|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

东莞市人力资源和社会保障事业发展

“十四五”规划

2022年4月

目 录

[第一章 发展基础和发展形势 6](#_Toc16249)

[第一节 发展基础 6](#_Toc26374)

[第二节 发展形势 10](#_Toc10674)

[第二章 总体要求 11](#_Toc8103)

[第一节 指导思想 11](#_Toc1545)

[第二节 基本原则 12](#_Toc13203)

[第三节 发展目标 13](#_Toc7313)

[第三章 强化就业优先政策 推动实现更加充分更高质量就业 17](#_Toc4531)

[第一节 完善就业优先政策体系 17](#_Toc21292)

[第二节 完善就业创业服务平台体系 19](#_Toc22673)

[第三节 完善就业创业公共服务体系 20](#_Toc9636)

[第四章 加强企业用工服务保障 全面提升企业人才人力效能 21](#_Toc13971)

[第一节 强化企业用工预警 22](#_Toc11139)

[第二节 优化企业用工服务 22](#_Toc25837)

[第三节 提升企业用工效能 23](#_Toc436)

[第五章 健全多层次社会保障体系 促进社会保障事业高质量可持续发展 24](#_Toc23356)

[第一节 完善社会保险体系 24](#_Toc24122)

[第二节 提高社会保险服务能力 25](#_Toc2286)

[第三节 打造以社保卡为载体的市民卡建立居民服务“一卡通” 26](#_Toc1656)

[第四节 促进基金安全可持续运行 28](#_Toc2778)

[第六章 实施新一轮“十百千万百万”人才工程 打造大湾区人才集聚新高地 29](#_Toc25825)

[第一节 构建高水平人才发展体制 29](#_Toc18108)

[第二节 建设高层次专业技术人才队伍 31](#_Toc8458)

[第三节 提升人才综合服务能力 31](#_Toc25457)

[第四节 深化事业单位人事制度改革 33](#_Toc30071)

[第七章 深化“技能人才之都”建设 推动三项工程高质量发展 34](#_Toc3106)

[第一节 强化技能政策 34](#_Toc6296)

[第二节 创新技能评价 35](#_Toc7620)

[第三节 提高技能效能 36](#_Toc31432)

[第四节 提升技工教育 37](#_Toc6547)

[第五节 做大技能资源 39](#_Toc26972)

[第六节 建设技能城市 41](#_Toc19574)

[第八章 服务实体经济发展 推进人力资源服务业高质量发展 41](#_Toc26362)

[第一节 健全人力资源服务行业发展机制 42](#_Toc23147)

[第二节 提升人力资源服务效能 43](#_Toc19406)

[第九章 健全劳动关系协调机制 构建新型和谐劳动关系 44](#_Toc5743)

[第一节 加强劳动关系协调能力建设 44](#_Toc5218)

[第二节 加强劳动人事争议调解仲裁能力建设 47](#_Toc4728)

[第三节 加强劳动保障监察治理能力建设 48](#_Toc15384)

[第十章 推动智慧人社建设 全方位提升公共服务质量 49](#_Toc28801)

[第一节 提升便民服务效能 50](#_Toc1209)

[第二节 提升智能服务效能 50](#_Toc5578)

[第三节 提升队伍建设效能 51](#_Toc6731)

[第十一章 强化规划实施保障 52](#_Toc11738)

[第一节 强化组织保障 52](#_Toc30565)

[第二节 强化政策支撑 52](#_Toc6095)

[第三节 加强资金保障 53](#_Toc25182)

[第四节 加强监测评估 53](#_Toc22140)

东莞市人力资源和社会保障事业发展

“十四五”规划

本规划，根据《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》《广东省人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》《东莞市国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》编制，主要阐明“十四五”时期推进我市人力资源和社会保障事业高质量发展的总体思路，明确主要发展目标、重大政策举措和重点工作任务，是未来五年我市人力资源和社会保障事业发展的重要指导文件。

第一章 发展基础和发展形势

第一节 发展基础

“十三五”时期是我市人力资源和社会保障事业取得新的重要成绩、发展质量大幅提升的五年。五年来，全市人力资源和社会保障部门坚决贯彻落实党中央国务院、省委省政府以及市委市政府决策部署，坚持“民生为本、人才优先”工作主线，主动作为、攻坚克难，全面完成“十三五”时期主要目标任务，为“十四五”时期事业发展奠定了坚实基础。

稳就业保就业扎实开展，有力保障群众安居乐业。实施1.0、2.0版“促进就业九条”，就业工作机制更加健全，城镇新增就业45.34万人，城镇登记失业率始终控制在目标值3%以内。建设50个市级创业孵化基地，创业贷款贴息政策放宽户籍限制、最高额度提高到30万元。就业扶贫扎实推进，累计帮扶3.68万名对口帮扶地区贫困劳动力转移来莞就业。多次被省政府评为就业工作目标责任制考核优秀地级市。

社会保障更加完善，有力提升幸福感获得感。企业职工基本养老保险、工伤保险实现省级统筹，各险种总参保人次为2611.78万。社会养老保险退休人员养老金平均增长3.57%，城乡居民基本养老保险基础养老金从300元提高到420元。疫情期间极速落地社保“免减延缓”政策，为企业减负超过200亿元。推动机关事业单位养老保险改革逐步落地，提前完成职业年金实账积累。失业保险提标扩围，实现户籍与非户籍同等缴费、同等待遇。推行“预约办”“线上办”“指尖办”，社保高频服务事项网办率提高到91%。电子社保卡签发量居全国前列。

高层次人才工作加速推进，有力助推创新驱动。实施特色人才、研发人才、领军人才等政策，认定评定特色人才444名，市领军人才108名。新增博士后平台22个，建立省博士工作站43个、人才工作站8个。举办“人才活动周”“名企名校行”“博士后沙龙”系列活动。在松山湖建立全市首个人力资源服务产业园。建立优才卡制度，启用市优才服务中心。事业单位全面实施公开招聘、岗位管理和人员聘用制度，公开招聘4727人。优化人才入户政策，17.24万人获得入户资格。

“技能人才之都”凸显成效，有力支撑产业发展。“技能人才之都”全面启动，三项工程扎实推进，建立覆盖全链条的政策体系、工作机制。打造“一镇一品”培训品牌，构建“市高训中心+分基地”实训体系，建设102个技师工作站。技工院校从3所增至8所，在校生3.1万人，实现翻番。东莞市技师学院成为省高水平技师学院建设单位，国际合作走在全省前列。技能竞赛体系更加完善，410人获“东莞市技术能手”，3人次获3个国际性竞赛金奖。

劳动关系更加和谐，有力维护社会大局稳定。有效应对新冠肺炎疫情、经贸摩擦、团贷网等对劳动关系的影响。欠薪约谈、案件移送、社会公布、“黑名单”等治理机制持续完善，多次获省保障农民工工资支付考核A级。年均巡查企业超过2万家，连续10年获全国清理整顿人力资源市场秩序专项执法行动表扬单位。信访首访办结率达90%以上，85%以上信访案件在基层化解。建立兼职仲裁员、要素式办案、网上仲裁、观摩庭等机制，法定审限内结案率达100%。最低工资标准由1510元/月上调至1720元/月。全省率先实施劳务派遣行政许可实施细则。

服务能力持续增强，有力夯实事业发展基础。党建引领作用更加突出，主题教育取得重要成果，廉政建设扎实推进，“双标工程”成为全市市直机关唯一示范点。市职介中心成功创建国家级“巾帼文明岗”。高质量完成脱贫攻坚目标任务，获评广东省脱贫攻坚先进集体。行政许可事项100%实现全流程网办，政务服务满意率达99.98%，莞城分局获评全国“优质服务窗口”。健全重大行政决策程序，依法行政水平进一步提升。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 专栏1 “十三五”时期主要指标完成情况 | | | | | |
| 序号 | 指标 | 单位 | 2020年目标值 | 2020年完成值 | 属性 |
| 一、就业 | | | | | |
| 1 | 城镇新增就业人数 | 万人 | [36] | [45.34] | 预期性 |
| 2 | 城镇登记失业率 | % | <3 | 2.18 | 预期性 |
| 3 | 就业创业服务率 | % | 100 | 100 | 预期性 |
| 4 | 高校毕业生初次就业率 | % | >95 | 99.8 | 预期性 |
| 二、创业 | | | | | |
| 5 | 创业培训人数 | 万人次 | [10] | [11.5] | 预期性 |
| 6 | 创业孵化基地个数 | 个 | 50 | 50 | 预期性 |
| 三、社会保险 | | | | | |
| 7 | 城镇职工基本养老保险参保人数 | 万人 | 588.87 | 590.95 | 预期性 |
| 8 | 失业保险参保人数 | 万人 | 427 | 437.86 | 预期性 |
| 9 | 工伤保险参保人数 | 万人 | 437 | 452.65 | 预期性 |
| 10 | 社会保障卡持卡人数 | 万人 | 930 | 930 | 预期性 |
| 四、人才 | | | | | |
| 11 | 创新创业领军人才 | 人 | 100 | 108 | 预期性 |
| 12 | 技能劳动者总量 | 万人 | 100 | 112 | 预期性 |
| 13 | 培养国际化技能人才 | 人 | [5000] | [9479] | 预期性 |
| 14 | 培养电商创业人才 | 万人 | [10] | [13] | 预期性 |
| 15 | 企业技能人才评价规模 | 人 | [10000] | [7699] | 预期性 |
| 16 | 高中初级专业技术人才比例 | % | 8:35:57 | 5:37:58 | 预期性 |
| 五、劳动关系 | | | | | |
| 17 | 企业劳动合同签订率 | % | 95 | 99.1 | 预期性 |
| 18 | 劳动人事争议仲裁结案率 | % | 90 | 96 | 约束性 |

注：1. [ ]内为五年累计数。2. 国际化技能人才：本市公办职业院校（含技工院校）与境外（含港澳台）应用型大学、职业院校、行业协会、企业合作开设国际课程班，由国际课程班培养的具有国际职业教育背景的学生。

第二节 发展形势

“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。我市人力资源社会保障事业发展的内外部环境和自身条件都发生复杂而深刻的变化，机遇与挑战并存，但机遇大于挑战。

（一）发展机遇

党中央、国务院坚持以人民为中心的发展思想，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，构建新发展格局，提出人民生活更加美好和人的全面发展、全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展等远景目标，赋予了人力资源社会保障工作新的时代内涵和使命任务。立足“双万”新起点，市委市政府以奋力推动东莞在现代化建设新征程中争先进位、走在前列为总目标，加快打造大湾区科技创新新高地、先进制造新高地、人才集聚新高地、体制机制新高地、综合环境新高地、和谐善治新高地、民生幸福新高地，为我市人力资源社会保障事业发展拓展新空间、增创新优势带来重大机遇。东莞与深圳携手打造大湾区综合性国家科学中心，建设省制造业供给侧结构性改革创新实验区，叠加“双区”和两个合作区建设机遇，将为人力资源社会保障事业改革创新发展注入新动力。

（二）面临挑战

不稳定不确定性明显增加，保持经济运行在合理区间面临较大压力，人力资源社会保障工作面临挑战不容忽视。人力资本与产业升级不相适应，人才队伍建设与科技创新和先进制造要求不匹配，对高端项目、高素质人才的吸引力不够强，把人口优势转化为人才优势还需要下更大功夫。就业选择与就业需求错配，就业不饱和与劳动力短缺并存，结构性矛盾更加突出。人口老龄化程度持续加深，社会保障制度的可持续发展面临挑战。事业单位人事制度改革的系统性、协同性有待加强。社会转型加速，利益诉求多变，新业态蓬勃发展，劳动关系稳定面临较大挑战，人社公共服务体系有待完善。

第二章 总体要求

第一节 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，落实省委省政府、市委市政府以及上级人社部门的部署安排，坚定不移贯彻新发展理念，坚持以人民为中心的发展思想，围绕中心、服务大局，聚焦科技创新和先进制造，努力实现经济在万亿新起点上加快高质量发展，实现千万人口与城市深度融合、共生共荣，突出“共建成长之城 提升人力效能”主题主线，以改革创新为根本动力，以满足人民日益增长的美好生活需要为根本目的，以人才为第一资源、民生为第一追求，全面建设人才集聚、和谐善治和民生幸福新高地，为东莞经济社会高质量发展提供民生保障和要素支撑。

第二节 基本原则

——坚持党的全面领导。深刻认识“两个确立”的决定性意义，坚决做到“两个维护”，充分发挥党总揽全局、协调各方的领导核心作用，推动全面从严治党向纵深发展，持续提高贯彻新发展理念、构建新发展格局的能力和水平。

——坚持以人民为中心。坚持共同富裕方向，把人民对美好生活的向往作为奋斗目标，强化精准服务理念，主动响应群众全生命周期发展需求，不断完善人社政策体系、服务模式，增进民生福祉。

——坚持新发展理念。把新发展理念贯穿到人力资源社会保障事业发展全过程，注重发挥各方面积极性，突出共建共治共享，推动人力资源和社会保障事业更高质量、更有效率、更加公平、更可持续、更为安全发展。

——坚持深化改革开放。主动对标先进地区，立足东莞实际，强化需求侧响应和供给侧改革协同，探索实践人力效能模式，着力破解人力资源社会保障领域制约高质量发展、高品质生活的体制机制障碍，持续增强事业发展动力和活力。

——坚持系统观念。坚持围绕中心、服务大局，加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性布局、整体性推进，强化人力资源社会保障事业与各领域协同联动，实现人力资源和社会保障事业发展质量、结构、规模、效益、安全相统一。

——坚持依法行政。贯彻全面依法治国基本方略，提高运用法治思维和法治方式分析、解决问题的能力，推动人力资源和社会保障工作全面纳入法治轨道。合理调节各方面利益，做好教育宣传引导，促进社会公平公正、稳定和谐。

第三节 发展目标

总体目标：到2025年，东莞人力资源社会保障制度体系更加成熟完善。以更加积极的就业政策，推动实现更加充分更高质量就业。以社保卡为载体打造惠民便民市民卡，建成居民服务“一卡通”全国全省新范例。以更加积极、更加开放、更有效的人才政策，深化“技能人才之都”建设，加快打造大湾区人才集聚新高地。以建设国家级人力资源服务产业园为引领，全面提升人力资源服务效能。以更加健全的劳资纠纷预防化解和根治欠薪源头治理体系，打造新型和谐劳动关系城市。努力把东莞建成广大劳动者和各类人才的向往之地、成长之城。

具体目标：

——实现更加充分更高质量就业，提升就业创业效能。就业优先政策全面强化，“就莞用”服务体系建立健全，职业技能提升行动深入实施，新业态从业人员服务保障体系不断完善，就业创业能力和就业质量稳步提升。到2025年，实现城镇新增就业44万人，城镇登记失业率控制在3.5%以内，应届高校毕业生初次就业率96%以上，困难家庭毕业生实现100%就业。

——加强企业用工服务保障，全面提升企业人才人力效能。加强企业人力资源管理人员培训，推进企业用工诊断、预警、服务、自律，探索建立品质用工效能标准和评价体系，引导企业加大人力资本投入、塑造技能生态、构建良好人力关系、提升人力效率，促进就业用工动态平衡。

——促进社会保障事业高质量可持续发展，提升社会保障效能。健全覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保障体系，完善政策、经办、系统、监督“四位一体”的基金管理风险防控体系，推进社保经办数字化转型，加快把以社保卡为载体市民卡打造成居民服务“一卡通”新范例和数字政府建设新名片。到2025年，社保卡持卡人数达到1026万。

——打造大湾区人才集聚新高地，提升城市人才效能。实施新一轮“十百千万百万”人才工程，完善创新创业人才、本科学历人才、研发人才等配套政策，吹响“是人才、进莞来”的引才号角，搭建人才交流、招才引智平台，打造智慧人才服务平台，完善创新人才地图功能，打造利于人才创新创业创造环境。到2025年，专业技术人才总量达40万人。

——深化“技能人才之都”建设，提升企业技能效能。高质量推进三项工程，促进技工教育高质量发展，完善职业技能等级认定机制，探索建设技能公园，办好东莞技能节，长效开展技能社会教育，将东莞打造成为全国技能人才的向往之地和成长之地。到2025年，技能劳动者占就业人员比例达到30%。

——推进人力资源服务业高质量发展，提升人力赋能效能。健全政策体系，建设人力资源服务产业园先行区，促进人力资源服务业态和品质提升，做优招聘、培训，做强咨询、测评、软件和系统服务，加强行业自律和规范。到2025年，创建3个以上市级产业园、2个以上省级产业园和1个国家级产业园，基本建成产业化、专业化、信息化、国际化的人力资源服务体系。

——构建新型和谐劳动关系，提升劳动保障效能。劳动关系风险预警、监察治理和多元化解效能不断提升，欠薪综合治理体系更加有效，推动劳务派遣和人力资源市场规范发展。深化调裁审一体化模式，推动大湾区劳动争议调解仲裁区域合作。每年劳动人事争议调解成功率、仲裁结案率、劳动保障监察举报投诉结案率分别达到78%以上、96%以上、100%。

——推动智慧人社建设，提升政务服务效能。巩固拓展党史学习教育成果，以党建业务双建双效，带动作风转变和服务升级，促进党建效能和政务效能双提升。用好信息化技术，打造智慧人社，线上、线下全方位构建高效便民人社服务网络。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 专栏2 “十四五”时期主要指标 | | | | | |
| 序号 | 指标 | 单位 | 2020年  基数 | 2025年目标 | 属性 |
| 一、就业 | | | | | |
| 1 | 城镇新增就业人数 | 万人 | [45] | [44] | 预期性 |
| 2 | 城镇登记失业率 | % | 2.18 | <3.5 | 预期性 |
| 二、社会保险 | | | | | |
| 3 | 城镇职工基本养老保险参保人数 | 万人 | 591 | 605 | 预期性 |
| 4 | 失业保险参保人数 | 万人 | 438 | 455 | 约束性 |
| 5 | 工伤保险参保人数 | 万人 | 453 | 475 | 约束性 |
| 6 | 社会保障卡持卡人数 | 万人 | 930 | 1026 | 预期性 |
| 三、人才队伍建设 | | | | | |
| 7 | 专业技术人才总量 | 万人 | 28 | 40 | 预期性 |
| 8 | 博士后研究人员年招收数 | 人 | 85 | 100 | 预期性 |
| 9 | 技能劳动者占就业人员总量的比例 | % | 22 | 30 | 预期性 |
| 10 | 技工院校年招生人数 | 人 | 7817 | 8500 | 预期性 |
| 11 | 开展补贴性职业技能培训人次 | 万人次 | [102.9] | [100] | 预期性 |
| 12 | “粤菜师傅”培训人次 | 人次 | [4622] | [7000] | 预期性 |
| 13 | “南粤家政”培训人次 | 人次 | [26682] | [59000] | 预期性 |
| 四、劳动关系 | | | | | |
| 14 | 劳动人事争议调解成功率 | % | 77.37 | >78 | 预期性 |
| 15 | 劳动人事争议仲裁结案率 | % | 96 | >96 | 预期性 |
| 16 | 劳动保障监察举报投诉案件结案率 | % | 100 | 100 | 预期性 |

注：[ ]内为五年累计数。

第三章 强化就业优先政策 推动实现更加充分更高质量就业

完善重点群体就业支持体系和促进创业带动就业、多渠道灵活就业的保障制度，强化全方位公共就业服务，有效防范化解失业风险，确保就业形势总体稳定。

第一节 完善就业优先政策体系

完善促进就业工作机制。坚持经济发展就业导向，把稳定和扩大就业作为经济社会发展优先目标和宏观调控下限，扩大就业容量，提升就业质量和就业植根性，促进充分就业。支持和规范发展新就业形态，促进全民多渠道、更充分、更灵活就业创业。发挥市就业工作领导小组作用，落实就业工作目标责任制，强化就业工作统筹联动。强化就业影响评估，实现经济增长与扩大就业良性互动。

实施更加积极的就业政策。强化高校毕业生、就业困难人员、残疾人、退役军人等重点群体政策支持，拓宽市场化社会化就业渠道。支持多渠道灵活就业和共享用工，探索建立与新就业形态相适应的服务模式和制度供给。健全创业政策支持体系，完善创业贷款贴息、创业培训补贴、场地租金补贴等优惠政策。完善港澳居民就业服务政策体系，推动在莞工作生活的港澳居民享受高效优质服务。

全力防范化解失业风险。加强就业信息监测平台和就业信息公共服务平台建设，提供更加精准的政策匹配、岗位推介服务。完善失业预警监测机制，做好失业风险应对预案，加强政策储备、岗位储备，防范规模性失业风险。加强失业保障，及时兑现失业保险待遇，对生活困难的失业人员，及时纳入最低生活保障和临时救助等范围。

|  |
| --- |
| 专栏3 推动实现更加充分更高质量就业专项行动 |
| **1.引导树立正确就业观。**建立职业指导讲师团，发挥院校、机构、行业协会、公益社团以及企业人力资源经理等各方力量，开展线上线下职业指导“进校园、进社区、进园区”活动，提供职业指导、职业规划、就业指导、创业指导等服务，引导树立正确的就业观职业观择业观。  **2.提升就业创业能力。**发挥高技能公共实训中心、技工院校、培训机构等平台作用，面向高校毕业生、就业困难人员等重点群体开展技能培训，开展各类补贴性职业技能培训100万人次。  **3.完善就业优先政策。**发挥市就业工作领导小组作用，健全经济发展与就业创业联动机制。实施3.0“促进就业九条”，根据就业形势变化，及时调整完善政策体系。加强新就业形态变化的研究和应对，健全就业失业监测研判机制，提升防范应对失业风险能力。  **4.升级就业服务平台。**完善基层公共就业创业服务平台功能，开展公共就业服务人员队伍培训，持续优化服务流程，提升服务标准化、专业化、智能化水平。  **5.打造就业服务品牌。**打造“就莞用”服务品牌，开展“链群对接 校企合作”“莞邑启航 逐梦湾区”“平安回家 相约东莞”“就业服务日”“就业援助月”“春风行动”“莞铜云聘日”等服务品牌，建立政策支持、技能提升、职业指导及社会保障等全生命周期的公共服务链条。  **6.加强港澳青年创新创业基地建设。**以松山湖港澳青年创新创业基地为引领，带动滨海湾新区（青创城）、南城CBD（香港国际服务中心）、常平（香港城）分别打造成高质量的港澳青年创新创业基地，形成“1+N”的港澳青年创新创业基地建设格局。支持松山湖、莞城、虎门、东城、南城、厚街、长安、塘厦、常平等9个园区、镇（街），建设港澳青年创新创业服务先行区。 |

第二节 完善就业创业服务平台体系

完善数字化就业创业服务平台。升级优化“就莞用”平台，优化就业创业综合服务平台，完善拓展政策解读、岗位推送、供需对接、数字赋能、跟踪服务等功能。建立用工雷达平台，完善岗位储备数据库，实现企业用工与劳动力供求即时、智能匹配。利用“共享用工”信息平台，优化人力资源余缺配置。运用信息化系统和小程序，推动各类补贴和服务事项“指尖”办理，企业群众办事“零跑动”。

完善三级公共就业创业服务平台。加强市镇村三级公共就业服务力量配备，为各类求职者、用人单位就近就便提供“一站式”常态化公共就业服务。加强工作指导，定期组织座谈交流，开展跟班培训，提升基层服务站人员业务水平。制定公共就业服务活动月历，做到时时有服务、月月有活动。

打造各类创业创新孵化平台。推动港澳青年创新创业基地高质量发展，健全基地认定管理制度，发挥松山湖港澳青年创新创业基地的示范引领和辐射带动作用，逐步建成“1+N”港澳青年创新创业基地体系。完善创业孵化服务体系，认定一批市级创业孵化基地和市级示范性创业孵化基地，完成创业培训1万人次以上，“农村电商”培训1万人次以上。完善创业培训制度，探索建立志愿者服务机制，组建高素质创业导师队伍。

第三节 完善就业创业公共服务体系

打造“就莞用”服务品牌。将“就莞用”打造成为全市性就业服务品牌，提供更有效更精准的岗位对接和就业服务。实施“一库、两平台、双专员、三保障”模式，以标准化促进就业服务规范化，以部门联动推进信息互联互通和数据共享，以资源整合提升服务效能。

做强高校毕业生就业服务品牌。实施“莞邑启航 逐梦湾区”就业创业行动，开展职业指导、职业培训、应届毕业生专场招聘会、就业服务周等多形式活动。开展东莞校企合作洽谈会，促进链群对接，实施“订单式”培养，适时组织校园回访、招聘。落实新生代产业工人圆梦计划，拓宽职业成长通道。

打造重点群体服务活动品牌。做优“平安回家 相约东莞”“就业服务日”“就业援助月”“春风行动”招聘会、“残疾人就业帮扶”“就业扶贫行动日”等服务品牌活动，促进重点群体稳定就业。加强就业大数据分析，对高校毕业生、就业困难人员、脱贫人口等重点群体就业状况进行数据化管理，建立实名制就业台账，提供高效精准的就业服务。组建职业指导师人员库，开展职业指导下基层服务活动。

做好对口帮扶地区劳务帮扶对接。激发市场化、社会化力量，完善“政府搭台、企业主导、共谋发展”的就业帮扶格局。引导东莞人力资源机构到对口帮扶地区投资发展，支持创建技能培训基地、创业孵化基地，支持两地院校、企业实行产业链对接专业群工作模式。依托大数据以及园区、镇（街）和劳务协作联络站，逐步推动对口帮扶地区在莞务工人员实名制、动态化管理服务。

|  |
| --- |
| 专栏4 就业创业促进行动 |
| **1.促进高校毕业生就业。**实施“莞邑启航 逐梦湾区”计划，每年开展“链群对接”校企合作洽谈会、名企名校行、校园招聘以及实习见习、就业创业指导、供需见面会等对接活动。落实困难家庭毕业生“一对一”服务，加强离校未就业毕业生信息核查、跟踪服务。确保每年应届高校毕业生初次就业率达96%以上，困难家庭毕业生实现100%就业。  **2.大力支持灵活就业。**支持和规范新就业形态发展，清理取消不合理限制灵活就业的规定。完善灵活就业、新就业形态用工需求岗位信息收集和发布机制，推进新就业形态从业人员技能提升和就业促进项目。  **3.实施就业援助计划。**实施就业困难群众服务管理方案，构建“就业登记、离职跟踪、供需匹配、困难服务、风险防范”的“就莞用”服务系统，实施分级分类服务，促进就业困难群众尽快就业。 |

第四章 加强企业用工服务保障 全面提升企业人才人力效能

开展企业用工建设服务行动，强化用工预警、诊断、服务、自律，建立完善部门联动、综合响应、保障服务机制，分片服务、督帮一体、及时响应，促进就业用工动态平衡。

第一节 强化企业用工预警

推进用工画像。强化就业工作领导小组对用工的服务保障，加强人社、工信、商务、税务等部门联动，全面收集企业经营发展、用工管理、劳资协调、参保情况、税务征缴、失信状态等动态信息，形成企业用工画像数据库，定期更新、共享数据。

加强用工预警。用好“用工雷达”等信息化用工监测平台，建立信息分析研判工作机制，实现对重点企业用工需求的综合监测、分级预警、快速响应。建立智能化分类、对比、筛选机制，实现用工需求动态更新，精准主动为企业提供用工信息发布服务。完善用工异常波动应急预案，适时发布预警信息。

开展用工诊断。建立信息分析研判机制，通过聘请第三方机构、打通部门数据等方式，从公司战略、企业经营、人力管理、员工成长等方面，动态分析研判，帮助企业发现潜在管理风险，提出改善意见。建立健全行业人力资源需求预测和就业状况定期发布制度，强化人力资源市场供求分析。

第二节 优化企业用工服务

响应企业用工需求。建设市、镇两级用工服务专员队伍，建立重点企业用工台账，开展用工服务专项行动。主动响应企业用工需求，采取校企合作、劳务对接等措施，适时举办“民营企业招聘月”、重点企业用工专场招聘会等活动，及时解决企业用工问题。聚焦结构性就业矛盾，根据产业转型升级需求，多措并举提升劳动者技能与岗位匹配度。

树立品质用工标杆。探索建立品质用工标准，组织开展品质用工价值分享会，发挥优秀企业示范带动作用，发动企业学习企业，激发企业提升人力人才效能的内生动力。抓好企业人力资源经理队伍建设，规范招聘行为。引导企业推进人性化管理，提升员工福利待遇，增强员工认同感、归属感、获得感。

第三节 提升企业用工效能

强化部门联动。联同产业、经济、科技等部门，综合施策，推动企业技术创新、智能化改造升级，减少对劳动力的依赖。发挥人力要素对技术创新、产业升级的关键作用，支持企业完善人才引育体系，有效提高企业生产率、人均利润率。

提升人力效能。探索人力人才效能模式，围绕公司战略、企业经营、人力管理、员工成长、技术改造等，推动实施效能改革，探索建设效能标准和评价体系。引导企业加大人力资本投入、塑造技能生态、构建良好人力关系、提升人力效率。

促进用工自律。充分发挥人力资源协会、院校、机构等力量，促进就业用工动态平衡和企业用工有效对接，全面提高企业人力人才效能，有效应对人力资源市场变化。加强人力效能宣传，让企业更加重视人力人才要素，形成政府主导、企业推动、社会共治的人力效能提升工作格局。

|  |
| --- |
| 专栏5 企业用工服务建设行动 |
| **1.升级重点企业库。**用好“就莞用”系统，升级打造十百千重点企业监测数据库，将头部企业、高新技术企业、“专精特新”小巨人企业等重点企业纳入监测范围，推动用工数据时时有监测、月月有分析。  **2.开展用工画像。**从企业经营发展、用工管理、劳资协调、参保情况、税务征缴、失信状态等方面，设立17个关注指标，建立企业用工画像关注指标体系，形成“一企一策”跟踪服务台账。  **3.加强用工预警。**实施企业用工预警处置办法，实行分级分类管理，加强企业规模性裁员和规模性用工需求的预防化解处置，确保就业局势保持稳定。  **4.提升用工效能。**围绕守法、劳动关系、社会保障、人力开发、技能培训、人才引进、招聘等，探索搭建企业用工效能指标体系，形成可度量的用工标尺，鼓励企业对标学习。用好在减员增效、组织优化等方面具有优势的机构及协会力量，开展供需对接活动，指导企业提升人力资源管理效能和用工效能。  **5.优化用工服务。**建立重点企业分片联系制度，成立企业用工建设行动工作组，实施十百千企“一对一”跟进服务。建立“春风令”用工服务保障机制，针对重点企业补员、增员、储备、流动四类用工需求，落实公共服务、市场对接、效能服务、共享用工等四项供给，全力保障企业用工。 |

第五章 健全多层次社会保障体系 促进社会保障事业高质量可持续发展

坚持权责清晰、保障适度、应保尽保原则，按照兜底线、织密网、建机制的要求，建立健全覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保障体系。

第一节 完善社会保险体系

全面实施全民参保计划。构建“三支柱”多层次养老保险体系，完善被征地农民养老保险政策。完善工伤预防、补偿、康复“三位一体”工伤保险制度，探索建立“康复+就业”全链条服务模式。完善企业年金制度，扩大企业年金覆盖面，积极鼓励和引导重点行业及企业建立企业年金。完善建筑业按项目参加工伤保险的长效机制，建立新业态从业人员职业伤害保障制度。落实工伤保险和失业保险阶段性降低费率政策。落实港澳居民在内地参保政策，推动莞港澳社会保险规则衔接。

持续扩大社保覆盖范围。促进灵活就业人员、新就业形态从业人员等参加企业职工养老保险。落实超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险，做好重点行业、企业工伤保险专项工作。推进失业保险保障扩围，更好保障失业人员基本生活。建立区域联动机制，促进流动参保人员社会保险转移接续、信息共享，保障流动参保人员的参保需求。实施工伤预防五年行动计划，从源头上防止工伤事故发生。

第二节 提高社会保险服务能力

稳步提升社保待遇。全面落实城乡居民基本养老保险待遇确定和基础养老金正常调整机制，强化长缴多得、多缴多得等激励机制。落实退休人员基本养老金正常调整机制，按国家和省的统一部署提高退休人员基本养老保险金水平。完善失业保险保障标准与物价上涨挂钩联动机制，落实工伤保险长期待遇调整机制，稳步提高失业、工伤保险待遇水平。

升级扩容数字平台。做好养老保险、工伤保险、失业保险等社保基金省级统筹，有序推进省集中式系统、机房改造项目等数字政府项目建设，实现上线省系统后功能从“能用”过渡到“易用”，消除信息安全隐患，提升社保综合业务能力。推进社保档案数字化管理。

优化社保经办服务。推动小程序和公众号的适老化、易读化改造，完善“智能客服”“随时查”等创新应用，争取网办率达到98%，实现全程网办。推动社保服务“一窗式”改革，实行“前台统一收件、后台分类审批、前台统一出证”模式，推动“全窗通办”。打破全市范围内区域属地办理限制，实现社保业务“全市通办”。稳妥落实社会保险费征收方式转变，平稳完成征收职能交接和公共服务事项调整。构建东莞特色“1+2+4”劳动能力鉴定服务体系，提升鉴定服务效能。建设新就业形态人员参保服务体系，依托国家社会保险公共服务平台，为新就业形态从业人员提供网上参保登记申请等一系列便捷服务。

第三节 打造以社保卡为载体的市民卡建立居民服务“一卡通”

推进一码通城、一卡通用。以社保卡为线下应用载体，以电子市民码为线上功能依托，建设涵盖线上线下融合应用的东莞市民卡，将东莞市民卡打造成为以社保卡为载体居民服务“一卡通”的新范例和数字政府建设新名片。

推进人社卡管、政数总成。按照市民卡建设规划布局，完善社保卡管理系统，升级社保卡应用平台，搭建社保卡“制、发、管、用”大数据应用平台，做好社保卡的身份认证、信息记录、金融功能。提升社保卡发行服务能力，将社保卡覆盖群体从参保人拓展至常住人口。将市民卡建设纳入数字政府建设体系，建设全市统一的电子市民码管理平台，形成线上线下相结合、管理应用相统一的良好机制。

推进全域统筹、部门“五管”。组建市民卡建设市级领导小组，制定市民卡建设方案、应用目录、管理办法，确定各行业主管部门“管应用、管场景、管规范、管服务、管流量”的“五管”责任机制，推动人社领域全业务、交通出行、诊疗、文旅、优才卡、敬老卡、爱心卡、机关饭堂门禁以及民生资金一卡发放等场景应用。

推进八管齐下、一卡通城。按照一个目录管应用、一个平台管支撑、一张卡片管服务、一个电子码管贯通、一个通道管待遇、一套机制管集成、一个记录管一生和一套制度管规范的方向，加快推进社保卡在民生服务和政务服务上的便民集成。

|  |
| --- |
| 专栏6 以社保卡为载体市民卡建设行动 |
| **1.统一规划建设。**制定东莞市民卡管理办法，明确功能定位、适用范围、发放对象、管理原则、部门职责等，统一管理标准。建立全市统一的实体市民卡管理平台和电子市民码管理平台，制定统一的技术标准、场景建设标准，提升市民卡线上线下开放接入能力。  **2.加强服务管理。**强化实体市民卡发卡服务，推动更多业务向移动客服端、微信小程序扩展，逐步推行常住人口发卡。强化市民卡共建共享信息使用的全过程安全管理，落实信息安全责任，实行实时监控。强化运营推广，以财政补贴撬动社会资金培育引流业务，开展优惠促用活动，提高市民卡活跃度。  **3.拓展场景应用。**围绕城市生活“一码通”、居民服务“一卡通”的总体目标，加快市民卡政务和民生领域服务融合集成，推进政务服务、公共交通、医疗服务、文旅体验、资金发放、生活消费、公共场所、校园生活、信用消费等全生态应用。 |

第四节 促进基金安全可持续运行

加大社保基金监管力度。健全基金监督体系，加强基金监督队伍建设，加大对侵害社会保险基金行为的监测、防控和查处力度。按照国家和省有关规定，稳妥推进社保基金投资运营，确保基金保值增值。采取行政非诉等多种手段，加大基金待遇追回力度。稳妥推进社保基金运行流程管理，防范职务犯罪，保障社保基金运营安全。

加强社保经办风险防控。加强社保经办稽核内控，通过数据共享比对筛查重点核查的疑点数据，加大高风险业务监督检查力度。定期开展社保基金管理绩效评估，提高社保基金管理效率。配合推行省集中支付，提高社保基金风险预警能力，确保基金管理始终安全有序。

加大基金安全宣传力度。大力开展社保法治宣传教育，坚持正面引导和反面曝光并行，结合纪律教育月和普法宣传月活动，宣传社保基金的重要性、欺诈骗保的类型和后果，引导全社会主动维护基金安全。加大违法行为曝光，以行政非诉执行为切入点，集中曝光一批典型欺诈骗保行为，形成震慑效应。

第六章 实施新一轮“十百千万百万”人才工程 打造大湾区人才集聚新高地

聚焦科技创新和先进制造，实施新一轮“十百千万百万”人才工程，吹响“是人才、进莞来”的引才号角，推进人才发展机制改革、政策创新、服务优化，完善人才“引育用留管”制度安排，促进人口优势转化为人才优势，加快打造大湾区人才集聚新高地。

第一节 构建高水平人才发展体制

优化人才政策体系。加快实施特色人才、创新人才、本科学历人才、研发人才、经济贡献奖励等配套政策，优化扶持措施，加大资助力度，促进人才政策更精准对接产业发展。创新招商人才培养机制，公开遴选知名院校硕士以上学历的招商专业人才，打造高素质专业化招商队伍。鼓励园区、镇（街）结合产业特色加大政策配套，强化市镇两级人才政策叠加效应。

优化人才引育机制。推动博士、博士后平台扩容提质，完善国内人才工作站建设，广泛开展招才引智活动。支持院校科研平台、人才孵化平台、重点实验室等载体建设，打造一批高能级人才平台。实施百名博士专业人才等人才计划，积极引进一批优秀青年硕博人才。办好“高层次人才活动周”“名企名校行”等活动，促进人才、项目与我市企业精准对接。

完善人才发现机制。打造急需紧缺人才供求信息平台，加强重点领域、重点产业人才资源供给状况和流动趋势研判。绘制全市重点产业人才地图，摸清产业、企业人才需求和各地院校人才分布，推动人才地图与产业地图、招商地图匹配。

激发创新人才活力。探索向重点大科学装置、基础研究平台、研发机构、高校下放特色人才评定认定权限，加快急需紧缺人才的引育留用。对接大科学装置和基础科研平台等人才需求，探索对特定“双聘制”高端人才给予与全职引进人才同等政策待遇，破除高层次人才流动机制障碍。

做优做强“人才圈”。建立博士、博士后平台交流机制，开展多元化学术科研交流、产学研考察活动，形成人才放心工作、安心创业、舒心生活的良好氛围。推动招商引资与招才引智实质联动，构建与产业需求和企业需要相匹配的人才圈层，做强高质量发展的人才矩阵。

第二节 建设高层次专业技术人才队伍

加强高层次专业技术人才引进。聚焦打造新动能，加大研发人才、产业发展人才、科技创新人才、数字人才的引进培育力度，符合条件的特色人才给予最高2000万元创业类免抵押、免担保信用贷款。依托科研院所、高校、新型研发机构等平台和重大基础研究、科技项目，完善高层次专技人才甄选、引进和使用机制。加强柔性引才，适当放宽急需紧缺人才在岗位数量、工资总额等方面限制，开辟高层次专技人才引进“绿色通道”。

深化专业技术职称制度改革。落实乡村振兴等人才职称评审，加快前沿技术、新业态、新职业职称评价。合理下放职称评审权限，支持新型研发机构、高新技术企业、大型骨干企业开展自主评审。畅通职称申报渠道，支持高技能人才参加职称评审。落实港澳职业资格认可制度，促进创新要素便利流动。

强化高层次专业技术人才培养。加快智能制造、绿色低碳、生物医药、文化创意、网络信息、人工智能、知识产权、新材料、新能源等专业职称评价，培养与产业发展相匹配的高层次人才。实施专业技术人才知识更新工程，推动专业技术人才继续教育常态化。

第三节 提升人才综合服务能力

畅通人才流动渠道。健全市场化、社会化人才服务体系，大力发展专业性、行业性人才市场，积极培育各类专业社会组织和人才中介服务机构。优化外籍人才服务，推动人才开放、交流与合作。加强流动人员人事档案信息化建设，做好人才人事档案库房建设和库房使用规划，为人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。

建设人才服务平台。实施数字化赋能，建设“东莞智慧人才服务平台”，落实“政策直通车”服务，实行“一口受理、内部流转、集成服务、限时办结”的“一门式”服务，实现政策找人、人才奖补的快速兑现，提升政策通达率和兑现率，提高人才服务数智化水平。

加强人才服务保障。完善人才激励关怀机制和领导联系服务制度，及时跟进人才所需所求，解决人才在莞后顾之忧。完善优才服务中心、“双创中心”、国际人才“一站式”服务窗口等平台服务功能，推广优才中心服务模式，逐步形成市、镇联动的专业化人才服务体系，提供“一对一”“一站式”标准化全链条服务。

|  |
| --- |
| 专栏7 人才服务提质增效行动 |
| **1.实施优才专享服务。**逐步拓宽优才卡配套服务功能，扩大“优才卡”服务事项和覆盖面，提升优才卡含金量，响应持卡人才需求，举办优才卡专场交流赋能活动，开展持卡人才定期访问，切实增强持卡人才的尊荣感。  **2.配强人才服务队伍。**设立人才服务专员、人才服务官，开展人才政策培训交流活动，定期开展重点企业和人才走访活动，全面响应企业和人才需求。建立人才志愿服务队，壮大人才服务力量，让人才更好地服务人才。  **3.打造“人才政策直通车”品牌。**做好“东莞人社”“智汇东莞”“东莞就业人才服务”等平台推广，梳理人才政策“一本通”，畅通宣传、查询渠道，实现各类人才随时能搜索、可获取，提升政策通达率。大规模开展人才政策入企宣传活动，及时将人才政策和服务“送上门”。  **4.开展人才交流活动。**定期举办人才沙龙、人才论坛、人才周末等专题活动，吸引一批具有影响力的学术会议、研讨峰会等活动落地，营造高层次人才交流集聚的良好氛围。实施新的工作标准和激励标准，更好发挥国内人才工作站在招才引智方面的作用。 |

第四节 深化事业单位人事制度改革

完善事业单位岗位管理制度。按照省统一部署，稳步推进事业单位管理岗位职员等级晋升。建立专业技术岗位区域动态调整机制，统筹用好沉淀和低效配置岗位资源。加强岗位聘用管理，动态调整专业技术岗位结构，设置特设岗位，放宽岗位聘用条件，支持事业单位引才育才。加强基层末端执行力建设，组织开展面向优秀村（社区）党组织书记招聘镇（街道）事业编制人员。开发事业单位人员特色课程，创新情景模拟、现场实操等培训模式，提高培训效能。

推动事业单位薪酬制度改革。完善事业单位改革配套保障激励政策，支持事业单位按照“保基本、强激励”的原则分类有序搞活内部分配，激发事业单位和人员活力。深化事业单位管理岗位职员等级晋升制度工资待遇配套政策改革。按照国家和省部署及时调整事业单位工作人员基本工资标准。以符合行业特点、体现知识价值为重点，探索推进公立医院、高校、科研机构等领域薪酬分配制度改革。

健全事业单位激励保障机制。深化事业单位工作人员奖励规定，建立定期奖励与及时奖励相结合的常态化奖励机制，以年度考核、聘（任）期考核结果及作出显著成绩和贡献为参考，拓宽人才激励途径，提高人才的成就感和认同感。抓好表彰奖励项目化管理，做好表彰奖励项目申报工作，更好发挥表彰奖励影响效应。

第七章 深化“技能人才之都”建设 推动三项工程高质量发展

对接大湾区先进制造新高地建设需要，深化“技能人才之都”建设，扎实推进产业工人队伍建设改革，深化职业教育产教融合，依托先进制造业优势引育更多优秀技能人才，“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程扎实推进，把东莞打造成为全国技能人才的向往之地和成长之地。

第一节 强化技能政策

完善技能人才培养政策体系。制定实施“技能人才之都”2.0版“1+N”政策，根据产业发展需要动态调整，提升政策吸引力。发挥财政资金撬动作用，优化培训工种项目设置，增强技能人才培养与产业发展匹配度。

完善终身职业技能培训体系。发挥补贴性培训激励作用，围绕产业发展和劳动者全生命周期成长需求，建立完善与城市战略定位相适应、与创新驱动发展相匹配、贯穿职业生涯全过程的职业技能培训体系，为技能人才成长提供全链条支持。

|  |
| --- |
| 专栏8 “技能人才之都”升级行动 |
| **1.深化“技能人才之都”建设。**推动国家、省、市政策融合，塑造“广泛共识、效能凸显、开放发展、共同成长”的技能生态。到2025年，技能劳动者占就业人员总量的比例达30%，高技能人才占技能人才比例达40%。  **2.技能等级认定行动。**完善职业能力建设专家库，健全职业技能培训标准体系。鼓励推进职业技能等级认定，对开发认定东莞特色技能培训评价标准，或开展技能等级认定的，给予资助补助。到2025年，全市新增认定企业500家、社会培训评价组织20个。  **3.企业技能效能提升行动。**发挥企业主体作用，在企业建设技能大师工作室，实施“五推进四贯通三变革”，激发企业内生动力，积极培育技能人才，推动技术革新，提高技能人才对企业生产效益的贡献。研究探索建立企业技能效能目标评价模式，鼓励企业围绕全要素生产率提升，探索开展“技能效能诊断”，促进制造业供给侧结构性改革。 |

第二节 创新技能评价

开发推广东莞培训标准规范。发挥企业、培训机构、院校等主体优势，开发符合东莞产业特色的职业技能标准和评价规范，争取成为省标国标，打响“东莞标准”品牌。做好东莞职业技能培训标准的推广应用，提升技能培训质量。

完善技能等级认定东莞模式。完善职业技能定级认定与晋级并行机制，健全“专员、专岗、专家”模式，支持企业开发评价规范、制定评价方案、开展自主评价，推动建立以职业能力为导向、以工作业绩为重点、注重职业道德和知识水平的技能人才评价体系。

畅通技能人才成长通道。以工程、农业、工艺美术、体育、技工院校等领域为突破，推动高技能人才和专业技术人才职业发展贯通，明确技能人才与同等级技术、管理和其他人才在工资、社保、人员招聘以及其他相关福利方面享受同等待遇。

第三节 提高技能效能

推动技能大师工作室建设。发挥企业主体作用，支持建设技能大师工作室（或技师工作站），积极培育技能人才、推动技术革新，引导企业加大技能投入、塑造技能生态、改善人力关系、提升人力效率。

促进培训与就业有效衔接。突出产业需求导向，加强重点领域、重点产业技能人才储备和需求分析。加大数字技能培训力度，提升劳动者数字技能水平。引导优质培训机构，实施“培训+就业”模式，开展“订单式”人才培养，促进供需对接。

第四节 提升技工教育

加强技工院校党的建设。全面落实技工院校党建工作责任制，加强技工院校思想政治工作，完善思政课体系，打造精品课程，把思政课建设纳入技工院校党建工作考核、办学质量和专业建设评估。加强思政课实践教学基地建设，强化思政课教师培养。

优化技工教育发展布局。建立政府统筹管理、社会多元办学的技工教育格局，强化用地、政策、资源、资金保障，促进技工教育与产业同步规划、与职业教育融合发展。支持东莞市技师学院纳入高等学校序列，探索建设园区、镇（街）分院。完善技工教育管理体系，扶持民办技工教育发展，建成一批具有鲜明特色的品牌民办技工院校。

优化专业课程设置。按照产业链对接专业群，鼓励院校、行业和企业共同建设一批紧贴产业发展需求、校企深度融合、社会认可度高、就业质量好的品牌专业。引进国际先进的课程资源，加快本土化应用，提升自主培养水平。

强化师资队伍建设。加强技工教育师资管理、师德建设，完善进出、考评和激励机制。落实教师全员轮训制度，建立教师到企业实践、企业人才到学校兼职任教的常态化双向交流机制，校企联合培养“一体化”教师。支持技工院校可在教职工总额中安排一定比例或者通过流动岗位等形式，面向社会和企业聘用专业技术人员、高技能人才等担任兼职教师。

完善产教融合机制。探索中国特色新型学徒制，推广“学习型工厂”，扩大新型学徒制规模。推进“链群对接、校企合作、引企入教”改革，促进技工院校与企业在专业建设、课程改革、师资培养、技术研发、生产实训、办学质量评价、技能竞赛、招生就业等方面深度合作。

深化国际交流合作。以东莞市技师学院为引领，与外国教育机构合作举办中外合作办学项目，完善证书引进、课程开发、基地建设、师资培训、考核评价为一体的国际化技能人才培养体系。探索国际合作办学由输入转为转出，带动“一带一路”沿线地区和国家技工教育发展。

|  |
| --- |
| 专栏9 技工教育高质量发展行动 |
| **1.全面提升技工教育品质。**争取到2025年底，我市技工院校在校生规模保持在3万人以上，高级工班及以上在校生比例达40%以上；提高专业建设与产业发展适配度，技工院校90%以上专业实行校企合作培养模式；增强技工教育对经济社会发展的贡献度，年输送毕业生8000人以上，毕业生就业率保持在98%以上。  **2.支持技师学院提质扩容。**探索市技师学院职教城校区扩容发展、东城校区改造提升，优化功能布局，调整专业群全面对接产业群，争取省支持纳入高等学校序列。推动市技师学院向具备学制教育、职业培训、公共实训、师资培养、技能评价、竞赛集训、创业孵化、就业服务等多种功能的综合服务体转变。  **3.支持民办院校做大做强。**发挥市场机制作用，鼓励社会力量兴办技工学校。支持优质民办技工院校通过设立分校区等方式扩容发展，做大民办技工教育规模。推动条件成熟的民办技工院校升级发展，提升内涵建设，打造专业特色鲜明、就业质量高的民办技工教育品牌。  **4.保障技工院校毕业生待遇。**落实国家助学金、免学费、奖学金等政策，落实技工院校毕业生待遇，按规定享受就业创业相关政策。推动落实获得中级工、高级工、技师职业资格（职业技能等级）的人员〔含技工院校中级工班、高级工班、预备技师（技师）班毕业生〕，分别按相当于中专、大专、本科学历落实相关待遇。 |

第五节 做大技能资源

深化产业人才培养。以产业协同发展为方向，鼓励园区、镇（街）围绕战略性新兴产业、先进制造业、现代服务业等领域，开展项目制人才培养。大力推进“数字工匠”培训，用好各类培训平台和培训资源，加快建成一支既熟悉生产制造又懂得数字技术的复合型产业人才队伍。加大技能投入力度，建设“技术进步、员工成长、产业集聚”的“镇街技谷”，打造镇（街）层面的技能人才资源集成平台。引导机构、企业、实训基地等开发产业急需的培训项目，加强急需紧缺技能人才培养储备。

优化公共实训服务。扩大公益性实训分基地建设规模，重点建设一批战略性新兴产业、先进制造业、特色优势产业领域公共实训项目。引进、开发先进实训模式、实训项目和实训标准体系，面向企业、院校和社会组织，开展技能实训、师资培训、技能竞赛、技术支持和科技成果转化等服务。

促进技能培训机构发展。加强技能培训机构规范管理，建立技能培训师资库，指导开设特色培训项目，强化培训效果评估和培训后续服务。鼓励培训机构参与“送技能、送培训、送技工”活动，为各类企业提供培训课程、师资等优质资源。

推动三项工程高质量发展。推进完善“粤菜师傅”培养体系，开发相关精品课程，提升粤菜烹饪技能人才培养能力和质量。大力实施“广东技工”工程，推动技工教育与现代产业高质量协同发展，强化技能人才对现代产业高质量发展的支撑作用。推进“南粤家政”工程提质扩容，围绕母婴服务、居家服务、养老服务、医护服务四大项目，积极开展技能培训。

|  |
| --- |
| 专栏10 高质量推进三项工程行动 |
| **1.高质量推进“粤菜师傅”工程。**结合东莞粤菜产业发展，探索“名厨名店出名菜、产业创业带就业”工作模式，打造“创意粤菜 品出东莞”工作品牌，构建“1+1+5”工作体系。到2025年，规划建设5个市级培训基地和5个市级名厨工作室，开展“粤菜师傅”培训1万人次以上，直接带动3万人次以上实现就业创业。  **2.高标准推动“广东技工”工程。**促进技工教育与现代产业高质量协同发展，促进技工教育量质提升、产教融合深度发展、产业链专业群对接，打造“广东技工 技能生态”工作品牌。到2025年，建设50个市级高水平校企合作基地，新增设立技能大师工作室200个，选树100名技能领军人才，开展各类补贴性职业技能培训100万人次。  **3.高站位谋划“南粤家政”工程。**深入实施母婴、居家、养老、医护四个重点项目培训，扩大家政人才有效供给。结合东莞智能家居产业发展，推动“人工+智能”“护具+服务”，打造“南粤家政 品质莞家”工作品牌。到2025年，开展家政职业技能培训5.9万人次，促进11.8万人次以上稳定和新增就业创业。 |

第六节 建设技能城市

打造技能人才竞赛高地。完善技能竞赛组织、标准、技术指导体系，积极承办优势专业、产业领域省级和国家级技能大赛，举办“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”三项工程技能大赛，带动园区、镇（街）办赛和企业大规模练兵。以世赛国赛省赛为牵引，建立各类各级竞赛集训基地，对标世赛标准、对接世界技工教育，促进竞赛成果转化。

提高技能人才地位和待遇。健全高技能人才奖励扶持政策，选树100名技能领军人才。推动技能竞赛、技能评价结果应用，促进技能人才评价与培养、使用、薪酬有机结合。探索建立人才培养、科技成果转化、转让管理和奖励等制度，支持高技能人才参与企业人才培养、科技创新和成果转化。

营造崇尚技能社会氛围。加大“技能人才之都”品牌宣传力度，培育工匠文化，广泛宣传技能人才典型人物和事迹。举办东莞市技能节，探索建设湾区技能公园体系，长效开展技能社会教育，引导树立正确的就业观、择业观、职业观、技能观，把东莞建成崇尚劳动精神劳模精神工匠精神的技能城市。

第八章 服务实体经济发展 推进人力资源服务业高质量发展

按照“扶持新业态、做强中高端”，立足东莞产业发展需求和就业创业需要，建平台、强机构、优产品、育环境，促进人力资源服务业高质量发展。

第一节 健全人力资源服务行业发展机制

加快行业产业化进程。建设人力资源服务产业园先行区，鼓励有条件、有需求的园区、镇（街）建设各具特色的人力资源服务产业园。落实入驻奖励、租金补贴、税收优惠以及高管子女入学、医疗保障等优惠政策，引进一批优质人力资源服务机构，鼓励其总部迁入我市，享受总部企业优惠政策。以市级人力资源服务产业园、行业龙头机构为载体，建成一批市级人力资源服务业标准化示范基地。

推进行业诚信体系建设。建立人力资源服务机构诚信服务等级评定制度，深入开展人力资源服务机构诚信主题创建行动，打造一批人力资源诚信服务示范机构。建立人力资源服务机构诚信示范“红黑名单”制度，形成诚实守信、规范发展的共同理念和良好氛围，不断提升诚信服务、优质服务水平。

促进人力资源服务行业自律。成立人力资源服务产业促进会，指导行业协会制定行业自律规范，推进行业诚信建设，促进行业有序发展。落实行业协会对会员机构人力资源服务活动的指导、监督责任，全面提升人力资源服务效能。

|  |
| --- |
| 专栏11 人力资源服务业高质量发展行动 |
| **1.健全政策体系。**实施人力资源服务业高质量发展意见，加快制定机构奖励办法、行业领军企业和领军人才评定管理办法、从业人员培训管理办法、服务机构管理办法等配套政策，构建“1+N”政策体系。  **2.建设产业平台。**建设东莞市人力资源服务产业园先行区，在全市范围形成若干个人力资源产业发展集聚区域。到2025年，创建至少3个市级产业园、2个省级产业园和1个国家级产业园。  **3.培育骨干机构。**加大对人力资源服务机构的投融资支持力度。支持有条件的人力资源服务机构进行现代企业制度改革，培育若干集团化、规模化、品牌化运作的人力资源服务企业集团。鼓励机构注册和使用人力资源服务商标，形成一批东莞品牌的知名机构。  **4.提升服务业态。**开展人力资源服务机构与企业供需对接会，培养企业使用人力资源服务的习惯和能力。推进人力资源服务产品、管理和制度创新，规范劳务派遣和外包服务，做优招聘、培训，做强咨询、测评、软件和系统服务，促进服务业态和品质逐步提升。 |

第二节 提升人力资源服务效能

提升服务供给能力。开展人力资源服务优秀创新项目评审，支持人力资源服务机构发展人才寻访、人力资源测评等新兴业态。推进人力资源服务专业化分工，鼓励龙头企业全面发展，提供专业化、全链条服务。推动人力资源服务机构深度融入制造业产业链。加强人力资源服务业与职业教育衔接，推进人力资源服务产品定制化。建立健全人力资源服务人才培养开发体系，完善人力资源管理专业职称评审制度。加快行业骨干人才和基础人才培养培训。

推进行业数字化转型。构建全面覆盖、统一规范的人力资源公共服务信息体系，完善数据信息协同共享机制。推进行业数字化转型，鼓励人力资源服务机构应用数字化技术提升服务水平。加快建立人力资源服务指数体系，加强人力资源供求、薪酬等指数研究。建立人力资源市场信息监测机制，定期发布人力资源服务业发展报告。

搭建交流对接合作平台。打造人力资源服务合作交流会、创新大赛以及机构联系交流平台、员工素质提升平台、产业对接平台、对外宣传平台、电子交易平台、沟通合作平台等“一会一赛六平台”服务体系。举办全国性人力资源服务供需对接、服务产品推介、高峰论坛等活动。推行“政府+机构+学校+企业”引才模式，发挥人力资源服务机构在市场化引才中的作用。

第九章 健全劳动关系协调机制 构建新型和谐劳动关系

全面加强劳动关系治理体系和治理能力建设，提高劳动者权益保障水平，有效预防和化解劳资矛盾，构建规范有序、公正合理、合作共赢、和谐稳定的劳动关系，助力营商环境优化，打造新型和谐劳动关系城市。

第一节 加强劳动关系协调能力建设

完善劳动关系协调机制。健全劳动合同管理制度，推行电子劳动合同示范文本，实现劳动合同签订全员覆盖。完善灵活就业、新业态从业人员劳动权益保障机制。完善集体协商制度，扩大集体协商覆盖面。构建多层次劳动关系协调机制，完善政府、工会、企业劳动关系三方四家工作机制。

创新和谐善治治理路径。加强与深圳沟通协作，探索适应新技术、新业态、新产业、新模式发展需要的特殊工时管理制度。开展构建和谐劳动关系专题宣传月活动，推出“线上普法小动画”，组织监察执法人员成立宣讲团，促进企业、员工、市场的良性互动和成长。

构建劳务派遣系统治理模式。落实劳务派遣许可实施细则，把严准入关口，推广劳务派遣协议及劳动合同范本。加大劳务派遣监管力度，严查劳务派遣参保、劳动合同签订情况。推广劳务派遣服务指导性规范，开展等级划分与评定工作，建立工价监测机制，发布劳务派遣红黑榜。

加强劳动关系预警研判。优化劳动关系风险预警系统，提高劳资风险预判的前瞻性，提升重大劳资风险防范及重大舆情监测应对能力。适应新经济发展形势，加强灵活用工纠纷预警研判。完善企业经济性裁员监测制度，指导企业依法制定裁员方案，妥善处置劳资纠纷。

完善工资决定和正常增长机制。健全劳动、知识、技术、管理等要素按贡献决定报酬的机制，提高劳动报酬在初次分配中的比重。完善最低工资保障制度，适时调整最低工资。完善工资指导线、企业薪酬调查发布体系，开展以先进制造业、战略新兴产业及现代服务业为重点的薪酬调查。深入推进国有企业负责人薪酬制度改革，规范国有企业工资内外监管。

深化信访制度改革。推进信访工作规范化、标准化建设，完善矛盾纠纷源头预防、排查预警、多元调解的信访工作机制。探索建立人社信访大数据库，加强信访形势分析研判，完善人社信访案件分类处理制度。联动门户网站、政民互动平台、12345政务服务平台，实现信访数据互联互通。深化领导干部带头化解信访案件制度，完善信访工作督查督办、约谈问责制度。

|  |
| --- |
| 专栏12 规范劳务派遣市场秩序专项行动 |
| **1.强化劳务派遣源头治理。**推广使用统一范本的劳务派遣协议和劳务派遣员工劳动合同，明确权利义务关系。落实用工单位主体责任，从严核查合同签订、派遣员工身份信息、参保凭证等。用工单位、劳务派遣机构和劳务派遣员工三方应当在上岗前明确劳务派遣员工工作岗位及待遇标准等事项，签订“劳务派遣员工薪酬知情书”。  **2.强化信用评价正向引导。**开展全市劳务派遣机构等级划分和评定，将评级较低机构列为重点监察对象，警示约谈负责人，向相关用工单位通报其信用等级并发放用工风险提示函。 将不在原址经营、不按期提交年度经营报告的机构纳入经营异常名录，按季度对外公开。对拖欠工资拒不整改的机构按规定列入工资失信联合惩戒名单管理。  **3.强化劳务派遣供需对接。**开展劳务派遣管理员培训，支持派遣机构组织派遣员工积极参加各类技能提升培训项目。整顿劳务派遣机构擅自发布用工单位招聘信息、未依法签订劳务派遣协议、直接以用工单位名义招工、虚假宣传和发布不实广告等行为。畅通维权途径，快速处理劳务派遣用工劳资纠纷。  **4.强化劳务派遣行业自律。**发挥劳务派遣相关行业协会作用，依法制定完善行规行约。实施劳务派遣诚信服务承诺书制度，引导劳务派遣机构自觉遵守国家相关价格政策，不哄抬、串通市场服务价格，规范服务收费，形成守法诚信经营、公开公平竞争、自觉维护秩序的行业生态。  **5.强化违法违规行为惩治。**对于劳务派遣机构欠薪且拒不整改的，依法顶格处罚。强化人社、税务、公安、城市管理、市场监管等部门联动，加强信息共享和联合执法，严厉打击不依法参保、涉税违法、拖欠工资、占道经营、虚假宣传、用工单位获取“返费”涉嫌犯罪等行为。  **6.强化派遣机构退出管理。**从严查处劳务派遣机构各项违法违规行为，对于违法违规且拒不整改的劳务派遣机构，依法吊销劳务派遣经营许可证，坚决予以淘汰。 |

第二节 加强劳动人事争议调解仲裁能力建设

完善多元调解机制。优化仲裁、监察、信访协调衔接机制，推进基层调解工作体系建设，加强“劳动争议调解中心”规范化建设，提升劳动争议调解质量和效率。加强与工会、法院、司法部门合作，推进人民调解、仲裁调解、司法调解衔接联动。完善市镇村三级调解机制，建立村（社区）调解组织对接机制。支持和推动企业自建调解组织，鼓励引导社会力量提供专业调解服务。

创新仲裁办案模式。优化网络仲裁、小程序办案流程，健全重大集体劳动争议案件快速处理程序，完善农民工工资争议调处“绿色通道”，打造高效快捷的仲裁新模式。加强仲裁标准化建设，建立仲裁办案管理和评价机制，加强仲裁行风建设。完善要素式办案、兼职仲裁员办案和全市统筹办案制度，提升仲裁终结率及办案质量。完善园区、镇（街）示范庭制度，推进以案释法。

加强劳动争议调裁审联动。强化执法司法仲裁信用贯通衔接，构建“工会+人社+法院+司法”调裁审一体化对接机制，联动快速有效化解劳动争议纠纷。联合法院建立裁审联合培训机制和案件双向反馈制度，实现裁审受理范围、裁审标准两个统一，推动裁审程序有效衔接。探索建立调处对接工作室，推动劳动争议“最多跑一次”“最多跑一地”。积极参与落实大湾区多元纠纷解决机制，探索集体争议协同处理、仲裁资源信息共享，提高仲裁诉讼效能。

第三节 加强劳动保障监察治理能力建设

强化欠薪治理工作。贯彻落实《保障农民工工资支付条例》，常态化开展“莞薪无忧”专项行动，加强建筑领域欠薪治理，保障员工按时足额获得工资。落实根治拖欠农民工工资工作领导小组各项制度，提升欠薪治理能力。强化源头治理、前端防范，落实欠薪约谈、移送公安、社会公布、黑名单管理以及联合惩戒等手段，使欠薪企业“一处违法、处处受限”。健全督查督办机制，确保欠薪隐患早发现早预警早处置。

提高监察治理效能。推进劳动监察执法改革，加强和规范用工行为监管，推行“综合查一次”，提高执法效能。定期开展工资支付、人力资源市场整顿、劳动用工和社会保险法律法规专项执法检查。落实行政执法“三项制度”和“双随机、一公开”监管机制，加大对非法用工查处力度。健全劳动保障诚信等级评价制度，建立健全企业诚信档案。建立劳动保障监察队伍交流机制，加强基层执法人员岗位业务能力分级分类培训，提高基层监察执法办案水平。

|  |
| --- |
| 专栏13 劳资纠纷预防化解和根治欠薪专项行动 |
| **1.加快劳资纠纷线索处置。**加强欠薪隐患排查，发挥网格、村社区等功能，及时掌握制造业、工程建设领域等劳资纠纷情况。加强人民网领导信箱留言、12345热线等平台以及网络舆情线索的快速响应，严格落实首问责任制，确保在办理时限内办结。加大劳资纠纷线索的核查、督导、办理和回访，切实提升案件的办理质量。  **2.加大调裁审对接力度。**畅通农民工工资争议案件劳动争议仲裁绿色通道，优先排期、优先开庭、优先审结，对10人以上的集体劳动报酬争议当天立案，开庭后7日内结案。大力推动“互联网+仲裁”，深化大湾区劳动争议仲裁调解区域合作。  **3.强化欠薪综合治理。**市根治拖欠农民工工资工作领导小组牵头统筹，完善欠薪信息报送协同和情况通报，落实分片挂点督查。用好劳动关系风险预警系统，提高劳资风险预判的前瞻性。贯彻落实《保障农民工工资支付条例》，完善欠薪约谈、移送、社会公布、失信联合惩戒等各项制度机制，确保工资问题在基层一线得到妥善化解处置。 |

第十章 推动智慧人社建设 全方位提升公共服务质量

大力推进人社公共服务均等化标准化信息化，加强系统行风建设，构建覆盖全名、城乡一体、均等可及、高效优质的公共服务体系。

第一节 提升便民服务效能

持续简化服务流程。建立“开门办实事、主动优服务”和“走流程、转作风”的长效机制，及时解决群众急难愁盼问题。深入实施人社服务快办行动，开展“一件事”一次办专项改革，推动流程相近、材料相同、结果关联的事项整合成“一件事”。持续推进“减证便民”行动，推广证明事项告知承诺制，压缩办理时限，提高服务效能。

持续创新服务机制。推动数字人社建设，建立“人社政务电子地图”，实施系统改造、数据比对、功能集成，推广“一门式”“一网式”服务。开展“放管服”疏堵行动，解决群众办事堵点痛点问题。推进审批事项“全程电子化”改造，推动事项审批流程向“秒批”优化。

第二节 提升智能服务效能

提升人社大数据运用能力。实施人社大数据应用行动计划，全面整合业务信息系统，规范数据采集、管理、应用，提升融合服务能力。制定大数据主题分析清单，加强部门数据交换，探索加强与三大电信运营商、第三方机构、行业协会等合作，定期形成分析研判报告。

加强信息化集成服务平台建设。支持省人社集中式一体化信息系统建设，推动省、市两级信息平台与业务深度融合。探索打造人社服务大数据应用示范项目，推动就业、培训、社保、人才等业务贯通。

|  |
| --- |
| 专栏14 智慧人社建设行动 |
| **1.人社服务快办行动。**建立健全政策直通企业群众的工作机制，发挥村（社区）人力资源服务站作用，探索民生服务下沉、特殊群体上门服务等方式，打造城区步行15分钟、乡村辐射5公里的人社便民服务圈，提升市镇村三级工作协同效能。  **2.数字人社建设项目。**加强人社数据治理，加强数据应用规划、加工、管理和监控，夯实业务“秒批”和“打包办”基础。整合10个“一件事”打包办，推动事项办理再提速，实现50%以上事项即时办结。打造“人社政务服务网点电子地图”，实行事项“全程电子化改造”。 |

第三节 提升队伍建设效能

加强服务队伍建设。通过公开招聘、选调、政府购买服务等方式，充实人社公共服务队伍，优化人员结构。建立上挂下派和交流轮岗机制，提升干事创业、应急处突等实践能力。加强基层经办队伍能力建设，常态化举办技能练兵比武活动，打造政治坚定、服务为民、严明务实、业务精湛的高素质队伍。

加强系统行风建设。推进人社系统全面从严治党和党风廉政建设，紧盯重点领域、薄弱环节，树立全流程、全链条监管理念，强化政策、法制、审计、财务、纪检监督等协同发力，构建综合监督工作闭环。

第十一章 强化规划实施保障

围绕“十四五”时期人力资源和社会保障事业高质量发展任务，强化基础保障，加强监测评估，确保各项目标任务落到实处。

第一节 强化组织保障

扎实推进模范机关建设，推动党建业务文化“三融合”，全面提升“开门办实事、主动优服务”的能力。全面推进人社领域简政强镇事权改革，健全人社综合监督体系，健全分片服务、督帮一体、及时响应、执行有力的组织体系，提升末端执行力。完善“大学习、深调研、真落实”机制，激励广大干部新担当新作为，推动我市人力资源社会保障事业发展“十四五”规划实施。

第二节 强化政策支撑

立足科技创新和先进制造的城市特色，加强人力资源社会保障重大政策研究，围绕建设大湾区人才集聚、和谐善治和民生幸福新高地的目标，加强人才引育留用、灵活就业、社会保障、欠薪治理、劳动关系等重点领域、重大问题政策研究，强化成果应用转化，提高人力资源社会保障政策的精准性、有效性、协同性。

第三节 加强资金保障

建立政府、企业、社会多渠道筹资机制，加大对人力资源事业的服务管理和重点项目的经费保障力度。积极争取上级财政支持，稳步加大我市各级财政对人力资源社会保障事业的投入力度。加强人力资源社会保障专项资金管理，提高专项资金使用绩效。

第四节 加强监测评估

健全监测评估机制，强化规划重点指标的评估和监测分析，做好中期评估和总结评估，加强评估分析结果应用。提升统计信息化水平，完善统计数据常态化发布机制，加强数据解读和形势研判。加强指标分解，抓好项目实施。强化宣传解读培训，为规划实施奠定基础、营造氛围。建立定期通报和实地督导机制，确保重点工作落地见效。

附件：各园区、镇（街）指标任务分解表

附件

各园区、镇（街）指标任务分解表

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 镇街 | 社保卡（张） | 粤菜师傅培训发证人数（人次） | 南粤家政培训人数（人次） | 劳动人事争议调解成功率（%） | 劳动人事争议仲裁结案率（%） | 劳动保障监察举报投诉案件结案率（%） |
| **合计** | **全市** | **10257293** | **7000** | **59000** | **>78%** | **>96%** | **100%** |
| 1 | 莞城 | 170478 | 154 | 1301 | >78% | >96% | 100% |
| 2 | 石龙 | 141867 | 77 | 653 | >78% | >96% | 100% |
| 3 | 虎门 | 821381 | 394 | 3323 | >78% | >96% | 100% |
| 4 | 东城 | 585248 | 457 | 3849 | >78% | >96% | 100% |
| 5 | 万江 | 322279 | 156 | 1317 | >78% | >96% | 100% |
| 6 | 南城 | 409922 | 414 | 3486 | >78% | >96% | 100% |
| 7 | 中堂 | 192952 | 81 | 681 | >78% | >96% | 100% |
| 8 | 望牛墩 | 85221 | 48 | 404 | >78% | >96% | 100% |
| 9 | 麻涌 | 178768 | 90 | 759 | >78% | >96% | 100% |
| 10 | 石碣 | 276610 | 176 | 1485 | >78% | >96% | 100% |
| 11 | 高埗 | 166525 | 133 | 1121 | >78% | >96% | 100% |
| 12 | 洪梅 | 64019 | 40 | 334 | >78% | >96% | 100% |
| 13 | 道滘 | 156312 | 85 | 720 | >78% | >96% | 100% |
| 14 | 厚街 | 539791 | 387 | 3261 | >78% | >96% | 100% |
| 15 | 沙田 | 205972 | 122 | 1030 | >78% | >96% | 100% |
| 16 | 长安 | 791243 | 605 | 5101 | >78% | >96% | 100% |
| 17 | 寮步 | 502828 | 323 | 2725 | >78% | >96% | 100% |
| 18 | 大岭山 | 358779 | 230 | 1935 | >78% | >96% | 100% |
| 19 | 大朗 | 545642 | 241 | 2033 | >78% | >96% | 100% |
| 20 | 黄江 | 277757 | 186 | 1569 | >78% | >96% | 100% |
| 21 | 樟木头 | 170398 | 108 | 909 | >78% | >96% | 100% |
| 22 | 凤岗 | 409081 | 252 | 2124 | >78% | >96% | 100% |
| 23 | 塘厦 | 616436 | 451 | 3797 | >78% | >96% | 100% |
| 24 | 谢岗 | 104029 | 75 | 633 | >78% | >96% | 100% |
| 25 | 清溪 | 337417 | 317 | 2669 | >78% | >96% | 100% |
| 26 | 常平 | 435996 | 283 | 2387 | >78% | >96% | 100% |
| 27 | 桥头 | 203148 | 154 | 1301 | >78% | >96% | 100% |
| 28 | 横沥 | 273281 | 182 | 1531 | >78% | >96% | 100% |
| 29 | 东坑 | 184119 | 158 | 1334 | >78% | >96% | 100% |
| 30 | 企石 | 166008 | 101 | 848 | >78% | >96% | 100% |
| 31 | 石排 | 230490 | 149 | 1254 | >78% | >96% | 100% |
| 32 | 茶山 | 214946 | 137 | 1156 | >78% | >96% | 100% |
| 33 | 松山湖 | 118350 | 234 | 1970 | >78% | >96% | 100% |

公开方式：主动公开

抄送：市委直属各单位，市人大办，市政协办，市纪委办，市中级法院，市检察院，省属有关单位。

东莞市人民政府办公室综合三科 2022年 月 日印发