

南昌市人力资源和社会保障 事业发展“十四五”规划

南昌市人力资源和社会保障局
2021年12月

目 录

一、发展基础及面临的形势	1
(一) 发展基础	1
(二) 面临的形势	6
二、发展目标	8
(一) 指导思想	8
(二) 基本原则	9
(三) 主要目标	10
三、重点任务	15
(一) 全面实施就业优先政策，实现更加充分更高质量就业	15
1. 坚持经济发展引领就业	15
2. 出台完善政策保障就业	16
3. 扶持创新创业带动就业	16
4. 加大技能培训提升就业	18
5. 援助重点群体帮扶就业	18
6. 强化政府职责落实就业	20
7. 完善公共服务推动就业	20
(二) 优化社会保险经办服务，建立更加公平更可持续的 社会保障体系	22
1. 完善社会保险制度体系	22

2.稳步扩大社会保险覆盖面	24
3.优化社会保险基金监管	25
4.持续提升社会保险经办服务能力	25
(三)构建人才集聚的新机制,为产业高质量发展提供人才保障	26
1.人才引进	26
2.人才培养	27
3.人才评价	29
4.人才服务	30
(四)深化人事制度改革,激发人才创新创业活力	31
1.建立事业单位人事管理制度	31
2.落实事业单位工资政策	32
(五)创新工作体制机制,构建和谐稳定的劳动关系	32
1.健全完善劳动关系协调机制	32
2.深化企业工资收入分配制度改革	33
3.加强治理拖欠农民工工资问题长效机制建设	34
4.强化劳动人事争议风险防控	34
5.构建劳动人事争议调解新模式	34
(六)加快智慧人社建设步伐,完善人社信息化体系	35
1.构建一个体系	35
2.推进两个融合	35
3.建设三个平台	36
4.实现四种能力	37

四、重大重点项目	40
(一) 打造“充分就业示范社区”样板工程	40
(二) 推进南昌技师学院建设	41
(三) 加强就业见习实习基地建设	42
(四) 深入推动“人才 10 条 ”落实落细	42
(五) 开展“洪城创业培训十佳讲师”大赛	43
(六) 全面启动被征地农民参加基本养老保险工作	43
五、保障措施	44
(一) 健全规划落实机制	44
(二) 强化依法行政意识	44
(三) 完善财政投入机制	45
(四) 提升公共服务水平	45
(五) 加强干部队伍建设	45
(六) 拓展政策宣传渠道	46

南昌市人力资源和社会保障事业 发展“十四五”规划

“十四五”时期是我国由全面建成小康社会转向全面建设社会主义现代化国家的关键时期，是“两个百年”奋斗目标的历史交汇期，也是市人社事业改革发展重要的攻坚期。为了指导和推进我市人力资源和社会保障事业高质量跨越式发展，按照市委、市政府的总体部署和《南昌市国民经济和社会发展第十四个五年规划纲要》精神，特制定本规划。

一、发展基础及面临的形势

（一）发展基础

“十三五”时期是全面建成小康社会的关键期，在市委、市政府坚强领导下，全市人力资源和社会保障部门改革创新，团结奋进，按照“民生为本、人才优先”工作主线，以在全省“争第一、创唯一”，在全国“出经验、当标杆”为工作目标，大力推进“九大项目”建设，较好地完成了“十三五”时期确定的主要目标任务。

深入实施就业优先战略，稳定扩大就业成效日益显著。一是积极就业政策体系日益完善。“十三五”期间，我市坚持保就业与保增长并举，扩大就业与稳定就业并重，市内增岗与劳务输出并行，统筹就业与关注特殊群

体就业并列。制定出台了一系列稳定和扩大就业政策文件。如《南昌市“十三五”促进就业规划》、《南昌市进一步稳就业工作实施方案》、《南昌市关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的实施意见》等。二是稳定和扩大就业成效显著。“十三五”期间，我市城镇新增就业人数 38.89 万人，新增转移农村劳动力 22.03 万人，城镇登记失业率低于 2.93%，开发（保持）公益性岗位 1.52 万个，帮助就业困难人员就业 4.16 万人。三是技能培训不断加强。“十三五”期间，职业培训各类人员 28.76 万人，创业培训 11.98 万人，企业职工岗位技能培训（含工业园区定向培训）24.46 万人。四是创业带动就业效果明显、载体建设逐步加强。“十三五”期间，共计发放创业担保贷款 62.11 亿元，累计扶持创业 3.49 万人，带动就业 11.51 万人。设立创业孵化基地 25 家（其中：国家级 2 家，省级 10 家）。建立用工服务站 5 家，创业指导分中心 9 家。五是特色亮点品牌更加彰显。“十三五”期间，我市创新打造了“洪城工匠”、“洪城技师”、“洪城创业故事汇”等“洪”字品牌活动，受到了社会广泛关注，为全市营造“尊重技能、创新创业”良好氛围打下了坚实基础。

专栏 1 “十三五”与“十二五”就业创业工作
主要指标完成情况

指 标	2015 年 基数	“十三五” 规划目标	“十三五” 完成数
1. 城镇新增就业人数（万人）	41	40	38.89

2. 新增农村劳动力转移就业人数(万人)	21.9	16.5	22.03
4. 开展创业培训(万人)	5.55	6	11.98
5. 发放创业担保贷款(亿元)	43.95	50	62.11
6. 累计扶持创业人数(万人)	-	3	3.49
7. 城镇登记失业率(%)	4.5	≤4	≤2.93
8. 企业职工岗位技能培训(含工业园区定向培训)人数(万人)	18	18	24.46
9. 建立创业孵化基地(个)	14	30	25(其中: 国家级2家, 省级10家)
10. 公共职业技能实训基地(个)	-	5	5

统筹保障基本民生，建立管理科学、运转高效的社会保障体系。一是社会保障制度实现城乡全覆盖，逐步由制度全覆盖向人员全覆盖稳步推进，参保企业新增3.6万家，各类险种参保人数大幅增加。保障力度和水平不断提高，全市城镇企业退休职工人均月基本养老金水平由2015年的2038元提高到2020年的2524元。制度体系更加完善，机关事业单位基本养老保险制度全面建立并不断完善。二是社会保险服务模式不断优化，经办服务效能不断提升，建立“统受分办”经办服务模式，实现办事环节减少50%以上，构建线上经办为主、线下经办为辅的“123”社保“愉快办”经办服务体系，线上业务办理率达83%以上。三是建立健全社保扶贫政策，进一步规范被征地农民基本养老保险政策。加大失业保险稳岗返还力度，推进援企稳岗“护航行动”，开展技

能提升“展翅行动”。建立工伤预防、补偿、康复“三位一体”的工伤保险体系。四是加强社保基金监督工作，创新建立社保基金定期存款制度，实行政策、经办、监督、惩处“四位一体”社保基金监督工作模式，防控社保基金风险制度体系不断完善。

专栏 2: “十三五”与“十二五”社会保险参保人数变化情况			
单位: 人、%			
社会保险名称 (期末数据)	2015 年	2020 年	增减 (%)
城镇职工养老保险	1638065	2233122	36.33
工伤保险	923486	1222371	32.36
失业保险	608984	651925	7.05
城乡居民养老保险	1411400	1442941	2.23

强化人才智力支撑，人才服务能力水平持续提升。大力引进领军人才、高层次人才、高技能人才、赣籍人才来昌创业就业。“十三五”期间，我市人才总量突破161.9万人，年均增幅7%；人才培养体系进一步健全。构建了国家、省、市级“三级”博士后管理模式，形成“四级”高技能人才培养机制。“211”企业经营管理人才培养品牌更加彰显，培养造就一批具有全球化视野和卓越领导才能的企业经营管理人才；中国南昌人力资源服务产业园发展迅速，入驻企业数达236家，累计服务用工人数669.7万人次；搭建了南昌市“港、网、窗”一体化服务平台，实现人才项目“不见面申报，不见面审批，不见面兑现”。

专栏3 “十三五”与“十二五”人才工作主要指标变化情况

指标/项目	2015年	2020年	增减(%)
人才资源总量(万人)	118.32	161.9	36.8
高技能人才总量(万人)	3	19.4	546.7
专业技术人才总量(万人)	43.67	49	12.2

稳步推进人事制度改革，人事制度管理更加规范。事业单位人事制度改革稳步推进，岗位设置健全完善，聘用制度全面实行，公开招聘有序实施，人事管理制度日趋完善。“十三五”期间全市事业单位公开招聘8072人，以人才队伍建设为核心，健全“岗位能上能下、人员能进能出、待遇能高能低”的高校岗位动态管理机制。事业单位工作人员和机关工勤人员工资管理规范，调整基本工资标准兑现落实，收入分配秩序进一步规范。

依法调处劳资矛盾，劳动关系更趋和谐稳定。一是健全劳动关系协调机制。成立南昌市协调劳动关系三方委员会；二是组织实施“和谐劳动·幸福南昌”三年行动计划，着力抓好劳动关系和谐企业创建评选工作，推进构建和谐劳动关系综合试验区建设；三是完善企业收入分配调控体系，深化国有企业负责人薪酬制度改革；四是加强劳动保障监察执法，推进保障农民工工资工作机制创新，搭建了劳动监察跨区域协查平台、建立了劳动监察“两网化”管理指挥中心、构建了劳动监察案件

“一点受理、全市联动”高效流转体系等三个“全国率先”，有效提高跨区域欠薪案件破解率，提升了劳动监察快捷高效的执法能力和水平；五是坚持预防调解与仲裁裁决相结合，劳动人事争议调处效能不断提升。“十三五”期间共立案 7800 余件，维权金额近 2 亿元，结案率达到 93%以上。

大力推进信息化建设，人社服务一体化信息化体系逐步呈现。一是着力建设了云平台及运维体系，提升了业务经办响应速度和数据的稳定性；二是深入优化了公共服务信息化建设，完成“12333”热线平台、人才港网窗平台、城乡居民医疗保险等六大平台的建设与改造升级，提升了公共服务效率；三是推进了市人社经办服务“统受分办”系统建设，实现办事环节减少 50%以上，群众办事“最多跑一次”；四是打造了洪城就业服务平台，有效地推进疫情期间复工复产，解决了疫情期间招工难与求职难的两大问题；五是建立了数据集成交换平台，实现内外网安全、稳定的内外交互；六是按人社服务事项“八统一”要求，清理整合 126 项服务事项要素，进一步提升人社公共服务标准化水平。

（二）面临的形势

1. 发展机遇

随着经济总量的持续增长，居民收入的稳步提高，城乡差距的进一步缩小，经济结构优化、增长动力转换、

制度环境改变,人工智能以及大数据等信息技术的广泛应用,为我市人力资源和社会保障事业发展创造了重要契机;《国家信息化发展战略纲要》的发布,新一代信息技术的基础建设是我国“十三五”到“十四五”信息化发展目标,为我市人力资源和社保保障事业信息化发展创造良好的环境;产业迈向中高端水平,新基建、先进制造业加快发展,新产业新业态不断成长,为经济发展提供了强大动力,也为人力资源和社会保障事业发展奠定了更加雄厚的基础;民生为本、人才优先的观念已深入人心,人力资源和社会保障事业社会认可度不断提高,推进人力资源和社会保障事业的社会环境越来越好;随着改革的不断深入,人力资源和社会保障事业的法律和制度建设不断完善,将为我市人力资源和社会保障事业可持续发展提供政策基础和制度保障。

2. 面临的挑战

从人力资源和社会保障事业发展环境看,“十四五”时期,外部环境更加复杂,不确定性和挑战更多;统筹推进疫情防控和事业发展的进程中,一些传统行业受冲击较大,“新产业”、“宅经济”异军突起;经济下行压力较大,经济领域一些深层次矛盾和问题不同程度地传导到人力资源和社会保障领域;新经济、新业态、新技术和新模式导致就业形态的新变化,对和谐劳动关系建设提出了新要求。

从人力资源和社会保障事业发展自身来看,还存在一些需要着力补齐的短板问题。主要表现在:解决就业结构性矛盾的政策措施不够有力有效,激发创业活力还有待进一步加强,就业监测和预警体系还不够健全;人力资源市场结构性变化带来的参保扩面难度加大,人口老龄化、群众日益提高的生活水平加剧的基金支出快速扩张;南昌都市圈重点打造成为对接长江经济带的先行区建设,人才需求缺口进一步增大,人才难求、人才难留、人才作用难发挥的问题依然存在;随着人力资源供求格局的变化,劳动者就业的选择增多,话语权增强;公共服务基础薄弱,信息化建设滞后问题依然存在,人民对美好生活的需求与经办服务能力还存在一定的差距。

二、发展目标

(一) 指导思想

“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划编制,要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神,坚持“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局,坚持新发展理念,全面落实习近平总书记视察江西时的重要讲话精神,深入贯彻以人民为中心的发展理念,全面做好“六稳”工作,落实“六保”任务。围绕“双循环”战略,积极发挥人社部门职能作用,

不断推进人社公共服务治理现代化，扎实服务创新之城、实力之城、山水之城、文化之城、英雄之城建设。围绕中心，服务大局，进一步解放思想，抢抓机遇，充分彰显省会担当，提高贯彻新发展理念、构建新发展格局能力和水平，不断满足人民群众对人社服务的美好需求，以开展“五提五创”行动为抓手，不断推动人社事业高质量跨越式发展。

（二）基本原则

1. 坚持服务大局。紧紧围绕市委市政府中心工作和经济社会发展大局，坚持市场在资源配置中的决定性作用，适应经济新常态和高质量发展要求，进一步健全和完善政策法规体系，充分发挥人力资源和社会保障在稳定就业、保障民生、促进发展、维护稳定中的基础性作用。

2. 坚持以人为本。把保障和改善民生作为工作的出发点和落脚点，完善以权利公平、机会公平、规则公平为主要内容的人力资源和社会保障制度体系，既尽力而为又量力而行，着力解决好人民群众最关心、最直接、最现实的就业促进、社会保障、收入分配等问题，增进民生福祉，共享发展成果。

3. 坚持深化改革。把握人力资源和社会保障事业发展规律，主动适应改革发展的新要求，以制度创新和体系完善为着力点，深化人力资源和社会保障领域改革，

创新思维观念、体制机制、管理方式，努力在重要领域和关键环节实现改革的新突破，为人力资源和社会保障事业可持续发展提供有力的体制机制保证。

4. 坚持统筹兼顾。按照坚守底线、突出重点、完善制度、引导预期的总体要求，从市情出发，统筹城乡就业和社会保障政策，统筹本市与省内其他功能区的协调发展，使各项工作相互促进、良性互动，确保人力资源和社会保障事业发展整体推进。

5. 坚持依法行政。坚持科学立法，严格行政执法，规范行政权力运作，提高依法行政水平。大力推进“法治人社”建设，将依法行政与转变政府职能、深化行政管理体制改革、深化行政审批制度改革有机结合，坚持依法行政与提高行政效率相统一，做到既严格依法办事，又积极履行职责。推动人力资源和社会保障事业高效、协调、可持续发展。

6. 坚持夯实基础。围绕标准化、均等化、信息化，加快建立覆盖城乡、普惠可及、保障公平、可持续的基本公共服务体系，大力加强公共服务体系基础建设，健全基层公共服务工作体系、人员队伍和信息网络，提高公共服务水平，为广大人民群众提供优质高效的服务。

（三）主要目标

就业创业工作特色鲜明，促进更高质量更充分就业。

坚持把稳就业和保居民就业放在首位，继续大力促进就业创业工作。统筹推进高校毕业生等重点群体就业，不断推动就业规模持续扩大、就业结构更加合理、就业形势总体稳定。以实现“充分就业城市”为总目标，以“四个充分”为具体目标，力争吸引 50 万大学生毕业生和技能人才在昌留昌创业就业，努力实现新增就业 45 万人以上；城镇调查失业率控制在 4.5% 以内（市统计局提供）；发放创业担保贷款 60 亿元；累计扶持创业人员 6 万人；开展职业技能培训 10 万人；劳动合同签订率超过 93%。

多层次社会保障体系更加完善。按照兜底线、织密网、建机制的要求，加快完善覆盖全民、城乡统筹、权责清晰、保障适度、更可持续的多层次社会保障体系。贯彻落实企业职工基本养老保险全国统筹制度，完善工伤保险省级统筹，加大工伤预防工作力度，探索建立多种模式的工伤预防工作机制。健全失业保险省级统筹，扩大失业保险政策受益面，稳步推进全民参保计划实施，扩大法定人员社会保险应保尽保，加大补充养老保险覆盖面，继续做好机关事业单位养老保险制度改革工作，稳步提高社会保险待遇水平，优化社会保险基金监管，持续提升社会保险经办服务能力，不断增强人民群众的获得感、幸福感。“十四五”期末，基本养老保险参保率达 95.5% 以上，工伤、失业保险参保人数分别达到

122.4 万人、66 万人。

人才队伍建设卓有成效，人才服务体系更加完善。进一步完善人才引进、培养、评价、服务、使用和激励政策，积极策应“人才强市”发展战略，推动人才队伍建设，优化人才政策体系，完善人才结构，加大人才服务保障。到 2025 年底，人才总量达到 211.9 万人，专业技术人才总量达到 55 万人，技能人才数量达到 82 万人。新增享受政府特殊津贴专家 60 名；全市通过评定取得职称的专业技术人才新增 5 万人，其中，高级职称人才新增 5 千人。依托人才引进“绿色通道”，为我市事业单位引进 200 名专业技术型人才。积极开展“洪城工匠”、“洪城技师”选树活动及“211”企业经营管理人才培养工程。力争国家级博士后工作站增设 5 家、省级 20 家、市级 40 家，新增省级人力资源服务产业园 1 个，省级人力资源服务孵化基地 1 个，市级人力资源服务产业园 3 个。

人事制度持续优化，人事管理体制机制更具活力。深化事业单位人事制度改革。形成完善的用人机制，与新时代治理体系和治理能力要求相适应。以健全聘用制度和岗位管理制度为重点，不断完善岗位管理、公开招聘、考核奖惩等制度，形成权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力，符合事业单位特点和人才成长规律的人事管理制度。进一步加强工资管理，依法完善规范事

业单位工资制度。

治理能力明显提高，劳动关系更加和谐。全面建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。深入贯彻落实《保障农民工工资支付条例》，着力打造农民工工资支付信息化动态监管平台，实现全市在建工程项目农民工工资支付情况实时动态监控，有效破解农民工劳动关系难建立，工资发放不规范，欠薪隐患难发现，案件处置难取证等难题，全面打赢根治欠薪攻坚战。持续提升劳动人事争议处理效能，完善劳动人事争议调处机制，推动仲裁机构标准化建设。到“十四五”期末，劳动人事争议仲裁结案率达93%以上，调解率达到60%以上。

信息化建设再上台阶，公共服务可及性显著增强。全面推进互联网、大数据、区块链、人工智能等信息技术与人社业务的深度融合，提升信息化人社便民服务能力。建设就业信息系统，提升就业信息化水平，让就业更加充分，就业创业政策落实更加精准。建立以社保卡为载体的“一卡通”综合应用平台，实现人社“全业务用卡”，构建以社保卡为载体的居民服务“一卡通”新格局。建立人社大数据平台，实现人社数据集约化、体系化、资产化，让决策更科学、服务更精准、执行更高效。建立信息化安全体系，提升信息安全保障能力，强化人社公共服务信息安全保障。

专栏4 “十四五”期间主要指标			
指标/项目	2020年 (基数)	2025年 (目标数)	属性
一、就业规模			
1. 城镇新增就业人数(万人)	38.89	45	预期性
2. 城镇调查失业率(%)	--	≤5.5	预期性
3. 城镇登记失业率(%)	≤2.93	≤4.5	预期性
4. 新增农村劳动力转移就业(万人)	22.03	20	预期性
5. 帮助就业困难人员就业人数(万人)	4.16	4.2	预期性
6. 开展创业培训人数(万人)	11.98	10	预期性
7. 农民工参加职业培训人次(万人)	1.55	4	预期性
二、创业促就业			
8. 发放创业担保贷款(亿元)	62.11	60	预期性
9. 累计扶持创业人数(万人)	3.49	6	预期性
10. 建立创业孵化基地(个)	25	27(其中:国家级3个,省级11个)	预期性
三、社会保障			
11. 基本养老保险参保率(%)	95	95.5	预期性
12. 工伤保险参保人数(万人)	122.2	122.4	预期性
13. 失业保险参保人数(万人)	65.2	66	预期性
四、人才队伍建设			
14. 人才总量(万人)	161.9	211.9	预期性
15. 高技能人才(万人)	19.4	23.4	预期性
16. 专业技术人才总量(万人)	49	55	预期性
五、劳动关系			
17. 劳动人事争议调解成功率(%)	—	>60	预期性
18. 劳动人事仲裁结案率(%)	93	>93	预期性
19. 劳动保障监察举报投诉案件结案率(%)	98.65	>96	预期性

三、重点任务

聚焦国内大循环为主体，国内国际双循环相互促进新发展格局下援企惠企保市场主体活力；聚焦后疫情时代经济全球化变化下兜牢底线保重大民生；聚焦新基建等国家扶持产业下新经济、新动态、新模式技能提升实现更加充分更高质量就业；聚焦大数据、云计算、区块链、人工智能等新技术下人社一体化公共经办服务变革，高起点谋划、高标准制定，力争形成符合南昌发展实际，具有南昌特色的发展策略。

（一）全面实施就业优先政策，实现更加充分更高质量就业

1. 坚持经济发展引领就业

进一步加大对稳就业工作的统筹领导，把促进充分就业作为经济社会发展的优先目标，把稳定和扩大就业作为经济运行合理区间的下限，健全经济社会发展与就业促进的协调推进机制。将市场就业导向、经济转型升级需求和劳动者就业创业意愿有机结合起来。深入挖掘就业潜力，保障工业园区重点企业用工，引导社会资源积极参与，健全岗位信息公开发布，完善用工保障服务，借助于数字化技术促进就业匹配，稳定和创造更多就业岗位。拓宽农村劳动力就地就近就业、外出就业和返乡创业渠道，推动城乡劳动者在就业地平等享受就业服务政策，坚持分类施策，提高劳动参与率，着力培养新的

就业增长点，扩大城镇就业规模，统筹城乡就业，优化就业环境，保持就业局势稳定。

2. 完善政策体系保障就业

(1) 实施更加积极的就业政策。针对就业领域出现的新情况、新问题，在原有就业政策体系基础上，出台更有针对性、更有成效的政策措施，构建起更加完善的积极就业政策体系；不断完善就业帮扶政策的覆盖范围和扶持力度。制定支持劳动者依托网络、平台，通过临时性、非全日制、季节性、弹性工作等灵活多样形式实现就业的政策。全面落实创业补贴、求职补贴、社会保险补贴、培训补贴、创业担保贷款贴息等就业创业扶持政策。

(2) 统一城乡就业促进政策，实现公平就业。适应城市化建发展要求，将不再从事农业生产经营活动的农村劳动力纳入失业登记范围，享受全市统一的公共就业服务和政策扶持。进一步探索城乡统一的就业、失业标准，城镇失业管理制度和农村劳动力转移就业管理制度逐步“并轨”，形成城乡统一的就业失业管理制度。加大失业保险基金促进就业力度，提高基金使用效率。

3. 扶持创新创业带动就业

坚持创新创业带动，发挥创业带动就业倍增效应。将创业作为促进就业增长的重要渠道，着力消除制约创业发展的体制机制障碍，聚合有利于创业的政策和服务

资源，激发劳动者创新创业活力。推进简政放权，进一步取消和下放与促进创业密切相关的审批事项，降低市场准入门槛，简化行政审批手续，推进投资创业便利化，营造有利于创业的良好环境。充分利用“互联网+”创业服务，提升创新创业服务水平，大力支持农民工、大学生、退役军人等人员返乡创业。通过加强财政资金引导，加大创业担保贷款政策扶持力度，鼓励多层次资本市场融资，搭建金融服务平台，减轻创业税费负担，加大创业资金支持力度。及时兑现一次性创业补贴和创业担保贷款贴息等政策。完善服务功能，着力解决劳动者创业过程中融资难、税负重、门槛高等问题，使民营经济和小微企业成为巨大的“就业容纳器”。深入开展创业培训，进一步丰富和完善创业培训工作，加强创业培训的管理和监督，积极搭建公共创业模拟实训平台，全面提升劳动者职业技能水平和就业创业能力。加强创业孵化基地、就业创业指导中心、创业园区和众创空间等新型创业平台建设，做好市级创业孵化示范基地评估与分类管理工作。实施创业孵化和优秀项目示范引领工程。组织有发展潜力和示范带头作用的初创企业人才参加高层次进修学习或交流考察活动。积极树立并宣传创业典型，开展创业成果、创业项目展示活动。举办“中国创翼”创业创新大赛等青年创业风云人员评选活动，推动“洪城技师”、“洪城工匠”、“洪城创业故事汇”

等“洪”字品牌活动发展。

4. 加大技能培训提升就业

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重要举措。坚持需求导向，服务经济社会发展，适应人民群众就业创业需要，大力推行终身职业技能培训制度。积极开展“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制培训。扩大免费职业技能培训覆盖面，指导就业重点群体参加技能培训或创业培训，并按规定给予职业培训补贴。面向职工、就业重点群体、建档立卡贫困劳动力等城乡各类劳动者，积极开展职业技能培训，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军。创新培训方式，大力推行互联网+职业技能培训，探索实施清单化、目录化、菜单式、在线式培训，利用“互联网红利”，通过云计算、大数据等手段对劳动者进行线上+线下就业指导工作。不断完善技能人才政策体系，不断加强技能人才队伍建设，不断搭建技能人才培养载体，促进全市劳动者技能水平的整体提升，提高劳动者的就业能力、职业转换能力和创业能力。

5. 援助重点群体帮扶就业

(1) 促进高校毕业生就业。把高校毕业生就业摆在就业工作的首位，结合经济转型升级，通过发展战略性新兴产业、现代服务业，以及各类新业态、新职业，提

供更多适合高校毕业生就业的岗位。充分发挥高校就业指导中心政策辐射作用，开展就业创业指导和就业见习。将就业见习补贴范围由离校未就业高校毕业生扩展至 16—24 岁失业青年；组织失业青年参加 3—12 个月的就业见习，按规定给予就业见习补贴，并适当提高补贴标准。积极开发公益性岗位吸纳高校毕业生就业，运用各项扶持政策，引导高校毕业生到基层就业。统筹实施大学生村官、“三支一扶”、农村特岗教师计划等项目、落实政策待遇。继续实施高校毕业生就业促进计划，对我市离校未就业高校毕业生进行实名制登记，提供电话访问、职业指导、岗位推荐、就业见习、职业培训等服务。

（2）统筹其他就业群体转移就业。引导返乡农民工投入农业生产，鼓励返乡农民工在休闲旅游、健康养生、共享农庄、农村电商等新业态就业。统筹做好“零就业”家庭和低保家庭成员、下岗失业人员、残疾人、失地农民等就业困难群体就业援助工作，对通过市场渠道难以就业城乡就业困难人员开发保洁员、保绿员、保安员、水管员、护路员、生态护林员等公益性岗位托底安置就业。政府投资的孵化基地等要将一定比例场地，免费向城乡就业困难人员提供，对自主创业且正常经营的给予一定的创业补贴、税收优惠、减免行政性收费等优惠政策。逐步健全全面精准的政策体系，有效衔接好就业帮扶与乡村振兴，做好跨区域劳务协作工作，积极

拓宽就地就近就业渠道，促进脱贫人口增加就业、提高就业质量，加快构建更有针对性的就业帮扶长效机制，助力乡村振兴。

6. 强化政府职责落实就业

充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用。建立统一规范的人力资源市场，打破城乡、地区、行业分割和身份、性别歧视，维护劳动者平等就业权利。增强人力资源市场灵活性，促进人力资源在地区、行业、企业之间自由流动。推进人力资源市场诚信体系和标准化建设，规范招人用人制度，尊重劳动者和用人单位市场主体地位，消除影响平等就业的制度障碍和就业歧视。大力发展人力资源服务业，加强人力资源服务业从业人员职业培训，加强人力资源服务产业园建设。支持人力资源服务机构推进管理创新、服务创新和产品创新，不断提高人力资源供求高效匹配对接。支持行业协会建设，形成市场自律机制，促进政府、协会、市场主体之间的良性互动。

7. 完善公共服务推动就业

(1) 推进就业服务全覆盖。加强公共就业服务设施建设，提升人力资源和社会保障服务中心服务效率，打造便民服务中心人力资源和社会保障优质服务窗口，积极开展创建充分就业社区工作，落实就业创业政策，大力开发社区就业岗位，不断夯实社区基础工作。加强

就业信息化建设，采取政府购买服务成果，完善就业形势监测分析机制，加大有效数据采集力度，抓好数据录入、维护等工作，提高数据的准确性，完善服务手段和功能，利用网站、微信等现代信息媒介开展公共就业信息服务。加强基层公共就业服务培训，提升业务经办能力，建立城乡劳动力资源信息采集激励机制，创新多元化公共服务供给模式，改善服务环境和服务质量。将更多适合基层、简单易办的业务下放或委托基层平台办理，积极打造就业基础公共服务“15分钟”生活服务圈。健全公共就业服务机构在建设、运行、管理等方面的规章制度，提升窗口经办服务能力和水平，按照建设“五型”政府要求，全面推进联席会议成员单位窗口标准化建设，规范服务行为。大力推行内部目标考核制度，将工作目标层层分解到人，保证各项工作有目标、有进度、有结果，进一步调动全体人员争创一流的积极性和创造性。积极组织开展“比、学、赶、帮、超”等岗位练兵活动，建立企业直通车服务和首问承诺、全程服务制度，不断提升公共就业服务水平。

(2) 加大政策推送，确保政策精准落实。全面开放线上失业登记，建设智慧就业服务大厅，实现全程网办、一站式通办。广泛开展线上+线下系列公共就业服务专项活动，做到月月有专场、周周有招聘、时时有服务。加大就业创业政策的宣传力度，确保就业创业政策进企业、

进社区、进农村。统一用工服务站服务标准、服务内容、服务环境，扩大覆盖面，提升服务水平，准确掌握企业用工需求变化，帮助企业解决“招工难”问题。

（3）营造共建共治共享治理型格局。扎实推进和谐劳动关系创建，深入开展和谐劳动关系创建活动，探索创新劳动用工制度，健全劳动关系协调机制。

（二）优化社会保险经办服务，建立更加公平更可持续的社会保障体系

1. 完善社会保险制度体系

（1）完善城镇职工基本养老保险制度。根据国家和江西省统一部署，全面做好企业职工基本养老保险全国统筹有关工作，稳步落实基金省级统收统支绩效考核及激励约束机制，稳妥实施渐进式延迟法定退休年龄政策，逐步提高领取基本养老保险最低缴费年限，贯彻落实职工基本养老保险遗属待遇和病残津贴政策。严格落实企业职工基本养老保险提前退休政策，实行特殊工种提前退休审核“双公示”暨“权益告知”制度。完善企业职工基本养老保险筹资和待遇调整机制。落实企业和机关事业单位退休人员的基本养老金正常调整工作。贯彻落实缴费与待遇挂钩的基本养老金计发办法，鼓励长缴多得、多缴多得。贯彻落实基本养老保险关系跨地区跨制度转移接续办法。推动机关事业单位基本养老保险制度改革全面落实到位，全部实现按新办法兑现待遇。

对纳入未参保城镇大集体企业退休人员实行养老生活补助范围的未参保城镇大集体企业退休人员、享受养老生活补助的手工业联社大集体企业未参保退休人员、享受养老生活补助的返城未安置就业知青三类人员养老生活补助标准进行相应调整。

（2）完善城乡居民基本养老保险制度。根据国家和江西省统一部署，全面落实城乡居民基本养老保险待遇确定和基础养老保险正常调整机制，严格执行城乡居民基本养老保险丧葬补助金制度，规范城乡居民基本养老保险个人账户记账利率，推进城乡居民基本养老保险基金省级管理。完善被征地农民社会保障政策，做好被征地农民养老保险工作，完善被征地农民缴费补贴预存制度和审核机制。进一步做好重点水域退捕渔民参加基本养老保险工作。

（3）完善企业（职业）年金制度。贯彻落实《企业年金办法》，鼓励有条件的企业在参加基本养老保险的基础上为职工建立企业年金，并推动养老保险第三支柱发展，逐步开展个人养老金制度工作。全面实施机关事业单位职业年金制度，落实机关事业单位基本养老保险制度改革后新增退休人员职业年金待遇。

（4）完善失业保险制度。发挥失业保险保生活、防失业、促就业“三位一体”功能，稳步实现失业保险省级统筹，增强失业保险基金风险防范和保障能力。强

化失业保险稳岗返还和失业保险就业技能培训职能，进一步支持企业稳定就业岗位，推动失业人员重新就业。做好就业失业动态监测和数据挖掘分析，更好地发挥监测预警作用。

（5）完善工伤保险制度。完善预防、康复、补偿“三位一体”的工伤保险制度体系。探索建立补充工伤保险制度，全面落实工伤补充保险和新就业形态人员职业伤害保险制度，健全建筑业按项目参加工伤保险的长效机制。探索工伤预防工作新模式，通过工伤预防，有效降低企业工伤事故发生率。完善工伤康复协议机构管理，提升工伤康复服务水平。

2. 稳步扩大社会保险覆盖面

持续深入推进全民参保计划，大力推进参保扩面。探索建立社会保障领域失信行为联合惩戒机制。建立全民参保登记动态清零机制，精准锁定未参保人员和中断缴费人员，分类施策，精准扩面。以工业园区企业为重点，聚焦灵活就业人员、新业态从业人员和农民工等重点人群，推进基本养老保险法定人员全覆盖。按照全民参保计划排查结果，指导各县区进一步摸清城乡居民基本养老保险应参保人员的底数和结构，做好基础数据统计分析，将未参保人群纳入城乡居民基本养老保险。推进失业保险参保扩面工作，重点推动中小微企业、农民工等单位 and 人群参加失业保险。

实现工伤保险政策从企业职工向职业劳动者的广覆盖。推进机关事业单位及其职工全部参加工伤保险。开展尘肺病重点行业专项扩面，推进高风险行业从业人员全部纳入工伤保险制度保障范围，落实建筑业按项目参加工伤保险的长效机制。

3. 优化社会保险基金监管

完善政策、经办、信息、监督四位一体的风险防控体系和社保基金监督制度体系。推进教育、预防、监督、惩处四位一体工作模式。加强长江中下游城市群四省会城市社保基金监督合作，发挥四市社保基金监督协查机制作用。运用信息化监管手段，加强与防控基金风险相关部门之间的数据共享，建立非现场监督和现场监督相结合的监督机制。落实社保基金要情报告制度，加强基金风险警示提示，推动实施约谈制度。落实基金监管人员持证上岗制度。落实社会保障基金补充基本养老保险基金规定，稳步推进划转部分国有资本充实社会保险基金。落实社保基金账务制度和上级基金投资运营制度，推动社保基金保值增值。加强监督检查，打击侵害基金安全行为。开展职业年金基金管理机构考核评价，探索建立“事前告知承诺一事中分类监管一事联合惩戒”、“以信用承诺和信用公示”为核心的信用管理服务新模式，实行社保违法失信联合惩戒。

4. 持续提升社会保险经办服务能力

持续优化完善“123”社保“愉快办”模式，三位

一体打造“距离最近、服务最好、办事最快”的“全城一网通办式”社保经办服务体系。制定特殊工种提前退休人员数据库；搭建“智慧云咨询”和“经办导航”服务平台；继续推进企业网上经办平台和个人网厅系统的完善与优化，实现“不进社保门，能办社保事”的目标；构建社银融合 24 小时社保自助服务网络，建立覆盖全市的“15 分钟社保经办服务圈”。

（三）健全人才集聚的新机制，为产业高质量发展提供人才保障

1. 人才引进

（1）每年吸引 10 万人才来昌留昌创业就业。瞄准市十二次党代会提出的“每年吸引 10 万名大学生和技能人才来我市创业就业”的目标，立足驻昌院校，面向省内外院校，针对大学生和技能人才的特点与需求，征集优质岗位、开展“百场校招”活动、创新服务方式、加大宣传力度、优化人才政策，提升高校毕业生服务与人才引进工作质量，吸引更多大学生和技能人才爱上南昌、建设南昌。

（2）实施顶尖领军人才领航计划。未来五年，围绕我市优势主导产业和战略性新兴产业，加快引进培育顶尖人才和领军人才。实施具有竞争力的人才引进政策，为我市战略性新兴产业发展集聚高端人才。力争到“十四五”期末，我市顶尖领军人才达 100 人以上，电子信息产业占比达 46%。

(3) 实施紧缺急需人才支持计划。切实发挥《人才目录》导向作用，采取特殊支持方式积极引进、培养我市重点产业紧缺急需人才；根据紧缺急需程度落实奖励政策，切实发挥人才激励机制作用。

(4) 配合做好我市事业单位引进人才“绿色通道”工作。根据社会事业发展的需要，配合市委人才办指导文化、教育、科学和卫生等部门完善专业性岗位的“绿色通道”人才引进政策。帮助各部门根据人才数量和专业需求，自主考核引进人才，发挥人才专业优势。

(5) 大力开展产业人才提升行动。通过提升行动，给予产业人才落户、就业、生活和租住人才公寓等优惠政策，对高校毕业生创业者，给予创业担保贷款、创业补贴和社保补贴；完善在昌就业技能劳动者社保优惠、生活补贴等政策措施，健全技能实训、用工信息发布、线上招聘和劳务协作等就业服务平台。

(6) 大力吸引海外人才来昌创业。加强中国南昌留创园建设与管理，完善管理体系，提高入园企业数量，优化入园企业质量。健全工作机制，为人才和入园企业开展工商登记、融资服务、提供场所扶持、人才公寓、项目申报和政策咨询等服务，切实发挥留创园吸引海外人才来昌创新创业的作用。

2. 人才培养

(1) 启动专业技术人员培训工作。重点建设专业

技术人员队伍，结合专业技术人员等级实际情况开展培训。以提升能力为核心，突出实用性、针对性，按需施教，讲求实效，提高专业技术人员的综合技能。

（2）大力实施“211”企业管理人才培养工程。紧紧围绕“巩固提升发展首位度、充分彰显省会担当”的目标要求，帮助我市企业家放大格局，瞄准更高坐标体系谋发展，通过持续性的赴外学习进修，培养和造就一支懂经营、会管理的高级企业经营管理人才队伍。着力提升南昌市企业的综合实力，扛起南昌“工业经济发展主战场”的职责使命，从我市优秀企业中选拔、培养400名企业经营管理人才。重点培养200名现代制造业经营管理人才，100名现代服务业经营管理人才和100名现代农业经营管理人才，并有针对性地选拔VR产业优秀人才等开展职业经理人培训。

（3）大力推动技能人才培养。加强创新型、应用型、技能型人才培养，弘扬工匠精神，培养更多高技能人才、能工巧匠和大国工匠。围绕“技能中国行动”，聚焦“技能江西，人人成才”，打造“洪”字号技能人才培养品牌，深入开展“洪城技师”“洪城工匠”培养选树；建设一批国家、省、市级技能人才培养载体。“十四五”期间力争建成南昌技师学院（南昌市公共实训基地），建立国家、省级技能大师工作室及技能人才培养基地各1家，市级高技能人才公共实训基地5家，市级

高技能人才培养示范基地 25 家，市级技能大师工作室 25 家，市级技能人才培养基地 50 家。大力发展技工教育，创新办学模式，深化产教融合、校企合作，推行中国特色企业新型学徒制；引导技工学校围绕产业发展需求开展特色专业建设，加强师资队伍建设，提升技能人才培养质量。

（4）加强博士后（博士）管理。完善博士后（博士）三级管理体系，把博士后（博士）工作重点从扩大设站规模转移到提高工作质量上，确保未来五年我市博士后能取得一批高水平的研究成果，助推全市经济社会高质量跨越式发展。

（5）开展享受政府特殊津贴人员的选拔推荐。积极发动、广泛宣传，按照“竞争、择优、拔尖”的原则，积极组织我市高端中青年专家参加享受国务院、省政府、市政府特殊津贴人员评选推荐工作。

3. 人才评价

（1）深入推进职称制度改革，完善网上评审机制，改进职称聘任工作。全市各系列高中初级职称评定（评审、认定）均实行网上申报、审核、评定，发放电子评审（认定）表、资格证书，实现资格证书信息网上查询验证；稳妥推进基层专技人才“定向评价、定向使用”制度，做好艰苦边远农村中小学教师、新型职业农民职称评定工作。

(2)大力推进技能人才评价改革。充分发挥企业、技工学校、社会培训评价组织在技能人才评价方面的主体作用。全面推行企业职业技能等级认定；开展技工院校职业技能等级认定；开展社会培训评价组织遴选备案推荐工作，大力开发专项能力考核项目。定期举办“洪城杯”职业技能大赛，吸引一大批高技能人才通过比赛脱颖而出，积极承办江西省第一届职业技能大赛、“振兴杯”职业技能大赛等省级赛事。

4. 人才服务

(1)深入贯彻中央和省委关于深化人才体制机制改革和《关于实施“天下英雄城 聚天下英才”行动计划的意见》、《关于支持大学毕业生和技能人才来昌留昌创业就业的实施意见》精神，进一步推动各项人才政策落实落地落细。

(2)继续做好专家走访慰问、专家疗养、专家体检、专家服务基层、专家送医送药送科技下乡等相关工作。

(3)鼓励人才向基层一线流动。推动科研项目、创新平台、人才计划向基层一线倾斜，加大选派科技、教育、文化、卫生、社会工作等领域人才服务基层一线力度，引导更多优秀人才为基层一线贡献聪明才智，助力脱贫攻坚。

(4)完善“港、网、窗”一体化服务平台建设。不断提高“港、网、窗”一体化服务平台建设水平，开

通 APP 手机服务平台，为人才政策咨询、项目申报、资金兑现提供便利。

(5) 做大做强中国南昌人力资源服务产业园。认真贯彻落实《南昌市人民政府关于加快人力资源服务业发展的实施意见》（洪府发〔2019〕29号）精神，加强人力资源服务业的人才培养、园区考核及专项扶持资金的管理。从硬件、软件、平台等方面发力，进一步完善基础设施，打通经开区、高新区和小蓝区“一园三区”信息通道，推进产业园信息平台建设，全力打造智慧园区。充分发挥国家级人力资源服务产业园的引领、示范和辐射作用，以促进人力资源和人才有效开发与优化配置为方向，以促进就业创业和推动经济社会发展为目标，着力打造 2-3 家集公共就业和人才服务与经营性人力资源服务为一体市级人力资源服务产业园，形成具有南昌特色的人力资源服务产业园集群，进一步促进我市人力资源服务业高质量发展。

(四) 深化人事制度改革，激发人才创新创造活力

1. 建立事业单位人事管理制度。建立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，在县以下事业单位稳步实施管理岗位职员等级晋升制度。完善事业单位聘用合同管理、公开招聘、岗位管理等制度。加大岗位动态管理机制实施力度，加大事业单位面向高校毕业生的招聘力度，健全考核、奖惩、

培训机制。

2. 落实事业单位工资政策。按照国家部署，进一步完善符合事业单位行业特点的收入分配制度，落实基本工资标准正常调整机制，合理确定绩效工资水平。贯彻以增加知识价值为导向的收入分配政策，落实高层次人才工资分配激励机制。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。推动落实带薪休假制度。

（五）创新工作体制机制，构建和谐稳定的劳动关系

1. 健全完善劳动关系协调机制。健全完善党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的构建和谐劳动关系工作体制，加快形成源头治理、动态管理、应急处置相结合的工作机制。开展劳动关系“和谐同行”能力提升行动。制定市政府模范劳动关系和谐单位评比表彰办法，提升和谐劳动关系创建工作覆盖面和质量。实施“和谐劳动关系十百千计划”、“重点企业用工指导计划”，改进和完善对企业劳动用工指导和服务。推进落实劳动合同制度、集体合同制度、工时和休息休假制度。加强劳务派遣监管，规范劳务派遣用工行为。建立健全新就业形态劳动者劳动保障权益维护机制。推广应用全省电子劳动合同管理服务平台和电子劳动合同。加强劳动关系形势研判，建立劳动关系运行状况监测预警和应急处置机制，密切与工会、企业代表组织及相关部门的联动，防范劳动关系领域系统性、区域性风险。加强劳动关系协调员队伍和基层能力建设。

2. 深化企业工资收入分配制度改革。落实最低工资标准，提高低收入劳动者工资水平。定期发布企业工资指导线，强化工资指导线的应用，促进企业工资增长适应经济社会发展要求。健全工资集体协商机制，加强工资集体协商指导服务，促进非公有制企业劳动者工资增长与劳动生产率增长相协调，着力增加一线劳动者劳动报酬。完善国有企业负责人薪酬和工资总额管理政策，健全国有企业工资内外收入监督检查制度，落实国有企业职业经理人薪酬制度。实施“企业薪酬指引计划”，健全企业薪酬调查和信息发布制度，定期发布劳动力市场工资价位信息，为企业合理确定工资水平提供更具针对性引导。

专栏5 构建和谐稳定劳动关系行动计划

和谐劳动关系十百千计划。选树十名金牌劳动关系协调员、十家金牌劳动人事争议调解组织，培育百户劳动关系和谐企业，服务千户新企用工，培育金牌协调劳动关系社会组织。

重点企业用工指导计划。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，发挥集体协商协调劳动关系重要作用，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。

推进工资集体协商行动。推行工资集体协商制度，以非公有制企业为重点，提高工资集体协商的实效性，着力增加一线劳动者劳动报酬。

企业薪酬指引计划。健全劳动力市场工资价位信息体系，形成公开发布、定向反馈与针对性指导相结合的信息服务体系，优化企业工资收入分配指导服务。

3. 加强治理拖欠农民工工资问题长效机制建设。以深入贯彻落实《保障农民工工资支付条例》为契机，按照“属地管理、分级负责、谁主管谁负责”的原则，严格落实保障农民工工资支付工作各级政府主体责任；不断加强治理拖欠农民工工资问题长效机制建设，打造农民工工资支付信息化动态监管平台，严格推行实名制管理、施工过程结算、工资与工程款分账管理、银行按月代发工资等“管长”举措；通过强化日常监管和联合惩戒，逐步构建“不敢欠、不能欠、不想欠”的工资支付体系；将农民工工资“治欠保支”工作纳入政府考核评价指标体系，增加人员、经费和装备投入。

4. 强化劳动人事争议风险防控。密切关注经济形势变化对劳动关系领域的影响，充分利用信息化手段做好争议处理形势分析，积极开展仲裁案件信息动态监测，及时梳理排查风险隐患，强化劳动人事争议源头预防。全面落实调解仲裁和监察执法的衔接机制，健全完善劳动人事争议裁审衔接工作制度。建立定期联席会议、案件信息交流、联合业务培训、裁审统计分析等制度。加强“裁审案件电子信息共享平台”建设，实现仲裁机构与人民法院之间信息互通和数据共享。不断完善多元争议处理机制。

5. 构建劳动人事争议调解新模式。为打造劳动人事争议仲裁“升级版”，以“金牌调解”室建设为载体，

通过设立企业“调解示范点”，开辟“在线调解”新渠道等方式，打造“调解组织全覆盖、三方部门全联动、社会力量全参与、线上线下全方位”的劳动人事争议调解“南昌模式”。推广使用“智慧仲裁”，全面推行要素式办案，建立起快捷、简易、高效、便民的仲裁工作新机制，力争劳动人事仲裁结案率达到93%以上。

（六）加快智慧人社建设步伐，推动人社信息化体系建设

构建一个以数据为中心的智慧人社信息化体系，推进业务与业务融合、业务与技术两个融合，建设大数据、公共服务、社保卡综合应用三大平台，实现人本化服务、智能化监管、科学化决策、全息化保障四种能力。

1. 构建一个体系。以数据为中心，加快信息化建设步伐，数据逐渐向上集中，服务逐步向下延伸，将数据资源、核心业务、公共服务、智能监管等所有人力资源和社会保障信息化系统进行统一建设，通过整合现有南昌人社领域“12333”公共服务平台，港网窗、城市大脑等数据资源，并与公安、民政、税务等其他业务相关部门共享数据资源，分类归纳梳理，建立起合理的数据分析模型，构建以数据为中心的智慧人社信息化体系，以数据分析驱动业务建设，实现信息共享、业务协同，创新服务模式，提升管理和服务水平。

2. 推进两个融合。推进业务与业务融合，解决长期

以来人社领域业务纵向分割而形成的一系列数据孤岛，将分散在各业务系统中的信息进行联通，彼此共享，彻底消除业务分散、业务重复，以及多头管理等问题，实现业务的协同处理，形成跨领域、跨部门、跨层级的联动的服务能力；推进业务与技术融合，依托互联网、区块链、人工智能、云计算、5G、大数据等新一代信息技术，持续探索人社部门行之有效的便民服务渠道和服务模式，不断提升人社工作信息共享和业务协同运行、协同办理、业务衔接、业务联动、协同工作能力，保障人社事业可持续发展。

3. 建设三个平台。一是建设大数据平台，实现完整的大数据服务，通过数据接口服务，可接入多源数据，支持各种类型数据的采集、存储、分析，对采集的数据进行数据治理，实现人社领域内应用间的数据的交换和共享，并提供分布式存储及相应的集群管理，利用大数据分布式计算资源，为大数据分析提供高效支撑，快速帮助人社领域各项价值大数据应用落地。二是建设公共服务平台，统一规划业务入口，以网上服务大厅、移动端 APP 应用、远程电话服务、以及现场自助服务等多种服务渠道，提供标准化服务关系体系、智能化辅助服务、多渠道融合的公共服务体系，实现人社全业务线上办理，智能审批。三是建设社保卡综合应用平台，对社会保障卡制卡、发卡、日常管理等进行信息化管理，通过“一

卡覆盖”，打造人社服务“通行证”，推进电子社保卡在身份认证、信息查询、业务经办、医保结算、政务服务等领域的应用，以社会保障卡为核心，以持卡人员基础信息库为基础，通过社会保障卡融合统筹人力资源社会保障应用系统，实现数据共享和业务联动，最终实现“一卡通用，一卡多用”。

4. 实现四种能力。

(1) 实现人本化服务能力。坚持以人为本的理念，统一规划、以实现业务、人群、功能和网络应用全覆盖为目标，紧紧围绕人力资源和社会保障工作，统筹各业务领域信息化建设；以业务生产和统计决策分析为主线，多渠道公共服务体系为补充，部门间横向、纵向共享交互为延伸，搭建新型业务架构，完善基础设施，拓展应用领域；为社会公众提供全面有效的一卡通服务，提升业务经办和服务高效化、管理精确化、决策精准化能力，实现对服务对象跟踪一生、记录一生、服务一生、保障一生，全面提升人力资源和社会保障服务管理水平，助力打造民本人社。

(2) 提升智能化监管能力。基于大数据为中心构建的“智慧人社信息化体系”，通过整合人社领域内部数据资源及公安、民政、卫计委等外部数据，结合人社业务如社会保险基金、人社业务监管、内部内控稽核、医保服务质量监控等，采用定量评价分析模型，建立核

查指标库，在不断丰富监管预警场景的同时，积极推进事后监督向事前预警、事中监控转变，逐步建立起事前、事中、事后相结合的智能监管运行机制，构建监管新模式，实现监管数据可共享、可分析、可预警。

(3) 提升科学化决策能力。利用大数据平台推动人社业务决策科学化和管理与服务精准化，为社保、人才及就业在内的诸多重要政务民生业务进行服务，助推人社信息化服务的建设，为人社部门提供大数据分析及数据挖掘的解决方案，为制定政策提供理性科学的数据参考。

(4) 提升全息化保障能力。以风险管理为核心，从运维管理、核心业务、基础设施、终端用户、公共安全服务五方面着手，全面建设安全管理体系，实现信息安全工作的职能化、规范化、专业化、系统化和服务化，为信息化建设保驾护航。

专栏 6 信息化体系建设

1. 搭建智慧人社就业服务平台

依托互联网+和大数据，推进服务资源整合和服务模式创新，围绕就业失业、高校毕业生服务、就业援助、小额贷款等就业业务，提供丰富网厅服务项目、优化服务流程、创新服务机制，实现就业服务“应上尽上，全程办理”，提高就业服务的便捷化、个性化、智能化水平。

2. 智慧人社大数据平台

归集人力资源数据库、社会保险数据库、持卡人数据库、人才库、维权库、核心业务数据、市级及省地市分布的资源数据、外部社会数据，形成物理集中、逻辑一体的人社大数

据库，设计高效的人社大数据存储组织结构，提供人社大数据描述性分析、指导性分析、预测性分析、人社业务精准管理支持、人社信息社会开放共享和信息安全管理等功能，增强人力资源社会保障整体数据分析、计算、服务能力。

3. 社保卡综合应用平台

以习近平总书记作出的“要探索社会保障卡为载体建立居民服务‘一卡通’”的重要指示，按照省委、省政府深化“放管服”改革工作要求，从方便基层群众办事及日常生活的落脚点出发，结合我市“城市大脑”建设，重点推进医疗健康、交通出行、旅游观光、文化体验、民政扶贫、财政等领域功能整合集中，推动社会保障卡（含电子社保卡，下同）实现智慧城市“一卡通行”、旅游景点“一卡通进”、政务服务“一卡通办”、待遇补贴“一卡通领”、看病就医“一卡通用”。

4. 智慧人社公共服务平台

对现有的智慧人社公共服务平台的融合升级，充分利用云建设、大数据、区块链、人工智能等新型技术、渠道，解决群众实际问题、让数据多跑腿，群众少跑路、整体提升公共服务质量、提高群众满意度。围绕用户为中心，满足群众“我要看”（资讯）、“我要查”（社保、办事进度）、“我要办”（各类业务在线办理）、“我要问”（咨询服务）、“我要评”（公共评价）、“我的”（个性服务）对政务公共服务的线上线下核心诉求。

5. 电子劳动合同管理系统

利用区块链技术的去中心化、开放性、独立性、安全性等特征，结合国家 CA 数字证书认定、电子签章等技术，实现劳动合同的集中线上管理，实现全程线上签约，秒速签署，并支持 pc、手机、微信等多终端签署，提高劳动合同签约效率、降低劳动合同签约成本、降低司法风险以及提高劳动合同管理能力。

6. 智能客服服务系统

打造智能客服、定制化虚拟话务员等功能，提升南昌人社 12333 智能服务水平，建立 12333 热线服务大数据分析平台，对话务进行实时监管，塑造来电者人物画像，提升服务质量和效率，构建 12333 智能化经办服务平台，通过平台实现人社业务全面线上办理，简化办理流程，减少审理环节，提高办理效率，全面实现边打边办的目标。

7. 人事人才决策支持平台

综合利用大数据和人工智能技术，建设覆盖全市各级各类单位的人事人才管理和服务大数据中心，强化对人才的绩效管理、提升人事人才管理工作效率、提高系统安全，以便为相关部门制定人才发展战略提供依据，特别是为领导在培养和引进高层次紧缺人才的决策工作中提供更好的支撑服务。

8. 信息安全建设

加强外网的安全体系的构建，建立信息系统安全事件监测机制，依托大数据、区块链、云计算等信息化技术，重点在防拖库、防篡改、防泄漏、可溯源四个方面进行安全建设，综合分析安全事件和安全态势，得出宏观的规律和各类不同事件相互联系的规律，为信息部门提供强有力的数据参考和决策支持。

四、重大重点项目

（一）打造“充分就业示范社区”样板工程

把充分就业示范社区创建工作作为落实就业创业政策和实现更高质量、更充分就业目标的重要抓手，建立市、县、乡镇、社区四级公共就业服务，积极提供政策宣传咨询、就业与失业登记、职业介绍和就业援助等服务，不断深化充分就业社区创建工作，切实提高基层就业服务整体水平，发挥充分就业社区在基层就业服务

工作中的示范引领作用。用 5 年的时间，在每个街道打造“充分就业示范社区”至少 1 个，全市评选出市级“充分就业示范社区”100 个，对评选为市级“充分就业示范社区”的，每年给予 1 万元的工作经费，预计“十四五”期间从就业资金中共计投入 100 万元。

（二）推进南昌技师学院建设

我市事业单位改革方案明确，将市广播电视中等专业学校、南昌工业技工学校、市建筑教育培训中心整合，组建南昌技师学院。南昌技师学院的建设，事关南昌职业教育水平的提升，对强化我市重点产业技能人才、创新人才支撑，推动我市经济社会高质量发展，有着重要的意义。

1. 发展目标。南昌技师学院要坚持产教融合、校企合作，逐步形成产教良性互动、校企优势互补的发展格局，努力打造成全市的技能人才培养基地、技能评价示范基地、技能大赛承办基地、技术革新推广基地、实训资源共享基地等“五大基地”。

2. 办学规模。学院拟培养规模为 25000 人以上。其中，学制教育在校生规模不低于 10000 人，年职业培训规模 15000 人次以上。3 年内高级技工、预备技师（技师）在校生规模不低于 60%。

3. 建设规模。拟规划南昌技师学院（筹）学院用地 500 亩；建筑面积 26 万平方米，其中地上 24 万平方

米、地下 2 万平方米；围绕我市“4+4+X”产业格局设置学院和专业。

（三）加强就业见习实习基地建设

以《中长期青年发展规划（2016-2025 年）》为行动纲领，继续推动我市的“青年见习计划”，加大就业见习实习基地的建设投入，计划每年全市评选认定 30 家大学生就业见习实习基地（事业单位不列入），用于吸纳高校毕业生、登记失业青年见习实习，多渠道提升见习实习人员的就业预备能力。

加强与各高校的合作，结合我市战略新兴产业、传统优势产业的需求，征集各类见习实习岗位，广泛吸纳高校毕业生来昌留昌创业就业。鼓励用人单位依据就业见习实习基地评选认定管理的有关规定，积极参与就业见习实习基地申报评选认定。

（四）深入推动“人才10条”落实落细

全面贯彻落实《关于支持大学毕业生和技能人才来昌留昌创业就业的实施意见》（洪发[2020]9号）文件要求，以人才强市战略为核心，人才政策兑现为重点，提升服务能力、强化服务意识，深入推动“人才10条”工作落实落细，进一步提升人才服务的体验感、政务服务的高效性和资金发放的安全性。

加大人才政策宣传力度，通过深入高校、社区和企业等地开展人才政策宣讲，同时做好传统媒体和新兴媒

体的协调联动，确保政策宣传“无死角”，不断提高政策宣传的知晓度。

做好申报、审核、兑现工作，切实推动人才和企业对接“三个不见面”（不见面申报、不见面审批、不见面兑现），做好“港、网、窗”一体化服务平台运维和城市大脑的对接工作。

（五）开展“洪城创业培训十佳讲师”大赛

为进一步加强创业培训师资队伍建设和全面提升我市创业培训师资能力，充分展示创业师资风采和培训成果，市就创中心以全国创业培训讲师大赛为契机，积极开展“洪城创业培训十佳讲师”大赛。

大赛设三个赛道，分别是“创办你的企业”（SYB）培训讲师综合能力赛、网络创业培训讲师综合能力赛和马兰花创业培训微课赛，分别对讲师创业培训和创业指导的综合能力、教学设计和课程呈现能力进行考察。

通过大赛，全面检验创业培训师资队伍，进一步提升培训讲师的授课能力和水平，促进创业培训事业更好发展，积极营造创新创业良好氛围。

（六）全面启动被征地农民参加基本养老保险工作

全面启动被征地农民参加基本养老保险工作。为加快城市化建设步伐，切实维护被征地农民合法权益，按照市委市政府统一部署，建立符合国家政策规定、适合南昌经济发展的被征地农民参加养老保险政策，全面解

决 2018 年至今新增的被征地农民参加养老保险问题，并探索建立“制度可持续”“待遇不下降”“筹资不掉链”的被征地参加养老保险工作长效机制，打造叫得响、传得开、立得住的“南昌经验”。

五、保障措施

（一）健全规划落实机制

切实加强对规划实施的领导组织协调，制定各项目标任务的分解落实方案和重大重点项目实施管理办法，建立规划实施情况监测、评估和考核机制。明确责任主体、实施时间表和路线图，加强年度计划编制实施，健全规划实施监督，确保规划各项目标任务落地。

搭建统计分析交流平台，完善统计分析和决策咨询机制，注重运用互联网、大数据技术提高数据信息的及时性、全面性和准确性。健全规划实施统计监测评估机制，开展动态统计监测评估工作，把统计监测评估结果作为改进工作和绩效考核的重要依据。建立督导督查制度，定期对规划实施推进情况进行监督检查，对推进过程中出现的问题及时研究解决。

（二）强化依法行政意识

强化法治人社体系建设，做好人力资源和社会保障“八五”普法规划实施有关工作，加快推进依法行政，健全依法决策机制，扎实开展法治宣传教育，提高法治思维能力，严格规范执法行为。

（三）完善财政投入机制

加大对就业创业、社会保障、人才发展等重点领域，以及重大改革项目、服务标准推广实施、信息系统开发维护等关键环节的投入力度；创新公共服务提供方式，探索政府购买服务的新办法、新途径，确保财政投入与人力资源社会保障基本公共服务需求相匹配。

（四）提升公共服务水平

持续推进系统行风建设，健全人社公共服务机制，深入推广江西人社一体化综合平台在市、县区、乡镇（街道）三级应用，以标准化促进基本公共服务均等化、普惠化、便捷化。加快互联网、大数据等信息技术与人社工作的深度融合，提升“互联网+人社”便民服务能力。常态开展窗口单位练兵比武活动，加大窗口单位、基层经办人员业务培训，提升服务素质和能力水平。

（五）加强干部队伍建设

坚持正确选人用人导向，落实好干部标准，进一步加强领导班子和干部队伍建设。加强干部教育、培养、使用、管理和监督，通过思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练，不断提高领导班子和领导干部适应新时代新要求抓改革、促发展、保稳定的能力和水平，着力锻造一支忠诚、干净、担当的高素质专业化人社干部队伍，为高标准落实好全市人社事业发展“十四五”规划提供坚强组织保障。

(六) 拓展政策宣传渠道

不断拓展宣传渠道，创新宣传形式，将宣传工作与规划的实施紧密结合，同步策划，同步落实。通过门户网站、微博微信等平台及时发布信息，强化政策宣传，传播民生举措动态，积极回应社会关切，努力营造有利于规划实施的舆论氛围。