



## 当好毕业生的“服务员”

今年以来,我市深入实施高校毕业生就业创业专项行动计划,不断优化高校毕业生公共就业服务,全力推进高校毕业生更加充分、更高质量就业。

丰富招聘活动,当好招聘求职服务员。持续开展“名校人才直通车”线上线下招聘会、公共就业服务进校园等系列活动。抢抓高校毕业生离校前求职“窗口期”,连续举办2场“局长带岗·前程无忧——人才直通车”活动,局长带队组织企事业单位到驻济高校招聘,现场推介就业创业政策。在曲阜师范大学举办的人才直通车招聘活动中,招聘学校采取“面谈面试+现场签约”的方式,免去了笔试环节,14所学校现场签约62名急需紧缺专业人才。在济宁医学院人才直通车招聘会上,市人社局与济宁医学院签订了校地人才合作协议,促进毕业生留济就业,支持毕业生就业创业。目前,全市已举办“名校人才直通车”活动47场,参与单位1万余家次,达成就业意向2.23万余人次。

强化政策保障,当好待遇落实服务员。全力落实企业吸纳高校毕业生就业政策,促进高校毕业生充分就业。目前,全市发放青年人才引进补贴898.6万元,惠及878名本科以上青年人才,惠及351名高校毕业生。为扶持高校毕业生成功创业,我市优化创业担保贷款服务,推行“一站式”服务模式,个人可申请最高20万元的创业担保贷款。积极开展创业培训,提高高校毕业生创业能力;举办创业大赛、高峰论坛、大学生十大创业之星、创业训练营等各类活动,为高校毕业生提供创业投资、创业指导等“一揽子”政策优先扶持,营造良好创业氛围。

简化业务流程,当好手续办理服务员。持续简化优化高校毕业生就业手续,对非公单位接收应届高校毕业生生的,取消由所在地公共就业人才服务机构在就业协议书上签章的环节,极大缩短了报到用时。全面实行电子报到证,毕业生可通过网上自行下载、打印具有电子签章验证的电子报到证。对于报到证丢失的,实行报到证遗失补发“简办”服务。推行网上签约“秒办”服务,简化毕业生与用人单位网上签约流程,提高了签约效率。率先在全省开发了高校毕业生档案查询系统,实现了档案去向实时查询,全力以赴帮助高校毕业生“早签约”“快就业”“易创业”。

## 曲阜市 多措并举稳就业引人才

曲阜市坚持服务人才主体和助企稳岗攀登双向发力,夯实服务基础与创新服务模式双管齐下,摸需求、汇建议、优服务,全力助推经济社会高质量发展。

新举措助力稳岗就业。适应疫情防控形势,开展“职在曲阜·乐业圣城”系列线上线下助企攀登招聘活动,搭建人才供需平台。人社服务专员化身“摊主”,面向求职人才“兜售”政策,全方位提供问政策、查社保、维权益等服务。人社服务专员通过媒体抖音网络直播,为人才、企业搭建交流互动平台;在微信公众号开设招聘专栏,一键实现岗位发布、简历投递服务。

新模式搭建供需桥梁。聚焦高校毕业生群体,坚持以企业需求为导向,根据“两送一问”活动摸排的企业高校毕业生需求情况,实施“靶向引才”,主动对接省内外11所高校,开展“百校千企”线上人才对接活动,借助高校毕业生网站及就业群等网络媒介推送企业人才需求信息,为引进青年人才精准搭桥,实现教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接。

新平台优化信息服务。在全市12个镇街设立就业服务驿站,充分利用人社服务专员上知政策、下晓民情的优势,完善就业服务网络,用群众听得懂的语言及时推送企业人才需求,一对一开展“亲情化”就业帮扶,对企业人才需求采取“销号办理”的方式确保件件有回应,助力群众实现“家门口就业”。针对疫情期间企业技能人才招聘难的现实,大力实施三级联动,采取“点线面”工作法,人社部门“面”上把控,各镇街“线”上及时分析比对就业需求与企业岗位需求,将企业人才需求点对点推送到群众手中,实现企业和劳动力精准对接。

今年以来,曲阜市共开展人才、就业政策宣传10余场,线上直播累计观看人数近6万人次,发布企业招聘信息1000余条,提供就业岗位11300多个,帮助65家攀登企业新引进大学生1600余人。

步猛 吴伟 吴博

## 微山县 强化平台建设推动人才集聚

微山县人社局紧盯束缚域发展的高层次人才匮乏问题,在人才平台建设上持续发力,以平台聚人才,以平台育人才,积极构建具有微山湖区特色的人才发展雁阵格局。

打好“湖区资源牌”,实现成果转化与区域发展的同频共振。微山县立足渔业发展实际,指导南四湖渔业有限公司成功创建省级乡村专家服务基地。基地邀请中国海洋大学专家团队开展微山湖湿地生物多样性研究,先后发现200个纤毛虫物种,其中40余个新物种填补了国内乃至世界上相关物种研究的空白。基地还与中国科学院水生生物研究所建芳院士合作,繁育异育银鲫“中科5号”苗种1亿尾,2022年推广养殖面积7000亩,促进湖区群众增收致富。与浙江大学刘鹰教授合作研发智能机器人养殖管理系统,实现智能投饵、水质检测和养殖设备巡检等工作,成为目前国内首家实现机器人管理的智慧渔业工厂。

打好“校企合作牌”,实现引育人才和助企攀登的良性循环。稀土资源是微山重要的产业资源,中稀(微山)稀土新材料有限公司博士后创新实践基地与青岛科技大学、钢铁研究院等科研院所合作,通过搭建科研平台方式招才引智,先后与5位博士签订合作协议。2022年,科研平台产出专利成果10余项,开展省市级科研项目5项,致力稀土功能材料研发,提升了稀土资源开发利用水平,为微山稀土产业发展提供了人才保障。

打好“乡村振兴牌”,实现向上争取与引智下乡的同向聚合。历时两年时间争取,清华大学生乡村振兴工作站成功落地微山,并于2022年5月在微山岛开工奠基,成为2022年全国第2个开工建设的地方工作站。工作站采取校地共建方式,采用学校、政府、企业联合运营模式,努力打造集公益性、开放性、长效性于一体的乡村振兴服务平台。工作站创建过程中,来自清华大学、复旦大学、中国农业大学等多所高校的70余名学生先后8次到微山岛开展乡村振兴社会实践行动,为微山县在乡村振兴规划设计、旅游产业发展、文创产品开发等方面提供了广泛的智力支持。同时,微山县大力推行乡村振兴合伙人制度,招募乡村振兴合伙人12名,实现总投资2.37亿元,带动村集体经济年度增收80余万元。

陈庆波 郭芳

# 我市分级分类推进职称制度改革

精准评价 激发活力

我市围绕专业技术人才评价和管理,不断创新工作举措,在全省首家开展“以考代评”“考评结合”“打包设岗”等系列职称制度改革试点,创新完善初、中、高级专业技术职称评定工作体系,进一步畅通人才发展渠道,激发专技人才创新创业活力,有力促进了专业技术人才队伍建设。

推行分层分类评审模式,“以考代评”“考评结合”评价人才。建立符合人才发展规律的职称评审模式,既能更加精准地识别人才,也能更加激发专技人才积极性。我市从促进人才健康发展、提升人才队伍质量出发,打破以往“单一评审”模式,以建设工程系列、交通工程系列为试点,开展专业技术职称“以考代评”“考评结合”改革,对初、中、高级不再统一评审,实行“以考代评”,考试合格即取得专业技术职称;对副高级实行“考评结合”,专业技术人员参加考试并合格,方可申报参加评审。同时,对建设工程、交通工程系列专业技术人才职称评审放开专业限制,对岗位所需专业知识进行全面测试,

职称评审方式变得更加科学,进一步调动了专业技术人才职称晋升积极性,职称评审申报人数大幅提升。以建设工程中级职称申报为例,2021年申报人数2870人,是改革前2019年申报人数的3倍多。

突出用人单位主体地位,单位“自主考核”认定人才。对专业技术人员的评价认定,用人单位有着重要的发言权。特别是对于申报初级职称的专业技术人员,工作单位更能准确地把握人才的工作态度、技术水平、工作业绩等情况。为突出用人单位主体地位,2021年8月,我市在全市范围内实施“初级职称考核认定”,经单位综合考核评议,认为专业技术人员符合初级职称标准条件的,直接认定为初级职称。改革后,我市初级职称评审委员会全部取消,认定权限下放到县(市、区)和市直部门,专业技术人员无需再缴纳评审费,大大提升了初级职称评审效率,提高了人才满意度和用人单位自主权。2021年,全市共有9400余人通过考核获得初级职称,专业技术人员队伍基础更加

厚实。

深化职称制度改革,全市统筹“打包设岗”激励人才。基层部门承担着繁重琐碎的工作任务,但按照原有专业岗位设置规定,基层高级专业技术岗位设置数量较少,不少多年从事专业技术工作、经验丰富、业务熟练,且具备申报条件的人员,受岗位数量限制无法参加评审。针对基层“人多岗少”的问题,我市从审计系列入手,全省唯一一家开展“深化审计职称制度改革”试点,推出审计系列职称评审“打包申报”,对全市审计系统高级专业技术岗位,实行市级统一“打包”设岗,按照全市审计系统专业技术人员总数统一设置高级专业技术岗位,再依据工作实绩在全市范围内合理分配,更加凸显了价值、能力、贡献的鲜明导向,较好地解决了基层因没有岗位无法申报职称的问题。通过统一“打包”设岗,全市审计系统专业技术高级岗位由36个增加到113个,可申报高级职称的人数提高到原来的3.14倍。

加大基层一线倾斜力度,推行“直聘直评”引导人才。紧扣助力乡村振兴发展主线,推行非基层专业技术人员“凡下必用”,对具有硕士以上学历或者副高级以上职称,基层急需且本人自愿到乡镇事业单位工作的,可直接聘用到一层专业技术岗位,相应岗位没有空缺的,使用特设岗位直接予以聘用,鼓励支持广大专业技术人才扎根基层、服务基层。目前,我市已设立卫生、中小学教师、工程、农业等4个基层职称系列,并全部设置到正高级,8400余名基层专业技术人员获评高级职称。同时,为拓宽技能人才发展渠道,推动技能人才直评技术职称,在“济宁市技工教育集团”设置高技能人才工程技术高、中级评审委员会,并于2021年首次开展了高级职称评审,充分体现技能人才职称评审特点,采取“材料审核+面试答辩”的方式进行,更加注重考察技能人才的技术水平、工作业绩,进一步拓宽了技能人才发展渠道,引导更多人“技能成才、技能报国”。

济仁研

## 泗水县 “五力”并驱 招募“合伙人”助振兴

泗水县不断创新乡村引才聚才实现路径,率先在全省启动“乡村振兴合伙人”招募试点工作,逐步探索出“招募合伙人孵化小集群带动乡村人才振兴”的新路径,激活了乡村振兴的内生动力。截至目前,全县已招募乡村振兴合伙人238人,创办项目92个,直接促进区域村集体增收1500余万元。

开好“牵引车”,增添乡村振兴合伙人“拉力”。坚持党建引领,找准农村基层党组织建设与乡村振兴合伙人创新创业的结合点,专人专责引导建立覆盖全体党员合伙人的基层党组织,动态吸纳新招募的优秀合伙人加入基层党组织,定期组织开展联建共建活动,激发奋进力量,提升助推乡村振兴的“组织引力”。乡村振兴合伙人所在的南仲都村党支部被评为“全国先进基层党组织”。

修好“产业路”,增添乡村振兴合伙人“推力”。突出招募模式创新,重点围绕生态旅游、文化体验、农业技术、研学示范等业态领域,由政府派员代办项目落地手续,负责基础设施配套,按照“环境我造、利益共享”合作方式,综合采取资金合作、技术入股、专业服务等形式,广泛吸引创业者、专家学者、种植能手、非遗传承人等各类人才“拎包”成为合伙人。目前,该县已累计投资3.5亿元完善各类基础设施,187名合伙人为陆续“拎包”加入的各类人才。

配好“保养库”,增添乡村振兴合伙人“吸力”。完善合伙人扶持政策,给予资金、土地、税收、人才、用工等“一揽子”政策支持,择优推荐优秀合伙人申领“圣地人才一卡通”,享受高层次人才绿色通道服务。同时,深入挖掘、推介优秀创业项目,及时提供项目展示、专家指导、政策咨询、信息发布、人才洽谈等“一条龙”服务。目前,已为3名合伙人颁发“圣地人才一卡通”,发放各类补贴资金4074万元。

建好“加油站”,增添乡村振兴合伙人“活力”。持续提升合伙人创新创业能力,通过邀请学者、企业家授课等形式,举办专题高级研修班4期。强化本土乡村人才培育,依托合伙项目大力打造乡村振兴专家服务基地、继续教育基地、乡村振兴劳务基地,并指导成立职业培训学校、乡村学院,大力开展现代化种植养殖、手工艺品制作、电商直播、特色餐饮等实用技能培训,不断培养爱农业、懂技术、善经营的乡村人才,厚植合伙人创新创业土壤。目前,已建成省级以上基地2家,开展各类培训6000余人次。

装好“主引擎”,增添乡村振兴合伙人“动力”。鼓励引导合伙人整合利用乡村土地、房屋、生态等资源,培植适合本土发展的特色产业,持续延伸甘薯、草莓、花生、火龙果等农业产业链,建成夹山头艺术粮仓、尼山鹿鸣、凤凰谷智慧休闲农业园等地域特色项目9个。其中,“尼山鹿鸣”项目被评为山东省重点项目。

宋彦贵 王慧



鱼台县人社局下派第一书记丁峰积极推动山东格瑞泰新材料有限公司和该县唐马镇赵庄村“两委”共同创建“乡村振兴车间”,促进农村闲置劳动力“家门口”就业。目前,“乡村振兴车间”就近吸纳就业21人,人均年收入3万元左右

宋利芹 王耀辉

## 乡村振兴工作站实现量质双升

近日,市人社局公布了2022年新评选的市级乡村振兴工作站名单,泗水县金庄镇等7家单位入选。据悉,市级乡村振兴工作站一般每年评选一次,本轮评选共有9个县(市、区)14个乡镇(街道)提出申请。为提升乡村振兴工作站质量,市人社局专门组成考察组赴设站单位进行了现场考察评估,逐一听取有关工作情况汇报,实地查看办公现场及拟招募合伙项目情况,经综合论证择优评选出7家设站单位。

“通过考察,我们深刻感受到各乡镇(街道)推进乡村振兴的干劲和热情,乡村振兴工作站设立工作普遍得到当地党委政府的高度重视。”考察组负责人如是说。提

交设站申请的乡镇(街道)或邀请专业团队规划乡村发展,或统筹乡村振兴专项资金,或面向本籍成功人士实施“归雁工程”,或盘活闲置资源发展规模性合伙项目,他们或以乡情引才,或以优质项目引才,或以创意引才,或以技术引才,或以土地资源引才,拟合伙项目覆盖特色种养、农产品加工、工业生产、乡村文旅、手工文创等多个领域。综合来看,本轮申请设站的数量既是历年最多的,申请设站的质量也是历年最优的。

乡村振兴工作站以乡镇为单位设立,主要负责收集整理所辖区域内乡村振兴合伙人招募需求;协助招募村(单位)与乡

村振兴合伙人进行对接商洽,签订合作协议;指导招募村(单位)与乡村振兴合伙人开展合作,培育农业农村新业态,拓宽农民增收渠道,推动乡村经济发展;对所辖区域内乡村振兴合伙人进行管理、年度考核、待遇兑现等。

近年来,市人社局聚焦“扩规模”和“提质量”,持续加强乡村振兴工作站平台建设。目前,全市已设立市级乡村振兴工作站32家,累计招募乡村振兴合伙人510人,落地项目460个,带动就业3.2万余人,带动农民增收6亿元以上,充分发挥了对各类乡贤人才返乡就业创业的吸引集聚服务作用,乡村振兴工作站实现量质双升。

赵青

## 职工和用人单位双方约定不缴社保费后反悔怎么办



### 【案件分析】

1. 该劳动合同“社会保险”条款的效力。《社会保险法》第十条第一款规定:“职工应当参加基本养老保险,由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。”第五十八条第一款规定:“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”因此,依法参加社会保险、按时足额缴纳社会保险费是职工和用人单位应尽的法定义务。该案中,张某与甲公司签订的劳动合同“社会保险”条款,违反了《社会保险法》的强制性规定。按照《劳动合同法》第二十六条规定,违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同无效或者部分无效;如果对劳动合同的无效或者部分无效有争议的,应当由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

2. 补缴社会保险费。《社会保险法》第八十六条规定:“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的,由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足,并自欠缴之日起,按日加收万分之五的滞纳金;逾期仍不缴纳的,由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。”因此,甲公司应当为张某补缴劳动关系存续期间的社会

保险费,并承担因未按时足额缴纳社会保险费产生的滞纳金。

至此,《社会保险法》《劳动合同法》等法律法规基础上的行政争议,可以得到有效地解决,但是基于民法的公平原则、公序良俗原则,该争议并未彻底消除。该案中,甲公司已经将用人单位应承担的社会保险费部分以工资的形式按月发放给张某,张某按月领到的用人单位应当为其缴纳的社会保险费,是基于无效的劳动合同或者无效的劳动合同条款形成的不当得利,应当退还给甲公司,并支付孳息。如果张某拒不退还,甲公司可以向人民法院提起民事诉讼。鉴于该案中双方均存在过错,对甲公司因未按时足额缴纳社会保险费产生的滞纳金损失,按照过错原则,应当由甲公司和张某共同承担,或者由甲公司单独承担。

### 【案件启示】

劳动者应当诚实守信、遵纪守法,不要只看到眼前的现实利益,更要注重长远利益。用人单位应当认真履行法定义务,依法规范管理行为,谨防出现“赔了夫人又折兵”的现象。社会保险经办机构、社会保险征收机构应当加大政策的宣传和执法检查力度,更好地维护用人单位和劳动者双方的合法权益。

(济宁市社会保险事业中心 侯宪杰)

## 汶上县 人社政策助和谐

“通过参加这次宣传周活动,让我对协调劳动关系工作有了新的认识。这项工作涉及面广、复杂,能力要求高,而自己欠缺的太多,必须从现在开始,加强学习提升,积极维护好企业和职工的共同利益。”刚刚参加完培训的某服饰股份有限公司劳动关系协调员高兴地说。

近日,汶上县人社局、南站街道联合服装商会协调劳动关系工作站举办“人社政策助和谐”宣传周活动。活动以人社业务培训、企业设点宣传、案例座谈交流为主要形式,积极发动企业和职工广泛参与,全面提升服装企业对人社政策的掌握程度和人社业务的操作能力,促进服装行业构建和谐劳动关系。

该县人社局劳动保障监察、社会保险、职业能力建设工作有关同志分别对劳动关系、社保缴纳、技能人才培养等业务进行讲解。同时,利用各企业上下班、午间就餐等时间设点宣传,向职工发放政策明白纸、宣传页。

宣传周期间,该县还通过服装商会、服装企业公众号、企业微信群、职工工作群等多个平台开展线上宣传,以喜闻乐见的形式发布法规政策知识连载、小视频,吸引企业和职工浏览翻看,有力营造了共创和谐的浓厚氛围。

朱亮

