

《深圳市宝安区人力资源事业发展“十五五” 规划（征求意见稿）》重大行政决策 听证会笔录

听证事项：《深圳市宝安区人力资源事业发展“十五五”规划（征求意见稿）》重大行政决策事项

时 间：2026 年 6 月 1 日（星期一）上午 9:30-11:30

地 点：宝安区新安街道新安二路 122 号宝安区职业训练中心第二会议室

主 持 人（兼听证员）：贾扬阳（宝安区人力资源局）

陈 述 人：汤敬一（宝安区人力资源局）

记 录 员：夏小娜（宝安区人力资源局）

听证参加人：梁海涛（深圳市天域人力资源有限公司）

赵艾芳（深圳市宝安区职业训练协会）

张树刚（鹰星精密工业（深圳）有限公司）

陈洁超（深圳市宝安区人民医院）

陶 珊（深圳诺普信作物科学股份有限公司）

罗 仪（跨越速运集团有限公司）

吴文斌（深圳市科思投资发展有限公司）

戴 煦（华测检测认证集团股份有限公司）

张 涛（深圳市北鼎晶辉科技有限公司）

主持人：请听证记录员确认听证陈述人和听证参加人到场情况。

记录员：已核实，人员均已到齐。

主持人：各位听证会参加人员、出席人员，大家上午好！我是本次听证会的独任听证人和主持人贾扬阳（宝安区人力资源局）。

根据工作安排，今年我局起草了《深圳市宝安区人力资源事业发展“十五五”规划（征求意见稿）》，该事项已纳入2026年区政府重大行政决策。为提高决策的科学化、民主化水平，根据《重大行政决策程序暂行条例》《广东省重大行政决策听证规定》《深圳市行政听证办法》《深圳市重大行政决策程序实施办法》等文件规定，今天，我们在这里就《深圳市宝安区人力资源事业发展“十五五”规划（征求意见稿）》召开听证会，听取各位听证代表的意见和建议。

本次听证会由我担任独任听证人和主持人；陈述人1名，由汤敬一（宝安区人力资源局）担任；记录员1名，由夏小娜（宝安区人力资源局）担任。

参加今天听证会的代表共9人，分别是深圳市天域人力资源有限公司梁海涛、深圳市宝安区职业训练协会赵艾芳、鹰星精密工业（深圳）有限公司张树刚、深圳市宝安区人民医院陈洁超、

深圳诺普信作物科学股份有限公司陶珊、跨越速运集团有限公司罗仪、深圳市科思投资发展有限公司吴文斌、华测检测认证集团股份有限公司戴煦、深圳市北鼎晶辉科技有限公司张涛。

现在由我为大家介绍会议议程。首先，由陈述人陈述听证事项的有关背景、内容、依据和理由；随后，由各位听证代表对听证事项发表意见和建议，陈述人必要时可以进行解释说明；最后，由听证代表和陈述人进行自由辩论和最终陈述。

在陈述前，我宣布一下本次听证会的会场纪律和注意事项：**一是**维护会场秩序，将手机关闭或调至静音状态，不随意走动；**二是**陈述人和听证参加人在听证会上享有同等发言权，发言应围绕听证事项和听证内容展开，不得发表与听证事项无关的言论；**三是**陈述人和听证参加人在陈述和讨论时应当遵循听证组的安排，发言需观点鲜明，简明扼要；**四是**旁听人员需保持安静，不参与讨论，不进行录音录像；**五是**发言结束后，每位听证代表需在听证笔录上签名确认。

现在请陈述人汤敬一介绍《深圳市宝安区人力资源事业发展“十五五”规划（征求意见稿）》的有关背景、内容、依据和理由。

陈述人：好的。下面，由我就《深圳市宝安区人力资源事业发展“十五五”规划（征求意见稿）》（以下简称《规划》）编制的整体情况，向大家作简要介绍。

一、起草背景

“十五五”是衔接 2035 年基本实现现代化的关键五年，是我国迈向 2035 年基本实现社会主义现代化的关键阶段，也是人力资源事业发展定位、功能和实现路径发生深刻变化的重要窗口期。《规划》紧扣国家“投资于人”战略导向，立足宝安战略发展定位，积极对接粤港澳大湾区建设、前海扩区、珠江口“黄金内湾”等重大机遇，构建了“1+5+N+73”的系统实施框架，通过五年努力，建成与宝安现代化产业体系相匹配、具有湾区影响力的人力资源强区。

（一）编制背景与发展基础。

1.编制背景：多重战略叠加的发展契机。当前，宝安人力资源事业发展正处于多重战略机遇交汇的关键窗口期。

（1）国家战略升级，“投资于人”首次写入中央“十五五”规划建议，人力资源开发成为培育新质生产力的核心抓手；

（2）要素市场化配置改革不断深化，劳动力市场流动更加顺畅，为地方制度创新提供广阔空间；

（3）粤港澳大湾区、深圳-香港-广州创新集群登顶全球第一，深中通道通车强化跨区域协同，宝安作为前海重要承载区，开放合作空间持续拓展；

（4）宝安百万经营主体的产业基础，为人力资源改革创新提供了丰富实践场景，制造业大区、就业大区的定位要求我们筑牢人力资源支撑。

2.发展基础。

“十四五”期间，我们聚焦就业优先、人才引领，各项工作取得扎实成效，为“十五五”发展奠定坚实基础。

（1）就业规模稳步扩大。统筹就业专项资金 10.53 亿元，支持 111.83 万人次就业创业，新增就业岗位 58.56 万个，人力资源服务业 2025 年营收突破 100 亿元；

（2）人才集聚效应凸显。累计认定高层次人才 1579 人，引进各类人才 10.46 万人次，事业单位补充人才 3000 余名，人才对产业升级的支撑作用持续增强；

（3）技能体系不断完善。技能人才总量达 126 万人，其中高技能人才 46 万人，开展各类培训约 50 万人次，建成中德智能制造实训基地等一批特色平台；

（4）劳动关系和谐稳定。企业劳动合同签订率 95%以上，劳动人事争议仲裁结案率 90%以上，获评全国清理整顿人力资源市场秩序专项行动突出成绩单位；

（5）公共服务效能提升。落实“放管服”改革要求，数字化服务覆盖不断扩大，“网上办”“掌上办”便捷度显著提升。

（二）发展机遇与核心挑战。

1.重大机遇。除前述战略机遇外，新一轮科技革命推动用工需求从“规模型”向“质量型”转型，为技能培训、人才培养提供现实牵引；区域交通互联互通，为跨市用工协作、技能培训联动创造有利条件。

2.核心挑战。在机遇叠加的同时，我们也面临多重结构性矛盾。

（1）就业结构性矛盾凸显。传统岗位减少与新兴产业技能需求提升形成错配，“就业难”与“招工难”并存；

（2）人才供需适配不足。高端、国际化人才吸引力与核心城区存在差距，人才结构与产业升级节奏需进一步协同；

（3）技能供给滞后产业升级。先进制造、新职业培训供给不足，区域性公共实训载体支撑作用未充分发挥；

（4）劳动关系治理难度加大。合规经营、平台经济、新就业形态带来用工关系多元化，权益保障制度适配性需持续提升；

（5）公共服务效能有待优化。精准供给、数字化支撑及跨部门协同仍有短板，难以完全满足多样化服务需求。

（三）总体要求与发展目标。

1.总体框架。《规划》构建了“1+5+N+73”实施路径体系。

“1”个总体定位：建成与现代化产业体系相匹配、具有湾区影响力的人力资源强区；

“5”大重点领域：聚焦促进高质量充分就业、构建人才发展全链条服务体系、加强机关事业单位人事管理和编外人员队伍建设、构建终身职业技能培训体系、推进劳动关系治理现代化；

“N”项支撑工程：包括以高质量充分就业促进工程、湾区产业人才转化工程等重点工程为主干的系统性工程集成；

“73”项具体任务：将五大领域拆解为可量化、可考核的具体举措，明确责任分工与完成时限。

2.基本原则。坚持服务大局与突出特色相统一、深化改革与制度创新相结合、需求导向与系统协同相促进、以人为本与公平可及相协调。

3.2030 年核心目标。高质量就业更加充分：新增就业岗位不少于 60 万个，就业困难人员就业率不少于 90%，基本建成“15 分钟”就业服务圈；

人才生态更加具有竞争力：引进优质海归创业团队不少于 150 个，设立首席工程师工作室 40 家，博士后工作站及博士工作室不少于 77 家；

人事管理更加规范高效：事业单位在编人员本科以上学历占比提升不少于 10%；

技能培训更加普惠精准：累计培训高技能人才不少于 2.5 万人次、产业人才不少于 50 万人次，技能人才总量达 135 万人；

劳动关系更加和谐稳定：简易及重大敏感劳动争议案件办结时限 ≤ 30 天，仲裁结案率不少于 95%。

（四）重点任务与实施举措。

1.促进高质量充分就业：筑牢民生底线。

强化就业优先导向：建立重大事项就业影响评估机制，推动产业与就业协同，深挖重点工程项目就业潜力；

放大创业带动效应：完善全链条创业服务体系，提质升级创业孵化载体，培育重点创业项目，创业带动就业岗位不少于 5 万个；

精准帮扶重点群体：聚焦高校毕业生、退役军人、困难群体等，实施实名登记、分类帮扶，确保零就业家庭动态清零；

完善公共就业服务：建成 20 个以上薪火就业服务驿站、100 个以上服务点，构建“15 分钟就业服务圈”，累计开展公益招聘不少于 500 场，开发岗位 60 万个以上；

优化人力资源服务业布局：打造“1+3”产业园体系，引育龙头机构，探索服务“出海”，增强产业支撑力。

2.构建人才发展全链条服务体系：激活创新动能。

精准引才扩容：构建“宝安·超级海归岛”生态圈，靶向引进高校优秀毕业生和急需紧缺人才；

系统产业育才：推进工程师与技能人才“双通道”建设，依托首席工程师工作室、博士后工作站等平台，培养首席工程师 40 名、杰出工程师 400 名；

优化留才环境：完善人才住房、子女教育、医疗等配套服务，推广“人才码”数字化服务，实现“一码通办”，服务“秒批”“网上办”覆盖率不少于 95%。

3.构建终身职业技能培训体系：夯实能力底座。

精准对接产业需求：实施“领航、启航、助航”三大行动，分产业、分群体开展技能培训，年培训产业技能人才不少于 10 万人次；

建强培训载体矩阵：重点建设全球数智技能人才发展创新基地、芯片与人工智能产教融合基地等标志性平台，年均新增市级培训载体不少于 5 家、区级不少于 5 家；

强化重点群体培训：深化企业新型学徒制，年培养学徒不少于 400 名，推进“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”专项培训，覆盖重点群体；

拓展终身学习渠道：建设智慧社区教育和职业培训公共平台，实施“银发赋能”行动，年开展社区终身学习培训不少于 250 万人次。

4.加强机关事业单位人事管理：提升治理效能。

优化队伍结构：累计引进事业单位在编人才约 380 人，推动跨部门干部交流，深化教师职称评聘改革，10 家以上公办学校推行跨校评聘；

规范工资福利管理：落实薪酬与退休改革政策，强化人事业务规范化建设，筑牢人事纪律监督防线；

健全编外人员管理：实施“严控规模、严把入口、严格管理”，推进数智化考核，实现信息化管理全覆盖，形成“能进能出”良性机制。

5.推进劳动关系治理现代化：营造和谐环境。

深化源头预防：强化欠薪治理与用工合规指导，健全多元调解机制，打造前海速调快裁服务品牌；

强化用工监管：推行“双随机、一公开”监管，开展专项整治，规范人力资源市场秩序；

提升仲裁质效：推进“AI+劳动仲裁”数字化转型，实现仲裁数字化覆盖率不少于 50%，简易案件办结时限 ≤ 30 天；

优化信访处置：依托“民意速办”平台，实现工单3天内处置办结率100%，提升民生诉求响应质效。

（五）保障措施与实施计划。

1.四大保障措施。

坚持党的全面领导：将党的领导贯穿规划实施全过程，持续压实部门责任；

完善实施机制：制定实施方案，明确责任分工与实施路径，强化规划与年度计划衔接，实行清单化管理；

强化要素支撑：加大资金、队伍、政策支持力度，深化跨部门协同，推动资源共享；

加强评估考核：建立年度监测、中期评估、期末总结的评估体系，引入第三方评估，强化结果运用，接受各方监督。

2.制定73项任务清单。为确保《规划》落地，我们将五大重点领域拆解为73项可落地、可考核的具体任务，对宝安人力资源事业未来五年发展的系统谋划与精准布局。下一步，我局将结合此次听证会进一步修改完善《规划》文本，细化工作举措、明确推进路径，狠抓落地执行，确保各项任务落到实处、见到实效。

主持人，以上就是《规划》起草的主要内容，我的陈述完毕。

主持人：好，请各位听证参加人依次对《规划》发表意见和建议，陈述人可以进行必要的解释说明。无意见的直接发表无意见。

现在请梁海涛代表发言。

梁海涛：无意见。

主持人：请赵艾芳代表发言。

赵艾芳：无意见。

主持人：请张树刚代表发言。

张树刚：建议在《规划》中，新增支持资助重点企业人员攻读在职 985、211（“双一流”）院校工程类博士，以增强宝安制造创新能力。

陈述人：感谢您对《规划》的关注与建议，该建议具有较强针对性，拟予采纳。

宝安作为深圳工业基本盘、制造业压舱石，规上工业总产值稳居万亿规模，国家高新技术企业总量达 7397 家，稳居全国区县第一，企业数量多、人才规模大。随着“十五五”开局起步，宝安正全力发展新质生产力、构建现代化产业体系，制造业转型升级、技术创新攻坚迫切需要一支本土留得住、用得上、战斗力强的高层次工程技术人才队伍。

您提出对辖区在职 985、211（“双一流”）院校工程类人才攻读在职博士给予资助、引导在岗技术骨干提升学历的建议，契合市级工作部署与宝安发展需求，我局将深入研究完善相关举措，积极推动纳入“十五五”规划。一是对接市级政策，面向区内符合条件的工程技术在岗人员研究设立读博专项资助的可行性，联动双一流工科院校搭建定向培养通道。二是立足主导产业，将在职工程类博士纳入创新平台重点培育，支持其开展技术创新与成果转化，夯实产业创新基础。三是推动相关举措纳入《规划》

任务，明确培育目标、完善服务机制，依托人才评价体系推动企业重视人才能力提升。下一步，我局将进一步细化规划内容、完善配套政策细则，确保各项举措落地见效。

再次感谢您的宝贵建议。

主持人：请陈洁超代表发言。

陈洁超：无意见。

主持人：请陶珊代表发言。

陶珊：无意见。

主持人：请罗仪代表发言。

罗仪：无意见。

主持人：请吴文斌代表发言。

吴文斌：无意见。

主持人：请戴煦代表发言。

戴煦：建议在《规划》多处描述中，对工程师工作室、博士工作室和博士后工作站的定位进行区分。

陈述人：感谢您对《规划》的关注与建议，该建议契合宝安实情、着眼人才长远发展，具有较强的针对性与操作性，拟于采纳。

当前，宝安区工程师总量约 63 万人，就业人口中约 1/4 为工程技术人才，是名副其实的工程师之区。近年来，我区扎实推进人才服务与载体建设工作，在全市率先建设博士工作室和首席工程师工作室。认定首席工程师 20 名，培育杰出工程师 100 名，

建成首席工程师工作室 10 家、博士后工作站 16 家，获专利 278 项、省部级科技奖 6 项。下面，我对对 3 类平台载体的定位、基本条件和政策支持做下简要介绍：

一、首席工程师工作室

定位：指导区内细分行业领域龙头企业建立以贡献、实效、能力为导向的人才评价方式，鼓励企业设立首席工程师工作室，培育覆盖研发设计、工艺工程、生产制造、质量检测等核心环节的实用型高端人才；

基本条件：属于宝安区五类百强、省级及以上制造业单项冠军、专精特新“小巨人”企业；经费保障到位、研究条件较好、研究设备较齐全；管理制度完善。

政策支持：首席工程师 1 名，补贴 10 万，按 4: 3: 3 分三年发放；杰出工程师 10 名，每名补贴 1 万；设立当年给予企业投入的 50%进行配套资助，最高 20 万；三年内，每年给予企业投入的 50%进行日常运营资助，最高 10 万。

二、博士后工作站（创新实践基地）

定位：发挥博士后青年人才在科技创新中的重要作用，提升自主创新能力，培养引进符合发展需要、具有创新精神的高层次青年人才。

政策支持：在站培养补贴。每名博士后通过开题报告考核，给予设站单位 5 万元一次性在站培养资助，每年最高不超过 100 万元；出站留用补贴。每名博士后 10 万元的标准给予用人单位一次性发放出站留用资助，每年最高不超过 100 万元。

三、博士工作室（高端研发创新平台）

定位：强化博士青年人才培养，面向属我区优先发展的人工智能、智能终端、半导体和集成电路等领域内的优质企业，支持企业开展博士研究生培养和科研攻关工作。

基本条件：属于人工智能、半导体和集成电路、超高清视频显示、低空经济、高性能材料、高端医疗器械等领域；研发费用占销售收入比不低于 2%或科研费用不低于 300 万；企业办公面积不低于 2000 平；高级职称或博士学历研发人员 ≥ 2 人，专职研发人员 ≥ 10 人。

政策支持：引进的博士有科研课题，且全职工作满一年，给予设立企业 10 万元/人的一次性补助。

下一步，我局将在《规划》中，进一步明确 3 类平台的定位、功能和支持标准，同步对接现有申报政策，确保规划更贴合宝安实际、更具指导性与可操作性。

再次感谢您的宝贵建议。

主持人：请张涛代表发言。

张涛：无意见。

主持人：我们已就各位代表的意见进行了交流，现在各听证代表和陈述人还可以继续询问和陈述。大家还有没有新的补充发言？

听证参加人：无补充。

陈述人：各位听证代表围绕“规划”，紧扣宝安战略定位，聚焦高质量充分就业、人才引育留用、技能赋能产业、和谐劳动

关系构建、人力资源服务升级等核心领域，提出了富有建设性、针对性和操作性的宝贵意见建议。下一步，我局将以本次听证会作为重要契机，认真梳理、逐条研究、充分吸纳各位代表的意见建议，对规划征求意见稿进行修改完善，确保规划内容更贴合宝安实际、更契合发展需求、更回应群众期盼。同时，我们将坚持开门编规划、民主决策，持续畅通民意沟通渠道，欢迎各位代表继续关注支持宝安人力资源事业发展十五五规划编制的后续工作。

主持人：好的，今天各位听证代表都结合工作实践和研究，对宝安区人力资源事业发展提出了宝贵建议，我们将根据大家的意见和建议完善《深圳市宝安区人力资源事业发展“十五五”规划》，并形成听证报告在宝安区政府网站公布，希望大家继续关注和支持宝安区人力资源事业，为人力资源发展建言献策。本次听证会到此结束，请各位听证会参与人核对听证笔录并签名。再次对各位的到来表示感谢。

戴也 罗红 陈伟 李
冯玉强 张树刚 陶珊
吴文斌 张洪 汤敬一
贾扬和 赵娜