济南市市中区人力资源和社会保障局文件

市中人社字〔2021〕20号

济南市市中区人力资源和社会保障局 关于印发《济南市市中区“十四五”人力资源和 社会保障事业发展规划》的通知

各街道人力资源社会保障服务窗口，局机关各科室、局属各单位：

现将《济南市市中区“十四五”人力资源和和社会保障事业发展规划》印发给你们，请结合工作实际，认真组织实施。

济南市市中区人力资源和社会保障局

2021年12月31日

（此件公开发布）

济南市市中区“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划

济南市市中区“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划，根据《济南市“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划》和《市中区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》编制，主要阐明“十四五”时期济南市市中区人力资源和社会保障事业发展的总体思路、发展目标、主要任务和重大举措，是未来五年全区人力资源和社会保障事业发展的重要指导性文件。

一、规划背景

（一）发展基础

“十三五”时期，济南市市中区经济规模和发展质量稳定提升，综合经济实力继续保持在全市各区县前列，全区地区生产总值成功迈入“千亿俱乐部”，经济总量提前实现比2010年翻一番，民生保障能力不断增强，全区人力资源和社会保障事业取得新成效、新进展。五年来，全区人力资源社会保障部门，面对错综复杂的国际形势和艰巨繁重的改革发展稳定任务，特别是新冠肺炎疫情的严重冲击，始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实中央决策部署和省市区工作要求，坚持围绕中心、服务大局、深化改革、稳中求进，全面完成了“十三五”时期各项目标任务。就业局势保持总体稳定，就业结构更加优化，创业环境明显改善，成功应对中美经贸摩擦、新冠

肺炎疫情对就业空前冲击，城镇新增就业 9.4 万人，高校毕业生总体就业率保持在 90%以上，城镇登记失业率连续五年控制在 3%以内。社会保障制度更加健全，覆盖面更加广泛、待遇水平不断提高，初步构建起公平、可持续的社会保障体系。人才人事发展体制机制改革不断深化，创新活力不断增强，人才人事助力高质量发展的作用进一步发挥。工资收入分配制度改革深入推进，分配秩序更加规范公平。劳动关系保持总体和谐稳定，劳动人事争议处理机制不断完善，劳动监察执法能力持续加强，拖欠农民工工资问题频发态势得到有效遏制，劳动者合法权益得到有效维护。大力开展“假如我是他”实践，深入推进“一次办成”改革，持续加强“智慧人社”建设，系统行风持续改善，为民服务水平不断提升，人社扶贫扎实开展，人民群众对人社服务的满意度显著提高。“十三五”时期全区人力资源和社会保障事业的持续快速发展，为全区经济社会发展做出了积极贡献。

表1 “十三五”时期主要指标完成情况			
主要指标	2015年	规划目标	完成情况
一、就业			
城镇新增就业人数（万人）	1.9	≥8.5	9.4
城镇登记失业率（%）	2.04	≤4	2.03
高校毕业生总体就业率（%）	95	87	≥90
二、社会保险			
居民基本养老保险参保人数（万人）	7.17	7.36	10.24
三、劳动关系			

企业劳动合同签订率 (%)	97.6	96	97.8
劳动人事争议调解成功率 (%)	64.77	60	72.6
劳动人事争议仲裁结案率 (%)	97	97	100
劳动保障监察举报投诉结案率 (%)	100	98	100

(二) 发展环境

从全国看，当今世界正经历百年未有之大变局，新一轮科技革命和产业变革深入发展，新冠肺炎疫情影响广泛深远，我国发展面临的机遇和挑战都有新的变化，但仍然处于重要战略机遇期，继续推进高质量发展具有多方面优势和条件。全区全面开启新时代现代化强省会高品质城区建设新征程，主动服务全市实施黄河流域生态保护和高质量发展战略，主动对标“五个济南”新要求，主动融入“东强、西兴、南美、北起、中优”城市发展新格局，强化城乡融合、产城融合“双轮驱动”，统筹北部核心区、中部崛起区、南部生态区三大空间建设，发展因素加速集聚，处在历史上最好的发展机遇期、关键期、黄金期。同时，我区经济下行压力依然较大，区县间资源、要素争夺更加激烈，接受辐射的“屏障效应”与资源要素流动的“倒虹吸效应”需要保持高度关注；新旧动能转换任务依然艰巨，现代金融、数字经济、科技文创、智能制造等新兴产业支撑高质量发展能力不够强劲，城乡发展不平衡，民生领域存在短板，人力资源社会保障事业发展面临诸多压力和挑战：就业总量压力大，结构性矛盾依然突出，就业优先政策体系还不完善；新业态、灵活就业人员参保覆盖面不广，人口老龄化加剧了社保可持续运行的压力；人才支

撑发展作用还不够明显，制约和影响人才发展的体制机制尚未根除，技能人才总量和素质难以充分满足产业发展和企业需求；新业态劳动用工政策和管理相对滞后，根治农民工欠薪任务依然艰巨，构建和谐劳动关系压力增大；人社公共服务与人民群众的期待尚有差距。全区人力资源社会保障部门必须深刻认识新形势新要求，牢牢把握发展环境深刻变化带来的新矛盾新挑战，增强机遇意识和风险意识，准确识变、科学应变、主动求变，善于在危机中育先机、在变局中开新局，努力开创全区人力资源和社会保障事业高质量发展新局面。

（三）二〇三五年远景目标

展望2035，在实现“十四五”时期全区经济社会发展主要目标的基础上，再奋斗十年，成为全市最重要的现代金融中心、数字经济中心、科技文创中心、智能制造中心、高端商贸中心、商埠文化中心，品质市中成为全市高质量发展的现代化标杆城区、典范城区、示范城区。全域发展格局成熟定型，活力迸发的北部核心区、动能强劲的中部崛起区、宜人宜游的南部生态区基本建成，城乡融合发展水平显著提高，城乡发展差距显著缩小。强省会高品质城区治理体系和治理能力现代化基本实现，人的全面发展、全区人民共同富裕取得更为明显的实质性进展。在此基础上，全区人力资源社会保障制度体系将更加完备完善。社会就业更加充分更高质量，满足劳动者对美好生活的向往；多层次社会保障体系更加公平更可持续，形成社会保障全民共有共享共建共谋的发展局面；人才体制机制活力充分释放，人力资源市场统一规范，

人才竞争力大幅提升；工资收入分配更加公平合理，劳动关系更加和谐稳定；人力资源社会保障基本公共服务实现均等化，智慧服务能力全面提升。

二、总体要求

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，深入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，坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真落实习近平总书记对山东、对济南工作的重要指示要求，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，服务新发展格局，坚持稳中求进工作总基调，以改革创新为根本动力，以满足人民日益增长的美好生活需要为主要目的，强化就业优先政策，健全多层次社会保障体系，实行更积极更开放的人才政策，完善劳动关系协调机制，提供更均衡更优质的人力资源社会保障公共服务，推动全区人力资源社会保障事业高质量发展走在全省、全市前列，为新时代现代化强省会高品质城区建设贡献力量。

（二）基本要求

——坚持党的领导。坚持把党的集中统一领导作为推进人力资源社会保障事业发展的根本保证，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，不断提高贯彻新发展理念、服务新发展格局的能力和水平。

——坚持人民至上。自觉践行以人民为中心的发展思想，聚

焦群众关心的就业、社会保险、收入分配等痛点、堵点、难点，加大保障和改善民生力度，推动共同富裕取得实质性进展，不断增强人民群众获得感、幸福感、安全感。

——坚持服务大局。准确把握人力资源社会保障工作在构建新发展格局中的任务使命，从全局和战略的高度找准结合点、着力点和突破口。围绕建设“五个济南”、“五个中心”，稳就业、强社保、聚人才，充分发挥职能作用服务强省会建设。

——坚持改革创新。更大力度推动思想解放、观念变革，坚持市场化改革取向，加大就业创业、人事人才、工资收入分配等体制机制方面的创新力度，深入推进制度创新、流程再造，进一步固根基、扬优势、补短板、强弱项，持续增强发展动力和活力。

——坚持统筹协调。加强系统谋划，注重各项业务协同联动，统筹兼顾不同群体利益关系，充分考虑各街道发展差异，既尽力而为，又量力而行，注重防范化解重大风险挑战，实现高质量发展和高质量安全良性互动。

（三）主要目标

锚定二〇三五年远景目标，综合考虑未来发展趋势和条件，“十四五”时期，实现以下主要目标：

——就业规模结构更加稳定更加优化。实现更加充分更高质量就业。就业规模保持稳定，就业结构更加合理。劳动力市场供求平衡，劳动者就业更加充分。创业环境不断优化，带动就业效应更加明显。“十四五”时期全区城镇新增就业10万人以上。

——社会保险体系更加完善更加严密。完善工伤保险省级统

筹，实现失业保险省级统筹。社会保障待遇水平稳步提高，基金安全平稳运行。居民基本养老保险参保率达到96%。补充养老保险覆盖面不断扩大。

——技术技能人才更加壮大更加优质。聚焦打造更富活力的技术技能人才高地，深化人才发展体制机制改革，人才规模不断壮大，结构日益优化，创新活力不断增强，人才集聚优势加速形成。

——收入分配制度更加公平更加合理。企业工资分配制度更加健全，工资合理增长机制更加完善，劳动报酬在初次分配中的比重逐步提升，工资收入分配结构明显改善。符合事业单位特点的工资分配制度基本建立。

——社会劳动关系更加和谐更加稳定。劳动关系协调机制和劳动关系工作体制机制进一步完善。劳动人事争议调解仲裁体制机制更加健全完善，劳动保障监察执法效能有效提升，劳动关系治理能力明显提高，劳动关系总体和谐稳定。持续推进治理拖欠农民工工资工作，基本实现无拖欠的目标。

——人社公共服务更加均等更加智能。人力资源社会保障基本公共服务制度化、标准化、智慧化服务能力显著提升，社会保障卡实现发行应用全覆盖，基本公共服务均等化水平明显提高、更高品质。

序号	指标	2020年	2025年	属性
----	----	-------	-------	----

	一、就业			
1	城镇新增就业人数（万人）	2.06	〔10〕	预期性
2	高校毕业生总体就业率（%）	96	>90	预期性
3	开展补贴性职业技能培训人次（万人次）	2.9	〔12〕	预期性
4	其中：农民工参加职业培训人次（万人次）	0.28	〔1〕	预期性
	二、社会保障			
5	居民基本养老保险参保率（%）	94.5	96	预期性
	三、人才队伍建设			
6	新增高级职称人才数量（万人）	0.08	〔0.1〕	预期性
7	博士研究生年招收数（人）	20	100	预期性
	四、劳动关系			
8	劳动人事争议调解成功率（%）	75.29	75	预期性
9	劳动人事争议仲裁结案率（%）	100	98	预期性
10	劳动保障监察举报投诉案件结案率（%）	100	98	预期性
注：〔 〕内为五年积累数。				

三、实现更加充分更高质量就业创业

坚持劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业的方针，实施就业优先战略和更加积极的就业政策，深入推进体制机制创新，着力解决结构性就业矛盾，有效应对失业风险，实现更加充分更高质量就业。

（一）强化就业优先政策

强化就业优先目标导向，将更加充分更高质量就业作为经济社会发展的优先目标，将稳定和扩大就业作为经济运行合理区间

的下限，加强就业政策与经济社会政策的有效衔接，推动产业、企业、创业、就业“四业”联动，促进就业增长与强省会高品质城区战略良性互动、深度融合。更好融入国内大循环，积极参与国内国际双循环，创造更多就业岗位。加强对灵活就业、新就业形态的政策支持，促进多种形式就业，支持企业吸纳重点群体就业。紧盯新旧动能转换和重大建设项目，拓展就业渠道。健全就业和农民工工作议事协调机制，推动解决就业领域重大问题、风险隐患。健全完善就业补助资金直达机制，推行政策找人、免申即享。

（二）促进创业带动就业和灵活就业

完善创业扶持政策，保持创业担保贷款政策连续性和稳定性，降低创业融资成本，支持小微企业和个体工商户发展。加强创业载体建设，培育一批市级创业示范综合体，推动产业链、创新链、人才链、资金链、政策链“五链统筹”、深度融合。加强返乡创业孵化基地、返乡入乡创业园等各类乡创平台建设，加大政策、服务支持力度，鼓励高校毕业生、退役军人、外出农民工等各类群体返乡就业创业。持续推动多渠道灵活就业，鼓励个体经营，增加非全日制就业机会，支持发展新就业形态。强化对灵活就业人员就业服务、劳动权益和基本生活保障。实施新就业形态、灵活就业意外伤害保险补贴政策。

（三）突出保障重点群体就业

深入实施高校毕业生就业创业促进计划，健全就业指导、职业培训、就业见习等服务机制。健全完善高校毕业生来济留济就

业创业政策体系，建立高校大学生就业创业工作站，吸引激励高校毕业生来济留济就业创业。实施基层成长计划，引导毕业生到中小微企业和基层就业。实施青年见习计划，强化失业青年帮扶。继续健全统筹城乡就业政策体系，积极引导农村劳动力就近就地就业、有序外出就业。加强失业人员就业服务，保障基本生活，兜牢民生底线。加强困难人员就业援助，扩大公益性岗位安置，确保零就业家庭实现动态清零。统筹做好妇女、残疾人等群体就业创业工作。坚决防止和纠正就业歧视，营造公平就业环境。

（四）加强职业技能培训

推行覆盖全体劳动者、贯穿劳动者学习工作终身、适应就业创业和人才成长需要以及经济社会发展需求的终身职业技能培训制度。实施职业技能提升行动和重点群体、重点行业领域专项培训计划，强化农村转移劳动力、高校大学生、失业人员、贫困人口等重点群体就业技能和创业能力培训。广泛开展新业态、新模式从业人员职业技能培训，有效提高培训质量。鼓励企业自主开展培训，提升企业职工技能水平和转岗转业能力。聚焦就业创业需要、“十大千亿级”产业急需工种需求，推行推广数字化职业培训模式，开展家政服务等特色培训，提升劳动者创业技能素质。积极参与市级职业技能大赛和世界技能大赛国家选拔赛等赛事。

（五）发展壮大人力资源产业

充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，提升服务就

业创业与人力资源开发配置能力。推动人力资源服务产品创新、管理创新和服务创新，促进人力资源服务与实体经济、科技创新、现代金融等融合发展，积极参与打造北方人力资源和人力资源服务新高地。健全完善监管制度体系，进一步规范人力资源市场秩序，创新事中事后监管方式，组织成立行业发展协会，大力营造良好的产业发展生态。引进一批国内外知名人力资源服务机构，培育一批人力资源服务骨干企业，培养一支行业高端人才队伍。加快人力资源服务高端业态发展，加大支持力度，重点引进、培育一批有核心产品、成长性好、竞争力强、具有示范引领作用的高端猎头机构和人才中介服务机构。

（六）防范规模失业风险

构建覆盖劳动力市场、企业用工主体和劳动者个体的就业失业统计调查体系。按照“统筹规划、构建体系、分级预警、及时响应”原则，坚持区、街道两级联动，完善就业失业监测预警体系。完善规模性失业风险应急防控预案，完善应急方案和工作措施，适时发布预警信息，做好失业风险处置工作。建立健全舆情收集研判机制，规范企业裁员行为，防止出现大规模裁员。

四、建设更加完善更加严密社保体系

坚持权责清晰、保障适度、应保尽保原则，按照兜底线、织密网、建机制的要求，加快健全覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保险体系。

（一）实现社会保险应保尽保

全面实施全民参保计划。健全农民工、灵活就业人员、新业

态就业人员参加社会保险制度。落实对缴费困难群体帮扶政策，积极促进城乡居民养老保险适龄参保人员应保尽保。加强失业保险参保扩面工作。实现工伤保险政策向职业劳动者的广覆盖，将公务员和参照公务员法管理事业单位、社会团体的工作人员全部纳入工伤保险制度。

（二）完善社会保险制度体系

深化社会保险领域改革，全面完成国家和省、市各项改革任务。推进机关事业单位养老保险制度平稳运行。完善居民养老保险制度，根据省、市安排部署，及时调整缴费档次和缴费补贴标准。完善被征地农民参加基本养老保险政策。按照小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾等原则，稳妥实施渐进式延迟法定退休年龄。逐步提高领取基本养老金最低缴费年限。发展多层次、多支柱养老保险体系。完善失业保险保生活、防失业、促就业功能，推进失业保险省级统筹。加强工伤预防和工伤康复工作，深入推进按项目参加工伤保险，规范劳动能力鉴定管理，积极推进新就业形态人员职业伤害保障工作。推进社会保险关系转移接续更加便捷高效。加强退役军人保险制度衔接。

（三）健全待遇合理调整机制

落实居民基本养老保险待遇确定和基础养老金正常调整机制，逐步提高城乡居民基础养老金标准。科学确定和调整失业保险待遇标准，落实失业保险保障标准与物价上涨挂钩联动机制。统一工伤保险待遇政策和项目标准，建立工伤保险待遇正常调整机制，适度提高待遇水平。

（四）促进社保基金稳定运行

严格落实社会保险基金预算管理制度，加强社会保险基金收支、存储、管理，确保各项社会保险待遇按时足额发放。建立健全稳定可持续的社会保险筹资机制。坚持精算平衡，健全基金预算预警制度，促进养老保险基金长期平衡。

（五）加强社会保险基金监管

完善社会保险基金行政监督机制和监管制度，健全政策、经办、信息、监督“四位一体”的基金管理风险防控体系。加强监督检查，强化信息化监督手段，防范化解基金管理风险。完善行政执法和刑事司法衔接机制，按照上级部署细化实施社会保险违法失信联合惩戒措施，以零容忍态度严厉打击欺诈骗保、套保或挪用贪占各类社会保障资金的违法行为。

五、培养更加壮大更加优质人才队伍

贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，深入实施人才强区战略，持续深化人才制度改革攻坚，加强专业技术人才、技能人才队伍建设，营造适合人才创新创业的生态环境，打造新时代省会高品质城区人才集聚高地。

（一）统筹加强招才引智工作

以引领高质量发展和实施人才强区战略为导向，加快引进培育一批高端顶尖人才及团队。做好市级、省级、国家级人才工程项目人选推荐。有效依托“才聚泉城名校行”和校园招聘等活动，搭建用人单位与高校毕业生精准对接平台，推动各类人才在市中集聚，为企业引进优秀毕业生提供支持。在做好“高层次人

才生活和租房补贴”、“高层次人才分类认定”等政策的申报审核工作同时，认真贯彻落实“博士后集聚计划”、“未来之星成长计划”、“新动能工程师引进计划”、“TOP200海外高校留学费用补贴”等人才政策，推进留学人员来济创业启动支持计划，大力引进海外留学回国人才来济创新创业。为更加有针对性的进行政策宣传和管理服务提供便利条件。

（二）培育壮大专业技术人才队伍

以分类评价、科学培养为导向，提升专业技术人才管理服务水平。持续深化职称制度改革，健全职称管理配套政策，建立设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的职称制度，推进各系列、各层次职称评审“全程网办”。深入实施专业技术人才知识更新工程，构建分层分类的专业技术人员继续教育体系。鼓励引导专业技术人才到基层一线建功立业。

（三）持续壮大高技能人才队伍

弘扬工匠精神，深入推进高技能人才振兴计划，加快高技能人才培训载体建设。建立急需紧缺技能人才目录动态发布制度，开展紧缺技能人才培养。积极参与打造济南“金蓝领”培训品牌，组织企业职工参加技师、高级技师培训。全面推行企业新型学徒制培训，提高企业新录用职工和转岗职工的技能水平。落实职业技能等级制度，广泛开展企业技能人才自主评价、社会培训评价组织职业技能等级认定。加强高技能人才奖励激励，培养引进高技能领军人才。

（四）稳妥推进人事制度改革

建立健全符合分类推进事业单位改革要求的人事管理制度，完善事业单位工作人员考核、奖惩、培训机制。健全完善事业单位人事管理政策法规体系，指导事业单位依法依规行使自主权，强化事中事后监管。优化岗位管理制度，健全岗位动态调整机制，完善岗位聘用制度，规范聘用合同管理。推行事业单位人事管理“一件事”服务模式，提升管理服务水平。落实考核奖惩机制，激发人才活力。改进事业单位公开招聘方式，探索符合不同行业、专业和岗位类型特点的公开招聘办法。按照国家和省、市部署，建立施行事业单位管理岗位职员等级晋升制度。支持和鼓励农业科技人员入乡兼职兼薪和离岗创办企业。

（五）优化提升人才服务水平

坚持需求导向，优化完善高层次人才服务体系，健全“一站式”服务窗口工作机制，充分发挥人才服务专员的作用，畅通绿色服务通道，在政策解读、待遇落实、人文关怀等方面实行“一对一”的个性化、精准化跟踪服务，提升高层次人才精准服务质量和效能，通过人才需求申报，进一步掌握企业高精尖紧缺人才的需求情况，为针对性帮助企业引进人才提供参考依据，创新绿色通道服务内容，聚焦支持人才创新创业，落实“一站式”、“店小二”服务模式，继续全方位为各类人才提供好人才落户、档案托管、职称评定等服务。加强技能人才宣传和服务保障工作，积极营造技能成才、技能报国的良好社会环境。开展“人事考试品牌提升行动”，构建科学、安全、高效的人事考试服务体系，促进公正公平选拔人才。

（六）严格规范表彰奖励活动

根据国家创建示范活动管理规定和省实施细则，严格项目审批和监督管理。进一步规范评比达标表彰活动，控制评选范围和表彰名额，规范评选标准条件和评审程序，充分发挥表彰奖励正向激励作用。加大清理整治违规评比达标表彰和创建示范工作力度，建立健全长效监管机制，探索多部门联合查处工作机制，切实维护功勋荣誉表彰制度的权威性和严肃性。加大对表彰奖励获得者先进事迹的宣传力度，督促落实功勋荣誉表彰奖励获得者待遇，推荐省部级以上表彰奖励获得者参加休假疗养活动，营造尊崇模范、争做先锋的良好氛围。

六、健全更加公平更加合理分配制度

深化企事业工资收入分配改革，健全工资合理增长机制，提高劳动报酬在初次分配中的比重，着力提高低收入群体收入，提高中等收入群体比重，构建初次分配、再分配、三次分配协调配套体系，更加积极有为地推进全体市民共同富裕。

（一）加强企业工资收入调控和指导

积极推行工资集体协商制度，以非公有制企业为重点，提高工资集体协商的针对性和实效性，着力增加一线劳动者劳动报酬。完善生产要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制，鼓励企业创新按要素贡献参与分配的办法。完善最低工资制度，稳慎调整最低工资标准，保障低收入劳动者合理分享经济社会发展成果。科学发布工资指导线，引导职工工资合理增长。推进工资支付立法，保障职工特别是农民工工资支付。健全企业薪酬调查和信息

发布制度，完善技能人才薪酬分配制度，为不同行业、不同群体提供薪酬分配指引。

（二）规范国企工资分配秩序

深化国有企业负责人薪酬制度改革，稳妥推进职业经理人薪酬制度。深入推进国有企业工资决定机制改革，加强国有企业工资内外收入监管管理。深化国有企业工资内部分配制度改革，完善市场化薪酬分配机制，普遍实行全员绩效管理。完善国有企业科技创新人才激励政策，建立具有市场竞争优势的核心关键人才薪酬制度，推动分配向做出突出贡献人才和一线关键岗位倾斜。

（三）完善事业单位工资制度

探索建立符合事业单位行业特点的收入分配制度，落实基本工资标准正常调整机制，合理确定绩效工资水平。贯彻以增加知识价值为导向的收入分配政策，构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，完善科研人员职务科技成果转化现金奖励机制、高层次人才收入分配激励机制，积极推动高校、科研院所对高层次人才实行年薪制、协议工资制、绩效工资倾斜等灵活分配模式。按照国家和省部署，探索事业单位主要领导收入分配激励约束机制，完善事业单位工作人员福利制度和特殊岗位津贴补贴制度，深化公立医院薪酬制度改革，推进高校、科研院所薪酬制度改革，分级分类优化事业单位绩效工资管理办法。全面落实带薪休假制度。坚持工资收入向基层倾斜导向，提高基层事业单位工作人员工资待遇。

（四）扩大中等收入群体比重

以高校和职业院校毕业生、技能型劳动者、农民工等为重点，不断提高中等收入群体比重。提高高校、职业院校毕业生就业匹配度和劳动参与率。拓宽技术工人上升通道，打通工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展通道，畅通非公有制经济组织、社会组织、自由职业专业技术人员职称申报和技能等级认定渠道，提高技能型人才待遇水平和社会地位。培育高素质农民，运用农业农村资源和现代经营方式增加收入。完善小微创业者扶持政策，支持个体工商户、灵活就业人员等群体勤劳致富。

七、构建更加和谐更加稳定劳动关系

坚持劳动关系矛盾系统治理、依法治理、源头治理和综合治理，聚焦防范化解集中解聘和规模性失业等重点风险隐患，提升劳动关系治理效能，构建规范有序、公正合理、合作共赢、和谐稳定的劳动关系，维护劳动者权益，促进企业发展。

（一）推动劳动关系领域改革创新

积极参与开展构建和谐劳动关系综合配套改革试点，推进和谐劳动关系综合试验区建设。进一步健全构建和谐劳动关系工作体制，充分发挥协调劳动关系三方机制作用，实施劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划，广泛开展和谐劳动关系创建活动。完善劳动合同制度，有序推行电子劳动合同，推动集体协商集中要约活动，提高劳动合同和集体合同履行质量。落实工时、休息休假制度，加强女职工、未成年工等特殊保护。加强劳务派遣监管，依法规范劳务派遣用工。加强企业劳动用工指导服务，开展对重点行业的突出用工问题治理。制定新业态从业人员劳动

权益保障政策，维护新就业形态劳动者权益。加强劳动关系形势分析，健全劳动关系风险监测预警制度。

（二）强化劳动人事争议调解仲裁

依托劳动人事争议多元处理机制，协调发挥有关部门职能优势和作用，加强劳动争议预防协商机制建设，探索新发展阶段劳动争议预防协商的规律、机制和举措，指导用人单位完善协商规则，建立内部申诉和协商回应制度。建立健全符合事业单位特点的争议预防调解机制、集体劳动人事争议应急调解制度建设，进一步优化调解组织网络和工作机制，统筹利用各类调解资源，深入开展金牌调解组织和调解品牌工作室创建工作。推进标准化仲裁院建设，创新办案机制，深化仲裁要素式办案方式改革，探索仲裁立案登记制，加强办案指导监督，提升仲裁终结率。加强调解、仲裁与诉讼衔接。健全法律援助协作机制。推进“互联网+调解仲裁”，优化调裁服务流程，提升案件处理智能化水平和服务当事人能力。

（三）提升劳动保障监察执法效能

加强劳动保障监察制度建设，健全欠薪治理长效机制，完善守法诚信等级评价，加大重大欠薪违法行为社会公布力度，强化失信联合惩戒。畅通维权渠道，落实首问负责制，以治理欠薪为重点，实现劳动保障维权“一网通办”、全区联动，强化重大劳动保障违法案件督查和督办。强化劳动保障监察机构在人力资源社会保障领域的综合执法职能，全面落实“双随机、一公开”监管机制。组织实施培训就业、人力资源市场、劳动基准、社会保

险等监察执法，开展相关专项执法行动，推动劳动保障法律法规贯彻落实，维护劳动者合法权益。深入开展“市中无欠薪工程”，实现拖欠农民工工资问题动态清零。推进智慧监察系统建设，完善监控预警功能，切实提高劳动监察执法效能。

八、提供更加均等更加智能公共服务

完善服务体系，优化服务供给，提升服务效能，持续深化“智慧人社”建设，着力解决群众反映强烈的痛点、堵点、难点，为人民群众提供均等可及、高效优质的人力资源社会保障基本公共服务。

（一）构建完善公共服务体系

完善全方位公共就业服务体系，加强基层公共就业创业服务平台建设。鼓励引导社会力量广泛深入参与就业服务，完善就业创业课题定期征集研究发布机制，为服务对象提供专业化服务。加强经办队伍建设，推动构建“事前承诺一事中监管一联合惩戒”的信用管理新模式，提升社会保险经办精细化管理服务水平。加强劳动关系工作基层基础建设，提升劳动关系协调和治理能力。加强调解仲裁机构队伍建设，提升柔性化解能力和依法办案能力。加强劳动保障监察执法能力建设，配强配齐执法力量，实施分级分类培训，提升执法水平。

（二）持续优化人社服务供给

深化“温暖人社”建设，推进人社领域“放管服”改革。深入实施“人社服务快办行动”，加快流程再造，聚焦企业和群众生产生活全周期，持续开展“清、减、压”，全面推广证明事项

告知承诺制，推动更多服务事项“一链办理”“跨省通办”“全省通办”，不断优化服务供给。坚持传统服务与智能化服务并举，加强对老年人、残疾人等特殊群体的关爱服务。加强人社领域事中事后监管，健全完善以信用为基础的精准监管，推动从“严进宽管”向“宽进严管”转变。加强人力资源社会保障领域标准化建设，落实国家和省、市基本公共服务标准和人力资源社会保障行业标准规范，以标准化手段优化资源配置、提高服务质量。

（三）全面提升人社服务效能

深化“假如我是他”服务实践，加强人社系统行风建设，持续开展业务技能练兵比武活动，全面开展人社政务服务“好差评”，常态化开展调研暗访和“人社干部走流程”。健全行风建设评价机制，持续开展基层平台规范化和标准化建设考核，注重榜样引领，深化典型宣传，打造“温暖人社”优质服务品牌。实施人社信息化便民服务创新提升行动，深化“智慧人社”建设，推动“全数据共享、全服务上网、全业务用卡”。建设完善网办大厅、自助终端、移动APP、线下大厅等服务系统，构建线上线下结合、上下层级贯通的服务体系，政务服务事项全部实现“网上办”“掌上办”。

九、保障措施

“十四五”时期，人力资源和社会保障事业改革发展任务艰巨，必须广泛动员各方力量，加强规划实施的统筹协调和宏观指导，完善保障措施，努力实现规划确定的各项目标任务。

（一）加强组织领导

加强规划实施的组织领导，细化任务，明确分工，压实责任，确保责任明、任务清。按年度调度规划落实情况和任务进展，及时掌握工作进度，防止规划和工作“两张皮”，确保工作和规划相衔接、时间进度和任务进度相协调。加强年度计划与规划的衔接，科学编制年度计划。建立督导考核机制，对规划任务完成情况进行考核。

（二）加强队伍建设

切实履行全面从严治党责任，深化模范机关建设，推动人社系统党员干部深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。深入推进党风廉政建设，持续优化人社行风作风，确保人社系统党风政风行风评议始终保持全区前列。全面贯彻新时代党的组织路线，坚持以正确用人导向引领干事创业导向，严管与厚爱相结合，充分调动和激发干部的积极性、主动性、创造性，努力打造一支政治好、素质高、作风优良的专业化人社干部队伍。

（三）加强资金保障

完善人力资源社会保障事业发展的政府投入机制，健全政府预算安排机制，加大就业创业、社会保障、人才发展专项资金支持力度，探索市场化筹集资金渠道和机制，保障改善民生和人才优先发展需要。支持重大项目实施，保障公共服务机构建设和正常运营，提高人力资源社会保障政策创新和公共服务供给能力。

（四）加强监测评估

加强规划实施的动员部署和统筹协调，明确各项目标任务责

任分工、重大项目实施方案和年度实施计划，建立完善规划实施目标责任考核机制，确保规划按计划、按步骤实施。健全规划实施监测评估机制，开展规划实施情况动态监测、中期评估和总结评估，加强规划重点指标特别是约束性指标调度落实。

（五）加强宣传引导

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。创新宣传形式、宣传方法和宣传载体，大力宣传规划实施的经验、做法和成效。提高舆论引导和应对能力，积极营造有利于人力资源社会保障事业发展的舆论氛围。