

基层人力资源和社会保障工作的开展措施

温雅童

内蒙古赤峰市喀喇沁旗王爷府镇人民政府 内蒙古 赤峰 024421

摘要: 本论文聚焦于内蒙古赤峰市基层人力资源和社会保障工作。通过深入调研和全面分析,清晰呈现了其现状,包括就业服务与创业扶持、社会保障覆盖与服务、人力资源开发与管理、劳动关系协调与权益维护等方面。同时,深入探讨了现存的问题,如就业的结构性矛盾、社会保障体系的不完善、人力资源开发的不足以及劳动关系协调机制的不健全等,并剖析了导致这些问题的深层原因。在此基础上,有针对性地提出了一系列切实可行的开展措施,涵盖优化就业创业环境、完善社保制度、加强人力开发以及健全协调机制等多个关键领域,旨在全面提升赤峰市基层人力资源和社会保障工作的水平,为地区经济社会的稳定、繁荣与可持续发展提供有力支撑。

关键词: 内蒙古赤峰市; 基层; 人力资源; 社会保障

引言

在当今社会经济迅速发展的背景下,人力资源和社会保障工作对于地区的稳定与繁荣具有至关重要的意义。内蒙古赤峰市作为一个处于发展进程中的地区,其基层人力资源和社会保障工作面临着独特的机遇与挑战。随着赤峰市经济结构的调整和社会转型的加速,对人力资源的合理配置和社会保障体系的完善提出了更高要求。本研究旨在深入剖析赤峰市基层在这一领域的实际状况,探寻其中存在的问题及其根源。通过全面、系统的研究,为制定更具针对性和有效性的政策措施提供依据,助力赤峰市提升基层人力资源和社会保障工作的质量和效能,以更好地满足人民群众的需求,促进地区的和谐发展。

1. 赤峰市基层人力资源和社会保障工作的现状

1.1 就业服务工作

赤峰市在就业服务工作方面积极行动,不断努力完善就业服务体系。通过建立多个基层就业服务站点,为求职者和用人单位搭建了沟通的桥梁。服务站点不仅提供丰富的岗位信息,还配备专业人员为求职者进行职业指导和规划。同时,组织各类招聘会,促进劳动力供需双方的有效对接。然而,在就业服务工作中仍存在一些问

1.2 社会保障覆盖

赤峰市基层社会保障覆盖工作取得了一定进展。养老保险、医疗保险等主要险种的参保人数逐步增加。然而,仍存在部分群体,如灵活就业人员、农民工等参保

率相对较低的情况。部分偏远地区的覆盖工作还需加强,宣传力度有待提高。

1.3 劳动权益维护

劳动监察部门不断加大执法力度,定期开展专项检查,重点查处拖欠工资、违法加班、不签订劳动合同等违法行为。同时,积极宣传劳动法律法规,提高劳动者和用人单位的法律意识。还建立了劳动争议调解机制,及时化解劳动纠纷,维护劳动关系的和谐稳定。然而,在实际工作中仍面临一些挑战,如部分劳动者维权意识淡薄,一些企业逃避责任手段多样等。需要进一步加强监管,完善维权渠道,切实保障劳动者的合法权益。

1.4 人力资源开发

通过开展各类职业技能培训项目,提升劳动者的专业技能和综合素质。积极与企业合作,不断加强职业教育和技能培训。同时,注重人才引进工作,出台优惠政策吸引高层次人才和创新团队。但在人力资源开发过程中也存在一些问题,比如培训内容与市场需求的精准对接不够,对人才的后续跟踪服务不足等^[1]。

2. 赤峰市基层人力资源和社会保障工作面临的挑战

2.1 就业结构性矛盾突出

随着经济的发展和产业结构的调整,赤峰市的劳动力市场出现了供需不匹配的状况。一方面,传统行业的就业岗位逐渐减少,而新兴产业所需的高技能、创新型人才却供应不足。另一方面,大量低学历、低技能劳动者难以适应新的就业需求,导致就业困难。同时,职业教育和培训体系与市场需求脱节,使得劳动者在技能提升方面缺乏有效的途径,进一步加剧了就业结构性矛盾。

2.2 社会保障体系有待完善

赤峰市的社会保障体系目前有待进一步完善。在制度设计方面,部分社会保障政策的覆盖范围存在局限性,一些弱势群体和新兴就业群体未能充分纳入保障范畴。缴费标准和待遇水平的设定有时未能充分考虑不同群体的实际承受能力和需求差异。此外,社保基金面临着收支压力,随着人口老龄化的加剧和医疗费用的上涨,基金的可持续性受到挑战。同时,社保管理和服务的信息化程度相对较低,影响了服务的效率和便捷性。

2.3 劳动关系协调机制不健全

部分企业在劳动用工方面缺乏规范管理,劳动合同签订不规范、劳动条件不符合标准等问题时有发生。政府、企业和工会三方之间的沟通与协作还不够紧密,信息共享不充分,导致在处理劳动关系问题时难以形成有效的合力。劳动争议调解组织的作用发挥有限,调解程序和方法有待优化,无法及时、有效地化解矛盾。相关法律法规的宣传和普及也不够到位,劳动者和企业的法律意识相对淡薄。

2.4 人力资源开发不足

赤峰市的人力资源开发存在明显不足。教育资源在城乡和区域之间分布不均衡,导致部分地区的教育质量欠佳,限制了人才的早期培养。职业培训体系不够完善,培训内容和方式与市场需求脱节,难以切实提升劳动者的技能水平。对人才的培养缺乏长期规划和战略眼光,忽视了对新兴产业和前沿领域人才的培育。此外,人才引进政策的吸引力不足,难以吸引外部优秀人才流入,本土人才也存在一定程度的流失,这些都制约了人力资源的有效开发和利用。

3. 赤峰市基层人力资源和社会保障工作的应对措施

3.1 优化就业创业服务

3.1.1 加强就业信息平台建设

通过整合各类资源,打造一个全面、高效、精准的就业信息数据库。这个数据库涵盖了本地及周边地区的各类招聘信息,包括企业的岗位需求、薪资待遇、工作环境等详细内容。同时,利用大数据和人工智能技术,实现就业信息的实时更新和精准推送。根据求职者的个人简历、技能水平和求职意向,为其匹配最合适的就业岗位。此外,平台还提供在线求职咨询、简历制作指导等服务,帮助求职者更好地展示自己的优势和特长,提高求职成功率。

3.1.2 加大创业扶持力度

完善创业担保贷款政策,降低贷款门槛,提高贷款

额度,延长贷款期限,为创业者解决资金难题。设立多个创业孵化基地,为创业者提供免费或低价的办公场地、设备设施和基础服务。同时,组织创业导师团队,为创业者提供一对一的创业指导和项目评估,帮助创业者降低创业风险,提高创业成功率。此外,政府还积极举办各类创业大赛和创业活动,为创业者提供展示平台和交流机会,激发创业者的创新活力和创业热情。

3.1.3 开展针对性职业培训

根据市场需求和产业发展趋势,制定科学合理的培训计划和课程体系。培训内容涵盖了多个热门行业 and 新兴职业,如电子商务、智能制造、养老护理等。采用理论教学与实践操作相结合的方式,让劳动者在掌握专业知识的同时,提高实际操作能力。与企业合作,开展订单式、定向式培训,根据企业的岗位要求和技能标准,为企业培养急需的技能型人才。培训结束后,还为劳动者提供就业推荐和跟踪服务,确保培训成果能够有效转化为就业机会,实现培训与就业的无缝对接。

3.2 完善社会保障体系

3.2.1 扩大社会保障覆盖范围

积极致力于扩大社会保障覆盖范围,以确保更多的民众能够享受到社会保障的福利。通过加强宣传推广,提高公众对社会保障重要性的认识,鼓励未参保的个体工商户、灵活就业人员以及农村居民等主动参保。针对特定困难群体,如贫困家庭、残疾人等,采取政府补贴等方式帮助其纳入保障体系^[2]。同时,不断完善参保政策,简化参保手续,为各类人员参保提供便利。加强与税务、工商等部门的信息共享和协同合作,及时掌握未参保单位和人员情况,有针对性地开展扩面工作,努力实现应保尽保,让社会保障的阳光普照到每一个角落。

3.2.2 提高社会保障待遇水平

根据经济发展和物价水平的变化,适时调整养老保险、医疗保险、失业保险等各项社会保险的待遇标准。增加养老金的发放额度,确保退休人员能够过上稳定、舒适的晚年生活。提高医疗保险的报销比例和支付限额,减轻患者的医疗负担,让民众能够看得起病、看得好病。同时,不断优化社会保障待遇的调整机制,使其更加科学合理、公平公正,充分体现社会保障的互助共济功能,增强民众的获得感和幸福感。

3.2.3 加强社保基金监管

建立健全社保基金监督管理制度,明确各部门的监管职责和权限,形成协同监管的工作机制。加强对社保基金收支、管理和投资运营的全过程监督,防范和打击各类骗取、套取社保基金的违法行为。运用大数据、云计算等技术手段,实现对社保基金的实时监控和风险预警,及时发现和处理潜在的问题。定期开展社保基金专项审计和检查,加强对社保经办机构的内部管理和控制,

确保基金管理规范、使用安全。同时，加强对社保基金管理人员的教育培训，提高其法律意识和业务水平，保障社保基金的安全、稳定和可持续运行。

3.3 加强劳动权益保障

首先，要进一步加大劳动监察执法力度。劳动监察部门应增加执法人员，加强日常巡查和专项检查，主动发现和纠正企业的违法用工行为。对拖欠工资、超时加班、不依法签订劳动合同等突出问题，要严肃查处，绝不姑息。同时，建立健全举报投诉机制，畅通劳动者维权渠道，对劳动者的诉求做到及时响应、快速处理。其次，完善劳动争议调解仲裁机制。加强基层劳动争议调解组织建设，培训专业的调解员，提高调解的成功率。优化仲裁程序，提高仲裁效率，确保劳动争议能够得到及时、公正的解决。此外，加强劳动法律法规的宣传和培训，提高劳动者和用人单位的法律意识。让劳动者知晓自己的权益，懂得如何依法维权；让用人单位明白自身的责任和义务，自觉遵守劳动法律法规。

最后，建立劳动权益保障的长效机制。加强政府部门、工会组织和企业代表的三方协商机制，共同研究解决劳动关系中的重大问题。定期对劳动权益保障情况进行评估和总结，不断改进工作方法和措施，为劳动者创造一个公平、公正、和谐的劳动环境。

3.4 强化人力资源开发

3.4.1 加强人才引进和培养

积极制定并完善具有吸引力的人才引进政策，针对高层次人才、急需紧缺人才和创新创业人才，提供优厚的待遇、良好的发展平台和生活保障。加强与高校、科研机构的合作，通过设立产学研合作基地、开展联合科研项目等方式，吸引优秀人才来赤峰工作和发展。同时，注重本土人才的培养，加大对教育和培训的投入，建立健全人才培养体系。根据市场需求和产业发展方向，开设相关专业课程和培训项目，提高人才培养的针对性和实用性，为本地发展储备充足的人才资源。

3.4.2 推进人才评价和激励机制改革

建立多元化的人才评价体系，不再单纯以学历、职称、资历等为标准，而是更加注重人才的实际能力、业绩和贡献。通过科学合理的评价，让有真才实学、业绩突出的人才能够脱颖而出。完善人才激励机制，加大对优秀人才的奖励力度，包括物质奖励和精神奖励。提供更多的晋升机会和职业发展空间，鼓励人才勇于创新、勇于担当。此外，营造良好的创新创业氛围，鼓励人才开展原创性研究和技术创新，为推动赤峰市的发展贡献智慧和力量。

3.5 加强基层工作队伍建设

3.5.1 充实基层工作力量

一方面，积极开展公开招聘活动，依据基层岗位的具体需求，设定科学合理的招聘条件，广泛招揽有志之士。另一方面，建立人才流动机制，从上级部门选派经验丰富的干部到基层任职，同时选拔基层优秀工作者到上级部门挂职锻炼，促进人才的合理流动和优化配置^[3]。此外，鼓励高校毕业生扎根基层，为他们提供优惠政策和发展空间，为基层工作注入新鲜血液和活力。

3.5.2 加强业务培训和指导

制定系统的培训计划，涵盖政策法规、业务知识、工作方法等多方面内容。采用集中授课、案例分析、实地考察等多种培训方式，增强培训的针对性和实效性。同时，建立导师帮扶制度，为新入职的基层工作人员配备经验丰富的导师，进行一对一的指导，帮助他们尽快熟悉工作环境和业务流程，提高工作效率和质量。

3.5.3 改善工作条件和待遇

加大对基层工作场所的硬件设施投入，配备先进的办公设备和工具，优化工作环境。合理调整基层工作的工作强度和工作时间，保障基层工作者的休息权利。在待遇方面，建立与工作绩效挂钩的薪酬体系，提高基层工作者的收入水平。此外，完善基层工作者的福利保障制度，解决他们的后顾之忧，使他们能够全身心地投入到工作中。

结束语

综上所述，内蒙古赤峰市的基层人力资源和社会保障工作任重而道远。在探索和改进的道路上，需要政府、社会各界以及每一位劳动者的共同努力。期待赤峰市能够不断优化就业创业环境，完善社会保障体系，加强人才培养与引进，构建和谐劳动关系，为民众创造更多福祉。同各方携手共进，以坚定的信念和务实的行动，推动赤峰市基层人力资源和社会保障工作取得更为显著的成果，为这座城市的繁荣发展注入源源不断的动力。

参考文献

- [1] 金晓芳. 基层人力资源和社会保障工作的开展措施[J]. 财讯, 2023, (15): 47-49.
 - [2] 陈云云. 基层人力资源和社会保障工作的问题及对策[J]. 人才资源开发, 2021, (17): 47-48.
 - [3] 沈芳墨. 基层人力资源与社会保障工作存在的问题与策略[J]. 国际公关, 2021, (08): 49-51.
- 作者简介: 温雅童, 女(1995年-), 蒙古族, 内蒙古喀喇沁旗人, 大学本科, 中级, 研究方向: 人力资源管理, 邮箱 1875396348@qq.com