

进一步向用人主体“放权”，为人才“松绑”

我省再出“人才10条”助力高质量发展

本报讯(记者 罗刚)没有人才高质量就难有发展的高质量,实施有吸引力、有成效的人才战略是江苏高质量发展的重要抓手。省委办公厅、省政府办公厅日前联合印发《关于进一步支持企事业单位聚才用才 强化高质量发展人才引领的意见》(以下简称“人才10条”),以进一步激发企事业单位人才创新创造活力,为我省高质量发展夯实人才支撑。

近年来,我省先后出台“科技创新40条”“人才新政26条”“知识产权18条”等含金量比较高的举措,其目的就是让人才引得进、留得住、用得好。记者了解到,从高质量发展走在前列的高度谋划人才布局,是此次新出台的“人才10条”的一大亮点。“人才10条”规定,在重大工程实施、重点项目推进、重要载体建设中,把人才评估作为必要环节,以人才结构优化推动产业结构迈向中高端;加强战略谋划,注重储备能够产生颠覆性技术变革、引领未来创新发展的人才资源。“新政强化人才引领,把人才作为推动高质量发展的第一选择。”省委

组织部部务委员黄楚中说。

在上个月举行的全省科学技术奖励大会暨科技创新工作会议上,省委书记娄勤俭指出,江苏科技人才规模大,但人才结构性矛盾突出,集中在顶尖人才不足,战略性新兴产业等领域缺乏领军人才。为了改变我省人才“有高原缺高峰”的现状,此次“人才10条”对于顶尖型、领军型人才的支持进一步强化。我省提出,瞄准“世界一流”——世界科技前沿和国际顶尖水平,聚焦发达国家院士、国际学术组织负责人、世界知名科技企业高管等战略科技人才,实行“一事一议”“不定框框”“不设上限”,根据发展需要全力提供经费支持。

顶尖人才团队创新创业自主权也得到充分扩充,顶尖人才可自主组建团队、自主支配经费、自主使用设备、自主决定技术路线。有关部门将为顶尖人才团队量身创设发展平台和工作机构,不受行政级别、事业编制、岗位设置、工资总额限制,按需提供科研设备和发展场地,按需配备科研支撑人员和行政服务人员。顶尖人才团队中

符合条件的核心成员,直接纳入“333工程”“双创计划”等培养。

领军型企业是高端人才集聚的“吸金石”和“聚宝盆”。“人才10条”还精准支持领军型企业人才发展,大力培植龙头企业。一方面,对创新能力强、引领作用大、发展潜力好的领军型企业,鼓励各级政府加强战略合作,“一企一策”精准支持,对企业重大技术攻关、重点行业标准制定、重要项目兼并重组、重大商业模式创新等给予重点支持。引导有条件的企业建立平台型公司,发挥在创新发展中的龙头带动作用。另一方面,实施科技企业企业家支持计划,组织科技企业家赴海内外学习考察、对接合作、投资并购等,着力培养一批既懂科技、又懂市场的复合型创新创业人才。

企事业单位是创新主体,也是用人主体。“人才10条”还加大了人才发展体制机制改革的力度,努力让企事业单位发挥好人才引进、评价和使用中的主体作用。比如,支持事业单位设立一定比例的动态岗位,建立人才编制“周转池”,三年周期内享

受事业身份待遇,期满后“非进即走”;支持企事业单位自主评聘高层次、高技能和急需紧缺人才,作为政府人才评价的重要参考,予以重点关注和扶持;探索政府授权顶尖人才、社会名流、行业领军型企业和新型研发机构等举荐人才制度,经评估可直接纳入各级人才计划给予支持。

人才竞争,归根结底是人才发展环境的竞争。周到贴心的政策,可以让潜心科研者心无旁骛,创新创业者无后顾之忧。黄楚中表示,“人才10条”从金融环境、生活环境、社会环境等方面入手,着力为企事业单位聚才用才营造良好氛围。“比如,拓展人才投、人才贷、人才保等金融产品,强化金融扶持;建立健全支持人才创新创业的容错纠错机制;全面建设人才友好环境,加强便利化服务,尽力提供住房、医疗、子女教育等方面保障。”黄楚中说。



乡土人才是宝贵的人才资源。灌云县职业技能大赛剪纸项目专场比赛日前在县文化馆举行。来自全县各行各业的剪纸技艺传承人及爱好者共32人参加了此次比赛。各参赛选手围绕“伊山伊水伊甸园,真情真意真灌云”的主题,现场创作设计,用灵巧的双手剪出了一幅幅饱含热爱家乡之情的优美作品。

近年来,灌云县加大人才培养力度,健全政策留人才,对人才的培养、使用、激励、保障作出了明确规定;搭建平台育人才,积极开展人才培养和岗位技能培训,提高人才技能水平,举办职业技能大赛,充分发挥乡土人才带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富“三带”作用。下一步,灌云县将以更大力度拓展乡土人才职业发展空间,协调各方资源加大对乡土人才创新创业支持力度,努力营造全社会尊重、关心和支持乡土人才发展的良好氛围,让乡土人才真正“香”起来。



图说新闻

打好扶贫组合拳 奏响民生新乐章

——金湖人社部门精准发力推进脱贫攻坚

今年以来,金湖县许多贫困户“收获满满”,生活有改善,日子有奔头,幸福指数节节高。这些喜人的变化,源于该县开展脱贫攻坚战,坚持精准扶贫、精准脱贫基本方略,源于实施精准人社扶贫三年行动计划所付出的实际努力。“人社部门作为扶贫工作的重要部门,要时刻心系贫困百姓,要充分发挥职能作用,在引导就业、技能培训、社保兜底等方面精准发力,加快推进我县脱贫致富的步伐。”该县人社局局长吕新军说。

摸清扶贫家底 实现精准脱贫

“人社局的干部职工做事非常认真,定期来村里了解贫困户情况,让我领着挨家挨户核定贫困人员信息,真是我们的贴心人!”金湖县高邮湖村村干部招玉高说。

只有摸清贫困群众家底,才能做到心中有数。为准确掌握贫困人数和致贫原因,县人社局联合相关部门上门入户核查村民信息,核实比对扶贫对象和相关数据,完善建档立卡贫困户基础信息。在面对面调查交流过程中,了解贫困户的实际困难,全面掌握贫困村家庭人员组成、生产生活情况、经济收入等第一手资料。对摸排出的有就业能力的贫困劳动力,他们建立贫困

家庭劳动力转移就业信息台账,对脱贫状况、就业状况、培训状况等信息进行统计,通过分析现状、集体研究,找准帮扶突破口,力求做到“因户施策、因人施策”。同时,利用走访调研和媒体有针对性地就业创业指导、创业帮扶、促进就业、社保政策等扶贫政策进行宣传,适时开展“进社区、进乡镇、进企业”宣传活动,让各项优惠政策家喻户晓。

实施就业扶贫 促进脱贫致富

“我要感谢人社局的王松林主任,是他帮助我在理士电池找到了工作,现在我们全家有了稳定的收入,生活也更有保障了。”金湖县金平村村民黄义兵说。

稳定的就业岗位和收入来源是最直接有效的脱贫举措,也是金湖县人社局推动脱贫攻坚提质增效的一大抓手。今年以来,该县按照“不漏一户、不落一人”的要求,将推荐就业和解决企业用工问题有机结合,为该县贫困人员就业创业搭建平台。他们积极开展人力资源和企业用工调查,组织理士电池等县内重点缺工企业到镇村(社区)开展用工宣传,鼓励企业在镇、村建设扶贫车间,促进贫困劳动者就地就近就业。同时,适时举办精准

扶贫转移就业“春风行动”“再就业援助月”等各类招聘活动55场,帮助8732名城乡劳动者与228家企业达成用工意向,其中贫困群众就业408人,城乡就业困难家庭保持动态“清零”。有创业能力、创业愿望的贫困人员可直接享受小额担保贷款及贴息政策,免费参加创业培训,并获得人社部门提供的开业指导、项目推介、政策咨询等免费服务。截至目前,该县共扶持11名贫困户创业,带动贫困劳动力105人就业。

加强技能培训 提升脱贫实效

“先前没技术,找工作到处都碰壁。现在参加培训不仅能拿到证书,还可以推荐就业,更受产妇及其家人信任。”在低收入农户劳动力技能培训班上,金湖县花园村村民韦树林一边听老师讲解婴幼儿护理的相关知识,一边认真做着笔记。

“存粮千斗,不如一技在手。”县人社局充分发挥职能部门优势,针对有就业意愿、培训愿望、劳动能力的贫困户,以实际需求为抓手,重点“输送”时间短、易上手、见效快的专业实用技能,帮助其掌握至少一项技能、专长,尽快实现就业,达到增收脱贫的目的。今年以来,该县已在塔集、金北等

地开展4期低收入户劳动力的技能培训,实名制登记参加培训贫困劳动力260余人。在培训期间参加培训且认定合格的人员,可按相关政策享受50元/天的交通和生活补贴。

社保救助兜底 保障脱贫攻坚

“多亏人社部门免费为我们低收入户缴纳城乡居民医疗保险费,让我们花很少的钱就可以看病了。”金湖县黎城街道的李老先生说。

社会保障兜底是脱贫攻坚的最后一道保障线。该县积极强化社保兜底功能,全面实施全民参保登记计划,健全完善社会保障、社会救助制度,编织织牢社会保障社会救助托底安全网。他们实施好重点针对贫困户的全民参保扶贫行动,实现城乡居民医疗保险和居民养老保险全覆盖。该县先后出台多项政策,保证了低收入人口因病住院治疗均实行“先诊疗、后付费”,减轻患者垫资压力;对低收入人口大病救治实行按病种收费,控制医疗费用总额,有效减轻患者负担,遏制因病致贫、因病返贫现象。今年以来,该县为19885名低收入贫困户代缴城乡居民医疗保险费417.6万元,帮助4418名贫困户代缴城乡居民养老保险费88.36万元。 吴仁钢 姜劲松

苏州大力推进劳动关系和谐企业建设和谐企业数量居全省前列

本报讯(刘晓平)因为一个金点子,这几天,亨通集团有限公司的普通工人王宇杰成了企业明星。据了解,该企业每年都会涌现出不少像王宇杰一样的企业明星,通过一个个金点子,他们赢得了嘉奖、晋升的机会,更助推了企业不断创新发展。亨通集团围绕“打造企业生力军、构建命运共同体”这一理念,推动劳动关系和谐企业创建工作,成为首批江苏省模范劳动关系和谐企业,目前正在申报全国模范劳动关系和谐企业。

亨通集团是苏州众多劳动关系和谐企业之一。近年来,苏州深入贯彻落实《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系若干意见》,不断完善协商协调机制,积极探索改革创新举措。建立构建和谐劳动关系领导体系,由政府分管领导担任协调劳动关系三方委员会主任,全面推动三方协调机制向街道、乡镇、开发区(园区)和重点产业延伸拓展。健全

各部门分工协作推进机制,市委、市政府两办出台《重要政策措施分工方案》,明确了19个牵头部门和43个配合单位工作职责,在此基础上,将和谐劳动关系创建工作纳入全市人力资源和社会保障“十三五”规划和《社会治理创新三年行动计划》,同时制定出台《关于构建和谐劳动关系的实施意见》,将构建和谐劳动关系纳入经济社会发展规划和目标考核体系,探索引入苏州大学东吴智库进行第三方培育指导和综合评估,丰富创建内容,优化评价指标,形成了党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的格局。截至目前,全市1620家企业被市政府评定为苏州市劳动关系和谐企业,25家工业园区被评定为苏州市劳动关系和谐工业园区,其中136户企业被评定为国家和省级劳动保障诚信示范企业、和谐劳动关系模范企业,数量位居全省前列。

淮安人社实施三项对接助推创业扶贫

本报讯(孙亥)洪泽岸东果蔬专业合作社是一家以种养结合型生态循环农业为主要特色的农民创业产业园,2015年被淮安市人社部门认定为市级创业孵化基地,2017年实现交易额7500余万元,带动周边农户就业创业900余人,是远近闻名的“帮扶脱贫优秀会员单位”。今年,淮安市创业指导中心主动上门服务,帮助基地提升档次,推荐参加“江苏省创业示范基地”评比,“一旦通过评审,基地将获得50—100万元的省级资金奖补,帮扶脱贫的功能将进一步提升!”合作社负责人对未来发展充满信心。

像岸东果蔬专业合作社这样受到人社部门“特别关注”的扶持对象还有很多,今年以来,淮安市人社局以实施人社精准扶贫三年计划为抓手,积极开展技能提升、创业扶持两项行动,持续拓宽低收入农户劳动力就业创业渠道。截至7月份,完成精准扶贫培训1.21万人、新生代农民工培训0.87万人、提供创业服务2754人、扶持创业771人、带动就业0.44万人。

创业对接——完善农村创富体系。实施农村创业富民行动计划,加快推进城镇创业扶持政策向农村延伸覆盖。在圆满完成全市首批省级创业型乡镇、村居、社区创建的基础上,快速启动第二批省级创业型街道(乡镇)、社区(村)和园区创建工作,新推荐申报52个街道(乡镇)、436个社区(村)、2个园区参加省级评估考核,持续完善农村创业富民组织架构。组织人员赴县区现场督查,推动创建工作落实,迎接省级评估。围绕实施“创富淮安

一万凤还巢”返乡创业工程,开展新春“看、提、谈”系列活动,引导有技术、有能力的农民工返乡创业,带动更多低收入农户劳动力就业。

技能对接——提升农民增收本领。实施重点群体免费接受职业培训行动,将低收入农户家庭子女纳入免费培训对象,开展培训“进乡村”活动。对低收入农户家庭子女参加厨师、面点、手工编织、生活护理等专业培训,以及参加创业培训并取得相应证明的,按规定给予最高1500元/人定额补贴。深入金湖、涟水等地开展培训机构认定和扶贫工作指导,联合高校开展专题调研,理清扶贫工作“脉络”、找对精准培训“穴位”。盱眙县广泛开展低收入农户培训需求走访,淮阴区、淮安、涟水县积极引进社会力量参与扶贫培训,育婴师、月嫂、生活护理、龙虾制作等培训专业深受农民欢迎。

政策对接——发挥资金杠杆效用。对处于初创期或实现成功创业的返乡农民工和低收入农户劳动力落实场租补贴、一次性创业补贴、成功带动就业补贴等创业扶持政策,兑现发放包括低收入农户在内的各类创业资金985.7万元。开展省、市级优秀创业项目遴选,对低收入农户创业项目给予适当倾斜。对促进返乡农民工和低收入农户劳动力创业成效显著创业载体,优先推荐申报省级创业示范基地,争取省补资金扶持。今年,全市新推荐申报了“洪泽岸东果蔬专业合作社”“江苏古庄牛生态农业创业园”2家基地参加省级创业示范基地创建。开展“创响江苏”创业大赛,评选奖励涉农项目3个。

宿迁完善欠薪联合惩戒机制这3种拖欠工资行为将列入“黑名单”

本报讯(许建 魏新沂)为进一步规范拖欠农民工工资“黑名单”管理,完善欠薪联合惩戒机制,维护劳动者合法权益,宿迁市人社局、信用办日前联合下发《关于进一步加强拖欠农民工工资“黑名单”管理和失信联合惩戒的通知》,从列入标准、认定程序、惩戒措施、动态管理等方面对“黑名单”管理进行明确。

明确列入标准。包括三种情形:克扣一名农民工三个月以上的劳动报酬且数额在一万元以上或克扣10名以上农民工的劳动报酬且数额合计在六万元以上,且经责令改正拒不改正的;拒不支付农民工劳动报酬,被依法移送司法机关追究刑事责任的;因拖欠工资违法行为引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响的。

规范认定程序。人社职能相关部门自作出行政处罚或处罚决定后20个工作日内;拒不支付劳动报酬自依法移送司法机关后公

安机关立案之日起20个工作日内;列明用人单位名称及其法定代表人、其他责任人姓名、统一社会信用代码、列入事由、列入日期、有效期限等。

严格惩戒措施。人社部门调低其劳动保障信用等级,列为重点监察对象,每年进行不少于3次执法检查。人社部门将“黑名单”信息推送至同级信用管理部门,并通过门户网站、信用网站、企业信用信息公示系统等公示。相关部门实施联合惩戒,在招标投标、生产许可、资质审核、融资贷款、市场准入、评优评先等方面予以限制。

实行动态管理。被列入“黑名单”期限为自作出列入决定之日起1年。用人单位未改正违法行为或者列入期间再次发生符合列入拖欠农民工工资“黑名单”标准的违法行为,自动续期2年。已移出“黑名单”的用人单位再次列入拖欠农民工工资“黑名单”,期限为2年。