

江门高新技术产业开发区管理委员会 江门市江海区人民政府 文件

江开发〔2022〕9号

关于印发《江门高新区（江海区）人力资源和社会保障事业 保障事业发展“十四五”规划》的通知

各街道办事处，区直各单位：

现将《江门高新区（江海区）人力资源和社会保障事业保障事业发展“十四五”规划》印发给你们，请认真贯彻执行。执行过程中遇到的问题，请径向区人社局反映。

江门高新技术产业开发区管理委员会
江门市江海区人民政府

2022年9月22日

江门高新区（江海区）人力资源和 社会保障事业发展“十四五”规划

2022年9月

目录

第一章 发展基础和机遇挑战	1
第一节 发展基础.....	1
第二节 发展机遇.....	7
第三节 面临挑战.....	9
第四节 存在问题.....	10
第二章 总体要求	12
第一节 指导思想.....	12
第二节 编制依据.....	12
第三节 基本原则.....	13
第四节 主要目标.....	15
第三章 健全就业促进机制 实现更充分更高质量就业	18
第一节 坚持就业优先政策.....	18
第二节 提高稳就业促创业质量.....	19
第三节 开展重点群体就业帮扶.....	21
第四节 优化公共就业服务质量.....	23
第四章 推进社保惠民工程 健全多层次社会保障体系	25
第一节 推动实现应保尽保.....	25
第二节 健全社会保障制度体系.....	27
第三节 保障社保基金安全可持续运行.....	29
第四节 建立健全社会保险经办服务体系.....	30
第五章 优化人才发展环境 构筑人才集聚发展新高地	32
第一节 推进人才资源的有效供给.....	32
第二节 建设高素质专业技术人才队伍.....	34
第三节 推进人力资源服务业高质量发展.....	35
第四节 构建全方位人才公共服务体系.....	36
第五节 规范表彰奖励.....	38
第六章 大力弘扬工匠精神 锻造高水平技能人才大军	39

第一节 加强技能人才培养载体建设.....	39
第二节 开展大规模职业技能提升行动.....	41
第三节 完善多元化技能人才评价体系.....	44
第七章 深化人事制度改革 推进人事管理规范化科学化.....	46
第一节 深化事业单位人事制度改革.....	46
第二节 完善事业单位工资福利激励机制.....	47
第八章 推进平安江海建设 积极构建新型和谐劳动关系.....	49
第一节 完善劳动关系协调机制.....	49
第二节 加强企业工资分配监测.....	50
第三节 加强劳动人事争议调解仲裁.....	51
第四节 提高劳动保障监察执法效能.....	52
第九章 深化法治政府建设 全面提升公共服务能力和水平.....	54
第一节 强化法治建设.....	54
第二节 加强行风建设.....	55
第十章 强化完善工作机制 全力推动组织落实.....	57
第一节 强化党建引领.....	57
第二节 严格资金管理.....	57
第三节 强化质量控制.....	58
第四节 强化规划实施.....	59
第五节 做好宣传引导.....	59

江门高新区（江海区）人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划

根据《江门市人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》（江府〔2022〕13号）和《江门高新区（江海区）国民经济和社会发展第十四个五年规划纲要》的要求，为谋划推进全区人力资源社会保障事业高质量发展，制定本规划。规划期限为2021-2025年。

第一章 发展基础和机遇挑战

第一节 发展基础

“十三五”时期，江海区人力资源和社会保障部门以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，在区委、区政府的正确领导下，坚持“以人民为中心”的发展理念，实施了一系列保障民生、集聚人才战略举措，全面完成“十三五”时期主要目标任务，为“十四五”时期江海区人力资源和社会保障事业高质量发展夯实了坚实基础。

就业创业工作稳步推进。落实《江门市进一步做好促进就业工作实施方案》《江门市进一步做好稳定和促进就业工作实施方案》等稳就业工作文件，促进就业创业工作有序发展。牵头成立区就业工作领导小组、区异地务工人员服务

管理工作领导小组。完善就业服务体系建设，组建村（居）就业协管员队伍，为人民群众提供“家门口”的就业服务和更高质量的就业服务，提升基层就业工作水平。打造江海区青年人才创新创业基地（以下简称“江海区青创基地”）、江门人力资源服务产业园江海分园，完成珠西先进产业优秀人才创新创业园（以下简称“双创园”）的扩容提质工程，打造港澳青年创新创业基地核心区。“十三五”期间，全区兑现各项就业优惠扶持政策补助补贴 4588.24 万元，累计享受就业扶持政策 19183 人次；全区城镇新增就业 2.82 万人，城镇失业人员再就业 2.26 万人，2020 年末城镇登记失业率控制在 3.2% 以内。截至 2020 年底，实名制信息系统网上用工备案率和用工申报率分别达 99.63% 和 95.57%。

社会保险制度逐步完善。扩面征缴持续推进，实现制度全覆盖，基本实现人群全覆盖。实现企业职工基本养老保险、工伤保险基金省级统筹和城乡居民养老保险基金市级管理，失业保险基金省级统筹稳步推进，机关事业单位养老保险制度改革稳妥推进，职业年金、企业年金迈出改革步伐，社会保险基金总体安全完整。截至 2020 年底，我区养老、失业、工伤三大险种累计参保缴费 39.20 万人次，基金累计结余 19.70 亿元。企业职工退休人员养老金人均达 2221 元/月，比“十二五”期末增长 17.5%。城乡居民养老保险基础养老金最低标准提高至每人每月 195 元，比“十二五”期末增长 95%。失业保险金标准从 2015 年的 1080 元/月提高至 2020

年的 1395 元/月。一次性工亡补助金从 57.69 万元提高至 84.72 万元,工伤伤残津贴补助标准从 2015 年月人均 2131.48 元提高至 2020 年的 3876.95 元。

人才引育工作成效显著。落实《关于完善体制机制加快建设人才强市的若干意见》《关于进一步集聚新时代人才建设人才强市的意见》及相关配套政策。高标准建设园区载体,建设博士、博士后科研平台、双创园、江海区青创基地等人才引育载体,助力产业发展。全区建成创业孵化器 3 家。拥有省级以上创新平台 93 家,省市级新型研发机构 13 家,市级工程技术研发中心 241 家。高标准建设全国博士后创新(江门)示范中心(高新、江海)分中心,积极搭建“园区总站+分站+科研工作站+创新实践基地”的博士后创新平台网络,全区设立博士后科研平台 19 家,广东省博士工作站 6 家,共引进博士后 26 名。建设江门人力资源服务产业园江海分园、2 个区级高技能人才培训基地,打造高新区特色的“科技型小微企业——高新技术企业培育库入库企业——高新技术企业”企业成长模式。举办“智汇高新,共创未来”高层次人才项目对接会,促进高校、科研院所与企业合作,成功引入华南理工大学、西安交通大学等 6 所高校 20 项科研项目。积极落实百名博(硕)士引育工程,截至 2020 年底,我区拥有博士后 26 名,博士 77 名,硕士 349 名,高层次人才 391 名。截至 2020 年底,全区共有国家“万人计划”人才 3 名。开展技能技术提升专项行动,截至 2020 年底,

我区共有技能人才 24574 名，专业技术人才 11239 名，其中高级职称专业技术人才 506 名。推进职业技能培训课程标准制定、企业技能等级自主评价等工作，逐步完善培训体系，开展企业新型学徒制培训 244 人，指导区内企业制定 2 个课程标准。

事业单位人事管理不断规范。建立健全符合事业单位特点和人才成长规律的人事管理制度，全面实行事业单位岗位管理和人员聘用制度。推进事业单位公开招聘工作规范化建设，坚持公平公正竞争择优原则。对不同类型事业单位实行分类管理，基本形成涵盖岗位管理、公开招聘、竞聘上岗、合同管理、考核奖惩等较为完善的人事管理制度体系和工作机制，为保障我区事业单位充分发挥公益性职能及提高事业单位活力提供有力保障。全面实施事业单位绩效工资制度，完善绩效工资总量核定和动态调整机制。

“三项工程”亮点纷呈。推动实施“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程。把技能培训与就业创业、乡村振兴、脱贫攻坚等工作有机结合，培训“粤菜师傅”技能人才 450 人，“南粤家政”技能人才 1806 人；建设礼乐第一城酒家“粤菜师傅”培训点和李锡培烹饪技能名师工作室；精心打造“粤菜师傅+外海面”工程；开展“南粤家政”“粤菜师傅”技能大赛，深入开展“粤菜师傅”省际扶贫行动，我区结对大新县扶贫户卢金花脱贫致富案例入选人社部扶贫助力全面建成小康社会优秀成果；实施粤菜师傅“彩虹计划”创业行动，

支持 7 家餐饮店投入运营；启动“三社联动”家政示范社区建设；培育 1 家民办烹饪职业培训学校；实施“高新工匠”工程，出台《“高新工匠”培育实施方案》，建成 2 家高技能人才培训基地，5 人获评“高新工匠”荣誉称号。

劳动关系保持和谐稳定。劳动合同制度全面落实，劳动人事争议多元处理工作体系更加完善，劳动监察执法效能不断提升，根治欠薪工作机制体制不断健全。拖欠工资等劳动保障违法行为得到明显遏制，“十三五”期间，全区劳资案件数量实现逐年下降，全区未发生劳资纠纷重特大群体性事件和极端恶性事件。2020 年，全区劳动人事争议调解成功率达 78.15%，劳动人事争议仲裁结案率达 99.44%，全区企业劳动合同签订率达 98.8%，劳动保障监察举报投诉案件结案率达 100%。

公共服务均等化基本实现。加强社会保障卡推广应用，全区社会保障卡持卡人数 26.6 万人，常住人口覆盖率 95.6%。开通 12 个快速发卡服务网点，为 0.4 万人次提供快速发卡服务。推动社保公共服务转型升级，充分运用社保服务网上平台，让参保群众足不出户即可办理个人与单位社保缴费情况查询、社会保险关系转移、社保卡划账查询、参保证明打印等业务。设立高新区人力资源综合服务大厅和江海区社保服务大厅，公布“1+3 清单”，行政审批和社会服务进一步规范优化。设立街道、村居就业协管员，开展“职业指导下基层”活动等，为群众和用人单位提供个性化服务，打

通就业服务“最后一公里”，助力地方产业发展。

专栏 1 “十三五”时期主要指标完成情况

序号	指 标	单位	目标值	完成值	完成率	属性
一、就业						
1	城镇新增就业人数	万人	[2.7]	[2.82]	104.44%	预期性
2	城镇登记失业率	%	3.2 以内	2.41	控制在目标范围内	预期性
二、社会保障						
3	基本养老保险参保率	%	90	90.8	100.89%	约束性
4	失业保险参保人数	万人	10.9	11.2	102.75%	约束性
5	工伤保险参保人数	万人	11.55	11.78	101.99%	约束性
三、人才队伍建设						
6	专业技术人才总量	万人	0.6	1.12	186.67%	预期性
7	高、中、初级专业技术人才比例	::	4.5:39:56.5	5:40:55	——	预期性
8	高技能人才占技能人才比例	%	22.28	32.2	144.52%	预期性
9	高技能人才总量	万人	0.2586	0.7913	305.99%	预期性
10	高层次创新创业人才	人	26	46	176.92%	预期性
四、劳动关系						
11	企业劳动合同签订率	%	96	98.8	102.91%	预期性
12	劳动人事争议调解成功率	%	>60	78.15	130.25%	约束性
13	劳动人事争议仲裁结案率	%	>90	99.44	110.49%	约束性
14	劳动保障监察举报投诉案件结案率	%	>98	100	102.04%	约束性
五、公共服务						
15	社会保障卡持卡人口覆盖率	%	94.5	95.6	101.16%	预期性

注：[]内为五年累计数。

第二节 发展机遇

“十四五”时期，是我国全面建成小康社会、实现第一个百年目标之后，乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的第一个五年。江海区承担着与全国、全省、全市同步全面加快社会主义现代化建设的重大使命，江海区人力资源和社会保障事业处于可以大有作为的重要战略机遇期。

“开新局”信心底气为人社事业提供动力。新中国成立以来，特别是改革开放以来，我们党领导人民创造了世所罕见的经济快速发展奇迹和社会长期稳定奇迹。稳居全球第二的经济总量、系统完备的工业基础、蒸蒸日上的科技创新能力等形成的综合国力，为保障国家安全提供了强大的物质基础。在以习近平总书记为核心的党中央坚强领导下，辩证认识和把握国内外大势，加强战略性、系统性、前瞻性研究谋划，做好较长时间应对外部环境变化的思想准备和工作准备，善于在危机中育新机、于变局中开新局，有足够的信心、底气和智慧战胜各种风险挑战，任何国家任何人都不能阻挡中华民族实现伟大复兴的历史步伐。江海区经过多年的沉淀，经济社会发展包括人力资源社会保障事业发展日趋良性，正处于龙腾鱼跃时期，而且总体历史负担不重，事业发展的动力更足。

就业优先政策使人社工作的地位更显突出。“十四五”

期间，国家、省将更加重视保障和改善民生。《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》明确指出，要实现民生福祉达到新水平，实现更加充分更高质量就业，居民收入增长和经济增长基本同步；强化就业优先政策，坚持经济发展就业导向，扩大就业容量，提升就业质量，促进充分就业，保障劳动者待遇和权益。随着经济社会发展深入推进，就业创业将更加成为社会各界和广大人民群众关注的热点，推进人力资源社会保障事业发展进一步成为人们的共识，为人力资源社会保障事业的新突破和快发展提供更加良好的政治环境和社会环境。

既往发展成就为人社事业发展积累厚实基础。人力资源社会保障事业作为民生事业，既为经济社会发展创造良好条件并提供有力支撑，也需要有扎实的经济基础为其提供有力的支持。2020年全区实现地区生产总值249亿元，五年年均增长7.5%，高于全国、全省、全市平均水平，国家级高新区综合排名实现大幅跃升，这些发展成就为江海区未来人力资源社会保障事业发展积累了厚实基础。展望“十四五”时期，江海区积极参与构建新发展格局，抢抓“双区”和横琴、前海两个合作区建设的重大机遇，打造全市工业立市重要引擎、高质量发展样板区和创新型经济主导的高水平高新区，将为江海人力资源和社会保障事业在“十四五”期间增创新优势、实现新发展提供新的重大机遇。

第三节 面临挑战

国内外发展不确定性持续增加，对高新区（江海区）人社事业发展提出了新挑战。当前，世界正经历百年未有之大变局，新冠疫情给全球经济带来巨大的不确定性，制造业处于新旧动能转换的阵痛期，大宗消费增长放缓。我区经济总量偏小，区域发展空间不足，高端创新人才不足，科技创新对产业发展的支撑作用偏弱，基础设施配套仍需完善，经济高质量发展的基础有待夯实。同时，我区人才引进、就业、社会保险、劳动关系等方面面临的艰巨性、复杂性挑战不容忽视。

“工业立区”战略的深入实施，对江海区人社事业发展提出了新要求。近年来，高新区（江海区）坚定不移走工业立区、制造强区之路，2020年全区实现地区生产总值249亿元，年均增长7.5%；规模以上工业增加值年均增长9.1%，固定资产投资年均增长16.4%；成为全省唯一的泛珠三角区域工业和信息化合作创新发展试点示范园区。德昌电机、优美科、摩尔电子等一批行业龙头相继建成投产，高端机电装备制造、新材料、新一代电子信息三大战略性新兴产业集群总产值突破300亿元，占全区工业总产值的60%以上。这些产业的高质量发展，迫切需要大量的高技能人才作支撑，对我区未来五年人社事业发展带来了新挑战、提出了新要求。

第四节 存在问题

就业结构性矛盾成为就业领域的主要矛盾。我区企业以制造型企业为主，对普工、技术工的需求较大，且该类岗位的人员流动性和流失率较大，大部分制造型企业反映招工难问题，招工难问题又阻碍了企业的发展，从而对经济社会的发展带来影响。造成招工难的原因错综复杂，影响的因素较多，一方面是由于企业自身的原因，包括提供的薪酬福利待遇偏低，工作环境较差，工作强度较大，职业发展前景较窄；一方面是由于劳动者尤其是年轻人的择业观念影响，新生代年轻人缺乏吃苦耐劳的精神，追求安逸舒适的工作，不愿意进企业，造成供需矛盾；一方面是由于园区周边的休闲娱乐购物配套、读书住房配套、就业政策配套跟不上，难以吸引异地务工人员来本地就业；还有一方面是招聘服务跟不上，招聘场所、招聘渠道欠缺，缺乏有效手段搭建企业与劳动者之间的对接平台。

人才引育留用综合竞争力相对偏低。江海区企业以制造型企业为主，先进制造业仍有大部分产业处于中低端水平，新兴产业规模效应尚未呈现，龙头企业数量偏少，可供中高端人才选择的优质发展平台较少。受产业发展、薪酬待遇、城市竞争力等各种因素影响，人才政策吸引力与先进发达地区相比还有一定差距，导致人才引进难度大，各层次人才发展不均衡。我区先进制造业、现代服务业领域以中高端

工程师需求为主，且专业需求多样。“十三五”期间，江海区新增技能人才约 1.2 万人，其中高级工以上仅 2623 人，占比 22.6%，产业工程师培养能力不足与结构性矛盾并存。

人口老龄化背景下养老保险基金压力持续增大。近年来，老年人口总量持续攀升，根据江门市第七次全国人口普查公报数据显示，2020 年江门市 60 岁及以上老年人占常住人口总数比例为 18.26%，其中，高新区（江海区）60 岁及以上老年人占常住人口总数比例为 11.94%。“十三五”期间，江海区企业养老保险缴费人数虽然呈逐年递增态势，年均增幅达 6.3%，但对比同期离退休人数年均增幅的 9.62% 要少，导致江海区企业参保职工抚养比由 2016 年的 4.1:1 下降至 2020 年的 3.66:1。预计“十四五”期间，江海区抚养比将进一步降低，养老保险基金压力将持续增大。

第二章 总体要求

第一节 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中和六中全会精神，积极主动适应以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局，坚定不移贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念，立足江海特色，顺应人民期盼，牢牢抓住粤港澳大湾区建设契机，认真落实市委“1+6+3”工作部署和区委“1+5+3”工作举措，深入推进“六大工程”和“五大行动计划”，继续做好“六稳”“六保”工作，强化就业优先导向，完善社会保障制度，构建和谐劳动关系，全面建设人才集聚和民生保障新高地，为江海区打造全市工业立市重要引擎、高质量发展样板区和创新型经济主导的高水平高新区提供支持和保障。

第二节 编制依据

有关法律法规和规章。《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国社会保险法》

《事业单位人事管理条例》《保障农民工工资支付条例》《广东省人才发展条例》《职称评审管理暂行规定》等。

有关政策文件。《关于进一步集聚新时代人才建设人才强市的意见》（江府〔2019〕1号）、《江门市进一步做好稳定和促进就业工作实施方案》（江府〔2020〕17号）、《江门市“粤菜师傅”工程实施方案》（江府办函〔2018〕178号）、《江门市“广东技工”工程实施方案》（江府办〔2020〕5号）、《江门市进一步推进“南粤家政”工程促进就业工作实施方案》（江府办〔2020〕10号）、《江门市江海区家政工程专业促进就业工作实施方案》（江海人社〔2019〕116号）等。

第三节 基本原则

党建引领，凝心聚力。坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，维护党中央权威和集中统一领导，不断提高贯彻新发展理念、构建新发展格局的能力和水平，为人力资源和社会保障事业高质量发展提供根本保证。

立足实际，目标导向。坚持总体规划和分类指导相结合，充分考虑各街道的经济社会发展状况、资源环境承载能力和人口发展阶段性特征，自觉服务区委区政府中心工作，紧紧围绕我区高质量发展目标，全力抓好就业创业、社会保障、人事人才、劳动维权和收入分配等工作，努力展现新作

为。

以人为本，保障民生。坚持以人民为中心的发展理念，落实就业优先政策，实施人才优先战略，健全基本公共服务体系，建设普惠性民生工程，办好扶助性民生实事，满足多样性民生需求，实现更加充分、更高质量就业，确保人人共享改革发展成果，全面提升人民群众的幸福感和获得感，努力满足新期望。

创新驱动，持续发力。坚持事业高质量发展的正确方向，把新发展理念贯穿到人力资源和社会保障事业发展全过程，创新人力资源和社会保障工作机制，深化重点领域和关键环节改革，创新政策、创新平台、创新运用信息化手段，积极落实就业优先政策，大力健全覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保障体系，为人力资源和社会保障事业发展提供持续动力，努力发掘新动能。

湾区融合，凸显特色。对标对表湾区发展要求与态势，充分发挥侨乡和国家高新区优势，改善宜居宜业环境，优化营商环境，打造粤港澳大湾区西翼区域协调发展样板区，形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，打造大湾区人才重要集聚区，积极参与粤港澳大湾区高水平人才高地建设。

践行法治、维护公平。坚持底线思维和法治思维，不断强化队伍建设，提高队伍素质，提升人力资源和社会保障

队伍依法行政水平。坚持依法行政、依法办事，以制度公平保障群众权利公平，努力维护好各类群体的合法权益，创造和谐发展新景象。

第四节 主要目标

实现更加充分和更高质量就业。就业优先政策全面强化，就业政策与经济社会发展宏观政策联动更加紧密，多渠道就业促进机制更加健全，创新创业引领作用更加凸显，就业质量进一步提升，就业规模持续扩大，就业结构更趋合理，就业环境更加公平，全方位公共就业创业服务体系全面建成，就业局势总体平稳。“十四五”期间，实现城镇新增就业2.7万人，城镇登记失业率控制在3.0%以内。

完善覆盖全民的社会保障体系。按照兜底线、织密网、建机制要求，建立覆盖全民、统筹城乡、公平统一的多层次社会保障体系。持续实施全民参保计划，提升经办服务水平，优化业务办理流程，提高办事效能，发挥社保保民生作用，强化社保基金运行管理，确保基金安全可持续运行。到“十四五”期末，基本养老保险参保率达到95%，失业保险参保人数达到11.38万人，工伤保险参保人数达到12.53万人。

打造高质量发展人才保障体系。适应新时代经济社会发展，进一步深化人才体制机制改革，弘扬科学精神和工匠

精神，健全终身职业技能培训体系，做大做强专业技术人才队伍和技能人才队伍，实现人才发展体制机制不断健全，劳动力和人才社会性流动渠道更加畅通，完善人才强区政策体系、加强人才引育载体建设、营造良好人才发展环境，建立符合高新区（江海区）产业发展需求的人才保障体系。到“十四五”期末，专业技术人才总量达到 1.78 万人，技能人才总量达到 3.7 万人。

构建更加和谐稳定的劳动关系。劳动关系协调机制和矛盾调处机制更加健全，劳动人事争议调解仲裁体制机制更加完善，劳动保障监察治理效能不断提升，劳动者待遇和权益得到更好保障，劳资纠纷风险得到有效控制，形成劳动者体面劳动、全面发展良好局面。到“十四五”期末，劳动人事争议调解成功率达到 60%以上，劳动人事争议仲裁结案率达到 90%以上，劳动保障监察举报投诉结案率达到 96%以上。

专栏 2 “十四五”时期主要指标

序号	指 标	单位	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	属性
一、就业									
1	城镇新增就业人数	万人	[2.82]	0.52	[1.06]	[1.6]	[2.14]	[2.7]	预期性
2	城镇登记失业率	%	2.41	3 以内	预期性				
二、社会保障									
3	基本养老保险参保率	%	90.8	91	92	93	94	95	预期性
4	失业保险参保人数	万人	11.2	11.24	11.27	11.31	11.34	11.38	约束性
5	工伤保险参保人数	万人	11.78	11.93	12.08	12.23	12.38	12.53	约束性

三、人才队伍建设									
6	新增专业技术人才人数	人	[11239]	550	[1650]	[3050]	[4700]	[6600]	预期性
7	新增博士硕士人才人数	人	[365]	65	[130]	[200]	[275]	[350]	预期性
8	新增技能人才人数	人	[24574]	3500	[5700]	[8100]	[10650]	[13300]	预期性
9	其中：新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书人数	人	[2623]	500	[1500]	[1700]	[1950]	[2200]	预期性
10	开展补贴性职业技能培训人次	万人次	[1.25]	0.35	[0.55]	[0.65]	[0.75]	[0.85]	预期性
11	“粤菜师傅”培训人次	人次	[450]	145	[295]	[350]	[400]	[450]	预期性
12	“南粤家政”培训人次	人次	[1806]	500	[1000]	[1500]	[2000]	[2500]	预期性
四、劳动关系									
13	劳动人事争议调解成功率	%	78.15	75	75	75	75	>60	预期性
14	劳动人事争议仲裁结案率	%	99.44	95	95	95	95	>90	预期性
15	劳动保障监察举报投诉案件结案率	%	100	100	100	100	100	>96	预期性
五、公共服务									
16	社会保障卡持卡人数	万人	26.6	26.7	26.8	26.9	26.95	27	预期性

注：[]内为累计数。

第三章 健全就业促进机制 实现更充分 更高质量就业

第一节 坚持就业优先政策

充分发挥区就业工作领导小组作用。将稳定和扩大就业作为经济社会发展的优先目标,全面融入稳增长、促改革、调结构、惠民生、防风险等各个领域,持续提升产业带动就业能力,激发市场主体活力,稳定岗位扩大就业。

落实就业工作主体责任。建立健全常态化促进就业协同联动机制,将保居民就业作为工作底线,强化就业工作目标责任制考核。落实各级就业创业优惠政策,帮助中小微企业稳定岗位,帮助重点企业招工用工,促进就业困难人员等群体就业创业。加大政策宣传力度,依托“职业指导下基层”活动面向重点就业群体以及用人单位开展政策宣传和职业指导等活动。支持和规范发展新就业形态,健全就业需求调查和失业监测预警机制,切实防范规模性失业风险。

健全公共就业创业服务体系。完善劳动者求职就业全程服务,提供“一站式”公共就业创业服务。优化公共就业服务机构设置,完善街道、社区(村)服务平台,构建政府主导、社会参与的多元化供给体系,推动公共就业服务城乡常住人口全覆盖。加大公共就业创业服务资源向农村、重点群

体倾斜力度。提高对高校毕业生、失业人员、农民工等重点群体的精细化服务水平。落实就业服务专员制度，针对重点企业开展用工保障服务。实行就业创业政策受理、审核、实施一体化办理。鼓励社会组织承接基层公共就业创业服务。

第二节 提高稳就业促创业质量

提高人力资源市场供求匹配能力。综合运用就业服务新技术新方法，指导劳动者规划职业生涯，提高求职就业能力。依托就业实名制建立信息互联互通机制，充分运用网站、移动应用、自助终端、微信等渠道，搭建线上线下一体的共享发布平台，开展就业信息分析利用，引导劳动者求职和用人单位招聘。建设室内专业人力资源招聘市场，以服务就业创业为宗旨，选择合适场地建设一所区级专业化人力资源服务市场，提供就业援助、职业指导、人才交流、求职招聘、技能培训等一体化服务。

进一步加大返乡下乡创业支持力度。进一步支持高校毕业生、异地务工人员、退役军人等各类人员返乡下乡创业。依托各级公共就业服务机构和基层平台提供优质的公共创业服务，为创业者提供个性化、专业化服务。对符合条件的返乡下乡创业人员和返乡创业孵化基地给予资金和政策扶持。组建创业导师团，深入基层指导帮扶。树立一批新时期

返乡创业典型，营造有利于返乡下乡创业的浓厚氛围。深入实施“农村电商”“乡村工匠”工程，培育乡村特色产业技能人才，促进农村新产业新业态发展，激发“新农人”就业创业潜能。

建设江门高新区（江海区）港澳青年创新创业基地。

贯彻落实《粤港澳大湾区发展规划纲要》，积极对接江门侨界青年联合会、澳门同乡会等，为港澳青年来高新区（江海区）就业创业提供更加便利优质的条件和支持，引进50个港澳青年创新创业项目，争创“粤港澳大湾区港澳青年创新创业基地”。通过市区共建的模式，在双创园一期建设的基础上，再投入1.18万平方米物业载体建设二期工程，实现园区扩容提质。

专栏3 打响“乐业五邑”工作品牌

1.开展“乐业五邑”大讲堂活动，组织邀请知名企业家、创业典型等相关人员，以专题讲座、互动交流、经验分享等多种形式，为企业、高校毕业生、港澳创业者提供专业的政策宣讲、职业指导、创业指导等就业服务。

2.积极落实就业政策，推广“乐业五邑贷”，鼓励引导银行机构发放创业担保贷款。

3.积极发动我区优秀创新创业项目参加全市“乐业五邑”创业创新大赛，组织相关媒体进行跟踪报道，扩大赛事社会影响力。

第三节 开展重点群体就业帮扶

开展“一对一”就业援助服务。通过政府购买专业社会组织服务等形式，强化对高校毕业生、就业困难人员、贫困家庭成员等群众的跟踪服务力度。建立重点就业群体跟踪台账，实行实名制动态管理，提供“一对一”个性化就业援助服务。

促进高校毕业生就业创业。深入实施高校毕业生就业创业促进计划，构建“职业指导+就业见习+技能培训+创业培训”的就业能力提升体系，增强高校毕业生适应市场和企业实际需要的能力。开发更多适合高校毕业生的知识型、技术型、创新型就业岗位和就业见习岗位，积极推行“企业新型学徒制”，拓展毕业生市场化社会化就业空间。对困难毕业生、离校未就业高校毕业生和长期失业青年实施分类帮扶。

促进异地务工人员稳定就业。做好异地务工人员服务，通过落实补贴政策、优化跟踪服务、强化劳动权益保障、指导企业加强人文关怀等措施，促进异地务工人员在江海稳定就业。结合特色区域经济、乡村旅游和农村服务业等产业，建设返乡创业孵化基地，为异地务工人员创造创业空间，促进增收致富。实施新生代农民工职业技能提升计划，提升异地务工人员职业素质，促进稳在岗位。

促进各类重点群体再就业。强化重点群体实名制信息化管理，完善就业失业登记、职业介绍、职业指导联动和服务机制。鼓励企业吸纳重点群体就业，支持重点群体人员多形式就业。实施就业困难人员个性援助计划，进一步加强公益性岗位的开发和托底安置力度，对城乡就业困难人员提供优先扶持和重点帮助。

专栏 4 支持重点群体就业创业

1.高校毕业生就业创业促进计划。搭建各类招聘平台，分层次分类别开展高校毕业生专场招聘，拓宽毕业生就业渠道。强化校企合作，探索开展“订单班”，搭建企业与高校学生的桥梁，培育企业需要的人才。深入开展高校毕业生就业创业政策宣传活动。对离校未就业高校毕业生开展精准就业援助。支持毕业生自主创业，落实一次性创业资助、租金补贴、创业担保贷款及贴息等扶持政策，提供覆盖创业“全过程”的服务。

2.重点就业群体“一对一”帮扶。建立完善重点就业群体实名制台账和定期联系制度。促进就业困难人员认定工作。组织开展专项就业援助服务活动。加强实名制动态管理，实施分级帮扶。规范公益性岗位开发管理，托底帮扶一批确实难以通过市场就业的困难人员实现就业。

第四节 优化公共就业服务质量

推进就业实名制度。综合运用就业服务新技术新方法，指导劳动者规划职业生涯，提高求职就业能力。依托就业实名制建立信息互联互通机制，搭建线上线下一体的共享发布平台，引导劳动者求职和用人单位招聘，提高供求匹配能力，推动实现就业数据精准统计、求职用工需求精准匹配、就业政策服务精准推送、就业失业监测，打造智慧化服务。通过推广使用网上用工平台，提高用工备案率和申报率，简化补贴申领手续，提高审批效率，缩短补贴发放时间。

开展跨区域劳务协作。主动对接东西部结对帮扶地区、其他劳动力资源丰富地区，强化劳动力转移的组织化程度，帮助企业解决用工难问题。鼓励经营性人力资源服务机构、社会就业创业服务机构、社团组织、行业协会开展对口交流合作，借助市场力量推动劳务协作往纵深发展。发挥企业主体作用，关心关爱异地务工人员，形成良性循环的劳务协作机制。探索建立2个省外招聘服务站，新增5个劳务协作县区。

提高就业服务水平。逐步建立健全区、街道、村居三级联动公共就业服务体系，统一公共就业服务事项，提高公共就业服务水平，为群众提供更优质便捷的公共就业服务。进一步按照就业服务制度化、专业化和社会化工作的要求，在强化就业服务体系建设的基础上，不断提高就业创业服务机

构的管理水平，在推进就业服务专业化的基础上，不断提高社会化服务水平。强化制度建设，明确职责任务，进一步完善工作职责和主要业务办理程序，规范各个环节的责任、权利和完成时限。探索开展不同辖区、层级、业务部门经办衔接，实行就业创业政策受理、审核、实施一体化办理，实行随到随办，急事急办，对重点企业提供“一企一策”用工保障服务。

专栏 5 打造智慧化就业服务

建设“江海区 e 就业服务”平台，落实就业实名制。结合企业需求和工作实际，开发“江海 e 就业信息化服务平台”，为注册企业提供线上招聘、精准就业政策推送、便捷补贴申请、用工市场分析等多种增值服务，提高企业使用的积极性，引导企业及时录入企业员工数据，一次性解决政策推送不及时精准、掌握就业数据不全面等痛点难点问题。

第四章 推进社保惠民工程 健全多层次社会保障体系

按照兜底线、织密网、建机制的要求，进一步深化养老、工伤、失业保险制度改革，推动建立覆盖全民、统筹城乡、公平统一的多层次社会保障体系，形成社会保障全民共有共享共建共谋的发展局面。

第一节 推动实现应保尽保

全面实施全民参保计划。依法落实社会保险各项缴费政策，促进企业职工基本养老保险、城乡居民养老保险、失业保险、工伤保险由制度覆盖实现群体广覆盖。落实机关事业单位编制内人员依法参加机关事业单位养老保险和职业年金。加强社会保险政策宣传，落实政府代缴城乡居民养老保险费等优惠政策，针对特殊群体主动上门服务，做到应保尽保。贯彻落实港澳居民在内地参加基本社会保险政策，依法保障在我区就业、居住的港澳台居民参加社会保险的权益。

持续完善参保政策。配合省、市细化港澳居民在本地参加基本社会保险相关流程，配合省、市探索与港澳地区的社会保险规则对接、关系衔接、信息共享、服务配套，推动湾

区内社会保障制度融通。配合省、市建立集中管理、全面共享、多方应用的全民参保信息管理机制，配合省、市建立健全部门之间信息共享机制，通过系统信息比对，防止发生社会保险待遇错发、重复申领等现象。引导灵活就业人员、新就业形态从业人员等参加企业职工基本养老保险，促进企业为在岗职工依法全员足额参保缴费。推动用人单位依法参加失业保险、工伤保险。配合省、市完善建筑业按项目参加工伤保险的长效机制，实现住建、公路、水运、水利、能源等工程建设项目工伤保险全覆盖。配合省、市探索建立健全新业态职业伤害保险制度，妥善解决超过法定退休年龄劳动者、在家政服务机构从业的家政服务人员、社区（村）两委人员、企业实习见习学生等特定人群工伤保障问题。

专栏 6 扩大社会保险覆盖范围

参照各街道就业人员情况、户籍人口情况等，按照上级部署科学制定各险种参保人数年度计划指标。加强社会保险费征收工作，确保用人单位全员参保缴费，推动全体适龄未就业居民参加城乡居民基本养老保险。加强劳动监察执法，保障职工参保权益。提高灵活就业人员、新就业形态从业人员等群体参保的便利度，鼓励其参加企业职工基本养老保险。创新社会保险政策宣传形式，提供精准式、推送式参保缴费服务。

第二节 健全社会保障制度体系

巩固提升社保统筹层次。进一步落实企业职工基本养老保险省级统筹各项机制，配合推进省级统筹与全国统筹有序对接。逐步提高机关事业单位养老保险统筹层次。深化落实城乡居民基本养老保险基金市级管理，按照省、市的部署，逐步过渡至省级管理。协助落实失业保险由市级统筹向省级统筹过渡。持续深化工伤保险基金省级统筹改革，落实省级统筹运行机制。落实省级统筹工作目标考核体系。

构建多层次养老保险体系。落实省、市关于企业职工养老保险全国统筹的各项部署，逐步统一单位缴费比例和缴费基数。配合省完善机关事业单位养老保险关系转移接续政策，落实养老保险关系转移接续后待遇衔接机制。落实企业年金备案，扩大企业年金覆盖面，探索建立行业性、区域性企业年金制度。巩固和推进机关事业单位职业年金实账积累。完善城乡居民基本养老保险制度，按照省、市的部署，适时提高最低缴费档次。贯彻落实被征地农民社会保障制度，引导符合条件的被征地农民参加企业职工养老保险。深化城乡居民基本养老保险与社会救助、社会福利等其他社会保障制度的配套衔接。

完善失业保险制度。充分发挥失业保险保障生活、促进就业、预防失业功能，扩大失业保险保障范围，完善失业保

险金等待遇申领渠道。按国家、省和市的規定，持续落实失业保险浮动费率、扩大失业保险基金支出范围、普惠性稳岗补贴发放等惠企惠民政策，推进灵活就业人员参加失业保险。

完善工伤保险制度。构建以工伤保险制度为主体、商业保险为补充的多层次工伤保障制度体系。落实工伤保险制度保障企业和职工合法权益，发挥工伤保险基金预防工伤事故（职业病）发生的作用。落实非劳动关系特定人员参加工伤保险制度，妥善解决特定群体工伤保障问题。落实差别化、可浮动的工伤保险费率政策，实现高风险行业从业人员的工伤保障全覆盖。创新工伤预防宣传培训方式。落实“早期介入”和“先康复后评残”工伤康复机制，实现精准工伤康复。强化对工伤协议医疗、康复、辅助器具配置机构的监督管理。加快探索新业态从业人员职业伤害保障制度，扩大工伤保险惠及面。探索政社、政企合作，全面优化工伤保险各项服务。

稳步提高社会保险待遇。按照省、市的部署，落实职工基本养老保险待遇确定机制、待遇计发办法，统筹安排机关事业单位和企业退休人员的基本养老金调整。发挥多层次养老保险的补充作用，多渠道提高退休职工的养老保障水平。落实城乡居民基本养老保险待遇确定和基础养老金正常调整机制，贯彻基础养老金和个人账户养老金相结合的待遇支付政策。落实失业保险金与物价上涨挂钩联动机制，提高

失业保险金水平。建立待遇水平动态增长机制，探索研究加大对参保失业人员中困难家庭、双失业家庭、大龄失业人员等群体的保障力度。规范工伤保险待遇项目设置，落实工伤保险长期待遇调整机制，提高工伤保险待遇水平。

第三节 保障社保基金安全可持续运行

促进社保基金保值增值。按照省、市的部署，实施养老保险基金委托投资常态化，落实其他险种社会保险基金保值增值措施。落实职业年金投资运营风险防控机制，强化监督管理力度，确保基金安全完整和增值保值。

提高社会保险基金监管实效。按照省、市的部署，强化部门联动，加大侵害社会保险基金行为查处力度，加强基金管理风险警示。常态化开展非现场监督，充分利用大数据提高社保基金监督信息化、智能化水平；按计划对城乡居民基本养老保险、机关事业单位基本养老保险、失业保险等各类险种开展专项核查。创新基金监督方式，探索推进社会监督，全面推进第三方协助开展监督检查。规范监督程序，提升监督专业化水平。

加强社保基金风险防控。加大社会保险基金举报奖励制度的宣传力度，强化社会保险基金风险防控。落实社会保险基金管理风险内控制度，落实岗位相互监督、业务环节相

互制衡的机制。贯彻落实社保基金运行分析研判监控机制和社会保险评估制度，推进风险防控与业务系统深度融合模式，堵塞社保基金管理经办漏洞。

第四节 建立健全社会保险经办服务体系

健全社保经办管理服务机制。落实社会保险经办服务事项清单制度，深化社保经办窗口综合柜员制模式，开展社保办事流程再造，实现社保一站式服务、一窗式办理、一单制结算。探索建立与财政、税务、民政、公安、政务数据等部门以及金融机构、商业保险公司等机构的高效协作机制。探索创新线上办理、自助终端、第三方机构等方式将社会保险服务和信息延伸至港澳地区。

加快社保经办数字化转型。强化民生管理服务信息化建设，探索“区块链+”在社保领域的运用。加强信息数据共享模式建设应用，实现政务数据跨部门、跨区域共同维护和利用，促进业务协同办理。配合落实全国社保数据共享，对接民政、司法等部门数据，征集死亡、入刑等人员信息。推动工伤医疗联网结算全覆盖。以数字化创新经办服务模式，加快构建全流程一体化的信息化服务平台，拓展网上办事广度和深度，提高服务智能化，力争到 2025 年全面实现社保业务“一网通办”、全流程网办。

加强社保经办服务标准化建设。健全经办服务标准化工作机制，建立融信息化建设、参保登记、权益记录、转移接续、待遇领取等业务于一体的标准化体系。统一规范社保业务受理，实现社保业务全市通办。建设标准化考核体系，将考核与绩效指标挂钩，对标准化管理的执行情况进行考核验收。加强区、街道、社区（村）三级经办力量联动，实现社保实现全流程标准化办理、经办运行全流程标准化监督。

第五章 优化人才发展环境 构筑人才集聚 发展新高地

坚持以产业需求为引领，紧密对接重点用工企业、重点园区产业人才需求，深化职称“牵引”工程，持续优化引才平台载体，打造人才事业发展高地，优化人才创新生态。引进培育与我区经济社会发展目标相适应、结构和素质与行业产业需求相匹配的青年人才队伍，让青年人才在高新区（江海区）迸发青春智力。

第一节 推进人才资源的有效供给

深化人才强区战略。深入实施“人才倍增”工程，结合本地产业实际，不断优化我区创新推动产业经济发展的顶层设计，进一步优化相关特色政策，加强创新型、应用型、技能型人才培养，实施知识更新工程、技能提升行动，激发人才创新活力。结合区财政状况，加大财政投入，逐步建立政府投入为导向、单位投入为主体、社会投入为补充的人才发展投入机制，保障高层次人才队伍建设持续发展。

强化人才引育载体建设。优化和完善《江门高新区（江海区）博士后管理工作暂行办法》及其配套政策，规范我区博士博士后人员管理。走访、联系重点企业，指导企业开展

博士、博士后科研平台申报，推动科研成果产业化，推动企业认定广东省博士后创新实践基地。深入推动人才培育载体建设，高标准建设江海区青创基地、江门人力资源服务产业园江海分园，实现双创园扩容增质，大力推进创新创业拔尖人才的引进及培育，营造良好创业氛围。

搭建人才交流对接平台。指导区人才发展促进会完善管理制度，支持其发展壮大，致力打造成区域性高端专业的人才服务社会组织，努力建设成为江海区乃至江门市的人才引进、培育“蓄水池”和“专家智库”。加强“人才管家”品牌建设，在人才引进、培育、政策宣传、人才交流服务、博士后科研平台建设等方面加大力度，争取打造江海区特色人才服务品牌。打造粤港澳大湾区（江门）人才交流对接平台，推进与科研院所、高校、企业科研力量、高端人才行业协会等的合作，推进产学研深度融合，优化配置和资源共享。支持企业牵头组建创新联合体，发挥企业家在技术创新中的重要作用，定期举办新业态产业人才发展高峰论坛。

加大人才政策宣传力度。推行“政府+企业”人才服务专员模式，建立常态化、长效化的人才政策宣传和问题跟踪服务机制。依托新媒体，构建人才工作宣传矩阵，点面结合做好人才政策推广宣传，展现人才创业创新优秀成果，推广我区创新创业软硬环境。大力推动与广东科学技术职业学院、江门技师学院等职业技工院校合作，组织开展企业新型学徒

制、技能等级自主评价、顶岗实习、订单班等技能人才培养合作；推动高校与我区签订人才战略合作协议，建立稳定人才供给基地。发动企业设立毕业生就业见习基地，指导基地招收见习生，为企业发展提供后备人才。

第二节 建设高素质专业技术人才队伍

优化博士和博士后人才管理服务工作。依托双创园、江海区青创基地，探索建立区域性博士博士后创新创业基地，打造区域性博士后科研工作站功能的政产学研合作产业创新平台，大力引进博士博士后青年人才。完善博士博士后信息管理和服务平台，开展智能化、信息化云端服务。发挥全国博士后创新示范中心分中心作用，优化博士后服务工作，对接国家和省的资源及活动。

以职称“牵引”推动产业人才队伍建设。突出创新能力导向，克服“唯论文”倾向，注重成果展示评价，落实职称改革政策。建立起以品德、业绩、能力、行业认可为导向的专业技术人员职称评价体系，优化专业技术人才队伍结构，促进产业人才队伍发展。根据《江门市深化职称制度改革实施方案》精神，贯通技能人才与专业技术人才发展通道，让技能人才也能对口评审相关的专业技术职称。同时加大宣传力度，强化企业走访工作，开展职称评审政策宣传，加强工作人员业务培训，提高办事效率，为各类人才提供优质服务。

以“乡村工匠”推动乡村振兴。贯彻落实广东农业农村专业人才职称评价体系，深化农村技术人员职称制度改革，培养一批技术精湛、扎根乡村的农业技术人员、农业工程技术人员和乡村工匠专业人才，加快推动乡村振兴。

第三节 推进人力资源服务业高质量发展

健全人力资源服务业管理机制。落实《江门市加快人力资源服务业发展实施意见》，细化配套政策，建立积极正向的人力资源服务业激励措施。规范人力资源市场秩序，建立诚信示范和失信惩戒制度，加快构建守信激励和失信惩戒的制度体系，强化行业引领和指导作用。

开展人力资源服务产业化行动。逐步完善江门人力资源服务产业园江海分园建设，对接重点工业园区设点布局，探索建立数字化人力资源服务产业园。开展人力资源服务产业化行动，引导资本、技术、人才等要素向我区集聚，探索建立区内一体化、智能化人力资源市场，形成低中高端服务产品相结合的人力资源服务产业链，逐步构建市场化、专业化、信息化、产业化人力资源服务体系。

逐步提升人力资源服务效能。发挥市场配置人力资源作用，提升人力资源服务从业人员水平，探索建立具有江海特色的人力资源服务品牌，大力培育人力资源服务骨干企业，拓宽人力资源服务平台。实施产业园高端人才集聚计划，

加大人力资源服务业高层次人才培养引进力度。通过发挥人才促进会作用，举办人力资源服务高峰论坛，推动人力资源服务创新。

专栏 7 实施“产业工程师”集聚计划

加强人力资源服务与产业工程技术人员的协同发展，大力精准引育产业工程师，力争年均新增工程系列专业技术人才 400 人以上。加快培养高端装备制造、前沿新材料、新一代电子信息、智能家电、生物医药与健康等五大重点产业领域卓越工程师。发挥职称在人才评价的指挥棒作用，落实产业工程师职称评审“直通车”制度。支持和鼓励工程师人员创新创业，发动产业工程技术人员参加产业工程师揭榜创新赛。

第四节 构建全方位人才公共服务体系

丰富“人才+”多元配套服务供给。探索“高新优才”服务新模式，整合地方文化旅游、优质商家、医疗保健等服务资源推广“高新优才卡”服务功能应用。持续发挥“政府+企业”人才服务专员制度效能，向企业和人才提供政策传输、需求跟踪、问题协调等服务。依托江门历史知名人物纪念馆（故居），建立“博士博士后之家”等“人才驿站”，为各类人才免费提供专业交流、娱乐休闲等活动场所，提高我区人才幸福感和归属感。弘扬科学家精神、企业家精神、工匠精神等“人

才精神”，选树各类人才典型，大力营造全社会尊重人才的浓厚氛围。

深化人才管理服务平台建设。加强高层次人才“一站式”服务窗口建设，优化人才服务管理、人才信息发布和高校毕业生服务等平台建设，扩宽服务领域，提供高效便捷的“一门式、一网式”服务。完善急需紧缺人才需求收集机制，加强人才大数据应用，实施“才汇江海”产业人才专项招聘，促进人才供需有效对接。加强流动人员人事档案管理，逐步实现档案电子化、影像化，强化档案服务协同，提高人才流动性。

专栏 8 实施“人才强区行动计划”

推动落实江门市“人才倍增”工程和江海区“人才强区”计划，压实工作责任，全面提升人才引育、评价、激励、服务工作，在实行江门市“人才倍增”工程行动计划基础上，结合江海区发展实际需求，制定本区特色人才政策，推进博士博士后科研平台建设，继续大力推动博士、博士后科研平台建设。加大企业走访力度，支持和鼓励有条件创建博士、博士后平台的企业加入建设行列。推进双创载体孵化育成体系建设，通过项目资助加快“双创园”二期建设。进一步优化提升人才服务质量，做好人才安居、子女入学等后勤保障，建立人才荣誉激励机制，组织评选“拔尖人才”、“高新工匠”等各类优秀人才，促进全区人才工作提质增效。

第五节 规范表彰奖励

认真贯彻落实上级部门各项功勋荣誉和表彰奖励工作部署，坚持公开、公平、公正原则，指导单位做好评比达标表彰项目申报工作，规范评比达标表彰活动实施，注重向基层一线和艰苦一线倾斜，提升评比表彰项目质量，充分发挥表彰奖励的精神引领、典型示范作用。

第六章 大力弘扬工匠精神 锻造高水平技能人才大军

深入推进创新驱动发展和人才强区战略,围绕区内先进制造业产业集群,坚持以政策为支撑,以市场为导向,以精准服务为抓手,强化技能人才队伍建设,助推我区经济高质量发展和高效能转型升级,为全力建设宜业宜居珠西现代化科创产业新城提供高技能人才支撑。

第一节 加强技能人才培养载体建设

加强校企合作交流。对接省内、市内优质技工院校资源,促使技工院校落户江海,为江海区产业发展提供技能人才支持。加大人力资本投入,增强职业技术教育适应性,深化职普融通、产教融合、校企合作。积极搭建各类校企合作平台,加强与我区建立战略合作关系高校的合作交流,认真做好校企在产教联合、用工对接等方面合作的精准对接工作。构建普工、技工、高学历、高职称人才招聘体系,根据各类企业不同需求,进一步推动企业与国内外高等院校、科研院所合作,促进更多高校与我区签订人才战略合作协议,共同为企业培养各类急需技能技术人才,推动建立稳定技能人才供给基地。

提高技能培训载体建设质量。推动企业备案技能等级认定机构及职业技能课程标准培训机构,指导推动企业大规模开展职业技能培训。支持鼓励民间资本兴办职业培训学校,进一步加强建设技能培训载体。

推进技能大师工作室建设。大力挖掘民间技能大师,鼓励各行业协会和企业选拔生产、服务一线的优秀高技能人才,依托其所在单位建设技能大师工作室,开展培训、研修、攻关、交流等活动。支持技术水平较高的大中型企业以及重点行业,遴选出各个行业中拥有较大影响力的模范高技能人才共同组建大师工作室。充分发挥高技能人才领军人物在解决技术技能难题、组织重大技术技能革新、技术攻关项目以及带徒传技等方面的关键作用,并将高技能人才技术革新成果和绝技绝活加以应用推广,将技能大师工作室建设为新技能交流平台和培养后备高技能人才基地。对新建立的技能大师工作室,给予一次性建设经费资助。

专栏 9 实施实用型人才“引育留用”工作方案

积极落实三项培训工程和技能人才优待政策,通过促进技能人才的“引、育、留、用”四方面举措,加快培养高素质高技术的新时代产业工人,进一步落实“人才倍增”工程。到 2022 年,全区开展技能培训和获得技能等级证书的产业工人达 5500 人次以上,到 2025 年,全区开展技能培训和获得技能等级证书的产业工人达 8500 人次以上,培育一支技能精湛、素质优秀的产业工人队伍。

第二节 开展大规模职业技能提升行动

推进重点群体职业技能培训。以企业职工为重点，全面实施新型学徒培训和技能等级评价，推广校中企、企中校的技能项目合作模式。紧紧围绕市场急需紧缺职业以及先进制造业、战略性新兴产业和现代服务业等重点行业，大力实施“职业技能提升工程”，促进劳动者整体技能素质明显提升。鼓励用人单位从市外、国外引进我区急需紧缺高技能人才目录的高级技师、技师。围绕“一村一品、一镇一业”理念，深入实施“乡村工匠”“农村电商”工程，助力乡村人才振兴及产业发展。通过政府购买服务及发挥村、社区力量，对扶贫对象、就业困难人员、受影响企业职工、有从事家政服务意愿的妇女及农村富余劳动力等群体开展定向跟踪和精准帮扶，扩大技能培训和扶持政策的惠及面。

深入实施“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程。发挥区三项工程领导小组作用，统筹推进三项培训工程，发挥其在技能培训、促进就业创业及应对稳就业方面的独特作用。通过公益培训班、技能竞赛等形式大力开展技能培训。做大做专“广东技工”工程，加强新型学徒制，促进技工教育，推动企业开展职业技能培训。做优做强“粤菜师傅”工程，加强培训载体建设，进一步推进“彩虹计划”，促进就业创业。做细做精“南粤家政”工程，建设“三社联动”家政示范社区，

建立“以党建为引领、以政府购买服务为牵引、以社区治理为基础平台、以社会组织为服务载体、以社工服务为专业支撑，以满足居民需求为导向”家政服务新模式；打造“技能培训+推荐就业+家政服务”全链条服务平台试点，培育江海区家政特色服务品牌，规范家政服务市场，形成可供复制的经验。全面推行企业新型学徒制，通过企校合作、工学交替方式，组织企业技能岗位新招用和转岗等人员参加企业新型学徒培训。结合我区产业发展实际，探索特色学徒制，大力培育技术技能人才，壮大产业工人队伍。大力推行顶岗实习、“订单班”等校企供需对接措施，指导企业根据自身发展需要，与职业技工院校共同开发培训课程，培养实用人才。

大力实施“乡村工匠”工程。培养一批满足农村发展需要的实用技能人才，助推乡村振兴发展。推动技工院校对接乡村产业，优化专业设置，开发精品课程。加大乡村工匠相关培训评价标准开发力度，完善以适用技能为重点、注重职业道德和知识水平的多元化评价方式，制定乡土人才技能评价地方规范。规范开展乡村工匠职业资格评价、职业技能等级认定、专项职业能力考核。积极开展乡村工匠职业技能竞赛，推动乡村工匠技艺交流和岗位练兵。

扎实推进“农村电商”工程。围绕“人、品、网、店”，加大力度推进农村电商工作，建设一批农村电商基层服务站、示范站。实施农村电商“一村一品”带头人项目，联合高等院

校举办网商运营、网店美工等电商技能培训班，培养一批懂技术、会经营的农村电商品牌带头人。大力扶持农村电商创业，提供网店建设、营销管理、品牌培育、法律咨询、物流方案、技术支持等农村电商创业服务。加大电商技能人才培养力度，发挥电商在扶持创业、吸纳就业、脱贫增收等方面的重要作用。按“1+N”模式推进农村电商“百园万站”工作，夯实农村电商平台载体建设。区块链整合物流、媒体、冷链、农企等资源，推动乡镇农产品上行。

专栏 10 实施“三项工程”

1.“粤菜师傅”工程。到 2022 年，全区累计开展“粤菜师傅”培训 295 人次以上，建成一支厨艺精湛、素质优良、结构合理的“粤菜师傅”人才队伍。到 2025 年，全区开展“粤菜师傅”培训 450 人次以上，构建形成“粤菜师傅”人才、产业、标准和文化等相互促进、联动发展的体系。

2.“广东技工”工程。到 2022 年，“广东技工”数量基本充足、结构趋于合理、年龄梯队相对完善、技艺素养整体提升。到 2025 年，“广东技工”规模更加宏大、结构更加优良、年龄梯队更加完善、技术技能更加精湛。

3.“南粤家政”工程。到 2022 年，全区开展家政职业技能培训 1000 人次以上，累计促进 1000 人次以上稳定和新增就业创业，家政从业人员职业技能整体提升。到 2025 年，全区开展家政职业技能培训 2500 人次以上，促进家政从业人员职业技能普遍提升，年龄结构更加合理，薪酬水平整体提高，员工制家政从业人员规模更加壮大。

第三节 完善多元化技能人才评价体系

突出企业培养高技能人才主体作用。贯彻职业技能等级制度，引导和支持企业自主开展职业技能等级评价。支持大中型企业贴近生产需要、岗位要求、职工素质，自主设置评价标准和实施考评。鼓励企业建立职工培训制度，大力推行名师带徒的新型学徒培训及技能进修培训，大力培育“企业首席技师”，完善高技能人才培训、评价、使用、待遇相结合的激励机制。

推进技能人才社会化评价体系建设。建立健全由国家职业技能标准、行业企业评价规范、专项职业能力考核规范等构成的多层次职业标准体系，完善职业技能等级认定、专项职业能力考核、培训合格证考核等多元化评价方式。全面推进技能等级认定，逐步扩大社会组织评价和企业自主评价适用面，培育遴选社会培训评价组织，大力开发和征集培训课程标准，推广职业技能培训合格证书。

大力弘扬工匠精神。大力弘扬和培育工匠精神，坚持工学结合、知行合一、德技并修，营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的良好社会氛围，增强劳动者对职业理念、职业责任和职业使命的认识与理解，提高劳动者践行工匠精神的自觉性和主动性。抓好“高新工匠”工程，开展“高新工匠”评选工作，大力营造学技能、尊重技能人才的良好氛围，打造江

海样板工程。

组织举办各类技能竞赛。承办开展“粤菜师傅”“南粤家政”等各类技能竞赛，鼓励企业、行业协会积极参与，确保相关竞赛项目都有行业牵头，政府相关部门辅助配合开展，提升行业参与职业技能培育主动性，推进高技能人才培养模式的优化与改革。通过组织开展职业技能竞赛，广泛开展岗位大练兵技能大比武活动，培养选拔一批技能骨干，营造良好技能学习氛围。

探索实施“园区技校”共建计划，鼓励技工院校等与产业园区合作，针对江海区重点产业开展校企合作、产教融合，强化“园—校”一体技能人才培养载体建设，探索建设“园区技校”联合体、培训点、企业技能大师工作站等，创新技能人才培养模式，实施园区技能培训巡回服务行动计划，创设技能人才培养成长发展通道，进一步改善园区技能人才培养环境和优化技能人才队伍结构。

专栏 11 实施技能人才产业支撑行动

围绕江海区高端装备制造、前沿新材料、新一代电子信息、智能家电、生物医药与健康等五大重点产业领域以及安全应急等产业，利用人力资源机构大数据资源，动态掌握产业集群对技能人才需求，有针对性开展急需紧缺高技能人才培养，并加强校企合作和产教融合，为企业发展提供精准的高技能人才支撑。

第七章 深化人事制度改革 推进人事管理 规范化科学化

深化事业单位人事制度改革,建立符合分类管理要求和人才成长规律的事业单位人事管理制度,完善事业单位薪酬分配制度,健全激励保障机制,推动事业单位人事管理工作进一步向法制化、规范化、科学化发展。

第一节 深化事业单位人事制度改革

完善岗位设置管理制度。分类统筹全区事业单位岗位总量、结构比例及最高等级的岗位设置,建立事业单位专业技术岗位结构比例动态调整机制。围绕教育系统县管校聘、基层医疗卫生系统县管镇用等改革事项,探索完善事业单位岗位聘用管理制度。

完善公开招聘制度。落实事业单位公开招聘制度,进一步完善公开招聘的组织方式方法,提高岗位需求与人才特点匹配度。鼓励事业单位根据岗位需求通过直接考核方式引进高层次人才、急需紧缺人才。实施事业单位进校园现场招聘,以重点考察专业技能方式招聘研究生学历层次高校毕业生。充实基层事业单位人才队伍,适当放宽招聘条件,在岗位设置、晋升等级、薪酬待遇等方面给予政策倾斜。落实《粤港澳大湾区事业单位公开招聘港澳居民管理办法(试行)》,

探索应聘内地事业单位港澳居民的考察和在职管理办法。

规范事业单位人员聘用制度。继续推行事业单位聘用合同制度，充分发挥聘用合同在人员聘用、待遇、考核、奖惩方面的积极作用，进一步规范事业单位工作人员日常管理。

优化事业单位人事管理方式。按照国家和省的部署，推动实施县以下事业单位管理岗位职员等级晋升制度改革，打通基层事业单位管理人员职业晋升通道。落实事业单位选人用人自主权，按规定赋予事业单位及其主管部门更大自主管理权。加强对事业单位人事管理队伍培训，提高人事管理专业化、规范化水平。进一步加强事业单位人事信息化建设，提高事业单位人事管理业务信息管理水平。

健全激励约束和监督制度。按照管理权限，加强事业单位领导干部选拔任用监督管理，建设高素质事业单位领导人员队伍。推进事业单位绩效考核常态化管理，将考核结果作为调整岗位、工资以及聘用管理的基本依据，落实择优选聘、优绩优酬。落实事业单位工作人员奖励处分有关规定，严肃事业单位工作纪律。

第二节 完善事业单位工资福利激励机制

完善事业单位绩效工资制度。按照国家和省的统一部署，落实事业单位工作人员基本工资标准。强化多劳多得、

优绩优酬导向，引导事业单位将绩效考核与工资分配挂钩，健全绩效考核制度，形成重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制。建立健全动态调整机制，完善绩效工资总量核定办法。

推进重点领域薪酬制度改革。推进公立医院薪酬制度改革试点工作，加大事业单位自主分配力度，允许公立医院自主分配奖励性绩效工资、自主确定高层次人才分配方式，推进院长年薪制。推进基层医疗卫生机构人事薪酬制度改革，在保持公益一类财政供给基础上，基层医疗卫生机构绩效工资总量实际发放水平与考核结果挂钩。

探索灵活多样薪酬分配机制。增强价值分配导向，融入包括管理、技术、知识、创新、数据等多要素参与分配，鼓励有条件的事业单位对高层次人才、特需紧缺人才采用灵活的薪酬制度。保障高层次人才兼职或创业待遇。

第八章 推进平安江海建设 积极构建新型 和谐劳动关系

进一步完善党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的治欠保支工作体制，全面深化根治欠薪工作格局。通过源头治理、动态处理、应急处置相结合的方式，大力提升劳动关系协调处理和劳资纠纷预警处置能力，有效预防和化解涉劳动关系风险隐患，进一步维护和提高劳动者权益保障水平，积极构建和谐劳动关系。

第一节 完善劳动关系协调机制

加强劳动合同管理。加强对企业实行劳动合同制度的指导、服务和监督，推广劳动合同示范文本（通用/劳务派遣），依法规范劳动合同订立、履行、变更、解除、终止等行为，切实提高劳动合同履行质量。

探索建设“智慧劳动关系”。配合市试点推行电子劳动合同应用，力争实现劳动合同签订全员覆盖。依托“江门市人力资源和社会保障网上服务平台”，推进劳动合同实名制信息化管理，开展“智慧劳动关系”建设。

开展劳动保障守法诚信评价。组织实施企业劳动保障守法诚信等级评价，根据等级评价情况对劳动保障监察管辖范围内的企业实行分类监管，提升企业诚信意识。加强劳动保

障法律法规法制宣传教育,增强用人单位依法用工的法律意识,引导劳动者理性维权、依法维权。

加强协调劳动关系三方机制建设。完善政府、工会、企业协调劳动关系三方工作机制,强化部门间信息互通和定期分析研判机制,加大劳动关系领域舆情监测和处置,推动劳动关系纠纷矛盾从事后处置向事前防控转变。积极发挥协调劳动关系三方机制作用,依托工会、社会组织等第三方调解力量,靠前介入协调处置劳动关系纠纷隐患,推动建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

第二节 加强企业工资分配监测

开展企业薪酬调查工作。落实最低工资保障制度,将劳动者特别是一线劳动者劳动报酬,推动更多低收入者进入中等收入行列。全面贯彻落实以增加知识价值为导向的收入分配政策,推动企业在分配中体现技术、知识、管理、数据等要素的价值,鼓励企业在创新创业中创造高收入岗位。着力开展企业以“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”等领域为重点的薪酬调查,及时转发企业工资指导线、职业薪酬信息和行业人工成本信息,及时跟踪评估对企业生产经营的影响。

开展企业就业失业动态监测。加强对辖区内企业生产营业和用工情况摸查,密切监测辖区企业用工变化,定期报

送监测数据摸查情况,对出现用工异常波动的企业及时深入摸清情况,对出现停工停产、减时降薪、大规模裁员等情况及时跟踪了解,为我区经济发展和人力资源供求情况提供数据支持。

做好国有企业负责人薪酬工作。按照省、市国有企业工资分配监管体制和国有企业负责人薪酬制度要求,深入推进区属国有企业负责人薪酬制度落实落地。及时核算国有企业负责人每年度的基本年薪,督促国有企业监管部门监督国有企业严格落实工资总额预算管理和企业负责人薪酬审核兑现。推进国有企业工资分配信息公开。

第三节 加强劳动人事争议调解仲裁

健全完善劳动人事争议多元化解机制。指导推动基层劳动人事争议调解工作体系建设,积极搭建区域性、行业性调解服务平台,就近就地化解争议。创新调解服务供给方式,推动向社会力量购买劳动争议专业性调解服务,提高调解成功率。加强调解工作规范化建设,建立区级劳动争议调解中心,健全统一调解制度,建立劳动人事争议调解员库并向社会公开。探索调解工作考评激励机制,发挥示范效应。完善仲裁立案前调解、委托调解和调解协议仲裁审查确认制度,推进调解与仲裁的有效衔接。

提高劳动人事争议仲裁办案效能。全面总结要素式办

案模式，进一步简化优化立案、庭审、送达等具体程序，推动案件分类处理，实现繁简分流，提高案件处理效率。健全完善仲裁建议书制度，督促用人单位规范用工行为。加强仲裁机构队伍建设，完善仲裁员聘任管理制度，细化办案补助制度，健全职业保障机制。

健全完善仲裁与诉讼的衔接机制。推进仲裁与法院的案件信息共享工作，消除信息孤岛。健全完善定期联席会议、疑难问题研讨、典型案例发布等工作机制，发挥劳动人事争议处理中仲裁的独特优势和司法的引领、推动、保障作用，合力化解矛盾纠纷。

第四节 提高劳动保障监察执法效能

构建治欠保支长效机制。对标“根治欠薪”要求，健全江海区根治拖欠农民工工资工作领导小组工作机制，全面贯彻落实《保障农民工工资支付条例》。创新劳资纠纷风险预警和排查化解机制，加强与供电等部门联动分析研判企业经营状况，对发现企业经营异动信息的，及时跟踪处置。优化保障工资支付工作考核，压实属地主体责任。

突出重点领域治理。加强工程领域欠薪治理工作，贯彻落实实名制管理、工资专户管理、总包代发工资等制度措施。协助推动建成市级工资支付监控信息系统，全面归集在建工程项目信息数据，实现建设工程领域工资支付信息化监控预

警。用好用实市级工资支付监控平台，充分发挥建设工程领域劳资突发事件应急响应效用，防止发生重特大群体性事件和恶性极端事件。

依法严厉打击劳动保障违法行为。畅通劳动者多元维权渠道，组织开展清理整顿人力资源市场秩序、规范劳动用工、根治欠薪等专项执法检查行动。严厉打击拒不支付劳动报酬等违法犯罪行为。落实“双随机、一公开”抽查监管工作机制。强化社会舆论监督，对存在重大劳动保障违法行为和被纳入“黑名单”的用人单位，依法依规实施多部门联合惩戒。

专栏 12 劳动关系“和谐同行”能力提升行动

1.试点推行电子劳动合同。按照省、市的部署要求，探索推行电子劳动合同试点应用，助推企业人力资源管理数字化转型升级，帮助企业提高人力资源管理效率，进一步降低企业成本。

2.打造金牌劳动人事争议调解组织。按照“制度机制全、专业程度高、服务能力强、基础保障好”的标准，培育打造金牌劳动人事争议调解组织，推动基层劳动人事争议调解规范化、标准化建设，提升为广大企业和劳动者化解纠纷的服务能力，使调解成为预防和化解劳资纠纷的“第一道防线”。

第九章 深化法治政府建设 全面提升公共服务能力和水平

坚持依法行政,不断健全完善人力资源社会保障系统法治建设,提高决策科学化、民主化、法治化水平。厚植人社系统行风文化基础,以行风建设为抓手,推动依法行政、依法管理、依法服务。

第一节 强化法治建设

完善法治体系。全面贯彻实施人力资源社会保障法律法规规章,加强规范性文件管理,提高政策制度的制定质量。健全重大政策事前评估和事后评价制度,畅通参与政策制定的渠道,提高决策科学化、民主化、法治化水平。

坚持依法行政。推进严格规范公正文明执法,加强依法行政制度建设,规范行政执法程序,落实行政执法责任制;推进行政执法信息平台和行政执法监督平台的使用,落实行政执法“三项制度”。落实权力清单和责任清单制度,促进行政权力依法规范公开运行。加强宪法宣传,维护宪法尊严;落实“谁执法谁普法”,促进政策落地见实。

加强法治队伍建设。健全领导干部学法制度,提升干部职工学法用法能力。贯彻落实党中央关于全面依法治国的重

大决策部署,在全区人社系统开展社会主义法治理念教育和学法活动,通过会商会审、旁听案件庭审活动等方式,不断提高运用法治思维和法治方式化解矛盾、维护稳定、应对风险的能力。

持续推进普法宣传。扎实开展“八五”普法活动,并将民法典的宣传贯穿于整个人社领域法律法规政策宣传中,切实抓好民法典的贯彻实施,推动法治人社开创新局面。面向执法对象、管理对象、服务对象和社会公众等不同群体开展有针对性的普法宣传活动,通过政策解读、业务指引、以案释法、执法教育、加强调解等方式,提高普法宣传的实效。

第二节 加强行风建设

深化行政审批服务制度改革。持续推进“清减压”行动,深化政务服务流程再造和事项标准化建设,实现重点领域和高频事项“一门一网一次”办理。建立健全人社系统跨业务、跨层级、跨地域上下联动、左右联通的业务协同机制。打造实体窗口、互联网、自助服务“三位一体”服务体系,实现一网通办、全城通办、异地可办。

推动行风建设与业务工作互进共融。开展业务技能练兵比武,营造学政策、钻业务、练技能、强服务的良好氛围。深入推进人社系统窗口服务人员能力提升计划,开展“人社

服务标兵”主题宣传，树立正面典型，激励窗口人员提升业务能力。

推进智慧人社建设。依托基础设施平台、江门市集中式人社一体化系统、江门市人社大数据中心等支撑平台，优化人力资源和社会保障业务应用，着力构建整体协同、融合创新、集约共享、智能高效、安全可控的“智慧人社”新体系。建设公共就业创业综合服务平台，深化就业实名制应用，探索建设江海区“e就业”服务平台。开展“数治人社”行动，建设就业、人才、劳动等主题分析数据库，搭建智能监控管理和研判分析平台，加强大数据的研判分析和监控预警。普及发行第三代社会保障卡，全面推动实体社保卡与电子社保卡协同应用，以社会保障卡在人力资源和社会保障领域的全面“一卡通”应用为基础，加强跨地跨部门间协作，推动社会保障卡在政务服务、金融服务、跨地业务、待遇发放、智慧城市等公共服务领域的“一卡通”应用。

推动日常监管常态化。畅通群众咨询投诉渠道，落实明查暗访整改措施和深入开展“回头看”等活动，进一步提升群众办理人社业务体验感和满意度。贯彻“互联网+监管”方式，统一监管事项目录，归集共享监管数据。

第十章 强化完善工作机制 全力推动组织落实

“十四五”时期人力资源和社会保障事业高质量发展任务艰巨，要广泛发动各方力量，建立健全工作机制，推动规划确定的各项目标任务落实落地。

第一节 强化党建引领

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把“不忘初心、牢记使命”作为加强党的建设的永恒课题和全体党员干部的终身课题常抓不懈。全面落实新时代党的建设总要求，不断加强机关党建和党建工作，深化人社党建品牌创建，激励全体党员冲锋在前，推动党建与业务融合联动发展，形成“以党建促发展、以发展强党建”的良好局面，为全区人社事业高质量发展提供思想保障和组织保障。坚持党管干部原则，以正确用人导向引领干事创业导向，持续优化人员结构、提升履职能力，打造忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍。树牢全面从严治党人社总纲，加强政治能力建设和廉政风险防控体系建设，守牢守好人社领域意识形态主阵地。

第二节 严格资金管理

推动建立同人力资源社会保障基本公共服务需求相适

应、同经济发展水平相匹配的本级公共财政投入机制，多措并举筹集资金，加大人力资源社会保障资金保障力度，确保各项民生政策落实所需资金及时足额到位。强化风险管控意识，建立健全内部审计和内部控制制度，加大对专项资金的监督审查工作力度。坚持专款专用，加快预算执行，提高专项资金使用绩效，加强资金管理和监督，努力提高人力资源社会保障事业发展资金使用管理的规范性、安全性、及时性和有效性。

第三节 强化质量控制

坚持高质量编制规划，拓展规划研究广度和深度，深化重大工程、重大项目、重大政策等研究论证，科学提出全区人力资源社会保障领域的发展目标、工作思路、重点任务，提高规划的全局性、前瞻性、引领性。创新规划理念和手段，打破传统思维、惯性思维，充分征集各界意见建议，发挥科研机构、智库等对规划编制的辅助支持作用，健全公众参与机制，提高规划编制科学化、民主化、法治化、规范化水平。坚持战略性和操作性相统一，注重虚实结合、实用管用，确保规划可操作、可检查、易评估。

第四节 强化规划实施

坚决贯彻上级党委、政府的决策部署，“一把手”切实履行规划落实的第一责任人责任，亲自部署，推动规划全面落实。建立规划目标任务逐年分解制度，科学编制年度计划，加大督查督办力度。建立规划实施的考核制度，加强对规划实施情况的动态监测和跟踪分析，强化规划重点指标的考核评估，确保规划各项发展目标落到实处。

第五节 做好宣传引导

将宣传工作与规划的制定实施紧密结合，同步策划，同步安排，同步落实。利用微博、微信等新媒体平台大力宣传区人力资源社会保障部门推动规划实施的经验、做法和成效。深入企业、产业园区、街道、社区（村）开展宣传，组织专场宣讲会，向辖区相关企业、劳动者和群众讲解业务指南以及可以享受的有关扶持政策，为符合条件的企业和个人落实人社系统的扶持政策，帮助企业降低成本费用，帮扶个人实现更高质量就业，依法享受社会保险合法权益，推进社会和谐发展。

公开方式：主动公开

江门高新区党政办公室

2022年9月22日印发
