

舟山市发展和改革委员会 文件 舟山市人力资源和社会保障局

舟发改规划〔2021〕36号

舟山市发展和改革委员会 舟山市人力资源和社会保障局 关于印发《舟山市人力资源和社会保障事业 发展“十四五”规划》的通知

各县（区）人民政府、功能区管委会，市级有关单位：

现将《舟山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。

舟山市发展和改革委员会 舟山市人力资源和社会保障局

2021年11月23日

舟山市人力资源和社会保障事业发展 “十四五”规划

舟山市人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划，根据《浙江省人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》《舟山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》等编制，主要阐明“十四五”时期舟山市人力资源和社会保障事业发展的总体思路、发展目标、主要任务和重大举措，是舟山未来5年人力资源和社会保障工作的指导性文件。

一、规划背景

（一）发展基础

“十三五”时期，面对当今世界百年未有之大变局，特别是面对新冠肺炎疫情的严重冲击，全市人力社保部门以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持围绕中心、服务大局、深化改革、稳中求进，主动适应经济新常态，持续深化改革创新，在多个领域取得突破性进展，圆满完成了“十三五”规划各项目标任务。主要表现在：就业规模不断扩大，重点群体就业帮扶扎实开展，创业带动就业成效显著，就业创业政策体系更加完善，就业形势保持总体稳定。社保扩面持续推进，保险待遇稳步提高，养老保险省级统筹规范实施，经办服务水平大幅提升。紧缺高端人才、高校毕业生

集聚成效明显，高技能人才队伍不断壮大，技术技能人才评价方式更加多元，人力资源服务水平明显提升。事业单位人事制度、工资收入分配制度改革不断深化，劳动关系和谐稳定，劳动人事争议处理效能不断提升，无欠薪治理工作取得明显成效。人社领域“最多跑一次”改革和数字化转型成效显著，公共服务体系更加健全，行风建设持续推进。“十三五”时期舟山市人力资源和社会保障事业发展迈上了新台阶，为服务经济发展、改善民生、维护社会稳定作出了积极贡献，也为“十四五”时期经济社会发展奠定坚实基础。

专栏1 “十三五”时期主要指标			
指标	2015年 基数	“十三五” 规划目标	2020年 完成数
一、人才队伍建设			
1. 专业技术人才总量（万人）	9.1	10	10.1
2. 高技能人才总量（万人）	3.36	6	7.2
3. 高技能人才占技能劳动者比例（%）	20	>28.9	33.7
二、就业			
4. 城镇新增就业人数（万人）	{5.7}	{5}	{12.34}
5. 城镇登记失业率（%）	2.93	≤3.5	1.55
二、社会保障			
6. 基本养老保险参保率（%）	90	90	>95
7. 基本医疗保险参保率（%）	>98	>98	>99
四、劳动关系			
8. 企业劳动合同签订率（%）	98	98	98.1
9. 劳动人事争议仲裁结案率（%）	93.41	92	95.8
其中：调解结案所占比例（%）	70	70	78.5
10. 劳动保障监察案件结案率（%）	98	98	100
注：（ ）内为五年累计数			

（二）形势研判

“十四五”到2035年，是我国由全面建成小康社会向基本实现社会主义现代化迈进的关键时期，是“两个一百年”奋斗目标的历史交汇期，也是全面开启社会主义现代化国家新征程的重要机遇期。今后五年，是全市全面贯彻党的基本理论、基本路线、基本方略，以“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局为统领，以“八八战略”为总纲，率先建设现代化海洋经济体系，率先塑造人与自然和谐共生的生态文明标杆，率先推进市域治理现代化，率先推动全市人民实现共同富裕，开启争创社会主义现代化海上花园城市新征程的关键时期。“十四五”时期，人力资源和社会保障事业发展仍处于重要战略机遇期，机遇与挑战并存。就业结构性矛盾依然存在，个别群体的就业压力仍然较大；人口老龄化加大了社保征缴扩面难度，加剧了基金可持续运行压力；人才总量和素质难以充分满足产业发展和市场需求，企业在人才培养和评价中的主体性作用发挥不足；选人用人机制和科学的评价机制还需发展完善；事业单位人事制度改革需进一步深化，岗位设置管理还需持续优化，竞争择优机制尚不健全；劳动者维权意识更加强烈，产业转型升级、新业态产业发展与管理相对滞后之间的矛盾给构建和谐劳动关系增加了新的挑战；城乡区域发展和收入分配差距依然较大，民生领域存在短板；公共服务能力与群众期待尚有差距，信息化发展对干部数字化履职能力提出新的要求。市委、市政府高度重

视保障和改善民生，大力实施人才强市战略和就业优先战略，将人力资源和社会保障事业摆在经济社会发展更加突出的位置，为事业发展提供了坚强保证。我们必须立足市情把握关键，紧扣国计民生、着眼发展需要、顺应人民期盼，积极适应新常态，紧紧抓住机遇，努力在危机中育新机、于变局中开新局，开创人力资源和社会保障事业发展新局面。

二、总体要求

（一）指导思想

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、六中全会精神，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，坚持深化改革开放，认真贯彻落实习近平总书记系列重要讲话精神和“四个全面”战略布局在舟山的生动实践，以“八八战略”为总纲，以满足人民日益增长的美好生活需要为根本目的，努力打造更加充分更高质量的就业、更加健全更加公平的社会保障体系、更有活力更具竞争力的人才队伍、更加和谐更具舟山特色的劳动关系、更加完善更加便捷的公共服务体系、更加安全更加有效的风险管控体系，为我市奋力谱写建设“四个舟山”、展示“重要窗口”海岛风景线贡献人社力量。

（二）基本原则

——以人为本，民生优先。坚持把促进人的全面发展作

为核心要求，从最广大人民群众的根本利益出发，抓住人民群众最关心最直接最现实的就业、社会保障和收入分配等利益问题，抓住最需要关心的人群，在劳有所得、老有所养上取得新进展，切实增进人民福祉。

——公平普惠，优质均衡。加快推进基本公共服务均等化，统筹推进农民工等重点群体平等享受公共服务提质工程，加强人力资源社会保障公共服务设施建设。同时，根据我市经济社会发展和财政承受能力，逐步提升民生保障水平，推动民生事业优质均衡发展。

——深化改革，提升服务。深刻把握国内大循环为主体，国内国际双循环相互促进的新发展格局，更加注重改革创新，更加重视公平正义，扎实办好民生实事和“关键小事”；以数字化改革牵引人社全领域各方面改革，充分运用大数据、互联网、物联网等最新信息技术手段，推动民生改善和政府职能转变，推进人社领域治理体系和治理能力现代化。

——创新驱动，高端引领。全面实施人才强市战略，确立人才优先发展布局，着力完善人才发展机制，以用好、吸引、培养为重点，强化激励，大力集聚创新人才。加快高技能人才培养步伐，充分发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用，提升人才对经济社会发展的贡献率。

——依法行政，统筹协调。深入推进法治政府建设，依

法全面履行政府职能，推进简政放权，推动人力资源和社会保障工作全面纳入法制轨道。加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性布局、整体性推进，注重防范和化解重大风险挑战。强化民生保障政策托底功能，合理调节各方面利益关系，维护和谐稳定大局。

（三）主要目标

——更加积极更有成效的共同富裕体系。以人社数字化为牵引，促进更加充分更高质量就业，加大人才引育力度，加强覆盖全民的社会保障体系建设，优化收入分配格局，构建和谐劳动关系，积极推进“扩中”“提低”行动，建立完善技术工人激励机制，为推进高质量发展建设共同富裕示范区先行市贡献人社力量。

——更加充分更高质量的就业。强化就业优先战略，扩大就业容量，提升就业质量，突出就业带动效应。完善促进创业带动就业、多渠道灵活就业的保障制度。统筹推进高校毕业生等重点群体就业创业。建立和完善政府购买服务、提供公益性岗位机制，“零就业家庭”保持动态归零，就业局势保持稳定。“十四五”期间，全市累计实现城镇新增就业22万人以上，就业困难人员实现就业6500人，城镇登记失业率控制在3%以内，调查失业率控制在5.5%以内，实施职业技能培训18万人次。

——更加健全更加公平的社会保障体系。加快完善多层

次养老保险体系，到“十四五”期末，基本实现法定人群全覆盖和应保尽保，积极推动企业职工基本养老保险全国统筹，失业保险省级统筹，稳步提高养老待遇水平。加快以智能监管为主的监督体系建设，确保社保基金安全可持续运行。

——更有活力更具竞争力的人才队伍。围绕绿色石化及新材料、船舶与临港装备等我市“十四五”重大产业项目，引进集聚培养一批引领和支撑产业发展的高素质人才队伍。深化事业单位人事制度改革、工资制度改革，分类推进职称制度改革，健全评价机制。到“十四五”末，新引进高校毕业生10万人，专业技术人才和技能人员总量分别达到12万（含管理岗位和专技人员）和26万。

——更加和谐更具舟山特色的劳动关系。进一步完善劳动关系协调机制，建立健全多种形式的企业协商民主制度，充分发挥劳动关系三方机制作用，推广应用电子劳动合同。深化企业工资分配制度改革，适时调整最低工资标准，推进国有企业负责人薪酬制度改革。深化“浙江无欠薪”行动，加强劳动纠纷多元化解机制建设，提升劳动保障监察执法效能，推动劳动人事争议终结，完善劳动用工领域诚信建设。

——更加完善更加便捷的公共服务体系。加快构建覆盖城乡、便捷高效的人社公共服务体系。持续推进基本公共服务向基层下延，提升智慧服务能力。到“十四五”期末，我

市人社公共服务体系更加完备、职责定位更为清晰、力量配置更趋优化，服务专业性和权威性进一步增强。

——更加安全更加有效的风险管控体系。以人社数字化改革为契机，建设人社工作全方位、全链条闭环式监管架构，建立健全大数据辅助科学决策机制，实现政策、基金、执法和资金监管全覆盖。融汇人社各业务条线，推进全市人社联动应急指挥体系建设，加强对就业失业和社保基金的监测分析，加强网络和数据的安全保障。

专栏2 “十四五”时期主要指标			
指标	2020年基数	2025年规划目标	属性
一、就业			
1. 城镇新增就业人数（万人）	(12.34)	(22)	预期性
2. 城镇登记失业率（%）	1.55	≤3	预期性
3. 调查失业率（%）	-	≤5.5	预期性
4. 职业技能培训人次（万人次）	13.6	[18]	预期性
二、社会保障			
5. 基本养老保险参保率（%）	>95	>96	预期性
6. 失业保险参保人数（万人）	25.82	27	预期性
7. 工伤保险参保人数（万人）	40	40	预期性
三、人才队伍建设			
8. 新引进高校毕业生（万人）	——	10	预期性
9. 专业技术人才总量（含管理岗位和专技人才）（万人）	10.1	12	预期性
10. 其中：高级职称人才数量（万人）	0.74	0.95	预期性
11. 新增取得专业技术人员职业资格证书人数（万人）	——	(1.2)	预期性
12. 技能人才总量（万人）	21.3	26	预期性
13. 高技能人才数量（万人）	7.2	10	预期性
14. 新增取得职业资格证书或职业技能等级证书人数（万人）	——	5	预期性
15. 其中：新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书人数（万人）	——	3	预期性
四、劳动关系			

16. 劳动人事争议调解成功率（%）	78.5	80	预期性
17. 劳动人事争议仲裁结案率（%）	95.8	92	预期性
18. 劳动人事争议仲裁终结率（%）	88.2	85	预期性
19. 劳动保障监察投诉举报案件结案率（%）	100	99	预期性
五、公共服务			
20. 申领电子社保卡人口覆盖率（%）	38.58	70	预期性
注：（ ）内为五年积累数			

三、推动实现更加充分更高质量就业

坚持经济发展就业导向，实施就业优先战略和积极的就业政策，着力缓解就业结构性矛盾，提供全方位公共就业服务，动态消除“零就业家庭”，就业局势保持稳定。

（一）强化就业优先导向

将更充分更高质量就业作为经济社会发展的优先目标，构建科学合理的高质量就业评价体系。建立就业影响评估机制，在制定实施发展改革、社会管理等重大政策和安排重大产业、重大工程项目时，充分考虑对就业吸纳能力、就业环境、就业质量等方面可能产生的影响。建立财政、金融和就业政策协同机制，探索实施与企业稳岗扩岗相挂钩的财政补贴、贷款支持等政策。压实政府促进就业主体责任，健全就业工作组织领导机制，完善就业工作督查激励机制。统筹用好就业补助资金、失业保险基金、专项奖补资金等，保障就业政策顺利实施。

（二）完善积极就业政策体系

支持企业稳定岗位，鼓励市场主体吸纳就业，激励劳动者自主创业，促进城乡统筹就业，着力提高政策的针对性、

有效性、稳定性。加强用工服务保障，实施裁员和缺工重点企业清单管理制度，帮助企业减负稳岗。顺应新业态快速发展趋势，大力支持灵活就业。摸清就业底数和主要用工缺口，实施“十百千”务工人员招引“深耕”行动，优化升级新区“招工地图”。重点聚焦新区紧缺用工行业，畅通市外务工人员来舟就业通道，深入开展高质量就业订单培训，缓解企业“用工难”问题。

（三）突出抓好重点群体就业

坚持把高校毕业生就业作为重中之重，以智力密集型产业、现代服务业以及新业态、新模式为重点，开发更多适合高校毕业生的高质量就业岗位。实施就业创业促进计划，引导高校毕业生到新兴产业、中小微企业和基层就业。实施就业困难人员精准帮扶计划，实现零就业家庭动态清零。统筹做好妇女、退役军人、农民工、残疾人等群体就业工作。

（四）全力促进创业带动就业

完善创业政策体系，推动建立创业扶持长效机制。发挥各级各类创业孵化示范基地的示范引领作用，带动全市创业孵化基地高质量建设，提升基地“以点带面”的辐射作用。强化创业指导队伍建设，创新创业工作模式，丰富创业培训内容，深入开展精准化的创业服务。举办全国大学生创业大赛，开放办赛，以赛引才，释放创业带动就业的倍增效应。

（五）加强就业形势分析研判

健全就业失业统计监测调查制度，实现就业数据跨部门共享，及时掌握企业发展状况和用工变化趋势。深入研究技术进步、人口结构变化等对就业的影响，加强对重点地区、重点行业、重点企业岗位动态监测，及时分析预测就业市场变化。健全就业形势定期会商研判机制，落实就业领域重大突发事件应急处置预案，有效防范规模性失业风险。

（六）加强终身职业技能培训

聚焦“十四五”时期新区现代海洋产业集群和养老、家政、快递等民生服务业以及其他重点产业，以金蓝领职业技能提升行动为抓手，大力推进线上线下相结合的职业技能培训；发挥行业主管部门作用，针对重点群体重点行业领域，开展多种形式的就业技能培训、岗位技能提升培训。开启项目制培训，指导企业、行业主管部门、职业（技工）院校建立高效顺畅的培训合作机制；推进社会化培训，构建社会机构普遍式培训、企业岗位提升性培训、政府部门公益化培训“三位一体”培训体系。

专栏3 高质量就业专项行动

01 实施就业增收计划

开展人力资源全员实名登记，摸清就业底数，夯实就业增收基础。进一步加大对从业人员的技能培训、岗位推介等服务，提高就业增收能力。实施高质量就业订单培训扩面行动，实现地区、对象、产业、人数“四扩面”，力争每年定向培训1000人。深入推进基本公共就业服务，高质量就业社区比例达到35%以上。

02 高校毕业生就业创业促进计划

健全多部门联动、全社会参与的高校毕业生就业创业服务体系。强化培训见习实习，新建大学生见习基地 80 家，提升毕业生就业能力；优化政策扶持，促进毕业生创业创新；开展毕业生常态化专项招聘；加强离校前后信息衔接，实施岗位推荐、培训指导、创业扶持精细化管理，确保有就业意愿的离校未就业毕业生 100% 实现就业。

03 就业困难人员精准帮扶计划

每年帮扶困难人员实现就业 1300 人。规定就业困难人员进入和退出机制，提高帮扶的针对性和主动性，推动政策应享尽享。建立困难人员帮扶快速响应制度，强化一对一服务，实施岗位对接、技能培训、政策落实全程跟踪反馈。按需开发储备一批公益性岗位，兜底安置难以通过市场实现就业的困难人员。

04 劳务协作“深耕”行动

持续开展“十百千”劳务招引，制定重点服务对象、重点招引地区、重点合作院校三张清单，健全劳务协作长效机制，设立驻外劳务招引工作站，实施精准招工服务。建立跨区域岗位信息发布制度，促进线上线下供需有效对接。引导人力资源服务机构等市场主体参与劳务协作，提高劳务协作组织化、专业化水平。

05 促进大众创业项目

完善创业政策体系，每年发放创业担保贷款 5500 万元，组织举办各类创业活动 20 场。推动全市创业孵化基地高质量建设，积极申报省级、国家级创业孵化示范基地。落实创业培训“马兰花计划”，每年开展创业培训 1600 人次。举办全国大学生创业大赛，开放办赛，以赛引才，释放创业带动就业的倍增效应。

06 多渠道灵活就业支持计划

支持重点群体从事个体经营，合理扩大非全日制就业规模，探索建立新就业形态岗位信息采集和统计监测制度，并把供求信息纳入公

共就业服务范围。支持人力资源服务机构为灵活就业人员提供服务。开展差异化职业培训，提升灵活就业人员技能水平。

四、构建更加健全的多层次社会保障体系

按照兜底线、织密网、建机制要求，全面建成覆盖全民、城乡统筹、权责清晰、保障适度、可持续的多层次社会保障体系，为我市发展提供基础支撑，进一步增强群众对社会保险的获得感、幸福感、安全感。

（一）推进社会保险提质扩面

全面实施全民参保计划，重点推进企业职工全员参保提质扩面工作。加强与税务部门合作，加大行政执法力度，将符合条件的用人单位和人员纳入参保范围，夯实缴费基数，强化基金征缴，做到应保尽保、应收尽收。工伤保险保障对象由企业职工向职业劳动者广覆盖，扩展实习生和超龄就业人员的参保范围，促进和引导新就业形态从业人员参加社会保险。

（二）健全社会保险制度

完善社会统筹与个人账户相结合的企业职工基本养老保险制度，规范落实企业职工基本养老保险省级统筹制度，根据国家和省要求，及时调整各项制度参数和缴费费率，落实参保缴费激励约束机制。落实渐进式延迟法定退休年龄政策。规范机关事业单位养老保险工作。落实城乡居保基金省级管理制度，推进城乡居保制度协调可持续发展。完善预防、

补偿、康复“三位一体”的工伤保险制度体系，建立工伤预防常态化工作机制。探索建立新就业形态从业人员职业伤害保障制度，构建多层次社会保险体系。进一步完善失业保险政策，推进失业保险基金省级统筹。

（三）完善社会保险待遇调整机制

根据国家、省部署，结合我市社会经济发展水平科学调整待遇，让参保人员充分分享发展成果。推进落实城乡居保待遇确定和基础养老金正常调整机制，探索建立多缴多得激励引导机制，制定提档补缴系列政策，提高个人缴费水平和政府补贴水平，助力共同富裕示范区先行市建设。适时适度调整失业、工伤保险待遇。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。

（四）建立社保基金可持续运行机制

强化各地的主体责任，在推进社会保险参保提质扩面的基础上，扩大社会保险基金筹资渠道，健全和完善筹资机制，积极落实国有资本收益、土地出让收入划转社会保障资金的政策规定，明确政府在社会保障筹资中的责任，形成规范稳定的多渠道筹措机制，积极拓展基金投资渠道和增值空间，有序开展基本养老保险基金委托投资运营工作。

（五）加强社会保险基金监管

强化社保基金管理风险防控，坚持政策、经办、信息、监督“四位一体”，优化经办规程，落实经办内控要求，完善监督制度建设，加大监督检查力度，确保不发生系统性风险。全面开展社保基金第三方审计，完善社保基金安全评估机制，探索智能监管和大数据分析机制，推动社保基金监督常态化、规范化、智能化。加强社会监督与行政监督有效衔接，鼓励社会力量参与基金监督。

专栏4 社会保险高质量可持续发展专项行动

01 推动全民覆盖

探索建立新就业形态从业人员职业伤害保障机制，进一步提高基本养老保险参保率，重点提高企业职工养老保险参保水平；逐步将新就业形态从业人员纳入社会保险保障范围。

02 推动提标提质

落实城乡居民基本养老保险基础养老金正常增长机制，健全城乡居民多缴费、长缴费激励引导机制，不断提高参保人员缴费水平和养老待遇。

03 推进治理法治化

加大社会保险行政执法工作力度，加强社会保险行政执法监督，依法健全社会保险基金监管体系。

04 推进服务数字化

以社保省集中系统为依托，不断提高精细化管理程度和服务水平，全流程规范社保经办服务，确保社保经办工作依法依规精准落地。

05 着力防范风险

加强监测分析，及时发现、处置、解决政策实施和运行中的苗头性问题，严格执行国家和省有关制度规定，确保全市社会保险政策制

度的规范和统一。

五、打造区域性人才新高地

坚持党管人才原则，围绕加快打造海洋特色人才港，聚焦重点产业重点项目，为推进高质量发展建设共同富裕示范区先行市提供更加有力的人才智力支撑。

（一）加大优秀人才招引力度

持续深化紧缺高端人才引进工作，推动产业地图与人才地图有机衔接，针对重点产业紧缺岗位，开展精准引才、靶向引才，提高引才效率。不断优化促进高校毕业生和归国留学人员来舟就业创业专项政策，扩大见习实习规模。进一步明确引才主攻方向，大力招引优秀高校毕业生。畅通引才渠道，加强与对口高校、行业协会、人力资源服务机构的交流合作。整合以赛引才、以会引才渠道，常态化开展引才活动。加强人才服务数字化建设，推进人才全生命周期服务模式，优化人才服务生态。

专栏 5 优秀人才集聚项目

01 高校毕业生聚舟计划

围绕新区重点产业重点项目，坚持线上线下并重，精准开展系列招聘，“十四五”期间力争新引进高校毕业生10万名。线下重点要通过“小团组、高频次、个性化”模式，充分发挥高校引才工作站功能，组团赴目标高校开展系列校招；线上重点要以“引才云”为平台，充分发挥“一校一码一招聘”“AI智配”“引才地图”“直播带岗”等模块功能，构建起实时互动、精准高效的云端招聘模式。同时，要前移引才关口，持续做大见习实习规模，以见习实习来提升引才聚才

实效。

02 紧缺高端人才引进计划

以规上企业和科创型企业为重点，深入挖掘岗位需求，精准分析岗位特性，通过市场引才、以才引才、项目引才等路径，帮助企业引进紧缺高端专业人才，持续提升企业的核心竞争力，“十四五”期间力争新引进250名以上。同时，要注重引育并重，力争新申报入选一批“高精尖”人才。

03 人才服务提质增效行动

依托数字化改革，突出“用户思维、客户体验”，加强推广宣传，优化应用操作，实现互联互通，不断优化“引才云”、“人才一件事”的应用，构建起人才引进、人才认定、政策兑现、生活便利等全过程全生命周期服务，打造“来舟无忧”服务品牌，持续提升人才的体验感和获得感。要加强人才融入服务，依托“人才之家”，定期组织人才交流联谊活动，持续打造人才引得进、留得住的最优人才生态。

（二）加强专业技术人才队伍建设

深化职称制度改革，进一步规范事业单位自主评聘改革和工程技术领域社会化评价改革，创新评价方式，将职称评价与单位的考核、聘用、绩效分配等用人制度相衔接，促进优秀人才脱颖而出。完善职称监督管理机制，加强对各行业主管部门的监督指导，促进职称评审工作规范有序。加强高层次人才队伍建设，深入实施“浙江省有突出贡献中青年专家”、省“万人计划”青年拔尖人才选拔培养工作，充分发挥高层次人才在科技创新中的引领作用。加快博士后事业发展，提高建站补助、日常经费和安家补贴标准，鼓励企事业单位建立博士后工作站，吸引更多青年博士后人才来舟创业

创新。深入推进教授（专家）工作室建设，柔性引进创新型领军人才，实现企业人才需求和专家的精准对接。加大专技人才培育力度，大力实施专业技术人员知识更新工程。

专栏6 专业技术人员引育工程

01 实施博士后工作攻坚行动

以规上企业、高新技术企业为重点，加快建设一批博士后工作站，力争“十四五”期间新建博士后工作站达到15家以上。加大博士后工作资助力度，对新建的博士后工作站和引进的博士后研究人员给予专项资助，鼓励博士后人员留舟创业创新。

02 实施教授（专家）工作室倍增计划

聚焦重点特色产业，围绕技术研发、项目合作、难题攻关等领域，指导帮助企业建立教授（专家）工作室，形成不求所有、但求所用的长期合作关系。“十四五”期间力争新建教授（专家）工作室35家以上，全市累计教授（专家）工作室达50家以上。加强动态跟踪考核，对考核优秀的教授（专家）工作室给予相应的奖励。

03 专业技术人员知识更新工程

开展大规模知识更新继续教育，落实行业主管部门在专业技术人员继续教育中的行业主导作用，充分发挥用人单位的主体作用，结合行业特点，开展形式多样、层次分明、内容丰富的人才培养培训。每年培训专业技术人员1.5万人次。

（三）加强技能人才队伍建设

大力实施新时代“千岛工匠”培育计划，加快遴选培育一支与我市产业相匹配、覆盖广泛、梯次衔接、上下联动的千岛工匠骨干队伍。积极推进职业技能培训供给侧改革，进一步加强技能大师工作室、高技能人才公共实训基地建设，

逐步提供技能大师工作室在制造业中的比例。广泛开展技能竞赛活动，每年开展市级职业技能大比武活动，鼓励开展劳动竞赛、巾帼建功立业、青年岗位能手评选等活动，带动广大企业职工学技能，提升技能。完善技能人才职业资格评价，规范专项职业能力考核，继续推动工程领域高技能人才与工程技术人才职业发展贯通，畅通职业技能人才职业发展渠道。完善技能人才的激励机制，进一步落实党委联系高技能领军人才制度。整合技工院校高技能人才培养特色和职业院校办学优势，通过技工院校和职业院校双挂牌，力争实现技工院校县（区）全覆盖。支持技工院校通过与中西部经济欠发达地区联合招生、合作办学等多种形式，扩大技工院校在中西部地区的招生生源。推动我市企业在院校开设订单式培养、定岗式培训，引导学生在我市企业就业。大力推行新型学徒制培养模式，有效构建起企业、院校“双导师”培养模式，带动培养更多更优秀技能人才。

专栏 7 技能人才培养工程

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，到 2025 年，累计实施职业技能培训 18 万人次，其中新培养中、高级技能以上毕业生不少于 2.25 万人，技能人才和高技能人才总量分别达到 26 万和 10 万。

01 新时代工匠培育计划

弘扬“崇尚技能、争当工匠”社会风尚，围绕新区产业，重点培育 20 名左右舟山大工匠，60 名左右舟山杰出工匠，200 名左右舟山

工匠，320名左右舟山青年工匠。

02 竞赛行动计划

积极参加省级及以上职业技能竞赛，广泛开展各级职业技能大赛和企业岗位练兵技能比武，对组织市级技能大比武项目的单位或企业给予一定资助，产生舟山工匠150名左右。

03 技工院校新建项目

通过技工院校和职业院校双挂牌，力争实现技工院校县（区）全覆盖，通过整合、扩招等办法，谋划建设万人技师学院，提升我市技能人才供给能力。

04 高水平专业群建设项目

紧密结合我市经济发展和产业结构调整要求，围绕装备制造、交通运输、数字经济等产业，重点建设5—10个市级技工院校品牌专业。

05 新型学徒制培养项目

鼓励校企联合招生、“双元”育人，全面推行新时代学徒制，每年开展新型学徒制培养700名。

（四）推进事业单位人事制度改革

根据国家和省统一部署，逐步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，指导落实相关行业、领域岗位设置和聘用政策，提升岗位管理水平。不断完善事业单位公开招聘制度，进一步体现不同行业、专业和岗位特点。积极支持和鼓励高校、科研院所等事业单位科研人员创新创业。加强事业单位工作人员培训，提升人员能力素质，建设适应我市经济社会发展需要的高素质专业化事业单位工作人员队伍。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。加强考务人员队伍建设，实现考务人员规范化、动态化管理；有序推进标准化考试基地建设，开展人事考试环境综合治理专项行动，严厉打击考试舞弊行为，营造诚信考试氛围；健全考试安全保障联席会议机制，完善应急方案预案，加快推进部、省、市到考点院校一体化人事考试指挥平台建设，提升人事考试工作智能化应用，实现考务全过程管理数字化。

（五）推动人力资源服务业发展

构建人力资源服务网络，推动人力资源服务与实体经济协同发展。着力培育一批综合性人力资源服务企业，培养一支素质优良、结构合理的人力资源服务业人才队伍。组建人力资源产业园，充分发挥产业园培育、孵化、展示、交易功能，建立完善人力资源产业园与各类中小微企业园对接合作机制，促进人力资源服务业集聚发展和产业链延伸。完善人力资源协会服务机制，提升协会影响力。推进人力资源市场领域信用体系建设，规范人力资源市场秩序，加强行业监督规范。到2025年，全市人力资源服务机构达250家，产业规模达到50亿元以上，培育人力资源服务龙头骨干企业5家以上。

专栏8 人力资源服务业发展项目
01 行业人才培养计划
加大人力资源服务从业人员的培养力度，着力提高从业人员专业

化、职业化水平。“十四五”期间力争开展行业人才培养 300 人(次)。

02 鼓励创办人力资源服务机构

鼓励创办人力资源服务企业(机构),积极引导发展猎头、服务外包、薪酬管理、管理咨询等适应市场需求的业态和产品,优化完善人力资源服务体系。鼓励各县(区)、功能区引进国内外高端人才资源服务机构和项目,积极推进与本地人力资源服务企业(机构)的合作,不断提升现有人力资源服务企业(机构)的市场竞争力。

03 加快人力资源服务产业园建设

筹建设立人力资源服务产业园,明确相应的政策扶持体系,并通过外引、内育等方式,加快推进人力资源服务业集聚发展,积极争创省级人力资源服务产业园。

六、构建和谐劳动关系

坚持共建共治共享,健全劳动关系协调机制,以防范和化解劳动关系领域矛盾风险为主线,统筹处理好企业发展和职工权益的关系,构建规范有序、公正合理、合作共赢、和谐稳定的劳动关系。

(一) 健全劳动关系协调机制

加强协调劳动关系三方组织体系建设,规范实施劳动合同制度,稳妥推进集体合同集体协商制度。强化远洋渔业用工管理,依法规范劳务派遣用工,优化新业态劳动用工服务、指导共享用工规范健康发展。实施劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划,加强劳动关系协调员队伍和劳动关系

协调组织建设，推进劳动关系治理体系和治理能力建设。强化劳动关系源头治理，完善劳动关系形势分析制度，建立健全劳动关系风险监测预警体系。加强对企业经济性裁员的监测、规范和引导，指导企业采取多种措施稳定工作岗位，会同相关部门指导关停企业做好职工安置工作，确保不发生群体性事件。

（二）提升劳动人事争议调解仲裁效能

加强劳动人事争议多元化解机制建设，推动用人单位建立健全纠纷协商和解机制，着力推广特色调解工作室模式，建设一批“东海渔嫂”等品牌效应的调解组织，引导商（协）会等社会组织参与劳动纠纷化解。依托当地社会矛盾纠纷调处化解中心，加强基层劳动争议预防调解，推进乡镇（街道）劳动纠纷多元化解机制全覆盖，实现劳动纠纷源头治理，就近就地化解。强化调解，推行全流程、多环节调解机制，推进调裁、调审衔接，做到更多纠纷柔性化解。提升仲裁效能，创新办案机制，完善流程管理。探索仲裁员分级管理，完善仲裁员素质提升机制。加强仲裁与诉讼衔接，逐步统一裁审标准。推进仲裁机构标准化建设，提升“互联网+调解仲裁”软硬件建设水平，推行“指尖仲裁、掌上办案”。

（三）提升劳动保障监察执法效能

落实《保障农民工工资支付条例》，深化“浙江无欠薪”行动，完善政策体制和长效机制，持续推进根治拖欠农民工

工资工作。畅通劳动者举报投诉渠道，提升应急处置能力，实现维权服务“一点投诉、全市联动”。加强劳动保障监察执法能力建设，规范执法程序，创新监察执法方式，完善自由裁量权。加大对监察执法员和劳资专管员的培训，提升劳动保障监察队伍专业化水平。落实“双随机、一公开”监管机制，积极开展相关专项执法行动，依法依规查处劳动保障违法案件。全面深化舟山市工程建设领域工资支付全过程监管平台应用，发挥数字赋能提质效应，打造新型智能化监管模式，实现监管无死角、效率再升级。

（四）构建劳动保障领域信用监管责任体系

全面应用《拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法》和《重大劳动保障违法行为社会公布办法》等制度规定，严格落实严重失信名单制度，做好严重失信名单信息的列入、推送、续延等，定期向社会公开有关信息。实行严重失信名单动态管理，不断加大对劳动保障严重失信行为的惩戒力度。广泛开展信用评价结果应用。做好信用信息发布和宣传，引导用人单位和劳动者树立正确的信用观，让信用惩戒成为行政处罚外的有效补充，使诚信成为劳资双方共同的价值追求和行为准则，助推和谐劳动关系。

专栏9 劳动关系“和谐同行”能力提升行动
01 劳动关系“和谐同行”专项行动 组织开展2000家企业劳动用工体检，组织劳动关系协调员培训

2000人，培育市级劳动关系和谐企业（园区）50家。

02 仲裁效能提升行动

提升仲裁办案质量，建设调解仲裁基础保障，挖掘和培育以“和”与“公平正义”为主题的调解仲裁文化内核。

03 “浙江无欠薪”行动

严格落实“六项制度”，加强“无欠薪”县（区）动态管理，全面深化舟山市工程建设领域工资支付全过程监管平台应用，逐步向其他行业领域延伸。

（五）强化农民工服务保障

健全完善市县两级农民工工作协调机制。大力促进和稳定农民工就业，鼓励农民工多渠道就业，多形式开展农民工职业技能培训。积极推进农民工返乡入乡合作创业，助力乡村振兴战略实施。强化农民工合法权益保障，推动农民工依法签订劳动合同，推进农民工依法参加城镇职工社会保险，落实农民工与城镇职工享受同工同酬权利。

专栏 10 助力“乡村振兴”组合拳

01 促进渔农村高质量就业创业

持续提高渔农村公共就业服务水平，有效拓宽渔农村劳动力转移就业渠道。高质量推进乡村合作创业，组织实施乡村合作创业带头人培训三年行动，积极开展合作创业村评定工作，力争打造合作创业村20家以上，提升乡村创业的组织化程度，提高渔农民创业就业的合作能力。

02 强化乡村振兴人才支撑

鼓励支持大学生、科研人员等投身乡村振兴建设。推进事业单位

人事管理体制机制创新，鼓励更多高水平教师、医生服务农村学校、医院。畅通职业农民职称评审渠道，鼓励职业农民参加职称评审，将职业农民的能力水平、种（养）植面积、示范效应、社会贡献作为主要评价依据，进一步健全乡村人才评价体系。

03 提升乡村社会保障水平

推进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落实。

04 维护农民工劳动保障权益

畅通调解仲裁绿色通道，快速处理农民工劳动纠纷案件。深化根治欠薪工作，加强隐患排查、实施联合惩戒，依法解决农民工欠薪问题。健全新产业工人服务平台，为新舟山人提供就业指导、职业介绍、维权指引及生活服务，推进公共服务均等化。

七、健全更加合理的企事业工资收入分配机制

深化工资制度改革，推动企业建立健全反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定及正常增长机制，持续深化事业单位薪酬制度改革，着力提高低收入群体收入，促进扩大中等收入群体，扎实推动广大人民群众走向共同富裕。

（一）深化企业工资收入分配制度改革

及时适度调整最低工资标准，促进低收入群体工资较快增长。以非公有制企业为重点，推进工资集体协商制度，促进企业建立健全职工工资正常增长机制，普遍开展技术工人工资集体协商，努力提高技能人才工资水平，引导企业建立技能等级和贡献度相衔接的薪酬制度，努力提高中等收入人

群比重。健全工资合理增长机制，着力增加低收入劳动者工资收入。完善工资指导线制度、企业薪酬调查和信息发布制度，优化企业工资收入分配指导服务。完善国有企业市场化薪酬分配机制，促进工资性收入稳步增长，建立健全国有企业工资内外收入监督检查制度。健全农民工工资支付保障长效机制，保障农民工按时足额获取劳动报酬。

专栏 11 优化企业工资收入分配专项行动

01 适时适度调整最低工资

根据全省统一部署，适时适度调整最低工资标准，提升低工资群体收入水平。

02 加强工资分配宏观指导

定期发布企业工资指导价位，指导企业内部分配制度改革。为企业提供技能人才薪酬分配方式方法方面的宏观指导服务。

03 推进工资集体协商

加强工资分配宏观指导服务，协助开展工资集体协商“要约行动”。

04 完善国有企业负责人薪酬监管制度

对国有企业负责人实行与选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化薪酬分配方法，合理调控工资水平。

（二）完善事业单位绩效工资制度

分类改革事业单位绩效工资管理模式，合理调控不同类型事业单位之间的收入分配差距，充分发挥绩效工资政策激励导向作用。持续落实义务教育教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平联动机制，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，推进落实高校和科研院所薪酬制度，发挥知识价值导向作用，完善高层次人才工资分配激励机制，进一步激发事业单位人才创新创造活力。

八、提供更优质的人社公共服务

增加公共服务供给，提升公共服务能力，构建覆盖全民、均等可及、高效优质的人社公共服务体系，不断提升服务水平和群众满意度。

（一）推进政府数字化改革

把数字化改革贯穿到党的领导和就业创业、人才服务、社会保障、人事管理、工资分配、劳动关系等人社履职的全过程各方面，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目标为核心，按照全省数字化改革“一年出成果、两年大变样、五年新飞跃”的总要求，推动全市人社系统核心业务和重大任务流程再造。通过数据、业务模块及应用的支撑，推进跨部门的多业务协同应用，为企业群众提供全链条、全周期的多样、均等、便捷的服务，为人社治理提供系统、及时、高效的管理支撑，发挥“民生服务+社会治理”双功能作用。

（二）推进基本公共服务均等化发展

构建覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的全方位公共就业创业服务体系，加强公共就业服务平台建设。建

立方便、快捷、安全、高效的经办管理服务网络体系，加快推进社会保障管理服务社会化工作。丰富人社服务供给渠道，加强对老年人等特殊群体的关爱服务。稳步推进基层管理迫切需要且能有效承接的审批服务事项向乡镇和街道赋权，化“办事不出岛”改革。推进基层劳动人事争议调解仲裁、劳动监察、信访入驻矛盾调解中心，实现劳动纠纷“只进一扇门”“最多跑一地”。

（三）推进基本公共服务标准化建设

全面实施人社基本公共服务标准化管理，形成组织规模完善、流程操作标准、程序制度规范、协调机制顺畅的经办服务体系。坚持需求导向，进一步改革制约全流程网上办理的规章制度和业务流程，形成事项清单、业务经办规范迭代升级的常态化机制。贯彻落实《银行办理社保经办业务服务指引》地方标准，规范社银合作。全面夯实人社基础数据库建设，加快对大数据的研究应用，构建多层次应用体系，提升人社工作精准度。

九、强化规划实施保障

“十四五”时期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。

（一）推进法治建设

全面落实人力资源和社会保障领域法律法规，不断完善

就业创业、社会保障、人才人事、劳动关系等方面的制度体系。健全行政决策机制，规范行政决策程序，提高行政决策的科学化、民主化、法制化水平。加强对规范性文件的监督和管理，持续推进简政放权，着力优化法治化营商环境。完善律师顾问制度和公职律师制度。落实行政应诉工作制度，自觉接受司法监督。强化对行政权力的制约和监督，坚持严格规范公正文明执法。持续开展普法宣传教育工作。

（二）加强统计监测

要建立健全规划实施的监测、评估、督查机制。科学设置评估体系，确定量化标准，根据年度计划，检查规划落实情况，评价规划实施效果。加强统计评估的信息化建设，充分利用互联网、大数据技术及时、准确、全面的获取统计数据。加快完善各级人力资源和社会保障数据库。建立健全统计分析、决策咨询和预警机制，提高评估结果的时效性和针对性，提升考核评估工作的规范化和现代化水平。

（三）加强系统干部队伍建设

推动全市人社系统党员干部深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，促使全体干部切实增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，营造风清气正的良好政治生态。贯彻新时期好干部标准，强化正确用人导向，弘扬“聚才惠民、激情创业、担当奉献、公正廉洁”的舟山人社精神，扎实推进清廉人社、模范机关建设，深入

推进政治过硬、能力过硬、作风过硬的人社干部队伍建设，以新担当新作为推动舟山人社事业高质量发展，为奋力打造“重要窗口”海岛风景线交出舟山人社高分报表。

（四）加大宣传力度

围绕重点工作，精准解读宣传人力资源社会保障法律法规和政策措施。积极适应媒介新生态、传播新格局，加快人社宣传平台融合，在宣传方法上求新，在宣传内容上求深。完善新闻发布机制，在重大活动、重大政策宣传安排中，加强整体策划、系统联动，形成全媒体同步发声的宣传声势，切实增强宣传实效。坚持正确的舆论导向，加强人社宣传干部人才队伍的培养，及时回应社会关切。

（五）强化规划实施

各级政府要切实加强对规划实施工作的组织领导，加强规划实施的统筹协调，把人力资源和社会保障工作纳入当地经济社会发展总体规划。要结合当地实际制定目标任务分解落实方案，把规划重点指标的完成情况纳入政府综合考核体系。健全工作经费保障机制和财政保障机制，严格落实各级政府在维持社会保险基金平衡方面的责任。各级人社保和有关部门，要加强沟通，密切配合，妥善解决工作中遇到的问题，推进规划顺利实施。

