目前，定海区共有备案企业12家，已开展自主认定23期，取证340人。产教融合，构建协同体系。聚集多方资源，定海全力打造工匠学院。对标产业及职工的培训需求，打造金塘岛螺杆数字技能型工匠学院、长白岛特种操作+技能培训为特色的工匠学院，构建覆盖“本岛、大岛、离岛”的海岛技能生态圈。定期举办校企对接会，支持

企业与职业院校开展“订单班”“新型学徒制”等形式的订单培训、定向培训，已成功牵线舟山技师学院为老塘山中转储运、绿城物业等10余家企业开展新型学徒制培训。名匠选树，激发人才动力。定海深入开展“名匠培育工程”，专项制定“名匠培育计划”，择优选拔名匠工作室领办人，累计已建成名匠工作室14家，6家获评省、市技能大师工作室。持续推进高技能人才品牌项目建设，其中1人入选省高技能人才培养项目（青年人才），5人入选“浙江工匠”，25人入选“浙江青年工匠”。

# 大数据助力网约车监管

黄宁璐 陈英

服务资质的涉案人员。

去年11月底，普陀区检察院向相关部门制发检察建议，要求行政主管部门健全对网约车驾驶员从业资格的审查机制，完善准入审查制度，堵塞制度漏洞。随后，该院又与相关部门召开联席会议，就定期开展大数据筛查，推进网约车服务人员与被判刑人员的信息比对工作达成共识，建立长效工作机制。目前，相关部门已经依法撤销不合规网约车服务人员资质，并查漏补缺开展实质核查工作。

下一步，相关部门将推动网约车驾驶员有关信息系统与公安机关人口信息、车辆驾驶人违法记录信息及暴力犯罪等信息互联互通，推动实现信息在线即时高效核查，确保每一辆网约车驾驶员合规上路，安全驾驶。

针对个案中发现的网约车行业存在的监管漏洞，普陀区检察院随即开展了专项排查。该院获取辖区内具有“网约车”服务资质的人员名单，同时调取本院近2年的刑事判决信息，通过数字建模比对数据，排查出6名具有网约车

# 打击建筑垃圾偷倒行为

周婷 唐瑞

有序”的长效机制，实现建筑垃圾全过程管控。

“从无资质运输车辆往东沙壁山路方向，请大家关注……”近日凌晨，岱山县综合执法队工作群提醒声响起。

在辖区偏僻乡道偷倒建筑垃圾的不良现象，是岱山县城市精细化管理的“顽疾”。该县通过数字赋能，精准打击违法源头。依托“智慧城管”“大综合一体化”“基层智治”等平台，织齐“全方位、全过程、不定时”的巡查网络。

“我们以城区重点路段18个固定监控点为主，以问题点位和偏远场所开放布控球为轴，对建筑垃圾运输管控网开展网络巡查，对违法行为实施快速精准打击。”舟山市生态环境局岱山分局相关负责人说。

据介绍，去年，依托省生态环境监测中心卫星遥感设备，岱山县不定期开展3次核查，累计发现问题136起，均整改闭环。

为守好绿水青山，保护群众生命财产安全，岱山县秉持“零容忍”态度，取缔县域内非正规倾倒点位，建立了“源头控制有力、运输监管严密、消纳处置

从建章立制入手，印发《岱山县固体废物非法倾倒专项整治行动实施方案》和《关于开展非正规垃圾堆放填埋点再排查再整治的通知》，明确乡镇、部门工作职责，由属地乡镇和相关职能部门签订《非正规垃圾固废堆放填埋点排查“零报告”承诺书》，并将非正规垃圾固废堆放点整治纳入美丽岱山考核指标，统筹推进非正规垃圾固废堆放点问题。

同时，积极推进环境问题整治。联合生态环境局、综合执法、属地乡镇、网格员、第三方市容管理力量全面开展巡查、蹲点、整治、梳理等工作。去年，县整改工作协调组历时3个月，将发现的17处点位全部整改完成，累计分拣清运生活垃圾、建筑垃圾等约14000吨。

目前，岱山县正加快推进固体废物（再生资源）加工利用循环产业园区规划和建设进度，谋划构建多为一体的综合产业模式，实现建筑垃圾分拣、再生资源回收和一般工业固体废物收运“三网融合”，强力推进“无废城市”建设新突破。

# 规范关键少数权力运行

吕凌棘 柴静英

点发挥派驻纪检监察组“派”的作用和“驻”的优势，探索建立“三重一大”决策表单一化管理，从决策事项提交讨论申请、决策事项资料签收、决策事项办理反馈三方面入手，明确决策执行内容、责任部门、完成期限等内容，形成决策事项结果跟踪反馈和执行效果评估机制，推动“三重一大”决策事项规范化、制度化、程序化。

“我们要求派驻纪检监察组在事中监督时做到一听说二问三建议，依法依规履行询问权和建议权，对于有异议的议题不仅要及时、原样、单独地记录，而且一事一档都要保存留痕。”嵊泗县纪委监委向该县人社局下发了工作提醒函，自执行“三重一大”决策表单一化管理以来，类似的工作提醒函并不少见。

连日来，嵊泗县纪委监委紧盯“关键少数”权力运行，成立了专项工作组，对全县各乡镇、县属各单位执行民主集中制和“三重一大”事项决策制度情况进行检查，进一步规范权力运行机制，压紧压实管党治党主体责任。

在工作中，专项督察组发现个别单位存在会前决策准备不充分，决策事项与相关政策法规或上级要求相冲突；决策程序不严谨，对于决策具体执行情况很少在会上反馈和通报；决策讨论不深入，普遍以决策结果代替决策过程等问题。

针对相关问题，嵊泗县纪委监委重

“我们要求派驻纪检监察组在事中监督时做到一听说二问三建议，依法依规履行询问权和建议权，对于有异议的议题不仅要及时、原样、单独地记录，而且一事一档都要保存留痕。”嵊泗县纪委监委向该县人社局下发了工作提醒函，自执行“三重一大”决策表单一化管理以来，类似的工作提醒函并不少见。

连日来，嵊泗县纪委监委紧盯“关键少数”权力运行，成立了专项工作组，对全县各乡镇、县属各单位执行民主集中制和“三重一大”事项决策制度情况进行检查，进一步规范权力运行机制，压紧压实管党治党主体责任。

在工作中，专项督察组发现个别单位存在会前决策准备不充分，决策事项与相关政策法规或上级要求相冲突；决策程序不严谨，对于决策具体执行情况很少在会上反馈和通报；决策讨论不深入，普遍以决策结果代替决策过程等问题。

针对相关问题，嵊泗县纪委监委重

# 保障税费红利精准落袋

潘蓉蓉

辆来回穿梭、修造设备运行夜以继日。

“在我们抢订单抓生产的关键时期，税务部门及时上门送政策、送红利，面对解决我们的涉税问题。2023年我们收到了6128万元的出口退税，极大的缓解了企业的资金压力，全年销售额同比提升了17.15%。”该公司财务人员刘进说道。

据悉，为保证税费红利“精准落袋”，国家税务总局岱山县税务局以大数据分析为引擎，通过完善纳税人标签标识、对企业精准“画像”，将“第一手”税费政策推送至企业，并组织业务骨干开展一对一个性化服务，实现“政策找人”“服务上门”，为企业做大做强提供强有力的支撑。

春光无限好，奋进正当时。聚焦落实税费优惠政策、优化税收营商环境，岱山县税务部门将抓强组织推进，抓细政策推送，抓实跟踪问效，精准升级服务举措，高效解决涉税涉费诉求，办好惠民利企的实事好事，全力服务各类经营主体加快发展、重大项目全面开工，推动当地经济社会高质量发展。

# CUBAL 东南赛区 激战正酣

黄宁璐 诸葛晓明 摄



# 警队“全员人才”赋能高质量发展

黄宁璐 刘鑫

“这场培训很有料，之前在实际工作中遇到的一些法律方面的困惑迎刃而解！”日前，普陀公安举行“普警大课堂·法制员能力提升”专题培训会，会后参训民警这样说。此类培训，普陀公安开年以来已举办5场——针对民警实际需求，定期邀请相关专家老师，为民辅警集中授课。

今年以来，普陀公安准确把握新时代公安人才工作要求，以建设高素质公安人才队伍为主线，深入实施“全员人才”计划一号素质强警工程，加速聚合形成新质战斗力，为加快推进公

安工作现代化提供强有力的人才保障。

强化顶层设计，打造人才集聚“强磁场”。普陀公安始终坚持党管干部、党管人才原则，定期研究部署人才队伍建设工作，通过审议出台人才发展五年规划和能力素质提升三年规划，科学描绘人才培养“路线图”“时间表”，积极谋划人才强警“未来篇”；并紧盯维护国家政治安全和社会稳定任务需求，主动对接组织部、人社等部门，拓展人才招录渠道，推行辅警“年薪制”招录及“星级制”晋升模式，实施执法勤务人才增

量提质工程，全面提升普陀公安核心战斗力。

聚焦培优练能，铺好人才成长“高速路”。普陀公安依托“渔都红警”育苗工程系统，深入挖掘执法办案、数据分析、基础防范等业务领域“榜单民警”，精准刻画个人画像，实现职业生涯全生命周期“一件事”管理。普陀公安还积极发挥“以老带新”优良传统，全面实施“青蓝工程”师徒结对，为33名三年以下新警科学匹配政治、业务“双导师”，通过“以带促训、以训促练、以练促战”，实施全链条青警培育机制，推动形成金

字塔型人才队伍谱系。

完善评价机制，搭建人才干事“大舞台”。普陀公安坚持分级分类评价人才，实施五大警种“岗位能手”评比，实行量化赋分、排名晾晒、捆绑考核，构建与部门绩效考核、民警评优评先及职业发展相结合的综合评价体系；此外，优化激励奖惩，在全市范围内率先增加岗位履历赋分和设置一级警长以下晋升门槛，切实抓好正向激励和反向鞭策。政策实施以来，共有35人提前晋升，9人因履职不佳被暂缓晋升职级，“比学赶超”氛围进一步浓厚。

# 容错纠错机制为担当者担当

黄宁璐 傅乐

“经普陀区容错纠错裁定委员会研究，认为该案例符合容错情形……”日前，在普陀区容错纠错裁定委员会会上，区容错纠错裁定委员会对5起问题线索进行研究，对干部的失误错误进行综合分析，做到应容必容、能容尽容，激励全区党员干部主动履职、勇闯新路。

近年来，普陀区纪委监委持续深化容错纠错工作，把握事业上、办实事是、依纪依法、容纠并举原则，结合动机态度、客观条件、程序方法、性质程度、

后果影响、挽回损失等评判标准，列出区级容错纠错正面清单及负面清单，从制度上推动容错纠错机制落地见效，让干部放下“思想包袱”，敢闯敢试敢担当，推动形成奋进新征程、建功新时代的浓厚氛围。

哪些错可以容，哪些错不能容，由谁来认定？普陀区成立容错纠错裁定委员会，构建由区委相关负责人、纪检监察机关和组织部门牵头，政法、审计等部门积极参与的工作格局。委员会下设容错裁定工作领导小组办公室，具

体执行申请受理、调查核实等日常工作，推动容错纠错工作常态化、制度化。“根据具体情形需要，我们还邀请环保、住建等相关单位分管负责人参与讨论研究，必要时还邀请群众代表、专家学者等列席，充分听取意见，确保认定结果经得起监督和检验。”普陀区纪委监委相关负责人表示。

容错不等于纵错，绝不能拿容错当“纪律松绑”。为此，普陀区聚焦规范运行，优化容错纠错程序步骤，建立受理启动、调查核实、会商裁定、反馈报备

“四步”闭环，做到流程可控、过程可溯、责任可查，确保容错裁定机制在系统化、规范化轨道上运行。此外，普陀区还完善关爱保护机制，关心关爱被容错免责或减责干部的工作生活和思想状况，落实谈心谈话制度，帮助干部放下包袱、改进提高。

过去一年，普陀区共对6名干部实施了容错免责减责，为4家单位和11名干部澄清正名，跟踪回访党员干部146人次，5名曾受处分处理的干部得到进一步使用，推动“有错”向“有为”转变。