

市发展改革委 市人力社保局 关于印发《宁波市人力资源和社会保障 事业发展“十四五”规划》的通知

市级有关单位，各区县（市）发改局、人力社保局：

现将《宁波市人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》印发给你们，请结合实际，认真组织实施。

宁波市发展和改革委员会 宁波市人力资源和社会保障局

2021 年 7 月 23 日

宁波市人力资源和社会保障 事业发展“十四五”规划

宁波市人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划，依据《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》《浙江省人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》《宁波市国民经济和社会发展的第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》等编制，是“十四五”时期全市人力社保工作的综合性、基础性、指导性文件。

第一章 指导思想和发展目标

“十四五”时期是我国由全面建成小康社会向全面建设社会主义现代化国家迈进的第一个五年，是宁波开启现代化建设新征程、奋力当好“重要窗口”模范生的关键时期，是共同富裕先行市建设的第一程。进入新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局，全市人力社保部门要高举习近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜，认真贯彻党中央、国务院的决策部署和省委省政府、市委市政府的工作要求，准确把握国内外发展环境和条件的深刻变化，积极发挥人力社保部门宏观经济重要参与者、社会管理重要执行者、公共服务重要提供者、公平正义重要维护者的职能作用，为推进全市经济社会高质量发展作出积极贡献。

第一节 发展基础和面临形势

“十三五”时期是全市人力资源和社会保障事业迈出坚实步伐、取得重大成效的五年。五年来，面对复杂变化的国内外形势和艰巨繁重的改革发展任务，全市人力社保部门坚持围绕中心、服务大局、深化改革、稳中求进，构建形成了以“品质+、阳光+、美丽+、互联网+”为核心的“4+人社”发展格局，全面完成了“十三五”时期各项目标任务。

就业局势保持稳定，创业带动就业深入推进，精准扶贫成效显著，就业动态监测和服务质量稳步提升，“甬上乐业”品牌效应不断显现。人才队伍不断壮大，人才结构更趋优化，“我选宁波、我才甬现”品牌建设和生态环境持续推进，成功创建国家级人力资源服务产业园，人才净流入率位居全国主要城市前列。社会保障制度进一步完善，覆盖面持续扩大，待遇水平稳步提高。事业单位人事制度改革深入推进，管理体制更加规范，工资绩效管理制度进一步健全，改革创新卓见成效。劳动关系和谐稳定，调解、监察、仲裁“三位一体”多元化解基层劳动纠纷机制初步建立，“宁波无欠薪”实现全覆盖。信访工作质效不断提升，效能指数居全市前列。窗口单位业务素质练兵比武常态有力，基本公共服务质量效能大幅提升，人力社保“最多跑一次”改革和数字化转型快速推进，服务精细化、标准化、便捷化成效明显。系统党建工作坚强有力，“清廉五进”行动扎实开展，政风行风持续优化，为民服务水平不断提升，“人社铁军”形象更加彰显。

“十三五”时期全市人力资源和社会保障事业发展迈上了新台阶，为维护改革发展稳定大局作出了积极贡献，也为“十四五”时期建设发展奠定了坚实基础。

专栏 1 “十三五”规划主要指标完成情况			
指标/项目	规划目标		完成情况
	2015 年	2020 年	2020 年
一、就业创业			
城镇新增就业人数（万人）	[60]	[75]	[108]
城镇登记失业率（%）	<4	≤3.6	2.22
开发（保持）公益性岗位（个）	8000	6000	6000
技能培训人数（万人次）	--	18	32.7
二、人才队伍建设			
专业技术人才总量（万人）	79.4	91	91.9
技能劳动者总量（万人）	117	170	180.15
高技能人才占技能劳动者的比重（%）	25.2%	30%	30.6%
三、社会保障			
基本养老保险参保人数（万人）	536	550	597.5
工伤保险参保人数（万人）	293.2	310	415.6
失业保险参保人数（万人）	>200	270	304.63
本地户籍人员城乡养老保险参保率（%）	92.5	≥95	99.37
企业离退休人员参保人数（万人）	79.2	120	129.9
社保卡发行数（万张）	646.80	760.00	975.00
四、劳动关系			
劳动监察案件结案率（%）	-	100	100
劳动人事争议仲裁结案率（%）	-	92	94

劳动人事争议调解成功率（%）	-	78	80
注：“[]”内为五年累计数			

“十四五”到2035年，是我国开启全面建设社会主义现代化国家新征程的关键阶段。今后五年我市处于发展动能转换的关键期、城市能级提升的突破期、综合竞争优势的重塑期和城市治理效能的提升期，承担着锻造硬核力量、唱好“双城记”、建好示范区、当好模范生、加快建设现代化滨海大都市的重大使命。

“十四五”时期，我市人力资源和社会保障事业发展处于重要战略机遇期，机遇与挑战并存。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将释放新需求，以数字化为主要特征的科技革命和产业变革将注入新活力，“一带一路”、长江经济带、长三角一体化发展加快转化为城市发展新势能，要素市场化配置改革、自由贸易区建设和营商环境持续优化将增创制度新优势，为人力资源和社会保障事业创新发展提供了广阔空间。同时，创新驱动、数字赋能等新技术的影响逐步显现，就业岗位结构、就业技能需求将发生深刻变化，对稳促就业、技能提升提出新的挑战。大国博弈更加激烈，海外引才难度持续增加，加之各地对人才的重视程度持续提升，沪杭对人才的虹吸效应更加明显，宁波“争先进位”对各类人才特别是高层次人才的需求日益旺盛，对做好人才“引、育、用、留”和事业单位人事管理等提出新的挑战。随着制度不断健全，社保扩面增收空间不断变窄，

老龄化加剧导致待遇支出持续增加，对社保基金风险管理、工伤保险支付等提出新的挑战。新经济形态不断涌现，新冠疫情对国际商贸影响持续加剧，就业形式更加灵活，对劳动关系和谐、人力资源配置、劳动权益保障等提出新的挑战。长三角一体化、杭州“双城记”等战略和数字化改革全方位推进，区域内人才流动、就业服务、社保经办等同城化需求更加迫切，人社服务面临着理念、制度、模式等全方位深层次的重塑重构，对干部职工能力素质提出新的挑战。

第二节 指导思想和基本原则

高举习近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜，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，以高质量发展为主题，以改革创新为根本动力，以“品质+、阳光+、美丽+、数字+”“4+人社”建设为引领，统筹推进就业创业、人才发展、社会保障、人事管理、劳动关系、公共服务等各项工作，着力促改革、惠民生、防风险，为有效履行锻造硬核力量、唱好“双城记”、建好示范区、当好模范生、加快建设现代化滨海大都市的历史使命，为宁波高质量发展建设共同富裕先行市贡献人社力量。

必须遵循以下原则：

——坚持人民至上、民生为本。坚持以人民为中心的发展思

想，始终把增进人民福祉、促进人的全面发展作为人社事业发展的首要任务，牢记为民宗旨，强化为民情怀，切实保障和改善民生，不断满足人民对美好生活的需要，推动实现共同富裕。

——**坚持改革创新、服务大局。**紧紧围绕宁波建设发展使命任务，按照“争先创优进位”目标要求，强化改革创新精神，持续增强人社事业发展的动力和活力，以精益求精、追求卓越的“品质+人社”成效为全市发展贡献力量。

——**坚持防范风险、维护公平。**聚焦影响民生福祉和制约改革发展的现实问题，把防风险、守底线作为重中之重，强化民生保障政策托底功能，强化机遇意识、风险意识、法治意识，统筹安全和发展，以依法行政、维护公正的“阳光+人社”成效促进社会和谐稳定。

——**坚持尽力而为、量力而行。**聚焦人社领域的突出短板和薄弱环节，立足当前、着眼长远，集中资源、精准投向，实现社会保障制度长期可持续运行，为广大人民群众提供更可靠、更充分的保障，以务实担当、清廉公正的“美丽+人社”成效增强人民群众的获得感幸福感安全感。

——**坚持系统观念、整体智治。**以数字化改革为引领，强化系统观念和全局意识，加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性布局、整体性推进，综合运用数字化技术、数字化思维、数字化认知，加紧人社治理能力的全方位系统性重塑，以智慧引领、高效

服务的“数字+人社”成效优化营商环境、助力经济发展。

第三节 发展目标和主攻方向

以就业全方位高质量、人才全产业高水平、社保全人群高标准、人事管理全领域高活力、劳动关系全周期高和谐、公共服务全链条高智能为目标，到 2025 年，实现更加充分充满活力的就业创业，更加高效规模宏大的人才队伍，更加健全可持续的社保体系，更加规范活力迸发的人事管理制度，更加健康和谐共赢的劳动关系，更加优质智能便捷的人社服务，全市人力资源和社会保障事业迈向更高台阶。

——**就业创业更高质量**。创业扶持政策更加完善，就业规模持续扩大，就业局势保持总体稳定，重点人群就业保障水平不断提高，失业保障与监测预警能力大幅提升。“十四五”时期，全市累计实现城镇新增就业 90 万人，城镇登记失业率控制在 3.5% 以内。

——**人才队伍更具竞争力**。人才激励政策持续完善，人才发展环境更加优化，人才规模不断扩大，队伍结构日趋合理，创新活力竞相迸发。人力资源服务业实现高质量健康发展。“十四五”时期，新增专业技术人才 13.1 万人，累计开展职业技能培训 100 万人次以上。

——**社会保障体系更加健全**。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障体系，落实企业职工基本养

老保险全国统筹和渐进式延迟法定退休年龄政策，进一步提高社会保障覆盖面，健全待遇调整机制，到“十四五”末实现法定人群基本覆盖和应保尽保，城乡居保基础养老金持续稳步提高并在省内保持领先水平，保障社保基金安全可持续运行。

——**人事管理制度更具活力**。深化事业单位人事制度改革和工资收入分配制度改革，激发事业单位和工作人员双活力。完善绩效考评机制体系，规范表彰奖励工作。“十四五”时期，事业单位招聘工作人员 2.5 万人、引进高层次人才 1.2 万人。

——**劳动关系更加和谐**。劳动关系治理能力明显提升，劳动关系协调机制进一步完善。企业工资收入分配制度更加健全，分配格局更加合理有序。推进劳动纠纷就近就地多元化解，更多案件在调解仲裁阶段终结。深化“无欠薪”行动，全域治理欠薪问题。

——**公共服务体系更加智能**。以数字化改革为引领，推进政务运行、协同治理、政府服务、监督管理、决策指挥等重大体系改革，全面形成党建引领的人社整体智治体系和制度机制体系、工作实践体系，加快实现人社治理现代化。到“十四五”末，实现信息孤岛全打通、数据资源全共享、网上办事全开通。

“十四五”时期，要坚持问题导向，补齐短板，在主攻方向上实现新突破：一是缓解就业结构性矛盾、激发新业态就业活力、防范失业风险，推动高质量就业创业；二是优化人才结构，提高

高层次、高素质人才质量比例，创新人才服务举措，营造良好人才生态环境；三是贯彻落实国家和省养老、工伤保险政策，健全多层次社会保障体系，保障社保基金安全可持续运行，全面推进以社会保障卡为载体的居民服务“一卡通”；四是深化事业单位改革，优化布局、完善制度、健全机制，形成广纳群贤、人尽其才、公平公正、充满活力的人事管理制度；五是健全优化企业工资分配制度、事业单位工资制度，逐步提升劳动报酬在初次分配中的比重，完善工资合理增长机制，助力实现共同富裕；六是深入研究新形势和新业态用工发展趋势，进一步规范企业用工行为、提升劳动人事争议仲裁处理效能和劳动保障监察执法能力，构建新型和谐劳动关系；七是推进数字化改革，整合数据资源，创新管理模式，打造整体协同、高效运行、智能精细的人社运行和服务体系。

专栏2 “十四五”时期主要指标			
指标/项目	2020 年	“十四五” 规划目标	属性
一、就业创业			
城镇新增就业人数（万人）	21	[90]	预期性
城镇登记失业率（%）	2.22	<3.5	预期性
开发（保持）公益性岗位（个）	6000	6200	预期性
建成高质量就业社区（村）	500	全市 1/3 以上 社区村建成	预期性
有就业意愿困难高校毕业生就业率（%）	100%	100%	预期性

创业大学生人数（万人）	0.6	[1.5]	预期性
新增创业实体（万家）	16.5	[50]	预期性
就业登记应届高校毕业生人数（万人）	5.45	[25]	预期性
职业技能培训人次（万人次）	32.7	[100]	预期性
二、社会保障			
基本养老保险参保人数（万人）	597.5	620	预期性
失业保险参保人数（万人）	304.63	340	预期性
工伤保险参保人数（万人）	415.6	425	预期性
三、人才队伍建设			
新增专业技术人才总量（万人）	—	[13.1]	预期性
博士后研究人员年招收数（人）	115	[600]	预期性
技能劳动者总量（万人）	180.15	220	预期性
高技能人才总量（万人）	55.1	78	预期性
四、劳动关系			
劳动人事争议调解成功率（%）	80	80	预期性
劳动人事争议仲裁结案率（%）	94	92 以上	预期性
劳动保障监察举报投诉案件结案率（%）	100	100	预期性
五、公共服务			
社保卡发行数（万张）	995.32	1060	预期性
其中：申领电子社保卡人口覆盖率（%）	50	70	预期性
注：[] 内为五年累计数。			

第二章 推动更高质量的就业创业

坚持把更加充分更高质量就业作为经济社会发展的优先目标，持续深化“甬上乐业”计划，进一步完善政策、拓展平台、优化服务，统筹做好重点群体就业，着力缓解结构性就业矛盾，突出抓好劳动者技能提升和失业预防调控，持续扩大就业规模、提高就业质量，以更加健全的就业促增收机制推进共同富裕。

第一节 深化完善就业创业政策

健全市县两级就业工作领导小组，完善信息通报、会商研判、风险应对等常态化工作制度，形成协作联动、整体推进新格局，建立健全科学的考评体系和督查激励机制。积极参与新发展格局构建，加强经济政策与就业政策协同传导，加强重大产业、重大工程项目等的就业影响评估，提升投资和产业带动就业能力。持续完善“甬上乐业”政策体系，更新优化企业吸纳就业、创业带动就业和劳动者提升技能、自谋职业等方面的支持政策，加大就业补助资金投入，千方百计稳定和扩大就业。研究平台经济、共享经济、“互联网+”等新业态和灵活就业模式的支持措施，激发新业态灵活就业活力，打造就业新增长点。进一步消除影响平等就业的制度障碍，逐步实现外来劳动者共享就业、安居、落户、医疗、子女教育等方面的基本公共服务。

第二节 积极拓展就业创业平台

搭建“甬上乐业”公共服务平台，完善企业需求发布、人力资源信息收集、供需双方匹配推送和就业登记、数据分析、信息共享等功能，丰富劳动就业动态信息数据库，提高精准识别、精细分类、专业指导的公共就业服务能力。深化“日有创业咖啡、周有创业沙龙、月有创业集市、年有创业大赛”“四有”创业服务品牌，多渠道为就业创业者找市场、找资金、找项目、送政策、送人才、送服务。深入实施“青年就业起航”计划，深化“甬优桥”“明日菁英”等校企合作、实习对接平台创建。积极探索“公共就业服务+”新模式，健全统筹城乡、线上线下一体的就业公

共服务体系，扩大就业容量，提升就业质量。大力发展宁波就业创业资源对接交流平台，推动资源、信息向区县（市）延伸、向基层聚拢。加快创业孵化平台建设，鼓励各高校和社会力量新建或利用各种场地资源改造建设创业孵化基地，持续培养创业人才梯队，加快设立创业引导基金，形成政府激励创业、社会支持创业、劳动者勇于创业新机制。加快职业培训平台建设，全面推行企业新型学徒制，推进企业职工技能提升培训或转岗转业培训，鼓励在甬高校和宁波生源高校在校生参加职业技能培训（实训），全面提高劳动者适应技术变革和产业转型的能力。巩固深化“十省百城千县”劳务协作和新一轮东西部劳务协作长效机制，畅通外地务工人员来甬就业通道。

第三节 统筹做好重点群体就业

坚持把高校毕业生就业作为重中之重，建好用好中国宁波人才市场、中国（宁波）人力资源服务产业园，开展“百校千场万企”专项行动，打造不断线就业服务，千方百计促进高校毕业生就业。鼓励各类企事业单位开发更多适合高校毕业生的高质量就业岗位，积极吸纳毕业生就业，继续加大对高校毕业生创业的政策支持力度，引导高校毕业生到新兴产业、中小微企业和基层就业。健全失业人员定期联系和分级、分类服务制度，优化就业困难人员、“零就业”家庭实名制动态管理，提高就业援助月、就业创业服务月等专题服务活动成效，强化就业困难人员精准帮扶和公益性岗位托底安置，确保“零就业”家庭动态归零。统筹做

好妇女、退役军人、农民工和残疾人等群体就业工作，推进老年人力资源开发利用。

第四节 切实加强失业预防调控

坚持保市场主体与稳就业岗位并重，深化“四送四助”服务企业活动，巩固稳定现有就业岗位，推动创造更多就业机会。完善就业失业登记、人力资源调查、企业用工监测以及就业统计分析制度，健全就业需求调查预测和失业预警监测机制，提高就业数据的覆盖面和准确性，增强规模性失业风险防范的预见性和针对性。支持和规范灵活就业、新就业形态发展，培育扩大新职业新工种新岗位，支持企业间短期用工余缺调剂。加强失业保险参保扩面工作，依法推动新业态从业人员、农民工、灵活就业人员等对象和中小企业、私营企业等单位的参保工作。将失业保险享受对象由失业人员扩大到所有参保职工和企业，将支出范围从保障失业人员基本生活进一步扩大到支持职工技能提升、企业稳定岗位上。推进高质量就业村（社区）建设，争创国家级公共就业创业服务示范城市。

专栏3 “甬上乐业”就业创业促进计划
01 援企稳岗护航行动 深化“三服务”“四送四助”活动，深化落实惠企政策，加大企业服务扶持力度；加大援企稳岗和用工保障力度，实现招聘求职“双向精准推送”；加强就业能力提升，放宽技术技能提升补贴申领条件，提高劳动者就业和职业转换能力；鼓励实训基地按规定开展技能实训，推行企业新型学徒制。

02 新就业形态促进行动

推进“互联网+”“文化产业+”“生态农业+”等新产业形态发展，夯实“平台+个人”新型灵活就业载体；构建企业间灵活用工共享机制；探索建立新业态政策扶持体系，构建适应灵活就业、多点执业群体需要的保障体系；建立健全灵活就业准入标准、职业体系和管理措施，加大对灵活就业人员等的政策支持力度。

03 重点群体就业保障行动

健全高校毕业生就业创业服务体系，推动就业创业政策、就业岗位信息进校园，多措并举、千方百计促进高校毕业生就业；落实各类就业援助措施，开展就业援助月等多种形式的专项活动，加强困难群体就业保障，实现零就业家庭动态清零；统筹做好妇女、退役军人、农民工和残疾人等群体就业工作。

04 就业创业服务提升行动

探索“公共就业服务+”新模式，构建“政府搭台、社会各界共同参与”服务机制，推动就业创业资源对接平台向区县（市）延伸，实现服务资源全覆盖；推进高质量就业社区（村）建设，力争全市1/3以上的社区（村）达到高质量就业社区（村）标准，100家以上达到省级标准；积极推进信息登记预警机制建设和政策落实，严密防控规模性失业风险。

第三章 建设更具竞争力的人才队伍

坚持党管人才原则，深化人才强市战略，以服务 and 推动经济社会创新转型发展为主线，立足人社部门职能，深化实施开放揽才产业聚智、打造青年友好城、培育技能人才、保障人才安居、专家服务等人才生态建设“1+X”系列举措，加大青年人才集聚和高层次人才引进力度，加强专业技术人才和技能人才队伍建设，加快建设覆盖更全面、支持更有力的“引、育、用、留”全链条人才发展生态体系，全力打造高素质人才发展重要首选地和

近悦远来的青年友好城。

第一节 加大高层次人才引进力度

深化开放揽才产业聚智，紧扣产业发展和城市建设，深入实施“甬江引才工程”，升级优化人才政策，健全完善支持精准、实效突出的人才政策体系。进一步明确引才主攻方向，搭建海外引才引智平台，建好用好全球引才网络，绘制国内外高校人才地图，畅通人才招引对接渠道。持续提升“我选宁波、我才甬现”招才品牌影响，广泛开展全国巡回招聘活动，大力办好“高洽会”“毕洽会”“留创行”等重大人才活动，实施优秀学子“汇流行动”，优化人才学习生活、就业见习、安家住房等系列政策，全方位引进青年人才特别是高层次人才。加强长三角区域引才引智交流合作，创新人才柔性引进形式，探索人才“区域共享”模式，加快人才互认、平台互联、机制互动、政策互通。做强“宁波专家管理服务”品牌，优化高层次人才服务联盟模式，持续完善人才服务体系，不断优化“关键小事”协调解决机制，鼓励各类人才来甬安居就业，支持本地人才在甬创新发展，不断巩固壮大人才“基本盘”。

第二节 加强专业技术人才队伍建设

创新人才培养机制，打造分层次、立体化、综合性的人才培养工程，加强创新型、应用型人才培养，壮大高水平工程师队伍。实施专业技术人才知识更新工程，推进国家级专业技术人员继续教育基地建设，深化知识更新继续教育和岗位培训。常态化开展

“揭榜挂帅”专家与企业交流对接活动，探索“技术高管”“产业教授”制度，拓展专业技术人才培养模式，不断培育壮大引领支撑高质量发展和经济社会需要的高层次领军人才队伍。全面深化职称制度改革，推进政府主导、企业自主、社会组织参与的多元化人才评价体系建设，到2025年，努力实现行业龙头企业和“单项冠军”企业工程系列职称自主评价全覆盖。实施博士后五年倍增计划，完善配套资助政策，支持共建博士后科研流动站、工作站，“十四五”末设站总数突破400家。创新“人才带人才”工作模式，打造“人才朋友圈”，推进“领军之家”建设，支持博士后联谊会、人才联盟等社会团体发展，持续优化人才发展环境。

第三节 加强技能人才队伍建设

实施新时代“甬上工匠”行动，建立健全技能人才常态培养、技能大赛以赛促训、工匠典型示范引领、匠心精神宣传普及工作机制，营造全市上下崇尚技能、尊重创造和培育匠心、争当匠星的浓厚氛围。出台《关于高水平培育新时代宁波工匠队伍的意见》，构建产教训融合、政企社协同、育选用贯通的高技能人才培养体系，加快遴选培育一支覆盖广泛、梯次衔接、上下联动的新时代工匠骨干队伍。推进技能创新，发挥大工匠、杰出工匠等示范带头作用，加强技能创新工作团队、技能大师工作室建设，建好用好高技能人才公共实训基地。实施职业技能提升行动，每两年举办一届宁波技能大赛，打造宁波职业技能大赛品牌，建立

技能竞赛“市赛-省赛-国赛-世赛”联动机制。推进终身职业技能培训制度建设，构建技能人才继续教育体系。完善技能人才评价制度，加快构建多层次职业标准，探索建立职业技能等级认定与专业技术职称评审融通机制，完善技能人才激励和技术工人收入分配机制。鼓励企业组织、社会组织和个人参与职业技能等级认定和职业能力开发。推进职业（技工）教育改革和技工院校建设，成立技工教育教研机构，实施宁波技师学院迁（扩）建工程。

第四节 推进人力资源服务业高质量发展

实施领军企业引育计划，加快集聚国（境）内外知名人力资源服务领域总部企业，支持本市人力资源服务企业开展自主品牌建设，重点培育一批人力资源服务领军骨干企业，支持本市人力资源服务企业上市。加大人力资源服务业高层次人才培养力度，鼓励人力资源服务机构积极引进培养行业紧缺急需高层次人才和高端团队。更高水平建设中国（宁波）人力资源服务产业园，深化“一核驱动多团组联动”园区发展格局，支持各地因地制宜建设一批专业产业园。举办中国（宁波）人力资源服务创新创业大赛、人力资源服务供需对接会等活动。支持人力资源服务业向新业态、数字化和产业链中高端发展。实施行业赋能促进计划，支持机构赴外设立人力资源引进（校企合作）工作站，探索建立市级共享员工资源信息调剂平台。积极参与长三角一体化战略，加强长三角区域人力资源服务交流合作。规范人力资源市场秩序，加强行业诚信建设，加快形成有利于人力资源要素自由流动、

平等就业、城乡统一的人力资源市场体系。到 2025 年，基本形成专业化、数字化、国际化的人力资源服务体系，初步建成与现代化国际港口城市和长三角南翼经济中心相匹配、具有核心竞争力的长三角人力资源配置服务重要枢纽节点，主要发展指标保持全省前列。

专栏 4 人才强市工程
01 青年才俊汇流工程 搭建海外引才引智平台，建好用好全球引才网络，大力招引海外人才来甬就业创业；深入实施“青年就业启航”计划，搭建校企合作、实习对接平台，大力支持青年人才来甬就业见习；实施青年才俊“弄潮行动”，建设青年人才阶梯式支持机制，持续推动“青年友好城”建设，打造“我选宁波、我才甬现”招才品牌，让更多青年才俊关注宁波、选择宁波；实施“甬江引才工程”，深化城市经济领域人才项目评选，办好“毕洽会”“高洽会”“留创行”等重大人才活动和全国巡回招聘活动，拓展招才引才的广度、效度、深度，提升质量效果。到 2025 年，全市新增就业大学生 65 万名。
02 专技人才海纳工程 推动高校科研院所、“3315 计划”企业、市属国有企业、博士后工作站与国内外知名高校院所展开产业科技合作，加强与重点领域博士群体的科研合作；实施新一轮领军拔尖人才培养专项计划，推进人才培养工作体系化、平台化、品牌化建设；实施“博士后五年倍增计划”，新增博士后工作站 180 家以上，“十四五”末设站总数突破 400 家，每年招收博士后研究人员 120 人以上，到 2025 年新增博士 5000 人以上；推进继续教育基地和继续教育在线平台建设，提增市级平台辐射能力，鼓励举办重点领域紧缺、急需人才高级研修项目。

03 新时代宁波工匠培育工程

完善技能人才培养培训体系，深化宁波大工匠、宁波杰出工匠、宁波工匠、宁波青年工匠等高技能人才遴选和技能人才培养；加大高端工匠引进集聚，每年引进不少于 1000 名紧缺急需高技能人才；加强“宁波工匠”培养平台建设，推动企业培训平台、公共实训基地、技能创业孵化基地、技能大师工作室等建设力度；建立“市赛-省赛-国赛-世赛”联动机制，每两年举办一届宁波技能大赛，健全工匠人才多元评价、使用激励政策措施，优化工匠人才成长环境。到 2025 年，省级、市级技能大师工作室分别新增 15 家、50 家以上，开展职业技能培训 100 万人次以上。

04 职业（技工）院校高质量发展工程

成立技工教育教研机构，强化技能培训指导服务，提高技能提升质量。推动职业（技工）教育改革，加快建设具有宁波特色的新时代职业（技工）教育体系，探索建立技能人才学历和技能互通机制。加大职业（技工）院校建设，实施宁波技师学院扩（迁）建工程，投入建设资金 16 亿元（除建设用地费）使学院占地面积达到 500 亩以上，全日制在校生与社会培训学员达到“双万”规模，到 2025 年，全市力争建成 1-2 所国内一流技师学院，1 所万人技师学院，10 所国内一流职业院校，重点支持 20-30 个市级职业（技工）院校品牌专业建设。深化产教融合方法途径创新，鼓励应用型本科院校、职业（技工）院校与企业或产业园区联合办学。

05 人力资源服务业高质量发展工程

强化企业主阵地，重点评选培育 10 家“领军企业”、50 家“重点骨干企业”、100 家“重点培育企业”。到 2025 年全市人力资源服务业营收达到 2000 亿元，力争引进培育上市公司 1-2 家。健全高端人才信息库，2025 年末引进培育行业领军型人才 100 名左右、行业高层次人才 1000 名左右，行业从业人员达到 3 万人。持续推进人力资源服务产业园建设，到 2025 年建成省级产业园 4 家、市级产业园 6 家。鼓励支持机构创新举办各类行业活动，到 2025 年，全行业年服务就业创业 600 万人次以上，服务各类单位 40 万家次以上。

第四章 建立更加健全的多层次社会保障体系

全面贯彻落实国家、省社会保障政策措施，坚持权责清晰、保障适度、应保尽保、安全规范原则，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，持续提升人民群众获得感、幸福感、安全感。

第一节 提高社会保险覆盖面

扎实开展全民参保计划，加强应保未保人员的动态分析和管理，深入推进精准扩面，实现城镇职工基本养老保险法定人群全覆盖，基本实现城乡居民基本养老保险适龄参保人员应保尽保，探索灵活就业人员、新就业形态从业人员等依法依规参保的工作机制。稳妥做好被征地农民参加基本养老保险工作。落实新业态从业人员职业伤害保障等扩大工伤保险制度保障范围的新制度新政策，推动实现工伤保险政策从企业职工向职业劳动者的广覆盖。完善工伤预防、补偿、康复“三位一体”制度，建立完善工伤“大预防”工作机制。落实工伤保险省级统筹工作。拓展长三角地区工伤保险合作渠道，积极参与长三角工伤保险合作沟通机制建设，实施工伤康复资源共享和劳动能力鉴定合作。

第二节 落实待遇正常调整机制

贯彻落实企业职工基本养老保险省级统筹制度，稳妥处置差异化政策和历史遗留问题，确保“待遇水平不降低、经办服务更方便、基金支付可持续”。提升社会保险统筹层次，按国家要求推进企业职工基本养老保险全国统筹和渐进式延迟法定退休年

龄工作。综合考虑物价上涨、职工平均工资增长和基金承受能力等因素，贯彻落实职工基本养老金合理调整机制，推进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，鼓励参保人员增加个人缴费积累，持续逐步提高城乡居民基本养老保险待遇水平。探索完善失业保险金与物价上涨的挂钩联动机制、工伤保险待遇与经济社会发展的联动机制。健全多层次养老保险体系，按上级要求探索建立个人养老金制度，推动养老保险第三支柱发展。及时建立各类待遇享受人员和基金支出测算模型，确保各项待遇按时足额发放。

第三节 确保社保基金安全可持续运行

依法规范基金征缴，实现应征尽征。按国家要求健全基本养老保险筹资机制，配合国资、财政等部门完善社保风险资金办法，探索划转国有资本充实社保基金、多渠道筹集充实社保风险资金工作机制。提前做好基金支付缺口兜底财政预算安排。完善社保基金预警机制，做好基金支出测算、待遇发放预算，建立养老保险各类人群分统筹区基金预警机制。全面加强社保基金风险防控，加强对社保基金保管、使用、投资、运营的监督检查，积极开展社保基金第三方审计，建立健全政策、经办、信息、监督“四位一体”的基金监管体系。强化数字化监管，建立常态化非现场监督机制。健全基金监督行政执法机制，加强社保基金违规资金追缴，建立社会保险违法失信联合惩戒机制，严厉打击侵害基金安全行为。

第四节 打造社会保障卡“一卡通”

加快推进社保卡发行、扩大电子社保卡签发，大力推行社保卡应用普及，深化社保卡使用的广度和频度。实施社保卡“一卡通”行动计划，以创建全国社保卡创新应用示范基地为契机，逐步建立以社保卡为载体的“一卡通”服务管理模式，推动实现人社“全业务用卡”，实现就业补贴、社保待遇、农民工工资、惠民惠农补贴等“一卡通”发放，推动政务服务、就医服务、城市服务线上线下“一卡通”应用，在交通出行、旅游观光、文化体验等方面实现“同城待遇”。

专栏 5 社会保障体系建设行动计划

01 基金监督政策、经办、信息、监督“四位一体”协同行动计划

建立健全社会保险政策制定风险评估机制，强化基金管理风险评估，完善风险防控措施；健全内控制约机制，确保以“分段把关、分人负责、相互制衡”为核心的内部控制制度落实；夯实会计基础，加强财务管理；加大监督力度，严查违规行为；开展警示教育，增强纪律意识。

02 社会保障卡“一卡通”行动计划

加快推进社保卡“一卡通”服务平台建设，持续提升应用支撑能力，实现一卡两形态（线下实体社保卡、线上电子社保卡）协同并用，线上线下融合；充分发挥社保卡身份凭证功能，深化社保卡在人社全领域、全流程、全渠道应用；充分发挥社保卡金融功能，全面推进个人各项人社待遇补贴进卡，推广自然人使用社保卡缴费，分层分批重点推进养老、失业等待遇资金入卡；充分发挥民生卡功效，加强部门联动，推进社保卡在政务服务、惠民惠农补贴发放、就医购药、智慧城市、信用服务等领域的应用，不断形成多元通融的“社保卡公共服务生态圈”。

第五章 形成更具活力的人事管理制度

聚焦激发动力、催生活力，深化事业单位人事制度改革，推进事业单位分配制度改革，健全完善绩效考评体系和表彰奖励制度体系，促进形成更加充满活力的“广纳群贤、人尽其才、能上能下、公平公正”的人事管理制度。

第一节 深化事业单位人事制度改革

完善事业单位工作人员公开招聘工作，打造“阳光招聘”品牌，持续面向高校毕业生开展高层次紧缺人才选聘活动，提升事业单位聚才、引才成效。加强聘用制管理，指导事业单位建立健全竞争择优、能上能下的用人制度。深化事业单位工作人员培训工作，探索创新培训内容和形式，提高质量实效。落实《宁波市事业单位工作人员交流办法（暂行）》，加强事业单位工作人员交流把关。完善事业单位工作人员考核办法，研究制定事业单位监督实施细则，健全人事管理制度。支持和推动高校、科研院所

等事业单位科研人员创新创业，拓展高校、科研院所和企业科研人员双向流动渠道，营造单位与个人双向利好的干事创业氛围。研究制定符合宁波市情的事业单位管理岗位职员等级晋升制度，在县级以上事业单位先行实施，逐步向全市推行。持续推进事业单位工作人员职业生涯全周期管理“一件事”改革。

第二节 改革完善事业单位工资制度

完善符合事业单位行业特点的收入分配制度，健全优绩优酬的绩效工资运行机制。推进事业单位“绩效工资+X项目”实施，强化收入分配激励导向作用。深化公立医院和县域医共体薪酬制度改革，健全完善与综合医改相衔接的激励约束机制。持续落实义务教育教师工资收入不低于当地公务员工资收入水平联动机制。贯彻以增加知识价值为导向的收入分配政策，完善高层次人才工资分配激励机制，支持和鼓励各类人才创新创业，激发事业单位人才创新活力。加强事业单位工资管理信息化建设。

第三节 完善绩效考评和表彰奖励工作

按照“争先创优进位”要求，拉高目标标杆、突出考评重点、统筹定性定量、体现差异特色，全方位改革重塑绩效考评体系，树立“争先、创优、进位”鲜明导向，提升城市竞争力、创新力、美誉度。探索开展进位制考评、数字化考评、联动式考评、即时性考评，简化考评程序，加强评定运用，增强考评实效，构建科学高效的考评运行机制。持续迭代升级数字化绩效考评系统，统

筹规范考核事项，积极减负提质，做到精简高效。贯彻落实国家和省表彰奖励政策规定，加强监督管理，持续推进清理规范。做好国家和省部级表彰奖励推荐、劳模待遇审批、及时性表彰奖励等工作。加大对表彰奖励获得者事迹的宣传力度，营造尊崇模范、争做先锋的良好氛围。

第四节 规范提升人事考试品质

加强考务人员建设，建立一支思想素质好、业务能力强、工作作风优的考务人员队伍。开发考务人员信息管理系统，实现考务人员系统化、动态化管理。推进考试基础设施建设，大力推进电子化考试教室和标准化考试基地建设，逐步完成标准化考试基地监控系统升级改造。健全安全保障联席会议机制，开展人事考试环境综合治理专项行动。加强各类考试的组织管理，健全工作机制、完善方案预案、加强监督检查、打击考试舞弊，确保各类各项考试平稳有序、安全顺利。

专栏 6 事业单位工作人员培训计划
全面实施事业单位工作人员培训，对工作人员进行分级分类培训，集中开展事业单位领导人员轮训、事业单位新进人员岗前培训、重点产业领域紧缺人才示范班。建设宁波市事业单位工作人员网上学习平台，加强学分管理，实施常态培训，提升综合素质。

第六章 构建更加和谐的劳动关系

健全劳动关系协调、劳动纠纷调处和劳动监察执法机制，大

力提升劳动关系治理能力和治理水平，依法保障劳动者待遇和权益。有序推进企业工资收入分配改革，构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系，努力创造共同富裕生活。

第一节 创新劳动关系协调机制

深入贯彻落实构建和谐劳动关系实施意见，坚持促进企业发展与维护职工权益并重，完善党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的工作格局。深化劳动合同制度，推进企业、行业（区域）性集体协商集体合同制度，积极推广电子劳动合同。规范劳务派遣用工管理，优化新业态劳动用工服务，指导共享用工规范健康发展。加强协调劳动关系三方组织建设，不断创新工作机制。实施劳动关系“和谐同行”三年行动计划，指导企业建立健全劳动规章制度、提升用工管理水平。实施劳动用工体检，深化“双维护”活动和区域性和谐劳动关系创建、劳动关系和谐企业（园区）选树。加强劳动关系形势分析和风险预警，加强对企业经济性裁员的监测、规范和引导，会同相关部门指导关停企业做好职工安置工作。坚持和发展新时代“枫桥经验”，创新群众工作方法，解决信访突出问题，从源头上预防和减少信访问题发生。

第二节 深化企业工资收入分配制度改革

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，以非公有制企业为重点，完善工资集体协商制度。强化最低

工资标准科学评估，逐步提高最低工资标准。指导企业开展以技能人才为重点的工资集体协商，使工资分配向关键岗位、一线岗位和紧缺急需岗位的技能人才倾斜。落实工资指导线，健全完善企业薪酬调查和信息发布制度，多层次多维度挖掘薪酬调查数据，提高指导效能。积极推进落实国有企业工资决定和正常增长机制建设。研究制定国有企业工资内外收入监督检查办法。

第三节 提升劳动人事争议调解仲裁效能

构建全方位的基层调解网络，推进乡镇（街道）“1+X”劳动纠纷多元化解工作向村（社区）、工业园区再延伸，持续提高基层劳动纠纷化解率。加强仲裁标准化建设，不断提高仲裁办案能力和办案质量，进一步提升劳动纠纷在仲裁阶段的终结率。积极推广“掌上仲裁”，建成统一的移动仲裁网络平台，全面推进线上调解仲裁。探索开展“不见面服务”，引导劳动者和用人单位通过线上系统办理调解仲裁服务。加强调解仲裁队伍建设，全面提升全市队伍业务能力和专业化水平。加强与诉讼衔接，逐步统一裁审标准。

第四节 加强劳动保障监察执法能力建设

深入贯彻《保障农民工工资支付条例》，持续推进根治拖欠农民工工资工作。深化“无欠薪”创建成果，全力打造“安‘薪’在甬”品牌，以数字化改革为引领，提升欠薪智治水平，提升欠薪风险防控及应急处置能力，健全完善以欠薪治理为重点的权益维护体系，形成部门协同、系统治理、全链条管理的治欠模式，

落实各项保障工资支付制度，依法维护劳动者合法权益。严格落实企业劳动保障信用监管制度，加快推进企业劳动保障信用体系建设，构建以信用为核心的新型监管机制，督促企业依法用工、诚实守信。严格落实行政执法“三项制度”，规范执法程序，创新执法方式，推进劳动保障监察执法标准化建设。加强劳动保障监察执法队伍建设，提高队伍素质和执法效能。推进劳动保障监察数字化改革，运用大数据等技术完善劳动纠纷隐患预警，精准实现“智慧监管”。

专栏 7 和谐稳定劳动关系计划	
01 劳动关系“和谐同行”三年行动计划	开展劳动关系和谐企业和区域性和谐劳动关系创建活动，选树 30 家市级以上劳动关系和谐企业（园区），培训劳动关系协调员 16000 名、培育市级以上金牌劳动关系协调员 300 名、市级以上金牌劳动争议调解组织 100 家。强化劳动关系源头治理，为 16000 家企业开展劳动用工体检服务。
02 企业薪酬指导和督查行动	健全完善薪酬调查和信息发布机制，100%向薪酬调查企业定向反馈数据，提高对企业工资分配的宏观监测和调控能力；研究制定国有企业工资内外收入监督检查办法，会同有关部门定期开展监督检查。
03 “安‘薪’在甬”行动	以工程建设领域为重点，持续清理整顿工程建设领域市场秩序，完善在建项目工资监管平台，加强劳资专管员培训管理，提升欠薪源头治理水平。以数字化改革为引领，制定出台“安‘薪’在甬”智治工程实施方案，提高欠薪数字预警质量，提升欠薪智治水平。以贯彻落实《保障农民工工资支付条例》为主线，加强普法宣传，压实部门工作责任，强化部门协同，提升欠薪综合治理水平。

第七章 打造更优更智的人社公共服务

以数字化改革为引领，坚持普惠性、保基本、均等化、可持续方向，增加公共服务供给，提升公共服务效能，优化公共服务环境，构建覆盖全民、均等可及、高效优质的人社基本公共服务体系。

第一节 推进人社公共服务标准化

大力推进经办事项标准化，持续深化“一件事”集成改革，建立事项动态调整机制，实现人社政务服务事项经办规范、标准统一。大力推进办事大厅标准化，全面推广应用政务服务2.0，落实办事大厅“五统一”，打造人社公共服务品牌。大力推进公共服务标准化，构建就业创业、社会保险、人才服务标准化公共服务体系，建立公共服务标准管理和评价制度，落实“人社指数”标准规范，建立人社数据资源标准库，形成统一的流程操作标准和程序制度规范。大力推进人社服务能力建设，加大培训指导力度，提升基层经办队伍业务能力和管理服务水平，推进人社服务提质扩面。

第二节 推进人社公共服务数字化

持续深化数字化改革，加快推进数字技术与人社履职全面深度融合，建成人社业务智慧化治理体系。全面接入省一体化业务经办平台，实现人社业务全数据流转。以应用浙江政务服务网、“浙里办”为重点，加大信息化服务平台建设力度，拓展实现更多人社政务服务事项“一网通办”“全域通办”“跨省通办”，推出更多“打包快办”主动服务和无感智办，完善拓展“宁波办

事”服务功能和网点布局，打造新型智能化服务模式。建设数字就业应用，打造覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的全方位智能就业公共服务体系。提升数字社保应用和智慧技能一体化应用。建设宁波“人才码”应用，搭建全市人才信息数据综合服务平台，升级完善宁波人才服务申报系统、专家服务系统等平台，构建全周期、全流程人才服务体系。建立社保卡智能服务机制，完善社保卡应用、服务、管理、监控为一体的多功能服务支撑平台，大力推进社保卡应用的深度和广度，形成多元、通融的“社保卡公共服务生态圈”。构建人社业务“智配直享”平台，搭载咨询智服、政策智达、待遇智享、业务智办等场景应用，提供全天候、精准化公共服务。建立智能监察执法和“云维权”机制，推进数字化监察执法建设和长三角地区劳动保障违法案件信息信用共享。

第三节 推进人社公共服务专业化

强化内控体系，完善“人机双控”机制，加大常态化监督检查力度，防范基金支出关键环节和高风险业务经办风险。强化经办服务，加大“三化”建设力度，优化经办模式和服务手段，丰富人社服务供给渠道，做好老年人等特殊群体的关爱服务。强化窗口建设，持续深化窗口“无差别全科受理”改革，优化窗口配置，全面推行窗口人员能力水平等级评定，落实窗口管理制度，打造勤政为民、业务过硬、作风优良的窗口经办队伍。强化基层基础，加大对乡镇（街道）和行政村（社区）便民服务中心人社业务指导力度，打通服务群众“最后一公里”。强化作风行风建

设，落实首问责任制，整风肃纪，提升服务效能。

专栏 8 人社公共服务能力提升计划	
01 网络平台建设工程	全面推进人社业务上线“浙江政务服务网”、“浙里办”APP 和“甬易办”平台，建成全市统一的移动仲裁网络平台；完成人力社保专网体系建设和政务网对接改造、核心交换升级、IPV6 改造、社税互联等网络支撑能力的整合升级，构建数字人力社保基础环境；根据省、市、县三级共建标准，实现金保工程专网边界安全管控、非法外联监测等功能。
02 大数据应用建设工程	建立“互联网+”公共就业创业服务平台；建立决策支持体系，加强统计分析、决策支持，强化基金监督、内控监管、舆情监控、风险评估，推动人社决策科学化和管理服务精准化建设；建立监督监管应用体系，提高问题发现、运行预警和监督监管能力。
03 “人社服务”品质工程	持续深化“一件事”集成改革，建立人社服务事项动态调整机制。全面推进人社窗口无差别受理，常态开展岗位练兵比武活动，落实窗口人员能力水平等级评定和窗口管理制度。丰富人社服务供给渠道，推动更多事项实现网上办、掌上办，到“十四五”末，实现信息孤岛 100%全打通、数据资源 100%全共享、网上办事 100%全开通。加大对乡镇（街道）和行政村（社区）便民服务中心人社业务指导力度，打通服务群众“最后一公里”。强化行风建设和监督检查，开展第三方满意度调查评估，提升服务效能。

第八章 强化综合保障措施

“十四五”时期全市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，完善保障措施，努力实现本规划确定的各项目标任务。

第一节 加强依法行政

落实全面从严治党新要求，始终把政治建设放在首位，将党的领导贯穿规划实施全过程，坚持聚焦中心、服务大局，坚持一心为民、改革创新，不断增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。落实好干部标准，扎实推进清廉人社建设，锻造过硬人社铁军。注重加强法治建设，研究制定人社领域地方性法规和规范性文件，加速推进数字化改革，深化放管服改革，努力优化营商环境。加强依法行政制度建设，健全依法决策机制，严格执行法律顾问和公职律师制度，严格执行行政复议和行政应诉程序，有效化解行政争议，深化实施行政执法“三项制度”，强化行政监督和问责制度，不断提高法治思维和依法办事能力。制定实施人力社保“八五”普法规划。

第二节 加强财政投入

推动建立健全与人力社保事业发展相适应、同经济发展水平相匹配的财政投入机制，进一步加大市、区县（市）两级财政对人力社保事业的投入力度。健全资金管控制度，加强资金日常管理和监督检查，切实提高资金使用绩效。严格执行政府购买服务相关政策规定，完善人力社保公共服务供给，进一步提高人力社保公共服务水平和效率。

第三节 加强监测评估

强化过程监督，实施定期评估，加强预警监测，确保规划落地。全市人力社保系统各部门（单位），要根据本规划确定年度

目标任务，提出重点推进的项目和创新举措，对就业、人才、社保、劳动关系实施动态监测，检查规划落实情况，评估规划实施效果，分析研究规划实施中的存在问题，及时提出对策建议，切实提升工作的针对性和有效性。加强评估平台和评估信息化建设，做好规划中期评估和终期评估。

第四节 加强工作宣传

将宣传工作与推动人力社保事业创新发展紧密结合，同步策划、同步安排、同步落实。坚持正确舆论导向，充分利用各类平台、载体、阵地，做好人力资源社会保障政策解读，把各项惠民政策举措说清说透，实现政策应享尽享。创新宣传形式、拓展宣传渠道，全方位、多角度宣传好全市推动人力社保事业创新发展的好做法、好举措，以及取得的好经验和新成效。关注舆论反映，加强舆论引导，回应社会关切，及时消除误解误读，积极营造有利于人社工作开展和人社事业发展的良好舆论氛围。

第五节 加强规划实施

本规划由市人力社保部门牵头组织，政府各相关部门积极配合，各区县（市）、开发区根据实际组织实施。加强规划实施的统筹协调和宏观指导，制定规划目标任务分解落实方案，有序推进各项工作落实。各级人力社保和有关部门，要加强沟通，密切配合，妥善解决工作中遇到的问题，确保规划内容保质保量如期完成。