



邻里过成“一家人”

平安的细节

□ 本报记者 赵红旗

“从陌生，到熟悉，到温暖，再到爱上这座城市。”这是河南省濮阳市华龙区玉兰社区居民李艳的切身感受。

华龙区是濮阳市唯一的市辖区，也是中原油田总部所在地。中原油田20余万职工及家属来自全国各地，李艳就是其中一员，她居住的玉兰社区是油田职工与地方居民混居的社区，有居民近19万人。

“从租房到买房，我现在完全融入了这座城市，这里的街坊邻居比亲人还亲，遇到什么问题都有人管。”近日，李艳乐呵呵地对前来采访的《法治日报》记者说。

“去年夏天，我家阳台墙面上出现漏水，我猜想是不是楼上邻居家的水管出问题了。当时想去找楼上邻居，但转念一想，如果不是他家的水管出问题，可能会很尴尬。我就给社区里的‘邻里帮帮团’打去了电话。他们在社区有威望，都很热心。”李艳说。

“邻里帮帮团”指派成员冯永贵处理此事，他先到李艳家仔细观察漏水痕迹和管道状况，然后到其楼上邻居家实地观察漏水情况，最后确定是管道接口处密封不严导致漏水。

“如果不是冯老师说，我还没发现自家管道漏水，这给您的生活造成不小影响，真是不好意思呀。我立马联系维修人员进行维修。”楼上邻居在冯永贵的陪同下，主动向李艳表示歉意。

“那一刻，我感到心里暖暖的，‘邻里帮帮团’让我们邻里之间变得就像是一家人。”李艳说。

如今，李艳也成为“邻里帮帮团”的一员。“‘邻里帮帮团’是社区深入推进基层治理，打造有烟火味、人情味、文化味社区的关键举措，也是培育文明新风尚的重要载体，广泛吸纳社区党员、热心居民、退休人员等加入，重点围绕‘邻里纠纷劝一劝，小区治安看一看，不良行为批一批，垃圾分类带一带，群众有难帮一帮’这‘五个一’开展活动，努力构建起一支充满爱心与责任感的志愿服务团队。”玉兰社区人民调解委员会主任田振中介绍说。

李艳对“邻里帮帮团”的“群众有难帮一帮”还有切身体会。不久前的一天深夜，她外出学习，年迈独居在家的父亲突然给她打电话：“我感觉心里很难受，会不会是心脏出问题了。”她知道父亲患有心脏病，情急之下，电话联系了“邻里帮帮团”。值班人员迅速赶往李艳家，并在途中拨打了120急救电话，详细告知了具体位置和老人的病情。最终，李艳的父亲得到及时救治，转危为安。

“无论是帮助独居老人购买生活用品、陪伴聊天解闷，还是协助居民解决家庭维修等实际困难，‘邻里帮帮团’的志愿者都热情投入，用实际行动上大伙儿感受到社区大家庭的温暖，将温暖传递到社区的各个角落。”李艳说。

“我是‘邻里帮帮团’的志愿者，更是受益者。”李艳说，在社区人民调解委员会的指导下，志愿者凭借对社区情况的熟悉和耐心细致的沟通能力，充当起邻里之间的“和事佬”。当居民因生活琐事、物业问题等产生矛盾时，志愿者总会第一时间介入，通过倾听双方诉求、摆事实讲道理、倡导邻里互助等方式，化解矛盾于萌芽状态，促进邻里关系和谐融洽。

“‘邻里帮帮团’的志愿者还是平安使者，让小区更平安。”李艳乐呵呵地说，志愿者定期在小区内巡逻，留意可疑人员和异常情况，同时向居民宣传安全知识，增强大家的安全防范意识，为社区营造安全稳定的居住环境贡献力量。

如今，“邻里帮帮团”的志愿者越来越多，带动社区居民互帮互助，营造出崇德向善、邻里互助的浓厚氛围，为社区的平安和谐注入源源不断的活力，成为温暖民心的一道亮丽风景线。

漫画/高岳



濮阳华龙：以最小治理成本实现最大公共福祉

平安的脚步

□ 本报记者 赵红旗

“越来越有安全感了！这个平台就是老人的‘保护神’。”提起自己不久前突发疾病得到及时救助一事，河南省濮阳市华龙区孟柯乡独居老人老张对《法治日报》记者露出安心的微笑。

当时是凌晨两点，老张突发心绞痛，他艰难地爬到床边，按下了床头的紧急求助按钮。瞬间，智慧康养平台监控室的工作人员收到报警信号，他们立刻拨打120急救电话，并迅速联系老张子女，随后与社区人员第一时间赶到其家中，指导其保持平缓呼吸。最终，老张得到及时救治。

这是华龙区通过数字化手段和科学决策体系，以最小治理成本实现最大公共福祉的一个缩影。

近年来，华龙区通过党建引领基层治理，构建起党委领导、政府主导、社会参与的多元治理格局，建立“治理优化—更高水平发展”的正向循环机制，将治理模式转化为治理效能，取得积极成效。

2023年以来 “三官两员一顾问”下沉社区

“多亏了张律师，把问题彻底解决了。”华龙区某小区居民杨某说。

原来，前几天，杨某外出回家后上床准备休息，却被楼上新邻居林某的搬家噪声干扰，杨某几次上门沟通未果，双方还在交涉中发生了口角。为“反击”，杨某安装了“震楼器”。

社区法律顾问张俊娟律师得知后，邀请心理咨询师孙贵林与其一道从法律和心里两个层面同步开展工作。经张俊娟和孙贵林多次与双方沟

通疏导，双方最终达成共识：林某承诺注意减少噪声的产生，杨某拆除振动设备，不再采取过激行为维权。

“通过‘释法说理+心理疏导’双轨模式，不仅厘清了双方的权利义务关系，更有效缓解了双方的对立情绪。这让我感受到，针对邻里矛盾，需兼顾法理与人情，引导双方换位思考，才能最终实现矛盾实质性化解。”张俊娟说。

华龙区委常委、政法委书记宋庆军介绍说，自2023年开始，全区创新建立“三官两员一顾问”（法官、检察官、警官、人民调解员、网格员、法律顾问）下沉社区机制，目前共有700人下沉社区，确保群众民生诉求在第一时间响应，第一时间高效处置。

为确保“三官两员一顾问”机制扎实有效运行，华龙区委政法委委派法官、检察官下沉村（社区）任法治副主任，每周五下午到所在的村（社区）集中办公；按照“一区一警”标准，为每个村（社区）配备1名社区民警，配备1名网格员、1名人民调解员，全天在村（社区）工作；每个村（社区）明确1名律师或法律工作者，每周保证在村（社区）工作4小时，降低了矛盾纠纷解决的成本。

2024年以来 “微网格”模式疏通治理脉络

“网格不大，需要步步丈量；网格虽小，事关家家户户。”这是华龙区大庆路街道胜利新村社区网格员乔青青的口头禅。

“赵某妻子因病致残，一家人生活艰难。”2024年7月，乔青青在日常走访工作中，通过邻居了解了赵某家的情况后，便登门进行核实，发现情况属实，但赵某一家户籍地并不在华龙区，而是在濮阳市南乐县。

“赵某家的情况不能不管。”乔青青当即向濮阳

市残联反映了赵某家的情况。很快，濮阳市残联、南乐县残联工作人员到赵某家中了解详细情况，并组织专业技术人员对赵某妻子及其儿子进行伤残鉴定，之后为赵某一家落实了残疾人优抚政策。

据了解，华龙区共有1287名像乔青青这样的专职网格员，还有以“五老”人员等为骨干力量的兼职网格员4691名，他们共同构建起专兼结合的网格力量体系。

2024年以来，华龙区以党建为引领，在深化网格化管理体系的基础上，聚焦基层社会治理难点，创新实施精细化的“微网格”治理模式，致力于构建“横向到边，纵向到底”的网格化治理体系，实现社区治理的精细化、精准化、高效化。

“全区以科学划网为根基，持续筑牢基层治理底座，通过精准布局，实现网格全域覆盖。在深化‘党建+网格’模式探索中，按照‘规模适度、界限清晰、无缝覆盖、便于管理服务’的原则，统筹整合乡镇（街道）、村（社区）原有网格、科学划分并编码管理1305个网格，其中，城市社区网格669个、农村网格347个、专属网格289个，构建全域无死角的网格体系。”宋庆军说。

记者在采访中了解到，华龙区还探索通过“联建+自建”模式成立网格党支部，让党组织成为网格治理的“主心骨”，推动党建引领基层高效能治理落地见效。

2025年以来 智慧平台建设推动社会治理

“遇到紧急情况再也不紧张了，完全可以前置处理。”在玉兰社区，一提起智慧治理平台，社区、物业、居民都有着这样的感受。

8月17日，天气炎炎，玉兰社区智慧治理平台消防监测系统突发警报。值班人员立即通过系

统，向社区微型消防站、物业维修团队及楼栋长发送紧急通知。3分钟内，微型消防站队员携装备抵达现场排查安全隐患，物业维修人员也同步到场。

“结合智慧数据处理中心提供的历史数据，维修人员快速定位问题，随后启动备用管道补水，20分钟内修复破损管道，水箱水位回升至安全标准。从警报触发到问题解决仅用30分钟，有效规避了高层消防风险。”社区智慧治理平台值班人员介绍说。

记者在华龙区智慧信息平台大屏幕上看到，工作人员点击矛盾纠纷化解模块，迅速汇聚各类数据并实时生成矛盾分布“热力图”。工作人员介绍说：“我们可以准确把握辖区矛盾动态变化趋势，为精准投放防控力量、科学决策提供有力数据支撑。”

据介绍，今年以来，华龙区着力打造集指挥、服务、监督、评价于一体的基层智慧治理大脑，推动多平台合一，通过统一系统接口、整合各部门指挥调度职能，打破数据壁垒和机制障碍，推动12345热线、数字城管、综治信息平台等数字平台集成，实现了“一屏统揽”，接入多方数据，对矛盾纠纷实施三级动态预警，由各级综治中心落实分级精准管控，推进社会治理事项一键受理、一键派发、一键办理、一键监督、一键考评，实现一键调度。

“同时，华龙区以实战化运行为抓手，细化应用模块，积极打破数据壁垒，推动跨部门、跨层级、跨系统数据贯通，推动条线部门力量下沉，形成‘问题发现—任务分办—协同处置—结果反馈—考核评价’的工作体系，实现了‘一网统管’，真正构建起前端感知预警、中端分级处置、末端跟踪问效的全周期实体化运作模式。”宋庆军说。



□ 本报记者 陈磊
□ 本报见习记者 王宇翔

近日，小米中国区市场部总经理王腾因泄露公司机密信息且存在利益冲突等严重违规违纪行为被辞退，引发社会广泛关注。

《法治日报》记者梳理公开信息发现，不只是小米，近年来，有不少公司，特别是高科技公司也同样发生过泄密事件。今年6月，国家市场监督管理总局公布了八起侵犯商业秘密典型案例，涉及机床制造、汽车电子、航空科技等多个领域。

受访专家认为，这类泄密事件的背后，是企业商业秘密保护与人才流动之间的固有矛盾——企业既要依靠核心人才推动创新，又需防范商业秘密泄露风险。

受访专家建议，为防止发生泄密风险，企业应该完善公司治理结构，建立全流程、实质性的保密体系，将商业秘密保护贯穿于员工入职、在职、离职的全过程，让保密义务成为每一个员工的自觉行动。

今年9月，某互联网头部企业发布通报，披露二季度员工违规处理情况，共有100名员工因触犯公司红线被辞退，其中10名员工违规参与外部付费访谈导致公司信息及数据安全面临泄密风险——外部咨询公司以“专家访谈”等名义发起有偿访谈邀约，以获取公司保

密信息。

无独有偶。去年2月，某车企发布通报称：该公司两名员工在已签署《保密协议》，明知负有保密义务的情况下，未经许可多次违规接受外部券商机构付费访谈，致使公司商业秘密泄露，造成严重后果。

一些构成犯罪，需要承担刑事责任的泄密行为也随着宣判见诸报端。

今年9月，江西省九江市中级人民法院一起涉及锂电材料行业，索赔额高达8亿多元的侵犯商业秘密案件作出终审判决，李某因泄露公司技术信息被判刑。在广东省广州市黄埔区人民法院，一起员工因10万元“好处费”出卖价值500万元核心技术的案件也在不久前宣判。

据最高人民检察院发布的《刑事检察工作白皮书（2024）》，2024年，侵犯商业秘密犯罪数量增长较快，检察机关共起诉侵犯商业秘密犯罪220人，同比上升三成多。

北京市康达律师事务所高级合伙人吕银平认为，企业泄密现象多发的背后，是创新密集型行业（主要是新能源、高科技企业）面临的一个难题，即企业既要依靠核心人才推动创新，又需防范商业秘密泄露风险，这也是企业商业秘密保护与人才流动之间的固有矛盾。

“从实践来看，科技和商业人才流动使得商业秘密保护面临较高风险，一方面是因为高科技领域商业秘密价值巨大，诱惑力强，另一方面与企业内部保密管理不善有

关。”西南政法大学经济法学院副教授杨文明说。

杨文明认为，企业发生泄密事件的影响深远。企业投入巨额资金和时间研发出的技术信息一旦被竞争对手获取，可能导致丧失行业内技术领先地位，市场份额被侵蚀。如果窃密比创新的成本更低，收益更高，将会严重打击企业投入研发的积极性，进而形成一种“劣币驱逐良币”的恶性循环，破坏行业良好的竞争秩序和创新氛围。

在受访专家看来，我国针对商业秘密保护的法律法规已较为完备。

中国政法大学民商经济法学院副教授王磊告诉记者，从成文法层面来说，反不正当竞争法、民法典、刑法等从不同维度对商业秘密保护进行了相应的规定，《最高人民法院关于审理侵犯商业秘密民事案件适用法律若干问题的规定》对实践中频发的问题也进行了规范与回应。整体来说，我国形成了效力层级分明的商业秘密保护法律规范体系。

既然如此，企业泄密事件为何仍时有发生？

杨文明坦言，从公司内部治理机制方面来说，企业缺乏系统性防范思维，不少企业对待商业秘密采取的是重堵轻疏的态度，仅仅依赖于一纸保密协议或竞业限制协议，而没有将其融入公司日常的运营管理中。

“在数字化和信息化时代，商业秘密的载体已经从传统的图纸、文档，更多地转向了代码、数据和电子文件，保

密措施的更新尤为重要，但许多企业的保密措施仍然停留在物理隔离的层面，对于通过网络、云端等渠道泄密的风险，缺乏有效的技术监控和防范手段。”杨文明说。

在吕银平看来，部分企业缺乏分层次的保密制度，未能对核心信息进行分级管理，权限控制和访问追踪。同时，合规文化薄弱，重技术开发，轻合规管理，员工保密意识培训流于形式，让部分为获取捷径，不惜以高薪厚禄诱导员工泄露商业秘密的企业钻了空子。

如何解决商业秘密泄露问题，确保企业核心竞争力不受非法侵犯？

杨文明建议，既要治未病，也要治已病。在竞争监管方面，市场监管部门和司法机关应加大打击力度，让侵权者付出沉重代价。法院可以定期发布商业秘密保护的典型案例和企业合规指引，向社会明确法律红线，也为企业构建内部保密体系提供清晰、可操作的参照。

“从企业治理方面，企业应该建立全流程、实质性的保密体系，将商业秘密保护贯穿于员工入职、在职、离职的全过程。入职时，应签署权责清晰的保密协议，明确商业秘密的范围和员工的保密义务。在职时，进行持续的保密教育和培训；根据最小必要原则，对核心信息进行分级分类管理，设定不同的访问权限；在核心涉密区域和设备上，部署必要的技术防范措施。离职时，进行严格的离职审计和脱密管理，与核心

员工签署合法合规的竞业限制协议，并依法支付经济补偿。同时应将保密文化融入企业文化，通过高层管理者身体力行和持续的内部宣传，让保密义务成为每一个员工的自觉行动。”杨文明说。

王磊认为，企业应当在反不正当竞争法、民法典等法律规范的基础上结合自身特点制定清晰可行的规章制度，明确什么行为构成泄密、应承担何种责任等，给员工明确的指引，加大自我保护力度。

值得注意的是，在受访专家看来，法律保护商业秘密，目的在于鼓励创新，而非限制人才的合理流动。企业虽然可以采取签订保密协议、签订竞业限制协议等方式保护商业秘密，但有一定限度。

吕银平解释说，根据相关规定，用人单位在竞业限制期内须按月支付经济补偿，若补偿金过低或未支付，则构成对员工权益的侵害。竞业限制的人员应限于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，期限不得超过两年。

他提醒说，竞业限制的范围应具有明确地域和行业领域范围，不能无限扩大。法院在审理相关纠纷时，应对保密协议、竞业限制条款的合理性进行实质性审查，对过度限制员工权益的“霸王条款”不予支持。此外，行业协会可以制定示范文本，引导企业制定权责对等的合规协议。