

附件

永仁县“十四五”人力资源和社会保障 事业发展规划

2022年12月

目 录

第一章	发展基础和形式展望	4
第一节	发展基础.....	4
第二节	面临的发展机遇.....	9
第二章	总体思路	11
第一节	指导思想.....	11
第二节	基本原则.....	12
第三节	发展目标.....	14
第三章	大力实施就业优先发展战略	18
第一节	实施更加积极的就业政策.....	18
第二节	积极推进创业带动就业.....	19
第三节	强化公共就业服务能力.....	21
第四章	健全完善覆盖城乡居民的社会保障体系	23
第一节	全面落实社会保障政策.....	23
第二节	确保基金安全可持续运行.....	24
第三节	强化社保保障服务.....	25
第五章	加强人才队伍建设和管理服务	26
第一节	深化人才体制机制改革.....	26
第六章	深化人事制度和收入分配制度改革	28
第一节	深化事业单位人事制度改革.....	28

第二节	深化企业工资收入分配制度改革.....	29
第三节	深化事业单位工资制度改革.....	30
第七章	构建新型和谐稳定劳动关系.....	30
第一节	健全劳动关系协调机制.....	30
第二节	完善劳动人事争议处理机制.....	31
第八章	强化行业帮扶 助力乡村振兴.....	33
第一节	抓实劳务对接不断提升转移就业质量.....	33
第二节	抓好职业技能培训增加转移就业数量.....	34
第三节	强化社会保险体系建设.....	35
第四节	细化措施落实沪滇协作项目.....	35
第九章	全面提升公共服务能力.....	36
第一节	持续优化便民服务.....	36
第十章	重点项目计划.....	37
第十一章	保障措施.....	38
第一节	体制机制保障.....	38
第二节	政策保障.....	38
第三节	资金保障.....	39
第四节	宣传引导.....	39

第一章 发展基础和形势展望

“十四五”时期是我国全面建成小康社会、实现第一个百年奋斗目标之后，乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的第一个五年。永仁县人力资源和社会保障局为着力保障和改善民生，促进全县人力资源和社会保障事业科学发展，根据《楚雄州人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》和《永仁县“十四五”重点专项规划编制注意事项》的相关要求，编制《永仁县“十四五”人力资源和社会保障事业发展规划》。本规划的规划期为 2021-2025 年。

第一节 发展基础

“十三五”时期在县委、县政府的正确领导下，在楚雄州人力资源和社会保障局关心支持和指导帮助下，我县人力资源和社会保障工作稳步推进，我县人社工作紧紧围绕民生为本、人才优先的工作主线，圆满完成了“十三五”规划的各项重要任务，深入实施人才优先战略和人才优先发展战略，建立更加公平更可持续的社会保障制度，加强专业技术人才和技能人才队伍建设，深化人事制度改革和工资收入分配制度改革，构建更加和谐稳定的新型劳动关系，提升基本公共服务能力和水平，为推动全县经济社

会健康持续发展提供有力支撑和坚实保障。

一、“十三五”时期发展回顾

(一) 就业形势保持总体稳定。“十三五”期间(2016年至2020年),全县累计完成城镇新增就业13393人,其中,城镇失业人员再就业5364人,就业困难人员实现就业3707人,分别完成“十三五”规划预期数的188.6%、132.4%、264.8%。累计完成劳动力转移就业13.7万人次,完成“十三五”规划预期数5.6万人次的244.6%。累计完成农村劳动力培训7.7万人次,其中:职业技能培训1.6万次,完成“十三五”规划预期数4500人的355.6%。累计开发公益性岗位9225人次,其中:城镇公益性岗位1797人次,乡村公益性岗位7428人次(建档立卡贫困劳动力从事乡村公益性岗位5166人次)。累计发放“贷免扶补”、创业担保贷款及小微企业贷款1348人户、17361.5万元,累计扶持创业人数1348人户、带动就业4367人。城镇登记失业率平均为3.19%,控制在“十三五”规划预期数4.5%的目标以内,就业形势保持总体稳定。

(二) 覆盖城乡的社会保障体系基本建立。坚持“全覆盖、保基本、多层次、可持续”的方针,以增强公平性、适应流动性、保证可持续性为重点,全面深化社会保障制度改革,覆盖城乡全体居民、更加公平可持续的社会保障体系基本建立。截至2020年,全县企业职工基本养老、机关事业单位养老、工伤、失业、城乡

居民基本养老保险参保人数分别达 4022 人、3460 人、8932 人、3464 人、59855 人,分别完成“十三五”规划预期数的 78.9%、72%、125.8%、98.9%、115.1%; 全县纳入托管的服务对象 1874 人,其中: 退休人员 1747 名、遗属供养人员 125 人、落实政策人员 2 人,企业退休人员社会化管理率 100%。

(三)人事制度改革不断深化。认真贯彻落实《永仁县中长期人才发展规划(2010-2020年)》,改革人才评价、考核、激励机制,建立引导人才向基层一线流动的体制机制,各类人才队伍不断壮大。公务员选拔任用、考核激励、监督制约机制更加完善,“九公开、五监督、三当场、一选择”的“阳光招考”制度得到全面推行,公务员考录程序更加科学适用;县以下国家机关公务员职务与职级并行制度启动实施,平时考核、表彰荣誉、教育培训、职位管理等制度进一步规范;军转干部安置管理工作机制进一步健全,军转干部群体保持和谐稳定;2016-2018年考试录用公务员 10 人,根据机构改革政策,公务员管理和军转干部安置职能全部于 2019 年 3 月分别划转县公务员局、县退役军人管理局。事业单位公开招聘制度进一步健全,特殊紧缺急需人才招聘迈向制度化、规范化和常态化,岗位管理、合同管理制度实现全覆盖。深入开展职称制度改革,职称评审工作更加规范有序。“十三五”期间,共公开招聘事业单位工作人员 288 人,其中:招聘紧缺人才 52 名人;招募“三支一扶人员 7 名”;为 102 名连续三

年年度考核为优秀等次的公务员荣记三等功。全县 136 个事业单位纳入岗位设置管理，核准岗位 2078 个；截至 2019 年 12 月底，全县共有专业技术人才 1769 人，完成“十三五”规划预期数的 89%；新增高技能人才 160 人。全县 11 名专业技术人才和农村乡土人才，分别获省、州“科技兴乡贡献奖”、“拔尖农村乡土人才奖”和“突出贡献优秀专业技术人才”表彰奖励。

（四）工资收入分配制度改革稳慎推进。事业单位绩效工资制度深入实施，工资收入与贡献挂钩的分配机制作用充分发挥。企业工资集体协商机制稳步推进，最低工资标准年均增幅在 10% 以上，公益性岗位人员等群体收入得到提高。

（五）劳动关系协调机制更趋完善。劳动合同制度全面实施，企业劳动合同签订率达 95%。劳务派遣行为得到有效规范，劳动关系协调工作机制进一步完善。劳动人事争议仲裁调处体制机制进一步健全，劳动人事争议仲裁结案率达 100%。劳动保障监察执法机制不断完善，监察举报投诉结案率达 100%。“两网化”建设全面实施，覆盖率达 100%。农民工工作协调机制进一步健全，以工资支付为重点的农民工权益保障机制建设取得新突破，农民工工资基本无拖欠的成果得到巩固。及时妥善处置人社领域信访问题，有效维护社会和谐稳定。

（六）人社行业扶贫成效明显。始终把脱贫攻坚作为重大政治责任和部门主业，聚焦精准扶贫、精准脱贫工作任务，人社行

业扶贫成效得到巩固提升。“十三五”期间，全县累计完成建档立卡贫困劳动力培训 4.4 万人次，其中：职业技能培训 1.4 万（次）。完成农村建档立卡贫困劳动力转移就业 4.5 万人次。创建就业扶贫车间 16 个，开发乡村公共服务岗位安置贫困劳动力 5166 人次。符合条件的 18071 人贫困人口 100%参加基本养老保险，年满 60 周岁以上的建档立卡贫困人口 100%按月足额领取养老保险待遇。

二、面临的问题及挑战

（一）就业形势依然严峻。经济发展与扩大就业良性互动机制需进一步健全，“招工难”与“就业难”现象并存，城乡劳动者就业结构性矛盾依然突出，解决高校毕业生就业、农村劳动力转移和就业困难群体再就业仍是就业工作的重中之重。在疫情多变复杂的社会环境下，不确定、不稳定的就业因素仍然存在。

（二）社会保险扩面压力大。就业参保人员底数不清，增加了参保护面的难度。受到疫情的冲击，企业经济效益明显下滑，导致各项社会保险参保率下降，且出现企业拖欠保险费的现象。征缴工作压力增大。在扩面参保的过程中，随着社会保险参保基数的上调，增加了从业人员和灵活就业人员的经济负担，导致参保率低，组织动员难度大。

（三）农民工维权工作难。因经济下行、企业抗风险能力弱和农民工自我保护意识不强等因素影响，少数单位和企业用工不签订合同，不缴纳社会保险，导致劳动关系认定难度加大，劳资

纠纷增多,如拖欠农民工工资等现象时有发生,劳动维权难度大。

(四)队伍建设有待加强。人社部门仍然存在事多人少的现象,部分职工的业务能力与新常态下的人社工作还不适应。

第二节 面临的发展机遇

随着经济发展进入新常态,各项改革特别是供给侧结构性改革深入推进,人口老龄化程度持续加深,人民群众对民生改善的期盼更加多元,人力资源和社会保障事业发展面临着诸多挑战。

一、发展中存在的制约因素

(一)就业总量压力依然存在,结构性矛盾更加突出。随着求职者择业观念、技能水平和企业薪资待遇等因素的影响,企业与求职者之间的矛盾日渐突出,企业所给出的薪资不能满足求职者的预期值,导致企业招工难,劳动者就业难的矛盾较为突出。

(二)社会保障体系在体现公平性、适应流动性、保证可持续性等方面有待加强,扩面征缴空间缩小,基金平衡安全运行压力增大。随着人口结构老龄化的不断深入,社保待遇的不断提高,老百姓对社会保障的期望值越来越高,扩面征缴的空间越来越小。社保基金在监管方面的风险也不断增大,扩大了社会保险与基金可持续发展的矛盾。面对社会保险缴费基数不断调整,减税降费政策的实施越来越得到重视,调剂好社会保险的可持续发

展是当前最大的挑战。

（三）人才总量和总体水平与人才强县、创新驱动战略的要求还有一定差距，制约人才发展的思想观念和体制机制障碍仍然存在。人事制度改革仍需进一步深化，工资收入分配制度改革有待继续推进。人才引不进、引进留不住的矛盾仍然突出。因地制宜，逐步降低引进门槛，提升政策待遇供给，适应人才工作发展总体趋势显得越来越重要。

（四）在全球化、信息化不断发展的背景下，新型劳动关系大量涌现，劳动关系作为“一把双刃剑”在企业经营发展当中的关键作用越来越凸现。由于缺乏成熟的调控机制，我国目前的劳动关系总体上比以前更加脆弱，劳动违法案件和劳动争议案件数量持续增长，影响劳动关系稳定因素增多，构建和谐劳动关系面临的形势更加复杂；基本公共服务能力水平仍需提高。

二、全面把握新的发展机遇

（一）面对新就业形态的挑战，不断完善政策配套措施。新就业形态的发展，为更多的劳动者提供了新的就业渠道和平台，人社部门作为民生保障部门，必须认清就业市场面临的新问题、新挑战，积极优化技能培训结构，提升就业者的求职优势。拓宽农村创业渠道，围绕三大园建设，深入实施农村创业创新带头人培育行动，落实创业扶持政策，充分发挥就业创业调剂作用，推行就业创业“一站式”服务。持续保持就业形势的总体稳定。

（二）深入实施全民参保计划，积极引导适龄人员参加养老保险。全面落实事业单位参加失业保险，建立社保协同征缴监管机制，重点引导民营企业、小微企业、个体工商户、灵活就业人员、适龄城乡居民及时参保缴费，做到应保尽保。完善基金监督信息系统，健全社会保险违法失信行为联合惩戒机制，维护基金安全完整。

（三）深入实施劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动，提升基本公共服务能力。打造金牌协调劳动关系社会组织、培育选树金牌劳动人事争议调解组织和劳动关系协调员，持续开展重点企业劳动关系风险动态监测，不断分析影响劳动关系稳定的因素，开展维护新就业形态劳动者劳动保障权益专项行动。加强与各部门的沟通协调，掌握好新就业形态企业的情况，多方深入企业了解突出的矛盾和问题，及时妥善处置阻碍和谐劳动关系稳定发展的因素。

第二章 总体思路

第一节 指导思想

“十四五”时期，全县人力资源和社会保障事业发展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、五中全会精神，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，统筹推进“五位一体”总体布局，协调推进“四个全面”战略布局，坚持稳中求进工作总基调，坚持新发展理念，坚持以供给侧结构性改革为主线，坚持以改革开放为动力，深入贯彻落实习近平总书记考察云南重要讲话精神，紧紧围绕省委省政府楚雄州现场办公会和县第十四次党代会精神的要求，努力实现更加充分、更加公平和更高质量的就业，建成城乡全覆盖、待遇水平高、保障强有力、服务更高效的社会保障体系，打造数量充足、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，健全科学规范、更有活力的事业单位人事管理体制机制，形成合理有序的工资收入分配格局，保持和谐劳动关系持续稳定，促进人力资源社会保障事业全面协调、可持续和跨越式发展。

第二节 基本原则

一、坚持民生保障。始终贯彻落实以人民为中心的发展思想，把保障和改善民生作为事业发展的根本出发点和落脚点，着力解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题，健全就业促进、社会保险、人才发展、收入分配、劳动权益维护等各个方面的服务管理，让人民群众享有更高水平的保障。

二、坚持改革创新。以改革促发展，积极适应新常态下的各

种新问题、新要求、新任务，以制度创新和体系完善为着力点，补齐政策和体制机制短板，全面深入推进人力资源和社会保障改革。谋划好重点领域和关键环节的改革举措，把深化改革与促进发展、调整结构和改善民生更好结合起来，务求取得更大成效，赢得更大红利。

三、坚持科学发展。牢固树立创新、协调、绿色、开放、共享的五大发展理念，把新的发展理念贯彻到人力资源和社会保障各项工作，以创新精神破解事业发展难题，以协调开放的视野拓展事业发展的空间，以可持续发展、共享发展成果的理念厚植事业发展优势。提高行政效能，激发市场活力和社会创造力，构建人力资源和社会保障事业发展的新格局。

四、坚持依法行政。尊重法治精神，理顺政府与市场的关系，将法治贯穿于人力资源和社会保障工作的各个领域，坚持深化制度改革和法治建设相衔接，用法治观念审视发展改革问题，用法治思维凝聚发展改革共识，用法治方式营造发展改革环境，用法治办法破解改革难题，用法治体系保障发展改革成果，以更有力的措施加快推进法治人社建设。

五、坚持统筹协调。积极稳妥地将就业创业扶持政策与乡村振兴实现有效衔接。扩大到有就业愿望和劳动能力的农村劳动者就业需求，健全城乡劳动者的职业技能培训制度，加强统筹协调社会保险的有效衔接，统筹推进各类人才队伍建设，兼顾保障劳

动者合法权益和促进企业发展，实现人力资源和社会保障事业协调发展。

六、坚持服务大局。坚持人力资源和社会保障事业与经济社会发展同步推进，落实好各项事业发展工作目标任务，完成好各项发展指标，积极提供人力资源和社会保障事业发展指标任务的支撑。

第三节 发展目标

“十四五”时期，全县人力资源和社会保障事业发展以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持科学发展观，主动融入省绿色能源、绿色食品、健康生活目的地“三张牌”和州委“1133”发展战略，紧紧围绕县委“一城一门一区”建设和县委、县政府确定的富民强县目标要求，努力实现更加充分、更加公平和更高质量的就业，建成城乡全覆盖、待遇水平高、保障强有力、服务更高效的社会保障体系，打造数量充足、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，健全科学规范、更有活力的事业单位人事管理体制机制，形成合理有序的工资收入分配格局，保持和谐劳动关系持续稳定，促进人力资源社会保障事业全面协调、可持续和跨越式发展。

一、大力实施就业优先发展战略。把促进充分就业作为经济社会发展的优先目标，把稳定和扩大就业作为经济运行合理区间

的下限，健全经济发展与就业增长联动机制，将市场就业导向、经济转型升级需求和劳动者就业创业意愿有机结合起来，促进就业与产业转型升级、新型城镇化、信息化等发展战略的良性互动、深度融合。坚持分类施策，提高劳动参与率，着力培养新的就业增长点，扩大城镇就业规模，统筹城乡就业，保持就业局势稳定。十四五期间，全县新增就业 1.5 万人以上，就业创业培训 0.08 万人，城镇登记失业率控制在 4.2% 以内。

二、健全完善覆盖城乡居民的社会保障体系。坚持“全覆盖、保基本、多层次、可持续”的方针，以增强公平性、适应流动性、保证可持续性为重点，全面深化社会保障制度改革，建成覆盖城乡全体居民、更加公平可持续的社会保障体系，为经济社会发展提供水平适度、持续稳定的社会保障网。到“十四五”末，全县企业职工养老保险参保人数达 6500 人，机关事业单位养老保险参保人数达 4900 人，工伤保险参保人数达 9000 人，失业保险参保人数达 3500 人，城乡居民社会养老保险参保人数达 6 万人。

三、加强人才队伍建设和管理服务。深入实施人才强县战略，坚持党管人才原则，加快确立人才优先发展战略布局，建立健全符合我县产业发展需要、适应经济一体化的人才工作机制，形成具有强大竞争力和吸引力的人才制度优势。到“十四五”末，全县专业技术人才总量达到 0.18 万人。

四、深化人事制度和收入分配制度改革。坚持效率与公平兼顾的原则，深入推进人事制度和收入分配制度改革，形成科学高

效、充满活力的人事管理制度和合理有序的收入分配格局。

五、构建新型和谐稳定劳动关系。坚持以维护劳动者合法权益为根本出发点和落脚点，创新劳动关系协调机制，畅通职工表达合理诉求渠道，构建新型和谐稳定劳动关系。“十四五”期间，劳动合同签订率达 96% 以上。劳动人事争议仲裁结案率达 90% 以上。

六、全面提升公共服务能力。加强人力资源和社会保障基本公共服务体系建设，增强公共服务供给能力，优化服务体系，整合经办服务资源，规范服务流程，实施“互联网+人社”服务，建设“智慧人社”信息系统，提升服务能力和水平。基本建成权责统一、高效便捷、公开透明、公平正义、诚实守信的人力资源和社会保障事业公共服务体系。

专栏 1：“十四五”规划主要发展指标				
一、就业创业				
序号	指标	单位	“十四五”规划目标	指标属性
1	城镇新增就业	万人	1.5	预期性
2	城镇失业人员再就业人数	万人	0.55	预期性
3	就业困难人员就业人数	万人	0.4	预期性
4	就业创业培训	万人	0.08	预期性
5	城镇登记失业率	%	4.2	预期性
6	发放“贷免扶补”创业担保贷款	户	2000	预期性
7	创业带动就业人数	万人	0.4	预期性

8	农村劳动力转移人数	万人次	12.5	预期性
9	职业技能培训人数	万人次	0.4	预期性
二、社会保险				
序号	指标	单位	“十四五”规划目标	指标属性
10	企业职工养老保险参保人数	万人	0.65	预期性
11	机关事业单位养老保险参保人数	万人	0.49	预期性
12	工伤保险参保人数	万人	0.9	预期性
13	失业保险参保人数	万人	0.35	预期性
14	城乡居民社会养老保险参保人数	万人	6	预期性
三、人才队伍建设				
序号	指标	单位	“十四五”规划目标	指标属性
15	专业技术人才总量	万人	0.18	预期性
四、劳动关系				
序号	指标	单位	“十四五”规划目标	指标属性
16	企业劳动合同签订率	%	≥96	预期性
17	劳动人事争议仲裁结案率	%	≥90	预期性
18	劳动人事争议调解成功率	%	≥60	预期性
19	劳动保障监察举报、投诉结案率	%	≥96	预期性
20	拖欠农民工工资举报、投诉案件办结率	%	≥98	预期性

第三章 大力实施就业优先发展战略

把促进充分就业作为经济社会发展的优先目标，把稳定和扩大就业作为经济运行合理区间的下限，健全经济发展与就业增长联动机制，将市场就业导向、经济转型升级需求和劳动者就业创业意愿有机结合起来，促进就业与产业转型升级、新型城镇化、信息化等发展战略的良性互动、深度融合。坚持分类施策，提高劳动参与率，着力培养新的就业增长点，扩大城镇就业规模，统筹城乡就业，保持就业局势稳定。

第一节 实施更加积极的就业政策

加强就业政策与财税、金融、产业等政策的衔接，形成有利于促进就业的综合性经济政策体系。加强就业政策与教育、社会保障等政策的衔接，促进就业政策的公平与公正。围绕解决结构性就业矛盾、鼓励劳动者自主创业、提高就业质量，进一步完善积极的就业创业政策，加强对灵活就业、新就业形态的政策支持，促进多种形式就业，支持企业吸纳重点群体就业。积极发展家庭服务业，重点推进规范化、职业化建设。加强就业信息监测平台和就业信息公共服务平台建设，为社会提供公共就业信息服务。建立完善失业动态监测，适时发布预警信息和启动应急预案，千

千方百计稳定就业局势，十四五期间，努力实现全县新增就业 1.5 万人以上，就业创业培训 0.08 万人，城镇登记失业率控制在 4.2% 以内。

第二节 积极推进创业带动就业

持续深入推动大众创业万众创新，抓好新一轮双创平台建设，进一步加大创业担保贷款政策支持力度，支持创业载体建设，充分利用地方优势资源，精准对接市场需求，为创业者提供低成本场地支持、指导服务和政策扶持。同时，大力扶持具有永仁特色的产业项目，在鼓励和支持农民工、农民企业家返乡创业的同时，积极引导和支持高校毕业生、技工院校学生、城乡退役军人等群体投身创业，进一步强化政策扶持、畅通渠道、壮大返乡创业群体，不断提高创业者的创业积极性和创业质量。“十四五”期间，力争创建 1 个省级返乡创业园，完成“贷免扶补”创业担保贷款 2000 户，带动就业 4000 人。

一、统筹做好重点群体就业。继续把高校毕业生就业摆在就业工作的首位，深入实施离校毕业生就业促进和创业引领计划，加强就业指导 and 就业见习。健全高校毕业生到基层工作的服务保障机制，参与实施高校毕业生基层培养计划。配合供给侧结构性改革，加大再就业支持力度，实施再就业帮扶行动，做好化解过

剩产能中职工安置工作。统筹城乡就业，健全完善城乡劳动者平等就业制度，促进农村劳动力转移就业和外出务工人员返乡创业。加强对就业困难人员的就业援助，规范公益岗位开发和管理，对就业困难人员实行实名制动态管理和分类帮扶，确保零就业家庭、最低生活保障家庭等困难家庭至少一人实现就业。“十四五”期间，实现全县累计城镇新增就业人数达 1.5 万人次，城镇失业人员累计再就业人数达 0.55 万人，就业困难人员累计就业达 0.4 万人；累计转移农村劳动力 12.5 万人次，其中：累计新增转移农村劳动力 1.25 万人次；高校毕业生青年见习累计达 175 人次；累计开发公益性岗位 1600 个。

二、完善人力资源市场机制。充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用。深入贯彻落实《人力资源市场暂行条例》，完善人力资源市场管理制度，规范人力资源市场秩序。建立统一规范的人力资源市场，打破城乡、地区、行业分割和身份、性别歧视，维护劳动者平等就业权利。增强劳动力市场灵活性，促进劳动力在地区、行业、企业之间自由流动。推进人力资源市场诚信体系和标准化建设，提高人力资源市场管理信息化水平。规范招人用人制度，尊重劳动者和用人单位市场主体地位，消除影响平等就业的制度障碍和就业歧视。规范就业中介服务，大力发展人力资源服务业，加强人力资源服务业从业人员职业培训，支持人力资源服务机构推进管理创新、服务创新和产品创新，不断提高

市场竞争力。

三、强化职业培训。推行职业技能培训制度，构建覆盖城乡全体劳动者、贯穿劳动者学习工作终身、适应劳动者和市场需求的职业培训制度，完善市场配置资源、劳动者自主选择、政府购买服务和依法监管的职业培训工作机制，全方位提升人力资本质量和劳动者就业创业能力。根据国家和省人社厅、州人社局部署进一步改革完善职业资格制度，规范职业资格管理，畅通劳动者职业技能发展通道。对贫困家庭子女、未升学初高中毕业生、农民工、失业人员等实行免费职业培训。在“十四五”期间，力争职业技能培训达到 0.4 万人，新增高技能人才 200 人；到 2025 年，全县技能人才达到 0.2 万人，高技能人才总数到达 880 人。

第三节 强化公共就业服务能力

不断建立完善公共就业服务网络平台，推进公共就业服务向农村特别是贫困地区延伸，积极促进就业信息互联互通，提高供需对接的有效性和针对性。把公共就业服务领域管好，把市场调节就业领域搞活，发挥公共就业服务职责，以优质服务促高质量就业。鼓励和支持社会力量参与就业工作并规范其市场行为，强化职业培训、突出实际动手能力和职业素质培养，大力培养企业需求的技术工人和技能人才，增强技能人才助推企业发展的实效，有效缓解就业结构性矛盾。同时，充分利用“互联网+就业

服务”、“一部手机找工作”理念，加大“一部手就业通”推广力度，实现线上、线下招聘信息、岗位需求、技能培训、转移输出的精准对接，充分发挥公共就业服务促进就业的功能和作用，“十四五”期间，实现 5.5 万人农村劳动力推广全覆盖。

专栏 2：促进就业重点任务

1.巩固拓展脱贫攻坚成果。建立扶志扶智长效机制，实现培训就业全覆盖。加大农村劳动力转移就业培训力度，丰富培训内容，创新培训方式，提高培训服务能力和水平。凡是低收入人口中有劳动能力的都要进行培训，让其掌握“一技之长”，及时消除零就业家庭。实现脱贫劳动力转移就业人数 5 万人。

2.提高人民生活质量。提高群众收入，落实就业优先和积极就业政策，完善创业带动就业，多渠道灵活就业保障制度，解决好重点群众就业工作，拓宽农民增收渠道，提高低收入群体收入，扩大中等收入群体规模。

3.开展选学式培训。根据农村劳动力发展产业需求，精准整合培训力量和培训资源，做到农村劳动力应培尽培，推动技能培训和产业发展有效衔接，助推产业发展带动自主就业。

4.实施回乡创业聚人行动计划。精准施策全面落实创业担保贷款惠民政策。

5.完善促进创业带动就业、多渠道灵活就业保障制度。加强对就业困难人员的就业援助，规范公益岗位开发和管理，确保零就业家庭、最低生活保障家庭等困难家庭至少一人实现就业。把创业担保贷款作为扶持下岗失业人员、高校毕业生、复退军人、农民工等特定群体创业的重要措施。不断扩大贷款范围、提高贷款额度、优化贷款程序，用足用好活政策。紧紧围绕农村劳动力转移就业“三个不低于目标”，持续抓好农村劳动力转移就业“八个一批”工作落实，组织好用工招聘会、供需见面会，突出抓好专项组织活动发动工作，实现我县农村劳动力转移就业工作稳步推进。持续抓好就近就地就业服务，有序开展好产业工作组织化建设工作。

第四章 健全完善覆盖城乡居民的社会保障体系

坚持“全覆盖、保基本、多层次、可持续”的方针，以增强公平性、适应流动性、保证可持续性为重点，全面深化社会保障制度改革，建成覆盖城乡全体居民、更加公平可持续的社会保障体系，为经济社会发展提供水平适度、持续稳定的社会保障网。

第一节 全面落实社会保障政策

实施全民参保计划，促进和引导各类单位和符合条件的人员长期持续参保，基本实现法定人员全覆盖。开展全民参保登记，对各类人员参加社会保险情况进行全程跟踪，实现源头管理和精确管理，为全民参保提供基础支持。

鼓励积极参保、持续参保，完善社会统筹与个人账户相结合的职工基本养老保险制度和个人账户制度，积极做好基础养老金统筹工作。稳步推进机关事业单位养老保险制度改革。

规范基本养老保险缴费政策，完善缴费激励约束机制。全面实现“先保后征”的原则，推进被征地农民养老保险政策落实。认真贯彻落实工伤保险省级统筹和基金省级统收统支制度，建立健全工伤保险预防、补偿、康复工作制度；完善失业保险制度，建

立失业保险金标准与最低工资标准挂钩联动制度。完善公务员和参照公务员法管理的事业单位、社会团体工伤人员工伤保险政策，探索适应灵活就业人员的工伤保险保障方式。严格执行上级制定的工伤保险待遇结构和标准，适度提高工伤保险待遇水平。完善社会保险转移接续政策，建立更加便捷的社会保险转移接续机制。到“十四五”末，全县企业职工养老保险参保人数达 6500 人，机关事业单位养老保险参保人数达 4900 人，工伤保险参保人数达 9000 人，失业保险参保人数达 3500 人，城乡居民社会养老保险参保人数达 6 万人。

第二节 确保基金安全可持续运行

完善社会保险基金预算管理制度，实现社会保险基金的安全可持续运行，与公共财政预算有机衔接，推动实现财政对社会保障投入的规范化和制度化。坚持精算平衡，建立健全稳定可持续的社会保险筹资机制，分清政府、企业、个人等的责任。完善社会保险基金监管制度，强化基金征缴、支付、管理和投资运营的监督检查。进一步健全社保基金保值增值政策和工作机制，拓宽社会保险基金保值增值渠道，加强风险管理，提高投资回报率。加大社会保险领域违法犯罪行为打击力度，完善社会保险欺诈查处和移送制度，健全社会保险监督行政执法与刑事司法衔接机

制。完善基金监督信息系统，健全社会保险违法失信行为联合惩戒机制，切实维护基金安全完整。

第三节 强化社会保障服务

按照“统筹城乡、整合资源、完善体系、夯实基础，规范服务、分步推进”的思路，探索建立相对集中统一的社会保障管理和经办服务体制。加快经办服务场所、人员、流程、稽核等的整合和规范统一，逐步实现各类社会保险经办服务一体化。适应移动互联网发展趋势，依托“人社云”数据网络，建设“电子社保”、“掌上社保”，实现社会保障服务更加便捷、高效。

专栏 3：社会保险重点任务

1.深入实施社保服务“康乃馨”行动。压实责任，强化跟踪服务，落实新就业形态人员参保政策，促进灵活就业人员、新业态人员参保，提升社会保险的参保率。到“十四五”末，全县企业职工养老保险参保人数达 6500 人，机关事业单位养老保险参保人数达 4900 人，工伤保险参保人数达 9000 人，失业保险参保人数达 3500 人，城乡居民社会养老保险参保人数达 6 万人以上。

2.强化社保基金防控，实施社保基金安全“固堤行动”。按照人社部和省、州人社部门的要求，积极推进基金风险防控“进流程、进系统”，推动稽核方式优化升级，加强跨部门、跨系统数据筛查比对，健全完善政策、经办、信息、监督“四位一体”的风险防控体系。加强内控管理，完善审核机制，强化事前事中的内部审计稽核，从源头上、经办过程中规避风险。

第五章 加强人才队伍建设和管理服务

深入实施人才强县战略，坚持党管人才原则，加快确立人才优先发展战略布局，建立健全符合我县产业发展需要、适应经济一体化的人才工作机制，形成具有强大竞争力和吸引力的人才制度优势。

第一节 深化人才体制机制改革

贯彻落实省州县深化人才发展体制机制改革的意见，加快转变政府人才管理职能，保障和落实用人主体自主权，健全市场化、社会化的人才管理服务体系。建立以创新创业为导向的人才培养支持机制，完善产学研用协同创新体系，创新技术技能人才培养模式，大力培养技术技能人才队伍。完善以品德、能力和业绩为重点的人才评价机制，分类推进人才评价机制改革，建立完善符合各类人才特点的评价方式；深化职称制度改革，修改完善职称评价标准条件，下放职称评审权限；规范职业资格准入和评价管理，推进职业资格与职称制度有效衔接；健全有利于人才资源合理有效配置的顺畅流动机制，促进人才在不同性质单位、不同地域间有序自由流动；提高基层人才收入保障水平，促进人才向基层一线流动。

一、加强专业技术人才队伍建设。以高层次创新型人才为核心，积极推进专业技术人才队伍建设。实施重大人才工程，着力发现、培养、集聚一批科技领军人才。继续做好“万人计划”、“国家百千万人才工程”、享受国务院政府特殊津贴人员、省、州有突出贡献中青年专家等人选的培养选拔工作。落实完善支持青年人才创新创业的政策措施，建立多层次、多渠道的青年拔尖人才培养体系。加强专业技术人员继续教育，深入实施专业技术人才知识更新工程。加强基层专业技术人才队伍建设，贯彻落实省州关于基层专业技术人才队伍的政策措施。到“十四五”末，全县专业技术人才总量达到 0.18 万人。

二、加强技能人才队伍建设。深入实施《云南省职业技能提升行动实施方案（2019—2021 年）》，全面贯彻党中央国务院和省州县党委政府部署，把职业技能培训作为保持就业稳定、缓解结构性就业矛盾的关键举措，面向职工、就业重点群体、建档立卡贫困劳动力等城乡各类劳动者，大规模开展职业技能培训，让没有技能的劳动者具备一技之长，让技能不足的劳动者实现职业技能提升。积极实施品牌培训带动战略，加快推进产业转型升级急需紧缺高技能人才培养。探索建立技能人才多元化评价机制，完善技师、高级技师社会化统一鉴定和评审制度，逐步推行企业首席技师制度，完善高技能人才带头人制度，建立岗位使用制度。营造崇尚技能的社会氛围，大力弘扬新时期工匠精神。

专栏 4：人才队伍建设重点任务

1.健全农业农村人才引进、培养、使用、评价、激励、服务等体制机制，提升本土人才素质。积极做好“彝乡名匠”选拔推荐、培养服务等工作，并动员和鼓励“彝乡名匠”成立工作室，在行业内广泛开展带徒传技、技能攻关、技艺传承、技能推广等活动。

2.实施招才引智聚人行动计划。认真落实《楚雄州“兴楚英才回巢计划”实施办法（试行）》，接纳永仁籍在县外工作和生活的我县急需紧缺且在科研、学校、医院等事业单位从事管理或专业技术工作的在编在岗专业型人才“回巢”，将在外永仁籍人才资源优势转化为永仁本土发展优势，进一步激发人才创新创业活力，发挥人才在推动经济社会健康持续发展中的作用。

3.创新人才培养发展模式。健全科技人才评价体系，完善人才保障和激励政策，激发人才创新活力。进一步提高高层次人才待遇，激发高级人才和技术工人的积极性、主动性、创造性；加大政策支持力度，加强对参加职业培训的技术工人提供职业培训补贴和职业技能鉴定补贴，深入实施人才强县战略，坚持党管人才原则，建立健全符合我县产业发展需要、适应经济一体化的人才工作机制。坚持以用为本，着力搭建技能人才创新平台，营造技能人才创新环境，增强技能人才创新动力，以引导、发现、培养、参与和激励为手段，构建创新型技能人才队伍，为我县经济发展提供更多的人才。

第六章 深化人事制度和收入分配制度改革

坚持效率与公平兼顾的原则，深入推进人事制度和收入分配制度改革，形成科学高效、充满活力的人事管理制度和合理有序的收入分配格局。

第一节 深化事业单位人事制度改革

贯彻落实国务院发布的《事业单位人事管理条例》及配套法规，按照省州县出台的相关政策规定，结合我县实际，逐渐形成重点突出、配套完善的事业单位人事管理政策体系。分类推进事业单位人事制度改革，重点推进从事公益服务事业单位人事制度改革和人事管理工作。完善聘用制度，加强聘用合同管理。健全岗位管理制度，建立岗位设置动态调整机制，规范组织竞聘上岗，推行事业单位管理岗位职员等级晋升制度。完善事业单位公开招聘制度，逐步提高公开招聘的科学化水平。落实省州县制定的事业单位工作人员考核办法，强化考核结果使用。

第二节 深化企业工资收入分配制度改革

健全科学的企业工资决定机制、正常增长机制和支付保障机制。落实国家人力资源和社会保障部制定的《企业工资支付条例》，规范企业工资支付行为。落实《云南省企业工资集体协商条例》，完善工资集体协商制度。逐步规范企业薪酬调查和信息发布制度，为深化企业工资收入分配改革提供基础数据和决策信息。完善最低工资制度，保障低收入劳动者基本生活。完善工资指导线制度，不断提高职工工资水平，扩大中等收入群体比重。继续深化国有企业负责人薪酬制度改革，规范国有企业收入分配

秩序，对不合理的偏高、过高收入进行调整，缩小工资水平差距。

第三节 深化事业单位工资制度改革

落实事业单位工作人员基本工资标准正常调整机制，定期调整基本工资标准，逐步提高基本工资占收入的比重。实施地区附加津贴制度，合理调控不同地区、不同层级津贴水平。深入推进事业单位实施绩效工资工作，合理调控事业单位绩效工资水平，研究建立事业单位高层次人才分配激励机制，建立完善符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的工资收入分配制度。继续组织开展工资试点调查工作，探索建立工资调查比较制度。进一步加强和规范工资管理，完善政策体系，积极稳妥推进工资公开，接受社会监督。

第七章 构建新型和谐稳定劳动关系

坚持以维护劳动者合法权益为根本出发点和落脚点，创新劳动关系协调机制，畅通职工表达合理诉求渠道，构建新型和谐稳定劳动关系。

第一节 健全劳动关系协调机制

全面深入推行劳动合同制度，完善劳动用工备案制度，巩固大中型企业劳动合同签订率，提高小微企业和农民工劳动合同签订率，改善劳动合同履行质量。指导企业制定科学合理的劳动定额标准，全面落实工作时间、节假日、带薪年休假等劳动标准，规范企业特殊工时制度。加强女职工、未成年工特殊保护。严格劳务派遣行政许可审批，加强监督管理，规范劳务派遣行为，重点规范小微企业劳动用工管理。大力推行集体协商和集体合同制度，推动企业建立多种形式的企业协商民主制度。完善协调劳动关系三方机制，加强和创新三方机制组织建设。建立劳动关系形势动态监测和分析研判机制，深入开展和谐劳动关系创建活动。“十四五”期间，劳动合同签订率达96%以上。

第二节 完善劳动人事争议处理机制

完善劳动人事争议调解制度，加强专业性劳动人事争议调解工作，加大基层调解规范化建设力度，完善劳动人事争议多元处理机制。加强劳动人事争议预防调解示范工作，提升调解工作规范化水平。完善劳动人事争议仲裁制度，创新仲裁办案方式，优化仲裁办案程序，建立健全案件分类处理制度，依法加大终局裁决、先行裁决、先予执行裁决力度。完善集体劳动人事权利争议处理机制。加大仲裁办案指导力度，健全裁审衔接与工作协调机制，提高争议处理效能。依托协调劳动关系三方机制完善协调处

理集体协商争议的办法，有效调处因签订集体合同发生的争议和集体停工事件。“十四五期间”劳动人事争议仲裁结案率达 90%以上，劳动人事争议调解成功率达 60%以上。

一、加强劳动保障监察执法。加强劳动保障监察执法能力建设，健全劳动保障监察工作体系，理清层级职责。发挥劳动保障监察“网格化”的作用，落实随机抽取检查对象、随机选派执法检查人员的“双随机”监督检查制度。完善劳动保障监察执法程序，全面落实执法责任制，健全劳动保障监察执法长效机制。健全完善监察执法与刑事司法衔接机制，严厉打击拒不支付劳动报酬等违法犯罪行为。建立健全劳动保障守信激励和失信惩戒机制，建立企业劳动保障诚信等级评价和重大违法行为社会公布制度，健全用人单位劳动保障守法诚信档案。“十四五”期间，劳动保障监察举报、投诉结案率达 96%以上；拖欠农民工工资举报、投诉案件办结率达 98%以上，力争处置办结率达 100%。

二、做好人力资源和社会保障信访工作。坚持运用法治思维和法治方式解决矛盾和问题，落实法定途径优先原则，充分发挥劳动争议调解仲裁、劳动保障监察、申诉控告、行政复议等作用，提高解决问题的质量和效率。强化源头预防，健全人社工作风险评估制度，健全完善人社部门信访联动机制。

专栏 5：构建和谐劳动关系重点任务

1.实施劳动关系“和谐同行”能力提升行动三年行动计划。打造金牌协调劳动关系社会组织、培育选树金牌劳动人事争议调解组织和劳动关系协

调员，持续开展重点企业劳动关系风险动态监测，不断分析影响劳动关系稳定的因素，开展维护新就业形态劳动者劳动保障权益专项行动。

2.持续开展劳动保障监察“双随机、一公开”监督检查。强化用人单位日常监督管理，确实维护劳动者的合法权益。

3.加大欠薪线索案件的办理力度。对各欠薪问题分类快速处置，做到有案必查、有欠必清，限时办结。严守底线，按照“两清零”任务，确保“三个不发生”。

第八章 强化行业帮扶 助力乡村振兴

紧紧围绕省、州关于农村劳动力转移就业“三个不低于”的目标要求，深刻把握巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的新形势、新任务和新要求，全力抓好就业扶贫、职业技能培训、沪滇劳务协作、社保帮扶等工作及各项就业惠民政策的落实，进一步巩固脱贫攻坚成果推进乡村振兴有效衔接。

第一节 抓实劳务对接，不断提升转移就业质量

持续抓好“五个一批”，对接州内规模以上企业接收一批，做好岗位储备，及时组织发动农村劳动力返岗就业；鼓励人力资源服务机构转移一批，充分发挥人力资源中介服务机构在乡镇、村（社区）组织发动触角长、宣传动员体系全的资源优势，深入乡

镇、村组开展“送岗位、送培训、送政策、送服务”活动，以达到中介服务机构宣传发动转移就业一批的实效；强化劳务协作有组织输出一批，进一步加强临近省份四川攀枝花市人社部门和企业沟通联系，输出一批农村劳动力到临近省份就业；扶持返乡创业带动就业一批，强化“贷免扶补”创业担保贷款等有关扶持政策落实，发挥示范引领作用，影响带动和帮助扶持有创业能力和创业意愿的农民工积极创业，通过创业带动一批农村劳动力实现转移就业；鼓励亲邻帮带外出一批。积极引导返乡人员充分发挥在外务工时间长、有一定影响力、号召力，人品好、信誉优的能人和热心人的作用，在核实信息岗位真实、权益有保障的同时，主动协调解决购票等困难，提供必要的就业服务，鼓励亲帮亲、邻带邻外出就业一批。

第二节 抓好职业技能培训，增加转移就业数量

要坚持把抓好职业技能培训作为推动产业发展和促进转移就业、创业的突破口，抓好培训监管，提高培训效果，切实提高劳动力技能水平，发挥职业技能培训在促进产业发展及转移就业方面的激励作用。强化培训方式转变，丰富培训内容。根据农村劳动力、企业培训需求，改变以往“读书式、灌输式”的被动培训方式，采取“菜单式、订单式、点菜式”等灵活多样的方式，抓好

培养意愿、培训工种、市场需求相结合，实现理论培训与实践操作同步推进，不断提高培训的针对性和实效性，确保培训教有所成、学有所得。

加强培训监管，提升培训质量。充分发挥云南省职业技能网络培训平台和职业技能培训 APP 作用，认真落实每班必查制度，对所有培训班级做到“每班必查”，实行开班前验证、培训中检查、培训后考核的监管机制，采取现场抽查、系统平台抽查、电话抽查随访等多种方式全面强化培训过程全程监督，确保每个培训班学时足、教学规范、考核严格。同时定期对学校开展培训质量、管理、培训项目等进行检查，并对检查出的问题坚持立查立改，对培训机构实行严格监管，确保培训质量。

第三节 强化社会保险体系建设

不断完善城乡居民养老保险缴费制度，加强与低保等其他社会保障制度衔接，提高城乡居民养老保险的防反贫作用。充分发挥失业保险“保生活、防失业、促就业”的功能作用，更好保障脱贫人口参保权益。提升工伤职工的安全感和获得感。

第四节 细化措施，落实沪滇协作项目

强化沪滇劳务协作，不断提升转移就业质量。着力实施就业

帮扶巩固拓展衔接工程，积极与上海嘉定人社部门、用工单位和劳务公司的对接交流，准确掌握优质岗位信息，不断提高转移就业的针对性和有效性，持续促进脱贫人口稳定就业。充分用好用活沪滇劳务协作帮扶资金、技术、市场、信息等资源，强化扶贫车间的建设和成果巩固，让无条件外出务工的劳动者实现就近金地稳定就业。

专栏 6：人社行业帮扶重点任务

完善脱贫劳动力转移就业工作机制，充分发挥“零工驿站”的作用，发布零工、短工、兼职等需求信息，强化就业岗位推送匹配。加大就近就地就业比例。突出就业重点群体，确保就业困难人员得到兜底保障。抓好就业扶贫车间动态管理，延续支持扶贫车间等优惠政策。社保帮扶应保尽保，养老兜底保障作用得到发挥。

第九章 全面提升公共服务能力

第一节 持续优化便民服务

完善公共服务标准体系，根据政策变化及时梳理调整人社服务事项清单，制定统一的办事指南，向社会公布。推进服务窗口标准化建设，实现服务事项、服务流程、服务标准和服务形象“四统一”。持续推进“放管服”改革，努力实现重点领域和高频事项“一网一门一次”办理。进一步规范服务用语，改善服务态度，创新服务模式，既要“脸好看”、更要“事好办”，着力打造人民群众

满意的公共服务平台。

一、加快推进信息化建设。加快公共服务事项入网步伐，完善相关服务功能，着力打造“一部手机就业通”、“彝州农民工治欠保支监管系统”等人社信息化品牌，力争在人社信息化建设上有新突破。

二、加强干部队伍建设。紧密围绕“十四五”发展主题，大力开展政策业务培训，加强干部队伍政治理论素养和综合能力培养。坚持改革创新，不断增强培训的实效性，力争“十四五”时期全系统干部普遍培训1次以上，努力培养造就一支政治坚定、业务精湛、作风过硬、人民满意，适应人力资源社会保障事业发展需要的高素质干部队伍。

三、加强党风廉政建设。全面推进人力资源社会保障系统党风廉政建设，落实党风廉政建设主体责任，加强对党员干部的严格教育、管理和监督，健全完善廉政提醒谈话制度和人社工作廉政风险防控机制，落实人力资源和社会保障系统廉政纪律规定。科学规范权力运行，开展窗口单位作风纪律问题、清理拖欠农民工工资问题、事业单位招聘突出问题以及人事考试安全问题等专项整治，持续推进人力资源社会保障系统作风建设。

第十章 重点项目计划

以实现更充分更高质量就业为目标，为提高培训质量，加大

对企业职工、下岗失业人员以及农村转移就业劳动者特别是脱贫人口职业技能培训力度，促进社会失业人员就业再就业工作，充分发挥就业优先政策的作用，实施永仁县公共就业实训基地建设项目。

专栏:7：重点项目计划

为进一步提升我县职业技能培训基础能力，不断完善职业技能实训体系，加大对企业职工、下岗失业人员以及农村转移就业劳动者特别是脱贫人口职业技能培训力度，促进社会失业人员就业再就业工作，引导农村富余劳动力向非农产业和城镇转移就业，推进工业化和城镇化，为持续巩固拓展脱贫攻坚成果，实现乡村振兴统筹发展，推进社会主义新农村建设，缓解结构性就业矛盾，为我县经济转型升级和建设现代化经济体系提供技能人才支撑。计划建设公共就业实训基地。

第十一章 保障措施

第一节 体制机制保障

健全完善领导机制、工作机制、考核机制、通报机制，以健全的体制机制来保证规划顺利有效实施，同时细化目标、分解任务、制定方案、落实措施，按计划、分年度、有步骤的完成各项规划任务。

第二节 政策保障

强化政策支撑，保障规划有效实施。围绕全县事业发展目标任务，切实用好、用活、用足现有的各项政策和法规，结合永仁县实际，灵活运用就业创业、人事人才、社会保障等方面促进发展的政策。

第三节 资金保障

加强建立健全与人力资源和社会保障事业发展相适应、同经济发展水平相匹配的财政投入稳定增长机制，进一步加大县、乡两级财政对人力资源和社会保障事业的投入力度。适应人力资源和社会保障事业管理服务需要，加大对人力资源和社会保障领域信息化建设的投入，切实保障经办服务工作经费，确保重点目标任务顺利实施。完善政府购买服务机制，切实提高人力资源和社会保障公共服务的供给水平和均等化水平。

第四节 宣传引导

将规划宣传与规划实施紧密结合，同步策划，同步落实。创新宣传形式，加大宣传投入，增强宣传实效，营造有利于促进人力资源和社会保障事业健康发展的舆论环境。加强人力资源和社会保障法律法规和政策的宣传，加强人力资源和社会保障事业经验交流和成就的对外宣传，加大人社领域先进事迹和模范人物先进典型事迹的挖掘宣传力度，发挥先进典型的鼓舞激励作用。