

# 凝聚智慧共绘人社新图景

## 人社改革与“十五五”规划大家谈

为广泛凝聚社会各界对我市人社“十五五”规划编制的智力支持,重庆市人力资源和社会保障局面向社会各界开展了人社改革征集活动,经过专家评审,现将入围作品予以选登。

### 健全社保基金安全监管机制 着力维护全市社保基金安全

□王越忠 重庆市社会保险局

健全社保基金监管机制,是保障基金安全、维护参保人合法权益、确保社会保障制度可持续运行的重要举措之一。党的二十届四中全会提出:要健全社保基金安全监管机制;市委六届八次全会也要求,构建更加完善的社会保障体系。从坚持问题导向来看,社保基金安全面临的问题集中在三个方面:一是在同一制度内重复领取社会保险待遇或跨制度违规重复领取社会保险待遇;二是参保人员死亡后,用人单位或亲属未及时申报,其亲属、其他单位或个人继续领取其社会保险待遇;三是单位或个人以欺诈、伪造证明材料或其他手段骗取社会保险待遇。当前,我们在总结全面完成全市社保事业“十四五”规划中维护社保基金安全目标的同时,也在谋划全市社保事业“十五五”规划的重要时刻,结合“经办要规范、技术要赋能、监督要多元、责任要追究”多维度共同发力,才能构建起“不敢腐、不能腐、不想腐”的长效社保基金安全监管体系和机制。

一是经办要规范。全市社保经办机构按照“管行业必须管风险、管业务必须管安全”的要求大力开展社保稽核、内部审计,抓好社保经办风险隐患消除,兜住社保基金安全底板。做实岗位权限管理,按照相关规定,认真落实

岗位类别互斥、业务类型互斥、人员身份不兼容等权限管理要求,定期清理离岗、退休人员权限,严格执行高风险岗位人员定期轮岗。加强技防能力建设,加快风控规则嵌入经办系统,动态更新优化规则设置,充分激发系统规则风控能力。深化数据共享应用,优化数据共享范围、频次,推动在社保待遇发放环节对发放对象资格进行集中校验,将死亡冒领社保待遇风险管控在业务前端,加大社保待遇政策规定的宣传力度,引导用人单位、待遇享受人员或者其亲属按照《社会保险经办条例》规定,在个人出现停止享受待遇的情形时,要主动及时向社保经办机构报告。

二是技术要赋能。围绕“精准预防、精细管理、精确打击”目标,迭代升级稽核风控政策体系、流程体系、评价体系建设,夯实经办风险防控机制。按照数字重庆建设的要求,推进“渝悦社保”智治监管平台建设。全面推进“三融五跨”的社保基金安全数字化综合治理体系建设,迭代升级智能监控规则,加强数据采集、综合分析、指标预警,实现事前、事中、事后全流程基金安全管控。加强跨部门协作,利用大数据跨系统数据共享比对,快速发现疑点,并建立疑点数据研判核查机制,睁大稽核风控基金安全监督的“眼睛”,增强稽核风控监管的有效性,积极探索建设“西部领先、全国进位和具有重庆辨识度”的人工智能社保基金监管应用场景。

三是监督要多元。充分发挥行政监督、专业监督、社会监督的作用,利用委托第三方社保业务内部审计、飞行检查的形式,最大限度防范社保基金“跑、冒、滴、漏”。结合《社会保险法》的修订,完善欺诈骗保以外的其他违规领取社保待遇,依法追回多领冒领的社保待遇,强化“不敢”的震慑力。

### 优化关键服务领域人才引进体系 提高人才引进效能

□李波 重庆市璧山区科技信息中心 雍湘 重庆市璧山区政协

层次、学术成果、从业经验的要求较高(如要求具有知名高校博士学位和产业背景,甚至向聘任制公务员、高端政府雇员的标准看齐),并且通过制度化安排,明确人才引进后的培养使用路径,将引进人才作为党政管理复合人才的后备力量进行培养。

建议我市在“十五五”期间,进一步优化关键服务领域人才引进体系,发挥关键服务领域人才对于服务经济发展、提升治理效能、优化干部队伍结构的积极作用,提高人才引进效能。

一、加大关键服务领域人才引进力度。按照我市产业、科技、金融、招商等领域现状及发展规划,明确全市所需关键服务领域人才的具体领域、层次和数量,在编制上予以倾斜。设立重庆人才日,借助学会协会、校友组织等平台,适时举办交流、研讨、引才等活动。对引进的高层次人才,支持使用特设岗位聘用,探索针对高层次人才实施评聘分离、“低职高聘”等举措。

二、细化、提高关键服务领域人才引进标准。针对具体领域,制定人才需求类型目录,科学细化引进条件和评价方式,加大对学校/专业层次、科研成果、从业经验的考量,突出学术评价和市场评价,做到定向、高标准引进人才。通过设计引进标准,有意识地吸引一部分关键服务领域优秀专业型、复合型人才进入党政部门工作,充实党政管理复合人才的后备力量。

三、优化关键服务领域人才培养使用路径。建立人才引进与人才培养使用联动机制,分级分类,充分发挥人才专业特长,并帮助引进人才成长为复合人才;支持人才从事产业研究及规划、科技招商、人才引进、校地合作、平台建设、科技服务等重点工作,并在建言献策、链接资源等方面发挥作用。探索在考核、评优、职称评定中对高端人才单独管理,不占用所在单位名额。同时,摸清我市现有引进人才的数量、类型、使用情况,评估引进效能,为进一步完善相关政策提供反馈。

### 创新“四量”举措 赋能人才发展 ——浅谈“十五五”期间事业单位岗位设置管理改革路径

□蒲实 重庆市人力资源和社会保障局

党的二十届四中全会提出,要统筹教育强国、科技强国、人才强国建设,一体推进教育科技人才发展。市委六届八次全会要求,要构建教育科技人才一体贯通的产学研融合发展格局。事业单位是各类人才的主要“聚集地”,岗位管理制度是建好人才队伍、提升人才活力、发挥人才作用的重要载体。在当前全市人社系统谋划“十五五”规划的关键时期,探索从做优增量、盘活存量、周转变量、用好定量四个“小切口”入手,系统重构事业单位岗位设置管理改革“大场景”,有利于激活事业单位人才队伍干事创业“一池春水”,为奋力谱写中国式现代化重庆篇章提供坚强的人才支撑和智力保障。

一是做优岗位“增量”,赋能事业发展。建立岗位结构比例动态调控机制,既避免岗位设置管理“固化”“僵化”,又以比例调控为抓手,将其与事业发展规

动。“流水不腐,户枢不蠹”,要让人才像水一样流动起来,才能最大限度释放其内在潜能。在当前将岗位直接“定量”核定到事业单位的基础上,探索建立市级、区级统筹的“变量”岗位“周转池”,通过“定量”的常设岗位保障单位自主权发挥,再通过统筹周转的“变量”岗位拓宽引才留才空间,对人才交流到新单位后无相应岗位空缺的,支持其使用周转岗位聘用,确保岗位等级和工资待遇不降低,切实解决人才交流“后顾之忧”,促进人才区域合理布局。在科学投放的同时,还要做好周转岗位的动态回收工作,避免周转岗位“常设化”“固定化”,确保“周转池”放得出、收得回、转得动,最大限度释放“政策红利”。

四是用好岗位“定量”,助推乡村振兴。乡村要振兴,人才是关键,要遵循基层事业单位专业技术人员成长规律,在农村学校、乡镇医院、基层农技站所等乡村振兴重点单位,通过建立“定向设岗、定向评价、定向使用”的人才使用机制,助推乡村人才全面振兴。在岗位设置上,在基层单位增设“定向岗位”,比例单列,不占单位现有岗位结构比例;在职称评审上,建立基层“定向评价”职称序列,评价重点聚焦基层实际,不作论文课题要求;在岗位使用上,主要用于聘用取得基层“定向评价”职称的专业技术人员,通过适当约定服务年限等方式,引导人才长期扎根基层,切实稳定和建强基层人才队伍,为推进乡村全面振兴注入源源不断的“人才活水”。

### 推进规范化、市场化、绩效化改革 破除地方政府人才引进政策“内卷”困局

□曹丹丹 黄旭 王文涛 徐盼龙 重庆理工大学

党的二十届四中全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划的建议》提出,加强人才协作,优化人才结构,促进人才区域协调发展。但是,过度短期化、内卷化的地方政府人才引进政策诱发的区域间人才失衡加剧、人才市场配置功能弱化、人才引进成本高昂等负面影响开始显现,不仅给地方政府带来巨大财政压力,而且一旦周边城市出台类似政策将会迅速降低其政策效力。建议规范地方政府人才引进政策,转变人才政策的短期思维,加快人才发展的制度化建设。

一、建立人才政策指导清单制度。一是构建分类分级的人才政策指导清单。人力资源社会保障部、中央组织部联合制定地方政府人才政策指导清单,明确各行业人才引进、培养、激励的具体措施,逐步清理、废除不合理的人才引进政策,鼓励地方政府针对科技创新型、技能型、经营管理型等不同类别出台差异化人才政策。二是建立政策信息平台。建设统一的线上人才政策查询平台,实时更新政策内容,发布政策解读会、培训讲座等线上资源,方便企业和个人了解最新政策。三是完善政策执行监督与反馈机制。设立专门的政策执行监督小组,建立定期评估和更新机制,定期检查政策落实情况,根据市场变化和人才需求及时调整政策清单,确保政策的前瞻性和灵活性。

二、健全市场化引才制度。一是搭建市场化引才平台。建立线上线下相结合的人才供需对

接平台,促进企业与人才的高效匹配。鼓励专业的猎头公司、人力资源服务机构等第三方服务机构参与地方政府人才引进,提升引才的专业性和精准度。二是优化引才激励机制。设立人才引进基金,对成功引进高端人才的企业和机构给予资金奖励或税收优惠,激发市场主体的引才积极性。指导地方政府将人才认定权限下放给用工企业,直接给予企业一定数量的自主推荐名额,根据人才特点设置不同的扶持补贴标准。三是推动市场化引才与区域发展相结合。鼓励地方政府根据不同区域的产业特点和发展需求,制定差异化的引才策略,确保人才引进与区域发展相匹配。探索跨区域人才共享机制,支持以区域为单位举办引才活动,鼓励人才在多个区域流动,实现人才资源的高效配置。

三、完善人才引进绩效评估制度。一是建立多维度的绩效评估体系。从人才引进数量、质量、贡献度等多个维度设置量化评估指标,确保评估的客观性和科学性。引入第三方专业评估机构对引进人才进行长期跟踪评估,关注其在岗位上的成果产出、实际贡献和发展潜力,避免“重引进、轻管理”的现象。二是健全绩效评价与政策调整联动机制。审计部门牵头建立地方政府人才引进资金常态化审计制度,建立健全人才引进资金审计全覆盖和跟踪督查长效机制,及时动态调整和优化人才引进政策,确保政策的有效性和针对性。建立绩效评估奖惩机制,对绩效评估优秀的企业和地区给予奖励,对绩效不佳的进行政策调整或限制,形成正向激励和反向约束机制。三是加强人才引进后续支持与服务。为引进人才提供个性化的职业发展规划支持,帮助其快速融入并发挥最大价值。定期组织开展人才培训和进修,提升引进人才的专业能力和综合素质,推动解决人才“引得进、用不好、留不住”等难题。