

# 三门峡市人力资源和社会保障局文件

三人社〔2022〕12号

---

## 三门峡市人力资源和社会保障局 关于印发《三门峡市“十四五”人才发展 人力资源开发和就业促进规划》的通知

各县（市、区）人民政府，城乡一体化示范区、开发区管理委会，  
市人民政府有关部门：

经市政府同意，现将《三门峡市“十四五”人才发展人力资源开发和就业促进规划》印发给你们，请认真贯彻落实。

2022年4月15日



# 三门峡市“十四五”人才发展 人力资源开发和就业促进规划

三门峡市“十四五”人才发展、人力资源开发和就业促进规划，依据《中共三门峡市委关于制定三门峡市国民经济和社会发展的第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》《三门峡市国民经济和社会发展的第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》和省人力资源社会保障厅《河南省“十四五”就业促进、人力资源开发和人才发展规划》编制，主要阐明“十四五”时期三门峡市人才发展、人力资源开发和就业促进的总体思路、发展目标、主要任务和重大举措，是今后五年建设人才强市、实施技能富民和促进更加充分更高质量就业的行动指南。

## 第一章 发展基础与主要目标

“十四五”时期是本市开启现代化建设新征程、谱写更加出彩绚丽篇章的关键时期，全市上下要以加快建强省际区域中心城市、确保高质量建设现代化三门峡为出发点，深入实施创新驱动、科教兴市、人才强市战略，确保高水平实现现代化三门峡，为新时代中原“奋勇争先、更加出彩”贡献强劲的三门峡力量。

### 第一节 发展基础

“十三五”时期，我市坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚决贯彻市委、市政府决策部署，立足奋勇争先、更加出彩，高度重视人才发展、人力资源开发和就业促进工作，顺利完成“十三五”时期主要发展目标。

### （一）人才发展方面

1. 人才队伍规模持续壮大。截至“十三五”末，全市享受国务院特殊津贴专家 34 人，享受省政府特殊津贴专家 7 人，省级学术技术带头人 17 人。全市共设立 3 个博士后科研工作站（含分站），2 个博士后创新实践基地，累计招收博士后 28 人。全市专业技术人员总量达 5.9 万人，高、中、初专业技术人员比例达到 11:40:49，中高级专业技术人员占比 51%。

2. 人才集聚平台不断发展。“十三五”期间，累计参加三次中国·河南招才引智创新发展大会，共组织全市 239 家重点企事业单位参会，提供各行业、各类型岗位 3933 个，企事业单位与人才达成意向的 2600 余人；同时，针对全市事业单位引进的高层次和急需紧缺人才开办绿色通道专区，现场办理，联审联办，一站式办结，累计引进博士 19 人，硕士 216 人。

3. 人才政策体系逐步完善。人才发展体制机制改革持续深化，开辟人才引进、职称评聘“绿色通道”，创新实施科技成果转化、科研人才经费管理、职称制度改革、技能人才自主评价等政策举措，人才创新创业活力进一步释放。

4. 人才发展环境不断优化。坚持党管人才原则，人才工作目

标责任制考核持续深化，上下同向抓人才的强大合力有效凝聚；人才金融服务持续优化，人才创业创新成本持续降低；设置“人才综合服务窗口”，一站式办理人才引进手续；人才住房、子女教育、医疗保健等“关键小事”协调解决机制进一步完善，人才获得感、幸福感进一步增强。

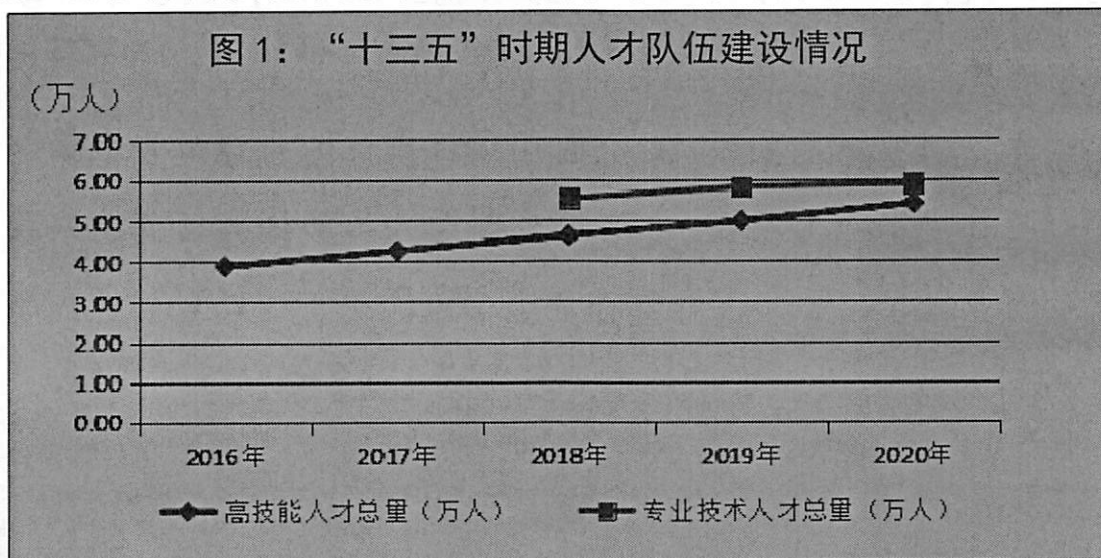
## （二）人力资源开发方面

1. 全民技能振兴工程成效显著。“十三五”期间，全市创建2所技师学院，获批1家国家级高技能人才培训基地；累计开展各类职业技能培训61.93万人次，其中开展政府补贴性职业技能培训11.2万人次。省级技能大师工作室3家。全市高技能人才总量达5.42万人，较2015年增长53.98%，占全市技能人才总量28.25万人的19.19%。

2. 职业教育适应性不断增强。积极响应河南省高等职业教育创新发展行动计划，推动我市高等职业教育特色建设，全面提升办学水平和人才培养质量。全市共组织参加各类省级技能大赛12次，其中世界级技能大赛省级选拔赛3次，累计获得奖项10个。

3. 产教融合取得明显进展。深化产教融合、校企合作，推进产教融合型企业建设，大力开展定向培训、订单培训。河南省能源工业技师学院与义煤集团联合，成功入选河南省首批产教融合型企业培育目录，有效构建起我市校企人才培养输送机制，共同构建校企双主体育人的创新机制和全新模式，推动技术标准、人

才标准“双标准”的深度融合，为输送更多高素质产业人才，推动区域经济高质量发展提供强有力的人才保障和智力支撑。



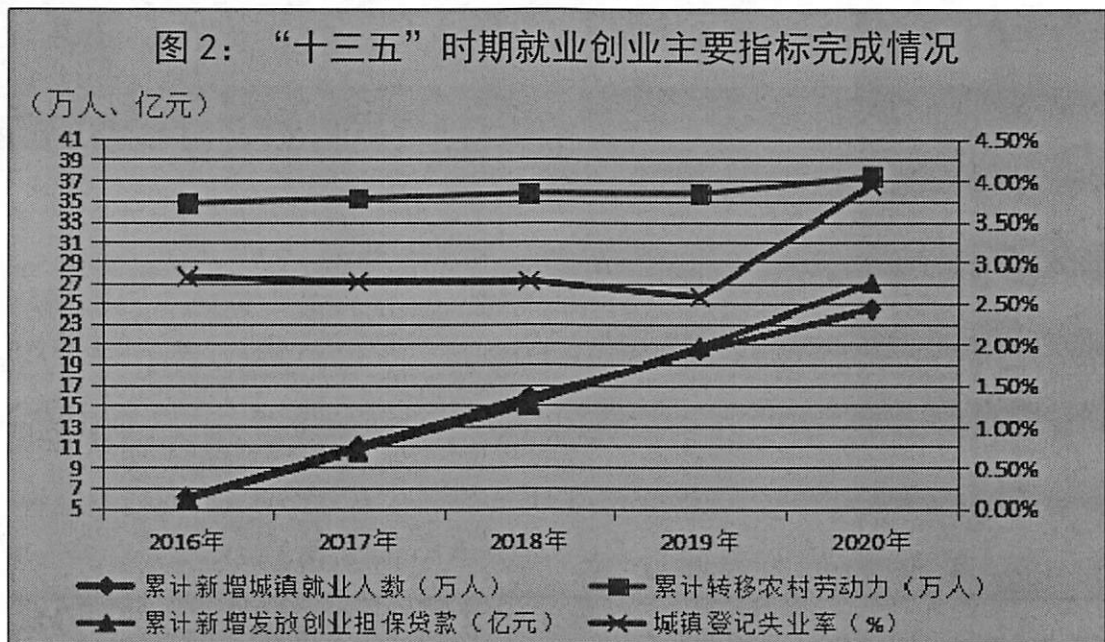
### (三) 就业促进方面

1. 就业形势总体稳定。“十三五”时期全市城镇累计新增就业 24.1 万人，城镇登记失业率控制在 3.5% 以内；累计转移农村劳动力 37.41 万人，其中省内转移 21.85 万人，省外输出 15.48 万人，境外就业 0.08 万人；累计帮扶城镇失业人员再就业人数 8.54 万人，就业困难人员就业 3.13 万人。

2. 就业质量显著提高。全市居民人均可支配收入达到 24864 元，年均增长 7.51%；城镇非私营单位就业人员年平均工资为 67907 元，与 2015 年相比增长 54.8%，年均增长 9.1%；城镇私营单位就业人员年平均工资为 40881 元，与 2015 年相比增长 39.5%，年均增长 6.9%<sup>[1]</sup>。企业劳动合同签订率保持在 95% 以上。

<sup>[1]</sup>人均可支配收入、年平均工资有关数据来源于三门峡市统计局。

3. 创业带动就业成效显著。累计发放创业担保贷款 26.95 亿元，扶持 2.42 万人次创业，带动就业 6.71 万人次。1 个农业示范园区被评选为省级返乡创业示范园区，8 个创业项目被评为省级返乡创业示范项目，6 个创业项目被评为省级返乡下乡创业助力脱贫攻坚优秀项目，6 名返乡创业人员被评为河南省农民工返乡创业之星，累计获得奖补资金 200 余万元。返乡创业人数总量达到 2.95 万人，带动就业人数突破 6.84 万人。



## 第二节 指导思想

“十四五”时期，我市人才发展、人力资源开发和就业促进工作的指导思想是：以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面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，全面贯彻党的基本理论、基本路线、基本方略，坚持和发扬党的百年奋斗的历史经验，深入贯彻中央人才工作会议

精神、习近平总书记关于河南工作的重要讲话和指示批示精神，把握新发展阶段，贯彻新发展理念，服务构建新发展格局，以推动高质量发展为主题，以改革创新为根本动力，以全方位引进、培养、用好人才为主线，以推进人才链、创新链、产业链畅通融合为目标，以深化产业与教育融合为抓手，以培育高技能人才和急需紧缺人才为重点，深入实施人才强市、技能富民、就业优先战略，统筹推进产业结构升级和就业扩面提质，持续提升经济发展拉动就业能力，促进创业带动就业和多渠道灵活就业，着力缓解就业结构性矛盾，推动实现更加充分更高质量就业，为加快建强省际区域中心城市、创造三门峡人民更加幸福美好的新生活贡献力量！

推动“十四五”时期人才发展、人力资源开发和就业扩容提质，必须遵循以下原则：坚持党的领导，把牢政治方向；坚持服务大局，锚定“两个确保”；坚持人民至上，增进民生福祉；坚持系统观念，统筹谋划推进；坚持深化改革，持续激发活力。

### 第三节 主要目标

到 2025 年，要实现以下目标：

——**人才队伍规模质量不断壮大提升。**人才发展体制机制改革深入推进，人才培养引进力度进一步加大，人才队伍规模不断扩大，人才队伍结构更加合理，人才创新活力进一步迸发，人才成长环境进一步优化，人才发展与我市重大发展战略、产业布局

同步推进。“十四五”时期专业技术人才总量达到 6.2 万人；全市高技能人才总量达到 12.82 万人。

——推进“人人持证，技能河南”建设取得显著成效。充分用好专项资金，开展全方位、大规模、多层次、高标准职业技能培训，不断提升职业技能培训质量，不断提高劳动者技能素质，培养和造就数量充足、结构合理、素质优良、技艺精湛、门类齐全的技能劳动者队伍。到 2025 年，完成 30.67 万人次职业技能培训、18.53 万人（含新增高技能人才 7.4 万人）取得相应证书。

——就业更加充分更高质量。就业容量持续扩大，就业结构更加优化，就业质量稳步提升，重点群体就业基本稳定，劳动者技能素质不断提升，失业风险得到有效控制，就业创业服务体系更加健全，就业创业环境不断优化，创业带动就业效应更加明显。“十四五”时期，累计城镇新增就业 18 万人以上，累计新增农村劳动力转移就业 4 万人以上，城镇调查失业率年均控制在 5.5% 以内。

指标	2020 年	2025 年	属性
<b>一、人才发展</b>			
1. 专业技术人才总量（万人）	5.9	6.2	预期性
2. 高技能人才总量（万人）	5.42	12.82	预期性
3. 博士后研究人员累计招收数（人）	[28]	[33]	预期性
<b>二、人力资源开发</b>			
4. 技能人才总量（万人）	30.12	44	预期性
5. 技能人才占从业人员的比例（%）	27.44	40%	预期性



表 1 “十四五”人才发展、人力资源开发和就业促进规划主要指标			
指标	2020 年	2025 年	属性
6. 开展各类职业技能培训人次（万人次）	—	[30.67]	预期性
7. 其中：农村劳动力技能培训人数（万人）	[11.63]	[8]	预期性
8. 持证人员总量（万人）	—	66	预期性
9. 取得相应证书人员数量（万人）	—	[18.53]	预期性
10. 从业人员持证率（%）	45	>60	预期性
11. 技工院校累计招生规模（万人）	—	[>1.5]	预期性
<b>三、就业促进</b>			
12. 城镇累计新增就业人数（万人）	[24.1]	[18]	预期性
13. 累计新增农村劳动力转移就业人数（万人）	[6.84]	[4]	预期性
14. 累计新增返乡创业人数（万人）	[2.12]	[1.5]	预期性
15. 城镇调查失业率（%）	—	<5.5	预期性
16. 脱贫人口务工规模（万人）	—	9	预期性
17. 劳动人事争议调解成功率（%）	65.9	>60	预期性
18. 劳动人事争议仲裁结案率（%）	94.4	>90	预期性
19. 劳动保障监察举报投诉案件结案率（%）	98	>96	预期性

注：[]内数据为五年规划期累计数。

## 第二章 推进人才高质量发展

围绕建强省际区域中心城市、开启全面建设社会主义现代化三门峡新征程的重要目标，聚焦三门峡重点行业、优势产业、新兴产业需求，落实创新驱动、科教兴市、人才强市战略，着力推进重点人才队伍建设，激发人才创新创业活力，完善人才评价机制，助推人才作用有效发挥。

## 第一节 健全引才聚才体制机制

围绕建设一流创新生态、汇聚一流创新人才、构筑一流创新载体、实施一流创新项目、营造一流创新环境，打造人才政策升级版，全方位提升区域人才科技竞争力，持续利用好“中国·河南招才引智创新发展大会”平台，开展招才引智省外专场活动和全天候线上活动，大力引进新兴产业、重点领域高层次和急需紧缺人才，加快集聚一批重点领域、新型产业发展急需的创新创业人才。畅通高层次人才引进常态化“绿色通道”，强化公开招聘宏观指导与监督。鼓励支持事业单位大力引进省外高层次急需紧缺人才，不受事业单位岗位总量、最高等级和结构比例限制。进一步发挥博士后科研工作站平台、创新实验基地平台集聚人才作用，力争到2025年我市增设2家博士后科研工作站、创新实践基地。加强人力资源产业园平台建设，充分发挥引才聚才作用。加强留学人员创业园建设，逐步完善留学人员创业园管理与服务政策，营造平台环境，进一步发挥留学人员创业园引才作用。创新柔性引才引智机制，建立“候鸟”人才工作站，鼓励通过兼职挂职、技术咨询、项目合作、周末教授、特聘研究员等方式汇聚人才智力资源。

## 第二节 推进人才队伍高质量建设

大力推进高层次领军人才和高水平团队培养。健全完善高层次领军人才培养支持、发挥作用、激励保障、联系服务工作机制，

加快培养集聚引领支撑高质量发展的高层次领军人才和创新团队。继续落实政府特殊津贴制度。开展杰出专业技术人才选拔推荐工作。继续实施学术技术带头人选拔培养工程，加强青年拔尖人才队伍建设。加快推进博士后科研工作站和创新实践基地建设，扩大和完善激励政策，吸引和培育一批高层次创新型青年人才来我市创新创业。

大力推进专业技术人才队伍建设。以引领高质量发展和强化中部崛起人才支撑为导向，加快培养造就高水平专业技术人才队伍，夯实创新发展人才基础。推动县（市、区）和行业部门落实专业技术人员继续教育制度，完善分类分层的专业技术人员继续教育体系。创新专业技术人才培养模式，加强网络平台线上教育，进行网上继续教育培训与学习。大力实施专业技术人才知识更新工程，开展新职业人才培养培训，开展大规模知识更新继续教育，壮大高水平专业技术人才队伍。加大中原学者、省科学技术杰出贡献奖、省杰出专业技术人才、省学术技术带头人等人选推荐工作力度，落实特殊津贴制度，强化荣誉激励作用。完善专业技术人才激励机制，实行向关键专业技术岗位和重要专业技术骨干倾斜的分配制度。

大力推进高技能人才队伍建设。落实《中国制造 2025 河南行动纲要》，深入推进全民高技能振兴工程，努力建设高水平、高层次的技术技能人才培养体系。落实中国工匠精神传承示范区建设，培养一大批具有工匠精神和精湛技能的工匠人才。建立高

技能人才与产业对接机制，打造高技能人才提升培训高地，“十四五”期间累计新培养高技能人才 7.4 万人。积极开展职业技能竞赛，发挥技能竞赛引领作用。按照有关规定开展“三门峡市技术能手”评选活动。支持高技能领军人才更多参与国家科研项目，更好发挥在带徒传技、技能推广等方面的重要作用。

### 第三节 建立健全人才使用评价机制

推进事业单位人事制度改革。赋予科研院所、高校、公立医院等在人才使用、配置等方面更大的自主权。加强事业单位聘用合同管理，指导不同行业、不同类型事业单位完善聘用管理办法。建立健全岗位动态调整机制，不断优化岗位设置比例标准，形成科学合理的高、中、低岗位人员梯次结构。有序开展县以下事业单位管理岗位职员等级晋升。完善事业单位人事管理监督制度，建立健全事业单位人事管理信息平台，提升管理服务效能。开展事业单位人事管理效能评估，推动事业单位人事管理实现制度化、规范化、精准化。

深化职称制度改革。进一步加大下放职称评审权限力度，有序向符合条件的企事业单位下放职称评审权限。落实急需紧缺和高层次人才职称评聘“绿色通道”。推动落实非公有制经济组织专业技术人员职称评审办法，满足非公有制经济组织、社会组织以及新业态职称评价需求。加大基层政策倾斜力度，使用符合基层实际的职称评价标准，落实“定向评价、定向使用”制度，取

消或淡化论文要求，实行单独分组、单独评审。强化对城镇专业技术人员申报高级职称必须有相应基层工作服务经历要求，激励城市优质人才资源加大对基层和贫困地区的帮扶力度，引导市、县（区）专业技术人才向基层和生产一线流动。加强对职称自主评聘单位、社会化评价机构的事中事后监管。

**强化工资分配激励。**贯彻以增加知识价值为导向的分配激励政策，落实事业单位高层次人才工资分配激励机制和科研人员职务科技成果转化现金奖励政策。深化公立医院薪酬制度改革，推进高校薪酬制度改革，分级分类优化事业单位绩效工资管理办法。完善人才激励政策，建立科研单位绩效工资总量动态调整机制。完善国有企业科技创新人才激励政策，推动分配向作出突出贡献人才和一线关键岗位倾斜。健全技术技能激励导向的薪酬分配体系，国有企事业单位引进或聘用高层次人才、急需紧缺人才，可实行协议工资、项目工资和年薪制，事业单位人才所需薪酬不受单位工资总额和绩效工资总量限制。

**建立人才畅通流动机制。**深化人才资源供给侧结构性改革，促进市场性流动、引导性流动和计划性流动，建立产业发展、转型升级与人才供求匹配机制。激发人才创新创业创造活力，不断提高人才资源配置效率。健全统一规范的人力资源市场体系，规范人才流动秩序，提高人力资源市场供求匹配效率，进一步破除妨碍人才顺畅有序流动的体制机制弊端，畅通城乡、区域和不同所有制单位间人才流动渠道。完善社会保险转移接续政策，降低

人才流动的制度性成本。深入实施人力资源服务业高质量发展行动，促进就业创业，服务人才引进，助力乡村振兴。实施“互联网+”人力资源服务行动，促进人力资源服务业与互联网融合发展。

## 第三章 推进人力资源高质量开发

把服务制造业高质量发展作为技能人才培养主攻方向，推动技能人才培养培训与产业转型升级深度融合，全力推进我市“人人持证、技能河南”建设。充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，建设高标准人力资源市场体系，推进人力资源服务业高质量发展，促进人力资源高效率流动配置。

### 第一节 构建系统完备的技能人才培养体系

推动企业职工全员培训。督促企业履行《河南省职业培训条例》规定职责，健全职工培训制度，大力开展岗前培训、在岗培训，提升职工技能水平，逐步实现全员持证。结合战略性新兴产业、先进制造业、现代服务业和未来产业特点，对重点关键岗位职工开展新知识、新技术、新工艺等培训，加强技术研修攻关，扩大高技能人才供给。扩大中国特色企业新型学徒制培训规模，年培训 1000 人以上。

强化院校技能培训主阵地作用。采取学历教育与职业培训相结合方式，加强本科层次职业教育发展，推进职业院校质量

型扩招，巩固中等职业教育基础地位，落实“学历证书+若干职业技能等级证书”制度，开展复合型人才培养。支持实习实训设备升级和师资队伍建设，落实高水平中等职业学校和专业建设工程，推进“职业培训促进就业创业行动计划”。大力发展技工教育，以优质技工院校和优质专业为抓手，引领带动全市技工学校整体提升，“十四五”期间实现技工学校累计招生15000人以上。鼓励技工院校与中等职业学校、高等职业学校合作办学、学分互认，学生完成规定课程或学分后，取得相应学历证书或职业技能等级证书。

提升公共就业训练中心和社会培训机构能力建设。实施公共就业训练中心提质工程。统筹民办职业培训机构布局和专业设置，优先支持先进制造业、战略性新兴产业类培训机构发展。实行“互联网+职业技能培训”模式，加大人工智能、云计算、大数据等领域新职业新技能培训力度。推动巩固脱贫攻坚成果与乡村振兴有效衔接，建设乡村振兴技能服务站试点，开展送培训评价进乡村活动。

## 第二节 健全职业技能培训评价管理机制

开展大规模职业技能培训。大力推行终身职业技能培训制度，健全覆盖城乡全体劳动者、贯穿劳动者学习工作终身、适应劳动力市场需求的职业技能培训机制。落实“技能河南”，按要求实施重点群体专项培训行动，稳步扩大培训规模，重点

加强高校毕业生和城镇青年、退役军人、农村转移就业劳动者、脱贫人口、失业人员、个体工商户、就业困难人员（含残疾人）等技能培训，突出高技能人才培训、急需紧缺人才培养、转岗转业培训、储备技能培训、通用职业素质培训，积极发展养老、托育、家政等生活服务业从业人员技能培训，广泛开展新业态新模式从业人员技能培训，全面加强新技术培训。强化安全生产技能培训，提高劳动者安全生产素质。加强职业道德教育，引导劳动者树立正确的人生观价值观就业观，培养敬业精神和工作责任意识。

**提升职业技能培训质量。**推动培训链向产业链聚集，引导培训资源向市场急需、企业生产必需等领域集中，重点开展紧缺职业工种培训，增强培训针对性和实效性。全面推广使用职业培训券，对有培训意愿、符合条件的劳动者发放职业技能电子培训券，完善“发券—培训—评价—持证—兑现”闭环管理。全面使用河南省技能人才管理服务信息系统。将全市补贴性培训评价项目、机构纳入系统，实行实名制管理。建立劳动者职业培训评价电子档案。实现培训评价信息与就业社保、河南政务服务网互联共享，提升“数治”监管服务效能。

**完善技能人才评价激励体系。**全面推进职业技能等级认定，指导企业自主开展技能岗位人员全员定级、晋级评价。支持院校建立职业技能等级认定机构开展评价活动。加快落实社会培训评价组织建设，实现技能类职业（工种）全覆盖。支持乡村振兴和



地方特色产业发展，大力开展专项职业能力考核。建立技能导向激励机制，按照《技能人才薪酬分配指引》，分类引导企业健全体现技能价值的薪酬分配制度。全面贯通技能人才与专技人才发展通道。落实世赛获奖者、国赛金牌获得者在我市事业单位招聘中享受“绿色通道”相关政策。加大优秀高技能人才奖补力度，积极组织符合条件的人员参加“中原技能大师”“中原大工匠”“中原技能大奖”和高技能人才享受政府特殊津贴评选活动。对引进优秀高技能人才的企事业单位，按规定给予一次性奖补。

健全职业技能竞赛体系。落实《河南省职业技能竞赛管理办法（试行）》，加强对职业技能竞赛工作的组织领导，完善竞赛计划编制、组织实施、集训考核、政策激励、经费保障等。普遍开展职业技能竞赛活动，推动职业技能竞赛科学化、规范化、专业化发展。坚持以赛促训，严格按照省以世赛、国赛为引领，省赛为龙头，专项、行业和地方各级竞赛为主体，企业、院校职业技能比赛为基础的河南特色职业技能竞赛体系要求，积极开展各级各类职业技能竞赛。鼓励部门、行业、企业经常性开展行业职业技能大赛、岗位练兵、技术比武等技能竞赛，引导劳动者掌握新技能。

### 第三节 促进人力资源服务业高质量发展

加强人力资源市场建设。加快人力资源服务业高质量发展。加强法制化建设，完善人力资源市场法规政策，贯彻实施《网络

招聘服务管理规定》。加强信息化建设，完善人力资源市场供求信息发布制度和市场统计制度，强化数据分析运用，提高供求匹配效率。加强信用体系建设，建立完善人力资源服务机构信用评价标准和制度。组织开展诚信服务活动，选树一批诚信人力资源服务示范典型。

**规范人力资源市场秩序。**深化人力资源市场领域“放管服效”改革。全面实施人力资源服务许可告知承诺制，提高审批服务效率，激发市场活力。落实“双随机、一公开”、年度报告公示等事中事后监管措施，持续开展清理整顿人力资源市场秩序行动，整治非法劳务中介。探索建立实施人力资源市场“黑名单”制度，加强信用分类监管，探索创新网络招聘等领域监管手段，规范各类市场主体招聘行为，营造良好市场环境。

**促进人力资源服务业高质量发展。**加快推进人力资源公共服务建设，提高公共就业和人才服务的规范化水平。贯彻落实加快发展人力资源服务业的政策，发展壮大人力资源服务业。实施“互联网+人力资源服务”计划，鼓励人力资源服务机构利用大数据、人工智能、云计算等新技术进行管理创新、技术创新、服务创新和产品创新。实施人力资源服务行业促就业行动，开展人力资源服务业助力乡村振兴行动，促进就业创业，服务人才引进，助力乡村振兴。按照“政府主导、企业主体、市场运作”的发展模式，依托三门峡市人力资源服务产业园建设，打造具有我市特色的多元化、多层次、专业化人力资源服务产业平台，切实提升公共人

力资源服务机构的服务能力和服务效率。

## 第四章 推动就业高质量发展

落实就业优先政策，推动就业提质扩容，强化创业带动就业效应，提升公共就业服务均等化水平，增强重点群体就业能力，加强劳动者权益保障，让广大劳动者实现体面劳动、全面发展。

### 第一节 深入推动就业扩容提质

坚持经济发展就业导向。将更加充分更高质量就业作为经济社会发展的优先目标，将稳定和扩大就业作为宏观调控的下限，强化就业政策与财政、货币、投资、消费、产业等政策协同，以经济总量增长保证就业岗位供给量。重点发展吸纳就业能力强的产业项目，改造提升传统优势产业，培育新的就业增长极。强化制造业吸纳就业的基础性作用，将制造业高质量发展和职业技能培训进一步融合，开发更多制造业领域技能型就业岗位，增强制造业就业吸引力。发挥服务业就业容纳器作用，推动服务业高品质、多样化发展，利用我市区位优势，做优做大文旅、物流、健康三大主导服务业，释放服务业就业容量大的绝对优势。

培育接续就业新动能。加快新型智慧城市“数字三门峡”建设，推动数字经济和实体经济深度融合，创造更多数字经济领域就业机会。引导平台经济、共享经济健康发展，推广在线服务、共享服务、无人服务等发展新模式，培育平台经济新业态，带动

更多劳动者依托平台就业创业。建立促进多渠道灵活就业机制，完善适应灵活就业和新就业形态的劳动权益保障制度，引导支持灵活就业人员和新就业形态劳动者参加社会保险，提高社会保障水平。规范平台企业用工，明确平台企业劳动保护责任。健全职业分类动态调整机制，持续开发新职业，加强新职业培训。

推动区域间就业协同发展。发挥我市中心城区五大板块不同资源禀赋优势，完善各自产业功能、服务功能和居住功能，促进五区协同发展，形成优势互补高质量发展的区域经济布局，促进劳动力有效聚集，增加就业机会。推动市县乡村联动发展，加快吸引各类生产要素向县乡村流动聚集，引导劳动力合理流动，拓展就业供给领域。巩固晋陕豫黄河金三角区域就业协作成果，对接郑洛西高质量发展合作带，搭建跨区域就业合作平台。

## 第二节 强化创业带动就业效应

营造良好创业环境。持续推进“放管服”改革，加快政务服务平台建设，优化营商环境，激发市场活力。落实场地支持、租金减免、税费优惠、创业补贴、培训补贴等扶持政策，降低创业成本，提升初创企业持续发展能力。加大融资支持力度，落实创业担保贷款政策，稳定和增加创业担保贷款发放总量。建设特色化、标准化、专业化的高质量创业平台载体，推进创业孵化平台建设，构建众创空间、孵化器、加速器、产业园相互接续的创业平台支持链条。举办“豫创天下”、“凤归中原”等创业创新大

赛，树立大众创业、万众创新的政策导向。认定一批返乡创业示范县、示范园区和示范项目，财政予以资金支持。建立常态化宣传机制，宣传创业事迹和精神，讲好崞函创业故事。

提升创业服务能力。加强创业服务辅导，组建本地创业导师专家团，建立常态化服务机制。开展创业服务进基层、进高校专项活动，推进创业导师与初创企业“一对一”结对服务。实施创业培训“马兰花计划”，健全并完善政府引导、社会参与、创业者自主选择的创业培训工作机制。健全本地公共就业训练体系，加强定点培训机构动态管理和质量评估，培育覆盖各类培训课程的创业培训讲师队伍。开展大众创业扶持项目评审认定工作，对符合我市产业政策方向的小微企业给予资金支持。

### 第三节 持续增强重点群体就业能力

全力促进高校毕业生就业。深入实施高校毕业生就业创业促进计划和基层成长计划，促进高校毕业生更加充分更高质量就业。坚持市场化社会化就业导向，鼓励各类企业吸纳就业，支持各种形式灵活就业和自主创业，多渠道促进高校毕业生就业。落实高校毕业生基层工作激励政策，实施各类基层服务项目，畅通基层成长发展通道，引导高校毕业生到城乡基层就业。加强职业生涯教育和就业创业指导，加大就业实习见习实践组织力度，提高就业能力。强化实名制就业服务，对离校未就业高校毕业生开展实名制帮扶，对困难高校毕业生实施就业援助。

加强退役军人就业支持。落实退役军人安置制度，规范接收安置程序，提高安置质量。优化安置方式，引入市场化运行模式，强化多渠道、多元化安置。推广“直通车”式安置，健全“阳光安置”工作机制。鼓励到城乡基层安置。将退役军人按规定纳入现有就业服务、教育培训等扶持政策覆盖范围。探索“先入校回炉、再就业创业”模式，鼓励符合条件的退役军人报考高职院校落实招收、培养、管理等方面的扶持政策。探索民营企业吸纳退役军人就业机制，促进退役军人到民营企业就业。深化“权威推荐、自主选择”的企业合作就业模式。实施“兵支书”协同培养工程，推动退役军人在乡村就业。加大退役军人就业创业信息化建设，强化退役军人服务中心（站）就业服务功能。

稳定农村劳动力就业。依托县域经济、乡村产业、返乡入乡创业，结合产业梯度转移，为农村劳动力创造更多就地就近就业岗位。扶持就业容量大、门槛低的劳动密集型企业发展，吸纳农村劳动力就业。发挥村级信息采集员机制功能，夯实监测分析的基层基础。持续开展“春风行动”专项服务活动，举办农民工专场招聘会，送岗位下乡进村入户。建立健全区域劳务协作长效机制，加强劳动力跨区域精准对接，搭建完善用工信息对接平台，建立常态化的跨区域岗位信息共享和发布机制，有序组织农村劳动力外出务工。落实农民工与城镇职工平等就业制度，落实农民工与城镇职工同工同酬，促进县域内稳定就业生活的农民工市民化。

统筹其他重点群体就业。稳定脱贫人口就业，健全脱贫人口、农村低收入人口就业帮扶长效机制，保持脱贫人口就业领域的扶持政策、资金支持、帮扶力量总体稳定。统筹做好城镇青年（主要包括未继续升学初高中毕业生、城镇失业青年、转岗青年职工等，下同）就业工作，开发更多适合城镇青年的就业岗位，实施青年就业启航计划，对城镇长期失业青年开展实践引导、分类指导和跟踪帮扶，促进其进入市场就业创业。持续开展困难群体就业援助，对零就业家庭人员、残疾人、大龄失业人员等困难群体，提供“一人一档”、“一人一策”精细化服务，合理开发公益性岗位，加强对就业帮扶效果的跟踪与评估，确保零就业家庭动态清零。畅通失业人员求助渠道，建立失业人员常态化帮扶机制，实现失业登记、职业指导、职业介绍、职业培训、生活保障联动。落实残疾人按比例就业制度。统筹做好妇女就业工作。持续做好产业结构调整中的人员转岗再就业。

#### 第四节 建立健全公共就业服务体系

完善公共就业服务制度。健全户籍地、常住地、参保地、就业地公共就业服务供给机制，推进就业创业政策咨询、就业失业登记、职业介绍等服务覆盖全体城乡劳动者。支持各类市场主体在注册地、经营地、用工地免费享受劳动用工咨询、招聘信息发布等服务。优化基层就业服务平台建设，促进基本公共就业服务

资源向基层延伸，向农村地区、易地搬迁大型安置区和生活困难群众倾斜，缩小区域间差距，实现城乡公共就业服务便利共享。

**增强公共就业服务能力。**健全公共就业服务标准体系，完善设施设备、人员配备等指导性标准，统一公共就业服务视觉识别系统，优化完善统一的就业创业业务流程和规范。合理配置公共就业服务机构人员，加强职业指导、职业信息分析、创业指导等专业化、职业化队伍建设。加快推进“互联网+就业创业”信息系统全面应用，推动公共就业服务向移动终端、自助平台延伸，逐步实现服务事项“一网通办”。推进流动人员人事档案信息化建设。强化公共就业创业服务示范带动作用，优化全市充分就业社区布局，中心城区实现全覆盖。支持经营性人力资源服务机构、社会组织、人民团体、群众团体等参与提供公共就业服务。建立公共就业服务训练基地，面向公共服务对象开展就业训练。鼓励引导社会力量广泛深入参与。

**完善监测防控体系。**完善就业统计指标体系和调查统计方法，建立健全城镇实名制就业、登记失业率、调查失业率、重点企业用工、职业供求分析、失业风险预警等指标统计监测，强化第三方数据质量核查机制，推进大数据在就业统计监测领域的应用，提升综合分析应用能力，全面反映就业增长、失业水平、市场供求状况。健全风险应对处置机制，制定分级政策储备和风险应对预案制度，加强规模性失业风险应急处置。允许困难企业在



与职工协商一致基础上，采取依法调整工作时间安排、薪酬等方式，稳定工作岗位。指导企业依法依规裁员。

## 第五节 构建和谐劳动关系

维护劳动者合法权益。完善劳动人事争议调解仲裁体制机制，加强劳动人事争议处理效能建设。建立符合企事业单位特点的争议预防调解机制，健全集体劳动人事争议应急调解制度。加强矛盾纠纷多元化解，推动劳动人事争议调解与人民调解、行政调解、专业性行业性调解、调解仲裁、司法调解衔接联动。加强仲裁标准化建设，优化调解、仲裁、诉讼衔接机制，逐步统一裁判受理范围和法律适用标准。完善仲裁准司法制度体系，加强调解仲裁机构队伍建设。全面推进“互联网+调解仲裁”，提升案件处理水平和服务当事人能力。

做好劳动权益保障工作。开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动，依法查处招聘过程中的虚假、欺诈现象，强化劳务派遣用工监管。健全劳动合同制度，鼓励企业与劳动者签订长期或无固定期限劳动合同。加强对劳动密集型企业、中小微企业劳动用工指导。完善根治欠薪长效机制，大力推动农民工工资支付监管系统在建工程项目全覆盖，持续推进根治拖欠农民工工资工作。

深入开展和谐劳动关系创建活动。实施劳动关系“和谐同行”能力提升行动计划。深入推动劳动合同集体合同制度实施，推进

劳动合同和劳动关系协调数字化。探索建立新就业形态劳动者劳动权益保障机制。加快劳动关系协调员队伍建设。加强劳动关系形势动态监测和分析研判，完善劳动关系风险监测预警体系。

加强协调劳动关系三方机制建设。健全政府、工会、企业代表共同参与的协商协调机制。加强对企业劳动用工的指导和服务，推动企业建立多种形式的民主参与、民主监督、民主决策新机制，提升企业与劳动者沟通协商的制度化程度。

## 第五章 积极推进重点项目实施

紧紧围绕我市“两个确保”，准确把握“十大战略”，实施项目带动战略，通过实施一批基础性、全局性和示范性重大项目，实现重大政策措施和重大工程项目有机结合，以项目带动工作。

### 第一节 培育壮大技术技能人才队伍

实施“技能河南”专项行动。推进“人人持证、技能河南”建设，大规模开展职业技能培训和评价取证工作。到2025年全市持证人员总量达到66万人，占从业人员60%以上。其中，技能人才总量达到44万人，占从业人员40%；中高级技能人才总量达到35.2万人，占技能人才总量80%以上。

实施技能人才评价提质扩面行动。大力推动企业自主开展技能人才评价。到2025年，全市认定职业技能等级备案机构达到75家左右。

大力开展职业技能竞赛活动。支持优秀技能人才参加世赛、国赛、省赛等高标准职业技能竞赛活动，争取国内赛事、省级赛事在三门峡举办或在我市设立分赛场，鼓励行业、部门、企业举办市级职业技能竞赛，全市每年开展不少于100个职业（工种）竞赛、100场赛事活动，确保100名以上选手取得职业资格证书或职业技能等级证书。“十四五”期间，全市所有县（市、区）至少举办一次综合性职业技能竞赛。

持续推进全民技能振兴工程。积极推荐符合条件的相关单位、企业、院校等申报国家级高技能人才培训基地、国家级技能大师工作室、区域性公共实训基地、省级高技能人才培养基地、省级技能大师工作室和国家级世赛集训基地，协助申报成功单位落实全民技能振兴工程建设项目奖补资金。

实施专业技术人员知识更新工程。加强专业技术人员继续教育，开展大规模知识更新继续教育，每年培训各类高层次、急需紧缺和骨干专业技术人员3500人次。

## 第二节 充分实现高质量就业创业

实施高校毕业生就业创业促进计划。落实高校毕业生中小微企业就业支持计划、高校毕业生基层服务项目，充分开发就业岗位。积极搭建校企对接平台，广泛组织大学生实习锻炼。加强重点领域岗位培训。常态化开展专项招聘，对离校未就业高校毕业

生开展实名制就业帮扶。发挥高校就业创业指导队伍作用，为高校毕业生提供职业规划、职业体验、求职指导等服务。

持续推进市级农民工返乡创业示范县、示范园区、示范项目。实施“凤归中原”返乡创业工程，完善返乡创业“引人”“育人”“留人”政策措施，引回一批省外三门峡籍农民工和在外成功企业家返乡投资创业，评审认定一批在农民工返乡创业、就近就地就业、促进区域经济社会发展等方面发挥明显带头作用的市级农民工返乡创业示范县、示范园区、示范项目，树立标杆旗帜，强化示范引领作用，进一步扩大示范效应，总结先进经验，开展学习观摩，推广成功模式，释放全市农民工返乡创业潜力和活力，为乡村全面振兴注入新的动力。

实施劳务品牌促就业计划。推进“一县一品牌”建设，积极培育人力资源优势品牌，打造三门峡就业名片。健全劳务品牌长期稳定劳务输出渠道，多形式开展劳务品牌从业人员就业推荐活动，努力把“劳务品牌”打造成“就业名片”。健全劳务品牌质量诚信评价体系，维护劳务品牌良好声誉和形象。

实施易地扶贫搬迁群众就业帮扶巩固提升行动。在千人以上大型安置区，通过建设就业服务站或专门服务窗口、开展线上就业推荐服务、集中组织技能培训等方式，为搬迁群众提升就业能力、提供更多就业岗位。发挥安置区“四靠”优势，利用产业集聚区、以工代赈项目、帮扶车间、社区工厂等，吸纳搬迁群众就业。加大安置区以工代赈实施力度。加强长三角、珠三角、京津

冀等地劳务输出，拓宽搬迁群众外出就业渠道。

### 第三节 优化就业环境提高就业保障

实施公共就业服务提质工程。推动劳动力市场、专业性人才市场、零工市场建设。推进公共就业服务基层服务平台建设，在人口密集的村和社区设置就业服务站，健全“15分钟就业服务圈”。提升公共就业服务平台信息化智慧化水平，推动实现各类就业创业业务、求职招聘信息全市共享和联网发布，推进就业补助资金网上申报、网上审核、联网核查。构建我市流动人员人事档案基础信息资源库。推进接入全省统一的流动人员人事档案服务管理平台，实现全市档案异地通办，提升网络业务经办水平。深入开展“万人助万企”活动。持续开展专项招聘服务活动，提升精准化服务能力，促进供需匹配。

实施灵活就业人员和新就业形态劳动者支持保障计划。灵活就业人员可在就业地或常住地公共就业服务机构办理就业登记，按规定享受各项政策和服务。建立灵活就业岗位信息发布渠道。健全灵活就业人员社会保障制度，完善灵活就业人员参加基本养老保险相关政策，放开灵活就业人员在就业地参加基本养老保险的户籍限制，优先为用工灵活、流动性大的基层快递网点办理工伤保险。在新业态领域行业推进集体协商，引导双方就劳动定额标准、工时标准、劳动保障等内容开展集体协商，签订行业性集体合同。

实施就业失业统计监测调查能力提升计划。健全失业动态监测机制。科学筛选监测企业样本，优化企业样本结构，按月分析监测企业岗位变化情况，提高监测数据质量，加强对重点行业、支柱产业中企业岗位流失情况的动态监测，做好数据分析应用工作，为研判就业失业形势提供数据支撑。完善劳动力调查制度。扩大劳动力调查样本规模，做好本地调查失业率统计工作，加强劳动力调查数据的分析研究。

#### 第四节 高质量发展人力资源服务业

实施人力资源市场供求信息监测行动。完善人力资源市场供求信息监测和发布制度，健全市场供求信息监测和发布机制，定期开展市场供求信息监测活动，着力提高市场供求信息分析质量，充分发挥市场供求信息在服务就业形势分析研判和引导人才合理有序流动中的作用。

实施人力资源服务业高质量发展行动。完善人力资源市场机制。贯彻实施《人力资源市场暂行条例》，结合我市实际，加快建设统一开放、竞争有序的人力资源市场体系。重点培育一批有核心产品、成长性好、竞争力强的人力资源服务企业，鼓励发展有市场、有特色、有潜力的专业化人力资源服务机构，树立行业标杆和服务典范。持续开展人力资源服务机构联合招聘、重点行业企业用工、重点群体就业、促进灵活就业、劳务协作等服务。

## 第六章 组织保障

“十四五”时期，人力资源和社会保障事业改革发展任务艰巨，必须广泛动员各方力量，强化统筹协调，完善保障措施，确保规划确定的各项目标任务落到实处。

### 第一节 强化组织领导

加强对规划实施的统筹协调和宏观指导，及时研究制定各项目标任务分解落实方案和重大项目实施办法，并积极组织实施。建立规划实施情况监测、评估、考核机制，把规划各项重点指标完成情况纳入各科室、单位工作目标体系，作为考核科室、局属各单位的重要依据。全市各级人力资源社会保障部门依据本规划，结合实际制定实施本地区人力资源社会保障事业发展规划，形成全市人力资源社会保障规划体系。

### 第二节 加强统计监测

健全统一管理、上下联动、分工负责的统计调查管理体制，建立领域完整、方法科学、可衡量可比较的统计调查体系。适应人力资源和社会保障事业发展新形势新任务，不断拓展统计调查领域，丰富统计调查内容。规范实施专项统计调查，多维度开展重点区域、重点群体、重点行业、重点企业、新业态新模式等就业监测。围绕重点任务，开展统计分析和监测工作，加强统计数据解读和形势研判，充分发挥数据服务决策作用。加强统计监督

职能，确保统计数据真实准确、完整及时，防范和惩治统计造假、弄虚作假。

### 第三节 加大宣传引导

抓好政策解读，采取群众喜闻乐见的方式将人社惠民政策举措说清说透。抓好成就宣传，紧跟规划实施进程，大力宣传各地人力资源社会保障部门推动人社事业创新发展的好做法、好举措、经验和成效。抓好先进典型宣传，增强宣传的感染力和社会影响力。加强基层宣传工作，整合基层宣传力量，畅通基层宣传渠道。抓好新媒体建设和运用，不断拓宽人社宣传渠道。关注舆论反映，加强舆论引导，及时回应社会关切，消除误解误读，积极营造有利于规划实施的舆论氛围。

