“智慧政工”赋能公安机关新质战斗力提升

——泉州市公安局“智慧政工”系统建设应用调研报告

■ 黄培育

摘　要　泉州市公安局“智慧政工”系统应运而生、顺势而为，边建设、边探索、边应用、边提升，在实战中初步共建、共通、共享，取得显著成效，但仍存在思想共识亟待凝聚、数据壁垒亟待贯通、制度机制亟待健全、智慧赋能亟待提升等问题。今后要坚持创新为先、以警为本、应用为要、制度为循，增强发展理念、把握价值导向、提升工作质效、完善运行机制，不断提质增效、迭代升级，赋能公安机关新质战斗力，助推公安工作现代化。

关键词　智慧政工　以警为本　公安机关新质战斗力

习近平总书记强调，“要运用大数据提升国家治理现代化水平。”时代的发展、技术的进步、警务的变革，对公安机关新质战斗力提出新的要求和挑战。本文全面总结泉州市公安局“智慧政工”系统建设应用实践，深入查摆存在问题并剖析其原因，围绕“如何认识、如何建设、如何应用、如何运行”关键要素，就大力推进“智慧政工”系统建设应用，进行具有前瞻性、靶向性、系统性的策略研究，以进一步赋能公安机关新质战斗力、助推公安工作现代化。

一、“智慧政工”系统建设应用成效显现

公安机关“智慧政工”系统，是指充分运用云计算、人工智能、大数据等先进技术手段，对接整合公安机关内部系统及外部资源库，推进公安政治工作数字化重构与智能化升级，以赋能引人选人用人管人，强化队伍教育管理监督，提升公安政治工作精准性实效性，努力实现“政治工作全领域覆盖、网上业务全流程质控、队伍管理全方位赋能”目标的综合性政工大数据平台。泉州市公安局“智慧政工”系统（以下简称“系统”）

作者：福建省泉州市公安局政治部副主任

2024 年 1 月正式上线，专班运作、专项攻坚，采取“每周一调度、每月一会商、每季一通报”推进机制，边建设、边探索、边应用、边提升，在实战中检验反馈、提质增效、迭代升级，初步实现共建、共通、共享，形成“贯穿政工业务、贯通市县两级、贯联全体民辅警”的工作格局。

（一）框架成功构建

聚焦“队伍动态全感知、民警画像全聚合、便警服务快应用”三大场景，对现有各个政工业务系统进行对接、整合、重建，建成包括“人事管理”“个人事务”“教育训练”“先进典型”“风险隐患排查”“大监督”等 18 个功能模块，涵盖主要政工业务，系统“四梁八柱”成功构建，截止 2026 年 5 月总访问量达 155 万余人次。晋江市公安局对前期本局开发模块进行升级，统一字段设置、功能模块、数据结构，确保有机无缝接入系统。

（二）数据互融共享

全量化录入（导入、接入）各类政工数据，对接民政、工商、法院、医院、交通管理、接出警等 10 个外部相关系统，汇聚婚姻登记、股东、个体工商户、企业、出生医学证明、失信、住院登记、醉酒驾、涉警记录等各类信息，产生业务数据达 9.13 万条，从中核查比对预警 7886 条（其中 1563 条运用到“平时考核”模块），“政工大数据池”基本成型。通过“强基练兵”模块上传 92 份知识题库、23070 题，线上学习 4.5 万人次。南安市公安局通过系统开展心理健康测试 2598 人次，发现测试结果异常 39 人次，及时开展心理危机干预，转为低风险比率达 93.1%。

（三）管理高效精准

设立“队伍分析”模块，包含队伍基本情况、四色预警、风险隐患、单位综合等功能，为各级公安机关科学决策和微观管理提供历史、现状及变化趋势分析。针对队伍风险隐患排查、平时考核、训练成绩等情形，采取“红、橙、黄、蓝”四色预警，2025 年预警对象 1649 人，同比下降 23.76%。对照 50 条“风险隐患清单”，通过“自己查、领导提、同事帮”等措施，对队伍风险隐患每月进行全员摸排，做好“防未病”工作，现存风险隐患对象 447 人，并逐一建档跟进帮扶，确保可控。加强民辅警出入境管理，备案 8709 条。台商区分局针对隐患问题“递进式督办”，让基层所队“持单推进”整改，实现上下联动、有力推进。石狮市公安局在警务通手机端 APP 中开发“每日检查”模块，实现常态化、全覆盖滚动排查，确保全局队伍监督管理和隐患排查工作“日清日结、日清日高”。

（四）智慧赋能突显

运用“年度考核”模块，市局及分局民辅警年度考核数据自动与平时考核、违纪违法、“强基”考试等比对分析，发现、纠正 174 条不符合年度考核评定“优秀”等次异常数据。2025 年 5 月市局实行加班补贴差异化发放后，系统不仅可以按单位人数控制补贴总量，还自动将加班时间与请休假数据进行关联，确保加班数据合理准确，极大减轻审核工作量。民警通过警务通手机端 APP 可实现请销假、考勤、预约、人事信息查询等便捷服务，2024–2025 年共请假 27009 条、公休 21301 条、重要事项报告 7374 条。依托市局 AI 大模型，建立队伍管理规章制度库，提供高效查询服务。将各个模块数据汇聚关联，形成“个人全息画像”，为选人用人提供科学参考。晋江市公安局研究设置 55 个主要人员标签，可基于预设规则与模型，快速筛选、匹配特定岗位或所需专业人员，

探索智能选人用人机制。

（五）制度逐步规范

大力推进全员绩效管理试点工作，通过系统全面掌握广大民辅警德、能、勤、绩、廉情况，平时考核结果与表彰奖励、晋职晋级、奖金发放等紧密结合，进一步考准考精考实，形成考核数据396850条。2024年、2025年发放考核奖、市局及分局职级晋升，均运用考核数据筛选等次人选、业绩靠后人员，无任何异议。2025年对平时考核结果“一般”“较差”等次对象进行预警1555人次，同比下降18.96%。精心制定《泉州公安“智慧政工”系统建设应用管理规定（试行）》，建立分级授权、实名认证等制度，系统安全平稳运行近1000天。2025年1月修订市局局属单位考勤办法，每月系统通报异常考勤共计4092人，结果自动推送到“平时考核”模块，严格规范民辅警考勤情况。丰泽公安分局2025年7月接入市局系统中“考勤请销假”模块，考勤异常行为由人工排查变为100%自动预警，8月迟到率从8.7%下降到2.1%，月度申诉量从18起降为0起。

二、智慧政工建设中的不足

（一）思想共识亟待凝聚

泉州市是著名的“世遗之城”“烟火之城”“国潮之城”，经济社会发达，人们思想活跃，公安队伍基数较大、结构复杂，政治工作内容越来越多、标准越来越高、要求越来越严，传统工作方式难以满足公安队伍现代化管理需求。但是，有的民辅警习惯传统思维和工作方式，缺乏大数据意识，没有科技创新“本领恐慌”，对系统建设应用不知不觉、不清不楚，特别是县级公安机关没有落地应用所有模块，总体使用率较低。比如，使用率最高的“考勤请销假”模块全市县级公安机关只有鲤城丰泽分局接入应用，许多民辅警没有自觉将所获荣誉录入“先进典型”模块。

（二）数据壁垒亟待贯通

公安部就信息化建设提出“四个一律”，要求“坚持统分结合，实现一体化管理”。但是，仍然存在不同队伍管理业务系统“各自为战、自成体系”的思想藩篱以及“重复建设、烟囱林立”的数据壁垒，信息资源整合度不高，有的内部系统如全国公安政工、执法办案、大监督系统需要对接公安部、省厅，难以打通甚至无法打通。又如，“大监督”和“平时考核”模块相关职能部门的监督执纪和正（负）面清单、加（扣）分情况还没有实现系统自动接入，造成部门实际履职率低，信息采集不全面。

（三）制度机制亟待健全

制度建设是规范行为、保障秩序的核心基础，利于提升效能、增进合力、确保长远。但是，与系统相配套的规章制度较少、支撑不足，有的不相适应，有的没有跟进。比如，“四色预警”模块中预警产生、处置、运用、解除需要全流程标准化管理，但涉及职能部门较多，可借鉴成功案例较少，运用处置标准不统一，相关制度标准制定进程缓慢，预警跟进措施不到位、效果不明显。

（四）智慧赋能亟待提升

系统内各个模块之间数据联动、数据孪生、数据分析不足，大部分研判停留在表层，深度加工应用不够，尚未真正实现从“数据存储”到“数据赋能”的跨越发展。比如，人工统计比对查找多、智能研判筛查少问题突出，人工智能辅助决策、风险智能预测等方面应用较少，距离“智慧政工”系统的实时感知、智能服务、高效管理的本质要求有

很大的提升空间。

三、“智慧政工”赋能公安机关新质战斗力的策略

“智慧政工”系统建设应用，是时代发展大势所趋，是政治工作必然要求，必须增强发展理念、把握价值导向、提升工作质效、完善运行机制，不断提质增效、迭代升级，进一步赋能公安机关新质战斗力。

（一）坚持创新为先，增强“智慧政工”发展理念

2025 年 7 月全国公安厅局长座谈会强调，“全面实施公安机关新质战斗力提升工程，完善‘专业 + 机制 + 大数据’新型警务运行模式，深化科技兴警，推动科技创新成果同警务实战深度融合、双向赋能，精简优化基层考核，切实给基层减负松绑，更好激发基层活力和战斗力。”

抢抓新机遇。要贯彻落实“专业 + 机制 + 大数据”新型警务运行模式，抢抓新一轮科技革命和深化公安改革新机遇，加强学习，深化认识，主动投入，趁势而上，大力推进“智慧政工”系统建设应用，提升政治工作精准性实效性，充分运用科技创新提升公安机关新质战斗力、助推公安工作现代化。

凝聚新动能。要落实公安部“警跃计划”要求，主动融入省厅、市局“1+2+X”大数据实战应用体系，大力推进“智慧政工”系统建设应用，实现“资源共享、系统融合、功能贯通”，推动政工业务数字化、具体化、流程化，用数据辅助决策、用数据管理队伍、用数据服务民警，实现向科技要生产力、要战斗力。

打造新品牌。要积极探索基于 DeepSeek、豆包等前沿技术的应用场景，大力推进“智慧政工”系统建设应用，优化政工业务流程，完善工作制度机制，推进 AI 技术与政工业务深度融合，搭乘“智慧快车”，全面提升公安队伍现代化管理水平，努力探索新路子、积累新经验、打造新品牌。

（二）坚持以警为本，把握“智慧政工”价值导向

要坚持“依靠民警、服务民警、造福民警”，实现系统所建所用与民警所需所盼“同频共振”“双向奔赴”，提高广大民警应用系统的获得感、体验感和满意度。

尊重“主体地位”，汇聚民警之“智”。要改进“自上而下”系统建设模式，通过座谈会、问卷调查、微信群、“留言板”等形式，需求征集要“广开门路”，应用反馈要“即时响应”，迭代升级要“问计于警”，使系统建设应用上接天线、下接地气，形成“越建越好用、越用越爱用”的良性循环。

聚焦“难点堵点”，解决民警之“困”。要把解决民警最关心、最直接、最现实的问题作为系统建设应用的“出发点”和“落脚点”，确保“全警可用、便捷好用、实战管用”。比如，要把考勤请销假、平时考核、重大事项报告、出入境管理等审核审批、申请申报、开具证明等业务数据化、流程化，实现队伍管理内部“放管服”；要关注民警身心健康，针对心理测试、体检、体测等情况，采取针对性预测、干预和保护措施；要加快推进健康驿站预约、空港驿站报备、警营驿站点单等更多智能好用、全时在线数据服务，让“数据多跑路、民警少跑腿”；要探索开发建设系统互联网端小程序，与内网电脑端、警务通手机端 APP 形成“一平台、两终端”的用户层，做到人机合一、操作简便、提高效率。

助力“职业发展”，成就民警之“才”。要通过系统掌握民警入警、晋职晋衔、教育

培训、任免奖惩、退休（调出）等职业发展轨迹，结合从警适应期、成长期、成熟期、维持期不同特点，做好民警职业生涯规划，助力公安人才成长发展，特别要加强年轻干部全链条培养使用，实现育用衔接、重点培育、过程跟踪与科学管理，让年轻干部有脱颖而出的平台、展现才华的舞台、实现自我的高台。

（三）坚持应用为要，提升“智慧政工”工作质效

要坚持“以质取胜、以效为证”，推动系统融入队伍教育、管理、监督各个环节，加强智慧研判分析、智能检索统计、智能关联比对和智能提醒预警，深度挖掘应用，用数据“说话”，实现系统由“建得好”向“用得好”转变，队伍从“经验判断”向“数据驱动”转变、从“粗放管理”向“精细管理”转变。

服务教育，育人用人并举。要丰富“强基练兵”模块，形成系统的分类题库、规范的操作流程，实现“一战队一题库”，推动业务能力专题“训”、达标考核全员“考”、“末端”强化重点“帮”。要树立“全周期、全链条、全场景、全要素”理念，立体式汇集与民辅警相关的各类政工业务信息、公安业务信息和社会活动信息，如基本信息、工作表现、廉政纪律、身心健康、信访投诉、执法办案等，丰富人员标签，进行精准画像，完善全息档案，打造“一应俱全”“一目了然”的人事管理“驾驶舱”，提升选人用人精准度。市局队伍管理职能部门要精心研究制定人员标签规范和标准，如担当者、打卡达人、绩效之星、领军人才、业务能手、岗位标兵、星级法制员等，确保真实可靠、有公信力。

服务管理，激励鞭策并重。要根据市委政法委关于完善政法队伍基础信息及建立政法干警重点名单分类管理机制要求，以及市局党委“抓两头、促中间”全警提升计划，通过规范化信息管理、动态化名单分类、常态化分析研判，落实正面激励和反面警示措施，发挥先进典型的示范引领作用，弘扬一批、选树一批、储备一批，并深入排查能力末端、风险隐患、违纪违法人员，做好后进人员的“防未病”工作。要建立健全先进典型库、专家人才库、年轻干部储备库等，做好各个模块信息录入、审核、维护工作，特别是对被列为省、市、县先进典型重点培育对象的，高看一眼、厚爱三分，激发他们干事创业的激情。要完善立体平时考核机制，把队伍管理抓在经常、严在日常，强化结果应用，激励担当作为，鞭策躺平摆烂，其中市、县两级公安机关队伍管理职能部门要按规定要求，将民辅警正（负）面清单、加（扣）分等情况及时录入（导入、接入）“平时考核”模块，各级领导干部要严格审核把关，杜绝弄虚作假，严禁打击报复，提高平时考核严肃性和准确性。

服务监督，预防惩戒并行。要发挥“四色预警”模块作用，加强内外部数据核查比对，建立内部监督技战法，坚持每月队伍风险隐患排查，智能研判队伍潜藏和深层次问题，把最不放心的人、最不托底的事、最不安全的环节找出来、管起来，让全体民辅警知敬畏、存戒惧、守底线，最大限度预防队伍违纪违法问题发生。市局大监督联席会议制度成员单位要将通过 12345、12389、接出警等平台获得并查实的涉警警情、信访投诉问题，执法监督中发现重大执法过错或多次出现执法问题的人员名单，以及涉及“枪车酒赌毒密网”和“八小时以外”监督管理等重要事项纳入系统“大监督”模块建设应用，进一步推动落实监督执纪“四种形态”，

真正形成监督合力，提升监督实效。

（四）坚持制度为循，完善“智慧政工”运行机制

制度建设是系统规范运行、长效运行的根本保障，要贯穿于系统建设、应用、管理的全过程，做到“责任清单化、流程规范化、管理闭环化、推进长效化”。

健全责任明晰的领导机制。市局成立系统建设应用领导小组，下设办公室，负责全市公安机关系统的规划、建设和使用管理。各成员单位要各司其职、各负其责，主动融入、主动作为。要通过适时召开部署会、培训会、推进会、现场会等形式，提高广大民辅警熟练应用系统的水平。各地要积极接入系统，推动融合应用，还可根据实际需求进一步拓展应用场景，更好地支撑实战、赋能实战。各级政工干部要履行主责主业，会用系统、常用系统、善用系统，并大力推动系统建设应用覆盖全警、贯穿末梢，落实好队伍管理“最后一公里”。

完善流程规范的共享机制。要在内部数据的打通、社会数据的接入、政府数据的融通上下功夫，加大资源整合、力量聚合、业务融合力度，建设数据政工大水池、大基座，避免数据壁垒、系统孤岛。要按照各个模块部署要求，全量录入（导入、接入），全面分析研判，确保数据及时、真实、客观、准确，为系统建设应用提供源源不断的“源头活水”，形成赋能实战的“真金白银”。

落实管理闭环的优化机制。要按照“谁建设谁负责、谁管理谁负责、谁使用谁负责”原则，严格落实网络安全工作责任制和《泉州公安“智慧政工”系统建设应用管理规定（试行）》，建立健全各项数据采集、维护和使用规范，特别是不得随意转借、开设权限给其他人员，保护个人隐私，确保系统安全、高效、平稳运行。要通过“大数据关注 + 线下核查 + 定期研判”，尽快完善“四色预警”、正（负）面标签的运用与解除相关机制，实现“监测—预警—处置—反馈”全链条闭环管理。

强化工作长效的推进机制。要巩固深化系统专班运作机制，加强沟通协调，凝聚工作合力，实现长效管理。要完善“每周一调度、每月一会商、每季一通报”工作推进机制，定期评估反馈，跟踪盯办督导，推动落地见效。此外，要坚持“传统 + 科技”“铁脚板 + 大数据”，做到“智慧政工”与“人文政工”相统一，处理好严管与厚爱的关系，实现系统建设有高度、应用有广度、管理有力度、服务有温度，不断增强队伍政治力、凝聚力和战斗力，真正锻造忠诚干净担当的新时代泉州公安铁军。

“智慧政工”系统建设应用是全警工程、系统工程、长期工程，功在当今、利在长远，“功成不必在我、功成必定有我”。要以创新驱动发展，以服务凝聚力量，以应用提升质效，以制度保障长远，大力推进“智慧政工”系统建设应用，为提升公安机关新质战斗力、推进公安工作现代化贡献智慧和力量！

参考文献：

[1]涂子沛．大数据：正在到来的数据革命 [M]．广西师范大学出版社．2012

[2]张兆端．智慧公安——大数据时代的警务模式 [M]．中国人民公安大学出版社．2015

[3]厦门正式上线“e警队”信息平台 [N]．福建法治报．2019

[4]关于“云政工”数据赋能条件下革新政工干部工作模式的实践与思考 [EB/OL]．全国公安政治工作信息网．2024

[5]基辛格等．人工智能时代与人类未来 [M]．中信出版集团．2024

[6]向“新”而行 以“质”图强 [N]．人民公安报．2025

责任编辑 马煜童