

# 关于我省基层社会保障队伍培训的调查与分析

谢尊英

河南技师学院

**[摘要]**社会保障工作是一项十分重要的工作，是社会稳定的减震器，是改革发展的安全网，其每一项政策都直接涉及群众的切身利益。在各级人力资源和社会保障部门中，基层社会保障机构，是群众办理医疗、养老等保险业务的直接参与者，是面对面和群众进行工作交流的基层组织，工作人员的一言一行直接影响着人力资源和社会保障系统的形象。基层社会保障机构工作人员的素质是社会保障职能充分发挥的关键，直接影响国家法律、法规的执行，直接影响人民群众对社会保障工作的评价。因此，要进一步做好全民社会保障工作，提高基层社会保障机构工作人员的素质对于规范工作行为，提高工作效率有着十分重要的意义。近年来新型农村社会养老保险（简称“新农保”）的开展，需要社会保险基层机构大量工作人员入村入户，为全省近7000万农民服务。而这些工作人员的专业技能和专业素质，如对政策的理解程度和执行力度等，会直接影响到这项惠民政策的落实和实施。所以探索此类工作人员的专业现状及如何实施培训是一项非常有意义工作。近期，笔者借到市县出差的机会，做了一些调查，虽调查的面仅限某些县的几个乡，但可以说具有一定的代表性。

**[关键词]**基层社会保障；队伍培训；调查；分析

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.1022

## 一、目前基层劳动保障机构人员队伍现状

这次调查，笔者在广泛了解的基础上，又采取“发问卷”“开座谈会”的形式对部分市、县基层劳动保障机构进行了调查。通过点面调查和综合分析，当前基层社会保障机构人员现状大致如下：

### （一）工作人员文化水平

笔者在重点调查中，对基层社会保险机构工作人员的学历结构做了调查，在被调查的104人中，大学本科学历12人，全是在职学历；大学专科学历34人，有相当一部分是在职学历；中专学历41人；高中及以下17人。

从结构来看，中专及高中学历合计为58人，占调查人数的55.7%，所以，工作人员学历层次有待进一步提高。不少同志虽然经过努力拿到了一定层次的学历文凭，但所学专业大多与所从事实际工作不对口，处理工作中实际问题的专业能力并未提升到相应层次。

### （二）工作人员专业技能和专业知识

在重点调查中，我们对104人发放了调查表，结果显示，社会保障及相关专业从业人员只有8人，占7.69%；非社会保障专业从业人员有96人，占92.31%。

通过座谈，我们又了解到在社会保障相关专业中有5人是计算机专业，3人是医护专业，都不是社会保障专业毕业。基层的同志在座谈中谈到，虽然县、市每年都分别举办了一些短期培训，但大多是政策法规方面的培训，对社会保障专业知识的培训几乎是零，“缺少系统的专业知识，缺少系统的法律法规知识，而从事劳动保障业务，总感觉没底气”，“遇到一些比较专业的问题，自己就搞不懂，更给别人解释不清，影响工作效率”。这就需要基层劳动保障机构人员进行系统的专业知识培训，以提高他们的专业技能，帮助他们在工作中攒足底气、树立信心。

### （三）人员结构比例

在调查的104人中，35岁以下人员有71人，占调查人数的68.3%；36岁至45岁的人员有22人，占调查人数的21.2%；45岁以上人员有11人，占调查人数的10.5%。并且基层社会保障机构负责人在35岁以下的占90%以上。

总体来看，人员结构比较年轻。年轻化对社会保障事业来说是一个好事，说明社会保障事业的发展生机勃勃，且人员越年轻，其在社会保障机构工作的时间也就越长，为社会保障事业做的贡献就越多。为了让年轻同志更好地服务社会保障事业，更应该对其开展培训，以提高他们的专业素质，从长远看，这种培训是个投资少收益大的潜力工程。

上述各种现状表明，对基层社会保障机构人员开展全面的、系统的专业知识和专业能力培训工作是必要的。

## 二、基层劳动保障机构人员培训的可行性

对于人员培训的可行性，笔者也做了各种调查和论证。在

普遍过程中，笔者了解到绝大多数人员都是乐于接受培训的。然后，笔者又对培训的内容、形式等情况做了重点调查。

在重点调查中，所有被调查人员一致认为，参加社会保障业务培训是很有必要的，上级部门应经常开展各种培训。并对今后的培训时间、培训内容、培训形式、培训机构等都提出了参考性意见。

### （一）培训时间

在重点调研的基层单位中，虽然县、市每年都开展相关培训，但培训时间多为2至3天，大多数调查人员认为培训时间较短，难以学到实质性的内容，应适当增加培训时间。通过问卷进行调查，98%的人员认为培训时间以一个月为宜，每年组织1-2次。

### （二）培训内容

在培训内容方面，所有被调查人员认为应开展专业知识和政策法规培训；94%的人员认为也应开展政治理论培训；93%的人员认为同时可以开展行政能力方面的培训。综合来看，今后培训内容应涵盖专业知识、政策法规、政治理论和行政能力几个大的方面。

### （三）培训形式

大多数被调查人员认为，应开展形式灵活多样的脱产培训。在被调查人员中，有98%的人员认为应该进行脱产培训，因为那样可以不受其他因素干扰，安心的学习一些知识。

在培训形式上，95%以上的人认为，应该打破原有的会议培训模式，多采取诸如开研讨会、到有特色有创新的单位进行参观考察、开展适当的实践活动等形式来开展培训。大家认为，采取这些形式既可以进行经验交流，又能开阔视野，亦能激发创新意识和赶超比的工作热情。

### （四）培训机构

在选择培训机构上，重点调研的所有人员中，有68%的人员认为应该由省级人力资源和劳动保障部门开展培训，因为省级培训机构人员知识面广、能力强，更能教授一些既切合政策又联系实际的专业理论和法律法规知识；32%的人员认为可以由市、县进行培训。总体来讲，大多数人趋向于省级培训机构。

通过以上调查，笔者发现，开展基层社会保障机构队伍系统的培训是有必要的也是可行的。

## 三、开展社会保障培训的几点建议

在社会保障基层人员培训工作方面，近一两年，省人力资源和社会保障厅相关处室和一些市、县（市、区）劳动保障部门虽然按省人力资源和社会保障厅的要求开展了相关培训，但系统性不强，收效亦不太明显，另结合笔者的调研情况，提出如下建议：

### （一）省人社厅组织，专门培训机构承办

社会保障系统工作人员培训要全系统统一安排、统一组织，这样既可以弥补各市、县由于培训师资、培训方式不同

所造成的培训效果参差不齐的现象,又可以保证良好的培训效果。具体实施办法是由省人力资源和劳动保障厅下文统一组织人员,厅专门负责培训的部门联合专门的省级培训机构来承办培训任务。

### (二)完善教育培训工作的激励机制

将教育培训工作与干部考核、任免、奖惩结合起来,发挥教育培训在促进人员进步中的积极作用,激发人员参加培训的积极性和主动性。特别是在干部的提拔方面,把是否积极参加教育培训作为关键一环进行考察。

### (三)组织形式灵活多样、内容丰富多彩的培训

在培训形式方面,要打破上边讲下边听的会议式培训模式,采取课内培训和课外培训相结合的灵活多样的培训形式。

课内培训多采取研究式教学、案例式教学、体验式教学、情景模拟教学等形式,也可采取老师主持下的专题研讨、知识技能交流等形式,使参训人员从被动式学习转换为主动式学

习,使其在培训中互相交流经验,取长补短,共同进步。

课外培训多采取到有特色有创新的单位参观、到劳动保障发展较好的发达地区考察等形式,使参训人员学习先进经验,开阔视野,以激发创新意识、发展意识、赶比超意识。

培训工作是加快高技能人才队伍建设的重要形式之一,是贯彻落实科学发展观,实施人才强省战略,建设创新型河南的重要举措之一。我们应从全省经济发展战略出发,从生产力发展的客观规律出发,大力加强队伍建设,多渠道、多形式地培养大批适应现代化生产和建设需要的综合性高素质人才。

### 参考文献:

- [1]王瑞华.社会工作人才队伍建设面临的难题及其成因[J].科学经济社会.2009(04)
- [2]翟红芬.社会工作人才队伍建设机制问题研究[J].新西部(下半月).2009(03)

### (上接第1861页)

进行填报,并统一使用黑色碳素笔,严禁任何涂改已填报的内容;在施工资料采集中不仅要进行纸质档案资料的采集,更要做好工程声像资料采集管理。声像资源采集时要遵守国家有关标准,使图片的尺寸、照片文字说明、图片像素、视频录制、视频剪辑等均要符合规范要求;在工程建设阶段应当设有独立工作的档案室,并配置足够的资料人员,以进行资料的组卷与存档等工作。

### (四)加强工程资料借阅管理

建设工程资料,是指建筑工程建设过程中产生的重要文件资料,政府应当做好对建设工程资料借阅管理的工作,以避免遗忘现象。在工程技术资料借阅管理工作中,要做好如下的管理办法:一是分类借阅管理制度。对于技术类资料借用时,首先要做好借用申请单,经部门审批同意后方可借用,并做好借用记录。而关于绝密文书和重大科技资料,原则上不可以借用,如因重大工程建设要求而必须借用,也需要通过主管领导审批并同意,并且根据请求对借用的范围、内容和用途,提交了有关资料。二是严格规范借阅行为。借阅人必须要妥善保存资料,绝对不可在资料上删改、勾画、批注,在未获相关机关批准的情形下,也禁止复制资料、转借资料。重点要检验装修材料、建筑及节能材料的生产合格证、进场复试检测报告;

对屋面、地板、节能材料等分部、分项、检验批次的检测记录,以及隐蔽检测记录等。

### 结束语

综上所述,近年来施工资料管理部门必须明晰管理职能,严格规范施工资料的建立、编写、查阅、整理与存档管理工作,以提升计算机技术运用水平,确保施工文件真实、全面、正确、系统的存档,将施工资料管理贯彻施工全过程。我们必须要让施工人员了解到建筑工程资料管理的重要意义,才可以更好地发现在施工资料管理工作流程中的问题,同时可以针对具体的问题,去分析出解决问题的方法,也只有施工人员更好地研究解决问题的方法,才可以让未来资料管理人员的工作走向更为有序、更为规范。

### 参考文献:

- [1]杨文波.探析建筑工程资料管理的进一步完善措施[J].中外企业家,2019(13):141.
- [2]杜玉霞.浅谈建筑工程资料管理措施的完善[J].中国新技术新产品,2016(01):126.
- [3]谈力洲,芦惠.建筑工程资料管理的进一步完善措施[J].工程质量,2014,32(S2):438-440.

### (上接第1862页)

要性,除此以外,必须应该培育提高专业管理人才,从而有效推动提高资料信息档案管理技术能力。

### (四)借助现代化管理手段

强化提高档案信息材料的规范编设工作,科学信息技术是首要生产力,在科学信息技术高速发展的当今时代,在档案管理工作之中,工作人员必须摒除过去陈旧滥调,应用全新管理方式。除此以外,对于档案资料信息的规范以及编设工作,工作人员必须进行强化,一个规范齐整的数据信息管理系统以及数据库,可以使得工作人员的工作质量大幅提高。

### 四、狠抓关键节点,展开全过程管理

在建筑工程项目开展前期阶段,建设单位应该依据档案管理工作的实际需要与标准,明晰档案工作分管领导以及相应部门,创设档案管理机构组织,同时配备具备专业素养与职业能力的档案工作人员,完善档案管理规范体系,档案相应人员构建管理网络,打通沟通以及交互途径。

在建筑工程实际施工过程中,在项目正式施工以后,展开档案工作交底,设计规划档案工作体系计划,在实际施工过程中,定时进行档案专业检查以及指引。在建筑工程完工验收时期,自项目完工验收前三个月展开档案专项验收工作,并提出审查意见,督促各个参与建设单位完成整改优化,在检查确认整改完毕以后,向档案管理组织机构提请档案移交。

### 五、结束语

我国现阶段的建筑领域发展进程中,机遇与挑战共同存在,建筑领域的前进空间十分广阔,应用建筑工程档案,是我国建筑领域的一大进步与突破,也是一个质的飞跃。但是,现阶段我国建设单位的工程档案的管理工作开展进程中,存在很大的问题,在建筑行业竞争如此激烈的今天绝不是一个好的势头。因而,建设单位的管理阶层必须采取有效措施使我国工程档案的管理更加完善。只有这样,我国的建筑行业才能拥有更好的经济效益,同时促进社会和谐。

### 参考文献:

- [1]曹娟,朱方林,朱大威.加强农业科研单位建设工程档案管理的思考[J].江苏农业科学,2015,43(05):474-476.
- [2]朱敏嫦.浅谈如何做好建筑工程建设单位的工程档案管理工作[J].广东科技,2013,22(14):18+17.
- [3]刘淑萍.中新天津生态城建设中加强工程人员、工程档案管理考核的重要性[J].中国市政工程,2012(S1):146-147+170.
- [4]卜凡坤,侯仰增,陈凯.浅谈项目建设单位如何做好工程档案管理工作[J].水利建设与管理,2010,30(05):8-9.
- [5]宋雪梅.加强基础工作是设计单位建设工程档案管理现代化的前提[C]//2008年云南电力技术论坛论文集.,2008:629-630.