

# 护航百亿级园区高效发展的“平安密码”

## ——鹤庆县公安局西邑派出所助力营商环境优化的创新实践

□ 记者 杨桂清 杨铁军 王光保  
通讯员 董焜鸿

鹤庆县公安局西邑派出所将驻企警务室作为基层治理的“前沿哨所”，联动村企网格员、党支部书记调解员等多元力量，以党建引领为核心、智慧安防为支撑、多元共治为抓手，构建起矛盾化解、风险防控、服务保障的全链条治理体系，为企业发展注入“平安动能”。

### 机制创新：从“单打独斗”到“协同共治”

近日，在北衙警务室调解室，一场关于企业与村民土地纠纷矛盾的调解会正在进行。1户村民多年前通过开荒土地开办企业，后因经营不善，企业倒闭，遗留5间房屋和周边1亩多土地。北衙矿区征地拆迁工作启动后，因村民开荒地权属不清，土地性质不明晰，一直未能达成拆迁协议。针对矛盾纠纷，支部书记调解员段嘉良多次奔走，主动上门给村民做工作，并化身村民“代言人”积极和企业协调争取条件。经过多次调解，当天在驻企民警和网格员等多方代表的见证下，村民和企业最终达成拆迁协议。

“我在村委会工作十多年，对村情民情都非常熟悉，村民和企业有什么矛盾，我都会第一时间介入，发挥好‘地缘纽带’作用。”鹤庆县西邑镇北衙村党总

支书记段嘉良介绍，“一室两员”机制的运行相较于以前，问题发现早、处置快、矛盾化解成功率高，真正实现了把矛盾化解在萌芽，解决在基层。

2022年，西邑派出所将警务前移、服务前置，先后在辖区内的3个重点企业分别成立驻企警务室，在周边临矿区村委会中心区域成立北衙警务室，每个警务室配备民警、网格员和党支部书记调解员，形成了“民警主抓治安、网格员管内部、调解员联村企”的协同联动机制。同时，构建“警+N”多元共治体系，联动司法所、村委会化解纠纷矛盾，并每月定期召开“警企支部书记联席会”，共同研判风险隐患，构建起以“支部牵头、党员带头、群众参与”的治理网络，切实将矛盾化解在基层。

### 服务升级：从“管理思维”到“护航思维”

西邑镇因工业而兴，辖区内有16家企业和21家参建单位入驻，企业员工和务工人员达9600余人。2024年，西邑片区工业总产值达165.57亿元，占全县工业总产值的61.1%。企业集中、人员纷杂，基层治理难题成为了园区企业发展的“绊脚石”。

“遇到企业与驻地村民之间的纠纷，我们只能报警处理。”鹤庆北衙矿业有限公司安保主管詹学智感慨道，由于企业和派出所有一定距离，出警时间较

长，村企之间的一些小纠纷容易升级为大矛盾，甚至出现事态失控。如今“警企村”联动，涉企纠纷“专业调”、村企矛盾“温情调”、网格兜底“动态防”，很多矛盾都化解在了萌芽状态，真正实现了为企业的高效发展保驾护航。

一个警务室就是一个调解阵地，西邑派出所通过“一室两员”机制的探索运行，将警务室前移到了企业“家中”，提高出警效率的同时，驻企民警化身“宣讲员”和“巡逻员”，每周两次深入企业开展巡逻、普法宣传，定期对企业安全生产进行检查并组织开展消防安全演练，实现了从“被动管理”到“主动服务”的转变。“见警率的提高，有效提升了对辖区治安的掌控力。”鹤庆县西邑派出所北衙警务室驻企民警付金梁介绍，基层治理逐步从“灭火式应对”转向“防火式服务”，依托以民辅警、网格员、村干部、党员等组成调解委员会，利用多元化解机制，实现纠纷矛盾早发现、早处置。

### 科技赋能：智慧平台激活“协同效能”

走进西邑派出所综合指挥室，两名民警正通过一块数字大屏对辖区内的重点安防区域进行实时监控。该系统拥有14套治安卡口、153路高清摄像头、200路移动千里眼覆盖重点区域，数据实时接入大理州市域治理平台，能够通过人脸识别、车辆抓拍等技术，有效

预警劳资纠纷、安全生产隐患等问题。

作为守护辖区的“智慧中枢”，西邑派出所配套系统构建了集情报研判、指挥调度和行动执行的“情指行”一体化机制，形成“全域感知、守点控线”的数字化防控网络，实现全区域联防联控。

“西邑派出所‘一室两员’机制运行以来，在护航企业发展、促进地方平安和谐稳定等方面持续发力，把矛盾纠纷化解在基层。”鹤庆县公安局西邑派出所所长刘学光介绍，2022年至今，西邑派出所共调解矛盾纠纷301起，其中，涉企矛盾纠纷213起，实现辖区治安警情连续3年下降，群众满意度不断提升。

### 【记者手记】

基层警务室与村企网格员、党支部书记调解员的协同共治，不仅是对新时代“枫桥经验”的生动实践，更成为地方企业发展的“隐形护航者”。村、企党支部书记入驻警务室，将企业、村组、警务力量拧成了“一股绳”，生动诠释了“党建做实了就是生产力”的深刻内涵，为基层治理提供了可复制、可推广的“党群共治”样本。未来，随着更多地区推广此类创新机制，有事找“一室两员”或将成为企业发展的“定心丸”。

## 弥渡县乡村“家长夜校”——为家庭教育“蓄能充电”

□ 通讯员 周志 马素萍

6月4日晚，以“别人家的孩子”为主题的弥渡县乡村“家长夜校”新时代文明实践活动在弥渡县委党校举行，吸引了中小学生家长踊跃参与。

活动伊始，心理医生团队为家长们带来了情景剧表演——《别人家的孩子》，通过我想约你出去玩、自律的学霸焦虑的妈妈、顽皮的孩子无奈的妈妈3个篇章的精彩演绎，生动展现了家长在教育孩子过程中盲目攀比“别人家的孩子”引发亲子矛盾的典型场景，将家长的焦虑、孩子的无奈刻画得入木三分，引起了家长们的共鸣和反思，引导他们以尊重和鼓励助力孩子健康成长。

随后，大理州第二人民医院医学心理科高级咨询师、初级心理治疗师陆茜以“别人家的孩子：从比较焦虑到看见独一无二的生命”为主题，向家长们作了专题讲座。她结合丰富的案例和专业的心理学知识，深刻剖析了“别人家孩子”现象的心理根源，揭示了盲目比较行为对孩子和家长的潜在危害。同时，有针对性地提出了构建健康养育观的实用策略，从而赋能家长，引导他们从心出发，从横向比较转向纵向比较，从“比别人快”到“比自己强”，更加关注孩子自身进步，强调过程导向，并发展多元智能视角，拓宽对孩子的评价维

度，聚焦优势领域，合理对待短板，真诚的“看见”与“共情”，帮助孩子找到自信的支点，激发孩子的潜能与兴趣，以爱和耐心陪伴孩子成长。

“听了今天的讲座我感受受益匪浅，我觉得每一个孩子都是一粒种子，只是花期不同。别人的孩子很优秀，自己的孩子也是独一无二的，作为父母，允许孩子做自己才是对他们最好的祝福。”家长邹荣梅深受启发。

讲座结束后，陆茜还与家长进行了互动，耐心倾听家长们在教育孩子过程中遇到的困惑和难题，并结合实际情况给出了具体、实用的建议和解决方案。

本次活动由中共大理州委精神文明建设办公室指导，大理州未成年人心理健康辅导中心、中共弥渡县委宣传部、中共弥渡县委精神文明建设办公室联合主办。全县中小学生家长参加活动，其中，弥城镇300名学生家长参加现场活动，其余学生家长以收看直播的形式参与。

“父母是孩子的第一任老师，家庭教育对孩子成长至关重要。”中共弥渡县委精神文明建设办公室专职副主任李玉婷表示，此次活动旨在从另一个方面来助力、补齐家庭教育短板，进一步推动构建学校、家庭、社会“三位一体”的育人体系，共同为孩子的健康成长撑起一片蓝天。



民警向果农宣传农用车违法载人、酒驾醉驾、疲劳驾驶等交通违法行为的危害和驾乘二轮摩托车佩戴头盔的重要性，并倡导安全出行、文明行车理念。（摄于5月30日）

近期，宾川县公安局交警大队、州城派出所结合全县葡萄逐渐成熟进行交易的实际，分别组织警力深入辖区田间地头、葡萄交易地等，集中开展“隐患治理+普法宣传+警示教育”面对面交通安全知识宣传活动，为葡萄销售季节筑牢交通安全防线。

〔通讯员 赵保通 陈波 摄影报道〕



巍山县南诏镇群力公园草木葱茏、花团锦簇，成为当地群众茶余饭后休闲娱乐的好去处。（摄于6月3日）

近年来，巍山县秉持因地制宜理念，推进不同主题的口袋公园建设，以修复古城生态为基底，借完善服务设施赋能，展陈历史文化铸魂，打造兼具休闲服务功能的绿色公共文化空间，实现“三百米见绿，五百米见园”目标，构建起覆盖城区的绿地网络，让各片区群众都能便捷享受公共绿地带来的惬意，以“小而美”的生态空间，持续提升城市宜居度与群众幸福感和获得感。

〔通讯员 陈妍霞 摄〕



## 莫让干部考察代替干部考核

□ 汪洪金

在干部人事评价体系体系中，考察与考核仅一字之差，却有本质区别。但在一些地方的组织人事工作中，干部考察悄然代替干部考核现象时有发生，看似认真走程序、搞测评，实则让评价工作流于表面，难以真正发挥应有的“指挥棒”“风向标”作用，严重挫伤党员干部干事创业的积极性。

干部考察代替干部考核，其结果难免有失偏颇。干部考察注重程序严格，但缺乏量化标准，考察谈话作为干部考察的重要环节，获取的是直观感受和初步印象，其结论往往取决于少数人的主观判断和感性认知，被谈话对象中“沉默的大多数”也只是本着“你好我好大家好”的思想消极配合，以致正面的言辞话语多一些，针对问题缺点则是含糊其辞不愿说、

不敢说、有顾虑。而干部考核更强调依据明确的标准、指标，围绕个人德、能、勤、绩、廉，重点考核政治素质和工作实绩，进行量化评估，反映具体工作事项多一些，所以更具科学性、精准性、权威性。

干部考核与干部考察各有其用，不能相互替代。首先，干部考核是干部调整的依据。《中华人民共和国公务员法》明确规定：“定期考核的结果作为调整公务员职位、职务、职级、级别、工资以及公务员奖励、培训、辞退的依据。”体现了考核结果对干部调整的重要性，定期考核如同“小高考”，既是干部综合能力的“成绩单”，更是政治素质的“体检表”，能够相对客观地反映干部办成了多少实事、解决了多少难事、发挥了多大作用。以此为依据的

干部调整，能够实现“能者上、庸者让、劣者汰”正确用人导向，引领干事创业。其次，干部考察是干部调整的前提和基础。干部考察作为干部选拔任用工作的重要程序和环节，如同高考志愿填报“通知书”，是组织工作中的一项“重头戏”，更是识别干部优劣的“透视镜”，既要突出把好政治关、廉洁关，做深做实干部政治素质考察，又不能对干部考核结果“不管不问”，甚至“置之不理”。因此，要做好结果运用“后半篇文章”，把考核结果正确运用到干部考察工作中进行成果转化，与干部选拔任用连通，避免考核考察“两张皮”，防止考用脱节、一考了之。唯有如此，才能充分发挥优秀人才，为合理选拔、使用干部打下基础。

基础不牢，地动山摇。干部考核

考察要“双管齐下”，通过“问谈把脉”打通领导干部能上能下“任督二脉”，激活干部选任的“良性循环”，使干部调整工作依据更充分、基础更牢靠，选用人才工作支撑更有力、更具说服力。

乡村振兴，人才为先。各级党委、政府要更加重视人才、培养人才，为人才搭建起公平公正的干事平台，营造良好的选人用人氛围，让真正有能力、能吃苦的人才获得更好的晋升机会、享受实实在在的政策红利，在奋勇前行的时代浪潮中纵横驰骋、奋发有为。



公益广告

简单生活 拒绝浪费 资源有限 珍惜共有

低碳生活 健康大理