

# 基层人力资源社会保障部门执行任务难的原因探索

马学平

西藏民族大学 陕西咸阳 712082

**摘要:** 作为我国基层的人力资源与社会保障部门,他们的工作直接与百姓的日常生活紧密相关。但是,目前基层工作的执行仍存在着执行力不足的问题。笔者深入乡镇基层工作进行探索,写下本篇文章。本文共分为四个部分,第一部分阐述基层人力资源和社会保障部门的工作内容以及与百姓的生活联系。第二部分根据第一部分的工作内容阐述基层人力资源社会保障部门执行任务难的原因。第三部分根据执行任务难的原因得出解决对策。

**关键词:** 基层; 人力资源社会保障部门; 执行任务难

## 一、基层人力资源社会保障部门的工作内容

### (一) 灵活就业新增的参保人员的信息录入

目前,中国的灵活就业数量呈现增长态势。根据人力资源和社会保障部的数据,截至2020年10月底,全国社保卡持卡人数已达到13.29亿人,覆盖94.9%人口,不过另一愈加明显的现象却是,没有被社保覆盖的灵活就业群体规模越来越大,2000年至2019年,城镇参保职工占比从77%降到72%<sup>[1]</sup>。伴随着2019年新冠疫情的肆虐,网约车司机、网红直播、外卖小哥等新型的零工就业人员人数不断增多。但是随着灵活就业人员数量的增多,很多的在灵活就业背后的问题就逐渐的显现出来。目前,最为严重的问题就是由于职业的不固定性和就业机构的模糊性,无法精确的找寻到确定承担其养老的机构。针对这一问题现状,我国下达灵活就业新增参保人员的政策,指出灵活就业人员可以缴纳由完全个人承担的职工养老保险。那么基层的人力资源与社会保障部门就承担了大批量灵活就业人员的信息录入工作。

### (二) 城乡居民养老保险

年满16周岁(不含在校学生)、未参加城镇职工基本养老保险、具有当地户籍的城乡居民,在户籍所在地参加城乡居民养老保险。由乡镇人力资源社会保障部门进行具体经办,村居民委员会进行协助办理,最后由乡镇人力资源社会保障部将参保人员的信息通过乡镇人力资源社会保障部门的养老保险系统传输到区人力资源社会保障部门。目前,分为几个缴费的档次300、500、600、800、1000、1500、2000、2500、3000、4000、5000,实行缴费档次的国家补助,缴费300元国家补助30元、缴费500元国家补助60元、缴费1000元国家补助100元、缴费5000元国家补助200元。缴费一律通过手机

扫某省市的税务小程序码,目前归属山东省的地方统一扫山东省的税务小程序码进行缴纳。中间并不涉及第三方,这样做不仅减少了无端费用的增加,同时也提高了效率,一步到位的费用缴纳。

### (三) 城乡居民医疗保险

所有具有中华人民共和国国籍的均可参保,缴费的多少由国家统一规定,一般在一年的11月份通知缴费。以村为单位统一收取,再集中缴纳到镇政府的财务上,由财务划拨到税务。未及时缴费的可以在当地的乡镇社保所扫码缴纳。同样,这样做提高了效率,减少了不必要的中间环节的麻烦。今年缴纳次年生效即今年已经发生过事故住院产生医疗费用,再进行缴纳医疗保险则不能进行报销。缴费年限不限。

### (四) 包村

将人力资源和社会保障所的工作人员进行任务的分配,分别包村到户,责任到人。包村具体任务包括:传达乡镇领导下达的命令确保工作切实得到实施、配合村干部使低保户、贫困户、五保户的基本生活得到保障、督促村进行卫生费以及水费的征收以及联合村干部配合上级领导的检查。这些工作的实施可以确保村中的各项工作可以有条不紊的进行。由上述的工作内容可知,基层干部不仅承担着镇中人力资源和社会保障所的工作,而且所的工作人员还承担着村中基本事务的安排、上传下达等工作。不仅如此,在笔者深入基层的这段时间,其中有凌晨接到通知去包村所在地进行卫生的检验以迎接领导最后的收官检验;还有晚上去高速公路路口去进行防疫工作的开展登记来往的车量、劝返外地入本地的车量工作。可以得到,他们的工作深入基层,抓紧切实保障百姓的基本生活,对困难户实施帮扶,落实责任到个人。在致力脱贫攻坚、实现乡村振兴以及防疫工作的开展方面,这些基层的干部发挥了举足轻重的作用。

**作者简介:** 马学平(1999-),现为西藏民族大学本科大三学生,主修专业为劳动与社会保障。

## 二、基层人力资源和社会保障执行任务难的原因

### (一) 内部

1、工作任务繁重, 上升通道堵塞, 留不住人才, 最终出现基层人员缺乏竞争力的局面。乡镇基层工作人员有很大的一部分是合同工非正式编制, 这一部分人员往往被排斥在晋升渠道之外。这一部分合同工有能力的就会跳槽或考取区级、市级正式编制岗位。那么这就加剧了基层人员流动性, 也就是存在更多的不稳定因素。此外, 具有正式编制的基层工作人员的晋升渠道堵塞、狭窄。这样就会使基层工作人员心理上缺乏斗志, 从而基层的工作就不会得到实质性的提升, 恶性循环就会形成。

2、工资水平低、缺乏有效的奖金、绩效考核机制。大部分毕业生刚刚进入基层工作岗位仍然保持上进求知的心, 但是久而久之就会因为大的环境是懈怠的, 最后产生安逸心理, 自身素质非但不能得到提升反而出现下降趋势。进而百姓的服务需求就会得不到满足。

3、基层部门的工作人员的能力差别大。在前20年, 很多知识文化水平有限的人员也可以进入到基层部门工作, 现在这一部分人员仍然在职。而现在进入则需要足够的学历与能力素养才可以顺利进入。这就将同一个部门的工作人员分为了两方, 一方是老员工具有丰富的工作经验但基础知识理论困乏, 电脑操作不熟练。一方是新员工具有扎实的基础理论知识以及熟练的电脑操作技能但缺乏工作经验。

### (二) 外部

1、基层工作服务的对象文化知识水平有限。基层人力资源和社会保障部门的工作人员的直接服务对象就是农村百姓, 而农村百姓受其现有文化知识水平的局限性不能有效吸收来自社保部门传递的信息, 往往需要镇下达指令到村, 由村干部帮扶一部分人群完成或是督促百姓完成, 进而就减缓了基层部门的工作进度。另一方面, 百姓的事物也不能得到及时有效的办理。

2、经费不足, 进行各项工作所需设备缺乏。基层部门的经费不足, 开展各项工作有经费的限制, 往往使得一部分工作有良好的设想, 但是由于经费问题停滞不前, 最后草草了之。在笔者深入基层的过程当中了解到, 部门中的自助办理设备由于长时间的毁坏得不到及时修理, 进而使得人工服务窗口的工作人员压力增大。甚至还需要百姓跑至少两个部门才能够完成业务的办理。从另一个侧面也可以得出造成了资源的浪费结论。

## 三、解决对策

### (一) 内部

1、建立并公示、明确晋升制度, 建立上升通道机制, 留住人才。绩效激励对于基层员工来说就是治愈的良药, 建立正式编制与合同用工两套不同的晋升制度,

使基层的工作人员看到职位升迁的希望。

2、制定相应的绩效考核机制, 树立榜样作用。充分利用好竞争, 激发个体的竞争意识, 协调团体得合作意识。同时, 对不合规以及迟到早退现象严重的人员进行批评公示, 并略施惩戒, 对满勤以及工作表现好的人员进行表扬公示, 并略施奖赏。此外, 还要将绩效与工资挂钩即绩效工资以及将职业技能证书与绩效挂钩, 鼓励在职人员积极进行不断的学习。

3、深入落实基层工作人员的继续教育, 实行新老员工的互助制度, 辅之以必要的奖惩措施。深入开展继续教育的同时应该建立相应的考试考核, 将所学的知识落实到试卷上, 对于在20年前任职的可以提高其理论知识的储备, 对于近几年任职的可以巩固其现有知识, 有了扎实的基础理论知识才有可能落实到实实在在的工作之中。同时, 实行新老互助制度, 即新员工教带老员工基础的理论知识以及电脑操作技能, 老员工向新员工传递工作的经验。实现新老员工的共同进步。此外, 也要辅之以必要的奖惩措施。

### (二) 外部

1、定期开展下乡、下村活动, 设立定点的咨询卡点, 宣传基本的人力资源与社会保障知识。

2、建立定期的机器设备报修制度与向上打需求的报告制度, 规定一定数额的活动经费, 严格审查发票等各种报销凭证。有时候上层领导很难觉察到基层工作开展缺乏的必要辅助工具, 可以通过下级向上级打报告的制度来进行填补机器设备空缺。下级打报告, 上级审核通过则拨付实物或款项, 如上级拨付款项则要严格落实发票审核制度。

## 四、总结

基层人力资源和社会保障工作, 只有不断探索其中存在的问题, 采取切实可行的解决对策, 才能促进基层人力资源和社会保障工作的顺利开展。<sup>[2]</sup>笔者深入基层进行了探索得到了第一手的资料, 以此为契机进行了执行任务难的原因探索, 并结合原因阐述了相应有效的解决措施。冀萍的《基层人力资源社会保障信息化建设研究》这一篇文章中阐述了基层人力资源与社会保障信息化建设所具有的意义以及策略<sup>[3]</sup>。在现今互联网、大数据、云计算的时代, 基层也更应顺应趋势加快建立进一步的依托网络平台的信息化建设步伐。

### 参考文献:

[1]完善养老保险制度 提升灵活就业者缴纳比例[N].第一财经日报, 2021-08-10(A02)

[2]陈云云.基层人力资源和社会保障工作的问题及对策[J].人才资源开发, 2021(17): 47-48.

[3]冀萍.基层人力资源与社会保障信息化建设研究[J].中外企业家, 2016(14): 111.