

黄埔区、广州开发区人力资源和社会保障 事业发展“十四五”专项规划

目 录

一、发展基础.....	1
二、面临形势.....	12
（一）发展机遇.....	12
（二）面临挑战.....	14
三、总体要求.....	15
（一）指导思想.....	15
（二）基本原则.....	16
（三）发展目标.....	17
四、重点任务.....	20
（一）强化就业优先战略，充分促进高质量稳就业.....	20
（二）完善社会保险制度，提质健全多层社保体系.....	25
（三）创新人才发展要素，高标准建设人才自由港.....	28
（四）完善共建共享格局，构建新型和谐劳动关系.....	33
（五）深化人事制度改革，激发机关事业单位活力.....	37
（六）加强基础能力建设，持续提升公共服务水平.....	41
五、保障措施.....	43
（一）加强组织领导.....	43
（二）加强任务考核.....	44
（三）加大事业投入.....	44
（四）加强工作宣传.....	44

“十四五”时期是我国全面建成小康社会、实现第一个百年奋斗目标目标之后，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，也是黄埔区、广州开发区昂首步入新发展阶段，贯彻落实新发展理念，助力构建新发展格局，聚焦推动高质量发展，在粤港澳大湾区建设、广州实现老城市新活力和“四个出新出彩”中勇当尖兵、决战新开局的关键时期。为谋划促进我区人力资源和社会保障事业高质量发展，切实保障和改善民生，为我区经济社会发展提供人社支撑，根据人力资源社会保障部《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》及《黄埔区、广州开发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》，制定本规划。

一、发展基础

“十三五”时期，是决胜全面建成小康社会的五年，也是我区人力资源和社会保障事业稳中求进，突破创新，实现快速发展的五年。面对复杂多变的国内外环境和艰巨的改革任务，全区人力资源社会保障系统坚持稳中求进工作总基调，坚持以供给侧结构性改革为主线，坚持以人民为中心的根本立场，多渠道多举措促进就业与创业，创新服务实现社会保障扩面提质，着力加快人才精准引进和培育力度，加速人力资本转化，速调快裁全力维护劳动关系和谐稳定，有力促进了人力资源和社会保障事业高质量全面发展，有效促进了经济、社会跨越发展。全面完成“十三五”时期的主要目标任务，为“十四五”时期人力资源和社会保障事业再上新台阶奠定了坚实基础。

（一）多措并举保民生，就业创业亮点纷呈

一是坚持就业优先用好用活就业政策。积极实施就业优先政策，扎实做好“稳就业”工作、落实“保就业”任务。全面落实《广州市黄埔区就业专项资金使用管理办法》，集成升级“人才 2.0”政策，出台区级民营 18 条、港澳青创 10 条、“暖企 8 条”“稳企 6 条”等新一轮就业创业政策。各项就业创业政策不断精准细化，补贴项目逐年增多，补助资金逐年加大，全面覆盖各类企业和人群。“十三五”末，全区登记在册就业人数 85.95 万人，实现新增就业 23.42 万人，城镇登记失业人员再就业 6.75 万人，就业困难人员再就业 4.62 万人。就业目标责任制考核各项指标保持全市前列，得到省、市上级部门充分肯定，先后被人民日报、央广网、新华网等媒体追踪报道，先进经验在南方内参上发布供省市主要领导参阅。

二是加大扶持强化职业技能提升培训。不断加大职业技能提升培训力度，通过实施重点群体职业技能提升行动，深入开展“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三大工程，着重突出高技能人才的示范带头作用，挖掘优秀工匠，加大奖励力度，打造以“黄埔工匠”为品牌、优秀高技能人才为骨干的技能人才培养体系。“十三五”期间，各类技能提升培训近 30 万人，其中，利用区实训基地平台实训企业技能人才 4.5 万人，院校学员 2 万人，技能鉴定及高技能人才评价 1.9 万人，区各类培训机构、技能人才实训点完成技能培训 17.5 万人。累计评选“黄埔工匠”30 人，发放奖励 1360 万元，发放优秀高技能人才住房补贴累计 3961 人次、2376.6 万

元。

三是抓好重点群体就业保障兜底牢固。完善区、街镇、村居三级公共就业服务平台，聚焦就业困难人员、高校毕业生、退役军人、异地务工人员等重点群体精准施策，通过系统动态掌握 8.49 万户籍“4050”劳动力基本信息及就业状况，做好就业跟踪服务，确保零就业家庭动态清零。推进“双到双零”，建立健全就业困难人员管理台账，促进就业困难人员充分就业。推进“就业援助”，发放节日慰问金 39.82 万元，惠及 1991 人次。推进“就业携行计划”，社工就业辅导服务 20.44 万人次。

四是活力激发创业带动就业取得新成效。积极开展各级创新创业孵化基地认定及评价工作，累计已创建认定省市区级创新创业基地 10 个（省 1 个、市 7 个，区 2 个）。充分运用基地开展创业担保贷款认定等各类就业创业政策宣传培训，鼓励基地组织创业企业参加各类创业大赛，开展创业培训、创业政策宣讲等活动。开展自主创业之星评选，孵化培育独角兽项目，推进辖区广州港技工学校等 4 家就业创业 e 站创建。落实新一轮广州市创业担保贷款认定办法，“十三五”期间，受理广州市创业担保贷款认定 240 人（家），银行已放款 4576 万元。

（二）惠企为民兜底线，社会保障扩面提质

一是积极扩大社保覆盖范围提升参保人数。不断扩大社会保险覆盖范围，做到应保尽保，不断构建多层次、普惠性的社会保障体系。提前完成市下达参保扩面指标任务，全区“十三五”期间参加城镇职工养老、工伤、失业和生育四项保险累计人数分别为

319.8 万、369.04 万、336.63 万、329.88 万人，参保率超过 98%，平均年增长率 11.36%。保障各项社保待遇按时足额发放，全面落实企业职工养老保险省级统筹制度，“十三五”期间全区发放各项城镇职工社保待遇 248.13 万人次，金额 83.78 亿元。

二是稳妥推进机关事业单位保障激励改革。推动机关事业单位养老保险缴费征收和待遇核发改革，稳步推进职业年金征收和基本养老保险基金清算工作。积极稳妥做好机关事业单位养老保险的缴费和待遇发放，会同有关部门制定“激励 8 条”政策，迅速落实疫情防控激励政策，兑现干部职工工资福利待遇和公费医疗待遇。切实加强机关事业单位养老保险参保登记、保费征缴、待遇核发等业务指导和统筹，“十三五”末我区机关事业单位养老保险参保 1.29 万人，退休 0.48 万人。同时，参照市直医疗保障政策规定，认真落实机关人员医疗待遇，全面完成区属机关事业单位医疗保障制度改革任务。

三是推动规范管理强化基金安全运行。加强社保相关业务风险评估，重点监控潜在风险较高的业务经办环节，提升社保风险防范与监控的精细化水平。完善岗位职责分工，落实岗位相互监督、相互制衡的工作机制。严格授权管理，实行初审、复审、审批环节，实现内部控制常态化。多部门联动，完善社会保险欺诈查处和移送制度，健全基金监督行政执法与刑事司法衔接机制，加大社会保险欺诈冒领打击力度，推动建立社会保险信用体系，坚决守住社保基金安全底线。“十三五”期间追回社保基金 1039.5 万元，精准发放各项社保待遇 265.7 万人次，核发金额 119.3 亿元。

四是全面提升退休人员服务水平。积极做好退休人员移交社会化管理工作，“十三五”期间共接收退休人员 28812 人，退休人员领取养老金资格生存认证率达 100%。努力打造“服务零距离、贴心全方位”服务品牌，开放区退管活动中心，组织开展退休人员一日游、登山、运动会、摄影大赛、主题多样的老年大学课程等活动，参加人员达 3 万多人次，极大丰富了老年人精神文化生活。关爱退休人员健康，组织退休人员健康体检活动，完善健康档案，惠及 4571 人次。大力推进社会化管理退休人员人事档案影像化建设，实现全区 2 万多名退休人员档案影像化一次性全覆盖。

（三）精准引才强服务，人才高地驱动创新

一是完善人才政策，引领高端人才集聚。突出“人才+项目”“人才+机构”“人才+平台”组合式扶持，构建优化全方位、立体化人才政策体系。以“高精尖缺”为导向，聚焦 IAB、NEM 等战略新兴产业，对标最好最优，率先出台“海外尖端人才 8 条”，优化升级出台“人才 10 条”2.0 版。在形成领跑全国制度优势的基础上，纳入博士后资助政策，提高博士后各项资助奖励标准，个人资助最高可达 85 万元。承接省市事权，做到“接得住、管得好、出效益”，优化制定区“广州市人才绿卡”政策，自承接权限以来，广州市人才绿卡累计审核通过 858 人，广东省人才优粤卡累计审核通过 82 人。

二是加快人才平台建设，促进服务效能提升。高标准规划建设中国广州人力资源服务产业园，助力人力资本转化。先后与猎聘、前程无忧、智联招聘、外企德科等数十家国内外知名人力资

源服务机构对接，共建黄埔人才发展平台。发挥区内 96 家博士后设站（基地）平台优势，接收出站博士后 148 人，兑现博士后安家费等资助金额 5978.5 万元，兑现新引进人才入户住房补贴 2706 万元。兑现粤港澳大湾区个税优惠政策财政补贴 366 人，占比全市四成，补贴总额达 5619 万元。

三是落实人才职称评定，服务提效增速。利用集中办、统一办打造一窗式服务平台，健全非公有制单位和社会组织专业技术人员职称申报评审公共服务体系。“十三五”期间，承接中小学（含幼儿园）教师初中级职称评审权与大中专院校毕业生初次专业技术资格考核认定（中级）事项，通过我区审批教师共 886 人，专业技术人员共 206 人。2019 年 8 月起全面承接职称评审认定工作，设立职称申报一站式服务平台，统一受理全区专业技术人员申报，累计审批职称认定评审 5311 人，其中高级 752 人、中级 1298 人、初级 3261 人，高级占比达 14%。

四是强化中小企业服务，推动人才集聚发展。服务中小企业能办大事，我区及时制定出台民营及中小企业扶持政策，并开展了首届广州市黄埔区、广州开发区优秀中高级管理人员和技术骨干人才住房补贴评选活动，每年评选 250 名管理人才和 250 名技术骨干，每人给予 6000 元的住房补贴。加大重点项目、民营及中小企业人才引进支持力度，“十三五”期间，共办理人才引进入户 18447 人，其中计划指导类人才引进入户 16459 人，总量控制类人才引进入户 1988 人。自 2019 年民营及中小企业 18 条实施以来，其中民营及中小企业审核通过 626 人，总量占比 54%。

（四）注重实效促改革，人事管理出新出彩

一是人事改革创新迸发有力。全面推行事业单位聘用制度、全面实施岗位管理和公开招聘制度，推动落实全区中小学教师“区管校聘”改革落地。创新教师招聘流程，率先在全市试点“先面试后笔试”招聘方式。扩渠提质优化队伍，用足用好事业单位选调政策，滚动开展事业单位公开招聘 2000 余人、办理岗位聘用 3000 余人。推进我区各类编外人员管理体制变革，在“选、用、育、留、退”各环节构建编外人员队伍管理体制机制，推进了两区两支编外人员队伍的融合管理与协调发展，形成了分层分级的编外人员统一管理格局。

二是特聘雇员制度成绩凸显。为适应产业发展、经济建设、城市管理的需求，聚焦“高精尖”人才，创新用人机制，以高定位、高激励、硬约束向全球公开遴选首席经济师、全球招商总监等 11 名特聘雇员，受到海内外媒体的广泛关注。带动了各专项工作高效运转，包括引进“德国中心”项目、编制《区金融业发展规划》、起草“海外尖端人才 8 条”等，助力优质资源引进，决策服务高效显著，城市建设管理更加精细科学，营商环境进一步优化，人才发展体系进一步完善，形成“鲶鱼效应”，激发干部队伍活力，有力推动了全区经济社会实现高质量发展。

三是精准引才制度优化见实效。“十三五”期间，积极落实区委实施“湾区+”人才战略部署要求，增强事业单位干部专业素质，优化年龄结构，区人力资源社会保障局创新重点大学精准引才模式，连续 3 年“送考送政策”上门，赴全国各大高校开展定向招聘。

共招纳来自北京大学、新加坡南洋理工大学等境内外著名高校的优秀毕业生 119 名，其中博士 2 人、硕士生 93 人，“985、211、双一流”名牌大学生占比 92%以上。

四是强化表彰奖励导向。坚持“精神奖励为主，物质奖励为辅”的原则，设立“2018 年中新广州知识城建设先进奖”“2019 年黄埔区‘四治’及九项重点工作先进集体和先进个人奖”“2020 年广东省营商环境改革创新实验区建设先进奖”等奖项，并积极推进表彰奖励落地。发挥奖项的方向标效应，更好地引导干部队伍主动作为、勇于担当、攻坚克难，发动干部职工、广大人民群众共同参与全区重点工作，起到了较好的激励效果。

（五）健全机制防风险，劳动关系和谐稳定

一是创新劳动关系协调机制。发挥协调劳动关系三方委员会作用，协力推进构建我区和谐劳动关系。配合我区城市更新改造，持续做好关停并转迁裁企业员工安置工作，“十三五”期间累计办理经济性裁员企业 127 家次，涉及员工 15005 人，涉及工资、补偿金共计约 5.98 亿元。新冠肺炎疫情发生以来，做好疫情防控，助力复工复产。截至 2020 年底，共接听企业、群众来电 5815 宗，妥善处理好疫情防控期间劳动关系问题。

二是促进劳动者工资均衡增长。“十三五”期间广州市经历了两轮最低工资调整，我区严格执行最低工资制度，对区内企业广泛宣传，督促企业及时调整工资，使劳动者的工资收入得到应有的增长。加强《广东省企业集体合同条例》宣传力度，通过劳资双方自主有序的平等协商，促进劳资双方的良性沟通和互利共

赢。“十三五”期间，累计审核集体合同 1217 份，涉及员工 43.64 万人次。

三是加强劳动人事争议仲裁调解。强化基层调解组织建设，调整各街镇劳动人事争议调解中心的组成成员，合理配备相应调解员。搭建三方联合调解平台，2017 年 12 月挂牌成立区劳动人事争议三方联合调解中心，至 2020 年底，共调解案件 2143 件，涉及标的总金额为 15154.88 万元。“十三五”期间，处理劳动案件 24195 件，争议调解率连续位居全市前列。同时，积极推进劳动仲裁创新研究，黄埔区劳动人事争议仲裁院是全国唯一一个自行编印论文式典型案例分析研究书籍的区县级劳动人事仲裁机构；率先在全国各级劳动人事仲裁机构中发布疫情相关劳动法律问题的分析和指引；率先实行“案前必调”仲裁调解机制，制订工作流程和文书模板被全市推广；深化“阳光仲裁”工作并进一步打造具有黄埔特色的“温情仲裁”服务模式。

四是强化劳动保障监察综合执法。加强劳监队伍建设，完善网格化管理。设立劳动保障监察综合执法大队，协调组建全区街镇劳监辅助执法队伍，进一步完善了全区劳动保障监察网格化建设。积极推进落实保障农民工工资支付工作，承担区根治拖欠农民工工资工作领导小组办公室职责，牵头全区各成员单位，加大劳动维权力度，抓牢抓实保障农民工工资支付工作，该项工作在 2017 至 2019 年度考核连续 3 年获得 A 级成绩。

（六）精准发力促扶贫，脱贫攻坚圆满完成

一是劳务协作帮扶智力脱贫成效显著。切实做好东西部、对

口帮扶地劳务协作，全面完成脱贫攻坚任务。积极与扶贫地区加强沟通联系，掌握就业需求，协助建立一卡一库一台账，陆续建立黔南州都匀市、独山县、三都县劳务协作站，积极发挥桥梁作用，促进线上线下实时招聘共同进行，实现人力资源有效对接。组织开展了 35 场线上线下劳务协作招聘会，为 513 家次企业提供 50926 个岗位，现场达成意向 1762 人；累计向东西部、黔南州对口帮扶地推送就业岗位信息 47904 个，2018 年以来吸纳转移就业建档立卡人员 835 人，连续多年位列全市各区第一。“黄埔·三都民族技工班”，作为广州唯一代表成功入围人力资源社会保障部人社扶贫典型事例。

二是聚焦民生兜底社保扶贫全面发力。落实特困人员、低保对象等困难群体政府代缴城乡居保费政策，积极推进贫困人口城乡居民养老保险应保尽保工作，发挥社会保险兜底作用。实现 1055 人社保扶贫精准到位，圆满完成社保脱贫攻坚清零任务。统筹推进被征地农民的社会保险，进一步规范审批程序，督促已批项目的社保预存款及时到账，全区 14311 人次被征地农民纳入社会保障范畴。截至 2020 年底，全区参加城乡居民养老保险的居民达到 7.34 万人。

（七）公共服务更便捷，服务质量全面提升

一是健全公共就业服务助力优化营商环境。优化服务窗口，设立服务专窗，实现就业失业登记、就业困难人员认定、创业担保贷款等业务一窗通办。通过多项就业监测项目，加强就业监测预警和形势研判，累计监测项目类型达 10 项，涉及监测企业数

1000 多家。大力推行“互联网+就业”服务，配合推进“放管服”改革及事项清单梳理等工作。充分运用区、街镇、社区三级公共就业服务平台，构建 15 分钟便捷公共就业服务圈。

二是主动管理加大社保惠企力度。通过企业用工微信等平台广泛宣传失业保险稳岗补贴政策，确保补贴政策宣传到位，优化经办服务，提高企业申报的积极性和主动性。及时组织编印《工伤保险业务问答》并对辖区企业发放；利用 QQ、微信工作群等，24 小时不间断解答企业各项社保政策疑问；深入企业走访，联合区税务局等部门开展“春风送暖、社保惠企”主题活动。落实落细社保稳岗补贴政策，“十三五”期间为 40042 家企业发放失业稳岗补贴 8.86 亿元，及时向企业送上“真金白银”的政策支持。

三是全面加强基层公共服务能力建设。深化“放管服”改革，完成各项政务服务考核指标，全力推进“打包办、提速办、简便办”，全面推广“网上办、指尖办、邮寄办”。大力压缩行政许可事项办事时限，截至 2020 年末，全局行政许可事项即办率超过 66%，时限压缩率超过 88%。将 92 项“秒批”事项整合为 29 项，增加承诺制审批事项 1 项。加强行风建设，开展业务技能练兵比武活动，擦亮“黄埔人社”服务品牌。进一步提升依法行政的水平和能力，开展我区第三批依法行政示范单位创建，推行行政执法“三项制度”，举办宪法、民法典专题培训以及“局领导班子集中学法”暨行政执法业务培训，完成法律顾问聘用，妥善处理行政复议案件，加强行政执法人员执法资格管理。

二、面临形势

“十四五”时期，我国将在全面建成小康社会的基础上，开启全面建设社会主义现代化国家新征程，是促进区域协调发展，推进形成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的重要时期。党的十九大、十九届二中、三中、四中、五中全会和习近平总书记视察广东重要讲话，为我市人力资源和社会保障事业实现新的发展指明了方向，“六稳”“六保”的“优先稳就业保民生”要求为做好人力资源社会保障工作提供了基本原则。在世界百年未有之大变局与中华民族伟大复兴战略全局相互交织、深度融合之际，我市人力资源和社会保障事业发展环境也发生深刻变化，新的五年既是爬坡过坎的攻坚期，更是大有作为的窗口期。

（一）发展机遇

——以人民为中心的发展思想为我市人力资源和社会保障事业发展提供了根本遵循。以人民为中心的发展思想是习近平新时代中国特色社会主义思想的重要内容，为我市人力资源和社会保障事业发展提供了根本遵循。从全面建成小康社会到基本实现现代化、再到全面建成社会主义现代化强国的战略安排，强调以人民为中心，坚持和完善统筹城乡的民生保障制度，在发展中保障和改善民生，满足人民日益增长的美好生活需要。这为健全有利于更充分更高质量就业的促进机制，完善覆盖全民的社会保障体系，提高收入水平，构建和谐劳动关系，指明了工作方向。

——产业经济持续高质量发展为我市人力资源和社会保障事业发展创造了良好环境。我国正由中等收入国家迈向高收入国家，需求总量增长和结构升级趋势明显。黄埔区综合实力迈上崭新台

阶，成为粤港澳大湾区的“黄埔引擎”，地区生产总值稳居广州市辖区前列。数据、云计算、人工智能等科学技术手段更为广泛地运用到人力资源和社会保障工作，为积极推进人力资源和社会保障事业可持续发展提供了强大的经济社会基础和战略机遇。

——国家和省市区域发展战略为人力资源和社会保障事业发展指明了正确方向。国家和省市发展战略要求大力推进粤港澳大湾区建设，全面落实省委“1+1+9”和市委“1+1+4”工作部署，以“双区”建设、“双城”联动为战略引领，构建以科技创新、数字经济为引领的现代化产业体系，勇当广州实现老城市新活力和“四个出新出彩”的时代先锋。这为我区创新人才管理体制机制集成，探索人才集聚的国际化路径，带动人才集聚、产业发展，连接港澳、服务湾区，进一步明确了改革创新的方向。

——成熟的制度体系和创新文化为人力资源和社会保障事业发展奠定了坚实基础。中共中央、广东省和广州市各级政府高度重视人力资源和社会保障事业，全力支持、大力推进人力资源和社会保障事业发展。我区经过多年改革创新，人力资源社会保障制度框架体系不断健全，为人力资源社会保障工作进一步发展奠定了良好的基础。“民生为本、人才优先”的观念已深入人心，人力资源和社会保障事业得到了社会各界的认可和支持，推进人力资源和社会保障事业的社会环境越来越好。人力资源和社会保障事业不仅群众基础雄厚，而且为人民服务的宗旨意识更加牢固，提质增效、高质量发展的条件越来越好。

（二）面临挑战

——复杂的国际环境导致不稳定因素增多给人力资源和社会保障事业带来新的挑战。世界经济复苏乏力，下行压力明显增加，特别是新冠肺炎疫情爆发蔓延，全球经济陷入衰退的可能性不断加大，供应链、能源、粮食、金融等领域安全遭遇前所未有的挑战。中美贸易摩擦呈现长期性和复杂性，发达国家推动国际贸易规则重构，我区占比较高的外向型经济不得不面对复杂多变的外部环境，维护产业链安全压力明显增加。在此背景下，企业面临的压力将进一步传导到人力资源和社会保障事业，尤其是稳就业、保就业，我区必须提前部署，有效应对国际环境变化所带来的一系列影响。

——经济发展新旧动能转换对人力资源和社会保障事业提出新的要求。随着我区经济进入高质量发展阶段，在速度变化、结构优化、动力转换的同时，数字经济快速发展赋能产业转型，呈现出新一轮大发展、大开放与大跃升的良好局面，在此背景下传统人力资源要素优势正在减弱，金融、法律、会计、管理咨询、人力资源服务等生产性服务需求更为迫切，发展需求与资源环境约束矛盾趋紧，区域竞争呈现白热化态势，科技、人才等高端要素竞争愈演愈烈，给我区人力资源和社会保障事业增加了挑战。

——高质量发展新格局给人力资源和社会保障事业发展带来新的考验。“十四五”时期，经济社会发展的任务非常艰巨，现实矛盾和长远压力交织并存，对人力资源和社会保障事业带来诸多挑战。第一，随着产业结构升级、区域经济格局调整等因素叠加，企业转型升级后专业分工更加精细，劳动者供需匹配精准诉

求不断增强，“招工难”与“就业难”相互并存的结构性就业矛盾将长期存在；第二，随着社保覆盖人群越来越广，社保经办需求不断提升，便民服务与数据互联互通需要进一步加强；第三，制约和影响人才发展的体制机制障碍仍然存在，人才总量和人才层级水平与创新创业的要求还有差距，人才数字化精准服务能力亟待提升；第四，后新冠疫情时代强应急、保复工、助企业、惠民生、稳大局的压力明显增加，劳动关系不和谐因素显著增多，日趋多元化与复杂化。

三、总体要求

（一）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，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，全面贯彻落实现任总书记对广东重要讲话和重要指示批示精神，统筹推进“五位一体”总体布局，协调推进“四个全面”战略布局，从我国进入新发展阶段大局出发，高举中国特色社会主义伟大旗帜，紧扣推动高质量发展、构建新发展格局，以增进人民福祉和促进人的全面发展为根本目的，实现更加充分更高质量的就业，进一步完善公平可持续的社会保障制度，创新人才发展体系，深化人事制度改革，构建稳定和谐劳动关系，推进全面公共服务建设，着力抓重点、补短板、强弱项、防风险、稳预期，全面推动新时代人力资源和社会保障事业高质量发展，紧紧扭住粤港澳大湾区建设这个“纲”，勇当广州实现老城市新活力和“四个出新出彩”的时代先锋，为全面开启社会主义现代化国家建设新征程贡献

力量。

（二）基本原则

——坚持党的领导，强化政治保证。提高政治站位，完善贯彻落实习近平总书记重要讲话、重要指示批示精神和党中央决策部署的机制，不断提高贯彻新发展理念、构建新发展格局的能力水平，为“十四五”高质量发展和规划顺利实施提供坚强政治保证。

——坚持人民至上，共建共治共享。坚持人民主体地位，坚持共同富裕方向，把实现好，维护好，发展好最广大人民根本利益作为工作的出发点和落脚点。充分调动人民积极性、主动性和创造性，把保障与改善民生放在首位，坚持援企、稳岗、扩就业、保民生并举，构建优质公共服务体系，健全共建共治共享的社会治理体系。

——坚持人才强区，强化创新驱动。人才是经济社会发展的内在动力，引进和培养人才是当务之急也是长远之策。进一步把人才放在突出位置，以更高的站位、更宽的视野、更实的举措，推进人才强区战略，加快建设粤港澳大湾区人才发展高地。以人才为基础强化创新驱动，聚焦人力资源和社会保障事业的堵点、痛点、难点精准发力，打造吸引知识、技术、人才、资本、信息汇聚的良好创新氛围，全面激发全社会创新创业活力。

——坚持系统谋划，促进协调发展。着眼长远、统揽全局，树立战略眼光，以系统化、整体化的思维谋划人力资源和社会保障事业发展建设，增强政策措施的宏观性和协调性。聚焦群众所急、所需、所盼的民生实事，强化政策的普惠性、基础性、兜底

性，综合考虑经济发展水平和财力支撑，合理安排财政资金支出规模和结构，切实维护好人民群众最关心最切身的就业创业、社会保障、收入分配等协调发展。

（三）发展目标

——推动实现更加充分更高质量就业。按照做好“六稳”工作，落实“六保”任务的要求，全面强化稳就业举措，努力提供充分的就业机会、公平的就业环境、良好的就业能力、合理的就业结构、和谐的劳动关系，努力保持就业形势和社会环境稳定。千方百计稳定现有就业，积极增加新就业，突出做好高校毕业生、退役军人、农民工和城镇困难人员等重点群体就业工作。到 2025 年，实现累计新增就业人数 15 万人，城镇失业人员再就业人数 3.5 万人，就业困难人员再就业人数 1 万人，城镇登记失业率控制在 3.5% 以内。

——健全更加公平更可持续的社会保障体系。进一步推进社会保障制度改革，深化参保扩面覆盖，基本实现法定人员应保尽保。多层次的社会保障体系进一步完善，进一步健全社会保障待遇确定和正常增长机制，经办服务能力全面提升。多层次社会保障体系更加健全，脱贫攻坚成果巩固拓展，基本公共服务均等化水平明显提高。到 2025 年，覆盖全区城乡全体居民的社会保险制度体系更加完善，户籍居民养老保险参保率达到 99% 以上，实现城镇职工养老、工伤、失业社会保险参保率继续保持全市领先。

——建设更具创新更具活力的人才高地。聚焦黄埔人才高地建设这一目标，加快实施人才强区战略，实施更加积极、更加开

放、更加有效的人才政策，以人才重点工程为抓手，加大人才投入，优化人才环境，大力引进和培养创新创业人才，推进创新驱动发展战略，建设并充分发挥国家级人力资源服务产业园和人才指数系统的作用，全面推动全区人才集聚和经济社会发展。到2025年，专业技术人才突破5万人，其中教育、医疗卫生领域专业技术人才新评定突破5000人，高级职称占比达15%。

——构建更加和谐更加稳定的劳动关系。创新劳动争议处理机制，进一步健全和谐劳动关系工作机制，建设粤港澳大湾区劳动争议（广州）创新研究院，提升劳动人事争议处理效能和劳动保障监察执法能力，深化劳动关系源头治理，规范用工行为，推动劳动关系的和谐稳定发展。劳动人事争议仲裁结案率达到97%、调解率达到80%、终结率达到75%。

——建立更加成熟更加科学的人事制度。进一步深化人事制度改革，完善岗位设置动态调整机制，全面推进事业单位人员聘用制和公开招聘制度，健全符合各类事业单位运行规律和特点的人事管理制度，完善灵活高效的用人机制，完善竞争性用人机制，健全人事考核奖惩制度，落实表彰奖励管理工作，健全特聘雇员管理机制，打造适应社会与经济发展需要的新型人事单位。到2025年，事业单位高级职称占比达25%。

——打造更加有效更加便民的公共服务。人力资源社会保障系统全面从严治党能力进一步加强，专业工作能力、公共危机应急管理能力和进一步增强，法治人社、智慧人社发展目标得到进一步强化，共建共治共享的治理格局全面形成，基层人社治理能力

得到加强，人社为民的良好形象进一步彰显，人力资源和社会保障事业发展水平保持全国前列，确保人民群众有更多的获得感。

“十四五”时期主要指标			
指标	2020年	2025年	属性
一、就业			
1.城镇新增就业人数（万人）	[23.4]	[15]	预期性
2.城镇登记失业率（%）	<3.5	<3.5	预期性
3.城镇登记失业人员就业率（%）	73.6	73.8	约束性
二、社会保障			
4.基本养老保险参保率（%）	98	99	约束性
5.城镇职工基本养老保险参保人数（万人）	80.63	89	预期性
6.城乡居民养老保险参保人数（万人）	7.34	8	预期性
7.失业保险参保人数（万人）	83.92	92	预期性
8.工伤保险参保人数（万人）	82.83	91	预期性
三、人才队伍建设			
9.专业技术人才总量（万人）	4	5	预期性
10.新评定教育、医疗专业技术人才（万人）	——	0.5	预期性
11.新评定人才高级职称占比（%）	——	15%	预期性
12.事业单位高级职称占比（%）	20%	25%	预期性
四、“广东技工”培训			
13.开展补贴性职业技能培训人数（万人）	17.26	10	预期性
14.其中：开展新型学徒制培训人数（人）	767	2000	预期性
15.“粤菜师傅”培训人次（人次）	735	2000	预期性
16.“南粤家政”培训人次（人次）	4739	5000	预期性
五、劳动关系			
17.劳动人事争议仲裁结案率（%）	96.69%	97%	预期性
18.劳动人事争议调解成功率（%）	79.15%	80%	预期性
19.劳动人事争议仲裁终结率（%）	77.87%	75%	预期性
20.劳动保障监察举报投诉案件结案率（%）	100%	100%	预期性
六、公共服务			
21.企业退休人员社区管理服务率	保持95%以上	保持95%以上	预期性
注：[]内为五年累计数。			

四、重点任务

（一）强化就业优先战略，充分促进高质量稳就业

就业就是最大的民生，坚持以人民为中心的发展思想，扎实做好保障和改善民生工作，落实好就业优先政策。全面强化稳就业举措，千方百计稳定现有就业，积极增加新就业，突出做好高校毕业生、退役军人、农民工和城镇困难人员等重点群体就业工作，支持广大群众积极就业、有效创业，充分发挥我区在粤港澳大湾区的担当和引领作用。

1. 落实就业优先政策，稳定和扩大就业双驱动

一是强化就业优先的战略导向。把解决人民群众就业问题放在更加突出的位置，坚持经济发展就业导向，形成政策合力，扎实细致做好稳就业工作，根据就业形势变化及时调整政策力度，充分化解新冠疫情及贸易摩擦带来的就业冲击，减负稳岗、扩大就业并举。加强统筹协调，充分发挥就业工作领导小组作用，落实就业工作目标责任制，推动建立同就业补助事业发展需要相适应、同经济发展水平相匹配的财政投入稳定增长机制，积极贯彻落实省、市、区各项就业创业政策，加强各类就业创业政策宣传，提高政策知晓度，认真执行就业创业任务目标，确保各项工作落到实处。

二是进一步拓宽就业招聘渠道。持续打造黄埔区校企合作洽谈会品牌，深化政校企合作，积极“走出去引进来”，壮大朋友圈，扩大筑牢人才“蓄水池”，从长远着手为企业解决招工难题。提升就业公共服务信息化水平，深入调研企业人才需求，力求供需制度精细化。开辟多渠道线上线下专场招聘会，组织开展行业轮动、

企业轮换的动态专场招聘。开展“南粤春暖”“春风行动”“就业援助月”等系列活动。

2. 强化职业技能提升，注重解决结构性就业矛盾

一是建立全面覆盖培训机制，开展大规模职业技能培训。加大职业技能培训扶持力度，针对就业需求开设培训项目，创新培训形式和内容，推行岗前、适岗和转岗培训，实现更充分就业。抓实抓细职业技能提升行动，重点推进“广东技工”“南粤家政”“粤菜师傅”等职业技能培训提升工程，推广企业新型学徒制。到 2025 年，全区技能人才培养总量达 20 万人。

二是搭建技能人才培训平台，优化技能人才成长环境。切实发挥技能人才培训平台、技能大师工作室、实训基地、职业培训机构功能作用，争取事权下放，优化行政许可流程，加大产业人才培养和职业技能提升力度。更大规模更深层次开展校企对接，全面提高劳动者素质，加快建设知识型、技能型、创新型高技能人才，探索专业技术和职业技能互认，促进产教融合，实现高质量更充分就业。到 2025 年，技能人才培训平台和技能大师工作室总量达到 30 家。

三是健全职业培训评估机制，保障职业技能培训质量。积极推进国家职业技能标准、行业标准在我区的执行和应用，鼓励社会组织、企业、院校参与职业技能等级认定，推动区内培训机构申请专项职业能力定点考场，择优推选优质培训机构申请职业技能（合格证书）培训（发证）资质，推行以职业技能等级认定、专项能力考核及培训合格证书为主要内容的技能人才评价体系，

搭建我区技能人才评价平台，激发培训市场主体活力，保障职业技能培训质量。

四是组织开展各类遴选活动，推动技能人才队伍建设。尊崇和弘扬精益求精的工匠精神，组织开展“黄埔工匠”遴选和优秀高技能人才住房补贴评遴选活动，营造劳动光荣的社会风气和精益求精的敬业风气，推动更多劳动模范和新型工匠争相涌现。开展各类“技术交流”“技能大赛”等活动，培养更多高技能人才和大国工匠，增加至少 200 名区级“技术能手”，高技能人才占比技能人才 40%以上，为全面建设社会主义现代化国家提供有力人才保障。

3. 精准有效推进双创，支持鼓励创业带动就业

一是落实完善创业创新政策。切实把国家及各级政府的创新创业政策落实到位，不断推进相关领域的改革创新，坚决扫除制约广大劳动群众就业创业的体制机制和政策障碍，不断完善创业就业扶持政策，降低就业创业成本，支持广大劳动群众积极就业、有效创业。确保各类创业政策落实到位，主动为符合条件的群体落实创业担保贷款和创业补贴等政策。切实解决中小微企业融资难融资贵问题，加大创业企业扶持力度和覆盖范围。

二是强化创业基地示范作用。积极创建各级创新创业孵化基地，充分发挥优秀创业孵化示范基地的引领作用，鼓励基地做优做大做强。加强创业基地创建指导工作，推进认定一批省级、市级、区级创新创业示范基地，实现创业促就业倍增成效。重点支持“互联网+”、电子商务、文化创意、新兴产业技术研发应用的产业园、创客空间、联合办公社区、创新工场的创业孵化平台、高

校毕业生孵化基地、港澳台青年创业孵化示范基地。

三是加大创业培训与服务力度。落实创业培训政策，有针对性地开展各类重点群体创业培训。做好创业培训定点机构认定工作，结合我区产业特色和资源禀赋优势，提供创业培训、开业指导、融资等“一条龙”创业服务，精准推介创业项目，组织创业讲座、创业政策宣讲等活动。

4. 精准聚焦重点群体，建立健全就业支持体系

一是全面促进高校毕业生就业。将高校毕业生就业作为重中之重，做大做强校企合作，形成有序高效的校企合作洽谈常态化机制，加大高校毕业生就业指导力度，打造高校毕业生一站式服务平台。以服务高校毕业生的一站式“一网一平台”为基础，开展“阳光就业”等多样化线上线下招聘活动，结合高校毕业生就业服务月、服务周等系列品牌活动，举行各种类型的校园专场招聘会、网络匹配会、校园宣讲会等活动。

二是促进异地务工人员稳定就业。深化东西部交流合作关系，保证劳务输出输入地点精准对接，促进急需紧缺劳动力有序来穗求职就业。完善转移劳动力就业服务、职业培训、劳动权益保护“三位一体”的工作机制，促进劳动力有序转移。持续打造春风行动服务品牌，组织“春风送暖”关爱慰问活动、“服务到家”跟车返乡活动，引导异地务工人员有序流动。开展技能扶贫合作培养技能人才模式，推进招收对口扶贫地区贫困生入读我区技工院校。支持扶贫龙头企业、扶贫车间经营生产，提高当地就业吸纳能力。

三是促进就业困难人员再就业。进一步完善就业困难人员就业服务工作台账，强化对就业困难人员的动态管理和及时帮扶，形成服务优良、管理动态、援助及时、流程规范的长效就业帮扶机制，构筑无缝连接的就业困难群体长效援助体系。持续开展“双到双零”就业服务。开发公益性岗位招用就业困难群体并给予补贴，帮助就业困难人员稳岗就业。

5. 创新就业服务模式，提升就业公共服务水平

一是加强就业失业监测体系建设。建立“四位一体”的就业失业动态监测机制，持续优化监测流程，便捷企业填报工作，做到“一次录入，多次使用，动态更新”，提高信息提取分析能力，实现监测数据有效整合及合理使用，为企业提供个性化对策建议，对重点行业重点企业提前预警，建立全面覆盖、响应迅速地应对机制。通过多项就业失业监测项目，加强就业监测预警和形势研判，对重点监测企业实施“一企一策”精准服务。

二是探索新型灵活用工服务模式。错综复杂的外部环境对企业的灵活应变能力和弹性经营能力提出更高要求。支持企业采取各种形式的灵活用工，利用好平台经济，众包经济，共享经济的发展新模式，实现多样化自主就业，分时就业，灵活就业。促进发展“共享员工”模式，充分调动人力资源机构优先为重点企业开展用工余缺调剂。持续关注灵活用工新业态，搭建灵活用工新兴服务供需对接平台，探索符合我区特色的用工方式，如非全日制用工、劳务派遣用工、特殊工时制用工、合伙制用工等。

（二）完善社会保险制度，提质健全多层社保体系

在“覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续、多层次”的目标指引下，打好应对人口老龄化国家战略的“社保战役”，推动社会保险事业高质量发展。落实社保减负、稳岗补贴，充分发挥失业保险兜底民生作用。配合省、市加快出台社保衔接政策，逐步实现港澳居民在穗参加企业职工各项保险的同政策同待遇。继续加大养老保险扩面覆盖，推动医疗退管服务提质增效，进一步增强人民群众的幸福感和获得感。

1. 促进全民享有社保，实现高质量全覆盖

一是积极推进参保护面覆盖。健全完善社保护面征缴机制，加快推进全民参保登记数据动态管理，深入开展登记数据的应用及共享，加强政策宣传、参保登记和征缴保障，将大规模的流动人口、灵活就业群体和新业态就业群体纳入社会保障，多渠道全方位实现社保护面，积极推进符合参保条件的城乡居民应保尽保。加强社会保险待遇办理流程宣传和政策解读，扩大社保相关政策知晓率。

二是全力抓好政策创新对接。承接湾区“社保通”工程，对接落实涉及粤港澳大湾区建设的社保政策和经办服务。配合省、市加快出台社保衔接政策，统筹同步推进落实香港澳门台湾居民在内地（大陆）参加社会保险暂行办法，做好在我区就业、居住和就读的港澳台居民参加社会保险工作及政策执行、待遇落实。探索推动港澳居民参加城乡居民基本养老保险，优化生存认证等社保经办服务。落实灵活就业人员参加失业保险新模式。

三是落实关键人群社会保障。坚持“即征即保”，进一步推动

征地社保服务流程优化和制度完善，特别是完善区一级的审批工作机制，顺理衔接关系，推动征地社保审核工作更高效、规范开展，更好地服务于全区征地开发工作，落实被征地农民征地社保补贴保障。加强对困难及弱势群体关爱，确保社保扶贫精准到位，做好困难群体身份认证、参保登记、参保资助、待遇申领、政策宣传及服务指引等工作。

四是推广网办服务平台提升信息化水平。完善区一级的社保信息化服务系统，积极推广“网上办、指尖办、邮寄办、咨询办”等多种“不见面”政务服务模式，推动社保服务“一网通办”，便利企业和群众办事。全面推广省集中网办系统、“广东人社”APP、“穗好办”APP 等服务平台的落地应用，稳步提升“粤省事”推广应用水平。

2. 完善社会保障体系，筑牢人民保障底线

一是落实养老保险制度。充分发挥各街镇和村居人员力量，加强城乡居民养老保险扩面覆盖，稳步提高待遇保障，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配套衔接。协调推进机关事业单位养老保险改革工作，落实机关事业单位退休人员待遇计发，实现过渡期新老办法平稳过渡。

二是落实失业保险制度。落实失业保险基金省级统筹工作任务，不断提高待遇保障水平，发挥失业保险保障失业人员生活基础功能。扩大失业保险保障范围，落实援企稳岗失业保险费返还政策，切实减轻企业负担，增强政策覆盖面，构建鼓励不裁员、少裁员的长效机制。

三是落实工伤保险制度。落实《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）》，配合做好新就业形态从业人员职业伤害保障制度，推进粤港澳大湾区城市间的相互协调，统筹推进工伤预防工作，聚焦工伤职工康复需求，落实工伤康复精准发动机制，推行工伤康复协调员机制，提升工伤康复便捷性。

四是推进机关事业单位医疗保障体制改革。深刻认识医疗保障工作面临的新形势新特点，准确把握医疗保障工作任务要求，实现区属机关医疗保障制度与市统一、医保系统运行平稳过渡、医保基金安全可靠、医疗待遇稳步提升的总目标。建立健全多层次、可持续的机关事业单位医疗保障制度，完善工作机制，加大监管力度，规范就医行为，全面落实机关人员医疗保障待遇，开创机关事业单位医疗保障工作新局面。

3. 加强社保基金管理，促进安全可持续运行

健全社会保险基金监督机制。完善社保基金运行分析研判监控体系，构建嵌入式社保经办基金风险防控系统。强化现场监督和非现场监督，创新实施订单式检查，加强对高风险业务经办定期抽查，堵塞社保基金管理经办漏洞，构建社保监控动态管理机制，形成“事前预防控制、事中核验比对、事后稽核监督”的一体风险防控体系。

4. 系统深化退管服务，提升退休老人幸福感

一是提升退管综合服务效能。进一步完善区、镇街、社区管理服务体系，加强退管队伍建设，满足退休人员数量倍增长的需

求，凝聚退管协作力，创新工作思维，做好退休人员精细化服务，提升退休人员社会化管理综合服务效能。

二是深化退管在线便民服务。注重在科学化、智能化上下功夫，让数据多跑路、群众少跑腿。开发手机网络服务平台，通过手机网上申请、预审等方式，方便快捷处理企业退休人员移交社会化管理、开据退休人员相关证明等服务。

三是加强退管文化品牌建设。继续打造“服务零距离、贴心全方位”服务品牌，为退休老人开展健康体检、丰富多彩的文体娱乐活动，举办主题多样的老年大学课程，丰富老年人的精神文化生活，让广大退休人员实现五个“老有”，共享社会发展成果，不断增强归属感、幸福感和获得感。

（三）创新人才发展要素，高标准建设人才自由港

全面践行人才强国的发展理念，按照中央海外高层次人才创新创业基地、珠三角国家自主创新示范区核心区、广州国际科技创新枢纽主引擎核心区的建设要求，紧扣创新创业主题，进一步完善人才政策与机制，加快国家级人力资源服务产业园建设，建立健全人才指数发布体系，深化支撑制度改革，打造创新型人才集聚平台，高标准建设中新广州知识城国际人才自由港。

1. 完善落实人才政策，全面提高人才服务水平

一是完善人才政策，夯实人才引进土壤。深化落实“海外尖端人才8条”“人才10条”2.0版，大力实施“一对一”人才管家服务，进一步精细化人才服务，竭力为海外尖端人才提供全方位国民待遇。进一步优化广东省人才优粤卡、广州市人才绿卡、人才引进

入户政策，破除刚性制约，鼓励人才柔性流动，聚焦区主导产业引进高端人才，重点解决人才关注的配偶就业、子女就学、人才安居等问题，从政策层面解决其后顾之忧，建立住房、子女入学、就医社保服务通道。高标准建设中新广州知识城国际人才自由港，以知识城条例立法为契机，探索有关人才事权下放。实施重大人才工程，全方位培养、引进、用好人才，造就更多国际一流的科技领军人才和创新团队。

二是加强人才政策宣讲与解读，确保政策惠及人才。加强政策入园入企宣讲推广，聚焦重点企业重要人才，主动对接人才需求，加强企业人才走访，收集意见及问题，提供针对性优质服务，精准推送政策及提供政策解读服务，提高企业人才对政策的知晓度，进一步激发企业引才留才用才的积极性。对区内重点企业重要人才开通直通车服务，指定专人送政策上门，办理过程专人指导、快速审批，营造人才干事创业良好氛围。

三是畅通人才流动渠道，保障湾区人才要素自由流动。贯彻落实深化职称制度改革实施意见，拓展人才评价范围，将港澳台和外国人才纳入职称评审，并开辟绿色通道。同时，畅通科研人员在高校院所与企业间的双向流动渠道，破除限制人才自由流动的体制机制障碍。尊重个人兴趣，倡导学术自由，赋予创新领军人才更大的人财物支配权和技术路线决定权。

四是区层面探索成立高端人才服务专班。新冠疫情发生以来我区成立返岗复工多个工作专班，部门协同作战，取得了很好的效果，复刻专班经验，由区负责项目引进或共建的主管职能部门

牵头会同区发展改革局、区工业和信息化局、区科技局、区教育局、区人力资源社会保障局、区投资促进局、区卫生健康局等相关部门，通过综合协调、多方联动，一揽子解决高端人才引进和发展问题，同频共振推动我区项目落地。

2. 强化人才发展平台，发挥人资要素集聚功能

一是高标准建设人力资源服务产业园，充分发挥辐射带动作用。高标准加快建设中国广州人力资源服务产业园（广州开发区海外高层次人才服务园区），加强顶层设计，建设有特色、有规模、有活力、有效益的人力资源服务产业园。争取挂牌“南方人才大厦”，引入高端机构，充分发挥园区集聚发展和辐射带动作用，依托产业园设立高层次人才一条龙服务专区和大湾区国际人才一站式服务窗口，提供全生命周期人才服务产品，建立掌上人才服务工作移动平台，实现人才工作一站式业务指尖“秒办理”。将产业园打造为高端人才服务高地和人力资源服务产业发展高地。以产业园建设为牵引，健全市场体制机制，促进人力资源服务业高质量发展。以产业引导、政策扶持和环境营造为重点，加强对人力资源服务机构的行业监管，维护人力资源市场秩序。充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，推动落实公共服务普惠共享、资源要素平等互换、城乡基础设施互联互通。奖励人力资源服务创新机构、创新领军人才和创新项目，集聚和孵化一批创新能力强、业态高端、技术含量高的人力资源服务机构，引领人力资源服务行业高质量发展，实现经济和社会效益双丰收。

二是聚焦重点产业需求，创新科研平台合作机制。围绕区属

建设发展生物医药类人才需求，利用区内博士后科研流动站（中国科学院广州生物医药与健康研究院）博士后人才队伍优势及科研项目优势，精准对接区内生物医药类博士后科研工作站或博士后科研创新实践基地，培育博士、博士后青年创新型人才，为企业的博士后科研平台提供优质的博士后储备库。实现“人才共享”“知识共享”“智慧共享”，疏通高端人才分布不均的堵点，延伸人才吸引链条。

3. 构建人才指数体系，数据赋能区域人才服务

一是强化数据赋能支撑人才发展的理念。进一步提升我区数字化、智能化人才精准管理能力，动态监测分析黄埔区人才发展现状与趋势，客观准确地把握黄埔区人才现状，预判人才需求发展趋势，评价人才发展水平的优势与不足。畅通企业、人才服务信息渠道，高效收集需求，创建人才“有呼必应”服务机制，以“人才引领，数据赋能”为宗旨，打造集政府、重点企业、人力资源服务机构和人才为一体的数字化、场景化、生态化、产业化的智慧型在线服务平台。

二是研发健全黄埔人才指数发布系统。深化人才指数体系构建研究，结合黄埔区产业经济特征，建立科学完善的黄埔人才指数指标体系。打造中国经开区、粤港澳大湾区和黄埔区域三大人才指数体系，以数据采集、数据分析、数据可视化和智能决策为核心功能，实现数据共治共享，需求精准链接，服务在线集成。进一步健全人才资源信息共享、决策机制，完善人才供求、对接机制，健全人才竞争、评价机制，精准引进、发展人才。打造云

端智慧平台为企业和人才提供企业全生命周期的人力资源产品。完善以市场为基础的区域性人才合作机制，在粤港澳大湾区、东西部协作中进一步加强人才和智力的合作和交流。

三是建立人才指数白皮书常态化机制。以人才指数指标体系为理论基础、以人才指数系统为数据分析载体，建立黄埔区人才指数白皮书发布机制，系统、客观、深入地分析黄埔区人才现状和发展趋势，总结人才服务的成功经验，分析短板与不足，提出建设性对策建议，为人力资源和社会保障事业、区属各单位、以及企业等相关单位提供参考和决策依据，进一步提高黄埔区、广州开发区人才服务水平。

4. 深化职称制度改革，加快专业技术人才发展

一是推进职称制度改革。在职称评定流程上，进一步改进工作细节，更加注重当事人权益，突出规范、高效和有序，实现一网通办和无纸化办理。在职称评审认定中，更加突出德才兼备，以德为先，突出评价专业技术人才的业绩水平和实际贡献，对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，建立职称评审绿色通道。争取职称事权下放，深入谋划企业自主评审事项，探索在知识城率先开展职称评定改革，促使符合自主评审条件的企业自主开展职称评审。在医疗卫生、教育等领域，组建高级别评审委员会，承接高级别职称评审权限，引导和推动行业龙头企业开展专业领域职称评价标准编制工作。

二是强化专业技术人才服务。探索建立专业技术人才与技能人才相互贯通发展评价机制，高技能人才可申报专业技术资格，

加快引进培养技术技能型、复合技能型和知识技能型高技能人才，实现专业技术和职业技能互认。鼓励引进具有港澳及新加坡执业资格的金融、建筑、规划、代理等专业人才。推进港澳及境外从业人员更加便利化的职称评定和执业自由，助力大湾区人才引进和自由流动。到 2025 年，实现全区专业技术人才突破 5 万人。

三是加快紧缺人才引进与发展。落实《关于印发广州市黄埔区广州开发区广州高新区技能人才培养奖励办法的通知》，加强紧缺人才奖励，对新引进且符合广州市紧缺工种目录的高技能人才，给予最高 6000 元奖励，将“从事广州市紧缺工种目录工作岗位”纳入“黄埔工匠”评选和优秀高技能人才住房补贴评选指标体系。落实《广州市事业单位引进高层次人才和短缺专业人才办法》和《广州市事业单位引进高层次人才和短缺专业人才办法实施细则》，坚持能力突出、业绩出色、业内认可、德才兼备的标准，坚持公开公正、从严控制的原则，实行一事一议、随时受理、限时办结，开辟引进高层次人才和短缺人才的“绿色通道”，满足我区事业单位对高层次人才和短缺专业人才的迫切需求。

（四）完善共建共享格局，构建新型和谐劳动关系

发挥政府部门之间联动效能，创新劳动关系协调机制，完善工资收入分配格局，引领粤港澳大湾区劳动关系创新发展，强化矛盾纠纷的源头预防和协调化解机制，加大劳动保障监察力度，及时处置各类劳资纠纷案件。加快形成源头治理、动态管理、应急处置相结合的工作机制，建立规范有序、公正合理、互利共赢、

和谐稳定的劳动关系。

1. 加强形势分析风险预警，健全劳动关系协调机制

一是加强劳动关系形势分析和风险监测预警。做好经济结构调整过程中劳动关系处理工作，加强劳动关系形势分析研判，发挥政府部门之间联动效能，定期监测企业裁员情况，指导企业依法制定和实施裁员方案，切实做好我区供给侧结构性改革中，涉环保、低端、低产值企业搬迁或转型升级工作期间企业员工分流安置的政策指导及调处工作，保障被裁减人员权益。

二是健全完善劳动关系三方协商协调机制。全面落实“完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制，构建和谐劳动关系”要求，以《广州市劳动关系三方协商规定》为抓手，坚持发挥三方优势，不断研究劳动关系领域出现的新情况新问题，完善劳动关系基层治理机制。推行行业性、区域性集体协商签订集体合同，推动企业建立健全民主管理制度，提高企业和职工协商的能力和数量，增强集体合同的实效性和履约率。完善劳动人事争议三方联合调解中心建设，维护劳动关系和谐稳定。

三是继续深化和谐劳动关系创建活动。加强教育引导、人文关怀和法治保障，营造构建和谐劳动关系良好环境，将劳动关系和谐企业纳入公共信用信息库，增强劳动关系和谐单位影响力，完善激励约束机制，积极与区发改局对接，争取将和谐创建企业纳入诚信企业“红名单”。加强对企业实行劳动合同制度的监督、指导和服务，到2025年，企业劳动合同签订率达到99%以上。

四是完善劳动人事争议多元化解机制。紧紧围绕“预防为主、

调防结合”的工作思路，坚持“基层为主、调解为主”的工作方针，加强专业性劳动人事争议调解机制建设，建立与人民调解、行政调解、行业调解、工会调解等多元化解纠纷联动机制，积极化解劳动人事争议纠纷。进一步完善镇街劳动人事争议调解中心，大力推动规模企业组建内部劳动人事争议调解架构，提升企业自主预防化解劳动争议能力，推动劳资矛盾和苗头的内部化解，建立劳资纠纷预防的第一道防线。

2. 深化企业工资制度改革，增强区属国有企业活力

以增强区属国有企业活力、提升国有企业效率为中心，深化区属国有企业工资制度改革，建立健全与劳动力市场基本适应、与区属国有企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，完善区属国有企业工资分配监管体制，全面实行工资总额预算管理，合理确定工资总额预算周期，强化工资总额预算执行。强化督促指导，相关部门定期对区属国有企业执行收入分配政策情况开展监督检查，促进区属国有企业工资分配更合理、更有序。

3. 聚焦政策规则融合对接，引领劳动仲裁创新发展

一是加快推进“粤港澳大湾区劳动争议（广州）创新研究院”建设。充分利用劳动争议处理机制、办案水平位居全省前列的基础优势，聚焦大湾区建设中的劳资纠纷处理规则对接难题，先行先试，创新发展。以前沿理论研究为基础、劳动争议调处为依托、规则程序对接为核心、服务方式创新为突破，率先建立大湾区共建、共治、共享的劳动争议多元化纠纷解决机制，建立大湾区劳

劳动争议调解仲裁改革创新示范区，探索解决粤港澳三地在法律适用、管辖划分、调查取证等方面存在的问题，为大湾区建设提供方便、高效、快捷的司法服务和保障，形成一批可复制推广的“黄埔模式”，在全国发出劳动关系创新管理的“黄埔声音”。

二是深化仲裁办案方式改革，推进仲裁智能化建设。加大劳动人事争议调解力度，切实提升仲裁工作效能，探索推进仲裁信息化、智能化建设。深化仲裁办案方式改革，优化办案流程，设置小额速裁庭处理标的小、案情简的案件，落实案件繁简分流，进一步推行要素式办案，力争实现95%的案件实行要素式审理、裁决，切实缩短案件办理周期。推进仲裁智能化、信息化建设，加大线上调解、庭审工作力度，推进电子仲裁庭建设工作，探索自助咨询智能信息化系统建设，完善现有办案系统与社保、工商、法院等部门的衔接，加强利用业务系统开展案件数据分析研究工作。

4. 加强劳动保障监察执法，优化劳动关系发展环境

一是加大劳动保障监察工作力度，继续推进根治欠薪工作。加强劳动监察执法力度，开展日常监察工作，依法妥善处置劳资纠纷，维护劳动者合法权益，保障企业稳定生产。深化街镇劳动监察辅助执法队伍建设，完善区、镇街劳资纠纷案件分级管理、处置机制，促进劳动保障监察网格化建设。以国家《保障农民工工资支付》等相关法律法规为抓手，继续牵头推进落实全区根治拖欠农民工工资工作。

二是完善违法企业信用联合惩戒机制，督促企业依法保障员

工权益。结合拒不支付劳动报酬犯罪案件移送制度、严重拖欠农民工工资“黑名单”制度、重大劳动保障违法行为公布制度等，进一步完善企业信用联合惩戒机制，加强与公检法、发改、市场监管等部门工作合力，提升对失信企业联合惩戒力度，督促企业依法保障员工权益，促进劳资关系和谐稳定。

三是依法打击劳动保障违法行为，提高违法犯罪分子震慑力度。加强劳动保障监察日常巡查，依托劳动监察系统用人单位信息库、建设领域管理应用信息平台等，对重点企业、重点行业开展有针对性的执法检查。在加大行政执法检查、行政处理处罚力度的同时，加强行政执法和刑事司法紧密衔接，严厉打击涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪行为，震慑各类劳动保障违法犯罪分子。

（五）深化人事制度改革，激发机关事业单位活力

持续深化人事管理体制变革，创新完善选人用人机制，健全落实人事考核奖惩制度，逐步推进各专项队伍改革工作，加大重要领域和关键环节改革力度，解决人事管理改革发展的制度性障碍，不断探索体制机制创新，打造适应社会与经济发展需要的新型人事单位，为我区高质量发展提供有力的人力保障和智力支撑。

1. 持续深化人事制度改革，构建新型用人机制

一是完善事业单位公开招聘制度。进一步完善我区事业单位公开招聘政策体系，探索多渠道招聘方式，擦亮“到黄埔去”校园招聘品牌。落实事业单位公开招聘自主权，进一步规范事业单位公开招聘工作，持续优化专项招聘机制，推进事业单位人才资源

均衡配置。

二是完善岗位管理及人员聘用制度。探索建立健全符合行业特点的岗位动态调整机制，充分发挥岗位设置对事业单位人员管理的基础性作用。指导事业单位按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、依岗考核、合同管理。将专业技术高级岗位向创新能力强、人才集聚度高的事业单位倾斜，向民生领域、基层一线事业单位倾斜。全面推行聘用合同功能，打破不同类型岗位间人员流动壁垒，实现人员能进能出、岗位能上能下、待遇能升能降的管理目标，激发事业单位内部活力。

三是加大人事管理“放管服”力度。贯彻落实党中央、国务院“简政放权、放管结合、优化服务”改革精神，简化事业单位人事管理程序。逐步建立事业单位人事管理权限清单，提升事业单位自主管理、自我约束的能力。加强事中事后监督管理，落实监管责任。加大事业单位人事培训力度，提高人事管理水平。

2. 完善事业单位激励机制，推动人力资本转化

一是完善事业单位薪酬分配与考核奖惩制度。落实事业单位工作人员基本工资正常调整政策和符合事业单位行业特点的收入分配制度，合理体现岗位职责、工作业绩、实际贡献等因素。落实完善体现岗位绩效和分级分类管理的事业单位薪酬制度。强化引导激励，适当体现人才聚集、公益类型和事业发展对绩效工资水平的差异性影响，建立健全符合黄埔城市发展定位、更为科学合理的绩效工资水平正常调整机制和绩效工资总量核定办法。

二是探索建立灵活多样的薪酬分配机制。全面贯彻落实以增

加知识价值为导向的收入分配政策，绩效工资分配充分体现技术、知识、管理、数据等要素的价值，有效激发事业单位活力，提高人才吸引力。探索实施高层次人才、急需紧缺人才薪酬倾斜制度，可采用协议工资、年薪制、项目工资、特别补贴、一次性奖励等收入分配方式，激励事业单位工作人员有新时代的新担当新作为。

三是推进重点行业薪酬制度改革。巩固落实义务教育学校教师工资待遇政策，探索动态调整教育主管部门统筹分配的奖励性绩效工资比例。落实“两个允许”要求，深化医疗卫生行业薪酬制度改革，推动公共卫生机构“一类财政供给、二类绩效管理”改革试点取得成效。完善事业单位职务科技成果转化所得收益用于人员的奖励部分、单位承担的各类财政资助科研项目的间接经费用于科研人员的绩效支出部分纳入绩效工资管理，但不纳入单位绩效工资总量基数调控的办法，支持科研人员创新创业。

四是强化落实表彰奖励管理工作。规范表彰奖励管理工作，加强评比达标表彰工作日常管理，严格实行清单管理制度，落实省市关于功勋荣誉表彰奖励获得者待遇和生活困难表彰奖励获得者帮扶政策，提高评比达标表彰工作的制度化、规范化、科学化水平，努力形成表彰带头先锋模范作用。

3. 加强政府雇员队伍建设，激发干事创业激情

一是优化政府雇员结构，提升队伍能力素质。进一步完善政府雇员科学管理机制，合理规划队伍阶梯，创新招聘形式，促进人员合理流动，进一步优化年龄结构、学历结构、层级结构，为

区域发展提供人力保障。进一步完善政府雇员培训形式，科学制定培训计划，建立健全培训课程体系，强化队伍能力素质建设，全面提高服务社会经济发展的水平。

二是健全考核激励机制，塑造良好竞争氛围。建立导向鲜明、科学规范、行之有效的政府雇员考核机制，完善考核奖惩细则，探索建立更加科学的考核指标体系，利用科学的考核工具进行考核，充分发挥考核指挥棒作用，形成多劳多得、能上能下、能进能退的竞争氛围。

三是深化专项队伍改革，打造专业化人才队伍。重点规范特聘雇员的职责定位、绩效考核、续聘管理等，提供办公团队保障，推进政企一体化人才队伍建设，为全区高质量发展提供智力支撑。加强指导教育系统雇员制教职员管理体系的完善，促进雇员制教职员队伍数量、结构、素质协调发展，建立一支高素质专业化创新型队伍。加强指导卫健系统公共卫生和基层医疗卫生服务机构雇员制医护人员的管理体制改革，满足日益增长的公共卫生服务和基本医疗需求，建立稳定的卫生人才队伍。

四是提高信息化管理水平，提高队伍管理效能。建立区一级编制、财政、人力资源社会保障部门一体化政府雇员管理信息系统，加强不同业务部门之间的联动协调，推动政府雇员队伍高效化、精细化、科学化管理。顺应政府雇员由临时用工向中长期用工管理转变的实际，以适应政府雇员职业规划定位的发展需求，探索建立政府雇员人事档案管理制度及相应的人事档案信息管理系统。

（六）加强基础能力建设，持续提升公共服务水平

围绕法治人社、智慧人社、专业人社，建立健全基本公共服务制度，加强基层能力建设，努力提升公共服务水平和能力，为群众提供更加方便快捷、优质高效的人力资源和社会保障基本公共服务。

1. 深化人社法治化建设

一是强化法治思维与观念。深入贯彻依法治国基本方略，更好发挥法治对人力资源社会保障工作的引领和规范作用。完善领导干部学法用法制度，提升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。

二是健全法治实施体系。坚持“法无授权不可为”“法定职责必须为”，严格按照法律规定履行人力资源社会保障工作职责。对接省、市要求落实权力清单、责任清单制度，深化简政放权。继续贯彻落实关于全面推行行政执法“三项制度”的部署要求，全面推行“双随机一公开”监管工作。

三是强化法治保障体系。加强党对法治工作的领导，落实党政主要负责人履行法治建设第一责任人职责。重视法律法规宣传，加大普法宣传力度，推动形成执法人员“以案释法”“谁执法谁普法”工作长效机制和典型案例发布制度。重视执法人员素质建设，强化内部普法，着力提升机关工作人员依法履职能力。健全依法决策机制，积极推行法律顾问制度，推进行政决策体系民主化、科学化和法治化。

2. 深化人社智慧化建设

一是提升数字人社服务能力。积极实施“互联网+人社”行动，推行“互联网+就业”“区块链+AI”商事服务。不断迭代更新信息化系统，建立跨部门信息共享流通机制，强化人才指数平台服务功能。配合推进“放管服”改革工作，优化审批监管政务服务大数据平台。进一步实施及宣传网上、自助、移动等新型服务渠道，推动政务服务事项由“最多跑一次”向“全流程网办”转化，推出一批“秒批”“秒办”服务项目，用高效服务加快黄埔速度。

二是推进“一站式”服务建设。加强基层公共服务平台建设，深化业务下沉。优化实体服务大厅服务模式，大力推进“一窗通办”，创新各业务领域工作模式和服务流程，打造既各司其职又密切配合的服务链条，变“多头办理”为“一口受理”。依托国家级人力资源服务产业园，提升公共就业服务硬件，为区内企业提供就业创业“一条龙”专业服务。

三是深化信息协同共享。进一步推动业务领域跨界融合，重构重组，构建数据共享平台，提升跨领域、跨部门、跨层级的联动服务能力。推动落实电子证照、数据共享、电子印章、电子签名、网络实名核验等在业务经办和政务服务办理等全过程中“应用尽用”，促进业务协同。

3. 深化人社专业化建设

一是推进政务服务标准化。落实人力资源和社会保障公共服务标准体系，推进标准化建设，优化业务经办流程，对接省市促进业务经办工作的规范统一，构建与社会发展相适应的标准化服务体系。强化社保基层平台服务能力，完善街镇一级的经办服务

窗口功能，全力深化落实 15 分钟社保服务圈。

二是推进人社队伍专业化。充实人力资源社会保障队伍，优化人员配置，重点优化人员知识、年龄结构。积极采取公开招聘、遴选、选调、军转安置等多种人才引进渠道，通过公开招聘等形式吸纳政治标准高、能力素质强、作风要求严的优秀人才，充实社会保障公共服务队伍。

五、保障措施

（一）加强组织领导

把人力资源和社会保障事业发展规划纳入区政府经济和社会发展的总体规划，重点工作列入政府考核内容。切实加强规划实施组织保障，完善规划实施机制，形成以规划为统领，年度计划为支撑的发展规划体系。以优化工作机制为抓手、狠抓队伍建设为动力、提升服务质量为重点、强化民生保障为根本，以党建的强大引力激发我区内生动力，积极配合省、市对于人力资源和社会保障事业的整体部署，各局各司其职，合力共进，构建科学高效的区人事规划实施体系。

（二）加强任务考核

制定规划目标分解任务落实方案，分解落实规划确定的发展目标和主要任务，建立工作台账管理机制，准确把握规划推进的进程。加强宣传引导，营造良好氛围，密切协作有关部门，确保各时期改革任务目标明确清晰、举措具体务实、工作责任落实到位。建立健全规划实施情况监测、评估机制，建立人力资源和社会保障事业改革与发展状况的数据信息和监测体系。规划编制部

门要组织开展规划中期评估，鼓励开展第三方评估和社会监督评价，对工作推进过程中发现的问题予以限时整改，确保规划目标顺利实现。

（三）加大事业投入

推动建立同人力资源和社会保障事业发展需要相适应、同经济发展水平相匹配的财政投入稳定增长机制，争取国家、省、市三级财政对于民生保障的支持力度，寻求各级财政对于就业专项资金的投入力度。多渠道筹集社会保障资金，加强财政资金的管理，提高管理工作的精细度和预见性，提高各类资金的使用绩效。

（四）加强工作宣传

充分发挥宣传作用，让更多人了解人社、关心人社、支持人社。以科学化、规范化、制度化统筹落实广州市“一盘棋”的大宣传格局。拓宽人力资源社会保障信息传播的新渠道和新方式，加强人力资源和社会保障事业改革与发展宣传，展示人力资源社会保障工作成果。打造一支业务精湛、作风优良的宣传队伍，上情下达，下情上传，掌控好“麦克风”，发挥“人人都是宣传员”的力量，为我区人力资源社会保障业务搭好展示台，推动人力资源和社会保障事业迈上新台阶。

公开方式：主动公开

抄送：黄埔区委、广州开发区党工委各工作部门，区人大办，区政协办，
区人武部，区法院，区检察院，各人民团体，各直属国有企业。

广州市黄埔区人民政府办公室秘书科

2021年10月28日印发
