附件1：

北京城市副中心（通州区）“十四五”

时期人力资源和社会保障事业发展规划

北京市通州区人力资源和社会保障局

2021年12月

目 录

[第一部分：发展成就 1](#_Toc72933167)

[第二部分：面临形势 8](#_Toc72933168)

[第三部分：指导思想、发展原则 10](#_Toc72933169)

[一、指导思想 10](#_Toc72933170)

[二、发展原则 10](#_Toc72933171)

[第四部分：发展目标、重点指标、重点任务 12](#_Toc72933172)

[一、实现更充分更高质量就业 12](#_Toc72933173)

[（一）发展目标 12](#_Toc72933174)

[（二）重点指标 12](#_Toc72933175)

[（三）重点任务 12](#_Toc72933176)

[1.培育新业态新模式扩大就业 13](#_Toc72933177)

[2.激发创新创业活力带动就业 13](#_Toc72933178)

[3.瞄准重点群体精准施策帮扶就业 14](#_Toc72933179)

[4.助力乡村振兴战略促进农村劳动力就业 14](#_Toc72933180)

[5.强化职业能力培训促进就业 15](#_Toc72933181)

[6.完善全方位就业公共服务助推就业 15](#_Toc72933182)

[7.防范化解规模性失业稳就业 16](#_Toc72933183)

[二、完善公平可持续的社会保障制度体系 16](#_Toc72933184)

[（一）发展目标 16](#_Toc72933185)

[（二）重点指标 17](#_Toc72933186)

[（三）重点任务 17](#_Toc72933187)

[1.加快推进多层次养老保险体系建设 17](#_Toc72933188)

[2.确保社保待遇及时足额发放 17](#_Toc72933189)

[3.建立社会保险基金风险防控体系 17](#_Toc72933190)

[4.提升社会保险经办服务效能 18](#_Toc72933191)

[三、形成充满生机与活力的用人育人机制 18](#_Toc72933192)

[（一）发展目标 18](#_Toc72933193)

[（二）重点指标 18](#_Toc72933194)

[（三）重点任务 19](#_Toc72933195)

[1.优化人才发展布局，加大人才引进力度 19](#_Toc72933196)

[2.完善人才培养体系 19](#_Toc72933197)

[3.健全人事管理和人才评价激励体系 20](#_Toc72933198)

[4.深入推进政府聘用人员规范管理 21](#_Toc72933199)

[5.着力打造高素质“支农”队伍 21](#_Toc72933200)

[6.提升人事考试安全性和公正性 21](#_Toc72933201)

[四、构建新型和谐劳动关系 22](#_Toc72933202)

[（一）发展目标 22](#_Toc72933203)

[（二）重点指标 22](#_Toc72933204)

[（三）重点任务 22](#_Toc72933205)

[1.构建和谐劳动关系建设平台 23](#_Toc72933206)

[2.健全劳动关系多元调处机制 23](#_Toc72933207)

[3.完善工伤认定、劳动能力鉴定工作机制 24](#_Toc72933208)

[五、推动人力资源服务业发展 24](#_Toc72933209)

[（一）发展目标 24](#_Toc72933210)

[（二）重点指标 25](#_Toc72933211)

[（三）重点任务 25](#_Toc72933212)

[1.优化人力资源服务业生态集聚 25](#_Toc72933213)

[2.保障“两区”的人力资源服务建设 25](#_Toc72933214)

[3.提高对外开放和国际化水平 26](#_Toc72933215)

[4.借助智能化技术推进人力资本增值 26](#_Toc72933216)

[六、提升管理服务的标准化、精细化水平 27](#_Toc72933217)

[（一）发展目标 27](#_Toc72933218)

[（二）重点指标 27](#_Toc72933219)

[（三）重点任务 27](#_Toc72933220)

[1.推进经办服务体系建设 28](#_Toc72933221)

[2.完善法规政策体系 28](#_Toc72933222)

[3.推动“接诉即办”向“未诉先办”转变 28](#_Toc72933223)

[第五部分：重大项目 29](#_Toc72933224)

[一、人力资源服务产业园发展 29](#_Toc72933225)

[二、城市副中心“智慧人社系统”建设 32](#_Toc72933226)

[三、京津冀人社协同发展 33](#_Toc72933227)

[第六部分：保障措施 34](#_Toc72933228)

[一、党建引领 35](#_Toc72933229)

[二、依法行政 35](#_Toc72933230)

[三、组织保障 36](#_Toc72933231)

# 第一部分：发展成就

“十三五”时期,随着北京城市副中心建设不断加快，通州区全面深化制度改革，人力资源和社会保障事业取得了显著成效和重大突破。五年来，我们坚决贯彻市委市政府部署及区委区政府要求，人力资源和社会保障工作牢牢把握“围绕中心、服务大局、民生为本、人才优先”的工作主线，坚持党建引领，树立以人为本的理念，努力保障和改善民生，确保多项工作走在全市前列，全面完成了“十三五”时期主要目标任务。

**实施积极的就业政策，稳定和促进就业成效显著。**“十三五”期间将就业工作列为重中之重，全力促进实现更充分更高质量就业。5年来，全区累计实现城乡劳动力就业9.65万人，其中就业困难人员6.5万人，城镇登记失业率控制在3.50%以内。职业技能培训力度持续增强，成立区级职业培训联席会，制定了《通州区城乡劳动力技能提升培训三年行动实施方案》、《通州区职工岗位技能提升专项培训管理办法（试行）》，积极开展城乡劳动力政策性培训，累计已完成培训13.32万人次。创业扶持范围进一步扩大，出台了创业一次性补贴、创业场地房租补贴、创业带动就业一次性奖励、创业孵化基地运作补贴等9项政策，逐步构建起比较完备的创业政策扶持体系。构建统一规范的人力资源市场体系，充分发挥人力资源市场促进就业的主渠道作用，加强监督管理，机构数量由2016年的30家增加到138家，有效提高人力资源优化配置效率。落实精准扶贫任务，与支援合作地区建立劳务协作精准对接机制，搭建合作交流、供需交流、素质提升三个平台。针对全区低收入农户劳动力，开展帮扶活动，实现了有就业意愿的低收入农户劳动力百分百就业。

**发挥人力资源产业园功能，人才集聚效应不断凸显。**按照“政府公共服务+人力资源产业发展”的定位思路，2019年顺利开园，正式签约入驻51家，46家实现正式办公。全国前10名人力资源企业中已有5家落户通州，园区第一年税收规模就达到1.2亿元。依托园区定期举办人力资源服务高端研讨、品牌峰会、招聘会、培训会等各类活动，为区域内有需求的单位及个人，提供人才服务管理、定向培养、战略咨询、职业规划等覆盖人力资源服务各类业态的产品，充分发挥产业园集聚产业、培育市场、优化人才配置等功能，促进了人力资源服务企业规模化发展，产生了辐射效应。

**深化社会保险制度改革，社会保障水平稳步提高。**“十三五”时期，认真贯彻落实市、区决策部署，社会保险改革任务有序推进，各项惠民政策有效落实，兜底保障功能得到强化，着力构建统一规范、便民快捷的社会保险经办服务管理体系，提高管理效率和服务水平。“十三五”末，城镇职工各项社会保险参保单位5.2万家，同比“十二五”末增长131.2%；养老、失业和工伤保险规模分别达92.27万人、50.26万人和46.69万人，同比“十二五”末分别增长26.3%、50.5%和42.3%；三险基金累计收缴411.48亿元，为“十二五”期间的2.1倍。优化机关事业单位养老保险参保经办服务，实现业务“网上办理”。社会保险待遇水平逐步提高，社会保险基金运行安全有效，经办管理服务体系日趋完善。“十三五”期间，全区企业离退休人员的养老金、福利养老金补贴、失业保险金、农民合同制工人一次性生活补助费、工伤保险伤残津贴、护理费、供养亲属抚恤金均有较大幅度的提升。建立健全实时监控、主动预警的防控系统，推行“前端受理、中端复核、后端监督”的三级监控机制和“前端受理，中端经办、后端复核”的工作新模式，实现业务档案电子化和实时移交，建立起统一规范、便民快捷的社会保险经办管理服务体系，让“数据多跑路、百姓少跑腿”。

**推进管理制度改革，人事人才工作持续加强。**以服务创新驱动发展为核心，深化机关事业单位人事制度改革，积极探索事业单位人事管理新模式，畅通人员队伍成长通道，形成公平公正、监督到位、灵活有效、充满活力的人事管理制度。事业单位人事制度改革稳步推进，建立聘用合同签订制度，进一步完善公开招聘制度，健全考核奖惩制度，初步形成比较完善的符合不同行业特点的事业单位管理体制、用人机制和政策体系，进一步优化事业单位工作人员队伍结构。“十三五”期间共招聘事业单位工作人员4172人，其中研究生占比达36.3%。工资和收入分配制度改革稳步推进，落实本市事业单位绩效工资总量动态调整相关政策，完成公立医院薪酬制度改革工作，工资政策逐一落实，工资管理规范到位。政府聘用人员管理逐步规范化，建立了精准动态的人员数据库，实现政府聘用人员精细化管理，通过重塑协管员管理体系，在各街道、乡镇组建城市治理、公共服务两支综合协管队伍，实现“一专多能、统筹使用”，使其职能履行更加简洁高效。大学生村官管理服务呈现新常态，通过岗前培训、专题培训、外出学习等方式对大学生村官进行培训，增强教育培训实效性，加大扶持乡村振兴协理员创业富民力度，助推“三支一扶”计划。人事考试服务水平进一步提升，以人事考试公平公正安全为主线，以考场管理为重点，拓宽服务领域，全面提升办考能力、服务水平。

**完善劳动关系处理机制，总体劳动关系和谐平稳。**坚持以人为本，以促进企业和谐发展为主题，以维护职工权益为根本，完善劳动关系协调机制，强化劳动监察执法效能，优化劳动人事争议仲裁制度，规范有序、和谐稳定的劳动关系新格局基本建立。劳动合同和集体合同制度覆盖面持续扩大，逐步完善以企业集体协商为主体，以行业性、区域性集体协商为重要补充，以工资集体协商为重要内容的集体协商机制。“十三五”期间，全区监测各类企业1098户，覆盖职工5.72万人，劳动合同签订率达到99%以上，集体合同覆盖企业1083户，涉及职工7.64万人。推进劳动监察执法体制改革，推动执法重心下移，进一步加强劳动保障监察执法力度，建立以属地街镇为依托，住建、人社、公安等部门齐抓共管的重大、突发性、群体性事件应急联动处置机制，形成立体化、全方位、高效率的社会稳定防控格局。“十三五”期间，共办结各类案件8368件，涉及各类款项4.72亿元。做出行政处罚296起，处罚金额共计145.94万元。劳动人事争议调解仲裁机制持续优化，建立联席会议、重大案件沟通、信息资源共享、业务学习等四项长效工作机制，统一裁审尺度，提升办案质量。“十三五”期间，全区共有基层调解组织155家，比“十二五”期间增加90家，基层调解员289名，比“十二五”期间增加200名。建立工伤保险认定、劳动能力鉴定、业务经办“三位一体”的管理体制，规范工伤认定和劳动能力鉴定程序，劳动能力鉴定和工伤认定方式更加多元化。

**落实京津冀协同发展战略，初步形成三地人力社保服务体系。**积极搭建联通、联动、联合的跨区域交流合作平台，努力实现重点领域深度协同、发展优势不断叠加，与京津冀协同发展要求相一致、与副中心战略定位相契合的人力资源和社会保障体系。加强与北三县就业协同发展，建立工作同研究、服务同标准、用工同招聘、人才同培训、矛盾同调处的“五同”工作机制，充分发挥人力资源服务产业园区的集聚辐射带动作用，共同成立“通武廊人力资源服务企业联盟”，在人力资源服务信息、服务政策、服务提供和服务升级一体化等方面三地进行深入合作。研究制定《通宝唐人力资源服务共享平台建设意见》，推进三地人力资源的交流与合作。“十三五”期间，三地共同举办“通武廊”大型专场招聘活动10场，共提供就业机会4.4万余个，2.1万余名求职者与用人单位达成就业意向。社保关系接转进一步顺畅，不断优化社会保险经办服务，共享社会保险经办服务资源，“十三五”期间，共办结涉及京津冀社保转移18378件，约占全区转移接续总业务量四分之一。技能技术人才队伍不断壮大，以三地高技能领域人才互联、互认、互享为目标，优先在创业资金、创业项目、经营场地等方面提供支持，享受当地相关扶持就业创业政策，促进京津冀地区人才交流合作及优化配置。协同处置机制日趋完善，通过建立完善调解仲裁和劳动保障监察区域协作机制，实现劳动维权“一点投诉、联动受理”。“十三五”期间，联合处理劳动人事争议及劳动监察案件410件，实现了就近或跨区域维权。

**实施惠企利民政策，统筹推进疫情防控和保就业工作。**积极推进落实疫情防控期间各项优惠政策，制定了《中国北京人力资源服务产业园通州园区疫情防控期业务补贴办法》《通州区职业技能培训经费补贴实施细则》，对疫情期间为区内企业提供劳务派遣及人员招聘服务的园区人力资源服务机构给予资金补贴，将市级培训政策未覆盖的通州区户籍正在享受自谋职业、灵活就业等保险补贴人员、个人缴纳社会保险的自由职业者纳入补贴范围。实施社保费“减、免、缓”政策，2020年2-11月，共为辖区4.9万家企业减免三项社会保险费34.56亿元。其中，养老31.91亿元，失业1.60亿元，工伤1.05亿元。助推企业壮大新动能，积极发挥就业工作领导小组作用，推出“全链条”服务模式，为医疗物资等重点企业有序复产复工提供有效指导。2020年共举办网络招聘513期，2836家次企业提供就业岗位7.2万个次，浏览量168.7万次；推出48期人力资源服务公益行网络微课堂，指导人数累计达2.9万人。开辟农民工“点对点”返京渠道，服务农民工安全有序返岗，有效促进本地劳动力就业。打造业务经办新模式，依托“云仲裁”系统，完成仲裁案件线上全流程办理。2020年，共受理社保业务55.31万笔，其中网上办理业务42.94万笔，占77.64%；受理电话咨询15.5万人次；累计支付福利养老待遇、工伤一次性待遇等各项社保待遇95.60亿元。拓展安全稳控新思路，动态关注重点领域、重点项目、重点企业，指导受疫情影响用人单位规范用工。

**充分发挥党建引领作用，推动综合管理创新发展。**坚定不移深化全面从严治党，充分发挥局党组政治核心作用，以强有力的制度建设助推党的各项建设高质量发展，基层党建“换挡升级”，特色党建形成品牌，队伍建设夯实有力，以党建为引领不断推进人民满意的服务型政府建设。行风建设持续加强，推行审批服务“马上办、网上办、就近办、一次办”，落实 “减证便民”服务措施，对278项社会保险业务经办流程进行梳理优化，全局所有政务服务事项100%完成“一网通办”，劳务派遣企业经营许可等94项下沉事项已在17个街道、乡镇社保所“落地”，实现重点领域和高频事项“一网一门一窗一次”办理。信息化建设快速推进，统筹推动跨业务、跨部门、跨层级信息共享和业务协同，建成集信息开发、应用、建设、管理与服务一体化，运转协调、便捷高效的信息化体系。以“互联网+业务流程”、“互联网+服务平台”、“互联网+管理模式”为抓手，建设社会保险内控业务延伸、仲裁信息管理、劳动保障监察“双随机”等系统，开发“通州就业服务”、“北京通州人力社保”等微信公众号，为科学决策、精准施策、广泛宣传提供有效保障。广泛开展舆情宣传引导，加强线上舆情监控与线下协同处理，建立媒体通报会制度，构建起副中心人力社保大宣传格局。

# 第二部分：面临形势

在世界疫情、百年变局与实现“两个一百年”奋斗目标交织之际，既要认识到中国处于近代以来最好的发展时期，也要充分认识到人力资源社会保障事业发展形势严峻复杂，需要适应新时代要求抓住改革发展机遇，以超常规思维应对风险挑战。“十四五”时期是实施北京城市整体规划、推进高质量发展的重要时期，作为城市副中心，立足京津冀协同发展的前沿阵地和桥头堡，立足北京重要一翼的战略定位，要建设好国家服务业扩大开放综合示范区和自由贸易试验区，本区将加快向科技创新和产业发展新高地的转型升级，培育产业融合发展的新模式。

在新信息革命的推动下，配套的人力资源服务结构也将向国际化、高端化、智能化转变，通州区人力资源和社会保障工作面临着探索、创新、转型、升级的巨大挑战，亟需提升管理服务人才队伍素质，加速升级公共服务品质和水平，不断强化市场匹配度和社会保障网底作用，切实满足新就业形态管理服务和维权保障。

应对新的战略机遇与形势挑战，通州区的人力资源和社会保障工作也面临着一些现实问题，与未来新战略格局下的需求差距较大，亟待解决。

（一）由于空间布局优化、产业转移退出、人口疏解新功能定位等原因，导致就业结构性矛盾更为突出；现有职业技能培训机构无法满足新产业结构下的技能培训功能，技能培训工作难度加大。

（二）城市副中心及“两区”建设将吸引越来越多高新企业入驻，需要更加规范化、多样化、智能化、风控强的人力资源和社会保障服务，现有的“智慧人社”模式和服务内容有待升级，信息共享渠道、机制尚未完全理顺，数据共享的范围还需要进一步拓宽。

（三）机关事业单位人事制度改革进入攻坚阶段，机关事业单位收入分配优化激励机制亟待解决，依法依规管理亟待健全。

（四）伴随着新产业、新模式、新业态而生的灵活就业、共享用工等新就业形态不断涌现，加上老龄化、机构改制等因素，构建和谐劳动关系压力不断加大。

（五）适应城市副中心和“两区”的发展定位，群众经办服务需求多元化，急需深化公共服务供给侧改革与队伍建设。

# 第三部分：指导思想、发展原则

## 一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，落实北京城市总体规划，紧紧围绕建设北京城市副中心的目标，坚定不移推动减量发展、创新发展、高质量发展、以人民为中心的发展。提升政治站位，统观全局，综合施策，以中国北京自由贸易试验区为聚集窗口，吸引国际人才和专业人才汇聚；以服务业扩大开放综合示范区为北京新样板，推动京津冀协同发展人社共建；进一步提升人力资源服务平台功能定位，统筹整合政务、人社、市场、共享服务和平台经济等功能于一体，支撑“两区”发展人才需求。紧扣“七有”要求和“五性”需求，坚持民生为本、人才优先，坚持惠民生与促发展相结合，着力抓重点、补短板、强弱项、防风险、稳预期，推动新时代人力资源和社会保障事业高质量发展。

## 二、发展原则

**战略引领。**以北京市发展规划为战略导向，围绕城市副中心、“两区”建设，明确通州区人力资源社会保障工作的战略定位，紧扣稳就业保就业主题主线，运用新思维新技术，致力于破除制度壁垒，创新政策、场景应用等治理手段，优化服务流程，提升服务效能，服务副中心改革发展大局。将有效防控疫情与实现中长期规划目标有机结合，构建形势研判机制、政策评估机制、风险预警监管机制，形成地区、行业、部门工作联动，推动人力资源社会保障事业高质量发展。

**创新驱动。**突出市场配置资源决定性作用，构建更加完善的人力资源市场体系，促进劳动力、人才资源社会性流动，进一步激发市场活力和社会创造力。运用社保、税收等大数据资源，建立健全公共就业服务大平台，积极引导劳动者更充分就业。畅通企事业单位专业技术人才和技能人才的交流通道，为人才创新创业提供政策支持。创新人才培养机制，推动人力资源产业走向高端化。

**民生提升。**以服务人民为中心，切实解决涉及企业群众切身利益的问题，发挥民生政策兜底功能。精准帮扶各类困难群体，完善终身培训制度，让城乡居民实现体面劳动,共享社会保障，改革收入分配制度，增强人民群众福祉，提升其获得感、安全感、幸福感。积极改革创新，挖掘政策资源和市场潜力，拓宽就业创业空间，营造公平公正的环境，充分调动人民群众积极性、主动性，激发社会活力和创造力。

**效能支撑。**以为企业群众办实事为出发点，努力提升人力资源社会保障治理效能。坚持依法行政，完善就业政策评估机制，提升劳动力市场监管水平，进一步改善营商环境。推广“场景式服务”，释放更多“放管服”改革红利。创新工作载体和工作方法，发挥党建引领作用，促进行风建设与业务工作深度融合。加强政务信息化顶层设计，统筹推进“智慧人社”体系建设，实现信息化提质升级，有力支撑副中心人力资源社会保障治理体系和治理能力现代化。

# 第四部分：发展目标、重点指标、重点任务

我国经济发展由高速增长进入高质量发展新阶段，要坚持发挥市场在人力资源服务中的重要作用。以深化人力资源服务供给侧结构性改革为主线，以改革创新为根本动力，全面开展人力资源和社会保障高质量发展行动，加快形成专业化、信息化、产业化、国际化的人力资源服务体系，为副中心社会经济建设提供优质高效的人力资源支撑。

## 一、实现更充分更高质量就业

#### （一）发展目标

努力实现更充分、更稳定和更高质量就业。就业局势保持稳定，就业结构不断优化，就业质量稳步提高，就业创业服务体系更加健全，重点群体和地区得到精准有效帮扶。

#### （二）重点指标

1.城镇调查失业率控制在5%以内。

2.充分就业街道（乡镇）比例达到80%以上，充分就业社区（村）比例达到90%以上。

#### （三）重点任务

围绕北京城市副中心行政办公、商务服务、文化旅游、科技创新等功能板块和产业集群构建，加强产业与就业的联动，优化就业结构，实施就业优先政策，强化政策协同和传导落实，积极增加新就业，提高劳动者就业创业能力，增强公共就业服务效能，防范化解规模性失业风险，努力实现更高质量和更充分就业。

#### 1.培育新业态新模式扩大就业

以数字经济为方向、绿色经济为特征所构建的新业态，将会出现更多样化的就业新模式，需要建设与之匹配的就业保障新机制。将稳定和扩大就业作为经济社会发展的优先目标，构建宏观经济政策对就业影响评估机制。在数字经济、现代金融、智能制造、商务服务、文旅产业发展方面和重大项目建设促进就业保障机制方面，创新、引导、促进劳动者就业。结合城市副中心区域功能定位，发挥不同产业吸纳就业潜力，针对不同地区开发并扩大就业岗位。

#### 2.激发创新创业活力带动就业

将创业作为就业的源头动力，结合城市副中心产业发展方向，加大创业政策和服务资源集成，围绕各种线上线下创业帮扶体系，制订并实施符合通州区产业发展的普惠制创业补贴及奖励政策，强化针对重点群体补贴奖励支持力度，持续调整优化创业扶持政策。探索实施与孵化出园相结合的免费创业场地使用方式，至少新建一家高水平的创业见习+孵化加速一体化基地。通过重点打造“通州源创”创新创业服务品牌，提供运营管理、资金扶持、政策指导等线上线下相融合的服务新平台，搭建集项目试运营、产品展示、互联网应用与小微初创企业政策集成等融合式的全场景一体化创业帮扶平台。完善创业指导服务基础数据平台建设，创建区创业明星库、区优秀创业项目库、区创业指导专家库和区创业孵化基地库四个实时数据库，为创业者搭建良好的创业平台，实现创业2000人，带动就业10000人。

加强创业孵化基地建设，培育不少于十家区级创业孵化基地。结合多种资源重点打造集聚文化旅游、现代商务和科技创新特色的基地。

#### 3.瞄准重点群体精准施策帮扶就业

高校毕业生是就业工作的重中之重，落实就业创业促进计划，建立闭环式就业帮扶体系，推动毕业生创新创业，应届高校毕业生就业率每年保持在95%以上；扩大就业见习规模，落实社保补贴政策，鼓励企业吸纳高校毕业生就业；加大基层就业岗位对毕业生的招用力度，引导高校毕业生在基层就业成长；开展困难家庭毕业生“一生一策”重点帮扶。针对就业困难人员，加大分级分类帮扶力度和就业扶持，开发公益性就业岗位不低于3000个，实现“零就业家庭”动态清零。

#### 4.助力乡村振兴战略促进农村劳动力就业

拓宽农村劳动力就业渠道，引导农村劳动力到乡村产业、新型农业经营主体、农业基础设施建设项目就近就地就业，参加企业职工基本养老保险。稳步推进农村地区劳动力到城市公共服务岗位就业，深化跨区对接和配套服务保障，实现“转得出、留得住、可持续”。巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，持续加强结对帮扶和劳务协作，发挥“在京务工人员之家”作用，进一步做好脱贫人口、边缘易致贫人口稳岗就业工作。

#### 5.强化职业能力培训促进就业

将职业技能培训作为稳就业的关键举措，落实城乡劳动者终身职业技能培训制度，持续释放政策红利，将城乡劳动力全部纳入政策性补贴培训范围，平均每年培训不低于1万人次。鼓励企业、职业院校以职业技能实训为主，兼顾技能评价、技能竞赛、交流展示、职业介绍等项目服务，推动建设10个具有辐射引领作用的高水平、专业化产教融合公共实训基地。通过开展企业新型学徒制培训、岗位技能提升培训、就业创业培训，持续开展职业技能提升行动，大力推进线上职业技能培训，针对重点群体重点行业领域，实施专项培训计划，实现劳动者技能素质和就业岗位的有效对接。服务“两区”建设，支持外商投资举办经营性职业技能培训机构，推动对外交流与合作。大力支持老城双修、新能源汽车、新材料、人工智能、生物医药、创意设计、动漫制作、高端民宿、老字号技艺传承等技能工种（项目）培训，形成集高端服务、文化旅游、科技创新为一体的新型技能人才聚集高地。

#### 6.完善全方位就业公共服务助推就业

配套落实市人力社保局的就业失业管理制度、公共就业服务制度和常住地、工作地失业登记, 让劳动者和用人主体就地就近享受服务。深入推进“互联网+公共就业服务”，加强流动人员人事档案信息化建设，提升服务智慧化水平。健全人力资源市场体系，持续优化人力资源服务许可备案流程，强化事中事后监管体系，推进人力资源市场诚信体系建设。将增强公共就业服务效能作为稳就业的坚强保障，构建政府主导、社会参与的多元化公共就业服务供给体系，进一步完善“公共服务+市场化服务”模式。完善区-乡镇（街道）-社区（村）三级就业服务体系建设，加快构建“15分钟公共就业服务圈”，加强“通州就业服务”网络建设，将公共就业服务向基层延伸。“十四五”期间，采集空岗信息20万个次以上，开展招聘会不少于1500场。

#### 7.防范化解规模性失业稳就业

将防范化解规模性失业风险作为稳就业保就业的重要抓手。探索建立防范和应对大规模裁员和失业风险预案，加强与行业主管部门的信息共享、就业监测，及时发布失业预警。完善城乡就业失业状况抽样调查制度，建立裁员和失业风险动态排查预警机制；强化经济性裁员和失业风险应对处置。

## 二、完善公平可持续的社会保障制度体系

#### （一）发展目标

逐步建立覆盖全民、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。社会保险制度体系更加健全，保障水平进一步提高，基金风险防控能力进一步加强，公共服务效能全面提升。

#### （二）重点指标

城乡居民养老保险历年续保率达到96%以上。

#### （三）重点任务

按照兜底线、织密网、建机制的要求，进一步完善社会保障制度体系，继续深化改革，落实政策待遇，增强基金风险防控能力，提升经办服务效能。

#### 1.加快推进多层次养老保险体系建设

按照国家顶层设计，积极落实养老保险全国统筹、延迟退休等重大制度改革；建立多层次养老体系，进一步扩大职工养老保险覆盖范围；助力“两区”建设，推动完善外国人和港澳台居民参加本市城乡居民基本养老保险政策；鼓励引导参保人多缴费、长缴费，推动城乡居民与职工养老保险制度衔接，促进困难群体依法参保，维护好城乡居民养老保障基本权益。扎实推进职工养老保险制度，深化企业和机关事业单位养老保险制度改革。推进多层次养老保险体系建设，促进社会保险制度可持续发展。

#### 2.确保社保待遇及时足额发放

落实落细全市社会保险各项惠民政策，执行上级部门各项经办要求，切实维护好参保人基本权益。进一步完善对多支、冒领社会保险待遇的追退机制，加强政府部门间的信息沟通与共享，针对拒不退还多支冒领等问题，探索法律渠道解决问题的新途径。

#### 3.建立社会保险基金风险防控体系

搭建社保系统“数据仓”，提高社会保险基金预决算工作的内控监督管理效力，强化“大数据”在基金风险管理中的应用，推进信息共享进程和流转能力。建立社会保险基金监督检查长效机制，加强科技防控和大数据比对，加强数据的实时监控和分析，密切关注异常数据波动，形成基金风险预警机制。完善经办业务风险评估监控体系，打造社会保险信息化与稽核风险防控相结合的监督管理体系，坚决查处社保基金欺诈案件，确保基金的安全有效运行。

#### 4.提升社会保险经办服务效能

按照全市统一部署，以三代社保卡为载体，推广电子社保卡，开展社会保险业务线上办理，形成实体社保卡与电子社保卡协同并用的“一卡通”服务管理模式。贯彻京津冀协同发展战略，促进京津冀社会保险转移衔接平稳，不断创新服务模式。加强与税务部门、医保部门间的业务磨合，建立资源共享、责任清晰、流程顺畅的服务模式，通过有效协同高效运转，实现“一门通办”，不断提升民生保障能力。

## 三、形成充满生机与活力的用人育人机制

#### （一）发展目标

专业技术人才和技能人才更加契合城市副中心重点领域和高精尖产业发展需要，队伍规模不断壮大，素质更加优良。事业单位人事管理制度更加科学。

#### （二）重点指标

技能人才队伍达到10万人，其中高技能人才达到3万人。

#### （三）重点任务

遵循市区政策导向，聚焦城市副中心重点发展领域，实现事业单位人事管理科学化、法制化、规范化，形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能升能降的事业单位用人机制；营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境，有效促进人才与技术、资本、产业紧密融合，激发人才干事创业的活力和热情，有力支撑城市副中心实施创新驱动发展战略。

#### 1.优化人才发展布局，加大人才引进力度

鼓励高精尖产业和前沿科技领域设立博士后工作站，动态管理本区增设分站，扩大博士后培养资助面，提升博士后工作效能。优先关注教育、卫生重点民生领域专业技术人才补充，实现教育、卫生人才队伍质量和结构与民生事业发展相适应、相协调。加大优秀非京毕业生引进力度，紧密围绕服务城市副中心建设，以保障教育医疗民生需求、促进产业发展为目标，持续优化人才队伍结构，在后备人才的储备培养、提升企事业单位的内生力量等方面发挥重要作用，在扶持“高精尖”产业基础上，加大对金融、文创、城市管理、环境工程与科学类等紧缺急需毕业生的引进。

#### 2.完善人才培养体系

健全终身职业培训制度，加大对重点产业技能提升培训力度，大力开展急需紧缺高技能人才研修培训。深化高技能人才培训基地建设，搭建校企合作平台，积极引进国外优质职业技能培训资源，加快培养急需紧缺技能人才。加大实训基地建设的支持力度，持续做好技能大师、技能大师工作室评选认定工作。深入推行职业技能等级认定和第三方评价，推进高技能人才和专业技术人才职业发展贯通。搭建技能竞赛选拔平台。继续打造事业单位多层次培训体系，参训范围向廊坊北三县进一步延伸，切实发挥城市副中心的协同带动作用。

#### 3.健全人事管理和人才评价激励体系

以规范人事管理、转换用人机制为重点，坚持分级管理、分类推进原则，完善相应的配套制度。积极探索事业单位公开招聘新模式，提高招聘质量，加强注重基层一线选人用人导向。贯彻落实机关事业单位人员基本工资的正常调整及部分人员国家津贴补贴、特殊行业岗位津贴调整工作。充分发挥绩效工资对事业单位的正向引导和激励作用，进一步做好义务教育教师待遇保障工作，深化公立医院薪酬制度改革，逐步建立符合医疗行业特点的薪酬制度。调整优化基层一线事业单位职称结构比例，引导专业技术人才向急需紧缺岗位集聚。紧密跟进新业态、新职业发展需要，推进相关专业正高级职称评审推荐工作。完善相关领域人才评价宣传服务，鼓励用人主体合理运用职称评价结果，营造利于专业技术人才成长和发挥作用的良好氛围，最大限度调动专业技术人才积极性。

#### 4.深入推进政府聘用人员规范管理

按照打造“专业化、标准化、高效化”政府聘用人员队伍的目标，完善政府聘用人员管理体系。进一步核定全区政府聘用人员规模，规范岗位设置，引导薪酬待遇与职责合理匹配。严格按照规定流程进行政府聘用人员审批，加强对政府聘用人员用工行为的规范和管理。强化监管措施，增强监管能力，提高各用工单位政府聘用人员管理工作的透明度。进一步加强协管员队伍建设，指导各街镇完善协管员配套管理制度，充实协管员队伍管理架构，加强协管员技能培训工作，逐步优化协管员队伍结构，提升综合服务水平。

#### 5.着力打造高素质“支农”队伍

按照“稳定规模、优化领域、改进管理、提升质量、强化保障”的基本思路，完善促进高校毕业生到农村工作的政策措施，推进高校毕业生到农村从事支农工作，担任乡村振兴协理员，争取打造一支高素质“支农”队伍，助推乡村振兴。坚持实施市、区、镇、村四级管理模式，完善考核机制，健全岗位培训制度，实行分层分类培训，增强教育培训时效性。拓宽发展渠道，加大扶持乡村创业富民力度。

#### 6.提升人事考试安全性和公正性

规范人事考试管理流程，明确质量控制目标及标准，强化岗位责任制，扎实推进人事考试各项工作，切实做到人事考试管理科学化、规范化，实现考试管理透明化、公开化。建立部门联动机制，形成人事考试工作合力。积极宣传诚信考试的重要性，在全社会树立良好考风，营造和谐有序的考试环境。

## 四、构建新型和谐劳动关系

#### （一）发展目标

适应单位用工方式多元化、劳动者就业形态多样化、劳动关系灵活化和复杂化的趋势，创新劳动关系治理体系和调控机制，强化系统治理、依法治理、综合治理、源头治理，保障劳动者合法权益。

#### （二）重点指标

1.企业职工劳动合同签订率达到97%以上。

2.城镇职工劳动合同续订率达到87%以上。

3.劳动人事争议仲裁案件结案率达到95%以上，仲裁阶段调解结案数和终局裁决数占审结案件总量75%以上，调解率达到65%以上。

4.劳动保障监察举报投诉案件结案率达到98%以上。

5.劳动能力再次鉴定结论改变率小于等于1%。

6.在建项目和新建项目工伤保险参保率达到100%。

7.农民工工资基本无拖欠。

#### （三）重点任务

建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。搭建“隐患预警+纠纷化解+应急处置”全链条工作体系，构建劳动关系“一横三纵”格局，加大区内相关政府机构横向联动，完善街(乡)、产业集聚区和重点功能区纵向基层协调治理组织建设，建成源头预防、基层化解、责任明晰、调解快速的全覆盖式治理机制。

#### 1.构建和谐劳动关系建设平台

以区级协调劳动关系三方委员会为整体协调治理架构核心，依法规范企业用工行为，制定《通州区构建和谐劳动关系三年行动计划》，完善三方委员会机构横纵双向体系，充分释放基层三方组织协调效能。健全劳动关系风险监测预警机制，实施分级预警，完善企业规模裁员应对预案，坚持企业裁员约谈指导机制，依法稳妥处置裁员风险。探索新型就业形态下的劳动关系协调治理模式，创新区内针对新兴产业劳动者的保护机制，分步推进电子劳动合同，加强企业用工大数据监管。完善集体协商和集体合同制度，提高劳动合同签订率和履行质量。全面推行《北京特色和谐劳动关系评价指标体系》，开展和谐劳动关系创建活动，实施和谐劳动关系“红名单”联合激励机制，公布重大违法案件和企业欠薪“黑名单”，加大违法企业信用联合惩戒力度。

#### 2.健全劳动关系多元调处机制

探索劳动关系服务多元供给方式,促进多方主体参与，充分发挥监察和仲裁两种调处手段，“十四五”期间实现全部街(乡)、产业集聚区和重点功能区建立劳动争议疏解中心。全力防控在建工程用工风险，完善劳动关系群体性纠纷经常性排查和动态监测预警制度，健全应对规模性裁员和突发事件的协调处理机制。全面贯彻落实《保障农民工工资支付条例》，深入实施北京市《关于健全完善保障农民工工资支付制度机制建设的意见》，推动保障农民工工资支付各项制度机制落实落地，建立工程建设领域根治农民工欠薪“项目实施全流程、资金流动全环节、时间节点全周期”“三全”管理模式，巩固根治欠薪成果。推进街乡劳动监察队伍标准化建设，建立健全完整的企业用工管理信息与反馈网络，畅通投诉举报渠道。推广“互联网+仲裁”，提高实体化仲裁机构服务，完善裁审衔接工作制度，提升仲裁办案质量和效率。落实京津冀劳动人事争议协同处理机制，推进监管事项标准化和监管流程规范化。

#### 3.完善工伤认定、劳动能力鉴定工作机制

不断完善工伤认定和劳动能力鉴定工作流程和内部审批程序，实现减材料、减时限、减跑路的“三减”目标。创新服务方式，推行不见面办理。满足企业及职工多样化需求，全面提高鉴定服务水平。严格审核比对复查机制，加强部门间数据横向比对，完善工伤、劳鉴相关制度，协调建立认定、鉴定、经办一体化系统，实现数据信息互联共享，确保认定鉴定结论公平公正。加快京津冀协同发展，完善三地鉴定机制，深入三地委托鉴定服务，为企业和职工提供便捷的鉴定服务。

## 五、推动人力资源服务业发展

#### （一）发展目标

优化人力资源服务业生态集聚，借助智能化技术推动向高精尖产业的人力资本转型，进一步提高对外开放和国际化水平，实现城市副中心人力资源服务业高质量发展，辐射带动京津冀协同发展。

#### （二）重点指标

1.辖区经营性人力资源机构规模达到200家以上。

2.园区引进人力资源行业各权威榜单前100名机构30家以上，相关关联区域总部型企业10家以上。

#### （三）重点任务

#### 1.优化人力资源服务业生态集聚

紧密围绕副中心功能定位与产业机构转型升级，继续强化政策工具的科学运用，结合区域产业规划制定人社政策，结合区域需求创新创业支持政策，支持和保障区内人力资源服务业的发展。加强与人力资源上下游关联产业协同，加快人力资源服务业向高技术含量、高人力资本、高成长性行业转变，增强其辐射带动作用。加强人力资源市场的监督管理，规范经营性人力资源服务机构的行为，促进人力资源有序流动和有效配置。建立健全经营性人力资源机构管理制度，优化人力资源行政许可办理流程，探索建立行政许可退出机制。依法对经营性人力资源机构进行专项检查，定期清理“黑中介”，整顿人力资源市场秩序。引导、营造人力资源机构间互相竞争、优势互补、共同繁荣的多赢氛围。

#### 2.保障“两区”的人力资源服务建设

做好对接服务“两区”建设，搭建具备人力资源和社会保障的公共服务功能、市场服务功能、创新创业服务功能、在线服务功能的综合性服务平台，打造全领域支撑、全要素融合的国际人才服务生态圈。设置一站式服务大厅，提供外国人来华工作许可、居留许可等服务，提升人才办事便利度。主动对接“两区”建设人才需求，按照市人力社保局统一部署，加大教育卫生、科技创新、数字经济、服务业开放等领域用人单位引进毕业生支持力度；支持高层次紧缺急需的境外专业人员来京工作；优化充实博士后科研力量，支持包括外资企业在内的各类企业申请增设博士后科研工作站或园区分站，引导优秀博士到自由贸易试验区科技企业开展科技攻关和成果转化活动。

#### 3.提高对外开放和国际化水平

扩大人力资源服务业对外开放，支持自由贸易试验区积极引进全球优质人力资源服务企业，推动人力资源服务业向国际化、专业化发展，确保提供国际化人力资源服务的专业能力。合理放宽市场准入，引进一批国际猎头、人才测评、高端培训等优质全产业链人力资源机构，全方位满足企业对各类人才资源的配置需求。推动区内人力资源服务业走出去，搭建服务京津冀、辐射全国、面向全球的人力资源服务网络。支持国际化的职业技能培训机构入驻通州，作为技能人才培养、提升企业国际竞争力的重要措施。

#### 4.借助智能化技术推进人力资本增值

引导人力资源服务业的发展从数量转向质量，推动互联网、大数据、人工智能和人力资源服务机构深度融合，利用智能化手段提升自身的服务能力，赋能于人才，赋能于人才所在组织，创造更多的经济产出。搭建国际化人力资源服务信息平台，提供审批在线办、政策导航台、人才活动集市、双创加油站、人力资源服务联盟和新闻中心等功能服务，促进人力资源和人力资本服务业优化升级，创新引领、培育经济新增长点，形成新动能、新业态与新产品。

## 六、提升管理服务的标准化、精细化水平

#### （一）发展目标

夯实人力资源社会保障基础工作，持续优化营商环境，不断加强规范化、标准化、信息化建设，全面推行综合办理新模式，“互联网+人社”服务功能更加便民利民。

#### （二）重点指标

1.实现政务服务事项下沉比例不低于60%。

2.推进服务事项提速办理，在规定办结时限基础上提速50%以上。

#### （三）重点任务

建立健全人力资源社会保障法规政策体系，加强规范性文件动态管理；健全行政审批制度，重点提升服务水平、强化监督管理工作力度。打造政务服务流程标准化，继续推进“一网、一门、一次”改革及“综合窗口”服务模式。大力推行告知承诺审批制度、容缺受理制度，为企业群众提供延时服务，打造人力社保品牌标杆。

#### 1.推进经办服务体系建设

依托政务服务标准化管理工作要求，坚持需求导向、协调联动、公开透明、开放创新原则，统一服务模式，优化服务供给，提升服务质量，政务服务“瘦身提速”。进一步深化人力资源公共服务机构管理职能，加强基层公共服务平台建设，着力抓好管理体制、运行机制、服务标准和绩效考核的统一规范，逐步构建高效的人力社保公共服务体系。在实现政务服务“一网、一门、一次”的基础上，健全完善立体咨询服务体系。大力推行告知承诺审批制度、容缺受理制度；加大业务下沉力度，打通便民服务“最后一公里”；尽最大可能为企业群众提供延时服务，满足群众办事需求；建立健全企业及个人信用体系，扩大应用范围。

#### 2.完善法规政策体系

促进法治政府建设，严格落实地方配套法规规章。强化依法决策，建立重大决策合法性审查制度、责任追究制度、权力清单和责任清单制度，推行法律顾问制度，完善风险评估制度。规范执法行为，建立多元化纠纷解决机制，建立行政执法与刑事司法衔接机制。深入开展法治人社宣传教育，加大法律知识培训力度，推动全员树立法治人社意识。

#### 3.推动“接诉即办”向“未诉先办”转变

紧扣“七有”目标和“五性”需求，以“接诉即办”作为解决民生问题的有力抓手，用“治理”解决普遍性问题，用“整治”解决反映突出问题，用“改革”破解民生类难题。深化数据分析研究，为领导决策提供支撑；优化热线工作流程，实现企业和群众诉求办理的闭环运行；开发热线诉求处置智能系统，实现诉求掌上派、问题掌上知、结果掌上报；提高接诉即办效能，确保承办响应率、解决率、满意率全面提升；推动“接诉即办”向“未诉先办”转变，充分发挥人社服务在推进社会治理现代化中的积极作用。

# 第五部分：重大项目

“十四五”期间，在优化人力资源和社会保障基础服务的前提下，以推动人力资源服务产业园发展为抓手，以建设智慧人社系统为载体，以促进京津冀人社协同发展为契机，重点打造人力资源和社会保障服务新高地，为推动北京城市副中心建设、“两区”建设以及京津冀协同发展提供更高质量和更高水平的人力资源和社会保障服务。

## 一、人力资源服务产业园发展

中国北京人力资源服务产业园通州园区是推动人力资源服务业发展的重要载体，定位于“政府公共服务+人力资源产业发展”，是“两区”建设人力资源服务和保障的重要平台，也是“两区”招引产业人才的主要阵地。“十四五”期间，园区将重点面向生态化、智能化、国际化、智库化方向转化，力争扩大服务区域和业务外延，实现规模体量大、辐射带动广、品牌效应强，核心竞争优势突出、社会经济效益彰显的发展目标，即：**加强生态化建设，**实现园区人力资源机构集聚发展、多元发展、互利共生、长期兴旺的生态布局，营造良好的园区生态环境。**推进智能化建设，**建设以智能化为基础的智慧服务园区，提高园区管理、工作、生活的智能化水平。**加快国际化建设，**为“两区”建设提供所需要的国际人才配套服务，推进通州人力资源产业园国际化发展。**推动智库化建设，**引进一批具有专业影响力和知名度的咨询机构、业内专家和团队，将园区打造成为促进人力资源服务产业理论发展和实践创新的策源地。

“十四五”时期，园区将立足“人才+产业”、“国内+国际”融合发展，构建层次丰富、机制完备、结构完整的人力资源服务产业体系，实现园区“1+2+N”模式下的发展布局。

**“1”是“一核心”：**国家级人力资源服务产业核心区。**以“一核心”为发展战略，提供促进区域经济转型支撑力。**进一步提高园区对企业的吸纳能力和服务水平，精准引进国内国际高水平总部型服务机构，搭建以人力资源服务为主线，多种产业类型共同发展的园区生态系统。为服务业扩大开放综合示范区和中国北京自由贸易试验区及其他有需求的机构提供全业态、多元化、高水平的各类专业化服务，打造国家级人力资源服务产业核心区。

**“2” 是“两集群”**：智库产业集群和专属服务产业集群。**以“两集群”为发展模式，发挥产业链条辐射带动力。**在未来五年内引进15—20家人力资源产业服务相关联的专业咨询机构、研究机构、专家工作室等智库类机构，以及一定数量的服务保障机构，形成智库产业集群。为各行政、企事业单位提供战略规划咨询、焦点课题研究、专业学术讲座、领导人才培训等服务。在国际金融机构、文化旅游区及各特色小镇形成专属服务产业集群，引进高端猎头机构、会议培训机构及各类应需服务机构，坚持需求导向，提供定制化专属服务，就近成为区域重点项目、重点机构的“贴身服务专员”。通过人力资源服务业的发展，围绕城市副中心行政办公、商务服务、文化旅游、科技创新等主导功能，吸纳总部企业入驻，加快构建高精尖经济结构，使人才集聚效应最大化，为城市副中心建设发展提供持续和坚实的人才支撑。

**“N”是“N个服务前哨”：**在国内各地国家级产业园、知名高校以及国外重点地区、重点高校建立园区服务前哨**。以“N个服务前哨”为发展关键，打造行业品牌影响力。**立足于扩大城市副中心建设影响，加强地区间、国际间人才互通，选择国内各地国家级产业园、知名高校以及国外重点地区、重点高校，探索建立园区服务前哨。通过设置服务专员及智能自助设备，提供查询、咨询、推介和初步对接服务，帮助外地人才和企业对北京城市副中心现状、需求及政策有更具体的了解，对国家级人力资源服务产业园的存在及作用有更明晰、深刻的认识，实现副中心建设信息推广前置化、副中心人才需求前置化、“两区”人才需求前置化、各地人才与园区企业对接前置化，并通过进一步优化人力资源服务提供方式，为副中心的健康发展、“两区”建设的快速发展和京津冀协同发展持续赋能。

## 二、城市副中心“智慧人社系统”建设

随着信息化水平不断提升，城市副中心、“两区”建设部署及京津冀一体化的快速推进，“智慧人社”建成实时联动的“大系统”、线上线下相结合的人社“大服务”势在必行。城市副中心“智慧人社系统”建设将实现跨层级、跨地域、跨系统、跨业务的协同管理和服务，增强数据智能分析、综合应用能力，全面提升人社公共服务、业务协同、监督管控、辅助决策的综合水平。

城市副中心“智慧人社系统”以“平台共建、网络互联、数据共享、业务协同”一体化的建设模式，利用移动互联、大数据、云平台技术、区块链和AI人工智能等先进技术手段，全面感测、分析、整合社会保险、公共就业、劳动关系、人事人才等人力资源和社会保障领域的各项关键信息，打造一个包含服务决策层、业务管理层、应用支撑层、基础支撑层四个层面的新型智慧人社管理服务系统。

服务决策层主要是决策服务、门户服务、自助服务、咨询服务、移动服务、监控服务、终端服务、微信服务等内容；

业务管理层主要是社会保险管理系统、创业就业管理系统、人事人才管理系统、劳动关系管理系统等；

应用支撑层主要是主数据管理、一卡通、档案管理等；

基础支撑层主要是业务协同平台、数据交换平台、数据整合平台、身份认证平台、运维管理平台、门户集成平台等。

通过以上四个层面的新型智慧人社管理服务系统建设，确保城市副中心人社管理服务业务经办省心、监管决策放心、线上体验随心、线下服务舒心、技术赋能慧心。

“智慧人社系统”将跳出现有的系统模式，进行一体化、系统化的设计、改造、创新、升级，实现与京津冀其它区域协同互动，加强与公安、民政、市场监管、税务等相关部门数据共享，确保“智慧人社系统”便捷化、智能化、国际化的服务，满足未来城市副中心、“两区”建设及绿色发展需要配套的人社公共服务。

## 三、京津冀人社协同发展

高质量推进北京城市副中心建设，强化功能中枢作用，融入京津冀协同发展格局，将城市副中心建设成为世界一流和谐宜居之都示范区、新型城镇化示范区、京津冀区域协同发展示范区。通过加强通武廊、通宝唐、北三县等交流合作，突出通州区对周边地区的辐射带动作用，促进京津冀区域协同发展。

津冀协同区县与城市副中心的公共服务水平、服务质量落差较大，优质公共服务资源应逐步向津冀协同区县延伸，缩小公共服务差距，推动形成协同联动的公共服务体系，提升整体公共服务质量，助推京津冀三地大就业。

**做实协同机制。**成立人力资源和社会保障工作协同领导小组，牵头统一协调工作。做好做实“三项协同”，即统筹规划协同、政策指导协同、技能提升协同。全面深化三地联席会议制度，定期召开工作交流研讨会，共同推进相关政策先行先试，创建良好的营商环境。

**分享优质资源。**立足北京城市副中心地理优势、资源优势，发挥三地协同的牵引作用，分享城市副中心人社工作资源优势和先进经验。推进通州与津冀协同区县人社服务一体化建设，实现跨区域应用。发挥城市副中心高技能人才师资和培训资源优势，开展技能人才联合培养，推动通州区与津冀区县协同发展，加强与雄安新区合作，促进技能人才整体提升。

**引领服务协同。**健全通州与津冀协同区县人力资源和社会保障的公共服务合作机制。优化“通武廊”三地人力社保局信息交流共享机制。探索协同处置机制，促进跨地区劳动争议有效化解。建立社会保险信息协查共享机制，优化经办服务，促进三地社保关系接转顺畅。推进职业教育协同发展，建立统一互认的人才评价标准,助力形成职业技能人才的错位培养机制。推动协同区域内的职称、技能等级、人力资源服务机构等级互认。通过三地合办“通武廊”大型专场招聘会、高技能人才交流会、技能大赛等活动，深化交流合作。

# 第六部分：保障措施

“十四五”时期，通州区以副中心、两区建设为重点任务，全区人力资源和社会保障事业改革发展任务艰巨，要实现未来五年的发展目标，必须坚持党组的正确领导，深入健全人力资源和社会保障法治体系、决策支持体系和公共服务体系，进一步提高管理水平、运行效率和服务能力，推动本规划确定的各项目标任务完成。

## 一、党建引领

坚持和加强党的全面领导，持续推动全面从严治党向纵深发展，切实提高政治站位，充分发挥局党组把方向、管大局、保落实的领导作用，继续巩固和深化“不忘初心、牢记使命”主题教育成果，不断提升服务水平。从严落实主体责任，压紧压实“一岗双责”。优化“党建+业务”绩效考核模式，合理运用考核结果，实现党建、业务齐抓共促。加强基层党组织规范化建设，优化基层党组织架构，分层级强化党务知识培训，夯实基层党建。积极探索建立党建联动机制。抓好廉政风险防控，继续加强作风建设，以党建引领各项工作，推进人力社保事业创新发展。健全“接诉即办”工作体系、完善服务群众响应机制、提高人社服务水平、推动行业治理能力现代化。

## 二、依法行政

强化依法行政，通过简政放权、深化服务、督查考核等措施,集中力量打造一流的营商环境，推动市场经济更好的发展。严格执行市人力资源社会保障法规政策，补充完善通州区人力资源社会保障法规政策体系，配合市人力社保局协同推进地区人力资源社会保障统一立法工作,为法治化营商环境奠定良好的制度保障。健全重大行政决策机制，规范执法行为,完善事中事后监管，推行包容审慎“沙箱监管”执法手段。严格落实执法全过程记录和重大执法决定法制审核制度,落实行政裁量基准制度。深化调解、仲裁、复议、诉讼等多元化纠纷调解机制，实现行政执法与司法审判机关的良性互动。深入开展法治宣传,大力营造法治人社的氛围，构建和谐稳定、开放包容的法治化营商环境。

## 三、组织保障

依据副中心人力资源社会保障事业发展需要,加大对就业创业、社会保障、人事管理、劳动关系等重点领域的财政支持力度，保障重大项目顺利实施。加强互联网、大数据、人工智能、区块链等信息技术与业务工作的深度融合，促进管理和服务协同，强化公共服务供给能力。构建网络安全保障体系，提升信息系统突发事件应急处置能力。健全重大决策调研论证制度、重大改革跟踪评估机制，完善调研工作支撑体系。加强对规划的宣传贯彻、任务分解、计划制订的管理，对“十四五”时期重大项目进行重点管理，各项工作细化到责任部门，明确考核机制，明确目标、进度与项目内容。协同区域联动工作，加强各方沟通,密切配合,妥善解决工作中的问题,协同推进规划实施。