

中卫市人力资源和社会保障事业发展 “十四五”规划

(征求意见稿)

为持续改善人民生活，切实增进民生福祉，推动经济社会高质量发展，不断提高社会建设水平，根据国家《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》《宁夏回族自治区人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》《中卫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》，结合中卫市人力资源和社会保障事业发展实际，制定本规划。

第一章 指导思想和主要目标

“十四五”时期，是宁夏努力建设黄河流域生态保护和高质量发展先行区、继续建设经济繁荣民族团结环境优美人民富裕的美丽新宁夏的关键性五年，也是中卫努力建设先行市、谱写美丽中卫新篇章的关键五年。

第一节 发展基础

“十三五”时期是中卫经济社会发展取得重大成就的五年，也是人力资源和社会保障事业发展极不平凡、民生福祉显著改

善、群众获得感幸福感安全感大幅提升的五年。人力资源社会保障部门坚决贯彻落实党中央国务院、自治区党委政府、市委政府决策部署，践行以人民为中心的发展思想，坚持深化改革、稳中求进，全面完成了“十三五”时期各项目标任务，为保障和改善民生、维护中卫改革发展稳定大局贡献了人社智慧和人社力量，为“十四五”发展奠定了坚实基础。

就业局势持续保持稳定。坚持就业优先政策，大力实施稳岗返还、社会保险阶段性减免降缓、职业技能提升等系列稳就业保就业措施，持续推进大众创业万众创新。支持企业稳定岗位、农民工返乡创业、新业态创新发展，统筹做好下岗失业人员、高校毕业生、农村劳动力、退役军人等重点群体就业创业，就业规模持续扩大，就业结构更加优化，就业环境不断改善，就业质量显著提高。开展政府补贴性技能培训 7.8 万人次，城镇新增就业 4.4 万人，实现农村劳动力转移就业 77 万人次。

社会保障水平稳步提升。坚持织密扎牢社会保障网，扩规模、提待遇、减负担，统筹推进城乡社会保险待遇水平迈上新台阶。机关事业单位养老保险制度逐步完善，积极稳妥实施被征地农民参加养老保险，全市基本养老保险参保率指数达到全面建成小康社会监测指标，失业、工伤保险基本实现法定人群全覆盖。全市退休人员养老保险待遇连续五年提高并按时足额发放，工伤、失业保险保障水平持续提高。建设全国社保卡综合应用示范基地，推动养老保险跨省转移接续和待遇集中统一

发放、工伤保险医疗费即时结算、电子社保卡签发应用及社保卡“一卡多用、一卡通用”。社保基金运行安全规范，经办服务水平不断提升。基本养老保险覆盖 79.91 万人，社会保障卡发行达到 128 万张。

人才发展环境持续优化。坚持人才强市和创新驱动发展，健全完善人才引进、培养、激励、评价、服务政策体系和待遇保障机制，大力实施高层次人才引进、青年拔尖人才培养、中卫英才表彰评选等重大人才工程，充分发挥院士工作站、专家服务基地、人才小高地等载体孵化带动作用。推进职称制度与职业资格制度有效衔接，贯通工程技术领域高技能人才与工程技术人才发展通道。建成中卫市公共实训基地，为全市经济社会发展提供了强有力的人才支撑。全市专业技术人才和技能人总量达到 2.17 万人。

人事制度改革深入推进。进一步完善岗位设置、公开招聘、遴选、考核等政策，优化中小学校、乡镇卫生院岗位设置，对乡村教师岗位评聘实行政策倾斜，调增乡镇补贴标准，引导人才向基层流动。积极开展企事业单位深化收入分配制度改革工作，建立健全机关事业单位工作人员工资正常调整机制，进一步规范津贴补贴审批发放制度，稳步实施公立医院总量管理、以增加知识价值为导向的分配政策，公立医院薪酬制度改革试点全面推开，国有企业工资制度改革平稳推进。

劳动关系更加和谐稳定。坚持维护劳动者合法权益，完善

构建和谐劳动关系工作机制，全面实施集体合同制度，推行劳动人事争议多元化解和仲裁诉讼衔接，劳动关系共商共建共创共享机制逐步建立。深化劳动保障监察执法体制改革，健全农民工工资支付保障机制，出台《中卫市农民工工资管理办法》，在全区率先探索建立“1116”农民工工资支付工作机制和重大欠薪问题“一案三查”工作机制，根治拖欠农民工工资工作取得明显成效。

精准扶贫取得丰硕成果。坚持目标导向、问题导向、结果导向，牢牢扭住重点环节和关键任务，因地制宜精准施策，多措并举巩固成果，就业帮扶、技能帮扶、社保帮扶、人才帮扶、定点帮扶各项工作取得积极成效，确保了决战决胜脱贫攻坚目标任务全面完成。建档立卡贫困劳动力转移就业 36034 人，建档立卡贫困人员基本养老保险参保率、代缴率、待遇享受率均达到 100%。

公共服务能力和水平显著提升。深化人社服务“放管服”改革，全面构建“互联网+人社”服务体系，建立“一窗受理”“一网通办”“一站式服务”模式。实施“人社服务快办行动”，推进服务大厅综合柜员制改革，实现关联事项“打包办”、高频事项“提速办”、所有事项“简便办”。开展系统行风建设专项行动，健全完善常态化业务培训、人性化“绿色通道”、“不打烊”窗口服务、满意度“好差评”等工作机制，群众满意度不断提升，获得“全国人力资源社会保障系统优质服务窗口”荣誉称号。

专栏1 “十三五”时期主要指标完成情况			
指标	2015年 基数	“十三五” 规划目标	2020年 完成数
一、就业			
1.城镇新增就业人数(万人)	[4.3]	[4.4]	[4.4]
2.城镇登记失业率(%)	4.11	< 4.5	3.79
二、社会保障			
3.城镇职工基本养老保险参保人数(万人)	14.22	58	27.55★
4.城乡居民基本养老保险参保人数(万人)	40.98		52.36
5.失业保险参保人数(万人)	6.19	7	7.16
6.工伤保险参保人数(万人)	8.41	8.7	14.32
三、人才队伍建设			
7.专业技术人才总量(万人)	1.66	1.9	1.96
8.高、中、初级专业技术人才比例	1.3:4:4.7	1.5:4.2:4.3	2:3.5:4.5
9.高技能人才总量(万人)	0.16	0.2	0.207
四、劳动关系			
10.企业劳动合同签订率(%)	90	> 90	92.4
11.劳动人事争议调解成功率(%)	61.2	> 62	64.4
12.劳动人事争议仲裁结案率(%)	90	> 90	90.3
13.劳动保障监察举报投诉案件结案率(%)	95	> 95	97
五、公共服务			
14.社会保障卡持卡人数(万人)	114.16	——	128.7
注: [] 内为五年累计数。★数据内含机关事业单位养老保险参保人数			

“十四五”时期，我国进入了新发展阶段，党中央做出构建新发展格局的战略部署，推进新时代西部大开发、黄河流域生态保护和高质量发展、乡村振兴和东西部协作等重大战略实施，自治区党委、政府推动“九个重点产业”“四大提升行动”等重点任务发展，市委、政府提出了打造“四个示范市”、实现“五个新突破”的目标任务，为人力资源和社会保障事业发展提供了历史机遇、创造了有利条件，注入了强大动力。同时，发展不平衡不充分问题仍然突出，民生保障还存在诸多短板，人力资源和社会保障事业发展还面临较大压力和挑战：就业总量压力特别是青年就业和农村劳动力转移就业压力仍然较大，技能人才总量和素质难以充分满足产业发展和市场需求，结构性矛盾将成为就业领域的主要矛盾；人口老龄化程度加深，退休人员群体规模持续扩大，劳动年龄人口减少，社会保障制度的可持续发展面临挑战；人才规模、结构、素质与需求不匹配，人才创新发展平台短缺，支撑重大战略、重点产业发展的高层次高技能人才仍然匮乏；城乡居民收入差距较大，中等收入群体比重偏低；产业转型升级、就业方式多样化发展对和谐劳动关系提出了新挑战；人力资源和社会保障服务力量薄弱，与人民群众的期待尚有差距。面对重大机遇和严峻挑战，必须立足市情实际，坚持以人民为中心的发展理念，坚定信心、抓住机遇、攻坚克难、乘势而上，推动人力资源和社会保障事业再上新台阶。

第二节 指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，深入贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实习近平总书记视察宁夏重要讲话精神，立足新发展阶段、贯彻新发展理念，融入新发展格局，坚持稳中求进工作总基调，以推动高质量发展为主题，以改革创新为根本动力，以满足人民日益增长的美好生活需要为根本目的，大力实施城乡居民收入提升行动，强化就业优先政策，健全多层次社会保障体系，深化人才人事制度改革，健全劳动关系协调机制，提供均等优质的人社公共服务，为加快建设黄河流域生态保护和高质量发展先行市，继续建设经济繁荣、民族团结、环境优美、人民富裕的美丽新中卫不懈奋斗。

必须遵循以下原则：

——**坚持党的领导**。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，不断提高贯彻新发展理念、构建新发展格局能力和水平，为实现高质量发展提供组织保障。

——**坚持以人民为中心**。坚持人民主体地位，坚持共同富裕方向，始终做到发展为了人民、发展依靠人民、发展成果更多更公平惠及全体人民，促进社会公平，增进民生福祉，不断实现人民对美好生活的向往。

——**坚持新发展理念**。把新发展理念贯穿到人力资源和社

会保障事业发展全过程，充分发挥人力资源和社会保障事业在构建新发展格局中的支撑保障作用，注重解决各种不平衡不充分问题，实现人力资源和社会保障事业更高质量、更有效率、更可持续、更为安全发展。

——**坚持深化改革**。深化人力资源社会保障领域制度改革，进一步解放思想、积极创新、寻求突破，努力破除束缚制约高质量发展、高品质生活的体制机制障碍，持续增强发展的动力和活力。

——**坚持系统观念**。加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性布局、整体性推进，尽力而为、量力而行，充分发挥系统功能，着力固根基、扬优势、补短板、强弱项、注重防范化解重大风险挑战，实现发展质量、结构、规模、效益、安全相统一。

第三节 主要目标

2035 年远景目标：展望 2035 年，我市与全国全区同步基本实现社会主义现代化，人力资源和社会保障事业发展迈上更高台阶。就业质量显著提升；多层次社会保障体系更加公平更可持续，社会保障待遇水平达到全区平均水平；人才政策更加积极更加开放，各类人才创新创业活力充分发挥；工资收入分配更加公平合理，城乡居民人均收入达到全区平均水平，中等收入群体显著扩大；劳动关系更加和谐稳定；人力资源社会保障基本公共服务更加高效优质。

“十四五”时期主要目标：

——**实现更加充分更高质量就业。**强化就业优先政策，扩大就业容量，提升就业质量，促进充分就业。全面推行终身职业技能培训，持续推进失业人员、高校毕业生、农村劳动力、退役军人等重点群体高质量就业。加大就业援助力度，帮扶残疾人、零就业家庭成员就业。完善促进创业带动就业、多渠道灵活就业的保障制度，支持和规范发展新就业形态。城镇新增就业 3.5 万人以上，农村劳动力转移就业 78 万人以上，城镇调查失业率预期控制在 5.5% 以内。

——**多层次社会保障体系更加健全。**持续巩固全民参保计划成果，深入实施社会保险制度改革，坚持“广覆盖、保基本、多层次、可持续”的方针，严格落实社会保险各项政策，完善社会保险待遇合理调整机制。落实阶段性降低失业保险、工伤保险费率政策，积极落实社会保险领域风险防控措施，健全社会保险违法失信行为联合惩戒机制，保障基金的安全可持续运行。

——**技术技能人才队伍素质稳步提高。**深入实施人才强市战略，持续推进人才发展体制机制改革，不断优化人才发展环境，培养造就数量充足、结构合理、素质优良、支撑高质量发展的专业技术和高技能人才队伍。专业技术人员总量达到 2.1 万人。

——**事业单位人事管理和薪酬制度改革深入推进。**完善符合分类推进事业单位改革要求和人才成长规律的事业单位人事管理制度，落实事业单位人事管理自主权，激发事业单位创新动力和干事活力。完善工资水平决定动态调整和高层次人才工

资分配激励机制，探索建立更加符合事业单位特点的收入分配制度。表彰奖励管理制度进一步完善，尊崇模范、争做先锋的良好氛围基本形成。

——**劳动关系协调体制机制更加完善。**劳动关系协调机制和劳动关系工作体制机制进一步完善，劳动人事争议调解仲裁体制机制进一步健全，劳动保障监察执法效能进一步提升，根治欠薪成果更加巩固，拖欠农民工工资问题得到有效解决，劳动关系治理能力明显提高，全市劳动关系总体和谐稳定。

——**基本公共服务更加优质均衡。**以人社数字化改革为引领，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，服务的专业性和标准化进一步提高，基本公共服务进一步向基层下沉，形成覆盖全民、城乡一体、均等可及、智能服务、高效运行的人社公共服务体系。

专栏 2 “十四五”时期主要指标			
指 标	2020 年	2025 年	属性
一、就业			
1.城镇新增就业人数（万人）	〔4.4〕	〔3.5〕	预期性
2.城镇调查失业率（%）	3.79	< 5.5	预期性
3.开展补贴性职业技能培训人次（万人次）	〔2.59〕	〔0.8〕	预期性
4.其中：农民工参加职业培训人次（万人次）	〔0.9〕	〔0.3〕	预期性
二、社会保障			
5.基本养老保险参保人数（万人）	79.92	80	预期性
6.失业保险参保人数（万人）	7.16	8.2	预期性

7.工伤保险参保人数（万人）	14.32	17	预期性
8.城乡居民基本养老保险基金每年新增结余用于委托投资比例（%）	36	≥46	预期性
9.基本养老保险参保率（%）	90	≥95	预期性
三、人才人事			
10.专业技术人才总量（万人）	1.9	2.1	预期性
11.其中：高级职称人才数量（人）	0.4	0.6	预期性
12.新增取得职业资格证书或职业技能等级证书人数（万人次）	〔13.1〕	〔15.6〕	预期性
13.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（人次）	〔2070〕	〔4700〕	预期性
四、劳动关系			
14.劳动人事争议调解成功率（%）	64.4	≥65	预期性
15.劳动人事争议仲裁结案率（%）	90	≥90	预期性
16.劳动保障监察举报投诉案件结案率（%）	97	≥98	预期性
五、公共服务			
17.社会保障卡持卡人数（万人）	128.7	131	预期性
18.其中：申请电子社保卡人口覆盖率（%）	30	≥67	预期性
注：〔〕内为五年累计数。			

第二章 推动实现更加充分更高质量就业

实施就业优先战略，把促进更充分更高质量就业作为经济社会发展的优先目标，扩大就业容量，提升就业质量，缓解结构性就业矛盾，加快提升劳动者技术技能素质，有效防范化解失业风险，确保就业局势总体稳定。

第一节 健全完善就业优先政策体系

强化就业优先政策。将稳定和扩大就业作为宏观调控的下限，健全财政、产业、投资、社保、就业等政策协同和传导落实机制，形成有利于促进就业的宏观政策体系。制定和实施改革发展、产业调整、社会管理等重大政策，强化就业影响评估，实现经济增长与扩大就业良性互动。健全促进就业工作机制，加大就业创业指标考核权重，强化政府促进就业责任。坚持底线思维，加强联防联控，建立重大风险协同应对机制，确保就业形势总体稳定。

加强财政保障政策支持。建立财政投入就业创业工作的稳定增长机制，确保增长幅度与财力增长相匹配、同促进更加充分更高质量就业需求相适应，提高就业补助资金服务供给水平。各县（区）可设立就业风险储备金，各级财政可将每年结余就业补助资金纳入其中，用于应对突发性、规模性失业风险，盘活存量财政资金，提高就业资金使用效益。

加强金融投资政策支持。落实普惠金融定向降准政策，构建金融有效支持实体经济的体制机制，引导金融机构重点支持民营企业和小微企业融资。鼓励金融机构完善内部传导和激励考核机制，扩大制造业、中小微企业中长期贷款和信用贷款投放规模，对扩大小微企业融资担保业务规模、降低小微企业融资担保费率等政策性担保机构进行奖补。发挥各级金融机构作用，鼓励银行为重点企业制定专门信贷计划，对遇到暂时困难但符合授信条件的企业，不得盲目抽贷、断贷。

加强税收优惠政策支持。建立健全有利于加快产业结构调整，促进服务业、新业态和小型微型企业发展的税收政策体系，减轻企业税收负担，充分发挥其在吸纳城乡劳动力就业中的作用。完善和落实促进高校毕业生、农民工、退役军人、残疾人、就业困难人员等重点群体就业创业税收政策，鼓励企业吸纳重点群体就业。

第二节 健全就业公共服务体系

构建全方位公共人力资源服务体系。加强基层公共就业服务平台建设，健全覆盖全民、贯彻全程、辐射全域、便捷高效的全方位公共就业服务体系。加快公共就业服务信息化建设，完善岗位信息公共发布平台，实现就业管理和服务全程信息化。组织开展公共就业服务系列专项活动，开展公共就业服务示范城市、农村劳动力转移就业示范县和充分就业社区建设，推进就业公共服务均等化。建立登记失业人员定期联系和分级分类服务制度，构建精准识别、精细分类、专业指导的就业公共服务模式。

建立社会力量参与就业服务机制。鼓励引导社会力量广泛深入参与就业服务，推进公共就业服务机构与社会民营机构合作，建立健全创业指导专家、就业指导专家等服务团队和公共就业服务训练基地，提升服务专业化水平。

加强就业失业监测和风险预防。健全失业监测预警机制，建立调查失业率按月统计发布制度，根据就业失业重点指标、人力资源市场供求、宏观经济运行、重大灾害风险等变化，适时发布预警信息，制定应对规模性失业风险预案，做好政策储备，保持就业稳定并将失业控制在社会可承受范围。健全多方参与的就业形势研判机制，提高就业形势监测和分析能力。

第三节 加强重点群体就业保障能力

强化高校毕业生就业。坚持把高校毕业生就业作为重中之重，深入实施高校毕业生就业创业促进计划，统筹实施“三支一扶”等基层服务项目，开发更多适合高校毕业生的高质量就业岗位，支持中小微企业更多吸纳高校毕业生就业。对脱贫人口中的贫困家庭、城乡居民最低生活保障家庭等毕业生开展专项帮扶，实施定制服务。大力实施青年见习计划、就业启航计划，对就业困难高校毕业生和长期失业青年实施就业帮扶。

促进农村劳动力转移就业。结合乡村振兴战略和新型城镇化建设，消除影响平等就业的制度障碍，推动农村劳动力在就业地平等享受就业服务政策。继续对接闽宁协作合作单位和用工企业，扩大有组织劳务输出规模，依托自治区九大重点产业、我市六大产业、“四大提升行动”优先发展劳动密集型产业，引导农村劳动力就近就地务工，实现有劳动能力的脱贫家庭至少有 1 人务工就业。完善劳务品牌培育政策，打造一批叫得响的劳务品牌，促进更多农村劳动力实现稳定就业。

统筹做好其他重点群体就业。全面落实税费减免、社会保险补贴、岗位补贴、见习补贴等政策措施，鼓励企业吸纳就业困难人员就业。把解决失业人员再就业问题摆在突出位置，畅通失业人员求助渠道，健全失业登记、职业介绍、职业培训、职业指导、生活保障联动机制。持续实施就业援助制度，建立定期联系制度，对城乡困难人员实行实名制动态管理，提供优先扶持和重点帮助。对通过市场渠道难以实现就业的，合理开发公益性岗位托底安置，确保零就业家庭动态清零。

专栏3 重点群体就业促进计划

1.高校毕业生就业创业促进计划。统筹实施“三支一扶”、青年见习计划、机关单位实习计划、青年就业启航等基层服务项目。适应高校毕业生就业创业新需要，完善落实精细化、差异化就业服务机制，提升毕业生就业能力，支持毕业生创新创业，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。高校毕业生就业率年均保持在85%以上。

2.促进农村劳动力转移就业计划。持续开展春风行动、农村劳动力外出务工服务保障等专项行动，做好转移就业示范县、劳务中介机构、劳务经纪人和驻外劳务站评选奖励活动，稳定和扩大农民工就业规模。

3.就业帮扶成果巩固拓展行动。做好就业帮扶等政策的有序衔接，继续夯实扶贫车间吸纳、创业带动、有组织劳务输出、乡村公益性岗位安置等就业渠道，帮扶乡村就业困难群体稳定就业。继续实施易地扶贫搬迁就业帮扶，做好乡村就业困难劳动力培训工作。

4.就业援助行动。加大企业吸纳困难群体就业帮扶力度，规范公益性岗位开发管理，优先帮助就业困难高校毕业生、大龄失业人员、残疾人、退役军人、零就业家庭等特殊困难群体就业。实施精细化分类帮扶和实名制动态管理，缩短长期失业者失业周期。

第四节 提升创业带动就业和多渠道灵活就业能力

优化创业环境。持续深化“放管服”改革，积极拓宽投融资渠道，对新产业新业态实施包容审慎监管，进一步优化营商环境。完善和落实促进高校毕业生、农民工、退役军人、就业困难人员等重点群体创业税收政策，鼓励支持多形式创业。组织开展创业创新大赛和交流指导活动，营造良好的创业创新环境，激发劳动者创业创新热情。

培育创业实体。建立健全创业带动就业扶持长效机制，加大初创实体场地支持、设备提供、租金减免、税收优惠、创业补贴等政策扶持力度，为创业者提供低成本、便利化、全要素、开放式的综合服务平台和发展空间。支持建设一批高质量创业孵化载体和创业园区。加大创业担保贷款政策实施力度，扩大担保基金规模，着力解决城乡劳动者创业融资渠道。

提高创业服务能力。完善“创业培训+创业补贴+创业贷款+创业服务”四位一体创业服务模式，继续加大创业孵化载体建设工作，提升线上线下创业服务能力，打造创业培训、沙盘模拟、咨询指导、跟踪帮扶等一体化创业培训体系，提供全链条全方位、精准化服务。支持建设一批返乡入乡创业园、农村创新创业和返乡创业孵化实训基地、县（区）级农村电商服务中心、物流配送中心和乡镇运输服务站，加强返乡创业重点人群、脱贫村创业致富带头人、农村电商人才等培训培育。

支持多渠道灵活就业。在就业地、参保地全面放开就业失业登记，及时提供求职帮助。利用各类平台及时发布最新用工和政策信息。鼓励劳动者通过临时性、非全日制、季节性、弹性工作等灵活多样形式就业，实施新就业形态技能提升和就业促进项目，强化灵活就业人员就业服务，完善相关劳动者权益保障制度。

第五节 全面提升劳动者就业创业能力

健全终身职业技能培训制度，持续大规模开展职业技能培训。深入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，全面推行工学一体、企业新型学徒制、“互联网+”等培训模式，广泛开展新业态新模式从业人员职业技能培训，有效提高培训质量。统筹各级各类职业技能培训资金，创新使用方式，畅通培训补贴直达企业和培训者渠道，支持订单、定岗、定向、套餐制培训。依托企业开展岗位技能提升培训，组织培训机构依据国家职业标准，采取多种形式开展培训。加快公共实训基地建设，提升职业技能培训基础能力。支持职业院校（技工院校）积极承担相应培训任务。

专栏 4 提升劳动者技能素质行动

1.劳动者职业技能提升行动。推行企业新型学徒制培训计划，每年培训不少于 150 人。实施企业员工职业技能提升行动和重点群体就业能力提升行动，大力实施农民工培训计划、百万青年培训计划、“马兰花”创业培训计划等专项培训计划，开展补贴性职业技能培训 4 万人次以上。

2.急需特色骨干专业建设计划。紧紧围绕建设黄河流域生态保护和高质量发展先行区、先行市重点行业（领域）及特色产业发展，支持推荐中卫市技工学校积极申报自治区技工院校遴选急需特色专业建设项目，力争五年内建成1个。

3.公共实训基地建设计划。建设海原县职业技能公共实训基地。

第六节 加快建设高标准人力资源市场体系

健全完善人力资源市场。实施人力资源服务行政许可、备案制度，推行行政许可及备案标准化工作，规范人力资源市场秩序。推动人力资源服务“放管服”改革，简化审批程序，提高办理效率。完善人力资源市场供求信息监测发布和统计制度。以实施西部和东北地区人力资源市场援助计划为契机，大力发展专业性、行业性人力资源市场，逐步建立零工之家、市级驻外劳务站，完善市场功能。

优化人力资源服务环境。推进人力资源市场诚信体系建设，组织开展诚信服务主题创建活动，选树诚信人力资源服务示范典型。营造良好发展环境。开展人力资源市场秩序清理整顿、劳务中介组织专项整治行动，探索创新网络招聘等领域监管手段，严厉打击就业歧视、非法职介等侵害劳动者权益的违法行为，营造公平正义市场环境。

推进人力资源服务高质量发展。深入实施人力资源服务业高质量发展行动，加快培育一批行业龙头企业和优质品牌，推动建设人力资源服务产业园，扩大产业集聚发展平台。加强人力资源服务标准化、信息化、品牌化建设，提升人力资源服务

水平。加大人力资源服务业人才培养力度，提高从业人员专业化水平。推动人力资源服务创新发展，大力培育人力资源服务业新业态、新模式，激发劳动者内生动力。

专栏5 人力资源服务业发展行动计划

1.骨干企业培育计划。加快培育有市场、有特色、有潜力的专业化人力资源服务龙头企业，鼓励引导人力资源服务企业走出去，参与市场竞争，细化专业分工，打造服务品牌，提升服务质量。

2.产业园区建设计划。鼓励有条件的县（区）根据本地经济发展和产业转型需要，努力培育建设有特色、有活力、有效益的人力资源服务产业园，引导人力资源服务产业聚集发展。

3.促进就业创业行动。开展联合招聘服务、重点行业企业就业服务、重点群体就业服务、促进灵活就业服务、就业创业指导服务、优质培训服务、劳务协作服务、就业扶贫服务、供求信息监测服务、人力资源服务产业园区促就业综合服务。

第三章 健全多层次社会保障体系

坚持权责清晰、保障适度、应参尽参原则，按照建机制、织密网、兜底线的基本要求，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，满足人民群众多样化多层次的保障需求。

第一节 深入实施全民参保计划

巩固全民参保成果，扩大参保范围，落实灵活就业人员社会保险制度，对电商、灵活就业、新业态从业人员等群体加大

参保工作力度，继续扩大社会保险覆盖范围。促进和引导各类单位和符合条件的人员长期持续参保、持续缴费。将非公经济组织从业人员、农民工、灵活就业人员、外来务工人员作为工伤保险扩面重点，落实建筑业、铁路、公路、水运、水利、能源、机场工程等行业按项目参加工伤保险长效机制，实现参加工伤保险由企业职工向职业劳动者的广覆盖推进。到“十四五”期末，基本养老保险参保人数达到 80 万人，失业保险参保人数达到 8.2 万人，工伤保险参保人数达到 17 万人。

第二节 落实基本养老保险制度

落实城乡居民养老保险制度，做好城镇职工养老保险与城乡居民养老保险的相互衔接，健全完善被征地农民养老保险政策，稳步推进机关事业单位养老保险制度平稳运行，跟进落实渐进式延迟退休年龄政策。完善落实失业保险支持参保企业稳岗、参保职工技能提升政策。落实工伤保险基金区级统收统支制度，支持中小微企业单独优先参加工伤保险，跟进落实职业伤害保障、补充工伤保险等制度，实施工伤预防五年行动计划，构建多层次工伤保障制度体系。

第三节 提升社会保障各项待遇水平

充分发挥社会保险的公平性、可持续性，满足人民群众对民生改善的期盼，不断提高社会保障各项待遇水平。落实自治

区丧葬补助金制度及城镇职工基本养老保险退休人员基本养老金（含机关事业单位退休人员）和城乡居民基础养老金调整政策，提升养老金发放效率，确保各项待遇按时足额发放。健全失业保险保障标准与物价上涨挂钩的联动机制，发挥失业保险兜底保障功能。落实工伤保险待遇调整政策，全面推进工伤保险区内异地就医即时结算工作。

第四节 加强社会保险基金风险防控

深入开展社保数据稽核，建立制度化、常态化数据核查机制。推进风险防控措施“进规程、进系统”，构建事前预防控制、事中在线核验、事后稽核检查的风险防控体系。加快社保业务稽核考核系统的应用推广，严格执行社会保险基金监督法律、法规和政策，完善社保经办内控制度，进一步健全“制度、经办、监督”三位一体的监管体系。加强社会监督、政府监督和有关部门协同监督，及时查处和纠正违规行为，确保基金安全。

第四章 推进专业技术和技能人才高质量发展

坚持党管人才原则，贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造方针，深化人才发展体制机制改革，对标自治区、中卫市重点产业发展战略，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，大力培养支撑高质量发展的高素质专业技术人才和高技能人才队伍。

第一节 深化人才评价激励机制改革

落实引导人才向基层流动的人才评价机制，在县（区）以下实行“定向评价、定向使用”，深入推进职称制度改革，完善分类分层职称评价标准体系和职称评审机制，加大职称政策向科技创新人才、企业人才和乡镇基层一线的倾斜力度。推进人才评价多元化，扩展人才评价开放度，完善《享受中卫市政府特殊津贴人员管理办法》。建立职业资格、职业技能等级与职称、学历比照认定制度。扩展高技能人才与专业技术人员职业发展贯通领域，疏通渠道，促进两类人才深度融合。鼓励企事业单位对急需紧缺高层次人才实行灵活多样的分配方式，健全创新激励和保障机制，构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制。认真落实多劳多得、技高者多得的技能人才收入分配政策，引导企业按照技能等级合理确定技能人才薪酬水平。

第二节 加强专业技术人才队伍建设

加强专业技术人才培养。坚持培养与引进同步、使用与评价并重、激励与服务协同的原则，以高层次人才和急需紧缺人才为重点，以提高专业水平和创新能力为核心，打造与高质量发展相匹配的专业技术人才队伍。推广产学研用协同育人模式，建立梯度培养机制，实施专业技术人才知识更新工程，加强青年拔尖人才培养工程的评估和考核，通过项目支持、搭建平台、

团队建设、经费资助等方式，发挥用人单位主体作用，培养造就一批优秀青年骨干人才，形成创新人才和后备人才衔接有序、梯次配备的格局。落实“行业骨干人才培养行动计划”，有计划的组织青年后备人才赴外学习研修。

深化职称制度改革。健全设置合理、评价科学、规范有序、运转协调的职称评审制度，完善分类分层职称评价标准体系和职称评审机制。突出用人单位在职称评定中的主导作用，推进基层职称“双定向”评选，落实高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法。落实职称评审管理办法和操作规程，加强职称评审全流程监管，提高职称评审服务保障水平。促进职称制度与职业资格制度有效衔接，减少重复评价，降低社会用人成本。

第三节 加强技能人才队伍建设

完善技能人才培训培养体系。优化调整技工教育结构、院校布局，支持和鼓励社会力量举办技工学校、职业技能培训学校、企业培训中心，坚持产教融合、校企合作，扩大招生规模，推进技能人才培养。推荐中卫市技工学校申报遴选建设急需特色专业。完善企业首席技师、高技能人才带头人制度，鼓励企业、职业院校、科研机构建立技能人才培养实训基地。完善校企联合招生、联合培养等产学研用结合的协同育人模式，大力培养创新型、专业型、应用型技能人才队伍。

健全技能人才培养措施。加大竞争择优选拔技能人才工作力度，健全以技能竞赛为主体、以企业岗位练兵为基础的职业技能竞赛体系，广泛开展职业技能竞赛活动。支持职业（技工）院校、企业建立高技能人才培训基地、技能大师工作室，大力实施“企业新型学徒制”，推广“互联网+职业技能培训”、职业培训券等模式培养和造就一批高技能人才。指导技工院校、职业培训机构开展安全知识和技能教育培训，制定突发事件应急预案，落实安全防范措施。

第四节 加强优秀青年人才引进和使用

立足我市产业基础，在云计算和大数据、旅游和文化、交通和物流、冶金制造和精细化工、新能源和新材料、功能农业等领域，开展“重点产业+人才”行动计划，落实“高端专家柔性引进行动计划”、“青年高层次人才延揽行动计划”、“中卫籍优秀人才回乡就业创业五年行动计划”。开展硕士研究生以上高层次人才自主招聘，引进一批青年急需紧缺人才。鼓励高技术企事业单位和社会组织与“双一流大学”在读博士研究生签订预引进协议，鼓励海原县、中宁县及沙坡头区中部干旱带乡镇的企事业单位与在读硕士研究生签订预引进协议，精准扩大高层次人才引进规模。举办中卫籍学子专场招聘会，吸引中卫籍学子回乡就业创业，培养用好本土人才，引导人才向重点产业和基层一线集聚，持续为中卫创新发展提供人才保证和智力支撑。

第五节 加强人才工作载体平台建设

加快人才小高地、院士工作站、博士后科研工作（流动）站、专家服务基地等载体建设。发挥好各类人才载体的作用，完善常态化人才柔性引进措施。切实发挥重点实验室、工程研究中心（企业技术中心）等科研平台作用，吸引高层次人才开展创新研究。鼓励企业、高（院）校、科研机构建立人才培养（培训）基地，完善校企联合招生、联合培养等产学研用结合的协同育人模式。对人才小高地、院士工作站等人才载体和院士后备人才、青年拔尖人才等培养对象实施科学考核、动态管理，不断提高各类人才培养工程实效。

第六节 提升人才服务保障水平

着力优化人才发展环境，完善高层次人才认定标准，推进高层次人才认定常态化，落实高层次人才配偶就业、子女入学、职称评审、健康疗养等优厚待遇，健全各类优秀人才带薪休假、体检疗养等政策措施。加强人才服务信息化建设，全面推行高层次人才证书和职称证书电子化，打通人才服务“最后一公里”。搭建人才公共服务平台，优化高层次人才“一站式”服务方式。以产业引导、政策扶持和环境营造为重点，构建多层次、多元化的人力资源服务保障体系，督促指导用人单位打造有利于人才发展的内部环境，确保人才引得进、留得住、用得好。

专栏 6 人才发展行动计划

1. **实施青年优秀人才延揽行动计划。**实施优秀在读博士研究生、宁南九县区优秀硕士研究生预引进计划，有计划组织企事业单位外出开展引才活动，每年引进全日制博士研究生、重点院校重点学科硕士研究生等急需紧缺高层次人才 100 名左右。

2. **实施柔性引进高层次专家行动计划。**以柔性引进中卫市特聘专家为重点，深入开展专家基层服务行活动。每年柔性引进 10 名左右区内外的高层次专家，为我市乡村振兴和重点产业发展开展咨询及技术指导服务。

3. **实施中卫籍优秀人才回乡就业创业五年行动计划。**以中卫籍应往届本科以上学历毕业生，中级以上职称的专业技术人才或技师以上高技能人才，企业中层以上经营管理人才为重点对象，通过全职引进和柔性引进方式，广泛吸引人才回乡创新创业，着力建立中卫籍优秀人才“回得来、留得住、能干事”的长效机制，激发全市经济社会发展活力。力争每年吸引 1000 名以上中卫籍优秀人才回乡就业创业。

4. **实施高技能人才振兴计划。**新建自治区级技能大师工作室 3 个，自治区技工院校急需特色专业 1 个，培养高技能人才 4700 人以上。

第五章 推进事业单位人事制度改革

分类推进事业单位改革，建立符合事业单位行业特点的人事管理制度，基本形成政策健全、管理自主、创新活力激发的事业单位人事制度体系。全面加强表彰奖励管理工作，健全表彰奖励管理制度体系。

第一节 健全事业单位人事管理制度

持续深化事业单位人事制度改革，坚持政府宏观管理与落实用人单位自主权相结合，推进公立医院、融媒体等领域改革

发展。完善事业单位公开招聘制度，落实事业单位公开招聘引进急需紧缺人才的政策，促进招聘工作公平公正、安全高效。优化事业单位岗位管理，规范事业单位岗位设置和岗位聘用，推行岗位能上能下动态管理机制。完善事业单位人员交流制度，建立健全事业单位工作人员考核、培训制度，推进建立事业单位人事管理权责清单。完善事业单位岗位设置、岗位聘用、公开招聘、遴选等监督工作机制，明确监管主体责任，健全调查处理机制。

第二节 激发事业单位内生动力

完善事业单位工作人员激励机制，支持和鼓励事业单位科研人员创新创业，规范设置特设岗位、创新岗位和流动岗位，落实事业单位工作人员及时奖励和定期奖励政策。实施事业单位工作人员培训计划，将安全生产培训、履职情况作为事业单位工作人员奖惩、考核的重要内容，充分调动事业单位工作人员担当作为、干事创业的积极性。推行县域教育、医疗、农业等领域事业单位专业技术岗位统筹管理，引导人才向基层流动。扩大县域医疗卫生行业公开招聘自主权，激发县域事业单位内生动力。利用事业单位人事薪酬管理一体化平台，推行事业单位人事管理“一件事”服务模式。

第三节 加强和规范表彰奖励管理

规范市级及以下表彰奖励工作，开展好市、县（区）表彰奖励项目的申请报批，按程序规范开展国家、自治区表彰的评选推荐工作。落实清理整治违规评比达标表彰和创建示范工作要求，建立健全长效监管机制。加强表彰奖励获得者先进事迹的宣传，落实相关待遇规定，营造尊崇模范、争做先锋的良好氛围。

第六章 深化企事业工资收入分配制度改革

实施城乡居民收入提升行动，坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存，提高劳动报酬在初次分配中的比重，完善工资制度，健全工资合理增长机制，着力提高低收入群体收入，促进扩大中等收入群体，推进共同富裕。

第一节 深化企业薪酬制度改革

完善企业工资制度，健全工资决定、合理增长机制。推行工资集体协商制度，着力增加一线劳动者劳动报酬。完善按劳动、知识、技术、管理等生产要素由市场评价贡献，按贡献决定报酬的机制，鼓励企业创新按要素贡献参与分配的办法，将工资分配与岗位价值、技能素质、实际贡献、创新成果等因素挂钩，探索协议工资、项目工资、岗位分红权、项目收益分红、股权激励等多种分配形式。

第二节 加强企业工资收入分配宏观调控和指导

加强企业工资收入分配宏观调控能力。落实最低工资标准政策，保障低收入劳动者合理分享经济社会发展成果。健全技能人才薪酬分配制度。落实企业工资指导线政策。加强企业薪酬调查和信息发布工作，为企业合理确定工资水平提供更具针对性的信息引导。

第三节 深化国有企业工资分配制度改革

持续推进国有企业薪酬制度改革，完善国有企业负责人薪酬和工资总额管理政策。深化国有企业工资内部分配制度改革，完善市场化薪酬分配机制，普遍实行全员绩效管理。建立具有市场竞争优势的核心关键人才薪酬制度，推动分配向做出突出贡献人才和一线关键岗位倾斜。加强国有企业工资内外收入监督管理。

第四节 改革完善事业单位工资制度

跟进落实自治区出台的事业单位薪酬制度和符合事业单位行业特点的收入分配制度。根据国家及自治区统一部署，落实基本工资和艰苦边远地区津贴标准政策。合理确定绩效工资水平，逐步实现绩效工资总量正常调整。贯彻以增加知识价值为导向的收入分配政策，构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制。完善高层次人才工资分配激励机制，落实

高层次人才绩效工资政策。跟进落实事业单位工作人员福利制度和特殊岗位津贴补贴制度。积极推进事业单位工资管理信息化建设。深化公立医院薪酬制度改革，分级分类优化其他事业单位绩效工资管理办法，合理确定绩效工资水平。完善消防员工资福利政策。推动落实带薪休假制度。

第七章 构建和谐劳动关系

坚持劳动关系系统治理、依法治理、源头治理和综合治理，健全劳动关系协调机制，提升劳动关系治理能力和治理水平，有效预防和化解劳动关系矛盾，进一步提高劳动者合法权益保障水平，努力构建规范有序、公正合理、合作共赢、和谐稳定的劳动关系。

第一节 健全劳动关系协调机制

健全劳动关系保障机制。加强协调劳动关系三方机制建设，充分发挥协调劳动关系各成员单位和企业职工民主管理、民主协商作用，联建联治，全方位做好构建和谐劳动关系工作。加强企业劳动用工、工资分配等方面的指导和服务，提升劳动关系公共服务能力、治理能力和治理水平。加强劳务派遣监管，规范劳务派遣机构及用工企业的劳务派遣用工行为，开展重点行业、企业用工管理突出问题专项治理，指导企业规范用工管理、持续健康发展。推进劳动关系“和谐同行”能力提升行动

计划，有效提升劳动关系治理水平。

完善劳动关系风险监测预警制度。加强劳动关系运行情况监测预警，严格按照劳动关系风险监测预警动态管理指标体系，精准开展劳动关系风险预警和防控工作，落实劳动关系风险动态监测分级预警制度，定期分析研判、跟踪评价，提升劳动关系风险监测预警能力。完善劳动关系群体性突发性事件应急处置预案，加强人员培训与应急处置演练，妥善处置群体性突发事件。

推广电子劳动合同与网上公共服务。全面推行劳动合同制度，加大集体协商和集体合同制度推进力度，提高集体合同签订率。依托宁夏人力资源和社会保障一体化系统，加强劳动关系、劳动监察、劳动仲裁模块信息化应用工作，提高网上劳动关系公共服务能力。全面推行电子劳动合同与电子签名，提高电子劳动合同使用率，规范企业劳动合同签订行为。

专栏 7 劳动关系“和谐同行”能力提升行动

1.和谐劳动关系计划。建立全市劳动关系协调员队伍，每个大中型企业至少配备1名劳动关系协调员。选树金牌劳动关系协调员40名、金牌协调劳动关系社会组织2家，打造国家级金牌劳动人事争议调解组织1家、自治区级金牌劳动人事争议调解组织10家，培育劳动关系和谐企业100户，每年主动为新注册企业提供用工指导服务200户左右。

2.重点企业用工指引计划。以用工规模较大、生产经营存在较大困难的企业为重点，指导企业采取多种措施稳定工作岗位，发挥集体协商劳动关系重要作用，引导企业与职工共渡难关，尽量不裁员、少裁员，稳定劳动关系。

第二节 全面提升劳动保障监察执法效能

强化劳动保障监察执法力度。健全完善企业守法诚信体系，认真开展企业守法诚信等级评价、重大劳动保障违法行为社会公布、欠薪“黑名单”管理等执法监管工作。畅通劳动者举报投诉渠道，依托自治区农民工工资支付监控预警平台和劳动保障监察应急指挥中心，查处劳动保障违法案件，切实维护劳动者合法权益。积极做好“互联网+劳动监察”的应用，切实提升劳动保障监察形势分析研判能力和执法信息化水平，提高劳动保障监察执法效能。

严格贯彻落实《保障农民工工资支付条例》。以预防和解决工程建设领域拖欠农民工工资问题为重点，突出源头治理，补短板、强弱项，加强过程监管，扎牢工资支付保障制度笼子。开展根治欠薪专项执法行动，严厉惩处欠薪违法行为，解决拖欠农民工工资问题。

加强劳动保障监察执法能力建设。规范执法程序，创新执法方式，落实“双随机、一公开”监管机制，严格执行自治区制定的行政执法自由裁量权基准制度，充分发挥劳动保障监察机构综合执法职能，规范办案场所设置，添平补齐执法设备及人员、车辆、服装配备，提升劳动监察执法规范化、标准化、专业化水平。

第三节 完善劳动人事争议调解仲裁体制机制

加强劳动人事争议处理效能建设，健全劳动人事争议多元处理机制。加强劳动人事争议调解组织、劳动人事争议仲裁院规范化建设，加强与人民调解、行政调解、专业性行业性调解、司法调解的衔接联动。发挥协商、调解在劳动人事争议处理中的基础性作用，指导用人单位完善协商规则，建立内部申诉和协商回应机制，建立符合企事业单位特点的争议预防调解机制。健全仲裁“准司法”制度体系，创新办案机制，优化办案流程，强化办案指导与监督，建立仲裁办案管理和评价机制，提升仲裁办案质量。加强劳动人事争议仲裁队伍建设，充实一线专职调解员、仲裁员力量。加强调解、仲裁与诉讼衔接，建立劳动人事争议调解协议仲裁审查确认机制，完善劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制。推进“互联网+调解仲裁”服务。

第四节 加强农民工服务保障工作

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。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。实施农民工素质提升工程，不断提升农民工职业技能和综合素质。扩大农民工参加城镇职工社会保险覆盖范围，完善农民工参加失业保险政策。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。

第八章 提升基本公共服务能力和水平

健全人力资源社会保障基本公共服务制度，推进基本公共服务一体化协同发展，构建覆盖全民、城乡一体、均等可及、高效优质的人力资源社会保障基本公共服务体系，提升基本公共服务能力和水平。

第一节 提高基本公共均等化标准化服务能力

建设统一的人力资源社会保障基本公共服务平台，补齐农村和基层公共服务短板，推动实现城乡就业与社会保障基本公共服务一体化，缩小城乡区域基本公共服务差距。建立健全与人力资源社会保障改革发展相适应、融人社公共服务业务与信息化建设于一体的标准化体系，落实基本公共服务标准，健全基本公共服务规范，完善服务流程、设施设备、人员配备等软硬件标准。增强人事考试组织实施效能和技术保障能力，提高命题、考务、阅卷、面试等服务保障能力，有效防控人事考试安全风险，提升人事考试水平。做好国有企业退休人员社会化管理服务工作。

第二节 加强基本公共服务信息化保障

跟进自治区的安排部署，推进实施信息化便民服务创新提升行动，统筹推进人力资源社会保障信息化基础设施、数据资源、应用支撑、社会保障卡、信息系统等“数字人社”基本公共服务体系建设。完善数据资源共享互用协同机制，扩展各类政务数据资源共享渠道。运用大数据、云计算等新技术推动人力资源社会保障服务与互联网深度融合，提高社会保险公共服务和基金风险防控信息化水平。构建线上线下服务衔接有序、高效安全、一网通办、风险可控的一体化服务体系，加快推进服务事项“网上办、掌上办、代理办”。推进社会保障“一卡通”，扩大社会保障卡持卡范围，推广第三代社会保障卡，拓展社会保障卡在身份凭证、信息记载、政务服务等基本公共服务领域的综合应用，扩展电子社保卡融合应用服务范围，建立以社会保障卡为载体的居民服务“一卡通”。

第三节 深化人力资源社会保障系统行风建设

开展人力资源社会保障系统行风建设提升行动，持续开展“清减压”，推行证明事项和涉企经营许可事项告知承诺制，常态化开展业务技能练兵比武和“局长走流程”，落实线上线下政务服务“好差评”，强化行风调研督导。深入实施人力资源社会保障服务快办行动，更大力度、更深层次推进关联事项打包办、高频事项提速办、所有事项简便办、服务下沉就近办，实现人力资源社会保障政务服务线上“一网通办”、线下“只进一扇门”、现场办理“最多跑一次”、异地事项“跨省通办”。持续开

展人力资源社会保障政策“看得懂算得清”和服务标兵主题宣传活动。

第四节 巩固脱贫攻坚成果，推进乡村振兴

巩固人力资源社会保障脱贫攻坚成果，聚焦脱贫人口、农村低收入人口和搬迁群众，完善施策精准、机制灵活、服务高效的人力资源社会保障帮扶机制。加大以工代赈实施力度，积极推广以工代赈方式。规范管理公益性岗位，促进弱劳力、半劳力就地就近实现就业。做好易地扶贫搬迁就业帮扶工作，提高移民就业质量和收入水平。实施国家乡村振兴重点帮扶地区职业技能提升工程，增强职业技能培训资源供给，实现乡村有提升技能意愿的劳动力职业技能培训全覆盖。落实低保、特困人员等低收入人口政府代缴城乡居民基本养老保险费政策。完善事业单位专业技术人才向乡村流动的激励政策，为乡村振兴提供人才智力支持。

第九章 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前景广阔、任务艰巨，必须坚持党的领导，广泛动员各方力量，完善保障措施，加强监测评估，确保本规划顺利实施，实现确定的各项目标任务。

第一节 坚持依法行政

加强依法行政制度建设，健全科学民主决策机制，完善落实重大行政决策合法性审查制度、法律顾问制度和行政复议、行政应诉工作制度，强化行政争议预防和化解工作。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，促进行政权力依法规范公开运行。落实行政执法责任制，完善监督问责机制，促进严格规范公正文明执法。完善学法用法制度，深入实施“八五”普法，落实“谁执法、谁普法”普法责任制，广泛开展法律法规学习宣传教育。

第二节 强化财力保障

建立人力资源社会保障公共服务财政投入与经济社会发展相适应的稳定增长机制，确保增长幅度与财力增长相匹配、同公共服务需求相适应。推动完善财政事权和支出责任划分改革，构建与事权相匹配的公共服务经费分级保障机制。加强人力资源社会保障公共服务经费预算管理，构建全方位、全过程、全覆盖的预算绩效目标管理体系，提高财政资金使用效率。

第三节 加强宣传引导

准确把握新时代宣传工作形势，坚持正确舆论导向，做好政策解读和成果宣传，讲好人社故事，传递人社正能量。主动适应媒体融合发展要求，创新宣传形式，拓展宣传渠道，强化

内外联动，打造多元化人社宣传阵地。加强网络舆情引导，及时回应社会关切。

第四节 确保规划实施

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。合力设置年度目标，做好年度间的综合平衡，将规划重点指标的完成情况纳入政府综合考核体系，作为考核各级政府解决民生问题的重要依据。加强规划实施的监测评估工作，开展规划年度评估、中期评估和终期评估。加强“数字人社”建设，强化统计监测和评估分析，发挥统计监督作用和规划实施的预警预判作用。各县（区）要认真贯彻落实本规划，统筹推进人力资源和社会保障事业协调发展。