

贯通基层“治理脉络” 实现服务“跨海直达”

——推进基层人社治理现代化建设的实践与思考

□舟山市人社局党组理论学习中心组

作为今年浙江省“基层人社治理现代化建设”改革的市级试点,舟山聚焦基层人社治理重大需求,探索构建全城贯通联动、业务协同互通的基层人社治理工作体系,全面革新架构能级,激活治理末梢,延伸服务触角,以期实现“基层矛盾不上交、服务不缺位”。改革实施以来,全市乡镇(街道)受理经办人社政务服务事项5781件,占全市基层办件量的62%,欠薪基层化解率提高16个百分点。

一、塑造“1+3+4”工作体系,激活基层人社治理“末梢神经”。坚持问题导向与目标导向并重、标准规范与实用管用结合,实现全市基层人社治理改革“一盘棋”系统推进。

高位统筹“1核主导”。将基层人社治理现代化改革作为全市“夯基工程”来抓,建立以基层劳动保障办为主导,市县乡三级联动的全市改革专班,形成条块协同、高效推进、精密智治的基层人社现代化改革工作体系;高标配强“3支队伍”。结合乡镇(街道)人口规模、经济体量

和社会环境等综合因素,分3档配置基层人社队伍,严格落实一人一岗一责,实现乡、村、企人社服务监管全覆盖。目前,全市39个乡镇街道“基层劳动保障办公室”全部完成挂牌;高质编发“4张清单”。在全省率先出台舟山市《基层人力资源社会保障治理能力建设工作指引》,编制劳动保障管理事项清单、人社基层队伍人员职责清单、社保就业服务事项清单和人社政务服务事项清单4大类115项任务清单,进一步厘清基层下放事项,明确经办权责,优化服务流程,实现办事服务应放尽放、极简极速、好办易办。

二、凝聚“三个维度”服务体系,强健基层人社服务“骨骼肌体”。坚持服务下沉、力量下移,充分向基层放权赋能,提升海岛企业群众办事便捷度、精准度、智能度。

“一网通办”提升便捷度。聚焦最优营商环境打造,依托政务服务2.0系统全面深化,下沉“城乡居民养老保险参保登记”等高频人社政

务服务事项44项,并提供“职业介绍”“创业情况跟踪”等基层人社服务14类,实现服务到村社、办事不出岛;“帮办代办”提升精准度。城乡上下贯通推出第一批“退休一件事”等人社系统帮办代办事项41项,线上线下提供咨询、指导、协调、申请、反馈等“一对一”服务,精准解决基层办事过程中“门不清、路不熟、来回跑”等难题,实现办事不出岛、服务送上门;“数改赋能”提升智慧度。全面贯通“浙里人社”数字化应用,依托“掌上人社”工作台,数字赋能提升基层就近办事、好办易用户体验感。如成功打造全省首个精准服务企业的“HR服务在线”,一站式提升企业管理效能;创新应用养老待遇“无感智证”,通过大数据智能分析实现97.83%退休人员的自动认证,资格认证周期由“一年一证”升级为“每月智证”。

三、构筑“三位一体”治理体系,根治基层劳动纠纷“疑难病症”。紧紧扭住劳动纠纷产生、发展、演变三个重要阶段,形成源

头预防—联动调处—长效处置“三位一体”工作闭环,全流程发力提升基层人社治理能级。

溯源预防“治未病”。着眼纠纷治理关口前移,发挥基层劳动保障机构前哨作用,就近加强对辖区企业、项目工作劳动用工和欠薪情况动态排查,推广应用电子劳动合同“浙里签”平台,引导企业规范用工,铲除纠纷隐患滋生土壤。目前,已对130家开展用工体检,上传和网签电子劳动合同3.7万余份;联动即调“医已病”。以劳动纠纷多元化解为切口,联动基层“政企社”力量,创新“双链闭环、立体维权”协作机制,实现劳动保障监察、劳动人事争议仲裁、基层劳动争议调解横纵双向立体贯通,真正做到劳动纠纷吸附在当地、化解在基层、消灭在在萌芽;样板先行“治通病”。立足各地经济发展实际,“重点突破、以点带面”形成长效处置机制,从根源上杜绝突发性、群体性劳动纠纷发生。

宣传阐释习近平新时代中国特色社会主义思想

人的现代化是高质量发展的底层逻辑

□曾红颖 徐策

党的二十大报告指出,高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。中国式现代化是人口规模巨大的现代化,是全体人民共同富裕的现代化,是物质文明和精神文明相协调的现代化,是人与自然和谐共生的现代化,是走和平发展道路的现代化。高质量发展的底层逻辑是人的现代化,人的现代化是推进高质量发展的重要途径。

发展要素层面的新特征

发展为了人民,人是发展的动力也是发展的最终目标。社会主义现代化是一个复杂的、历时较长的历史进程,涵盖多层次和多领域的战略性课题,其中最重要的主线便是人的全面现代化。中国经济社会发展进入新的发展阶段,在发展要素层面有一些新的特征。

首先是经济社会发展要素范围的扩展。改革开放初期,中国的现代化建设面临的是劳动力过剩而资本要素稀缺的问题,因此投资拉动力成为经济增长最重要、最有效的工具。进入新的发展阶段后,发展动力则更多地来源于知识、技术、管理、数据等新发展要素,来源于传统要素的升级和创造性转化。因此要通过加大人力资源的开发利用、重视企业家精神、更好发挥管理协同作用等,让新发展要素发挥越来越重要的作用。

其次是经济社会发展推动了人力资源素质的普遍提升。我国16岁至59岁劳动年龄人口8.8亿,劳动力资源依然丰富。劳动年龄人口平均受教育年限达到10.93年,新增劳动力平均受教育年限达13.8年。接受高等教育的人口达2.4亿,2022年,高等教育毛入学率59.6%,每年有上亿从业人员接受多样化培训。科技人力资源总量超1.1亿人,规模继续保持世界第一。可以说,人力资源红利是我国未来发展的重要基石。

第三是要素之间相对关系发生变化,工业

化时代发展靠单一要素驱动特征明显,而信息化时代单一要素推动经济社会进步动力有限。问题来源于复杂性,要求解决方案必须适应和驾驭复杂性,这对经济社会发展要素提出了更高要求。复杂性来源于连接,新的发展动能在于连接的广度与灵活度,在于系统集成功能。不同的连接方式激发不同的人的潜力、形式各异的组织效率,因此系统性思维既是一种思维方式,也是新的历史阶段要素组合、集群式发展的必要治理方式。

民生小事汇聚发展大事

把高质量发展的重心放在增进民生福祉上,围绕创造高品质生活做文章,以民生“小事”汇聚发展“大事”。

寻找新的发展空间和新的发展动能。如果说在经济发展成长时期,经济发展带动社会发展,为社会发展提供物质条件和经济基础,那么经济发展成熟时期会进入一个经济发展和社会发展携手并进期,在这个阶段社会发展支撑经济发展,经济发展促进社会发展,社会发展的新阶段推动经济发展的新高度。经济发展和社会发展并进,在我国有巨大发展空间,建设高质量教育体系、健全多层次社会保障体系、全面推进健康中国建设、积极应对人口老龄化等不仅能创造新的增长空间,更能生产和培育新发展阶段的新发展要素。

新要素不是从无到有创造出来的,而是建

构在人力资源基础上生长并激发出来的,这是内生增长的关键。经济学家常修泽认为,随着新技术革命的兴起,特别是数字革命的来袭,“超限制新人”正在不断涌现,他们由新的技术力量创造出来,集技术、管理、艺术审美于一体,喜欢变革与创新。“超限制新人”就是新发展要素的载体,是推动国家高质量发展的新动能。

必须走人与自然和谐共生的新型发展道路。高投入、低产出、低附加值的粗放型发展模式从效率上看竞争力低下,从社会共享的发展趋势看创造社会财富有限,从组织人力资源层面看不可持续,难以汇聚高素质、高产出的优秀人才。要把粗放型发展模式升级为绿色低碳可持续发展模式,汇聚更多具备新思维方式的新人力资源。

发挥公共政策助推作用

党的二十大报告将教育、科技、人才放在第五部分进行统筹部署、集中表达,强调了三者之间的有机联系,通过协同配合、系统集成,共同塑造发展的新动能新优势。

员工是组织的重要资产,组织应该充分发挥员工的潜力和能力。经济学家舒尔茨提出了“人力资本”理论,认为向人投资可以获得丰厚的经济回报。提高员工的技能、知识和经验可以促进生产力的增长,提高企业的竞争力。因此,组织需要注重对员工的培训、教育

和职业发展,提高员工的智力资本和人力资本,从而实现生产力和经济效益的提高。充分挖掘人力资源潜力,推动行业企业走高质量发展之路需要一个过程,公共政策应发挥助推作用。

第一是建立产业和就业的挂钩机制,明确产业发展中人力资源和人力资本的作用与价值,推动人、产组合测量和统计。经过各部门和各级政府的持续努力,我国已经初步具备把产业发展和就业带动融合统计的条件。特别是制造业、高新技术产业、专精特新企业要盯住增加值和就业两个目标,保障增长走在有利于产业内生动力不断提升的正确道路上,逐步建立起物本和以人为本融合发展的新机制。

第二是建立产业和就业同步机制,从服务业态发展来看,传统服务业吸纳就业能力强,批发零售业、住宿餐饮业、居民服务业等行业的岗位大部分是第三产业企业和个体工商户创造的,它们对就业的贡献没有得到充分测量,产业规模也存在不实、不准现象。建立就业和产业同步反馈机制,有助于为中小微企业建立社会信用,更好地把握当前就业细分结构,了解人力资源全貌。

第三是建立新的人力资源多维全息新认知。理解人力资源的外在尺度和内在尺度,理解人力资源的数量和质量,识别人力资源中最稀缺的文化价值维度,分清人力资源自我驱动能力形成机制,推动教育改革,明确向人投资的投入重点和层次。

文章来源:《浙江日报》

迎亚运 讲文明 树新风



比赛是挥洒的热爱 观赛是场下的比赛

文明观赛 从你我做起

浙江省文明办