

市政府办公室关于印发南通市“十四五” 人力资源和社会保障发展规划的通知

通政办发〔2021〕71号

各县（市、区）人民政府，市各直属园区管委会，市各委、办、局，市各直属单位：

《南通市“十四五”人力资源和社会保障发展规划》已经市政府同意，现印发给你们，请认真贯彻落实。

南通市人民政府办公室

2021年12月29日

（此件公开发布）

南通市“十四五”人力资源和社会保障 发展规划

“十四五”时期，是南通市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，全面落实习近平新时代中国特色社会主义思想，特别是习近平总书记对江苏工作重要讲话指示精神，勇当全省“争当表率、争做示范、走在前列”排头兵的重要时期，是开启全面建设社会主义现代化国家新征程，高起点、大手笔建好江苏开放门户，奋力谱写“强富美高”新南通建设现代化篇章的关键阶段。为持续推动全市人力资源和社会保障（以下简称“人社”）事业高质量发展，贯彻落实中央、省、市决策部署，根据人力资源和社会保障部《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》《江苏省“十四五”人力资源和社会保障发展规划》和《南通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》，编制本规划，主要阐明“十四五”时期全市人社事业的发展目标、主要任务和重大政策措施，是未来五年全市人社事业发展的指导性文件。

一、发展基础

“十三五”期间，全市始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕中央、省、市决策部署，积极应对重大疫情风险挑战，坚定扛起人社部门职责使命，凝心聚力促发展、强保障、惠民生，顺利完成“十三五”规划确定的主要目标

任务，全市人社事业呈现出高质量发展的良好态势。

（一）就业创业实现高质量

“十三五”期间城镇新增就业累计 50.7 万人，城镇登记失业率控制在 2% 以内。发放稳岗返还资金 6.29 亿元，惠及企业 3.51 万家次、职工 189.75 万人次。全市拥有省级创业示范基地 32 家，新增创业 9 万人，创业带动就业 33 万人，发放创业担保贷款 10.87 亿元。出台《南通市职业技能提升行动实施方案（2019—2021 年）》，开展城乡劳动者就业技能培训 30.64 万人，拨付培训补贴资金 1.07 亿元。建档立卡低收入劳动力纳入就业跟踪管理服务 8.57 万人次。发放灵活就业补贴、用人单位社会保险补贴、公益性岗位相关补贴等共涉及 24.3 万人次、共计 11.42 亿元。

（二）社会保险制度更完善

2016 年全面启动机关事业单位养老保险制度改革，2019 年全市“中人”待遇核定比例达到 95%，在全省率先落地落实。2020 年，全市做实财政全额拨款单位职业年金账户，启动职业年金待遇试点支付。“十三五”期间，全市企业职工基本养老保险参保人数从 146.9 万人增长至 173.7 万人、增幅 18.2%，城乡基本养老保险参保率稳定在 98.2% 以上。常态推进“同舟计划”，工伤保险参保人数达 143.5 万人，全市在建和新开工建设项目工伤保险参保率达 100%，失业保险参保率稳定在 98.1% 以上。养老金连续调增，2020 年，全市企业退休人员人均月养老金增至 2462.3 元，市区城乡居民养老保险基础养老金人均月标准 253 元，各县

(市)为170元,全市约168万人得益受惠。建立城乡居民基本养老保险待遇确定机制和待遇正常调整机制,明确向65岁以上人员适当倾斜。失业保险金大幅提升,人均月标准从949元提高至1574元,增幅65.86%,市区标准从1007元提高至1608元,增幅59.68%。工伤补偿水平稳步提高,全市工伤保险定期待遇人均月标准从1846元提高至2622元,增幅42.03%。社保扶贫实现全市低收入人员困难群体应保尽保,涉及人数达11.74万人,其中享受社保费代缴4.06万人,享受城乡居民基本养老保险待遇7.76万人。

(三)人才引培取得新质效

“十三五”期间,出台《关于进一步鼓励高层次人才创新创业的若干政策意见》、《关于实施高层次双创人才倍增计划推动高质量发展的若干政策意见》和《关于进一步集聚人力资源服务产业发展的若干政策措施》,2018年颁布施行江苏省首部人才地方性法规《南通市人才发展促进条例》。深入实施“通籍英才归雁计划”,累计吸纳7万余名通籍高校毕业生回通就业创业。人才资源总量达145万人,其中,高层次人才11.6万人、高技能人才49.88万人,每万劳动力中高技能人才数为1095人,高技能人才占技能人才总量的38.27%。建有省部共建中国南通留学人员创业园等国家级人才载体75家,省级人才载体88家,市级人才载体115家。

(四)劳动关系呈现新气象

“十三五”期间，规模以上企业劳动合同签订率 99.5%以上，已建工会企业集体合同签订率 98.5%以上，成功创建 2 家全国模范劳动关系和谐企业、7 家江苏省优秀劳动关系和谐企业和 6 家江苏省劳动关系和谐企业，创建 1 个江苏省优秀劳动关系和谐工业园区、2 个省级和谐劳动关系综合试验区和 7 个省级和谐劳动关系示范园区。出台《南通市市属企业工资总额管理办法》，定期发布劳动力市场工资指导价位和企业人工成本，三次研究制定企业工资指导线，三次上调企业最低工资标准，“十三五”期间一类地区最低工资标准增至 2020 元/月。共调处各类劳动人事争议案件 53184 件，结案率达 98.8%以上，一级网格调处劳动纠纷案件成功率达 94.8%。率先与上海市黄浦区签订《长三角区域（黄浦-南通）劳动保障监察工作战略合作友好共建框架协议》，与上海市虹口区签订《长三角区域劳动人事争议调解仲裁工作战略合作友好共建协议》。

（五）公共服务打造新模式

开展“人社服务快办行动”，创新工伤保险“一件事”机制，成功打造工伤保险“一窗办”“网上办”服务模式。首张电子职称证书、首批应用电子章生成，实现职称证书领取“零次跑”。人社审批服务清单内事项网上可办率达 90%。承担全省基层人社平台标准化建设示范试点工作，全面完成城乡一体的标准化街镇、村居人社基层平台建设。全市公共服务平台实现用户统一注册、认证、管理和精准识别，服务全过程追踪和监督，自助查询

服务多样化，就业奖补网上办。建成省内领先全市统一的公共招聘服务平台，注册会员总量 8.9 万个，发布线上招聘信息 11.1 万条、岗位 65 万个；依托平台举办各类招聘会 1306 场，进场单位 5.1 万家、发布招聘岗位 135 万个。

表1 “十三五”规划主要指标完成情况

指标名称	“十三五”规划目标	2020 年末完成情况
1. 城镇新增就业人数（万人）	40	50.7
2. 城镇登记失业率（%）	<4	1.75
3. 高校毕业生年末总体就业率（%）	>94	95
4. 新增转移农村劳动力（万人）	5	8.77
5. 扶持城乡劳动者自主创业人数（万人）	6	9.04
6. 城乡失业人员、进城务工人员免费基本职业技能培训覆盖率（%）	100	100
7. 城乡基本养老保险参保率（%）	98	98.17
8. 失业保险参保率（%）	98	98.19
9. 工伤保险参保人数（万人）	135	143.5
10. 规模以上企业劳动合同签订率（%）	>98	99.5
11. 建工会企业集体合同签订率（%）	>95	98.5
12. 劳动人事争议仲裁结案率（%）	>94	98.8
13. 社会保障卡持卡人数（万人）	620	800.4

二、面临形势

（一）战略机遇

党的十九大以来，党中央坚持和完善统筹城乡的民生保障制度，对稳就业保就业、完善社保制度、人才培育、发展和谐劳动关系作出全盘布局。十九届五中全会后，习近平总书记对江苏工作作出重要讲话指示，这对我们深入贯彻五中全会精神，高起点、大手笔科学谋划全市人社事业“十四五”规划，提供了极为重要的战略指引。“十四五”时期我市经济“过万亿”后稳中向好、长期向好的基本趋势，为人社事业发展提供了良好的物质基础；人社事业制度体系日渐完善，使全市民生保障更加充分，更可持续；一带一路建设、长三角一体化发展、长江经济带发展等国家重大战略叠加实施，为我市争当“一个龙头、三个先锋”带来更多机遇，也为我市人社事业创新发展注入源源不竭的动力。

（二）问题挑战

当前，世界经济增长持续放缓，新冠肺炎疫情肆虐全球，中美经贸摩擦趋向长期存在，就业创业、社会保障、人才队伍建设、劳动关系面临更多挑战。我市就业总量压力不减，劳动力引进缺乏优势，就业结构性矛盾比较突出，部分劳动者就业不稳定，对做好就业工作、提升就业质量提出更高要求。人口老龄化问题凸显，赡养比逐年下降，社保参保扩面空间收窄，对社保基金可持续运行带来很大挑战。高层次人才、技术技能人才规模素质结构不能很好适应经济社会发展需要，人才评价奖励机制有待进一步健全。经济领域风险、社会主要矛盾变化带来的新特征，使劳动

关系矛盾纠纷更趋复杂化、多样化、显性化，对构建和谐劳动关系提出更高要求。

三、指导思想、基本原则和发展目标

(一) 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，深入落实习近平总书记对江苏工作重要讲话指示精神，高起点、大手笔建好江苏开放门户，全方位融入苏南、全方位对接上海、全方位推进高质量发展，奋力推动我市人社事业全省站前列、长三角当示范、全国有影响，为我市勇当全省“争当表率、争做示范、走在前列”排头兵，奋力谱写“强富美高”新南通建设现代化篇章贡献力量。

(二) 基本原则

——围绕中心，服务大局。提高政治站位，坚持和加强党的集中统一领导，全面贯彻党的基本理论、基本路线、基本方略，不断提高适应新发展阶段、贯彻新发展理念、服务构建新发展格局的能力和水平，自觉服从和服务于市委、市政府中心工作和改革发展稳定大局，紧密结合工作实际，努力完成人力资源社会保障部门承担的各项改革发展任务。

——人民至上，厚植福祉。坚持以人民为中心，正确把握新时代社会主要矛盾，把增进人民福祉、促进人的全面发展作为出发点和落脚点，着眼于“更稳定的工作、更满意的收入、更可靠的社会保障”，持续兴办民生实事，加快补齐民生短板，扩大人

社公共服务优质均衡供给。

——深化改革，完善制度。紧紧围绕服务构建新发展格局，坚持目标引领、问题导向，完善人社领域各项制度机制。充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，不断增强人社领域改革系统性、整体性、协同性。着力营造公平就业制度环境，健全社保激励约束机制，激发人才创新创造活力，完善和谐劳动关系协调机制，构建系统完备、科学规范、运行高效的人社制度体系。

——区域协调，联动发展。积极对接长三角区域，加强跨区域协调联动、政策衔接，构建区域联动协作、优势互补、一体化协调发展新格局，实现重大民生事项共商共建，社会保障“联网、联调、联管、联办”四联目标。

（三）发展目标

就业更加充分更高质量。坚持需求导向，加强人力资源开发，促进劳动者素质持续提升，改善人力资源市场供给侧结构。实现新增城镇就业 65 万人以上，城镇调查失业率控制在 5% 左右，城镇登记失业率控制在 4% 以内。开展城乡劳动者就业技能培训 15 万人，扶持城乡劳动者成功自主创业 8 万人。

多层次社会保障体系更加健全。社会保险统筹层次和质量进一步提升，法定人群全覆盖得到巩固，社会保险待遇水平随经济发展逐步提高。“十四五”末，全市城乡基本养老保险在职参保人数 316 万人，其中，企业职工基本养老保险参保人数 200 万人，

机关事业单位养老保险参保人数 13 万人。失业保险参保人数 140 万人，工伤保险参保人数 148 万人。

人才创新创造活力更加迸发。打造具备多种功能，涵盖多种业态的人力资源产业园，构建“上下贯通、梯次衔接、功能互补”的人才载体体系。人才总量显著增长，载体能级优化提升，人才结构趋于合理。宽视野集聚创新人才，持续优化人才政策，积极引进重点产业领域“高精尖缺”人才，全面提升各类人才与产业发展的匹配度。到“十四五”末，全市人才总量达 175 万人，其中高技能人才 55 万人。新增省级以上人才载体 30 家，新增取得专业技术人员职业资格证书人数 12 万人次。

工资收入分配制度更加完善。企业工资分配制度和工资合理增长机制更加健全，劳动报酬在初次分配中的比重逐步提升，工资收入分配结构明显改善。符合事业单位特点的工资分配制度基本建立。

劳动关系协商协调体制机制更加健全。劳动关系协商协调体制机制更加健全，劳动关系矛盾纠纷多元预防调处化解效能不断提升，企业用工合法规范，工资收入分配制度更加完善，劳动者合法权益得到有力保障。“十四五”期间，劳动人事争议调解成功率不低于 60%、仲裁结案率不低于 92%，劳动保障监察举报投诉案件结案率不低于 98%。

人社公共服务体系更加完善。积极推进人社信息化建设，全面实现经办业务不见面办理。全方位多渠道提供各业务“网上

办”，手机APP“实时办”，自助服务一体机“就近办”，线上线下“协同办”；建设“互联网+公共服务平台”，推动人社服务向移动端、自助端等延伸，实现人社服务全程信息化。

表2 “十四五”人力资源和社会保障发展主要指标

指 标	2025年目标	属性
1. 城镇新增就业人数（万人）	【65】	预期性
2. 城镇调查失业率（%）	5左右	预期性
3. 城镇登记失业率（%）	<4	预期性
4. 扶持城乡劳动者成功自主创业人数（万人）	【8】	预期性
5. 开展补贴性职业技能培训人次（万人次）	【60】	预期性
6. 企业职工养老保险参保人数（万人）	200	约束性
7. 城乡基本养老保险参保缴费率（%）	>90	预期性
8. 失业保险参保人数（万人）	140	约束性
9. 工伤保险参保人数（万人）	148	约束性
10. 人才总量（万人）	175	预期性
11. 高技能人才数（万人）	55	预期性
12. 新增取得专业技术人员职业资格证书人数（万人次）	【12】	预期性
13. 新增取得职业资格证书或职业技能等级证书人数（万人次）	【25】	预期性
14. 劳动人事争议调解成功率（%）	>60	预期性
15. 劳动人事争议仲裁结案率（%）	>92	预期性
16. 劳动保障监察举报投诉案件结案率（%）	>98	预期性
17. 电子社保卡申领人数（万人）	400	预期性

注：【】表示五年累计数。

四、重点任务

（一）推动更加充分更高质量就业

强化就业优先政策，健全有利于更加充分更高质量就业的促进机制，培育扶持具有较强吸纳就业能力的产业发展，强化终身职业技能培训制度，完善重点群体就业支持体系，健全促进创业带动就业、多渠道灵活就业机制，确保就业局势总体稳定。

1. 科学实施积极就业政策。加快完善更加积极的就业政策体系，支持和规范发展新就业形态。及时跟踪就业形势变化，健全就业需求调查和失业监测预警机制，构建多层次的就业数据管理体系。加强就业政策与财税、产业、投资、贸易等宏观经济政策以及人才、教育、培训、社保等社会政策的统筹协调，形成有利于促进就业的宏观政策体系。坚持深化改革，加强监管，加快消除制度性、体制性障碍，健全机制，优化环境，提高服务能力，充分发挥市场在促进就业中的决定性作用。

专栏 1 扶持创业带动就业专项行动

精准推送创业扶持政策，提高广大群众政策知晓度，开展多层次的政策业务指导，开展各类创业活动，营造浓厚创业氛围。进一步发挥示范引领功能，继续推进市级创业示范基地和优秀大学生创业项目建设，夯实基础，严格评价标准，每年评价 10 个市级创业示范基地、30 个优秀创业项目。

2. 全力拓展创业就业空间。拓宽创业投资融资渠道，管好用好创业贷款，合理增加贴息资金投入，扩大担保基金规模。发展社会化、专业化创业服务平台，建设市级创业培训项目库，将

引进实施的入库项目纳入当地政府财政补贴目录。建设小微企业创业创新基地，形成线上与线下、孵化与投资相结合的开放式综合服务载体。

3. 健全完善职业技能培训体系。全面开展企业职工技能提升、转岗转业培训，组织就业重点群体参加技能培训、创业培训。创新职业培训形式，增强职业培训针对性和有效性。建立健全以企业、职业院校和各类培训机构为依托，以就业技能培训、岗位技能提升培训和创业培训为主要内容，覆盖全体、贯穿终身的培训体系。加快推行工学一体、“互联网+”等培训，统筹建设综合型实训基地和地方产业特色型实训基地，构筑布局合理、定位明确、功能突出、信息互通、协调发展的职业技能实训基地网络，不断提升公共实训能力。

专栏 2 职业技能提升行动

坚持需求导向，适应“强富美高”新南通建设和劳动者就业创业需求，把职业技能培训作为保持就业稳定、缓解结构性就业矛盾的关键举措，作为经济转型升级和高质量发展的重要支撑，推行终身职业技能培训制度，大规模开展职业技能培训，开展补贴性职业技能培训 60 万人次，着力提升培训的针对性实效性，建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，为实现南通高质量发展提供坚强的技能人才支撑。

4. 全力保障重点群体就业。全面开放线上失业登记入口，扎实推进在线办理就业服务和补贴申领，优化登记失业人员分级

分类服务。持续开展线上招聘服务，有序开展小型专项供需对接活动。推进离校未就业高校毕业生调查和就业服务，更大力度开辟高校毕业生就业渠道和就业岗位。强化就业困难人员就业援助，开展实名制动态管理和分类帮扶，确保零就业家庭动态清零。鼓励开发乡村公益性岗位，优先安排农村低收入劳动者就业。引导农民工安全有序转移就业，鼓励开展劳务用工对接，支持对口帮扶地区贫困劳动力转移就业，积极促进本地农村贫困劳动力、贫困残疾人中的劳动力、退捕渔民稳定就业和转移就业。

（二）健全全方位多层次社会保障体系

坚持以人民为中心，确保全体人民社会保障基本权利的实现。按照“兜底线、织密网、建机制”的要求，全面建成覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保障体系，织密扎牢社会保障安全网，形成社会保障全民共有共享共建共谋的发展局面。

1. 完善社会保障制度。落实企业职工基本养老保险省级统筹和全国统筹改革工作。按照全省“五个统一”要求，把握基金省级统收统支统管核心要义，确保省级统筹各项要求落地落实；按照国家和省部署，稳妥落实渐进式延迟法定退休年龄和逐步提高领取基本养老金最低缴费年限政策。健全完善城乡居民基本养老保险制度，推动城乡居民基本养老保险和社会救助制度无缝衔接；严格落实被征地农民社会保障政策，实现被征地农民“刚性进保、即征即保、应保尽保”。完善工伤保险“三位一体”制度

体系，落实工伤保险基金省级统筹；扩大工伤保险覆盖面，积极推进灵活就业人员职业伤害保障工作；创新工伤预防宣传方式方法，建立健全线上线下相结合的“互联网+”工伤预防培训工作机制，开展多种形式的工伤预防培训工作，扎实提升工伤预防效能；加快推进工伤康复工作，探索职业康复试点经验。落实失业保险基金省级统筹，扩大失业保险保障范围。

2. 推进社会保险全覆盖。以实现“人人享有养老保障”为目标，深入实施全民参保计划，以新业态从业人员为重点，持续推进社会保险参保扩面，确保参保对象“应保尽保”，构筑更加坚实、稳固的“社会保障网”。加大有雇工的个体工商户、小微企业人员、新兴业态从业者和农村地区企业劳动者的工伤参保力度，探索建立职业伤害保障体系。通过法律强制、完善政策和工作推动，将工伤保险法定覆盖人群全部纳入制度保障范围。持续推进“同舟计划”，完善部门协作机制，重点推进交通运输、水利、能源和机场建设项目参加工伤保险，努力实现在建和新建项目全部参保。

3. 推进更高水平社会保障。发展多层次、多支柱养老保险体系。落实职工基本养老金合理调整机制，按照国家和省部署，做好机关事业单位和企业退休人员基本养老金调整工作。健全完善城乡居民基本养老保险待遇确定机制和基础养老金正常调整机制，逐步提高待遇保障水平；鼓励引导劳动年龄段城乡居民参加企业职工基本养老保险。健全完善企业年金制度，鼓励引导有

条件的用人单位建立企业年金，提升企业职工养老保障水平。支持和发展个人储蓄型养老保险和商业养老保险。完善工伤保险待遇项目标准，合理提高工伤保险待遇水平。

4. 加强社会保险基金监管。夯实社会保险基金安全基础，推动社保经办机构加强内部控制制度建设。全面实施《江苏省社会保险基金监督条例》，建立健全政策、经办、信息、监督“四位一体”风险防控体系，升级改造监控系统，建立常态“技防”监督机制。加强现场监督检查，打击侵害基金安全行为。深化社会保险基金安全评估，加强对基金安全状况监测。积极参与基本养老保险基金投资运营，促进基金保值增值。

（三）激发多层次多领域人才活力

抢抓长三角区域一体化发展战略机遇，加速培育一批门类齐全、功能配套、特色鲜明的人力资源服务产业集群。争创省级乃至国家级人力资源服务产业园，为区域经济发展引进更多中高端人才。强化市场功能提升，打造长三角地区一流人力资源市场，推进人才体制机制改革，优化人才发展环境，提高人事考试公共服务水平，加强专业技术人才、高技能人才、乡土人才队伍建设，增强人才供给能力。

1. 加快人力资源服务业高质量发展。加强与省内各市战略合作，建立立足南通、辐射苏中、接轨上海、融入长三角的人力资源服务体系，打造省级市场品牌。全力打造智能化人力资源市场，实现人力资源市场信息和职业供求信息的精准采集、监测，

建立职业指导专家库，引进品牌职业素质测评系统，强化职业指导特色服务，实现服务转型升级。引进国际化专业机构，引导本地机构转型升级，加大人力资源项目和课题的引入和研发，加大政策扶持和资金投入。“十四五”期间力争吸纳不少于 15 万来通就业创业的高校毕业生，其中回通就业创业的通籍高校毕业生达到 6 万。

2. 加强专业技术人才队伍建设。分类推进人才评价机制改革，落实落细各项任务。完善评价标准，克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向，注重考察各类人才的专业性、创新性和履职绩效、实际贡献。合理设置和使用论文、专著、影响因子等评价指标，增加技术创新、专利、成果转化、技术推广、标准制定等评价指标权重，对不同领域、不同岗位人才实行差别化评价。丰富评价方式，建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重引入第三方评价体系，依托公共人才服务机构、行业学会和协会等专业机构组织评审，发挥多元评价主体作用。进一步加大职称评审权下放力度，鼓励和支持具备条件的企事业单位结合自身功能定位和发展方向自主评价人才，保障和落实用人单位自主权。加强职称评审全过程监督，科学设置评价程序，逐步实现职称评审网上申报、网上审核、网上评审。全面推行电子证书，开通职称证书查询验证服务。

3. 加强高技能人才队伍建设。聚焦实施“技能中国行动”，完善以企业为主体、职业院校（包含技工院校）为基础，学校教

育与企业培养紧密联系、政府推动与社会支持相结合的高技能人才队伍建设体系。大力开展技能人才技能竞赛岗位练兵活动，以世界技能大赛、全国职业技能大赛、江苏省技能状元大赛为引领，培养选拔一批高技能领军人才。加强高技能人才培训基地、公共实训基地、创业（创新）基地和技能大师工作室等载体建设，支持企业、院校、社会团体建设竞赛集训基地。大力开展技工教育，成立“技工教育联盟”，努力改善南通工贸技师学院办学基础条件，建成一所省级重点技师学院。开展以职业资格评价、职业技能等级认定和专项职业能力考核为主要内容的技能人才评价，完善技术工人晋升激励机制。

专栏 3 高技能人才培育计划

大力开展技工教育，建设办学理念先进、特色鲜明、机制灵活、专业设置与产业发展需求及高素质就业相适应的现代技工教育体系。创建高水平高质量技师学院 1—2 个，打造一批品牌特色专业。构建职业技能竞赛体系，加强高技能人才培训基地、公共实训基地、创业培训（实训）基地建设，实现以赛促育，推进高技能人才培养计划，新增高技能人才 5 万人，建设市高技能人才培养基地 20 个、市技能大师工作室 50 个，评选市企业首席技师 50 名。

4. 创新乡土人才队伍建设。贯通“上下联动、左右协同”的组织领导链路，聚焦乡村振兴战略，加强政治引领和顶层设计，加强政策集成和服务优化，加强目标规划和责任考核，引导形成

各方力量共同参与乡村人才振兴的新格局。贯通“联合融合、传承吸纳”的平台载体链路，积极打造国家级传承基地、传习中心，依托各类产业园区、企业等建立省级实习教学基地，成立各类乡土人才专业合作社或协会，积极探索“就业+培育”双向发力模式，增强乡土平台的吸引力、承载力和创新力，“十四五”时期新建市级乡土人才大师工作室 20 个。贯通“周期培育、动态管理”的培育管理链路，深入落实省乡土人才“三带”行动计划，创新周期递进式人才培养体系，推进乡土人才数据库建设，加大技能培育和技艺传承力度，建立乡土人才技能与职称贯通制度，不断提升乡土人才培育质效。

专栏 4 育人才兴乡村五年行动计划

建强省市乡土人才载体，至“十四五”末省市级乡土人才载体数量达 30 家。以省乡土人才“三带”行动计划为牵引，采取数据平台管理、周期动态选评等方式，创新开展乡土人才职称评价和技能等级认定，强化乡土人才专业能力提升，每 3 年选树一批优秀乡土人才。搭建乡土强能展示平台，组织参加乡土人才传统技艺技能大赛、省乡土人才“成果展”，拓宽乡土人才发展空间。

5. 加大青年人才引培力度。加快推进青年和人才友好型城市建设，营造有利于青年人求职创业、成家立业的良好环境。组织和参与“中国江苏人才创新创业大赛”“江海英才创业周”“南通市博士后创新创业大赛”等系列引才聚才活动。借力“全国百所高校院所江苏行”“百名海外博士江苏行”、南京留交会、广

州留交会、南通人才高校工作站等平台资源，广设南通招才引智前沿阵地，巩固和提升南通高层次人才合作洽谈暨博士后招引、南通名优企业校园行等现有人才招引活动品牌影响力，持续提升南通招才引智工作质效。实施“优青 5322”集聚工程、通籍英才归雁计划等本土人才工程，全面打造青年人才集聚的“蓄水池”。

专栏 5 “优青 5322”集聚工程

围绕青年和人才友好型城市建设目标，不断升级优化青年人才政策，细化配套各类服务细则，打通政策落实最后一公里，为青年人才来通留通提供全方位支持；拓宽人才引培渠道，深化校企合作模式，探索以赛选才、条线选才、搭台选才等形式，积极打造“通揽英才·才汇江海”一系列活动品牌。每年新引进青年高层次人才 5000 名，其中留学回国人员 300 名，博士研究生 200 名（含博士后 20 名）。

6. 深化事业单位人事制度改革。贯彻落实《事业单位人事管理条例》及配套规章制度，分层分类推进事业单位人事管理制度改革，构建适应新时代事业单位发展的人事管理制度体系。完善事业单位聘用合同制度和岗位管理制度，健全岗位设置动态调整机制，规范组织竞聘上岗，逐步推行事业单位管理岗位职员等级晋升制度。完善事业单位公开招聘制度，探索符合不同行业、专业和岗位类型特点的分类考试办法，不断提高公开招聘的科学化水平。健全事业单位工作人员培训、考核和奖励机制，开展事

业单位岗位培训、在岗培训、转岗培训、专项培训，强化考核结果使用，激发事业单位人员干事创业活力。鼓励支持事业单位科研人员创新创业，探索打破人才流动、使用的体制机制壁垒，拓展高校、科研院所和企业科研人员双向流动渠道。完善事业单位人事管理监督机制，明确监管主体责任，健全调查处理机制。

7. 规范开展创建达标评比表彰活动。贯彻落实国家和省表彰奖励政策规定，出台《南通市创建示范活动管理办法实施细则》和《南通市评比达标表彰活动管理办法实施细则》，严格创建达标评比表彰活动项目管理，规范组织实施创建达标评比表彰活动。

（四）深化企事业单位工资收入分配制度改革

完善工资制度，健全企事业单位工资决定和合理增长机制，增加多渠道收入来源，开展新一轮富民增收行动，探索知识、技术、管理、数据等要素价值的实现形式，激发技能人才、科研人员、小微创业者等重点群体增收潜力，着力提高低收入群体收入，促进扩大中等收入群体，推动人民群众共同富裕。

1. 健全企业工资收入分配制度。完善企业工资分配决定机制，深化工资集体协商，促进企业建立健全工资正常增长机制，增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬，努力提高中等收入人群比重。完善最低工资标准正常调整机制，适时适度调整最低工资标准，保障低收入劳动者合理分享经济社会发展成果。完善企业薪酬调查和信息发布机制，推进发布重点行业、新兴行业以及技

能人才等重点群体薪酬调查信息，为企业合理确定工资水平提供更具针对性引导。加强技能人才薪酬分配指引。深化国有企业工资收入分配制度改革，完善国有企业负责人薪酬和工资总额管理政策，健全国有企业市场化薪酬分配机制，加强国有企业工资内外收入监督管理。

2. 完善事业单位工资制度。全面贯彻落实以增加知识价值为导向的收入分配政策。落实基本工资正常调整机制，优化绩效工资总量管理办法。深化公立医院薪酬制度改革，推进高校、科研院所薪酬制度改革，分级分类优化其他事业单位绩效工资管理办法，贯彻落实高层次人才工资分配激励机制，探索多元化分配方式，完善符合事业单位行业特点的收入分配制度，进一步激发事业单位人才建设和创新创造活力。

（五）构建和谐劳动关系

完善政府、工会、企业共同参与的劳动关系协商协调机制，维护劳动者权益，促进企业发展，有效预防和化解劳动关系矛盾纠纷。支持和规范发展新就业形态，创造公平就业环境。完善劳动权益保障机制，构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

1. 健全劳动关系协商协调机制。实施劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划，积极打造金牌劳动关系协调员、金牌协调劳动关系社会组织、金牌劳动人事争议调解组织。建立健全劳动关系和谐企业创建长效工作机制，加大指导培育、评估认定、

正向激励力度，持续扩大各类企业特别是非公有制企业和中小企业参与和谐劳动关系建设的覆盖面。积极推进省级构建和谐劳动关系综合配套改革试点建设，探索劳动关系治理的创新路径。实施重点企业用工指导计划，针对重点企业、重大项目、重点区域送政策、送培训、送指导、促和谐。加强协调劳动关系三方机制建设，全面推动三方机制向工业园区、乡镇（街道）和行业产业系统延伸。规范劳务派遣用工行为，探索劳务派遣企业信用管理。建立健全劳动关系风险研判机制，强化劳动关系矛盾源头治理，切实防范劳动关系领域系统性、区域性、局部性风险。

2. 完善劳动人事争议多元化解机制。推进劳动争议调解组织规范化建设，协调工会、商（协）会依法建立行业性、区域性劳动争议调解组织。构建多层次全方位劳动人事争议处理工作格局，满足多样化维权服务需求。开展“智慧仲裁”建设，完善“支云仲裁庭审系统”，制定网上受理、管辖、庭审、送达等工作制度。完善劳动人事争议仲裁案件质效管理机制，强化质效监测，切实提升仲裁工作透明度和公信力。加强裁审衔接，强化长三角劳动人事争议仲裁工作的互动交流，推动实现裁审裁量标准一体化，实现法律效果和社会效果高度统一。

3. 全面强化劳动保障监察工作。进一步完善夯实劳动保障监察工作网格化管理制度，加大劳动保障监察执法力度。完善多部门综合治理和劳动保障监察行政执法与刑事司法的衔接机制，实施用人单位信用分类管理制度，规范重大劳动保障违法行为社

会公布、欠薪“黑名单”管理。深入实施《保障农民工工资支付条例》，严格落实监管责任，压实属地责任，加大督查考核力度，事前预防、事中监管和事后处置同时发力，切实保障农民工工资报酬权益，实现全面根治欠薪。强化劳动保障执法检查，大力落实“双随机”抽查和重点监督检查相结合的日常巡查机制，组织开展规范劳务派遣（服务外包）用工、规范新业态劳动用工等重点问题专项整治。强化劳动保障监察执法能力建设，实施分级分类培训。

4. 加强农民工服务保障。加快推进农民工市民化，不断提升农民工平等享受城镇基本公共服务水平。开展农民工培训，提升农民工职业技能和综合素质。扩大农民工参加企业职工基本养老保险覆盖范围，提高基层服务能力，完善农民工服务保障机制。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。

（六）优化更便民公共服务体系

依托全省人社一体化信息平台，全力打造集成式、有温度、智能化人社服务品牌。深入推进行风建设，创新公共服务方式，提升均等化、标准化、信息化水平，健全覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的人社公共服务体系。

1. 持续推进人社全领域信息化建设。增强业务经办、公共服务、基金监管和宏观决策等功能。实现业务流程标准化、业务

协作自动化、监督控制透明化、分析决策科学化，推行主动服务、业务下沉、综合柜员制、同城通办、异地通办等业务模式，从源头上解决“循环证明”等问题。通过人社大数据进行反欺诈、待遇资格认证、个性化咨询等深度分析，为科学决策提供数据支撑。

2. 持续推进人社服务优化工作。大力推进人社“综合柜员制”改革工作，深入实施“人社服务快办行动”，实现“一号申请、一窗受理、一网通办”“不见面审批”，努力打造百姓眼中的人社“一件事”服务。推进政务资源集成共享，加快智慧南通“一卡（码）通城”建设。建成预约服务、上门服务、应急服务等环环相扣的零距离便民服务体系。

3. 持续推进人社队伍建设。加强人社系统干部职工能力建设，常态化开展业务技能练兵，培树和宣传“人社知识通”。建立公众满意度测评指标体系，完善落实“好差评”制度，常态化开展窗口暗访，健全监督问责机制。

五、保障措施

（一）强化法治建设

巩固“法治政府”建设成果，全面推进法治人社建设。规范合法性审查工作，加强规范性文件管理，促进重大行政决策法治化。加强行政执法管理，自觉接受监督，促进规范公正文明执法。落实“八五”普法要求，组织开展人社领域法治宣传教育。

（二）加强财政保障

加强财政预算与规划实施的衔接协调，强化对人力资源社会保障重大改革、重点项目的资金支持。全面实施预算绩效管理，规范财务行为，强化审计监督，提高资金使用效率。

（三）做好宣传引导

健全工作制度，突出主题主线，全力做好人社成果宣传。坚持融会贯通，统筹网上网下，强化矩阵建设，突出抓好政务新媒体建设。做好舆情监控工作，防范化解人社领域风险挑战。

（四）落实规划责任

本规划由各级人民政府组织实施，规划确定的就业创业、社会保障、人才队伍、劳动关系、公共服务建设等主要指标分解落实到各地后，要制定任务分解落实方案，要纳入政府年度工作目标考核体系，要定期检查、落实到位。

（五）强化监测评估

完善监测评估机制，强化对规划实施情况的跟踪监测，加强年度计划编制工作，科学设定年度计划指标。2023年和2025年，分别组织对本规划的实施情况进行中期、终期评估，检查规划落实情况，评价规划实施效果，分析规划实施中存在的问题，提出对策建议，形成中期和终期评估报告。