

广东省人民政府办公厅文件

粤府办〔2011〕77号

印发广东省人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划的通知

各地级以上市人民政府，各县（市、区）人民政府，省政府各部门、各直属机构：

《广东省人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划》已经省人民政府同意，现印发给你们，请认真组织实施。实施中遇到的问题，请径向省人力资源社会保障厅、发展改革委反映。

广东省人民政府办公厅
二〇一一年十一月二十一日

广东省人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划

目 录

一、发展基础和面临的形势

- （一）发展基础
- （二）面临的形势

二、指导思想、基本原则和发展目标

- （一）指导思想
- （二）基本原则
- （三）发展目标

三、主要任务

- （一）实施就业优先战略，努力实现充分就业
- （二）加快推进社会保障城乡一体化，实现全民享有社会保障
- （三）实施人才强省战略，大力加强队伍建设
- （四）深化分配制度改革，构建合理有序的工资收入分配新格局
- （五）深化人事制度改革，推进人事管理科学化民主化制度化建设
- （六）切实维护劳动者合法权益，构建和谐劳动关系
- （七）提高农民工综合管理服务水平，促进农民工融入城镇
- （八）加快公共服务体系和信息化建设，全面提升人力资源社会保障服务水平

四、重大工程项目

- （一）人力资源社会保障公共服务设施建设工程
- （二）人力资源社会保障信息化建设工程
- （三）公共就业培训基地建设工程
- （四）人力资源开发基地建设工程
- （五）职业能力开发评价建设工程
- （六）工伤康复基地建设工程

五、保障措施

- (一) 加强规划实施工作的组织领导
- (二) 加强人力资源社会保障法制体系建设
- (三) 加大人力资源社会保障事业宣传力度
- (四) 加大财政投入力度
- (五) 切实加强人力资源社会保障人员队伍建设

附件：1·广东省人力资源社会保障事业发展“十二五”主要指标
2·广东省人力资源社会保障事业发展“十二五”规划重点项目表 } (略)

“十二五”时期是我省全面建设更高水平小康社会，向基本实现社会主义现代化目标迈进的关键时期，是深入实施《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008-2020年）》，加快转变经济发展方式的攻坚时期。为加快推进全省人力资源社会保障事业跨越式发展，根据国家《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》和《广东省国民经济和社会发展的第十二个五年规划纲要》，制定本规划。

一、发展基础和面临的形势

(一) 发展基础。

“十一五”时期是我省人力资源社会保障事业发展极不平凡的五年，也是发展速度更快、取得成绩更大和发挥作用更突出，人民群众得到更多实惠的五年。面对复杂形势特别是国际金融危机的严重冲击和超强台风、特大暴雨洪涝、低温雨雪冰冻等自然灾害的严峻考验，全省人力资源社会保障系统坚决贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府的决策部署，坚持以科学发展观统领全局，解放思想，开拓创新，克服重重困难，圆满完成“十一五”规划的各项目标任务，为全省深化改革、扩大开放、加快经济发展方式转变、保障和改善民生、维护社会和谐稳定做出了积极贡献。

1.稳定和扩大就业成效显著。以《广东省实施<中华人民共和国就业促进法>办法》为核心，具有广东特色的积极就业政策体系更加完善，公共就业服务和就业援助能力明显增强，创业带动就业工作机制初步建立，面向全体劳动者的职业技能培训制度基本形成，就业规模不断扩大，就业结构进一步优化。五年累计实现城镇新增就业 985.9 万人，城镇登记失业率控制在 3% 以内，累计转移农村劳动力 558 万人，城乡就业人数达到 5800 万人，三次产业就业结构为 28:39:33。

2.社会保障体系建设取得重大突破。社会保障制度覆盖范围由城镇从业人员向城乡居民扩展，养老保险省级统筹和保险关系顺畅转移基本实现，新型农村社会养老保险（以下简称新农保）试点工作迅速铺开，医疗保险城乡统筹、市级统筹、门诊统筹稳步推进，失业保险基金支出范围进一步扩大，工伤预防、补偿、康复相结合的制度体系初步建立，生育保险与医疗保险协同推进。全省城镇养老、医疗、失业、工伤、生育五大险种参保人数分别达到 3215 万人、5043 万人、1650 万人、2656 万人和 2038 万人，五项社会保险基金累计结余达 3556 亿元，参保总人数和基金结余总量分别比“十五”期末增长 136% 和 212%。参加社会养老保险的城乡居民达到 970 万人。全省企业退休人员人均养老金达 1577 元，比“十五”期末增长 86.2%，退休人员社区管理率达 70.1%，比“十五”期末增长 25.6 个百分点。

3.人才队伍建设成就突出。人才规模迅速扩大，人才结构进一步优化，高层次、高技能人才培养引进成效显著。全省人才资源总量达到 1630 万人，其中专业技术人才 420 万人，高技能人才 220 万人。全省院士总数达到 86 名（含双聘院士 46 名），享受国务院政府特殊津贴专家 5048 人，“新世纪百千万人才工程”国家级人选 82 人，博士后 4300 余人。参加专业技术人员资格考试取得高、中、初级合格证书人数累计达 46 万人，参加职业技能鉴定获得国家职业资格证书人数累计达 1017.3 万人。创新人才队伍建设实现历史性跨越，创新经济绩效和企业创新能力进一步增强，发明专利申请量、授权量均居全国首位。

4.技工教育跨越式发展。以高级技校、技师学院为龙头，重点技校为骨干，带动各类技校共同发展的办学格局初步形成，全省共有技工院校 245 所，其中国家级重点技校 50 所，高级技工学校 40 所，技师学院 22 所，民办技校 77 所，在校生总数、年招生数、校均规模、就业率、技能鉴定人数、教学科研成果、全国性技能竞赛获奖名次和奖牌数目、高技能人才培养量等八项综合指标均居全国首位。成功搭建“百校千企”合作平台，校企合作不断深化。

5.工资收入分配制度改革稳步推进。职务与级别相结合的公务员工资制度全面实行，全省规范公务员津贴补贴工作基本完成。事业单位绩效工资分配改革平稳推进，全省义务教育学校绩效工资基本兑现。“企业工资集体协商三年行动计划”全面实施，全省已组建工会的大中型企业工资集体协商建制率达到 70.5%。工资指导线年度发布制度化，企业职工工资不断提高，全省平均最低工资水平五年累计提高 73.3%，年均增长 11.6%。

6.劳动关系协调维权维稳机制更加完善。省、市、县三级协调劳动关系三方机制全面建立，全国首个省级行业劳动关系协调三方机制初步建立，街道（乡镇）、社区基层劳动关系协调组织逐步健全。省、市、县（市、区）、街道（乡镇）四级劳动争议预防调解网络和劳动保障监察执法网络基本形成，劳动人事争议和劳动保障违法案件得到及时处理，信访问题得以及时解决，有效维护了劳动者的合法权益。全省企业劳动合同签订率达 84%，集体合同覆盖职工人数达 968.4 万人，共处理劳动人事争议案件 116.4 万宗，追回拖欠工资 68 亿元。

7.人事制度改革取得新进展。以公务员法为核心的公务员管理法规体系逐步健全，公务员选拔任用、考核评价、激励约束和退出保障等管理机制不断完善。公务员考录制度改革取得重大突破，全省共有 80 万人次报名参加公务员录用考试，录用公务员 50303 名。公务员培训成效显著，全省共培训各类公务员 300 多万人次。事业单位岗位设置和人员聘用工作全面铺开，公开招聘工作稳步推进。人才评价服务领域不断拓宽，全省累计有 22 万多人经评审取得高级专业技术资格。军转干部安置工作进一步加强，专项培训工作步入正轨，自主择业管理服务更加完善。

8.公共服务能力明显增强。公共服务基础设施建设快速推进，人力资源市场、技工学校、社保经办机构、基层就业服务平台等公共服务体系建设不断完善，服务网络终端延伸至村（居）和定点医疗保险服务机构。社会保障卡持卡人数达 1714 万人，城乡各类居民可在基层公共服务机构享受便捷的一站式服务。

“十一五”时期人力资源社会保障工作取得的突出成绩，为“十二五”时期的发展打下了坚实的基础，积累了有益经验。第一，必须坚持围绕中心，服务大局。只有坚决和自觉地在党委政府中心工作中谋划推进，才能保证人力资源社会保障事业科学发展、快速发展。第二，必须坚持把以人为本、改善民生作为人力资源社会保障事业的根本出发点和落脚点。只有着力解

决好人民群众最关心、最直接、最现实的就业、社会保障和工资收入等切身利益问题，不断改善民生福祉，才能保证人力资源社会保障事业得到最广大人民群众의积极拥护和全力支持。第三，必须坚持解放思想，先行先试。只有与时俱进，以改革创新的精神攻坚克难，才能有效解决和妥善处理劳动就业、社会保障、收入分配、劳动关系和人事制度等领域不断出现的新情况、新矛盾和新问题，推进人力资源社会保障事业实现跨越式发展。第四，必须坚持突出重点，统筹兼顾。只有以“民生为本、人才优先”为主线，结合区域发展不平衡的特点，分类指导、量力而行，通过集中力量落实每个阶段的工作重点来推进其他工作，才能保证人力资源社会保障工作全面协调可持续发展。第五，必须坚持夯实基础，提升能力。只有不断增强干部能力素质、大力推进各项基础设施建设、加强部门之间和系统上下的协调配合，才能为人力资源社会保障各项业务的顺利开展提供坚实保障。

（二）面临的形势。

“十二五”时期，我省人力资源社会保障事业迎来了历史性发展机遇，但也面临前所未有的挑战。

1.发展机遇。

（1）经济社会建设新要求，为人力资源社会保障事业发展提供了战略新机遇。国家和省的国民经济和社会发展规划纲要把保障和改善民生作为加快经济发展方式转变的根本出发点和落脚点，强调人才作为经济发展第一资源的重要性，使人力资源社会保障事业在经济社会发展大局中的战略地位更加突出。党的十七届五中全会、中央经济工作会议对人力资源社会保障工作提出了新的更高要求，省委十届八次、九次全会作出“加快转型升级、建设幸福广东”和“加强社会建设，创新社会管理”的战略部署，使我省人力资源社会保障事业面临前所未有的发展机遇。《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008—2020年）》的深入实施，为我省人力资源社会保障事业跨越发展注入了新活力。

（2）国民经济发展新水平，为人力资源社会保障事业发展奠定了坚实的基础。我省加快促进经济增长向主要依靠科技进步、劳动者素质提高和管理创新转变，为加快推进人力资源社会保障事业大发展，建设人力资源社会保障强省提供了强大的内生动力。全省主要经济指标多年居全国前列，2010年GDP超过4.5万亿元，人均GDP接近7000美元大关，财政总收入达到1.18万亿元，各级政府进一步加大对民生建设的投入力度，为人力资源社会保障事业跨越发展奠定了坚实的物质基础。

（3）行政体制改革不断推进，为人力资源社会保障事业发展提供了有力支撑。随着改革开放的深入发展，我省以市场为导向的就业机制已基本建立，覆盖城乡的社会保障体系不断完善，适应市场经济要求的劳动关系调整机制初步形成。全省各级人力资源社会保障部门的组建，使管理服务职能更加完善，人员队伍更加壮大，统筹推进各项工作更加有利，发展空间更为广阔，为推进人力资源社会保障事业发展创造了十分有利的条件。

2.面临的挑战。

（1）转变经济发展方式，要求人力资源社会保障工作增强调处能力。随着经济发展方式加快转变和产业结构深入调整，长期发展积累的老问题和改革过程中出现的新矛盾将相互交织凸显，人力资源社会保障工作面临新的更大考验，特别是就业总量性过剩和结构性紧缺的矛盾依然突出、人才队伍建设与产业转型升级的需求还存在较大差距、人事和收入分配制度改革滞后

于经济社会发展需要、劳资纠纷调处机制还不能适应复杂多变的劳动关系等，都迫切要求高度重视并切实加以解决。

(2) 保障和改善民生，要求人力资源社会保障工作增强管理服务能力。随着保障和改善民生工作的深入推进，人民群众多样化、多层次和不断提高的公共服务需求与供给不足的矛盾越来越突出，特别是服务对象的不断扩大、利益主体的日趋多元化以及劳动者对体面劳动和尊严生活的更高追求，使人力资源社会保障管理和服务工作面临前所未有的严峻挑战，迫切要求人力资源社会保障部门进一步加强基础建设，增强管理能力和提高服务水平。

(3) 城镇化和老龄化步伐加快，要求人力资源社会保障事业增强持续发展能力。“十二五”时期，人力资源社会保障工作面临人口持续增长、城乡劳动力流动转移规模扩大、人口预期寿命延长和老龄化进程加速的多重压力，任务越来越繁重，迫切要求各级人力资源社会保障部门立足当前，放眼未来，统筹兼顾，加快转变社会管理服务方式和增强可持续发展能力，适应新形势发展需要。

二、指导思想、基本原则和发展目标

(一) 指导思想。

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以科学发展为主题，以加快转变经济发展方式为主线，以加快转型升级、建设幸福广东为核心，以建设人力资源社会保障强省为总目标，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，切实加强社会建设，创新社会管理，突出“保障改善民生”和“支撑引领产业转型升级”两大重点，全面实施幸福工程，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，改革完善人事管理和收入分配制度，提升公共管理服务能力，将我省打造成为充分就业排头省、全民社保先行区、人才集聚首选区、和谐劳动关系示范区，实现人力资源和社会保障事业全面协调可持续发展，为当好推动科学发展促进社会和谐排头兵作出更大贡献。

(二) 基本原则。

1. 以人为本，保障民生。把保障和改善民生作为工作的出发点和落脚点，着力解决好人民群众最关心、最直接、最现实的就业、社会保障和收入分配等利益问题，使全体城乡劳动者平等就业，体面劳动，劳有所得，病有所医，老有所养。围绕增进民生福祉统筹经济社会协调发展，促进社会公平正义，使发展成果惠及全体人民。

2. 人才优先，高端引领。全面实施人才强省战略，确立人才优先发展布局，实现人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证和人才制度优先创新。充分发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用，加快高端人才引进和培养步伐，着力优化人才结构，创新人才发展模式，提升人才对经济社会发展的贡献率。

3. 改革创新，先行先试。进一步解放思想，深化对人力资源社会保障事业发展规律的认识，把握好改革的方向、时机和节奏，创新理念、思路、体制机制和工作方法，先行先试，突破深层次制度障碍，不断破解影响民生福祉的突出矛盾和问题，为和谐社会建设提供不竭动力。

4. 突出重点，统筹兼顾。适应人民群众日益增长的公共服务需求和我省加快转型升级、建设幸福广东的目标要求，既要着力落实好重点人群的就业和社会保障权利，着力抓好高层次和高

技能人才队伍建设，又要注重打破身份分割、地区分割和行业分割，统筹推进全社会就业、社会保障、人力资源开发、收入分配的统一协调发展。

5.增强能力，优化服务。加强人力资源社会保障管理服务能力建设，提高干部队伍整体素质，加强基础设施建设，加快信息化进程，提高公共服务的可及性和水平，实现便利、高效、优质服务，最大限度满足人民群众对人力资源社会保障公共服务的需求。

（三）发展目标。

1.城乡劳动者就业更加充分，就业结构更加优化。就业规模持续扩大，劳动者素质明显提升，就业创业能力明显改善，失业风险有效控制，基本公共就业服务均等化和就业援助普惠化全面推进。全省城镇新增就业 600 万人以上，城镇登记失业率控制在 4%以内，农村劳动力转移就业 400 万人，其中培训农村转移劳动力 250 万人，非农就业比例达到 76%。

2.城乡社会保障体系全面覆盖，保障水平稳步提高。城乡社会保障制度逐步融合，城乡居民养老保险基本实现全覆盖，社会保险待遇水平稳步提高，区域间社会保险缴费负担和待遇差距不断缩小。城镇职工参加养老保险人数达到 3770 万人，企业退休人员月人均基本养老金达到 2000 元以上；城乡居民养老保险参保人数达到 2300 万人，其中新型农村社会养老保险参保人数达到 1500 万人，城镇居民社会养老保险参保人数达到 300 万人；城乡基本医疗保险参保人数达到 9300 万人，城乡三项基本医疗保险参保率达到 98%，城镇职工和城镇居民基本医疗保险政策范围内住院费用支付比例分别达到 80%和 75%左右；失业、工伤、生育保险参保人数分别达到 2000 万人、3000 万人、2065 万人；企业退休人员社区管理服务率达到 80%。

3.高端人才队伍不断壮大，整体性人才资源开发全面推进。高层次、高技能人才引进和培养力度进一步加大，公务员、企业经营管理人才、专业技术人才、技能人才、农村实用人才、社会工作人才、非公有制经济组织和新社会组织人才队伍建设取得新突破。适应广东现代产业体系需要，体现终身教育理念，具有国际水平的现代技工教育体系和覆盖城乡全体劳动者的终身教育培训与职业能力评价体系初步建成。全省人才资源总量达到 1950 万人，其中专业技术人才达到 550 万人，高技能人才达到 400 万人（占技能劳动者总量的 28%），农村实用人才达到 150 万人，高、中、初级专业技术人员比例为 10:38:52。

4.合理有序的工资收入分配格局基本形成，劳动者积极性进一步发挥。企业工资集体协商制度全面推进，与经济社会发展水平相适应的最低工资标准确定和正常增长机制更加完善，企业工资支付保障机制逐步健全。最低工资标准年均提高 13%以上，绝大部分地区的最低工资标准达到当地职工平均工资的 40%以上。国有企业工资收入分配调控和监管更加有力，不合理的工资收入差距逐步缩小。公务员工资制度和事业单位收入分配激励机制进一步完善，机关事业单位人员工资正常增长机制逐步健全。

5.劳动关系和谐稳定，就业者实现体面劳动。劳动关系法律法规体系更加健全，劳动人事争议调解仲裁工作机制进一步完善，协调劳动关系三方机制的作用得到更好发挥，创建和谐劳动关系示范区工程取得更大成效，规范有序、公正均衡、和谐稳定的新型劳动关系逐步形成。劳动保障监察更加有力，用人单位用工行为进一步规范。企业劳动合同签订率达到 92%，集体合同签订率达到 80%，劳动人事争议仲裁结案率达到 90%。

6.人事制度改革逐步深入，科学化规范化管理水平明显提升。公务员法配套法规体系进一步健全，分类管理制度体系建设进展明显，考录、考核、奖励和交流工作科学化、民主化、制度

化水平不断提高，公务员思想政治素质、职业道德水准和能力全面提升。事业单位岗位设置和聘用制度全面推进，符合事业单位运行规律和特点的人事管理制度基本建立。以能力和业绩为导向、公平公正、社会和业内认可的专业技术人才评价体系基本形成。军转干部安置模式进一步创新，自主择业就业指导和管理服务体系更加完善，军转干部解困和稳定工作不断加强。

7.公共服务能力不断增强，服务水平进一步提高。省、市、县（市、区）、街道（乡镇）、村（居）五级人力资源社会保障公共服务体系进一步完善，统一规范的人力资源大市场初步建立。人力资源社会保障信息化建设进一步加快，城乡社会保障卡持卡数量达到 7800 万人，持卡率达到 75%。

三、主要任务

以实施就业谋福工程、社保安福工程、人才兴福工程、技能致福工程、收入增福工程、和谐稳福工程为核心，推进人力资源社会保障事业全面发展，建设人力资源社会保障强省。

（一）实施就业优先战略，努力实现充分就业。

坚持把促进就业放在经济社会发展的优先位置，把扩大就业作为保障和改善民生的头等大事，树立以民生为导向的科学发展理念，坚持普惠均等、创新管理、服务优先，正确处理经济发展方式转变与促进就业的关系，构建经济发展与扩大就业的良性互动机制。大力实施促进充分就业行动计划，努力实现在经济结构调整中扩大就业，在扩大内需中推进城乡统筹就业，在惠民生保稳定中促进各大群体就业。

1.实施更加积极的就业政策。全面贯彻落实《中华人民共和国就业促进法》和《广东省实施〈中华人民共和国就业促进法〉办法》，配套完善更加有利于促进各类人群就业的产业政策、财政政策、金融政策、城乡和区域统筹政策、社会保障政策、就业援助政策以及投入保障政策。建立推进自主创新、加快产业转型升级与就业互促互动机制，制订实施更加有利于扩大和优化就业的各项扶持政策。完善高校毕业生、农民工、就业困难人员和退役军人就业扶持政策，出台加快推进家庭服务业发展促进充分就业政策，充分发挥失业保险基金促进就业和稳定就业的作用。

2.统筹推进区域就业和重点群体就业。健全区域就业协调发展机制，促进珠江三角洲地区在产业升级中优化就业结构、提高就业容量，引导粤东西北地区在承接产业转移中积极发展高就业容量产业，鼓励劳动者就地就近就业。加强区域劳务合作，提高区域人力资源市场供求信息对接效率，推动区域统一的职业能力评价体系建设，促进农村富余劳动力跨区域转移就业。健全就业援助制度，创新就业援助模式，继续实施“南粤高校毕业生就业推进行动”、“南粤春暖”行动和城乡就业困难人员就业援助行动，大力发展家庭服务业，推动建立一批家庭服务业品牌。

3.促进创业带动就业。建立健全创业公共服务体系，完善创业扶持政策，简化创业审批程序，开辟创业绿色通道。加强创业教育，建立健全面向全社会劳动者的创业培训体系，建设一批创业培训定点机构，开发全省共享的创业项目资源库，培训提高有创业愿望城乡劳动者的创业能力。深入实施创业富民工程，全面推进创业型城市建设，建设一批创业带动就业孵化基地。探索通过企业资助、社会化运作等多方投资的方式筹措创业带动就业工作经费。

专栏 1 推进就业行动计划
1.南粤高校毕业生就业推进行动。通过加大岗位拓展、创业引领、素质提升、就业服务和就

业援助力度，推动高校毕业生就业。健全高校毕业生到基层服务项目的统筹协调机制，深入实施高校毕业生“三支一扶”、就业见习等计划，鼓励高校毕业生面向城乡基层、中小企业就业。

2.南粤城乡就业援助行动。加强就业困难人员的登记认定、推进充分就业社区建设，统筹做好残疾人、妇女、复员退伍军人、刑释解教人员等困难群体的就业援助工作。

4.加快建立统一规范灵活的人力资源市场。逐步整合人才市场和劳动力市场，建立健全统一规范的人力资源市场管理制度和灵活有序的市场运行机制。构建完整的人力资源服务业政策体系，加快各类人力资源服务行业的培育和发展。加强人力资源市场监管体系和诚信体系建设，完善人力资源服务机构准入制度，发挥行业协会的自律作用，严肃处理违法违规行为，营造公平、有序的人力资源市场环境。探索以公共服务信息为基础建立人力资源市场信息收集、分析和发布制度。稳妥推进公共服务与经营性服务分离，实现公共服务与经营性服务优势互补、并行发展。

5.提高劳动者就业能力。建立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和职业能力评价体系。推进农村劳动力转移就业培训，为本省农村户籍劳动力提供一次免费职业技能培训补贴。推动企业建立健全内部培训制度，完善企业培训平台建设，突出抓好职工在岗培训。继续实施退役士兵免费职业技能培训，全面落实培训补贴政策。

6.构建预防调控失业和稳定就业机制。建立健全以城镇登记失业率为主的失业监测、发布制度，完善失业预警机制，对产业结构调整、重大灾害和因经济危机引起的失业风险进行积极预防及有效调控。建立健全就业景气预测监测系统和人力资源市场供求景气指标体系，更有效地进行就业失业监控及指导。

（二）加快推进社会保障城乡一体化，实现全民享有社会保障。

贯彻落实“广覆盖、保基本、多层次、可持续”方针，加快建立覆盖全民、区域协调、统筹城乡的一体化社会保障体系。

1.大力推进全民参保。贯彻实施《中华人民共和国社会保险法》，加大扩面征缴工作力度，完善各项参保政策，推动各类用人单位依法履行全员参保和足额缴费义务，引导和鼓励符合条件的各类人群参加社会保险。不断完善新型农村社会养老保险制度和城镇居民社会养老保险制度，实现城乡居民社会养老保险制度全覆盖。基本解决关闭破产和困难国有、集体企业未参保人员参加社会保险等历史遗留问题。稳步推进事业单位养老保险改革。

2.稳步提高社会保险待遇水平。建立企业退休人员基本养老金与社会平均工资增长和物价上涨等因素挂钩的正常调整机制，稳步提高企业职工养老保险待遇水平。完善基本养老金计发办法，建立最低养老金制度，切实保障养老金偏低人群的基本生活。按照国家要求落实新农保基础养老金，提高新农保待遇水平。完善企业年金政策和管理办法，鼓励企业通过建立企业年金提高职工养老保险水平。在确保基金可持续发展的前提下，逐步提高基本医疗保险最高支付限额和住院费用支付比例，通过缩小城镇职工医保、居民医保和新农合的筹资水平差异，逐步缩小待遇水平差距。全面实现基本医疗保险门诊统筹。进一步完善失业保险金申领发放办法，健全失业保险金正常调整机制。逐步规范和提高工伤保险、生育保险待遇。

3.推进城乡社会保险制度融合衔接。将被征地农民养老保险并入新农保，形成统一的新型农村养老保险制度，同步推进城镇居民社会养老保险试点，构建覆盖城乡居民的养老保险体系。

加快推进基本医疗保障城乡统筹，稳步推进经办管理资源整合。做好各项基本医疗保障制度政策和管理衔接，实现信息共享，避免重复参保。

4.促进社会保障区域均衡发展。巩固和完善企业职工养老保险省级统筹，强化养老保险基金预算管理，力争实现基础养老金全省统筹，加强费率调控，实现养老保险单位缴费比例全省统一。巩固和完善基本医疗保险、生育保险市级统筹，进一步提高统筹层次。实现统筹区域内社会保险经办机构与定点医疗机构、药品经营单位直接结算，积极推进基本医疗保险关系顺畅转移接续和异地就医即时结算。

5.强化失业和工伤保险综合保障功能。加强失业保险在促进就业和预防失业中的作用，提高失业保险基金使用效率；加大统筹力度，积极推进失业保险省级统筹。完善工伤预防长效机制，逐步扩大工伤预防领域，努力降低工伤事故发生率。完善工伤康复制度，拓宽工伤康复服务网络覆盖面，进一步降低工伤致残率。

6.加强社会保险基金管理和监督。健全社会保险基金预决算管理制度，探索建立社保基金预决算绩效考核和激励约束机制。健全社会保险基金监管政策法规体系，完善社会保险反欺诈制度，提升社会保险基金监管技术和能力，建立数据齐全、规范统一的社会保险基金非现场监督平台，建立医疗费用全省异地协查机制。通过与相关部门进行信息联网，实现对基金征缴、支付、管理和运营等环节的全程严密监控。拓宽社会保险基金投资运营渠道，努力实现基金保值增值。

7.推进退休人员社会化管理服务工作。完善退休人员社会化管理服务工作机制，建立社会化管理服务资金长效筹集机制。健全社会化管理服务工作网络，逐步建立农村退休人员社会化管理服务体系。探索将社会化管理服务纳入政府购买公共服务范围，将社区养老交给有资质的社会组织承担。

8.提升社会保障公共服务水平。推动社会保障公共服务均等化，逐步建立省、市二级管理、结算，县（市、区）、街道（乡镇）、社区（村）三级服务的社保管理服务网络，构建以社会保险服务为核心的综合性社会保障公共服务平台；全面推行社会保障卡，逐步扩展其在社会经费缴纳、待遇领取、医疗费用及时结算领域的运用；加强社会保险经办能力建设，按人口分布状况设立基层服务网点，以规范经办行为、提升服务能力为重点，参照国家标准和行业标准，制订推行社会保险标准体系。

（三）实施人才强省战略，大力加强人才队伍建设。

贯彻落实国家中长期人才发展规划纲要和广东省中长期人才发展规划纲要，围绕加快转变经济发展方式、建设现代产业体系和创新型广东目标，以高层次科技人才和高技能人才为重点，统筹推进各类人才队伍建设。

1.推进党政人才队伍建设。以坚定理想信念、增强执政本领、提高领导水平为核心，着力完善党政人才培养体系，加强现代公共管理和专业知识培训，全面提升公务员队伍的整体素质。大力推动公务员队伍的职业化建设，全面提高行政效率和公共服务水平。

2.推进企业经营管理人才队伍建设。以提高现代经营管理水平和企业国际竞争力为核心，着力加强企业经营管理人才培养和引进，加快推进企业经营管理人才职业化、市场化和国际化，培养造就一大批具有全球战略眼光、市场开拓精神和管理创新能力的企业经营管理人才。

3.推进专业技术人才队伍建设。以提高自主创新能力为核心，以高层次创新型科技人才为重点，统筹推进各类专业技术人才协调发展。大力推进珠江人才引进计划、百名南粤人才培养计划、博士后培养工程、创新创业载体建设工程，引进、培养和积聚一批高水平学科带头人、中青年专家和经济社会发展亟需紧缺人才。完善院士、特聘专家等高层次专业技术人才跟踪培养、遴选推荐制度。大力实施博士后培养工程，创新博士后培养模式。构建专业技术人才继续教育和终身教育体系，实施专业技术人才知识更新工程。制订实施专业技术人才向企业、社会组织和基层流动促进办法，优化专业技术人才的区域、产业、行业分布。

推进珠江三角洲地区与港澳专业技术人才开发一体化。以专业资格互认为突破口，通过推进区域人才开发的资源共享、政策协调、制度衔接和服务贯通，创新和完善人才市场公共服务功能，推动区域内人才无障碍流动。

专栏 2 高层次人才培养引进
1.创新科研团队和领军人才引进计划。围绕我省产业发展重点，依托重大科研和重大工程项目、重点学科和重点科研基地、国际学术交流合作项目，每年引进 5-10 个居国际国内领先或先进水平、对我省产业发展有重大影响、能带来重大经济社会效益的科研创新团队。每年引进 10-15 名中国科学院院士、中国工程院院士和相同等级担任省级重大科技项目的首席科学家、重大工程项目首席工程技术专家、管理专家等紧缺领军人才。 2.珠江人才引进计划。全省引进 1000 名掌握核心技术的紧缺人才和战略性新兴产业急需人才，10000 名优秀留学人员来粤创新创业。进一步办好广州留交会、深圳高交会和国际人才交流大会以及各类留学人员创业园区，以更加优惠的政策、更加开放的态度、更加优越的工作条件和更加宽松的环境，吸引更多的留学人员来粤创业。 3.南粤英才培养工程。在企业、高校、科研机构、重点实验室和重点工程技术中心，每年遴选一批优秀中青年高层次科研人才，省财政给予一定的专项工作经费进行重点扶持，着力培养一批有实力竞争中国科学院、中国工程院院士的候选人才。 4.创新创业载体建设工程。创新科研管理体制和人才工作机制，通过实行特殊的人才政策和支持措施，在全省有创新创业优势的大型企业、高校、科研机构和高新技术产业开发区建立省级海外高层次人才创新创业基地 50 个。争取 30 个国家级海外高层次人才创新创业基地落户广东。 5.博士后培养工程。大力推进博士后站（基地）建设，力争实现全省 5 年内新增博士后科研流动站 40 个，工作站 80 个。到 2015 年，全省博士后科研流动站总数达到 144 个、工作站 300 个，在站博士后规模达 1800 人。各级政府要对所属在站企业博士后给予相应的科研经费补贴，招收单位要按照不少于财政经费补贴的三分之一比例给予科研启动经费。用人单位要积极创造条件，鼓励掌握核心技术、具有自主知识产权或具有高成长项目的博士后，出站后继续留在设站企业工作。

专栏 3 推进“人才特区”试点
1.将有条件的高新技术产业园区和科学城设立为人才工作先行先试的试验区，推进“人才特

区”试点工作，实施具有国际竞争力的高端人才吸引政策，加大项目和资金扶持力度，为人才发展提供高水平服务，营造高品质的生活环境。

2.在“人才特区”内，对园区管委会实行下放人才管理权限试点，特别是引进海外高层次人才政策、分配激励机制、外事管理权限等，把人才特区建设成为我省人才强省战略的新高地，海内外优秀人才创业发展的首善之区。

3.以“人才特区”为核心，加强对周边区域的辐射和引领，将“人才特区”的有益做法和经验逐步推广，为提升我省人才竞争力的比较优势提供新动力。

专栏 4 专业技术人才知识更新

1.专业技术人才新一轮知识更新工程。围绕我省经济结构调整、高新技术产业发展和自主创新能力的提高，在装备制造、信息、生物技术、新材料、海洋、金融财会、生态环境保护、能源资源、防灾减灾、现代交通运输、农业科技、社会工作等 12 大领域和我省新兴产业、重点产业，全面开展专业技术人员知识更新继续教育，每年重点培训高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才 10 万名。

2.继续教育基地建设工程。利用现有教育资源，依托高等院校、技工院校、科研单位、社会团体、大中型企业设立的培训机构，加强继续教育施教机构建设，构建分级分类专业技术人员继续教育基地，在全省形成“布局合理、专业齐全、分级管理、运作规范”的继续教育基地网络。加快建设广东省继续教育示范基地，争取部分省级继续教育基地申报为国家级继续教育基地。发展远程教育，加强信息化管理，支持欠发达地区办好继续教育，促进继续教育均衡发展。

4.推进技能人才队伍建设。以提升职业技能为核心，以培养高技能人才为重点，全面推进技能人才队伍发展。全面实施全民技能提升储备计划和国家高技能人才振兴计划，加强高技能人才实训基地建设，完善技能人才培养、评价、选拔、使用、激励机制和成长体系，优化技能人才发展环境。加快推进技工教育发展，壮大技工教育规模，推进技工教育校企合作制度化、常态化，鼓励和支持企业能工巧匠充实到技能人才培养师资队伍。大力实施技工教育“三名工程”（名校、名师、名专业），提高教学水平。健全职业技能鉴定公共服务体系，大力推行职业资格证书制度。建立以技能竞赛选拔高技能人才的长效机制，健全优秀高技能人才表彰奖励制度，增强我省对优秀高技能人才的吸引力度。加大对技能人才先进典型宣传力度，形成有利于技能人才队伍发展壮大的舆论氛围，进一步提高技能人才的社会地位。

专栏 5 百万技能人才开发计划

1.技能人才培养工程。完善以企业行业为主体、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技能人才培养体系。建设一批高层次、高标准、开放式的高技能人才实训基地，其中 30 个高技能人才公共实训基地，70 个高技能人才培养示范基地，30 个技能大师工作站（室），突出培养现代产业体系重点领域的高技能人才。

2.现代技工教育体系建设计划。加强基础设施建设，推进技工院校发展；扩展功能定位，打造集技工教育、技能培训、技能鉴定、就业服务“四位一体”的综合性基地。实施“三名工程”，推进名校、名教师、名专业的发展，全力打造一批国家级、省级示范性技工院校，建设一批特

色品牌专业。引进国内外技工教育专家和高端技能人才到我省任教和讲学，选拔优秀教师赴国外学习深造。

3.实施民办职业培训精品工程。扶持引导民办职业培训事业发展壮大，培训发展 50 家具有品牌价值和核心竞争力的优质民办职业培训机构。

4.职业研发应用体系建设工程。依托技工院校和公共实训基地建设 100 个职业研发应用基地。引入港澳和国际先进的技能人才评价体系，探索实施“一试三证”（考生一次鉴定可同时获得国家职业资格证书、港澳地区认证和国际权威认证），促进技能人才评价国际互认和优化配置。加快建设人力资源职业开发评价公共服务体系，“十二五”期末为 800 种职业的从业人员提供配套职业能力开发评价服务。

5.推进农村实用人才队伍建设。以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，开展百万农村实用人才培训计划，组织十万名农业合作组织、农业专业协会领导人、乡镇农业企业管理人员和农业技术推广人员进行现代农业知识、农业企业管理知识、农业法律法规知识和乡村管理知识培训。组织百万名农业生产第一线的农民进行现代农业知识和科学种养技术培训。重点培训千名农业科技创业人员、现代农业技术推广带头人以及一批农村种养殖大户，使每个行政村至少有 2—3 名示范带动能力强的农村实用人才。建立健全农村实用人才培养、服务、评价、激励机制，着力打造农村科技、教育、文化、卫生和经营管理实用人才队伍。

6.推进社会工作人才队伍建设。以专业化、职业化为发展方向，以建立健全社会工作人才培养、评价、使用、激励机制为重点，完善社会工作教育培训体系，大力开发设置社会工作岗位，加强社会工作人才继续教育，培养造就一批适应社会建设需要的专业社会工作人才队伍。加快推进政府购买社会服务，推进党政机关、公益类事业单位、城乡社区和公益社会组织的社会工作人才队伍建设，建设社会工作人才培训基地，对现有社会工作从业人员进行大规模培训，提高社会工作人才的职业素质和专业能力，创新社会管理体制和社会工作运行机制。

7.推进非公有制经济组织和新社会组织人才队伍建设。以平等对待、扶持发展、消除体制性障碍为重点，建立健全非公有制经济组织和新社会组织人才发展政策体系，支持非公有制经济组织和新社会组织人才共享人才创新创业资金以及各种扶持人才发展的公共资源，落实非公有制经济组织和新社会组织人才平等参与各级政府开展的人才宣传、表彰、奖励等活动，打造一支适应市场经济发展需要，积极参与全球竞争，具有较强国际竞争力的非公有制经济组织和新社会组织人才队伍。

（四）深化分配制度改革，构建合理有序的工资收入分配新格局。

不断完善企业工资决定机制、正常增长机制和支付保障机制，逐步缩小不合理的工资收入差距，努力实现居民收入增长与经济发展同步，劳动报酬增长与劳动生产率提高同步，努力构建合理有序的工资收入分配新格局。

1.切实加强对企业工资分配的指导、监督和调节。完善最低工资、工资指导线、工资指导价位、国企薪酬管理、劳动标准等制度建设，逐步提高最低工资标准。积极推动企业开展工资集体协商，加强区域性和行业性工资集体协商，建立企业职工工资共决机制和正常增长机制。研究建立全省统一的薪酬调查和信息发布制度，加强劳动定额标准制订和管理，引导企业合理确定职工工资水平。加大国有企业工资分配调控和监督检查力度，规范收入分配秩序。

2.全面实施事业单位绩效工资制度。建立健全符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的工资收入分配制度，全面推进事业单位实施绩效工资。按知识、技术、管理等人力资本要素参与分配，探索建立高层次人才分配激励机制，完善事业单位主要领导收入分配激励约束机制。

3.着力完善机关事业单位工资制度。探索建立机关事业单位工作人员工资水平与当地经济发展、财政收入、物价增长相适应的收入分配机制和正常增长机制。研究实施地区附加津贴制度，探索建立公务员与企业相当人员工资调查比较制度，建立健全公务员津贴补贴水平合理确定机制。实行干部职务与职级并行、职级与待遇挂钩制度。对长期在基层和艰苦地区工作的干部、长期担任县乡党政领导职务的干部实行工资福利倾斜政策。

（五）深化人事制度改革，推进人事管理科学化民主化制度化建设。

贯彻落实《中华人民共和国公务员法》和《2010—2020年深化干部人事制度改革规划纲要》，推进公务员管理制度、事业单位人事制度、职称评审制度和军转干部安置制度改革，加大人事宏观管理力度，提高管理服务水平，有效控制财政供养人员增长。

1.深化公务员管理制度改革。加强公务员法配套法规体系建设，进一步完善公务员管理机制，推进公务员分类管理，试行聘任制公务员制度，提高公务员管理科学化水平。坚持和完善从基层和生产一线考录公务员的制度和办法，探索建立从国有企事业单位、村（社区）组织及其他经济组织、社会组织等生产一线选拔优秀人才到各级党政机关工作，以及各级党政领导机关面向下级机关公务员进行公开遴选的机制；探索珠江三角洲地区与欠发达地区公务员双向挂职锻炼，以及公务员跨系统跨部门交流轮岗的有效途径和办法。建立完善体现科学发展观和正确政绩观要求的公务员考核评价体系，加强对公务员的激励保障和监督约束。推进公务员职业道德建设，开展职业道德教育，不断提高公务员的职业道德素质。实施2011—2015年公务员培训纲要，开展新一轮公务员大规模培训，全面提升公务员的综合素质和能力水平。

2.深化事业单位人事制度改革。全面开展事业单位岗位设置和人员聘用工作，推动岗位管理制度和聘用制度入轨运行。全面实行公开招聘制度，完善公开招聘办法。制订出台事业单位岗位设置和人员聘用管理、竞聘上岗、考核、奖惩、申诉、辞退、解聘等管理办法，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。强化事业单位人事制度改革政策指导、宏观调控和监督检查工作。

3.深化职称制度改革。改革完善评聘分开的聘任制度，修订各个系列专业技术资格条件，构建以品德、能力和业绩为导向，社会和业内认可的专业技术人才评价体系。拓展职称评价领域和等级，推进工业设计职业资格制度试点工作，逐步铺开中学正高、小学副高职称评审和知识产权、农村实用技术人才评价试点，争取国家支持开展技工院校、中等职业学校正高职称评审试点和粤港专业资格互认试点。创新评价手段，引入科学有效的评价方法，开发职称评价、资格证书网络系统和信息查询系统。完善专业技术职业资格制度实施和专业技术职业资格考试的政策指导协调工作机制。

4.深化军官转业安置制度改革。积极稳妥地改进现行安置办法，完善公开公平的安置机制，全力完成军转安置任务。加快完善自主择业军转干部服务平台建设，规范自主择业军转干部管理服务。建立健全与经济社会发展相适应的军转干部教育培训体系，完善军转干部解困和稳定工作机制，落实企业军转干部解困政策和维稳措施，确保我省企业军转干部总体稳定。

（六）切实维护劳动者合法权益，构建和谐劳动关系。

完善劳动关系制度，健全和谐劳动关系和劳动人事仲裁调解机制，加大劳动保障监察执法力度，切实维护劳动者合法权益，逐步建立适应经济发展方式转变，体现人文关怀、和谐稳定的新型劳动关系。

1.加强人文关怀。进一步完善协调劳动关系三方机制，充分发挥政府、工会和企业作用，形成企业和职工利益共享机制，完善及时介入和协调处理集体协商争议的办法，推进劳动标准体系建设，保障职工合法权益。全面推进创建和谐劳动关系示范区工程，加强劳动关系政策法规宣传咨询，引导企业改善用工环境，提升管理水平，努力使职工实现体面劳动、尊严生活。加强企业文化建设，加强职工心理疏导，逐步建立适应经济发展方式转变，体现人文关怀，和谐稳定的新型劳动关系。

2.全面实行劳动合同制度。切实提高小微企业和农民工劳动合同签订率，加强对劳务派遣用工的指导，规范企业裁员行为，推进劳动用工备案制度，加强对企业劳动用工的动态管理。以企业集体协商为主体，以行业性、区域性集体协商为重点，努力扩大集体合同制度覆盖面。

3.推进劳动人事争议仲裁调解体系建设。贯彻落实“预防为主、基层为主、调解为主”的方针，加强劳动人事争议调解和预防，建立健全多层次劳动争议调解组织，注重发挥企业、区域性、行业性劳动争议调解组织的作用，努力将争议化解在基层和萌芽状态。发挥仲裁调节劳动人事关系的导向功能，加快推进“仲裁机构实体化、人员专业化、办案标准化、运作规范化、工作信息化”建设。

4.加强劳动保障监察执法体系建设。完善劳动保障监察法规政策体系，推进劳动保障监察管理标准化、队伍专业化、执法规范化建设，推动劳动保障监察执法力量向基层延伸。大力推进劳动保障监察网格化和网络化建设，健全企业工资支付监控系统，及时预警和查处欠薪违法行为。建立完善粤港澳劳动保障监察执法协作机制，积极开展执法培训和交流合作。

专栏 6 建立和谐劳动关系
1.创建和谐劳动关系示范区工程。以实施《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008-2020年）》为契机，通过开展和谐行业、和谐工业园区、和谐村镇（社区）等不同层次的和谐劳动关系创建工作，全面实施创建和谐劳动关系示范区工程，逐步将我省创建成为全国和谐劳动关系示范区。
2.劳动人事争议仲裁院建设工程。在全省普遍建立有专门仲裁工作人员、专门办公场地、专门经费保障，承担公共事务管理职能的仲裁院。
3.劳动保障监察网格化、网络化建设工程。建设集视、听、指挥为一体的全省人力资源社会保障监察指挥中心，逐步推开“两网化”管理体制，形成覆盖城乡的劳动用工监控网，建立统一规范、高效便捷的监察执法平台。

5.完善信访工作机制。建立健全统一领导、部门协调、统筹兼顾、各负其责、齐抓共管的信访工作机制。畅通信访渠道，提高初次信访的立案率和办结率。加强督查督办，提高信访工作质量和效率。强化信访部门建设，保障信访工作机构、人员和经费的落实。

（七）提高农民工综合管理服务水平，促进农民工融入城镇。

以新生代农民工为重点，以提高农民工幸福指数为目标，完善农民工工作政策措施，提升农民工综合服务管理水平，维护农民工合法权益，促进农民工稳定就业、融入城镇。

1.推进农村劳动力培训转移就业。发挥政府投资和重大建设项目吸纳农村劳动力就业的带动作用，加强珠江三角洲地区和粤东西北地区对口劳务帮扶和劳务对接，促进农村劳动力充分转移。将农民工技能培训与助推产业转型升级紧密结合，围绕重点区域、重点园区、重点产业开展针对性培训，创建培训基地，加强培训监管，打造培训品牌，提高培训质量。

专栏7 农民工就业创业扶持计划
1.南粤春暖行动。进一步整合部门资源，为农民工提供免费职业指导、职业介绍、推荐就业服务，开展“一对一”就业援助，支持农村富余劳动力转移就业。 2.农民工职业技能培训。完善农民工培训政策，统筹培训资金管理，整合培训资源，创新培训模式，扩大培训规模，努力构建覆盖城乡全体农民工的职业技能培训体系，重点培养技能适用型和技术熟练型农民工。加快发展农村职业教育，提高新生代农民工的就业能力。 3.农民工创业工程。着力推进各种形式的创业，开辟农民工创业绿色通道，发展家庭服务业，多渠道促进农村富余劳动力就业。

2.切实维护农民工权益。加快落实国家养老保险关系跨省转移和省内转移办法，实现省内省际顺畅转移。以非公有制经济为重点，着力提高农民工参加社会保险的比例。提高农民工劳动合同签订率，建立健全农民工工资正常增长机制和预防与解决拖欠农民工工资问题的长效机制，妥善解决农民工权益保障的突出问题。

3.构建农民工综合管理服务体系。加快建立覆盖农民工的普惠公共服务制度，推动农民工综合服务中心向基层延伸，推进城乡劳动者基本公共服务均等化。完善和落实农民工积分制入户城镇的配套政策，为农民工提供子女教育、住房保障、社会保险、健康计生等方面的公共服务。

（八）加快公共服务体系和信息化建设，全面提升人力资源社会保障服务水平。

以全面提高公共服务能力和水平为核心，以基层为重点，着力推进人力资源社会保障公共服务体系建设，构建统一、高效、安全的人力资源社会保障信息系统应用支撑平台，为人民群众提供规范、均等、便捷、高效的公共服务。

1.加快公共服务基础设施建设。围绕统筹城乡就业和加快建立覆盖城乡社会保障体系的要求，通过有效整合资源，逐步建立省、市、县（市、区）、街道（乡镇）、村（居）五级人力资源社会保障公共服务体系和一站式公共服务平台，建立统一开放、竞争有序的人力资源市场体系。

2.加大信息化建设力度。整合人力资源社会保障信息资源，加快建设全省集中式数据管理中心和地级以上市数据中心，开发应用规范化、标准化的管理系统，形成覆盖全省、联通城乡的人力资源社会保障信息网络。建立完善以社会保障“一卡通”为核心、以就业服务信息为基础的统一的人力资源市场、社会保险、人事管理服务信息系统，促进城乡各类社会保险、人力资源管理业务协同办理；建立统一的跨地区信息交换与结算平台，支撑各项跨地区业务开展；完善联网数据采集系统、基金监督应用系统、宏观决策支持系统，提升各类监管、服务、决策能力；依托数据中心和网络，搭建省内公共服务信息转接平台，逐步形成“一地访问、全省服务”模式，为人民群众提供全方位的人力资源社会保障公共服务。

3.加快完善公共服务工作机制。以公共就业服务、就业援助、职业培训、职业介绍、人才交流、社会保险经办、退休人员社会化管理服务、劳动关系协调、劳动人事争议调解仲裁、劳动

保障监察为重点，整合各项服务资源，明确职能职责，简化服务程序，规范服务流程，提升服务水平，形成统一、规范、高效的公共服务工作机制。

4.切实加强统计分析工作。建立健全抽样调查、重点调查和统计报表制度，着力调整和完善统计指标体系，积极运用现代手段开展统计工作，为宏观调控决策提供可靠数据。充分发挥信息化作用，促进统计数据资源共享。建立和完善主要指标监测预警机制，监测分析就业、社会保险、劳动关系等方面的变动情况，及时发现和处理人力资源社会保障领域可能出现的各种风险和问题。

四、重大工程项目

根据我省人力资源社会保障事业发展需要，“十二五”期间重点实施一批基础性、全局性和示范性强的重大项目，夯实人力资源社会保障事业发展基础。

（一）人力资源社会保障公共服务设施建设工程。

1.人力资源市场。建成集数据化、规模化、现代化于一体的省级人力资源市场，拟设立综合服务大厅、泛珠三角人力资源合作交流中心、省人力资源招聘市场、高层次人才引进服务中心、社会保险公共服务网点等 10 个功能区，提供“一站式”人力资源社会保障公共服务。

2.百县千镇人力资源社会保障服务中心。在全省各县（市、区）和街道（乡镇）建立人力资源社会保障服务平台，作为全省集中式信息管理系统终端载体，就近为城乡居民提供公共就业、社会保险、退休人员社会化管理服务、劳动关系协调、劳动人事争议仲裁调解、劳动保障监察和信访等公共服务。

3.省引进高层次人才“一站式”服务平台。以广东省引进高层次人才“一站式”服务专区为基础平台，牵头打造引进高层次人才服务“绿色通道”。以省高层次人才服务网络为依托，建立全省引进高层次人才“一站式”网上服务专区，实现部门之间互联互通、信息资源共享和网上受理、网上办事，打造网上“一站式”服务平台。以推进博士后公寓建设为契机，进一步改善高层次人才生活居住条件。

（二）人力资源社会保障信息化建设工程。

集中式人力资源社会保障一体化信息系统及容灾中心项目。建设覆盖全省人力资源社会保障管理机构、经办机构和服务网点的信息网络系统和全省统一的容灾中心，集中处理全省人力资源社会保障数据和业务信息、集中管理和存储全省社会保险业务电子影像化档案。在省和 21 个地级以上市实现信息互联的基础上，开发全省就业景气预测监测系统、企业工资支付监控系统和全省集中式电话咨询系统，建设省劳动保障监察指挥中心。

（三）公共就业培训基地建设工程。

1.全国农村劳动力转移就业职业技能培训示范区。以技工院校、中等职业学校为主阵地，在珠江三角洲地区每个市建立 1 个以上省级农村劳动力转移就业职业技能培训示范基地，在珠江三角洲地区每个县（市、区）和街道（乡镇）建设 1 个以上市级农村劳动力转移就业职业技能培训基地，形成覆盖市、县（市、区）、街道（乡镇）三级的转移就业培训网络，创建一批全国和省级农村劳动力转移就业工作示范县。

2.创业带动就业孵化基地。支持珠江三角洲地区每个市建设 1 个以上国家级创业带动就业孵化基地；其他地区每个市建设 1 个以上省级创业带动就业孵化基地；力争全省每个县（市、区）

建设至少 1 个县级创业孵化基地，全省每年培养 200 名创业培训师资，逐步构建覆盖城乡创业者的公共服务平台。

3.高技能人才实训基地建设项目。在充分利用现有资源的基础上，重点建设 30 个高技能人才公共实训基地，70 个高技能人才培养示范基地和 30 个技能大师工作站（室），形成集高技能人才实训、技能评价鉴定、师资培养、职业标准开发、职业技能竞赛和高技能成果展示等功能于一体的公共服务平台，并争取有 2—3 个基地列入国家级基地。

（四）人力资源开发基地建设工程。

1.广东省技工教育示范基地和专业技术人员继续教育示范基地。以省轻工业高级技工学校、省机械高级技工学校为依托，建设广东省技工教育示范基地和专业技术人员继续教育示范基地，建成集技工教育、技能培训、技能水平评价、专业技术人员继续教育、覆盖城乡劳动者的远程职业培训网和全省继续教育信息共享平台于一体的省级技工教育和继续教育示范基地，可容纳全日制技工学校学生 3 万人，社会化职业技能培训每年 1 万人次，具备承办国家级及国际交流专业技术人员高级研修条件。

2 个省市共建技工教育示范项目。在韶关市原有技工教育资源的基础上，省市共建 5 所超万人的技工院校；与新加坡南洋理工学院合作办学，在惠州市新建 1 所具有国际水平的技师学院，使韶关和惠州成为全省现代技能人才储备基地和现代技工教育体系改革示范区。

3.广东省国际职业技能竞赛基地。以 1 所优质技工院校为依托，建设面向国际的示范性技能竞赛综合基地，承担国家级、省级职业技能竞赛、选手强化培训、裁判培训、技术技能开发等各项任务，打造培养、引进和发掘高素质技能人才的重要平台。

（五）职业能力开发评价建设工程。

国家级职业能力开发评价示范基地。将省职业技能鉴定指导中心南海基地建成集广东工业设计培训学院（香港知专设计学院合作院校）、国家级职业能力开发评价示范基地、广东职业发展研究中心、职业能力开发评价技术研发推广中心、现代职业能力训练中心、职业能力建设合作交流展示中心、职业技能竞赛中心和职业能力开发评价公共服务信息平台于一体的全国一流职业能力开发评价示范基地。

（六）工伤康复基地建设工程。

省部共建国家级工伤康复基地。依托省工伤康复中心，与人力资源社会保障部共建国家级工伤康复基地。

以上涉及基本建设项目的，需按程序研究论证批准后实施。

五、保障措施

（一）加强规划实施工作的组织领导。

各地要把本规划实施摆上重要工作议程，切实加强对规划实施工作的领导。要把规划重点指标特别是约束性指标的完成情况纳入政府考核体系，作为考核各级政府实践科学发展观和解决民生问题的重要依据。各级人力资源社会保障部门要制订规划各项目标任务的分解落实方案和重大工程项目实施管理办法，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，落实各项相关目标任务。

（二）加强人力资源社会保障法制体系建设。

推动修订《广东省职业介绍管理条例》、《广东省人才市场管理条例》、《广东省劳动人事争议仲裁实施办法》、《广东省劳动监察条例》、《广东省工伤保险条例》、《广东省社会养老保险条例》、《广东省失业保险条例》，完善劳动标准、劳动关系调整、医疗保险、生育保险、工伤预防与康复以及与《中华人民共和国公务员法》相配套的地方立法和事业单位人事管理法规规章。加强法规规章清理，积极推动城乡居民社会保障、社会保险经办、劳务派遣的法制化进程。完善立法起草和规范性文件制订工作机制，建立立法起草专家库，实行公开听取公众意见制度。建立健全行政复议典型案例分析报告制度、行政复议后续跟踪制度、行政复议报告制度，提升行政复议效能。创新普法手段，建立街道（乡镇）人力资源社会保障服务机构普法基地，大力推行全省用人单位劳资人员法制教育统一登记制度，制订实施“六五”普法规划。普遍建立法制工作联系点，加强与用人单位、科研机构、法律服务机构的沟通联系。完善依法行政配套制度，全面提升依法行政能力。

（三）加大人力资源社会保障事业宣传力度。

加强舆情引导，创新宣传形式，增强宣传实效，大力宣传人力资源社会保障的法律法规和政策措施，宣传实施规划的重大意义和主要内容，增强人民群众依法维护权益意识，争取社会各界和人民群众的理解和支持；大力宣传规划实施过程中的典型经验做法，宣传表彰先进事迹和模范人物，发挥榜样的示范效应和激励作用，为规划实施创造良好的社会环境和舆论氛围。加强人力资源社会保障工作的国际交流和对外宣传，在人员培训、项目合作和学术研究等领域拓宽对外合作交流渠道。

（四）加大财政投入力度。

建立健全财政对人力资源社会保障事业发展的积极保障机制，逐步提高人均社会保障支出水平，提升全省社会保障支出占财政总支出的比重。加大对人力资源社会保障公共服务管理的经费投入，形成与人力资源社会保障承担的工作任务相匹配的经费保障机制。各级财政加大对就业专项资金和人力资源社会保障重点项目的投入力度，保障重点建设项目顺利实施。建立政府、企业、社会多渠道筹资机制，积极引进国际金融机构贷款，扩大人力资源社会保障财务保障能力。加强人力资源社会保障专项资金管理，建立科学化精细化管理模式，提高专项资金使用绩效。

（五）切实加强人力资源社会保障人员队伍建设。

按照职责明确、上下贯通、关系顺畅、运作协调的要求，进一步理顺管理体制，合理配置工作人员，优化干部队伍结构。进一步完善基层工作平台，充实基层工作人员，探索建立劳动保障监察协管员制度。建立健全人力资源社会保障系统人员教育培训机制，有针对性、有计划地开展专项业务培训，提高人员队伍的思想素质和业务能力。着力加强干部队伍作风建设，大兴调查研究之风，建设优质服务窗口，努力建设一支廉政、勤政、务实、高效的人力资源社会保障人员队伍。

資料來源: 廣東省人民政府網站

http://zwgk.gd.gov.cn/006939748/201111/t20111128_293614.html