

# 深圳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 机遇挑战 .....	7
(一) 发展机遇 .....	7
(二) 面临挑战 .....	8
第二章 总体要求 .....	9
第一节 指导思想 .....	9
第二节 基本原则 .....	10
第三节 主要目标 .....	11
第三章 落实“双区”战略 推动人社事业高质量发展 .....	16
第一节 构建促进大湾区融合发展的高质量人社制度体系 .....	16
第二节 积极推动人社事业先行示范 .....	18
第四章 实施就业优先战略 以更充分更高质量就业助力率先形成新 发展格局.....	20
第一节 深入实施就业优先政策 .....	20
第二节 完善创业带动就业政策扶持体系 .....	21
第三节 完善重点群体就业支持体系 .....	22
第四节 构建全方位公共就业服务体系 .....	23
第五章 聚焦“民生幸福标杆”定位 健全多层次社会保障体系提升 民生福祉.....	26
第一节 完善社会保障制度体系 .....	26
第二节 促进全民享有社会保障 .....	28
第三节 提升社会保险经办管理服务能力 .....	29
第四节 加强社会保险基金监管 .....	31
第六章 坚定不移实施创新驱动战略 建立具有国际竞争力的引才用 才机制.....	32
第一节 完善体制机制，推动国际人才综合管理改革 .....	32
第二节 打造人才高地，全球引进高精尖缺人才 .....	33
第三节 发挥市场机制，激发人才创新创业活力 .....	34
第四节 实施品牌计划，加强引才平台和载体建设 .....	35
第五节 联动线上线下，创新人才服务方式和手段 .....	36
第七章 深化事业单位人事管理体制机制改革 促进公益事业高质量 发展.....	38

第一节	完善事业单位人事管理政策体系 .....	38
第二节	深化事业单位人事管理体制机制改革 .....	39
第三节	强化事业单位人事管理服务 .....	41
第四节	探索建立适应事业单位行业特点的收入分配制度 .....	42
第五节	完善人事考试体系 .....	43
第八章	聚焦现代产业需求 加快培育高素质技能人才 .....	45
第一节	健全终身职业技能培训制度 .....	45
第二节	实施“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程 .....	47
第三节	推进技工教育高质量发展 .....	49
第四节	深化技能人才评价激励机制改革 .....	50
第五节	持续打造职业技能竞赛展示平台 .....	52
第九章	依法构建和谐劳动关系 推动率先形成共建共治共享的民生发展格局 .....	54
第一节	健全完善劳动关系协调机制 .....	54
第二节	完善劳动关系矛盾预防和调处机制 .....	55
第三节	深化企业工资收入分配制度改革 .....	58
第四节	夯实劳动关系基础建设 .....	59
第十章	致力“数字人社”建设 全面提升人社领域公共服务水平 .....	61
第一节	推进数字人社建设 .....	61
第二节	推进政务服务模式创新 .....	63
第三节	厚植优质服务作风 .....	64
第四节	加强人社系统队伍建设 .....	65
第十一章	强化规划落实保障 .....	66
第一节	坚持党的全面领导 .....	66
第二节	加强政策研究和法治建设 .....	66
第三节	加大财政投入 .....	67
第四节	加强数据挖掘和统计监测 .....	67
第五节	强化任务落实 .....	68

# 深圳市人力资源和社会保障事业 发展“十四五”规划

“十四五”时期是我国全面建成小康社会、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、向第二个百年奋斗目标进军的第一个五年，是深圳实现建设中国特色社会主义先行示范区第一阶段发展目标的五年。为全面贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，深入学习贯彻习近平总书记出席深圳经济特区建立40周年庆祝大会和视察广东、深圳重要讲话、重要指示精神，根据《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》《深圳市国民经济和社会发展的第十四个五年规划和二〇三五远景目标纲要》，按照建设粤港澳大湾区、深圳先行示范区和深圳实施综合改革试点目标要求，结合城市定位、经济社会发展任务和人力资源社会保障事业发展内在需求，为谋划推进全市人力资源社会保障事业高质量发展，制定本规划。规划期限为2021—2025年，远景展望至2035年。

## 第一章 发展基础和机遇挑战

### 第一节 发展基础

“十三五”时期是全市人力资源社会保障事业迈出重要

步伐、取得新的重大成绩、发展质量大幅提升的五年。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，全市人社部门坚决贯彻落实市委、市政府的决策部署，在上级人社部门的支持指导下，坚持“民生为本，人才优先”工作主线，全面完成“十三五”时期主要目标任务，推动我市人力资源社会保障事业实现了快速发展，为维护改革发展稳定大局作出了积极贡献，为“十四五”时期发展奠定了坚实的基础。

**就业形势保持总体稳定。**就业创业政策体系不断完善，出台促进就业、加强创业带动就业等系列主体文件和配套政策，政策受惠面不断扩大，创新创业活力持续活跃。积极促进重点群体就业，支持高校设立就业服务站，就业指导、招聘对接等服务前置校园，毕业生初次就业率保持高位，异地务工人员均等化享有公共就业服务不断推进，困难人员托底扶持力度持续加大。积极应对新冠肺炎疫情，全力保障员工返岗和企业复产，引导用工余缺调剂，加强省际劳务协作，专车专列包机帮助劳动者返深复工。全面完成精准扶贫任务，承接湘鄂三县贫困人口劳务输出对接试点工作期间的深圳政策举措被吸纳进全国性政策文件，对口广西百色河池就业扶贫卓有成效。全面落实失业保险稳岗扩围政策，失业保险预防失业促进就业效应不断增强。累计为 132 万家次企业发放普惠性稳岗返还、受影响企业失业保险费约 130 亿元，中小微企业为最大受益主体，政策实施力度全省第一、全国领先。失业补助金发放标准顶格执行广东省标准，截至 2020

年 12 月 31 日，共发放 274566 人失业补助金 8.6 亿元，切实兜牢失业人员基本生活，政策实施力度全省第一、全国领先。城镇新增就业 64.4 万人，城镇登记失业率控制在 3% 以内，零就业家庭动态归零。

**社会保障能力显著增强。**扩面征缴持续推进，实现制度和人群全覆盖。贯彻落实企业职工基本养老保险省级统筹和工伤保险省级统筹。提高我市退休人员养老金水平，企业退休人员人均基本养老金已达 3996 元/月。全市基本养老保险、失业保险、工伤保险总参保人次达 3733.86 万人次，比“十二五”期末的 2961.52 万人次增长 26.1%。其中，基本养老保险、失业保险、工伤保险参保人数分别为 1269.69 万人、1222.44 万人和 1241.74 万人。积极落实中央调剂和省级统筹，累计向省上解企业养老保险基金（含中央调剂金）1193.78 亿元。特别是，在疫情期间紧急上解企业养老省级统筹调拨金 548.04 亿元，有力保障了全省待遇支出和阶段性减免社保费政策落实。全市基本养老保险参保率为 98%，社会保险卡持卡覆盖率为 99.3%，均达到“十三五”规划目标值（90%、90%）。

**人才队伍建设成果丰硕。**积极落实“一个意见、两个计划”，把握“双区驱动”重大机遇，出台实施多项人才政策，引才育才留才用才制度体系更加完备。全方位打造国际人才高地，大力引进高精尖缺人才，加快实施人才驱动发展战略，面向海内外高校引进博士后人才。出台《深圳市深化职称制度改革实施方案》，推进粤港澳职业资格认可先行先试，推

动境外专业人才执业便利化。深化技能人才多元化评价改革。全国首届职业技能大赛荣获 5 金、2 银、1 铜，2 优胜。建成“一园四区、多点支撑”的国家级人力资源服务产业园。事业单位人事薪酬制度改革不断深化。技能人才总量达到 396 万人，其中高技能人才占比 35%。我市共引进各类人才 120.52 万人，其中，接收应届毕业生 46.78 万人，引进在职人才 64.41 万人，引进留学人员 9.33 万人。全市累计引进博士后研究人员 7028 人，在站博士后研究人员 4461 人。

**劳动关系保持和谐稳定。**全力维护劳动者合法权益。“十三五”期间，全日制就业劳动者月最低工资标准从 2030 元提高到 2200 元。劳动关系调处机制先行示范。形成构建和谐劳动关系“深圳样本”，“坪山经验”被选入全国干部学习培训教材，“盐田经验”被中组部选入“贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，在改革发展稳定中攻坚克难”生动案例。完善我市专业性劳动争议调解机制顶层设计，率先在全省建立以案定补激励机制。全面落实工资支付保障制度。“欠薪保障基金、应急周转金、工资保证金‘三金’兜底工资支付保障体系”获得国家实地核查组高度肯定。我市代表广东省参加 2018 年度保障农民工工资支付国考获第 6 名，2019 年度在全省考核中获第 1 名，均为 A 级。全市企业劳动合同签订率达 99%，劳动人事争议调解成功率达 66.19%，劳动人事争议仲裁结案率达 96.28%，劳动保障监察举报投诉案件结案率达 100%。

人社服务水平不断优化。信息共享和业务协同进一步加强，公共服务水平和群众满意度不断提升。行风建设成效明显。把行风建设作为“一号工程”抓紧抓实，全面落实行风建设三年行动计划。扎实开展窗口单位业务技能练兵比武活动，打造一支业务精湛、服务优良、廉洁高效的人社干部队伍。智慧人社全国引领示范。在全国率先开展人才引进业务“秒批”改革，作为全国人社系统重点行风工程予以推广，并荣获 2019 年度全国第二届党建创新成果服务创效组十佳案例。在全国率先推行“信用审批”新模式，打造“秒批+信用审批”双轮驱动的人社高效服务新格局。全局 192 个依申请事项全部实现全流程网上办理。其中，164 个事项实现“不见面审批”，74 个事项实现“马上办”，45 个事项实现“秒批（办）”。便民服务提质增效。全面实行“网上办、移动办”“就近办、便捷办”，社保业务进驻 45 个基层服务大厅，基本建成社保“超市化”服务体系。在全国率先开展证明事项告知承诺制试点，切实为群众办事“减负”。

专栏1 “十三五”时期主要指标

序号	指标	单位	2020年 完成值	2020年目标	属性
<b>一、就业</b>					
1	城镇新增就业人数	万人	[64.4]	[40]	预期性
2	调查失业率	%	—	5.5	预期性
3	扶持大学生创业	人	[10950]	[10000]	约束性
<b>二、社会保险</b>					
4	基本养老保险参保率	%	98	>90	预期性
5	基本医疗保险参保率	%	—	>95	预期性
6	社会保障卡持卡覆盖率	%	99	>90	预期性
<b>三、人才队伍建设</b>					
7	专业技术人才总量	万人	198	181	约束性
8	技能人才总量	万人	396	396	约束性
9	高技能人才占技能人才比	%	35	35	预期性
10	引进海外高层次人才	人	—	2000	约束性
<b>四、劳动关系</b>					
11	企业劳动合同签订率	%	99	95	预期性
12	劳动人事争议仲裁结案率	%	96	>90	预期性

注：[ ]内为五年累计数。

## 第二节 机遇挑战

“十四五”时期，我市人力资源社会保障事业发展环境发生深刻变化，面临“重大战略机遇期”和“重大风险叠加期”，要深刻认识当前人力资源社会保障事业发展所处阶段，准确研判未来发展趋势和风险挑战。

### （一）发展机遇

我国发展进入社会主义现代化新征程，为事业发展提供了强大内生动力。我国正由中等收入国家迈向高收入国家，由全面建成小康社会转向全面建设社会主义现代化国家。经济发展已由高速增长转向高质量发展阶段，供给侧结构性改革不断深化，加速构建国内国际双循环相互促进的新发展格局。和平与发展仍是当今时代的主题，“东升西降”是大趋势，我国经济稳中向好、长期向好的基本趋势没有改变，党的坚强领导和中国特色社会主义制度的显著优势使我国有条件、有能力、有信心应对各种风险挑战。国家深化改革和扩大开放新红利持续释放，为深圳经济社会发展带来新活力，也为人力资源社会保障事业发展提供了坚强保证。

深圳进入了粤港澳大湾区、深圳先行示范区“双区”驱动，深圳经济特区、深圳先行示范区“双区”叠加的黄金发展期，为事业发展孕育新潜力。深圳经济特区、深圳先行示范区两块“金字招牌”交相辉映，使命一脉相承、目标同向同行、实践交融激荡，开辟了深圳发展的新境界。大湾区国家科学中心和鹏城国家实验室建设全面发力，前海和河套深

港科技创新合作区等国家级重大平台加快推进，为深圳新时代发展注入了强大动力。未来五年，深圳将瞄准高质量发展高地、法治城市示范、城市文明典范、民生幸福标杆、可持续发展先锋的战略定位持续奋斗，建成现代化国际化创新型城市，基本实现社会主义现代化。这也为人社领域政策创新、资源整合、服务优化注入新动力，为推动事业改革发展再出发拓展新空间。

## **（二）面临挑战**

**世界处于百年未有之大变局，发展不确定性和风险挑战明显加大。**当前，全球治理体系和国际秩序加速变革，国际贸易规则面临重构，我国将在一个更加不稳定不确定的世界中谋求发展。单边主义、保护主义、霸权主义对多边经贸规则带来严峻挑战，全球新冠肺炎疫情影响下贸易保护主义和单边主义抬头，我市地处“两个前沿”最前沿，对经济发展带来了新矛盾新挑战。人力资源社会保障事业发展亟需适应新形势新变化，在危机中育先机、于变局中开新局，在培育新的就业增长点、提高人才队伍层次、补齐民生福祉短板等方面创造条件抢抓机遇，创造新一轮发展优势。

**对标全球最高最好最优最强，应对风险挑战的能力提升需求更加迫切。**主动对标一流、追求卓越、勇当标杆，我市发展中不平衡不充分问题依然突出，高质量制度供给与现代化建设需求存在一定差距，重点领域关键环节改革任务仍然艰巨，区域发展和收入分配差距较大，民生保障存在短板，人社领域的问题和不足仍然存在：经济下行压力叠加新冠肺

炎疫情影响，实现高质量就业面临挑战；在人口老龄化程度不断加深的大背景下，社会保障兼顾当前与长远、统筹层次提升与待遇增长的难度在增加；部分核心技术、关键零部件、重大装备受制于人，“卡脖子”现象突出，人才政策的开放性、有效性、精准度还需进一步提升，人才队伍和人才环境的国际化程度不高，人才总量和质量不能满足产业转型升级需要，事业单位人事制度改革有待进一步深化；面对新的经济发展形势，传统劳动用工管理模式与劳动力市场发展的适应性、灵活性不足，对新业态用工方式研究和指导相对滞后，法治化水平有待进一步提升；面对人民日益增长的美好生活需要，人社服务标准化、数字化、精细化水平不足，提供更加优质的人社公共服务能力还有欠缺。此外，疫情防控中暴露出的公共就业服务体系有待加强、信息化手段不够充分等问题，以及对标国际一流水平在营商环境方面还有差距，与国际通行规则衔接还需加强等不足，需要全面深化改革健全制度完善治理体系，构建系统完备、科学规范、运行有效的人社制度体系，更要善于运用制度优势应对风险挑战冲击。

## **第二章 总体要求**

### **第一节 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，深入贯彻落实党的十九大和十九届历次全会精神，深入学习贯彻

彻习近平总书记出席深圳经济特区建立 40 周年庆祝大会和对广东、深圳系列重要讲话、重要指示批示精神，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，打造新发展格局战略支点，推动高质量发展，充分发挥粤港澳大湾区、深圳先行示范区“双区”驱动，深圳经济特区、深圳先行示范区“双区”叠加效应，围绕市委“1+10+10”工作安排，坚持以人民为中心，把稳就业作为重中之重，完善多层次社会保障体系，深化人事人才发展体制机制改革，优化劳动关系治理体系，树立“数字人社”示范标杆，为我市在全面建设社会主义现代化国家新征程上走在前列、勇当尖兵作出积极贡献。

## 第二节 基本原则

——坚持服务大局和示范引领相统一。坚持党的领导，科学把握新发展阶段，深入贯彻新发展理念，率先构建国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局，自觉服从服务于市委市政府中心工作和改革发展稳定大局，紧紧围绕双区建设宏伟目标，紧密结合我市人力资源社会保障事业发展的工作实际，示范完成人力资源社会保障部门承担的各项任务，努力在创建社会主义现代化强国的城市范例中走在前列。

——坚持改革开放和创新驱动相结合。增强核心引擎功能，发挥改革开放的突破性和先导性作用，用足用好综合改革试点和经济特区立法权，推动人力资源社会保障事业发展

质量变革、效率变革、动力变革。深入探索人力资源社会保障事业发展规律，不断推动人社工作的先行先试，以更具突破性的改革激发活力，以更高水平的开放抢占先机，让改革创新精神贯穿人力资源社会保障工作的全过程和各方面，为全国人力资源社会保障事业发展提供深圳经验。

——坚持质量为先和统筹协同相促进。践行高质量发展要求，坚持质量导向和结果导向，针对事业发展中的重点、难点和短板，加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性布局、整体性推进。统筹兼顾不同群体利益关系，增强人社工作的系统性、整体性和协同性，促进政策之间的衔接平衡，推进人力资源社会保障事业协调发展。

——坚持改善民生和促进共享相协调。把增进人民福祉、促进人的全面发展作为发展的出发点和落脚点，从解决人民群众最关心最直接最现实的利益问题入手，构建优质均衡的人力资源社会保障公共服务，建成全覆盖可持续的社会保障体系，努力实现才有优用、技有专长、劳有厚得、老有颐养，使改革发展成果更多更公平惠及全体市民。

### 第三节 主要目标

到 2025 年，我市高质量就业成效显著，全覆盖可持续社会保障体系基本建成，具有国际竞争力的人才竞争比较优势显著增强，事业单位人事管理制度更加完善，技能人才培养更加满足产业需要，中国特色社会主义和谐劳动关系体制

机制更加健全，人社公共服务能力和质量达到国际先进水平，民生福祉达到新水平。

**——促进更充分更高质量就业。**就业优先政策全面强化，经济社会发展宏观政策与就业政策联动更加紧密，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，就业规模保持稳定，就业结构不断改善，就业质量进一步提升，全方位公共就业创业服务体系更加完善，就业局势总体平稳。“十四五”期间实现城镇新增就业60万人以上，城镇调查失业率控制在5%以内，城镇登记失业率控制在3.5%以内，零就业家庭动态归零。

**——健全更高水平更可持续的社会保障体系。**养老、失业、工伤保险实现应保尽保，参保缴费质量显著提高。社会保险制度改革全面推进，积极配合基本养老保险全国统筹，多层次的社会保障体系日益健全。社保待遇确定和调整机制更加完善。加强社保经办体系建设，建成更高效便民、智能优化、覆盖更广的社保经办服务体系。“十四五”期末，全市基本养老保险、工伤保险、失业保险参保人数分别达到1319万人、1291万人、1272万人。

**——建设更大规模更高素质专业技术人才队伍。**适应新时代经济社会发展，进一步深化人才体制机制改革，做大做强专业技术人才，实现人才政策和人才环境不断优化，劳动力和人才社会性流动渠道更加畅通，人才梯队结构更加优良，人才发展环境持续优化，人才公共服务体系进一步完善，具有国际竞争力的人才竞争比较优势显著增强。推动人力资

源服务业高质量发展。“十四五”期末，新增取得专业技术人员职业资格人数 5 年累计 34.2 万人，博士后研究人员年招数达到 2000 人，在站博士后人数达到 5000 人。

——完善更加科学规范的事业单位人事管理制度体系。事业单位人事制度改革走在全国前列，用人机制更加灵活高效，激励机制更加科学有效，人员流动更加合理有序，建立权责清晰、规范有序、充满活力的事业单位人事管理制度体系。

——打造更加符合服务产业需要的高素质技能人才队伍。技能人才培训培养体系更加完善，高技能人才表彰激励体系更加健全，培养更多满足深圳高端制造、智能制造需要的高技能人才和大国工匠，营造出更加有利于技能人才脱颖而出的良好环境。“十四五”期末，新增取得职业资格证书或职业技能等级证书人数 33 万人，开展补贴性职业技能培训 140 万人次。

——构建更加高度和谐的劳动关系。工资收入分配秩序更加规范，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。“十四五”期末，劳动人事争议调解成功率达到 65%以上，劳动人事争议仲裁结案率达到 92%以上，劳动保障监察举报投诉案件结案率达到 98%以上。

——打造更加高效便捷的人社公共服务体系。人力资源社会保障基本公共服务标准化、数字化、便利化取得重要进

展，资源配置更加优化，供给能力明显提升，基本公共服务均等化基本实现，群众满意度不断提升。“数字人社”建设加快推进，互联互通、业务协同的信息网络服务体系全面建成，社会保障卡“一卡通”广泛应用。全市社会保障卡持卡人数达到 2300 万，电子社保卡人口覆盖率超过 75%。

到 2035 年，率先实现更加充分更加公平更高质量就业，率先建成多层次可持续的社会保障体系，率先构建国际人才汇聚高地，率先建立科学灵活的事业单位人事管理体制机制，率先打造规模宏大技艺精湛的技能人才队伍，率先实现劳动关系治理水平治理能力现代化，率先打造“数字政府”人社示范先锋，成为国内首屈一指的民生幸福标杆城市。

专栏 2 “十四五”时期主要指标					
序号	指标	单位	2020 年基数	2025 年目标	属性
<b>一、就业</b>					
1	城镇新增就业人数	万人	[64.64]	[60]	预期性
2	城镇调查失业率	%	—	≤5	预期性
3	城镇登记失业率	%	2.49	<3.5	预期性
<b>二、社会保险</b>					
4	基本养老保险参保人数	万人	1269.69	1319	约束性
5	工伤保险参保人数	万人	1241.74	1291	约束性
6	失业保险参保人数	万人	1222.44	1272	约束性
<b>三、人才队伍建设</b>					
7	新增取得专业技术人员职业	万人	[20.0]	[34.2]	预期性

	资格证书人数				
8	博士后研究人员年招数	人	1971	2000	预期性
9	在站博士后人数	人	4461	5000	预期性
10	新增取得职业资格证书或职业技能等级证书人数	万人次	[12.15]	[33]	预期性
11	其中：新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能登记证书人数	万人次	[3.27]	[11]	预期性
12	开展补贴性职业技能培训人次	万人次	[237.7]	[140]	预期性
13	“粤菜师傅”培训人次	万人次	[1.6]	[1]	预期性
14	“南粤家政”培训人次	万人次	[9.17]	[20]	预期性
<b>四、劳动关系</b>					
15	劳动人事争议调解成功率	%	66	> 65	预期性
16	劳动人事争议仲裁结案率	%	96	> 92	预期性
17	劳动保障监察举报投诉案件结案率	%	100	> 98	预期性
<b>五、公共服务</b>					
18	社会保障卡持卡人数	万人	1900	2300	预期性
19	其中：申领电子社保卡人口覆盖率	%	42	75	预期性

注：[ ]内为五年累计数。

### 第三章 落实“双区”战略 推动人社事业高质量发展

充分释放粤港澳大湾区、深圳先行示范区“双区”驱动和深圳经济特区、深圳先行示范区“双区”叠加效应，高质量落实粤港澳大湾区、深圳先行示范区和深圳综合改革试点各项任务，不断提升人力资源社会保障制度供给的精准性、有效性、协同性，推动“双区”成为现代化建设的“主引擎”，助力建设更高水平的现代化区域协调发展体系。

#### 第一节 构建促进大湾区融合发展的高质量人社制度体系

**提升深港澳市场一体化水平。**推动规则机制一体化衔接，深入实施湾区“人才通”“社保通”，促进人员、技术等各类要素更加高效便捷流动。推进民生领域一体化融通，推动建立港澳专业资格与职称对应关系，提升港澳专业人士跨境执业便利性。开展宜居宜业优质生活圈共建行动，持续实施便利港澳居民在深发展务实举措，推进在深圳工作和生活的港澳居民在社保、就业等方面享有更多“市民待遇”。

**加快打造重大合作发展平台。**支持前海深港现代服务业合作区、河套深港科技创新合作区等重大平台建设，充分发挥示范试验作用。构建以前海深港青年梦工场为龙头的“1+10+N”港澳青年创新创业空间布局，支持前海建设“粤港澳大湾区人才服务中心”，吸引更多港澳青年来深发展，推

动国际人才服务创新。全力打造“综合性、示范性、国际化”人才创新平台，构建大湾区聚才一流载体。

**携手广州“双城联动、比翼双飞”。**完善战略合作机制，全方位推动就业创业、人才发展、社会保障、劳动关系等重点领域对接协作，进一步增强制度供给、厚植人才沃土、突出专项带动、夯实重大平台，联手助力打造国际一流湾区和世界级城市群，共同增强核心引擎功能。

**全面推进人社特色乡村振兴工作。**健全人社基本公共服务均等化，合理配置就业、社保、人才、劳动关系等基本公共服务资源，并适度向脱贫人口倾斜。推动巩固拓展脱贫攻坚成果与乡村振兴有效衔接，持续推进就业技能社保精准帮扶，促进农村劳动力在深就业创业，高质量推进“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程，做优做强“乡村工匠”“农村电商”工程，切实做到就业富农、技能强农、社保惠农、人才助农。

### 专栏3 粤港澳大湾区建设重点项目

“1+10+N”港澳青年创新创业空间布局。以前海港澳青年创新创业示范基地为核心，依托现有各类创新创业载体，培育一批港澳青年创新创业基地，规范港澳青年创新创业基地认定管理，聚焦港澳元素、吸引优秀项目、整合优质资源，推动港澳青年创新创业基地高质量发展。到2025年，形成以前海港澳青年创新创业示范基地为引领，以南山深港青年创新创业基地等载体为支撑的孵化平台布局，港澳青年来深创业的基础设施、制度保障、公共服务供给到位，创新活力竞相迸发，港澳青年的国家认同感、文化归属感、生活幸福感得到全面提升。

## 第二节 积极推动人社事业先行示范

**完善要素市场化配置机制。**深化增强劳动力市场灵活性改革，完善适应超大城市特点的劳动力流动制度，探索适应新技术、新业态、新产业、新模式发展需要的特殊工时管理制度。保障平台从业人员合法权益，夯实新业态成长基础，推动平台经济规范健康持续发展。深化工资收入分配改革，健全要素市场评价贡献机制，增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬。

**完善科技创新环境制度。**实施创新人才汇聚行动，清单式引进高精尖缺人才。健全市场化专业化国际化人才评价标准体系，深化高度便利化的境外专业人才执业改革。加快重大科技创新平台建设，深入推进企业博士后科研工作站分站设立。建立一流人才服务保障体系，打造全球一流科技创新人才向往集聚地。

**完善民生服务供给。**探索公共服务多元化供给新机制，完善全覆盖可持续社会保障体系。加快打造国际一流的现代职业教育和技工教育体系，培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠。健全公共就业服务制度和终身职业技能培训制度，推动实现更加充分更高质量就业。

### 专栏4 先行示范区专项行动

**1. 推进高度便利化的境外专业人才执业行动。**积极协调各行业主管部门，全面梳理国际通行职业资格，搭建与我国职业资格的对应关系，支持港澳专业人才深度融入国家发展大局，在前海自贸区先行试点境外专业人才的便利执业，探索逐步建立全球专业人才便利服务体系。

**2. 特殊工时管理综合改革试点行动。**完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制，创新完善以清单管理为核心的特殊工时管理制度，建立健全更加契合产业发展的岗位清单管理机制，探索形成与“四新”相适应的特殊工时管理方式，强化事前指导、事中监管和事后救济，提升政府管理服务效能，促进新技术、新业态、新产业、新模式可持续发展。

**3. 企业博士后科研工作站分站建设行动。**支持我市重点科研单位、创新型企业设立博士后工作站分站，同时优先支持已经有一轮博士后招收的创新实践基地申报设立分站。建立和完善分站设立程序，完善博士后管理制度，支持设站单位加大博士后学术交流和国际交流力度。完善考核评估机制。建立和完善退出机制，提升分站招收培养博士后质效。

## 第四章 实施就业优先战略 以更充分更高质量就业助力率先形成新发展格局

坚持就业优先战略和积极就业政策，注重解决就业结构性矛盾，鼓励创业带动就业，推进全方位公共就业服务，实现更充分更高质量就业。

### 第一节 深入实施就业优先政策

**突出就业优先导向。**将更充分更高质量就业作为经济社会发展的优先目标，将保就业作为经济运行合理区间的下限，强化产业、财政、投资、消费、金融等政策与就业政策的协同联动。实施重大产业就业影响评估，明确重要产业规划带动就业目标。充分发挥市就业工作领导小组统筹协调作用，开展就业工作目标责任制考核。

**加强宏观政策支持。**通过挖掘内需、加大投资、稳定外贸等方式不断扩大就业岗位供给，切实增强经济发展拉动就业增长的能力。构建更有利于扩大就业的产业体系，重视新兴产业对劳动力的吸纳作用。发挥战略性新兴产业、先进制造业对人才的吸纳作用。重视资本、技术、智力密集型产业提供的就业机会。扶持就业弹性高的中小微企业和创新型企业，挖掘新的就业增长点。顺应现代服务业发展，支持家政服务服务业高质量发展，增强吸纳就业能力，提升“南粤家政”、

“粤菜师傅”等品牌效益。坚持减负稳岗扩就业。加大减税降费实施力度，支持开展在岗培训，加强用工服务保障，稳企稳岗稳就业稳预期。发挥失业保险“保生活、防失业、促就业”功能和作用。积极预防和有效调控失业风险，促进就业稳定。

## 第二节 完善创业带动就业政策扶持体系

**强化创业带动就业倍增效应。**广泛开展创业培训，逐步建立起创业培训主体多元化、培训模式多样化、培训内容多层次的创业培训体系。推动创业孵化基地提质发展，切实提高运营管理服务专业化、精准化水平，显著提升孵化培育效能。拓宽创业投融资渠道，引导社会资本和金融资本支持创业活动，壮大创业投资规模。提高创业担保贷款风险管控能力，提升担保基金使用效能。

**优化提升创业服务能力。**深入开展“逐梦杯”大学生创新创业大赛及相关配套活动，促进创业项目、人才与资本、市场资源的交流融合，筛选出更多优秀创业项目给予精准扶持、助力成长。加强创业导师队伍建设和管理，对创业者分类、分阶段进行指导，为自主创业人员提供项目论证、市场分析、经营管理等专业服务。积极培育创业典型，发挥创业成功者的示范带动作用，激发劳动者创业热情，在全社会营造良好的创业氛围。

**积极拓展港澳青年就业创业空间。**推动规则衔接，破除

港澳青年来深就业创业体制机制障碍。以前海港澳青年创新创业示范基地为核心，依托现有各类创新创业载体，聚焦港澳元素对接港澳资源，制定实施港澳青年创新创业基地认定管理办法，培育一批高质量港澳青年创新创业基地。配合实施“大湾区青年就业计划”。线上线下打造港澳居民在深发展综合服务平台，为港澳青年提供多层次、差异化、个性化服务，进一步吸引港澳青年来深就业创业。

### 第三节 完善重点群体就业支持体系

**促进高校毕业生就业创业。**深入实施高校毕业生就业创业促进计划，开发更多适合高校毕业生的就业岗位。支持新就业形态发展，鼓励高校毕业生多渠道灵活就业。继续引导高校毕业生到基层就业。支持高校健全就业创业指导服务体系，多渠道搭建职业指导、职业培训、就业见习、创业实践平台。健全完善离校未就业高校毕业生实名登记信息反馈、信息核查、跟踪服务制度。

**做好异地务工人员就业工作。**做好异地务工人员来深就业服务，免费提供政策咨询、职业指导、职业介绍等公共就业服务。实施“异地务工人员技能提升计划”，针对不同就业阶段的劳动者特点开展专项技能培训，持续提升异地务工人员就业竞争力。加强东西部劳务协作，优化完善就业帮扶政策，强化已脱贫劳动力稳岗服务，切实巩固人社领域脱贫攻坚成果，防止已脱贫劳动力失业返贫。

**强化困难群体就业援助。**完善就业困难人员就业援助政策体系，优化就业促进帮扶长效机制，加强就业困难人员分类帮扶和实名制动态管理，提供个性化的“一对一”援助。对就业困难人员中的大龄、重度残疾、零就业家庭成员等，通过组织参加职业培训、推荐企业吸纳、帮助灵活就业、公益性岗位安置、扶持自主创业等方式，帮助其尽快实现就业。加强失业人员职业指导和职业技能培训，鼓励适应性、订单式培训，通过提高技能水平，提升失业人员再就业竞争力。

#### 第四节 构建全方位公共就业服务体系

**推进就业服务标准体系建设。**健全公共就业服务标准体系，制定《深圳市公共就业服务规范》，发布公共就业创业服务规范清单。在街道（社区）设立公共就业创业服务专区、合理配备专区工作人员、按统一标准提供“六免”公共就业创业服务。

**加强工作人员专业能力建设。**建设结构合理、素质优良的职业指导人员、创业指导人员、专职工作人员等专业化队伍。提高待遇水平，健全激励机制，稳定人员队伍。以行风建设为抓手，充分运用系统技能竞赛等活动，提升服务群众技能。完善工作人员培训制度，定期组织轮训和专题培训。

**鼓励社会力量多方参与服务。**建立政府、市场、社会多元参与的服务供给模式，鼓励基层通过购买“公共就业服务包”等方式，广泛动员人力资源服务机构、社会公益组织等

市场机构和社会力量，运用职业介绍、职业指导、创业服务等最新成果，提供专业化服务。

**进一步提升服务信息化水平。**构建一体化公共就业服务平台，打造基于实体大厅、网上平台、移动应用、自助终端等渠道的服务矩阵。推出更多就业服务领域“打包一件事”，提升群众办事体验感。推动实现与市相关部门的数据实时共享，实现精准和高效服务。大力推进公共就业服务相关数据开放，推动政府数据与社会数据融合开发利用，促进公共就业服务创新。

**加大新就业形态的服务供给。**创新公共就业服务方式，运用大数据平台深入挖掘新就业形态从业者特征，动态掌握新就业形态从业人员就业情况。大力支持和规范平台经济等新业态发展，探索建立新就业形态岗位信息发布机制，充分发挥新业态促进拓展新就业形态岗位的积极作用，引导更多劳动者从事新就业形态岗位。

**健全就业形势科学研判机制。**构建覆盖劳动力市场、企业用工主体和劳动者个体的就业失业统计调查体系，全面反映就业增长、失业水平、市场供求状况，综合运用宏观经济数据、网络招聘数据、社保数据，监测劳动力市场变化，及时有效反映就业失业状况。加强重点企业监测，做好防范化解规模性失业风险的政策储备和应对预案。

## 专栏5 就业重点项目工程

**1. 构建全面科学的就业失业统计调查和失业监测体系。**适应我市经济社会发展形势变化，结合宏观经济数据、招聘网络数据、社保数据、公共就业服务平台数据及就业失业动态监测情况，准确分析判断变化原因，掌握就业失业趋势，更好地把握经济形势对就业失业的影响。通过提供数据支持，不断完善失业监测预警机制，帮助防范和化解行业性、规模性失业风险，有针对性地采取预防和调控失业措施，进一步稳定就业局势。

**2. 提升公共就业服务信息化水平。**构建优质公共就业服务体系，通过“政策找人”、“免申即享”等方式，推动各项就业政策快速落地。与国家、省、市相关部门建立就业人员户籍、学历等数据信息共享机制，加强就业和参保信息比对分析，动态掌握就业人员流动情况。全面拓展系统功能，运用大数据、云平台等技术手段为企业和重点群体提供更加智慧的就业创业服务。

**3. 健全公共就业服务制度行动。**优化公共就业服务供给，加强公共就业服务队伍建设，提高公共就业服务质效。加强公共就业服务标准化体系建设，提升公共就业服务智慧化水平。提升队伍专业化能力，完善市、区、街道（社区）公共就业服务职能，加强基层公共就业服务机构建设，打造“15分钟”公共就业服务圈。

**4. 建设公共就业市场供需平台。**整合市区两级公共就业服务机构、人力资源机构、劳务派遣机构数据资源，掌握全市劳动力市场分行业、分工种供需情况、岗位情况和重点企业、产业链岗位余缺情况，为劳动者求职就业和用人单位用工招聘搭建人力资源供需平台。

## 第五章 聚焦“民生幸福标杆”定位 健全多层次社会保障体系提升民生福祉

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，推动建成覆盖全民、权责清晰、保障适度、可持续的多层次社会保障体系。

### 第一节 完善社会保障制度体系

**完善基本养老保险制度。**完善职工基本养老保险缴费政策、养老保险待遇确定及调整政策，健全多缴多得、长缴多得的待遇计发激励机制。严格落实国家和省推进企业职工基本养老保险全国、全省统筹的各项部署。稳步推进机关事业单位养老保险改革和“中人”新计发办法落地，确保新老待遇平稳过渡。按照国家部署稳妥实施渐进式延迟法定退休年龄。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。完善我市居民基本养老保险政策，健全待遇确定和基础养老金正常调整机制。贯彻落实港澳台居民养老保险参保政策，允许在我市就业的港澳台居民延缴或趸缴企业职工基本养老保险，符合条件的，在我市领取基本养老保险待遇。同时，扩大基本养老保险覆盖面，将在我市未就业的符合条件港澳台居民纳入城乡居民养老保险参保范围。

**健全多层次多支柱养老保险体系。**探索构建以基本养老保险为基础、以企业（职业）年金为补充、与个人养老金相衔接的“三支柱”多层次养老保险体系。完善企业年金制度，优化企业年金备案流程。推动养老保险第三支柱发展，积极争取国家个人养老金试点。

**推进失业保险制度改革。**按照国家和省统一部署要求，加大稳岗返还力度，实施失业保险稳岗返还政策，鼓励企业不裁员、少裁员，切实减轻企业负担；扩大失业保险保障范围，完善失业保险待遇申领发放政策，兜牢参保失业人员基本生活；实施失业保险支持参保职工提升职业技能政策，充分发挥失业保险促进就业作用；积极有序推进失业保险基金省级统筹工作；执行失业保险关系转移接续政策。结合失业保险基金结余情况，优化完善失业保险浮动费率管理办法。按照国家和省规定扩大失业保险基金支出范围，建立健全失业保险基金风险防控长效机制。

**完善工伤保险三位一体制度体系建设。**强化工伤预防，健全工伤预防项目选择标准、组织实施、过程管理、效果评估等工作机制，探索构建政府、行业协会和企业共同参与、共同治理的多元化工伤预防机制。加强工伤康复，推动工伤康复费用结算方式改革，建立健全工伤康复精准发动机制，提高工伤康复资源利用效率，促进职业康复发展。优化工伤保险待遇，根据国家和省规定，完善工伤保险待遇调整机制。完善工伤保险费率制度，试行按建设项目参加工伤保险的浮动费率办法，促进工程建设领域工伤预防和工伤保险全覆

盖。健全工伤保险管理体制，完善部门间工伤保险协作机制，创新社会化服务机制，推动委托第三方专业机构协助开展事故调查等辅助性工作。

## 第二节 促进全民享有社会保障

**扩大社会保险覆盖面。**深入实施全民参保计划，持续强化全民参保登记数据动态管理，推动精准扩面。落实新业态从业人员和单位从业的非劳动关系人员参保政策。健全征缴体制机制，加大宣传力度，提高经办服务能力，促进区域内民营企业、小微企业、灵活就业人员（含新业态从业人员）参保，实现常住人口应保尽保。重点抓好高风险行业参加工伤保险工作，巩固和拓展工程建设项目参加工伤保险工作成果，促进工程建设领域工伤保险全覆盖。

**完善社会保险缴费及待遇政策。**适时调整职工基本养老保险缴费基数下限。完善多缴多得、长缴多得的待遇计发机制。积极落实国家和省各项养老保险待遇政策，稳步提升养老保障水平，增加群众获得感。建立失业保险与失业救助衔接机制，确保失业人员基本生活得到适度保障。按照省统一部署，平稳有序将我市工伤保险费率标准逐步过渡到省级统筹费率标准，定期浮动单位费率，促进工伤预防；落实工伤保险待遇调整机制，保障工伤职工待遇水平稳步增长。

**促进社保基金稳健运营。**提升预决算管理水平。强化预算刚性约束，狠抓专项资金落实，切实加强预算执行分析，

提升预决算管理的科学化、精细化水平。力促基金保值增值。按照省政府安排，做好企业职工养老保险基金和职业年金委托投资运营工作。落实社会保险基金筹资制度。按照预算开展各项社会保障专项资金的申请工作。积极配合落实我市国有资本划转社保基金相关工作。

### 第三节 提升社会保险经办管理服务能力

**优化社保经办管理体制。**优化市、区、街道三级社保经办机构职责体系，健全完善标准制定、规范执行、窗口服务高效运行机制和监督反馈机制，不断创新服务下沉模式。强化社保经办机构跨部门协同能力，利用基层综合治理平台，推动社保经办主动服务。推动粤港澳大湾区各城市之间社会保险领域合作，探索建立互联互通的经办平台。按照国家关于社保征收职责划转统一部署，进一步理顺征收工作体制机制，继续加强与税务、医保等部门协作和联动，形成经办服务合力。

**持续规范三险业务经办。**落实企业职工基本养老保险、工伤保险、失业保险省级统筹和全国统筹的工作要求，按时足额发放待遇。加强标准化建设，建立健全社保经办全流程动态化管理的标准化体系。全面梳理、系统清洗社保数据，提升社保数据质量，做好历史数据清理工作，防范社保经办风险。完善养老保险业务经办，建立以信息比对为主的主动认证体系；搭建工伤保险医疗智能监管平台，开展工伤医疗

费智能监管与大数据研判工作。利用大数据精准开展工伤预防，加强预防项目监督考核和评估验收，建立工伤康复早期介入和精准发动机制。加强与医疗机构、税务、财政等部门的数据对接，建立工伤偿付智能审核平台。充分发挥失业保险保障基本生活的重要功能，确保失业人员应发尽发、应保尽保。

**加强经办服务能力建设。**加快建立统一的社会保险公共服务平台，实现与全国、省社保公共服务平台以及市政务服务平台的业务关联、数据共享。积极引入第三方参与社保经办服务，优化特殊人群的服务机制。建设人员岗位管理信息化平台。建立分类分级培训成长体系，完善干部考核评价机制，激励干部担当作为、干事创业。充分运用新媒体、新渠道、新技术、新思路，开展主动宣传新模式。打造一批适应政务服务改革要求，实现无纸化、标准化、智能化的社保经办服务大厅。

**切实推动社保经办数字化转型。**充分利用新技术手段，提升社保经办智能化水平。构建以社会保险卡为载体的“一卡通”服务管理模式，扩宽一卡通社会服务覆盖范围，丰富一卡通应用产品种类内涵，完善电子社保卡多渠道身份认证、缴费支付、费用结算等功能。加强网络信息系统和业务经办系统安全风险防范。推动数字化分析成果在完善经办服务、规范管理、防范风险、基金管理等方面的应用。

## 专栏6 社会保障重点建设工程

**1. 社会保障经办服务能力提升计划。**为满足人民群众对社保经办服务更高要求，构建先行示范区优质均衡的社会服务体系，着力打造民生幸福新标杆。社保经办服务秉承以“放管服”“一门一网”为理念，以精细化为要求，以标准化为基础，以互联网+信息化为手段，推进社保业务便利化和智能化，提升网办深度和广度，实现“跨省通办”、“跨市通办”。推进社保经办人职业化队伍建设，强化业务培训，深化行风建设，打造“全科”经办队伍。积极探索与政务服务部门、商业保险公司、商业银行、邮政、大型科技企业合作，扩展社保服务渠道，提升多元化的社保经办服务，加快构建社会保险领域信用体系建设。

**2. 社会保险基金风控体系建设。**不断完善事前风险评估、事中风险预警、事后监督检查和社保数据运用四位一体的风险防控体系。进一步完善社保经办风险管理各项制度，健全常态化、长效化的风险管理工作机制。运用风险防控信息系统动态识别、评估业务经办风险并对各项业务、各个环节进行全流程监控。加大监督力度，通过风险防控信息系统定期开展业务经办监督检查，不断优化社保经办业务标准，提高风险防控能力，逐步实现风险防控工作从单一的防范风险向监督、评价、查询等价值管理的转变。

### 第四节 加强社会保险基金监管

**建立健全社会保险基金监管体系。**根据深圳实际，不断完善政策、经办、信息、监督四位一体的社会保险基金管理风险防控体系和人大监督、行政监督和社会监督的全方位基金监督体系。开展大数据、智慧监管应用，提升社会保险基金数字化监管能力。建立基金监督检查常态化机制，以社会保险经办机构为重点，采取定期检查与不定期检查相结合，常规检查与专项检查相结合，现场监督与非现场监督相结合，行政监督和社会监督相结合等多种形式和手段，加强社会保险基金监督，确保社会保险基金安全完整，维护参保人合法权益。

## 第六章 坚定不移实施创新驱动战略 建立具有国际竞争力的引才用才机制

坚持党委统筹、政府引导，协同现代产业发展，支撑经济社会转型，深入实施人才优先发展战略，深化人才发展体制机制改革，优化人才发展软硬环境，打造高度竞争力、辐射力、引领力、国际化的人才集聚新高地。

### 第一节 完善体制机制，推动国际人才综合管理改革

**优化人才政策体系。**落实“一个意见，两个计划”，加强人才政策优化整合，积极构建与国际接轨的人才政策体系，健全完善人才引进、评价、激励、服务工作机制，重构以品德、能力贡献、业绩成果为导向的人才评价体系，促进全球优质人才向深圳流动。

**完善人才引进机制。**实施更加开放、更加便利的人才引进政策，实现人才引进工作与城市发展所需人才一体谋划，协同发展，强化优秀青年人才生活保障。根据我市户籍改革方向，合理确定政府和市场的边界，激发市场主体活力，用好用活高端人力资源服务机构在引进高端人才、以才聚才过程中的积极作用。在各个领域可持续性地释放人才红利，实现人才、人口、产业、经济、社会各类资源协同发展。

**持续深化职称制度改革。**围绕《深化职称制度改革实施

方案》制定配套政策，完善职称评价体系。继续推动职称评审权限下放，支持新型研发机构、创新型企业开展职称自主评定。建立政府监管、行业自律、社会监督的职称评价综合监管体系。创新职称评价服务，探索在新领域、新专业开展职称评审。

## 第二节 打造人才高地，全球引进高精尖缺人才

**大力引进紧缺高端人才。**聚焦综合性国家科学中心和重大科研平台建设，围绕基础研究和应用基础研究，拓宽国际引才渠道，更加有效地吸引国际高端紧缺人才。依托知名人力资源服务机构、社会组织等定期组织开展专业化、精细化的“靶向”招才引智活动，为全市重点产业和领域发展引进需要的“高精尖缺”人才和优秀青年人才。

**完善博士后工作体制机制。**完善博士后工作机制，充分激发博士后设站单位引才、用才的积极性、主动性，切实发挥博士后“高层次人才战略储备库”功能。进一步加大博士后招收力度，重点推动企业设站单位招收博士后，促进企业提高研发水平，实现博士后人才引进与科技创新、产业发展联动，提升深圳产业竞争力与新技术研发实力。加强博士后培养的过程跟踪，实现博士后引进、培养与学科建设、学术发展的有机统一，提高博士后培养质量。拓展博士后培养平台，积极争取先行先试，推动与港澳高校联合培养博士后，不断吸纳海内外优秀博士后。鼓励博士后创新创业，推动博

士后产学研资结合。

**助推留学人员创新创业。**完善留学人员创新创业激励机制，优化留学回国人员引进政策，修订留学人员来深创业前期费用补贴实施办法，出台留学人员创业（产业）园管理实施办法，加大留学人员来深创业扶持力度，做好留学回国人员服务保障工作。

### 第三节 发挥市场机制，激发人才创新创业活力

**创新人才市场化评价机制。**坚持人才评价市场化导向，落实破“四唯”要求，强化用人主体自主权，构建以“能力+业绩”为核心、分领域分赛道的人才评价体系。在竞争性领域，突出以用为本、市场认可、市场评价，以人才的市场价值、经济贡献为主要评价标准。在非竞争领域，突出因事择人，人岗相宜，完善科研、教育、卫生健康、文化体育等领域人才评价机制，支持用人单位根据专业、学科特点自主评聘高精尖缺人才，实现人才与事业相互成就。

**优化人才市场化激励机制。**充分尊重市场在人才资源配置中的决定性作用。落实粤港澳大湾区境外高端紧缺人才个税优惠补贴政策，探索建立更加市场化、国际化的人才激励机制。对实行市场化定薪机制的高层次人才，探索按其在深实际贡献给予奖励激励。优化新引进人才租房和生活补贴政策。

**创新人才市场化服务手段。**探索多样化服务手段，丰富

人才服务内容，为高精尖缺人才群体提供专属性、个性化的服务项目，发挥政府和社会多方力量，在平台搭建、资源对接、项目路演、资讯交流等方面为人才提供更多的延伸服务，营造多层次的、有利于创新创业的人才发展微环境。主动服务企业，开展政策宣传，帮助企业用足用好人才奖政策福利，助力优化营商环境。

#### **第四节 实施品牌计划，加强引才平台和载体建设**

**实施重点引才品牌活动。**重点打造赴市外招聘毕业生“深圳引才专列”“人才高交会”等一系列引才品牌活动，拉长引才触角，使其成为感召和指引人才来深创新创业的重要载体，发挥重点引才活动的品牌效应和深圳尊才爱才的城市聚集效应。支持人力资源机构、行业协会、社会团体打造品牌化的引才活动。

**依托国际赛事以赛引才。**办好中国深圳创新创业大赛国际赛，立足运用市场化手段，将国际创新资源与中国广阔的市场空间、深圳强大的产业转化能力相结合，促进深圳加速迈向国际化产学研创新生态链，实现人才、资金、项目、技术交流的紧密结合，为新形势下开展海外人才工作开拓新路径。发挥我市在金融、物流、高新技术等支柱产业以及信息技术、互联网等战略新兴产业优势以及机器人制造等未来产业发展优势，打造全球性、高层次的产业人才创新创业赛事品牌，进一步做大做强优势产业。加大对优质项目的扶持力

度，推动人才、项目、产业、资本精准对接、高效对接。

**发挥海外引才渠道的链条效应。**大力整合海外引才力量，继续发挥海外高层次人才联络处、海外创新中心的“前哨”作用，侨联、欧美同学会等社团组织的“催化”作用，以及国际人力资源服务机构的“媒介”作用，合力推动人才及项目落地。

## 第五节 联动线上线下，创新人才服务方式和手段

**创新国际人才服务体制机制。**坚持国际化导向，创新国际人才服务体制机制。对国际人才引进工作进行前瞻性研究，建立与国际人才相适应的尊重人才、尊重知识、尊重专业的制度体系。完善高精尖缺人才服务保障体系，积极孕育更加优沃的人才创新、创业、学习、生活环境。

**打造国际人才一体化服务平台。**坚持“用户为中心”的人才服务理念，基于互联网+、移动互联、大数据和云平台技术，为各类人才提供“零障碍、全过程、专业化、低成本、高效率”的线上线下优质服务。优化人才一体化综合服务平台，突出信息化支撑引领，人人皆可通过“指尖”实现自助服务、互动服务新方式，为人才提供更便捷、更高效的人才公共服务。

**推动人力资源服务业高质量发展。**对标国际一流水平，提升我市人力资源服务业发展能级和竞争力，通过系统部署，推进人力资源服务业集成创新，建立完整政策保障链条，

丰富产业发展的政策支持体系。利用区位优势，发挥粤港澳大湾区人才高地和人力资源服务腹地作用，打造立足深圳、服务湾区、辐射全国的深圳特色人力资源服务产业。加快构建专业化、数字化、国际化的人力资源服务体系。积极引进国（境）内外知名人力资源服务企业落户深圳，支持本市人力资源服务企业开拓国内外市场。实施骨干企业培育计划，培育一批有核心产品、成长性好、具有较强竞争力的综合性人力资源服务骨干企业。优化产业结构，引导人力资源服务企业向高端业态发展。加快推进人力资源服务数字化，推动服务技术、业态和模式创新。实施行业领军人才培养计划，提升从业人员专业化、职业化水平。完善“一园多区、多点支撑”的人力资源服务产业园体系，进一步推动产业集聚发展。发挥行业协会作用，促进行业自律。规范人力资源市场秩序，加强人力资源服务机构事中事后监管，营造公平、竞争、有序的市场环境。

### 专栏 7 人力资源服务骨干企业培育工程

到 2025 年，培育 60 家年产值 1 亿元以上的人力资源服务骨干企业，培育 5 家年产值 50 亿元以上的人力资源服务龙头企业。增强我市人力资源服务业的辐射能力和整体影响力。

## 第七章 深化事业单位人事管理体制机制改革 促进公益事业高质量发展

坚持以推动公益事业更快更好发展为出发点和落脚点，建立健全权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力的事业单位人事管理制度，充分调动广大工作人员的积极性、主动性、创造性，促进公益服务水平和效率不断提高。

### 第一节 完善事业单位人事管理政策体系

**深化落实岗位管理。**完善事业单位岗位设置办法，探索建立符合公共事业发展规律和需要的事业单位岗位结构动态调整机制。健全完善特设岗位管理制度，根据事业发展需要和引进人才的专业技术水平确定岗位数量和等级，以高层次人才和紧缺人才为重点，搭载引才平台。指导实行总量管理的事业单位建立健全单位内部总量内人员岗位管理制度。继续完善聘用制度，努力实现人员能进能出、岗位能上能下、待遇能升能降的管理目标。全面落实岗位回避和履职回避制度。完善事业单位工作人员奖惩制度。进一步畅通交流渠道，打破不同类型单位间人员流动壁垒。

**完善公开招聘制度。**继续完善事业单位公开招聘制度。按照“放管并重”的基本原则，进一步厘清人事综合管理部

门、主管部门和事业单位之间的权责边界，增强事业单位选人用人自主性和科学性，强化事业单位主体责任。创新建立公平公正与科学效能、规则一致与分级管理、集中组织与自主实施、笔试面试与考察考核、诚信责任与权益保障“五位一体”的公开招聘机制。动态调整事业单位紧缺岗位和特殊岗位目录。进一步做好事业单位面向港澳居民公开招聘工作。

**建立绩效考核制度。**深化绩效管理理念，实施综合绩效考核，根据事业单位工作性质与行业特点，分类科学设置绩效考核指标体系，建立绩效考核制度。强化结果运用，建立健全绩效考核激励约束机制，实行精神奖励与物质奖励相结合，加大奖优、治庸、罚劣力度，突出事业单位的公益属性、服务意识，提升优质效能。健全以绩效考核为基础的事业单位工作人员考核评价制度。

#### 专栏 8 建立事业单位人员绩效考核和总量管理信息系统

1. 实施事业单位绩效考核，突出事业单位公益属性，根据事业单位工作性质与行业特点，分类科学设置绩效考核指标体系。优化结果运用，建立健全绩效考核激励约束机制。

2. 推进公立医院、高校总量人员实行实名制管理，研究制定人员总量实名制管理工作办法，明确管理范围、管理程序和管理要求，开发建设人员总量管理信息系统，推动事业单位人事管理科学化和规范化。

## 第二节 深化事业单位人事管理体制机制改革

**深化公立医院和高等院校人事薪酬制度改革。**创新管理

体制，转换用人机制，实行人员总量管理，着力深化人事和薪酬制度综合改革攻坚。赋予公立医院和高校更多自主权，同时加强宏观管理监督，建立健全广纳群贤、人尽其才、能上能下、公平公正、充满活力的选人用人机制，形成“维护公益性、调动积极性、保障可持续”的运行新机制，以改革激发内生动力，助力高水平医院和大学建设。开发建设人员总量管理信息系统，推进公立医院、高校总量人员实名制管理。

**推进职员等级和校长职级制改革。**按照国家和省部署推进管理岗位职员等级晋升制度，改造现有职员等级，将县以下事业单位职员等级与岗位等级适当分离，建立主要体现德才素质、个人资历、工作实绩的等级晋升制度，拓展县以下事业单位管理人员职业发展空间。继续推进中小学校长职级制改革，完善各项配套制度，建立以治校能力和实绩为核心的评价激励机制，促进中小学校长专业化、职业化发展。

**优化专业技术岗位结构比例配置。**按照精简高效、合理配置的原则，结合经济、社会事业发展水平以及事业单位的类型、职责、任务和专业技术水平等因素，根据目前专业技术人员队伍发展的新需求调整优化专业技术岗位结构比例管理办法。重点加强普惠性、基础性、兜底性民生建设，解决义务教育、基本医疗、基础科研、公共文化等岗位急需问题。探索建立专业技术结构比例区域统筹机制，盘活用好沉淀的岗位资源。

**探索规范编外人员管理。**探索建立由组织、人事、编制、

财政、审计、纪检监察等部门联合组成的工作机制，联控联审，控制编外人员增量。强化区级属地管理，压实管人用人主体责任。分类指导精准施策，推动各类群体规范管理。各区按照公平、激励、可持续的原则建立与岗位职责相匹配、财政保障可持续、相对统一的岗位薪酬体系，促进减员增效作用发挥。

### 第三节 强化事业单位人事管理服务

**优化招聘服务。**科学调整事业单位公开招聘笔试内容，结合行业特点精准设置笔试科目，提高命题质量。创新优化面试方式，综合运用多样化测评手段，全方位考查考生综合素质，提升考试科学性和选才精准度。优化事业单位公开招聘报名系统。建立健全纪律严明、业务精湛、作风过硬、结构合理的事业单位公开招聘面试评委队伍，为把好事业单位人员入口关提供有效保证。

**完善培训体系。**建立健全分类分级、全员覆盖、按需施训的事业单位工作人员培训体系。加强事业单位人事管理干部能力建设培训，提高政治素养，提升业务能力。探索建立事业单位新聘工作人员岗前公共科目培训机制，重点提升事业单位工作人员的理想信念、思想觉悟、职业道德和综合素养。加强面试评委专项培训。

**优化一体化经办模式。**在事业单位人事业务“一件事”已实现打包办、零跑腿的基础上，按照国家和省部署，结合

党政内部服务事项“一次了”要求，进一步梳理整合公开招聘、聘用管理、薪酬待遇、社会保险等事业单位人事管理全周期事项，优化办事平台，提高“一件事”服务标准，强化人事管理业务全周期、一体化经办模式。

#### **第四节 探索建立适应事业单位行业特点的收入分配制度**

**完善事业单位岗位绩效工资制度。**落实国家调整事业单位工作人员基本工资标准和管理岗位职员等级晋升制度改革工资待遇配套政策。探索建立符合事业单位行业特点的收入分配制度，分级分类优化事业单位绩效工资管理办法。完善绩效工资总额核定办法，建立健全符合深圳先行示范区发展的工资水平决定和动态调整机制。完善事业单位工作人员福利制度。

**探索多元化收入分配激励机制。**贯彻落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，健全创新激励和保障机制，构建充分体现知识、技术、管理、数据等创新要素价值的收益分配机制。加大对基础科研、重点建设、知识技术密集、重点扶持、承担重大工作任务单位的绩效工资倾斜力度。建立完善科研人员职务科技成果转化现金奖励机制。建立完善高层次人才工资分配激励机制。

**推进重点领域薪酬制度改革。**按照“保基本、强激励”原则，探索推进高校、公立医院、科研机构等重点领域薪酬

制度改革。全面推进公立医院薪酬制度改革，指导完善内部分配制度。探索建立高校、新型科研机构薪酬调查比较制度，建立完善高校薪酬指导价。充分落实高校、新型科研机构收入分配自主权。

## 第五节 完善人事考试体系

**构建系统化的阳光考务体系。**加强考试项目统筹规划，扎实做好各类考试组织实施。推进考务标准化建设，开拓标准化考场资源，提升执考队伍能力水平，加强考务指挥监控系统应用。狠抓考风考纪建设，加大诚信考试宣传力度，严厉打击考试作弊行为，将考试失信人员信息记入考试诚信档案库并纳入征信平台实施联合惩戒。

**构建现代化的考试管理体系。**推进考试制度化建设，强化内控管理和保密管理，健全考务协调联动机制，完善考试收支管理。推进考试信息化建设，推动人事考评综合管理信息系统上线运行，实现考试信息一体化管理。推进考试智慧化建设，强化阅卷环节加密技术管控，推广人脸识别在执考工作中的应用，加强考试雷同检测和大数据应用，开展5G、人工智能等新技术在考试工作中的应用探索。

**构建科学化的考试测评体系。**优化公职人员招考笔试内容和面试方式，完善考试题库和专家库建设，加强考后评估工作，开展考试理论和应用研究，创新考试模式和测评手段，不断提升人事考试和人才测评科学化水平。

构建便捷化的考试服务体系。推进“互联网+考试”服务，逐步推行各项考试报名“移动办”。推广资格考试电子证书，落实和完善考试报名证明事项告知承诺制“减证便民”举措，构建事后监管配套机制。实施公共考试服务平台提升工程，拓展社会化考试服务领域。

## 第八章 聚焦现代产业需求 加快培育高素质技能人才

深入贯彻习近平总书记对技能人才工作的重要指示精神，以服务产业发展、服务民生需求、促进更充分更高质量就业为导向，全面落实“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程工作部署，大力推进技能人才培养、评价、竞赛、激励和保障机制改革创新，努力造就一支规模宏大、结构合理、技艺精湛的技能人才队伍，为深圳建设中国特色社会主义先行示范区提供坚实的技能人才支撑。

### 第一节 健全终身职业技能培训制度

**健全职业技能培训体系。**建立覆盖全体劳动者、贯穿劳动者学习工作终身、适应人才成长需要以及经济社会发展需求的终身职业技能培训制度，建设知识型、技能型、创新型劳动者大军。健全以政府补贴培训、企业自主培训、市场化培训为主要供给，以公共实训机构、职业院校（含技工院校，下同）、职业培训机构和行业企业为主要载体，资源充足、布局合理、结构优化、载体多元、方式科学的培训组织实施体系。建立以市场需求、就业需求、成才需求为导向的培训补贴激励机制，丰富培训形式，建立“从无业到就业、从学徒到工匠”的激励链条，推动大规模开展职业技能培训。

**搭建多功能培训服务平台。**大力推进职业技能培训公共

服务体系建设，推广“互联网+职业技能培训”新模式。建设以劳动者职业技能培训个人电子档案为基础，集网络培训、政策推送、就业推荐、人才储备、成果展示等多项功能于一体的终身职业技能培训公共服务平台，为不同阶段的技能劳动者提供专业化公共服务。

**加大载体建设支持力度。**加大政府、企业、社会等各类培训资源优化整合力度，大力发展社会化职业技能培训，鼓励企业建设培训中心、职业院校，全面提升高技能人才培养供给能力。优化全市高技能人才公共实训基地的布局和功能定位，按照“1+N”模式重点建设市级综合性公共实训中心，支持各区建设区级公共实训中心，重点开展公共性、公益性和示范性职业技能培训服务。加强企业培养载体建设支持力度，发挥头部企业在高技能人才培养方面的引领示范作用，广泛设立高技能人才培训载体，构建覆盖广泛、分布科学的高技能人才社会化培养体系。

### 专栏 9 健全终身职业技能培训制度

**1. 持续开展大规模职业技能培训。**建设终身职业技能培训公共服务平台，建立基于个人培训电子档案的“技能银行”，探索健全培训学分与技能等级、学历学位相互转换的资历架构。推广“互联网+职业技能培训”新模式，推动大规模开展职业技能培训，围绕经济社会发展人才需求和重点群体就业帮扶，开展各类补贴性职业技能培训 140 万人次以上。

**2. 研究开展工业机器人技术公共实训基地建设。**结合我市产业特点，以满足智能制造、工业机器人、3C 电子等产业高技能人才需求为目标，面向工业机器人操作维护、系统应用、技术支持、系统集成（系统仿真、系统开发、方案设计）等工作岗位，建设工业机器人仿真、操作编程、安装调试维护、机器人操作系统（ROS）、系统集成（含移动机器人）、智能制造综合应用（含数字孪生）六大实训室，培养高质量复合型高技能人才，年度培养高技能人才 6.4 万人次，提升我市乃至周边地区产业整体水平，服务于我市世界重要的智能制造产业设计、服务中心建设需要。

## 第二节 实施“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政” 三项工程

深入实施“粤菜师傅”工程。构建高水平人才培养体系，筹划建设国际烹饪学院，引领职业（技工）院校开设高端粤菜烹饪专业，建成“1+N”人才培养模式。推进粤菜与国际菜系融合发展，提高粤菜人才培养基础能力，扩大“粤菜师傅”国际化高端人才培养规模。推动建立涵盖人才评价、菜式菜品、餐饮服务、营养健康等多层次“粤菜师傅”标准体系，形成“粤菜师傅”与粤菜产业协同发展机制，培育形成具有海内外影响力的深圳粤菜文化。广泛开展“粤菜师傅”技能大赛、粤菜烹饪技能展示等特色主题活动，加强与港澳合作，鼓励龙头企业开展粤菜理论研究、菜品创新研发、粤菜文化研讨交流，塑造“粤菜师傅”特色品牌。

大力推进“广东技工”工程。组建职业（技工）教育集团，加强集团院校、行业、企业之间的深层次、多领域、全方位交流与合作，探索实施教育型企业产教融合激励政策，推动技工教育与产业需求“零距离”对接，打造规划布局合理、办学理念先进、培养模式科学、服务功能显著的现代技工教育体系。全面推行企业新型学徒制培训，围绕战略性支柱产业集群和战略性新兴产业集群用人需求，科学制定学徒培养职业（工种）目录，为现代产业体系建设提供技能人才支撑。大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，落实技能

领军人才的奖励待遇。

**优化提升“南粤家政”工程。**加强家政企业品牌建设，支持员工制家政服务企业发展，推动我市家政行业提质扩容。大力推进家政服务进社区，加快养老服务网络建设，为辖区居民提供更加便捷更加专业的服务。引入菲律宾家政服务评价标准、培训课程，支持职业（技工）院校开设高端家政服务专业，制定对标菲佣的家政类职业技能等级认定评价规范和考核大纲，引导家政培训机构、家政企业开展标准化、专业化培训。依托家政服务培训示范基地开展“回炉”培训，高质量建设“南粤家政”综合服务示范基地，每年开展各类家政培训4万人次。完善从业人员保障体系，定期举办家政服务专场招聘，健全灵活就业家政服务员社会保障制度，进一步保障家政服务员合法权益。构建家政行业监管体系，强化对家政信息运用，建立家政企业红黑名单制度，引导消费者优先选用诚实守信的家政企业和家政服务员。

#### 专栏 10 深入实施“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程

1. **“粤菜师傅”工程。**到2025年，全市开展“粤菜师傅”培训持证1万人次以上，带动6万人以上实现就业创业，构建形成“粤菜师傅”人才、产业、标准和文化等相互促进、联动发展体系，展现深圳融合创新、科技赋能的独有特色，培育形成具有海内外影响力的深圳粤菜文化。

2. **“广东技工”工程。**以服务产业发展、服务民生需求为导向，健全终身职业技能培训制度，推进技工教育高质量发展，创新技能人才多元评价机制，完善技能人才激励保障体系，实施技能就业创业行动、培育弘扬工匠精神，推动全市技能人才层次结构不断优化、产教融合显著增强。到2025年，技能劳动者占就业人员总量的比例居全国前列，高技能人才占技能人才比例达40%以上。

3. **“南粤家政”工程。**到2025年，全市开展家政职业技能培训23万人次以上，促进46万人次以上稳定和新增就业创业。“南粤家政”综合服务示范基地发挥引领示

范作用，建成市级家政服务培训示范基地 10 家以上，员工制家政企业占比显著提高，家政服务“放心码”广泛运用，家政企业、从业人员、消费者等信用平台进一步完善，群众满意度显著提升，我市“南粤家政”工程达到先行示范标准。

### 第三节 推进技工教育高质量发展

**构建高质量技工教育体系。**围绕全球科技创新中心建设目标，紧跟粤港澳大湾区产业升级发展趋势，加快建设具有中国特色的现代技工教育体系。推动深圳技师学院、深圳鹏城技师学院纳入高等职业学校序列，加快推进深圳技师学院扩建工作、深圳鹏城技师学院新改扩建工作。加大民办技工院校扶持力度，支持民办技工院校紧缺专业建设。推动技师学院在生均拨款、教科研项目建设、教学科研人员出国境等相关待遇方面与市内高职院校享受同等待遇。推动技工院校师资队伍、学生管理、设施建设、占地面积、招生规模全方位提升。

**深入参与产教融合建设。**以服务经济社会发展为宗旨，支持引导龙头企业积极参与产教融合城市建设试点，推动出台“金融+财政+土地+信用”组合式激励的法律保障机制。组建技工教育集团，促进教育和产业体系人才、智力、技术、资本、管理等资源要素集聚融合、优势互补，打造培养高技能人才的新引擎。建设与现代产业体系相匹配的专业集群，制定技工院校重点专业建设规划，加快开设新一代信息技术、高端装备制造、生物医药等相关专业，建成一批省级以

上重点专业和特色专业。

**深化国际交流与合作。**支持技工院校加强与信誉良好的国际组织、跨国企业以及职业教育发达国家或地区开展交流，引进世界一流的人才培养模式、课程体系、管理体制和评价体系，逐步在学生访学、师资交流、技能竞赛、共建实训基地等方面实现深度合作。建立绿色引才通道，鼓励技工院校在全球范围内引进高层次师资和管理人才，支持技工院校教学科研人员赴境外进修学习。

#### 专栏 11 推进技工教育高质量发展

**加快建设特色化技工教育体系。**提升技工院校办学层次，深入推进产教融合，提升国际化办学水平，健全专业动态调整机制，促进我市技工教育层次结构更加合理，办学质量大幅提升，专业结构更加紧密对接产业需求。力争到 2025 年，全市技师学院达 2 所，高级技工学校达 3 所，打造 2 个技工教育集团，建成 10 个国内领先的品牌专业。

### 第四节 深化技能人才评价激励机制改革

**构建评价多元化体系。**不断健全以市场化、社会化以及服务产业和就业为导向，以国家职业资格评价、职业技能等级认定和专项职业能力考核为主要方式，以行业、企业、院校为主要载体的技能人才多元评价机制。规范组织国家职业资格目录内由人社部门实施的准入类职业资格评价，不断优化考核方式，发挥政府评价的示范效益。按照我市现代产业体系建设部署，重点围绕战略性新兴产业、传统优势产业和现代服务业集群的发展需要，充分发挥各类用人单位评价、

使用技能人才的主体作用，全面推动规模以上企业建立健全和岗位薪资挂钩的职业技能等级认定制度，面向在职员工开展自主评价；择优遴选以行业协会、龙头企业、职业院校为主的社会培训评价组织面向社会人员开展第三方评价。创新服务监管模式，建立评价结果社会应用跟踪服务机制，突出评价的真实性和有效性，打造深圳职业技能等级认定品牌。聚焦新业态、新职业工种和“粤菜师傅”、“南粤家政”重点工程，靶向开发紧缺急需的专项职业能力标准，有针对性地开展考核，有效补充生产一线对专项技能的评价需求。

**坚持评价高标准引领。**引导支持我市战略性新兴产业、未来产业的头部企业在技术技能新领域申报新职业、新工种，建立行业人才培养标准和地方职业评价规范，并推动上升为国家职业标准。支持我市社会培训评价组织以在国内外获得广泛认可、具有领先水平的行业企业评价规范作为评价标准开展第三方评价。试点引入全球行业认可度高、深圳产业需求量大的技能类国际职业资格证书，推动我市职业技能等级认定机构与国际职业资格证书核发机构合作，对标并应用国际评价标准，实现国际职业资格证书本地化和职业技能等级证书国际认可的“一试双证”。探索在高新科技、智能制造等工程技术领域开展职业技能等级和专业技术职称互通试点，推动专业技术人员在通过职称评审后，获得相应的职业技能等级证书。

**强化技能价值激励导向。**落实高技能人才与专业技术人才职业发展贯通政策，发布技能人才工资指导价位，引导企

业建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配机制。落实技能人才积分落户、岗位聘任、职务职级晋升、参与职称评审、学习进修等政策。完善以国家奖励为导向、用人单位奖励为主体、社会奖励为补充的技能人才激励机制。积极推荐我市技能人才参加中华技能大奖、全国技术能手、全省技术能手等评选活动。打造“鹏城工匠”“技能菁英”“工匠之星”等激励品牌，落实技能领军人才的奖励待遇，加大“技能菁英”赴境外发达国家和地区研修培训的组织力度。组织开展好世界青年技能日、工匠节等活动，广泛宣传技能人才成长成才事迹和服务城市建设典型，激发技能人才干事创业的积极性、主动性、创造性。

## 第五节 持续打造职业技能竞赛展示平台

**健全多层次技能竞赛体系。**以世界技能大赛为标杆、以全国技能大赛为目标、以省级技能竞赛为重点、以市和区级技能竞赛为基础，聚焦数字技能、绿色技能、未来技能，打造覆盖更广、标准更高、形式更新的深圳技能大赛品牌。进一步完善由政府竞赛主管部门和行业主管部门联合主办，龙头企业、行业协会、职业（技工）院校三位一体共同承办，各类社会主体广泛参与的科学化、规范化、专业化办赛机制，积极承接国家级、省级竞赛项目，针对数字产业、新职业方向不断拓展和优化市级一类竞赛项目，持续擦亮“深圳技能大赛”和“工匠之星”品牌。加强产业链创新链人才链协同，

推动竞赛技术规则转化为一线技能岗位的操作规范和职业（技工）院校的专业教学标准。

**积极参加世界技能大赛。**广泛发动行业、企业、院校参与世赛，进一步扩大参赛规模，加大赛中保障、优化赛后奖励，建立起全流程、全方位保障激励体系。实施备赛参赛全要素提质扩容计划，培养引进一批世赛专家团队，培育建设一批国家级世赛集训基地，选拔输送一批国家级选手，力争实现我市参加世赛奖牌总数创新高和金牌零突破。打造技能成才、技能报国的先进典范，树立一批技艺精湛、水平高超和具有新时代特色的技能英雄，强化技能宝贵的激励导向作用，在全社会弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。

## 专栏 12 构建多元化技能人才评价体系

构建以职业资格评价为引领，职业技能等级认定为主体，专项职业能力考核为补充的多元化技能人才评价体系。

**1. 推行职业技能等级制度。**充分发挥各类用人单位评价、使用技能人才的主体作用，全面推动规模以上企业建立健全和岗位薪资挂钩的职业技能等级认定制度，面向在职员工开展自主评价；择优遴选以龙头企业、行业协会、院校为主的社会培训评价组织面向社会人员开展第三方评价，整体推进技工院校在校生评价。“十四五”期间备案各类评价主体 100 家，核发职业技能等级证书 30 万本。

**2. 规范专项职业能力考核。**聚焦新业态、新职业工种，靶向开发市场紧缺急需的专项职业能力标准，有针对性地开展专项职业能力考核，填补新业态技能人才评价空白，“十四五”期间开展专项职业能力考核 5 万人次。

**3. 拓展新业态新工种职业标准。**支持战略性新兴产业、未来产业的头部企业在技术技能新领域向人社部申报新职业、新工种，自主建立新职业、新工种的行业人才培养标准和地方职业评价规范，并推动上升为国家职业标准。“十四五”期间推荐 10 个机构申报新职业或参与国家职业标准修订、新职业标准制定。

**4. 探索国际标准互认。**引入全球行业认可度高的技能类国际职业资格证书，促进国际专业标准联盟与我市开展职业技能等级认定的机构合作，推动行业评价规范与国际标准接轨，实现国际证书本地化和职业技能等级证书国际认可。“十四五”期间实现职业技能等级认定机构与国际职业资格证书标准对接的“一试双证”。

## 第九章 依法构建和谐劳动关系 推动率先形成共建共治共享的民生发展格局

坚持人人参与、人人尽责、人人享有，完善政府、工会、企业共同参与的劳动关系协商协调机制，强化劳动人事争议调处和劳动监察执法效能，深化企业工资收入分配制度改革，推进劳动关系治理体系和治理能力现代化，构建规范有序、公正合理、合作共赢、和谐稳定的劳动关系。

### 第一节 健全完善劳动关系协调机制

进一步健全构建和谐劳动关系工作体制。加大劳动合同政策法规宣传和执法监察力度，提高劳资双方签订劳动合同的自觉性。联合市总工会、工商联、企联、外商投资企业协会推进集体协商工作，加强行业性、区域性集体协商，提高企业和职工协商能力，巩固和扩大集体合同覆盖范围。优化劳务派遣经营许可审批服务，健全完善劳务派遣单位年度经营情况报告制度，推行地方标准，推进行业自律。

总结推广部级构建和谐劳动关系综合配套改革盐田试点经验。通过综合配套改革试点建设，进一步推进劳动关系工作体制、制度、机制和方法创新，探索开展劳动关系公共服务供给改革，探索新时代构建和谐劳动关系的新模式和新经验，为构建中国特色和谐劳动关系创造更多鲜活经验。

## 专栏 13 建设中国特色和谐劳动关系先行示范城区

指导盐田深化构建部级和谐劳动关系综合配套改革试点，与省人力资源社会保障厅联合在盐田开展粤港澳大湾区劳动关系治理能力提升示范工程，推动盐田创新党政领航、多方参与的劳动关系治理体制，创新劳动关系服务管理机制、劳动关系风险监测预警和矛盾化解机制、和谐劳动关系文化发展机制，提高劳动关系治理法治化专业化智能化水平，把盐田建设成为向世界展示中国特色和谐劳动关系的重要窗口和国际社会观察我国劳动关系领域改革开放的重要窗口。

### 第二节 完善劳动关系矛盾预防和调处机制

**加强劳资纠纷预防化解处置。**完善劳资纠纷预防处置机制。切实夯实属地责任，强化区、街道、社区基层化解纠纷的主导作用，及时排查化解劳资纠纷风险隐患。加强与政法、公安、住房建设等相关部门的沟通协作，完善应急处置预案，分类处置劳资纠纷，对企业的违法行为依法查处，对员工合理诉求积极引导协商解决，对严重扰乱公共秩序的违法行为依法惩戒。强化全市劳动监察执法的统筹协调，落实劳资纠纷群体性事件协同处置制度，确保快速、妥善化解群体性事件。

**完善劳动争议多元化解机制。**充分发挥调解在化解劳动争议的基础性、预防性、源头性作用，健全“区—街道—社区—企业（园区）、行业商协会”四级调解网络，力争将劳动争议化解在基层和萌芽状态。制订发布劳动争议调解地方标准，探索开展地方标准示范点建设，推进劳动争议调解体

系的标准化建设和统一化管理。大力加强调解员队伍建设，以政府购买服务方式，鼓励支持社会力量提供劳动争议调解服务。全面推行“以案定补”激励机制，充分调动调解员工作积极性。完善劳动争议调解信息系统建设，提高社会治理智能化水平。加强调解与仲裁、诉讼衔接，建立健全信息共享、调解协议仲裁审查确认、调解协议司法审查确认等制度。

**提升信访服务和问题化解能力。**完善复杂信访问题化解机制。发挥信访部门统筹协调作用，加强与社工、律师以及仲裁、监察等部门的沟通联动，群策群力，因案施策，及时妥善处置复杂信访问题，实现信访矛盾纠纷化解工作服务不缺位、风险不升级、纠纷不激化、矛盾不上交。加强信访信息分析研判工作。发挥“互联网+信访”的优势，依托信访信息系统及时整理分析社会普遍关注的信访热点问题及难点工作，为领导决策提供信息支持。提升信访咨询服务水平。建立集咨询热线服务、咨询机器人、局网站、服务窗口、业务查询机等“多位一体、全天候”的信息咨询服务平台，为广大市民提供便捷的政策咨询服务。加强信访问题处置工作。坚持把初信初访初电作为信访工作的重点来抓，实现一般信访问题基本一次性化解到位。加强应急值守，严格落实信息“零报告”制度，完善应急工作方案，防止信访问题转化为群体性事件。突出重点群体风险排查，持续关注特殊群体上访人员的动向，及时处置信访问题。

**加强劳动监察能力建设。**创新劳动监察监管方式，定期规范行政处罚自由裁量权，完善“双随机、一公开”监管机

制。围绕综合执法体制改革，进一步加强劳动监察制度改革。指导、督促各区充实基层劳动保障监察力量，将劳动监察触角延伸至街道社区。建立劳动监察业务培训机制，加强队伍专业化建设，提高监察执法人员的业务素质和业务水平。建立健全企业劳动保障诚信体系，及时向社会公布企业重大劳动保障违法信息，依法规范开展拖欠农民工工资“黑名单”认定、推送、公示等工作，协调相关部门建立信息共享制度，依法依规对重大欠薪违法行为实施联合惩戒。

**全面深入治理拖欠农民工工资问题。**贯彻实施《保障农民工工资支付条例》，全面落实保障工资支付工作各项长效机制，扎实推动按月足额支付工资、农民工实名制管理、工资保证金、农民工工资专用账户管理等制度措施百分百落实。加强与公安机关的执法协作，加大对欠薪违法案件的查处力度，做好涉嫌拒不支付劳动报酬案件的移送衔接，有效震慑恶意欠薪及欠薪逃匿行为。完善欠薪保障制度，推进法院受理企业破产申请情形欠薪垫付工作，进一步提高欠薪保障基金的使用效率。健全源头保障工资支付制度，在工程款拨付、工资专户管理、工资支付动态监控、欠薪应急救济保障等各个环节形成制度闭环。

**提升劳动争议仲裁效能。**畅通仲裁“绿色通道”，依法快速处理因拖欠农民工工资等引发的劳动争议，实现快立、快审、快结。对集体欠薪争议或涉及金额较大的欠薪争议案件要挂牌督办。以改革办案方式为抓手，提高仲裁办案质效。深化简易速裁程序改革，完善以开庭审理为主，书面审理、

在线审理等为辅的多元办案方式，夯实终局裁决制度，提高仲裁实效。探索跨境劳动用工纠纷处理机制，开展聘任港澳籍调解员、仲裁员试点，探索建立与港澳、国际接轨的劳动争议速调快裁服务模式。深化裁审衔接机制，完善裁审信息共享，加强新型疑难问题研究，统一办案尺度，充分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，切实维护当事人合法权益。

#### 专栏 14 劳动人事争议处理机制改革

探索劳动争议处理机制改革，实行调解前置，扩大终局裁决范围，建立“调裁诉”一体化网上平台，提升仲裁机构实体化、工作标准化和智慧水平。

### 第三节 深化企业工资收入分配制度改革

**提升分配主体活力和分配效率。**深入贯彻落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，健全劳动、知识、技术、管理、数据等生产要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制，鼓励企业在创新创业中创造高收入岗位。推进企业工资集体协商，推动企业建立符合市场要求和现代企业规范的工资决定和调整机制。

**完善工资决定和正常增长机制。**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科学调整机制，增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬。以增强国有企业活力、提升国有企业效率为中心，建立健全与劳动力市场基本适应、与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，完善国有企业工资分配监管体制，促进收入分配更合理、更有序。

**健全企业工资收入分配宏观调控指导机制。**进一步完善企业薪酬调查和信息发布制度，着力开展以先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业为重点的薪酬调查，并在此基础上科学制订发布工资指导价位，为深圳经济社会发展、人才流动提供支持。大力加强人工成本监测工作，动态掌握企业人工成本情况，及时跟踪评估对企业生产经营的影响。深入开展技能人才薪酬分配指引工作，推动企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度。运用大数据手段开展工资收入分配深度综合分析，为企业合理确定工资水平提供更具针对性引导。

#### 第四节 夯实劳动关系基础建设

**提升劳动关系信息化水平。**推动劳动关系各信息管理系统有机整合，实现劳动关系信息联动。加快实现劳动用工数据与人社其他板块的信息对接，整合人员紧缺程度、职业能力需求和劳动报酬信息，加强形势分析与预测，提升劳动关系工作信息化水平。健全完善与各行业主管部门的劳动关系信息数据共享平台，打破信息壁垒。

**加强劳动关系工作领域基层能力建设。**夯实基层劳动关系工作机构建设，提升基层劳动保障监察执法规范化水平，推进劳动人事争议仲裁机构标准化建设，构建多层次劳动争

议调解体系。加强“以案配人、以事定费”的经费保障长效机制的贯彻落实。通过公益性岗位、引入社会力量等方式，打造多元化基层劳动关系工作队伍，强化基层劳动关系工作力量，积极承担劳动保障法律政策咨询、劳动用工监管、劳动争议调处等职能。加强劳动关系协调、劳动争议调解仲裁和劳动保障监察人员的培训力度，探索建立网络培训和现场培训相结合的灵活培训形式，拓展培训途径，提升队伍专业化水平。完善科学合理的人员激励奖惩管理制度，切实提高劳动关系工作队伍的整体稳定性。

## 第十章 致力“数字人社”建设 全面提升人社领域公共服务水平

深入推进“数字人社”建设，全面增强政务服务“一网通办”、政府治理“一网统管”、政府运行“一网协同”能力，推动实现业务发展与数字技术深度融合，打造“互联网+政务服务”标杆。

### 第一节 推进“数字人社”建设

**深化人社领域数字化应用。**以数字化手段推进人社服务全方位、系统性、重塑性变革，聚焦企业群众政务服务需求，实现业务发展与数字技术深度融合，构建政企全方位合作平台，打造坚实有力的智慧底座、优质便捷的服务体系、智能精准的治理体系，实现人社全业务域高效服务、协同治理、公平监管、科学决策。

**挖掘“数字人社”数据潜能。**发挥数据“金矿”作用，围绕人社数据的汇聚、共享、开发、应用，加强数据治理，完善数据标准，提升数据质量，探索建设人社数据资源中心，构建人社大数据资源体系，为各业务领域数字化应用提供支撑。

**激发“数字人社”服务效能。**深化人工智能、大数据、5G等新技术应用，运用数字化手段破解传统思维与传统方

式，推动线上线下业务协同和各类应用深度融合，构建全业务域高效便捷的服务模式。推进与部、省平台对接，全面融入深圳“智慧城市”建设布局，提升人社信息化创新应用水平。

**实现数字辅助决策分析。**建立健全大数据辅助科学决策机制，依托人社数据资源中心等，打造人社数字驾驶舱，实现“一图全面感知、一键可知全局、一体运行联动”。抽取业务领域运行关键指标，建立分析模型，加强全市人社业务运行态势监测和指标预警分析，实现数字辅策、数字预测、数字指挥。

**强化数据安全和隐私保护。**建立数据隐私保护和安全审查制度，构建适用于大数据环境下的数据分类分级安全保护机制，加强对公共数据和个人数据的保护。运用可信身份认证、数据签名、接口鉴权等数据保护措施和区块链等新技术，提升数据安全保障能力，实现对数据各环节的权益可管、权限可控、流动可溯。

### 专栏 15 数字人社信息化建设工程

**1. 人社信息化系统数字能力提升行动。**聚焦重点领域、关键场景、典型应用，解决当前人社领域数字化应用不足和企业群众办事堵点痛点问题，以标准化夯实基底，以信息化培育动能，推动人社“全数据共享、全服务上网、全业务用卡、全系统治理”，实现业务发展与数字技术深度融合。以数字化技术、数字化思维系统重塑人社治理机制和服务方式，打造坚实有力的智慧底座、优质便捷的服务体系、智能精准的治理体系，实现人社全业务域高效服务、协同治理、公平监管、科学决策，努力在“数字深圳”建设中走在前列。

**2. 政企全方位合作平台建设。**与政务领域经验丰富的互联网企业共同建立“创新实验室”，充分发挥专家库人才“外脑”作用，探索创新技术在人社领域的应用场景，多模式开展前沿研究、项目规划、开发建设、评估监测等方面合

作，加强人社信息化项目全生命周期的咨询设计、建设管理及成果评价，深化项目成效。广泛运用 5G、人工智能、大数据、区块链等技术，实现数据充分流通、态势精准感知、审批智能高效、服务畅通便捷、监管有力有效，提高“数字人社”建设的前瞻性、实效性，打造政企合作示范样板。

## 第二节 推进政务服务模式创新

**夯实公共服务标准化基石。**建立健全与人力资源社会保障改革发展相适应，融业务与信息化建设于一体的公共服务标准化体系，以标准化促进基本公共服务均等化、普惠化、便捷化。规范完善人社系统权责清单应用目录，制定标准化实施管理办法，推动人社服务由“开放体系”向“标准体系”转变。

**打造“秒批+信用审批”双轮驱动格局。**实现“事前自主承诺、事中事后全面监管、结果即办即得”，推动人社服务向“宽准入、严监管、强服务”迈进。建立人社服务信用信息使用规则，形成健全的信用激励和失信惩戒机制，促进信息共享与监管资源优化利用，助力人社信用监管治理能力提升。

**打造多元化政务服务“生态圈”。**推动政务服务事项、权限、资源“三下沉”，引入银行、邮政、行业协会、互联网平台企业等社会力量，探索多领域、多层次“政务服务+”模式，形成“市+区+街道+社区+网点”政务服务体系，打造以人社自主经办服务为主体、相关机构合作经办服务为补充的“一干多支”网点化服务格局。

**推进人社服务场景化建设。**围绕群众办事场景整合重塑人力资源社会保障公共服务，以“人”为主线打通人力资源社会保障全领域业务链条，实现各业务信息系统无缝对接，形成前后衔接、数据流通、材料复用的服务链，支持人力资源社会保障服务“免证办”“免申即办”“打包快办”“跨省通办”“湾区通办”。

**强化业务流程监管力度。**优化业务经办管理服务体系，加强流程标准化建设，推进所有经办业务“进规程、进系统”。开展业务运行态势监测，强化服务效能监管，汇集各渠道经办服务数据，形成人社业务全方位、全链条、闭环式监管架构。在风险防控与业务系统深度融合基础上，不断完善“事前预防、事中预警、事后监督”的智能化风险防控体系。

### 第三节 厚植优质服务作风

实施行风建设提升行动，推动行风建设与履职尽责互进共融，贯穿政策制定、日常监管、优化服务全过程。聚焦老百姓在人社方面反映强烈的烦心事、操心事、揪心事，深入推广“人社服务快办行动”，重点解决“办事不便、流程不优、效率不高、运转不畅”等问题，确保政策落实“最先一公里”接地气、“最后一公里”有温度。建立健全人社公共服务规范承诺制，推进综合柜员制，实行“一窗通办”。深入推进人社系统窗口服务人员能力提升计划，扎实开展窗口

单位业务技能练兵比武活动，营造学政策、钻业务、练技能、强服务的良好氛围。发挥窗口服务单位党支部堡垒作用，在为民服务一线打造过硬基层党组织，不断提升窗口队伍业务能力、工作作风和服务水平。

#### 第四节 加强人社系统队伍建设

坚持正确的选人用人导向，大力开展“知事识人、序事辨材”，结合数字人社，进一步统筹研究人员配备，优化干部队伍结构。健全完善“党建+业务”综合考核评价机制，做好公务员平时考核，激励引导党员干部在新时代新征程上展现新担当新作为。强化监督执纪问责，加强人社系统廉政风险防控体系建设，持续抓好中央八项规定精神贯彻落实，毫不松懈纠治“四风”，坚决防止形式主义、官僚主义滋生蔓延，打造忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍。

## 第十一章 强化规划落实保障

“十四五”时期人力资源社会保障事业高质量发展任务艰巨，要广泛发动各方力量，完善资金、人力、数据等各项保障措施，突出重点、统揽全局，推动规划确定的各项目标任务落实落地。

### 第一节 坚持党的全面领导

坚持和加强党的全面领导，发挥党的政治优势，把党的领导落实到人社系统各领域各环节，引导党员干部将思想和行动统一到以习近平同志为核心的党中央各项决策部署上来，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，切实增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。全面加强机关党的建设，充分发挥党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，奋力推动我局各项改革发展事业开创新局面、展现新气象，实现以高质量党建推进高质量发展。

### 第二节 加强政策研究和法治建设

围绕中心工作加强基础理论和应用研究，建立理论研究、技术开发与人力资源社会保障事业发展的良性互动机制。加强重点领域基础理论研究和重大政策研究，大力推广

科研成果应用。全面贯彻实施人力资源社会保障法律法规规章，积极推进地方性立法，加强规范性文件管理，不断健全法规政策体系。深化行政审批制度改革，持续推进简政放权、放管结合、优化服务。加强依法行政制度建设，健全依法决策机制，完善行政复议答复和行政应诉工作制度，健全依法决策机制，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。推进行政执法责任制，规范行政执法裁量权，加强行政执法人员监管，促进严格规范公正文明执法。

### 第三节 加大财政投入

推动建立同人力资源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，适应人力资源社会保障事业快速发展需要。积极争取各级财政加大对人力资源社会保障重点项目的投入力度，保障重点建设项目顺利实施。建立政府、企业、社会多渠道筹资机制，扩大人力资源社会保障财务保障能力。加强人力资源社会保障经费管理，提高专项资金使用绩效。

### 第四节 加强数据挖掘和统计监测

健全统一管理、分工负责的统计调查管理体制，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。构建具有关联性、可比性、集约性、针对性的统计

指标体系，提升统计服务能力。完善统计数据常态化发布机制，加强形势研判，提高数据挖掘分析的实效性和针对性，充分发挥数据服务决策作用。健全规划实施统计监测评估机制，开展动态统计监测评估工作，把统计监测评估结果作为改进人力资源社会保障工作的重要依据。

## 第五节 强化任务落实

建立健全规划实施机制，加强规划实施的动员部署、统筹协调和宏观指导，分解落实规划确定的发展目标和主要任务，制定重大项目实施管理办法，建立工作台账管理机制，明确责任分工，认真组织实施。各有关部门要积极配合、密切协作，加强对规划实施的动态监测和跟踪分析，及时发现和解决规划执行过程中存在的问题，定期组织规划实施情况检查，开展规划执行情况期中和期末评估，确保各项任务落到实处。

