

鄢晓刚:做一名“破界”派出所所长

本报首席记者 陈佳妮 通讯员 陈文 陈艳

在层峦叠嶂的浙西边界,常山县球川派出所的灯光常常亮至深夜,那是所长鄢晓刚的办公室。四年时间,这名年轻所长完成了一场从“守界者”到“破界人”的精彩跃迁。

“最有成就感的事,就是把你想做的事真正做出来。”这句朴实的话,道出了他一切行动的原点。

破治理之界: 从“救火队”到“防火墙”

初到球川,基层的复杂性给这名理想主义者上了一课。球川总警情量不算多,但矛盾纠纷如暗流涌动。与村干部的交流让他触动。“大家都说平安建设要重视,可怎么做?”村干部的困惑直白而现实,“我们不知道做什么,不知道该怎么做,不知道最后做好了没有。”

这三个“不知道”,成了鄢晓刚必须破解的课题。他开始了第一次“破界”——打破传统治安管理的边界。

随后的近两个月里,他走访了全镇21个村社,创新推行“村村有警”机制,将警员全部派驻到各村社,化身村社的“平安指导员”,通过日常走访、动态跟进,系统关注警情、矛盾、隐患等平安要素,为每个村社绘制“平安画像”,并以绿、黄、橙、红四色标注风险状态,让村社平安情况一目了然。同时,驻村民警还牵头建立联动机制,及时与村干部、网格员以及司法所、“老娘舅”、义警等力量协同配合,形成治理合力。

变化悄然发生。“应书记,村口有两名村民发生口角,能不能先去看下情况?我们马上到。”沙安村驻村民警祝志飞一个电话,村干部应军鸿立即行动。派出所距沙安村约10分钟车程。警车刚开出2分钟,

应军鸿的电话就来了:“祝警官,不用过来了,我们在处理了。”

“别小看这一通电话的效能,”应军鸿表示,“这对我们村社来说,是治理能力提升的重要一步。”在党委政府的支持下,村社平安建设与集体项目发展同频共振,护航的成色愈发明显。

“村村有警”机制的实效有目共睹:赌博类警情下降23%,纠纷类警情下降38.4%,实现了从“被动救火”到“主动筑墙”的转变。

破省际之界: 从“插花地”到“平安带”

鄢晓刚心中还有个更大的“界”要破——省际边界之界。球川地处浙赣交界,案件常交叉重叠,“沟通靠人情,线索总是滞后,办案等不起啊”。

“方胖子”的故事,成为省际共治最好的注脚。他的菜地里,邻省江西农户家的牛群过来毁了大半庄稼。这类边界纠纷已发生多次,常常因跨省追责和赔偿难协调而不了了之。鄢晓刚主动联系江西双明派出所所长,邀请两地村书记一同走访化解。历时三个多月,双方冰释前嫌,“方胖子”拿到了赔偿金。

“必须打破这个看不见却又无处不在的‘界’。”鄢晓刚成了往返浙赣的“跑腿所长”。经过数十轮磋商,跨省共治警务改革

从构想走向现实。

2024年,“平安边界·智慧安防”数据平台正式上线——共享边界重点区域监控资源,互通预警信息,建立联合视频巡逻机制。该平台入选全国政法智能化建设智慧警务创新案例。

数据显示,省际边界刑事警情同比下降12.8%，“插花地”变成了“平安带”。

如今,“方胖子”一跃成为番茄种植大户,更引领周边农户共同发展。

破队伍之界: 从“一根指头”到“一个拳头”

鄢晓刚最深远的“破界”,发生在派出所内部——他要打破民警个人能力与团队合力之间的那道“界”。他推出了“人人U指数”评价体系,要让每名民警都成为独立的“思考者”,大家又能凝聚成有力的“拳头”。

清晨,球川派出所后的菜地里,民警老韩和小严——上个月“人人U指数”排名垫底的搭档,一边锄地,一边讨论着张李两家的积怨。放下锄头后,他们厘清两家因宅基地界限产生的八年矛盾,通过子女做通老人工作,成功化解积怨。月末考核时,这对警师搭档的指数顺利攀升。



这正是鄢晓刚设计的“创业计划”——每个人都是一家“个人公司”,自定年度目标。每月最后一周为谈心谈话周,鄢晓刚与警员交流目标完成情况。“所里鼓励我们把自己当成一棵树来栽培,”一名年轻民警说。

新警段锦硕来到这个全省“枫桥式公安派出所”,一进门就被独特氛围感染——墙上写着“所内三声”:碰到来所群众上前问一声、见到领导和同事起立叫一声、遇到复杂情况及时说一声。处理东山村修路纠纷时,涉及江西农户,情况复杂。小段当场给所长打电话求助。鄢晓刚在电话里现场教学:“找到纠纷的核心所在,慢慢调解,要学会代入思考……”

夜幕降临,鄢晓刚办公室的灯光再次亮起。这名浙西边界上的“破界者”继续深耕着他的跨省共治警务改革。边界不再是阻隔,而成为了联通与协作的桥梁。在这个意义上,鄢晓刚破的不仅是地理之界,更是观念之界、治理之界、人心之界。

警惕“大厂离职”背后的引流套路

新华社 兰天鸣 张玉洁 张晓洁

“25岁的我勇敢从大厂离职”“37岁,年薪百万,我却从互联网大厂离职”“从大厂裸辞两年的我,如今过得怎么样”……近期,“大厂离职”成为社交媒体上的热词。但与此同时,有人虚构大厂前员工、高管身份,通过“蹭大厂流量”提供名不副实的服务,以求实现商业牟利。

“大厂离职”帖如何成为引流新剧本?背后有哪些套路值得警惕?

“大厂光环”成引流新“密码”?

“本人是高级程序员,研究生毕业,担任字节跳动数据分析师主管,从事数据分析工作8年,五险一金齐全,享有双休,月薪‘4万+’。因要回归家庭选择辞职”……

去年11月,林先生在社交软件上看到一则帖子,画面中一名女性站在显示企业名称的背景墙前。发帖人同时在笔记置顶评论中自称大厂离职员工,以“招收学员学习计算机技能”和“免费”为噱头吸引网民留言。

林先生留言后,被引导加入一个微信群。群内有专人向其提供编程教学服务,培训总费用为7880元。林先生付费后发现,课程界面显示已有67人订阅。“但学习完才发现,被所谓的大厂光环骗了,课程和大厂毫无关联,就是普通的编程教学。”他说。

发现相关情况后,涉事教育公司被诉至湖南省长沙市开福区人民法院。法院认为,被告行为在客观上欺骗、误导消费者,易对相关公众造成认知偏差,增加了公众选择服务提供者时的决策成本,同时抢夺了同行业其他经营者的公平交易机

会,扰乱了公平竞争的市场秩序,侵害了经营者与相关公众的合法权益,构成引人误解的虚假宣传行为。

今年7月,法院判决被告在媒体上刊登声明,消除因侵权行为对原告造成的不良影响,并向原告支付经济损失及合理开支5万元。

抖音集团相关负责人对记者表示,近年来,虚构公司前员工身份对外引流获利的情况屡见不鲜。近期,又有人以公司高管名义在社交媒体上大量注册账号引流,对外开展培训并收取高额费用。“经内部核实,此人连公司试用期都未通过,却对外声称是公司的人力资源总监。”

“我们去年通过多种方式对外辟谣冒充骑手和前员工的事件超过100起。”一家外卖企业相关负责人对记者说,部分人冒充骑手在互联网上直播,虚构孩子重病、生活困顿等情节进行“网络乞讨”,并求打赏;还有人曾是公司普通员工,却虚构高管身份,自称参与过公司重大决策、爆料“大厂内幕”等,对外发表诋毁公司的言论。

揭秘背后灰色产业链

记者调查发现,在社交媒体上,售卖大公司离职证明、盗用大厂离职者身份牟

利的现象时有发生。

“我专门代办离职证明,几千例客户均成功入职。”社交媒体上一名用户向记者表示,可提供“代办”大厂离职证明的服务,价格为500元。其拥有专门模板,可提供电子版离职证明,彩色打印后“与实际加盖公章的效果一致”。

凭借从网络下载或伪造的图片,也可以轻松虚构身份、复刻账号和离职帖。

曾在大型互联网企业工作过的刘女士表示,自己曾在社交媒体上发布过前公司的工牌照片。“后来我发现一个名为‘产品简历指导’的用户,公开盗用我的个人简历和工牌照片,自称‘产品专家’,提供产品经理付费咨询服务。我向平台举报后,对方才删除了盗用照片的帖子。”她说。

多名大型互联网企业负责人表示,当前“大厂离职”赛道已经成为一些自媒体变现的流量密码。这些账号看似以个人身份在分享职业经历,实则隐藏多元变现“生意经”,且乱象丛生。

与此同时,核实虚假身份信息需要企业投入大量精力,调查取证流程繁琐。即便向平台投诉成功封号,对方也往往通过“换号”规避,导致治理反复、成本叠加。多数虚假言论也难以通过法律实现有效追责,维权效果与投入不成正比。

压实审核责任,强化隐私保护

多名受访人士表示,整治“流量欺骗”行为,需进一步压实各平台审核责任,强化员工隐私保护,提升法律惩处精准度,形成“企业主动、平台主责、社会共治”的全链条治理体系。

中国法学会社会法研究会副会长姜俊禄认为,社交平台之间应形成共识、加强合作,利用大数据、人工智能等技术手段,对用户发布的职业身份内容进行监测分析,如建立虚假身份识别模型等。针对用户盗图问题,平台应对重复发布内容进行公开智能标注。

对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员李长安表示,企业可完善员工个人信息档案的存储、保管机制。例如,可要求在职或即将离职的员工妥善保护个人和公司信息,在互联网发布涉及工作的照片、工牌、离职证明等内容时,进行模糊处理或匿名化处理,防止被别有用心者盗用,给企业和个人带来不必要的麻烦。

长沙市开福区人民法院马栏山人民法庭(马栏山知识产权法庭)庭长吴宏建议,司法机关应持续强化法律适用,通过典型案例裁判明确法律边界。同时,进一步加强多部门协作配合,通过司法建议、典型案例发布等方式,推动形成社会治理合力。

李长安说,求职者也需擦亮双眼、保持警惕,对大厂背景、高薪承诺等光鲜包装,可通过企业官网、官方招聘渠道交叉核实身份真实性,不轻信未写入合同的口头承诺,优先考虑专业培训机构、正规实习渠道,避免陷入骗局。