

最新人社局晋升工作报告(精选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。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

人社局晋升工作报告篇一

今年以来，__区按照市委反腐办《关于全面推进“三全一重”廉政风险防控工作的实施意见》要求，抓住重要领域、重点岗位和权力运行的关键环节，紧扣制约和监督权力运行这一核心，突出岗位风险防控，以廉政教育为基础，以办事公开为先导，以制度建设为根本，以现代信息技术为支撑，构建权责清晰、流程规范、风险明确、措施有力、制度管用、预警及时的廉政风险防控机制，取得了初步成效。

一、主要做法和成效

(一)落实“七步法”，全面防控廉政风险

按照上级纪委的统一部署和要求，我区把廉政风险预警防控工作作为事关全局的大事来抓，成立了__区廉政风险防控工作领导小组，以区委书记为组长，其他区委、公检法主要领导为副组长，相关单位为成员，区纪委书记兼办公室主任，办公室设在区纪委、监察局。切实把思想和行动统一到区委的部署上来，形成领导要亲自抓，分管领导要具体抓，责任落实到人的工作格局，切实抓好廉政风险防控工作，探索了廉政风险预警防控“七步法”：

编印《__区廉政风险防控指导手册》，从廉政风险概念、具体防控流程、其他地区经验等方面进行深入指导，统一部署要求，深化廉政风险防控工作成效。

1、统一部署明风险。在原来开展廉政风险防控试点工作的基础上，今年7月份，我们下发了《关于全面推进“三全一重”廉政风险防控工作的实施意见》，在全区116个单位全面推进“三全一重”廉政风险防控工作。

2、职权梳理减风险。按照精简行政审批机构和项目、提升行政效能的原则，对行政职权进行全面清理，编制《行政职权目录》，规范行政审批行为，压缩权力寻租空间。通过精简审批机构、审减审批事项，有效解决职责不清、效率不高问题。今年来全区各廉政风险防控单位共核定权力清单近1288份。

3、流程再造避风险。在职权梳理的基础上，对各项工作流程进行优化再造，全区各廉政风险防控单位共重新编制修改流程图548多个，将重要业务流程予以公开，以流程控制压缩自由裁量权，既使工作人员按规定流程阳光操作，又方便了服务对象办事。

4、查险定级亮风险。认真梳理本单位的风险岗位和风险人群，采取自己找、群众提、互相查、领导点、组织评的方式，围绕思想道德、权力行使、制度机制等三个方面深入查找风险点。对于查找出的风险点，按照危害程度确定“高、中、低”三个风险等级，实行动态管理，并做好情况汇总，建立台账，同时对风险进行公示，接受社会和群众监督。截至目前，全区各廉政风险防控单位共排查风险点2751个。

5、制度建设控风险。我们以制度建设为着力点，以“做得到、管得住、行得通”为制度建设目标，全区各廉政风险防控单位共制定防控措施2642条，建立健全规章制度605项。与此同时，对制度执行情况开展监督检查，提高制度执行力，初步形成了“用制度管权、按制度办事、靠制度管人”的良好局面。

6、提醒预警化风险。健全完善提醒预警机制，严格执行《__

区勤政廉政提醒预警实施办法(试行)》，针对党员干部出现的勤政廉政方面的苗头性问题，及时介入、提醒、纠正，有效干预，及时发现、督促、帮助其改正问题，将各类风险化解在萌芽状态。今年以来，共发出提醒预警通知书32份，对16个单位和16名干部(其中乡科级干部15名)进行了提醒预警；其中有9个单位和16名干部被问责，7个单位被问效。

7、廉政教育防风险。在全市各县区率先建立廉政警示教育基地，依托__区检察院建立警示教育展厅和多媒体宣教室，我们在展厅里展示了真实的案例，并配有专业性的评析。多媒体视听系统也可以让参观者接受多方位的教育，从而实现预防教育入脑入心。我们坚持预防在前的理念，把警示教育基地作为__区开展预防腐败的重要平台，将廉政警示教育与区委党校培训相结合，对全区党员干部开展经常性的警示教育。

二、着力“三突出”，不断深化选题防控

我们在扎实做好各项工作的上，注重深化、拓展、创新。在全面防控的同时，我们注重抓住一些突出问题进行重点治理，制定有针对性、可操作性、具体管用和切实可行的防控措施，深入开展选题防控工作，廉政风险防控呈现“三突出”特点：

1、在整体推进中突出典型示范。着力培育廉政风险防控工作先进典型，挖掘特色亮点，打造防控品牌，以点及面，提升全区廉政风险防控工作成效。今年，我们选取了区检察院、区国税局、区住建局、区交通局、区卫生局等廉政风险防控重点培育单位。10月16日我们组织5家重点培育单位到__市学习廉政防控工作经验，为我区开展好廉政风险防控工作拓宽了思路。各联系点单位深入开展廉政风险防控工作，结合各自实际进行选题防控，取得初步成效。如__区检察院秉承“强化法律监督、维护公平正义”的理念，以“阳光、防控、文化”为主题，求真务实、开拓创新，积极开展廉政风险防控机制建设工作，充分运用科技手段构建“一栏、二屏、三网”的检务公开平台，最大限度增加检察工作的透明度。

通过搭建三大平台，构建五项制度，加强内部防控和强化外部监督，不断完善廉政风险防控机制。结合廉政文化建设，建立“123”检察文化模式，充分发挥检察文化塑造精神、凝聚力量、提高素质、树立形象、推动工作的功能作用。

2、在全员防控中突出领导干部。在全员防控基础上，我们突出抓好党员领导干部、特别是“一把手”的廉政风险防控工作，着重查找领导干部用权风险，监督领导干部用权行为，收到了较好的防控效果。如区交通局突出对重点岗位，对行使人事权、执法权、审批权的重要岗位，尤其是“一把手”的权力运行进行约束规范。通过建立项目建设、资金管理、行政执法、行政许可、资产管理和后勤管理等六个“廉政风险监管小组”，由各分管领导和相关业务骨干组成，对“三重一大”事项进行核实论证后提交局务会议研究，通过对决策、执行等重要环节进行监督，实现决策权、执行权、监督权相互制约、相互协调，有效化解“一把手”权力过于集中，达到分权制衡的效果，避免廉政风险演化为腐败行为，增强预防腐败的主动性和有效性。

如针对工程建设领域腐败问题多发的情况，认真开展工程建设领域廉政风险防控工作，推行“四个五”廉政风险防控模式，强化工程建设领域监管工作。要求全区所有工程建设项目严把“五道关”、推行“五张图”、设置“五块牌”、实施“五个要”。严把“五道关”即严把勘察设计关、编制审核关、合同备案关、投资控制关、质量安全关；推行“五张图”即推行项目建设导建图、设计变更路线图、工程预算审核图、项目现场管理图、工程决算审计图；设置“五块牌”即在项目现场设置工程概况牌、现场监督牌、安全生产牌、文明施工牌、廉政警示牌；实施“五个要”即要公开、要规范、要监管、要教育、要问责。今年5月份，我区该做法得到市纪委黄进发书记的批示肯定。

3、在全面覆盖中突出重点领域。我们采取点上深化、线上延伸、面上拓展的方式，大力推进廉政风险预警防控全覆盖。

在全域覆盖中，我们突出工程建设领域、民生领域、执法领域等加大廉政风险防控力度，确保干部廉洁、工作高效。

人社局晋升工作报告篇二

今年以来，我局在区委、区政府的正确领导和区政府法制办的指导帮助下，认真对照《依法行政工作要点》，不断提高人力资源社会保障工作依法行政水平，取得了积极成效。根据要求，现将我局20依法行政工作情况报告如下：

一、强化组织领导，依法行政水平更加提升

根据新形势下对人力资源社会保障依法行政工作的新要求，牢固树立依法行政的理念，把推进依法行政作为带动全局的一项基础性工作常抓不懈。一是高度重视依法行政工作，积极贯彻落实全区依法行政工作会议精神，定期召开专题会议，及时推进全局依法行政工作，为科学民主决策提供法律建议。二是制定年局推进依法行政工作要点，并将依法行政工作开展情况纳入对各科室、单位年终作风效能建设考核重要内容。三是召开全局作风效能建设工作会议，部署全年依法行政工作任务，努力形成上下联动、相互促进的依法行政新格局。

二、强化法制培训，执法队伍建设更加扎实

采取有效措施，着力打造一支素质高、能力强的工作队伍。一是组织开展领导班子成员的法律知识专题培训，深刻领会《社会保险法》、《劳动合同法》等法律法规的精神实质，努力强化领导干部依法行政的意识和能力。二是定期组织机关公务员及行政执法人员参加政治理论和专业知识学习，加强《行政处罚法》、《社会保险法》、《劳动合同法》等专业法律知识培训，着力提升机关工作人员依法履行各项职责的能力。三是严格执行各项资格准入制度，确保行政执法人员全部持证执法、行政执法监督人员全部持证监督，全局共有26人持有行政执法证。四是完善机制，加强人员管理。进

一步完善了首问负责制、限时办结制等服务制度，落实了工作人员考评、一次投诉查实待岗等管理制度，加强行政执法人员的日常管理和培训考核工作，并积极配合区法制办做好行政执法人员公共法律知识培训、行政执法等各证件申领注册等工作，人员管理严格有序，依法行政能力不断提升。

三、权责明确，继续完善行政执法责任制

结合我局机构改革的实际，继续抓好行政执法责任制的深化与完善。积极探索改进依法行政工作方式方法，从健全制度体系入手，努力促进人力资源社会保障依法行政工作有章可循。一是规范行政业务办理，服务水平提质增效。稳步实施劳务派遣行政许可工作，全年办理劳务派遣许可9件，新认定人力资源服务机构资格10家，受理工伤认定申请1510件，认定1450件，结案率96%。二是推行行政执法说理式文书制度，有效规范行政执法行为，行政处罚决定书全部采取说理式文书形式。三是执行行政执法月度检查制度，及时整理填报本单位当月行政执法情况，对抽查出的案卷问题及时进行整改。四是执行重大行政处罚备案制度，重大行政处罚案件全部按要求报送备案，并及时上传到江苏省劳动保障监察联动举报平台，有效提升了行政执法案件的办理质量。五是重视信访维稳制度，严格落实信访维稳工作责任制，认真做好困难就业群体的就业帮扶、社会保险待遇支付、劳动争议调处、工伤认定、农民工工资清欠、企业军转干部等工作，切实预防和化解各类矛盾纠纷。全年共接待群众来访306人次，12345工单办理483件，接听“12333”咨询服务电话18733通。

四、依法规范，不断化解劳动争议

区人社局积极采取有效措施预防和化解各类行政争议纠纷矛盾。一是规范行政业务办理，服务水平提质增效。梳理我局4项行政许可事项和18项转日常管理事项审批流程，进一步优化审批流程，减少审批环节，缩短审批时限，稳步实施劳务派遣行政许可工作。二是采取有效措施预防和化解各类行政

争议纠纷矛盾。认真做好行政复议应诉工作，共受理行政复议案件15件，行政诉讼45件。同时加大指导监督力度，及时分析总结行政复议应诉工作经验和存在问题，不断提高行政行为的质量，从源头上减少行政复议案件的发生。三是积极构建和谐劳动关系，促进社会和谐稳定。劳动保障监察主动巡查用人单位350户，劳动保障书面审查1187户，处理劳动保障监察投诉278件，其中立案127件，结案120件。开展专项执法检查活动，为名劳动者追回工资450余万元。对4家拒不整改的违法企业，共处罚款6万元；对12起涉嫌恶意欠薪的移送公安，涉及劳动者780余人，涉案金额达650万余元。

今年以来，虽然我局在依法行政及落实行政执法责任制工作中取得了一定成绩，但还存在着一些问题和不足。主要有：行政执法的内部监督检查和定期评估的规范性、制度化还有待加强；部分非行政许可的执法案卷的评查标准还不够完善，执法文书的使用还不够规范和统一；法制宣传以及对执法人员的培训工作力度还有待进一步加大等。针对上述问题和不足，我们将抓紧落实整改，力求在全面推进依法行政、推动我区人力资源和社会保障事业发展上取得新的成绩。

人社局晋升工作报告篇三

第一章总则

第一条为规范四川国栋建设股份有限公司(以下简称“公司”)的风险管

理，建立规范、有效的风险控制体系，提高风险防范能力，保证公司安全稳健运

行，提高经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证

券法》、《上海证券交易所股票上市规则》、《公司章程》

等相关法律、法规，

结合公司生产经营和管理实际，制定本制度。

第二条本制度旨在公司为实现以下目标提供合理保证：

- 1、将风险控制在与总体目标相适应并可承受的范围内。
- 2、实现公司内外部信息沟通的真实、可靠。
- 3、确保法律法规的遵循。
- 4、提高公司经营的效益及效率。
- 5、确保公司建立针对各项重大风险发生后的危机处理计划，使其不因灾害

性风险或人为失误而遭受重大损失。

第三条公司风险是指未来的不确定性对公司实现其经营目标的影响。

第四条按照公司目标的不同对风险进行分类，公司风险分为：战略风险、

经营风险、财务风险和法律风险。

1、战略风险：没有制定或制定的战略决策不正确，影响战略目标实现的负

面因素。

2、经营风险：经营决策的不当，妨碍或影响经营目标实现的因素。

3、财务风险：包括财务报告失真风险、资产安全受到威胁风险和舞弊风险。

(1)财务报告失真风险。没有完全按照相关会计准则、会计制度的规定组

织会计核算和编制财务会计报告，没有按规定披露相关信息，导致财务会计报告

和信息披露不完整、不准确、不及时。

失。

(3)舞弊风险。以故意的行为获得不公平或非正当的收益。

4、法律风险：没有全面、认真执行国家法律、法规和政策规定以及上市的

证券监管规定，影响合规性目标实现的因素。

第五条按风险能否为公司带来盈利机会，风险可分为纯粹风险和机会风

险。

第六条按照风险的影响程度，风险分为一般风险和重要风险。

第七条本制度适用于公司本部及下属分(子)公司。

第二章风险管理及职责分工

第八条公司各职能部门和业务单位风险管理第一道防线；内部审计部门和

董事会下设的审计委员会为风险管理第二道防线；董事会及股

东大会为风险管理

第三道防线。

第九条公司业务管理部门在风险、控制管理方面的主要职责：

1、公司业务管理部门按照公司内控部门制定的风险评估的总体方案，根据

业务分工，配合内控项目组识别、分析相关业务流程的风险，确定风险反应方案。

2

2、根据识别的风险和确定的风险方案，按照公司确定的控制设计方法和描

述工具，设计并记录相关控制，根据风险管理的要求，修改完善控制设计。包括：

建立控制管理制度，按照规定的方法和工具描述业务流程，编制风险控制文档和

程序文件等。

3、组织控制制度的实施，监督控制制度的实施情况，发现、收集、分析控

制缺陷，提出控制缺陷改进意见并予以实施，对于重大缺陷和实质性漏洞，除向

部门分管领导汇报情况外，还应向公司内控项目组反馈情况，以便公司内控项目

监控内部控制体系的运行情况。

4、配合内部审计等部门对控制失效造成重大损失或不良影响的事件进行调查、处理。

查、处理。

第十条分(子)公司、控股公司的风险管理和职责分工的设置，分别参照

上述第八条、第九条的规定制定。

第三章风险管理初始信息的收集

第十一条广泛、持续不断地收集与公司风险和风险管理相关的内部、外部

初始信息，包括历史数据和未来预测，应把收集初始信息的职责分工落实到各有

关职能部门和业务单位。

第十二条在战略风险方面，广泛收集国内外公司战略风险失控导致公司蒙

受损失的案例，并收集与公司相关的宏观经济政策、技术环境、市场需求、竞争

状况等方面的重要信息，重点关注本公司发展战略和规划、投融资计划、年度经

营目标、经营战略，以及编制这些战略、规划、计划、目标的有关依据。

第十三条在财务风险方面，广泛收集国内外公司财务风险失控导致危机的

案例，收集与公司获利能力、资产营运能力、偿债能力、发展能力指标的重要信

息，重点关注成本核算、资金结算和现金管理业务中曾发生或易发生错误的业务

流程或环节。

3

第十四条在经营风险方面，广泛收集国内外公司忽视市场风险、缺乏应对

措施导致公司蒙受损失的案例，收集与公司产品结构、市场需求、竞争对手、主

要客户和供应商等方面的重要信息，对现有业务流程和信息

系统的监管、运行评价及持续改进，分析公司风险管理的现状和能力。

第十五条在法律风险方面，广泛收集国内外公司忽视法律法规风险、缺乏

应对措施导致分公司蒙受损失的案例，收集与公司法律环境、员工道德、重大协

议合同、重大法律纠纷案件等方面的信息。

第十六条公司对收集的初始信息应进行必要的筛癣提炼、对比、分类、

组合，以便进行风险评估。

第四章风险评估

第十七条公司风险评估主要经过确立风险管理理念和风险接受程度、目标

制定、风险识别、风险分析和风险反应等五个基本程序来进行。

第十八条确立公司风险管理理念和风险接受程度是公司进行风险评估的

基础

1、公司风险管理理念是公司如何认知整个经营过程(从战略制定和实施到

公司日常活动)中的'风险为特征的公司共有的信念和态度。公司实行稳健的风险

管理理念，对于高风险投资项目采取谨慎介入的态度。

2、风险接受程度是指公司在追求目标实现过程中愿意接受的风险程度。一

般来讲，公司可将风险接受程度分为三类：“高”、“中”、或“低”。公司从

定性角度考虑风险接受程度，整体上讲，公司把风险接受程度确定为“低”类，

即公司在经营管理过程中，采取谨慎的风险管理态度，可以接受较低程度的风险

发生。

公司的风险接受程度选择也与公司的风险管理理念保持一致。

4

第十九条目标制定是风险识别、风险分析和风险对策的前提。公司必须首

先制定目标，在此之后，才能识别和评估影响目标实现的风险并且采取必要的行

动对这些风险实施控制。公司目标包括战略目标、经营目标、合规性目标和财务

报告目标四个方面。目标确定必须符合国家的法律法规和行业发展规划，符合公

司战略发展计划，符合上交所证券监管机构的规定。

第二十条风险识别就是识别可能阻碍实现公司目标、阻碍公司创造价值或

侵蚀现有价值的因素。公司可以采取问卷调查、小组讨论、专家咨询、情景分析

政策分析、行业标杆比较、访谈法等识别风险。

第二十一条分析主要从风险发生的可能性和对公司目标的影响程度两个

角度来分析。风险分析方法一般采用定性和定量方法组合而成。在风险分析不适

宜采取定量分析的情况下，或者用于定量分析所需要的足够可信的数据无法获

得，或者获取成本很高时，公司通常使用定性分析法。

公司对风险进行分析，确认哪些风险应当引起重视、哪些风险予以一般关注，

对于需要重视的风险，再进一步划分，分别确认为“重要风险”与“一般风险”，

从而为风险对策奠定基矗风险的重要程度的判断主要根据风险发生的可能性和

影响程度来确定的。

1、如果风险发生的可能性属于“极小可能发生”的该风险就可不被关注。

2、如果风险发生的可能性高于或等于“可能发生”，且风险的影响程度小，

就将该类风险确定为一般风险。

3、如果风险发生的可能性等于或高于“风险可能发生”，且风险的影响程

度大，就将该类风险确定为重要风险。

第二十二条例对策。公司在进行风险分析后，应该根据风险分析结果，结合

风险发生的原因选择风险应对方案：规避风险、接受风险、减少风险或分担风险。

5

1、规避风险：推出产生风险的各种活动。规避风险的例子可

能有退出使用

一条生产线、停止向一个新的地理区域市场扩大业务，或者出售公司的一个分支。

2、减少风险：采取行动减少风险的可能性或降低风险影响程度或两者同时

降低。减少风险一般涉及大量的日常经营决策。

3、分担风险：通过将风险转移或者分担部分风险来减少风险的可能性和影

响。常见的方法包括购买保险产品、实施期货的套期保值交易或将某一活动外包。

4、接受风险：不采取任何行动去影响风险的可能性或影响。风险分析后，

确定风险应对方案时，公司应考虑以下因素：

1、风险应对方案对风险可能性和风险程度的影响，风险应对方案是否与公

司的风险容忍度一致。

2、对方案的成本与收益比较。

3、对方案中可能的机遇与相关的风险进行比较。

4、充分考虑多种风险应对方案的组合。

第五章管理解决方案

第二十三条司根据风险应对策略，针对各类风险或每一项重

大风险制定风

险管理解决方案。方案一般应包括风险解决的具体目标，所需的组织领导，所涉

及的管理及业务流程，所需的条件、手段等资源，风险事件发生前、中、后所采

取的具体应对措施以及风险管理工具。

第二十四条经营战略与风险策略一致、风险控制与运营效率及效果相平衡

的原则，公司制定风险解决的内控方案，针对重大风险所涉及及各管理及业务流

程，制定涵盖各个环节的全流程控制措施；对其他风险所涉及的业务流程，要把

关键环节作为控制点，采取相应的控制措施。

6

第二十五条制定合理、有效的内控措施，包括以下内容：

1、建立内控岗位授权制度。对内控所涉及的各岗位明确规定授权的对象、

条件、范围和额度等，任何组织和个人不得超越授权作出风险性决定；

2、建立内控报告制度。明确规定报告人于接受报告人，报告的时间、内容、

频率、传递路线、负责处理报告的部门和人员等；

3、建立内控批准制度。对内控所涉及的重要事项，明确规定批准的程序、条

件、范围和额度、必备文件以及有权批准的部门和人员及其相应责任；

4、建立内控责任制度。按照权利、义务和责任相统一的原则，明确规定各

有关部门和业务单位、岗位、人员应负的责任和奖惩制度；

6、建立内控考核评价制度。具备条件的公司应把各业务单位风险管理执行

情况与绩效薪酬挂钩；

7、建立重大风险预警制度。对重大风险进行持续不断的监测，及时发布预

警信息，制定应急预案，并根据情况变化调整控制措施；

8、建立健全公司法律顾问制度。大力加强公司法律风险防范机制建设，形

成由公司决策层主导、公司法律部牵头、公司法律顾问提供业务保障、全体员工

共同参与的 legal 风险责任体系。完善公司重大法律纠纷案件的备案管理制度；

9、建立重要岗位权力制衡制度，明确规定不相容职责的分离。主要包括：

授权批准、业务经办、会计记录、财产保管和稽核检查等职责。对内控所涉及的

重要岗位可设置一岗双人、双职、双责，相互制约；明确该岗位的上级部门或人

员对其应采取的监督措施和应负的监督责任；将该岗位作为内部审计的重点等。

7

第二十六条公司应当按照各有关部门和业务单位的职责分工，认真组织实

施风险管理解决方案，确保各项措施落实到位。

第六章风险管理的监督与改进

第二十七条公司建立贯穿于整个风险管理基本流程，连接各上下级、各部

门和业务单位的风险管理信息沟通渠道，确保信息沟通的及时、准确、完整，为

风险管理监督与改进奠定基矗

第二十八条公司各有关部门和业务单位应定期对风险管理工作进行自查

和检验，及时发现缺陷并改进，其检查、检验报告应及时报送公司风险管理职能

部门。

第二十九条公司内部审计部门定期或不定期对各有关部门和业务单位能

否按照有关规定开展风险管理工作及其工作效果进行监管评

价，监督评价报告应

直接报送董事会或董事会下设的审计委员会。此项工作也可结合年度审计、任期

审计、离任审计或专项审计工作一并开展。

第七章附则

第三十条本制度由公司董事会负责解释。

第三十一条本制度自董事会通过之日起执行。

上一篇：生产车间管理制度下一篇：没有了

人社局晋升工作报告篇四

201x年上半年，区人社局在区委区政府的正确领导下，围绕“四区四高地”总体发展思路，坚持“人才优先，民生为本”工作主线，不断优化人才发展环境，突出就业创业重点帮扶，推进社会保险经办服务，健全人事工资管理体系，发展和谐稳定劳动关系，各项工作取得明显成效。

一、上半年工作进展情况

(一)立足创新驱动，人才工作得到有力提升。起草高技能人才培养和紧缺高端人才引进的扶持政策，建立“一会一库一制度”，即范围企业人力资源经理联谊会、姑苏区项目库、人才项目对接联络人制度。主动对接省、市各项招才引智项目，成功组织201x苏州国际精英创业周姑苏分会场活动，收集需求信息，促成项目对接。启动“秀一街一技，展职业精彩”系列技能培训和比赛，着力充实技能人才储备。开展企业职称评审，初定597人，完成机械、电子信息、化工医药等专业技术资格初审初级40人、中级432人、高级172人、地方

职称48人。开展首批技能人才参加职称转评推荐工作，完成转评14人。开通“人才直通车”，为专技人才集中、职称评审量大的企业提供上门服务。

(二)立足民生为本，就业创业举措推陈出新。依照就业创业年度考核指标，成立区“创建充分就业社区”、“促进市民创业”、“农民工工作”等三个领导小组，确定了全区100多家就业援助基地，30家创业见习基地。开展就业“一帮一”、创业“一带一”、指导“一对一”等就业援助活动，举办“春风行动主题日”，启动“乐业惠民百千万工程”、大学生“三优”就业扶持计划等特色活动。上半年共开展专项公共招聘64场次，新增就业岗位34211个，开发公益性岗位1269个，援助困难弱势群体实现就业4931个。同时，推介创业项目106个，开展创业syb培训3期11个班，iyb培训1期2个班，参训人数540人。出台姑苏区《市民创业小额担保贷款办法》，推出两类优惠创业贷款，发放小额担保贷款13人65万元。

(三)立足全面保障，社保经办保持优质高效。截止这一年上半年，全区共有参保单位15930户，参保职工145622人，实现人员净增5957人，完成了区政府下达全年扩面指标的序时进度。全区参加居民医疗保障11831人，参加学生少儿医疗保障的有2278人，享受居民养老保险待遇人员5781人。优化社保经办窗口，突出“三合一”管理和“一站式”服务，共办理业务69281人次，市民卡信息采集11702人次，新增企业参保1331家，办理退休待遇审批1751人。被征地新政取得阶段性成果，累计完成一次性补贴待遇核定2206人，实现一次性补贴支付2180人，累计实现发放2898万元。做好灵活就业参保业务下沉社区工作，加强社区经办力量投入与培训，共办理6776人次，灵活就业参保净增3746人。开展社保网上申报，目前已有1213家企业开通此项业务，涉及参保职工68912人。规范做好社会化退管服务，组织姑苏人社“携手为老幸福365工程”，共组织各类文体活动1.87万场次，参加退休人员90.91万人次。开展企退人员免费体检，已完成体检27585

人。

(四)立足和谐稳定，劳动关系协调扎实有效。开展工资支付、劳动力市场平衡清理整顿治理、女职工劳动权益保护、规范劳务派遣等专项检查，共检查用人单位400余户次。做好投诉举报处理，共处理251件。加强日常巡查，上半年巡视检查用人单位95户次，追发工资及经济补偿金60余万元。注重预防为先，开展用人单位书面审查、劳动保障信用等级评定、诚信企业评选、劳动关系和谐楼宇(园区)创建等活动，督促企业规范用工，累计完成定期书面审查12440户，培育71家用人单位成为劳动保障a□2a级单位。以纪念劳动保障监察两网化工作五周年为契机，开展“服务发展提质增效”主题教育，切实提升网格管理效能。加大劳动争议调处力度，共受理仲裁案件225件，结案192件，结案率85.33%，化解群体性案件9件，涉案142人，涉案金额168.12万元。加大调解力度，案件调撤率76.89%;完善与司法、法院、工会、行业协会等的联合调处机制，搭建“调、裁、审”对接的工作平台。做好工伤认定初审，初审案件137件。主动介入工伤纠纷化解，成功调解案件7件。

(五)立足规范有序，人事工资管理不断完善。配合区划调整，做好相关人事调配，制定《人事管理规程》，规范人事调动、任免、招录、调任等程序;完成201x年公务员招录工作，配合做好选派机关干部到重点项目挂职锻炼。全面做好三区合并后事业单位岗位设置准备，梳理事业单位借用、挂靠人员基本情况，规范事业单位的岗位设置和用人管理。完成这一年教师、市容管理员等招聘工作。制定《公益性岗位用工管理暂行办法》，建立联席会议制度，进一步规范机关事业单位编外用人。配合全区公务用车改革，做好专职驾驶员的分流安置工作。统一区机关工资发放模式，建立起全新的工资规范审批模式。建立健全各项福利政策，拟定我区《福利援助制度》、《机关退休人员管理措施》等文件。落实安置军转干部的岗位安排、初任培训等相关工作，做好军转干部随调家属的安置。

(六)立足队伍优化，作风效能建设显著提升。全面贯彻年初全区作风效能建设大会精神，召开“四位一体”纳税人评议政风行风动员大会，在就业管理、社保经办、劳动监察仲裁等服务窗口，开展“周五局领导轮班制”、“阳光服务”、“社保先锋岗”、“党员示范岗”等亮牌示范活动；充分发挥“青年文明号”、“巾帼文明岗”、“工人先锋号”模范作用，带动全局上下提高为民服务认识；规范办事程序，建立健全首问负责、限时办结、服务承诺、窗口工作、廉政风险防范等工作机制，逐步完善一站式、便捷化人社服务公共建设。全面开展“优质服务提升年”系列活动，即“理想信念提升”、“业务本领提升”、“工作成效提升”、“团队荣誉提升”活动，优化日常管理模式与公共服务方法，提升服务民生工作能力。强化党风廉政建设，组织开展“扬清护堤”廉政专题集中教育活动，教育培养全体人社干部依法行政、依法办事、公正用权的工作认识。

这一年上半年，全区人社工作取得了一定成绩，但在工作中也反映出一些不足，主要体现在：人才服务方面的创新举措还不多，服务政策体系化水平不高；就业创业扶持力度还应进一步加大；社保经办服务的精细化程度仍显不足，服务为民认识还需提高；劳动争议纠纷发案数较高，劳动关系协调工作压力较大；人事、工资管理规范、制度化程度还有相当大的上升空间等等。面对上述问题，我局将在下一步工作中直面症结，分析成因，全面彻底地予以解决。

二、下半年工作思路

这一年下半年，区人社局将严格按照区委一届二次全体(扩大)会议部署，创新理念，落实责任，团结奋进，使人社各项工作更加契合于全区发展大局，更加契合于服务保障民生，更加契合于科学发展实践。

人社局晋升工作报告篇五

为迎接6.26国际禁毒日和7.1建党节的到来，德宏州人力资源和社会保障局到扶贫挂钩点——盈江县铜壁关乡政府开展了一次以“珍爱生命、远离毒品”为主题的法制宣传教育活动。

在宣传活动中，虽然下着小雨，但这丝毫不影响村民参与宣传活动的积极性。为了开展好此次宣传活动，德宏州人力资源和社会保障局的工作人员一边对村民在城乡居民社会养老保险和被征地农民社会保障条例等政策上耐心讲解，一边向村民宣传禁毒防艾知识。自此次宣传活动中，我局共投入工作人员9人，累计发放宣传材料6000余份，涉及内容有《禁毒防艾宣传册》、《反邪教宣传画》、《社会保障一卡通》、《劳动合同法》、《城乡居民社会养老保险条例》等。

通过宣传，使广大农民朋友对禁毒防艾知识有了更多的认识，提高了广大农民朋友对相关法律政策的了解，使此次宣传活动达到了预期的效果。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)