

海宁市人力资源和社会保障事业发展 “十四五”规划

“十四五”时期，是海宁市高水平全面建成小康社会之后，乘势而上开启全面建设社会主义现代化新征程，加快建设现代中等城市、国际品质潮城的第一个五年，也是海宁争创社会主义现代化先行市，勇当“重要窗口”最精彩板块示范表率，高质量发展建设共同富裕示范区的关键五年。制定并实施好这一时期的人力资源和社会保障事业发展规划，对于服务我市经济社会发展，全面实现我市“十四五”时期国民经济和社会发展目标意义重大。根据《海宁市国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》，结合浙江省和嘉兴市人力资源和社会保障事业发展规划要求，立足我市实际，特制定本规划。

一、规划背景

（一）发展基础

“十三五”时期是全市高水平全面建成小康社会的决胜阶段。面对错综复杂的国际形势、艰巨繁重的改革发展稳定任务，特别是新冠肺炎疫情严重冲击，全市人力社保部门认真落实《海宁市人力资源和社会保障发展“十三五”规划》，坚持以人为本，稳中求进，千方百计扩大就业，推进各类人才队伍建设，加快完善社会保障体系，努力构建和谐劳动关系，各项工作取得良好成

效。就业局势整体保持稳定，就业环境持续优化，创业带动就业成效显著。社会保障覆盖面进一步扩大，保障水平逐步提高。人才生态稳步改善，人才新政迭代升级，人才引育数量和质量明显提升，技能人才队伍不断壮大，人才评价模式持续完善，人力资源服务能力显著增强，事业单位人事与工资制度改革稳步推进。劳动关系和谐稳定，调解仲裁效能不断提升，劳动保障监察执法力度不断加强。“最多跑一次”改革全面推进，“一件事联办”“一证通办”“部门间跑一次”“掌上办”“网上办”“多点办、同步办”等各项便民利企改革措施有效推行。公共服务体系更加健全、标准更加完善、水平显著提高。总体而言，“十三五”时期全市人力社保事业发展迈上了新台阶，为完成改革发展稳定任务做出了积极贡献，也为“十四五”时期人力社保事业高质量可持续发展奠定了坚实基础。

专栏 1 “十三五”时期全市人力资源和社会保障事业发展 主要指标完成情况				
类型	指标	2015年 (基数)	2020年 (目标)	2020年 (完成)
就业创业	1. 城镇新增就业人数 (万人)	[7.65]	[6]	[12.86]
	2. 城镇登记失业率 (%)	2.91	<3.5	1.74
	3. 创业带动就业的人数 (万人)	---	[3.5]	[3.98]
	4. 人力资源服务业产值 (亿元)	2.76	10	48
社会保障	5. 基本养老保险参保人数 (万人)	52.46	55	59.86

	6. 失业保险参保人数（万人）	20.02	21.5	27.08
	7. 工伤保险参保人数（万人）	27.31	32	40.69
	8. 社会保障卡发卡数量（万张）	41.26	78	88.92
	9. 基本养老保险综合参保率（%）	85	95	96.87
人才队伍建设	10. 每万人人才数	2630	3500	3550
	11. 每万人专业技术人才数	603	850	852
	12. 高技能人才占技能人才总量比例（%）	25.1	29	26.9
	13. 高、中、初级专业技术人才比例	5:27:68	6:30:64	6:30:64
劳动关系	14. 企业劳动合同签订率（%）	99	>99.5	99.6
	15. 已建工会企业集体合同签订率（%）	96.8	>97.5	96.9
	16. 劳动人事争议仲裁结案率（%）	94.8	>95	94.2

注：[]内数据表示五年累计数。

（二）发展机遇和挑战

“十四五”到2035年，是我国在全面建成小康社会、实现第一个百年奋斗目标之后，乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程的关键阶段。今后五年，我市将立足于打造“重要窗口”中最精彩板块示范表率的新定位，紧密围绕“以高质量发展、高水平治理、高效能落实推动海宁在全国率先基本实现现代化”的新要求，牢牢把握以数字经济为引领的新经济、新模式、新活力，紧紧抓住“一带一路”、长江经济带、长三角一体化发展、高质量发展建设共同富裕示范区等国家战略红利加快转化的新动能，大力发挥“整体智治、唯实惟先”现代政府建设中增创

发展的新优势，持续激发 G60 科创大走廊建设、融杭接沪发展等带来的新动力。“十四五”时期，全市人力社保事业具备良好的发展环境，将迎来重要的发展机遇。

然而，机遇与挑战并存。就业结构性矛盾仍然存在，劳动力资源分布不均衡；经济结构调整加大社保征缴筹资压力；人才生态品质仍需提升，人才引留困境有待破解；技能人才总量和素质难以充分满足区域产业结构调整和企业发展需求，企业在人才培养和评价中的市场主体作用发挥不足；新经济、新业态下人力资源管理政策供给相对滞后，劳动人事关系的主体及其利益诉求日趋多元化，劳动关系风险隐患进一步凸显，欠薪问题有待进一步根治；建设共同富裕示范区对公共服务均等化提出更高要求，数字人社服务模式创新任重道远。我们必须深刻把握新形势下人力社保事业发展的新思路与新特征，增强“窗口”意识，立足市情、聚焦重点、严守底线，切实加强工作的前瞻性、科学性和创造性。

二、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，坚持党的全面领导，坚持以人民为中心，坚持新发展理念，坚持系统观念，坚持稳中求进工作总基调，忠实践行“八八战略”，勇当

“重要窗口”最精彩板块的“弄潮儿”，努力实现更加充分更高质量的就业、更加完善更可持续的社会保障体系、更优结构更高水平的人才队伍、更和谐更稳定的劳动关系的更高效的更便捷的数字化人社公共服务，不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感和认同感，为我市加快建设现代中等城市、国际品质潮城，争创社会主义现代化先行市，勇当“重要窗口”最精彩板块示范表率奠定坚实基础，为浙江省高质量发展建设共同富裕示范区、嘉兴市加快打造共同富裕先行地贡献海宁力量。

（二）基本原则

——**围绕中心，服务大局**。紧密围绕在全国率先基本实现现代化的目标，适应经济发展的新形势、新常态和新特征，全面落实市委市政府经济社会发展的重大决策部署，进一步服务全市产业发展，为经济社会持续健康发展做出积极贡献。

——**民生为本，全面发展**。坚持以人为本发展和全生命周期服务为导向，始终把满足人民对美好生活的需要作为工作的出发点和落脚点，持续在发展中保障和改善民生，瞄准人民群众所忧所急所盼，谋划完善人的全生命周期民生服务，不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感和认同感，为实现共同富裕提供海宁示范。

——**人才优先，引育并重**。坚持党管人才原则，围绕“创新潮城”建设目标，优化人才发展生态，加快推进高精尖缺人才队

伍建设，加快青年人才、技术技能人才队伍培育，加快人才平台建设，激发市场主体创新动能，优化人才社会化评价体系，不断构建人才发展体制新优势，提高人才对经济社会发展的贡献度。

——统筹协调，安全和谐。加强系统谋划，完善劳动关系协调机制，提高劳动关系治理能力，健全风险防控机制，强化民生保障政策托底功能，保持就业和劳动关系局势稳定，加强网络和数据安全保障，推进人力资源和社会保障各项事业协调发展，统筹安全和发展，维护和谐稳定大局。

——数字赋能，整体智治。以数字化改革撬动人社各领域各方面改革，运用数字化技术、数字化思维、数字化认知对人社治理的体制机制、组织架构、方式流程、手段工具进行全方位系统性重塑，打造“整体智治、唯实惟先、高效协同、系统集成”的“数字人社”，高水平推进人社治理体系和治理能力现代化。

（三）主要目标

——更加充分更高质量的就业。强化就业优先导向，完善就业创业政策体系，落实就业保障政策，持续扩大就业规模，优化就业服务，对就业困难群体实施精准帮扶，提升公共就业服务水平，增强创业带动就业效应，完善失业保障政策，加强终身职业技能培训。“十四五”期间，累计实现城镇新增就业 13 万人。

——更加完善更可持续的社会保障体系。健全可持续多层次的社会保障体系，扩大基本养老、失业和工伤保险制度的覆盖面，

落实社会保障待遇正常调整机制。“十四五”期间，持续扩大社会保险覆盖面，户籍法定人员基本养老保险参保率不低于97%，社保基金安全可持续运行。

——更优结构更高水平的人才队伍。围绕“长三角人才生态最优市”定位，持续优化人才生态，用足用好人才新政2.0，升级人才新政3.0，有效增加人才公寓供给。加快优化人才结构，大力引进高精尖缺人才和优秀青年大学生。加快产业人才集聚，实施新时代工匠培育工程，培育壮大技能人才队伍。健全全方位立体式人才评价机制，完善多元化人才评价制度。持续完善事业单位人事制度，逐步推行事业单位管理岗位职员等级晋升制度，分类完善事业单位绩效工资制度。“十四五”期间，集聚1千名博士（后），引进10万名大学生，引育10万名技能人才，人才总量达到31.5万人。

——更和谐更稳定的劳动关系。构建和谐劳动关系长效机制，完善争议调解仲裁机制，强化劳动保障监察机制，鼓励与引导更多企业（园区）参与和谐劳动关系创建活动，劳动保障行政执法覆盖更广，防范处置企业欠薪更有效，重大风险防范化解能力显著增强。“十四五”期间，实现仲裁结案率达到92%以上，调解率达到84%以上，为提升社会治理水平、优化营商环境、促进经济社会发展提供有力的保障。

——更高效更便捷的数字化人社公共服务。以人社数字化改

革为引领，统筹推进数字技术应用和制度创新，以人社重大任务和年度工作目标为核心，推动核心业务和重大任务流程再造、迭代升级，打造运行高效、服务精准的数字人社公共服务体系，实现公共服务均等化与优质共享。

专栏2 “十四五”时期全市人力资源和社会保障事业发展 主要指标规划情况			
指标	2020年基数	2025年目标	属性
一、就业			
1. 城镇新增就业人数（万人）**	[12.86]	[13]	预期性
2. 城镇登记失业率（%）	1.74	<3.0	预期性
3. 开展补贴性职业技能培训人次（万人次）**	[5]	[10]	预期性
二、社会保障			
4. 户籍法定人员基本养老保险参保率（%）*	96.87	97	预期性
5. 基本养老保险参保人数（万人）**	59.86	62.86	预期性
6. 城乡居民养老保险保障水平（%）*	11	13	预期性
7. 失业保险参保人数（万人）**	27.08	29.4	约束性
8. 工伤保险参保人数（万人）**	40.69	42.5	约束性
三、人才队伍			
9. 人才资源总量（万人）*	25	31.5	预期性
10. 专业技术人才总量（万人）**	6.94	8.7	预期性
11. 技能人才总量（万人）**	19.77	21.87	预期性
12. 高技能人才数量（万人）**	5.31	7.01	预期性
13. 博士（后）人才引进数（人）	[300]	[1000]	预期性

14. 大学生人才引进数（万人）	[4.5]	[10]	预期性
15. 高、中、初级专业技术人才比例*	6:30:64	7.4:38:54.6	预期性
四、劳动关系			
16. 劳动人事争议调解成功率（%）**	83.4	84	预期性
17. 劳动人事争议仲裁结案率（%）**	94.2	92	预期性
18. “互联网+监察”掌上执法占比（%）*	--	100	预期性
五、公共服务			
19. 社会保障卡持卡人数（万张）**	88.92	100	预期性

注：[]内数据表示五年累计数；**为浙江省厅指标，*为嘉兴市局指标，无标识为海宁定制指标。

三、实现更加充分更高质量的就业

强化就业优先政策，进一步稳定和扩大就业，保障企业用工。优化就业服务，聚焦重点就业群体，进一步提升公共就业服务水平。鼓励创新创业，进一步促进创业带动就业。健全就业失业监测研判体系，完善失业保障政策。

（一）坚持就业优先导向

将保障更加充分更高质量的就业作为经济社会发展的优先目标。在推动经济发展中促进就业稳定增加，持续推进产业发展与就业协同，紧密围绕我市产业发展特点，在产业结构优化升级中拓展新就业岗位，引导劳动者在重点产业、新兴业态实现就业创业。建立财政、金融和就业政策协同机制，鼓励企业稳岗扩岗优岗并配合相应财政补贴和贷款支持政策。用好用对就业补助资金、失业保险基金、专项奖补资金等，保障就业政策落地实施。

（二）落实就业保障政策

鼓励企业稳岗扩岗，突出企业吸纳就业的主体地位，支持劳动者自主创业，提高就业政策的针对性、有效性、可持续性。分类制定高校毕业生、退役军人等不同人群的就业保障政策。正视企业的季节性缺工问题和临时性用工现象，大力支持灵活就业，探索建立新业态劳动用工的管理规范，进一步规范人力资源市场秩序。深化跨区域劳务协作，持续推进东西部劳务协作、“山海协作”，进一步消除户籍、地域、身份、性别等制度障碍，创造公平就业环境。

（三）保障重点人群就业

坚持把高校毕业生就业作为重中之重，拓宽就业渠道，加大高校毕业生见习（实践）力度，加强高校毕业生就业（创业）技能培训和创业辅导，统筹做好妇女、退役军人、农民工和残疾人等重点群体就业工作。关注就业困难人员，做好精准帮扶计划，完善公益性岗位开发管理制度，实现零就业家庭动态清零，促进就业困难群体通过辛勤劳动提高生活品质。

（四）促进大众创业带动就业

积极落实创业政策，推动建立创业带动就业专项资金长效投入机制。依托创业大赛品牌，优化创业指导队伍，积极举办创业沙龙、论坛等活动，丰富创业活动载体，营造创业创新氛围。加大对创业平台的扶持，鼓励社会力量创建和运营创业基地、科技

企业孵化器、众创空间等创业平台，持续推动创业带动就业。加大就业创业对乡村振兴的支持力度，完善相关创业政策体系，鼓励和支持农村青年、返乡人才等在农业、服务业等领域创新创业。

（五）健全就业失业监测体系

落实就业失业统计监测调查，提高研判准确度，将企业用工、参保人员变动、失业人员分布等情况列入监测范围，利用大数据等技术提高就业形势研判和失业风险应急处置能力，为科学决策和制定政策提供更可靠依据。深入研究全市行业转型升级、企业发展等对用工结构与需求的影响，动态掌握岗位供需情况，及时预测就业市场变化。关注疫情等重大公共突发事件对就业领域的影响，做好应急预案及时预警应对。

（六）加强终身职业技能培训

聚焦时尚产业、新材料、新能源、泛半导体、高端装备制造、生命健康、航空航天等重点缺工产业，深入实施金蓝领职业技能提升行动，广泛开展职业技能培训。支持规上企业建立培训中心，推动行业龙头引领，中小微企业积极参与，开展企业职工技能培训。深化校企合作，引导市场培训主体积极参与，扩大政府培训补贴规模，完善多轨培训机制，发展终身职业技能培训，实现技能人才数量增长、层次提升、结构优化。

专栏 3 高质量就业创业工程

01 “潮城创梦”创业项目

延续以往大赛经验，举办主题为“潮城创梦”系列创业大赛，鼓励创新，支持大众创业。完善创业政策体系，每年发放创业补贴，惠及创业者 100 人以上。落实省厅关于“马兰花计划”的培训任务，建设一支具有海宁特色的创业导师队伍，一批符合海宁发展的创业指导基地，每年培训 1000 人以上。

02 就业困难人员保障网计划

落实就业困难人员帮扶计划，提高帮扶的精准度和服务质量，每年新增帮扶 700 人以上。通过一对一服务、畅通供需渠道、开发公益性岗位、提供技能培训、政策落实全程跟踪反馈等动作织牢织密就业困难人员保障网，助力贫困人员脱贫增收。

03 金蓝领职业技能培训项目

支持企业根据需求自主开展职业技能培训，落实各项补贴政策。为企业与院校搭建桥梁，鼓励学校开办企业“定制班”。支持“金蓝领”职业发展，建立终身职业技能培训制度，指导“金蓝领”制定职业发展规划，提高自身技能水平，满足企业发展转型人才需求，每年开展职业技能培训 2 万人次。

专栏 4 人力资源服务创新专项行动

01 高质量的人力资源服务行动

建设高质量人力资源服务产业园，完善产业园与企业的对接合作机制。主动适应劳动关系变革，发展新型中高端人力资源服务。大力开展骨干企业培育计划、领军人才培养计划等，推动人力资源服务与本地产业经济协同发展，打造有特色、有活力、高质量的人力资源服务。

02 人力资源服务业技术创新行动

探索建立灵活用工平台，鼓励人力资源服务企业通过积极运用大数据、云计算、人工智能等新技术，解决企业季节性用工、波峰、波谷等需求。引导人力资源服务机构围绕新型就业形态开发新产品，积极推动人力资源服务及产品的组合创新，以满足企业与从业人员的多个价值层面需求，实现降本增效。

四、健全更加完善更可持续的社会保障体系

以实现社会保障高质量发展、可持续发展为目标，进一步健

全我市的多层次社会保障体系，提高管理精细化程度和服务水平，不断满足人民群众多层次多样化需求。

（一）深入实施全民参保计划

落实社会保障体系改革任务，实施精细化管理，扩大社会保险覆盖面。基本实现城镇职工基本养老保险法定人群全覆盖，落实被征地农民参加基本养老保险制度改革任务，做到应保尽保。及时贯彻落实适应新型就业形态的参保缴费政策，促进和引导灵活就业人员、新业态从业人员参加社会保险。

专栏 5 新业态从业人员社会保障专项行动

01 新业态从业人员参保计划

根据国家和省市有关规定，落实适应新型就业形态的参保缴费政策，维护就业人员的合法权益。加大政策激励和引导，促进规范新业态从业人员、灵活就业人员参加社会保险并稳定缴费，落实应保尽保。

02 新业态从业人员职业伤害保障试点

根据国家和省市部署，探索新业态从业人员职业伤害保障试点，通过制度创新为新业态从业人员提供职业安全保障，进一步保障新业态从业人员的合法权益，促进新业态的健康发展。

（二）落实社会保险制度改革任务

全面落实企业职工基本养老保险省级统筹、全国统筹，规范企业职工基本养老保险省级统筹经办体系，落实城乡居保基金省级管理制度。规范执行企业职工基本养老保险参保缴费政策。探索实施新业态用工职业伤害保障机制，健全灵活就业人员社保制度，强化“预防、补偿、康复”三位一体的工伤保险制度功能建

设。落实失业保险基金省级统筹，充分发挥失业保险基金的保生活、防失业和促就业功能。

（三）落实社会保障待遇调整机制

按照中央和省市决策部署，及时落实城乡居保待遇确定和基础养老金正常调整机制，注重推动参保人员提高个人账户积累，合理引导群众的社会保险预期。进一步推进落实差别化、可浮动的工伤保险费率政策。按照部署，及时贯彻落实渐进式延迟法定退休年龄政策。

（四）加强社会保险基金监管

加强社会保险基金监管，推进落实风险防控信息化建设，提升智能监管水平。完善社保基金安全评估机制，强化审计和评估结果运用。坚持政策、经办、信息、监督“四位一体”，全面加强社保基金风险防控。完善社会保障风险准备金制度，保障社保基金安全可持续运行。

五、建设更优结构更高水平的人才队伍

坚持党管人才原则，健全人才评价机制，不断完善人才引育体系，围绕全市三次产业发展和“142”先进制造业集群发展需求，加速打造长三角人才生态最优市，重点开展“111专项行动”，即引育1千名博士（后）人才、引进10万名大学生以及引育10万名技能人才，持续构筑各类别多层次大容量人才蓄水池，为打造“创新潮城”提供强有力的人才支撑和保障。

（一）实施“潮城千名博士（后）引育集聚计划”

以浙大国际联创中心、产业创新综合体、已落地科研机构、行业龙头企业、隐形冠军企业、国家高新技术企业、成长型领军人才企业为重点，扩大博士后科研工作站建站规模。巩固和拓展与北京大学、清华大学等国内知名高校合作，重点推进与我市“十四五”规划重点产业发展相契合学科的博士研究生社会实践基地建设，疏通高校、科研院所与海宁企业协同创新渠道。聚焦发展“142”先进制造业集群，定期排摸和发布我市博士、博士后人才需求，将企业人才需求纳入“英才聚潮城”高层次人才招引计划，统一发布“招才令”。通过项目申报评审、专场创业大赛等方式吸引和促成一批博士、博士后研究人员在我市落户创业。支持经济开发区、鹃湖国际科技城、高新区聚焦主导产业建设博士（后）科研成果转化基地，加速技术创新和科研成果转化，推动产业高质量发展。

（二）实施“潮城万名大学生集聚计划”

发挥企业引才主体作用，建立健全重点引才企业名录及大学生动态需求报送机制。深化政校企合作，深化产教融合新模式，深入推进大学生实习实训基地建设。以杭海城际科创走廊为核心，发挥产业集聚效应，打响“与杭同城·海纳英才”大学生招引品牌，组建产业化、精准化引才小分队，通过现场招聘、网络云聘、校企座谈等方式加强与对口高校的联系合作，进一步拓展

校园招聘的深度和广度。加强与高校、第三方人力资源机构合作，设立大学生引留载体合力招引大学生。进一步重视一产、三产人才引育力度，使人才结构更加合理优化。完善大学生就业创业政策配套，推进大学生数字化服务平台建设，打造大学生生态宜居之城。

（三）实施“潮城万名技能人才引育计划”

根据重点产业人才需求，大力引进培育技能人才。扩大企业技能人才引育规模，做好技能人才储备，用好人力资源服务机构，保障企业用工动态需求。发挥行业协会、商会作用，推进校企合作，共建基地培育人才。进一步健全首席技师评选制度，推进技能大师工作室、技师工作站、高技能人才（劳模）创新工作室等载体建设。广泛开展技能竞赛活动，落实好省、市技能大赛，支持行业协会举办竞赛，以赛育人、以赛选人，推动人才技能革新。实施新时代工匠培育工程，弘扬传承“工匠精神”，加强对海宁职业院校专业设置的指导，深化产教融合，推进高技能人才培养体系建设，助力海宁技师学院建成长三角一流技师学院。推动职业院校激励机制改革，提升师资力量和培训积极性；加强院校与镇街、企业合作，扩大实训基地规模，强化培训数量和效果。鼓励企业建立高技能人才岗位津贴制度，政府配套津贴，进一步弘扬工匠精神，提高技术技能人才社会地位。

（四）加强专业技术人才队伍建设

聚焦专业技术人才潜在需求类型，加强专业技术人才引进力度，让人才走在产业发展之前。深化职称制度改革，持续推进工程技术领域职称自主评聘改革，扩大民营企业自主评聘试点范围，加强自主评聘企业的事前指导、事中参与和事后监管。落实国家职业资格目录制度，加强职业资格实施工作监管。加强职称评审宣传，鼓励参与中高级职称评审，持续开展保姆式评审服务。鼓励专业技术人才参与高级研修项目，大力实施专业技术人才的知识更新工程。

（五）健全全方位立体式的人才评价机制

健全全方位立体式的人才评价机制，完善多元化人才评价制度。针对不同类型人才，明确各自评价导向，制定不同考核评价办法。深入实施“潮城精英引领计划”，深化“以赛代评”机制，推行人才项目晋级机制。完善专业技术人才和技能人才评价制度，规范企业自主评价机制，建立健全以企业技能等级认定、社会培训评价组织认定为主，技能竞赛选拔认定为辅的技能人才评价体系。加大重点产业紧缺人才支持力度，周期性动态调整更新重点产业紧缺人才目录，对重点产业紧缺人才开展常态化认定。深入实施“潮乡特支人才”评价体系，完善以企业、行业为主体的不唯学历、不唯职称的人才评价标准，点面结合，构建多层次人才体系，做大人才发展格局、补齐人才发展短板。

（六）加速打造长三角人才生态最优市

优化机制，强化人才密度、创新强度在“亩均论英雄”评价中的比重，强化企业家人才意识、创新责任。用足用好人才新政 2.0，升级人才新政 3.0，加强政策宣传渠道及政策解读，提高政策覆盖面及知晓率。优化配套，扩大人才公寓建设规模，增加教育、医疗配套供给，优化交通环境。优化服务，实施人才创新创业全周期“一件事”改革，迭代升级海宁人才码和人才服务云平台，完善人才服务线上线下一站式平台。弘扬敬业奉献、猛进如潮的海宁精神，完善试错容错纠错机制，倡导科学精神和工匠精神，加大宣传各类人才的创新创业事迹和社会贡献。

（七）完善事业单位人事和收入分配制度

按照分类管理原则，切实推行事业单位管理岗位职员等级晋升制度。完善聘用合同制度、事业单位公开招聘管理办法以及事业单位科研人员双创政策。完善符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的收入分配制度。贯彻落实事业单位工作人员基本工资标准正常调整机制，完善事业单位绩效工资和绩效考核奖分配办法，充分发挥其激励导向作用。研究建立事业单位高层次人才分配激励机制。全面落实上级制定出台的规范收入分配秩序政策。加强对评比达标表彰工作的规范管理。

专栏 6 技术技能人才引育工程

01 千名博士（后）集聚计划

进一步加大博士（后）招引力度，扩大博士后工作站建站规模，推动企业与高校建立科研合作机制。定期摸排博士（后）人才需求，统一发布“招才令”。推动科创成果落地转化，给予创业项目综合支持。加大政策支持力度，给予引进、培养、留用、住房等支持保障。到 2025 年，博士后科研工作站建站总量不少于 25 家，获评国家站 2 家。5 年累计引育集聚博士、博士后人才 1000 名左右，其中博士后 200 名。

02 万名大学生集聚计划

以杭海城际科创走廊为核心，以“142”先进制造业集群等为重点，同时进一步重视一产、三产人才需求，加大大学生引进力度，畅通大学生落户渠道，优化人才结构。5 年累计引进大学生 10 万名，构筑青年人才高地，建设青创之城。

03 万名技能人才引育计划

加强与技工院校和职业院校合作，按照订单式、一站式方式，根据各区域以及行业的用工缺口和人才需求，通过院校吸收、挑选、培训技能人才，实现靶向输送。引导企业增加技工院校和职业院校实习岗位，扩大实践培训基地，深化合作，加强引导，吸纳人才。5 年累计引育各类技能人才 10 万名。

04 专业技术人员知识更新工程

建设一批市级专业技术人员继续教育基地，每年积极组织企事业单位参与市级以上高级研修项目，开展大规模知识更新继续教育，提升高层次专业技术人才培训，加强行业紧缺人才培训。每年开展 2 万人次专业技术人才岗位培训。

05 技能人才评价创新计划

以推行职业技能等级认定试点为契机，扩大试点覆盖面，广泛开展职业技能竞赛和岗位练兵活动，鼓励企业建立高技能人才岗位津贴制度，增强职业技能培训吸引力，进一步营造技能报国、技能成才新风尚。

06 人才服务协同提升计划

推进人才创新创业全生命周期“一件事”改革，迭代升级海宁人才码和人才服务云平台，启用长三角高层次人才创业创新服务中心，完善线上线下一站式服务。

07 人才安居环境跃升计划

在全市范围内，以“分级筹集、分层保障”方式，不断优化人才公寓规划布局，注重与城市总体规划特别是产业发展规划相衔接，拓宽筹集途径，优化结构，强化保障，完善公共配套，以人才社区、未来社区的目标来打造相关配套设施、活动阵地。到 2025 年底，新建、筹集人才公寓 10000 套。

六、构建更和谐更稳定的劳动关系

打造和谐劳动关系长效机制，强化劳动关系矛盾源头治理，依法保障劳动关系双方的合法权益，有效预防和化解劳动争议与矛盾纠纷。完善争议调解仲裁机制，推进纠纷就近就地多元化解。强化劳动保障监察执法，持续推进“无欠薪”建设，落实欠薪预警机制，构建规范有序、公正合理、合作共赢、和谐稳定的劳动关系。

（一）构建和谐劳动关系长效机制

加强劳动关系三方协调机制建设，持续建设劳动关系协调员队伍。全面实施劳动合同和集体合同制度，引导企业和人力资源公司规范劳动用工。优化新业态劳动用工服务，指导共享用工规范健康发展。强化劳动关系矛盾源头治理，建立健全劳动关系风险监测预警体系。

专栏 7 劳动关系长效机制专项行动

01 “法治人社”宣传专项行动

积极开展人力社保法律法规政策宣传。以“1518”工程为载体、企业人力资源干部培训班为路径，引导企业规范用工；以微信等新媒体为平台、专项咨询热线为渠道，强化劳动者维权意识。

02 劳动关系和谐专项行动

劳动用工体检服务 1450 家企业，培训 850 名劳动关系协调员，培育 3 名国家级金牌劳动关系协调员、9 名省级金牌劳动关系协调员，推荐 15 家嘉兴市级金牌劳动关系协调组织。和谐劳动关系企业（园区）创建活动原则上每一至两年开展一次。

（二）规范和完善企业工资收入分配

以非公有制企业为重点，完善工资集体协商制度。落实浙江省企业工资支付规定，规范企业工资支付行为。健全工资合理增长机制，完善工资指导线制度、企业薪酬调查和信息发布制度。落实最低工资标准调整工作，促进低收入群体工资较快增长。深化企业内部分配制度改革，规范国有企业收入分配秩序。

（三）完善劳动人事争议调解仲裁机制

完善企业申诉协商机制，推进企业、商（协）会劳动争议预防调解示范工作，健全矛调中心和镇（街道）多元化解机制，实现多数劳动纠纷就近就地化解。完善仲裁受理场所信息公开制度、一次性告知制度、登记立案制度和内部流程管理制度。完善仲裁案件审理制度，提升案件审理水平。充分发挥调解柔性化解纠纷优势，加强案前、庭前、庭中、庭后调解。实行案件繁简分流，分类适用简易程序，完善农民工案件快速处理机制。加强仲裁队伍建设，提升仲裁员队伍专业化水平。加大数字仲裁建设力度，扩大在线仲裁的使用范围，为当事人提供便捷高效的调解仲裁服务。

专栏 8 仲裁效能提升专项行动

01 仲裁办案质量提升专项行动

统一仲裁窗口服务规范，优化仲裁维权便民服务。统一仲裁文书制作、庭审规范与审理流程，深化要素式办案改革。探索仲裁员分级管理，完善仲裁员能力提升机制。推广调解仲裁网络平台，逐步推进庭审与裁决书上网公开，实现仲裁维权“跑零次”。

02 调解仲裁基础保障建设专项行动

加强市劳动人事争议调解中心建设，推进基层调解组织“1+X”劳动争议多元化解机制建设实现全覆盖。进一步推进“建标准院、开标准庭、办标准案”建设活动，进一步加强网络调解仲裁信息化建设，进一步完善网络仲裁庭、调解室建设。

03 仲裁队伍能力建设专项行动

加强专兼职仲裁员、调解员的知识更新。组织开展政治思想和办案实务系列培训，提升仲裁队伍业务能力水平。规范专兼职仲裁员、调解员的聘任、考核、管理制度，实行动态管理。积极组织参加业务培训，提升仲裁员政治素养和办案能力。

（四）强化劳动保障监察执法

根据行业、地域特征，因地制宜持续推进海宁“无欠薪”建设。会同行业主管部门做好建设领域根治欠薪工作，加强实名制管理，规范“六项制度”标化管理，加强业务指导和培训工作，强化“六项制度”动态监管，推进“六项制度”建设向高质量、全覆盖迈进，从源头上根治建设领域欠薪。针对重点区域服装租赁企业欠薪频发态势，督促属地创新手段、强化监管、快速处置，全力扼控新发欠薪案件，强化农民工合法权益保障。加强政务热线12345呼叫电话和社会应急联动值班制度，加强重大事件快报、重要时期和重大节日欠薪处置情况每日“零报告”制度。全面落实与相关部门建立的“四欠”（欠薪、欠税、欠息、欠费）联合预警信息通报制度，做好信息收集分析、预警处置工作，防止群体性事件发生。加强劳动保障监察执法能力建设，提升市镇村三级劳动监察员和网格员素质。厘清监管事项清单，聚焦主责主业，制定监管规则，建立人社相关领域大监管大执法体制。加

大应急处置力度，修订完善应急预案，不断提升应急处置和风险控制能力。

专栏 9 劳动保障监察效能提升专项行动

01 根治欠薪专项行动

纵深推进海宁“无欠薪”建设，建立根治欠薪长效闭环工作机制。针对欠薪高发领域，会同行业主管部门做好根治欠薪工作，全面落实“事前预防、事中监管、事后处置”等环节的相关工作。

02 数字监察改革专项行动

深化行政执法“互联网+监管”平台应用，全面落实“互联网+监管”各项工作，有效建立第三方监管平台，切实推动重点监管区域或监管对象试点。

03 劳动保障监察执法能力提升专项行动

加强对镇街工作人员的业务培训工作，尤其是重点镇街劳动关系条线工作人员的培训工作，加强内部学习和疑难问题的研究；加强对青年干部的培养，进一步提升干部队伍业务素质，全面提高执法工作能力。

七、打造更高效更便捷的数字化人社公共服务

以数字化改革撬动人社各领域各方面改革，统筹推进数字技术应用和体制机制创新，以人社系统重大任务和年度目标为切入点，以破解问题与实际需求为工作导向，推进多部门多场景系统集成应用，构建整体高效的政务运行体系、优质便捷的政务服务体系、全域智慧的协同治理体系、公平公正的监督管理体系、智能科学的决策指挥体系、安全信任的信息保护体系，打造“整体智治、唯实惟先、高效协同、系统集成”的“数字人社”。

（一）推进政务运行与政务服务数字化改革

打破机关内部“数据孤岛”和“信息壁垒”，对接省市统一

框架，迭代升级政务系统；加强政务运行综合应用对接，提升政令智达功能，对接智慧督查模块；与决策部署和监督评价环节无缝衔接、有机融合，形成纵向贯通、横向协调、执行有力、运转高效的数字化政务运行体系。借助 AI、大数据、区块链等新技术，对人社政务服务的业务流程、经办模式、手段工具等进行全方位、系统性重塑；提升政务服务“好办易办”，丰富人社服务供给渠道；提升人社数据跨层级跨部门共享，形成全市人社数据共享服务目录；全面深化政务服务“一网通办”“全域通办”“一件事”集成办，健全线上线下融合的政务服务体系，推动政务服务从“快办”向“智办”升级。

（二）推进协同治理与监督管理数字化改革

全面梳理核心业务，统筹推进人社各领域核心业务数字化，构建“重大任务”贯彻落实的综合集成机制，构建人社全域智慧协同治理综合应用；着力打造并丰富“数字就业”“数字社保”“数字人才”“智慧技能”“智慧仲裁”“海宁无欠薪”“民生一卡通”“电子劳动合同”“事业单位工资全周期管理”等协同治理应用场景；构建综合集成、协同高效、闭环管理的工作运行机制，开创人社全域智慧协同治理新格局。实现重要政策执行可量化、可评价，执法监督过程可展示、可监测，资金使用可追溯、可查证，监管数据可分析、可应用，形成人社工作全方位、全链条闭环式监管架构，构建人社风险管控体系。

（三）推进决策指挥与体制机制数字化改革

对接省、市人社数据支撑平台、应急指挥平台等决策系统，建设人社中枢数字驾驶舱，构建人社应急管理体系；建立健全数字化决策指挥机制，通过网络汇聚众智、大数据辅助，实现汇智更敏捷、辅策更智慧、预测更精准、指挥更科学。构建“对标争先”的改革“赛马”机制，同步推进改革试点和成果推广，对接政策研究和改革创新协同平台，深化内部体制机制建设，推动各部门条块整合、业务融合，推进人社治理标准体系建设，构建覆盖数据管理全生命周期的制度体系，建立数字化改革项目管理度体系；全面构建与数字人社相适应的体制机制框架，积极构建动态适配、创新发展、赋能未来的制度体系。

（四）加强数字化改革数据安全与信息保护

按照安全发展的要求，牢固树立网络和信息安全底线思维，坚持网络和信息安全与系统建设同步规划、同步建设、同步实施。强化人社数据资源全生命周期安全保护，健全关键基础设施安全保护体系、人社数据和个人信息安全保护体系，提升网络与数据安全主动防御能力、监测预警能力、应急处置能力、协同治理能力，推动安全与应用协调发展，确保人社数据安全。明确数据边界、范围和多元治理体系，健全数据共享和开放制度，对数据流通、第三方开发利用等合法合规性进行规范。设计适用于大数据环境下的人社数据分类分级保护制度，加强网络与数据安全风险

评估和审查。

专栏 10 数字化赋能改革

01 建设人社数字驾驶舱

对接人社数据支撑平台、应急指挥平台等决策系统，建设人社中枢数字驾驶舱。围绕党的建设和就业创业、人才服务、社会保障、人事管理、工资分配、劳动关系以及重大风险防控等决策需要，打造“一屏掌控”的人社中枢驾驶舱应用场景。

02 提升“数字就业”应用

建设“数字就业”公共服务模块，完善就业服务场景，实现“无感智办”，推动就业政策“应享尽享”。建设就业管理模块，实现高质量就业服务、援企稳岗和资金风险防范等功能。建设就业分析模块，提供数据可视化展示及政策成效分析。

03 提升“数字社保”应用

实现全市社保统筹区、险种、人群、业务和服务渠道全覆盖，实现服务全事项、服务全天候、外部全联通和数据全共享。推进与税务、财政等部门数据共享和协同监管。建设以大数据为基础的监管体系，应用评价结果开展针对性服务。

04 提升“数字人才”应用

建设“人才码”平台，实现电子社保卡和“人才码”两码融合，加快推进“人才码”互通互认。加强高层次人才信息和服务数据库建设，提升数据驾驶舱的分辨率和精准度，强化对人才信息和服务数据的分析，动态呈现全市产业人才供求状况。

05 提升“智慧技能”应用

加快推进“智慧技能”一体化平台对接和应用，完善技能培训、人才评价和激励等功能。试行技能评价质量数字化监管，以评促培。加强技能培训、技能评价等数据的归集共享与统计分析，形成以社会保障卡为载体的劳动者终身职业技能电子档案。

06 提升“智慧仲裁”应用

对接劳动人事争议调解仲裁网络平台和仲裁办案系统，与法院、公安、市场监管等相关部门实现数据共享。完善“浙里办”调解仲裁功能，推广微仲裁，实现无障碍“掌上维权”。推进调解仲裁线上线下融合，满足当事人多元需求。

07 提升“海宁无欠薪”应用

迭代升级欠薪联合预警指挥、企业工资支付监管、基层劳动纠纷处置、劳动保障信用监管等四大系统，强化部门联动协同，推动工程建设、平台经济、外包劳务和低声散集聚区等欠薪高发行业领域的精密智治，打造欠薪数字化治理新格局。

08 探索“电子劳动合同”应用

运用“区块链”技术，探索“电子劳动合同”应用，为用人单位和劳动者提供电

子劳动合同的在线签订、在线存储、在线查验等服务。加快电子劳动合同相关数据共享，不断拓宽电子劳动合同服务内容和场景。

09 提升“事业单位人事工资全周期管理”应用

结合本地实际情况，完善和优化事业单位人事工资管理系统的功能。加快财政、教育、卫健等部门相关系统互联互通，形成跨部门多业务数据共享机制。强化政策落实、业务监管、行业分布、人才流动等事业单位人事工资领域的大数据分析。

10 设计“人社数据”安全保护制度

根据数字化改革要求，设计一整套人社数据安全保护制度，包括数字人社硬件和软件防火墙、适用于大数据环境下的人社数据分类分级保护制度、部门内部数据产生、收集、管理、使用和传递等全生命周期安全保护办法以及跨领域跨部门数据共享和工作协同管理办法等。

专栏 11 智能化便民服务提升行动

01 政务服务“好办易办”行动

健全政务服务事项清单和经办规范的迭代升级机制，改革完善不适应数字化要求的业务规则和流程。依托浙江政务服务网、浙里办等平台，深化政务服务 2.0 应用。聚焦群众企业需求和改革发展需要，以场景化的多业务协同应用为切入口，精简办事流程，强化数据共享，加快形成体系完备、场景丰富、内外协同的“一件事”履职周期图，持续丰富“一件事联办”事项。丰富人社服务供给渠道，构建与银行等有完整实体服务体系单位的联网代办、上门办机制，实现“就近办”，推动解决老年人、残疾人等人群“数字鸿沟”问题。加强对办事服务需求的分析感知，推进“无感智办”。

02 居民服务“一卡通”应用升级行动

将社保卡作为所有人社业务的有效身份凭证和待遇发放结算载体，确定人社领域线上线下载卡场景，在人社领域实现身份凭证用卡、人社缴费凭卡、补贴待遇进卡、工伤结算持卡。全面布设读卡扫码终端，实现地域、人群应用全覆盖，线上、线下应用全覆盖。支持各类民生卡整合，提供集成服务支撑，推进就医购药、惠民惠农及各类财政补贴资金发放、智慧城市等领域用卡，推动在长三角地区以社保卡为载体建立居民服务“一卡通”，探索实现交通出行、旅游观光、文化体验等方面“同城待遇”。

八、强化规划实施保障

广泛动员各方力量，加强组织协调和资金保障，加强监测评估和宣传工作，加强队伍建设，完善保障措施，确保本规划制定

的各项目标任务落到实处。

（一）加强组织协调

围绕规划制定的工作蓝图，明确各业务领域重心与工作重点，加强相关部门间信息共享、资源整合和协同推进，强化系统内各业务条线的协作，促进内部沟通和创新探索，确保规划顺利实施。

（二）加强资金保障

积极争取财政对人力社保事业的专项投入和稳定增长机制。探索政府引导、企业主体参与的人才资源配置新模式，发挥产业平台和企业的主动性和能动性。加大就业创业、社会保障及人才专项资金投入，支持重大项目的实施，保障公共服务机构建设和高效运转。

（三）加强监测评估

积极运用互联网、大数据技术，提高人力社保调查、统计、评价和监测的系统性、准确性和时效性。完善监测评估制度，有效制定规划目标任务的分解落实方案，强化对规划实施情况的跟踪监测和成效分析。定期评估规划实施情况，检查规划目标完成情况，确保规划落到实处。

（四）加强宣传工作

加大对人力资源和社会保障法律法规和政策措施的宣传力度，完善新闻发布机制。积极适应全媒体融合新环境，创新宣传

形式，加强媒体合作，拓展宣传渠道，多渠道、多角度、多矩阵开展宣传活动，引导社会各界共同关注、关心并支持人力社保工作。

（五）加强队伍建设

强化思想政治建设，推动人力社保系统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”、坚决做到“两个维护”，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。健全教育培养机制，不断提高工作人员行政服务能力和业务水平，加强干部队伍行风建设，扎实推进清廉人社、模范机关建设，坚守“红线”“底线”，塑造新时代人社干部敢担当、有作为的良好形象。

附表：海宁市人力资源和社会保障事业发展“十四五”重大任务清单

附表

海宁市人力资源和社会保障事业发展“十四五”重大任务清单

序号	主要任务	主要内容	“十四五”目标
1	数字化赋能改革	建设人社数字驾驶舱；提升“数字就业”应用；提升“数字社保”应用；提升“数字人才”应用；提升“智慧技能”应用；提升“智慧仲裁”应用；提升“海宁无欠薪”应用；探索“电子劳动合同”应用；提升“事业单位人事工资全周期管理”应用；设计“人社数据”安全保护制度。	全面形成党建统领的人社整体智治体系，形成成熟完备的人社数字化改革实践体系、制度体系，人社治理能力现代化明显提升。
2	高质量就业工程	“潮城创梦”返乡创业项目；编织就业困难人员保障网计划；金蓝领职业技能培训项目。	每年发放创业补贴，惠及创业者100人以上；落实省厅关于“马兰花计划”的培训任务，建设一支具有海宁特色的创业导师队伍，一批符合海宁发展的创业指导基地，每年培训1000人以上；落实就业困难人员帮扶计划，每年新增帮扶700人以上；五年城镇新增就业人数10万人次。
3	技术技能人才引育工程	千名博士（后）集聚计划；万名大学生集聚计划；技能人才引育计划；专业技术人才知识更新工程；技能人才评价创新计划；人才服务协同提升计划；人才安居环境跃升计划。	引进1000名博士（后），其中博士后至少200名；引进10万名大学生；引育10万名技能人才；累计完成10万人次专业技术人才培养；人才评价形成新体系；新建、筹集人才公寓10000套。
4	人力资源服务创新专项行动	高质量人力资源服务产业园建设；人力资源服务业技术创新行动。	建设有特色、有活力、有效益的高质量人力资源服务产业园，推动人力资源服务与本地产业经济协同发展；实施骨干企业培育计划、领军人才培养计划等；鼓励人力资源服务企业运用新技术开发新产品，推动人力资源服务及产品的组合创新。

序号	主要任务	主要内容	“十四五”目标
5	新业态从业人员社会保障专项行动	新业态从业人员参保计划;新业态从业人员职业伤害保障试点。	落实适应新型就业形态的参保缴费政策;户籍法定人员基本养老保险参保率达 97%;建立海宁市新业态从业人员职业伤害保障试点。
6	劳动关系长效机制专项行动	“法治人社”宣传专项行动;劳动关系和谐专项行动。	积极开展人力社保法律法规政策宣传;劳动用工体检服务 1450 家企业,培训 850 名劳动关系协调员,成功培育 3 名国家级金牌劳动关系协调员、9 名省级金牌劳动关系协调员,推荐 15 家嘉兴市级金牌劳动关系协调组织。和谐劳动关系企业(园区)创建活动原则上每一至两年开展一次。
7	仲裁效能提升专项行动	仲裁办案质量提升专项行动;调解仲裁基础保障建设专项行动;仲裁队伍能力建设专项行动。	劳动人事争议仲裁结案率达到 92%以上;劳动人事争议调解成功率达到 84%以上。
8	劳动保障监察效能提升专项行动	根治欠薪专项行动;数字监察改革专项行动;劳动保障监察执法能力提升专项行动。	“互联网+监察”掌上执法占比达到 100%。
9	智能化便民服务提升行动	政务服务“好办易办”行动;居民服务“一卡通”应用升级行动。	深化政务服务 2.0 应用,持续丰富“一件事联办”事项;推动解决老年人、残疾人等人群“数字鸿沟”问题;探索政务服务“无感智办”;建立以社保卡为载体的居民服务“一卡通”服务管理新模式。