

深圳市宝安区人力资源局 深圳市宝安区发展和改革局 文件

深宝人〔2016〕150号

签发人：王立萍、李懿

关于印发《宝安区人力资源和劳动就业 “十三五”规划》的通知

各街道办事处、区各有关单位：

《深圳市宝安区人力资源和劳动就业“十三五”规划》已经区政府同意，现予以印发，请结合实际组织实施。

附件：深圳市宝安区人力资源和劳动就业“十三五”规划

深圳市宝安区人力资源局

2016年11月28日

深圳市宝安区发展和改革局

2016年11月28日

(区人力资源局联系人：杨凌峰，电话：29999910；
区发展和改革局联系人：张旭韬，电话：29996564。)

公开方式：主动公开

深圳市宝安区人力资源局办公室

2016年11月28日印发

深圳市宝安区
人力资源和劳动就业“十三五”规划

宝安区人力资源局

2016 年 11 月

目录

编制说明.....	3
一、发展基础.....	4
（一）主要成就.....	4
（二）主要问题.....	8
（三）发展机遇.....	11
二、指导思想和发展目标.....	14
（一）指导思想.....	14
（二）发展目标.....	14
三、重点任务.....	18
（一）完善人才引进培育体系.....	18
（二）创新就业服务保障体系.....	20
（三）构建和谐劳资关系体系.....	21
（四）健全创业创新扶持体系.....	23
（五）打造创业载体平台体系.....	24
四、五大工程.....	26
（一）深入推进“凤凰工程”.....	26
（二）打造“宜居宜业”工程.....	27
（三）实施“线上就业”工程.....	29
（四）建立“预警系统”工程.....	29
（五）建设“创业创新”工程.....	30
五、保障措施.....	32

（一）加强组织领导.....	32
（二）完善政策体系.....	32
（三）强化队伍建设.....	32
（四）加大资金支持.....	33
（五）落实督查考核.....	33
（六）加强行政问责.....	33

编制说明

“十三五”时期(2016-2020 年)，是国家着力落实“全面建成小康社会、全面深化改革、全面推进依法治国、全面从严治党”，以及推进以“一带一路”为重点的全方位开放战略布局的重要时期；是深圳市贯彻落实“三个定位，两个率先”，争当国家“四个全面”排头兵，努力建成现代化国际化创新型城市的关键时期。“十三五”期间，宝安区要进一步加快人力资源和劳动就业的建设步伐，促进人力资源和劳动就业向支柱产业、战略性新兴产业聚集，构建尊重知识、吸引高端人才的社会环境，勇当“四个全面”排头兵，全力打造“滨海宝安、产业名城、活力之区”，为全市发展提供有力的人才保障和智力支持。

本规划是对“十三五”时期宝安区人力资源和劳动就业的战略部署，结合宝安实际，确定人力资源和劳动就业的指导思想、目标任务和政策措施，确定“十三五”期间人才引进、劳动就业、劳动关系、创新创业和载体平台建设任务，保障宝安区人力资源和劳动就业工作有计划、有步骤地开展，更好地服务民生、维护社会稳定和促进经济发展。

一、发展基础

“十二五”时期（2011-2015 年），宝安区在深圳市委市政府的正确领导下，围绕国际化滨海城区、现代化产业强区的建设目标，坚持发展第一要务，实现了经济平稳较快发展，产业结构进一步优化，社会建设取得新成就，人力资源和社会保障事业明显提升，以实现居民充分就业、开发紧缺急需人才、构建和谐劳动关系为重点，稳步推进人力资源各项工作，圆满完成了“十二五”规划各项发展任务，有力支撑了全区经济社会发展，为全区“十三五”经济社会发展奠定了良好基础。

（一）主要成就

就业服务体系不断完善。“十二五”期间，宝安区认真贯彻落实国家积极就业政策，实施扩大就业的发展战略，促进以创业带动就业。健全了政府促进就业的责任体系和检查评估制度，形成了区政府统一领导、各部门有机联动的促进就业工作机制，构建并完善了街道、社区的劳动保障管理服务平台，实现就业服务工作重心的下移，积极构建具有深圳特色尤其是符合宝安实际的促进就业政策体系。以就业工作目标责任制为抓手，制定了一系列与宝安区经济社会发展相适应的积极就业和再就业政策，建立了就业和再就业工作目标责任制，通过实施一系列促进就业和再就业计划，统筹做好大学生、就业困难人员、农民工等各类群体的就业促进工作，建立了面向全体劳动者的公共就

业服务制度和就业援助制度，全面促进就业格局基本形成。

2011-2015 年，全区办理失业登记 54410 人次，其中深户 21457 人次，非深户 32953 人次；促进户籍居民就业 19139 人，创业 944 人；认定就业困难人员 14393 人，帮扶就业 14366 人，就业率达到 99.8%；“零就业家庭”保持动态归零；组织青年职业见习 1799 人；登记在册享受灵活就业补贴 37975 人，享受临近退休补贴 1742 人；“展翅行动”资助生源大学生学业、就业、创业、社会实践、考试费 2168 人；举办各类公益招聘会 2325 场；城镇登记失业率每年均低于省、市控制目标（3%）。全区就业形势基本和谐稳定。

人才资源总量不断增长。“十二五”期间，宝安区大力实施人才强区战略，广聚优质人才资源，抢占人才高地。为适应产业发展需要，宝安区逐步扩大了人才引进规模，并进一步完善人才引进结构，出台“凤凰工程”1+6 文件及 37 项操作细则，建立了政府对优秀人才的特殊奖励政策，进一步完善高层次人才引进、培养和综合保障机制。加大对高层次人才奖励力度，鼓励企业积极储备和培育人才，加强高技能人才培训基地建设，切实优化人才发展环境，重点加强生物科技、高端制造业等新兴行业的创新型人才和技能型人才的培养和引进。强化人力资源市场的资源配置功能，以人事代理方式引进优秀人才满足不具备人才引进资格的中小企业用人需求，人才队伍整体素质明显提高。

全区常住人口中，具有大学（大专以上）学历程度的人口约为 28.74 万人（根据宝安区第六次全国人口普查数据和宝安区 2015 年国

民经济和社会发展统计公报数据测算)；全区通过人力资源局和人才中心办理企业立户 9857 家，引进各类人才 12817 人。其中通过积分制引进人才 4488 人，含干部 1382 人，工人 8329 人；接收普通高校应届毕业生 6526 人，含生源毕业生 1270 人。全区人才总量快速增长，人才队伍规模不断扩大。

劳动关系总体和谐稳定。“十二五”期间，宝安区认真贯彻落实《劳动合同法》，全面深入推进劳动合同制度，着力构建和谐劳动关系，改进和丰富了劳动法律宣传和指导方式，引导用人单位主动适应劳动法律法规的变化调整用工管理方式，劳动者的法律意识和用人单位劳动管理水平明显提高。加强基层、企事业单位争议调解组织建设，建立行业性调解机制，推进快速调解和仲裁，引导企业依法规范劳动管理，劳动关系调处机制不断完善。

2014 年，建立了全省首家台商协会劳动争议调解委员会，覆盖会员企业 624 家，初步形成了“抓住一个点，建设一条线，覆盖整个面”的建设模式。进一步完善了重大群体性突发劳资纠纷的联动处理机制，对重点企业的劳动关系指导进一步加强，应对重大群体性劳资纠纷的能力不断增强。畅通信访渠道，建立满足群众信访需求的多功能、综合性服务体系，加强监察网格化管理。2014 年，在区、街道人力资源系统部署了视频办公系统。2015 年，重点开展了劳资纠纷远程调解、群体性事件远程指挥调度等劳资纠纷视频远程处置试点。

2012-2015 年，签订集体合同的企业累计 28449 家，涉及员工 232.81 万人；办理特殊工时工作制审批累计 340 宗，涉及员工 163662

人次。全区劳动关系处理模式不断改进，劳动关系形势总体稳定。

公职人员管理成效明显。“十二五”期间，宝安区深入推进人事制度改革，公职人员管理更加科学规范，人事制度改革逐步深化。一是规范公务员选拔任用工作流程。2014 年，在全市率先修订了科级干部选拔任用工作制度，出台了《宝安区科级以下公务员职务任免与职务升降实施办法（试行）》和《宝安区党政机关科级领导职位竞争上岗规定》，以实现“事前政策标准化、事中程序模块化、事后审核要素化”。二是推进事业单位人事制度综合配套改革。按照市统一部署，稳步推进中小学教师职称制度改革，部署开展校长职级制改革。三是加强公职人员队伍建设。圆满完成公务员公开招考、职员公开招聘、选聘和异地定点招聘等工作。举办科级干部执行力培训班，取得良好培训效果。四是做好人事管理日常工作。依法规范做好全区干部任免、人事调动、退休办理、专业技术资格初次认定、军转干部安置、因公（私）出国（境）审查、人事执法检查等各项工作。

2011-2015 年，全区举办党政领导干部培训班 1259 场次，完成培训 61375 人次，覆盖全区所有处级（含）以上领导干部；举办公务员培训班 1384 场次，完成培训 148021 人次，覆盖全区所有公务员；举办社区干部培训班 1068 场次，完成培训 97440 人次，覆盖全区社区干部 96%以上。全区人事制度改革不断推进，公职人员管理工作成效明显。

政府服务模式不断改进。“十二五”期间，适应公共就业信息化、网络化趋势，宝安区积极探索“互联网+”公共服务模式，率先创建

公共就业信息平台。通过政府购买服务的方式，建立了宝安区公共就业创业网络服务平台，并在全区部署了相应的互联网资源，充分借助现代网络信息技术手段，扩大公共就业创业服务 WIFI 节点覆盖面，为求职者和创业者提供更全面、更快捷的就业创业服务。创新劳资纠纷数据模型预警模式，通过多渠道、多层次、多种类广泛收集涉及企业劳动用工、生产经营、行政民事行为等多方面预警信息，建立科学数据模型，统筹计算，实现劳资纠纷预警。创新劳动争议调解仲裁机制，推广视频远程调解模式，充分发挥商会、协会等行业组织劳动争议调解委员会的作用，大力提升仲裁服务效能。

（二）主要问题

就业形势依然严峻。随着宝安区产业结构调整步伐加快，劳动密集型企业所占比例日趋下降，就业岗位数量减少，新增失业人员不断增多。同时，由于劳动力素质不能满足岗位需求，结构性紧缺问题将在较长时期内存在，用人单位对技能型人才和创新型人才的需求仍然难以得到满足。“十三五”期间，宝安区就业形势依然严峻，就业市场竞争日趋激烈，困难失业人员、随军家属、残疾人等特殊群体实现就业和再就业的难度进一步加大。

人才结构与产业发展不相适应。在产业结构升级调整加快的形势下，宝安区对人才需求将逐渐向高学历、高技能要求转变。目前全区常住人口中，具有大学(大专以上)学历程度的人口仅占 10.03%，全区技能人才占劳动人口比例约 17%，远低于全市比例 32.4%，高级技

师在技能人才中的比重仅占 3.67%。全区人才总量占总人口的比例低，高层次专业人才占人才总量的比例低，人才国际化程度偏低，技能人才占劳动者总量的比例低，尤其是高层次创新人才缺乏，人才创新创业能力不强，与宝安区经济社会发展要求存在差距，现有人才规模和人才结构难以适应快速转型升级的需要。

宝安区现有的职业教育体系中，2 所公办职业技术学校 and 6 所街道成人文化技术学校主要承担学历教育，而社会培训机构和企业则主要进行非学历教育和技能培训，全区约 50% 技能人才主要靠企业培训。宝安区的职业技术学校培养的人才数量少、层次低，同时，区职业能力开发局等政府部门针对高技能人才培养也缺乏强有力的平台和设施，其下属单位区职业能力培训基地成立至今仍然没有落实培训场所，大量技能人才培养主要依靠社会培训机构和企业等市场力量完成。宝安区现有社会培训机构普遍存在规模小、工种单一（多集中于会计、计算机初级操作等培训项目）等问题，产业发展急需、训练设备投入高、培训周期长的技能人才几乎无处培养。职业技术培训现状难以适应全区经济和社会发展的需要，劳动者素质偏低已经成为制约经济转型和社会发展，尤其是高新技术企业竞争力的主要因素。

劳资关系工作难度加大。随着经济社会的发展和劳动者素质的提高，劳动者分享企业发展成果的需求更强，维护劳动保障权益的意识更强，对人力资源和劳动就业服务的要求更强，劳动者就业选择性加大、话语权增强，权益诉求及表达方式发生明显变化，劳动关系日趋复杂，劳动争议的数量和升幅仍然较大，重大、群体性和突发性劳资

纠纷时有发生。2011-2015 年，全区共处理涉及 30 人以上劳资纠纷分别为 114、103、57、77、102 宗。尤其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，劳资纠纷屡屡发生，使维稳及人力资源和劳动就业服务工作面临挑战，劳资纠纷调处难度越来越大，迫切要求进一步创新管理手段、增强管理能力和提高服务水平。

宝安区目前尚未完成“大数据”的采集和整理，尚未掌握区总商会和各街道商会的组织架构、成员单位构成及其在劳动用工管理方面存在的问题，需要对商会劳动争议调解委员会运行情况进行总结、完善和提升，配合劳资纠纷数据模型预警模式，建立全区商会劳动争议调解委员会运作机制。

人才政策难以取得实效。引进人才和留住人才没有同步进行，宝安区人才流失现象一直比较明显。许多人才进驻宝安后，纷纷流向其它城市或城区。高层次人才普遍重视长期规划和发展，尤其是留住人才相配套的工作和生活资源中，住房问题已经成为高层次人才能否留在宝安的最重要因素。“十二五”期间，由于人才安居重点单位定向配租尚未形成规范性的政策机制，对于配租条件、配租原则等细节尚未明确，导致定向配租工作较难有序开展，大量人才难以获得切实的住房保障，直接影响人才引进的政策效果。相对于南山、福田等区，宝安缺乏人才集聚的都市氛围，生活和工作配套设施存在明显差距。宝安具备吸引人才的政策优势，但缺乏留住人才的发展环境，人才硬件环境和软件环境亟需提升。大量人才流向南山、福田等区，高层次

人才落户宝安，工作和生活都存在许多后顾之忧，突出体现在配偶就业、子女入学、住房安居、医疗服务等问题，人才政策难以取得实质性效果。

创新创业载体建设滞后。创业创新需要场地空间和政府的推广支持。截至 2014 年底，全区累计建成科技创新平台 91 家，科技创新园区 23 个，相对于全区产业结构转型升级的客观需求仍显薄弱。无论是创业孵化基地还是创客空间，都需要专门划出独立的场地空间，并做好配套设施的服务。目前宝安区没有成熟的大规模创业创新孵化基地，没有形成具有显著影响力的创客空间和专门的园区场地，对创业创新的推广和发展形成客观制约。同时，目前的创业园区仅由个别企业进行推广，力度十分有限，亟需政府的配合推广与支持。宝安区与其它城区相比，创新创业载体建设比较落后。

（三）发展机遇

各级政府高度重视人力资源和劳动就业。党中央、国务院长期坚持把社会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，高度重视人力资源和劳动就业工作，为人力资源和劳动就业工作的可持续发展指明了方向，注入了新的活力。深圳市政府不断加大对人力资源和劳动就业等民生事业的投入力度，宝安区相继出台多项政策和实际措施，为人力资源事业实现跨越式发展奠定了坚实基础。宝安区以“凤凰工程”为引领，制定了较为完善的人才配套政策，积极营造留住人才的工作生活环境。各级政府高度重视，为宝安区人

力资源和劳动就业的快速发展提供了坚强保证。

经济社会发展奠定了坚实基础。深圳建市 30 多年来，经济总量连续迈上新台阶，综合经济实力显著增强，已经具备了雄厚的经济社会发展实力。2015 年宝安区地区生产总值(GDP)为 2640.92 亿元，同比增长 9.0%。显著的经济成就为宝安区继续扩大内需，加快转变经济发展方式，加快发展社会事业，提高人力资源和劳动就业服务水平奠定了坚实基础。同时，经济结构的加速转型将促使宝安区形成人才需求结构多元化、劳动就业主体多元化、人事制度服务方式多样化的新格局。宝安区经济社会的发展，为人力资源和劳动就业的发展奠定了坚实基础。

产业转型升级提出了新的要求。近年来，宝安区一直非常重视高新技术企业的发展，2015 年全年高新技术产品产值 3317 亿元，同比增长 9.5%，占规模以上工业总产值的 60.9%。其中，具有自主知识产权的产值 1834 亿元，同比增长 10.2%，占高新技术产品产值的 55.3%。高新技术产品增加值 672 亿元，同比增长 11.2%。全区有国家级高新技术企业 1232 家，同比增长 36.1%；市级高新技术企业 464 家，同比增长 62.8%；研究与试验发展经费支出达到 99.8 亿元，同比增长 11.3%。宝安区产业升级需要大量高层次、高技能人才，对宝安区人力资源和劳动就业提出了更高的要求。

政策法规体系提供了有力支撑。深圳市和宝安区的人力资源和社会保障政策法规体系不断完善，管理服务体制机制更显活力。以市场为导向的就业机制已基本建立，适应市场经济要求的劳动关系调整机

制初步形成，就业促进、职业能力建设、人力资源开发、人才管理服务、公务人员管理、劳动关系协调处理、信息化建设等各项工作全面进步，为宝安区人力资源和劳动就业工作提供了有效支撑。

“众创”提供了创业就业氛围。“大众创业、万众创新”已经成为各级政府和社会层面的共识。从国务院大力出台各项举措，到地方各级政府认真搭台唱戏，“众创”对未来的经济增长和创业就业将形成全方位的影响，也为全社会提供了前所未有的机遇。“众创”对于宝安区坚持就业优先、推行就业创业政策、鼓励创业带动就业，从而改善结构性就业矛盾创造了巨大的操作空间。“十三五”期间，宝安区推动创业孵化载体建设，深化“互联网+”智慧就业创业服务，全面推行离校未就业生源高校毕业生实名制登记以及跟踪服务等工作，将成为“大众创业、万众创新”在宝安具体实现的重大举措，在“众创”成为全社会普遍认可和接受的热潮下，宝安区在引进人才和留住人才方面也呈现出更为广阔的空间和机遇。

二、指导思想和发展目标

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，全面贯彻落实党的十八大以来中央各项决策部署、习近平总书记系列重要讲话对深圳工作的重要批示精神，按照市第六次党代会的部署要求，以勇当“四个全面”先行区的新使命为统领，解放思想，真抓实干，坚持质量引领，深化改革开放，把改革创新精神贯穿到人力资源和劳动就业发展的全过程。健全完善人力资源和劳动就业工作机制，搭建人力资源和劳动就业平台，营造人才宜居宜业环境，加快人才资源和创新资源向宝安集聚，激发各类人才的创业创新活力，为建设“滨海宝安、产业名城、活力之区”提供坚强的人才保障和智力支撑。

（二）发展目标

加强信息及装备产业、战略性新兴产业、未来产业、现代服务业等产业领域及教育、卫生、公共交通、社会保障等公共服务领域人才队伍建设，重点构建和完善人才引进培育体系，打造一支数量充足、结构合理、素质优良的人才队伍。深入贯彻就业扶持政策，进一步加大就业培训、服务和扶持力度。积极探索和创新市场经济条件下协调劳动关系的体制和机制，健全劳动关系法律法规体系，建成与经济社会发展相适应的新型劳动监察工作机制，形成和谐稳定的新型劳动关系。构建创业创新扶持体系，营造浓厚的自主创业氛围，完善自主创

业扶持办法，在资金扶持、创业孵化服务等方面为辖区居民提供针对性和便利性更强的创业环境和配套保障。推动创业孵化载体和信息平台建设，初步建成宝安孵化基地，建成多层次和多功能的信息平台。按照全市统一部署，深入推进政府职能转变，深化行政审批制度改革，优化政府组织结构，推进人事管理制度改革。

建立多层次人才引进培育体系。以高层次专业人才和高技能人才为重点，建设一支与转变经济发展方式、推进社会建设相适应的人才队伍，初步建立多层次的人才培训体系，促进人才向科技创新、先进制造等产业聚集，营造尊重人才、鼓励创新的环境。到“十三五”末期，全区大专以上学历人才比例达到 17.6%，研究生以上高层次人才、具有高级技能的人才占人力资源的比重达到 2%，全区人才总量翻一番。引进和培育国家、省、市、区各层级高端人才 2000 名以上，认定宝安区高层次人才 500 名以上。引进和培育省、市级创新团队不少于 5 个，累计建设博士后工作站和创新实践基地 10 个。实施人才安居工程，2020 年前在每个街道规划建设 1 个以上人才安居小区，2018 年前在每个街道建设 1 个以上青年驿站。

完善就业服务体制机制。坚持民生为本、就业为重的战略思路，建成以现代信息技术为支撑、政府主导、社会参与的就业服务工作格局，创新公共就业服务供给模式，促进帮扶有条件的街道发展创业孵化基地和示范基地，以创业带动就业。全区城镇登记失业率控制在 3%以内，有就业愿望的新增劳动力、失业人员、就业困难人员就业率达 90%以上，“零就业家庭”保持动态归零。

健全劳动关系协调机制。完善劳动合同制度和集体合同制度，加强劳动关系三方协商机制建设，创建和谐劳动关系示范区，企业内部劳动关系协调机制、劳动争议处理机制初步建立并逐步发挥作用，集体协商和集体合同制度稳步推进。全区劳动合同的签订率达94%以上，不断扩大签订集体合同的覆盖面。全区劳动人事争议案件法定时限内结案率达99%。劳动监察举报案件查处率达100%，立案结案率达100%，信访案件办结率达100%。

构建创业创新服务体系。围绕抓创业、促就业，进一步降低创业门槛，营造创业氛围，加大创业扶持政策补贴力度，加快公共创业服务平台建设，大力推进创业服务，实施更加积极的创业创新扶持政策，鼓励创业带动就业，着力解决结构性就业矛盾。推动创业孵化载体建设，在2016年实施创业孵化基地“一五十”建设工程，力争年度建成1个省级创业孵化基地，5个市级创业孵化基地，10个区级创业孵化基地。在“十三五”期间，力争实现在每个街道年均建成2-3家创业孵化基地。

深化行政管理体制改革。加快形成权界清晰、分工合理、权责一致、运转高效、法治保障的政府职能体系。进一步简政放权，深化行政审批制度改革。积极探索创新基层行政管理体制，实现行政层级、责任单位、具体事项以及责任环节“四个全覆盖”。进一步完善公务员分类管理和聘任制，全面提升公务员队伍的能力素质和专业化水平。行政机关事业单位公职人员管理水平全面提高，公务员思想政治素质、职业道德水准和能力全面提升，打造一支专业、高效、廉洁的

公职人员队伍，为建设法治政府和服务型政府提供有力的队伍保障。

三、重点任务

（一）完善人才引进培育体系

完善高层次人才队伍建设体系。进一步实施、完善高层次人才队伍政策，建设结构合理、数量充足的人才梯队。实施战略性新兴产业人才支持计划，聚集和培育生物、新能源和互联网等行业创新型人才。探索顶尖团队建设政策，建立具有国际领先水平的学科带头人及团队管理新机制，依托科研项目引进和培养人才，以人才支撑项目，实施科研项目与人才一体化配套政策。

创新人才引进机制。把引才、引智、引资、引商、引企紧密结合，积极组织企业参加高交会人才分会、国际人才交流大会等人才智力交流活动。充分发挥区人才顾问、博士联谊会、海外归国留学人员联谊会等引才聚才作用。积极“走出去”引才，每年举办“百家名企高校行”等人才招聘活动，大力引进国内外高校毕业生；实施海外引智计划，引进一批海外高端人才。鼓励企事业单位设立短期工作岗位，柔性引进国内外高层次人才到宝安工作。

改进人才培养机制。推进区职业能力培训基地转型升级。充分发挥用人单位在人才培养和使用中的主体作用，支持企业建设内训机构，自主开展人才培养；鼓励企业与高校开展产学研合作，联合培养人才。鼓励人才不断提升专业技术水平和技术技能等级。大力发展“互联网+”教育，支持各类专业化培训机构发展。

健全技能人才职业培训制度。培育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，使全区职业培训体系的层次更加丰富，特色更加鲜明，对人才素质的提升效果更加明显。统筹利用各类职业培训资源，建立以职业院校、企业和各类培训机构为载体的职业培训体系。完善高技能人才政策体系，深化以就业为导向的培训模式，深化职业培训基础能力建设，提升改造一批以高技能培训为主的公共实训基地。进一步完善紧缺培训补贴制度和技能培训鉴定补贴制度。加快培养高技能人才，围绕高科技产业、战略性新兴产业、智能制造产业和传统优势产业领域的发展需求，通过政策引导和支持，鼓励企业、培训机构引进和培养高技能人才。

大力培育经营管理人才。加强企业经营管理人才培训，实施“企业领袖培养计划”，依托国内著名高校，重点培育一批宝安区战略性新兴产业、先进制造业、传统优势产业领域的高级经营管理人才。加大创业投资、创意设计、现代物流、电子商务、会展旅游、信息服务、科技服务等现代服务业人才培养开发力度，引进培育一批企业发展急需的战略规划、资本运作、科技管理、项目管理等方面的专门人才。

建设院士博士创新平台。大力推进院士专家工作站、博士后科研工作站和创新实践基地建设，遴选一批重点企事业单位与高校合作共建研究生培养实践基地，吸引院士专家、博士和硕士进站、进企开展科研工作。加大建站资助力度，提高在站人才的生活和科研补贴标准。通过政策、资金、人才、服务叠加，充分发挥院士博士创新平台在高端人才引进、博士后人才培养、技术项目研发、青年科研人才实践等

方面的作用。

完善人才激励机制。健全以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系，促使优秀人才脱颖而出。完善高层次人才晋升和奖励机制。加大对人才开展课题研究、发明创造、创办企业、成果转化等方面的资助力度，激发人才创新创业活力。

（二）创新就业服务保障体系

健全就业工作机制，优化就业结构。坚持“劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”的就业方针，建立促进就业的工作责任体系和工作保障体系，完善就业管理、就业服务、就业培训和就业援助工作制度。实现就业规模持续扩大，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，就业援助普惠化全面推进。

积极落实促进就业政策。把促进就业放在经济社会发展的优先位置，根据经济社会变化的变化趋势，及时调整和落实促进就业政策。在深圳市就业政策和规则的框架指导下，结合宝安区经济社会发展的变化趋势，及时研究制定多层次就业政策。通过更好落实自主创业补贴等政策，逐步调整就业专项资金支出结构，努力使积极就业政策落到实处。

强化职业指导和职业技能培训。充分发挥政府补贴培训的功能和作用，将培训与就业挂钩，鼓励企业对失业人员采取订单式培训。适度提高技能培训补贴标准，扩大补贴范围，切实发挥培训补贴促进就业的杠杆作用。统筹分类开发、分类管理，做好岗位开发和使用。

创新服务模式。深化“互联网+”智慧公共就业创业服务，加强就业创业服务信息化水平，在完善区公共就业创业服务平台基础上，充分借助现代网络信息技术手段，扩大公共就业创业服务 WIFI 节点覆盖面，为求职者和创业者提供更全面、更快捷的就业创业服务。举办互联网平台操作培训体验活动，并结合政府展翅行动、民营企业招聘周、促进大学生就业等主题开展“公共就业创业服务进社区”活动，就近提供便利的公共就业创业服务。

创新服务手段。探索公共就业引入社会力量提供全链条服务新模式，推进就业服务精细化水平，进一步完善就业困难人员分类帮扶的贴身服务机制；全面落实离校未就业户籍高校毕业生实名制登记以及跟踪服务等工作，切实做好为生源高校毕业生就业提供持续高效的精准服务；进一步扩大异地务工人员的求职渠道，多形式开展劳务对接和校企对接活动。

（三）构建和谐劳资关系体系

强化调整劳动关系的制度和能力建设。形成源头治理、动态管理、应急处置相结合的长效机制，有效预防和化解劳资矛盾，建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。制订工作方案和应急预案，实行定期报告制度，切实加强异地务工人员流动和企业用工动态情况的监测，定期研判和发布企业用工需求报告和就业情况分析。

推进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和调解方式。注重发挥企业、行业、区域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。

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建设，积极探索建立劳资纠纷预警数据模型，并推广运行，完善视频远程服务平台建设，探索劳资纠纷远程调解、群体性事件远程指挥调度、“两谈三见”远程约谈等工作新模式。探索建立行业协会参与处置劳资纠纷新机制，推行重大违法案件通报制。

积极构建和谐劳动关系机制。积极推动全区集体协商制度建设，与行业协会合作，出台劳务派遣机构服务规范、机构等级评定办法。研究解决欠薪属地管辖、欠薪单位破产受理、欠薪案件仲裁司法衔接等疑难问题，理顺欠薪工作机制。全面开展劳动保障监察执法检查，坚持日常巡查、举报专查和书面材料审查相结合，加大对重大违法案件的查处力度。同时，组织开展清理整顿人力资源市场秩序、农民工工资支付等专项执法活动，加大对拖欠工资、不签订劳动合同、违法使用童工、限制人身自由等突出违法行为的打击力度。

完善诉求表达机制。通过电话、门户网站、微信公众平台等多种方式进一步畅通举报投诉渠道，强化劳动信访督查督办。健全劳动争

议调解仲裁机制，充分发挥商会、协会等行业组织劳动争议调解委员会的作用，推广视频远程调解模式，大力提升仲裁服务效能。建立和完善区、街道商会（协会）劳动争议调解委员会，制定劳资纠纷分类分级处置办法，依法维护劳务工合法权益。

全面推进劳动监察网络化管理。进一步强化劳资隐患排查、化解、突出问题专项整治。加大拒不支付劳动报酬犯罪打击力度，建立劳动用工违法黑名单，创立曝光平台，增加用人单位违法失信成本。完善劳资纠纷引发的群体性事件处置机制，提升劳资纠纷群体性事件处置能力。

强化行业性劳动争议调解委员会建设。完善以行业为抓手、整个行业同时推进的劳动争议调解组织建设模式，重点推动区总商会、各街道商会和教育、卫计系统分别成立劳动争议调解委员会。借助劳资纠纷数据模型预警模式，在劳动（人事）争议调解委员会的协助下，进一步提高调解仲裁服务效能。

（四）健全创业创新扶持体系

尽快探索出台区级扶持“众创”相关政策。根据国家、省、市关于进一步扶持创业的相关意见，加快研究出台《宝安区创业孵化基地认定和管理办法（试行）》和《宝安区人民政府关于进一步促进创业带动就业实施办法（试行）》，通过建立户籍居民创业扶持政策体系，促进户籍居民创新创业带动更高质量就业，加强创业教育，开放共享的创业培训资源库，培训提高有创业愿望的城乡劳动者的创业能力。

促进创业孵化基地建设主体多元化，孵化效果高效化，加大场租补贴力度。通过创业实现更高质量就业，保持全区就业形势稳定，推动全区产业转型升级和经济发展。调整完善人才创新创业扶持政策，建立相互衔接配套、覆盖人才不同阶段的梯次资助体系。

深化“互联网+”智慧公共就业创业服务。加强就业创业服务信息化水平，在完善区公共就业创业服务平台基础上，充分借助现代网络信息技术手段，扩大公共就业创业服务 WIFI 节点覆盖面，为求职者和创业者提供更全面、更快捷的就业创业服务。

着力汇聚青年创客人才。支持创客、创客团队在宝安发展。协助配合有关部门开展宝安“创新创业大赛”，大力培育本地生源大学生青年创新人才和团队。鼓励支持创新创意活动，培养具有创造发明兴趣、创新思维和动手能力的本地户籍年轻创客。

加强创业指导专家队伍建设。充分发挥创业指导专家在指导、服务和专业评审中的作用。在现有创业项目库和专家库的基础上，进一步面向社会招募创业指导专家、征集创新创业项目，建立创业指导专家团队和创新创业项目资料库，推介创新创业项目，为创业者提供创业指导服务。

（五）打造创业载体平台体系

完善公共就业创业服务平台。大力推广宝安区公共就业创业服务平台，提高公共就业创业 WIFI 覆盖面。以此为基础，推进就业管理服务体制机制改革，促进公共就业服务的均等化，实现公共就业服务

的属地化、基层化与便民化,加强基层劳动保障平台就业服务规范化、标准化建设,构建便捷高效的公共就业服务体系。就业创业服务平台提供全区域、全天候招聘、求职、创业项目推荐、创业辅导服务。

深化“互联网+”新型平台建设。完善区公共就业创业服务平台现有的功能模块和数据结构,提供更全面、更快捷的就业创业服务。大力推广“创投+孵化”模式,鼓励企业建设新型创业平台,让人才成为平台上的创业者。

出台积极的创业带动就业政策。加大对创业者和创业孵化基地的扶持力度,鼓励社会力量建设和运营创业孵化基地,不断扩大创业孵化载体规模,通过促进创业实现扩大就业。支持人才创业和成果转化,鼓励企业和社会组织建立人才发展资金,多形式投资人才资源开发。

完善政策服务平台。设置专门的政策服务平台,分别从配偶就业、子女入学、住房安居、医疗服务、生活补贴等方面完善人才配套政策,营造良好的人才安居环境,积极推行产业和人才扶持政策综合配套,大力营造敬商、亲商的营商环境和创新创业氛围。

四、五大工程

（一）深入推进“凤凰工程”

深入贯彻落实《宝安区贯彻落实〈关于促进人才优先发展的若干措施〉的实施方案》。推动实施产业高端人才引进的“百千计划”和“万名优秀后备人才培养计划”，积极开展人才招引活动，着力打造众创平台、博士后工作站、研究生培养实践基地、产学研合作平台、人才交流联谊平台和“一站式”服务平台六大平台载体。“十三五”期间，认定宝安区高层次人才 500 名以上，帮助有创新潜力的企业以高层次人才为核心组建创新科研团队，引进培育 5 个以上创新科研团队，使在宝安区设立的博士后工作站、创新实践基地达到 30 个，每年投入人才工作专项资金不少于 1 亿元，形成“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的人才引进格局。从各方面实行优惠政策，进一步完善人才服务体系，从而留住人才，发展和壮大宝安的人才队伍。

重点落实市海外高层次人才、高层次专业人才及团队的配套资助。落实区高层次人才创新创业资助措施，强力推进“凤凰工程”实施。对经认定的宝安区高层次科技创新人才，做好相关支持和服务工作。持续举办创新创业大赛，撬动更多社会资金注入宝安，带动更多的企业和团队落户宝安。

（二）打造“宜居宜业”工程

打造宜居幸福城区。以“幸福宝安”为目标，优化人才宜居环境，营造浓厚的人才安居氛围，使引进的人才留在宝安、生活在宝安、服务宝安，推动宝安由“人口大区”向“人口强区”转变。以更加灵活的机制、更加优惠的政策、更加贴心的服务，带动国内外高层次人才向宝安集聚，为宝安加快转型升级、推进特区一体化提供更加有力的人才保证和智力支持。

强化高层次人才住房保障。坚持“政府主导、市场运作”，努力拓宽保障性住房来源渠道，创新保障性住房建设模式，对符合条件的高层次人才和新引进人才提供实物配租和货币补贴，对重点企事业单位人才通过定向配租的方式，提供住房保障和服务。“十三五”期间，全区引进和培育国家、省、市、区各层级高端人才 2000 名以上，人才总量翻一番，为解决人才安居问题，宝安区住房保障覆盖常住人口比率力争达到 20%。新增筹集与供应的房源力争 70% 为人才住房，每年面向人才安居重点单位定向配租的人次住房力争不少于 800 套。

营造集聚人才的良好环境。统筹促进高层次人才配偶就业，妥善解决高层次人才子女入学问题，为高层次人才提供良好的医疗服务，协调解决事业单位高层次人才聘用岗位问题。加大人才政策的宣传力度，积极宣传高层次人才的专业成就、突出贡献，适当提高“两代表一委员”中高层次人才的比例，进一步弘扬尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。每年定期召开宝安人才工作会议，听取并落实促进人才发展的建议。

加强基础设施建设。根据全区产业升级和经济转型对人才和劳动力的需求，用超前的意识，长远发展的理念，建设技术先进、可靠性高、性能适度，能满足未来一个时期全区人力资源和劳动就业赖以发展、提升的基础设施。同时，充分发挥全区各领域已经形成的人才集聚和劳动力供给“基础优势”，加强人力资源和劳动就业的基础配套建设，促进产业升级和经济转型。

强化民生优先。坚持以人为本，注重民生优先，把提升民生福利水平作为人力资源和劳动就业的根本目的。建立健全人民共享社会发展成果的体制机制。促进人力资源和劳动就业服务均等化，加大对相关服务领域的投入力度，保证新增加的财政支出向民生领域倾斜，逐步提高促进人才引进和劳动就业的投入在财政支出中的比例，通过合理布局优质教育资源、医疗资源、文化体育资源，缩小宝安与原特区、宝安内部各区域间基本人力资源服务水平的差距。建立覆盖全区的社会服务体系，加大对引进人才的服务需求保障，促进社会公平公正、维护社会和谐安定。完善以政府引导为主、民间资本广泛参与的人才资源和劳动力供给机制，形成较为完善的多层次人力资源和劳动就业服务体系。

整合信息资源。充分借鉴国内外先进城市 and 原特区的高起点人才建设工程，坚持统筹规划，以集约促发展，坚持以人才引领发展的理念，推进全区人力资源和劳动就业服务更加科学化和规范化。在全区范围内大力推动就业创业公共服务平台、数据库、信息应用等信息资源的开放，实现共享，通过共享达到整合，通过整合实现人才和劳动

力资源的最优配置和最佳利用。

（三）实施“线上就业”工程

完善公共就业创业服务平台体系。健全公共就业创业研发平台、技术平台、信息平台等公共服务平台体系，通过政府购买等方式，建立就业创业服务平台有效运行的良好机制。借助“互联网+”技术，创新公共就业创业服务模式，健全公共就业创业服务平台，建立统一的网上招聘信息发布平台，加快与各地校园网、企业网联通共享，适时开通网上“就业服务电子地图”。通过活用大数据，促进人人就业和大众创业，努力打造“就业零距离，创业零压力”的公共就业创业服务品牌，为构建人才洼地、智慧宝安和促进产业升级提供服务。

积极搭建多方平台体系。开通就业服务网、就业微平台、求职终端，与人力资源市场网共同打造覆盖全区、信息共享的网络平台，突出抓好高校毕业生就业跟踪服务工作，扎实推进大学生促进就业计划。实现求职者和创业者任何时刻、任何地点，通过互联网资源快速获得平台服务。以公共就业创业服务平台为主阵地，整合就业创业信息数据，认真分析并科学利用，为及时制定和调整就业创业扶持政策提供依据。

（四）建立“预警系统”工程

完善劳资纠纷预警指标体系，建立数据模型。联合专家团队共同研究拟定数据模型的建立方案，参考借鉴企业劳动关系调整、劳资纠

纷处理、数据模型建立等方面的相关文献资料，初步选择能够进行劳资纠纷预警的指标，构建初步预警指标体系；通过实地走访街道和调研相关政府部门的方式，广泛听取专家学者、相关政府人员、企业家对劳资纠纷预警模型以及指标选取问题的意见和看法，根据以往工作经验评估指标信息的可获得性、真实性、有效性，建立预警指标体系。

开发和应用“劳资纠纷大数据预警系统”。依托数据模型，设计开发“宝安区劳资纠纷大数据预警系统”，构建多层次的劳资隐患大数据收集、分析、研判体系，提高劳资纠纷隐患信息的采集、甄别、预警、研判以及化解能力，有效预防和遏制劳资纠纷群体性事件的发生。

（五）建设“创业创新”工程

营造良好的创新创业生态环境。贯彻落实《关于发展众创空间推进创新创业的指导意见》，响应党中央、国务院“大众创业、万众创新”的号召，大力弘扬创业文化，激发群众创造活力，打造宝安经济发展新引擎，大力推动创新创业和中小企业的发展，推动大众创业、万众创新的氛围。大力支持创业创新驱动实体，及以云计算、大数据为核心的开放式云服务“平台”，打造线上线下相结合的创新智慧生态圈。

积极拓展推进创业孵化基地建设。探索创业孵化基地建设新模式，鼓励生源大中专毕业生入驻新建工业、科技园区创业并予以资助，对提供园区创业项目及配套服务的机构予以补贴。扶持有示范意义的

创业成功企业建立创业孵化基地,为创业者提供项目推介、创业培训、融资服务和跟踪扶持等创业孵化服务,在全区范围内加快建设创业孵化基地。

五、保障措施

（一）加强组织领导

成立宝安区就业创业专项工作领导小组，组长由分管副区长担任，区人力资源局等相关部门、区属街道办等单位负责人为成员，统筹协调规划实施中的重大问题。领导小组办公室设立专职人员负责协调和联络，各部门实行一把手负责制，形成一级抓一级、层层落实的工作格局。领导小组负责分解目标任务，加强指导协调，强化督查考核机制，定期总结规划推进和实施进展。

（二）完善政策体系

各职能部门要认真落实规划的各项任务，尤其是重点工程项目，抓紧制定各项工作的年度实施计划和扶持政策措施，形成支持规划实施的政策体系。各街道办细化目标任务，提出具体的落实措施和实施安排，因地制宜地制定落实支持人力资源和劳动就业的配套措施，为规划的顺利实施创造良好环境。

（三）强化队伍建设

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，优化专业队伍结构，进一步完善基层工作机构，充实基层工作人员。建立健全人力资源系统的人员教育培训机制，有针对性、有计划性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。着力加强专业队伍作风建设，建设文明服务窗口，努力建设一支廉政、勤政、务实、高效的人力资源和劳动就业服务队伍。

（四）加大资金支持

立足宝安区人力资源和劳动就业的现实发展，根据全区财力状况，加大对人力资源和劳动就业服务管理的经费投入，形成与人力资源部门承担的工作任务相匹配的经费保障机制。切实加大对人力资源和劳动就业重点建设项目的投入力度，保障重点建设项目的顺利实施。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，最大限度发挥财政资金对人力资源和劳动就业的导向作用。

（五）落实督查考核

对于规划提出的目标、重点任务和政策措施，要组织开展规划实施评估，对规划年度执行情况进行综合考核，及时发现并解决规划实施过程中的突出问题，并对规划实施过程中的不确定因素进行提前监测和预警。健全规划的中期考核评估制度，借助社会力量，采用政府评级与社会参与相结合的方式多角度评估规划实施效果，并根据评估结果和影响因素，及时对规划进行修订、调整。

（六）加强行政问责

加强内部行政问责。提升行政机关法定代表人的行政问责意识，

对下级政府行政负责人和同级政府部门负责人行政乱作为、不作为和非法作为，及时开展行政问责。积极支持内部问责主体对行政工作人员的问责，营造良好的问责文化。

加强外部行政问责。强化全区党委、人大、政协、党委组织部门、党委纪检部门的行政问责，提升社会公众参与行政问责的意识，在全区范围内鼓励民众积极参与行政问责，发挥公民问责的巨大力量，推进责任政府建设。

