

融合式党建

2017年4月18日，南通市人社系统融合式党建工作会议召开以及《关于推进“融合式”党建工作的指导意见》出台，标志着南通市人社系统“融合式”党建工程正式拉开帷幕。

融合式党建，是党指挥枪的传统理论在中国特色社会主义建设时期重大创新。

人社系统融合式党建工作，是贯彻落实习近平总书记系列重要讲话特别是视察江苏重要讲话精神，紧紧围绕协调推进“四个全面”战略布局，全面加强党的思想、组织、作风、反腐倡廉和制度建设，充分发挥党组织政治核心作用，最大限度激发改革发展动力活力，实现党建和人社事业发展两个进程相一致、两个规划部署相配套、两个系统相兼容，确保党建工作和人社目标任务全面完成的重大举措。

人社系统融合式党建，综合运用现代管理理论、技术和方法，采取系统化设计、嵌入式管

理、资源化整合、信息化手段等方式，实施党建工作流程再造和管理优化，将加强党的建设贯穿人社事业发展全过程，做到目标融合制定、工作融合推进、资源融合整合、平台融合利用、考核融合进行，探索一条符合人社工作实际、特色鲜明、实用有效的党建工作新路子，以党建工作创新促进人社事业的跨越发展。

南通人社系统融合式党建工作帷幕已经拉开，人社系统各级党组将通过强化组织领导、强化统筹协调、强化督查考核、强化典型引领、强化队伍建设，充分发挥党建工作的政治、思想、组织、作风保障作用，持续推进党风廉政建设和机关作风建设，着力解决广大群众反映强烈的突出问题，进一步密切党群干群关系，始终保持党员队伍的纯洁性和先进性。构建以党建为引领、统筹推进各项工作的新机制，开创党建工作和人社事业“双赢”的良好局面。



热点探讨 政策研究 经验交流 解难答疑

□刊首语

融合式党建..... 1

□学术与调研

规范任职培训 打造特色品牌 不断提升公务员履职能力..... 蒋洪涛 董俊/4
南通市级人力资源市场 2016年度供求状况分析报告..... /7
海安县商业保险公司经办大病医疗保险业务的探索..... 邓明荣/12
强力推进 强化协作 率先实现居民医疗保险制度城乡一体化运行..... 杨颖芳/15

□经验交流

咬住目标 攻坚克难 大力推进城乡医保制度整合并轨..... 顾忠贤 陈志军/18
周密组织 积极作为 扎实推进机关事业单位养老保险制度改革..... /20
加强劳动保障监察执法能力建设的思考..... 周子华/23
围绕创业者需求做好创业指导..... 许卫闯/25

□学习心得

“两学一做”常态化制度化 关键在“融”..... 储旭东/27
上好军转干部入职“第一课”..... 杭晓民 严清明 刘志刚/28
准确定位 对接上海引进人才..... /31

目 录



□案例分析

- 突发疾病死亡视同工伤的实践应用..... 陈 新/32
不是事业单位正式在编人员能否计算为视同缴费年限..... 季 成/36
职工下班回宿舍后外出 是否属于“合理时间”..... 吴新建/40

□政策解读

- 南通市基本照护保险政策..... 耿 晨/41

□简讯

- 南通启用建筑项目人员管理系统..... /43
崇川区“创客驿站”助力新城桥楼宇经济发展..... /43
我局荣获江苏制造突出贡献奖先进单位..... /44

□企事业天地

- 企业人力资源招聘及其成本控制探析..... 张 伟/45

□文学天地

- 井冈五月天..... 陈珏新/47
你微笑我温馨..... 秦 彤/48

主管 南通市人力资源和社会保障局
主办 南通市人力资源和社会保障学会

主编 江 航

执行主编 陈 新

执行副主编 张 玥 袁瑜佳

编辑 陆 琰

校对 陆 琰

编辑部地址 南通市工农南路150号（政务中心）

投稿邮箱 814835211@qq.com

联系电话 59000133

准印号 苏新出准印JS—F005

印刷 南通市崇川广源彩印厂

内部资料免费赠阅

南通人社/2017第2期/3

规范任职培训 打造特色品牌 不断提升公务员履职能力

◎ 蒋洪涛 董俊

近年来,我市坚持把公务员任职培训摆在突出位置,不断健全体制机制,创新方式方法,强化督查考核,对标找差,精准发力,增强了任职培训的针对性与实效性,提升了公务员的履职能力,初步探索出具有南通特色的公务员任职培训工作经验。

一、建章立制,形成一个强大的任职培训工作合力

一是从思想上重视。目前,我市共有市、县、镇三级科级以上公务员11096名,基数较大,覆盖面广,学历、素质、能力参差不齐,尤其一些新走上处室和基层领导岗位的公务员,需要通过任职培训的磨砺,提升理论修养、领导能力与工作水平。当前,我市已进入工业化中后期、城市化加快期、市场化加速期、国际化提升期和改革深化期这五期并存的新时期,建设和培养一大批眼界宽、思路宽、胸襟宽、堪当大任的高素质公务员队伍是实现奋力开创南通“两聚一高”新局面的关键。为此,市委、市政府高度重视科级公务员培训工作,要求我们在提升公务员能力素质上探新路、出成效。

二是从制度上规范。相继出台《关于进一步加强

全市公务员任职培训工作的意见》、《南通市公务员培训学分制管理暂行办法》、《关于进一步规范公务员培训证书管理工作的通知》,明确了任职培训的指导思想、目标任务、基本内容、调训方式、组织实施、结果运用等基本工作要求,提出按照“统一要求、分级负责、分步实施、逐步到位”的原则,在全市建立起统一规范的任职培训调训制度和教育培训体系,切实做到有法可依,有章可循,从制度上规范约束公务员任职培训工作。

三是从机制上保障。认真组织编排任职培训调训计划,健全和完善行政学院主体班次安排、干部教育调训计划安排和财政预算资金安排相配套的保障机制,做到组织部门和人社部门、市级部门和基层单位、职务任免和调资测算等各环节上下联动,通力合作,协调配合,确保新晋升科级职务人员在任职一年内实现应训尽训。

二、精选内容,设计一份高质量的任职培训菜单

一是注重任职培训的示范性。坚持服务大局、以人为本,联系实际、学用结合,质量第一、注重实效的

原则,按照新任职务的要求,对新晋升科级公务员进行党性教育、法制教育、廉政教育、履职技能等公共科目及基础知识的培训,重点提高其胜任新职务工作的能力。在全市上下做到“五统一”,即:统一管理、统一公共科目、统一宣誓、统一教材、统一证书,进而实现了任职培训的全覆盖。

二是注重内容设置的针对性。按照“以需求为导向,以能力为核心”的目标,着眼于区域发展的实际,着眼于岗位职能的需求,着眼于正在推进的工作,突出忠诚教育、能力培养、行为训练三大重点。

第一,加强理想信念教育,推进全面从严治党。结合中央、省市部署的各类学习教育活动,对参训人员进行理想信念教育、党风廉政教育和革命传统教育,使全体人员进一步牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识,坚定理想信念,激发工作热情。

第二,强化业务知识培训,提升岗位技能。根据各部门工作职能和行业特点,制定切合实际的公务员任职培训项目清单和能力素质评估标准。

第三,注重更新知识培训,推动创新创优。为帮助机关公务员进一步开拓视野,激活思路,更好地服务经济建设发展大局,每年我们都结合不同主题,与时俱进地安排习总书记治国理政思想、国内外经济形势、领导能力提升、互联网+政务、科技创新、一带一路等更新知识课程,着力让公务员时刻紧跟形势,更有效地指导新角色下的新工作。

三是注重计划编排的科学性。在编制培训内容时,一方面,面向市级机关各部门发放《培训需求表》和《培训意向表》,广泛征求意见;另一方面,面向各县(市、区)展开调研,切实了解各地公务员培训需求,随时掌握各地队伍建设现状,有的放矢提出培训指导意见,在此基础上,加强与有关部门和地区的联系沟通,合理安排培训时间和课程。

三、创新方法,探索一套符合任职特点的培训模式
紧紧围绕发展所急、干部所需、群众所盼,我市

积极转变公务员任职培训思路,不拘泥于培训的形式方法,做到培训时间上灵活机动,内容上丰富多样,载体上组合搭配,不断强化科级公务员培训学习的自觉性,激发培训学习的内生动力,切实提高公务员任职培训质量和水平。

针对公务员任职培训需具备的针对性、系统性和专业性特点,我们在培训方式、培训组织、培训手段上努力作了一些尝试和探索。

一是在培训方式上,灵活多样。在教学形式上避免刻板,除采用传统的课堂集中授课外,还与培训机构合作,运用案例式、情景模拟式、参与式等教学形式,充分发挥学员学习的主动性、积极性,提高学员参与度;在教导格局上避免封闭,坚持开放办学,邀请专家学者、政府高级专员就某些热点专题开办论坛,开阔学员视野;在教化思路上避免狭窄,安排专题现场教学,要求学员带着课题回到工作岗位研究,将培训延伸到学员的工作实践中。

二是在培训组织上,点面结合。积极探索“1+1+1”培训新模式,将任职培训组织分为三个阶段:第一阶段,用10天左右时间,在市行政学院集中脱产学习,主要进行党性教育、法治教育、廉政教育、履职能力等公共科目及基础知识的培训;第二阶段,用5天的时间,赴苏州、无锡、青岛等传统教学基地进行异地互动教学;第三阶段,用5天时间,赴井冈山、古田等传统爱国主义教育基地进行理想信念和党性教育主题培训。课外考察通过参观知名企业,把教学课堂搬到经济发达地区,接受现代经济和服务理念的辐射,提高培训人员的履职能力;通过学红史、唱红歌,走红路等一系列活动,把教学课堂搬到革命老区,提高培训人员的党性修养。

三是在培训手段上,开放包容。在公务员任职培训的组织实施上,我们力求多方式、多渠道开展,形成了参加集中培训、组织内部培训、自我安排培训三个层面的培训架构。一方面,各部门通过举办论坛讲

座、调研成果评选、工作研讨、专题演讲、业务交流等方式，强化训练；另一方面，以在线学习、办公自动化系统、微课堂等网络载体为依托，建立开放式培训平台，通过网上教学、网上研讨、网上测试等方式，畅通自主学习渠道，实现教育资源共享。

四、严格监管，建立一套有效的跟踪问效机制

一是建立培训质量跟踪制度。凡由公务员主管部门承办的任职培训，我们都指定专人跟班，参与管理，在培训实施过程中和培训结束后，我们都组织开展质量评估。在培训过程中，适时召开学员座谈会，请学员谈收获体会，并听取对教学、服务方面的意见和建议，根据需求及时动态调整。在培训结束时，我们通过问卷、反馈等形式要求学员对培训课程设置、教学质量、培训方式等进行评价；培训结束后一段时间，从行为改变和最终结果入手，通过电话回访学员对培训实效进行评价。凡由行业主管部门自行承办的任职培训，都在一周内由承办单位书面反馈培训小结。

二是实行任职培训考核制度。将公务员任职培训

情况纳入市级机关日常督查内容，并与年终部门综合绩效考核挂钩。在班级采取培训日志、座位席卡、刷卡考勤、评选优秀学员、情况通报等措施，实行过程评价、阶段研讨、结业考试相结合的方式，对学员遵守培训纪律和完成学习任务等情况进行考核，学习情况记入公务员培训档案，并纳入一体化平台管理。

三是完善训用结合制度。坚持以“培训—考核—使用”为导向，实施“干部述职时述学、党员评议时评学、组织考察时考学”的督学机制，全面考核学员参训期间的综合表现和学习情况，考核结果如实向学员所在单位反馈，通过实施培训学分管理和证书管理，将培训结果作为公务员年度考核等次确定的重要依据、公务员评先评优和职务晋升的重要依据，真正使学习培训与干部任用、年度考核等次确定挂钩，充分激发公务员培训的内在动力，增强公务员自我学习、自我提高的行动自觉。

（作者单位：南通市人力资源和社会保障局）



南通市级人力资源市场 2016年度供求状况分析报告

一、供求总体情况

统计显示, 2016年全年共有家用人单位3428通过市本级人力资源市场招聘平台招聘, 发布各类有效招聘岗位214561个, 与去年同期相比, 下降了3.48%。从用人单位季度需求走势上看, 呈现一定的高开低走形势, 第一、二季度为单位招聘需求旺盛时期, 随后逐渐回落, 四季度达到全年最低点。

表1. 2014年、2015年总体供求数据对比

	招聘单位数(家)	用人需求总量(人)
2015年	3109	222305
2016年	3428	214561

二、需求分析

(一) 根据产业分组: 本年度用人需求主要集中在二、三产业, 第二、第三产业用人需求所占比重分别为35.81%、64.1%, 同比去年, 第一产业用人需求比重上升了0.09%, 第二产业用人需求比重下降了3.51%, 第三产业需求比重上升了3.42%, 第三产业需求比重超出第二产业28.29%。

表2. 按产业分组的需求人数

产业	需求人数(人)	需求比重(%)	与去年同期相比需求变化(百分点)
第一产业	188	0.09	0.09
第二产业	76829	35.81	-3.51
第三产业	137544	64.1	3.42
合计	214561	100.00	/

根据行业分组: 本年度有18个行业的企业提供就业岗位, 其中, 制造业提供岗位数为70102人, 所占比重仍旧最大, 为32.68%, 但同比去年, 下降了3.46%, 下降幅度较为明显。批发零售业、信息传输计算机服务和软件业、租赁和商务服务业需求人数分列二、三、四位, 所占比重分别为18.7%、11.48%和8.69%, 其余的行业需求比重均不超过8%。需求比重上升行业中, 信息传输计算机服务和软件业用人需求所占比重增长5.1%, 位列第一位。

表3. 按行业分组的需求人数

行业	需求人数(人)	需求比重(%)	与去年同期相比需求变化(百分点)
农、林、牧、渔业	188	0.09	0.09
采矿业	0	0	-0.01
制造业	70102	32.68	-3.46
电力、燃气及水的生产和供应业	153	0.07	-0.03
建筑业	6574	3.06	-0.01
交通运输、仓储和邮政业	3683	1.72	0.72
信息传输、计算机服务和软件业	24631	11.48	5.10
批发和零售业	40119	18.70	2.33
住宿和餐饮业	11065	5.16	0.37
金融业	7080	3.30	-2.65
房地产业	6103	2.84	0.47
租赁和商务服务业	18655	8.69	-6.07
科学研究、技术服务和地质勘查业	1462	0.68	-0.24
水利、环境和公共设施管理业	194	0.09	0.03
居民服务和其他服务业	15061	7.02	1.7

教育	4652	2.17	1.03
卫生、社会保障和社会福利业	531	0.25	-0.02
文化、体育和娱乐业	4157	1.93	0.65
公共管理与社会组织	151	0.07	0
国际组织	0	0.00	0
合计	214561	100.00	/

根据用人单位性质分组：本年度，企业需求占总用人需求的98.28%，机关、事业单位用人需求比重仅分别为0.05%、0.98%，其他用人需求比重为1.03%。企业中用人需求所占比重前三的是有限责任公司、私营企业和股份有限公司，需求比重分别为60.13%、22.13%、5.27%，其余经济性质的企业需求比重均没有超过5%。相较去年，需求比重上升的单位有联营企业、有限责任公司、股份有限公司、个体经营，其余经济性质的单位需求比重均有不同程度下降。其中，需求比重上升最多的单位是有限责任公司，增幅为8.24%；需求比重下降最多的单位是外商投资企业，降幅为3.45%。

表4. 按用人单位性质分组的需求人数

单位性质	需求人数(人)	所占比重(%)	与去年同期相比需求变化(百分点)
企业	210874	98.28	0.19
其中：内资企业	188252	89.27	5.89
国有企业	921	0.44	-0.06
集体企业	68	0.03	-0.13
股份合作企业	250	0.12	-0.15
联营企业	250	0.12	0.01
有限责任公司	126792	60.13	8.24
股份有限公司	11128	5.27	0.15
私营企业	46662	22.13	-1.81
其他企业	2181	1.03	-0.36
港、澳、台商投资企业	5536	2.63	-3.18
外商投资企业	10303	4.88	-3.45
个体经营	6783	3.22	0.74
事业	2095	0.98	-0.16
机关	118	0.05	0

其他	1474	0.69	-0.03
合计	214561	100.00	/

三、供求主要特征

(一) 经济运行平稳，发展质效优化，就业继续稳定向好。数据显示：2016年，本级人力资源市场提供有效招聘岗位214561个，相较去年略有下降，幅度为3.48%，但是整体就业形势稳定向好的基本面没有改变。这主要得益于：一方面，今年以来，面对复杂严峻的国内外经济环境，本市坚持以新理念引领新常态，全面贯彻创新驱动发展、经济转型升级，全力推动新旧动能提速转换，着力发展以新产业、新技术、新商业业态、新模式、新产品、新服务为代表的“新经济”，经济规模效应、产业升级效应不断增强，同时进一步简政放权放管激发市场活力、鼓励“双创”、持续支持小微企业发展，对就业的拉动作用进一步提升；另一方面，针对我市当前存在的就业结构性矛盾、隐性失业以及去产能化引发的失业等一系列问题，中心牢牢把握市里“稳增长、保就业、惠民生”总行动纲领，充分发挥本级人力资源市场公益性服务功能作用，全年累计一共举办了196场各类主题专场招聘会、综合场招聘会，与此同时，不断加强自身建设，坚决推进公共就业服务的标准化、信息化和均等化，在经济转型的十字路口保证了本市就业形势整体稳定向好的态势。

(二) 随着传统制造业的持续调整和去产能力度的加大，制造业整体用人需求同比明显下降。今年，我市充分发挥市场、政府、企业和企业家的作用，调动各方力量坚实推进供给侧结构性改革，根据市场规律和南通实际，在去产能化上精准发力，供给结构得到了不断改善，但同时也伴随着部分职工失业下岗，给就业带来了一定的压力；此外，受

当前国内外严峻经济形势和生产成本上升等不利因素影响，本市传统制造业发展放缓，持续调整过程中扩大就业受限。据统计，今年制造业用人需求人数为70102人，较去年下降了12.73%，需求比重为32.68%，同比下降了3.46%。虽然，第二产业尤其是传统制造业整体用人需求逐年下降的趋势较为明显，但是我们可以看到，互联网+传统制造业所促成的产业转型以及代表“新技术、新产业和新业态”的智能制造都需要更多的人才资本，同时就会创造出新的优质就业岗位，“中国制造2025”的实现也需要一批新时代的“大国工匠”，而在这个过程中，本市的产业升级、“双创发展”与就业转型、促进就业形成了相辅相成、密不可分的关系。

（三）本市服务业就业规模不断扩大，就业质量有待进一步提升。2016年，本市注重服务业重点项目推进，以提升发展规模和效率为核心，突出主体建设和载体建设，不断深化改革和扩大开放，服务业保持了全面快速发展，成为我市经济社会可持续发展 and 拉动就业增长的新引擎。统计数据显示，今年全年本级人力资源市场上服务业用人需求为137544人，同比略有上升，幅度为1.96%，需求比重为60.68%，同比上升3.42%。可以看出，服务业对于扩大就业的贡献已经远超第二产业。在物联网、云计算、大数据等现代信息技术的推动下，传统服务业加速转型升级，现代服务业快速成长。据统计，本年度现代服务业用人需求占服务业比重为60.11%，已经成为我市服务业就业的主渠道。但是，目前我市服务业仍然以劳动密集型产业为主，技术密集、知识密集行业的就业比重偏低，层次结构比例和一线城市还存在一定的差距，现代服务业的就业潜能尚未被完全激发，服务业就业质量有待进一步提高。

（四）内资企业需求比重上升，港澳台商投

资企业、外商投资企业人才需求比重下降明显。本年度，内资企业需求比重为89.27%，同比上升了5.89%，其中，联营企业、有限责任公司、股份有限公司需求比重较去年分别上升0.01%、8.24%、0.15%，其他经济类型的企业需求比重同比均有不同程度的下降。前几年，港澳台、国外资本的大量流入不仅给我市带来了产出、税收和就业，其资本优势、技术优势、管理优势同时也激发了国内企业的市场竞争意识，促进了市场经济的迅猛发展。随着经济体制改革的深化、创新驱动发展战略进一步落实，本市内资企业开始奋起直追，管理制度、研发能力、创新实力、员工福利等呈现了赶超了外企的趋势，加之受国际经济形势持续低迷影响，港澳台商投资企业、外商投资企业在日趋激烈的市场竞争下自身相对优势缩小、发展减缓，本年度人才需求比重同比分别下降了3.18%、3.45%。但是从长远来看，在本市更为透明、更加公平、更可预期的投资环境下，港澳台商投资企业、外商投资企业只要把握产业升级、创新驱动等巨大机遇，就一定能够迎来更好的发展。

（五）新青年群体的就业形势不容乐观，就业局面呈现两极分化。从就业形势来看，今年本级人力资源市场上新青年就业群体虽然继续保持着需求大于供给的局面，但是受经济下行压力持续、消费需求低迷等不利因素影响，加之近几年沉淀下来的未就业毕业生，总量压力下，新青年群体整体就业形势不容乐观。与此同时，新青年群体的就业预期也与市场需求存在着结构性失衡，数据显示，财会、行政、管理类、技术类岗位比较受新青年就业群体青睐，对于企业而言，其需求岗位主要集中在生产类、技术类和销售类。而在新青年群体中，普通高校毕业生与职业院校毕业生就业形势也呈现着两极分化的局面，一方面，职业院校专业设置与经

济发展契合度高，其毕业生普遍技能过硬，实践能力、动手能力强，往往尚未毕业就与用人单位签订了劳动协议；另一方面，高校毕业生面对就业岗位因为期望值与现实之间落差较大而犹豫徘徊，往往就错过了实现就业的最佳时机，反而难找到合适的工作。

四、供求趋势预测

（一）就业形势将面临诸多不确定性，结构性矛盾依旧存在。2016年，从国内上看，社会需求相对疲软，经济面临较大下行压力；从国际上看，发达国家及新兴经济体经济复苏乏力、外贸需求疲弱，本市总体就业形势虽然保持了基本稳定，但是“船大难掉头”，本市经济仍处在调结构、转方式的关键阶段，新动能的出现还难以抵消传统行业动能的下降的影响，同时去产能化、化解过剩产能导致的职工转岗、分流，已经给就业稳定带来了一定程度的冲击和挑战，加之明年居高不下的以高校毕业生为主体的青年就业人员数量，预计2017年的就业形势将面临较大压力和诸多不确定性，人岗不匹配结构性矛盾依旧存在、摩擦性失业或将增多。

（二）互联网/电子商务继续保持良好发展态势，将为我市就业结构带来更为积极的变化。今年，我市互联网/电子商务信息技术产业仍旧保持着迅猛的发展势头，从智联招聘网站发布的关于本市行业就业景气指数统计排名来看，本市今年就业形势最好的行业是互联网/电子商务，就业景气指数最高；从本级人力资源市场行业分组供求数据来看，互联网/电子商务行业用人需求较去年上升了73.59%，目前整个就业市场对于人才的招聘需求也是高于当前的求职人数，人才处于供不应求状态。而依托互联网/电子商务的健康发展，以快递员、送餐员等为代表的新兴行业迅速兴起，为

我市就业结构带来了积极的变化，在市场经济下，供需关系影响这行业的就业人数和薪资水平。数据显示，旺盛的市场需求使得他们从业人数同比大幅上升，平均薪资也相较其他岗位高出百分之三十左右。巨大的用工缺口、良好的市场前景正吸引着越来越多的人加入到这个行业，而这无疑有利于在一定程度上缓解本市就业的结构性矛盾。

（三）就业群体的质量进一步提升，但与市场需求还存在一定差距。众所周知，劳动力质量决定着供给质量，近年来，本市以扩大有效供给为目标，把提升劳动力质量提升作为政策重点，加大对于人的投资，对外着重引进高端人才推动产业发展，对内推进高等教育、职业教育以及普通劳动力的技能再培训工作，从就业群体来看，无论是新成长失业青年、在业人员、就业转失业人员还是农村劳动力、外埠人员，整体的受教育程度在不断提高，受技能培训的比例也在不断提升，由此为本市带来了更高质量的就业水平。而随着产业结构调整升级的不断推进，新业态不断涌现，企业对于技术工人和高层次、高技能人才的需求也在明显增加，但是人才供给对于社会需求往往存在着一个滞后效应，由专业人才短缺这个现状引发的就业结构性矛盾或将在今后一段时期内会更加明显。

五、政策建议

（一）推进市场化改革、优化产业布局，扩大本市就业增量和容量。就业是经济的晴雨表，也是社会的稳定器，同样，只有保证经济稳定，就业才能稳定。在现今全球经济经历深刻调整、国内经济面临诸多困难的情况下，政府只有持续不断的推进市场化改革、优化产业布局，加快转变经济发展方式和优化资源配置，全社会的积极性和创造性才能被进一步激发，市场活力才能被进一步释放。同

时,要注重形成良好的制度机制保障,创造更好的外部环境催生更多的就业机会。相信通过全社会的创业创新,不断拓宽的就业渠道,不断扩大的就业增量和容量,将为我市步入了后工业化时代的经济社会发展提供了有力支撑、经济转型注入了强大的动力。

(二) 以信息化、标准化为抓手,搭建更为透明、高效的人力资源供求信息交流平台。现阶段,在供求市场上,供需双方的信息经常出现延时、不对等以及其他情况,大大增加了供需双方的求职和招聘时间、成本,因此就需要相关部门通过高标准、高水平人才市场信息化建设,大力优化、改善公共就业服务机构的设施和手段。同时,在提高信息化服务水平的基础上进一步强化就业、失业、用工信息监测,持续认真开展就业形势分析研判工作,及时、准确捕捉本级人力资源市场供需变化信息,促进行业、区域之间人才资源信息的高效沟通,从而最终引导人才资源有序流动和合理配置。

(三) 强化公共就业服务,精准发力促进重点人群就业、创业。关于精准发力促进重点人群就业、创业,应该重点把握三个环节。一是全力做好高校毕业生的就业、创业工作,这要求人社相关部门首先积极引导高校毕业生尽快就业,而针对有创业意愿的高校毕业生,通过落实好创业担保贷款贴息等政策、组织免费创业培训等创业服务,大力扶持高校毕业生自主创业,此外,对于离校未就业的高校毕业生应该及时做好实名登记和后续服务工作。二是统筹做好农民工就业工作,利用节后期间农民工返乡过节的有利时机,通过招聘信息发放、政策宣传、技能培训、就业援助等手段促进和扩大农民工就业。三是妥善做好去产能化职工安置工作,针对这类失业人员文化水平普遍不高、职业技能单一的现状,应该重点加强以多样化职业技能培训帮助其实现再就业。

(作者单位:南通市人力资源中心)



海安县商业保险公司经办大病医疗保险业务的探索

◎ 邓明荣

为进一步完善城乡居民医疗保障制度,建立健全多层次医疗保障体系,特别是为了解决城乡居民基本医疗保险之外的大额医疗费用和看病贵问题,2012年国家发改委会同人社部等六部委颁发了《国家六部委关于开展城乡居民大病保险工作的指导意见》(发改社会【2012】2605号),要求各地实施大病医疗保险。同时,鼓励商业保险公司承办大病保险业务,以发挥市场机制作用,提高大病保险运行效率。2015年7月,《国务院办公厅关于全面实施城乡居民大病保险的意见》(国办发【2015】57号),进一步规范各地大病医疗保险经办业务。江苏省海安县委、县政府在县人社部门经办职工、居民、新农合三项医保的基础上,统筹城乡、打破二元分割和壁垒,从2013年7月开始,实施城乡统一的大病医疗保险。四年来,海安县人社局医保经办机构与商业保险公司密切合作,规范运作,大病医疗保险制度平稳推进,成效明显。

一、海安县大病医疗保险参保筹资与待遇

大病医疗保险筹资:从上一年的城镇职工医疗

保险统筹基金中提取10%,划入大病保险基金,城镇职工个人按每人每年40元,从个人账户中代扣代缴;居民医保和新农合分别由两个基金按每人15元划入大病保险基金,个人缴纳10元(每年与参保费用一同缴纳),县财政按每人每年5元配套。城乡低保、五保、民政重点优抚对象个人不缴费,由民政部门代缴;建国前老党员个人不缴费,由县委组织部代缴。

大病医疗保险待遇:扣除基本医疗保险报销后,参保个人年度累计负担1.5万元以上的合规医疗费用按51%至88%的比例报销,上不封顶。

二、海安县大病医疗保险运行情况

按照县委、县政府的要求,海安县从2013年7月1日开始施行大病保险,并由商业保险公司承办大病保险业务,参保群众从2013年1月1日开始享受大病保险待遇。三年多来,该县大病保险运作规范,全县大病保险基金运行良好,略有结余,呈可持续发展趋势。

(见表1)

表1. 海安县历年(职工、居民、新农合)大病保险运行情况

年度	参保人数(人)				受益人数(人)				基金收入(万元)	基金支出(万元)	结余(万元)	结余率(%)
	职工	居民	新农合	合计	职工	居民	新农合	合计				
2013	208006	104174	533704	845884	1077	168	3833	5078	4950.00	4718.18	231.82	4.68
2014	225199	109234	508026	842459	1284	273	3249	4806	5589.45	5192.02	397.43	7.11
2015	242496	112897	485670	841063	1577	358	2618	4553	5431.18	5046.33	384.85	7.09
2016(1-6)	258923	116189	463785	838897	1008	266	914	2188	6623.30	1118.06	/	/

注：由于大病保险报销累计计算个人自付，每年下半年的报销要比上半年高很多，因而2016年上半年支出并不能反映真实情况。

三、海安县大病保险的几点做法

1. 在参保筹资方面，强调城乡共济，城镇反哺农村。该县职工、居民、新农合大病医疗保险的筹资水平相差较大，尤其是城镇职工医保和居民医保、新农合的个人缴费标准，有不小的差距，由于该县实行的是一个大病医疗保障制度，大病保险的保险范围、起付线、药品目录和报销比例完全相同，因而无论城镇职工医保参保人员，还是居民医保或新农合参保人员，在一个年度内只要发生大病医疗保险起付线以上的合规费用，都能享受同一大病救助政策。这样既缩小了三项医保原有的待遇差距，缓解了广大城乡居民因病致贫、返贫问题，也能让广大城乡居民共享改革开放成果，一定程度上体现了社会公平性。

2. 强调商业保险公司经办大病保险的公共服务性和社会效益。商业保险公司强调内部核算、绩效考核，每年的发展规模和盈利都有具体的目标。但是海安县人保公司经过公开、公平、公正的投标程序胜出之后，承办大病保险业务，看重的是与政府相关部门合作，是提升社会形象的良好契机。他们严格大病医疗保险基金管理，除提取大病保险合同规定的3%管理费，用于大病经办业务和人员经费外，结余全额转入下一年度大病保险基金。当年亏损在5%以内，由商业保险公司承担；超过5%时，由商业保险公司和基本

医疗保险基金按2:1的比例分担。为了防范风险，该县大病医疗保险合同还规定，当大病保险赔付低于85%或亏损超过5%时，适度调整大病保险政策。海安县人保公司发挥专业优势和特长，投入足够的人力、物力，走访宣教，服务群众，提升自身形象，社会反响好，群众满意度逐年提高。

3. 重视监管，控制不合理费用，防止大病保险基金出险。2010年海安县机构调整时，整合医保经办机构。医保中心负责职工医保、居民医保、新农合的医药费报销和与定点服务机构结算，新成立的医保稽查大队负责定点服务机构的监管。2013年，该县人保公司承办大病保险业务后，招聘12人到人社部门从事大病保险工作，其中10人充实到医疗监管一线，弥补了医保稽查大队人手不足的窘况。2人专职从事定点药店视频监控，每周约谈医保违规药店负责人，配合医保稽查大队查处医保违规药店。其它8人与医保稽查工作人员融为一体，落实相应责任区域内医保定点药店和定点医院的监管。大病保险工作人员每天对医保联网数据进行监控、筛查医保违规数据，参与对定点医院进行有重点的日常巡查、专项稽查，参与开展县内、外医疗专家组分析活动，参与对外伤和大额医疗费用进行调查，严格控制不合理费用。三年来该县大病保险基金，以及职工医保、居民医保和新农合三个基金都能平稳运行，各项医疗费用的增幅均控制在正常范围之内。

表2. 海安县医保定点药店相关数据对照表

年度	分类	参保人数 (万人)	定点 药店(家)	总费用		结报费用		违规查处数
				金额(万元)	同期增幅(%)	金额 (万元)	同期增幅(%)	
2012年		18.81	186	12186.85	22.34	10995.79	23.60	25
2013年		20.80	209	14393.23	18.10	13102.80	19.16	2
2014年		22.66	214	15745.07	9.39	14449.10	10.27	12
2015年		24.44	224	17496.31	11.12	16233.38	12.35	3

表3. 海安县医保定点医院相关数据对照表

分类 年度	总费用						结报费用					
	职工 (万元)	同期增幅 (%)	居民 (万元)	同期增幅 (%)	新农医 (万元)	同期增幅 (%)	职工 (万元)	同期增幅 (%)	居民 (万元)	同期增幅 (%)	新农医 (万元)	同期增幅 (%)
2012	21311.54	22.46	3608.17	22.02	33822.27	29.71	15694.59	19.45	2067.33	20.06	14504.32	48.60
2013	26229.99	23.08	4754.22	31.76	37893.19	12.04	19534.54	24.47	2973.00	43.81	17286.22	19.18
2014	29600.20	12.85	6858.76	44.27	43094.28	13.73	21976.52	12.50	4128.18	38.86	19068.21	10.31
2015	32919.43	11.21	8432.27	22.94	46455.28	7.80	24461.76	11.31	5097.78	23.49	19555.12	2.55

4. 大病保险便民、利民，规范管理。为了方便参保群众，2014年海安县就建立了大病保险“一站式”结算平台，顺利与省公司理赔网口对接，实现职工医保、居民医保、新农合、大病保险、医疗救助等无缝对接，县内外联网实时结报医院达188家，极大方便了参保群众。

基金使用和核算方面，设立城乡居民大病保险基金专户，纳入国库集中支付管理，定期向社会公布，广泛接受社会监督。

2015年6月，该县大病医疗保险迎来了国家审计署为期一周的专业审计和调研，审计专家通过座谈听汇报、查看报销凭证、核对相关报表和数据、回访大病保险受益群众，最后充分肯定了该县大病医疗保险业务经办工作。

海安县大病保险工作管理规范，社会满意度逐年提高，实现了政府、商业保险公司和参保群众多方共赢。2015年度县人保公司顺利续签了第二阶段为期五年的大病保险经办业务。

四、不足与建议

1. 适度降低大病医疗保险起付线，扩大受益面。

探索设定城乡居民与城镇职工不同的起付线。由于城乡居民与城镇职工的收入有所不同，城乡居民大病保险的起付线可以略低一些。

2. 保险公司工作人员的身份和职责有待定位。刚开始，人保公司工作人员到定点医疗机构开展工作，遇到一定的阻力，少数医院不予配合。建议上级有关部门能够明确他们的身份和职责，或加强与人社部门经办机构合作，联合检查，同时在经办机构与定点医院的协议中明确大病保险工作人员的权利与义务。

3. 商业公司大病保险的工作人员待遇不如一般医疗机构的医务人员高，影响其积极性，也导致县级商业保险公司很难招聘到高素质的医疗专业人才。建议商业保险公司加大投入，提高待遇，吸引优秀的医疗专业人才。

(作者单位：海安县人力资源和社会保障局)



强力推进 强化协作 率先实现居民医疗保险制度城乡一体化运行

◎ 杨颖芳

根据党中央、国务院以及省、南通市的决策部署，2016年，我市加强组织领导，加大推进力度，强化协调配合，攻坚克难，创新突破，圆满完成了原新型农村合作医疗与城镇居民基本医疗保险的整合任务，在南通各县（市）中率先建立了城乡一体的居民基本医疗保险制度。其主要做法：

一、领导重视

我市市委、市政府高度重视城乡居民基本医疗保险制度整合工作。去年4月，市政府主要领导作出批示，要求我局会同市卫计委等部门对整合工作提出方案。此后，市委、市政府先后召开市长办公会议、市政府常务会议、市委常委会，专门研究、部署了我们的整合工作，市政府专门印发了《海门市整合城乡居民基本医疗保险制度实施方案》，对整合工作明确任务、细化要求、落实责任、确保到位。市政府还专门召开了全市整合城乡居民基本医疗保险制度工作大会，分管卫生计生工作的副市长主持大会，分管人社工作的市委常委、常务副市长作了讲话，市人社、卫计、机构编制、审计、财政等部门以及经办机构的负责人在会上作了表态发言。会议特别强调，两项医疗保险制度的并轨，涉

及机构、职员、资产、档案、信息系统、制度等多方面的整合，头绪繁多，政策性极强，全市各地、各有关部门一定要从大局出发，充分认清整合工作的重要性和紧迫性，切实增强责任感和使命感，把思想统一到市委、市政府的决策上来，将完成改革整合作为一项重要的民心工程、德政工程，积极稳妥地把工作做到位、做扎实。南通市人社局也对我市整合工作给予了高度重视和大力支持，在我市制度制订、经办服务、信息系统等方面给予了全面的业务指导和技术保障。

二、组织有力

为加强对整合工作的组织领导和统筹协调，市政府专门成立了全市整合城乡居民基本医疗保险制度工作领导小组，由常务副市长任组长，分管卫生计生工作的副市长任副组长，市政府办公室、人社、卫计、财政、审计、编制等部门负责人任领导小组成员，统筹协调、研究解决整合过程中的重大问题，督促整合工作有序推进。领导小组下设办公室，办公室设在人社局。人社局组建了专门的工作班子，局主要负责同志是整合工作的第一责任人，各项工作都亲身谋划，亲身指挥，亲身调度；分管

负责同志及具体负责的同志全身心投入到整合工作全过程，挂图作战，倒逼前推，高质量完成了整合任务。

三、明确要求

（一）明确整合工作的基本原则和任务目标

1.整合工作的基本原则。一是统筹规划、协调发展。把城乡居民医保制度整合纳入全民医保体系发展和深化医改全局，统筹安排，合理规划，突出医保、医疗、医药三医联动，加强基本医保、大病保险、医疗救助、疾病应急救助、商业健康保险等衔接，强化制度的系统性、整体性、协同性。二是立足基本、保障公平。根据经济社会发展水平、城乡居民负担和基金承受能力，充分考虑并逐步缩小城乡差距、地区差异，保障城乡居民公平享有基本医保待遇，实现城乡居民医保制度可持续发展。三是因地制宜、周密实施。结合实际，周密制订实施方案，加强整合前后的衔接，确保工作顺畅接续、有序过渡，确保群众基本医保待遇不受影响，确保医保基金安全和制度运行平稳。四是创新机制、提升效能。坚持管办分开，落实政府责任，完善管理运行机制，深入推进支付方式改革，提升医保资金使用效率和经办管理服务效能。充分发挥市场机制作用，调动社会力量参与基本医保经办服务。

2.整合工作的任务目标。整合城镇居民医疗保险和新型农村合作医疗制度，实现基本制度、管理体制、政策标准、支付结算、信息系统、经办服务的“六统一”，建立起符合海门实际、统筹城乡、惠民高效、公平可及的居民基本医疗保险制度，实现保障更加公平、管理服务更加规范、医疗资源利用更加有效、全民医保体系持续健康发展的目标。同时，立足当前，着眼长远，做好与职工基本医保和其他医疗保障制度、政策的衔接协调，为今后统一全民医疗保障制度体系奠定基础。

（二）明确整合工作的主要内容

一是调整管理职能。组建海门市居民医疗保险基金管理中心，由人社局负责管理。全市城镇居民基本医疗保险及新农合的管理职能、机构、编制、固定资产、资金、文书档案、信息系统、数据资料等，随人员同步划转移交至居民医疗保险基金管理中心。

二是设立医保基金。将城镇居民医保基金和新农合基金合并为居民基本医疗保险基金，纳入社会保障基金财政专户统一管理。市审计部门依法及时对两项基金进行专项审计。

三是整合经办资源。按照标准统一、资源共享、数据集中、服务延伸的要求，整合城镇居民医保和新农合管理信息系统，建立起覆盖城乡的医疗保险信息网络。人社部门建立起统一的居民参保人员数据库和药品、诊疗项目、服务设施范围目录数据库，并实现信息系统与所有定点医疗机构的联网。各区镇配齐基层医疗保险经办服务人员，为城乡居民政策咨询、参保缴费等提供优质服务。

四是整合医保制度。城镇居民医保与新农合制度的整合不是简单相加，而是在统筹层次、筹资标准、三个目录、待遇水平、基金管理等方面实现全面统一。我们综合考虑城镇居民医保和新农合政策差异，以及城乡居民个人的缴费能力、医疗消费水平等因素，坚持总体待遇不降低的原则，按照统一制度、均衡待遇、稳妥过渡的思路，统筹设计城乡一体的基本医疗保险制度。

四、推进有序

为确保我市各个环节的整合工作有序推进，我市制订了周密的推进计划，明确了各项工作的时间节点：

一是2016年5月底前，机构编制部门明确整合后的经办机构职能、人员编制等。

二是2016年10月底前，制定出台全市统一的城乡居民基本医疗保险政策，确保11月1日起按统一政策组织城乡居民参保缴费，2017年1月1日起全面实施新的城乡居民医疗保险制度。

三是2016年11月底前，按照南通市居民医疗保险信息系统建设架构，对我市原新农合和原城镇居民医疗保险信息系统进行全面升级改造。

五、周密协调

整合工作涉及面广，整个过程中我局始终主动作为、协调各方，依照市里方案确定的线路图、时间表，落实责任，上下联动，左右协同，确保任务落到实处。编制部门组织卫计、人社部门较快完成了机构设置、职能划转和人员移交等工作；审计部门按时完成了对新农合基金、城镇居民医保基金和经费使用情况专项审计；财政部门统一补助资金渠道，及时设立城乡居民医保专用账户，形成了稳定可靠的政府投入机制；人社部门迅速行动，周密安排，集中时间搞好人员接收、政策制定、信息系统开发、经办服务体系建设和各项工作；市政务服务中心及时解决办公场所、网络设施和档案库房；各区镇、村负责本辖区居民医保的组织实施工作。

六、稳慎决策

根据整合工作的时间节点安排，我局及时组织专门工作班子，负责研究起草《海门市居民基本医疗保险实施细则》。通过认真学习、研究国家、省、南通市的相关政策，确定了制订我市实施细则应当遵循的基本原则：一是全覆盖、保基本、可持续，医疗保险水平与经济社会发展水平相适应；二是坚持医疗、医保、医药三医联动、深化改革，提

高制度保障质量和公共服务效率；三是综合考虑我市广大城乡居民的实际医疗需求与财政承受能力，兼顾原城镇居民基本医疗保险和新型农村合作医疗的历史沿革，避免出现较大的社会波动。在借鉴南通市市本级居民基本医疗保险实施办法的基础上，紧密结合本市实际，经过我局相关人员许多次集体研究，起草完成了我市居民基本医疗保险实施细则，并对相关运行数据进行了认真细致的测算，力求基金收支基本平衡。还召开了由本市部分人大代表、政协委员、基层党组织书记、区镇负责人、相关部门负责人、医疗机构负责人等参加的座谈会，广泛征求意见。在此基础上再次对我市的实施细则进行了修订完善，并在报经南通市人社局审核批准后，提交市政府常务会议审议通过，自2017年1月1日起正式施行。

七、注重宣传

整合工作涉及全市70多万参保群众及其家庭的切身利益，事关重大。我局充分发挥各新闻单位的优势，把握好正确的舆论导向，广泛宣传整合工作的积极意义，合理引导社会预期，营造良好的社会氛围。我市居民医保实施细则出台后，不仅通过各新闻媒体宣传报导新政策，还编印了数十万份简明扼要的宣传资料，发放到每户居民家中。各村（居）委会还创新宣传形式，采用广大群众喜闻乐见的方式广泛深入地做好宣传工作，把政策讲清楚，把意义讲明白，把道理讲透彻。制度实施以来，反响良好，社会稳定。

（作者单位：海门市人力资源和社会保障局）

咬住目标 攻坚克难 大力推进城乡医保制度整合并轨

◎ 顾忠贤 陈志军

为贯彻《省政府关于整合城乡居民基本医疗保险制度的实施意见》，省人社厅于2017年1月24日在南京召开全省《整合城乡居民医保制度专题推进会》，南通作为先行整合地区，在会上介绍了推进城乡居民医保制度整合并轨中的工作经验，其主要做法：

一、凝聚各方共识，形成工作合力

我市始终将“增进公平正义，促进全民共享”作为社保领域改革的宗旨，针对居民医保城乡分割等突出矛盾，切实加强制度创新和机制完善。一是将党政主导作为制度完善的主引擎。针对城乡居民医保制度整合工作中存在的认识不统一和体制机制障碍，切实加大行政推动力度。2014年，提请市委、市政府将“新农合与城镇居民医保制度整合并轨工作”列入全市深化改革要点和为民办实事项目，提请并由市政府出台了《关于切实做好城乡居民基本医疗保险制度整合并轨工作的意见》。《意见》明确整合并轨后的居民医保职能由人社部门管理，并定并轨工作时间表、路线图。同时，局领导多次深入矛盾较多的县（市）现场办公，加强业务指导和工作协调，对部分推进难度较大的县（市），由市政府督察室给县（市）政府发出督办

函，倒逼进度，强势推进。二是将统筹协调作为工作推进的主抓手。在整合城乡居民医保工作中，始终坚持横向协调和纵向联动，形成工作合力。纵向上，按照市统一部署安排，采取“市区先行、样板带动、县区跟进”的策略，选择财力相对充裕、工作基础较好的市区先行试点，积累工作经验，逐步扩大实施范围。在横向上，加强与相关部门的沟通协调，针对有关部门的消极态度，我们并不气馁，多次上门沟通，寻求有关部门的支持和配合，切实研究解决工作推进中遇到的问题。会同财政等有关部门经过近一年的反复研究，不断提炼城乡居民医保制度整合试点运行中的有效经验，吸收新农合和城镇居民医保制度各自的优点，推动整合工作进一步完善和落实。

二、深入调查研究，出台全市统一的居民医疗保险办法

整合城镇居民医保和新农合制度是建立完善人人公平享有的基本医疗保险体系的重要方面。我市之所以能较早实现全市全面整合，除党委政府高度重视外，还得益于重抓三个关键环节：一是深入调研论证。先后组织召开多次新农合人员、村干部和基层医疗单位等各方参加的座谈会，充分了解新

农合的现状以及广大老百姓的期盼，在此基础上向市委、市政府建言献策，制定整合的时间表、路线图。同时，在全面调研两项制度差异的基础上，制定出台《南通市居民基本医疗保险办法》，提出在实施范围、筹资机制、医保目录、支付待遇、信息系统和经办服务上实现“六统一”，明确了制度整合的总体目标。二是科学制定缴费政策。针对新农合个人缴费低于城镇居民医保的情况，在《办法》中设置“两档缴费标准”，供原新农合参保人员选择并享受相应待遇，经过两年的时间，逐步过渡到统一标准。三是分步有序推进。2009年，市区由于新农合参保人员逐年减少、新农合医保待遇低以及手工结报随意性大等问题，率先进行整合，将近13万名原新农合农村居民全部纳入城镇居民医保范围，由人社部门管理，实行统一标准筹资、统一的医保目录、统一的经办管理和信息系统，执行统一城镇居民医保政策，享受同样医保待遇，受到社会各界的高度关注和广大人民群众一致好评，也为下一步全市整合打下良好基础。2014年，重点推动通州区将原有卫生部门管理的新农合职能、经办机构 and 人员整体划入人社部门。2015年4月开始，其他统筹地区以《意见》为依据、通州区为样本，按照“六统一”标准，逐步完成并轨任务。

三、加强统筹协调，确保平稳融合

2016年底，全市范围内各县（市）区均实现了新农合和城镇居民医保行政及经办机构整合，但由于历史的原因，二者完全融合还需要有个过程。为确保平稳融合，我们加强统筹协调力度，一是要求各地在确定2017年筹资标准时，农村居民和城镇居民尽可能缩小差距；二是能快则快，海安县、海门市根据《南通市居民基本医疗保险办法》并结合当地实际，相继出台了海安县、海门市《居民基本医疗保险实施细则》，从2017年1月1日起，新农合参保人员统一并入居民医保系统，实现了从经办整合

到制度整合、信息系统整合的跨越；通州区、如皋市、如东县、启东市目前正按计划推进，全面发放社保卡，确保2018年1月1日起，全市所有统筹地区的医保参保人员均在一个信息系统中运行，全面实现居民医保的城乡统筹。

总之，南通市在整合城乡居民医保方面虽然取得了一定成绩，但与群众期盼和上级要求相比还有差距。下一步，我们将按照省厅推进会的部署要求，贯彻落实《国务院关于整合城乡居民基本医疗保险制度的意见》和《省政府关于整合城乡居民基本医疗保险制度的实施意见》，紧紧围绕“建立更加公平、更可持续的社会保障制度”目标，持续扩大参保覆盖范围，做到应保尽保，深化医疗保险城乡统筹和市级统筹，让广大城乡居民在改革发展中有更多获得感、更强幸福感。

（作者单位：南通市人力资源和社会保障局）



周密组织 积极作为 扎实推进机关事业单位养老保险制度改革

根据国家、省市统一部署和要求,如皋市对机关事业单位养老保险制度改革工作十分重视,市人社部门周密组织,积极作为,保证改革工作有序推进。2001年10月,该市出台了《关于机关事业单位职工养老保险制度改革的试行意见》(皋政发〔2001〕254号),开始对部分事业单位人员养老保险进行试点。2007年市政府把事业单位退休人员基本养老金社会化发放列为为民办实事十大工程之一,出台了《关于全面推进事业单位退休人员养老金社会化发放退休人员社区管理的通知》,全面推进事业单位退休人员养老金社会化发放和社区管理。截止2014年10月,全市参加机关事业单位养老保险改革试点的事业单位230多个,在职参保人员6000余人,领取养老金的离、退休人员5400余人,且全部纳入社区管理。

2015年,如皋市全面启动机关事业单位养老保险制度改革。2017年初参保登记、复核工作全部完成,共登记机关事业单位389家29742人。截止目前,在省内县级市中率先迁入江苏省机关事业单位养老保险管理信息系统单位100多家,且顺利在新系统中实现征收、发放等功能,已上线单位退休人员社保卡持有率99%。剩余296家单位将于6月底前全部上线运行。2017年3月16日,江苏省机关事业单位养老保险制度改革现场会在该市召开。

一、主要做法

1. 加强组织领导,健全组织架构。机关事业单位养老保险制度改革工作是国家的一项重大决策部署,对于统筹推进社会保障体系建设,建立更加公平、更可持续的养老保险制度意义重大。省实施意见下发后,如皋市人社局及时向市委市政府领导汇报,市政府成立了市政府主要领导任组长的“改革工作领导小组”,领导小组办公室设在市人社局,负责做好改革推进和日常工作,市委组织部、市财政局、市编办等部门为成员单位,根据分工各司其职,并建立例会磋商机制。市人社局也成立了由局主要负责人任组长、分管局长任副组长、相关科室(部门)为成员的改革工作推进小组,形成了统一领导、互相协作、资源共享、共推改革的工作格局。去年初,经市编委批准,单独组建了“如皋市机关事业单位养老保险管理处”。市财政局、市机关事务局在经费保障、办公场所等方面给予了充分倾斜,为改革的顺利推进提供了有力保障。

2. 加强探索研究,构建政策体系。去年5月份,如皋市完成了视同缴费指数测算工作,并向省人社厅、财政厅上报了《市政府关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的实施方案》及配套视同缴费指数表。按照省厅批复意见,修改并正式出台《市政府关

于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的实施意见》(皋政发〔2016〕71号)。同时,与市委组织部、编办、财政等部门协调,出台了《如皋市机关事业单位养老保险制度改革人员核定办法》,为后续身份核定、参保登记奠定了坚实基础。今年1月,根据省厅批复要求,该市人社局与市财政局联合下发《关于印发如皋市机关事业单位工作人员养老保险视同缴费指数的通知》(皋人社发〔2017〕9号),让各单位填报缴费基数有据可依,市机关事业单位养老保险管理处在进行人员信息审核时有据可查,确保了改革工作的有序推进。

3. 加强统筹协调,扎实有效推进。一抓整体推进。一方面确保人社系统内部始终保持步调一致,工资科、公务员科、养老科、机保处、社保中心、人才中心责任明晰、协调有度,充分发挥了人社部门合力。比如:工资科工资卡片等资料、缴费基数精准导出,为核定工作的推进提供了可靠数据保证;财务科、社保卡合作银行及时跟进,加快银行账户开设、社保卡制卡进程。另一方面注重工作人员业务提升,定期召开机关事业单位养老保险改革专题交流例会,分享工作经验,商讨难题破解对策。机保处工作人员分片包干、模块管理,参保登记、信息审核、基数确定等各项工作梯次推进,保证了人员身份核定工作于去年7月顺利启动,9月全面完成;参保登记9月全面启动,今年1月全面完成。二抓沟通协调。一方面保持与上级主管部门的紧密联系,遇到疑难问题及时请示汇报,按照上级指示落实到位;另一方面保持与市改革领导小组成员单位的沟通,牵头召开改革领导小组成员协调会9次,妥善化解难题。系统上线阶段,与市财政、基金开户行保持实时沟通,协力化解上线难题,确保了试点上线单位的稳定运行。三抓宣传引领。为最大限度凝聚共识,人社部门把宣传工作贯穿于改革全过程,利用网络、电视、报刊杂志、微信平台 and 如皋政

风行风热线等平台及时发布改革热点问题,通过印发《机关事业单位养老保险问答》,让参保单位、相关人员了解改革历史背景和相关政策,着力营造改革良好氛围,化解改革阻力,赢得社会各界对机关养老保险制度改革的理解和支持。

4. 加强分析研判,妥善化解矛盾。一是明确身份核定依据。针对编办不能提供改革时点基础信息、公务员科和事业人员管理科信息不够完整全面的问题,市人社部门与市委组织部、市编办等相关部门沟通,明确以在职人员的工资卡、退休人员的退休审批表作为身份核定、登记信息的依据。二是统一缴费基数的计算口径。为防止面上缴费基数填报不平衡的问题,我市统一了过渡期缴费基数的计算口径,严格按照人社部规定确定缴费基数。三是强化交叉层级审核。推行网上预审,要求参保单位先完成批量导入模板,通过网络发给经办机构专管员预审后,再正式导入登记系统;要求参保单位协助初审,现场配合专管员进行复审,大幅提高了初审效率;复审时实行两人交叉互审、负责人抽检复审,两道复审关口确保了参保登记信息的准确性。四是稳慎处理历史疑难问题。坚持尊重历史、更尊重事实的原则,立足于历史矛盾的化解。遇到共性问题,第一时间向省厅、南通市局请示;遇到个性化问题及时与相关职能部门会商,形成处理意见向改革领导小组请示。针对少数事业单位人员享受公务员待遇、个别特殊身份人员身份确认问题等,坚持一事一请示、一事一批复、一事一化解。

二、下一步主要打算

1. 严格时间节点,实现全面上线。计划召开全市剩余单位的上线工作业务辅导会议,全面布置上线工作,同时加强与省信息中心、市财政、本市基金开户行对接,确保6月底前全面上线运行。对接市财政局,拿出实质性清算具体方案,综合考虑参保单位人数、人员增减情况、养老金扣缴途径等因素,选择部分改革

前试点缴费单位及改革后参保单位,试点过渡期实质清算。

2. 健全内控制度,加强内部监督。严格按照“财政部、人社部关于机关事业单位养老保险基金财务管理的有关规定”、“江苏省机关事业单位工作人员基本养老保险业务规程”,理清业务流程,在南通市人社局指导下,探索建立健全经办机构相关内控制度,确保新系统的安全、稳定运行,保证基金安全。

3. 积极探索实践,跟进退管服务。构建延伸到街道、社区的机关事业单位退休人员服务管理系统,提前谋划机关事业单位人员社会化发放后资格认证、年度体检、活动组织等退休人员服务管理工作。积极推进社会保障卡发放工作,确保退休人员持社保卡领取养老金。

4. 加强沟通协调,化解难点问题。积极发挥改革领导小组的作用,对改革过程中发现的疑难问题和突出矛盾,及时出台相关配套文件,予以解决。尤其是对事改企人员,构建事改企等特殊群体的参保登记系统,加强与相关部门的对接,先期做好改革时点数据采集。待省人社厅相关政策明晰后,迅速提请市委市

政府出台事改企等特殊群体参保政策。

三、相关建议

在机关事业单位养老保险改革推进进程中,我们也遇到了一些矛盾和问题,亟待明确相关政策。

1. 个人账户利率、过渡期退休金增长比例等参数未定,已退休的“中人”目前仍领取临时退休费。建议尽快出台相关政策。

2. 视同缴费基数省内差异性较大,同一地级市也不一致,不利于人员流动。建议省内相对平衡。

3. 由于事业单位改革等原因,部分事业单位改企后,部分人员选择继续缴纳事业保险,为保证该群体稳定,建议统一开发单机版业务系统,由各地封闭运行。

4. 关于市县两级大学生村官的处理办法。年初省厅[2017]9号文明确省聘大学生村官参照所在地机关事业单位基本养老保险和职业年金执行,但各市县均存在市县聘用大学生村官,建议参照省聘大学生村官,参照所在地机关事业单位基本养老保险和职业年金执行。

(作者单位:如皋市人力资源和社会保障局)





加强劳动保障监察执法能力建设的思考

◎ 周子华

一、我市劳动保障监察执法能力建设情况

(一) 机构设置及编制情况。我市劳动保障监察机构于1995年4月设立，单位名为如皋市劳动监察中队，1998年更名为如皋市劳动监察大队，2002年市属事业单位改革和劳动保障系统内设事业单位调整，更名为如皋市劳动保障监察大队，相当于股级建制，现为参照公务员管理事业单位。

我市劳动保障监察机构编制数自1995年设立始就核定为5人，2012年年底技工学校改革带编分流1人，现有编制数6人，目前在编5人，其中55周岁以上1人，6月份到龄退休1人；借用仲裁院1人；劳合制1人。支部书记1人，大队长、副大队长各1人，设综合科、查办科两个内设机构。

(二) 两网化建设情况。2008年根据省、南通市统一部署推进劳动保障监察两网化建设，如城、石庄获评省级示范网格。随着村级平台“一村一员”落实到位，2015年我市进一步深化两网化建设，制订出台《如皋市劳动保障监察一级网格业务规范》，实现“一文九表六规范五完善七台账”，做

到“三个有”：有了一支兼职监督队伍，省平台有了业务“活”数据，网格作用有了新发挥。现在，一级网格有专职监察员1人，兼职监察员55人，二级网格有兼职协理员272人。今年继续加强一级网格建设，遴选了14名在编人员送省参加专职监察员培训考试，补充二级网格兼职协理员。

(三) 执法保障情况。尽力保障执法装备，劳动保障监察机构设有摄像录音的接待大厅、谈话室，配备了录音电话、执法仪、保险柜等。未能按省要求（没有明确书面通知）配备移动执法平台和移动打印复印设备等。一级网格监督设备保障，如执法仪等，有待加强、延伸。

公车改革后市里没有为劳动保障监察执法配备专用车辆，由市公车管理中心保障和调度，到目前为止没有出现调度不及时、保障不到位的情况。由于不能提供部、省关于配备统一执法服装的书面文件，虽与财政、纪检部门多次沟通协调，仍未能落实，执法中未佩戴劳动保障监察执法标志。

二、我市行政执法体制改革情况

为策应党中央、国务院有关深化行政审批和行政执法体制改革精神，根据南通市部署我市先行先试，于2015年底出台《市政府关于深化行政执法体制改革全面推进综合执法的实施意见》，在市级行政机关推进相对集中处罚权的综合执法体制改革。文件将人力资源社会保障局行政处罚权列入改革范畴，明确“相对集中市市场监督管理局、人力资源和社会保障局、商务局、粮食局的行政处罚权，将由人力资源和社会保障局、商务局、粮食局行使的行政处罚权划入市市场监督管理局，由市场监管局统一行使”，文件指出“逐步整合市人力资源和社会保障局相关职能及执法队伍，划入市市场监督管理局。”

经省政府法制办批准，2016年3月我市印发《如皋市相关领域相对集中行政处罚权办法》，正式确认“市市场监督管理局集中行使市场监管（工商、质量技术监督、食品药品监督）、人力资源和社会保障、商务、粮食行政管理方面的法律、法规、规章规定的行政处罚权”，相对集中行政处罚权分批进行，第一批于2016年4月1日集中到位，人社部门作为第二批在2017年1月31日前集中到位。到目前，除人社部门外，原文件确定的相对集中处罚改革已全部落实到位，包括列入第二批集中的规划部门。特点有：

一是实现“一个领域一支队伍管执法”，主要

集中在交通、文广新、城市管理、市场监管、农水系统。

二是原行政机关仍承担相应的监管职能，并配合综合行政执法机关做好行政处罚工作。

三是被改革部门执法机构撤销，人员分流安置。

人力资源社会保障工作有别于市场监管，适用法律体系不同，我局多次向市委市政府领导汇报，市场监管部门打内心不愿意接管，市里意见未能统一。目前改革暂缓，等待通知。

三、加强劳动保障监察执法能力建设的几点建议

（一）将县级劳动保障监察机构改为南通市垂直管理，以便解决人员编制问题，同时提升劳动保障监察执法权威，有利于强化行政执法的严肃性。

（二）明确两网化管理措施，与村级服务平台分开，通过公益性岗位、政府购买等多渠道增加劳动保障监管队伍。

（三）建立南通市统一的劳动保障监察指挥中心，统一配置行政执法装备，如统一服装、执法车辆、移动执法平台，同时也应对统一执法标识和县级投诉举报大厅诸如面积、设施等予以明确。

（四）强化作风效能建设，完善行政执法制度，如：行政执法办案过程全纪录制度等。

（作者单位：如皋市劳动保障监察大队）

围绕创业者需求做好创业指导

◎ 许卫闽

近年来,江苏省南通市崇川区学田街道劳动保障服务平台,认真学习政府的创业富民政策,积极配合“大众创业、万众创新”号召,想失业人员所想、急失业人员所急,针对辖区各类创业人员的实际情况,大力开展创业扶持工作。他们的做法,成功地引领了许多失业人员开展创业活动。

一、积极鼓励引导创业

学田街道劳动保障基层平台在日常的动态跟踪过程中,发现有不少灵活就业人员有为别人打工不如自己做老板的想法。为了让这些有创业意向的人员能够圆好自己的创业梦想,基层平台人员主动作为充当好媒介作用,把当前各级政府推出的创业扶持政策及时宣传到位,同时还要学会做创业者的知心人,善于观察引导,让创业活动开展得如火如荼。

37岁的王晶从如皋农村来到南通,她和丈夫在城里灵活就业打拼了十几年。2015年,王晶突发奇想办起了“衣魅阁调”服装店,没想到遭到丈夫的强烈反对。开张之初,生意清淡,合伙人半途撤资。正在王晶灰心丧气的时候,街道和社区平台工作人员得知她的情况,冒着倾盆大雨来到“衣魅阁调”服装店,与王晶推心置腹地交谈,并进行心理疏导,还电话争取她丈夫的理解与支持。同时平台工作人员还帮她分析自己的优势和创业的前景,鼓励她振作精神。

一番温暖人心的开导,犹如一团火,重新点燃了王晶心中创业的激情!与此同时,街道社区平台工作

人员按政策给予她办理了12万元的免息小额担保贷款,解了她的后顾之忧。此后,王晶如鱼得水,在经营中展现出她惊人的潜能。凭着十多年打拼的人生经历,王晶跑上海、下广州,把现时最新最潮的服装云集到“衣魅阁调”,同时她尝试把现代网购微商理念和传统销售方法结合起来,零售、网购与批发多管齐下,让“衣魅阁调”成为顾客心仪向往的服装集散地。

王晶不仅创业成功了,还带动了其他人员的就业,向人们展示出创业带动就业的倍增效应。她被誉为“最美创业者”,被应邀到南通大学、南通职大等高校去分享创业心得,她谈起自己创业的经历,感慨地说:“我创业的成功,离不开基层劳动保障平台在关键时刻的帮扶,我首先要感谢他们帮我一起圆好‘创业梦’”!

二、做好个性化的创业指导

为更好地开展创业服务,学田街道学田苑社区注重创业指导,将个性化的指导与政府优惠政策紧密结合,适时向创业者推出好的建议,收到了良好的效果。

在学田苑社区内,有座营业十几年的欣宏宾馆。失业人员崔钧从朋友手中接手了这座宾馆,开始了创业。他面对的是一座设施陈旧的老宾馆和仅剩一名员工的现实,经营陷入了困境。

学田苑社区劳动保障服务站的工作人员知道了

情况后,向他伸出了援助之手。

宾馆设施陈旧,崔钧想重新进行装修但资金周转有困难。学田苑社区劳动保障服务站人员向他推荐专为失业人员服务的小额担保贷款业务,指导他申请了12万元的小额担保贷款。

针对宾馆曾多次公开招聘,却未能如愿以偿的事实,劳动保障平台工作人员根据目前劳动力市场行情,对比崔钧之前开出的招聘条件,经过深思熟虑,形成成熟的意见,重新来到宾馆找到崔钧,向他提出两点建议:

- ①在人员工资待遇上适度上浮;
- ②在人员年龄结构上作出调整,放宽年龄限制。

调整用人策略得到了崔钧的认可。于是,劳动保障平台工作人员趁热打铁,及时向宾馆成功推荐2名社区“4050”人员,充实到前台服务和客房服务一线(后来又新招3人)。至此,宾馆的业务已经能够初步运转起来,崔钧本人也从亲自顶班中解脱出来,腾出了时间精力进行经营管理。

为增强崔钧个人的创业能力,提高经营水平,学田苑社区劳动保障服务站人员还推荐崔钧去参加创业培训班。经过学习,他开阔了眼界,增加了知识,经营起来更加得心应手。

经过一系列的帮扶措施,崔钧迅速从困境中摆脱出来,他又多方筹集款项,投入200万元资金对宾馆重新包装,并对这个4层楼41间客房的宾馆实行了准星级化管理。为此,他又新招了3名工作人员,充实在客房服务、礼仪接待、水电维护和保安的岗位上。

在学田苑社区劳动保障服务站的帮助下,崔钧的创业逐步走向正轨,同时,还带动了多名失业人员的再就业,凸显出创业带动就业的目标。

三、帮扶高校毕业生创业

事实上,许多创业的高校毕业生虽然有着良好的知识背景,但在创业路上仍离不开基层平台的政策指

导和帮扶。我们来看看一位大学生创业者的经历:

施赛男,女,大学毕业后回到南通。成家后,夫妇俩共同搞起了广告经营,还招募了帮手开了一家连锁店。经过一段时间运营,由于受店面规模、房租上涨、店面拆迁等因素的影响,出现了人员流失、成本增高、店面迁址等急需解决的问题,广告经营深深地陷入了困境。当时,小施夫妇甚至在想,是否转到其他行业?

在这紧要关头,南川园社区劳动保障平台工作人员得知他们的困境后,看在眼里、急在心上,向小施夫妇伸出了援助之手。经过一番走访调查,了解到在南川园路上金鑫苑前有一个店面正在招租,市口不错,适合广告经营要求,并迅速将这一信息告诉给小施夫妇。

在经过一番考察斟酌之后,小施夫妇下决心拿下这家店面!经过紧锣密鼓的准备,小施夫妇新成立的公司——启通传媒广告公司正式开张了。

为增强小施夫妇的创业能力,提高经营水平,社区平台工作人员还推荐小施去参加SYB创业培训班,经过学习,她开阔了眼界,增加了知识,经营起来更加得心应手。

与此同时,平台工作人员在走访过程中还了解到,小施公司尚存在人手不够的问题,他们又及时与南通市崇川区政务中心人力资源市场联系,为她申请摊位,并成功招募了2名工作人员。

随着公司业务稳定的发展,小施想要扩大门面,但是资金周转有些困难。平台工作人员知道后,又向她推荐专为创业人员服务的小额担保贷款业务,并成功办理了贷款。

说起创业的经历,小施常说:“在我们经营中遇到困难时,社区劳动保障平台工作人员总是及时为我们精心指点,真是我们创业路上的贴心人。

(作者单位:崇川区学田街道)

“两学一做”常态化制度化 关键在“融”

◎ 储旭东

习近平总书记指出,推进“两学一做”学习教育常态化制度化,对用习近平总书记系列重要讲话精神武装全党,确保全党更加紧密地团结在以习近平同志为核心的党中央周围,不断开创中国特色社会主义事业新局面,具有重大而深远的意义。

“两学一做”学习教育自去年2月开展以来,为广大党员干部提供了思想的洗礼、理论的提升、业务的指导、能力的强化,对党的各项事业发展起到了巨大的推动作用。《关于推进“两学一做”学习教育常态化制度化的意见》,更是对“两学一做”学习教育的再部署、再提升。要实现好“两学一做”常态化制度化,关键在于一个“融”字。

要融入血脉。“学而不思则罔,思而不学则殆”。

“两学一做”常态化制度化,关键是要达到“学”与“思”的良性互动,“学”才能知不足、宽视野、打基础,“思”方能促深入、得提升、求发展。时下,仍有个别党员同志不重视“两学一做”的核心地位,总认为思想理论务虚乏味、可有可无,便学得不细、吃得不透、想得不深,重业务、抓工作,轻思想、不学习。对党员而言,思想是活的灵魂,缺乏思想的引导、学习的提升,很容易走上弯路、错路,甚至邪路,工作再好、业务再强亦是枉然。唯有始终将“两学一做”学深悟透,融入血脉,才能让广大党员同志真正成为思想和行动上的巨人。

要融入发展。“两学一做”不是空洞无物的理论

教育,而是脚踏实地的前行指引。当前,一些党员干部未能深入挖掘“两学一做”学习教育的科学理论价值,也未将重要理念思想运用到社会发展的实践上来,让学习教育仅仅沦为整套学习资料,违背了党中央的真实意图。我们广大党员是社会发展的引路人,更是顽强奋斗的主力军,必须要将“两学一做”真正融入到社会发展上来,打好坚实的理论基础,讲求“学以致用”,将思想自觉提升为行动自觉。同时,也要实现“用以致学”,在实实在在的发展实践中寻不足、找出问题,进一步回到理论、强化学习、找准对策、拓宽能力、获得提升。

要融入民生。“为人民服务”是我们党员干部的出发点和落脚点。“两学一做”学的是思想理论,落实后都是造福群众、为民谋福的大作为、大担当。我们有一些党员干部,“两学一做”学习教育按部就班、一次不落,按理应该提升明显、成效显著,但在实际服务群众、履职为民中,依旧我行我素、保持原样,未将学习入脑入心,也未能拉近与群众的距离、令人民满意。我们开展“两学一做”学习教育要真正融入到民生建设上,学习好不好、实践强不强,都要让老百姓来评判,否则“两学一做”只能成为假把式。同时,学习的新观念、新理论也要来自于群众的声音,围绕人们最关心的问题求实效、促提升。

(作者单位:中共江苏省海安县委组织部)

上好军转干部入职“第一课”

——南通市军队转业干部岗前专业培训综述

◎ 杭晓民 严清明 刘志刚

华丽转身后，岗前培训忙。近日，由市军转办牵头举办的“2016年度军队转业干部岗前专业培训”圆满收官。此次培训，市军转办紧扣深化改革新要求，紧贴军转干部新期待，通过改进方式方法、创新培训模式，为军转干部奉送了一道营养丰盛的“精神大餐”。

一个月里，来自各县（市）区的136名团以下军转干部齐聚一堂，紧抓难得的“充电”机会，心无旁骛听讲座，凝神静气学理论，深入现地看发展，热烈讨论话使命。大家普遍感到，这次培训层次高、形式活，很解渴、很受益，对投入新角色、再创新佳绩充满了信心。

一、紧跟形势超前谋划

1. 培训年年办，此次却不同。2016年是中央全面深化国防和军队改革的起始之年，党中央、中央军委和习近平总书记对做好军转安置和教育培训工作高度重视，多次作出重要指示和决策部署，对办好军改期间转业干部的培训提出了更高的要求。为办好南通市的军转干部培训工作，市军转办坚持顺势而为、超前谋划，在顶层设计上着眼高起点定位、高规格授课、高效率管理，精心安排军转干部入职“第一课”。

2. 强化组织领导。军转干部培训工作是个系统工程，着眼点是服务地方经济社会发展，聚焦点是促进军转干部健康成长，只有充分整合各方资源，才能确保取得实效。为加强对培训工作的组织领导，市军转办专门协调成立了由市委组织部、市人社局、市委党校等部门组成的培训工作领导小组，具体协调培训事宜，保证了整个培训运转的顺畅高效。

3. 拓展方法途径。为帮助学员尽快实现角色转变、适应岗位要求，在广泛征求意见的基础上，本次培训综合运用课堂面授、网上自学、岗位见习等手段，采取班级讨论、信息交流、学员论坛、专题研讨、现场教学、培训简报等多种形式，让培训真正成为学员解放思想、更新观念、拓展思维、升华认识、完善知识的过程。在此基础上，首次尝试与省军培学校合作办学，集中军转干部赴南京培训一周，提升了培训的规格和层次。

4. 优化课程设置。着眼形势发展和岗位需求，本着“缺什么补什么，用什么学什么”的理念，制定培训内容时涵盖了习近平系列重要讲话与基本理论、从严治党与依法治国、国情省情与南通市情、宏观经济与信息网络、依法行政与秉公用权、机关业务与能力提升、道德修养与公仆意识、心理调适与角色转换等八大范畴，基本适应了军转干部转换角色、提升能力的

需要。

5. 创新管理模式。首次将培训纳入主体班次,为每个班配备了两名市委党校教学管理经验丰富的同志参与管理,并从学员中推选出班长、副班长、生活(文体)委员、纪检委员和学习(组织)委员,实行每日考勤和请销假报批制度,使人人都在组织中、人人都有组织管,为规范培训秩序提供了有力的组织保证。

市军转办相关负责人表示:“组织军转干部集中脱产培训,帮助军转干部改善知识结构,提高综合素质,掌握必备技能,尽快实现从部队到地方的转变,担当起改革发展的重任,这既是我们贯彻党中央和省、市决策指示的重要举措,也是我们努力实现的奋斗目标。军转办作为转业干部的‘娘家’,办好培训是我们义不容辞的责任,办出高水平的培训是我们孜孜不倦的追求!”

二、名家名师传经送宝

“习近平总书记强调,理想信念是共产党人精神上的‘钙’,理想信念缺失或者动摇,精神上就会‘缺钙’,就会得‘软骨病’,就会出这样那样的问题。”开班第一课,市委党校副校长沈卫中就围绕“不忘初心,继续前进,学习习近平总书记系列讲话精神”这个主题进行授课辅导,可谓未雨绸缪、用心良苦,为以“政治合格”著称的军转干部再一次拧紧了理想信念的“发条”。

围绕贯穿“永不动摇信念”这条红线,培训班将党风廉政教育和增强纪律意识作为公务员入职的重要内容,坚持关口前移、抓早抓小,组织学员瞻仰了爱国主义教育基地“韩公馆”,参观了南通市看守所,聆听了“自觉学习践行党章,永葆共产党员的先进性纯洁性”、“七战七捷中国共产党人的党性修养”专题辅导,使每个学员的思想灵魂都受到了一次深刻洗礼。

邀请像市委党校副校长沈卫中这样的“重量级”教授和权威部门领导走进培训课堂,与军转学员零

距离交流互动、探讨学习,是这次培训的一大亮点。培训期间,主办方积极与省、市相关部门和科研院所联系协调,邀请了一批知名专家教授前来授课辅导。

针对军队工作与地方工作在领导体制、思维模式上的不同,培训班邀请省委党校教授刘力永围绕“领导能力与创新思维”进行了专题辅导。刘教授通过对影响思维因素的透彻分析和创新领导方法的深入阐释,为军转干部拓宽思维广度、启迪创新能力提供了有益借鉴。

调查研究和公文写作是个硬功夫,同时也是很多军转干部回到地方后的薄弱环节。培训班为此专门邀请省委研究室原副主任范朝礼围绕“功夫在外,用心调研——论调查研究能力提升”、省残联纪检组长蔡振康围绕“机关运行机制与公文实务”进行了详细讲解,增强了大家对机关业务实际操作的认识能力。

“请大家不要光看我身上的光环,其实我也是一名转业干部!”这是全国道德模范、省信访局原正厅级巡视员张云泉给大家作“继承和发扬部队光荣传统,在地方创业中再立新功”辅导时的开场白。张云泉曾是全国信访战线的重大典型,授课中,他重点围绕如何做好群众工作和化解群众矛盾给大家传经送宝,让每一名军转干部都获益匪浅。

在众多的授课人员当中,权威性和知名度最高的要属国务院军转办原副主任李建新和《非诚勿扰》点评嘉宾、省委党校教授黄菡。为帮助军转干部缩短适应期、融入新角色,他们分别围绕各自研究领域进行了“转业干部适应地方尽快实现角色转换”和“心理调适与情绪管理”的精彩授课。通过举案例、摆事实、解疑惑、教方法,广大军转干部不仅学到了他们的真知灼见,而且还领略到了他们身上所特有的人格魅力。

“这次培训邀请的专家学者无论是权威性、知名度还是学术造诣,都体现着高水平、高质量,既充实了大脑、丰富了思想,又领略了风采、满足了期待。听名家名师讲课,真的是受益无穷!”学员代表黄华在

大会上的交流发言,表达了大家的共同心声。

三、改革前沿参观见学

理论只有与实践相结合,才能显示其强大的生命力和影响力。采取“走出去”的方式现场教学,是这次培训的又一特色。培训期间,主办方每周安排一次赴外现场教学活动,让学员实地感受地方经济社会发展取得的崭新成就,激发回乡创业的满腔豪情。

“这么大的发动机生产车间,竟看不到工人来回穿梭,取而代之的是机器人和智能化操控平台,中国制造真了不起!”在全球500强企业——上柴动力(海安)有限公司,一班班长胡宏杰边参观边赞叹。

穿行在宽敞的发动机生产车间,学员们有的与厂方陪同人员交流问询,有的不时拿出手机拍照留念,有的仔细端详成品零部件,每个人都表现出浓厚的学习兴趣,脸上洋溢着自豪的神情。

位于海安县开发区的中国东部全球家具采购中心,是目前国内单体面积最大、功能最全、档次最高的家具交易馆之一。在家具展示厅,学员们光顾于琳琅满目的各式家具,流连忘返。“这里不光家具品牌齐全,还提供免费物流配送专线,真不错!”学员蔡宏国听到销售人员介绍后,竖起了大拇指。

作为安置在沿海沿江开放型城市南通市工作的转业干部,了解海洋经济发展趋势、洞察海洋经济广阔前景,对于今后参与地方经济建设十分必要。基于这一认识,培训班组织学员来到与国际大都市上海隔江相望的我国著名“海洋经济之乡”——启东市,参观了吕四国家中心渔港、滨海工业园、恒大海上海威尼斯等体现海洋经济发展成就的大型企业和热门区域。每到一处,通过听讲解、看微缩规划展示和宣传

推介短片,转业干部们在对海洋经济发展高歌猛进赞叹不已的同时,也更加坚信未来海洋经济将继续成为经济发展新的增长极。

江阴市华西村是驰名中外的富裕、文明村,被誉为“天下第一村”。培训最后一站,学员们来到这里,实地学习华西村“坚持两个文明一起抓,实现物质精神两富有”的先进经验。大家登上华西村的标志性建筑华西金塔,俯瞰鳞次栉比的别墅群和规模宏大的企业厂房,无不被华西村将中国特色社会主义道路与自身发展特色相结合取得的巨大成就所叹服。

一名学员在参观华西村时即兴写了一首打油诗:

“说它是村它像城,说它是城它叫村。户户超百万,家家小别墅,院院停豪车。村有直升机,酒店五星级。医教葬全补,每年分红利。要问发展何奥秘,集体经济最给力。思甜不忘吴仁宝,致富得益党领导。”字字句句,既洋溢着对“华西村奇迹”的敬佩和羡慕之情,也折射出学员们在参观过程中的所思所想、所感所悟。

“当前,南通正处在多重国家战略叠加的机遇风口上,市委、市政府确立了推进转型发展、加快富民进程、高水平全面建成小康社会的总目标,南通正在迎来好上又好、能快则快发展的‘动车时代’。对于军转干部来说,可谓风正扬帆正当时。我们一定要把这次培训成果带到新的工作岗位,迅速熟悉并融入新的工作环境,在书写中国梦的南通篇章中贡献自己的力量!”茶余饭后,广大学员对建功家乡信心满怀。

(作者单位:南通市人力资源和社会保障局)

准确定位 对接上海引进人才

2017年，南通将深度融入上海1小时经济圈，努力打造上海“北大门。”在人才交流方面，将定期在上海举办人才和科技“双招双引”活动，吸引青年和人才到南通创新创业。就崇川而言，将准确定位，对接上海引进人才。

一、优势互补，实现资源共享大有可为

上海市目前人才总量已超过476万人；在沪两院院士173人；常住上海的外国专家达9.3万人，894名海外高层次人才入选中央“千人计划”，798名海外高层次人才入选上海“千人计划”；在沪工作和创业的留学人员已达14万余人，2787名留学人员入选“上海市浦江人才计划”。同时，来沪工作和创业的留学人员已达13万余人，上海拥有60所普通高校、5所独立学院、53家培养研究生的机构，人才数量质量均位居全国前列。已成为电子信息产品制造业、汽车制造业、石油化工及精细化工制造业、精品钢材制造业、成套设备制造业、生物医药制造业、现代服务业等行业的国际人才集聚高地。

近年来，崇川区大力推进产业转型、打造特色园区、发展楼宇经济，基于主城区区位特征和资源特点，坚持二、三产业互动并进、城市与产业融合发展，重点打造数字信息、智能装备两大制造产业和总部经济、物流电商、科技服务、金融服务四大服务业态的“4+2”产业格局。智能装备制造、新

能源、新材料、电子信息、软件和服务外包、现代服务业、文化产业及其他新兴产业的人才招募需求增长势头明显，两地之间产业关联度互补明显，要根据崇川商务成本和生活成本低，环境较为舒适的优势，在人才招引上与上海实现资源共享、差异协作、错位发展、有效对接。

二、精准定位，聚焦人才对接重点方向

当前，国家正在实施的“一带一路”、长江经济带、自由贸易实验区、上海科技创新中心和苏南自主创新示范区等重大战略，促使长三角各地在人才发展上竞相发力，区域之间人才竞争明显加剧。对于崇川而言，这既是挑战，更是机遇。未来崇川战略定位是全面接轨上海，呼应上海产业发展方向和部分产业外移的布局调整，紧抓上海产业结构调整 and 浦江两岸开发机遇，充分利用相对于上海的商务成本、人力资源、土地资源等方面的优势，主动参与以上海为龙头的长三角核心区产业分工。利用上海的人才高地，积极引进和聘请我区急需的各类人才，实施引智、借智工程，主要体现在以下几个方面：

一是对高层次产业人才的需求。顺应城市产业升级与环境要求，淘汰落后产能，推动存量企业创新转型，对海工船舶、机械制造、现代纺织等重点产业领域内具有核心竞争力和高端引领作用的海内

外高层次创新创业人才的需求不断增加。

二是对生产性和新兴服务业人才的需求。围绕巩固提升商贸物流产业，发展信息技术服务、商务服务、现代金融服务、电子商务、科技服务、服务外包等六类生产性服务业，积极发展都市旅游、文化创意、健康服务中心城区特色产业，对掌握核心技术的生产性和新兴服务业人才的需求不断增加。

三是对具有现代管理意识的高层次党政管理人才的需求。为率先实现基本现代化提供强有力的组织保证和人才支撑，崇川区已经连续十年实施了青年后备人才选调工程，先后招录了150多北京大学、复旦大学等重点高校的青年人才。未来几年，将进一步加大对上海地区高校高层次管理人才的需求。

三、立足区情，推进人才引进全面对接

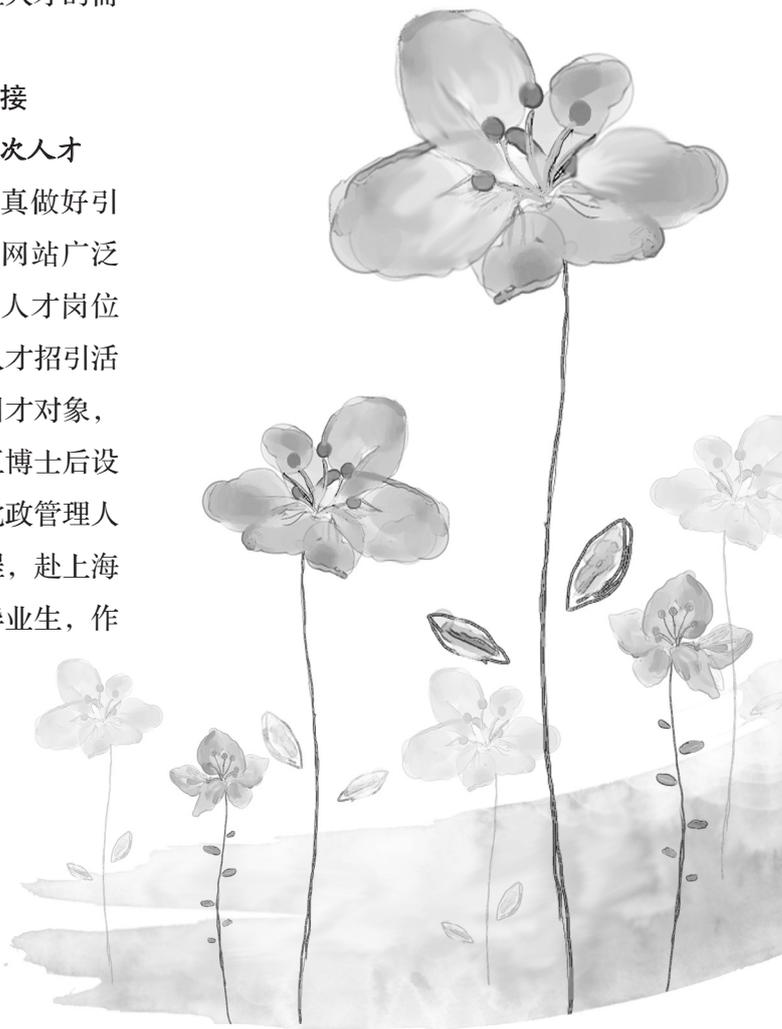
（一）全方位对接，多层次洽谈高层次人才

一是制定高层次人才引才计划，认真做好引才需求目录，通过沪上媒体、在沪高校网站广泛发布，推介我区引才优惠政策与高层次人才岗位需求。二是依托省、市、区各类高层次人才招引活动，以上海重点高校应届硕博毕业生为引才对象，依托科技镇长团在高校优质资源，为我区博士后设站单位招引博士后研究人员。三是开展党政管理人才招聘。继续实施青年后备人才选调工程，赴上海重点高校院所招聘一批品学兼优的应届毕业生，作为区青年后备人才培养使用。

（二）多形式组团，赴上海开展企业人才招聘

围绕崇川产业发展，掌握分析上海高校毕业生结构，与崇川企业引才需求进行匹配，积极组织辖区用人单位赴上海高校招聘产业发展急需的新能源、新材料、电子信息等行业及重点工程（项目）紧缺专业的研发型和技能型毕业生。2017年计划在上海大学、华东理工大学、上海理工大学等高校参加4次以上高校专场招聘会，提供高校毕业生岗位500个以上。

（崇川区人力资源和社会保障局）



突发疾病死亡视同工伤的实践应用

◎ 陈 新

一、案情简介

张某家属于2016年10月24日向工伤认定部门提交的工伤认定申请称：张某2016年9月11日15时许，在工作过程中突感不适、呼吸不畅，休息十多分钟后继续工作；晚上在单位组织聚餐时又感觉身体不适；聚餐结束后，在回到公司安排的宿舍楼下时晕倒，随后被送往医院抢救，不久即死亡。要求认定为工伤，并提交了两份证人证言，分别证明张某感觉身体不适的事实。

工伤认定部门受理后，分别调取了当地派出所采集的证人证言、聚餐所在饭店监控录像、厂区大门口的监控录像等证据，认定张某有高血压病史，平时少量喝酒；事故发生前在公司从事装配工工作，事发当日下午接到公司聚餐的通知，18时多进入饭店，与同事一起多次举杯饮酒，无异常反映；20时3分，张某离开饭店进入公司住宿区，10多分钟后被同事发现倒在公司安排的宿舍楼下，当即被送往医院抢救无效死亡。《居民死亡医学证明书》载明的死亡原因为“猝死”。工伤认定部门于2016年12月21日作出不予认定为工伤的决定。申请人不服，向人民法院提起行政诉讼，要求撤销该决定，人民法院于2017年3月29日作出驳回起诉的行政判决。

二、争议焦点

突发疾病在48小时内死亡视同工伤应当如何把握。

《工伤保险条例》第15条第1款规定，职工在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的，视同工伤。实践中，在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡视同工伤，相对容易把握，其原因在于劳动者因病死亡于工作岗位，无论是时间、地点、原因确定，都比较容易。但在48小时之内经抢救无效死亡视同工伤，把握的难度就大得多。

一是对工作时间和工作岗位的认定。劳动者正常的工作时间、用人单位安排的加班加点时间、劳动者正常的工作岗位，相对容易把握，但对劳动者自行安排的加班、自行安排的外出、工间或午间休息时间、就餐或上厕所等解决生理需要、用人单位安排的文体活动、旅游活动过程中等突发疾病，对其不同的理解，就会产生不同的认定结论。

二是对突发疾病的认定。部分劳动者常常因体质较差，加上较大的劳动强度或长时间的工作劳累，在工作过程中感觉到身体不适，但无人知晓，默默无闻地坚持到下班，回家途中或回家后死亡；部分劳动者在工作过程中，身体感觉不适，有的休息一段时间后再工作，有的直接回家休息，再去医院抢救无效死亡，身体感觉不适时告知了同事和领导，同事及领导均予以证明其在工作岗位上感觉身体不适的事实。

病情较重,直接从工作岗位送往医院救治,经抢救无效死亡的,相对容易把握;病情当时较轻,回家后死亡或经抢救无效死亡的,认定难度明显加大。在工伤认定实践中,常常会出现职工在家吃饭、生活,甚至于喝酒、打牌都较正常,但因心梗、脑梗等疾病突发而死亡,死者家属为了获取工伤保险待遇,通过请几个同事证明死者在死亡前的48小时内工作过程中曾说过身体不适,即申请认定为工伤,导致工伤认定部门难以查明事实真相。

三是48小时的起点和终点认定。关于以48小时为界点,是否科学、合理,理论界众说纷纭。对一部法律规范的评估,不仅包含其合理性,还包含可行性。如果没有一个明确的界点,而是采用含糊的概念,其可行性必然大打折扣。关于48小时的起算点,劳动部《关于实施<工伤保险条例>若干问题的意见》(劳社部函[2004]256号)明确:“48小时的起算时间,以医疗机构的初次诊断时间作为突发疾病的起算时间”,给予了执法者一个相对统一可行的依据。但关于终点的认定,目前仍然存在较多的争议,其中包含以脑死亡作为认定死亡的依据、以心脏停止跳动作为死亡的标准,尤其是在病员病情严重,被家属带回家后死亡,终止时间确定更加缺少依据。

三、焦点研究

《工伤保险条例》的立法目的是保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿。在具体条款规范中明确将因工作遭受的事故伤害或者患职业病的职工认定的工伤,而将因病死亡列入视同工伤的范围。由此,进一步明确,因工作原因受到事故伤害或患职业病是条例重点保护的對象,而对因病受到的伤害,仅对在工作岗位上死亡或者在工作岗位上突发疾病短期内抢救无效死亡,列入工伤保障范围,其关键要素还是与工作存在重大联系。回顾《工伤保险条例》施行前的《企业职工工伤保险试行办法》第8条明确,由于工作紧张突发疾

病造成死亡或经第一次抢救治疗后全部丧失劳动能力的,认定为工伤,同样明确了因工作原因引发疾病的关键要素。其它非因工作原因或主要原因受到的伤害,应当由医疗保险、人身损害赔偿等法律规范予以保障。掌握了立法目的,必然有助于对具体条文的理解和适用。

1. 关于工作时间的认定,与《工伤保险条例》第十四条规定的工作时间概念完全相同。既包括劳动合同约定的工作时间或者用人单位规定的工作时间,也包括劳动者加班加点的工作时间。

2. 关于工作岗位的认定,与条例第十四条工作场所的规定有着明显的区别。工作场所是指用人单位能够对从事日常生产经营活动进行有效管理的区域和职工为完成某项特定生产经营活动所涉及的相关区域。劳动者在工作场所内受到的事故伤害,既包括在从事本职工作过程中受到的事故伤害,也包括在与本职工作不相关的区域受到其它因素引发的伤害。而岗位本指军警守卫的地方,引申指职位,如工作岗位、岗位责任制等。条例第十五条所指的工作岗位则是指从事工作职责范围内的事务所在的场所。通常情况下,劳动者的工作岗位在用人单位的工作场所内。

3. 关于突发疾病的认定。首先,应当突出一个“突”字,如在上班之前就持续存在的,在工作过程中逐渐加重,但没有特别反应的,不应认定为突发疾病,如高血压、心脏病等。但疾病突然加重,体温、血压等突然升高,则属于突发;其次,突发疾病,应当存在着疾病的严重性,必须立即送医院抢救。在法律条文上,突发疾病死亡与突发疾病经抢救无效死亡,处于并列的位置,可见立法者对疾病严重性的认识。如果劳动者仅是在工作岗位上感觉身体不适,没有重大的处置措施,不宜认定为突发疾病。2016年5月20日,人社部法规司给国务院法制办社会管理法制司的函件中明确:建议对条例第十五条第一项视同工亡的理解和适用,应当严格按照工作时间、工作岗位、突发疾病、径直送医院抢救等四要件并重,具有同

时性、连贯性来掌握。具体情形主要包括：（一）职工在工作时间和工作岗位突发疾病当场死亡；（二）职工在工作时间和工作岗位突发疾病，且情况紧急，直接送医院或经医疗机构当场抢救并在48小时内死亡等，至于其他情形，如虽在工作时间、工作岗位发病或自感不适，但未送医院抢救而是回家休息，48小时内死亡的，不应视同工伤。江苏省人社厅自2017年1月1日起施行的《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的处理意见》（苏人社规〔2016〕3号）也作出了类似的规定。这些意见和规定，充分体现了《工伤保险条例》的立法目的，有效地解决了法律规范执行不统一的问题，同时也为阻塞骗取工伤保险基金支出漏洞，减轻依法参加工伤保险用人单位负担，提供了政策保障。因此，对职工突发疾病视同工伤的把握，将“径直”送医院抢救作为认定“突发疾病”的依据，必将为规范行政执法行为、统一执法尺度提供帮助。

四、案例剖析

1. 张某死亡，符合突发疾病后48小时内经抢救无效死亡的要件。张某家属向工伤认定部门提交的工伤认定申请陈述、公安派出所在张某死亡后第一时间所作的调查笔录、医院病历等均证明：张某在公司管理的宿舍楼下突发疾病倒地，随后即被同事送往医院抢救，经医院抢救不足1小时即被认定为“猝死”。从医院抢救到死亡，在48小时内。

2. 张某突发疾病不符合工作时间和工作岗位要件。张某家属的陈述以及工伤认定部门调取的证据同时证明，张某突发疾病倒地是在其离开工作岗位，并且经过饭店吃饭近两个小时后发生的，不属于《工伤保险条例》规定工作时间。张某突发疾病的地点在公司统一安排的宿舍区楼下，应当属于用人单位管理控制的范围，但张某的工作岗位是装配工，突发疾

病的地点明显不在张某的工作岗位区域。

3. 张某在工作时间和工作岗位上不存在径直送医院抢救的事实。张某家属提供的两名证人证言，分别证明张某当天下午在工作过程中和下班途中陈述过身体不适的经过，并且证明张某在工作过程中曾经有过短暂的休息。但该两份证人证言的证明效力明显低于公安派出所在第一时间依职权所作的调查笔录效力，更低于饭店监控录像、进出大门监控录像反映张某状态表现所证明的事实。即使两名证人证言所述属实，也只能证明张某在工作岗位上因身体不适而短暂休息，但不能证明存在张某突发疾病、“径直”送医院抢救的事实。

4. 人民法院的判决体现了《工伤保险条例》的立法目的。

人民法院于2017年3月29日作出的《行政判决书》认为：职工构成视同工伤的情形，应当同时满足以下条件：在工作时间内、在工作岗位上、突然发病在工作岗位上死亡，或者从工作岗位上直接送医院抢救并在48小时之内经抢救无效死亡等条件。本案工伤认定部门所举的证据证明了张某不是在工作时间、工作岗位上突发疾病死亡。张某家属提供的证人在行政程序和庭审程序中陈述前后矛盾，不能作为认定事实的依据。即使存在张某事发当天下午身体不适属实，但张某在上班时间没有突发任何疾病，根据现有证据，无论工伤认定部门还是本院都无法认定张某在工作时间、工作岗位上突发疾病这一事实。

人民法院对本案的判决，既结合实际，对突发疾病死亡应当满足的条件进行了具体的阐述，更体现了《工伤保险条例》对因工作遭受伤害职工的保障重点，也与人社部法规司的函件、地方政府部门的规范性文件精神相吻合，值得借鉴。

（作者单位：南通市人力资源和社会保障局）

不是事业单位正式在编人员能否计算为视同缴费年限

◎ 季 成

一、基本案情

吴某某，女，1954年10月生。1973年12月至1977年5月参加社教工作队；1977年5月至1989年10月，吴某某在纱场乡用电管理站工作；1989年10月至1991年12月，吴某某在纱场乡法律服务所工作。

2003年12月31日，通州区西亭法律服务所在我区企业职工社会保险基金管理中心申请补缴了吴某某自1992年1月至2003年12月的企业职工养老保险费。同时也为本单位另外三人一并补缴了不同期限的企业职工养老保险费。

2012年10月16日，吴某某申请办理了退休手续，我局认定其缴费年限起始时间为1992年1月。

2014年6月26日，其以我局认定其工龄不当为由，向如东县法院提起行政诉讼。

二、争议焦点

主要有三点：（一）社教工作队的工作时间能否计算视同缴费年限；（二）纱场乡用电管理站的工作时间能否计算视同缴费年限；（三）纱场乡法律服务所的工作时间能否计算视同缴费年限。

三、处理过程

2014年6月26日，其以我局认定其工龄不当

为由，向如东县法院提起行政诉讼。2014年12月11日，如东县法院下达（2014）东行初字第00142号，就本案进行判决，要求我局就其退休待遇重新作出审核。我局不服，于2015年1月20日向南通市中级人民法院提出上诉，2015年6月17日，南通市中级法院下达（2015）通中行终字第47号，维持原判。我局于2015年7月6日向江苏省高院提出再审申请，省高院已正式受理。

四、案例评析

一、对于吴某的三个工作时间段，我局对照的政策依据与理由

（一）1973年12月至1977年5月参加社教工作队。吴某某没有提供历史档案予以佐证。同时国家和省也无文件规定这段时间的所谓社教工作队可以计算为视同缴费年限。原江苏省劳动局《关于企业职工工龄计算方面几个问题的处理意见》（苏劳险[1987]20号）第六条中对1967年底以前的社教工作队队员被直接招收录用为国家职工的，规定其最后一次从事原专职工作的时间，可以计算为连续工龄，即视同缴费年限。

（二）1977年5月至1989年10月，吴某某在纱场乡用电管理站工作。纱场乡用电管理站为乡镇集

体单位，吴某某也没有被县以上劳动人事部门招录为国家正式工作人员，国家和省对这类人员没有可以计算为视同缴费年限的规定。

（三）1989年10月至1991年12月，吴某某在纱场乡法律服务所工作。纱场乡法律服务所为乡镇集体事业单位，吴某某也没有被县以上劳动人事部门招录为国家正式工作人员，也没有原南通县人事局批准的事业单位工作人员录用入编手续等相关材料。国家和省没有此类人员可以计算为视同缴费年限的规定。

综上三点，我局认为吴某某在1992年1月前不存在按照国家和省规定可以计算连续工龄的相关情形，所以吴某某在1992年1月前没有可以计算的视同缴费年限。

二、对于视同缴费年限的问题，我局提出了以下观点，供法院参考

（一）缴费年限的规定：《关于印发〈江苏省城镇企业职工养老保险规定〉实施办法》的通知》（苏劳险〔1996〕1号）第十八条、《关于修改〈江苏省城镇企业职工养老保险规定〉实施办法的通知》（苏劳险〔1998〕11号）第十八条和江苏省劳动保障厅《关于印发〈江苏省企业职工基本养老保险规定〉实施意见的通知》（苏劳社险〔2007〕24号）第十三条均对缴费年限作出相应的规定：“《规定》所称的缴费年限指实际缴费年限、视同缴费年限和折算缴费年限。实际缴费年限为当地实行基本养老保险或退休费用社会统筹后，企业和职工个人足额缴费的职工工作时间。未足额缴费的，在补缴应缴费及其利息前，欠缴期间不予计算职工的缴费年限。视同缴费年限为当地实行基本养老保险或退休费用社会统筹前，职工按照国家 and 省规定计算的连续工龄。”这三个文件中明确了视同缴费年限为当地实行基本养老保险或退休费用社会

统筹前，职工按照国家 and 省规定计算的连续工龄。

1987年9月6日，原南通县人民政府《南通县国营企业职工退休费用社会统筹暂行办法》（通政发〔1987〕176号）规定，从1987年10月1日起，在国营企业中实行退休费用社会统筹。1988年2月4日，原南通县人民政府《南通县县属集体所有制企业职工退休费用社会统筹暂行办法》（通政发〔1988〕32号）规定，从1988年1月1日起，在县属集体所有制企业中实行退休费用社会统筹。原纱场乡法律服务所不属于以上统筹对象，没有参加退休费用统筹。

（二）连续工龄的计算依据：《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》（国发〔1978〕104号）第一条规定“全民所有制企业、事业单位和党政机关、群众团体的工人，符合下列条件之一的，应该退休。”原江苏省革委会《关于普遍实行〈国务院关于工人退休、退职的暂行办法〉的通知》（苏革发〔1979〕12号）规定：“县属和省辖市的区属以上的集体所有制企业，事业单位的工人，也可参照办理。”从以上规定可以看出，关于退休只限于全民所有制及县属和省辖市的区属以上的集体所有制企业、事业单位。根据《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》（国发〔1978〕104号）规定，连续工龄的多少决定了退休人员的退休待遇，因此，连续工龄的计算也只限于上述性质单位的人员。原江苏省劳动局《关于企业职工工龄计算方面几个问题的处理意见》（苏劳险〔1987〕20号）也明确了我省其他一些特殊情形的连续工龄计算规定，其中第八条也规定：“以上意见，县（区）属以上城镇集体所有制企业单位可以参照执行。”从以上文件可以看出连续工龄计算只限于县属和省辖市的区属以上的集体所有制企业、事业单位。

三、法院对视同缴费年限的理解片面、孤立

（一）一审法院判决书确认：“被申请人2003

年要求将集体事业编制人员进入社保系统。当时通州区西亭镇党委、政府领导就找申请人（原通州市人事局，申请人合并前的前身），请求将被申请人单位人员列入事业编制并进入社保系统，可申请人（原人事局）不同意”。“无奈，被申请人单位全体人员只好向申请人单位（原通州市劳动和社会保障局，申请人另一前身）投了保险，申请人单位对被申请人单位的性质确定为集体非企业化管理事业单位”。（说明，申请人单位于2010年5月由原人事局、原劳动和社会保障局合并而成）。

从以上可以看出，吴某某在2003年已经知道其单位人员不是全民事业单位正式在编人员，没有列入事业编制，也已经知道其单位性质为乡镇集体非企业化管理事业单位。申请人（原人事局）已经作出不同意列入的认定，同时申请人（原劳动和社会保障局）也已经确定被申请人单位性质。

众所周知，事业单位的管理是身份管理，被申请人是不是事业单位正式在编人员是事关其连续工龄能否计算为视同缴费年限的核心问题。

被申请人在2003年已经知道其不是事业单位正式在编人员，没有列入事业编制，也当然知道其在法律服务所工作的时间是不能视同缴费年限。也已经知道其单位性质为乡镇集体非企业化管理事业单位。虽然被申请人退休审批是在2012年10月16日，但因其对原身份与视同缴费年限在2003年已经清楚的了解不得计算。

在二审法院判决书中，完全的忽视了本局对以上事实的说明，也忽略了一审法院对以上事实的认定，只以一句带过认定我局所诉没有依据。

（二）一审判决书中认为：“省政府办公厅专题会议纪要（第20号）中对基层法律服务所改制前是否为事业单位及法律服务所工作人员的养老保险问题也规定了不同的处理方式。上述内容应属苏劳

险[1994]8号文件第六条规定的“国家和省另有规定的”情况，申请人适用“其他种类”企业职工的规定来认定被申请人的工龄不符合该规定，显然属于适用依据不当。”

在这关键的引用上，一审法院遗漏了关键的“在职在编”四个字，忽视了人事管理制度中事实存在的身份管理的关键所在，从而认为我局适用依据不当显然忽略了文件要义，应属不当。原文件如下：“基层法律服务所改制前为事业单位的（或人员为事业编制的），原在职在编人员按照当地政府规定应参加而未参加机关事业单位养老保险的，应补缴养老保险费。”

同时正如前文引用的一审法院判决书，被申请人事实上已经在2003年知道申请人单位对被申请人单位性质确定为乡镇集体非企业化管理事业单位这一事实，而被申请人并无表示异议。

（三）1994年5月14日，通州市人民政府文件《关于印发通州市机关事业单位职工养老保险暂行办法的通知》（通政发[1994]76号）文件规定从1994年1月起，在原通州市范围内的国家机关、社会团体和事业单位实行养老保险。

1996年3月，原通州市人事局、财政局《关于乡镇事业单位参加养老保险有关问题的通知》（通人[1996]4号）文件对参加事业单位养老保险对象作了明确规定：“参加保险对象包括差额预算和自收自支单位在编的全体工作人员。”

根据上述两个文件和省办公厅第20号会议纪要，被申请人虽然工作在法律服务所，但因不属事业单位在编人员，故不能按原通州市人事局、财政局《关于乡镇事业单位参加养老保险有关问题的通知》参加机关事业单位养老保险，故不属于后文中所说“依照政府规定不需参加机关事业单位养老保险”。所以也就谈不上接下来所讲的“按照国家和

省有关规定可以计算连续工龄的时间视同缴费年限”。

根据前文，我们已经知道如非在编的事业单位人员，就不能参加机关事业单位保险。同样的道理，因吴某某没有能参加机关事业单位保险，可以反过来证明其非在编工作人员。这一事实在省政府办公厅《转发省司法厅关于进一步加强乡镇法律服务机构建设的报告的通知》（苏政办发[1987]140号）中也有体现：“乡镇法律服务机构属集体性质，其编制不列入国家行政或事业编制。”

我们知道，机关事业单位的人员管理是实行的是人员身份管理，吴某某不是经组织人事劳动部门批准招收录用的正式在编人员，其工作时间就不能计算为视同缴费年限。

（四）2011年1月6日通州区司法局、财政局、人社局下发的《关于基层法律服务机构脱钩改制遗留问题处理意见》，对原基层法律服务所人员参加保险问题及缴费年限也作了规定：“可自进入基层法律服务所机构工作之日起（最早不超过1992年1月）补缴基本养老保险费。...其缴费年限自实际补缴基本养老保险费的起始之日起计算。”这一文件也明确说明了对原基层法律服务所里相关人员缴费年限的处理。

我局认为一审法院在审理本案时，在文件适用上忽视了人事管理制度中事实上长期存在，现在依然存在的身份管理这一关键所在，也没有从历史的角度和历史的沿袭来审理本案，仅仅以一现代人的眼光来审视连续工龄这一具有明显历史痕迹的事实，从而得出我局适用依据不当的结论，显然忽略

了历史文件的要义，忽略了连续工龄具有计划经济时代特征的事实，连续工龄属于依规定认定，无规定不认定。根据《江苏省劳动局关于职工养老保险有关问题的处理意见》（苏劳险[1994]8号）第一条规定：“可视同缴费年限的连续工龄，是指各地实行养老保险（包括固定工退休费用统筹和合同制职工养老保险，时间以各地政府文件规定的实施时间为准）以前按国家和省规定可以计算的连续工龄。实行养老保险以后，除国家明确规定可视同缴费年限的时间外，一律按实际缴费年限累计计算。用人单位和职工个人未缴纳或未缴足基本养老保险费的时间，不得计算缴费年限，也不得按视同缴费年限的连续工龄处理。”

就算按照一审法院所判决的，关于吴某某工龄的“上述内容应属苏劳险[1994]8号文件第六条规定的“国家和省另有规定的”情况”，可国家和省并没有关于乡镇法律服务所的工作时间可以计算为视同缴费年限的明确规定。

在二审中，中级法院同样的也是想当然的选择性的采信被申请人的证据和意见，而完全忽视了申请人对相关文件与事实的解释意见。

五、有关建议

建议法院多了解视同缴费年限的历史性，也要了解行政审批中的法无明文规定行政机关不可为的审批精神，而不是只片面的谈法无规定不认，所以行政机关就要认的观点，建议多作辩证的思考，多考虑社会人群的。

（作者单位：通州区人力资源和社会保障局）

职工下班回宿舍后外出

是否属于“合理时间”

◎ 吴新建

景某是通州区某纺织公司职工。2013年9月28日7时，景某上完夜班后回公司宿舍吃早餐。10时许，景某驾驶摩托车回如皋岳父家看望女儿，途中发生交通事故致其受伤，景某在此次交通事故中承担次要责任。2014年8月13日景某向通州区人社局提出工伤认定申请。该局经调查取证后认定景某受伤为工伤。公司接到认定书后不服，遂向如东县人民法院和南通市中级人民法院提起诉讼，要求法院撤销人社局作出的工伤认定。最终两级法院均驳回公司的诉讼请求，维持人社局的认定结果。

该涉案及工伤认定时间如何界定“合理时间”问题，最高人民法院《关于工伤保险行政争议案件若干问题的规定》对认定工伤的“上下班途中”的“合理时间”并没有做出具体划定，但在日常生活中，我们每个员工上下班时间都有其特殊性，尤其是因工作性质、自身生活习惯、生活习俗、突发情况等等，往往存在一些特殊情形。对如何界定“合

理时间”，很难做出统一的标准。因此，我们在审理类似案件中，必须紧密结合具体案件、具体细节综合考虑，尤其对“合理时间”范围的界定更应结合职工的工作性质、生活习惯、社会情理等因素来综合研判，不能脱离实际机械地去判断其是否在“合理时间”范围内，更不能局限于一个固定的时间段，否则将会曲解《工伤保险条例》的立法本意，不利于保护弱势群体的合法权益。

本案景某为了避免下班途中的风险，在公司连续夜班非常疲惫的情况下，下班回公司宿舍吃饭、稍作休息后再回其岳父家属于因合理事由引起变动的上下班时间，具有明显的因果关系，应当视为“合理时间”内。根据《工伤保险条例》第十四条第一款第（六）项规定以及最高人民法院《关于工伤保险行政争议案件若干问题的规定》第六条第（一）项规定，理应认定景某受伤为工伤。

（作者单位：通州区人力资源和社会保障局）

南通市基本照护保险政策

◎ 耿 晨

1、哪些人应参加南通市基本照护保险？

市区（崇川区、港闸区、市经济技术开发区）范围内的职工基本医疗保险和居民基本医疗保险的参保人员均应参加南通市基本照护保险。

2、基本照护保险筹资标准是多少？

目前，筹集标准为每人每年100元，其中：个人缴纳30元，医保统筹基金筹集30元，政府补助40元。其中参加居民基本医疗保险的未成年人、在校学生以及城镇最低生活保障家庭、特困职工家庭、特困人员、重点优抚对象、完全或大部分丧失劳动能力的重残人员（1-2级）等由政府全额补助，个人不缴纳。

3、参保人员如何缴费？

照护保险基金按年度筹集，参加照护保险的人员按年度一次性缴纳。

（1）参加职工基本医疗保险的人员，由市医保中心年初预划全年账户时，统一从医疗保险个人账户中划转。

（2）参加居民基本医疗保险的人员，在缴纳居民基本医疗保险费时一并缴纳。

4、哪些人可以享受基本照护保险待遇？

参保人员因年老、疾病、伤残导致失能，经过不少于6个月的治疗后，经评定符合失能标准可以享受照护保险待遇。

5、如何申请享受基本照护保险待遇？

申请方式有两种：

（1）居家的由本人或其代理人携带申请人社会保障卡、身份证、有效的诊断证明、按照医疗机构病历管理有关规定复印或者复制的病历检查、检验报告等完整病历材料等向照护保险经办机构提出申请，填写《南通市基本照护保险参保人员失能评定申请表》，对申请事项的真实性和变更的及时性作出承诺，并签字确认。

《南通市基本照护保险参保人员失能评定申请表》可至南通市人力资源和社会保障局网站医保之窗下载专栏（网址：<http://www.jsnt.lss.gov.cn>）下载，填写完整并备齐相关资料后，报送至南通市政府政务中心（工农南路150号）裙楼三楼E028号窗口。

（2）对入住定点服务机构照护床位的人员，照护保险经办机构将部分失能评定事项，委托给定

点服务机构。定点服务机构在照护保险经办机构指导下，受理失能评定申请、进行评定审核等。

申请人提供材料完整的，经办机构在收到评定申请之日起60日内，经过现场评定、走访调查、公示等流程，由市劳动能力鉴定中心出具评定结论。评定结论符合享受待遇条件的人员，可凭评定结论告知书及社会保障卡等资料，在规定的照护保险服务方式中选择一种，享受照护保险待遇。

6、哪些情况不予受理南通市照护保险待遇申请？

- (1) 未参加照护保险的；
- (2) 患病治疗期未滿6个月的；
- (3) 距上次评定结论作出之日起，未滿6个月的。

7、基本照护保险待遇标准？

符合享受待遇条件的人员，在评定结论作出次日起，在定点服务机构照护床位或居家发生的属于照护保险支付的费用，由照护保险基金定额支付：

(1) 在医疗机构照护床位接受照护服务的，重度失能人员由照护保险基金按每人每天50元标准支付，中度失能人员按每人每天10元标准支付；参保人员在医疗机构照护床位接受照护服务的同时可在该机构享受基本医疗保险住院服务；享受照护保险待遇的人员，在医疗保险定点医院、社区卫生服务机构享受医疗保险住院待遇期间，停止享受照护保险待遇；定点医院、社区卫生服务机构不得将参保人员住院期间的照护费用纳入照护保险基金支付。

(2) 在养老服务机构照护床位接受照护服务的，重度失能人员由照护保险基金按每人每天40元标准支付，中度失能人员按每人每天10元标准支付。

(3) 符合享受待遇条件的居家人员，可根据自身条件和需要选择照护保险服务包，由定点照护服务机构提供上门服务。同时在基本照护保险制度建立初期，向符合享受待遇条件的居家重度失能人员按照每人每天15元标准发放照护补助，中度失能人员按照每人每天8元标准发放。

8、居家失能人员照护补助如何发放？

经照护保险经办机构审核符合照护保险规定的，照护补助按天计算，并于季末后第一个月发放上一季度补助。照护补助发放至参保人员社会保障卡银行储蓄账户中。

参保人员因病情好转或其他原因应停止照护保险待遇的，参保人员或代理人应及时办理照护保险待遇终止手续，定点照护服务机构应同步停止照护保险服务的费用收取。

9、哪些情况下失能人员不享受照护保险待遇？

(1) 参保人员在医疗保险定点医院住院治疗期间，不享受照护保险待遇。

(2) 属于基本医疗保险、工伤保险、生育保险承担的护理、康复及照护费用，照护保险基金不予支付。

(作者单位：南通市医疗保险基金管理中心)

南通启用建筑项目人员管理系统

近日,维护建筑业农民工合法权益,完善建筑业从业人员社会保障体系的民生工程——南通市建筑项目人员管理系统启用,该系统的实施意味着在南通市建筑行业从业人员的合法权益有了信息化保障新手段。

建筑业是南通市最具活力、最具特色、最有影响的经济板块之一,而从事建筑施工的多为农民工群体,他们为城市基础建设和经济发展做出了巨大贡献。由于这一群体工作环境相对恶劣,加上安全意识淡薄、防护能力缺乏等特点,建筑工人成为安全事故多发群体,但因从业人员流动性大、工种多等原因,导致建筑施工现场的管理水平相对较低,各建筑市场主体特别是农民工工资报酬和劳动保障等权益受到侵害时,无法明确责任,不能及时有效维护其合法权益。为了破解这一难题,我市采用建筑项目参保的模式将其纳入工伤保险保障范围,同时一直在积极探索实名制管理,开发了建筑项目人员管理系统。

项目开工前,建筑企业应当在办理参保证明时申请安装建筑项目人员管理系统,该系统由工程项目总

承包企业负责使用,采用身份证识别登记人员基本信息、人脸识别考勤。旨在通过对工程项目以及从业人员的信息采集、动态监测,实现人社部门、建筑企业和从业人员之间的信息共享。启用后,方便了企业对从业人员的管理以及劳动关系确认,工伤事故备案和工伤认定等。建筑农民工也可以通过系统得到工伤预防培训、权益申诉的依据、享受政府有关公共服务等多项权益。

目前该系统已在南通同济科技园有限公司新建标准厂房项目、南通国寿大厦建设工程、南通农副产品物流中心二区交易区肉类交易大厅、平台三标段工程、南通宜家家居商场项目等项目工程中试点使用,试点工作得到了企业、广大农民工和从业人员的热烈欢迎和积极响应。建筑项目人员管理系统的建设和启用为扩大工伤保险保障范围,推动工伤预防工作和提高工程项目管理水平提供了全新的手段,将全面提高对建筑业从业人员的保障程度,为构建和谐南通作出积极贡献。

崇川区“创客驿站”助力新城桥楼宇经济发展

近日,崇川区“创客驿站”走进新城桥街道华丽大厦,以“融楼宇各方之力,搭企业发展之梯”为主题,举办“华丽大厦优秀创业项目入驻签约暨创业政策对接发放活动”。此次活动是创客驿站服务园区、高校、社区后的又一次延伸,是对发展成熟的楼宇经济体进行创业政策解读、帮扶、落实的一条龙服务,为楼宇注入新的发展动力。

活动中,南通新地实业有限公司作为首批入驻华丽的企业分享了其发展的历程,给新入驻的创业实体传递了经验,南通优亦思教育咨询有限公司、南通申万宏源证券工农路经营部作为新入驻企业对各自的

项目进行了展示并现场签约,为企业今后发展迈开了坚实的起步。现场,“创客驿站”设置了创业政策服务专区,对创业者们最关心、需求度最高的小额担保贷款开辟了绿色通道,并对成功创业一年的人员集中发放了初始创业补贴4万元。

目前,崇川区“创客驿站”已成功运行三年,以“创业+N”为主题,为创业者提供项目分享、政策引导、资金扶持等创业服务,确保创业政策落地,创业者享受到实惠。3年来,全区帮扶4040人成功创业,落实了1.87亿元创业担保贷款,发放246.1万元创业成功补贴。

我局荣获江苏制造突出贡献奖先进单位

3月22日,省委、省政府在南京召开全省制造业大会,全面贯彻落实中央经济工作会议和省第十三次党代会精神,深入实施“中国制造2025”战略,对加快全省制造业转型升级、促进智能制造创新发展、振兴实体经济进行总体部署。

会上,省政府表彰了一批江苏制造突出贡献奖优秀企业、先进个人和先进单位。其中我局喜获江苏制造突出贡献奖先进单位。我市海安鑫缘制丝有限责任公司谭德凤、南通中远船务工程有限公司黄剑、南通锻压设备股份有限公司金荣根3位高技能人才荣获“江苏制造工匠”称号。

近年来,我局本着支持、鼓励制造业发展和服务企业的宗旨,充分发挥职能优势,创新人才开发战略,开展援企稳岗活动,健全劳动纠纷调解机制,帮助企业解决发展中面临的各类人力资源社会保障问题,为促进制造业转型升级提供了强有力的支撑。一是深化联系企业制度,为制造企业提供“零距离、保姆式”服务。建立局领导挂钩服务市区重点企业(行业协会)制度,挂钩联系的重点企业33家。建立面向基层企业的普遍走访制度。组织开展“四送服务”走访企业2279户,重点帮扶困难企业1396户。建立稳岗补贴制度,为5235家企业兑付稳岗补贴1.46亿元,因降低费率减收社会保险费5亿元。二是实施江海英才计划,为制造企业提供人才保障。先后举办“博士后创新项目大赛”、“百名海外博士南通行”、“市领导清华北大校园行”等系列活动,广泛吸引海内外人才加盟南通经济发展。近3年,全市新增高技能人才14.06万人,其中为制造业新培养高技能人才9万余人,目标完成率连续6年列全省第一。充分发挥企业主体作

用,开展职工岗位技能提升培训48.5万人,其中引导制造企业开展技能提升培训30万人,目标完成率连续6年列全省第一。通过政府搭桥、政策吸引等方式先后为制造企业引进12名高技能人才,引进数连续4年全省第一。我市连续2次被列为全国百城技能振兴专项活动城市。三是完善人力资源服务,为企业破解“用工荒、招工难”问题。通过建立重点缺工企业监测制度、开展专场招聘、建立劳务输入基地、健全劳务引入机制等方式,对制造企业实行“一对一”专项服务。2016年,组织43家企业赴贵州、甘肃、陕西等地,引进劳动力500人。充分利用我市182家驻外劳务输入基地,引进外来务工人员1万人。四是坚持指导防控并举,为企业营造和谐稳定的用工环境。广泛开展企业薪酬调查,及时发布全市企业工资指导线和劳动力市场工资指导价位,指导制造企业合理确定企业人工成本。推进实施企业劳动保障信用分类管理制度,突出劳动保障诚信“红榜”激励和“黑榜”约束作用。完善劳动人事争议联动化解协作、调解、风险防范、信息互通、能力建设等五大机制,加强对制造企业的用工指导。五是提升人社工作效能,完善服务企业长效机制。创新“就业社保一体化”服务,实现用工与参保、退工与停保等业务的“一窗式”办理。深化“阳光社保”和“智能医保”品牌建设。升级优化人社门户网站,开发人社微信公众号APP。出台服务大厅精细化管理实施意见。充分运用企业调研、网上访谈、公布举报电话、服务对象满意度现场测评等多种方式,开门纳谏、广征民意,深受制造企业好评。

(南通市人社局职建处)

企业人力资源招聘及其成本控制探析

◎ 张 伟

伴随我国现代企业制度的建立与逐步完善，对企业人力资源的管理进入了一个新的阶段；如何更好的界定与实施人力资源招聘及其附带培训工作，从而规范企业人力资源成本列支制度，实现企业人力资源招聘及其附带培训等的成本合理控制就显得越来越重要。本文欲就企业更好的控制人力资源招聘及其附带培训成本的有效策略作初步探讨。

一、企业人力资源招聘与培训成本概述

企业人力资源成本控制是指通过科学的计算方法来反映企业人力资源管理和员工行为所引起的经济价值的控制与把握。一般情况下，企业人力资源成本依据其与员工的相关性不同可分为直接成本、间接成本两种。本文所探讨的主要是指“直接成本”，即企业人力资源招聘、培训所产生的成本，其主要通过以下两个方面表现出来。

1. 企业人力资源的获得成本，即主要包括人员的招聘费用，如：设摊费、面试费、资料费等；选拔费用，如：面谈、测试和体检等支出；录用及安置费用，如录取手续支出、工作关系调动补偿等。

2. 企业人力资源的开发成本，即为了使员工能够达到所需具体工作岗位的要求，对其进行的必要培训而支付的费用，主要指上岗前的培训组织、实

施及相关补偿等。

二、企业人力资源招聘与培训成本控制措施与建议

企业人力资源获得中的招聘成本、培训成本是人力资源管理成本的重要组成部分，有效控制企业人力资源的招聘、培训成本对于企业人力资源管理成本的控制意义重大。笔者结合多年来的企业人力资源管理经验，就有效的企业人力资源招聘、培训成本控制手段、方法作初步的总结探讨。

（一）企业人力资源招聘成本的控制措施与建议

简言之，招聘是指企业为了吸引所需的人才前来应聘，并加以选择的过程。招聘的对象是“人”，而“人”是最为复杂、最难掌握的对象，因此企业招聘有一定的“风险性”，有必要对其成本加以控制。

1. 明确企业的招聘需求。这是招聘工作的第一步，主要由企业的人力资源部门来确定哪些职位是空缺的确实需要新人来补而不是可以通过人员调配满足，接下来就是要明确所需人才的岗位要求，需要应聘人员具备哪些素质、应该达到一个什么水平，这些标准、要求都需要事先确定好，这样才不

至于在招聘过程中过于随意而导致招聘失败，浪费成本资源。

2. 选用适当的招聘方式。招聘方式多种多样，不同方式的成本也各不相同，企业人力资源招聘都希望用最小的钱招到最好的人，可以要想二者兼得实属不易；但尽最大限度降低招聘成本方法是有的，如事先制定好招聘成本控制表，将所需花费全部列入表内，从整体上进行衡量把握，其中招聘方式的选择影响较大，是采用招聘会招揽人才、还是通过“员工推荐”方法，还是利用“网络”，另外方式的最终确定还要依据企业准备的招聘投入多少而定。

3. 规范企业人才招聘流程。招聘方式对于招聘成本的影响是一个方面，招聘流程规范与否也在一定程度上影响着招聘投入。首先，招聘前必须与企业管理人员进行充分沟通，切实了解企业想要的人才；其次，要进一步熟悉企业的状况，做到实事求是的告知应聘人员企业需要什么样的人、企业的工作环境及发展机遇如何等等；最后，就是要向应聘人员兑现“承诺”，不能让招聘时的承诺成为“空头支票”，如果因此导致人才流失，整个招聘工作成本可以说是巨大的。

（二）企业人力资源培训成本的控制措施与建议

对于企业人力资源招聘来说，招聘后、上岗前的培训是必不可少的，其也不可避免的要产生投入、成本。企业人力资源培训成本，主要是指与招聘来的员工培训相关的所需要的场地、教师和设备

等的费用支出，以及培训期间学员的各项补助等。企业人力资源招聘培训的成本核算原则是，最好的方案不是最贵的，而应该是最适合学员的方案。一般情况下，培训机构、场地、教师、设备和渠道等，都需要作为企业人力资源培训成本考虑进来，需要依据培训对象特点、培训内容要求等具体情况分析选择。在各类培训方式中，一般情况外出脱产培训的投入要更大一些，而培训效果也不一定明显，因此需要慎重选择脱产培训；内部培训的费用投入相对较低，而培训效果也可能会更好，特别适合于企业内部岗位新进员工培训。经总结发现以下几种方法可以有效控制企业的人力资源培训成本：

1. 员工岗前培训要充分利用企业内部资源，更好的利用企业内部优秀员工的力量开展内部培训，加强内部新老员工之间的交流。

2. 培训教材选择上不要迷信“权威”，通常身边的案例就是最合适的“教材”，鼓励有经验员工提出合理化建议，沉淀案例，形成效果最好、成本最低的教材。

3. 培训方式选择上，一般来说分散自学的或者辅导学习能解决的问题不安排集中培训，能通过内部培训解决的问题不安排委培、脱产培训。

4. 增强培训针对性，事先分析好学员的实际需求有针对性的开展培训，这样可能会使成本有所上升，但效果却是最好的，“性价比”更高。

（作者单位：江苏金通灵流体机械科技股份有限公司）



井冈五月天

◎ 陈珏新

井冈山，中国革命史上最为显赫的名山，与其说是风景旖旎的旅游胜地，倒不如说是新中国成功的图腾。对于上世纪五、六十年代出生的人来说，黄洋界的炮声、八角楼的灯光、朱德的扁担以及红米饭、黄瓜汤等等无一不是井冈山的符号。但井冈山独特的地理环境和可歌可泣的英雄故事，始终是我萦绕心头、挥之不去的梦想。

初夏，一个雨后初霁的早晨，当奔驰了一夜的列车刚一停稳，我就以一种莫名的虔诚急切地投向井冈山的怀抱，远处苍山如黛、蓝天高远，扑面而来是婆婆的微风，湿润的空气仿佛过滤的一般，使久居城市的我忍不住张开双臂大口地深呼吸，似乎真正领略了心旷神怡的内涵。

井冈山地处罗霄山脉中段、湘赣两省交界。当地人称高山中的平地为“井”。井冈山市的所属地茨坪其实就是一个“大井”，四周高山密布，悬崖陡峭。当年毛泽东同志就是在这样一块弹丸之地，带领中国工农红军创立了第一个红色革命根据地。

去井冈山，不能不去黄洋界，这里集自然景观和人文景观于一体。黄洋界是井冈山的五大哨口之一，海拔1343米，群山起伏、峰峦叠嶂，山路之险峻呈一夫当关万夫莫开之势。1928年8月黄洋界保卫战，红军以不足一个营的兵力击退了国民党四

个团的进攻。为此毛泽东同志留下了《西江月·井冈山》的壮丽诗篇，如今战争的硝烟随着岁月的年轮慢慢消逝，在山巅凭栏凝望，映入眼帘的时而云雾缭绕、恍若天宫，时而云蒸霞蔚、气象万千。环顾四周，我更醉心于漫山遍野无尽的绿色，墨绿的松树、错落有致，层层叠叠向远方的天际铺去；嫩绿的竹叶，在山坡上特别清新显眼，走近看沾着露珠嫩得仿佛像婴儿的脸蛋；油绿的藤蔓，无私地覆盖在松竹之间的岩石上，焕发着健康向上的勃勃生机，令人不能不感叹大自然的馈赠。

井冈山烈士陵园是人们心中的又一座丰碑。她，地处城市中心，依山而建，白色的大理石在苍松翠柏的掩映下，特别整洁庄重。在纪念堂、在纪念碑林、在雕塑园，如织的游人井然有序、或参观凭吊、或轻声交流、或拍照留影……这种场景，这种氛围，给人的心灵以洗涤。我突然有一种感慨；这里是一个陵园，长眠着15744名先烈，这里又像一个社区和井冈山人民的生活息息相关。

井冈山每一颗松树、每一根竹子、每一支藤蔓为什么那么绿？那么生机盎然？因为这是先烈的英灵、红军的生命之花。

（作者单位：南通市人力资源和社会保障局）

你微笑我温馨

——初识浦东新区医保洪山路分中心有感

◎ 秦 彤

2016年11月14日,对我来说是一个特殊的日子。我来到浦东新区医疗保险事务中心报道。在今后的6个月内,我将成为他们中的一员,身在异地,与这群同样为医疗保险事业辛勤付出的人们一起工作、一起学习。这将是人生中一段独特的经历。经过与浦东新区医疗保险事务中心领导短暂的交流后,我首先被安排到浦东新区医疗保险事务洪山路分中心学习。

作为全国改革开放的排头兵,号称“魔都”的上海,医保经办机构会是什么样子呢?初到浦东新区医保洪山路分中心,心理隐约有了一丝失落。这里没有高楼大厦,没有富丽堂皇的装潢和也没有敞亮的办事大厅。呈现在我面前的是一座二层小楼,隐藏在居民区内毫不起眼,可以说与我想象中的现代化都市办事大厅完全没关系。可当我踏入办事大厅的第一刻起,我立即感受到这里是工作人员的热情和微笑。

同样作为医保经办机构,优质服务历来是我们追求的目标。南通市医疗保险基金管理中心一直非常注重加强窗口建设,提升服务质量。我们曾被国家人社部评为2011-2013年度全国人力资源和社会保障系统优质医保服务窗口,我以此为荣。在浦东新区医保洪山路分中心学习、实践一段时间后,我却深深地被这里的服务所折服。

洪山路分中心现有工作人员12名,张小丽主任带领着一支年纪轻、学历高、活力足的队伍,承担着浦东新区500万常住人口中,近三分之一的城保、居保、综合减负、互助帮困待遇的零星报销;医保卡、医保证册的发放及补领;医保关系转移及个人账户清算;大病保险、异地就医申请;参保人员个人信息管理;财务账册及档案管理;工伤人员医疗待遇审核等大量经办业务。该分中心的工作人员人人身兼多职,每天都以饱满的热情接待着前来咨询、办事的参保人员。每

一个进入洪江路分中心的办事人员,都会有工作人员面带微笑的迎上前询问:“您要办什么事?”没有错,是“每一个”前来办事的人员!迎接他或她的工作人员可能是分中心主任,也可能是首席咨询员,或者是办事大厅中维持秩序的保安,甚至可能是保洁阿姨。在这里,优质服务不再是一个“名词”,一句“口号”。服务理念已经浸透在每一个工作人员血液里,深入骨髓。在这个团队中他们聚团如火,点燃激情;在各自岗位上,他们又散若星辰,张扬青春。

洪山路医保分中心办公区域不大,却管理得仅仅有条。咨询导服区、办理区、自助服务区、阅览等待区布局清晰;科学的叫号系统,“一站式”服务窗口设置合理;桌椅整齐排列;饮水机、老花镜、针线包、打气筒、便民宣传手册等服务设置一应俱全。服务的先进性,不仅仅是现代化的硬件设施堆积,也不是工作人员数量的简单叠加,应该是一切从细微处着手,多换位思考,用平稳的心态、熟练的业务、高超的技巧、源自内心的服务意识,努力为参保人员提供舒心、贴心的优质服务。

服务是无形的,但是它可以被感知。服务是门艺术,艺无止境;服务是门学问,学海无涯。“我微笑,你温馨!”这是医保洪山路分中心的宣传标语,更是一种承诺,她们用实际行动诠释着这句话的含义。在医保经办机构,少数参保人员因为享受待遇未能达到自己的预期,而发泄不满、宣泄情绪是常见的情形,但我在这里学习实践已一个多月,却从没有看到这种情形发生。虽然这与上海医保待遇保障水平高有一定关系,但我认为更重要的是这里的工作人员用微笑熄灭了参保病人的怒火,用真诚消除了参保病人的疑惑。把身边的小事做好就是大事,把平凡的事做好就是不平凡。这是我初识浦东新区医保洪山路分中心最直接的感触。

(作者单位:南通市医保中心)