# 人力资源和社会保障局工作思路（共5篇）

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-08-16

*第一篇：人力资源和社会保障局工作思路人力资源和社会保障局工作思路一、指导思想\*\*年是全面贯彻落实党的十八大精神的开局之年，是新局组建后狠抓落实、承前启后的关键一年。全市人力资源和社会保障工作的指导思想是：以科学发展观为统领，认真贯彻落实党...*

**第一篇：人力资源和社会保障局工作思路**

人力资源和社会保障局工作思路

一、指导思想

\*\*年是全面贯彻落实党的十八大精神的开局之年，是新局组建后狠抓落实、承前启后的关键一年。全市人力资源和社会保障工作的指导思想是：以科学发展观为统领，认真贯彻落实党的十八大、省第\*\*次党代会和市第\*\*次党代会精神，围绕市委、市政府的决策部署，坚持为经济

转型升级服务、为人民生活幸福服务、为维护公平正义服务，改革创新，锐意进取，狠抓落实，着力在构筑人才高地、实现更高质量就业、健全社保体系、发展共建共享的和谐劳动关系、提高人力社保管理水平上实现新突破，努力开创人力社保工作新局面，为再创\*\*发展新辉煌作出贡献。

二、主要工作目标任务

1.人才开发。全年引进、培育\*\*市级以上创业创新领军人才项目10个，培育重点创新团队2个。全年引进各类人才4400名以上，其中高层次人才\*\*名，每万人人才拥有量净增100人。

2.就业再就业。全年新增就业人数7500人，帮助城镇失业人员实现再就业3700人，其中就业困难人员1200人。新建大学生见习基地1个，安排大学生见习100人，\*\*籍高校毕业生初次就业率达到92%以上。公益性岗位进村达标率60%以上，社会就业率达到\*\*%以上，充分就业社区、村均实现全覆盖，城镇登记失业率控制在4.0%以内。

3.社会保障。全年新增养老保险参保1.3万人，社会养老保险覆盖率96%以上。新增基本医疗保险参保8500人，城乡居民医疗保险覆盖率97%以上，新增失业、工伤、生育保险净增参保人数分别为7500人、6500人、\*\*人。养老待遇发放率100%。

4.劳动关系调整。小微企业劳动合同签订率达90%以上，已建工会企业集体合同签订率达90％以上；劳动人事争议结案率达92％以上。主动监察检查企业1400家；书面审查企业6000家以上。

5.职业技能培训。全年职业技能鉴定发证9000人，高技能人才培训1800人，其中新技师160人；失业人员再就业培训1700人；创业培训260人。

三、工作重点和措施

（一）坚持创新引领，着力打造人才高地。

1.更加突出高端人才开发。完善组织机构，优化创业环境，成立高层次人才引进办公室，深入实施“金凤凰计划”，在配合组织部门做好相关工作的基础上，充分发挥职能优势，重点引进、培育我市高新技术行业、重点优势行业等优先发展产业领域急需的各类高层次创业创新领军人才和重点创新团队。举办“金凤凰计划”海外高层次人才活动，成立高层次人才联盟，加强博士后工作站和外国专家工作站建设。加快高技能人才培养平台建设，扩充、提升高技能人才工作室和培训基地，完善高技能人才评价机制，开展大练兵、大比武活动，使优秀的技能人才在实践中脱颖而出。

2.更加突出企业人才开发。企业是发展之基，是社会财富的创造者。打造人才高地，重点在于企业。要以企业需求为重点，落实企业人才优先开发战略，完善企业人才服务制度，合理配置企业急需的各类紧缺人才。加快制定面向企业倾斜的人才政策，优化企业人才配置。广泛开展猎头中介服务，创新机制、畅通人才流通渠道，吸引优秀人才到企业工作，努力形成一流人才向企业集聚的生动局面。

3.更加突出培养引进的重点。以本土人才为重点，加大培养开发力度，让每一位\*\*人都成为有用之才。推进专业技术人才知识更新，积极开展职业技能培训，鼓励企业职工参加技能培训，努力实现人才队伍总量的壮大和结构的优化。加强人才需求预测和信息收集，根据产业结构特点，重点引进符合产业发展方向的紧缺、急需人才，加强与外省职业院校的联系，完善技能型人才校企合作引进办法。依托“有形”和“无形”两个人才市场，引导和鼓励\*\*籍高校毕业生回桐参加经济社会建设。

4.完善人才引进扶持政策。对人才引进政策进行系统的梳理，修订“金凤凰计划”创业创新领军人才政策和配套政策，加大对各类人才的引进和扶持政策力度，力争优惠措施走在\*\*市前列，吸引各类人才来桐创业、留桐发展。

5.大力实施人才服务工程。加强对外宣传，形成合力，在全社会形成尊重、理解、支持人才的浓厚氛围。加快发展人力资源服务业，不断创造条件，完善服务机制，开辟人才服务“绿色通道”，为人才搭建施展本领的舞台，做到以事业聚才、以待遇用才、以感情留才。努力开创人尽其才、才尽其用、人才辈出的生动局面。

（二）坚持就业为本，着力推动更高质量就业。

1.提高农村劳务专业合作社覆盖率。适应工业化、城市化进程中农村闲散劳动力就业和灵活就业需要，联合相关部门切实落实扶持劳务专业合作社政策，广泛发动，积极筹备，在去年先行试点的基础上，总结经验，逐步扩大农村劳务合作社的范围，提高覆盖率，支

**第二篇：人力资源和社会保障局工作思路**

人力资源和社会保障局工作思路

一、指导思想

\*\*年是全面贯彻落实党的十八大精神的开局之年，是新局组建后狠抓落实、承前启后的关键一年。全市人力资源和社会保障工作的指导思想是：以科学发展观为统领，认真贯彻落实党的十八大、省第\*\*次党代会和市第\*\*次党代会精神，围绕市委、市政府的决策部署，坚持为经济转型升级服务、为人民生活幸福服务、为维护公平正义服务，改革创新，锐意进取，狠抓落实，着力在构筑人才高地、实现更高质量就业、健全社保体系、发展共建共享的和谐劳动关系、提高人力社保管理水平上实现新突破，努力开创人力社保工作新局面，为再创\*\*发展新辉煌作出贡献。

二、主要工作目标任务

1.人才开发。全年引进、培育\*\*市级以上创业创新领军人才项目10个，培育重点创新团队2个。全年引进各类人才4400名以上，其中高层次人才\*\*名，每万人人才拥有量净增100人。

2.就业再就业。全年新增就业人数7500人，帮助城镇失业人员实现再就业3700人，其中就业困难人员1200人。新建大学生见习基地1个，安排大学生见习100人，\*\*籍高校毕业生初次就业率达到92%以上。公益性岗位进村达标率60%以上，社会就业率达到\*\*%以上，充分就业社区、村均实现全覆盖，城镇登记失业率控制在4.0%以内。

3.社会保障。全年新增养老保险参保1.3万人，社会养老保险覆盖率96%以上。新增基本医疗保险参保8500人，城乡居民医疗保险覆盖率97%以上，新增失业、工伤、生育保险净增参保人数分别为7500人、6500人、\*\*人。养老待遇发放率100%。

4.劳动关系调整。小微企业劳动合同签订率达90%以上，已建工会企业集体合同签订率达90％以上；劳动人事争议结案率达92％以上。主动监察检查企业1400家；书面审查企业6000家以上。

5.职业技能培训。全年职业技能鉴定发证9000人，高技能人才培训1800人，其中新技师160人；失业人员再就业培训1700人；创业培训260人。

三、工作重点和措施

（一）坚持创新引领，着力打造人才高地。

1.更加突出高端人才开发。完善组织机构，优化创业环境，成立高层次人才引进办公室，深入实施“金凤凰计划”，在配合组织部门做好相关工作的基础上，充分发挥职能优势，重点引进、培育我市高新技术行业、重点优势行业等优先发展产业领域急需的各类高层次创业创新领军人才和重点创新团队。举办“金凤凰计划”海外高层次人才活动，成立高层次人才联盟，加强博士后工作站和外国专家工作站建设。加快高技能人才培养平台建设，扩充、提升高技能人才工作室和培训基地，完善高技能人才评价机制，开展大练兵、大比武活动，使优秀的技能人才在实践中脱颖而出。

2.更加突出企业人才开发。企业是发展之基，是社会财富的创造者。打造人才高地，重点在于企业。要以企业需求为重点，落实企业人才优先开发战略，完善企业人才服务制度，合理配置企业急需的各类紧缺人才。加快制定面向企业倾斜的人才政策，优化企业人才配置。广泛开展猎头中介服务，创新机制、畅通人才流通渠道，吸引优秀人才到企业工作，努力形成一流人才向企业集聚的生动局面。

3.更加突出培养引进的重点。以本土人才为重点，加大培养开发力度，让每一位\*\*人都成为有用之才。推进专业技术人才知识更新，积极开展职业技能培训，鼓励企业职工参加技能培训，努力实现人才队伍总量的壮大和结构的优化。加强人才需求预测和信息收集，根据产业结构特点，重点引进符合产业发展方向的紧缺、急需人才，加强与外省职业院校的联系，完善技能型人才校企合作引进办法。依托“有形”和“无形”两个人才市场，引导和鼓励\*\*籍高校毕业生回桐参加经济社会建设。

4.完善人才引进扶持政策。对人才引进政策进行系统的梳理，修订“金凤凰计划”创业创新领军人才政策和配套政策，加大对各类人才的引进和扶持政策力度，力争优惠措施走在\*\*市前列，吸引各类人才来桐创业、留桐发展。

5.大力实施人才服务工程。加强对外宣传，形成合力，在全社会形成尊重、理解、支持人才的浓厚氛围。加快发展人力资源服务业，不断创造条件，完善服务机制，开辟人才服务“绿色通道”，为人才搭建施展本领的舞台，做到以事业聚才、以待遇用才、以感情留才。努力开创人尽其才、才尽其用、人才辈出的生动局面。

（二）坚持就业为本，着力推动更高质量就业。

1.提高农村劳务专业合作社覆盖率。适应工业化、城市化进程中农村闲散劳动力就业和灵活就业需要，联合相关部门切实落实扶持劳务专业合作社政策，广泛发动，积极筹备，在去年先行试点的基础上，总结经验，逐步扩大农村劳务合作社的范围，提高覆盖率，支持合作社拓展劳务活动，争取把农村的闲散劳动力、经常性的灵活就业人员纳入合作社管理，扩大农民就业途径，增加农民收入，缓解农村个私企业季节性用工难。

2.千方百计开发就业岗位。抓住经济企稳回升的有利形势，进一步完善援企稳岗的政策措施，鼓励发展就业容量大的现代服务业，扶持劳动密集型企业，大力开发公共事务管理、社区服务等公益性岗位，多渠道扩大社会就业容量。充分利用市、镇、村三级就业服务平台，加强就业公共服务，依托市人力资源市场、镇街道分市场组织开展各类招聘活动，强化网络招聘，努力为劳动者就业和企业用工搭建良好的交流平台。实行企业用工和就业形势分析报告制度，完善企业生产经营和用工情况动态监测体系。

3.努力促进重点人群就业。贯彻市场导向的就业方针，把今年作为“就业政策落实年”，落实就业政策，加强分类指导，采取有力措施做好城乡重点群体的就业保障工作。推行离校未就业高校毕业生实名制管理和就业服务，落实各项就业创业扶持政策，促进大学生就业创业。充分利用农村劳务合作社等平台，加大农村劳动力的技能培训和就业引导，促进农村转移劳动力就业。深化充分就业社区、村的创建复查工作，加大对城镇“零就业家庭”、农村低保家庭劳动力、长期失业人员等就业困难人员的援助力度，动态消除“零就业”家庭。

4.巩固提升创建成果。深入推进创业型城市建设，把推进创业引领计划与创建创业型城市工作结合起来，建立创业培训基地，加大创业培训力度，落实各项创业扶持政策，提高政策的含金量、增强吸引力，完善“五大创业保障体系”，健全创业服务体系，改善创业环境，引导劳动者转变就业观念，鼓励更多的劳动者走自主创业之路，以创业带动就业，发挥创业带动就业的“倍增”效应。

5.加强职业能力建设。按照“控数量、提质量、优结构、保重点、限规模、重实效”的工作思路，积极稳妥开展职业技能培训，建立“政府引导、企业支持、社会参与”的培训格局，健全面向全体劳动者的职业教育培训制度。落实培训政策，推动技能竞赛、比武，创新技能人才的考核评价办法，全面提升技工学校办学水平，发挥高技能人才工作室、公共培训基地的引领、带动作用，进一步规范对民办培训机构和职业介绍机构的审批管理，加强对培训全过程的监督、管理，开展专项检查，确保培训质量。同时，加强职业技能鉴定管理工作，提高职业技能鉴定质量。

（三）坚持普惠共享，着力构筑城乡社保体系。

1.稳步推进社保扩面工作。综合考虑经济发展形势和经济承受能力，进一步深化“五险合征”，加大与财政地税部门的协作和配合，调整征缴政策，合理确定缴费基数，落实激励政策，在实现企业全覆盖的基础上，逐步提高个体劳动者、外来新居民等群体的社会保险参保率。研究对接人力社保部即将出台的《生育保险办法》，做好生育保险费率调整测算和扩面工作，同时，全面开展摸底调查，掌握应保未保人数，加大稽核和监察力度，确保征缴政策落到实处，完成扩面各项目标任务。

2.完善社会保险制度政策。继续抓好未参保集体企业职工、被征地农民、退伍士兵等群体养老保险历史遗留问题的解决，统一政策操作口径，规范操作流程，妥善解决在业务办理过程中出现的新情况、新问题，确保政策落实到位。进一步完善以养老保险为重点的各险种之间的转移衔接办法，完善异地转移人员接续办法，充分考虑参保人员的社保权益，稳妥做好衔接转移工作。加强“两个定点”的监管考核，研究制订对参保人员尤其是享受公务员补助对象违规行为管理办法，合理控制医疗费用增长。完善失业保险政策，加强就业、失业登记管理工作，强化对失业保险金申领的监控，防止基金流失。制订工伤保险浮动费率、工伤预防政策，激励企业加强安全生产，从源头减少工伤。

3.切实落实社会保险待遇。严格按照政策规定，进一步规范业务流程，提升服务质量，确保按时足额发放退休人员养老金、失业人员失业保险金等各项社保待遇。进一步优化医疗保险报销办法，探索支付办法改革，加快医保异地平台对接，推进异地就医联网结算，尽快实现参保人员在省级定点医疗机构刷卡结算。按照上级部署，制订“大病医保”新政策，切实减轻大病参保人员负担。按照上级的调整机制，落实好养老金、被征地农民基本生活保障金等待遇调整工作，及时调整到位。

4.强化社会保险基金监管。健全社会保险基金的监管机构建设，完善工作职责，加强多方监督。进一步落实社会保险基金的收支两条线管理措施，完善社会保险内控制度建设，优化业务流程，推进信息控制，加强相互的监督制约，确保社会保险基金的安全完整。同时，探索建立社会保险基金的运行的信息披露机制，透明公开管理社会保险基金。

5.快速妥善处理工伤案件。多形式加大《工伤保险条例》及安全生产预防的宣传教育力度，对工伤事故高发企业进行重点预防督查。探索实施更加快捷高效的工伤调查认定新机制，充分利用基层人力社保平台，试行工伤调查协作机制和小额工伤案件下放。按照相关法律法规，加大对群体性工伤事件的处理力度。进一步加大与公安、安监、卫生等部门的协作，探索建立工伤预防和联动处理机制，快速妥善处理工伤案件。

（四）坚持共建共享，着力发展和谐劳动关系。

1.深入推进“双爱”活动。加强对“企业关爱职工、职工热爱企业”活动的推进和引导，按照“六有六要”总体要求，坚持企业利益和职工权益“双保护”原则，找准工作载体，强化典型引导，加大宣传力度，营造良好氛围，使“双爱”活动能够产生影响，取得实效，推进企业关爱职工基本权益有新突破，职工热爱企业有新气象。深入开展和谐劳动关系创建活动，完善和谐劳动关系指数评价体系，扩大创建范围，促进构建规范有序、公平合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

2.全力打造“无欠薪\*\*”。按照上级部署，结合\*\*实际，大力开展以“四春”专项行动为重点的执法检查活动，加强部门联动配合，坚持依法行政，依法查处拖欠工资、恶意欠薪等严重侵犯劳动者权益行为。进一步落实《\*\*市欠薪群体性突发事件应急处置预案》，强化相关单位工作责任，落实应急周转金，确保欠薪群体性事件得到快速、妥善处置。强化劳动保障监察网格化管理，动态监管企业的经营情况，构建覆盖城乡、反应灵敏、处置快捷的劳动保障监察体制机制。进一步落实建筑企业欠薪保障金、租赁企业欠薪保证金、书面审查等制度，加强部门协作，强化欠薪事前监控预防。

3.积极预防化解矛盾争议。坚持“预防为主、调解优先”原则，加大与司法等相关部门沟通、协调，强化劳动争议仲裁庭规范化建设，强化质量查审和裁审衔接，提高劳动争议调解率。进一步完善调解组织和机制建设，劳动争议调解委员会实现镇、街道全覆盖，逐步推进规模企业、已建工会企业建立劳动争议调解组织，形成“市、镇（街道）、社区（村）、企业”四级调解网络，下移工作重心，前移工作关口，打通信息通道，关注企业发展，掌握经营状况，加强对企业实时动态监控，把劳动争议化解在基层和萌芽状态，促进劳动关系和谐。充分发挥协调劳动关系三方机制作用，建立企业和职工利益共赢机制。

4．强化信访维稳工作。进一步畅通职工诉求渠道，强化投诉举报、信访办理责任制，引导职工通过电话、网络、现场等多渠道、合理有序反映情况，规范信访办理程序，加快信访办理速度，快速处理信访。深入开展领导干部接访活动，加大对信访积案、疑难信访的分析研判，积极进行化解。落实维稳责任制，建立党委领导、统一调配、分工协作的信访、维稳工作机制，对社会关注的热点难点问题要重点进行把关，确保不发生影响全局形象的恶性事件。

5.加大法律法规政策宣传培训。围绕人力社保的有关法律法规政策，对党政领导、个私经营者、劳资管理人员、人力社保所工作人员、基层协理员等不同层次人群有侧重点的进行法律法规政策的宣传培训，增强人力社保工作的透明度，提升人力社保工作的社会知晓度和美誉度。通过与媒体合作，充分利用局门户网站等资源，开辟典型案例分析、疑难问题解答等宣传新载体、新形式，拓展普法宣传教育的受众面。同时，通过讲座、研讨、调研等多种形式，引导人力社保职工学法律、学政策，不断提高人力社保干部依法行政水平。

（五）坚持深化改革，着力提高人事管理水平。

1.加强公务员队伍管理。按照公开、平等、竞争、择优的原则，打造公务员“阳光招录”品牌。加快公务员管理信息系统建设，实施机关和参公事业单位公务员的规范化管理。加强公务员考核培训工作，落实公务员培训“十二五”规划，深化公务员初任、任职、专门业务和更新知识培训。建立健全科学评价考核机制，严把人员“进口关”，疏通“出口关”，努力形成“能者上、平者让、庸者下”的良性竞争局面，建设一支符合科学发展需要的公务员队伍。

2.完善事业单位人事管理制度。加强事业单位人事管理，做好事业单位岗位设置的深化完善工作，健全事业单位人员聘用制度，根据国家统一部署，分类推进事业单位职称制度改革，探索建立岗位动态管理机制。进一步规范事业单位进人制度，提高各类人事考试科学化、规范化水平。

3.积极稳妥做好大学生村官工作。根据省委省政府《关于进

一步加强大学生村官工作的实施意见》，紧紧围绕“为新农村建设留下一批骨干、在干部培养链上成长一批干部、为各行各业输送一批人才”的战略安排，改进选聘办法，规范管理考核，加强培训教育，落实工作补贴，促进有序流动，逐步实现“一村一名大学生村官”的目标。

4.健全收入分配制度。加强公务员收入分配管理，完善公务员津补贴制度。按照调低、稳中、控高的原则，实施好第三批事业单位绩效工资工作。加强企业职工收入分配指导，落实最低工资标准制度，完善企业工资指导线、人力资源市场工资指导价位制度和行业人工成本信息制度，指导企业建立职工工资民主协商和正常增长机制。

5.规范做好军转安置、老干部服务工作。严格执行军转安置有关政策，加大宣传力度，拓宽安置渠道，认真完成军转安置任务，确保我市军转干部接收好、安置好、培训好。认真做好退休干部管理服务工作，以督促检查“两项待遇”落实为主线，积极开展“六个老有”各项活动，举办退休干部运动会、游园会等活动，丰富退休干部精神文化生活。

（六）坚持学习创新，着力提升执政服务能力。

1.加强学习调研。把学习好、贯彻好、落实好党的十八大精神、省、市第\*\*次党代会精神作为当前和今后一个时期的首要政治任务，完善学习制度，创新学习载体，坚持全面学习和重点学习相结合，个人学习和集中学习相结合，理论学习和工作应用相结合，迅速在系统上下掀起学习十八大精神的热潮，把思想和行动统一到十八大精神上来。围绕十八大精神中有关人力社保工作的论述，结合市委、市政府决策部署和人力社保工作工作重点，深入开展人力资源和社会保障调查研究工作，提高调查研究服务决策的科学性、时效性和针对性，对全局性、制度性政策问题深入开展重大课题研究，促进课题研究成果的转化与应用。

2.完善人力社保基层平台。在\*\*年基层人力社保平台建设在全市全面铺开基础上，进一步完善设施，延伸信息网络，落实工作人员，制订考核管理办法，全面开展基层人力社保平台工作人员法律法规政策和业务操作的规范化流程培训，提升业务能力，逐步下放业务，使基层平台真正发挥应有作用，方便基层群众办理各项业务。同时，进一步深入推进金保工程建设，向全市企业推广网上申报系统，做好相关培训和系统维护工作，提高工作效能。

3.打造阳光人社品牌。继续深入推进“阳光政务”，全面公开行政权力和公共服务事项，编制人力社保系统各项业务标准化体系，积极推进网上办事和实时监察，切实做到权力在阳光下行使，进一步提高全市人力社保系统行政行为的透明度和办事效率，更好地为经济社会发展大局服务。保障网站信息安全，拓宽网站服务功能，网上办事大厅建设取得明显成效。完善窗口考核管理办法，工作人员力量适当向窗口一线倾斜，加大奖励惩罚力度，加强对窗口工作人员的督促和激励，全面打造环境优美、作风优良、服务优质的人力社保窗口形象。

4.加强信息宣传工作。根据科室单位人员调整的实际情况，及时调整信息宣传工作队伍，建立完善信息宣传工作考核激励机制，加强信息报送工作力度，总结工作经验，反馈基层问题，为党委、政府决策提供参谋。规范新闻报道工作流程，加强与新闻媒体的沟通与衔接，创新新闻报道载体，结合工作重点策划系列宣传，为工作开展营造良好氛围。制订舆情监测、分析研判和应对处置办法，牢牢掌握舆情引导主动权。

5.打造一流干部队伍。进一步落实党建工作职责，创新党建工作载体，推进机关党的思想、组织、作风和制度建设，提升党建工作水平。加强党风廉政教育，加大对重点部位和关键环节的监督检查，加大外部监督，使内、外监督结合，有效预防违法违纪行为。切实落实效能建设“三大纪律”和“干部管理八项要求”，加强监督管理，转变工作作风。加强干部职工队伍建设，强化教育培训，切实增强干部职工的学习、创新、大局、责任、协作和自律意识，弘扬崇学善思、公平正义、务实为民、清正廉洁的良好风气，引导干部职工自觉践行核心价值观，努力营造全局上下干事创业、共创一流的良好工作氛围。

**第三篇：人力资源和社会保障局**

关于印发《人力资源和社会保障局

2024年目标绩效考核办法》的通知

各科室、各直属单位：

为进一步强化目标管理，不断完善人社系统绩效考核办法，全面提升整体工作水平，着力打造服务型、效能型部门。特制定本办法：

一、考核对象

局领导班子成员、科室及所属单位主要负责人。

考核采取分级逐一方式进行。局领导班子成员、科室及所属单位主要负责人，由局考核领导小组逐一考核；其他工作人员由分管领导、科室、所属单位主要负责人逐一进行考核。

全局所有考核对象采取统一的考核量分标准（考勤50分，考绩150分，总分200分）。各科室、所属单位可以结合实际制定具体的考核细则。

二、计分方法

（一）基本分

考勤50分。班子成员、科室、所属单位负责人工作日期间离开工作岗位半天以上的，应向局主要领导告之去向。否则发现一次扣3分，直至扣完为止。

考绩150分（具体分值见责任状指标）。考核按半年或年终采取自我申报、公开述绩、逐一过堂、集中考评、结果公示方式进行考核打分；对不宜直接计分的考核指标，由考核领导小组或分管领导组织相关人员分好、中、差三个格次进行考评定格。每个格次按好1—0.8、中0.7—0.5、差0.4—0系数折算计分。

（二）加分

1、荣获先进：获部省级：国家部委或省委、省政府；市级：省厅或市委、市政府；县级：市局、县委、县政府（不含县直部门）综合表彰的，分别加30分、20分、10分；获条线业务部门（部、省厅、市局内部业务处室、中心等）表彰的，分别加20分、10分、5分。其中：表彰个人的加相应分值；表彰集体的，按相应层级分别给予分管条线领导、科室、所属单位主要负责人各加50%分。

2、典型推介：在上述层级会议上作先进典型发言的，按 10分、8分、6分；作为书面材料交流或以文件（简报）转发推介的，按8分、6分、4分，分管领导、科室、单位主要负责人各加50%分。

以上加分项目，同一项内容获多层级表彰或推介的，取最高得分，不累加计分。

3、召开现场会：提供上述层级现场的，按相应层级加分，分管领导、科室、单位主要负责人各加50%分。

4、创新成果：局考核领导小组视项目申报（书面）创新项目效果的影响程度，在省内、市内、县内、局内有影响的，按20分、10分、5分、2分。

5、合理化建议：考核对象提出对全局工作有建设性、指导性的建议（书面），被局领导班子集体认可采纳，并取得实效的，每条加2分。

6、指标超额加分：对基金征收类、预外收入类（养老、医疗、工伤、失业、生育）指标超额按上升百分比加分，上不封顶，对其它类指标超额按不超过20%比例封顶加分。

招商引资等县重点指标，参照县委、县政府文件精神，由局另行制定办法重奖。

7、信息或宣传调研文章：按信息、宣传调研的专项考核办法加分。（同一文字材料被多次采用的，按最高分一次加分给发表文章的署名者，不重复加分。未署名的宣传集体材料，分管领导、科室、所属单位负责人各加50%分。所有网上刊登稿件或有偿稿件不予加分）。

8、鼓励帮带：鼓励上级帮带指点下级提升工作绩效水平。若分管领导考核得分低于科室、所属单位主要负责人得

分的，可加分至科室、所属单位主要负责人的考核得分。（帮带加分只适用于一、二级目标责任状范围）

以上加分项目，因时间原因，未能列入本考核评比，可接转到下一加分。

（三）减分

1、对承担市县考核指标未完成或分管工作出现重大责任事故的，年终考核一票否决。

2、被县委、县政府或市局工作督查通报批评的，一次扣3分。

3、凡廉政行风建设或违反机关工作人员行为规范，被服务对象投诉或被媒体曝光且查核属实的，第一次扣5分；第二次扣10分；第三次扣20分（累计算分）。三次以上取消考核资格，考核定为不称职（不合格）等次。

4、凡未按时完成局领导交办其他工作任务的一次扣2分。

三、考核结果运用

1、完成目标责任状任务的，局领导班子成员享受县绩效考核奖金标准，科室、所属单位主要负责人享受局绩效考核奖金标准。对年终考核得分在60分以下的，不享受局绩效奖金，考核定为不称职（不合格）等次。

2、对局科室、所属单位实行统一绩效考核奖金标准，但绩效考核奖励必须拉开档次（原则上不少于3个档次），各科室、所属单位内部每个考核对象的得分、档次和奖金分配方案，由分管领导、科室、所属单位主要负责人确认后，报局考核领导小组审批后执行。

3、考核结果作为干部提拔使用、评优奖励、外出考察和学习深造的依据。

4、本考核办法由局考核领导小组负责解释。

二○一一年八月十五日

**第四篇：唐山市人力资源和社会保障局**

唐山市人力资源和社会保障局

2024年政府信息公开工作报告

2024年，我局根据市统一部署及要求，严格依照《中华人民共和国政府信息公开条例》开展政府信息公开工作，现将有关情况报告如下。

一、政府信息公开工作基本情况

1、主动公开政府信息的情况

2024年，局劳动保障网主动公开政府信息508条，其中，概况信息35条，法规公文20条，工作动态156条，其他类信息297条；通过政府信息公开平台公开的劳动保障信息共21条。主动公开人事信息633条，包括：人事政策法规、公务员管理、专业技术人员管理、军转安置、考试培训、服务承诺等。另外，对于人民群众关心、关注等有关政府信息，我局还通过唐山电视台、报社等其他公开方式向社会公开。

2、依法申请公开政府信息和不予公开政府信息的情况见附表

13、政府信息公开的收费和减免情况及复议、诉讼和申诉情况见附表

2二、主要措施

一是加强组织领导。建立了以局长为组长、其他局领导为副组长、相关职能科室负责人为成员的政务信息公开工作领导小组；下设办公室，在领导小组的直接领导和局办公室、1信息处及各科室的配合支持下，做好信息公开具体工作的组织实施。

二是落实专人负责。按照局领导意见，确定办公室是牵头负责全局信息公开工作的牵头职能科室，督促本局其他科室做好信息公开工作，在正常工作日落实专人及时受理政府信息公开申请。为了确保全局政务公开工作有序和正常开展，局领导十分重视，办公室和信息处专门有一名工作人员具体办理政府信息公开项目的收集、采编、更新、发布等事务工作。

三是强化责任考核。把开展政府信息公开工作作为全年开展“情系民生”作风建设主题活动的一项内容，建立专人负责制，落实专门工作人员；建立信息采编责任制，由相关科室提供采编内容，办公室把关汇总，信息处负责发布；监察室进行重点督查，并把信息公开工作纳入年终考核内容。

三、下步工作思路

下一步，我们将把我局新产生的信息，需要对外公开的及时进行公开，并及时将政府信息公开资料分别送到市图书馆和档案局，以便群众查阅。结合干部作风建设年活动，进一步强化责任，把政府信息公开工作做实、做细。

二〇一〇年三月一日

2024年主动公开的政策法规性文件

附表1：

\*未发生的栏目填写“—”

附表2：

**第五篇：人力资源和社会保障局深入开展**

\*\*县人力资源和社会保障局深入开展“软环境建设年”活动工作方案

根据市委、市人民政府关于深入开展“软环境建年” 活动的通知要求，为深入贯彻落实科学发展观，切实抓好“十二五”规划开局之年各项工作的落实，不断创新人社行政管理机制，推进依法行政、提高行政效能、优化发展环境，努力开创人力资源和社会保障局事业新局面，县人力资源头和社会保障局党组决定2024年在全市场人社系统开展“软环境建设年”活动。工作方案如下：

一、总体要求和工作目标

按照市委、市人民政府关于加强干部作风建设的决策部署，通过开展“软环境建设年”活动，进一步着力整治一些机关和干部中仍然存在的责任感和事业心不群众观念淡薄、政绩观有偏差、慵懒散问题突出、执法执纪一严、以权谋私屡禁不止等问题，努力营造文娱廉洁高效的政务服务环境，促使各级人社部门工作作风明显改善，行政效能明显提高、服务能力明显增强、发展环境明显优化，努力创建系统又好又快发展的软环境，让基层满意、企业满意、人民群众满意。

二、实施步骤与工作重点

第一阶段：学习动员与部署落实（2024年4月下旬前）

1、层层动员，全面部署。市人社局召开全市人社系统动员大会，对开展“软环境建设年”活动进行全面部署和广泛深入的思想发动。

2、教育引导，学习提高。把开展“软环境建设年”活动与深化“创先争优”活动有机结合，按照市纪委、市委组织部、市委宣传部•关于印发†开展“弘扬百色起义精神，切实做到执政为民”主题学习实践活动方案‡的通知‣（百纪发„2024‟2号）的有关部署和要求，在全系统党员干部中开展“弘扬百色起义精神，切实做到执政为民”主题学习实践活动，以科级以上干部为重点，以†以人为本、执政为民学习读本‡为主要内容，切实加强党性和宗旨教育，加强科学发展观教育，加强责任意识、公仆意识、服务意识、依法行政意识教育，引导广大干部牢固树立和自觉实践“以人为本、执政为民”的理念和要求，为“软环境建设年”活动提供思想保障。

第二阶段：民主评议与社会监督（2024年5月中旬前）

1、开展“万人评议”机关干部作风活动。继续贯彻落实•中共百色市委、百色市人民政府关于加大力度整顿机关作风优化发展环境的工作意见‣（百发„2024‟25号）精神，认真参与第二次“万人评议”机关干部作风活动，制定•百色市人力资源和社会保障局“提高行政效能、优化发展环境”考评办法‣，对具有行政审批、行政执法职能的科室部门在“依法行政、服务群众、行政效能、工作机制、改革创新、清正廉洁”等方面进行专项考评和社会评议，将评议结果向社会公布，接受社会监督，并将考评结果作为单位工作实绩的重要依据，列入机关绩效考评的一项重要考核指标，与考核和干部的选拔作用、评先评优、奖励惩处挂钩。

2、开展窗口服务单位民主评议行风活动。通过召开座谈会、发放问卷调查表、大会述职评议等方式，组织社会各界对具有窗口服务单位进行民主行风评议。要求被评议单位对民主评议行风活动中群众反映的突出问题制定整改措施和整改承诺，认真落实整改；将评议结果被评议单位的整改承诺向社会公布，接受社会监督；评议结果要列为单位绩效考评内容，与干部的选拔作用、评先评优和奖励惩处挂钩。

第三阶段：承诺整改与机制建设（2024年5月下旬至11月）

1、实行公开承诺。在广泛征求意见的基础上，积极开展自查自纠，认真查找本部门、本岗位存在影响“软环境建设”的突出问题和薄弱环节，并根据单位工作职能和个人岗位职责，就软环境建设的整改措施、便民利民的内容和方式、规章制度的建立完善、整改责任落实和整改的时限要求等作出公开承诺，制定出单位和个人的•“软环境建设”整改承诺书‣，机关的整改承诺要在媒体上进行公示，并利用单位的政务公开栏和制作专门的宣传牌在机关内进行承诺公开。个人的整改承诺利用单位的下手 务公开栏集中进行承诺公开。

2、认真落实整改。按照加强软环境建设的目标要求，坚持有什么问题就解决什么问题、什么问题突出就先解决什么问题。紧密联系部门的工作实际，切实找准影响和制约我局软环境建设的突出问题，找淮干部队伍中存在的责任感和 3 事汪心不强，群众观念淡薄，工作方法简单；作风不扎实，慵懒散问题突出，对群众提出的诉求敷衍了事，对群众反映的问题久拖不决甚至放任不管；执法执纪不严。违法行政，粗暴执法；以权谋私，吃拿卡要，与民争利等方面的突出问题，进行集中整治。对集中整治和解决的重点问题，要逐个进行深入研究，根据工作职能和个人岗位职责对照软环境建设的要求进行深入剖析，制定整改措施，制定本科（室、本部门）•“软环境建设”专项整治工作责任分解书‣，分解整改任务，落实整改责任。各级领导机关、领导干部要带头承诺，带头整改，充分发挥表率作用。

3、加强机制建设。一是建立和完善以人为本、执政为民的科学决策机制。各级人社部门要结合工作实际，进一步细化决策的各个环节，建立和完善科学决策机制，对事关全局的重大决策，坚持深入调研，民主决策，强化论证，建立和完善决策监督机制。二是建立和完善优质高效的行政审批工作机制，进一步加强政务服务中心建设。进一步清理行政审批事项，最大限度地减少办事环节、简化办事程序、缩短办事时限，保障服务窗口与内设机构审批工作用协调顺畅；充分发挥电子监察对行政审批的监控作用，不断提高审批效率。三是建立和完善政务公开和政府信息公开工作机制。全面推进党务公开、政务公开等工作，保障群众知情权、参与权和监督权，提高政府的执行力和公信力。四是建立严格的监督制约机制。继续加强惩治和预防腐败体系建设，统筹推进党风廉政建设和反腐败工作。按照中央新修订的•关于实 4 行党风廉政建设责任制的规定‣的要求。进一步落实好党风廉政建设责任制，巩固反腐倡廉齐抓共管的良好格局。创新廉政风险防范机制，找准廉政风险高危点，制定有效有防范措施，从源头上预防腐败的发生。加强和完善“端正行风促廉”工作机制，全面提升党风廉政建设工作水平。强化监督检查机制，切实加强对政治纪律执行情况、科学发展观贯彻落实情况、维护社会稳定决策部署执行情况的监督检查，确保市委、市人民政府和自治区人社厅各项重大决策部署的贯彻落实。严格实行责任追究制度，贯彻执行市委、市人民政府和区人社厅决策部署态度不坚决措施不得力的要严肃追究责任,对各和违纪违法行为坚决予以查处.强化社会监督机制,继续通过“政风行风热线”、民主评议政风行风、设立机关行业软环境建设监测点等工作，进一步发挥群众监督、舆论监督的作用。

第四阶段：总结表彰与拓展成果（2024年12月）

1、开展“回头看”检查。在全面总结的基础上，认真开展一次“回头看”活动，重点检查突出问题的整改措施的落实、规章制度的建立健全和执行情况，切实做好查缺补漏工作。对应解决而没有解决的问题，要继续集中力量切实解决；对暂时解决不了的问题，要向群众作出说明；对整改效果不好、多数群众不满意的，要重新进行整改。

2、巩固扩大工作成果。把软环境建设好的做法和经验上升为制度规范，转化为经常性的工作坚持不懈的抓下去，不断巩固和扩大集中整治的成果，促进软环境建设的科学 5 化、规范化和制度化，形成软环境建设的长效机制，为推动经济社会全面协调可持续发展提供有力的保障。

3、全面总结和表彰先进。各级人社部门在软环境建设集中整治基本告一段落后，要及时对开展活动的做法、成效和经验进行全面总结，并表彰一批软环境建设示范单位、先进单位和先进个人，以激励先进，鞭策后进，形软环境建设争先创优的良好氛围。

三、组织领导与相关要求

（一）加强领导，明确责任。各级人社部门要进一步增强搞好软环境建设的责任感和紧迫感，按照市委、市人民政府的决策和部署，认真制定“软环境建设年”活动具体实施方案，切实加强对软环境建设年”活动的领导，成立由局党政主要领导担任组长的活动领导小组，并落实机构和人员。要层层落实责任，主要领导亲自抓，分管领导具体抓。各科（室）、直属各单位要认真履行职责，确保活动扎实开展。

（二）督促检查，强化监督。要把督促检查贯穿于软环境建设的各个环节，市人力资源和社会保障局“软环境建设年”活动领导小组办公室要组织专门力量，定期或不定期对各级人社系统的“软环境建设年”活动开展情况进行督促检查，并向社会公开“软环境建设”举报投诉电话（人力资源和社会保障局“软环境建设年”领导小组办公室举报电话：8682141），强化社会对软环境建设监督。

（三）严明纪律，严格问责。要把开展“软环境建设年”活动作为行政效能建设的重要内容，纳入行政效能监察范 6 畴，对不认真贯彻落实市委、市人民政府的决策部署、不认真组织开展“软环境建设年”活动、工作落实不到位；对有令不行，有禁不止，上有政策下有对策，不顾大局，各行其是，政令不畅问题；对机关纪律松驰，作风松散，办事拖拉，推诿扯皮，敷衍塞责，效率低下，服务不优问题；对办事不公，有法不依，违法行政，越权执法，滥用权力，野蛮执法问题；对乱收费、乱罚款、乱检查，利用职权吃拿卡要，以权谋私，权钱交易等影响软环境建设的问题，要严格按照有关规定实行问责。

（四）加强宣传，营造氛围。要充分利用系统简报、本地媒体的作用加大正面宣传力度，大力宣传人社部门软环境建设取得的成果和经验，增强各级人社部门进一步强化软环境建设的信心和决心。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！