

舟山政务大数据人才现状及培养路径研究

□朱俊彦

政务大数据区别于广义上的大数据,特指政府所拥有和管理的数据,涉及到生活数据、服务数据和公共数据,包括电力、医疗、环保、教育、住房、道路交通等各类信息数据,政务大数据相比于广义上的大数据,对安全性和保密性更为严格,数据来源于各个部门,更为复杂,其本质是帮助政府治理、决策更加科学化、精准化。

政务大数据人才作为大数据人才中的一类细分人才,是数字化改革工作队伍中的核心和灵魂,在政务数据汇聚融合、共享开放和开发利用,促进数据依法有序流动的工作中起着不可或缺的作用。随着我市数字化改革步伐的日益加快与深化,对掌握政务大数据专业技能人才的需求愈发迫切,他们已成为推动改革深入实施、实现治理现代化的宝贵资源与关键力量。

一、加强政务大数据人才队伍建设对我市数字化改革工作的意义

1.加强政务大数据人才队伍建设是推进我市数字化改革工作的基础和支撑

我市全面落实省委提出的“一年出成果、两年大变样、五年新飞跃”的数字化改革要求,全力建设数字化现代海洋城市,加快实现市域治理体系和治理能力现代化,为全省打造全球数字变革高地、建设“重要窗口”重大标志性成果贡献舟山力量。随着我市数字化改革工作的不断推进,强调数据利用的个性化、精准化和敏捷化,侧重大数据分析、数据融合、数据共享等对数据系统化的利用成为了关键工作,由此可见,培养一支专业水平高、综合素质强的政务大数据人才队伍将为我市数字化改革工作保驾护航。

2.加强政务大数据人才队伍建设是我市建设一体化智能化公共数据平台的重要保障

一体化智能化公共数据平台是浙江数字化改革的一大创举,一体化智能化公共数据平台是打破信息孤岛、实现数据共享的重要抓手,通过数字资源供给侧改革,为全方位、全过程、全领域数字化改革提供强大动力和抓手。我市全面启动数字化改革以来,积极打造一体化智能化公共数据平台,对市域政务服务应用和数据进行统一调研,统一编码,应归尽归,已积累了海量的数据,因此需要政务大数据人才根据业务需求对现有数据进行治理,挖掘深度价值,为多跨场景应用提供数据支持,最终提升我市各级政府的业务能力和服务能力。

3.加强政务大数据人才队伍建设与我市打造人才高地高峰战略高度一致

政务大数据是一项跨学科的议题,涉及计算机、管理、统计、教育等多门学科,对政务大数据人才队伍建设提出了更高的要求,政务大数据人才不仅需要掌握数据收集能力、数据分析能力、数据开放共享能力等大数据的基本理论知识,还需具备跨学科知识能力以及一定的沟通和协调能力,属于高水平专业人才。加强政务大数据人才队伍建设与我市加快打造新时代海洋特色人才,赋能高质量发展建设共同富裕示范区先行的战略目标高度一致。

二、舟山市政务大数据人才队伍现状

1.信息化机构设置有待优化

我市部分单位信息化机构设置不合理,专业信息化人员数量少。调研结果显示,仍有部分单位尚未设立专职的信息化管理科室,即便在已设立此类科室的单位内,也存在信息化人员跨部门混岗作业的现象,这不仅削弱了工作效率,还暴露出数字化领导力薄弱、技能储备不足以及新兴信息技术人才梯队建设滞后

等问题。此外相关管理机构需要在决策自主性和资源调配能力上有所突破。更为紧迫的是,我市大数据局的人员规模尚不足30人,低于省内同类机构,这一现状制约了其在推动我市数字化改革进程中的效能发挥。

2.信息化人员大数据能力欠缺

当前我市信息化团队在大数据领域的专业能力显得捉襟见肘,难以跟上数字化改革浪潮的迅猛步伐。尽管多数单位的信息技术人员已掌握基础设施运维、业务系统维护以及网络安全保障等基本技能,但在大数据能力构建上却普遍存在短板。数字化转型的基石在于大数据平台的有效运作,这就要求能够高效采集、存储、净化、挖掘并分析海量政府数据。然而我市各单位虽通过引入企业解决方案实现了数据的基本流通,但在数据治理,特别是大数据的深度开发与智能分析方面,能力明显不足,进而成为制约数字化改革深入推进的关键瓶颈。

3.人才引进困难

在人才战略层面,我市面临的最大挑战莫过于高端复合型大数据人才的引进困境。大城市以其丰富的高新技术岗位、密集的高等教育资源以及优越的人才吸引政策,自然而然地成为了大数据领域顶尖人才的汇聚之地。我市地理位置毗邻上海、杭州等大城市,享受其辐射效应,但大城市所展现出的强大“虹吸效应”,以其优厚的薪资待遇、广阔的职业发展空间及丰富的文化生活,对高端人才构成了难以抗拒的吸引力。相比之下,我市在政府部门编制有限、薪酬水平相对不高(相较于一线城市)等现实条件的制约下,显得竞争力不足。尽管我市已积极制定并实施了一系列人才吸引政策,如购房优惠、租房补贴、一次性奖励等,旨在构建更加友好的人才生态环境,但在高端人才市场的激烈竞争中,这些措施仍显得独木难支,难以根本性扭转人才引进的艰难局面。

三、舟山现有政务大数据人才队伍培养路径

1.现有人才队伍的继续教育和培训

第一,优化培训内容体系。当前多数单位虽已启动大数据相关培训,但内容多聚焦于大数据理论与技术层面,忽略了政府数据开放共享策略、数据治理实践等关键领域,这在一定程度上限制了培训成果向实际工作转化的效能。构建一个全面而深入的大数据培训体系,应当超越单纯的技术能力培养范畴,融入沟通艺术、协调策略及跨学科思维等多维度内容。受训者不仅精通大数据收集、分析、甄别与开放共享等核心技能,还具备卓越的沟通表达、跨部门协作及复杂问题解决能力时,方能真正实现大数据知识与实际工作场景的深度融合,有效驱动数字化改革的深入发展。因此培训内容进行全面升级与拓展:一是强化大数据专业能力培训,涵盖数据全生命周期管理;二是注重沟通能力的锤炼,不仅限于组织内部的纵向沟通与横向协作,更要培养与公众有效互动

的能力,构建开放透明的政府形象;三是提升协调能力,聚焦于如何在多元利益主体间寻求共识,协调目标与行动,营造和谐共进的数字化改革生态;四是倡导跨学科学习,鼓励学员广泛涉猎行政学、管理学、计算机科学、统计学等多领域知识,即便无法全面掌握,也能通过跨学科视角的交融,显著提升大数据人才的综合素养与创新能力,为数字化改革注入不竭的智慧与动力。

第二,实施精准分类培训策略。鉴于不同职位的工作内容与性质迥异,培训方案亦应量身定制,确保培训内容的高度匹配与有效性。对于中高层领导者而言,培训的核心在于拓宽其数字化视野,深化对数字化趋势、战略方向及基本规律的理解能力。培训内容应聚焦于新兴技术的概览、创新管理模式的探讨以及商业变革的前沿趋势,而非深入技术细节。技术骨干的培养则旨在打造单位内部的大数据精英团队。他们的培训不仅涵盖数据分析、数据甄别、数据共享与安全等核心技术能力,还强调协调、沟通等综合业务素养的提升,并鼓励跨学科知识的融合学习,力求培养出既精通技术又深谙业务,能够成为数字化改革进程中的核心驱动力和中流砥柱。而对于一般IT人员,培训的重点则放在大数据工具与平台的具体操作与应用上,确保他们能够熟练掌握数据采集、存储、清洗、分析、开发及系统维护等全生命周期的各个环节。通过理论与实践相结合的方式,提升IT人员在大数据处理流程中的专业能力,为单位的数字化建设提供坚实的技术支撑。

第三,建立健全培训考核评价机制。当前我市众多单位虽已开展大数据培训计划,却普遍忽视考核评估环节,导致培训效果难以量化。因此构建一套科学、系统的培训考核机制势在必行,以精准衡量培训成果,推动人才质量的持续提升。借鉴高等教育中的课程设置理念,灵活设置必修课与选修课,为不同层次的学员提供个性化学习路径,通过学分制管理方式,量化学习成果,增强学习的系统性和连贯性。引入奖惩机制,对培训考核中表现优异的学员给予适当的物质奖励与精神表彰,树立学习标杆,形成积极向上的学习氛围。通过建立培训考核评价机制,可以确保培训工作的持续改进与提升,为我市大数据人才的培养与数字化改革的深化奠定坚实的基础。

2.完善专业信息化机构设置,加大人才引进力度

第一,优化并强化信息化机构体系,以全面支撑并推动数字化改革进程。针对尚未构建专业信息化架构的单位,应迅速行动,设立专门的信息化机构,确保信息化工作的有序开展与高效推进。而对于已拥有此类机构的单位,则需基于当前的信息化建设现状与长远的发展蓝图,科学规划并扩充专业信息化队伍,确保人才结构合理、能力匹配,为数字化改革提供坚实的人力资源保障。同时还需赋予信息化部门更加核心的角色,使其成为数字化改革理念的传播者与实践的推动者。

第二,将底层设计领域的大数据人才同样

视为高端紧缺资源加以重视。当前我市在识别高端紧缺大数据人才时,主要聚焦于数字化改革的顶层设计层面,如相关管理机构的高级开发与规划发展岗位。然而数字化改革的全面深化不仅依赖于高层建筑的顶层战略规划,更离不开扎根于各行业、精通具体业务的底层设计人才。特别是在旅游、港口、航运等关键行业,对于能够深刻理解行业特性、运用大数据技术优化业务流程的底层设计人才,其需求尤为迫切。需将底层设计领域的大数据人才也纳入我市高端紧缺人才目录之中,以更全面的视角和更有力的措施,吸引、培养和留住这些对于数字化改革至关重要的宝贵资源。

第三,灵活调整并优化人才引进的标准与机制。尽管我市在人才分类评价方面已展现出较高的精细度与科学性,但针对大数据这一新兴专业领域的专项评价仍显不足。大数据作为驱动未来发展的关键技术力量,其人才评价若仅局限于学历、职称、论文及奖项等传统指标,无疑会限制对真正具备实战能力与创新潜力的大数据人才的识别与引进。建立以实绩贡献为核心的新型评价体系,打破“四唯”束缚,更加注重人才的实战能力、项目经验以及为行业带来的实际价值,留住那些虽无显赫学历背景,却在大数据技术应用、数据分析与挖掘等方面拥有独到见解与卓越技能的人才。

第四,开展舟山籍在外人才的回归与引进工作。依托我市优质的教育资源,如舟山中学等省级重点中学的卓越教育成果,每年都有众多高素质学子走出校门,步入大学殿堂,并在国内外各领域崭露头角,其中不乏大数据行业的佼佼者。通过情感纽带与家乡情怀的真挚感召,激发在外游子的思乡之情与建设家乡的热情,搭建起多元化、高效能的人才交流平台与回归服务体系,为舟山籍大数据人才提供便捷的信息获取渠道与资源共享平台,同时制定并实施一系列具有吸引力的政策扶持措施,全方位支持人才回乡创业就业,确保他们在舟山这片热土上安心扎根、茁壮成长。

第五,为人才提供施展才华的发展空间。在薪酬体系具备市场竞争力的基础上,政府单位更应注重赋予大数据人才以实质性的决策权与执行力,确保他们能够在数字化改革的浪潮中扮演关键角色。通过精心设计的政策框架与灵活高效的运作机制,为这些精英人才提供全方位的支持与信任,鼓励他们将自身的专业知识、创新思维与单位的数字化改革目标深度融合,实现从理论到实践的跨越。

结论与展望

通过本研究的深入探索,加之对创新能力与实践技能培养的持续强化,舟山市政务大数据人才队伍定能在未来的发展中焕发勃勃生机,成为驱动城市数字化转型与高质量发展的中坚力量。最后,我们对本研究的限制之处进行反思,同时也满怀期待地对未来提出展望,鼓励更多学者与实践者投身于这一领域,共同拓宽研究的广度与深度。

作者单位:浙江国际海运职业技术学院

舟山海事:交出暑运“大考”优异答卷

□通讯员 方祥光

暑期以来,海岛城市舟山成为全国热门旅游打卡点,水上客运量一直保持高位运行。特别是普陀山、东极诸岛、嵊泗列岛等热门海岛,最高峰时段单日普陀山进出旅客超10万人次,嵊泗列岛日进出最大客流量高达2万人次。整个暑期,舟山海事局辖区水域客运航班开航12.67万艘次,暑期水上共运送旅客745.8万人次。

面对巨大的客流量,舟山海事局结合客渡运“固本提质”专项行动要求,聚焦重点风险、重点对象、重点环节,高质量开展暑期水上客渡运安全监管,全力保障旅客出行安全畅通,在暑期运输“大考”中,交出了一份优异的“答卷”。

建机制 保障客运监管高质量

舟山海域是我国水上交通安全监管“六区一线”之一,目前辖区共有客运码头、渡口85个,客渡运航线72条,客运经营主体24家。为打好暑期水上客运安全监管这场硬仗,舟山海事局以客渡运“一规定一手册”为指引,结合水上客渡运“固本提质”专项活动,深入推进暑期水上客运安全监管工作。提前完成暑期涉客船舶集中安全检查,累计安检客船60艘次,发现并督促纠正安全隐患201项。

同时,他们压实客运企业主体责任,启动公司驻点专项检查,指导企业完善全航程动态跟踪监控机制,并督促公司加快推进智能监控系统建设应用。在客船现场检查方面,舟山海事局提升客船现场检查力度,全面检查客船开航前自查、防范船员酒驾和疲劳驾驶制度执行、滚装客船载运锂电池汽车或电动自行车(摩托车)风险防范以及火警报警装置等消防安全重点部位。

严举措 筑牢偏远海岛安全线

对于偏远海岛如嵊泗列岛,舟山海事局更是采取了特别措施。针对长航线、大客流、船班密集等风险,海事部门加强了全航程动态监控,并严格把控恶劣天气



下的开停航决策。通过推广“空管式”检查,服务商“包保”等创新举措,舟山海事局与地方政府、客运公司紧密合作,共同探索并实施了舟山北部外海区航行安全示范航线建设方案。

在客流最高峰时段,嵊泗海事处组建“泗海为家”先锋队,部署全处三分之一执法力量驻岛值守,充分运用浙江海上智控平台等信息化手段加强长航线全航程动态监管,并开展嵊山等偏远海岛“站高峰”。同时,主动对接地方各涉海部门加强东部水域巡查力度,通过

不定期、不定时、不定点交叉结合等方式,对各个登船点实施蹲点巡查值守,加大对未纳规小型休闲游艇执法打击力度,坚决制止游艇、休闲船艇非法载客等违法行为。

优服务 护航海上夜游新业态

“暑假期间,选择乘坐游览船欣赏舟山夜景的游客和市民越来越多,我们海事部门在开航前就对夜游

船‘普陀之星’轮开展全方位的安全体检,确保它‘健康’开航。”舟山海家口海事处海事监管科科长汪琼莉介绍。

据了解,每晚在游览船开航高峰时段7时到9时,舟山海事局指挥中心、现场海巡艇、无人机协同联动,实现水上信息实时共享,对夜游船班开展全时段、全过程、全方位的立体监管,并在每次夜航前进行船员健康问询和酒精抽检,全力保障“滨海湾夜游”航线安全有序运营,为舟山“海岛花园城市”保驾护航。



本稿图片由舟山海事局提供