

# 昌乐县“十四五”人力资源和社会保障 事业发展规划

根据《潍坊市“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划》和《昌乐县国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》，编制昌乐县“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划，主要内容包括“十四五”时期昌乐县人力资源和社会保障事业发展的规划背景、总体要求和各项人社工作的发展目标、主要任务、思路举措、组织保障。

## 一、规划背景

### （一）发展基础

“十三五”的五年是昌乐县人力资源和社会保障事业快速发展的五年。五年来，人社部门坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实中央决策部署和省、市、县的工作要求，坚持就业优先和人才优先发展战略，全面完成了“十三五”时期各项任务。五年来，城镇新增就业 3.59 万人，完成规划目标的 120%，非师范类高校毕业生总体就业率始终保持在 94% 以上，零就业家庭实现动态清零，就业的规模结构质量不断提升优化，就业局势保持稳定，实现了由依赖经济增长拉动的被动性增长向适应动能转换、创业带动的主动性提质增量的转变。社会保

障制度更加健全、覆盖面逐年扩大、待遇水平稳步提高，职工基本养老保险和工伤保险待遇连续5次提标，居民基础养老金最低标准提高67%，企业养老保险基金实现省级统收统支，机关事业单位养老保险制度改革顺利实施。人才规模不断扩大，结构日益优化，创新活力不断增强，“硕博集聚工程”“青年人才引进计划”持续发力，累计引进硕士博士1200余人，专业技术人才和高技能人才总量分别达到3.1万人和1.5万人，拥有国务院津贴专家3人，省突贡专家1人，齐鲁首席技师7人，市专技拔尖人才20人，市突贡专家9人，市首席技师19人。持续加强职称制度改革，积极落实“定向评价、定向使用”制度，建立高层次急需紧缺人才职称评审绿色通道，实现专业技术类职业资格和职称有效衔接，企事业单位活力增强。和谐劳动关系建设取得实效，维护劳动者权益的方式、手段不断创新，劳动关系日趋和谐稳定。农民工欠薪防控制度越织越密，“不能欠、不敢欠、欠必还”的氛围已经形成。“十三五”时期全县人力资源和社会保障事业的持续快速发展，为昌乐经济社会高质量发展贡献了人社力量。

表1 “十三五”时期主要指标完成情况

主要指标	2015年	规划目标	2020年完成数
一、就业			
城镇新增就业人数（万人）	〔3.32〕	〔3.00〕	〔3.59〕
城镇登记失业率（%）	2.53	<3.8	1.76

高校毕业生总体就业率 (%)	--	>92	96.34
引领大学生自主创业人数 (万)	--	{0.011}	{0.0148}
二、社会保障			
基本养老保险参保人数 (万)	47.72	45.2	44.84
其中：职工参保人数	10.2	11.2	11.44
居民参保人数	37.52	34.0	33.4
失业保险参保人数 (万人)	5.1	5.8	5.9
工伤保险参保人数 (万人)	5.98	7.2	8.17
三、人才队伍建设			
高技能人才总量 (万人)	0.6	1	1.5
四、劳动关系			
企业劳动合同签订率 (%)	94.2	>95	98.9
劳动人事争议调解成功率	57	>60	65
劳动人事争议仲裁结案率	100	>96	100
劳动保障监察举报投诉结案	—	>95	100
五、公共服务			
社会保障卡持卡人数 (万人)	51.6	55.6	56.2
注：{} 内为五年累计数。			

## (二) 发展环境

当今世界正经历百年未有之大变局，我国正处于高质量发展的关键时期，制度优势显著，治理效能提升，经济长期向好，发展韧性强劲，持续发展具有多方面的优势和条件。当前，全县正开启富裕和谐幸福昌乐建设的新征程。面对新形势、新任务、新

格局，人力资源和社会保障事业还存在一些短板和问题，还有一些与发展不适应的地方：就业结构性矛盾依然突出，招工难和就业难并存，就业优先政策讲的多干货少；社会保障体系在增强公平性、保证可持续性等方面面临挑战，人口老龄化程度持续加深，征缴扩面空间缩小，基金平衡安全运行压力增大；人才总体水平与人才强县战略的要求还有差距，制约和影响人才发展的体制机制障碍一定时期内难以根除，技能人才总量和素质难以充分满足产业发展和市场需求；新就业形态劳动用工政策和管理相对滞后，根治农民工欠薪任务依然艰巨，构建和谐劳动关系面临的形势更加复杂；人力资源和社会保障公共服务水平与人民群众的期待尚有差距。

在分析问题和短板的同时，人社事业发展面临新的机遇。县第十五次党代会描绘了今后五年昌乐发展的新蓝图，着力增进民生福祉纳入了重点内容，提出持续稳定扩大就业，坚持就业优先，以创业带动就业；完善社会保障体系，增强群众的获得感、幸福感；牢固树立“不求所有、但求所用”的“人才观”，持续抓好招才引智，等等。人社事业在经济发展中的作用越来越明显。人力资源和社会保障部门作为宏观调控的重要参与者、社会管理的重要执行者、公共服务的重要提供者、社会公平正义的重要维护者，必须深刻认识“十四五”时期面临的新形势新要求，立足实际，解放思想，主动作为，增强破解发展难题的能力、抓住机遇

加快发展的能力、聚集资源创新创优的能力，努力开创全县人社事业高质量发展新局面。

### （三）二〇三五年远景目标

站在全面建成小康社会新的历史起点上，展望 2035 年，我县综合实力、创新力、影响力将大幅提升，人均生产总值达到中等发达国家水平，发展质量效益走在全市前列，经济社会发展的同时，人社事业取得新进展：社会就业更加公平更加充分更高质量，满足劳动者对获取基本生活模式的需求；多层次社会保障体系更有力可持续，形成社会保障全民共有共享共建共谋的发展局面；人才体制机制活力充分释放，人力资源市场有序规范、更加开放，人才竞争力大幅提升，人才创造力成为企业发展的重要引擎；工资收入分配更加公平合理，劳动关系更加和谐稳定；人力资源和社会保障基本公共服务均等化水平不断提高，智慧服务能力全面提升。

## 二、总体要求

### （一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面落实党的十九大和十九届历次全会精神，贯彻新发展理念，坚持稳中求进工作总基调，以“奋力建设富裕和谐幸福昌乐”为目标，以推动人力

资源和社会保障事业高质量发展为主线，以深化人力资源和社会保障政策改革创新为动力，以满足人民日益增长的美好生活需要为根本目的，着力惠民生、促改革、防风险、保稳定，推动全县人力资源和社会保障事业“争一等、争第一”，为富裕和谐幸福昌乐建设贡献力量。

## （二）基本原则

——坚持党的全面领导。坚持把党的集中统一领导作为推进人力资源和社会保障事业发展的根本保证，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，不断提高贯彻新发展理念、服务构建新发展格局的能力和水平。

——坚持以人民为中心。努力践行以人民为中心的发展思想，聚焦群众关心的就业、社保等痛点、堵点、难点，加大保障和改善民生力度，推动共同富裕取得实质性进展，不断增强人民群众获得感、幸福感、安全感。

——坚持服务大局。准确把握人力资源和社会保障工作在服务构建新发展格局中的任务使命，围绕县委县政府中心工作找准突破口，充分发挥在稳就业、强社保、聚人才等方面的作用，服务富裕和谐幸福昌乐建设。

——坚持高质量发展。把新发展理念贯穿人力资源和社会保障事业全过程，把提高发展质量摆在更加突出的位置，坚持创新、创业、创优，推动人力资源和社会保障事业实现更高质量、更有

效率、更可持续、更为安全的发展。

——坚持依法行政。贯彻落实全面依法治国基本方略，深入推进依法行政，强化人力资源和社会保障法制化建设。依法调节各方面利益关系，有效、有力促进社会公平公正、稳定和谐。

——坚持统筹协调。加强系统谋划，注重人力资源和社会保障业务间的协同联动，增强工作的系统性、整体性和协同性；统筹兼顾不同群体利益关系，充分考虑地区发展差异，促进政策之间的衔接平衡，注重防范化解重大风险挑战，推动经济发展与民生改善良性互动、相互促进。

### （三）主要目标

锚定二〇三五年远景目标，围绕县委县政府奋力建设富裕和谐幸福昌乐的目标，“十四五”时期全县人力资源和社会保障事业发展的总体目标是：

——实现更加充分更高质量就业。就业规模保持稳定，就业结构更趋合理，就业环境更加公平，劳动力市场供求平衡，基本满足企业用工需求。创业环境不断优化，带动就业效应更加明显。

“十四五”时期全县城镇新增就业3万人以上，城镇登记失业率控制在4.5%以内。

——健全更加公平更可持续的多层次社会保障体系。协同推进企业职工基本养老保险全国统筹，完善工伤保险省级统筹，实现失业保险省级统筹，稳步提高社会保障待遇水平。基本养老保

险参保率达到 96%，补充养老保险实现新突破。全面落实基金监管制度，确保基金安全可持续运行。

——打造更富活力的技能人才高地。坚持人才优先战略，深化人才发展体制机制改革，提高人才质量，壮大人才规模，优化人才结构，不断增强创新活力。技术技能人才队伍实现提质增量，高技能人才总量达到 1.9 万人。

——构建更加和谐的劳动关系。进一步完善劳动关系协调机制，健全劳动人事争议调解仲裁制度，提升劳动保障监察执法效能，农民工欠薪防控形成长效机制，欠薪案件一定时期内动态清零，劳动关系协调能力明显提高，实现劳动关系总体和谐稳定。

——提供更高品质的人力资源和社会保障公共服务。人力资源和社会保障基本公共服务制度化、标准化、智慧化服务能力显著提升，实现社会保障卡发行应用全覆盖，基本公共服务均等化水平显著提高。

表 2 “十四五”时期主要指标				
序号	指标	2020 年	2025 年	属性
一、就业				
1	城镇新增就业人数（万人）	（3.59）	（3.00）	预期性
2	城镇登记失业率（%）	1.76	<4.5	预期性
3	高校毕业生总体毕业去向落实率（%）	94.91	>85	预期性
4	开展补贴性职业技能培训人次（万人次）	0.69	（3）	预期性
5	其中：农民工参加职业培训人次（万人次）	0.21	（1.45）	预期性
二、社会保障				
6	基本养老保险参保率（%）	93.02	96	预期性



7	职工参保人数（万人）	11.44	12.48	预期性
8	居民参保人数（万人）	33.40	31.00	预期性
9	失业保险参保人数（万人）	5.9	6.4	约束性
10	工伤保险参保人数（万人）	8.17	9.23	约束性
11	居民基本养老保险基金每年新增结余用于委托投资比例	—	80	预期性
三、人才队伍建设				
12	新增高级职称人才数（万人）	（0.1）	（0.18）	预期性
13	新增取得专业技术人员职业资格证书人数（万人）	0.1	（0.22）	预期性
14	博士后研究人员年招收数（人）	1	2	预期性
15	高技能人才数（万人）	1.5	1.9	预期性
16	新增取得职业资格证书或职业技能等级证书人数（万人）	0.03	（0.55）	预期性
17	其中：新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等	0.02	（0.475）	预期性
18	技工院校在校生规模（万人）	0.31	>0.39	预期性
四、劳动关系				
19	劳动人事争议调解成功率（%）	63	>60	预期性
20	劳动人事争议仲裁结案率（%）	100	>98	预期性
21	劳动保障监察举报投诉案件结案率（%）	100	>96	预期性
五、公共服务				
22	社会保障卡持卡人数（万人）	56.2	56.5	预期性
23	其中：申领电子社保卡人口覆盖率（%）	—	60	预期性
注：（）内为五年累计数。				

### 三、实现更加充分更高质量就业

贯彻劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业的方针，坚持就业优先，以“创业宝都·乐业昌乐”为载体，着力解决结构性就业矛盾，有效应对失业风险，努力实现更加充分更高质量就业。

#### （一）坚持就业优先

坚持就业优先，把更加充分更高质量就业作为经济社会发展

的优先目标，把稳定和扩大就业作为经济运行合理区间的下限，健全经济发展与就业增长联动机制，加强就业政策与经济社会政策的有效衔接。充分发挥投资、消费对就业的拉动作用，支持吸纳就业能力强的服务业、新业态、中小微企业和劳动密集型企业发展，推动产业、企业、创业、就业“四业”联动，促进就业增长与高质量发展良性互动、深度融合。

## （二）促进创业带动就业和多渠道灵活就业

落实创业扶持政策，保持创业担保贷款政策连续性和稳定性，进一步降低创业融资成本，拓宽创业投融资渠道，支持小微企业发展。创新载体建设，培育省级市级创业创新示范综合体，推动产业链、创新链、人才链、资金链、政策链“五链统筹”、深度融合。落实齐鲁乡创计划，加快全县创业平台建设和规范提升，促进产业资源、创业资本、高端人才等向创业平台聚集，充分发挥其典型示范带动作用，吸纳高校毕业生、退役军人、外出农民工等各类群体返乡就业创业，打造乡村振兴乡创品牌。组织开展昌乐县创业大赛、昌乐县大学生创业大赛等创业活动，积极参加省、市开展的创业大赛、创业峰会等创业活动，营造浓厚创业氛围。持续推动多渠道灵活就业，鼓励个体经营，增加非全日制就业机会。强化对灵活就业人员就业服务、劳动权益维护和社会保障。实施新就业形态、灵活就业意外伤害保险补贴政策。全面规范零工市场，规划建设2~3处“零工客栈”。

## 专栏 1 创业昌乐建设

### 1.返乡创业计划

落实创业扶持政策，返乡入乡创业人员可在创业地享受与当地劳动者同等的创业扶持政策。扩大创业培训规模，开展有针对性的创业培训。组建企业家、创业成功人士、专业技术人才等组成的专家团，向返乡入乡创业人员提供咨询指导。

### 2.创业引领计划

支持新旧动能转换、乡村振兴等重大战略，打造产业、创新、人才、资源、政策等多要素高度集聚，创业创新人才培养、创业孵化、创业服务、投融资、人力资源服务、创业创新研究等多功能有机聚合，为全县大众创业、万众创新提供链条式、综合性、专业化服务的新型“双创”载体。

### 3.创业服务计划

推进落实创业担保贷款政策，降低创业者融资成本。按政策降低或免除创业担保贷款反担保要求，提高创业担保贷款获得性。依托山东创业服务网，汇聚创业培训、项目、资金、导师等资源，建立广覆盖、全要素、精准化的创业指导服务体系。加强创业培训，每年培训 1 千人次以上。

## （三）突出保障重点群体就业

深入实施高校毕业生就业创业促进计划，加强职业指导和就业培训、见习。上档升级高校毕业生来昌留昌回昌就业创业政策，吸引激励高校毕业生在昌乐就业创业。实施青年见习计划，强化失业青年帮扶。统筹城乡就业政策和资源，积极引导农村劳动力就近就地就业、有序外出就业。压实属地政府责任和企业主体责任，妥善做好新旧动能转换企业职工分流安置工作。抓好失业保

险工作，保障失业人员基本生活，兜牢民生底线。加强困难人员就业援助，深入实施公益性岗位扩容提质行动，统筹利用公益性岗位支持就业，确保零就业家庭实现动态清零。统筹做好妇女、残疾人、退役军人等群体就业创业工作。大力开发老龄人力资源，鼓励适合老龄人口就业的服务行业开发老龄人口就业岗位，支持企业吸纳老龄人口就业。有效防止和纠正就业歧视，营造公平就业制度环境。

## 专栏2 完善重点群体就业支持体系

### 1.促进高校毕业生就业创业

吸纳高校毕业生来昌、昌乐生源毕业生回昌和紧缺专业毕业生来昌就业创业，健全高校毕业生就业创业服务体系，完善精细化、差异化就业服务机制，加大政策落实力度，深入实施青年就业见习计划和高校毕业生“三支一扶”计划，提升毕业生就业能力，推动大学生创业孵化平台提质升级，着力开展大学生创业大赛，积极引领大学生创新创业，常态化开展专项招聘，对离校未就业高校毕业生开展实名制就业帮扶，确保有就业创业需求的毕业生都能得到相应的服务支持。

### 2.促进农民工就业创业

适应乡村振兴战略和新型城镇化要求，落实农民工与城镇职工平等就业制度，拓宽农村劳动力就地就近就业、外出就业和返乡创业渠道。促进农民工就地就近就业，支持返乡入乡创业带动就业，强化农民工职业技能培训。指导督促企业依法招工用工，加强农民工劳动保障权益维护，依法严厉打击恶意欠薪等违法行为。发挥农民工在乡村振兴中的作用，鼓励和引导更多农民工投身乡村振兴建设。加强农民工工作宣传，积极营造全社

会关心关爱农民工的良好氛围。

### 3.促进退役军人就业

加强与有关部门协调配合，打造退役军人专场招聘品牌，定时定点开展常态化招聘活动，为退役军人就业提供服务平台。

### 4.促进失业人员就业

实施失业人员集中帮扶行动，强化失业登记、职业介绍、职业培训、职业指导、生活保障联动，畅通失业人员求助渠道。健全就业援助制度，加强就业困难人员实名制动态管理，鼓励企业吸纳困难人员就业，对就业困难人员提供一对一就业援助，实施公益性岗位托底安置制度，确保零就业家庭动态清零。做好残疾人就业援助工作。

## （四）加强终身职业技能培训

推行覆盖全体劳动者、贯穿劳动者学习工作终身、适应就业创业和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。实施职业技能提升行动和重点群体、重点行业领域专项培训计划，强化农村劳动力、高校大学生、失业人员、脱贫人口等重点群体就业技能和创业培训。有序推进新就业形态从业人员职业技能培训，有效提高培训质量。鼓励企业自主开展培训，提升企业职工技能水平和转岗转业能力。深化“互联网+职业培训”改革，充分运用潍坊职业培训网络平台、“青桔创课”等网络学习平台，实现线上理论学习与线下实训操作有机结合。聚焦就业创业需要、昌乐特色产业、市场急需工种需求，开展养老护理、大棚建造、面点加工等特色培训，提升劳动者技能素质。

### 专栏3 新就业形态技能提升和就业促进项目

#### 1.提高新就业形态从业人员技能水平

面向新就业形态从业人员开展岗前培训和技能提升培训,建立适合新就业形态的技能提升和就业促进工作模式,推行政策打包、政策入企服务,加大新就业形态企业服务力度。

#### 2.建立适合新就业形态发展工作模式

建立适合新就业形态的技能提升和就业促进工作模式,促进劳动者技能水平提升和新就业形态企业吸纳就业,推动劳动者稳定就业和就业形态发展。

#### 3.加强新就业形态试点企业服务力度

推行政策打包、政策入企服务,创新新就业形态职业技能培训模式,发挥“互联网+职业技能培训”优势,充分利用线上培训平台和企业自建培训平台等载体,提高培训实用性。

### (五) 发展壮大人力资源服务业

充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用,提升服务就业创业与人力资源开发配置能力。推动全县人力资源服务业高质量发展,力争到2025年,实现人力资源传统领域基本服务持续壮大、现代领域专业服务快速发展,人力资源开发配置和支撑经济社会发展能力明显提升。引进一批知名人力资源服务机构,培育一批人力资源服务骨干企业,培养一支行业高端人才队伍。推动人力资源服务产品创新、管理创新和服务创新,促进人力资源服务与实体经济、科技创新、现代金融等融合发展。健全完善监管

制度体系，进一步规范人力资源市场秩序。每年组织一次“大型人力资源服务企业进昌乐”活动，加强工作交流，引进外地劳动者参与昌乐建设。

#### 专栏 4 推动人力资源服务业发展壮大

##### 1.加强人力资源产业园建设

按照因地制宜、合理布局的原则，大力加强人力资源产业园建设，推动人力资源服务业聚集发展，力争到 2025 年，全县规范化运营的人力资源服务机构达到 20 家以上，争取引进 1 家国内外知名人力资源服务机构，培育 1 家具有省内一流水平和规模的人力资源服务机构。

##### 2.骨干企业培育计划

重点培育一批有核心产品、成长性好、竞争力强、勇于承担社会责任的人力资源服务骨干企业。依托人力资源服务产业园，积极引进国内外知名人力资源服务机构来昌设立分支机构。鼓励发展高级人才寻访、人力资源服务外包和管理咨询等高端业态，推动人力资源服务业向专业化和价值链高端延伸。

##### 3.行业人才队伍培养计划

加强行业领军人才培养，组织行业优秀人才赴知名高校、发达省市培训，建立一支适应现代人力资源服务业发展、具备前沿创新知识、有超前引领性技术水平的高端人才队伍。对在企业发展、产品创新、行业组织建设等方面作出突出贡献的人员列入服务业专业人才奖励。开展人力资源服务从业人员职业技能提升专项行动，完善人力资源服务管理人才评价机制，全面提升行业人才专业化、职业化水平。

#### (六) 防范化解规模性失业风险

健全就业形势分析研判机制，加强就业失业监测，综合运用宏观经济数据、社会保险数据和用电、用水以及移动通信数据，监测市场主体和劳动力市场变化，有效反映就业失业情况。按照“统筹规划、构建体系、分级预警、及时响应”原则，完善就业失业监测预警体系。完善规模性失业风险应急防控预案，完善应急方案和工作措施，根据形势发展适时发布预警信息，做好失业风险处置工作。建立企业规模裁员减员及突发事件报告制度，规范企业裁员行为，防止出现大规模裁员。

#### **四、完善多层次社会保障体系**

坚持权责清晰、保障适度、应保尽保原则，按照兜底线、织密网、建机制的要求，健全覆盖全民、城乡统筹、公平统一、可持续的多层次社会保障体系。

##### **（一）实现应保尽保**

深入实施全民参保计划，加强数据动态管理和分析应用，推进参保扩面科学化、精准化、常态化、有效化。推动实现职工基本养老保险由制度全覆盖到法定人群全覆盖，积极促进有意愿、有缴费能力的灵活就业人员以及新就业形态从业人员等参加企业职工基本养老保险。完善对缴费困难群体帮扶政策，积极促进居民基本养老保险适龄参保人员应保尽保。加强失业保险参保扩面工作。实现工伤保险政策向职业劳动者的广覆盖，不断完善公务员和参照公务员法管理事业单位、社会团体的工作人员参加工伤



保险制度。

## （二）完善社会保障制度

按照省级统一部署，深化社会保障领域改革。完善企业职工基本养老保险政策体系，落实企业职工基本养老保险全国统筹制度。推进机关事业单位养老保险制度平稳运行。按照小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾等原则，按照上级要求，适时实施渐进式延迟法定退休年龄，逐步提高领取基本养老金最低缴费年限。落实职工基本养老保险遗属待遇和病残津贴政策。发展多层次、多支柱养老保险体系。完善居民基本养老保险制度，优化筹资机制，合理调整缴费档次和缴费补贴标准。按照上级统一办法，对居民基本养老保险和职工基本养老保险个人账户进行规范计息。完善被征地农民参加基本养老保险政策。

根据上级要求贯彻落实失业保险援企稳岗政策、技能提升补贴政策，充分发挥失业保险保生活、防失业、促就业功能。做好失业保险省级统筹的相关工作。

做好工伤保险省级统筹相关工作，按照省级部署完成工伤保险基金省级统收统支。完善预防、补偿、康复制度，推动实施工伤预防五年行动计划，加强工伤康复工作，协助上级做好劳动能力鉴定工作。按照上级统一部署，落实新就业形态从业人员职业伤害保障工作。

推进社会保险关系转移接续更加便捷高效。加强退役军人保

险制度衔接。

## 专栏5 多层次的社会保障体系

### 1.多层次养老保险体系

按照国家和省统一部署，健全完善企业职工基本养老保险省级统筹，推进落实企业职工基本养老保险全国统筹。大力发展补充养老保险，完善企业年金、职业年金制度，扩大企业年金覆盖面，鼓励机关事业单位编外人员参加企业年金，探索企业年金自动加入机制；规范发展第三支柱养老保险，推动个人养老金发展。

### 2.积极稳健的失业保险制度

扩大失业保险保障范围，进一步畅通失业保险待遇申领渠道。落实失业保险支持参保企业稳岗、参保职工提升技能政策。健全失业监测预警机制，加强失业动态监测。

### 3.多层次工伤保险制度

落实相关配套政策，推动工伤保险省级统筹提质增效。以高危行业农民工为重点，深入推进按项目参加工伤保险。落实新就业形态从业人员职业伤害保障工作，探索适合新业态用工特点的职业伤害保障模式。

## （三）健全待遇合理调整机制

按照国家和全省统一部署，及时调整机关企事业单位职工基本养老保险、工伤保险待遇水平。健全完善居民基本养老保险待遇确定和基础养老金正常调整机制，逐步提高居民基础养老金标准。按照上级统一部署，调整失业保险待遇标准。

## （四）做好社会保险基金可持续运行

严格落实社会保险基金预算管理制度，加强社会保险基金收支、存储管理，确保各项社会保险待遇按时足额发放。建立健全稳定可持续的社会保险筹资机制。健全基金预算预警制度，促进养老保险基金长期平衡。

#### **（五）加强社会保险基金监管**

完善社会保险基金行政监督机制和监管制度，进一步明确风险防控和监管职责，优化监管工作程序，健全政策、经办、信息、监督“四位一体”的基金管理风险防控体系。加强监督检查和流程监管，强化信息化监督手段，完善社保基金风险防控系统，防范化解基金管理风险。完善行政执法和刑事司法衔接机制，建立社会保险违法失信联合惩戒机制，强化社会保险基金管理风险事项调查和处理，以零容忍态度严厉打击欺诈骗保、套保或挪用贪占各类社会保险资金的违法违规行为。

### **五、激发人才创新创造活力**

坚持党管人才原则，贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，坚持“不求所有、但求所用”的“人才观”，持续深化人才制度改革，大力加强高层次人才、专业技术人才、高技能人才队伍建设，着力提升人才服务效能，不断优化人才发展生态，最大限度激发和释放人才创新创造活力，最大限度营造爱才、留才、用才的社会氛围，为加快昌乐县高质量发展提供坚实人才支撑。

### （一）大力引进培育高层次人才

聚焦科技创新和产业发展，开展高层次人才引进活动，大力推荐我县各类专家人才参加各级人才工程项目评选，每两年选拔一批昌乐县专业技术拔尖人才和昌乐县首席技师，每批各选拔 10 名。积极为来昌留昌博士、博士后落实补助政策和资金支持。抓住省博士后创新实践基地实行备案制的契机，鼓励企事业单位积极申报博士后科研工作站、博士后创新实践基地。积极开发利用海外人才专家资源，积极组织用人单位参加省市举办的线上线下海内外人才交流活动，有序推进海外留学人才引进工作。

#### 专栏 6 高层次人才系列支持项目

##### 博士后支持计划

新设立的博士后科研工作站、省博士后创新实践基地同级财政补助 20 万元、10 万元。对新进站博士后研究人员，按其在站实际工作月数，符合条件的给予每人每月 2000 元生活补助，补助期限最长为 2 年。对出站留昌或来昌在企业工作的博士后，再给予每人 20 万元的科研经费资助。

### （二）加强专业技术人才队伍建设

继续深化职称制度改革，全面落实职称评审政策，管好、用好“山东省专业技术人员管理服务平台”“潍坊市专业技术人员继续教育学时登记服务系统”，实现全系列、不同层级职称评审“全程网办”。依托“潍坊市专业技术人员实名登记服务系统”，开展专业技术人员实名登记，建立全县专业技术人员数据库，准

确掌握我县专业技术人才队伍状况。持续加强专业技术人员继续教育基地建设，深入实施专业技术人员知识更新工程，构建分层分类的专业技术人员继续教育公共服务体系。进一步畅通基层专业技术人员职业发展通道，鼓励引导专业技术人员到基层一线建功立业。

### （三）壮大高技能人才队伍

以“高技能人才集聚优势加速形成，创新活力不断增强，技术技能人才队伍实现提质增量”为目标，立足县域经济高质量发展。实施高技能人才振兴计划，大力弘扬工匠精神，培养更多我县产业转型升级急需紧缺的高技能人才。加快高技能人才培训载体建设，强化技师、高级技师培训，持续开展“青年技师素质提升计划培训”。全面推行企业新型学徒制，鼓励和支持各行业和企业开展岗位练兵和技能比赛活动，提高企业新录用职工和转岗职工的技能水平。到2025年，全县培养不少于500名企业新型学徒职工。完善县级职业技能竞赛与市赛、省赛、国赛相衔接的竞赛体系，积极参与并申请承办全省、全国职业技能大赛，发挥“近水楼台”作用，推动优秀技能人才脱颖而出。落实职业技能等级制度，创新多元化评价体系，广泛开展企业技能人才自主评价、社会培训评价组织和技工院校职业技能等级认定。加强高技能人才奖励激励，分级分类提高技能人才质量。组织昌乐县首席技师等高技能人才选树活动，到2025年，高技能人才总量达到1.9万

人。

### 专栏 7 技能兴潍行动

围绕全省八大发展战略、“十强”现代优势产业集群发展需要，全面提升劳动者职业技能水平和就业创业能力。力争在“十四五”时期，建成较为完善的技能人才培养、使用、评价、激励制度体系，全县每年培养技师、高级技师不少于 100 人，每年培养企业新型学徒职工不少于 100 人，实现我县技能人才供给同经济社会发展进程相适应，高技能人才结构素质同产业、行业发展需求相适应。广泛开展职业技能竞赛，每年组织参加不少于 5 项“技能兴潍”职业技能大赛市级重点赛项，带动各行业立足本职岗位开展练兵比武活动。

#### （四）大力发展技工教育

鼓励引导县域技工学院提质增效、科学发展，支持技工院校扩大办学规模，全县技工院校完成每年不少于 800 人的招生目标。依托潍坊市技工教育联盟，加强技工院校教学教研工作，推进一体化教学模式改革。按照梯次发展、有序衔接、布局合理的原则，鼓励技工院校在专业设置、人才培养等方面与当地经济发展相融合，指导技工院校合理调整专业布局，注重技能训练，突出办学特色，逐步实现技工教育的创新发展、内涵发展和可持续发展。按照市场化发展方向，支持和推动技工院校开展校企合作，在专业设置、职工培训、多元化办学等方面开展探索。着力抓好技工院校安全管理，压实各级责任，为技工教育发展创造安全稳定的良好环境。

### （五）深化事业单位人事制度改革

按照事业单位人事制度改革总体部署，不断探索完善符合事业单位发展和人才成长规律的事业单位人事管理制度。充实事业单位人事管理政策体系，通过优化流程、强化事中事后监管等方式，在事业单位人事管理具体操作层面充实完善现有政策体系。优化事业单位选人用人机制，探索符合不同行业、专业和岗位类型特点的招聘方式，优化高层次急需紧缺人才引进办法，形成具有区域特点的人才引进机制。完善岗位管理和人员聘用制度，健全岗位动态调整办法，通过加强协同联动完善人员聘用和退出机制，增强聘用合同的执行力度。创新事业单位人员考核机制，形成以聘用合同和岗位职责为依据、以工作绩效为重点内容、鼓励改革创新的事业单位工作人员激励性评价办法。根据国家、省部署安排，推行县以下事业单位管理岗位职员等级晋升制度，拓展事业单位管理岗位工作人员职业发展空间。

### （六）提升人才服务保障水平

做好县域高层次人才“山东惠才卡”“鸛都惠才卡”申办工作，畅通高层次人才服务绿色通道。引导社会力量广泛参与人才服务，完善高层次人才精准服务机制，针对不同层次、不同类型的人才，提供“人盯人”“一对一”服务，采取有针对性“保姆式”“店小二式”服务，确保各类人才引得来、留得住、用的好。同时加强对人才政策的宣传，利用各类媒体和微信平台，将

人社政策宣传介绍到每个企业直到每个人，为人才发展营造良好的社会氛围。持续推进人事考试联席会议制度；加大人事考试基础建设，提升人事考试保障能力；大力开展社会化考试，促进人事考试创新发展；加强人才测评能力建设，提高人才评价水平。

## 六、优化企事业工资收入分配

深化企事业工资收入分配制度改革，提高劳动报酬在初次分配中的比重，健全工资合理增长机制，稳步提高职工工资水平，缩小工资收入分配差距，更加积极有为地促进共同富裕。

### （一）加强企业工资收入分配宏观调控和指导

大力推行工资集体协商制度，提高工资集体协商的针对性和实效性，着力增加一线劳动者劳动报酬。鼓励企业创新按劳动、知识、技术、管理等生产要素贡献参与分配的办法。落实最低工资制度，保障低收入劳动者合理分享经济社会发展成果。及时转发上级工资指导线，引导职工工资合理增长。按时完成企业薪酬调查，及时发布薪酬调查信息，为用人单位开展工资集体协商，合理确定劳动者薪酬提供市场数据参考。

### （二）规范国有企业工资分配秩序

贯彻国有企业负责人薪酬制度和工资决定机制，稳妥推进我县国有企业职业经理人薪酬制度落实，加强国有企业工资内外收入监管管理。深化国有企业工资内部分配制度改革，规范国有企业收入分配秩序，普遍实行全员绩效管理，推动分配向作出突出



贡献人才和一线关键岗位倾斜。

### （三）完善事业单位工资制度

贯彻执行国家、省、市关于事业单位工作人员工资收入分配制度，落实基本工资标准正常调整机制，合理确定绩效工资水平。贯彻以增加知识价值为导向的收入分配政策，贯彻充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，落实高层次人才收入分配激励机制，按照国家、省、市部署，落实事业单位主要领导收入分配激励约束机制、事业单位工作人员福利制度和特殊岗位津贴补贴制度，深化公立医院薪酬制度改革，分级分类优化事业单位绩效工资管理办法。推动落实事业单位工作人员带薪休假制度。坚持工资收入向基层倾斜导向，提高基层事业单位工作人员工资待遇。

## 七、构建和谐劳动关系

坚持系统治理、依法治理、源头治理和综合治理，全面提升劳动关系治理效能，构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

### （一）健全劳动关系协调机制

充分发挥协调劳动关系三方机制作用，实施劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划，广泛开展和谐劳动关系创建活动。深入推行劳动合同制度，有序推行电子劳动合同，推动集体协商集中要约活动，提高劳动合同和集体合同履行质量。全面落实工

作时间、休息休假等规定，加强女职工、未成年工等特殊群体保护。加强劳务派遣监管，依法规范劳务派遣行为。加强企业劳动用工指导服务，开展对重点行业的突出用工问题治理。贯彻执行新就业形态从业人员劳动权益保障政策，维护新就业形态劳动者权益。完善劳动关系风险监测预警和分析研判机制。

#### 专栏 8 劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划

培养和壮大劳动关系协调员队伍，每年原则上打造 1 名以上金（或银、铜）牌劳动关系协调员，选树 1 家金牌协调劳动关系社会组织；原则上认定 1-2 家标准化劳动人事争议调解组织作为推荐我县备选人力资源和社会保障部百家金牌劳动人事争议调解组织参评对象，原则上选取 1-2 家企业进行点对点培育指导服务，打造具有影响力的劳动关系和谐企业典型。

#### （二）完善劳动人事争议调解仲裁机制

依托劳动人事争议多元处理机制，加强部门联动，完善劳动争议预防协商机制建设，探索新发展阶段劳动争议预防协商的规律、机制和举措，指导用人单位完善协商规则，建立内部申诉和协商回应制度。建立健全符合事业单位特点的争议预防调解机制、集体劳动人事争议应急调解制度，进一步优化调解组织网络，统筹利用各类调解资源，深入开展金牌调解组织和调解品牌工作室建设工作。推进标准化仲裁院建设，创新办案机制，深化仲裁要素式办案方式改革，全面实行仲裁立案登记制，加强办案指导监

督，提升仲裁终结率。加强调解、仲裁与诉讼衔接，健全法律援助协作机制。推进“互联网+调解仲裁”，大力推进数字仲裁庭建设，优化办案程序，提升案件处理智能化水平。

### （三）提升劳动保障监察执法效能

加强劳动保障监察执法能力建设，强化劳动保障监察机构在人力资源和社会保障领域的综合执法职能，开展劳动保障书面审查、日常巡查和专项检查等执法活动，全面落实“双随机、一公开”监管机制。加强劳动保障监察制度建设，健全欠薪治理长效机制，完善守法诚信等级评价，加大重大欠薪违法行为社会公布力度，强化失信黑名单联合惩戒。畅通维权渠道，落实首问负责制，以治理欠薪为重点，以贯彻实施《保障农民工工资支付条例》为抓手，强化重大劳动保障违法案件督查督办，压实属地政府和行业主管部门监管责任，持续推进治理拖欠农民工工资工作，落实各项保障工资支付制度。组织人社重点领域专项执法行动，推动劳动保障法律法规贯彻落实。推进智慧监察系统建设，完善监控预警功能，切实提高劳动保障监察执法效能。

## 八、提升人力资源和社会保障服务能力和质量

完善服务体系，再造服务流程，优化服务供给，提升服务能力，为人民群众提供均等可及、高效优质的人力资源和社会保障基本公共服务。

### （一）健全人力资源和社会保障基本公共服务体系

完善全方位公共就业服务体系，加强基层公共就业创业服务平台建设，开展公共就业创业服务示范城市、国家级创业型城市、街道（乡镇）和充分就业社区建设，打造“就好办”公共就业服务品牌，提升城乡公共就业服务能力，提供覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的全方位公共就业服务。完善公共人力资源市场职业供求分析制度，及时发布职业供需状况及预测。健全流动人员人事档案基本公共服务体系，顺畅融入全省统一业务经办平台、网上办事平台和流动人员人事档案基础信息数据库，为流动人员提供高效便捷服务。加快构建业务运转高效、服务均等可及、部门协调联动、区域一体通办的社会保险经办管理服务体系，加强经办队伍建设，推动构建“事前承诺—事中监管—联合惩戒”的信用管理新模式，提升社会保险经办精细化管理服务水平。加强劳动关系工作基层基础建设，提升劳动关系协调和治理能力。加强调解仲裁机构队伍建设，提升柔性化解能力和依法办案能力。加强劳动保障监察执法能力建设，配强执法力量，实施分级分类培训，提升执法水平。

## （二）不断优化服务体系

深化人力资源和社会保障领域“放管服”改革，加强人力资源和社会保障领域事中事后监管，健全完善以信用为基础的精准监管，推动从“严进宽管”向“宽进严管”转变。深入实施“人社服务快办行动”，加快流程再造；全面推广证明事项告知承诺

制，推动更多服务事项“一链办理”“全省通办”“跨省通办”，不断优化政务服务。全面开展人力资源和社会保障政务服务“好差评”，常态化开展调研暗访和“人社干部走流程”。持续优化人力资源和社会保障领域营商环境。

### （三）全面提升智能化服务水平

实施人力资源和社会保障信息化便民服务创新提升行动，配合市局推动“全数据共享、全服务上网、全业务用卡”。优化提升公共就业、社会保险、劳动关系、人事人才等应用系统，推广应用智慧人社政务服务平台，进一步整合联通各级、各类人社业务系统。不断完善网办大厅、自助终端、移动APP、线下大厅等服务系统，积极构建线上线下结合、上下层级贯通的电子政务服务体系，将更多政务服务事项搬到“网上”“掌上”，提供更加“好用”的系统服务。探索以社会保障卡为载体建立居民服务“一卡通”，全面推进跨部门跨地区应用。

#### 专栏9 智慧人社

##### 1.智慧人社政务服务平台建设

在人力资源和社会保障系统推广应用智慧人社政务服务平台，进一步对接省级核心业务一体化系统，推动跨业务、跨部门、跨层级信息共享和业务协同，支撑人力资源和社会保障全业务“全市通办”“打包快办”“同省协办”。依申请将政务服务事项纳入智慧人社政务服务平台，实现统一受理和反馈。

##### 2.社会保障卡“一卡通”建设

建立以社会保障卡为载体的“一卡通”服务模式，以人力资源和社会保障

“全业务用卡”为基础，全面推进跨部门跨地区应用，让群众在更多领域享受社会保障卡的便利。大力发展电子社保卡，形成线上线下协同并用，提高社会保障卡综合服务能力。

#### **（四）服务重大发展战略**

聚焦“工业立县、工业强县”发展战略，立足部门职能，协同推进区域内就业、人才等各类平台一体发展，强化就业创业协同共建、人才人事携手共赢、社会保障便利共享、劳动关系联手共治，促进形成区域协调发展新优势。巩固拓展人力资源和社会保障脱贫攻坚成果，建立返贫致贫人口快速发现和响应机制，做实乡村振兴平台载体建设，着力破除束缚乡村人才发展的体制机制障碍，大力推广“乡村振兴合伙人”“乡村振兴首席专家”等制度创新，在打造乡村振兴齐鲁样板“昌乐实践”中展现大作为。

### **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，加强规划实施的统筹协调和宏观指导，完善保障措施，加大规划的监测评估，努力实现规划确定的各项目标任务。

#### **（一）推进法治建设**

全面落实关于法治政府建设的决策部署，深入推进“法治人社”建设。全面正确履行政府职能，持续推进政府职能转变和行政审批制度改革。健全完善全县人力资源和社会保障政策法规体

系，加强行政规范性文件合法性审查及清理。推行行政执法人员持证上岗，落实行政执法信息公示制度、行政执法全过程记录制度、重大行政执法决定法制审核制度，加强“双随机、一公开”日常监管，推进严格规范公正文明执法。加强行政复议应诉和行政执法监督，规范行政执法程序。落实“谁执法谁普法”“谁管理谁普法”“谁服务谁普法”普法责任制，营造全县推进“法治人社”建设的良好环境。

## （二）强化安全保障

深入学习、贯彻执行习近平总书记关于统筹发展和安全的重要论述，深刻认识安全发展的极端重要性，坚持统筹民生、安全与发展，进一步增强安全意识，强化安全发展理念，定期开展排查，对存在的各类安全隐患及时整改、有效管控，防范和遏制各类安全事故，努力提升安全生产水平，确保人力资源和社会保障业务领域安全平稳，切实维护人民生命财产安全，为全县人力资源和社会保障事业高质量发展提供安全保障。

## （三）强化财政保障

推动建立与人力资源和社会保障事业发展相匹配的政府预算安排机制，积极争取发展改革、财政等部门对人力资源和社会保障事业的支持，稳步提升人力资源和社会保障预算支出占政府公共财政预算总支出的相应比重，加大就业创业、社会保障和人才方面投入，支持重大项目建设。强化预算绩效管理，加强预算项

目的运行监控与绩效评估，提高财政资金使用效益。

#### （四）强化统计监测

加强规划实施的动员部署和统筹协调，明确责任，分工负责。夯实统计基础，落实统计责任，依法开展统计调查，加强统计数据分析，提升统计服务能力。健全监测评估机制，科学设定监测指标，开展动态监测预警，加强对规划实施情况的监测评估。科学编制年度计划，做好年度计划与规划的衔接。认真开展规划年度评估、中期评估和总结评估工作。

#### （五）加大宣传力度

抓好政策宣传解读，推动重大政策和重点工作顺利开展。创新宣传形式、宣传方法和宣传载体，增强宣传工作的主动性、针对性和实效性。加强基层宣传工作，畅通基层宣传渠道，积极探索新媒体的平台的推广和应用，打通人力资源和社会保障宣传“最后一公里”。加强舆情风险防控，完善舆情应急预案，提高舆情处置实效，营造有利于人力资源和社会保障事业发展的舆论氛围。

#### （六）加强队伍建设

坚持党建统领，在全县人力资源和社会保障系统党员干部中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”。深入开展“创新创业创优，树人社部门新形象”主题实践活动，倡树“严、



真、细、实、快”作风，实施“周总结、旬分析、月通报”工作评价机制，突出结果导向，工作具体到事、责任落实到人、成效体现在果。要在人社干部中不断提升学的能力、干的能力、创新的能力、服务的能力、防范风险的能力、适应当前工作的能力，引导党员干部“争一等、争第一”，全力推进人社事业高质量发展。