

**江门市人力资源和社会保障事业发展
“十四五”规划**

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.....	8
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 基本原则.....	12
第三节 主要目标.....	14
第四节 编制依据.....	16
第三章 大力实施就业优先战略 实现更充分更高质量就业	17
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.....	21
第四节 优化公共就业服务质量.....	24
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	26
第一节 推动实现应保尽保.....	26
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.....	30
第四节 建立健全社会保险经办服务体系.....	30
第五章 深入推进人才强市战略 全面构筑人才集聚新高地	32
第一节 提升主导产业人才引育效能.....	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.....	36
第四节 构建全方位人才公共服务体系.....	37

第五节 规范表彰奖励.....	38
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.....	38
第一节 做大做强技能人才培养载体.....	39
第二节 开展大规模职业技能培训.....	41
第三节 完善多元化技能人才评价激励体系.....	44
第四节 推动技工教育高质量发展.....	46
第七章 深化事业单位人事制度改革 提高规范化科学化水平.....	48
第一节 健全事业单位人事管理体制机制.....	48
第二节 完善事业单位工资福利激励机制.....	50
第三节 加强人事考试管理.....	51
第八章 健全劳动关系协调机制 积极构建新型和谐劳动关系.....	52
第一节 完善劳动关系协调机制.....	52
第二节 完善企业工资收入分配机制.....	53
第三节 加强劳动人事争议调解仲裁.....	54
第四节 提高劳动保障监察执法效能.....	55
第九章 强化依法行政意识 全面提升公共服务能力和水平.....	57
第一节 强化法治建设.....	57
第二节 加强行风建设.....	58
第三节 推进智慧人社建设.....	59
第十章 建立综合保障机制 全力推动组织落实.....	61
第一节 强化党建引领.....	61
第二节 加强政策研究.....	62
第三节 严格资金管理.....	62
第四节 强化质量控制.....	62
第五节 加强统计分析.....	63
第六节 强化规划实施.....	63

江门市人力资源和社会保障事业发展 “十四五”规划

根据《广东省人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》（粤府办〔2021〕32号）和《江门市国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》（江府〔2021〕8号）的要求，为谋划推进江门市人力资源和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，江门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“公平、包容、创新”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”时期江门市人力资源和社会保障事业高质量发展夯实了坚实基础。

就业创业工作稳步推进。出台《江门市进一步做好促进就业工作实施方案》（江府办函〔2018〕233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）等稳定就业工

作纲领性文件以及 10 多份配套政策，就业创业政策体系得到完善。全市平均每年使用就业创业专项资金逾 1 亿元，平均每年惠及企业约 5000 家次、惠及个人约 8 万人次。创新实施就业实名制，精准落实就业政策。打造“乐业五邑”就业创业工作品牌，举办“乐业五邑”创业创新大赛、创客素质提升班、大讲堂等活动，就业创业环境不断优化。启动“农村电商”工程，实施“五邑农村电商三年行动计划”。珠西先进产业优秀人才创业创新园建成并投入使用，硕士研究生创业孵化基地和大学生创业孵化基地建设和运营不断深化，全市人力资源和社会保障系统设立创业孵化基地 19 个，累计进驻创业团队 1577 个，带动就业 8359 人。实施“三支一扶”计划，累计招募 327 名“三支一扶”高校毕业生到基层开展志愿服务。依托全市 302 个公共就业服务机构，建立覆盖城乡、上下贯通的市县镇村四级公共就业服务体系。中美经贸斗争、新冠肺炎疫情等影响下失业风险得到有效控制，五年来全市就业形势始终保持总体稳定。2016 年至 2020 年，江门市城镇新增就业 23.76 万人，城镇失业人员再就业 16.20 万人，就业困难人员再就业 1.42 万人；2020 年末城镇登记失业率控制在 2.36% 以内，低于全省平均水平。

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。全市养老、

失业、工伤三大险种累计参保缴费 350.49 万人次，基金累计结余 90.36 亿元。企业职工退休人员养老金人均达 2214 元/月，比“十二五”期末增长 25%。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 元，比“十二五”期末增长 80%。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 2015 年的 57.69 万元提高至 2020 年的 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 3798.84 元。全省首创“工伤保险协助员”上门服务项目，稳步推进工伤预防工作。全国率先在港澳地区设立人力资源和社会保障服务点，探索“线上办、跨境办、自助办”大湾区人力资源和社会保障服务新模式。

人才引育工作成效明显。出台实施《关于完善体制机制加快建设人才强市的若干意见》（江府〔2016〕6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）、《关于进一步加强终身职业技能培训推进高技能人才队伍建设的若干意见》（江府〔2019〕37号）、《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）、《江门市深化职称制度改革实施方案》（江府办〔2018〕23号）及相关配套政策。建成全国首家博士后创新示范中心。江门人力资源产业园以及江海分园建成并高标准投入运营，引进优秀人力资源服务机构 41 家，为 3.03 万家企业提供服务，引进和服务对象达 130 万人次。五年来新增高技能人才 3.99 万人，建成高技能人才培训（实训）基地 3 个（其中国家级 1 个、省级 1 个、市级 1 个），技能名（大）师工作室 55 个（其中国家级

3个，省级技能大师工作室5个，市级技能大师工作室47个），培养高技能领军人才7人、企业首席技师21人。深化技能人员职业资格制度改革，水平评价类技能人员职业资格退出目录，建立并推行职业技能等级制度，江门市现已备案职业技能等级认定评价机构13家。江门市现有博士后科研工作站19个、创新实践基地55个、博士工作站36个，在站博士后92人，共28名博士后在站期间获得中国博士后科学基金面上或特别资助，13名博士后在站期间获得国家自然科学基金青年科学基金资助。江门市现有专业技术人才21.42万人，其中高级职称专业技术人才2.03万人。江门市成为全省唯一具备工艺美术高级职称评审权限的地级市，将建筑专业中级职称评审权下放各县（市、区），将园林和林业中、初级职称评审权下放行业协会。开展3次留学归国人员创新创业项目资助评审，择优资助留学归国人员创新创业项目17个，资助总额332万元。

“三项工程”亮点纷呈。全面实施“粤菜师傅”工程，建成省级“粤菜师傅”培训基地及大师工作室各5个，培训“粤菜师傅”6449人次（不含在校生），全省首创“粤菜师傅”工程“彩虹计划”餐饮创业项目，创业店达40家，年增创经济效益6000多万元，带动创业就业2300多人。深入实施“广东技工”工程，江门市3所技工院校每年为社会培养输送约5000名技能人才，启动江门市技师学院荷塘校区建设，江门市新会高级技工学校升格为江门市新会技师学院，台山市技工学校与广东厨艺技工学校实现联合办学；江门市技师学院与德国莱茵TÜV集团合作，建成国际焊接培训考试中心，与中德

诺浩公司合作建立广汽新能源高技能人才培养基地；创新“工匠讲堂”培训课程服务体系，贴合企业需求提供“菜单式”培训服务。扎实推进“南粤家政”工程，启动“南粤家政”综合服务示范基地建设工程，建成全省首家“南粤家政”产业园，建设“互联网+”家政供需超市，成立江门市家政服务协会，建成“南粤家政”数字化信息平台，进驻家政品牌企业48家。在银泉社区启动首个家政示范社区试点建设项目。深化港澳劳务合作品牌，持续推动家政服务类“一试两证”鉴定模式，共53名澳门学员经考核获得两地相关技能证书。结合“红色加速度”人社党建品牌创建，组织51家次家政企业深入基层、走进社区，举办12场社区家政专场活动，服务居民1530人次。

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，实现岗位管理和人员聘用制度全覆盖。推进事业单位公开招聘工作规范化建设，透明度和公信度显著提高。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，为保障江门市事业单位充分发挥公益性职能提供有力保障。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，探索建立符合卫生、教育系统特点的薪酬分配制度。

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，江门市劳资案件数量实现逐年下降，江门市未发生劳资纠纷重特大群体性事件和极端恶性事件。深化工资收入分配改革，江门市最低工资标准和非全日制小时最低工资标准相比“十二五”期间分别提高14.81%和15.04%。2020年，江门市企业劳动合同签订率达98%，劳动保障监察举报投诉案件结案率达100%；劳动人事争议调解成功率达76.29%，劳动人事争议仲裁结案率达96.59%。

公共服务均等化基本实现。江门市社会保障卡持卡人数446.7万人，常住人口覆盖率96.5%。全省首推社保卡“即办即取”服务，开通100个快速发卡服务网点，提供快速发卡服务4.3万人次。全省率先开通电子社保卡“C—B”医保扫码支付。全省首创人脸识别失业待遇验资，智能判断失业金领取人员就业状态。全省首推家政“安心码”，依托“五邑人社”微信小程序，搭建南粤家政（江门）数字化信息平台。全省范围内率先在“粤商通”APP上线“疫情补贴”办理专区，提供扶持补贴申领“掌上办”服务。建设“智慧人社”便民服务平台，不断优化政务服务事项，2018年以来，先后取消证明41个（含社保经办）。通过设立“首席就业服务专员”机制、创建“职业指导下基层”和“工匠讲堂”品牌等，为群众和用人单位提供个性化服务，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	[22.5]	[23.76]	105.61%	预期性
2	城镇登记失业率	%	3.2 以内	2.36	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	90.79	100.88%	预期性
4	失业保险参保人数	万人	80	94.02	117.53%	约束性
5	工伤保险参保人数	万人	85	103.12	121.32%	约束性
三、人才队伍建设						
6	专业技术人才总量	万人	19.67	21.42	108.9%	预期性
7	高、中、初级专业技术人才比例	::	8:40:52	9.49:32.18:58.33	——	预期性
8	高技能人才占技能人才比例	%	29	29.93	103.21%	预期性
9	高技能人才总量	万人	15.1	14.28	94.57%	预期性
四、劳动关系						
10	企业劳动合同签订率	%	96	98	102.08%	预期性
11	劳动人事争议调解成功率	%	>60	76.29	127.15%	预期性
12	劳动人事争议仲裁结案率	%	>90	96.59	107.32%	预期性
13	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						
14	社会保障卡持卡人口覆盖率	%	94.5	96.5	102.12%	预期性

注：[]内为五年累计数

第二节 发展机遇

各级党委、政府的坚强领导，为人力资源和社会保障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，是“十四五”时期重点目标，对人力资源和社会保障工作提出了新的更高要求。粤港澳大湾区、深圳中国特色社会主义先行示范区建设、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、江门构建新时代侨都高质量发展新格局等形成战略衔接，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，为江门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、劳动关系更加和谐稳定、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，为人力资源和社会保障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、开拓发展新空间、融入国家发展大局提供了新机遇。江门市是建设粤港澳大湾区重要节点城市，享有“中国侨都”的美誉，区域发展新格局正逐步形成，为促进就业创业、社会保障顺畅转移、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，为人力资源和社会保障事业发展积累了坚实基础。“十三五”以来，江门市经济综合实力稳步提升，民生福祉不断改善。2020年，江门市地区生产总值3200.95亿元，五年（2016-2020年）年均增长5.9%；固定资产投资五年累计完成8852亿元，年均增长11.4%。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，省委赋予江门打造珠江西岸新增长极和沿海经济带上的江海门户等历史使命，珠西综合交通枢纽江门站建设成为全省第四大枢纽，江门正全力建设先进制造业强市，这些都将成为江门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依然存在，对江门人力资源和社会保障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，制造业处于新旧动能转换的阵痛期，大宗消费增长放缓。江门作为近代国际商埠、老牌工业城市、中国侨都，深度融入全球经济，容易受到全球经济冲击，提升江门产业链的稳定性、竞争力刻不容缓，就业、社会保险、人才引进、劳动关系等方面面临的艰巨性、复杂性挑战不容忽视。

“工业立市”战略的深入实施，对江门人力资源和社会保障事业发展提出了新要求。近年来，江门市坚持“工业立市、制造强市”战略不动摇，以雄厚工业基础为底气，全面建设先进制造业强市。2020年先进制造业增加值占规模以上工业增加值的比例近40%，形成了新材料、大健康、新一代信息技术、高端装备制造、新能源汽车及零部件五大新兴产业集群，以及金属制品、造纸和印刷、纺织服装、家电、摩托车等传统优势产业集群。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。这对江门市未来五年人力资源和社会保障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，江门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1:0.84（招聘职位数为1，求职人数为0.84，下同）下降到2020年的1:0.76，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41.72%。预计在“十四五”期间，随着江门经济发展，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，越来越多新成长劳

动力个人生存、家庭赡养等方面压力降低，如达不到就业期望值，宁愿选择“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。

江门市引人留人综合竞争力相对偏低。江门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，平均薪酬在大湾区九个城市中处于中下水平，对中高端人才吸引力不足。江门先进制造业、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，江门市新增工程技术人才约 0.7 万人，现有工程技术人才高、中、初级比例为 1:4:11，产业工程师培养能力不足与结构性矛盾并存。据不完全统计，近年来江门本地户籍高等院校毕业生回流江门就业以及江门本地高等院校培养毕业生留在江门就业比例均仅占 30%，本地人才流失较为严重。

人口老龄化背景下养老保险基金压力持续增大。近年来，江门市老年人口总量持续攀升，其中，2020 年全市 60 岁及以上老年人已达到 87.6 万人，占常住人口总数比例为 18.26%，成为全省老龄化程度较高的城市。“十三五”期间，江门企业养老保险缴费人数虽然呈逐年递增态势，年均增幅达 4.58%，但对比同期离退休人数年均增幅的 6.12% 要少，导致江门市企业参保职工抚养比由 2016 年的 2.87:1 下降至 2020 年的 2.71:1。预计“十四五”期间，江门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，立足侨乡特色，顺应人民期盼，围绕江门建设粤港澳大湾区重要节点城市定位目标，以提升江门市城市品牌形象为重点，服务江门市经济高质量发展大局，认真落实市委“1+6+3”工作部署，聚焦“六大工程”，深入实施就业优先战略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，为江门打造珠江西岸新增长极和沿海经济带上的江海门户、构建新时代侨都高质量发展新格局提供支持和保障。

第二节 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，充分考虑江门中心城区以及各县（市、区）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，服务市委市政府中心工作，紧紧围绕江门市高质量发展目标，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。坚持人民主体地位，坚持共同富裕方向，把人民对美好生活的向往作为奋斗目标，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，促进改革发展成果更多更公平惠及全体人民，不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感，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，侨乡特色。坚持湾区节点城市新定位，充分发挥侨乡优势，对标对表湾区发展要求与态势，以江海门户为指向，改善宜居宜业环境，优化营商营智环境，形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，全面提升江门城市形象，增强江门城市魅力，夯实江门竞争实力，打造人才新高地。

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执政水平。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。

第三节 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，就业形势总体平稳。“十四五”期间，实现城镇新增就业 20 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，优化业务办事流程，提高业务办事效能，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%，失业保险参保人数达到 96 万人，工伤保险参保人数达到 111 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，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，激励更多劳动者特别是青年一代走技能成才、技能报国之路，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，为江门高质量发展提供有力人才保障。到“十四五”期末，五年累计新增取得职业资格证书、职业技能等级证书等技能人才100000人，新增专业技术人才70000人，获得高级工以上职业资格或技能等级证人数占职业资格或技能等级证获证总人数的30%。

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案件结案率达到96%以上。

专栏2 江门市人社“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	[23.76]	4.0	[8.0]	[12.0]	[16.0]	[20.0]	预期性
2	城镇登记失业率	%	2.36	3.0以内	3.0以内	3.0以内	3.0以内	3.0以内	预期性
二、社会保障									
3	基本养老保险参保率	%	90.79	91	92	93	94	95	预期性

4	失业保险参保人数	万人	94.02	94.42	94.82	95.22	95.62	96	约束性
5	工伤保险参保人数	万人	103.12	104.5	105.5	107.1	109.1	111	约束性
三、人才队伍建设									
6	新增专业技术人员人数	人	[34497]	10000	[22000]	[36000]	[52000]	[70000]	预期性
7	新增博士硕士人才人数	人	[2796]	575	[1200]	[1880]	[2610]	[3440]	预期性
8	新增技能人才人数	人	[95187]	19700	[39550]	[59550]	[79700]	[100000]	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	[28111]	6388	12041	17694	23347	[29000]	预期性
10	开展补贴性职业技能培训人次	万人次	[6.55]	2	[4]	[6]	[8]	[10]	预期性
11	技工院校年招生人数	人	[30098]	7832	[15832]	[23832]	[31832]	[39832]	预期性
12	“粤菜师傅”培训人次	人次	[5362]	1000	[2500]	[3500]	[4500]	[5500]	预期性
13	“南粤家政”培训人次	人次	[14400]	7000	[14000]	[22000]	[30000]	[35000]	预期性
四、劳动关系									
14	劳动人事争议调解成功率	%	76.29	75	75	75	75	>60	预期性
15	劳动人事争议仲裁结案率	%	96.59	95	95	95	95	>90	预期性
16	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									
17	社会保障卡持卡人数	万人	446.7	454.3	458.3	462.3	466.3	470.2	预期性

注：[]内为累计数。

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》《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）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

落实“六稳”“六保”决策部署，强化就业优先政策，扩大就业容量，提升就业质量，促进充分就业。打造“乐业五邑”工作品牌，推进全方位公共就业服务，缓解就业结构性矛盾，稳定重点群体就业，有效应对失业风险，增强人民群众对就业的获得感，形成敬业乐业的社会氛围。

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。强化就业工作目标责任制考核，促进县（市、区）、

镇（街）政府落实就业工作主体责任，形成跨层级、跨部门、跨区域的常态化促进就业协同联动机制和重大风险协同应对机制，切实防范规模性失业风险。持续加大各级财政就业补助资金投入力度，提升资金使用效益。

坚持经济发展就业导向。建立经济发展与促进就业联动机制，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，支持吸纳就业能力强、发展潜力大的行业、企业发展。积极探索建立公共投资、重大项目建设带动就业的效果评估机制。

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。探索建立“用工雷达”机制，推动用工动态监测、快速协同相应。探索建立企业品质用工评价体系，增强就业植根性，打造良好就业生态。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

加快产业转型升级扩大就业。发挥重点建设项目、核心发展区域、重大发展平台和产业园区对就业人口的承接、容纳作用，围绕高端装备制造、智能机器人、激光与增材制造、安全应急与环保等

战略性新兴产业，深入挖掘创造就业新领域，增强区域吸纳就业能力。聚焦智能家电、现代轻工纺织、生物医药与健康、现代农业和食品等战略性支柱产业用工需求，持续稳定和扩大就业岗位。在江门市重点工业园区建立人力资源市场，鼓励扶持民营劳务市场发展。

培育新的就业增长点。进一步优化营商环境，支持“互联网+”、平台经济发展，对新产业新业态实施包容审慎监管，壮大新动能培育新就业增长点。鼓励个体经营，持续推动多渠道灵活就业，将新业态从业人员纳入就业政策扶持范围，强化从业人员劳动权益保障。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，抓住现代服务业的发展机遇，提高就业容量、增加就业机会。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，释放农业农村创造就业潜能。

进一步深化创业带动就业工作。完善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。开展创业孵化基地品质提升行动，建设一批兼具江门特色和产业所需的示范性创业孵化基地。通过市场化运作、专业化服务和资本化途径，有效集成创业政策、服务和项目，形成创业创新生态链。建设“乐业五邑”双创促进中心，持续开展江门市“乐业五邑”创业创新大赛、创业加速营等双创活动，培育创业创新项目，为产业发展提供“双创”新动力。

专栏3 打响“乐业五邑”工作品牌

1. “乐业五邑”创业创新大赛。举办“乐业五邑”创业创新大赛，根据工作重点设置若干单项赛事，激发高校毕业生、港澳青年、技能人才等各类群体创业创新热情，吸引、发掘、优秀创业创新人才，促进创业项目与创投资本、创业创新政策、创业服务的有效对接。

2. “乐业五邑”创业加速营。每年资助一批有发展潜力和带头示范作用突出的初创企业经营者到高校参加进修学习，储备企业家人才队伍，增强初创企业竞争力。

3. “乐业五邑”大讲堂。通过专题讲座、专家对话、实地参观、互动交流、经验分享等活动形式，推动就业创业宣传走进高校、走进社区、走进园区，为高校毕业生、港澳青年、技能人才等各类劳动者和用人单位提供专业职业指导、创业指导和公共就业创业服务。

4. “乐业五邑”双创促进中心。整合创业导师资源，引入投融资机构，搭建集展示交流、创业指导、投融资对接、政策落实、服务落地五大功能为一体的综合性创业加速服务平台，满足创业者在江门创业的各类实际需求。

5. 创建示范性创业孵化基地。对接国家级、省级示范性创业孵化基地要求，结合江门市特色和产业发展需要，加强部门协调合作，鼓励社会资本投入，与县（市、区）合作建设大广海湾（台山）青年创业孵化基地、开平市文旅创业孵化基地、鹤山市创业孵化基地等一批具有核心竞争力的基地，积极创建省级、国家级示范性创业孵化基地。

第三节 加大重点群体保障力度

实施高校毕业生“青苗成长”工程。坚持把高校毕业生就业作为重中之重，开展促进高校毕业生技能成长行动，构建“职业指导+就业见习+技能培训+创业实践”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，培养造就一批高技术、高技能产业人才。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，拓展毕业生市场化社会化就业空间。全面实施高校毕业生“三支一扶”计划，引导和鼓励高校毕业生到基层工作。支持高校健全就业创业指导服务体系，引导毕业生到基层、中小微企业就业。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。

实施异地务工人员“扎根五邑”计划。提升就业植根性，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“扎根五邑”，实现稳定就业。发展特色县域经济、乡村旅游和农村服务业，为异地务工人员创造创业空间，促进增收致富。开展新生代农民工职业技能提升行动，搭建农民工职业成长阶梯，促进农业转移人口有效融入当地社会发展进程。

实施困难人员“就业援助”计划。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。强化针对就业困难人员、脱贫人员、失业人员、残疾人员、

大龄劳动者等困难群体的实名制信息化管理，结合其就业意愿分级分类实施“一对一”就业帮扶。鼓励企业吸纳困难人员就业，支持困难人员多形式就业。开展就业困难人员专项援助活动，加大公益性岗位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。

实施港澳青年“一十百千万”计划。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江门就业创业。加强与港澳五邑籍社团的对接联系，组织港澳青年到江门开展研学、考察等活动。积极争取香港、澳门特区政府支持港澳青年到内地就业创业等有关计划在江门落地实施，重点吸引港澳优质成熟企业、优质科创企业到江门投资发展。针对港澳青年“急难愁盼”问题，提供就业补贴、创业补贴、创业担保贷款等扶持政策，强化服务供给。依托中国（江门）“侨梦苑”华侨华人创新产业集聚区，构建以珠西先进产业优秀人才创业创新园为核心的“一园多区”港澳青年创新创业基地体系，为港澳青年创业创新提供发展平台。

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。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.高校毕业生技能成长计划。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、新兴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”扩容提质、政策扶持、服务能力提升、工作品牌创建、优化管理服务和服务基层精神弘扬六大行动，培育不少于40名“三支一扶帮扶能手”，建设15家“三支一扶”示范实践基地，全面推动“三支一扶”计划全市全覆盖。提高“三支一扶”人员生活补贴标准，落实公务员定向招录、事业单位直接聘用和加分等政策。指导服务单位全面建立“导师制”，建立“一对一”传帮带制度，将“三支一扶”人员纳入行业人才培养范围，创建三支一扶“红色加速道”，搭建“三支一扶”论道平台，实施专业服务技能提升行动，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.港澳青年“一十百千万”计划。开设“港澳青年就业创业一点通”线上服务栏目，建设10个港澳青年就业创业综合性服务平台，举办不少于100场港澳青年参与的交流活动，吸引超1000名港澳青年到江门实习游学，吸纳超10000名港澳青年在江门就学就业创业。

第四节 优化公共就业服务质量

健全公共就业创业服务体系。推进全方位公共就业服务体系建设。针对新形势新任务新要求，以劳动力和产业需要的高质量匹配为重点，持续打造覆盖全民、贯穿全程、辐射全市、便捷高效的全方位公共就业服务体系，推进服务标准化、精准化、智慧化，支持人力资源机构、社会组织等提供专业化就业创业服务，满足劳动者求职、招聘、创业等多方面的需求。建立产业集群人力资源首席服务官制度，加强就业服务专员队伍建设，向产业集群企业、重点用工企业等提供“一企一策”用工保障服务。

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，与省内外人力资源和社会保障部门、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，帮助企业解决用工难问题，提高劳务协作组织化程度。探索建立异地用工储备基地。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。探索“就业服务机构+劳务中介机构+劳务经纪人+劳动力”的劳务输转模式，提升就业宣介和劳务协作效果。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5 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。探索建立由政府、新业态平台和关联单位组成的全方位就业服务协同管理机制。

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社会保险政策，依法保障在江门市就业、居住的港澳台居民参加社会保险权益。优化细化港澳居民在本地参加社会保险相关流程，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，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。

持续完善参保政策。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。推动用人单位依法参加失业保险。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。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、村（社区）“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

参照各县（市、区）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。完善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。完善城乡居民基本养老保险基金市级管理，按照省的部署，逐步过渡至省级管理。促进失业保险由市级

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，规范省级统筹运行机制。优化省级统筹工作目标考核体系。增强区域间社保发展协调性和整体性，构建更加公平、更可持续的社保制度。

构建多层次养老保险体系。探索构建以基本养老保险为基础、以企业（职业）年金为补充、与个人储蓄性及税收递延型养老保险和其他商业保险相衔接的“三支柱”多层次养老保险体系。配合省完善机关事业单位养老保险关系转移接续政策，健全养老保险关系转移接续后待遇衔接机制。完善企业年金备案，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，按照省的部署，适时提高最低缴费档次。完善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。

完善工伤保险制度。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。完善差别化、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。完善工伤预防、补偿、康复“三位一体”制度，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。探索建立工伤预防VR智慧基地，打造工伤预防标杆企业，形成工伤预防宣传培训的“江门样本”和“江门经验”。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。加快探索建立健全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，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。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。优化规范工伤保险待遇项目设置，完善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。建立健全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，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，开展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专项核查。探索推进社会监督，全面推进第三方协助开展常态化检查。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。充分发挥社会保险监督委员会监督作用，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。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。完善社保基金运行分析研判监控机制，构建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。建立健全社会保险评估制度。

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。落实社会保险经办业务属地化管理，推进市县两级社保经办机构组织标准化、扁平化。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、政务服务数据管理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。整合集约银行机构在基层服务网点的资源优势，探索建立“社银合作”服务模式，打造以村居公共服务中心、银行网点窗口为中心的“15分钟社保服务圈”。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，对接司法、民政等部门数据，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，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。加强市县镇村四级经办力量联动，实现社保全流程标准化办理、经办运行全流程标准化监督。

第五章 深入推进人才强市战略 全面构筑人才集聚新高地

坚持人才引领发展战略，深入实施“人才倍增”工程，建设与江门经济社会发展和产业需求相适应的产业工程师、博士博士后和乡村人才等青年人才队伍，打造人才竞相成长的“热带雨林”式创新生态体系，让各类青年人才在侨乡迸发青春活力。

第一节 提升主导产业人才引育效能

强化急需紧缺产业人才引育。定期编制发布急需紧缺产业人才目录，为人才引进、培育、评价和使用提供有效导向。探索急需紧缺人才大数据应用，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，绘制江门产业人才供给地图。探索制定引育急需紧缺人才和本地人才回流专项扶持政策，激励战略性新兴产业和新兴产业的重点企业大力引育急需紧缺产业人才。开展产业人才专项招聘，建立产业人才招聘市县两级联动机制，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。积极推进江门市人才集团组建工作，推动人才工作市场化运营。

建设产业人才供给基地。结合我市产业集群发展需求的人才类型，重点选定省内外工科高等院校、职业学校、技工院校等加强人

才战略合作，建立 30 家以上人才供给基地，推动校企常态化开展组织人才实习、引育对接和产学研合作等。推进院校和企业通过以行业协会抱团、同园区联结等方式开展“订单式”人才培养，强化人才供需有效对接和精准培育。

实施五邑学子回归计划。建立五邑学子信息数据库，搭建“企业—五邑学子”供需对接平台。在工业园区重点建设高校毕业生实习基地，组织五邑学子参加“江门行”、市情研修班、实习等社会实践活动，强化供需对接，吸引五邑学子回江门就业创业和参加“三支一扶”计划，充实青年人才储备。

大力开展留学归国人才引育服务。完善留学归国人员创新创业项目资助办法，加大对留学归国人员吸引扶持力度，鼓励重点企业建设留学回国人员实习基地，通过多种途径和渠道对接江门市企业用人需求，持续为留学人员回国发展和项目转化牵线搭桥，推动留学人员创新创业项目在江门市落地孵化。

积极引进产业发展所需港澳专才。加强与港澳政府部门、港澳五邑籍社团和人才协会等对接合作，举办港澳青年人才江门行交流活动，搭建港澳人才交流平台，吸引港澳专才到江门创新创业。结合江门市产业发展需求，采取柔性引进、人才举荐、海外服务工作站引荐、揭榜挂帅等方式，大力支持用人单位引进港澳专才，助力企业突破技术难题，加快重点产业创新性要素资源集聚发展。

汇聚人才推动乡村振兴。加大高端和紧缺农业农村人才引育力度，优先支持农业农村领域人才申报国家及省、市重大人才工程项

目，大力支持涉农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，培育一支了解基层、服务基层、扎根基层的“三支一扶”人才队伍，为基层人才队伍建设提供源头活水。

专栏 7 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、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，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。大力培养江门农业工程技术人才，力争 5 年内评出农业农村专业人才 3000 人次以上，助推江门农业现代化建设。

第二节 建设高素质专业技术人才队伍

加大博士博士后引育。支持有需求和有能力的企事业单位建立博士博士后科研平台，大力引进各类博士博士后人才。力争到 2025 年底，累计新建博士博士后科研平台 100 家。规范博士博士后科研平台管理，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。实施“揭榜领题”竞赛，打造博士博士后创新创业成果高效转化平台。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。依托全国博士后创新（江门）示范中心，持续做好中国侨都博士后系列服务工作。

加强专业技术人才培养。绘制江门市产业集群专业技术人才培养开发图，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。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。建立常态化专家智库制度，实现专家与基层单位互动。

专栏 8 实施“产业工程师”集聚计划

探索推动成立江门市产业工程师协会，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的协同发展，大力引进和培养工程师，力争年均新增工程系列专业技术人才 2000 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新创业，举办产业工程师揭榜创新赛。

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。组织实施《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），健全人力资源服务业信息化管理系统，积极构建市县两级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。

实施人力资源服务业扩容提质行动。发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，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“一园多区”发展规划，布局人力资源服务产业园分园，探索建立数字化人力资源服务产业园，构建市场化、专业化、信息化、产业化人力资源服务体系，提供迅速、有效、有序、稳定的人力资源供给，努力将广东江门人力资源服务产业园打造成为粤港澳大湾区西翼具有侨乡特色的省级人力资源服务产业园。

提升人力资源服务效能。实施企业人力资源管理强基计划，组织开展规上企业人力资源管理人员轮训，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。探索建立“人力资源服务机构+企业+院校”三方合作的“产教融合”专业共建模式，助力培育技能人才。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。探索建立江门市人力资源研究院，创建人力资源服务产品交易中心，发展人力资源服务离岸外包，举办人力资源服务高峰论坛。

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。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。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。完善江门市人才数据库，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”，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。探索建立人才港，集聚各类人才服务载体，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，开展国际人才“一站式”服务，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。

第五节 规范表彰奖励

全面贯彻落实党中央、国务院、省委、省政府和市委、市政府各项功勋荣誉和表彰奖励工作部署，围绕江门市中心工作，遵循严格审批、总量控制、合理设置、注重实效的原则，持续做好评比达标表彰项目申报工作和指导工作，进一步提升评比达标表彰项目的质量，充分发挥表彰奖励的精神引领、典型示范作用。

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，打造“敬业江门”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，实施“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“工业立市、制造强市”战略提供坚实支撑。

第一节 做大做强技能人才培养载体

筑牢“粤菜师傅”培养平台。加强“粤菜师傅”培训基地、大师工作室、培训点等载体建设。建设新会技师学院“研发智库、国际特色品牌班、美食展示馆”项目。积极打造“粤菜师傅-新会陈皮美食养生”综合示范平台、台山技工学校（广东厨艺技工学校）省级“粤菜师傅”培养示范基地、开平市“家厨”培训基地。实施“侨乡粤菜名厨培育计划”，开展粤菜师傅“大师班”“菁英班”培训。深化“粤菜师傅+电商+农业+旅游+文化+养生”模式，培育“粤菜师傅”产业链。推进“粤菜师傅”彩虹计划餐饮创业项目，到2025年底，全市累计创业开店80家。强化开平市侨小馆建设，打造江门市“粤菜师傅+旅游”创业示范基地。推进“粤菜师傅”工程“1+5”食材供应链建设。提升“粤菜师傅”国际影响力，擦亮“世界名厨之乡”金字招牌，实施“学煮馐”惠侨计划，组织华侨华人、港澳同胞开展粤菜师傅研学活动，推动广东厨艺技工学校建设中国华侨国际文化交流基地。

夯实“广东技工”培养平台。全力推进江门市技师学院荷塘校区建设，推动江门市技师学院申报高等职业院校，积极争取将江门市技师学院纳入省市共建范围。加强江门市技师学院“中德诺浩汽

车学院”“德国莱茵 TüV——焊接培训考试中心”建设，将江门市技师学院“中欧高技能人才培训合作示范学院”打造成为省级国际合作办学示范院校，建设“德国莱茵 TüV——工业机器人培训考试中心”。推动新会技师学院校区整合，打造珠西高端产业技能人才培养基地，建设新会高技能人才实训中心。推动台山市技工学校新校区建设，打造智能制造实训中心，推动台山市技工学校建设技师学院。

做强“南粤家政”培养平台。高标准运营“南粤家政”（江门）产业园，重点培育员工制家政龙头企业和诚信企业，引领家政产业发展。推广和完善“南粤家政”（江门）数字化信息平台，推出家政安心码，搭建家政企业、雇主、家政人员信用体系，打造“互联网+”家政超市。开展家政从业人员普惠性心理测评，打造以道德建设为核心的专业家政队伍。指导出台本地区家政行业标准和从业人员服务规范、服务标准等。建设家政基层服务示范站，打造家政服务15分钟生活圈。全力打造“邑管家”江门家政品牌，形成立体化从业培育和供给体系。依托“南粤家政”（江门）培训综合基地，开发适应社会需要的家政培训课程和四大家政服务技能培训。依托南粤家政（江门）产业学院，培养现代型、专业型、复合型中高端人才和师资。依托南粤家政（江门）护理学院，打造集教学、培训、鉴定三位一体的家政行业职业培训和港澳家政人才培养合作平台。依托开平“家·厨”项目，将“粤菜师傅”与“南粤家政”深度融合，培育“一专多能”的高素质家政人才队伍，促进家政行业健康可持续发展。

专栏9 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2500人次以上，直接带动6000人实现就业创业，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，全市开展“粤菜师傅”培训5500人次以上，直接带动1万人实现就业创业，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，全市开展家政职业技能培训0.7万人次以上/年，累计促进1.8万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。2023-2025年，全市开展家政职业技能培训0.8万人次以上/年，累计促进2万人次以上稳定和新增就业创业，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。

第二节 开展大规模职业技能培训

精准培养产业技能人才。依托高校、职业院校、协会、培训机构等载体，开展大规模职业技能培训。实施新材料、大健康、新一代信息技术、家电、摩托车等产业集群职业技能培训，加强特色产

业技能人才队伍培养，开展新型学徒培训。大力提升企业职工技能水平，探索实施“园区技校”共建计划，鼓励技工院校与产业园区合作，针对产业园区主导产业开展校企合作、产教融合。支持产业集群龙头骨干企业建设技能人才培养评价综合服务平台，服务产业链上下游中小企业。探索建设企业技师工作站，试行技师、高级技师聘用制。促进行业协会与技工院校合作，建设至少3家“产学研培赛”五位一体的培训平台。支持技工院校、企业建立国家级、省级高技能人才培训基地和技能大师工作室。

专栏 10 实施技能人才产业支撑行动

围绕广东省十大战略性支柱产业和十大战略性新兴产业，实施江门市作为核心城市的智能家电、现代轻工纺织、生物医药与健康、现代农业与食品等4大战略性新兴产业和高端装备制造、智能机器人、激光与增材制造、安全应急与环保等4大战略性新兴产业职业技能培训行动，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，根据产业发展需求优化技工院校专业建设，为企业发展提供精准的高技能人才支撑。

全力打造“珠西技谷”。探索实施省级高技能人才公共实训基地赋能计划，建设粤港澳大湾区（江门）技能人才培养协同创新发展平台，争取2025年建成国家级高技能人才培训（公共实训）基地。开放公共实训资源，面向企业、院校培养技能人才提供公益服务，每年服务不少于3000人次。建设“工匠讲堂”培训课程服务体系，

探索实行“菜单式”点题培训、“送学式”普及推广、“联络式”实践跟踪等培训模式，每年组织设计不少于30个优质课程项目。

培养实用型“能工巧匠”。依托省级高技能人才公共实训基地资源，建设江门市乡村振兴培训基地，打造集综合性教学改革、乡村企业职工培训、技术攻关、创业导师培养、项目实训等功能于一体的乡村技能人才综合体。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。联合大型互联网企业开展数字经济等领域新职业培训，满足现代服务业技能人才需求。

专栏 11 实施“乡村工匠”“农村电商”工程

1. “乡村工匠”工程。鼓励开展乡村工匠技能培训，建立健全乡村工匠培养标准和技能评价体系，广泛开展乡村工匠职业技能竞赛，拓宽乡村工匠就业创业渠道。到2022年，全市开展乡村工匠培训3000人次以上，充分发挥其带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富的作用，直接带动5000人就业创业，促进农民全面发展、农业全面升级、农村全面进步，促进广东乡村振兴。到2025年，全市开展乡村工匠培训5000人次以上，“乡村工匠”队伍更加壮大、结构更加优化、技能更加精湛、素质更加优良，在广东乡村振兴发展中更好的发挥示范引领作用。

2. “农村电商”工程。打通农村电商“人、品、网、店”全链条发展，围绕各县（市、区）特色农产品发展，打造“1+1+N”模式规划布局。到2025年，全市建成1个农村电商培训就业和创业基地、3个农村电商产业园、120个“E网兴农”农村电商基层示范站，参加农村电商技能培训累计5000人次，提升农产品“上行”发展空间。

第三节 完善多元化技能人才评价激励体系

突出企业评价技能人才主体作用。贯彻职业技能等级制度，引导和支持重点企业、骨干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。完善企业技能人才评价、评选与薪酬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。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。组建江门市技能人才评价专业委员会，全面推进技能等级认定。培育遴选社会培训评价组织，设立行业协会、技工院校技能人才多元评价中心。开发和征集培训课程标准，推广职业技能培训合格证书。探索江港澳技能人才培养机制，为港澳企业员工、港澳人员、有意赴港澳就业的劳动者开展职业技能培训，探索职业技能证书联合认证。探索拓展江澳“一试两证”范围，深化江澳两地技能人才评价合作。

完善技能人才培养及选拔机制。建立健全市赛、省赛、国赛、世赛的递进式技能人才培养及选拔机制。实施冲刺世界技能大赛“青苗计划”，集中资源推进世界竞赛项目（江门）训练基地建设。积极承办国家级、省级技能竞赛活动。围绕“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程，开展市级职业技能大赛，优化完善市级技能竞赛组织、办赛、激励机制。借助华侨华人文化交流合作平台，对接华侨华人组织和国际性餐饮行业协会、烹饪培训机构、餐饮企业等，举办高水平、国际化“粤菜师傅”技能竞赛。举办竞赛论坛，

促进竞赛标准向技能培训标准转化、竞赛成果向技能成果转化。

完善高技能人才激励机制。结合产业发展需求，适时调整急需紧缺技能人才及国际认证职业（工种）资格目录，引导产业集群大中型企业、重点企业、骨干企业积极引育与产业需求相匹配的急需紧缺技能人才，大力培育引领产业发展的“企业首席技师”“技能大师”。开展“侨都工匠”评定，以及五邑“金牌家政”技能选拔活动和“最美侨乡家政员”故事征集活动，建立家政服务品牌星级评定制度，打造“安心家政”行业品牌。

畅通技能人才发展通道。贯彻技能人才与工程技术人员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。

专栏 12 实施“侨都工匠”计划

1.开展“侨都工匠”评选。坚持“公开、公平、公正”“业内认可、社会认可”原则，以突出工匠精神、技术技能水平、实际贡献为导向，每2年组织开展一届“侨都工匠”评选，每届评选“侨都十大工匠”不超过10人，“侨都百优工匠”不超过100人，并给予相应补贴，鼓励其爱岗敬业、坚守岗位、培育新人。

2.兑现“侨都工匠”人才待遇。对符合条件的“侨都十大工匠”“侨都百优工匠”，优先推荐申报国家和省相关荣誉称号、奖项等。

3.加强宣传引导。在主流媒体全方位展示“侨都十大工匠”“侨都百优工匠”的风采，或到院校、企业开展工匠精神宣讲，支持和鼓励创作相关文化艺术作品、开展社科课题研究，营造尊重技能人才的浓厚氛围。

第四节 推动技工教育高质量发展

推动技工院校协调均衡发展。实施“广东技工”与广东制造共同成长计划，高起点谋划区域内技工教育发展方向、办学层次、培养目标和专业设置，提升区域技工教育发展水平。鼓励公办技工院校通过兼并、重组、校园土地置换等形式，整合教育培训资源。支持社会力量创办民办技工院校。探索市属技工院校与县（市、区）属技工学校联动发展机制，鼓励市属技工院校在有条件的县（市、区）设立校区。深化招生体制改革，推动实现技工院校与中高职院校享受同等待遇。

加强技工院校专业和师资建设。完善专业建设动态调整机制，将国际焊工、新能源汽车维修与装配、机电一体化创建成省级重点专业和特色专业，构建与现代产业体系相匹配的专业集群；将3D打印、康养护理、电商、数控模具、服装设计、电梯维修建设成紧贴产业发展需求、校企深度融合、社会认可度高、就业质量好的品牌专业，强化技能人才有效供给。鼓励技工院校通过产学研等方式为企业解决产业转型中的技术难题，引导企业实施技术升级，缓解普工用工难问题。加强技工院校师资队伍建设，鼓励技工院校和大中型企业共建教师培训基地，校企联合培养“一体化”教师。加强技工院校思政课教育，落实专职思政课教师配备要求，加强思政课教师培养培训。

构建产教融合发展格局。推广“校企双制”技能人才培养模式，

推动技工院校产教融合，建立由技工院校、行业企业、科研机构等共同参与的技能人才培养评价联盟。建立“零距离”校企融合制度，促进技工院校与重点企业在专业建设、师资培养、技术研发、技能竞赛、招生就业等方面开展深度合作。推动技工院校参与打造粤港澳大湾区职业教育基地。探索组建技工教育集团。

接轨国际水平推动技工院校提质升级。支持和鼓励有条件的技工院校加强与境外知名院校（机构）建立国际学院（班），积极引进“双元制”培养模式。鼓励技工院校与国际知名企业、行业组织开展深层次订单培养、国际合作班，共建一批高水平国际合作培训中心、实训基地和实验室。支持引进国际课程资源和海外职业资格证书，开发与国际先进标准对接的职业教育课程体系，培养一批拥有国际职业技能资格证书的高水平技能人才。

专栏 13 推动技工教育高质量发展

1.推动江门市技师学院建成高水平技师学院。“十四五”期间，建成江门市技师学院荷塘校区，构建专业体系，打造制造业、现代服务业品牌专业和特色专业，积极引进德国技能认证体系，深入开展中德合作办学，与 50 家以上产业集群头部企业开展校企合作。“十四五”期间，新增技能人才 1 万人以上。

2.推动新会技师学院扩容提质。“十四五”期间，推动新会技师学院校区整合，占地面积扩大至 500 亩，推动新会技师学院围绕物流、家政、康养、烹饪等现代服务业，及木艺、葵艺等传统手工艺布局专业，深化与本地企业的校企合作、产教融合，与 50 家以上产业集群头部企业

开展校企合作。“十四五”期间，新增技能人才1万人以上。

3.推动台山市技工学校升级为技师学院。整合台山市技工学校与广东厨艺技工学校，校园面积扩大至500亩，重点打造国际化厨艺专业，持续开展“学煮馐”惠侨计划、港澳海外乡亲美食研学等活动，深入发挥“粤菜师傅”工程综合示范基地作用，进一步扩宽“粤菜师傅”港澳地区合作空间，力争台山市技工学校逐步升格为高级技工学校、技师学院。“十四五”期间，新增技能人才4000人以上。

第七章 深化事业单位人事制度改革 提高规范化科学化水平

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

完善岗位设置管理制度。结合事业发展需要，建立事业单位专业技术岗位结构比例动态调整机制。积极争取省的支持，围绕教育系统县管校聘、校长职级制改革，基层医疗卫生系统“县管镇用”等改革事项，探索事业单位岗位统筹调剂聘用管理制度。

完善事业单位公开招聘制度。落实事业单位公开招聘制度，进

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。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。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（内地）事业单位公开招聘港澳居民管理办法（试行）》（粤人社规〔2020〕7号），探索应聘内地事业单位港澳居民的考察和在职管理办法。

规范人员聘用和交流制度。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、奖惩方面的基础性作用。根据国家、省有关人才交流的政策，不断畅通人才有序流动机制。

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。深化市直事业单位人事综合管理“放管服”改革，加强宏观监管与减少微观干预并进。落实事业单位用人自主权，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。开发建设事业单位人事管理系统，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。深入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。认真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。明确事业单位人事管理监管主体责任，建立人事监督员制度。

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，探索事业单位工资水平调查比较机制，形成符合行业特点和本地区发展水平、充分体现知识和技能价值的绩效工资制度。

推进重点领域薪酬制度改革。探索推进高校、科研机构等重点领域薪酬制度改革，加大事业单位自主分配力度。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

加强人事考试基础建设。拓展具备可视化人事考试监控指挥系统的笔试考点范围，强化标准化考场和考试机房建设。加强人事考试信息化建设，推进可视化监控指挥系统建设，推广计算机无纸化考试，探索远程在线考试。建立完善人事考试制度。

探索科学严谨的人事考试模式。按照“以用设考”原则，健全事业单位职员、机关雇员考试考核机制。坚持公平、择优、安全的原则，在国家、省的统一规定下，不断优化考试内容和形式，提升考试效能。完善人事考试风险防控网络体系，加强内部管控和外部联防，夯实人事考试安全基础。

完善人才测评工作的方式方法。进一步完善各类岗位胜任力测试模型。探索对事业单位职员和机关雇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。探索考试录用人员能力测评与考试成绩的验证评估，完善考用结合的方式。

专栏 14 人才测评方式方法

1.进一步完善岗位胜任力测试模型。与人才测评相关学术研究机构、第三方测评机构开展合作，结合江门市实际，编制各类岗位的胜任力测试模型，应用于各类职员及雇员招聘考试中，用于评估考生的基本能力素质

和心理素质是否适合报考岗位，测试结果供招聘单位参考。

2.探索心理健康测试在职员及雇员招聘考试中的应用。与心理健康相关学术研究机构、医疗机构开展合作，编制具有较高科学性和信效度的心理健康测试，应用于各类职员及雇员招聘考试中，以筛查有潜在心理健康风险的考生，测试结果供招聘单位参考。

第八章 健全劳动关系协调机制 积极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

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”。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。探索推进和谐劳动关系示范园区建设，打造江门和谐诚信劳动关系示范品牌。

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

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。着力开展以“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，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。培育、选树金牌劳动人事争议调解组织，加强调解工作规范化建设，建立健全统一调解制度，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，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。完善仲裁办案评价机制，建立仲裁文书评比制度，优化案件质量评查标准和方式。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。加强派出仲裁庭建设，为当事人提供便捷服务。

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。进一步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，健全江门市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，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。加强建设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。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。推动各县（市、区）建立工资支付监控平台，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。

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，加强劳动保障监察执法监督和重大案件督查督办。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 15 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 强化依法行政意识 全面提升公共服务能力和水平

加强“法治人社”建设，坚持依法行政，进一步提高决策科学化、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和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。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。规范使用行政执法信息平台和行政执法监督平台，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。

持续推进普法宣传。面向执法对象、管理对象、服务对象和社会公众等不同群体，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，开展有针对性的普法宣传活动。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，在江门市人力资源和社会保障系统开展社会主义法治理念教育和学法活动，通过案例研讨、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深化改革、推动发展、化解矛盾、维护稳定、应对风险的能力。

第二节 加强行风建设

提升行政审批服务效能。深化政务流程再造和事项标准化建设，动态调整行政审批和公共服务事项清单和办事指南。实施“人社服务快办行动”，持续开展“清减压”专项行动，推行证明事项和涉企经营许可事项告知承诺制，推进关联事项打包办、高频事项提速办、所有事项简便办、异地事项跨省通办、特殊情况上门办、服务下沉就近办，实现人力资源和社会保障政务服务线上“一网通办”、线下“只进一扇门”、现场办理“最多跑一次”。加大信息系统改造整合力度，打造实体窗口、互联网、自助服务“三位一体”服务体系。

推动行风建设与业务工作互进共融。常态化开展业务技能练兵比武，培树和宣传“人社知识通”，营造学政策、钻业务、练技能、强服务的良好氛围。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。

日常监管常态化。严格落实政务服务“好差评”制度，形成差评和投诉问题调查核实、督促整改和反馈机制。深入开展“明察暗访”

和“回头看”，构建疏导民生堵点痛点难点长效机制，进一步提升群众办理人力资源和社会保障业务体验感和满意度。

第三节 推进智慧人社建设

构建“智慧人社”体系。搭建基础设施平台、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，创新应用云计算、“互联网+大数据”、人工智能、区块链等新技术，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。

提升“智慧人社”服务水平。提高社保卡覆盖率和电子社保卡签发率，建立以社保卡为载体的“一卡通”服务管理模式，探索粤港澳大湾区“一卡通”服务，推进社保卡跨境应用。加强数据资源融合创新，探索建设“区块链+人社”应用，提升数据治理精细化水平和决策分析智能化水平。深化网络安全监管和边界防护能力建设，构建“基础+技术+机制”三位一体的网络安全防护体系。深入推进江门市人力资源和社会保障港澳服务点建设，依托港澳商业银行服务网点，进一步推广开拓新服务点，推进人力资源和社会保障服务覆盖港澳地区。

专栏 16 信息化工程建设

1.开展“智慧人社”服务提升行动。建设粤港澳大湾区一站式服务平台，提供“线上办、跨境办、自助办”的人力资源和社会保障服务。

建设公共就业创业综合服务平台，深化就业实名制应用，实现人社业务“打包快办”，跨市、跨省通办。搭建“三项工程”综合服务平台。打造人才一站式服务平台，推进人才绿卡和人才驿站服务建设，开展人才地图、人才轨迹图、人才队伍画像等主题应用。加强劳动合同实名制监管，建设企业用工管理、工地信息管理等智慧应用。

2.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。建立健全数据共享交换机制，完善数据共享交换渠道，做实人社大数据中心，实现内外数据无损互通、融合共享。探索建设“区块链+人社服务”应用，推动人力资源和社会保障服务创新发展。

3.开展“云上人社”行动。紧跟江门市“数字政府”建设行动步伐，推进人力资源和社会保障业务系统迁移“上云”，提供高效、可持续、安全可靠的计算和存储能力，实现统一管理、统一维护、统一运营。

4.开展“安心人社”行动。深化网络安全监管和边界防护能力建设，构建“基础+技术+机制”三位一体的网络安全防护体系。推进政务信息系统的密码应用工作，为网络安全秩序提供高质量的密码技术和服务。全面优化升级全市各级人力资源和社会保障机构网络环境，推进互联网协议第六版（IPv6）规模化部署。加快推进人力资源和社会保障系统国产化和信息技术应用创新工作。

5.社会保障卡“一卡通”服务工程。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、就医购药、待遇发放、智慧城市等公共服务领域的“一卡通”应用。

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“大保障”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，深化“红色加速度”党建品牌创建，充分发挥基层党组织和党员作用，推动党建与业务融合联动发展，最大限度凝聚全社会共识和力量，形成“以党建促发展、以发展强党建”的良好局面，为江门市人力资源和社会保障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，落实江门市人力资源和社会保障系统干部教育培训五年行动计划，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，持之以恒落实中央八项规定精神，严防推进规划实施过程中的形式主义、官僚主义问题。

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，形成符合江门实际的人力资源和社会保障理论政策法规体系，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，确保政策执行不走样。

第三节 严格资金管理

推动建立同人力资源和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，加大人力资源和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，加大对各县（市、区）使用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，努力提高人力资源和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和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 强化规划实施

坚决贯彻上级党委、政府的工作部署，“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。