大兴区“十五五”时期人力资源和社会保障事业发展规划

北京市大兴区人力资源和社会保障局
2026 年 11 月

目录

一、“十四五”时期发展回顾 ……- 1 -
（一）高质量充分就业基础更加牢固……- 2 -
（二）社会保障水平不断提高……- 2 -
（三）人才质量稳步提升……- 3 -
（四）劳动权益维护更加有力……- 4 -
二、“十五五”时期发展面临的形势……- 6 -
三、“十五五”专项规划的指导思想和发展目标……- 8 -
（一）指导思想……- 8 -
（二）发展目标……- 9 -
四、“十五五”时期重点任务……- 12 -
（一）坚持经济发展导向，推动劳动者就业质量稳步提升……- 12 -
（二）健全多层次保障体系，筑牢全方位民生保障新格局……- 19 -
（三）聚焦高质量发展，构建人才发展一体化格局……- 24 -
（四）深化多元协同治理，维护劳动关系和谐稳定……- 28 -
五、保障措施……- 32 -

“十五五”时期是我国向着第二个百年奋斗目标加速迈进，全面推进社会主义现代化建设的关键阶段，也是大兴区抢抓发展主动权，聚焦开放改革示范，重点建设协同发展示范区、繁荣开放国门新城的重要五年，人力资源和社会保障事业作为经济发展和民生保障的坚实基础，要紧抓机遇、踔厉奋发，立足新的历史起点，全面谱写人力资源和社会保障事业新篇章。

本规划以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届历次全会精神，依据《北京市大兴区国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要》编制，明确了“十五五”时期大兴区人力资源和社会保障事业发展的主要目标和任务路径，将有力推动全区人力资源和社会保障事业向前发展，不断满足全区人民群众对美好生活的向往，增强广大劳动者的获得感、幸福感、安全感。

一、“十四五”时期发展回顾

“十四五”时期，面临复杂多变的环境，大兴区立足高质量发展要求，坚持就业优先战略，聚焦民生保障，深化机制改革，推进人力资源和社会保障事业取得新突破、新成效，高质量充分就业[1]基础更加牢固，社会保障水平不断提高，人才质量稳步提升，劳动关系形势整体稳定，“十四五”时期设定的各项指标任务全部圆满完成。

1.充分就业指城乡人力资源得到充分开发和利用，市场就业机制完善，就业渠道通畅，劳动者流动就业、自主择业、自主创业的环境良好；有劳动能力和就业愿望的劳动者都能够得到就业机会或处于积极准备就业状态，失业率调控在社会可承受的水平；大多数劳动者实现比较稳定就业，并通过不断提高就业质量持续地增加收入，劳动关系稳定和谐的一种就业状态。

（一）高质量充分就业基础更加牢固

建立大兴区就业促进和劳动保护工作联席会议制度，制定实施人力资源产业发展、创业带动就业等就业支持政策，兑现资金16.47亿元。支持市场化人力资源机构发展，全区人力资源服务机构数量增至421家，增幅为26.33%，建成全市首个市级人力资源服务产业园，建立旧宫镇零工市场和榆垡镇零工驿站。公共服务机构与市场化机构联合举办招聘活动1574场。推行告知承诺制改革，支持服务“两区”及“五新”领域优质企业设立24家职业技能培训机构。探索“高校+机构+企业”三方合作产教融合育人模式，以氢能、商业服务业为试点，推动院校签订校企合作协议，累计开展职业技能培训15.67万人次。出台重点群体分级分类服务规范，在全市率先建成“家门口智慧就业服务”平台，高校毕业生就业率始终保持在95%以上。鼓励劳动者创新创业，新增参保创业单位1.67万户、带动就业岗位5.3万个。城镇登记失业率始终低于5%，在平原新城中处于较低水平。

（二）社会保障水平不断提高

全区参保缴费单位4.56万家，较“十三五”期末新增1.21万家，增长36.12%，参保覆盖面持续扩大，养老、医疗等各项社会保险参保人数达93.43万人。社会保险费收缴942.15亿元、支出683.03亿元。全民参保意识增强，基本医疗保险参保覆盖面稳定在95%以上。完成医疗保险分立、全险种社保费征收划转、城乡居民养老保险市级统筹等改革事项，推进渐进式延迟法定退

休年龄、第三代社会保障卡换发等重点改革任务，落实三项社保费延期缓缴政策，缓缴金额 9.91 亿元。扩大京津冀社保公共服务“同事同标”[2]事项 21 项。优化线上转移接续申请途径，办结城镇职工养老、医疗保险跨省转移接续业务 6.67 万人次，涉及基金 17.59 亿元。推行职工退休业务“打包一件事”办理，完成退休审批 3 万余件。转非安置保障能力不断提高，“十四五”期间接收 578 名超转人员，为旧宫镇 1700 余名征地转非劳动力补缴 2.3 亿元社会保险费。实现企业职工病退劳动能力鉴定全城通办，工伤认定 9863 件，劳动能力鉴定 4219 件。深化社银合作[3]，63 项人社业务进入 7 家银行服务网点。优化待遇追缴模式，追回各项待遇 5514.16 万元。完善社会保险费追缴流程，累计追缴 1.14 亿元。

（三）人才质量稳步提升

坚持刚性引才与柔性引才协同发力，积极落实引进非京生源毕业生、积分落户等人才政策，引进优秀高校毕业生、博士后青年科技人才、公共服务人才等 1 万余人。深化职称评审、事业单位职员等级制度改革，在教育、卫生、工程技术、社会公益等领域实行职称评审“代表作”和“举荐制”，评审高级教师 1418 人、医疗卫生高级职称人才 759 人、助理工程师 1099 人、副研究员及以上 57 人，晋升事业单位职员等级 1085 人。印发《大兴

2.同事同标指京津冀社会保险公共服务事项清单和办事指南，规范明确了事项名称、事项简述、办理方式、办理材料、办理时限等内容，确保实现“同事项名称、同受理标准、同申请材料、同办理时限”。
3.社银合作指社会保险经办机构（简称“社保部门”）与银行（金融机构）通过签订合作协议，建立战略合作关系，将社保业务经办窗口延伸至银行网点，委托银行受理、办理部分社保业务的一种服务模式。

区博士后工作管理办法（试行）》，博士后科研工作站[4]达到60家，向11家工作站、15名博士后人才拨付政策资金108万元。更新完善《大兴区技能大师工作室建设管理办法》，累计建成区级技能大师工作室[5]41家，32人次获得市级以上荣誉表彰。组织开展多项职业技能大赛，3859人参赛参训。积极参与国家新职业开发工作，推动“氢燃料电池测试员”获批国家新职业，同步开展国家职业标准编制工作。

（四）劳动权益维护更加有力

完善劳动关系三方机制，累计为202家重点企业开展法治体检活动，修改完善规章制度300余条，推动用人单位全面落实劳动合同，监测企业劳动合同签订率持续巩固在100%。加强调解组织建设，新建区级调解中心1家，基层调解组织10家，初步形成“区级-街镇-企业和园区”三级调解组织体系，综合调解率提升23.8%。制定《大兴区新就业形态劳动者社会保障工作实施方案》，建成区级新业态劳动纠纷“一站式”调解中心2家、基层调解站点6家、840个暖心驿站，开展快递员等新业态群体欠薪问题集中治理工作。推进职业伤害保障试点工作，支付各项职伤待遇3589.86万元。深入落实“治理欠薪”行动，制定源头治理工作方案，形成“防、管、查”闭环制度，纠纷化解速度提升

4.博士后科研工作站是指经人力资源社会保障部批准备案，在具备独立法人资格的企业、从事科学研究和技术开发的事业单位、省级以上高新技术开发区和经济技术开发区设立的，可以招收和培养博士后研究人员的科研组织。

5.技能大师工作室是指大兴区范围内的企事业单位依托有突出贡献的优秀技能人才建立的团队，旨在发挥技能领军人才组织技术攻关、引领创新作用，推进名师带徒制度，加快培养一批精通专业理论知识、掌握精湛技艺的优秀骨干技能人才。

35%。建成全市首家“智慧仲裁”劳动争议全流程线上平台，累计服务群众42万人次。

表1 “十四五”时期人力资源和社会保障发展指标完成情况

指标	2025年目标	实际完成值	完成度
促进城乡劳动力就业（万人）	⩾5	9.6	192%
城镇登记失业率[6]（%）	⩽5	5%以下	100%
本区户籍高校毕业生就业率（%）	⩾95	95%以上	100%
农村地区劳动力转移就业（万人）	⩾3	3.95	132%
城镇居民人均可支配收入年均增速	与经济增长基本同步	5%	100%
社会保险参保增加人数（万人）	⩾5	8.02	160%
城乡居民养老保险续保率	⩾97	99	102%
基本医疗保险参保率（%）	⩾95	95	100%
职工医保政策范围内住院报销比例	稳定在80%左右	85	106%
居民医保政策范围内住院报销比例（含大病保险）	稳定在70%左右	75	107%
专业技术人才总量（万人）	⩾9.8	9.8	100%
高技能人才总量（万人）	⩾6	6.01	100%
博士后科研工作站总量达到（家）	⩾40	60	150%
区级技能大师工作室总量达到(家)	⩾40	41	103%
监控企业的劳动合同签订率（%）	⩾90	100	111%

6.城镇登记失业率指在报告期末城镇登记失业人数占期末城镇从业人员总数与期末实有城镇登记失业人数之和的比重。分子是登记的失业人数，分母是从业的人数与登记失业人数之和。在城镇单位从业人员中，不包括使用的农村劳动力、聘用的离退休人员、港澳台及外方人员。

城镇职工劳动合同续订率（%）	≥80	95.83	120%
工资集体协商的比率（%）	≥85	90	106%
劳动人事争议仲裁案件结案率（%）	≥90	100	111%
劳动人事争议仲裁终结率（%）	≥70	72.71	104%
劳动保障监察举报投诉案件结案率	≥96	100	104%

二、“十五五”时期发展面临的形势

“十五五”时期，人力资源和社会保障事业发展面临的环境复杂多变，机遇与挑战并存。

从国家及北京市层面看，未来五年，我国经济长期向好的支撑条件和基本趋势没有变，为推进人力资源和社会保障工作提供了坚实基础。党的二十届四中全会提出“实现人民对美好生活的向往是中国式现代化的出发点和落脚点”，将“人民生活品质不断提高”作为“十五五”时期经济社会发展七个主要目标之一。北京市教育科技人才资源优势突出，新质生产力发展步伐加快，经济社会健康发展，为大兴区提供了良好发展环境，京津冀协同发展进入第二个十年，现代化首都都市圈和京津冀世界级城市群建设全面提速，作为“一核两翼”桥梁纽带和战略腹地，大兴区未来将吸引更多优质企业和优质公共服务资源落地，城市品质、综合实力将显著提升，为大兴区人力资源和社会保障事业发展提供坚强支撑。

从大兴区层面看，《北京城市总体规划（2016年—2035年）》明确了大兴区“三区一门户”功能定位，大兴区作为距离首都核心区最近、资源空间最为丰富、发展潜力巨大的平原新城，毗邻

北京经济技术开发区，和北京经济技术开发区在人社领域的协同合作更加紧密。此外，大兴区“6+5+3”[7]产业发展布局逐步落地，营商环境、产业保障、人才引进等机制相对完善，拥有显著的人口、空间等增量发展资源，具备支持产业、人才等要素发展的承载能力，这是大兴区发展的最强支持，也是大兴区人力资源和社会保障事业发展的最大底气。

同时，也要看到，未来五年，大兴区人力资源和社会保障事业发展仍面临一系列挑战。“十五五”时期在基本实现社会主义现代化进程中，具有承前启后的重要地位，是夯实基础、全面发力的关键时期，随着高质量发展深入推进，人民群众对高品质生活的期盼将更加强烈。世界百年未有之大变局全方位深层次加速演进，外部环境深刻复杂变化，国内经济增长面临总需求不足和新旧动能转换的双重压力，对民生领域带来深刻影响。人工智能等新技术快速发展，既为民生事业赋能助力，也带来前所未有的风险挑战，新一轮科技发展加速产业变革，“机器换人”影响加速显现，对大兴区制造业发展带来冲击，人工智能发展触发就业市场结构性等深层次变革需要积极应对。大兴区仍存在经济体量小、底子薄的问题，临空经济、生命健康等产业成熟度还不够高，产业发展带动就业潜力有待进一步释放。同时，人口老龄化程度持续加深，群众社会保障需求不断提升，服务供给与人民群众期

7.”6+5+3”指6大产业功能区、5个特色产业集聚区、3大发展新片区。其中，6大产业功能区分别为：大兴国际机场临空经济区、大兴生物医药产业基地、数字经济示范区、国际氢能示范区、北京中日创新合作示范区、北京商业航天产业基地；5个特色产业集聚区分别为：荟聚商务科技集聚区、国家新媒体产业基地、念坛金融商务区、京南物流基地、京南农林科技园；3大发展新片区分别为：花园城市永定湾、大兴国际旅游度假区和产业协同发展示范区。

待还有一定差距。区域间优质人才竞争压力日趋加大，地区人才吸引力亟须提升，专业技术人才和高技能人才队伍规模结构与区域高质量发展需求还有差距。灵活就业成为新的就业趋势，劳动力市场和用工方式发展变化对劳动关系高质量发展提出更高要求，现行劳动标准、社会保障等还不能很好适应。

综合分析研判，“十五五”时期，大兴区人力资源和社会保障工作迎来全新发展阶段，要充分把握面临的各种机遇，积极应对各种风险挑战，迎难而上、锐意进取，在新的起点上实现更大发展。

三、“十五五”专项规划的指导思想和发展目标

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届历次全会精神，全面落实习近平总书记关于保障和改善民生的重要论述、重要讲话和重要指示批示精神。立足新发展阶段，完整、准确、全面贯彻新发展理念，服务构建新发展格局，以深化人力资源和社会保障事业改革创新为主线，以满足人民日益增长的美好生活需要为根本目的，聚焦开放改革示范，重点建设协同发展示范区、繁荣开放国门新城。锚定“产业先行、项目为王、干成为王”，聚焦“6+5+3”产业发展布局和“中心主城+美丽乡村+特色小镇”城乡发展格局，加强人力资源开发利用，加快落实“人工智能＋”行动，推动人工智能产业和人社工作协同优化，加快推进“人工智能+人社”应用发展，持续推动

社会保障体系完善、就业扩容提质、人才队伍建设、劳动关系和谐稳定，着力惠民生、促改革、防风险、保稳定，实现全区人力资源和社会保障事业高质量发展，为推动大兴区经济社会发展提供坚强支撑。

（二）发展目标

1.全力推动高质量充分就业。持续实施更加积极的就业优先政策，围绕“6+5+3”产业发展布局和区位优势，加大就业岗位资源开发，持续优化就业公共服务，引入市场化人力资源服务机构参与就业服务，帮扶高校毕业生、登记失业人员等重点群体实现就业。到2030年，城镇新增就业保持平稳增长，重点产业吸纳就业人数持续增加，城镇调查失业率保持在较低水平，劳动者获得感、幸福感、安全感显著增强，逐步形成就业机会充分、就业环境公平、就业结构优化、人岗匹配高效、劳动关系和谐的就业新环境。

2.持续提高社会保障服务水平。强化社保经办服务在社会保障体系中的主体作用，严格落实灵活就业人员、农民工、新就业形态劳动者社会保险制度，完善转移接续机制。推进社保数字化管理体系、风险防控体系建设，强化基金全链条、全过程监管，提升治理能力和服务效率。创新灵活多样的服务手段，通过社保惠企政策与服务，发挥稳岗就业、保障民生功能，为大兴区经济高质量发展提供更加坚实的社会保障。

3.着力壮大高素质人才队伍。围绕高水平人才高地建设和区

域经济社会高质量发展目标，强化人才引进、培育、评价、服务等全链条衔接，构建符合高质量发展要求、富有韧性的产才融合生态。推进产业人才体制机制创新，坚持以“投资于人”作为人才工作新方向指引，高效整合资源要素，全面强化专业技术人才队伍建设。深化事业单位人事制度改革，完善招聘引进、评价聘用、人员交流等工作机制，激活人员队伍活力。到2030年末，推动全区专业技术人才稳步提升，设立博士后工作站总量和新建区级技能大师工作室数量持续增加。

4.加快构建劳动关系治理新格局。持续完善劳动争议多元协同治理机制，健全党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的和谐劳动关系工作体制。进一步强化争议源头治理，提升劳动关系领域风险隐患防控和源头治理能力。持续深化治理欠薪工作，从严落实用工监管，及时化解欠薪矛盾，筑牢权益保障防线，重点做好新就业形态劳动者、妇女职业全周期以及超龄劳动者权益保障。强化执法队伍建设与劳动关系智慧监管，搭建一体化服务平台，实现工作数字化、智慧化，提升执法服务综合效能。

表2 “十五五”时期人力资源和社会保障发展主要指标

序号	指标	2030年目标	属性
1	城镇调查失业率[8]（%）	达到市级要求	预期性

8.城镇调查失业率是通过城镇劳动力情况抽样调查所取得的城镇就业与失业汇总数据进行计算的，为城镇调查失业人数占城镇调查从业人数与城镇调查失业人数之和的比。

2	居民人均可支配收入[9]年均增速（%）	与经济增长同步	预期性
3	城镇登记失业率（%）	＜4.5	预期性
4	城乡劳动力就业（万人）	⩾6	预期性
5	养老保险待遇资格认证率（%）	＞95	约束性
6	社会保险业务网上可办率（%）	＞90	预期性
7	申领电子社会保障卡人口覆盖率（%）	＞90	预期性
8	社会保障待遇水平	参考经济社会发展水平调整	预期性
9	专业技术人才总量（万人）	⩾11.4	预期性
10	评价技能人才（万人次）	⩾4	预期性
11	博士后科研工作站总量达到（家）	⩾70	预期性
12	新建区级技能大师工作室（家）	⩾5	预期性
13	支持工作室优质成果转化项目（个）	⩾30	预期性
14	监控企业的劳动合同签订率[10]（%）	⩾90	预期性
15	城镇职工劳动合同续订率[11]（%）	⩾80	预期性

9.居民人均可支配收入指居民可支配收入除以常住人口数后得到的平均数。居民可支配收入指居民能够自由支配的收入，是居民可用于最终消费支出和储蓄的总和，既包括现金收入，也包括实物收入，按照收入来源，可支配收入包含四项，分别为工资性收入、经营净收入、财产净收入和转移净收入。

10.监控企业的劳动合同签订率指报告期期末与企业签订劳动合同职工时点数占报告期期末企业职工时点数比重。分子是签订劳动合同职工人数，分母是职工人数。职工人数为在岗职工和不在岗职工之和。

11.城镇劳动合同续订率指报告期内续订劳动合同人数占报告期内劳动合同到期人数的比重。分子是续订劳动合同人数，分母是本期劳动合同届满人数。

16	工资集体协商的比率[12]（%）	⩾85	预期性
17	劳动人事争议仲裁案件结案率[13]（%）	⩾93	预期性
18	劳动人事争议仲裁终结率[14]（%）	⩾70	预期性
19	劳动保障监察举报投诉案件结案率[15]（%）	⩾96	预期性

四、“十五五”时期重点任务

（一）坚持经济发展导向，推动劳动者就业质量稳步提升

坚持把高质量充分就业作为经济社会发展优先目标，深入实施就业优先战略，努力打造高质量充分就业区，推动就业质的有效提升和量的合理增长。

1.推动就业增长与“6+5+3”产业发展布局协同联动

健全完善就业政策协同机制。把促进高质量充分就业纳入国民经济和社会发展规划。加强就业与财政、金融、产业、投资、消费等政策相互衔接，实现经济增长与就业扩大良性互动。研究制定重大财政、产业等政策，实施重大项目、重大工程时，统筹评估对就业的影响。加强就业形势研判，整合多部门、多来源数

12.工资集体协商的比率指年末正常经营建会并开展集体协商企业数占全区正常经营建会企业数的比重。分子是正常经营建会并开展集体协商企业数，分母是全区正常经营建会企业数。正常经营建会企业指注册地或经营地在大兴区域内且在本区域缴纳工会经费，能正常经营的企业。

13.劳动人事争议仲裁案件结案率指全年审理的当年度劳动人事争议案件办结结案数占当年度受理劳动人事争议案件总数的比例。

14.劳动人事争议仲裁终结率指仲裁阶段调解结案数和终局裁决数的总和占审结案件总量的比例。

15.劳动保障监察举报投诉案件结案率指全年办理的当年度劳动保障监察举报投诉案件办结结案数占当年度受理案件总数的比例。

据，按季度系统分析全区劳动力就业市场和参保情况，精准研判就业形势及变化趋势，健全就业监测机制，防范化解规模性失业风险。

持续强化产业就业协同发展。坚持依靠发展促进就业，围绕“6+5+3”产业发展布局，在挖掘生命健康、临空经济等产业岗位资源基础上，培育开发集成电路、未来能源等产业就业增长点，创造更多优质岗位。实施乡村振兴战略，结合资源禀赋发展乡村产业新业态，围绕采育、庞各庄特色小镇建设，开发就业增量，增强就业吸纳能力。实施消费振兴行动，强化对商圈商超、餐饮住宿、便民服务等消费场景跟踪问需，深入挖掘就业岗位。到2030年末，累计征集发布就业岗位10万个，促进城乡劳动力就业6万人。

着力打造区域就业集聚区。围绕产业聚集区，加大教育、住房、医疗、生育、社保等政策支持，打造高质量就业集聚区，吸引急需紧缺人才在兴就业。发挥引领作用，推进“高质量充分就业示范地区”创建，加快培育高质量充分就业街道（镇）、社区（村）。全面落实京津冀协同发展战略，强化“兴滨雄”[16]合作机制，推动产业协作和就业协调融合，打造区域就业增长极。强化和北京经济技术开发区、丰台区等周边区域协调联动，深入挖掘周边就业潜力，打造首都南部稳定就业高地。

2.加快塑造培育现代化人力资源

高质量推进职业技能培训。针对重点群体、重点行业领域技

16.“兴滨雄”指北京市大兴区、天津滨海新区、河北雄安新区。

能需求，开展多种形式的就业技能培训、岗位技能提升培训。开展“技能大兴”职业技能培训计划，统筹各类培训资源，面向生命健康、数字经济等不同行业领域及企业职工、高校毕业生、退役军人、残疾人、失业人员、农村转移就业劳动力等就业群体开展 2 万人次的职业能力提升培训，促进劳动者技能就业、技能增收。

优化培训资源和服务供给。支持康养家政、乡村振兴、宠物经济等领域头部企业设立职业技能培训机构，拓展人力资源服务资质。围绕生命健康、未来能源等新质生产力发展需要，引导培训机构开展新职业（工种）培训。健全培训机构管理及淘汰机制，强化一体化综合监管，规范预付费等经营行为。预防和打击“山寨证书”“培训诈骗”等违法行为，引导劳动者选择正规培训渠道提升职业技能。

打造产教融合资源共享平台。强化培训体系与“大兴工匠学院”联动，推动培训资源由“一业一校”向“一业多校”升级。探索开展职业评价进高校等特色活动，以就业需求为导向，提升在校生职业体验与就业能力。支持高校、技工院校、民办培训机构与企业强化合作，探索政校企联合培养渠道，引导用人单位和学校打造“3+1”实习实训培养模式，通过联合开发培训课程、共建实习实训基地、开展在校实习等形式，实现实习培训和就业无缝衔接，帮助高校毕业生实现就业。

3. 全面推进就业公共服务提质增效

持续优化就业公共服务布局。落实首都就业公共服务提升行动计划，推动就业公共服务融入基层治理体系，纳入基层民生保障服务事项。加快推进基层就业服务站建设，研究制定支持政策，在产业集聚区、人流密集区和人员集中居住区，分类推进就业服务站点建设，做强区域就业服务品牌，构建运行高效的就业服务网络。

构建精准就业服务新生态。打造数智就业服务新模式，推进政务数据共享分析和综合运用，深化“专员制+家门口智慧服务”体系，加大就业岗位供求信息整合推送力度，实现人岗精准匹配智慧对接。开展精细化就业服务，针对就业困难人员、登记失业人员、高校毕业生等重点群体，提供职业指导、技能培训等服务。强化职业指导师队伍建设，开展业务练兵、业务培训、专项竞赛，培育高素质就业服务队伍。

加快培育吸纳就业创新载体。落实创业带动就业政策，支持带动就业效果明显的创业孵化机构发展。加快培育硬科技初创企业，加大创业投资、银行信贷等对创新企业支持，创造就业新机会。引导金融机构为创业项目提供融资支持，对招用符合创业担保贷款申请条件人员的小微企业，按规定给予贷款及财政贴息支持。持续举办“创翼大兴”创业创新大赛，协助项目对接创业服务机构、金融服务机构等资源，加快推动优秀项目成果落地转化。

专栏 1 “家门口智慧就业服务”

深入实施岗位增容扩容计划：依托“大兴就业平台”搭建数据分析体系，监测企业参保数据，智能研判区域就业形势。根据企业参保减员、增员的变动情况，将企业潜在需求转化为现实岗位，促进劳动者就业，实现 4 万家参保企业服务全覆盖。

优化公共就业服务运行机制：“家门口智慧就业服务”，将企业参保减员、增员情况及减员人员信息等“派单”至服务专员“终端”，服务专员主动联系减员企业，了解用工需求、就业服务需求等，推送人才简历信息、就业政策等精准服务。主动联系社保减员人员，了解就业状况、求职意愿等，提供岗位匹配推荐、职业指导等精准服务，促进实现再就业。

搭建全链智慧就业服务平台：打造“家门口智慧就业-企业服务站”，为企业提供“一站式”的用工招聘、职工培训、就业补贴等就业服务，企业可通过“地图找人才”“智能匹配推荐”等快速匹配意向人才，智能搜索相关就业政策与服务，“一键”联系公共就业服务机构相关部门。

强化市场化就业服务保障。优化人力资源服务产业布局，支持人力资源服务产业园发展，吸引优质人力资源服务机构入驻，逐步丰富高端猎头、人才测评等服务供给。通过政府购买服务、政策激励等方式，引入市场化人力资源机构参与就业公共服务。支持人力资源服务领域跨区域交流，加强“兴滨雄”人

力资源合作，引导区域人力资源合理流动。开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动，依法从严惩处相关违法违规行为，营造良好人力资源市场环境。

支持新就业形态健康发展。落实平台经济吸纳就业指导意见，依托平台经济发展，推动创造更多就业岗位。支持零工市场[17]建设，鼓励有条件的地区和经营主体建立零工市场或零工驿站，形成政府和市场密切配合的就业服务体系。鼓励支持经营主体建设数智化供求匹配平台，推动与公共就业服务平台协同发力，支持劳动者实现多渠道就业，对条件成熟的给予政策支持。

4.健全重点群体就业帮扶体系

强化重点群体就业政策支持。结合全市就业政策调整情况和区域产业发展实际，适时调整配套就业支持政策，努力构建对象精准、标准适当、资金规模可控的政策帮扶体系。统筹用好就业补助资金、失业保险基金等，保障就业政策顺利实施。用好社会保险补贴、公益性补贴等政策，支持企业吸纳重点群体就业。动态实施就业政策评估和监管，提升就业资金使用效能，保障就业资金安全。

多维施策支持青年群体就业。加大用人单位招用、就业见

17.零工市场是一种新兴的就业形态，为灵活就业人员与用工主体提供就业服务的重要载体。零工市场的核心在于提供多样化的就业岗位和灵活的工作时间安排。零工市场的主要参与者包括平台企业、灵活就业者和用工单位三方主体。灵活就业者通过平台接单完成工作任务，而用工单位则根据需求发布任务或岗位信息。这种模式打破了传统的固定雇佣关系，为劳动者提供了更多选择余地。

习[18]等政策宣贯，扩大就业见习规模，支持用人单位吸纳毕业生等青年群体就业。强化各类市场化、政策性就业岗位统筹，拓展青年群体就业渠道。推动高校就业创业服务站建设，进校园送指导、送岗位服务，搭建毕业生与产业对接平台，吸引青年在兴就业创业。加强困难家庭毕业生、长期失业青年等群体关心关爱，全力促进青年群体就业。

拓宽农村劳动力就业增收渠道。依托园林经济、农林经济、花卉产业发展，促进农村劳动力就业增收。推进优势特色产业、现代农业产业园等平台载体建设，大力发展农林科技、宠物经济等产业，组织开展与农村劳动力自身条件相匹配的技能培训，引导各类人才到农村就业创业。推进区域劳务协作，加强对口帮扶地区农村劳动力和在兴就业农民工服务保障，帮扶农村低收入人口稳定就业。

开展困难群体就业援助行动。加强就业困难人员[19]精准识别，强化女性劳动者、长期失业人员、超龄劳动力等群体就业帮扶，为困难群体创造更多就业机会。落实全市就业与失业保险、最低生活保障联动机制，为困难群体提供分层分类社会救助。统筹用好公益性岗位资源和财政支持的各类协管员岗位，托底安置难以通过市场实现就业人员就业，确保“零就业家庭”

18.就业见习指由各级人力资源社会保障部门根据离校未就业高校毕业生本人意愿，组织其到经政府认定的就业见习单位进行见习锻炼、积累工作经验、提升就业能力的一项就业促进措施。

19.就业困难人员指在法定劳动年龄内，有劳动能力和就业愿望，处于无业状态并难以实现就业的本市城乡劳动者。具体包括零就业家庭成员、享受最低生活保障待遇人员、残疾人员、连续失业一年以上人员等群体。

实现动态清零。

（二）健全多层次社会保障体系，筑牢全方位民生保障新格局

锚定新时代首都发展大局，积极稳妥推进各项社会保险制度改革，完善与区域发展协同的多层次社会保障体系。以坚实的社会保障托举民生福祉，为区域高质量发展提供稳定支撑。

1.持续加大社会保险保障力度

扎实推进社会保险精准扩面。围绕人民群众多样化、多层次社会保障需求，推动社保扩面，持续增强群众获得感、幸福感、安全感。聚焦灵活就业人员、新就业形态劳动者、农村居民等重点群体，加快实现应保尽保。落实公平适度的医疗保障制度，强化基本医保、大病保险与医疗救助三重保障功能，落实对刚性支出困难家庭等人群医疗救助政策，持续推进北京普惠健康保提质扩面，促进各类医保制度互补衔接，提高多元医疗保障水平。

精准落实各项改革任务。有序推进渐进式延迟法定退休年龄改革，加强政策解读与宣传引导，通过专题培训、政策宣讲等形式提升社会认知度，确保政策衔接顺畅，切实维护劳动者权益。稳步落实全市统一的长期护理保险制度，完善失能评估标准体系，培育专业照护服务力量，支持养老机构、医疗机构开展照护服务培训，推动形成广泛覆盖、筹资多元、服务规范的长期护理保障体系，有效应对人口老龄化挑战。

积极推进职业伤害保障扩大试点。按照国家统一部署，在扩

大范围、完善政策、优化服务等方面协同发力，进一步兜住、兜准、兜牢扩围平台企业与新就业形态劳动者职业伤害保障底线。充分发挥委托办理“全程跟踪、主动服务”管家式服务模式积极作用，提升职业伤害保障服务精细化、便民化水平，构建普惠、高效且适应新就业形态特点的职业伤害保障制度和经办服务体系。建立完善职业伤害保障“小伤快赔”工作机制，确保制度平稳运行。

2.稳步提升社会保障水平

完善多支柱养老保险体系[20]**。**强化社保基金收支管理，严格执行养老保险待遇调整机制，确保待遇按时足额发放。鼓励引导国有企业、上市公司、重点产业园区企业加快建立企业年金。持续落实机关事业单位职业年金制度，提供多元化养老待遇保障，构建更加公平、可持续的养老保障格局。加大个人养老金政策宣传与服务供给，推动银行、保险机构优化产品供给，扩大参保覆盖范围，提升整体保障能力。

健全重点群体社会保障长效机制。落实困难人员动态识别和精准管理，实施城乡居民养老保险帮扶政策，实现城乡居民困难人员代缴保费全覆盖。完善征地农转非工作机制，稳步推动零散征地转非工作，全力保障征地人员待遇平稳衔接。充分发挥失业金保障作用，确保失业人员及时足额获得失业保险金。优化退役

20.多支柱养老保险体系是一种旨在为劳动者提供全面、可持续养老保障的制度框架，由三个相互补充的支柱构成，基本养老保险为第一支柱、补充养老保险（企业年金/职业年金）为第二支柱、个人养老金和商业养老保险为第三支柱。

军人等群体养老保险转移接续流程，推进养老保险权益高效对接。

专栏 2 城乡居民困难人员代缴保费

1.动态协同。依托数据共享平台，建立“困难人员参保帮扶”专项信息库。通过数据实时比对与动态更新，精准标识困难人员身份，建立“一人一档”管理台账，实现从身份认定、参保登记到待遇发放的全流程动态跟踪与管理，确保帮扶对象精准、状态清晰。

2.精准经办。组织基层经办力量，主动为困难人员提供政策解读、参保引导、代办帮办等便民服务。简化办理流程，办理结果通过短信精准推送、社区公示、电话告知等方式及时反馈，确保帮扶政策无缝衔接、落地见效。

3.宣传引导。针对困难人员特点，积极主动为困难人员开展政策宣传，在经办机构设置专窗和专员，提供常态化咨询服务，切实将困难人员参加城乡居民基本养老保险工作落实到位，实现城乡居民困难人员代缴保费全覆盖。

鼓励支持生育政策落地见效。持续做好职工和领取失业保险金人员参加生育保险工作。严格落实本市生育医疗保障政策，稳步提高生育医疗费用保障水平。优化生育待遇支付方式，推动实现生育津贴待遇直接支付至申领个人，完善参加本区职工基本医疗保险的灵活就业等人员、城乡居民医保未就业人员的生育医疗费用保障机制，扩大保障范围，减轻生育负担，营造生育友好型社会保障环境。

3.持续优化社会保险经办服务

数智化转型驱动社保服务提质增效。严格落实全国一体化经办要求，社会保险业务网上可办率达到90%以上，实现“高效办成一件事”[21]场景规范统一。打造“区级中枢统筹、镇街枢纽承载、产业园区延伸”的三级社保服务网络，构建功能互补、协同高效的多层次服务模式。深化社银合作，拓展服务事项范围。拓宽第三代社保卡在民生领域的应用场景，提升“一卡通”服务便捷度，实现申领电子社会保障卡人口覆盖率90%以上。推动人工智能在社保经办领域的应用，打造“人工智能+社保”服务新模式。

深入落实京津冀三地社保协同机制。优化社会保险信息互认体系，实现数据动态更新与共享，建立区域协同事项清单化管理机制，持续扩大“同事同标”事项范围，推动高频服务事项“跨省通办”，实现业务流程标准化与服务规范一体化，保障数据共享互通和动态调整。持续优化异地就医直接结算服务，拓展京津冀移动支付功能，确保区域社保协同工作高效平稳运行，提升区域公共服务一体化水平和群众获得感。

强化创新药械医保准入服务和推广应用。立足区域医药产业基础，建立企业对接服务机制，对新获批上市的创新药给予全流

21.高效办成一件事：党中央、国务院关于优化政务服务、提升行政效能作出的重大决策部署，是从企业和群众需求角度出发，将需要多个部门办理或跨层级办理的关联性强、办理量大、办理时间相对集中的多个事项集成一个事项办理，打造定制化、套餐式、模块化的服务场景，提供精准化、个性化的优质服务。

程政策辅导。支持医药产业创新发展，助力创新药企业参加国家医保药品目录谈判和商业健康保险创新药品目录协商。实现创新药械通过绿色通道快速挂网。落实创新药械医保支付管理政策，协议期内国家医保谈判药品和创新医疗器械涉及的诊疗项目，不受医疗机构总额预算指标限制。

4.筑牢基金安全防线

织牢社保基金风险防护网。积极落实各类险种专项治理，推进政策、经办、信息、监督“四位一体”管理体系，实现风险识别、预警、处置闭环管理，强化风险联动研判。健全“市级统筹监督、区级日常监督、第三方审计监督、社会监督”四级协同监管机制，做好常态化、全覆盖基金监管工作。优化权限管理、多级审核、定期轮岗及关键岗位主办、协管互补等内控管理制度。依法严厉打击个人虚假申领待遇、中介违规代办等违法违规行为，确保基金安全平稳可持续运行。

提升基金安全源头治理能力。严格落实社会保险待遇资格认证等经办规程，对高风险群体实施分级分类动态监测，确保养老保险待遇资格认证率达到95%以上。优化定点医药机构协议管理。进一步落实医保基金即时结算工作。持续推进北京市按病组DRG付费[22]配套政策精准落地，加强DRG付费特例单议审核等工作。常

22.DRG是Diagnosis Related Groups（疾病诊断相关分组）的缩写,是国际通用的医疗费用支付与管理工具。是以出院病案首页为基础，综合考虑病例的疾病诊断、治疗方式、合并症并发症以及年龄等个体特征，按照临床路径相似、资源消耗相近的原则将疾病分入若干疾病诊断组进行临床管理的一种工具。DRG付费指医院与医保机构经谈判确定各诊断组付费标准，医保机构根据这个标准向医院支付费用，以此建立更加管用高效的支付机制，进一步规范诊疗行为，控制费用不合理增长，提高医保利用效率。

态化实施药品、医用耗材集中带量采购，优化基金支付结构，切实提升基金使用效能。常态化开展基金安全警示教育，压实经办机构及参保单位责任，提升全行业风险意识。

强化数据赋能与技防支撑。深度融合政务数据，推动风控规则深度嵌入业务经办系统。强化疑点数据核查效能，实现社保基金使用事前预警、事中拦截、事后追溯的全流程监管。加强行刑衔接联动配合，建立案件移送快速通道，完善联合查处程序，全面提升基金风险防控水平。探索建立定点医疗机构“信用+风险”双评价信用管理体系，提升基金使用精准性和安全性，构建以信用为基础的新型基金监管格局。

（三）聚焦高质量发展，构建人才发展一体化格局

围绕高水平人才高地建设，以人力资源协同开发为主线，以技术、技能人才队伍建设为重点，通过精准引才、系统育才、优化环境，加快构建重质量、重能力、重贡献的人才发展一体化格局，全面激发人才创新创造活力，为高质量发展提供人才保障和智力支撑。

1.聚焦“新国门”发展强化精准引才

强化公共服务人才选聘统筹管理。立足高质量发展，统筹教育、卫生、社会治理、产业服务等公共事业领域引才需求，合理配置资源，提升招聘引才的科学性和精准性。分级分类强化事业单位集中招聘，优化岗位资格条件设置，完善考试评价机制，严格规范招聘工作程序，提高招聘工作质效，筑牢公共服务人才基

础。持续做好退役大学生士兵、乡村振兴协理员、优秀社区工作者等群体定向招聘，落实各项优惠政策，推动招聘岗位向镇、街道等基层单位和一线岗位倾斜，优化公共服务人才配置。

扩大产业人才引进规模和质量。坚持人才引聚与产业发展深度融合，持续深化“英才选聘”系列活动，采取“组织企业进高校”“邀请高校来大兴”等方式，搭建校企对接平台，精准对接产业人才需求，加大非京籍高校毕业生引进力度，提升产业人才招聘引进的适配性和整体质量。编制博士后青年科技人才需求目录，梳理明确重点产业科技研发、科研攻关、科技成果转化与紧缺人才需求，深化博士后招收洽谈活动。鼓励博士后设站企业与高校、科研院所建立联合培养和协同引进机制，拓宽博士后引才渠道，广泛吸引海内外优秀博士后进站从事科研工作。

深化人力资源开发利用和服务保障。打造博士后青年科技人才全链条服务，整合集体户、人事档案等资源，完善博士后人才数据库，健全日常联系机制，提供“一站式”服务。优化积分落户政策咨询、申报解答、落户申报等“全流程”服务。聚焦生命健康等大兴区主导产业和未来产业发展方向，推动实施人力资源服务业高质量发展专项政策，加强人力资源供给需求前瞻性研究，拓展北京市人力资源开发目录应用场景，探索建设人力资源开发目录[23]、国际职业资格认可目录等配套保障机制，促进人力资源

23. 人力资源开发目录是指由北京市人力资源社会保障局组织编制和发布的《北京市新质生产力人力资源开发目录（2025年版）》，主要内容包括重点产业领域人力资源开发目录、技能人才需求目录和技术技能人才专业评价指引目录。

精准适配产业发展需求。

2.加强技术技能人才培养和自主培育

推进人才评价与产业发展深度适配。构建以创新价值、能力贡献为导向的技术技能人才评价机制，提升人才评价与产业发展的协同效能。推进生命健康、未来能源、数字经济等特色优势产业职称自主评审，完善高层次、急需紧缺、特殊特艺人才高级职称评审“绿色通道”，有序实施工程技术系列职称评审。深化技能人才评价改革，支持符合条件企业申报新职业评价资质，加强新就业形态技能人才培训评价，逐步推进特级技师、首席技师评聘，畅通技能人才职业发展通道。

持续提升人才综合职业能力。深入实施专业技术人才知识更新工程[24]，实施数字技术工程师[25]、氢燃料电池测试员等新兴产业人才培育项目。探索完善卓越工程师培养体系，深化产教融合、校企合作，提升工程技术人才整体水平。完善职业技能竞赛管理制度，广泛开展多层次、多形式的职业技能竞赛，强化“以研促学、以赛促训”，推动破解关键领域技术技能难题。打通专业技术人才与高技能人才职业发展通道，积极落实京津冀人才评价成果互认[26]、职业资格（职业技能等级）与职称对应关系、境外职

24.专业技术人才知识更新工程是指根据国家有关规定，结合北京市专业技术人才队伍建设发展需要，在新一代信息技术、生物技术等14个重点领域和知识产权、现代物流等10个现代服务业领域开展知识更新继续教育。知识更新工程开展形式主要包括高级研修项目、能力提升项目、数字技术工程师培育项目等。

25.数字技术工程师是指围绕人工智能、物联网、大数据、云计算、数字化管理、智能制造、工业互联网、虚拟现实、区块链、集成电路等数字技术技能领域，通过开展规范化培训、社会化评价等方式培育的数字技术工程师人才队伍。

26.京津冀人才评价成果互认是指北京、天津、河北三地共同制定签署《关于京津冀专业技术人员职称资格互认协议》，符合互认协议范围的职称在京津冀三地人才引进、培养选拔、专业技术职务聘任、

业资格认可等政策，培育符合发展需要的技术技能复合型人才。规范评比表彰管理，做好表彰获得者待遇落实与跟踪服务。

优化高技能人才发展通道。聚焦生命健康、临空经济、氢能等产业和新职业领域布局建设一批技能大师工作室，鼓励工作室与职业院校、产业链重点企业协同开展技术攻关与成果转化，到2030年新建区级技能大师工作室5家，支持优质成果转化项目不少于30项，促进企业提质增效。开展技能人才研修培训，持续提升技术革新、技能攻关等专业能力。落实国家、市区高技能人才奖励激励措施，大力弘扬工匠精神，营造崇技尚能良好氛围。

3.优化人才发展生态与服务保障

推进事业单位人事制度改革和人员队伍建设。深化事业单位岗位设置、人员聘用等用人制度和薪酬制度改革，健全管理岗位职员等级晋升制度，建立健全岗位动态调整和统筹管理机制，采取人员交流、竞聘上岗等措施，激发事业单位人员队伍活力。探索建立事业单位人事管理监督体系，强化人事管理事项清单，逐步推动人事管理事项纳入常规监督检查范畴，提高人事管理制度化规范化水平。推动教育、卫生等重点行业建立以行业属性为基础的分级分类考核评价体系，完善事业单位考核奖励指标统筹管理机制，支持和鼓励符合条件的主管单位申报及时奖励[27]。配合做好各级表彰奖励活动组织实施，依法依规推荐评选，提升表彰

服务保障等方面享受同等待遇。

27.事业单位及时奖励是指根据《北京市事业单位工作人员奖励实施办法》，对本市承担重大专项工作、参与重大活动、办理重大专案、处置重大突发事件中，有显著成绩和贡献，或有其他突出事迹的事业单位工作人员和集体及时给予奖励。

奖励规范化水平，发挥表彰奖励示范引领作用。

提升博士后青年科技人才发展环境。锚定临空经济、生命健康、未来能源、数字经济、商业航天、农林科技等主导产业，持续加大专精特新、独角兽、隐形冠军等高精尖企业申报设站支持力度，有序推动博士后科研工作站提质扩面，到2030年底全区设站总量达到70家。深入实施北京全球优秀博士后激励计划，修订和优化区级博士后支持保障政策，支持博士后人才深度参与科研创新、“卡脖子”技术攻关、原创性基础研究和科研成果转化，吸引出站博士后青年科技人才留兴发展。支持符合条件的博士后设站企业申请独立招收培养权，鼓励博士后设站企业举办行业前沿研讨、学术交流、人才项目对接等活动，深化与高校、科研院所等联动交流。

深化公开公平公正人事考评机制。平稳有序推进人事考试工作，加强考场资源统筹协调，科学规划考点布局，优化考点设置和考务组织安排，强化考务人员专业化培训，持续提升人事考试组织实施规范化水平。健全考试风险监测防控机制，系统梳理考务组织各环节风险点，筑牢考试安全防线。加强人工智能技术在人事考试工作中的应用，提升人事考试组织效率和智能化服务水平，发挥人事考试在人才选拔、培育中的基础性保障作用。

（四）深化多元协同治理，维护劳动关系和谐稳定

坚持保障劳动者合法权益和促进企业发展相统一，以构建和谐劳动关系、助推经济高质量发展为目标，完善劳动争议多元协

同治理机制。推动企业与职工建立常态化沟通协商渠道，聚焦新兴产业、重点行业，推进行业性、区域性集体协商。探索行业性劳动定额、薪酬保障等协商模式，不断提高劳动争议调处能力。持续深化欠薪治理，加强新就业形态劳动者、妇女职业全周期合法权益和超龄劳动者权益保护，在保障劳有所得的同时，助力优化营商环境。

1.持续健全劳动关系治理机制

强化劳动关系源头治理。广泛开展送法进工地、进园区、进校园等普法服务活动，支持企业建立健全内部劳动人事争议解决机制，指导企业依法合规用工，引导劳动者依法理性表达利益诉求，从源头防范矛盾纠纷。建立劳动保障监察一体化服务平台，归集各渠道劳动纠纷线索，提前研判劳动人事争议态势，实现对欠薪、规模裁员等风险早发现、早预警。聚焦农民工等重点群体，围绕确认劳动关系、追索劳动报酬、工伤待遇等争议类型，强化监测预警，完善应对预案，提高劳动用工风险处置能力。

完善协同联动工作机制。发挥就业促进和劳动保护工作联席会议制度作用，压实“企业主体、属地管理、行业监管、人社统筹、政法公安兜底”五级责任，加强部门协调联动，深化劳动纠纷协同治理。加大矛盾纠纷处置力度，建立重点区域、重点行业、重点企业联系机制，强化对建筑施工、产业园区等重点行业和重点区域矛盾纠纷排查和化解。针对集体降薪、裁员风险的企业，落实“镇街吹哨+部门报到”，联合开展约谈处置工作。

2.构建多元纠纷调处机制

加强基层调解组织建设。织密基层调解组织网络，重点在产业园区、行业协会、规模以上企业等区域新增调解组织，为周边企业和劳动者提供就近调处服务。推动大中型企业普遍建立劳动争议调解委员会，建立健全以镇（街道）、工会、行业商（协）会、区域性等调解组织为支撑、调解员（信息员）为落点的小微型企业劳动争议协商调解机制。加强新就业形态劳动纠纷一站式调解站点[28]建设。

健全劳动争议调解工作体系。建立健全重大劳动人事争议应急联合调处机制，整合司法、工会等跨领域、多部门资源，推动形成矛盾联调、力量联动、信息联通的工作格局。强化各类调解资源整合，推动调解员、专家库共享机制，灵活调配人员，鼓励、引导律师参与法律援助和劳动争议调处，增强劳动争议调解专业性。落实劳动争议调处纳入综治中心工作要求，通过派驻调解仲裁工作人员、开展就地调解、开设流动仲裁庭等形式，实现劳动争议纠纷有效化解。

提升劳动争议调处服务效能。推进仲裁机构标准化建设，加强队伍专业化建设，规范案件办理流程，强化效能监管，提升案件办理质量。推动仲裁服务下沉，开展上门开庭、现场裁决服务，将仲裁服务直接送到园区、企业和特殊群众“家门口”，推动矛盾纠纷

28.新就业形态劳动纠纷一站式调解站点是指依托街道（镇）劳动人事争议调解组织、基层劳动关系公共服务站等设立新就业形态劳动纠纷调解站点，与同级人民调解委员会、工会调解组织协调联动，充分利用“职工之家”“小哥驿站”等服务载体，提供一站式调解服务。

就近就地化解。对“延迟退休、新就业形态、竞业限制、“三期”女职工、工伤待遇”等类型化案件实行类案专审，提升仲裁效率与公信力。做好延迟退休创新试点工作，为政策全面实施积累实践经验。

推动调裁审一体化衔接。完善调解与仲裁的衔接，深化仲裁员分片联系调解组织制度，通过建议调解、委托调解等方式，积极引导未经调解的当事人到调解组织先行调解。着力加强裁审衔接机制建设，重点围绕新就业形态劳动者和超龄劳动者权益保障等新型争议领域，深化劳动仲裁与人民法院的类案专题研讨，促进法律适用与裁审标准统一。深入推进劳动人事争议“总对总”在线诉调对接工作，充分运用信息化手段，规范开展全流程在线委派调解、委托调解、音视频调解，并依法做好调解协议的司法确认衔接工作，为劳动者提供高效便捷的维权通道。

3.依法保障劳动者合法权益

提升企业合规管理水平。指导企业完善民主管理制度，保障劳动者对用人单位重大决策和重大事项的知情权、参与权、表达权、监督权。深化企业规范用工指导，常态化开展用工“法治体检”，以健全劳动关系集体协商机制为长效制度支撑，以推行仲裁建议书为精准纠偏手段，以规范重点企业用工为关键管控抓手，引导企业健全内部劳动规章制度、强化全流程用工合规管理，从源头减少劳动人事争议、防范规模性裁员风险。

深入推进欠薪治理工作。持续开展矛盾隐患排查，落实在施

项目动态监管要求，完善项目台账管理，提升在施项目工资支付制度落实质量。健全欠薪风险信息互通机制，推动部门间共享项目审批、资金拨付等关键信息，对风险问题提前介入处置。完善突发事件应急处置体系，强化快速响应、联动处置、全力维护安全稳定大局。落实一体化综合监管要求，强化非现场驱动，持续提升监管效能。依法查处各类劳动保障违法行为，发挥部门职能优势，采取联合约谈、“一案双查”“一案三函”等举措，对重点欠薪问题开展多部门联动处置，限时推进问题化解。

加强重点群体权益保障。整合资源，为农民工、“三期”女职工等群体提供法律咨询和援助，提升法律服务针对性和实效性。建立企业恳谈机制，研究区域内特殊群体劳动纠纷态势，加大欠薪处置力度，确保劳动者工资按时足额发放。落实《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》等要求，引导企业保障新就业形态劳动者、超龄劳动者等群体合法权益。

五、保障措施

坚持把党的领导贯穿到专项规划实施的各领域和全过程，强化党建引领，健全跨部门协调机制，加大信息化支持力度，推动人力社保事业与产业、人才、教育等协同联动，形成专项规划实施合力。持之以恒落实中央八项规定，严防推进规划实施过程中的形式主义、官僚主义问题，为人力社保事业发展规划实施创造良好条件。加大财政基本民生投入，积极争取有关部门对人力资

源和社会保障事业的资金支持力度，加强人力资源和社会保障专项资金使用、评估、监督和管理，提高专项资金使用效率。持续做大做强人社宣传阵地，创新和丰富宣传形式，加强政策宣传解读和典型事例推广，营造有利于专项规划实施的舆论环境。加强舆情监测，及时回应社会关切，引导社会各界共同关心和支持人社工作。