

# 天津开发区人力资源和社会保障 事业发展“十三五”规划



# 天津开发区人力资源和社会保障事业发展

## “十三五”规划

(2016-2020年)

# 目 录

一、“十二五”时期的基本情况 .....	1
(一) 人才队伍建设规模不断扩大 .....	1
(二) 就业促进工作成效明显提升 .....	2
(三) 劳动关系和谐程度稳步提高 .....	3
(四) 社会保障能力建设进程加快 .....	3
(五) 人事管理制度改革有序推进 .....	4
(六) 公寓管理运行机制日益完善 .....	5
二、“十三五”时期的机遇与挑战 .....	5
(一) 机遇 .....	5
(二) 挑战 .....	7
三、指导思想、基本要求和发展目标 .....	9
(一) 指导思想 .....	9
(二) 基本要求 .....	9
(三) 发展目标 .....	10
四、主要任务 .....	12
(一) 营造人才发展良好环境，着力建设人力资源强区 .....	12
(二) 完善就业创业扶持政策，促进实现更高质量就业 .....	16
(三) 实施劳动关系综合治理，积极构建和谐劳动关系 .....	18
(四) 推动社会保障制度建设，全面提升社会保障能力 .....	20
(五) 优化人事管理政策体系，建立高效人事管理制度 .....	21
(六) 加强公寓安全管理工作，提高公寓公共服务水平 .....	22
五、保障措施 .....	23
(一) 加强组织领导和统筹协调 .....	23
(二) 加大公共财政投入力度 .....	24
(三) 加强人力资源和社会保障队伍建设 .....	24
(四) 强化规划宣传、监测与评估 .....	25

# 天津开发区人力资源和社会保障事业发展 “十三五”规划

“十三五”时期是协调推进“四个全面”战略布局的攻坚时期，是天津开发区转型升级、创新发展的关键时期，也是推进天津开发区人力资源和社会保障事业再上新台阶的重要战略机遇期。为更好地惠民生、促发展，组织开展好人力资源和社会保障事业各项工作，全面实现人力资源和社会保障事业持续发展，结合开发区发展实际和区域特点，编制本规划。

## 一、“十二五”时期的基本情况

“十二五”时期，我区人力资源和社会保障事业围绕中心、服务大局，创新思路、开拓进取，全面推进人才高地建设、就业促进、劳动关系和谐构建、社会保障能力提升、人事管理制度改革等重点工作任务，为天津开发区改革、创新与发展大局做出了重要贡献。

### （一）人才队伍建设规模不断扩大

“十二五”时期，我区坚持实施“人才强区”战略，积极构建国际化人才高地，人才资源总量不断增加，人才使用效能明显提升，人才服务体系与工作机制日益完善，充分发挥了人才资源对开发区产业结构升级的重要支撑作用。截至 2015 年末，我区共有从业人员 51.02

万人，人才资源总量达到 23.86 万人，高层次人才总量超过 1.5 万人。

“十二五”期间，累计引进院士 51 名，共有“国务院特贴”“政府特聘”“突出贡献”专家 100 名，引进海外留学归国人员超过 4000 人，入选国家“千人计划”28 人、天津市“千人计划”69 人、“京津冀生物医药领军人才”14 人。建立企业博士后工作站 65 个，博士后创新实践基地 25 个，累计引进博士后 300 余人。与国内 32 所“211”“985”高校建立长效合作机制，引进大学毕业生超过 3 万人。

## **（二）就业促进工作成效明显提升**

全面实施积极就业政策，区域就业形势总体稳定。“十二五”期间，新增就业 37.20 万人，办理退工 17.50 万人，年均纯增就业 3.94 万人，超额完成既定新增就业指标任务。新增青年就业见习基地 50 家、见习人员 5000 人，申报青年就业见习补贴 1023.20 万元。努力保障失业人员待遇，积极开展失业人员和困难群体就业帮扶活动。五年来，共办理失业保险金 11.41 万人次，月均 1902 人次；发放失业保险金等失业期间待遇 10826.31 万元，年均 2165.26 万元。积极面向在岗职工、建筑工地农民工、企业工会主席、人事经理和人事经办等人员开展职业技能、人文素质、安全生产、法律法规等方面培训工作，共组织开展各类培训 1684 次，培训 11 万人次。与南开大学等高校合作，实施优秀外来建设者“圆梦计划”，共有 2211 名外来务工人员提升了学历和职业技能。

### **(三) 劳动关系和谐程度稳步提高**

“十二五”期间，我区荣获“全国模范劳动关系和谐工业园区”“天津市劳动关系和谐园区”“滨海新区创建和谐劳动关系示范园区”称号，共有和谐企业 500 余家，累计对和谐企业创建、工资集体协商突出的企业兑现财政奖励资金 8000 余万元。全面推进劳动合同制度，规模以上企业劳动合同签订率达 100%。广泛开展劳动关系互比互学互看活动，树立了 50 余家优秀典型企业，累计组织 500 余家重点企业开展系列经验交流活动。劳动关系三方联动协调机制运行顺畅，成立劳动关系专家指导委员会，积极构建和谐劳动关系大格局。强化劳动关系隐患预警机制，对劳动密集型企业以及存在“关停并转”等问题企业实行 24 小时动态监管。优化工作流程，创造性实行倒排案期制度。五年来，劳动保障监察机构共查处各类群众投诉举报违法案件 1300 余件，时效内结案率达 100%，为 1.3 万余名劳动者挽回经济损失 500 余万元。联动处理农民工欠薪案件 230 余件，追回工资 7000 余万元，涉及农民工 6600 余人。共处理劳动争议案件 4748 件，其中调解结案（含撤诉）2231 件。建立劳动争议巡回法庭，不断完善劳动争议调裁审衔接机制。

### **(四) 社会保障能力建设进程加快**

“十二五”期间，我区顺利完成了与天津市社会保险政策并轨、经办并轨、资金并轨工作。社会保险全面实现市级统筹，更好地维护

了企业和职工合法权益。完成外资企业住房公积金向天津市住房公积金管理中心移交工作，实现外资企业职工全面享受与内资企业职工同样的住房公积金服务。社会保险扩面任务超额完成，养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险参保人数分别达到 28.66 万人、29.70 万人、29.36 万人、28.17 万人、27.23 万人。“十二五”期间，我区社会平均工资每月由 3128 元增长到 4686 元，在职职工平均工资由每月 4299 元增长到 6047 元，企业职工退休养老待遇、工伤保险待遇、生育津贴待遇同步提高。

#### **（五）人事管理制度改革有序推进**

以机制创新为目标，高质量完成各项人事制度改革。积极开展开发区与南港工业区“一套机构”“两块牌子”相关机构编制设置工作，确保机构设置精简高效。完成开发区各职能部门“三定”方案制定，新设实验学校、社区卫生服务中心、公寓管理中心等 6 家事业单位。健全人事管理政策体系，修订颁布 7 项规范性文件。机关干部队伍建设规范有序，事业单位人事制度改革稳步推进。五年来，共开展行政事业单位公开招聘 14 次，录用 420 人，进一步优化科级以下人员晋升方式。直属企业人事管理机制不断完善，基本建立了符合开发区实际需求的直属企业人事管理制度。派遣制人员管理规范有序，初步建立了一套适合开发区事业发展的合同制雇员和派遣制人员管理体系。

## **(六) 公寓管理运行机制日益完善**

结合开发区实际，积极构筑招商引资新平台，向企业和职工提供优质公寓公共服务和管理。截至 2015 年末，已建成及在建公寓共 32 处，总建筑面积达 220 万平方米，可容纳 20 余万人居住。通过开展公寓满意度和住宿需求调研，科学合理调配公寓资源，积极解决区内企业员工住宿需求。多措并举，打造形成了浓厚的“拴心留人”居住环境。以制度建设为着力点，不断完善安全检查机制，确保公寓安全平稳运转；以保障企业住宿需求为导向，全方位提供保姆式服务，不断提升公寓运营服务品质和效率；以公益性培训和泰达职工公寓文化艺术节等活动为重点，不断优化公寓公共服务软环境。

## **二、“十三五”时期的机遇与挑战**

“十三五”时期，是我区转变经济发展方式，构建开放型经济新体制，巩固和发展在滨海新区开发开放中主力军地位的重要时期。人力资源和社会保障事业既面临良好的发展机遇，也面临着前所未有的挑战。

### **(一) 机遇**

1、中央和市委高度重视人力资源和社会保障事业。党的十八大和十八届三中、四中、五中全会，对推动人力资源和社会保障领域重大制度建设及体制机制改革提出了一系列新的要求和举措，为人力资



源和社会保障事业发展明确了思路、指明了方向。《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》鲜明指出，要健全促进就业创业体制机制，形成合理有序的收入分配格局，建立更加公平可持续的社会保障制度。这充分体现了中央对人力资源和社会保障事业的高度重视，人力资源和社会保障事业迎来了新的发展机遇。市委高度重视保障和改善民生，把人力资源和社会保障事业摆在经济社会发展更加突出的位置，为我区人力资源和社会保障事业发展提供了坚强保证。

**2、经济稳步发展为推进人力资源和社会保障事业提供了重要基础。**在我国经济发展进入新常态下，作为具有特定使命和“试验田”功能的开发区要积极主动适应新常态、引领新常态，不断提高开发区综合竞争力。当前，我市和滨海新区整体经济保持良好发展态势，我区经济快速发展，产业结构不断优化升级，创新发展不断取得新成效，社会加速转型，各项改革深入推进，为我区人力资源和社会保障事业发展提供了有利条件。

**3、国家级开发区新的发展定位为推进人力资源和社会保障事业提出了更高要求。**国务院《关于促进国家级经济技术开发区转型升级创新发展的若干意见》明确指出，要把国家级经济技术开发区建设成为带动地区经济发展和实施区域发展战略的重要载体，成为构建开放型经济新体制和培育吸引外资新优势的排头兵，成为科技创新驱动和绿色集约发展的示范区。新的发展定位，必将更加需要集聚人力资源，提高人才使用效能，更加注重保障和改善民生质量。

**4、科学的工作机制为推进人力资源和社会保障事业提供了有力**

**支撑。**“十二五”期间，我区探索形成了一套符合开发区特点的人力资源和保障事业发展的工作机制。在人才建设、就业创业、社会保障、劳动关系协调等方面已形成了完备的政策与制度体系，为人力资源和保障事业发展奠定了良好的发展环境。伴随着干部队伍业务能力的提升以及公共服务硬件条件的改善，人力资源和保障部门化解危机、应对复杂局面的能力显著增强，我区人力资源和保障事业实现新跨越的基础更加坚实。

## **（二）挑战**

**1、经济结构调整阵痛期，发展中的不稳定因素增加。**世界经济仍处在国际金融危机后的深度调整期，总体复苏态势依然缓慢。我国经济发展进入新常态，经济发展的速度、结构和动力均将面临不断调整，经济形态向质量效益型转变，但经济下行压力明显，经济发展中的风险和不确定因素将给我区人力资源和保障事业发展带来前所未有的挑战，推动提升人力资源素质、保障和改善民生、构建和谐劳动关系等工作将更加艰巨。

**2、转型升级、创新发展，亟需凝聚优秀人才资源。**人才是促进科学发展的第一资源，又是实现开发区转型升级、创新发展的关键。目前，我区人才队伍建设与转型升级、创新发展的迫切要求仍有一定差距，人才顶层设计理念有待创新，人才引进、培养、激励机制需要健全完善，人才结构与产业结构升级转型的匹配度不高，区域整体配套环境仍需进一步改善，人力资源市场多元化的供需矛盾日益凸显。

这些都给我区人才队伍建设和人力资源保障工作带来巨大压力。

**3、劳动关系日趋复杂，产生矛盾的风险加剧。**我区现有注册企业多达 1.5 万余家，从业人员超过 50 万人，人力资源和社会保障工作既面临服务对象庞大的现实，又面临劳动关系日益复杂的局面。随着就业方式多元化、劳动者维权意识增强、权益诉求多样化，劳动关系的稳定性将会受到多种因素冲击。特别是区域长期快速发展和社会转型期累积的涉及职工劳动权益的矛盾日益凸显，致使我区劳动关系呈现多元化、复杂化发展态势，劳动关系矛盾进入凸显期和多发期，劳动争议、监察、信访案件日益增多，维护和谐劳动关系的难度增大。

**4、“一区十园”发展格局，迫切需要提高延伸管理与服务质量。**

“一区十园”发展格局，是我区拓展空间、整合资源、实现跨越发展的重要契机，同时这也对我区人力资源和社会保障工作经办质量与服务效率提出了更高要求。各园区处于不同发展阶段，公共管理与服务的基础和需求层次有别，客观要求人力资源和社会保障工作要做好延伸管理与服务。在编制受限、基层公共服务体系建设尚待完善条件下，确保人力资源和社会保障各项工作扎实推进，满足“一区十园”结构需求，进一步提升管理与服务的标准化和精细化水平，亟待人力资源和社会保障部门在软、硬件建设上谋求实现新的突破。

### **三、指导思想、基本要求和发展目标**

#### **(一) 指导思想**

高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，牢固树立创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，围绕天津市及滨海新区发展总体工作部署，积极适应经济发展新常态，以加快转型、创新驱动为主导，以保障和改善民生为根本，全面提升人才队伍、就业创业、社会保障、劳动关系、人事管理和公寓公共管理等工作的能力与水平，为天津开发区转型升级、创新发展、构建开放型经济新体制提供坚强有力支撑。

#### **(二) 基本要求**

坚持以人为本。把保障和改善民生作为人力资源和社会保障工作的出发点和落脚点，着力解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题，切实提升人民群众的获得感和幸福感。

坚持创新驱动。服从、服务于开发区产业结构优化升级、创新发展大局，深化对人力资源和社会保障事业发展规律的认识，着眼制度改革创新，开拓思路，主动作为，推动人力资源和社会保障事业再上新台阶。

坚持法治行政。树立法治理念，强化法治思维，推动人力资源和社会保障工作在法治轨道上健康发展。依法全面履行人力资源和社会保障工作职能，建立健全依法决策机制，规范行政执法行为，强化制约和监督，有效推行政务公开。

坚持人才优先。全面提升人才强区战略，坚持党管人才原则，完善人才工作体制机制，以高端引领、统筹推进为主导，实现各类人才队伍协调发展，不断提高人才工作科学化水平。

坚持可持续发展。统筹协调区域资源，加强公共服务体系建设，完善标准化、信息化公共服务方式，确保人才队伍建设、就业创业等工作稳步推进，扩大社会保险覆盖范围，提高社会保障发展水平，努力提高管理和服务质量，促进人力资源和社会保障事业全面协调可持续发展。

### **（三）发展目标**

**1、增强人才竞争比较优势。**围绕人才强区战略，建设形成聚集智力、成就梦想的人才高地；以培养高层次人才和高技能人才为重点，营造人才发展优质生态环境，建设与产业结构转型升级相适应的人才队伍；树立人才大开发、大流通理念，建立高标准、专业化、市场化的人才资源配置和保障体系，确立区域人才竞争比较优势。“十三五”期间，全区人才资源总量达到 25 万人，其中高级专业技术人员 1.6 万人、高层次创新型科技人才 1.5 万人、高技能人才 1.5 万人、海外高层次创新创业人才 100 人、常住外国专家 150 人。到 2020 年，人

才资源总量占全区从业人员比重达到 36%，国家级和天津市级“千人计划”等领军人才达到 130 人。

**2、促进就业向提高质量转变。**以转型升级、深化改革促进就业，大力实施积极就业政策，扩大就业规模，改善就业结构，提升就业能力，全面推动就业由数量增加向质量提高转变。鼓励支持创新创业带动就业，加快发展市场化、专业化、集成化、网络化的众创空间。建立健全普惠性培训制度，加大职业技能培训力度，适应劳动力市场的结构性转变，统筹推进各类人群实现充分就业。“十三五”期间，城镇新增就业 25 万人，职业技能培训 8 万人次。

**3、推动劳动关系和谐发展。**创新劳动关系协调工作机制，加强劳动关系三方协调机制实体化和劳动保障监察、劳动争议仲裁队伍建设，充分发挥多方联动调解机制作用，完善与区域发展相协调的劳动关系管理服务机制。发展和谐劳动关系激励促进机制，健全“早预警、早发现、早规范、早处置、可推广”的劳动关系危机防控机制，不断完善“合力共治、和谐共赢”的区域劳动关系综合治理体系。“十三五”期间，仲裁案件时效内审结率力争达 100%，中等规模以上企业基本建立企业内部自主协调劳动关系机制。

**4、加强社会保障体系建设。**以增强公平性、适应流动性为重点，进一步扩大社会保险覆盖面，积极提供更为优质便利的社会保障服务，统筹推进社会保障体系建设，全面提升社会保障可持续发展能力。

“十三五”期间，社会保险覆盖率达到 90%，基本做到应保尽保，稳步提高社会保险各险种待遇水平，努力提升参保质量。

**5、健全人事管理机制。**结合开发区人事管理特点与实际，建立科学高效的人事管理制度与体系。理顺管委会各部门与滨海新区之间的工作对接机制，科学调整部门职能和人员配置，优化干部队伍结构。深化事业单位改革，完善机构编制设置和人事管理体系。加强直属企业人事管理，健全适应开发区发展需求的企业用人机制。规范编外人员管理，完善派遣制人员管理制度。

**6、提升公寓公共服务能力。**全面落实公寓安全责任制，加强公寓安全宣传、培训力度，完善公寓安全评估体系和安全网格化管理体系，确保公寓安全平稳运行。完善公寓资源管理机制，强化重点项目对接，探索国有公寓差异化经营新模式，不断提升住宿需求保障能力。增强公寓公共事务服务意识，推动公寓公益性服务三级协调机制建设，建立立体式、全方位人文关怀体系。结合项目落地、公寓资源，根据需要建设相关园区蓝白领公寓。

## **四、主要任务**

### **（一）营造人才发展良好环境，着力建设人力资源强区**

**1、优化人才发展环境。**贯彻落实国家和天津市及滨海新区中长期人才发展规划纲要，完善和创新人才政策机制，进一步改善事业发展环境和生活服务环境，全力营造有利于人才发展的综合环境。加强政策创新与政策兑现，不断完善“1+N”人才政策体系，有效发挥政策引导、激励与保障效能。以产业聚集促进人才聚集，加强创新创业

平台及各类载体建设，为各类人才事业发展提供广阔空间。加强与招商、政研、财政、科技、规划、建交、文教等部门的联系和沟通，形成有利于人才成长的合力。建设国际化人才高地，打造与国际化接轨、适宜人才成长的学术研究环境和创业创新环境。加强公共人才服务体系建设，提高人才服务与管理信息化水平，打造区域人才服务云端体验平台和线下交流平台。加大财政资金投入，进一步提高人才发展专项资金使用效率。

**2、引进培育高层次人才。**大力引进和培育“两院”院士、国务院政府特殊津贴人员、有突出贡献中青年专家、“新世纪百千万人才工程”国家级人选以及国家“千人计划”入选者等高层次人才及其团队。培育造就一批符合开发区自主创新要求的创新创业型领军人才，不断完善有利于人才创新创业的分配、激励和保障机制。以战略性新兴产业为导向，探索建设体现国际化管理新机制的顶尖人才团队。推进以领军人才为重点的高级专业技术人才队伍建设。鼓励高层次人才学术交流，搭建高层次人才交流互动平台。加强博士后工作站和创新基地建设，提升博士后培育国际化水平，尝试建立博士后创业基地。

**3、加强高技能人才队伍建设。**积极培养和开发高技能人才，着力优化高技能人才结构，建设一支数量充足、门类齐全、技艺精湛，以高级技工为主体、技师和高级技师为骨干的高技能人才队伍。“十三五”期间，全区将新增高级技工、技师、高级技师1万人。深化“首席技师”制度，加大技师工作室、高技能人才工作室、职工创新工作



室建设力度。加强职业技能培训和鉴定补贴管理,积极落实天津市“百万技能人才培养福利计划”,对支柱产业、战略新兴产业急需紧缺的高技能人才培养聚集进行特别支持。不断完善高技能人才培养开发体系,深化产教融合、校企合作,探索高技能人才培养新途径。以用为本,拓宽高技能人才评价渠道,推动建设社会化鉴定、企业内评价、院校资格认证和专项能力考核相结合的多元考核评价体系。培育泰达工匠,弘扬工匠精神。积极开展“泰达技能大师奖”评选表彰活动,进一步完善高技能人才激励表彰制度。继续做好“泰达杯”职业技能大赛,鼓励支持企业及职工参加全国职业技能大赛。

**4、加大海外引智引才力度。**全面深化海外引智引才工作,完善助推海外引智引才政策和组织体系。继续推动海外高层次人才创新创业基地建设,积极组织落实国家“外专千人计划”,为我区重点产业发展提供高层次海外智力支持。鼓励柔性引进海外高层次人才,加强海外高层次人才“一站式”服务窗口建设。拓展海外引智引才渠道,利用市场机制引进海外人才,加强中国国际人才市场天津滨海市场建设,发挥专业化机构在海外引智引才中的重要作用,探索建立具有开发区特色的引智引才体系及品牌。加大留学人员创业支持力度,提升留学人员创业园建设水平。充分尊重、关心海外人才,积极开展“泰达友谊奖”评选活动。

**5、统筹推进各类人才发展。**以提高能力素质为核心,建设一支政治坚定、素质优良、勤政廉洁、业务精通,善于推动区域转型升级、创新发展,具有较高专业服务和能力的机关干部队伍。以战略企

业家和职业经理人为重点，培育一批适应区域发展急需的职业化、市场化、国际化的企业经营管理人才。以提高专业水平和核心竞争力为方向，集聚和培育一支数量充足、结构合理的专业技术人才队伍。以岗位开发为基础，开发和培养一批专业化、职业化的社会工作人才。“十三五”期间，专业技术人才总量达到 2.9 万人，社会工作人才总量达到 200 人。

**6、加强基础性人力资源开发储备。**积极对各类基础性人力资源进行系统开发，完善基础性人力资源培养输送配置体系。扩大与“211”“985”高校合作规模，继续围绕“泰达校园人才工程”项目，开展大学生企业实习基地与创业基地建设，进一步开发创新校园品牌活动，建立常态化校园对接交流机制。深化与职业院校合作机制，不断扩大开发覆盖面，充分发挥泰达奖教金导向作用，培养和储备一批与企业需求零距离的基础性专业技能人才。保障普通人力资源供给，积极开拓外省市和相关区域劳动力资源供给渠道。做好企业需求、院校及劳动力基地资源状况的统计调查工作，与大型制造业企业联合建立输送基础性人力资源的供应机制。整合开发培训基础性人力资源，着力构建具有开发区特色的基础性人力资源培训服务体系。

**7、大力发展人力资源服务产业。**构建链条清晰、多层发展的人力资源服务产业体系，促进人力资源服务产业和人力资源服务事业协同发展。制定人力资源服务业发展系列扶持政策，编制人力资源服务产业规划。充分发挥泰达人才市场主渠道作用，不断推动人才中介服务专业化、规范化发展。建设高标准人力资源服务产业园，积极推进

“泰达人才大厦”建设。充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，培育行业龙头企业，建立具有区域影响力的人力资源服务企业集团。引导和鼓励社会资本进入人力资源服务领域，提升人力资源配置开发水平。

**8、着力实施六大人才工程。**一是创新创业人才工程，重点鼓励引进领军人才、海归人才、创业群体在开发区形成聚集，着力把开发区打造成为国内最具吸引力的人才创新创业首选地。二是科技研发人才集聚工程，逐步提升科技行业人力资源占就业岗位总和的比例，积极为具有较高学历的科技研发人才提供匹配岗位。三是文化创意人才引进工程，扩大并发挥文化创意产业园区的集聚效应，加快形成文化创意产业人才竞争优势。四是首都先进人才延揽工程，抓住京津冀协同发展重大机遇，借重用好首都资源，加大首都人才延揽力度。五是优秀青年人才培养工程，积极营造青年人才快速成长、脱颖而出的发展环境，创新青年人才培养工作体系。六是产业紧缺人才开发工程，紧跟产业调整、优化、升级步伐，对产业人才结构做适应性和前瞻性调整，着力培养和引进产业发展急需的紧缺人才。

## **（二）完善就业创业扶持政策，促进实现更高质量就业**

**1、优化促进就业环境。**转变职能，完善促进就业政策体系，进一步优化就业环境。推动转型升级与扩大就业协调发展，实现促进就业与创新发展战略有机结合，拓宽就业渠道，培育新的就业增长点。实施更加有利于促进就业的产业、财政、金融政策，提高就业政策与

经济政策、社会政策之间的协同性。深入实施就业优先战略，将扩大就业规模与改善就业结构纳入开发区园区、行业、产业发展规划。充分发挥大项目拉动就业作用，与大项目建立有效就业对接机制，创造更多高质量就业岗位。完善就业动态监测和失业预警机制，建立应对失业风险的就业应急预案，不断健全就业责任制度。

**2、鼓励创业带动就业。**完善创业带动就业扶持政策，加强各类创业、创新、就业政策的互联统筹，营造鼓励创新创业的区域良好氛围。发挥财政资金引导作用，设立创业投资引导基金。大力发展创业教育、创业培训和创业实训，推进创业培训制度化、体系化建设。以推进国家自主创新示范区建设为契机，进一步激励大众创业、万众创新。打造创新创业公共平台，建设一批符合开发区产业特点和创新发展的众创空间，支持各类创业孵化园和创业示范基地建设。发展创新创业，实现创新支持创业、创业带动就业的良性互动。鼓励高校毕业生自主创业，激发大学生创业活力，为大学生创业提供创业基金、场地等各方面政策支持和创业服务。

**3、加强职业技能培训。**适应产业升级及新兴产业发展需求，构筑开放多元的职业培训体系，加强职业培训基地能力建设，完善职业技能考核评价机制，实现职业技能培训全面升级。提高财政培训资金使用效率，充分运用职业培训补贴，积极帮助企业申请各项补贴，降低企业用人成本。创新培训方式，积极推动校企联动，全面提升培训质量。借助高校力量提升人力资源素质，继续实施外来建设者“圆梦工程”。扎实做好培训、见习、困难毕业生就业援助工作，实施职业院校学生创业引领计划。促进青年就业见习基地平台建设，为青年提

供充足就业见习机会。“十三五”期间，组织开展职业技能培训 770 次，取得不同等级职业资格证书人数达 15 万人；累计新增青年就业见习基地 50 家，新增就业见习人员 5000 人。

**4、强化公共就业服务。**加强公共就业服务体系建设，不断提升公共就业服务能力。健全就业援助制度，建立就业困难群体及时发现、定期走访、动态跟踪的帮扶制度。开展人力资源流动动态监测，扩大监测企业数量，提高监测质量，研究制定符合开发区区域特点的人力资源动态监测指标体系。加强公共就业服务队伍建设，提供更为便利和优质的窗口服务，提高公共就业服务规范化水平。借助东区成熟服务模式，做好就业培训服务延伸。

### **（三）实施劳动关系综合治理，积极构建和谐劳动关系**

**1、完善劳动关系综合治理体系。**加强劳动关系矛盾系统治理、依法治理和源头治理，着力推进劳动关系综合治理体系建设。创新劳动关系协调工作制度，筹划建立开发区劳动关系发展促进中心。推动集体协商和集体合同制度建设，依法推进工资集体协商和集体合同订立。完善最低工资保障制度和工资指导线制度，规范企业薪酬调查和信息发布制度。加强对企业用工指导和服务，引导企业改善用工环境，依法保障职工基本权益。强化劳动关系三方协调机制，充分发挥三方职能优势，积极推进三方实体化建设。发挥劳动关系专家指导委员会智囊团作用，为构建和谐劳动关系工作提供专业咨询。继续开展劳动关系“泰达论坛”，不断提升开发区构建和谐劳动关系水平。分析研

判劳动关系现状，整合力量，多方联动，健全劳动关系危机预警防控体系。大力推动和谐企业创建，指导企业内部建立健全劳动关系危机防控机制，提升防范和应急处置能力。加强信访工作，提高信访维稳效能，积极推动解决历史遗留问题。

**2、加强劳动保障监察机制建设。**推进执法模式由被动办案向主动预防转变，全方位动态监控企业劳动用工，建立和完善劳动监察执法常态化机制。加大劳动保障监察执法力度，及时妥善处理投诉举报案件，切实维护劳动者权益和社会稳定。强化与公安、工商、建管、信访、法援、流动办等部门的工作联动，提高执法效能。广泛开展劳动保障法律法规与政策的宣传培训，提升企业依法治企能力，增强劳动者依法理性维权意识。建章立制，夯实“两网化”基础建设。加强劳动保障监察机构和队伍建设，成立劳动保障监察大队。加强劳动监察工作人员培训，提升劳动监察工作人员业务水平和办案能力。结合“一区十园”区域发展实际，探索建立各园区统筹协调的劳动监察延伸服务与管理机制。

**3、提升劳动人事争议仲裁处理能力。**健全劳动人事争议仲裁办案制度，研究创设仲裁案件案前调解程序。加快仲裁实体化建设，成立劳动争议调解仲裁院。发挥“劳动争议巡回法庭”作用，实现“调解审”无缝衔接。加强专业性劳动争议调解工作，完善人民调解、行政调解、仲裁调解、司法调解联动机制。加快多层次调解组织建设，不断扩大企业劳动争议调解委员会覆盖面。以大数据等科技手段，提高办案质量和效率，优化办案流程，健全案件质效管理长效机制。完

善内部重大案件研讨机制，探索设置重大集体争议处理的特别程序，建立重大集体劳动争议处理多方联动机制。加强仲裁员一专多能建设，积极参与仲裁交流培训活动，不断提高专兼职仲裁员专业素养。

#### **（四）推动社会保障制度建设，全面提升社会保障能力**

**1、加快推动社会保障制度建设。**按照国家政策要求，推行建立机关事业单位职业年金，推进与全市机关事业单位养老保险衔接并轨工作。全面提升社会保险在改善民生中的重要作用，健全社会保障体系，积极推动社会保障统筹协调机制建设，进一步完善基本养老、医疗、失业、工伤、生育保险制度。针对开发区区域特点和实际，做好社会保障政策解读工作。

**2、扩大社会保险覆盖面。**采取强制性、自愿性与激励性相结合原则，强化参保费征缴工作责任意识，坚持扩大总量与提高质量并重，全面推动社会保险扩面工作，基本做到应保尽保。加强社会保险政策宣传，增强社会保险政策普及程度，切实提高人民群众认知度。有针对性地对参保率较低行业进行系统调研，特别是以保障建筑工地农民工合法权益为重点，积极推动建筑工地农民工按照建设项目参保。“十三五”期间，开发区社会保险参保人数要实现显著增加，成为全市社会保险高覆盖率区域。

**3、提高社会保障服务水平。**推动社会保障经办服务规范化、标准化、信息化建设，优化经办服务流程。提高社会保障服务平台便捷化水平，整合社会保险、用工管理、人事档案管理、劳动合同管理等

窗口职能，建设高标准社会保障服务大厅。全面实行“一站式”服务，建立电子档案系统，完善内部流转机制，最大限度地方便办事人员，为人民群众提供更加优质便利服务。

### **（五）优化人事管理政策体系，建立高效人事管理制度**

**1、提升机关人事管理效能。**积极做好行政单位机构编制调整工作，进一步理清职能、理顺管理体制。规范招聘程序，严格执行“五层防控措施”，做到信息公开、过程公开、结果公开，接受社会及有关部门监督。建立和完善行政单位工作人员考核评价体系，创新考核方式，发挥平时考核的导向、激励与约束作用，提升考核工作的科学性和可操作性。积极探索薪酬福利制度改革。

**2、推动事业单位人事制度改革。**根据区域发展需要，科学设置事业单位，规范事业单位人事管理。分类推进事业单位人事制度改革，完善事业单位岗位管理制度。健全事业单位公开招聘制度，提高公开招聘公平性与科学性。推动实施和完善竞聘上岗制度，创新事业单位考核方式，提高事业单位工作人员积极性和服务效率。

**3、规范编制外人员管理。**创新派遣制人员用人方式，完善派遣制人员管理体系，加强派遣制人员日常管理，健全招聘、考核、晋升和激励机制。规范派遣制人员工作职责，量化工作标准，建立薪酬调整机制。创新工作方式，进一步规范各单位派遣制人员使用。

**4、加强直属企业人事管理。**探索建立更加适应开发区直属企业特点和发展需要的人事管理制度。从区域经济发展大局出发，做好宏



观指导工作，整体设计直属企业人员规模结构、绩效考核、薪酬福利、职务晋升等人事管理方案。完善公开、公平、公正的直属企业招聘制度，提高企业用人主动性和岗位匹配度，深化企业内部用人制度改革，建立更加合理的流动机制。

**5、完善人事管理政策体系。**实时监测人事管理政策，确保政策时效性，及时修改或出台有关人事管理制度。规范管委会各相关人事管理工作，加强政策学习和研判，保证我区人事管理政策与国家、天津市有关人事管理政策法规的一致性。坚持原则性与灵活性相结合，使人事管理政策更好地体现开发区实际和特色。

## **（六）加强公寓安全管理工作，提高公寓公共服务水平**

**1、构筑公寓大安全管理体制。**落实公寓安全责任制，建设职责明确、管理规范、流程科学、运转高效、监督有力的公寓大安全管理体制。以公寓管理信息系统为平台，推进安全管理和决策支持信息化。健全公寓安全管理各项规章制度，推动安全综合防控体系建设，定期召开公寓行业安全监管联席会议。实施网格化管理，发挥群防群治作用，组建公寓安全巡查员和兼职安全监管员队伍。强化安全教育培训，创新公寓安全宣传工作，积极开展公寓居民心理咨询及心理危机干预。

**2、统筹公寓资源调控。**出台《天津开发区整体公寓资源调控指导意见》，合理调配和使用公寓资源。制定公寓住宿率波动调整应急管理方案，合理调整公寓住宿功能，探索试行家庭式、酒店式公寓住

宿模式。充分保障重点企业或大项目住宿需求，建立常态化长效化沟通机制。

**3、制定公寓服务行业标准。**深化公寓服务与管理职能，制定公寓运营服务标准化流程。发挥行业主管部门引导和规范作用，探索建立公寓评级制度。完善《天津开发区公寓建设及配置标准》《天津开发区公寓物业服务标准及评价制度》《天津公寓运营补贴发放及使用标准》等公寓服务行业标准。

**4、推动公寓发展社会化。**坚持完善“政府主导、社会参与、市场运作”的公寓发展模式。加大扶持力度，引导社会参与，采取财政补贴等方式，为社会组织进入公寓开展服务工作提供优惠政策或场地、设备等必要条件支持。积极引进社会资本，充分发挥市场作用，提高公寓资源配置。

**5、开展优质公寓公共事务服务。**积极推动党、工、青、妇组织建到公寓，构建“齐抓共管、纵横联动”的公寓公共事务服务工作新格局。有效组织人文关怀活动，大力开展社会公益服务，全面提升公寓文化软环境。加强公寓工作站建设，全面推动公寓公共服务“社区化”，引导公寓居民进行自我服务与自我管理。

## **五、保障措施**

### **（一）加强组织领导和统筹协调**

切实加强组织领导，按年度分解主要任务，明确任务分工，落实

工作责任，确保规划目标任务有计划、有步骤地贯彻落实。深入开展政策实施和形势研判的调查研究，综合分析，因势利导，不断提高科学决策水平。按照国家、天津市和滨海新区工作总体部署，加强部门统筹协调和人力资源社会保障部门各项业务领域的政策协调。

## **（二）加大公共财政投入力度**

建立财政稳定投入机制和积极保障机制，逐步提高人力资源和社会保障支出占区财政支出比重。建立多元化、多渠道筹资机制，进一步增强事业发展的保障能力。完善人才引进、培养、奖励和开发的公共投入机制，积极落实保障人才专项投入的财政资金。加强用于扩大就业和促进创业的专项资金管理，提高专项资金使用效率。

## **（三）加强人力资源和社会保障队伍建设**

加强人力资源和社会保障干部队伍作风建设，深入开展创建优质服务窗口活动，增强政治意识、大局意识、服务意识，不断提高工作能力和服务水平。完善干部教育培训体系，制定科学合理系统培训计划，积极选派干部进行学习考察，切实提高人力资源和社会保障干部的政策水平和业务能力。优化队伍结构，合理配置干部，加大内部干部交流、轮岗力度。坚持为民、务实、清廉，建设一支勤政、高效的人力资源和社会保障队伍。

#### **（四）强化规划宣传、监测与评估**

积极开展规划信息公开和宣传工作，提高人力资源和社会保障工作透明度，广泛接受社会监督。及时宣传解读人力资源和社会保障工作动态及有关政策，扩大信息发布覆盖面，为规划实施创造良好社会环境和舆论氛围。建立规划实施情况监测与评估机制，开展动态评估，实时监测规划实施进度，2018 年进行中期评估，2021 年进行终期评估。