

**开平市人力资源和社会保障
事业发展“十四五”规划
(征求意见稿)**

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 机遇与挑战.....	6 -
第二章 总体要求	11 -
第一节 指导思想.....	11 -
第二节 基本原则.....	11 -
第三节 主要目标.....	13 -
第三章 大力实施就业优先战略 实现更充分更高质量就业	16 -
第一节 强化就业优先政策.....	17 -
第二节 千方百计拓展就业岗位.....	18 -
第三节 加大重点群体保障力度.....	19 -
第四节 优化公共就业服务质量.....	21 -
第四章 健全多层次社会保障体系 织牢织密社会保障安全网	24 -
第一节 推动实现应保尽保.....	24 -
第二节 健全社会保障制度体系.....	25 -
第三节 确保社会保障基金可持续运行.....	26 -
第四节 建立健全标准化社会保险服务体系.....	28 -
第五章 深入推进人才强市战略 全面构筑人才集聚新高地	29 -
第一节 建设高素质专业技术人才队伍.....	29 -
第二节 提升主导产业人才引育效能.....	31 -

第三节	推进人力资源服务业高质量发展.....	- 32 -
第六章	锻造高水平技能人才大军 夯实高质量发展人才支撑.....	- 34 -
第一节	加强技能人才培养载体建设.....	- 35 -
第二节	丰富技能人才培养发展模式.....	- 36 -
第三节	完善多元化技能人才评价激励体系.....	- 38 -
第四节	推动技工教育高质量发展.....	- 39 -
第七章	规范人事管理制度 提升事业单位人事管理水平.....	- 40 -
第一节	健全事业单位人事管理体制机制.....	- 41 -
第二节	完善事业单位工资福利激励机制.....	- 42 -
第三节	加强人事考试管理.....	- 42 -
第八章	夯实高质量发展稳固基石 构建新型和谐劳动关系.....	- 43 -
第一节	完善劳动关系协调机制.....	- 43 -
第二节	完善企业工资收入分配机制.....	- 44 -
第三节	加强劳动人事争议调解仲裁.....	- 45 -
第四节	提高劳动保障监察执法效能.....	- 46 -
第九章	强化依法行政水平 全面提升公共服务能力和质量.....	- 48 -
第一节	强化法治建设.....	- 48 -
第二节	推进智慧人社建设.....	- 49 -
第三节	提升政务服务质量.....	- 50 -
第十章	建立综合保障机制 全力推动组织落实.....	- 51 -
第一节	强化党建引领.....	- 51 -
第二节	加强政策研究.....	- 52 -

第三节 严格资金管理.....	- 52 -
第四节 强化质量控制.....	- 53 -
第五节 加强统计分析.....	- 53 -
第六节 加强宣传引导.....	- 54 -
第七节 强化规划实施.....	- 54 -

开平市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》和《开平市国民经济和社会发展的第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》，为谋划推进开平市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，全市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，在市委、市政府的正确领导下，坚持市委、市政府“产业提升、城市提质、工作提效”工作主线，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”时期我市人力资源和社会保障事业高质量发展夯实了坚实基础。

就业创业工作平稳向好。健全覆盖城乡的公共就业创业服务体系，依托就业实名制系统，精准落实就业创业政策，在中美贸易摩擦、新冠肺炎疫情的不良因素影响下，仍然保持稳定的就业创业形势。“十三五”规划期间，平均每年使用就业创业专项资金超过1100万元，惠及企业年均440家次，惠及劳动者年均超5000人次。2016年1月至2020年12月，全市实现城镇新增就业38362人，城镇失业人员再就业26684人，就业困难人员再就业2341人，创业带动就业的创业人数4121人；城镇登记失业率控制在3.20%以内；举办线上线下招聘会152场，

提供岗位 91743 个，进场求职人数超过 90712 人次。“十三五”期间，为打赢脱贫攻坚战，全力落实重点群体就业帮扶政策兜牢民生底线。2018 年至今，全市 19 家企业设立了扶贫车间及就业安置基地，提供就业岗位 210 个；累计开发公益性岗位 141 个，安置扶贫人员 125 人；对开平市建档立卡贫困劳动力的就业帮扶服务率达 100%；累计支出涉及扶贫对象享受的就业创业政策项目 38.09 万元，惠及扶贫对象 65 人次。推动全市就业创业平台建设，“十三五”期间我市建设了江门开平市文旅创业孵化基地等 4 个创业孵化基地，打造了具有区域特色的赤坎侨小馆—粤菜师傅创业基地，各类基地累计进驻创业团队 61 个，带动就业 212 人。

社会保险保障体系更加完善。扩面征缴持续推进，实现参保基本全覆盖，截至 2020 年底，开平市城乡居保参保人数 30.62 万人，城镇职工基本养老保险参保人数（含离退休人数）17.57 万人、失业保险参保人数 10.09 万人、工伤保险参保人数 10.98 万人，基金累计结余 11.14 亿元。稳步推进企业职工基本养老保险、工伤保险、失业保险基金省级统筹，实行城乡居民养老保险市级管理，实施机关事业单位养老保险制度改革，社会保险基金总体安全完整。“十三五”期末，企业职工退休人员养老金人均达 2091.86 元/月，比“十二五”期末增长 24.59%；城乡居民养老保险基础养老金最低标准提高至每人每月 180.00 元，比“十二五”期末增长 44.44%。失业保险金标准从 2015 年的 1080.00 元/月提高至 2020 年的 1395.00 元/月，工伤保险一次性工亡补助金从 57.70 万元提高至 84.70 万元。社会保险经办

服务能力明显提高，深化“放管服”改革，统筹疫情防控和便民服务措施。

人才引育工作取得显著成效。积极建立科研工作平台，作为开平市引进高级科研人员和带动本土专业技术人员培养的一个重要载体。“十三五”期间，设立广东省博士工作站5家，博士后创新实践基地3家，先后吸纳8名博士后科研人员进站。专业技术人才队伍不断壮大，层次不断深化。“十三五”期间，开平市新增专业技术人员2669人，截至“十三五”期末，专业技术人员累计29669人，其中，高级专业技术人员2284人，中级专业技术人员10137人，初级专业技术人员17248人。高层次人才引育工作有所突破，区域发展核心竞争力不断增强。“十三五”期间，开平市共有80人被评定为江门市高层次人才。持续发挥技能晋升培训补贴政策效能，把援企稳岗作为提高培训针对性的重要举措，抓好适岗培训、以工代训等技能稳岗新模式，全力促进稳就业保就业，“十三五”期间，开平市通过培养，取得技能证书人数9629人次。

扎实推动“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程。全面实施“粤菜师傅”工程，加强培训载体建设，建成省级“粤菜师傅”培训基地1个，“粤菜师傅”技能大师、专家工作室共3间，“粤菜师傅”培训点7个，广东粤菜师傅名村1个，推动研发具有开平特色的家宴、侨乡时特宴、马冈鹅宴等特色宴，培训“粤菜师傅”1043人次，推动“彩虹计划”粤菜师傅创业项目高质量发展，大力扶持“粤菜师傅”技能人才就业创业，形成“粤菜师傅”工程创业品牌效应，目前我市已成

功打造彩虹计划门店 6 家，其中 5 家企业已享受创业补贴政策，涉及金额 45.34 万元。深入实施“广东技工”工程，建成大师工作室 4 个，开展企业自主人才评价 278 人，开展企业以工代训 23109 人，开展企业适岗培训 16284 人，开展新型学徒制培训 152 人。扎实推进“南粤家政”工程，开展“南粤家政”培训 1188 人次。开展农村电商培训 138 人。围绕“南粤家政”和“粤菜师傅”核心理念，打造复合型家政技能人才培养体系，开发“家·厨”课程，创新培养开平“家·厨”人才，2020 年培训“家·厨”人才 79 人，经培训提升技能后实现稳定就业的有 47 人。充分发挥职业技能大赛以赛代训作用，在 2019-2020 年举办职业技能竞赛 8 场，参赛人数 341 人。

劳动关系保持和谐稳定。打造劳资纠纷源头治理开平模式，重点加强房地产领域建筑企业用工规范管理，组织辖区镇街召开建筑领域劳资纠纷风险防范座谈会，从规范单位用工、增强法律意识、完善管理制度等源头上减少和化解劳资纠纷。“十三五”期间，开平市持续培训和指导企业规范用工行为，其中“打造建筑领域劳资纠纷源头治理开平模式”获得江门市创新先锋项目金牌、开平市直机关单位创新项目二等奖。“十三五”期间，开平市未发生劳资纠纷重特大群体性事件和极端恶性事件，以解决建设领域欠薪问题为重点，落实“治欠保支”行动，全力保障农民工工资支付，开平市在 2017 年度、2019 年度分别获得江门市保障农民工工资支付考核 A 级。创新劳动人事争议仲裁调解工作思路，建立仲裁巡回庭的制度，深化“案前约调”的工作模式，健全基层劳动人事争议调解程序及工作制度，积

极构建和谐劳动关系。“十三五期末”，累计开展12期企业用工管理规范与用工风险防范培训班和“根治欠薪”政策宣讲会，巡查企业2625家次，全市企业劳动合同签订率达98.81%；处理5人以上劳资纠纷案件323宗，涉案人数12651人，涉案金额22511.41万元；劳动保障监察举报投诉案件结案率达100.00%；累计立案受理劳动人事争议案件3010宗，涉及人数5874人，涉及诉求金额19261.28万元，劳动人事争议调解成功率达77.08%，劳动人事争议仲裁结案率达97.24%。

专栏 开平市人社“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	[3.40]	[3.84]	112.94%	预期性
2	城镇登记失业率	%	3.20 以内	2.24	100%	预期性
二、社会保障						
3	基本养老保险参保率	%	90.00	90.29	100.32%	预期性
4	失业保险参保人数	万人	7.81	10.09	129.19%	约束性
5	工伤保险参保人数	万人	8.26	10.98	132.92%	约束性
三、人才队伍建设						
6	专业技术人才总量	万人	2.94	2.97	101.02%	预期性
7	高、中、初级专业技术	: :	7:35:58	8:34:58	——	预期性
8	高技能人才占技能人	%	25.00	24.12	96.48	预期性
9	高技能人才总量	万人	1.06	0.98	92.45%	预期性
四、劳动关系						
10	企业劳动合同签订率	%	96.00	98.81	102.93	预期性

11	劳动人事争议调解成功率	%	>60.00	61.47	102.45	预期性
12	劳动人事争议仲裁结案率	%	>90.00	94.40	104.89	预期性
13	劳动保障监察举报投诉案件结案率	%	>98.00	100.00	102.04%	约束性
五、公共服务						
14	社会保障卡持卡人口覆盖率	%	94.50	95.00	100.53%	预期性

第二节 机遇与挑战

各级党委、政府的坚强领导，为人社事业发展提供了坚实保障。党的十九大强调要坚持在发展中保障和改善民生。党的十九届五中全会明确提出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、多层次社会保障体系更加健全等“十四五”时期重点目标，对人力资源社会保障工作提出了新的更高要求。粤港澳大湾区建设、深圳先行示范区、城乡融合、乡村振兴等重大战略加速推进，与广东构建“一核一带一区”区域发展新格局、江门构建“三区并进”区域发展格局、开平市打造江门市“副核心”等形成战略衔接，必将带动形成主体功能明显、优势互补、高质量发展的区域经济布局，为开平市促进就业创业更高质量发展、社会保障更加顺畅平稳、人才更加集聚发展、公共服务承载能力更快提升等提供更为广阔的发展新空间。

粤港澳大湾区建设的深入推进，为人社事业发展拓展了广

阔空间。经过 40 多年改革开放，粤港澳地区经济发展水平、市场化程度和对外开放水平，均居全国前列。当前，建设粤港澳大湾区，成为粤港澳区域合作与发展的里程碑，为江门市寻找发展新动力、开辟发展新空间、融入国家发展大局提供了新机遇。粤港澳大湾区建设启动以来，区域融合进程加快，有效促进了货物、服务、资金、人员和信息的流动，为开平市未来五年探索发展新路向、开辟发展新空间、增添发展新动力，带来黄金机遇，为促进就业创业、社会保险关系顺畅转移、农村劳动力融入城镇、人才集聚、公共服务承载能力建设提供了更为广阔的发展空间。

经济社会高质量发展的显著成就，为人社事业发展积累了坚实基础。“十三五”期间开平市经济综合实力稳步提升，民生福祉不断改善。2020 年，开平市实现地区生产总值 391.15 亿元，一般公共预算收入 28.98 亿元、固定资产投资 277.73 亿元，分别比“十二五”期末增长 35.80%、34.60%和 32.82%。居民人均可支配收入由 2015 年的 19298.00 元增至 2020 年的 26921.00 元，五年年均增长 6.30%。经济发展质量效益的持续提升，为就业资金稳定投入、社保待遇稳步提高、收入分配改革等奠定了坚实物质基础。展望“十四五”时期，江门市委赋予开平打造江门“副核心”的历史使命，抢抓“双区”建设、“双城”联动重大历史机遇，这些都将为开平人力资源社会保障事业在“十四五”期间增创新优势、实现新发展提供新的重大机遇。

国内外发展不确定性对开平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，新冠肺炎疫情给全球经济带来巨大的不确定性，开平市经济社会发展中仍存在一些不平衡不协调不充分的问题，部分主要经济指标增速放缓，发展水平相对较低，未来增长动力依然不清晰，城乡发展水平明显不平衡，传统产业功能存在着生产分散、规模过小、产业集约化程度低等问题，与核心城市发展存在较大差距，经济发展不均衡现象相对突出，对开平市未来人力资源保障事业发展提出了新挑战。

基层公共服务体系的发展对开平人社事业发展提出了新的压力。人力资源和社会保障领域公共服务对象的规模不断扩大，人民群众对基本公共服务治理的要求越来越高。但目前我市基层人力资源社会保障基本公共服务体系的服务能力和水平未能与群众需求相匹配。存在基层工作量大、职能不完善、服务制度不规范、队伍力量弱且流动性大以及服务能力不足等问题。未来，开平市亟需在完善人力资源社会保障领域公共服务体系上作出创新和改革，在就业、社会保障、基层社会治理等方面实现制度、政策的协调与联动调整，以积极应对就业压力和结构性矛盾、人口增长放缓、老龄化加深、劳动力不足等问题。

就业结构性矛盾成为江门就业领域的主要矛盾。一方面，企业招工难问题逐渐显现。随着我国人口红利逐渐弱化，劳动力呈现“有限供给”态势，开平传统产业以劳动密集型产业居多，对劳动力需求依然旺盛，特别是制造业核心产业链企业的一线生产人员和技术工人逐渐呈短缺态势。“十三五”期间，全市人力资源市场总体职位供求比从2016年的1:0.77(招聘职

位数为 19810 个/次，求职人数为 15298 人/次）扩大到 2020 年的 1:0.69（招聘职位数为 18531 个/次，求职人数为 12855 人/次），用工缺口逐年扩大，用工需求以普工、技工为主，约占企业用工总需求的 69.49%。预计在“十四五”期间，随着开平经济发展，企业用工需求将面临更多更大的挑战。另一方面，新成长劳动力就业观念发生巨大转变。随着经济快速发展，家庭财富的持续积累、社会保障体系完善，高校毕业生等青年群体就业观念转变尤为显著，不少青年群体择业更倾向于选择工作环境更好、体力劳动较少的公共服务和管理类工作，或较稳定的“体制内”工作，或者在达不到择业理想目标的时候选择“慢就业”。高校毕业生等青年群体就业观念转变尤为显著，不少青年群体择业更倾向于选择工作环境更好、体力劳动较少的公共服务和管理类工作，或较稳定的“体制内”工作。

开平市引人留人综合竞争力相对偏低。开平市以“五金机械、电子信息、新材料、汽车及零部件、大健康”为主导产业，以“先进装备制造、新材料、大健康”为重点方向。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。但是，目前开平市综合吸引力相对较低，与周边市（区）相比面临着产业同质化、低水平竞争、合作缺失、人才流失等一系列问题，人才培养、自主创新以及招才引智能力较弱，教育、医疗卫生、养老、公共文化等公共服务供给不足等。“十三五”期间，我市新增工程技术人才约 1176 人，现有工程技术人才中高、中、初级比例为 1:4:14，产业工程师培养能力不足与结构性矛盾并存。据统计，近三年来开平本地户籍高等院校毕业生回开平报

到就业的比例从41.60%下降到19.60%，本地人才流失较为严重。

劳资纠纷隐患以房地产领域较为突出，劳动争议仲裁案件呈多样化复杂化。开平市作为“中国建筑之乡”，建筑行业特别是房地产企业较多，建设项目劳资隐患较为突出。虽然工程建设领域的欠薪案件立案数量呈逐年下降态势，但纠纷总量仍在高位运行。建筑行业依然存在工资保障制度落地实施不理想，施工企业垫资施工、层层分包转包、工程款结算不及时等现象，导致欠薪。“十三五”期间，全市劳动保障监察举报投诉案件325宗，其中工程建设领域的欠薪案件占31.38%。随着外卖配送、网约车等新业态用工模式的出现，劳动者维权意识的不断提高以及用工环境不断变化，开平市劳动人事争议仲裁案件呈多样化复杂化。“十三五”期间，全市劳动人事争议仲裁案件量虽总体平稳，但办理的案件逐年攀升，案件量从2016年的584宗增加至2020年的686宗，持续处于高位运行，劳动人事争议仲裁案件类型也由原来的单一请求向多个请求转变，跨行政区域案件增多，大大增加了劳动人事争议案件的审理难度。

人口老龄化背景下养老保险基金压力持续增大。近年来，开平市老年人口总量持续攀升，其中，2020年全市常住人口中60岁及以上老年人已达到15.06万人，占常住人口总数比例为20.12%。“十三五”期间，开平市企业职工养老保险缴费人数虽然总体呈逐年递增态势，年均增幅达2.18%，但对比同期领取企业职工基本养老金人数年均增幅6.79%要少，导致开平市企业参保职工抚养比由2016年的2.55:1下降至2020年的2.25:1。预计“十四五”期间，开平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

坚持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、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，紧扣市委“先进制造强市、文化旅游名城、山水生态家园”工作主线，立足侨乡特色，顺应人民期盼，以提升开平市城市品牌形象为重点，服务开平市经济高质量发展大局，深入实施就业优先政策和人才优先发展战略，推动创新链、产业链、人才链的深度融合，以构建具有开平特色的现代产业体系为抓手，培养产业人才、创新人才；加大人力资源和社会保障服务能力建设，不断提升服务能力和水平。为江门市发展成为珠江西岸新增长极和沿海经济带上的江海门户贡献开平力量，推进开平市人力资源社会保障事业发展再上新台阶。

第二节 基本原则

党建引领，凝心聚力。坚持党的全面领导，自觉服从、服务于市委、市政府的中心工作和改革发展稳定大局，增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，紧紧围绕建设社会主义现代化国家奋斗目标，全力推进人力资源社会保障事业发展，全力抓好就业创业、社会保障、人事人才、劳动关系等工作，

为开平市的经济社会高质量发展提供有力支持。

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，着力解决人民群众最关心、最直接、最现实的就业、社会保障、收入分配等问题，使广大人民群众共享改革发展成果，全面提升人民群众的幸福感和获得感，全力惠民生、保就业、稳发展。

创新驱动，科学发展。把新发展理念贯穿发展全过程和各领域，深化重点领域和关键环节改革，坚持高质量发展的正确方向，创新人力资源社会保障工作机制，推动政策创新和服务创新，落实就业优先政策，大力培养创新型人才，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，从开平市实际出发，推动实现更高质量、更有效率、更加公平、更可持续、更为安全的发展。

系统推进，统筹兼顾。加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性布局、整体性推进，充分发挥侨乡优势，坚持一盘棋思想，主动对接省委“一核一带一区”和江门市委“三区并进”工作部署，改善宜居宜业环境，优化营商环境，实现更充分更高质量就业，居民收入增长和经济增长基本同步，收入分配结构明显改善，城乡居民收入差距持续缩小，基本公共服务均等化和社会保障城乡一体化水平明显提高。

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；进一步提升人社队伍依法行政水

平，坚持依法行政、依法办事，以制度公平和程序规范保障群众权利公平，努力维护好各类群体的合法权益，努力创造和谐发展新景象。

第三节 主要目标

实现更加充分更高质量就业。就业优先政策全面强化，促使就业政策与开平市经济社会发展宏观政策联动更加紧密；健全多元化促进就业渠道，创新创业引领作用更加凸显；确保就业规模稳定扩大，就业结构更加合理；促进劳动者素质明显提高，就业创业能力明显提升，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，就业局势总体更加平稳。“十四五”期间，实现城镇新增就业 3.00 万人以上，城镇登记失业率控制在 3%以内。

完善覆盖全民的社会保障体系。按照兜底线、织密网、建机制的要求，建成全覆盖、统筹城乡、公平统一、多层次、可持续的社会保障体系，持续实施全民参保计划，提升经办保障服务水平，优化人社业务办事流程，提高人社业务办事效能，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 95.00%，失业保险参保人数达到 10.47 万人，工伤保险参保人数达到 11.94 万。

健全高质量人才发展保障体系。适应新时代经济社会发展要求，进一步深化人才体制机制改革，健全终身职业技能培训体系，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，坚持以用为本、人才优先原则，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，优化人才结构，努力造就一支数量充足、结构合理、技艺精湛的高素质人才队伍。到“十四五”期末，新增专业技术人才人数 2750 人，新增技能人才人数 13000 人，高技能人才总量占技能人才总量 28.00%，开展补贴性培训 11000 人次以上，开展“粤菜师傅”培训 600 人次以上，开展“南粤家政”培训 4000 人次以上。

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，推进基层劳动人事争议调解工作，劳资纠纷风险得到有效控制，全面保障劳动者权益。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案件结案率达到 96%以上。

公共服务能力明显提升。人力资源社会保障基本公共服务标准化、信息化、便利化取得重要进展，群众满意度不断提升。统一规范的人力资源市场更加健全，人力资源服务业快速发展。社会保障卡“一卡通”广泛应用。“十四五”期末，开平市社会保障卡持卡人数达 71.35 万人，常住人口持卡率达 96.50%。

表 2-1 “十四五”时期主要指标

专栏 开平市人社“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	[3.84]	0.60	[1.20]	[1.80]	[2.40]	[3.00]	预期性
2	城镇登记失业率	%	2.24	3%以内	3%以内	3%以内	3%以内	3%以内	预期性
二、社会保障									

3	基本养老保险参保率	%	90	91	92	93	94	95	预期性
4	失业保险参保人数	万人	10.09	10.30	10.34	10.38	10.43	10.47	约束性
5	工伤保险参保人数	万人	10.98	11.16	11.35	11.55	11.74	11.94	约束性
三、人才队伍建设									
6	新增专业技术人才人数	人	[2669]	500	[1000]	[1550]	[2150]	[2750]	预期性
7	新增取得职业资格证书或职业技能等级证书人数	人	6515	3500	[7000]	[9000]	[11000]	[13000]	预期性
8	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	[1563]	[1100]	[2200]	[2800]	[3400]	[4050]	预期性
9	开展补贴性职业技能培训人次	万人	[1.60]	0.22	[0.44]	[0.66]	[0.88]	[1.10]	预期性
10	“粤菜师傅”培训人次	人次	388	120	[240]	[360]	[480]	[600]	预期性
11	“南粤家政”培训人次	人次	1188	800	[1600]	[2400]	[3200]	[4000]	预期性
四、劳动关系									
12	劳动人事争议调解成功率	%	77.08	75.00	75.00	75.00	75.00	>60.00	预期性
13	劳动人事争议仲裁结案率	%	97.24	75.00	75.00	75.00	75.00	>90.00	预期性
14	劳动保障监察举报投诉案	%	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	>96.00	预期性
五、公共服务									
15	社会保障卡持卡人数	万人	69.77	70.05	70.36	70.68	71.00	71.35	预期性

注：[]内为五年累计数。

第四节 编制依据

有关法律法规和规章。《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国社会保险法》《广东省工伤保险条例》《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。《广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅 国家税务总局广东税务局〈关于印发关于单位从业的超过

法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法（试行）》的通知》（粤人社规〔2020〕55号）、《广东省人力资源社会保障厅 广东省财政厅 国家税务总局广东省税务局关于印发〈广东省灵活就业人员参加企业职工基本养老保险办法〉的通知》（粤人社规〔2021〕5号）、《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）、《开平市人民政府关于完善体制机制加快建设人才强市的实施意见》（开府〔2018〕1号）、《关于印发〈开平市企业高技能人才养老保险补贴试行办法〉的通知》（开人社〔2018〕157号）、《开平市人民政府办公室关于印发开平市“粤菜师傅”工程实施方案》（开府办函〔2019〕76号）、《开平市人民政府办公室关于印发开平市“广东技工”工程实施方案的通知》（开府办〔2020〕37号）、《开平市人民政府办公室关于印发开平市推进“南粤家政”工程促进就业工作实施方案的通知》（开府办〔2020〕38号）等。

第三章 大力实施就业优先战略 实现更充分更高质量就业

围绕“坚持就业优先政策和人才优先战略，实现更高质量和更充分就业”部署要求，落实“六稳”“六保”决策部署，推动实现更充分更高质量就业。构建全方位公共就业创业服务

体系，多渠道推进高校毕业生、就业困难人员、精准贫困劳动力、农村转移就业劳动力等重点群体实现就业，提升劳动者就业创业水平。

第一节 强化就业优先政策

坚持就业优先目标导向。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、防风险等各个领域全面深化就业创业政策宣传，创新宣传手段，提高政策宣传覆盖面和群众知晓度，着力稳就业促创业。充分发挥就业工作领导小组作用，强化就业工作目标考核责任制，建立健全跨层级、跨部门、跨区域的常态化促进就业协同联动机制，切实防范规模性失业风险。持续加大就业创业专项资金效能，提升资金使用效益。

坚持经济政策与就业政策协同联动。建立经济发展与促进就业联动机制，推动财政、金融、投资、消费、产业等政策聚力扩大就业容量，提升就业质量，促进充分就业。充分把握构建国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进新发展格局的契机，优先支持吸纳就业能力强、发展潜力大的行业、企业发展。根据经济社会形势变化，贯彻落实阶段性援企稳岗等政策。

建立健全就业政策体系。构建更有力更完善的就业政策体系，鼓励各类市场主体吸纳就业，促进劳动者自谋职业、自主创业。针对产业集群需要，提高就业政策针对性、有效性，通过推动产业发展提供更多优质就业岗位，缓解结构性就业矛盾。加强就业政策与乡村振兴有效衔接，引导农村劳动力就业增收。推动建立用工动态监测、快速协同机制，强化用工保障。营造

公平就业环境，推动城乡劳动者在就业地平等享受就业服务。

第二节 千方百计拓展就业岗位

依托产业转型扩大就业空间。着力实施创新驱动，打造引资引智创新创业基地，对标省和江门战略性新兴产业集群布局，实施先进制造业集群培育行动，重点培育发展高端装备制造、生物医药等战略性新兴产业，优化提升水暖卫浴、食品及纺织服装等传统优势产业，推动我市建筑业高质量发展，深挖重点企业吸纳就业的潜能，拓展就业空间，增强吸纳就业能力。推动健康、养老、育幼、文旅、体育、家政、物业等生活性服务业，深入发挥现代服务业吸纳就业的能力，提高就业容量、增加就业机会。

培育新的就业增长点。进一步优化营商环境，积极拓宽投融资渠道。持续扩大灵活就业、新就业形态空间，支持和规范新就业形态发展，强化从业人员劳动权益保障，持续推动多渠道灵活就业。深化“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程促就业作用，着力扩大技能人才供给，加强培养社会需求的多层次复合型人才，提升就业技能和就业质量。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，拓展农业农村就业容量。

继续发挥创业带动就业效能。落实普惠性创业扶持政策，满足各类群体创业需求。实施创业担保贷款及贴息政策，支持小微企业、个体工商户成长发展。加快各类城乡创业孵化基地的培育与建设，为广大青年创业提供具有地方特色、功能完善的创业平台。配合江门市构建“一园多区”的港澳青年创新创

业基地体系，指导建立江门市返乡创业孵化基地、港澳青年创新创业基地等服务平台，完善开平市粤菜师傅创业基地、江门开平市文旅创业孵化基地（江门开平农村电商产业园）建设，提升创业扶持服务质量，加快推进开平市乡村振兴创业孵化基地（开平文旅创业孵化基地二期），为粤港澳人才要素流动提供创业创新的吸引力，打造港澳青年创业创新高地。持续开展开平市创业创新大赛、就业训练营等双创活动，加快创业创新人才引育。

第三节 加大重点群体保障力度

持续推进高校毕业生就业。落实离校未就业高校生实名登记工作，建立健全离校未就业高校毕业生实名制数据库。贯彻实施省高校毕业生就业创业促进计划、青年就业见习计划以及江门市高校毕业生“青苗成长”计划。开发更多适合高校毕业生的就业岗位，拓展就业空间。探索建设高校毕业生创业孵化基地建设，引导高校生进驻创业孵化基地创业，激发释放高校生创业活力。举办创业帮扶活动、人力资源对接会专项活动，利用就业训练营提升就业创业能力，加强就业指导、技能培训、就业见习以及创业实践，多渠道促进高校生实现就业创业。抓好落实小微企业吸纳高校毕业生社保补贴、高校毕业生创业资助、基层就业补贴、灵活就业社保补贴、小额担保贷款贴息和基层岗位补贴等政策。全面实施高校毕业生“三支一扶”计划，鼓励大学生参军入伍，引导和鼓励高校毕业生到基层工作，为高校毕业生提供基层晋升道路。抓好困难毕业生和长期失业青年就业帮扶，提供“一对一”精准服务，实施重点帮扶。

促进异地务工人员稳定就业。建立完善异地务工人员长效服务机制，通过落实补贴政策、优化服务、强化劳动权益保障等措施，支持实现稳定就业创业。开展农民工职业技能提升行动，支持和推动农民工实现职业晋升，开展就业推荐，提高异地务工人员就业创业质量。指导企业加强人文关怀，加强营造关心关爱异地务工人员的良好社会氛围。

实施就业困难人员专项援助活动。完善就业援助制度，健全就业失业登记、职业介绍、职业培训、职业指导、生活保障联动和服务机制。对就业困难人员、登记失业人员、脱贫人员等困难群体实行实名登记以及动态管理，实施分类精准帮扶。开展公益性就业训练营活动，结合重点帮扶群体就业需求开展就业创业技能培训以及就业实训活动，推动实现高质量就业创业。完善失业登记制度，对登记失业人员提供“一站式”服务，包括失业保险待遇申领、职业培训、职业指导和政策指引等服务。加大公益性岗位开发，完善托底安置制度，优先扶持和重点帮扶城乡就业困难人员。

大力促进港澳青年就业创业。充分发挥侨乡优势，深化与港澳合作，鼓励和支持港澳青年到开平就业创业。加强与港澳五邑籍社团的对接联系，组织港澳青年到开平开展研学、考察等交流活动。吸引港澳优质成熟企业、优质科创企业到江门投资发展。为港澳青年提供就业补贴、创业补贴、创业担保贷款等就业创业扶持政策，强化服务供给。加强港澳青年创新创业基地体系建设，为港澳青年创业创新提供发展平台。

专栏 支持重点群体就业创业

1. **高校毕业生就业创业促进计划。**全面搭建各类招聘平台，分层次分类别开展高校毕业生专场招聘。拓宽毕业生到国企、事业单位、基层等就业渠道。深入开展就业创业政策宣传活动，定期完善、更新和发布高校毕业生就业创业扶持政策清单。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. **高校毕业生求职训练营。**组织开展多种形式的高校毕业生求职训练营活动，为在校学生提供职业指导，为离校学生提供就业见习机会，鼓励大学生参加职业技能培训，为有创业意向的大学生提供创业实践机会，增强大学生对新经济、新产业岗位的适应能力。
3. **高校毕业生“三支一扶”行动。**组织实施“三支一扶”政策扶持、优化管理和服 务基层精神弘等行动，培育 15 名“三支一扶帮扶能手”，建设 8 家“三支一扶”示范实践基地。落实事业单位直接考察聘用服务期满考核合格人员和报考事业单位加分等政策。指导服务单位全面建立“导师制”，将“三支一扶”人员纳入行业人才培养范围，促进期满考核合格的“三支一扶”人员留在基层就业。
4. **就业困难人员专项援助活动。**个性化开展就业困难人员就业援助服务。建立完善就业困难人员实名制台账和定期联系制度。规范就业困难人员认定程序。加强就业困难人员实名制动态管理，实施分级帮扶。规范公益性岗位开发管理，通过公益性岗位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。
5. **大力促进港澳青年就业创业。**优化港澳青年就业创业服务质量，支持港澳居民返乡就业创业。贯彻落实《江门市人力资源和社会保障局关于支持港澳居民到江门市就业创业的若干措施》，为符合条件的港澳青年提供创业担保贷款及贴息，以及一次性创业资助、创业带动就业补贴、租金补贴、创业孵化补贴等就业创业补贴，为港澳居民在开平就业创业提供政策保障。

第四节 优化公共就业服务质量

健全完善公共就业服务机制。完善“一站式”公共就业创业服务，提供便捷高效的公共就业服务体系。加强公共就业服务专职人员配备，完善市、镇（街）、村（居）三级公共就业服务平台，支持社会力量参与开展公共就业创业服务，实现公共就业创业服务多元化供给，推动公共就业服务城乡全覆盖。提供精准分类、专业指导的精细化服务，提升对重点群体的服

务力度，探索将新业态平台和新就业形态人员纳入公共就业服务范围。落实就业服务专员制度，实施“一企一策”用工保障服务。

加强公共就业服务能力建设。健全公共就业服务人员晋升以及激励机制，保障人员配备，稳定人员队伍。制定实施公共就业服务人员能力提升计划，通过组织定期轮训和专题培训等方式，全面提升工作人员能力和素质。充分运用互联网、云技术等手段，开展网上学习、远程教学等线上培训，培养和提升公共就业服务人员队伍的创新能力和专业水平。

提升公共就业服务质量。完善优化公共就业服务内容、服务手段、服务方式，完善公共就业服务事项清单、内部经办指引以及群众办事指南，建立公共就业服务质量评价机制，满足社会不断增加的公共就业服务需求。提高就业实名制信息系统的应用水平，依靠数据驱动就业服务工作网络化、智能化、高效化发展，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、就业失业风险提前预警。搭建招聘求职、创新创业等就业服务线上线下对接平台，强化互联网网站、微信公众号、小程序等平台自助式服务功能，实时更新用工平台企业及用工信息，打造智慧化就业服务。

提升跨区域劳务协作水平。建立健全政府推动、市场参与的跨区域劳务协作工作体系，主动对接东西部劳务协作地区、其他劳动力资源丰富地区，与省内外人力资源社会保障部门、院校、企业等建立多层次、全方位、精准化的劳务对接合作伙伴关系。建立线上、线下岗位信息及人力资源互通机制，实现

常态化信息交换，帮助本地企业解决用工难问题，提高劳务协作组织化程度。通过政府购买服务等方式，鼓励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。建立稳岗就业保障机制，积极开展政策推送和落实就业服务。

深化就业实名制建设和应用。实施数据驱动型的实名制就业服务和管理，搭建“互联网+公共就业服务”大数据一体化综合服务平台。开展就业实名制推进大行动，全方位采集就业数据，提升就业与人才、社保、职业培训、劳动关系等业务数据协同校验水平，推进就业数据与市场监管、税务等部门实现动态交换更新。加强就业数据与宏观经济数据的关联分析，提升就业形势分析研判的科学性、准确性。依靠数据驱动就业服务工作网络化、智能化、高效化发展，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、就业失业风险提前预警。

专栏 打造智慧化就业服务

- 1. 建立分级分类、协同联动的实名制就业服务体系。**根据重点用工企业、中小微企业、家政企业等用人单位不同需求，提供分类用人指导、精准匹配推荐、稳定用工等服务；根据高校毕业生、就业困难人员、失业人员等求职群体不同需求，提供分级分类的职业介绍和职业指导服务。健全与企业用工监测、失业动态监测、裁员报告制度联动的公共就业服务应急机制，对存在高失业风险的地区、行业和劳动者群体，强化“一呼百应”式就业岗位储备和“一事一策”式专项用工服务。
- 2. 强化灵活创新、便捷智能的新业态就业服务供给。**将新业态平台和新就业形态人员纳入公共就业服务范围，将新业态平台企业灵活用工需求纳入常规岗位信息发布渠道。向新业态平台提供用工指导、招聘用人、政策咨询等服务；向求职人员提供有针对性的职业介绍、职业指导等服务，引导劳动者进入新就业形态就业。建立新业态平台灵活就业人员就业信息采集制度，支持多渠道灵活就业。

第四章 健全多层次社会保障体系 织牢织密社会保障安全网

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、权责清晰、保障适度、可持续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的政策。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惠民政策，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，依法保障在我市就业、居住的港澳台居民参加社会保险权益，推动湾区内社会保障制度融通。配合上级部门建立集中管理、全面共享、多方应用的全民参保信息管理机制，建立健全部门之间信息共享机制。

持续落实参保政策。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。完善建筑业按项目参加工伤保险的长效机制，扩大住建、公路、水运、水利、能源等工程建设项目工伤保险覆盖面。落实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、村（社区）两委人员、企业实习见习学

生等特定人群单项参加工伤保险制度，维护特定人群工伤保障权益。

专栏 扩大社会保险覆盖范围

参照就业人员情况、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。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。配合推进企业职工基本养老保险省级统筹与全国统筹有序对接。按照上级部署逐步提高机关事业单位养老保险统筹层次。配合做好城乡居民基本养老保险基金市级管理，按照上级部署，逐步过渡至省级管理。逐步实现失业保险由市级统筹向省级统筹过渡。配合做好工伤保险基金省级统筹改革。

构建多层次养老保险体系。贯彻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。落实企业年金制度，扩大企业年金覆盖面。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，按照上级部署，适时提高最低缴费档次。落实被征地农民养老保障制度。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。

落实失业保险政策。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。按国家和省的规定，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。

落实工伤保险政策。构建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。实施差别化、可浮动的工伤保险费率政策，实现高风险行业从业人员工伤保障全覆盖。落实工伤预防五年行动计划，加强部门联动，创新工伤预防宣传培训方式，切实降低工伤发生率。完善“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。落实新业态从业人员职业伤害保障制度。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。按照省和江门部署，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，完善基础养老金和个人账户养老金相结合的待遇支付政策。完善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。按照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 确保社会保障基金可持续运行

重视社保基金保值增值工作。按照省和江门市统一部署，

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。强化监督管理力度，确保基金安全完整和保值增值。

提高社会保险基金监管实效。完善基金监督制度体系，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。每月做好社会保险基金监管系统预警及疑点信息核查处理工作，重点核查重复领取等疑点问题，逐步将监管系统应用重点转移到主动挖掘疑点信息，完善疑点数据比对指标，提升检查针对性、有效性。积极开展部门数据比对，开通基金管理经办系统本地查询权限，经常性登陆开展检查。实行社会保险基金“订单式”检查制度，对上级基金监督机构结合监督检查、审计、基金要情等发现的重大风险点及存在问题定期下发的订单，本级采用现场监督和非现场监督相结合的方式开展核查，增强监督检查针对性，提高检查实效。规范监督程序，提升监督专业化水平。对开展各项社会保险专项检查发现存在风险或问题的，应依法提出整改和处理意见。抓好各级社会保险基金专项检查和审计发现问题的整改落实，适时组织开展“回头看”，深化检查成果应用。

严厉打击侵害社保基金行为。加强与审计、公安、纪检监察等部门的联动，加强基金管理风险警示，推进落实反欺诈制度办法，完善社会保险基金反欺诈工作机制，提高基金追回力度，加大欺诈行为查处打击力度。

加强社保基金风险防控。不断完善经办管理流程，完善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。定期利用参保系统、待遇领取信息比对系统核查异地重复领取社保待遇、违规领取待遇等行为，做好社会保险基金追回工作。提升社保基金监督工作人员的业务能力，加大社会保险基金业务的培训力度，进一步丰富社会保险业务知识、提升监督审计能力。加大对社保基金举报奖励的宣传力度，落实举报奖励制度，实现社会保险基金风险的有效防控。

第四节 建立健全标准化社会保险服务体系

推动社保经办标准化建设。在完善街道、社区平台建设基础上，着力加强村级平台建设，探索构建“城乡一体、四级贯通、平台到村、服务到人”的社保服务体系，推进社保服务向基层延伸。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。开展社保办事流程再造，推行“一件事”社保经办服务模式，加强市、镇、村三级经办力量联动，实现社保全流程标准化办理、经办运行全流程标准化监督。

深入推进数据信息共享共建。建立部门信息共享和工作协同机制，构建一体化的数据共享平台，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。整合现有数据实现信息共享，及时准确掌握参保人员领取相关社保待遇动态信息，对接司法、民政等部门数据，征集死亡、入刑等人员信息，通过系统信息比对，及时纠正违规享受社保待遇行为，防止发生社会保险待遇错发、重复申领等现象。

拓宽互联网应用。按照“互联网+政务服务”要求，进一步优化、精简公共服务事项的基本流程、申请材料，逐步完善办事指南，积极推进政务服务事项全程在线办理，实现参保群众足不出户便可办理社保业务，提高社会保险服务经办效率。加强线上办理社会保险待遇资格认证等业务宣传力度。以数字化创新经办服务模式，拓展网上办事广度和深度，提高服务智能化，配合上级部门力争到2025年全面实现社保业务“一网通办”、全流程网办。

第五章 深入推进人才强市战略 全面构筑人才集聚新高地

坚持人才强市战略，彰显开平本地特色，紧密对接重点产业集群，为开平市建设引资引智创新创业基地，构建“引、育、留、用”人才发展机制，进一步健全人才培养、使用、评价、激励制度，创造良好人才成长环境，打造青年人才创新创业基地，推动各类人才在创新创业、经济发展、社会治理、乡村振兴等各个领域释放能量。

第一节 建设高素质专业技术人才队伍

着力加大高层次人才引进力度。鼓励企业与高校合作建立博士（博士后）工作科研载体，推动开展柔性引才汇聚产业发展精英，大力引导社会力量共同举荐高层次人才。鼓励企事业单位设立博士后科研工作站、博士后创新实践基地和广东省博士工作站等高层次人才载体，大力引进各类博士博士后人才，促进产学研结合。力争到2025年底，累计新建博士博士后科研

平台 8 个。规范博士博士后科研平台管理，完善博士博士后信息管理和服务平台，为企业提供有关招才信息，协助企业物色合适人才，推动企业与高层次人才合作对接，打造博士和博士后科研平台建设的闭环生态。开展博士博士后对接、学术交流等活动，推动博士博士后政产学研资融合。

加强专业技术人才培养。结合开平市产业集群专业技术人才需求，开展高中低的梯级专业技术人才培养行动，充分发挥职称牵引作用。力争每年新增专业技术人才 500 人以上，到“十四五”期末，新增专业技术人才 2750 人。深化职称制度改革，为技能人才、农村实用人才、创新创业人才职称评审开辟“绿色通道”。开展新业态职称评价，不断健全和完善以创新能力和实际贡献为导向的职称评价方法。鼓励产业集群协会、大型骨干企业承接职称自主评价工作，引导非公企业利用职称评价牵引企业人才发展。实施专业技术人才知识更新工程，举办专业技术人才各等级研修班，建立促进专业技术人才成长的继续教育基地。

加大基层医学人才扶持力度。全面贯彻落实开平市订单定向培养医学人才计划，加大定向医疗人才培养力度，引进紧缺人才到开平市医疗卫生机构工作。继续做好广东省农村订单定向医学人才培养工作。完善基层医疗卫生机构绩效工资管理制度，提高基层医疗卫生机构工作人员的工作积极性和主动性。

专栏 实施“产业工程师”集聚计划

协助推动建设产业集群工程师协同创新中心。加强人力资源服务与产业工程技术人员协同发展，大力引进和培养工程师，力争每年新增工程系列专业技术人才 200 人以上。持续优化工程师职业发展环境。全面贯通高技能人才与工程师评价，壮大高水平工程师和高技能人才队伍。发挥职称在人才评价的指挥棒作用，实施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业创新，鼓励产业工程师参加揭榜创新赛。

第二节 提升主导产业人才引育效能

完善产业人才载体建设及人才引育。构建产业人才引育成效评价指标体系，加大产业人才引育工作力度。结合我市生物医药产业园、水口国际卫浴创新基地、月山水暖卫浴配套产业基地、苍城新型包装材料基地和龙胜汽配小微双创基地建设，吸纳产业人才发展。发挥中国（江门）“侨梦苑”华侨华人创新产业集聚区、中欧（江门）中小企业国际合作区、粤港澳大湾区海外青年创业基地等平台作用。建设开平市文旅产业创新创业基地，壮大文旅人才队伍。打造农村电商集聚地，完善开平市农村电商产业园建设，培育农村电商创业带头人，拉动农户增产增收。强化急需紧缺人才引育。完善产业集群人才需求收集机制，建设产业集群人才需求库，绘制开平产业人才供给地图。开展产业人才专项招聘，主动对接省内外高校，组织企业单位专项引进产业人才，开展人才认定和跟踪服务。实施更有吸引力的国内人才集聚政策，加大重点产业、重点区域和基础研究领域人才引进力度。

搭建粤港澳大湾区人才合作交流平台。围绕粤港澳大湾区国家战略，以赤坎古镇为核心，坚持以“侨”为桥、集聚港澳

和海外人才。贯彻落实上级“湾区人才”工程、留学归国人员创新创业项目资助办法等政策，吸引留学人员回国服务。支持用人单位柔性引进湾区内人才密集城市的高端紧缺人才。

鼓励人才返乡创业创新推动乡村振兴。推动各类人才返乡创新创业交流平台建设，加大高端和紧缺农业农村人才引育力度，大力支持涉农企业培育企业高层次青年人才和人才载体建设。建立健全高校毕业生参加“三支一扶”计划服务乡村振兴机制，加强关心关怀和指导，切实落实“三支一扶”人员各项福利待遇，引导人才向基层流动，助力乡村振兴。开展乡村专业技术人才培养行动，健全适合乡村特点的人才培养和评价机制，结合马冈鹅、大沙茶等特色产业，积极引育农业技术人才、农业工程技术人才和乡村工匠专业人才。

专栏 加强农业农村专业队伍建设

开展乡村专业技术人才培养行动，健全适合乡村特点的人才培养和评价机制，结合当地特色产业，积极引育农业技术人才、农业工程技术人才和乡村工匠专业人才。鼓励各类家庭农场经营者、农民合作社带头人参加职称评审、技能等级认定。建设农业农村专家服务基地，开展高级专家服务基层行动。在率先开展新会陈皮、马冈鹅、茶叶、丝苗米、对虾养殖、马铃薯、烹饪、家政等8个试点专业的基础上，立足本地农业资源，配合制定针对性专业标准，全面深入开展“乡村工匠”职称评价，以特色农业发展促进乡村产业振兴，以人才振兴促进乡村振兴。大力培养开平农业工程技术人才，力争5年内评出农业农村专业人才250人以上，助推开平农业现代化建设。

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。贯彻落实《江门市关于加快人力资源服务业发展实施意见》（江府〔2020〕32号），积极构建人力资源服务业扶持政策体系。依法加强人力资源市场执法监管，规范人力资源市场秩序，构建守信激励和失信惩戒

的制度体系。探索建立人力资源服务行业协会，强化行业引领和行业指导作用。

引进培育人力资源服务业体系。发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，布局人力资源服务产业园分园开平分园建设，通过广东江门人力资源服务产业园的引领，引进和培育优质人力资源服务机构，培养和扶持人力资源服务业龙头企业，为市场发展树立风向标，拓宽人力资源服务业高中低产业链，推动发展高端猎头机构，为企业提供高级人才寻访、人才测评等服务。搭建企业人力资源服务机构跟踪服务平台。按照江门市“一园多区”发展规划，提供迅速、有效、有序、稳定的人力资源供给。

提升人力资源服务效能。强化企业人力资源管理，不定期组织开展重点企业人力资源管理人员培训，建立企业人力资源收集机制，推进地方、企业与人力资源服务机构签订人才引育战略合作协议，创建稳定人力资源供给基地。建设“互联网+”人力资源服务网络平台，推动人力资源服务业实现数据互联、信息共享、服务全覆盖。

第四节 构建全方位人才公共服务体系

建立“互联网+”人才引育服务模式。配合完善优化江门市人才安居乐业生态园信息系统建设，提速人才政策补贴落地。构建多维人才政策绩效评价分析体系。推广“双通道”政策宣讲，创新拓宽人才政策宣传渠道。配合建立人才区块链支撑平台，加快区块链技术在人才引育领域的耦合创新。完善开平市人才数据库，实现人才数据动态收集、管理和智能匹配。

丰富“人才+”多元配套服务供给。探索“人才绿卡”服务新模式，整合文化旅游、优质商家、医疗保健等服务资源，推广“人才绿卡”服务功能应用。积极对接重点企业，建立“政府+园区+企业”人才服务专员制度。依托开平历史知名人物纪念馆（故居），创建人才文化交流生态圈。弘扬科学家精神、企业家精神等“人才精神”，树立各类人才典型，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。提升人才管理服务水平。加强高层次人才“一站式”服务窗口建设，同时加强人才服务管理、人才信息发布和高校毕业生服务等平台建设，提供高效便捷的“一门式、一网式”服务。加强流动人员人事档案管理，逐步推进档案电子化、影像化，强化档案服务协同，提高人才流动性。

第六章 锻造高水平技能人才大军 夯实高质量发展人才支撑

大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，扩大高技能人才培养规模，打造“侨夺天工”技能人才培养品牌，健全技能人才引进、培养、评价、使用、激励制度，高标准打造一批符合先进制造业发展方向的技能人才培养载体，推动“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程高质量发展，“侨都工匠”“乡村工匠”等突出本地产业特色的人才培养计划，锻造一支高水平技能人才大军，为构建开平特色的现代产业体系提供坚实支撑。

第一节 加强技能人才培养载体建设

优化“粤菜师傅”培育平台。充分发挥开平市旅游资源优势和特色美食文化优势，创新“粤菜师傅+旅游”“粤菜师傅+电商”就业创业模式，打造“粤菜师傅+旅游”创业示范基地及“粤菜师傅”文化交流中心。强化省级“粤菜师傅”培训基地（开平家厨基地）建设，探索“一专多才”的复合型理家技能人才培养模式。研制创新开平特色菜系菜品，制定“马冈鹅宴”“开平家宴”等特色宴席培训课程体系，打造“粤菜师傅+本地美食+全域旅游”名片。

强化“广东技工”培育平台。加大资本投入，围绕开平市重点产业需求及其特点，搭建技工人才培养平台。深入推进新生代产业工人培养、企业职工转岗转业培训、新型学徒培养等技能提升工作。

创新“南粤家政”培育平台。大力发展母婴、居家、养老和医疗护理等服务，着力解决好“一老一小”问题。搭建开平市家政行业支持平台，建立家政技能人才培养体系，进一步优化家政行业就业创业服务，培养“开平家·厨”“开平理家师”等专业家政技能人才，提高开平市家政行业规范健康发展水平。落实江门市推进“南粤家政”工程促进就业工作措施，助推产业加速发展。推广使用江门市家政服务信息平台，逐步提高开平市家政行业数字化和诚信化建设水平，形成“线上+线下”家政市场格局。深入推进“邑理家”家政服务品牌，建设南粤家政基层服务示范站以及南粤家政基层服务站，打造“政府+企业+社区服务”家政社区服务新模式。

推进行业人才培养基地、技能人才培养载体建设。积极加强行业人才培养基地、技能人才培养载体建设，支持企业、行业建立实训基地。对标江门市公共实训基地建造开平本地实训基地，以我市产业集群高质量发展需求为导向，开展开平企业发展急需工种的培训，解决当前开平市职业培训机构培训工种单一化、层次较低的情况，为开平市产业经济发展提供技能人才支撑。

专栏 实施“三项工程”

1. **“粤菜师傅”工程。**到 2022 年，全市开展“粤菜师傅”培训 240 人次以上，促进 500 人次以上稳定和新增就业创业；到 2025 年，全市开展“粤菜师傅”培训 600 人次以上，促进 800 人次以上稳定和新增就业创业，培养一批高素质国际化“粤菜师傅”，传承推广开平特色饮食文化。
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，全市开展家政职业技能培训 1600 人次以上，直接带动 2500 人次实现就业创业。2023 到 2025 年，全市开展家政职业技能培训 2400 人次以上，直接带动 3000 人次实现就业创业，打造一支“擅长侨乡美食”的复合型家政人才队伍。

第二节 丰富技能人才培养发展模式

全面实施技能提升行动。深入实施“乡村工匠”工程与“农村电商”工程，为乡村振兴培育技能人才。以开平市国家现代农业示范区为依托，打造农村实用技能人才培训特色项目。充分发挥开平市碉楼文化与碉楼建筑人才优势，开展碉楼等不可移动文物保护修复人才培养储备，促进建筑业“培训+就业”双质量提升。适时依据行业发展速度、市场供给情况，开展相应

工种培训，根据需求开发新工种，打造技能培训多元化、针对化发展局面，提高各类人才素质和数量，优化和改善技能人才队伍结构。

推进“大师引领”技能人才培养模式。围绕开平市支柱产业、重点产业、新兴产业，依托企业技能大师工作室，实施“大师带徒”人才培养。加强对技能大师工作室的动态管理，定期开展工作室运行绩效评估，形成人才培养长效机制。完善企业首席技师制度，充分发挥高技能人才在生产管理、技术革新、项目攻关和技能人才培养上的促进作用，将大师工作室打造为高技能人才交流平台、培养后备高技能人才基地。

形成“赛教习”协同的高技能人才培养模式。积极举办“侨夺天工”职业技能大赛、组织开展乡村振兴系列技能竞赛，主动邀请企业界人士参与，相关竞赛项目由行业牵头，相关部门辅助配合开展。鼓励支持企业员工、职业院校学生积极参与市级、省级、国家级以及世界级技能大赛，引导企业员工提升技能水平适应产业发展。将竞赛培养、常规教学、实践实习等技能培养手段进行组合、互嵌，实现多种培养手段的高度、有机协同，有效提升高技能人才的培养效率和质量。

培养实用型“能工巧匠”。依托乡村工匠技能大师工作室、创新创业基地、人才驿站等平台，开展乡村企业职工培训、技术攻关、创业导师培养、项目实训。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。开展互联网营销师、物流服务师、网约配送员等新职业培训，满足现代服务业技能人才需求。

专栏 实施“乡村工匠”“农村电商”工程

1. “乡村工匠”工程。打造开平市乡村工匠培训展示交流平台，传承和创新开平乡村工匠文化。建立与发展产业、促进就业紧密联系的技能人才培养评价体系，培育本土特色技能人才和传统特色技艺传承大师。到 2022 年，全市开展乡村工匠培训培养 2550 人次以上，直接带动 1200 人就业创业，促进农业农村现代化建设；到 2025 年，建成一支技艺精湛、素质优良的“乡村工匠”队伍。

2. “农村电商”工程。结合乡村振兴战略，全面贯彻实施《进一步加强我市农村电商培训推动创业就业的通知》，依托五邑农村电商技能人才培养平台辐射效应，实施农村电商培训。到 2025 年，全市开展农村电商技能培训人数达 700 人次，为推动乡镇农产品销售提供电商人才支撑。

第三节 完善多元化技能人才评价激励体系

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，指导企业备案职业技能等级认定用人单位及社会培训评价组织，培育遴选社会培训评价组织，设立行业协会技能人才多元评价中心，打造共建共评共治共享的职业技能等级认定制度。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。贯通技能人才与专业技术人员发展通道，扩大“双师型”人才队伍。

“以赛促评”推进技能人才评价工作。发挥“以赛促训、以赛促评”作用，将职业技能竞赛作为技能人才评价的重要方式之一，促进评价工作公开公平公正。鼓励企业按照国家职业

技能标准和行业企业评价规范要求，大力开展职业技能竞赛、岗位练兵、技术比武等活动，并将竞赛结果与职业技能等级认定相衔接。支持企业职工参加各级各类职业技能竞赛，对在职业技能竞赛中取得优异成绩的人员，可按规定晋升相应职业技能等级。

完善技能人才激励机制。全面落实完善技能晋升培训补贴、高技能人才养老保险补贴办法，根据人力资源市场发展变化，适时适度调整技能人才补贴标准，试点开展多元技能人才补贴办法，服务人才发展需求，强化政策激励导向作用。在技能人才职业发展、高技能人才津贴奖励、技能成果转化分享等方面建立良好的激励机制，提升高技能人才的待遇水平。推动以政府奖励为导向、用人单位奖励为主体、社会奖励为补充的技能人才评选表彰奖。

畅通技能人才发展通道。贯彻技能人才与工程技术人才的职业发展贯通机制，畅通工程领域高技能人才申报工程技术类职称通道，落实优秀高技能人才和高层次工程技术人才互认政策，探索建立职业资格、职业技能等级与相应职称比照认定制度。

第四节 推动技工教育高质量发展

依托现有资源，探索推进技工教育发展。结合开平市产业发展需求，优化整合政府、企业、社会各类职业技能培训资源，积极探索在产业较集聚的工业园区建立先进制造业、建筑业等各大产业实训基地，完善实训设施设备，扩大高技能人才培养规模，提高人才培养质量。

全面开展职业技能培训。加强新兴产业、智能制造、现代服务业等领域职业技能培训。组织技工院校、产业实训基地全方位参与职业技能提升行动各类培训计划，承担培训任务，开展补贴性培训和市场化社会培训，不断扩大培训规模，提升培训质量。突出高技能实训特色，重点围绕高精尖缺职业（工种），面向企业职工和高校毕业生等就业重点群体提供高端技能培训。

鼓励企业开展新型学徒培养。依托技工院校与企业共建技能大师工作室、组织技师研修交流、校企联合开展科技攻关和技术革新项目等方式合作培养培训高技能人才。聚焦新产业、新技术、新职业发展方向，开展企业技师培养培训。

持续推进开展校企合作。鼓励企业与技工院校联合开发优质教育资源，吸纳行业企业深度参与技工院校专业规划、课程设置、教材开发、教学实施，合作共建新专业、开发新课程、开展订单培养，促进院校人才培养与企业用人需求紧密结合。推动企业和技工院校相互设立实习实训和培训基地，接收学生实习实训，引导企业按岗位总量的一定比例设立学徒岗位。励技工院校的院系与企业车间、班组结对子，建立校企合作的学习团队，通过多种教育培训服务供给，为职工提供终身技能提升服务。

第七章 规范人事管理制度 提升事业单位人事管理水平

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、科学化、规范化发展。

第一节 健全事业单位人事管理体制机制

深化事业单位制度改革。完善事业单位公开招聘机制，提升公开招聘计划编制的科学性和实效性，形成完备的适合不同行业、专业和岗位特点的公开招聘制度体系，并重点向基层乡镇、人才紧缺单位倾斜。加大事业单位岗位设置管理工作力度，不断优化岗位结构。支持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。深化港澳人员报考事业单位改革，充实开平市事业单位人才队伍。推动完善事业单位工资收入分配及其正常增长机制，完善基层人才待遇激励机制，保障基层和边远地区人才供给。

规范人员聘用和交流制度。持续推行事业单位聘用合同制度，发挥聘用合同在人员聘用、待遇、考核、奖惩方面的基础性作用。根据国家、省、江门有关人才交流的政策，畅通人才有序流动机制。

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、省和江门的统一部署，落实事业单位工作人员基本工资标准调整。强化多劳多得、优绩优酬导向，引导事业单位健全绩效考核制度，将绩效考核与工资分配挂钩，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。继续推进公立医院薪酬制度改革试点工作，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和科研创新收入分配方式，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。

第三节 加强人事考试管理

健全人事考试考核机制。在公平、择优、安全的原则基础上，坚持“以用设考”的基本要求，在国家、省、江门的统一规定下，不断优化考试内容和形式，提升考试效能，不断探索更高效的人事考试考核机制；建立健全人事考试风险防控网络体系，确保人事考试的公平公正。加强人事考试信息化建设，探索远程在线考试。建立完善人事考试制度。

完善人才测评工作的方式方法。探索对事业单位职员招聘考试录用人员开展岗位匹配度、能力素质、心理素质等方面测评。完善考用结合的方式。

第八章 夯实高质量发展稳固基石 构建新型和谐劳动关系

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，有效预防和化解劳资关系风险隐患，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

稳步推进劳动用工诚信建设。继续推进劳动保障守法诚信评级工作和“黑名单”制度工作，不断增加获评A级及以上用人单位数量。协调推进诚信建设，加大劳动保障领域违法失信行为惩戒力度。加强劳动保障法律法规法制宣传教育，增强用人单位规范用工管理，引导劳动者理性维权、依法维权。

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。按照省、江门的统一部署，推动电子劳动合同的应用，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，力争实现劳动合同签订全员覆盖。

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 完善企业工资收入分配机制

健全工资正常增长机制。完善最低工资保障制度，实施最低工资标准动态评估，健全与经济发展相适应的最低工资标准动态调整机制，促进劳动者的工资水平不断提高。提高劳动报酬在初次分配中的比重，增加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，合理调节收入分配差距。

加强企业工资分配宏观指导。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。健全工资指导线制度、企业薪酬调查和信息发布制度。推行企业工资集体协商。开展企业薪酬调查及企业人工成本监测，适时发布企业工资指导线、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。开展以“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”等领域为重点的薪酬调查，为经济发展和人才流动提供支持。

做好国有企业负责人薪酬工作。按照省国有企业工资分配

监管体制和国有企业负责人薪酬制度要求，深入推进市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，按照省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，协助深入推进市属国有企业负责人薪酬制度落实落地。审核认定年度市属国有企业在岗职工平均工资。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

提高劳动人事争议调解仲裁效能。做好劳资纠纷案件调处，做到办理程序依法依规，处理好劳动争议仲裁案件。对事实清楚、法律依据明确的案件，尽可能适用简易程序，实行快立、快审、快结；坚持执行裁审衔接联席会议制度，加强与法院的业务沟通交流，建设集体劳动争议案件绿色通道，积极稳妥处置集体争议；实现劳动争议仲裁办案流程信息化，提高劳动人事争议仲裁办案质量和办案效率。全面落实要素式办案模式改革，积极探索创新有效的改革措施，促进调解、仲裁、诉讼三者有效衔接，形成工作合力，构建劳动者维权绿色通道，推动裁审“零距离”，有效维护双方当事人合法权益。加强仲裁机构队伍建设，定期组织仲裁员参加注册培训、开展业务学习，提升仲裁员业务水平；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。

健全劳动人事争议多元化解机制。贯彻落实矛盾纠纷多元化解机制，推进基层劳动人事争议调解工作体系建设，与劳动监察、基层调解组织等多方联动，形成解决劳动争议合力，就近就地化解争议，合力高效调处集体劳资纠纷。充分发挥仲裁、

诉讼各种法律程序的优势，通过办案中的联动协作、信息互通，确保仲裁与诉讼两个阶段的衔接顺畅。引导、协助双方当事人自愿通过调解途径化解纠纷，避免劳资双方矛盾激化和集体上访事件发生，高效调处集体劳动争议，维护社会和谐稳定。继续通过劳动人事争议仲裁巡回制度，发布邀请旁听、庭审后当场裁决、庭后评析案件等方式，达到“审理一案，教育一片”的作用。

加大基层调解组织和调解员队伍建设。在属地镇（街）成立调解组织，提升线上办案水平，提高基层调解率，将劳资矛盾化解在基层。扩大义务调解员人数，探索建立企业劳动争议调解组织，指引基层选取条件成熟的企业建立调解组织。推动属地镇（街）及企业选派人员参加劳动人事争议调解员培训，深化理论知识及业务操作理解和认识，提高基层义务调解员的政策理论水平及调解工作技巧，为基层调解员队伍注入新鲜血液。将劳资纠纷调解工作前置到基层，借助基层调解员的力量，向劳资双方释法明法，达到劳动仲裁法律法规宣传更及时、更贴近的效果。

创新调解模式。在工作中不断探索和创新仲裁调解工作思路，着力推动劳动人事争议仲裁工作“以调为主”、调裁结合，遵循重调慎裁的原则，创新实行案前约调、预约调解、与基层调解组织联合调解，丰富调解方法，提高仲裁调解成功率。

第四节 提高劳动保障监察执法效能

加强风险评估和预警防控。创新劳资纠纷风险预警和排查化解机制，结合农民工工资支付检查全方位开展建筑领域劳资

纠纷隐患排查，加大风险隐患研判、排查力度，集中力量排查和整治房地产在建项目欠薪隐患，同时对劳资纠纷比较突出的辖区或者曾经发生劳资纠纷的企业进行重点巡查，提前介入确保及时掌握隐患苗头并进行化解。加强劳动保障法律法规法治宣传，组织多种形式的风险防范指导和政策宣讲座谈会，规范企业用工管理，从规范用工、增强法律意识、完善用工管理制度等源头上减少和化解劳资纠纷。

构建治欠保支长效机制。定期开展专项行动，积极部署保障工资支付专项检查。与公安部门充分联动，严厉打击恶意欠薪行为，加大重大劳动保障违法案件的曝光力度。充分发挥根治拖欠农民工工资工作领导小组各成员单位的合力，完善各项保障工作。健全源头保障工资支付制度体系，不断健全工资保证金、工资分账管理等制度，根据企业遵守劳动保障法律法规情况实施差异化缴存。完善工资支付监控平台，强化建设工程领域劳资突发事件应急响应机制，防止发生重特大群体性事件和恶性极端事件。定期组织开展年度农民工工资支付考核，进一步规范开平市农民工工资支付制度，保障农民工权益，强化工资支付保障，提升工程领域欠薪治理水平，打造根治欠薪“开平模式”“开平经验”。

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、打击非法用工、根治欠薪、禁止使用童工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，加强劳资纠纷重点案件督查督办制度。强化社会

舆论监督，贯彻落实重大劳动保障违法行为以及拖欠农民工工资“黑名单”制度，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，依法依规纳入诚信管理并实施多部门联合惩戒。

专栏 劳动关系“和谐同行”能力提升行动

- 1.推动电子劳动合同的应用。**按照江门市的部署要求，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 强化依法行政水平 全面提升公共服务能力和质量

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。全面贯彻实施人力资源社会保障领域法律法规规章，加强规范性文件管理，提高政策制度的制定水平。

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。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。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。

加强干部队伍法治建设。健全领导干部学法制度，提升干部职工学法用法能力。开展法治宣传教育活动，通过普法宣传、每月一课、案例研讨、旁听案件庭审活动等方式，不断提升法治意识以及法治思维，推进人力资源社会保障系统学法、懂法、尊法、守法向纵深发展。

持续推进普法宣传。持续开展“百‘法’百‘众’一普法行动”，贯彻落实“普法守初心，民生强保障——千村万企三年行动”与红色组织力提升“百人行动”，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。坚持依法行政、执法办案和普法宣传相结合的原则，加大对就业创业、劳动关系、社会保险、人事人才等方面政策法规以及便民服务措施的宣传，提高人力资源社会保障方面政策法规的知晓度，推动企业有序生产经营，促进劳动关系和谐稳定。

第二节 推进智慧人社建设

积极对接省厅一体化信息系统和江门市政务平台。利用江门市政务平台一体化建设的契机，积极对接江门市政务平台，实现交通、发改委、法院等部门信息共享，消除信息孤岛。同

时全面采用省厅一体化信息系统，全面对接广东省裁审衔接信息平台，实现案件数据信息共享。加强人事争议仲裁一体化信息系统培训，全面提升开平市仲裁信息化办案水平。

构建“智慧人社”体系。通过大数据技术打造一体化人社服务平台，提供“线上办、跨境办、自助办”的人社服务；开展“数治人社”和“云上人社”行动，转向数字化人社管理；建立“安心人社”体系，提升人社网络安全防护能力。

第三节 提升政务服务质量

加强系统行风建设。提升工作能力，提高工作效率，急群众所急，想群众所需，统一窗口单位服务规范，办理业务做到准确、无误、高效，让企业满意，让群众满意。在持续创新服务模式 and 扩大社保业务网上办理覆盖面的基础上，整合人力资源社会保障领域各项服务，打造“一站式”人力资源服务大厅。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。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。持续推进“一窗通办”，提高窗口办事效率和服务质量，定期开展窗口经办人员业务和素质培训，推动人社服务转型升级。常态化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。加强“窗口服务标兵”宣传，树立正面典型，激励窗口人员提升业务能力。

深化日常监督监管机制。持续开展改进作风提升效能建设活动，规范窗口服务管理，优化行政审批事项办理流程，强化干部职工联系群众、服务群众能力，办好民生实事，提升工作

实效。强化责任落实，具体分解工作任务，明确岗位职责，落实责任到岗到人。健全督查督办工作制度，明确重点督办项目，确保重点工作任务圆满完成。切实推进行风建设常态化、长效化，不断提高服务效率，增强群众获得感和满意度。

公共服务均等化覆盖城乡。进一步健全公共就业服务体系，基本形成城乡一体化的公共就业服务体系。推进人社系统乡村振兴工作，贯彻落实乡村振兴各项工作措施，促进巩固脱贫攻坚成果。持续帮助开平市有劳动能力的贫困人员实现充分就业，提高贫困家庭技校生补助水平。持续打造“邑理家”南粤家政服务示范品牌，推动建设覆盖城乡的家政服务网络，围绕家政服务行业搭建一站式解决平台、提供多元化服务人才。

第十章 建立综合保障机制 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，聚焦党建、政策、资金、项目、数据等多方面，建立健全规划组织落实保障工作机制，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

始终坚持和加强党的全面领导，不断提高党员干部政治判断力、政治领悟力、政治执行力，把党的领导贯穿到规划实施的各领域和全过程。全面落实新时代党的建设总要求，完善上下贯通、执行有力的组织体系，加大“党心系民心 提质提效为民生”品牌党建力度，大力推动党建质量提升，落实“领航工

程”“铸魂工程”“强基工程”“求实工程”“阳光工程”“聚力工程”六大党建工程。严格落实中央八项规定及其实施细则精神，完善纠治“四风”长效机制，深入推进党风廉政建设和反腐败工作。加强对党组织指导和督促，推进全面从严治党向基层党组织纵深发展。落实意识形态工作责任制，切实抓好重点领域意识形态工作，守牢人社领域意识形态主阵地。坚持政治标准选人用人，突出树立实干担当的用人导向，统筹用好用活职务与职级并行制度，科学选拔任用优秀干部。严格落实全面从严治党“两个责任”，加强纪律教育和警示教育，为全体工作人员筑牢反腐败思想防线。发挥党员攻坚小组攻坚克难的模范带头作用，带领干部队伍攻坚克难，力争在变化的外部环境中，做好人社服务工作，为群众提供满意服务。

第二节 加强政策研究

加强重点领域基础理论、重大政策和法律法规研究，建立理论研究、技术开发与人力资源和社会保障事业发展的良性互动机制，为事业发展提供系统科学的理论指导和技术支撑。建立重大决策研究论证机制和程序，进一步健全决策程序，加强重大行政决策合法性审查和规范性文件审查备案，确保政策制定、决策部署科学合理符合实际。

第三节 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各级公共财政投入机制，拓宽渠道筹集资金，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，加大对专项资金使用的内控监督审查工作力度，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。

第四节 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，科学提出全市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。

第五节 加强统计分析

坚持和完善统一管理、上下联动、分工分级负责的统计管理体制，建立领域完整、方法科学、可衡量可比较的统计调查体系，提升统计服务能力。完善数据会商会审、共享交流、检查通报机制，推动统计与业务深度融合。提升统计信息化水平，实现统计信息搜集、处理、传输、共享、存储和管理应用现代化。加强统计监督职能，确保统计数据真实准确、完整及时，防范和惩治统计造假、弄虚作假。完善统计数据常态化发布机制，加强统计数据解读和形势研判，提高数据分析的实效性和针对性，充分发挥数据服务决策作用。

第六节 加强宣传引导

将宣传工作与规划实施紧密结合、同步策划、同步落实，抓好规划解读。依托“互联网+”做好信息发布和政策解读，加强门户网站建设和管理。加大人力资源社会保障政策宣传力度，进一步扩大新媒体宣传阵地，推进宣传工作信息化建设，运用群众喜闻乐见的方式方法宣传人力资源社会保障部门推动规划实施的经验、做法和成效。

第七节 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。制定各项目标任务分解落实方案和重大项目实施管理办法，合理安排年度目标任务，保障重大项目实施进度，不断优化工作流程，将规划重点指标的完成情况纳入考核体系，将评估评价与激励措施结合起来，充分发挥绩效考核评估奖优罚劣的作用，建立评估结果的动态调整机制，发挥评估工作的激励约束作用，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。