

最新公安队伍建设调研报告监督管理(优秀5篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

公安队伍建设调研报告监督管理篇一

近期，我采取“四不两直”方式，就公安队伍建设情况开展了调查研究。期间，参加xx系统专项整治工作会议，就严格队伍管理、提升业务能力、法律意识和服务意识等进行摸底了解；到派出所与负责人、民警、辅警进行座谈了解，听取队伍建设的经验做法和意见建议；到镇街召开公安工作汇报会，诚恳征求广大干部群众对公安工作和队伍建设的意见建议。通过调研，深入了解了分局队伍建设的基本情况、经验做法和存在问题，提出了下一步加强队伍建设的对策和建议，形成调研报告如下。

现有内设科室队x个、派出所x个、看守所、拘留所各x个。局属机关x个支部（总支），总计x名党员，其中党员民警x人、党员辅警x人。局党委班子成员x名，局长x名、政委x名、副局长3名、副政委1名、纪委书记x名。干部现有副县职x人，正科级x人、副科级x人、科员x人。

现有警力x人，平均年龄x岁。其中，30岁以下x人，占总警力的x%；31-40岁x人，占x%；41-50岁x人，占x%；51岁以上民警x人，占x%。从学历结构看，本科及以上民警x人，占总警力的x%。分局共有辅警x余人。

（一）坚持政治建警。分局党委始终把加强党的政治建设放

在首位，旗帜鲜明讲政治，扎实开展xx主题教育活动，党委理论中心组坚持周六集中学习制度，各支部坚持每月集中学习制度。严格落实”三会一课”制度和主题党日制度、领导干部双重组织生活会制度，定期组织民主评议、党建述职活动，实施谈心谈话制度。严格落实意识形态责任制.....

公安队伍建设调研报告监督管理篇二

辅警是指经政府同意，由公安机关同人社部门按规定程序招聘，有财政保障的警务辅助力量。是人民警察的助手，并非正式的人民警察，也不是一般的志愿者；是一种职业，与公安机关的法律关系为市场经济下的劳动合同关系；是社会治安辅助力量，而不是一个新警种。公安辅警队伍的建立弥补了警力不足，在辖区社会治安、综合防范等工作中发挥了不可或缺的重要作用，是公安队伍不可或缺的“绿叶”。辅警的出现可以说是时代性的必然产物，他们大大缓解了警力严重不足的缺陷，在巡逻、维稳和安保等各项警务活动中承担了大量繁重而艰巨的工作任务，他们的作用日显重要。由于辅警队伍成立不久，在制度和日常实际工作中还存在许多盲区，出现的问题也直接影响了公安机关的形象。因此，如何对辅警队伍进行有效管理，充分发挥这支队伍的最大效用，进一步加强和规范辅警队伍管理，建立健全规范化的长效管理机制，打造一支管理规范、纪律严明、训练有素的辅警队伍，是不容忽视的问题。

2016年以来，南华县公安局聘用辅警200余人，在县局党委的协调努力下，积极争取党委政府、财政的支持，努力改善辅警薪酬待遇，2016年州级保障下拨交通协管员经费：65600.00，县级财政预算经费：3120000.00，县级财政预算特警人员经费：1446000.00，县级财政预算交通协管员、接警员经费：477568.00，县人社局拨公益性岗位人员工资、保险费补贴：237457.54，合计拨款：5346625.54；2016年支付辅警工资、五大保险费、管理费、人身意外伤害保险费、服装费、装备费、被装费：5476957.19，超支10万余元从我

局办公经费中开支。

目前,我局实有辅警197人,其中公益性岗位辅警12人,派出所辅警84人、交警队辅警42人、其他辅警59人。已购买养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险五险,未购买住房公积金,随着保险基数的提高,五大保险费也不断增加,2016年在岗职工平均工资约为7万余元,当地最低月工资水平月工资为1180元,辅警月工资1273.44元,月缴纳五险1126.56元,我局每月为每名辅警发工资及买保险支付2400.00元,2017年在岗职工平均工资约为8万余元,当地最低月工资水平月工资为1180元,辅警月工资1400元,月缴纳五险1326.87元,我局每月为每名辅警发工资及买保险支付2626.87.00元,2018年在岗职工平均工资约为8.7万余元,当地最低月工资水平月工资为1350元,辅警月工资1500元,月缴纳五险1580.22元,我局每月为每名辅警发工资及买保险支付3080.22元,辅警工资虽然超过当地最低月工资水平,但仍然赶不上当地经济消费水平,大多数辅警觉得工资较低,工作与收入相差太大,辅警人员变动频繁,流动性大,不利于开展工作。

我局在关爱优待辅警方面,政府文件未对辅警薪酬标准作明确规定,但不能低于当地最低月工资水平月工资1350元,目前我局辅警月工资1500.00元(不包含五类保险费),我局制定了《南华县公安局辅警管理规定》,从2016年5月起为辅警购买人身意外伤害保险,女辅警的生育产假与女民警一致,凡在辅警岗位工作满一年的发绩效奖金1200.00元,指挥中心的接警员工作满一年的发绩效奖金3600.00,目前我局辅警工资构成由州级、县财政、县人社局拨款,不足部分从我局办公经费中开支。我局为每位辅警购买了购买养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险五险,未购买住房公积金,从2016年5月起为辅警购买人身意外伤害保险,积极为辅警争取更多待遇,但由于经费有限,未能给予辅警更好关爱优待,特别是工资待遇方面,从而未能发挥辅警的更大作用。

（一）辅警队伍综合素质不高。一是招聘的对象主要是文化程度不高的无业人员，这些人员自身素质比较低。二是岗前培训时间短，后续培训教育跟不上。主要原因是大部分人员分散在各基层所队，难以再集中进行培训教育。主管部门培训不到位，没有形成系统的、有针对性的培训计划和方案，队伍中仍有部分人员业务不熟，作风不过硬，服务意识、服务态度、服务质量等达不到要求，辅警队伍的综合素质有待进一步提高。三是个别辅警在工作和生活上不注重自身言行，出现违法乱纪现象，不但损害公安机关执法形象，也容易造成社会群体对辅警队伍的不满。

（二）队伍稳定性不够。一方面，有些辅警缺乏对职业的热爱，工作没有热情，仅仅将辅警工作作为“跳板”，一些素质较好、业务精通、工作认真的辅警，都通过各种渠道，另谋出路，这使得辅警频繁进出，人员不断流失，队伍不稳定。另一方面，辅警待遇偏低是流失率增大的主要原因。

（三）职业认同感差。辅警不是公安机关人民警察，但他们面临的职业风险、精神压力、工作强度等同，甚至高于公安机关人民警察。然而辅警没有实际执法权力，在一些执法执勤工作中身份尴尬，他们的工作性质和辛勤付出往往得不到群众的理解和社会的认可，使得“当一天和尚撞一天钟”、“得过且过”的心理在部分辅警中慢慢滋生，工作效率低下。

（四）辅警招入把关不严。由于辅警的地位和待遇低，不可能吸引高学历、素质好的人员加入。之前尚未建立严格的辅警人员人事管理制度，招聘、使用存在临时性，去留随便，致使辅警人员思想不安心，临时观念重。

（五）管理制度不够完善。在辅警管理上，缺少激励机制，不能有效激发辅警队伍的活力，导致辅警积极性不高，敬业精神不强，不能充分发挥作用。辅警队伍虽然不是编民警，但政治思想工作一样不容忽视，而如何在辅警队伍中开

展思想教育工作是基层用人单位普遍感到困惑的问题，存在只重使用，而不重视思想教育和业务培训的现象。

，从而增强辅警的政治意识、宗旨意识、大局意识、法律法规意识和组织纪律观念，增强辅警的奉献意识和奉献精神，稳定队伍。

(二)加强制度化规范化管理是抓好辅警队伍管理和建设的保证。没有规矩不成方圆，制度化、规范化管理就是队伍建设的规矩，也是抓好队伍管理和建设的保证。在抓好辅警队伍的管理和建设上，我们严格按照辅警招聘的条件，规范辅警的工作和行为，使辅警严格遵守法律法规和制度规定，做到积极工作不越权，认真工作不违法。在具体工作中，一是严把辅警的进入关。对新招聘的辅警进行严格的政审，保证新招聘的辅警不带“病”进入辅警队伍；二是严格辅警的管理，对工作中不遵守制度和纪律，工作消极疲沓，甚至违反制度和规定的辅警，坚决及时的予以辞退，防止传染他人，出现一粒老鼠屎坏了一锅汤的现象；三是按照制度和规定规范辅警队伍的管理。目前，辅警队伍管理的制度办法正在酝酿之中，在具体工作中，一是按照市局制定的管理规定建设队伍；二是加强对制度化规范化建设进行检查督促，对没有按照队伍管理制度进行管理的，要分析存在问题的原因，根据不同情况采取不同措施，及时认真的加以整改，保证辅警队伍在制度规定的范围内开展工作；三是在具体管理上原则性与灵活性相结合。首先，每月评选巡防之星、服务之星等先进典型，用他们的思想和行为带动和引导其他辅警，向他们学习，向他们看齐；其次，对绝大多数辅警在管理上采取教育引导为主，对出现的小毛病小问题，以批评教育促其改正为主；三是对极个别素质较差，经多次批评帮助仍然我行我素的辅警，及时给予辞退，不能让其形成气候。

(三)是强化用工责任意识，进一步落实警辅管理责任追究。按照“谁用工谁负责”、“谁使用谁管理”的原则，丰富“一岗双责”内涵，严把入口关，畅通出口关，实行警辅

管理连带责任制，确保每名警辅都有责任民警，也有相应的责任部门和领导予以管理监督。同时，健全日常督察机制，定期或不定期对警辅用工单位及管理人员进行督察，严格落实责任追究。

(四)实行人性化管理是抓好辅警队伍管理和建设的重要环节。俗话讲，人心都是肉长的。中国几千年的传统文化美德，也教育人们养成了知恩图报的思想。尤其是党中央提出了创建和谐社会的理念，实行人性化管理，把这些思想融入到队伍管理和建设中，对队伍的管理和建设确实起到一些积极的作用。我们在按照辅警队伍的制度和规定对队伍进行严格管理的同时，还要注重加强对辅警队伍的人性化管理。在安排要求辅警认真做好巡逻防范等各项工作的同时，也要关心关爱辅警的工作、学习和生活，使辅警能够感受到公安机关的温暖，能够在温馨、舒心的环境下愉快地工作。可以在工作之余，结合辅警实际，经常性的组织辅警开展一些篮球、乒乓球等一系列有益身心健康的比赛活动，让大家互相之间有一个交流的平台，拉近管理与被管理之间的距离，寓教于乐。通过这些关心关爱辅警的具体举措，一是增加了感情，拉近了与辅警的距离，进行和谐管理、愉快管理；二是使辅警感受到组织的温暖，心情上自觉遵守制度和纪律，主动做好各项工作；三是积极创造条件和机会，促进辅警之间交流，增进团结，工作上互相支持，相互帮助，促进辅警队伍管理和各项工作开展。

公安队伍建设调研报告监督管理篇三

依据上级有关文件要求，我们对全镇中小学体育艺术教育的开设、体育艺术群体活动的开展、场地设施、器材、经费投入等方面进行了调研，旨在全面分析我镇义务教育学校体育艺术教育现状、存在的问题及原因，应采取的促进策略与措施，全面提高学生体育艺术教育质量，促进义务教育均衡发展。

二、调研对象及调研方法

（一）调研对象

各中小学、教学点

（二）调研方法

1、问卷法：

调查体育艺术教师师资队伍状况；经费投入；未来7年发展规划。

2、访谈法：

与体育、艺术教师、校领导、办事处教研干事及学生面谈。

3、观察法：

看档案资料；看场地、设施设备；看器材

三、调研综述

（一）我镇学校体育艺术教育发展成绩

1、开齐开足了课时，严格组织管理。

根据调查发现，全镇中小学实施体育艺术教学管理的依据完全来源于上级下达的指导性文件，各校体育艺术工作由校长亲自负责，下设由主管副校长和教研组长为成员的领导小组，负责学校体育艺术教育工作的安排和实施。各校均开齐开足了体育艺术课时，并把体育艺术活动在学校工作计划中做了细致认真的安排，并得以落实，组织领导与管理体制健全。

2、因地制宜落实群体活动，竞技成绩、艺术成果喜人。

其中全镇各校积极开展了“学生阳光体育运动”，全面实施《国家学生体质健康标准》，保证了中小學生每天有1小时的体育锻炼时间。学校“两操”内容丰富多彩，形式多样。克服场地、器材、经费的限制，因地制宜搞好学生群体活动，做到有时间保障，有训练内容、方法，有训练记载，充分调动了义务教育学生的积极性，达到了以体促智，以体育美，以体育乐的目的。“课外一小时锻炼活动”开展率达100%。

在各校体育艺术兴趣小组及运动队训练达98%，俱乐部式的体育艺术教学法模式营造了生动、活泼、友善的课堂气氛，使学生真正感受到了集体的温馨和情感的愉悦。各校坚持举办1—2次春季或秋季田径运动会，开展月或季体育艺术活动，如“三大球”、“三小球”、广播操、拔河、踢毽子、歌咏比赛、美术作品展等小型多样的比赛活动，在参加各级体育、艺术比赛中成绩一直名列前茅。

体育艺术教育设施简陋，但成果喜人。

3、体育艺术教师素质迅速提高，稳定教师队伍。

积极响应国家、湖北省农村教师素质提高工程，争取指标先后组织体育艺术教师到武汉等专业培训机构接受培训，积极创造条件为体育艺术教师接受继续教育创建平台，落实体育教师服装等有关待遇，并在评先晋级中优先考虑。真正提高体育艺术教师地位和待遇。

（二）我镇学校体育艺术教学存在的问题

1、体育艺术教师地位不高，编制不足。

调研中发现，我镇义务教育学校体育艺术教师人均每周上课在14—18节不等，但额外工作量大，按照21世纪课改的要求，义务教育学校1—2年级小学体育教师应该保证每班每周4节体育课，其它年级3节体育课。目前体育艺术教师编制难以满足

教学的需要，特别是村小师资严重匮乏，学生只知道上体育课就是玩。

从教师年龄和职称结构看，中年教师居多，青年教师和老教师仅占5%，而高级职称为零。从社会舆论看，虽然近年来反复提倡提高体育艺术教师的地位和待遇，可实际落实还是远远不够，存在的差距还很大，轻视体、音、美和对体育艺术教师的偏见依然存在，多数学校在评先评职时不能够考虑体、音、美学科的特殊性和艰苦性，晋级评优存在偏重文化课教师的现象，体育艺术学科教师评高级职称更是可望而不可及，部分体育艺术教师被迫转岗或下海，造成体育艺术教师队伍不够稳定。

2、资金投入不足，场地、设施失修。

义务教育经费虽然逐年有所增加，但由于经济比较落后，财政困难，尤其义务教育学校，体育艺术经费严重短缺，致使学校体育艺术不能很好开展。调研发现，许多学校体育艺术经费所占比例不到学校教育经费的1%。有的学校每年甚至零投入。部分学校领导对体育艺术工作不够重视，在资金筹措方面存在等、看、靠的思想，没有积极主动地想办法给予解决。

部分学校体育艺术场地设施建设不够科学，部分设施被占用，体育艺术设施存在着极大的浪费现象。由于养护不善，大大降低了器材设施的使用寿命，致使器材频繁损坏，甚至报废，造成了不必要的经济损失。在春、秋、冬多风季节，各校体育场地扬尘现象严重，很大程度影响了学校体育活动的顺利开展，同时也给学生们的“身体健康带来了隐患。

（三）促进体育艺术教育持续、均衡发展的策略与措施建议

1、加强体育艺术教师队伍建设，狠抓师资培训。

对于建设一支高质量、高素质的教师队伍是实施体育艺术教育，推进素质教育的关键。新时期学校体育艺术的开展给体育艺术教师提出了新的更高的要求，教师不仅要有高超的教学技巧和艺术，更要有突出的学识和引人注目的人格风范，还要充分认识学校体育艺术的地位和作用，树立新的教学理念，探索新的教学法方法。这就要求教师具有求知精神和学习能力、创新能力、理论联系实际的能力以及科学研究能力。因此必须加快师资队伍建设的步伐，加大体育艺术教师培训的力度，教育部门应把体育艺术教师教育作为一项重要工程来抓。一方面要抓住“省农村教师素质提高工程”的培训工作，制定政策吸引优秀的大学生充实到我镇中小学教师队伍中来，另一方面要采用多种形式，对现有在职教师进行培训。通过开展本校教学改革试验、校际相互观察、交流等活动发挥骨干教师的带动和辐射作用。派出部分兼职体育教师和有兴趣的富余教师到专业院校进行培训和函授壮大队伍。提倡校际之间教师相互聘任。促使他们更新知识，增进专业教学能力。认真贯彻落实“教师法”，使体育艺术教师享受与其他教师相同的待遇，改善工作、生活条件，调动积极性，稳定体育教师队伍。

2、不断加大投入，逐步改善办学条件。

要严格落实《学校体育工作条件》中规定的体育经费，努力达到全国平均，在经费的使用上，每年应有大致的固定比例，切实解决有些领导“巧妇难为无米之炊”有计划但难以落实的问题。

在教育经遇大幅度增加的同时，也为学校体育艺术经费增加创造了条件。教育行政部门和学校应不断加大对学校体育艺术经费的投入，做到专款专用，同时也要广开财源、多渠道、多途径筹集经费，迅速改变学校体育艺术遭遇严重短缺的局面。认真贯彻相关法律法规，保护学校体育艺术场馆设施不被侵占，不断完善学校体育艺术活动场地和器材设施的配置，从制度上保证学校体育艺术工作的正常运行，创造一个卫生、

安全、整洁、舒适的现代化的育人环境，使学生在翠绿的草坪、湛蓝的天空、清新的空气、优美的运动场景中，去奔跑、去跳跃、充满生机和活力地成长发展。

3、重视群体教育，促进良好的校园体育艺术文化氛围形成。

实现学校体育艺术教育的目标和任务不仅重视体育艺术课程教学而且还应重视群体活动和兴趣小组的训练等群体教育，坚持每年举办两次田径运动会制度，积极组织“六一”、“五四”、“元旦”及“三八”师生体育、艺术汇演活动。因此学校应有计划有组织地开展内容丰富形式多校的群体活动。建立青少年业余体育艺术俱乐部，组织多种运动项目的课外训练运动竞赛，并以“体育与艺术”“积极生活”为主题，有计划的开展体育艺术节等活动。建立群体教育的评估标准，把体育艺术群体活动作为对学校考核的主要内容之一。要从提高学生的体育艺术认知水平、体育艺术素质、体育艺术能力和意识着眼，构建学校体育艺术教育的新体系。将体育艺术教育的实施贯穿于学校教育的全过程，形成课内、课外、显性课程和隐性课程有机结合的一体化教育模式。采用教育部门、体育艺术部门、学校领导、教师、学生多边互动的方式，形成良好的校园体育艺术文化氛围。

4、加大体育艺术课程改革的建设的力度。

其中体育艺术是中小学生的必修课程，为更好地实现学校体育艺术的目标，国家教育部把体育课改变为体育与健康课程，这是我国学校体育艺术教育的一次重大改革。面临新的教育观念、新的环境、新的要求，体育艺术课程必须加大改革和建设的力度，用新的教学理念重新修订体育艺术课程计划，使体育艺术教学体现时代精神和素质教育要求。教学内容要多样化、弹性化符合学生兴趣和爱好，符合学生的生理、心理发展的年龄特征，注重培养学生的体育艺术实践能力和体育艺术素养，使学生的终生体育艺术思想形成和发展。教学应以学生为主体、以师生间互动为原则，改革教学方法，给

学生创造一个民主平等，能充分发挥积极性、主动性的体育艺术教学环境。

公安队伍建设调研报告监督管理篇四

信息技术这一学科是一门比较特殊的学科，不同与其它学科的是，这门课要给学生充足的时间去实践、练习，基本上每节课讲授2025分钟，其余的就是师生互动和学生练习的时间，也就是学生做练习，然后老师根据学生在联系中出现的问题统一分析、讲解。而在这2025分钟的练习时间里，不给学生定一个主题或一个目标，他们的练习结果是可想而知的：用20分钟的时间确定题目，再用10分钟的时间查找素材，然而，这种效率是非常低的。

因此，与其让他们每节课那样漫无目的地去练习，倒不如把一些学生们很感兴趣但书上轻描淡写的主题拿出来让他们自己去讲，即这样一个过程：确定主题从internet上搜索资料做成自己的讲课课件同学们自己讲（大家一起讲）。

按照这一方式，我把黑客这一课留给了学生，让他们用5次课的时间做出自己的课件，然后在第六节课上大家一起讲，一起学习，共同探讨，成功地解决了powerpoint的练习和黑客的学习这一问题。

经过这次成功的尝试之后，我发现这种方式的讲课是很有必要的：

首先，它充实了学生的课堂练习，使学生有目的地去实践，更加直接地去接触核心问题（每节课的重点问题），解决问题，提高了学生的学习效率。

其次，它开阔了学生的视野，拓宽了学生的知识范围，使学生不再局限于书本上的肤浅的知识，根据自己的爱好和能力，尽可能从internet这个大海一般无穷的宝库中寻找自己需要的

知识，适合于学生的纵向发展。

第三，通过学生自己讲课，提高他们的学习兴趣，在电脑室里，用多媒体设备加传统讲课方法，充分地体现出多媒体网络教学的优越性，又不失传统教育的精髓，而通过学生自己讲课，不仅可以提高他们自己对所学知识的掌握程度，而且对他们的表达能力也是一个锻炼的机会，提高学生的综合素质。

通过此次成功的尝试，笔者认为这种讲课方式是可行的：

首先，有充分的时间保证，根据我们信息技术课的特点，教师讲课时间和学生实际操作时间之比大约在1:1或者5:4，即：学生要有大部分的时间去自己实际操作，因为计算机学科是一门注重操作的学科，所以说，每节课学生都有20-25分钟的时间去独立操作，老师的每个课题都可以给学生45节课的时间去准备。

其次，有丰富的资料来源。电脑室里的每台计算机（学生用机）都是和internet相连的，每个学生都可以在任何需要的时候（上课时）通过internet来查找资料，包括文本、图片、声音、动画、视频等等，而不再需要翻阅大量的书籍、报刊、光盘等那样烦琐了。

最后，有绝对的知识技术保证。根据我们新教材的安排，学生在入学初期就学习了word文本编辑技术、internet操作，熟练掌握了网上搜索技术，随后紧接着学习powerpoint。因此，学生做起来已经是轻车熟路了，要做的只是把资料从网上搜索并下载下来，利用自己的创造思维，把资料合理的搭配起来，最后再讲述出来，即便个别学生有什么问题，我们老师都可以随时指导解决。

除了以黑客为主题之外，我们还可以选择其它的如关于日军侵华的历史事件、关于地球上的生物演变过程、世界文明的

发展历程等等，都可以拿来让学生用所学的计算机知识做成课件来讲授，既达到了练习的目的，又实现了研究性学习的过程。因此，在信息技术课程的基础上，利用internet的庞大资源库，发展第二产业，不仅提高了学生的练习效率，又增加了学生的知识范围，是一种很好的课堂练习方式。

公安队伍建设调研报告监督管理篇五

xx以来，“三省一区”经济增速换挡明显，总体处于低位徘徊。同时，由于改革进程加快，创业热潮显现，就业、社保、收入分配形势整体平稳。

（一）就业基本稳定，创业带动就业趋势显现

同时，各省区不断加大创业支持力度，创客乐园、云办公等新兴创业就业形态兴起，大众创业、万众创新的气氛正在形成，创业带动就业的作用进一步发挥。

（二）社会保障覆盖面继续扩大，待遇稳步提升

（三）城乡居民收入持续增长，增速趋缓

二、存在的问题及原因

（一）产业结构不合理成为制约经济发展重要因素

（二）隐性失业等问题影响就业长期平稳和质量提高

一是隐性失业问题可能显性化。部分企业近来一直处于亏损或开工不足状态，为解决人员过剩问题，大多采取了内部转岗、降薪等措施，隐性失业问题在部分行业和领域颇为严重，而在现行失业统计难以体现。

二是劳动力市场供求结构性矛盾突出。“三省一区”均反映

受职业技能和择业观念等因素影响，劳动力市场存在用工荒、招工难和就业难并存现象。在产业转型升级和产业结构调整过程中，劳动者素质与岗位要求不匹配的结构矛盾尤为突出，“大学毕业生找不到工作，技术工人供不应求”现象较为普遍。

三是就业技能培训层次偏低。受各类技能培训规划整合不到位、补助标准偏低等因素影响，职业技能培训整体水平偏低，高水平职业技能培训发展受到制约，难以适应高技能人才培养需求。同时，中级职业技能院校定位不清、资金不足也成为影响高技能人才持续稳定培养的重要因素。

四是失业保险防失业促就业作用尚未有效发挥。失业保险基金支出范围过窄，结余量大，闲置问题较为突出。“三省一区”由于国企占比高，失业人员少，表现尤为突出。在当前企业普遍反映社保缴费负担偏重下，失业保险作用、费率和支出范围等问题需进一步研究解决。

五是创业方面还存在一些障碍和困难。政府对创业的服务引导作用发挥还不够充分到位，创业企业融资难问题尚难及时充分解决，部分地区企业注册登记、税务执照办理等手续依然较为复杂。

（三）社会保障制度可持续性面临较大挑战

二是社保扩面面临较大压力。由于近年来社保持续扩面，大中型企业已基本实现应保尽保，小微民营企业扩面难度大，近期扩面对象中即将退休人员占比较高，在职参保人员增速缓慢，扩面形势十分严峻。

三是现行养老金调整机制对其制度健康运行造成了较大冲击。“三省一区”普遍反映，现行通过行政方式调整养老金，未充分考虑基金自身平衡和各省实际，原本沉重的养老金支出负担压力更大，缺口进一步增大。

（四）部分地区低收入人群生活受到影响

总的来看，“三省一区”就业、社保和收入分配领域当前情况和面临的问题是多方面原因共同形成的。一是当期原因，主要是经济增速趋缓、人口老龄化进程加快、产业结构调整等；二是历史原因，主要有国企改革部分历史遗留问题等；三是制度自身原因，如就业创业机制不健全、社保体系不完善等；四是管理原因，如职业技能培训过于分散，社保监察力度不足等。因此，这些问题的解决，既要着眼我国经济下行压力加大、产业结构调整 and 就业形态变化的现状，也要痛下决心、采取措施，尽快解决历史问题；既要不断完善制度，也要加强监督管理。

三、对策建议

（一）找准自身优势，做好稳增长、调结构工作

“三省一区”应立足自身独特的经济结构、产业特征，挖掘发展潜力。一是发挥工业基础雄厚的优势，推动产业链向上下游延伸，一方面做好能源产品深加工，另一方面拓展非能源领域工业产业链，不断扩大非能源产业在经济中比重。二是依托产区优势，开展农牧产品深加工，大力提升现代农业发展水平。三是抓住国家加快发展服务业的有利时机，推动第三产业发展，促进带动更多就业，释放发展潜力。

（二）综合施策，促进就业增长、提升就业质量

一是做好就业质量监测分析。针对当前存在的隐性失业等问题做好跟踪监测，及时出台应对措施。二是充分发挥创业带动就业效应。抓住当前大众创业、万众创新大潮，充分发挥市场活力，完善政府引导服务机制，构建创业人、投资人和政府沟通交流平台，营造良好创业环境。三是进一步整合职业技能培训。针对市场需求，统筹各类培训项目，创新培训内容，优化培训方式，提高培训针对性。同时，加强职业技

能实训基地建设和使用。四是充分发挥私营经济吸纳就业的主渠道作用。落实加快非公经济发展的政策措施，带动就业规模的扩大。

（三）抓紧研究社保重点问题，推进关键领域改革

一是加快研究出台基础养老金全国统筹操作性方案。适度平衡各地养老负担，统一缴费标准，降低社保费率，扩大社保覆盖范围，促进地区之间形成相对公平的市场环境。二是完善“多缴多得，长缴多得”的职工养老待遇调整机制。激励更多人多缴费长缴费，实现制度的良性循环和发展。三是妥善解决社保领域历史遗留问题。中央、地方、企业和个人共同分担历史成本，实现区域经济社会和谐发展。四是研究修订《失业保险条例》。进一步扩大失业保险基金使用范围，充分发挥其防失业促就业作用，适度降低失业保险费率或实行浮动费率制。

（四）立足发展，发挥好就业社保在收入分配中作用

突出“发展”和“民生”两个关键，坚持在发展中健全收入分配调节机制，实现就业、收入分配和社会保障协调发展。一是发挥好就业创造社会财富，更充分参与收入分配的作用。构建公平公正、共建共享的发展机制，促进机会均等、就业公平，扩大增长的就业效应，激发社会活力，实现更多人通过就业参与收入分配，共享发展成果。二是发挥好社会保障对收入分配的平滑作用。社会保障制度设计中，发挥其平抑不合理分配差距的作用，通过保障和福利的转移支付守住困难群体生活底线，通过健全社会保险合理分担机制，使参保者权利义务对等，保障社会平稳运行和健康发展。