

江门市人力资源和社会保障事业发展 “十二五”规划

“十二五”时期（2011—2015年）是我市深入实施《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008—2020年）》，全面建设小康社会，基本实现社会主义现代化目标的关键时期。为推进我市人力资源和社会保障事业发展，根据《江门市国民经济和社会发展规划第十二个五年规划纲要》，制定本规划。

一、发展基础和面临形势

（一）主要成绩。

“十一五”期间，我市人力资源和社会保障事业以科学发展观为指导，积极建立“劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”为导向的就业机制，大力促进就业和再就业，积极推进社会保障体系建设，努力构建和谐劳动关系，不断加强人事综合管理，统筹推进党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、技能人才、农村实用人才、社会工作人才等六支人才队伍建设（以下简称“六支”人才队伍建设），为促进我市经济社会又好又快发展作出了突出贡献。

1. 城乡一体化的就业服务体系基本形成。

建立统筹城乡平等就业制度，打造城乡一体化的公共就业服务体系，为城乡居民营造了公平的就业环境。创新实施“千企扶千村”就业工程，通过建立责任、政策、服务、培训四大促进农民就业的政府服务体系，搭建了村企劳务合作政府服务平台，畅通农村富余劳动力转移培训就业渠道，缓解了企业的缺工问

题，创造了农村富余劳动力转移就业的江门经验。不断完善公共就业服务网络，在全省率先建立了占地 15500 平方米、建筑面积 6370 平方米的人力资源市场，并率先实现 100% 建立乡镇（街道）、社区（居委）公共就业服务体系。建立了本地区各类学校毕业生数据库、人力资源市场求职人员数据库、本地农村富余劳动力转移就业数据库、下岗失业人员数据库、劳务合作单位人力资源数据库、特殊群体（包括“4050”人员、“零就业家庭”人员、复退军人、残疾人等）数据库，逐步完善信息化建设，实现资源共享。“十一五”期间，全市城镇新增就业 20.9 万人，安置城镇人员就业 20.17 万人，就业困难人员再就业 1.71 万人；全市转移农业劳动力 18.16 万人，城镇登记失业率控制在 2.38% 以内，低于全省水平。全市免费培训农村富余劳动力 20.44 万人，培训后转移就业 17.01 万人，就业率为 83.22%；共举办各类大型招聘会 1600 多场，参加招聘的企业 3.47 万家次；全市帮扶“零就业家庭”就业 1077 户，实现“零就业家庭”动态归零。

2. 城乡一体化的社会保险体系已具雏形。

养老、医疗、失业、工伤、生育保险实现市级统筹（基本制度、缴费标准、待遇水平、基金核算、管理规范和信息系统“六统一”）；开展了被征地农民养老保险试点工作和城乡居民医保一体化试点工作。在开平市组织实施了新型农村养老保险试点，共有 30.9 万农民参加了新农保，其中，为 7.5 万名 60 周岁以上的农民发放了养老金。通过建立城镇职工基本医疗保险、城乡居民基本医疗保险等制度，实现了医疗保险制度全覆盖。在全市 203 家定点医院和 596 家定点药店开通了社会保障卡“一卡

通”功能，为下一步实现全市乃至珠三角地区医疗保险制度一体化奠定了技术基础。与珠海、中山市签署了《珠中江三市社会基本医疗保险有关项目合作协议》，珠中江一体化社会保障工作有序推进。社会保险覆盖面不断扩大，截至 2010 年底，全市城镇职工基本养老、职工基本医疗、失业、工伤、生育保险参保人数分别为 93.50 万人、86.23 万人、57.89 万人、54.66 万人、50.26 万人，与 2005 年相比，分别增长了 42.25%、92.16%、50.82%、62.56%、90.96%。社会保险待遇不断提高，从 2006 年起，连续 5 年大幅调升养老金水平，连续四次上调失业金标准。至 2010 年底，全市月人均养老金达 1140 元，比 2005 年增长了 108.59%；全市月人均失业金为 648 元，比 2005 年增长了 64%。

3. 人事制度改革迈出新步伐。

“十一五”期间，公开招考 1744 个公务员职位，录用 1335 人；组织公务员各类培训 535 期，参训 15.75 万人次。开展公务员考核试点工作，探索建立注重绩效与落实行政首长负责制有机结合的考核办法。推进政府机关用人制度改革创新，实施机关雇员制度。创新公务员培训机制，探索建立公务员培训学分制和网络培训机制。全市事业单位基本建立以聘用制为核心的用人制度。创新人事考试工作，完成了网上报名系统的软件开发和硬件配置工作，开发了面试考官管理和抽签系统，进一步保障了人事考试的公平、公正。稳步推进机关事业单位的收入分配制度改革。全面完成全市规范公务员津贴补贴工作，对全市义务教育学校教师实行绩效工资。坚持军转干部安置工作

与人才资源开发相结合，进一步完善考试考核择优分配办法，企业军转干部解困维稳措施全面落实。

4. 适应经济社会发展的人才队伍不断发展壮大。

截至 2010 年底，全市六支人才总量达到 81.44 万人，其中党政人才 2.07 万人，专业技术人才 18.17 万人，管理人才 5.91 万人，技能人才 49.5 万人，农村实用人才 5.27 万人，社会工作人才 0.52 万人。“十一五”期间，全市共引进、接收各类人才 8.1 万人，其中从外省、市调入在职人才 3100 多人，接收大中专毕业生 7.48 万人。此外，通过柔性流动引进各类人才 3000 多人，引进国外及台港澳专家 715 人。人才培养力度进一步加大，全市共举办各类培训班 1000 多期，参训人员达 25.3 万人次。人才素质稳步提升，全市拥有博士学位人才 251 人，硕士学位人才 3067 人，本科学历人才 7.81 万人，大专学历人才 13.45 万人。每 10 万人口中，大专以上学历人才占 4929 人，比 2005 年增加 1229 人。人才结构进一步优化，高级、中级、初级职称专业技术人才比例由 2005 年的 1 : 7.34 : 19.90 发展为 1 : 6.57 : 14.31。高级职称专业技术人才 8339 人，比 2005 年增加 2039 人。高技能人才大幅增长，高级技工以上的人数由 2005 年的 2.75 万人增加到 2010 年的 3.87 万人，年均增长 7.1%。人才载体建设不断加强，着力促进产、学、研相结合，全市博士后科研工作站和科研基地达到 22 家，比 2005 年新增 18 家。各级工程中心 150 家（其中省级 40 家，市级 110 家），高新技术企业 256 家（其中国家级高新技术企业 79 家）。全市认定高技能人才公共实训基地 3 个，技工院校 4 所（高级技工

院校 2 所)，在校生近 2 万人，年招收人数 0.6 万人。人才信息建设和人才评价迈出新步伐。稳步推进人力资源市场一体化建设，建立了人才供求信息发布平台，以远程视频招聘为依托，人才信息化建设水平进一步提升。职业技能开发、评价和培训体系不断完善。专业技术人员职称评审信息化建设逐步推进，评审工作更加规范。探索开展生态农业实用技能人才评价工作。

5. 适应经济社会发展的劳动关系调整体系基本形成。

协调劳动关系三方机制全面向基层延伸，全市已建工会的企业 1800 家，建立工资集体协商机制的企业 1566 家，建制率达 87%。加强工资宏观调控，每年公布工资增长指导线和工资指导价位，及时调整最低工资标准，逐步提高职工工资收入水平。劳动保障监察和劳动争议仲裁工作得到有效加强，建立建筑施工企业工资保证金制度和欠薪周转金制度，完善企业工资支付监控工作机制，将企业拖欠工资信息纳入中国人民银行企业征信系统全国化网络平台实施监控。出台劳动保障违法举报奖励办法。建立了银行发放工资联网机制。部分市、区建立了劳动争议仲裁院，基本实现机构实体化、人员专业化、场地规范化、工作制度化。

(二) 发展环境。

“十二五”时期，我市人力资源和社会保障事业既面临难得的发展机遇，也面临前所未有的挑战。

1. 发展机遇。

(1) 党和政府对人力资源和社会保障事业更加重视。

党的十七届五中全会提出，“十二五”时期要“更加注重保障

和改善民生，促进社会公平正义”；坚持“把保障和改善民生作为加快转变经济发展方式的根本出发点和落脚点”；“着力保障和改善民生，必须逐步完善符合国情、比较完整、覆盖城乡，可持续的基本公共服务体系，提高政府保障能力，推进基本公共服务均等化”；“要加强社会建设、建立健全基本公共服务体系，促进就业和和谐劳动关系，合理调整收入分配关系”；“健全覆盖城乡居民的社会保障体系”，这对未来 5 年的就业、劳动关系、收入分配、社会保障等工作提出了明确要求。《社会保险法》的颁布实施为人力资源和社会保障事业的发展提供了法律的保障。

(2) 我市经济蓬勃发展和社会和谐稳定为人力资源和社会保障事业打下了坚实的发展基础。

“十二五”时期是江门经济社会发展的重大战略机遇期，随着我市产业转型升级步伐加快，现代交通运输设备制造业、通用机械产品制造业及 LED 绿色光源、台山核电新能源等产业形成，预计全市国内生产总值将以每年 15% 左右的速度增长，经济发展方式转变、产业转型升级、推进自主创新等步伐明显加快，对人才和高素质劳动者的需求更加迫切，为我市高层次、高技能人才培养和技工教育发展提供了广阔的空间和平台。

(3) 人民群众对人力资源和社会保障事业更加关注。

随着经济发展和人民生活水平的不断提高，人民群众参与就业、社会保障等公共服务的积极性空前高涨，参政议政、依法维权的意识日益增强，为人力资源社会保障部门履行职责提供了强大动力。

2. 面临挑战。

“十二五”期间，在加快推进城市化进程，区域一体化程度不断加深，人口老龄化等影响下，必然会给城乡就业形势、社会保障运行等方面带来新的压力；在处理推动产业优化升级与保持充分就业、控制失业率，解决产业升级所需大量高技能人才与培养机构能力不足，公众日益增长的就业、保障服务需求与公共服务能力建设滞后，依法规范行政行为与解决历史遗留问题之间的关系等方面均提出了新的课题和挑战。

(1) 就业结构性错位与供求矛盾长期共存。

未来5年，我市劳动力总体仍然是供大于求，高校毕业生、农民工、低技能就业困难群众多重叠加使就业压力进一步加大。另外，随着产业结构转型升级，高层次、高素质、高技能人才需求增加，缺乏专业技能的农村劳动者和失业劳动者再就业压力加大，有人无岗、有岗无人的结构性矛盾更趋突出。

(2) 人民群众充分享有保障的迫切需要与社会保障能力不足的矛盾依然存在。

在制度可持续发展能力上，伴随人口老龄化步伐加快，扩大制度的覆盖面、提高保障的待遇水平与用人单位对制度成本承受能力的平衡难度增加，技能培训的公共服务能力滞后，企业退休人员社会化管理服务，特殊困难群体养老、医疗保障等问题有待从根本上解决。

(3) 人才资源开发与利用水平有待提高。

培训机构以学用一致来推动教学改革的步伐迟缓，开展产、学、研结合的针对性不够强，实施素质教育的能力有待提高。企业对吸纳高层次人才(含高技能人才)的重视和投入不足，一定

程度上制约其经营效益及市场竞争能力的提升。多数劳动密集型企业人力资源管理落后，难以吸引、留住具备自主创新能力的人才发挥作用。

(4) 劳动关系调整面临新的压力。

随着经济一体化进程加快，人民群众利益诉求日趋多元化，尤其要求规范和加大就业管理、收入分配和保障维权等方面的执法力度，因相关历史遗留问题引起的不稳定因素将逐渐显现，影响我市经济发展及社会和谐稳定。

二、指导思想、基本原则和发展思路

(一) 指导思想。

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，始终把握科学发展和加快转变经济发展方式这一主题，突出“加快转型升级，建设幸福侨乡”这一核心，把保障和改善民生作为加快转变经济发展方式的根本出发点和落脚点。围绕经济总量在全省排名努力实现“争先进位”的要求，坚持“民生为本，人才优先”的工作主线，以实施《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008-2020年）》为契机，切实把促进就业作为保障和改善民生工作的优先目标，着力稳定和扩大就业，完善社会保障体系，加强人才队伍建设，构建和谐劳动关系，推进收入分配制度改革和人事制度改革，提升公共服务能力，努力实现全市人力资源和社会保障事业的全面协调可持续发展。

(二) 基本原则。

1. 以人为本，保障民生。

健全城乡劳动者平等就业机制，加强人文关怀，实现体面

劳动；构建覆盖全民、统筹城乡的社会保障体系，不断提高民生水平，实现有尊严的生活；妥善解决人民群众的切身利益问题，使全民共享改革发展成果。

2．人才优先，高端引领。

全面推进“人才优先”发展战略。抓好高层次和高技能人才队伍建设，加快高端人才引进和培养，坚持以用为本，增强人才引领产业发展的能力。

3．突出重点，统筹兼顾。

正确处理改革、发展和稳定的关系，着力抓好困难群体、高校毕业生、农民工以及尚未享受公共服务的弱势群体等重点人群的就业和社会保障。统筹推进全社会就业、社会保障、人才资源开发、收入分配和人事制度改革，全面促进人力资源和社会保障事业协调发展。

4．增强能力，提升服务。

加强人力资源和社会保障管理服务能力建设，提高干部队伍整体素质，加强信息化建设，提高公共服务能力和水平，提供便利、高效、优质服务，推进公共服务均等化。

（三）发展目标。

“十二五”期间，我市人力资源和社会保障事业发展的总体目标是：就业、创业公共服务体系更加完善；城乡社会保障覆盖面不断扩大，一体化服务不断完善，保障水平稳步提高；高层次人才队伍不断发展壮大，人才队伍结构更加优化，整体性人才资源开发全面推进；劳动关系和谐稳定，就业者实现体面劳动；机关事业单位人事制度改革逐步深化，行政管理、公共服

务能力不断增强。这主要表现为努力实现“一个扩大”、切实增强“四个保障”：

“一个扩大”即千方百计稳定和扩大就业。“十二五”期间，要建立起覆盖城乡、区域均衡、全民共享、服务均等的促进充分就业体系，所有劳动者平等选择就业，在城乡地区和各类单位间合理流动，就业结构更趋合理。初步建立适应各类劳动者职业生涯发展不同阶段需求的技能培训体系，基本形成与现代产业体系相对接的职业能力开发、培训机制。技能劳动者占从业人员比重和高技能人才占技能劳动者比重均达到较高比例。新增就业和失业人员再就业人数稳步增长，全市每年新增就业4.5万人，转移农村劳动力就业2万人，城镇登记失业率控制在3.2%以内。

“四个保障”包括：一是社会保障。全面实现社会保险城乡一体化，发展建立覆盖城乡的社会保险制度体系，特殊群体的养老、医疗保障等突出问题得到较好解决；区域之间、城乡之间的社会保险缴费负担和待遇水平差距，各类群体享受社会保障公共服务的差距逐步缩小；建立不同制度之间的衔接机制，社会保险基金安全得到有效保障，形成城乡统筹、广泛覆盖的生活保障体系；城乡社会保险制度之间充分融合，区域之间社会保险关系接转顺畅；社会保险公共服务能力基本满足人民群众的社会保险公共服务需求。二是人才智力保障。优化人才队伍结构，以高技人才队伍建设为重点，充分发挥技能鉴定评价的导向作用，努力开发与地方特色经济、优势产业密切相关的职业评价标准；探索建立非公组织人才评价模式，开展农村实用

人才评价工作。加强高技能人才实训基地的示范作用，规范和发挥各类培训机构在技能培训方面的功能，加大紧缺急需人才引进力度，各类人才总量、结构基本适应经济社会发展需要，人才使用效率不断提高。加大公共财政对基层社区、农村发展急需的人才培养的支持力度，促进农村经济发展。三是人事管理体制机制保障。不断健全公务员管理机制，完善与行政首长（单位法人）负责制、工作绩效需求相适应的工作人员考核评价、培训、使用、从基层一线补充工作人员的制度；规范事业单位岗位设置和人员聘用，建立和完善事业单位法人治理结构和激励与约束机制。四是社会和谐稳定机制保障。培育诚信市场体系，强化示范作用；建立起法制与经济、行政手段综合发挥作用的劳动关系稳控模式，充分发挥中介组织的桥梁作用，基本建立体现人力资源开发与可持续利用需要的企业收入分配机制。

江门市人力资源和社会保障事业发展“十二五”期末主要指标

指 标	2010 年末	2015 年末	属 性
一、就业			
全市城镇新增就业人数	5 万人/年	4.5 万人/年	预期性
城镇登记失业率	3.3%以内	3.2%以内	约束性
组织培训农村劳动力 (五年累计)	17 万人	23.5 万人	预期性
农村劳动力转移就业	3 万人/年	2 万人/年	预期性
二、社会保障			
本省户籍二三产业从业人员养老保险参保率	91%	95%	约束性
城乡基本医疗保险参保人数	358.98 万人	365.31 万人	预期性
城乡基本医疗保险参保率	96.3%	98%	约束性
全市失业保险参保人数	55 万人	60.6 万人	预期性
全市工伤保险参保人数	50 万人	58 万人	预期性
全市生育保险参保人数	40 万人	47 万人	预期性
企业退休人员社区管理服务率	40%	90%	约束性
三、人才资源			
全市人才资源总量	81.44 万人	93 万人	预期性
其中：企业经营管理人才	5.91 万人	9 万人	预期性
专业技术人才	18.17 万人	23 万人	预期性
高技能人才	3.87 万人	10 万人	预期性
农村实用人才	5.27 万人	6 万人	预期性
社会工作人才	0.52 万人	0.7 万人	预期性
高技能人才占技能劳动者比例	7.82%	19%	预期性
四、劳动关系			
企业劳动合同签订率	99%以上	99%以上	约束性
已建工会企业集体合同签订率	60%以上	80%以上	约束性

三、主要任务

(一) 着力推进“千企扶千村”就业工程，建立统筹城乡各类劳动者平等就业的就业体系。

1. 完善就业需求信息平台，建立统筹城乡各类劳动者平等就业的服务体系。

建立技能培训服务网络。深化“千企扶千村”就业工程，建立促进农村集体经济发展、农民就业与企业需求有机结合的新模式。推进农村劳动力转移就业培训，为本市农村户籍劳动力提供免费职业技能培训补贴。完善面向城乡所有劳动者的促进就业政策体系，建立城乡均等的公共就业服务管理体系和城乡一体化的就业援助制度。重点加强对高校毕业生、城乡就业困难人员的就业扶持。加快建立统一开放、竞争有序、信息共享的人力资源市场。探索建立珠中江三地人力资源市场信息实时共享机制，推动建立三地招聘会联动制度，及时为三地用人单位和求职者提供信息交流平台。

2. 推进“订单式”技能人才培养新模式，着力提高劳动者的就业能力。

加强对企业在职员工的继续教育，建立适应现代产业体系需求的职业能力培训体系，健全适应各类劳动者职业生涯发展不同阶段需求的职业技能培训机制，力争5年内对企业技能人才轮训一次。加强全市各类技工院校建设，健全现代技工教育体系，创新技工学校学生课时计算、师资管理方式，探索教师聘任和学籍管理新模式，建立企业人员兼职教师人才库，扩大校企合作规模，创新合作方式，实现技工学校和企业“双赢”；创新职业能力开发和评价认证体系，健全高技能人才培养机制，

建立职业培训规范标准体系。整合资源，建设技能含量高、体现科技发展前沿技术的公益性高技能人才公共实训基地；结合市场需求，大力推广“订单式”培训，在市内的支柱产业、龙头企业及高增长性行业建立技工学校招生与企业补充技能人才一体化管理的长效机制，推行“零学费入学、零距离就业”的“双零”技能人才培养模式。探索建立校企共同合作培养技能人才的工作评价标准体系。建设技工教育和技能培训综合配套改革实验区。制定政策鼓励企业选择院校对口培训职工，为职工赴国（境）外培训提供便利。加强与国内、外技工教育的合作交流合作，促进培训机构提高技能培训的针对性，优化师资队伍的知识结构。

3. 实行政策引导，促进创业带动就业。

建立并总结推广市创业孵化基地的经验，创建全市创业带动就业示范平台。以政策引导创业为突破口，完善和落实小额担保贷款、创业资助和自谋职业补助、社保补贴和岗位补贴等扶持政策，切实加大创业扶持力度。简化创业专项资金申请程序和手续，加大创业服务力度，开辟创业绿色通道，确保创业资金用到实处。探索总结不同行业、不同创业路径的成功经验，树立成功创业典型，推广成功创业模式。在此基础上，研究制订促进创业带动就业的新政策。各市、区至少各设立一个创业带动就业孵化基地，并力争建设成为国家级创业带动就业孵化基地。

4. 营造体现人文关怀的就业环境，建立预防调控失业和稳定就业机制。

发挥劳动监察和争议仲裁机构的职能，严肃查处损害劳动者合法权益的行为。推进定期表彰保障劳动者合法权益的先进单位和维权维稳先进个人，营造注重人文关怀的就业环境。探索建立有效就业状况调查制度，实行就业、失业登记。健全岗位需求信息发布制度。充分发挥失业保险促进、稳定就业的作用，建立失业预警机制，健全失业调控体系，使失业保险保障生活、预防失业、促进就业的功能制度化，失业保险管理规范高效。

（二）着力加强社会保障工作，构建覆盖城乡居民的城乡一体化社会保险体系。

坚持“广覆盖、保基本、多层次、可持续”方针，不断完善社会保险制度，逐步建立覆盖全民、区域协调、统筹城乡的一体化社会保障体系，努力实现各类群体享受均等化的社会保障服务。

1. 扩大养老保险制度覆盖面。

构建具有江门特色的“普惠型”城乡基本养老保险制度体系。全面推进新型农村养老保险制度建设，积极推动农村社会养老保险覆盖面不断扩大，基本实现新型农村养老保险全覆盖。建立全征地农民养老保障制度，完善全征地农民养老保险与新型农村养老保险制度的衔接工作。积极研究城乡居民一体化的养老保险制度，建立覆盖城乡居民的养老保险体系。建立政府牵

头，慈善机构、家庭及其它组织共同参与的养老服务体系。建立老年人公共养老中心，以财政、企业捐赠、养老基金、社会慈善机构等多方投入的模式，为老年人提供开展康乐、公益等活动的场地。

2. 完善以提高待遇水平为主的社会保障体系。

大力推进城镇企业职工基本养老保险市级统筹工作，分三年逐步调整养老保险缴费比例及缴费工资基数，2012年底实现单位缴费率调整为15%、缴费基数下限过渡为全省上年度在岗职工月平均工资60%的目标。加快医疗保险制度融合，健全统筹城乡、保障基本医疗、满足多层次需要的医疗保障体系。逐步提高职工基本医疗保险、城乡居民基本医疗保险的医疗保障待遇水平，扩大门诊特定病种范围，适当降低统筹基金起付线，提高统筹基金支付封顶线和支付比例。拓宽职工基本医疗保险个人账户功能，逐步实现个人账户可供家庭成员看病购药，提高个人账户使用效率。加强定点服务机构的监管，完善定点机构指标考核制度，确保医保基金的合理支出。

3. 建立健全重大疾病和工伤预防、补偿、康复三位一体的现代工伤保险体系。

大力普及健康知识，注重培养良好的工作生活习惯，积极推进重大疾病、职业病预防控制和医疗救治体系建设。启动实施“平安计划”二期，逐步提高工伤保险待遇水平。开展工伤预防费补助企业职工预防性职业健康体检的试点工作，建立工伤保

险费率科学浮动机制。建立健全工伤康复制度体系，深入实施工伤康复“关爱行动”，开展工伤预防，组织从事特殊工种岗位的职工进行健康体检。健全工伤预防、补偿、康复“三位一体”的现代工伤保险制度，扩大工伤康复受益面。

4. 加强以提升服务能力为主的社会保险服务体系建设。

职工基本养老保险实现区域一体化，积极推动医疗保险异地转移、顺畅结算。贯彻落实国家、省出台的医疗保险关系跨省转移接续办法，积极探索珠三角地区医疗保险转移问题。建立异地医院实时结算信息系统，积极与各方协调联系，实现联网结算。以医疗保险定点医疗机构互认为突破口，探索建立统一的医疗保险基金结算系统，推动基本医疗保险异地就医实时结算的发展。完善社会保险公共服务体系，建立城乡一体、惠及全民的社会保险经办服务体系。把社会保险经办机构延伸到基层，努力为群众提供就地就近、方便快捷的社会保险公共服务，提高社会保险经办服务水平。推进企业退休人员社区管理服务，实现企业退休人员管理服务标准化、规范化和信息化。完善社会化管理工作体制，建立社区退休人员数据库，逐步建立覆盖城乡、比较完善的退休人员社会化管理服务体系。

5. 积极探索注重抗风险能力的社会保险基金监管机制。

完善基本医疗保险和生育保险市级统筹，开展职工、城乡居民普通门诊统筹工作。以加强社保基金监管为重点，探索社会保险基金监管的科学手段，进一步推进我市社保基金监督信

息化建设。加强社保基金的监督管理，科学制定费用支付的测算、预留和增值保值计划，确保社保基金保值增值。健全社保基金监督机构和人员配置，提高社保基金监督工作水平。探索社会保险基金监管的科学手段，通过采取现代化监督、监管模式，进一步推进我市社保基金监督信息化建设，实现对社会保险基金“信息流”、“资金流”、“业务流”的全程监控，确保基金运转安全。

（三）着力实施“五邑人才工程”，统筹推进各类人才队伍建设。

全面贯彻《江门市中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》，围绕经济发展方式的转变，以建立先进制造业基地和创新型城市为目标，坚持高端引领，以高层次专业技术人才、高级管理人才和高技能人才为重点，统筹推进各类人才队伍建设。

1. 着力实施“五大基地”和“两大项目”计划。

重视高技能人才培养，建立高技能公共实训体系，发挥技师学院在技工学校师资培训和高技能人才培养方面的作用。重点建设现代农业人才基地、高技能人才公共实训基地、省级创业孵化基地、省级农村劳动力转移就业技能培训示范基地、职业能力开发评价示范基地和江门市技师学院第二校区项目、江门市技师学院品牌专业项目。

（1）现代农业人才基地：以江门市现代农业综合示范基地为平台，引进和聚集一批省内外乃至海外高级农业科技专家和

农业科技人才团队，培养和造就一大批农业人才。

(2) 高技能人才公共实训基地：以满足江门市区域经济发展、构建现代产业体系、优化产业结构为导向，以电子电工、绿色光源（LED）、五金加工、摩托车和汽车等支柱产业对高端技能型人才的需求为目标，建设设计前瞻、设备先进、产业匹配、管理科学、引领示范的多功能高技能人才公共实训平台。

(3) 省级创业孵化基地：江门市火炬高新技术创业园重点培育孵化数字动漫创意、节能机电、新材料、新能源、生物医药等产业，将其建设成为示范性的创业孵化基地。为扩大创业孵化基地促进创业带动就业效应，各市、区力争在“十二五”期间建设一个示范性创业孵化基地。

(4) 省级农村劳动力转移就业技能培训示范基地：根据《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008-2020年）》要求，针对我市支柱产业、高增长性行业、龙头企业对高技能人才的需求和农村转移就业劳动力、返乡创业农民对就业的技能需要，建立职业发展技能预测、高技能培训、技能鉴定、培训咨询与指导、职业介绍、社会保障紧密联系的高技能培训平台。

(5) 职业能力开发评价示范基地：推进全市人力资源职业能力开发评价体系建设规划与实施，通过开展“校企合作”与境内外机构合作，争创6个职业技能鉴定品牌；进行新职业标准开发和专项能力认证，创新考评技术，改善考评方法，建立科学合理的高技能人才激励机制。

(6) 江门市技师学院第二校区和品牌专业建设。江门市技师学院第二校区按照“分期建设，逐步推进，滚动发展”的思路分两期实施，其中，第一期在2011年完成并投入使用，使其成为全市技能人才特别是高技能人才和其它培训机构师资的培训基地。围绕“三名”(名校、名专业、名师)工程建设，力争培育名师12名，建设名专业6个。同时，为满足地方经济发展需求，加大实训设备投入，加强数控加工、模具设计与制造、汽车检测与维修、机械设备维修、电气自动化设备安装与维修等品牌专业的建设，力争在“十二五”期间将其打造为专业品牌项目。

2. 实施产业人才集群建设计划。

围绕建设电力能源和先进制造业基地、文化名城和生态型宜居典范城市的战略目标，重点推进先进制造业和现代生态农业为主体的现代产业人才集群发展，积极培育承接珠江三角洲核心区产业转移所需要的人才集群。以提高创新能力为核心，以高技能人才队伍建设为突破口，努力实施“五邑人才工程”。建立并发布本地紧缺技能人才需求和引进目录。立足培养和引进高层次创新创业人才和团队，建立突破关键技术、具有自主知识产权的创新型科技人才和依靠核心技术自主创业的科技企业家等有功人员的奖励制度。鼓励用人单位加强人才载体建设，加大高层次人才和创新、科研团队的引进力度。鼓励用人单位结合构建现代产业体系的需要，与跨国企业及科研机构合作，大力开发经济社会发展重点领域急需的专门人才。

3. 统筹推进各类人才队伍发展。

(1) 公务员业务骨干队伍。按照加强党的执政能力和先进性建设的要求，以能力和作风建设为核心，提高理论和业务培训的针对性。建立培训激励机制，加强日常考核。以基层一线和服务窗口公务员为重点，组织学习马克思主义基本理论和现代公共管理知识特别是现代科技知识，建设一支高素质的公务员骨干队伍。

(2) 企业经营管理人才队伍。以提高现代企业经营管理理念、战略开拓能力和经营管理水平为核心，组织实施新型企业家培养计划，采取专题研修、考察交流等方式，重点培养和引进一批综合素质好、具有战略决策能力、能够引领相关产业发展和科学技术创新的优秀企业家。到 2015 年，企业经营管理人才总量达 9 万人。

(3) 专业技术人才队伍。建立健全专业技术人员学习进修、学术交流、成果利用和利益分享的机制。鼓励、支持企业引进技术研发中心、实验室科研人员。鼓励企业落实对职工教育培训的投入，加强创新人才培养，提高对企业核心技术研发创新人才的公共服务保障能力。推进企业“一站一基地二中心”(博士后科研工作站、博士后科研基地、工程中心、技术中心)等人才载体建设。继续推进农业实用技术人才队伍建设。建立社会化的专业技术人才特别是非公组织专业技术人才评价机制。到 2015 年，专业技术人才总量达 23 万人。

(4) 高技能人才队伍。加大对技师学院等高技能人才公共实训基地、职业技术学院及中等职业技能培训教育基地的财政投入力度，打造高技能专门人才实训品牌。构建完整的初、中、高级技能人才培养体系，逐步完善中职、高职相衔接，普高、职高相沟通，以高等职业教育为龙头、中等职业及技工教育为主体、成人教育和职业技术培训协调发展的现代职业教育体系。定期公布本地各院校的毕业生与就业对接信息。鼓励大中专院校实施“双师”(理论教师兼实习工厂师傅)制度及技工教育“三名”(名校、名专业、名师)工程，通过实施收入分配制度改革，提高教师队伍素质。大力支持校企开展技能人才培养合作，并以此推动技术(技能)培训体制改革，提高技能人才培养效率。到2015年，高技能人才总量达10万人，占技能劳动者总数的19%，其中技师和高级技师占高技能人才总量的22%。

(5) 农村实用人才队伍。组织实施“现代农业人才工程”，充分发挥现代农业人才培训基地、农村职业学校、成人文化技术学校、妇女学校、农村现代远程教育网络和各类农村技术推广培训机构的作用，多渠道、多形式地培训农村实用人才。依托有资质的培训机构采取委托培养、选送培养、联系培养、典型示范、现场观摩、个别指导、专题培养等多种方式，探索建立我市农村实用技能人才评价标准体系。围绕食品安全的主题和生态农业发展趋势，培养一支农村实用人才队伍。到2015年，农村实用人才总量达6万人。

(6) 社会工作人才队伍。制定完善的扶持政策，大力发展公益性社会团体和民办社会服务机构。建立鼓励公民参与社会工作可优先享用公共资源的评价标准体系，引导非公组织共享社工评价资源。探索建立贯穿大中专院校、职业教育、社工入职培训、社工继续教育各阶段紧密衔接的社工职业教育培训体系。到2015年，社会工作人才总量达到0.7万人。

(四) 着力加强人事综合管理，深化人事制度改革。

全面实施《公务员法》和《2010-2020年深化干部人事制度改革规划纲要》，按照省的统一部署，稳步推进人事制度改革和收入分配制度改革。加大宏观调控力度，有效控制财政供养人员增长。

1. 不断完善公务员管理机制。

加强公务员队伍正规化教育培训工作，不断优化公务员队伍知识结构和专业结构。加强和规范公务员的初任培训、任职培训。积极创造条件，开展多种形式的公务员能力拓展培训。建立和完善注重绩效与落实行政首长负责制有机结合的公务员考核评价、培训、使用办法。建立健全公务员选拔任用和监督管理机制。完善从基层工人、农民等群体中择优录用公务员的制度，建立和完善从基层和生产一线选拔培养制度。

2. 深化事业单位人事制度改革。

推进我市事业单位规范岗位设置和人员聘用工作，新进人员除政策性规定外，全部实行公开招聘，推动岗位管理制度和

聘用制度并轨运行。建立以公益性任务为导向的事业单位绩效考核指标体系，完善事业单位人事管理信息系统，提高人事管理规范化、科学化水平。进一步改革事业单位管理体制和运行机制，建立和完善科学合理并充分体现事业单位法人本质、要求和特点的事业单位法人治理结构制度和激励约束机制。

3. 构建科学合理的工资收入分配新制度。

建立机关事业单位工作人员与企业相当人员的收入情况调查和比较研究制度，根据调查结果和经济发展水平适时调整公务员津贴补贴水平，对长期在基层和艰苦地区工作的干部、长期担任乡镇党政领导职务的干部实行工资福利倾斜政策。推动事业单位收入分配制度改革，健全事业单位工资福利和激励机制，确保其公益性目标的实现。切实加强对企业工资分配的指导、监督和调节，完善企业工资增长指导线和工资指导价位公布制度，逐步扩大已组建工会的企业建立工资集体协商制度的覆盖面，着力推进最低工资、工资指导线、工资指导价位、国企薪酬管理制度建设。建立行业专业技术人员工资水平调查制度，引导企业建立科学合理的工资分配机制。

(五) 切实维护劳动者合法权益，建立社会监督与行业自律相合的劳动关系协调机制。

1. 充分发挥人力资源管理协会的作用。加强对用人单位实施劳动合同制度等的法律法规指导，实现全市各类企业普遍签订劳动合同。组织企业开展人才及劳务招聘、普及相关法律、经营

管理知识培训等活动，充分开发利用人力资源。协助企业解决生产经营中的困难，加强企业文化和品牌建设，努力实现协会组织的沟通政企、自我约束、互助共济等功能。

2. 全面启动“和谐劳动关系示范区”创建工作。2011年，各市、区至少要选定一个工业园作为和谐劳动关系示范区试点。至2015年，各市、区参加创建工程的企业达到企业总量的70%，符合和谐劳动关系示范区创建标准的示范点达到60%。

3. 加强劳动保障监察执法体系建设。加快对我市劳动监察“两网化”建设进行调研分析，构建横向到边、纵向到底、责任明确、跟踪及时的覆盖城乡的劳动保障监察执法网。健全欠薪保障制度和工资支付监控机制，继续推进劳动监察“两网化”建设，开展试点工作以及劳动监察机构标准化、队伍职业化、执法专业化建设。加大执法力度，完善工资支付监控系统，建立有效的部门协作机制，积极配合建立全省欠薪保障制度。

4. 建立矛盾纠纷排查化解的长效机制。提高劳动争议仲裁效能，完善庭前、庭中和庭后“三位一体”的调解体系。建立健全劳动人事争议基层调解网络和调解仲裁衔接机制，落实《劳动人事争议仲裁组织规则》，各市、区要建立劳动人事争议仲裁院，建立具有法律知识和调解工作经验的兼职仲裁员队伍和参与基层劳动争议调解的义工队伍，充分发挥社会组织在维权、维稳方面的作用。

四、保障措施

（一）加强规划实施工作的组织领导。

各级党委、政府要高度重视规划的实施工作，切实加强领导，把规划重点发展指标的完成情况纳入政府考核目标体系，作为考核各级政府落实科学发展观和改善民生问题的重要依据。各级人力资源和社会保障部门要制订落实规划目标任务的分解方案和重大工程项目的实施管理办法，明确责任分工，认真组织实施。建立健全规划实施情况的监测、评估、考核机制，确保各项目标任务的完成。各有关部门要积极配合，密切协作，共同推动目标任务的落实。

（二）创新人力资源和社会保障服务体制机制。

加强政策研究和形势研判，增强工作的预见性和计划性，及时指导和帮助基层解决开展民生服务中的困难及问题。要简政放权，创新人力资源社会保障工作服务体制机制，充分调动基层的工作积极性和主动性，不断增强基层办事的灵活性和便利性。认真总结推广基层组织便利、高效、优质服务的经验，表彰先进，不断完善规章制度，提高人力资源社会保障部门为地方经济社会发展服务的水平。

（三）加大投入和政策扶持力度。

努力争取政府和上级有关部门对人力资源和社会保障事业的投入，形成与人力资源和社会保障工作目标任务相适应的财政资金投入机制和激励机制。积极实施人才强市战略，建立政府引导、用人单位为主、社会力量支持的多渠道、多层次人才

投入机制；积极扶持市创业带动就业孵化基地、各类技工学校和技能人才实训基地的建设；不断改善工作和生活环境，加快人才的集聚并充分发挥其作用，提高人才贡献率。

（四）创新“千企扶千村”就业工程的内容及形式。

一是完善促进农民就业服务体系，充分调动村委会为农民提供就业服务、为企业组织招收本地农民的积极性，促进培训机构加强就业能力培养，提高培训资金的使用效能。健全基层劳动保障工作机构，落实公共就业服务均等化政策。坚持就业培训“宜工则工、宜农则农”的原则，不断健全覆盖城乡、多层次、多渠道的就业技能及实用技术培训体系，不断提升农民创业、就业及致富能力。二是以“视频网络进村居”为手段，为企业、农村、农民搭建“零距离对接”服务平台。三是全面收集本地人力资源基础信息。各市、区每年要开展农村劳动力资源实名制普查工作，由镇（街）具体抓落实，逐级建立村、镇（街）、县（市、区）农村劳动力实名制数据库，由企业根据农村富余劳动力数量及其对就业岗位、收入预期等信息，做好村企对接的规划安排。四是不断扩大企业与农村的智力合作领域，促进双方互利双赢。

（五）大力实施校企合作共赢的“双零”人才培养。

推广“零学费入学、零距离就业”培训模式，切实解决本地职业（技工）学校毕业生的就业问题。各市、区要选择本地有条件的企业与职业（技工）学校长期合作，采用招生与招工相结

合的方式，落实“订单式培训”任务。全市各职业（技工）学校要积极开展“双零”技能人才培养试点，在实现学生低费或免费受教育的同时，提高人才培养质量，把其作为技能人才教育改革的重中之重。各企业应主动做好人力资源的开发规划，加强与职业（技工）学校合作，培养适合自身未来发展需要的技能人才。职业（技工）教育行政主管部门要积极创造条件，鼓励学生通过“工学结合、半工半读”的方式完成学业并就业，缓解企业技能人才紧缺的压力，同时实现“培养一人，输出一人，脱贫一户”的目标。

（六）加强人力资源社会保障信息化建设。

强化人力资源和社会保障信息化综合管理，提高整体信息化水平，充分发挥信息网络的作用，实现各项业务之间的信息共享和协调办理，探索珠中江三地就业服务一体化，以及对跨地区业务协作的支持。推进建设社会保障卡项目，实现社会保障卡从使用者出生，到就业、培训、参加社会保险、享受相应待遇等应用一体化，并逐步实现与公安、民政、交通、银行等部门的互通互联。探索珠中江三地社会保险经办服务一体化，逐步实现社会保障政策的并轨或趋同；扩展社会保障卡的功能，探索区域内通用；实现三地社会保险无障碍转移；探索三地退休人员社会化管理的一体化和领取失业保险待遇人员资格认证的一体化管理。应用信息技术创新人力资源和社会保障统计制度，形成包括规划预测、统计分析、监测预警等多层次科学决

策支持体系。

（七）加强人力资源和社会保障事业宣传。

坚持正确的舆论导向，加大人力资源和社会保障宣传力度，通过开展多种形式的宣传活动，广泛宣传人力资源和社会保障法律法规和政策，动员全社会关心、理解和支持人力资源和社会保障事业，引导人民群众更新就业观念，强化参保意识，构建和谐劳动关系。加强人力资源和社会保障通讯员队伍建设，不断提高宣传工作的针对性和公信度，营造有利于促进人力资源和社会保障事业健康发展的舆论环境。

（八）加强人力资源和社会保障系统能力建设。

建立健全全方位的层级倒逼机制，健全和规范公共就业服务、社会保险经办、人事人才、劳动监察、劳动争议处理等工作机构，加强基层人力资源和社会保障工作服务平台建设。推动业务工作的规范化、标准化、科学化和信息化。完善人力资源和社会保障系统人员教育培训体系，有计划、有针对性地开展专项业务培训，努力建设一支勤政、廉洁、务实、高效的干部队伍，为人力资源和社会保障事业发展提供组织和人才保障。