

杭州市人力资源和社会保障局文件

杭人社发〔2023〕55号

杭州市人力资源和社会保障局关于印发杭州市 人社领域强力推进创新深化改革攻坚开放提升 工作方案的通知

各区、县（市）人力社保局，西湖风景名胜区人力社保局，局机关各处室、局属各单位：

现将《杭州市人社领域强力推进创新深化改革攻坚开放提升工作方案》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

杭州市人力资源和社会保障局

2023年7月3日

（此件主动公开）

杭州市人社领域强力推进创新深化 改革攻坚开放提升工作方案

为全面贯彻落实省人社保厅、市委市政府深入实施“八八战略”强力推进创新深化改革攻坚开放提升有关决策部署，扎实推进人社领域创新深化改革攻坚开放提升，制定本工作方案。

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，全面贯彻落实党的二十大和二十届二中全会精神，按照省人社保厅和市委市政府部署要求，坚持发展导向、目标导向、问题导向、实干导向、效果导向，坚持以人民为中心，以三个“一号工程”为总牵引，以“十二项重大攻坚行动”为具体主抓手，增强系统观念、协同联动，强化数字赋能、融合贯通，鼓励区县创新、先行先试，一体化推进全市人社领域创新深化改革攻坚开放提升，积极破局开题，尽力创优争先，为杭州建设世界一流的社会主义现代化国际大都市、打造中国式现代化城市范例贡献人社智慧和力量。

二、主要任务

（一）数字人才培养攻坚行动（创新深化专项组）

攻坚目标：聚焦数字经济高质量发展，以企业需求为导向，积极培育数字技术工程师、“数字工匠”等，强化复合型数字人才供给，持续提升高层次人才和高技能人才的支撑保障能力，激发数字生态活力。

攻坚举措:

1.实施数字技术工程师培养工程。根据数字经济创新提质“一号发展工程”和国家加强新职业培训要求，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领域，培育壮大高水平数字技术工程师队伍。根据省人力社保厅即将出台的《浙江省数字技术工程师培育实施方案》，研究制定《杭州市数字技术工程师培育实施方案》。鼓励支持我市企事业单位申报数字技术工程师培训和评价资格。鼓励支持我市数字技术专业技术人才聚集的区县实施数字技术工程师培训费补贴政策。（专技处牵头，职建中心配合）

2.实施数字技能人才培育工程。实施数字经济创新提质“一号发展工程”高技能人才倍增行动，建立健全数字技能人才培育机制，推进数字职业技能人才评价工作，持续优化数字人才培养生态。（职建处牵头，职建中心配合）

3.实施高端专技人才培养工程。鼓励支持我市企事业单位申报承办省级高研班。紧密结合我市数字经济创新提质“一号发展工程”开展高层次、急需紧缺专技人才培养。（专技处牵头，职建中心配合）

4.健全专技人才评价机制。深化科技人才多元评价和激励机制改革，支持我市国科大杭州高等研究院等新型研发机构向省人力社保厅申报开展科研系列职称自主评聘改革试点。（专技处）

（二）高端人才集聚攻坚行动（创新深化专项组）

攻坚目标：拓展海内外引才渠道，深度打造“杭向未来”人社特色引才品牌，深入开展大学生招引行动，加大青年人才引进力度，扎实推进博士集聚工程，推动更多优秀人才集聚杭州。

攻坚举措：

5.开展大学生招引活动。围绕产业链完善人才链，深入开展线上线下引才活动。继续擦亮“杭向未来”引才品牌，健全完善云上线下、社招校招“四位一体”招聘体系，重点开展赴外引才、行业专场、区域专场、特色招聘等活动。举办海内外高层次人才项目对接活动 150 场、创业创新大赛 45 场，2023 年新引进 35 周岁以下大学生 35 万名。（人才处牵头，人才中心、就业中心、职建中心、留服中心配合）

6.大力推动博士人才集聚。通过项目引进、合作引进等方式招才引智，拓宽渠道精准引才，实施更具针对性、个性化的引才措施，对急需紧缺专业博士后，支持市场化方式引才。创新引才载体，举办“2023 中国·杭州博士后科创精英赛”，面向全球征集 100 个以上的博士后项目参赛。着力打造人才集聚新高地，到 2023 年底，新引进博士 2000 名。（人才处牵头，专技处、留服中心、人才中心配合）

7.积极打造“留·在浙里 杭向未来”海外引才品牌。通过深入参与和组织“留·在浙里”系列活动，结合我市“杭向未来”十大行动，积极打造“留·在浙里 杭向未来”海外引才新品牌，

提升留学人员服务品牌影响力，吸引并集聚海外优秀人才来杭创新创业。遴选优质项目及人才，组织申报“中国留学人员回国创业启动支持计划”和“高层次留学人才回国资助试点项目”，培育一批优秀留创企业和留学归国人才。2023年联动各区县（市）举办5场以上面向海外留学人才的招才引智和项目对接活动。

（留服中心）

8.深化专家服务工程。充分发挥专家智力资源的支撑引领作用，围绕我市主导产业，充分发挥“链主”企业联动和带动作用，结合省内外专技和技能人才，组建1-2个专家服务示范团。（留服中心）

9.开展“双强汇聚”引才活动。完善高端人才市场化引才机制，引荐我市重大科研平台、重点实验室、重点企业、高校对接国际知名猎头机构和人才服务机构，引进战略科学家、大科学家、重要领域和行业顶尖人才。2023年举办“双强汇聚”系列活动1场。（人才处牵头，人才中心、留服中心配合）

（三）企业用工保障攻坚行动（改革攻坚专项组）

攻坚目标：聚焦企业用工领域营商环境优化提升，创新人社法规政策宣传培训模式，建立健全“企有所呼、我有所应”工作机制，强化涉企用工全周期集成服务，严格规范监管执法，推动实现政策直达企业、基层，切实降低企业招工、培训、参保、引才、劳动关系处理等方面的成本，打造最优企业用工环境，创建最优营商环境。

攻坚举措:

10.有效保障企业用工需求。巩固深化“十省百市千县”省际劳务合作,主动对接劳务输出大省,组织缺工企业赴外开展“春风行动劳务协作”系列招聘活动,举办30场以上劳务协作招聘会,为300家次以上企业发布9000个以上就业岗位。加强零工市场建设,推进“浙里找零工”线上平台应用,全市建成各类零工市场30家,每个区县(市)至少建设1家能够提供公益性服务的零工市场。鼓励有条件的区县(市)试点“企业用工共享”平台建设,通过企业用工余缺调剂服务,优化企业人力资源配置,有效降低企业用工成本,推动实现共享用工精准化、智能化、规范化。(就业中心牵头,就创处配合)

11.探索创新用工服务新模式。以企业技能人才需求为导向,加强政校企合作,搭建技能人才供需对接平台,举办“技创未来乐业杭州”杭州技能人才校企合作活动,促进技能人才招引,缓解技能人员需求,助力职业院校、技工院校毕业生高质量就业。(就业中心)

12.开展企业用工精准普法。落实“谁执法、谁普法”责任制,推行“谁管理、谁普法”“谁服务、谁普法”,创新开展助企服务“开工第一课”等普法专题活动,发挥“助企服务员”作用,引导各类企业依法合规诚信经营,促进企业依法规范用工,倡导广大劳动者依法理性维权。创新宣传教育和法制培训形式,制作法治人物宣传视频和微信表情包,推出人力社保普法形象代

言人“和和”，提升宣传效果，打造具有杭州特色的人力社保法治宣传品牌。（法规处牵头，劳动关系处、社保中心、就业中心、仲裁院（维权中心）配合）

13.深化企业用工保障集成改革。按照省厅统一部署，加快推进企业用工登记（书面审查）“一件事”，不断整合精简报表、指标数量，加强数据共享，实现企业用工“最多报一次”，减轻企业填报负担。加大员工录用“一件事一次办”联办宣传力度，实现企业用工政务服务“最多跑一次”。聚焦建设项目和小微企业，充分运用“护薪宝”“劳资E治理”等数字化改革成果，深入推进欠薪治理“一件事”改革，加强劳资纠纷化解处置能力培训，引导企业合法用工诚信经营。（法规处牵头，仲裁院（维权中心）配合）

（四）人社政务服务优化提升攻坚行动（改革攻坚专项组）

攻坚目标：持续迭代升级人社政务服务环境，强化涉企全周期集成服务，紧紧围绕“企业办事无忧、部门无事不扰”最优政务环境目标，实现标准化、规范化、便利化水平显著提升，涉企服务不断优化，全面打响具有人社辨识度的“办事不用求人、办事依法依规、办事便捷高效、办事暖心爽心”营商环境品牌。

攻坚举措：

14.加快推进政务服务标准化、规范化、便利化。对照全省人社系统政务服务事项指导目录和业务经办规范，动态更新权力事项目录和办事指南，完善知识库，推动政务服务事项线上线下

同要素管理、无差别受理、同标准办理。继续深化政务服务“一窗通办”，持续提升办事服务水平，为企业群众提供全周期、多维度、个性化的政务服务。深化政务服务“就近办”，推动高频政务服务事项向乡镇（街道）和村（社区）延伸。推广“社银合作”经办模式，“社银合作”网点办件量年增长率 20%，实现群众企业办事更加高效便利，企业群众好评率 99% 以上。全面推动“无证明化”改革扩面提质，提升依申请政务服务事项办件“无证明”率。根据省厅和市统一部署，开展行政办事员（政务服务综合窗口办事员）等级认定、定岗晋级等工作。（法规处牵头，政务服务事项涉及相关处室单位配合）

15.纵深推进政务服务数字化建设。推进更多依申请政务服务事项“一网通办”落地应用，提升人社政务服务大厅窗口 2.0 应用覆盖面，依申请政务服务事项“一网通办”率 90%，依申请政务服务事项办件“一网通办”率 95%。推进“一网通办”优质高效，避免受理超期和办结超期（办件超过 5 个工作日受理以及超过承诺时限办理）。以“社保易窗”为载体，探索部分政务服务事项全流程“视频办”。持续推进社会保障卡居民服务“一卡通”和“杭甬双城记”惠民体系建设，深化政务服务、公共服务等领域的“一卡通用”，促进跨区域居民服务便利共享，2023 年底前电子社会保障卡人口覆盖率达到 70%，杭甬两地社会保障卡特约商户超过 500 个。（法规处牵头，社保中心、政务中心配合）

16.稳步推进政务服务集成化、智能化。继续推进人社领域

便民利企“一件事”集成改革，根据企业和群众实际需求，推出更加实用管用、多跨协同的“一件事一次办”。加快推进人社领域行政许可事项“智能审批”，推出更多政务服务事项实现“智能秒办”。健全惠企政策直达机制，梳理惠企政策上线“亲清在线”平台，做到应上尽上，变企业找政策为政策找企业。推动就业、社保领域更多政务服务事项和阶段性降低失业保险费率政策实现“免申即办”，2023年30项政务服务事项实现“智能秒办”和“免申即办”。（法规处牵头，政务服务事项涉及相关处室单位配合）

17.完善政务服务评价体系。坚持效果导向，把企业、群众体验感、获得感和满意度作为评价硬标准，畅通“线上+线下”评价渠道。充分运用政务服务“好差评”、“一网通办”工单处理结果，完善问题闭环处理机制，持续提升问题整改质量，按期整改率100%，提升“七优享”劳有所得工程群众满意度。用好用足数字化改革成果，发挥“数智就业”“社保易窗”“大学生智慧服务”等智慧服务应用，提高咨询答复精准度，实现企业群众办事前“最多问一次”、办事“最多跑一次”。（法规处牵头，人才中心、社保中心、就业中心配合）

（五）基层人社治理现代化改革攻坚行动（基层人社治理现代化改革专班）

攻坚目标：区县（市）人力社保组织变革基本完成，治理平台覆盖所有乡镇（街道），基层治理队伍基本建成，基层支撑能

力明显提升，人力社保治理工作机制建立健全，就业社保服务水平持续优化，欠薪线索件、劳动纠纷和信访量持续下降，不发生相关重大舆情。数字应用全面贯通，省工资支付监管预警平台、“护薪保”等数字治理端有效运用，市、区县（市）、乡镇（街道）三级监管体系基本贯通，基本实现基层人力社保“一卡治理”。

攻坚举措：

18.变革重塑内部机构。按照“职能分类集成、机构精简设置”和“经办综合集成、平台提升层次”的改革方向，优化内设机构和直属事业单位设置，各区县（市）结合“大综合一体化”改革后的实际情况，争取党委政府支持，积极向当地编制部门争取，按照职能要求设立或增挂“一科一中心”，实现业务协同和实体化运作。按省厅部署要求，大力开展大行政监管、大就业人才、大政务服务、大数据管理等人力社保平台建设。（法规处、仲裁院（维权中心）按职责牵头，其他处室单位配合）

19.加强治理队伍建设。各区县（市）原则上以乡镇（街道）为基本管理单元，合理划分工作片区，并根据法规政策规定和经办实际，全面细致梳理乡镇（街道）或片区承接事项清单，明确责任清单，做到应放尽放、能放尽放、应接尽接、接住办好。各工作片区根据市场主体、从业人员数量及监管服务工作量和交通状况等因素，划分若干个网格（企业、工程项目、村社），构成以工作片区为基本治理单元的基层人社治理共同体：即以劳动保障督导员、劳动保障管理员和劳动关系协调员为核心的劳动保障

“三支队伍”，明确工作职责和治理事项。配齐配强乡镇（街道）劳动保障管理员，分区分片开展基层人社治理，一体推进大宣传、大服务、大监管、大应急。（法规处牵头，劳动关系处、就业中心、社保中心、仲裁院（维权中心）等相关处室单位配合）

20.探索源头治理机制。建立分层联络工作机制，组建工作群（微信群、钉钉群），实现网络信息畅通、治理及时。建立分区分片包干机制，实行基层治理工作责任制，确保监管服务具体到人。建立实用管用培训机制，推动企业规范用工，降低发生纠纷风险。建立纠纷源头管控和信访投诉预处理机制，最大限度把投诉、咨询等吸附在人社系统内，确保矛盾纠纷不出企业、工地，欠薪等投诉件小事不出村社、大事不出镇街、重点问题不出区县。健全舆情管控机制，实现源头上管控舆情和第一时间监测处置，全力推动“安薪指数”指标体系落实。健全激励约束工作机制，加大基层人社治理工作考核力度，实施正向激励和反向约束制度。加大“安薪码”、“杭州无欠薪”维权码、“护薪保”维权提醒的宣传力度，推动根治欠薪在建筑业、制造业等行业领域的普及推广。（仲裁院（维权中心）牵头，法规处、劳动关系处、信访处配合）

21.强化监管执法协同。深化人社领域“大综合一体化”行政执法改革，与综合行政执法部门协作，加强人力资源社会保障领域监管执法协同工作，联合开展“双随机一公开”监管行动，畅通案件移送、结果反馈，建立健全跨部门执法监管协同工作机

制，强化监管执法能力，实现欠薪依法治理、综合治理。到 2023 年底，人社部门与综合执法部门的监管执法协同机制健全畅通。（仲裁院（维权中心））

22.提升数字治理能力。服务端、工作端、治理端“三端”一体贯通应用到基层，实现“一屏管控”。加快推进居民服务“一卡通”应用延伸扩面到基层，试点“重点人群社保卡优享智办”项目，实现“一卡治理”。聚焦就业社保、劳动监察等领域，充分挖掘利用数字化改革成果，助力基层人社治理。（法规处牵头，就创处、养老处、就业中心、社保中心、仲裁院（维权中心）、政务中心配合）

（六）人力资源市场集成攻坚行动（开放提升专项组）

攻坚目标：健全人力资源市场制度规则，深化统一开放的人力资源要素市场建设。清理规范人力资源服务行业中介服务违规收费、不合理收费以及市场垄断行为，加快建设高标准、一体化人力资源市场体系，更好发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，打造一流的人力资源市场环境，让市场主体预期更稳、信心更足、活力更强。

攻坚举措：

23.加大市场化引才力度。从杭州产业发展基础和实际出发，紧贴我市经济转型升级需要，开展高质量市场化引才机制创新政策优化研究，研究出台新一轮加快发展人力资源服务业实施细则，更好发挥人力资源服务机构市场化引才作用。（人才处）

24.优化人力资源市场营商环境。推行人力资源服务行政许可、人力资源服务备案全程网办，全面实施许可告知承诺制。加强行业规范管理和标准建设。推行人力资源服务电子许可和从业人员电子档案管理。发布人力资源服务机构招才引智群英榜、猎手榜。（人才处牵头，法规处配合）

25.开展人力资源市场整治行动。联合公安、市场监管、建设、综合执法等部门开展人力资源市场专项整治行动，打击非法人力资源服务中介、人力资源服务机构违法行为，对人力资源服务活动、用人单位招用工、用人单位工资支付等行为进行规范，推动城乡劳动者在就业地同等享受就业服务和政策，促进人力资源市场规范有序健康发展。（仲裁院（维权中心）牵头，劳动关系处、就创处、人才处、就业中心配合）

（七）促进共同富裕改革攻坚行动（共富办）

攻坚目标：深入实施“扩中提低”改革，围绕高质量就业创业体系和共富型大社保体系建设、劳动关系领域治理，推动共同富裕先行示范改革在人社领域取得实质性进展，形成可复制可推广的重大标志性成果。

攻坚举措：

26.健全完善高质量就业创业体系。落实好《浙江省就业促进条例》，抓好《杭州市人民政府关于推进高质量就业工作的意见》等政策落地实施和配套政策制定出台，开展创新创业活力集成改革，按照国家和省统一部署，完善稳岗补贴机制，实施

新时代浙江工匠培育工程，推进劳动者终身职业技能培训制度改革，迭代升级“重点群体就业帮扶在线”。力争2023年全市城镇新增就业25万人以上，扶持创业7000人以上，开展职业技能培训18.95万人次以上，新增技能人才7万人，新增高技能人才3.5万人。鼓励区县（市）开展“灵活就业数据治理”试点，对灵活就业人员进行数据分析，并接入“数字人社智治平台”，突出就业服务和权益保障，制定灵活就业服务管理规范，强化事中事后监管。（就创处牵头，职建处、就业中心、职建中心配合）

27.构建共富型大社保体系。持续扩大基本养老保险覆盖面，落实基本养老保险扩面要求，推进新增就业人员应保尽保。发展多层次养老保险体系，积极推动企业年金发展，深化开展个人养老金先行试点工作，实施特定人员参加工伤保险制度，做好失业保险、工伤保险省级统筹工作，加强社保基金监管，实现社会保障提标提质，构建共富型大社保体系。继续推进企业退休人员全市域就近体检数字化改革，积极推进居住在杭的异地户籍我市企业退休人员纳入属地社区实行社会化管理。（养老处牵头，退管处、工伤处、规财处、就业中心、社保中心、退管中心配合）

28.深化劳动关系领域治理。深化劳动关系协调机制建设，强化企业规范用工服务指导，适时调整最低工资标准，定期发布全市部分技术工人职业（工种）分等级工资价位，扩大技术工人薪酬分配指引企业覆盖面，做好能级工资专项集体合同的审查备

案。围绕“安薪指数”指标体系，实施“浙江安薪”智治工程，迭代升级“安薪在线”，欠薪线索动态化解率（结案率 X 浙江薪金指数）94%以上，劳动争议结案率92%以上。（劳动关系处牵头，信访仲裁处、仲裁院（维权中心）配合）

（八）新就业群体权益保障攻坚行动（改革攻坚专项组）

攻坚目标：围绕支持平台经济高质量发展，着力保障新就业群体劳动权益，加快构建与新就业群体相适应的公共服务体系、权益保障体系，充分发挥平台企业在创造就业、引领发展中的重要作用。

攻坚举措：

29.建立健全新就业群体公共服务体系。探索建立新就业群体与平台企业的供需对接平台，提高公共就业服务的精准度。以“西湖金蓝领”培育工程为基础，创新试点新就业群体职业技能培训方式，探索通过购买第三方服务提高培训效果。结合我市产业发展需要，探索新兴行业从业人员职业技能等级认定机制。鼓励区县（市）开展财政资金保障的新就业人员人身意外伤害保险试点，消除新就业群体的劳动防护后顾之忧。（职建处、工伤处、就业中心、职建中心按职责分工）

30.建立健全新就业群体权益保障体系。支持符合条件的新就业形态劳动者按规定参加职工基本养老保险、工伤保险。放开灵活就业人员在就业地参加社会保险的户籍限制。推动商业保险公司针对新就业形态推出适配的第三者商业保险产品，合理确定

保费标准。鼓励条件成熟的行业制定新就业形态劳动标准，推广典型新就业形态行业用工示范文本，探索实施新就业形态企业（平台）用工报告制度，健全新就业形态劳动者劳动报酬权益保障的执法监管和调解仲裁机制。（劳动关系处牵头，养老处、工伤处、社保中心、仲裁院（维权中心）配合）

（九）人力资源服务业提质增量攻坚行动（开放提升专项组）

攻坚目标：围绕创新发展人力资源服务产业，推进人力资源服务业高质量发展，健全完善人力资源服务产业园体系。

攻坚举措：

31.加大人力资源服务重点企业培育。建立市人力资源服务业重点企业培育库，着力培育人力资源服务优质自主品牌，积极培育、扶持一批具有杭州辨识度的本市企业，调整优化市场结构，打造人力资源服务龙头企业。探索引进国际国内知名人力资源服务企业来浙设立区域性、功能型总部或研发中心。开展人力资源服务业出市招商专项行动，加快推进人力资源服务业引强招优。（人才处）

32.加大人力资源服务企业扶持力度。鼓励人力资源服务企业不断创新，围绕省市重大发展提供市场化服务，引导产业向价值链高端延伸。对符合条件的企业给予创新创优项目资助、机构参与重大发展战略资助、机构搭建供需对接活动补助、引才奖励等。鼓励指导优秀企业申报浙江省人力资源服务业领跑企业，2023年力争2家企业入选。（人才处）

33.打造人力资源服务云店。指导全市人力资源服务机构入驻省人力社保厅搭建的引才云店、企业发单和人力资源服务机构精准接单的用才宝两大线上平台，积极引入第三方中介机构为企业及个人提供人力资源服务，完成1000家左右人力资源服务机构入驻使用。（人才处）

34.健全完善人力资源产业园体系。鼓励指导符合条件的区县建设功能完善、优势互补、各具特色的人力资源服务产业园。探索建立网上人力资源服务产业园。支持人力资源产业园积极对接当地国家级新区、高新技术产业开发区、经济技术开发区、中小企业产业园等产业集聚区域，实现交叉联动，协同发展。到2023年底，力争新增省级人力资源产业园1家，市级人力资源产业园1家；力争建成1家省级人力资源服务出口基地。（人才处）

（十）国家营商环境创新试点攻坚行动（改革攻坚专项组）

攻坚目标：对标先进城市最佳实践，聚焦世行营商环境新评估体系，紧扣人社领域指标任务，强弱项补短板，确保相关改革任务全面落地，形成具有杭州人社特色的改革成果，全力争取实现指标排名目标。

攻坚举措：

35.探索国际职业资格证书认可制度。在风险可控的领域，探索建立国际职业资格证书认可清单制度，允许取得境外相应职业资格或公认的国际专业组织认证的国际人才，经能力水平认定

或有关部门备案后上岗，并加强执业行为监管。结合我市产业发展和人才队伍建设等情况，进一步扩大试点区域范围和产业领域。努力形成具有杭州特色和标识度的国际职业资格证书认可清单 2.0 版。（专技处）

36.扎实推进优化营商环境改革重大攻坚任务。完善“数智就业”公共服务体系，开展高质量就业区域建设，实现公共就业服务优质便捷、运行高效。迭代升级电子劳动合同平台，为企业和职工提供在线签署、在线存储等服务，规范企业订立劳动合同行为。加强企业用工要素保障，组织开展线下招聘、云聘会、直播带岗、定向赴外招才引智等“四位一体”招聘活动，缓解企业用工难问题。加强工程领域劳动用工数字化监管，形成实名制用工、记工、发薪管理闭环机制，至 2023 年底，全市在建工程项目“护薪保”覆盖率 80% 以上。推动“互联网+调解仲裁”化解劳动人事争议，提升线上维权办案成效。优化大学生就业创业数智服务，实施流动人员人事档案转递渠道分类管理。推进“人才会客厅”建设。搭建人才成长阶梯，科学改进人才评审机制，集成政策宣传、项目申报、政策兑现、人才服务和管理，强化“引、育、留、用”，持续优化人才服务。（法规处牵头，专技处、劳动关系处、人才中心、就业中心、仲裁院（维权中心）配合）

37.做实做优营商环境评估工作。紧紧盯住“人才流动活跃度”和“劳动力市场监管”两项指标，对标先进城市，分析前期评估的经验得失，对标一流，补齐短板，全面做好迎接世行国家

营商环境评估评估准备，全力实现指标排名目标任务。聚焦“无感监测”营商指数中博士后工作站招收设站比、劳动人事争议调解成功率、人力资源服务机构发展指数、技能人才增长率等4个人力社保相关靶点，落实落细相关工作，力争人社指数在全省晾晒中保持领先。（人才处、劳动关系处按职责牵头）

（十一）完善信用体系攻坚行动（改革攻坚专项组）

攻坚目标：以信用优化营商环境、信用服务实体经济、信用提升社会治理、信用惠及百姓生活为主线，完善人社信用体系，不断深化信用在人社政务服务领域的应用。

攻坚举措：

38.规范联合惩戒机制。推动重点领域信用建设，联合发改委、市建委、交通局、水利局、财政局、园林文物局和总工会等部门印发《关于对恶意欠薪企业（个人）开展信用联合惩戒的合作备忘录》，完善信用联合惩戒措施，强化农民工权益保障力度。（仲裁院（维权中心））

39.推动信用分类分级监管。依据《人力资源社会保障部关于印发〈企业劳动保障守法诚信等级评价办法〉的通知》（人社部规〔2016〕1号），通过日常巡视检查、书面材料审查、举报投诉查处以及专项检查等劳动保障监察和其他有关工作中取得的企业上一年度信用记录进行守法诚信等级评定。（仲裁院（维权中心））

40.优化日常信用监管。结合多个信用分级分类监管体系，提高“双随机、一公开”监管工作抽查信用关联度，以信用评价为依据优化配置监管力量，根据监管对象信用状况采取差异化监管措施，提升监管精准性和有效性。（法规处牵头，人才开发处、职建处、劳动关系处、仲裁院（维权中心）配合）

41.深化信用数据赋能。根据《杭州市公共信用信息分类等级管理目录》，加强信用信息归集和共享，基于《社会信用信息政务应用清单》，利用信用信息提升人社服务效能。（法规处牵头，各处室、单位依职责配合）

（十二）标准规范提升攻坚行动（改革攻坚专项组）

攻坚目标：强化改革实践经验总结提炼，推动理论制度创新，出台标准规范，提升人社政务服务标准化水平和经办能力。

攻坚举措：

42.做好国家综合标准试点相关工作。《浙江杭州大学生创业园服务标准化试点》已列入国家标准化委员会第八批社会管理和公共服务综合标准化试点项目。《大学生创业园服务规范》市级标准2022年已经发布，总结经验、拉高标杆，推进此项标准由市标升级为省标、国标，形成可复制可推广的理论成果，促进大学生创新创业高质量发展。（就创处）

43.推进市级标准项目建设。积极探索人力社保领域社会管理公共服务标准制定路径，积极申报《基层公共就业服务规范》《杭州市社会保险经办内部控制常态化运行规范》《“社保易窗”

好办易办建设与服务规范》《杭州市高级人才寻访服务规范》、《企业退休人员社会化管理服务规范》《社会保障卡（市民卡）上门服务规范》等6个杭州市地方标准，争取早立项多立项，构建广覆盖可持续的人力社保标准体系。（法规处牵头，人才开发处、社保中心、就业中心、政务中心、退管中心配合）

三、保障措施

（一）加强组织领导。各区、县（市）人力社保部门要切实加强对创新深化改革攻坚开放提升工作的领导，把此项工作作为检验主题教育成效的重要试金石，统筹推动三个“一号工程”各项任务落实到位。市局成立强力推进创新深化改革攻坚开放提升领导小组及办公室（“创改办”），各区、县（市）要坚持“一把手”抓三个“一号工程”，谋深谋细谋实各项目标任务和攻坚举措。对承接的省厅试点项目，要成立专班，主要领导牵头抓总，倒排时间、扭住重点、主动作为、一体推进、早出成果。

（二）加强改革协同。强化改革组织力、执行力，实行市区县（市）联动、合力推进、同频共振、提升绩效。系统编制人社领域强力推进创新深化改革攻坚开放提升年度重点任务清单，实施清单化、项目化、时间化管理，确保每项任务落实到位、执行到位。各区、县（市）要对标一流、结合实际、真抓实干、争先创优，充分挖掘发挥自身优势，积极开展改革创新试点。市局相关部门要悉心指导、搞好服务协调，主动与省厅沟通对接、赢得支持，及时提炼总结改革经验、创新成果，争取全市全省复制推

广。

（三）加强督查评估。建立健全“督帮一体”工作链，局创改办及时组织专项督查，压实工作责任与开展指导帮助相结合，对重点任务完成情况进行通报晾晒，确保工作高质高效落实。用好杭州人社微信公众号等新媒体平台，宣传展示改革成效亮点。对成效明显的改革项目，择优推荐参加省厅路演，争创最佳实践案例。

附件：人社领域强力推进创新深化改革攻坚开放提升工作
2023年重点任务清单

附件

人社领域强力推进创新深化改革攻坚开放提升工作 2023 年重点任务清单

序号	重点工作	重点任务	具体工作举措	主要指标	完成时间	负责处室（单位）
1	数字人才培育攻坚行动	实施数字技术工程师培养工程	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领域，培育壮大高水平数字技术工程师队伍。根据省人社保厅即将出台的《浙江省数字技术工程师培育实施方案》，研究制定《杭州市数字技术工程师培育实施方案》。鼓励支持我市企事业单位申报数字技术工程师培训和评价资格。鼓励支持我市数字技术专业技术人才聚集的区县实施数字技术工程师培训费补贴政策。		全年	专技处牵头，职建中心配合
2		实施数字技能人才培养工程	实施数字经济创新提质“一号发展工程”高技能人才倍增行动，建立健全数字技能人才培养机制，推进数字职业技能人才评价工作，持续优化数字人才培养生态。		全年	职建处牵头，职建中心配合
3		实施高端专技人才培养工程	鼓励支持我市企事业单位申报承办省级高研班。紧密结合我市数字经济创新提质“一号发展工程”开展高层次、急需紧缺专技人才培养。		全年	专技处，职建中心配合
4		健全专技人才评价机制	深化科技人才多元评价和激励机制改革，支持我市国科大杭州高等研究院等新型研发机构向省人社保厅申报开展科研系列职称自主评聘改革试点。		全年	专技处

5	高端人才集聚攻坚行动	开展大学生招引活动	围绕产业链完善人才链，深入开展线上线下引才活动。继续擦亮“杭向未来”引才品牌，健全完善云上线下、社招校招“四位一体”招聘体系，重点开展赴外引才、行业专场、区域专场、特色招聘等活动。举办海内外高层次人才项目对接活动150场、创业创新大赛45场，2023年新引进35周岁以下大学生35万名。	①举办海内外高层次人才项目对接活动150场、创业创新大赛45场 ②2023年新引进35周岁以下大学生35万名	全年	人才处牵头，人才中心、就业中心、职建中心、留服中心配合
6		大力推动博士人才集聚	通过项目引进、合作引进等方式招才引智，拓宽渠道精准引才，实施更具针对性、个性化的引才措施，对急需紧缺专业博士后，支持市场化方式引才。创新引才载体，举办“2023中国·杭州博士后科创精英赛”，着力打造人才集聚新高地。	①面向全球征集100个以上的博士后项目参赛 ②到2023年底，新引进博士2000名	全年	人才处牵头，专技处、留服中心、人才中心配合
7		积极打造“留·在浙里杭向未来”海外引才品牌	通过深入参与和组织“留·在浙里”系列活动，结合我市“杭向未来”十大行动，积极打造“留·在浙里 杭向未来”海外引才新品牌，提升留学人员服务品牌影响力，吸引并集聚海外优秀人才来杭创新创业。	联动各区县（市）举办5场以上面向海外留学人才的招才引智和项目对接活动	全年	留服中心
			遴选优质项目及人才，组织申报“中国留学人员回国创业启动支持计划”和“高层次留学人才回国资助试点项目”，培育一批优秀留创企业和留学归国人才。		全年	留服中心
8		深化专家服务工程	充分发挥专家智力资源的支撑引领作用，围绕我市主导产业，充分发挥“链主”企业联动和带动作用，结合省内外专技和技能人才，组建1-2个专家服务示范团。	组建不少于1个专家服务示范团	全年	留服中心
9		开展“双强汇聚”引才活动	完善高端人才市场化引才机制，引荐我市重大科研平台、重点实验室、重点企业、高校对接国际知名猎头机构和人才服务机构，引进战略科学家、大科学家、重要领域和行业顶尖人才。	举办“双强汇聚”系列活动1场	全年	人才处牵头，人才中心、留服中心配合

10	有效保障企业用工需求	巩固深化“十省百市千县”省际劳务合作，主动对接劳务输出大省，组织缺工企业赴外开展“春风行动劳务协作”系列招聘活动。	举办30场以上劳务协作招聘会，为300家次以上企业发布9000个以上就业岗位	全年	就业中心牵头，就创处配合
		加强零工市场建设，推进“浙里找零工”线上平台应用，每个区县（市）至少建设1家能够提供公益性服务的零工市场。	全市建成各类零工市场30家	全年	
		鼓励有条件的区县（市）试点“企业用工共享”平台建设，通过企业用工余缺调剂服务，优化企业人力资源配置，有效降低企业用工成本，推动实现共享用工精准化、智能化、规范化。		全年	
11	探索创新用工服务新模式	以企业技能人才需求为导向，加强政校企合作，搭建技能人才供需对接平台，举办“技创未来 乐业杭州”杭州技能人才校企合作活动，促进技能人才招引，缓解技能人员需求，助力职业院校、技工院校毕业生高质量就业。		全年	就业中心
12	开展企业用工精准普法	落实“谁执法、谁普法”责任制，推行“谁管理、谁普法”“谁服务、谁普法”，创新开展助企服务“开工第一课”等普法专题活动，发挥“助企服务员”作用，引导各类企业依法合规诚信经营，促进企业依法规范用工，倡导广大劳动者依法理性维权。		全年	法规处牵头，劳动关系处、社保中心、就业中心、仲裁院（维权中心）配合
		创新宣传教育和法制培训形式，制作法治人物宣传视频和微信表情包，推出人力社保普法形象代言人“和和”，提升宣传效果，打造具有杭州特色的人力社保法治宣传品牌。		全年	
13	深化企业用工保障集成改革	按照省厅统一部署，加快推进企业用工登记（书面审查）“一件事”，不断整合精简报表、指标数量，加强数据共享，实现企业用工“最多报一次”，减轻企业填报负担。		全年	法规处牵头，仲裁院（维权中心）配合
		加大员工录用“一件事一次办”联办宣传力度，实现企业用工政务服务“最多跑一次”。		全年	
		聚焦建设项目和小微企业，充分运用“护薪宝”、“劳资E治理”等数字化改革成果，深入推进欠薪治理“一件事”改革，加强劳资纠纷化解处置能力培训，引导企业合法用工诚信经营。		全年	仲裁院（维权中心）

14		加快推进政务服务标准化、规范化、便利化	对照全省人社系统政务服务事项指导目录和业务经办规范，动态更新权力事项目录和办事指南，完善知识库，推动政务服务事项线上线下同要素管理、无差别受理、同标准办理。		全年	法规处牵头，政务服务事项涉及相关处室单位配合	
			继续深化政务服务“一窗通办”，持续提升办事服务水平，为企业群众提供全周期、多维度、个性化的政务服务。深化政务服务“就近办”，推动高频政务服务事项向乡镇（街道）和村（社区）延伸。		全年		
			全面推动“无证明化”改革扩面提质，提升依申请政务服务事项办件“无证明”率。	“社银合作”网点办件量年增长率20%，企业群众好评率99%以上	全年		
			推广“社银合作”经办模式，实现群众企业办事更加高效便利。		全年		社保中心
			根据省厅和市统一部署，开展行政办事员（政务服务综合窗口办事员）等级认定、定岗晋级等工作。		全年		职建处、职建中心
15	人社政务服务优化提升攻坚行动	纵深推进政务服务数字化建设	推进更多依申请政务服务事项“一网通办”落地应用，提升人社政务服务大厅窗口2.0应用覆盖面。推进“一网通办”优质高效，避免受理超期和办结超期（办件超过5个工作日受理以及超过承诺时限办理）。	依申请政务服务事项“一网通办”率90%，依申请政务服务事项办件“一网通办”率95%	全年	法规处牵头，政务服务事项涉及相关处室单位配合	
			以“社保易窗”为载体，探索部分政务服务事项全流程“视频办”。		全年	社保中心	
			持续推进社会保障卡居民服务“一卡通”和“杭甬双城记”惠民体系建设，深化政务服务、公共服务等领域的“一卡通用”，促进跨区域居民服务便利共享，2023年底前电子社会保障卡人口覆盖率达到70%，杭甬两地社会保障卡特约商户超过500个。		全年	政务中心牵头，社保中心、就业中心配合	
16		稳步推进政务服务集成化、智能化	继续推进人社领域便民利企“一件事”集成改革，根据企业和群众实际需求，推出更加实用管用、多跨协同的“一件事一次办”。加快推进人社领域行政许可事项“智能审批”，推出更多政务服务事项实现“智能秒办”。健全惠企政策直达机制，梳理惠企政策上线“亲清在线”平台，做到应上尽上，变企业找政策为政策找企业。推动就业、社保领域更多政务服务事项和阶段性降低失业保险费率政策实现“免申即办”。	30项政务服务事项实现“智能秒办”和“免申即办”	全年	法规处牵头，政务服务事项涉及相关处室单位配合	

17		完善政务服务评价体系	坚持效果导向，把企业、群众体验感、获得感和满意度作为评价硬标准，畅通“线上+线下”评价渠道。充分运用政务服务“好差评”、“一网通办”工单处理结果，完善问题闭环处理机制，持续提升问题整改质量，按期整改，提升“七优享”劳有所得工程群众满意度。	政务服务事项按期整改率 100%	全年	法规处牵头，人才中心、社保中心、就业中心配合
			用好用足数字化改革成果，发挥“数智就业”、“社保易窗”、“大学生智慧服务”等智慧服务应用，提高咨询答复精准度，实现企业群众办事前“最多问一次”、办事“最多跑一次”。		全年	
18		变革重塑内部机构	按照“职能分类集成、机构精简设置”和“经办综合集成、平台提升层次”的改革方向，优化内设机构和直属事业单位设置，各区县（市）结合“大综合一体化”改革后的实际情况，争取党委政府支持，积极向当地编制部门争取，按照职能要求设立或增挂“一科一中心”，实现业务协同和实体化运作。按省厅部署要求，大力开展大行政监管、大就业人才、大政务服务、大数据管理等人力社保平台建设。	各区县市完成“一科一中心”建设	全年	法规处、仲裁院（维权中心）按职责牵头，其他处室单位配合
19	基层人社治理现代化改革攻坚行动	加强治理队伍建设	各区县（市）原则上以乡镇（街道）为基本管理单元，合理划分工作片区，并根据法规政策规定和经办实际，全面细致梳理乡镇（街道）或片区承接事项清单，明确责任清单，做到应放尽放、能放尽放、应接尽接、接住办好。各工作片区根据市场主体、从业人员数量及监管服务工作量和交通状况等因素，划分若干个网格（企业、工程项目、村社），构成以工作片区为基本治理单元的基层人社治理共同体：即以劳动保障督察员、劳动保障管理员和劳动关系协调员为核心的劳动保障“三支队伍”，明确工作职责和治理事项。配齐配强乡镇（街道）劳动保障管理员，分区分片开展基层人社治理，一体推进大宣传、大服务、大监管、大应急。		全年	法规处牵头，劳动关系处、就业中心、社保中心、仲裁院（维权中心）等相关处室单位配合

20	基层人社治理现代化改革攻坚行动	探索源头治理机制	建立分层联络工作机制，组建工作群（微信群、钉钉群），实现网络信息畅通、治理及时。建立分区分片包干机制，实行基层治理工作责任制，确保监管服务具体到人。建立实用管用培训机制，推动企业规范用工，降低发生纠纷风险。建立纠纷源头管控和信访投诉预处理机制，最大限度把投诉、咨询等吸附在人社系统内，确保矛盾纠纷不出企业、工地，欠薪等投诉件小事不出村社、大事不出镇街、重点问题不出区县。健全舆情管控机制，实现源头上管控舆情和第一时间监测处置，全力推动“安薪指数”指标体系落实。健全激励约束工作机制，加大基层人社治理工作考核力度，实施正向激励和反向约束制度。加大“安薪码”、“杭州无欠薪”维权码、“护薪保”维权提醒的宣传力度，推动根治欠薪在建筑业、制造业等行业领域的普及推广。		全年	仲裁院（维权中心）牵头，法规处、劳动关系处、信访处配合
21		强化监管执法协同	深化人社领域“大综合一体化”行政执法改革，与综合行政执法部门协作，加强人力资源社会保障领域监管执法协同工作，联合开展“双随机一公开”监管行动，畅通案件移送、结果反馈，建立健全跨部门执法监管协同工作机制，强化监管执法能力，实现欠薪依法治理、综合治理。	人社部门与综合执法部门的监管执法协同机制健全畅通	9月底	仲裁院（维权中心）
22		提升数字治理能力	服务端、工作端、治理端“三端”一体贯通应用到基层，实现“一屏管控”。			全年
	聚焦就业社保、劳动监察等领域，充分挖掘利用数字化改革成果，助力基层人社治理。				全年	
			加快推进居民服务“一卡通”应用延伸扩面到基层，试点“重点人群社保卡优享智办”项目，实现“一卡治理”。		全年	政务中心

23	人力资源市场集成攻坚行动	加大市场化引才力度	从杭州产业发展基础和实际出发，紧贴我市经济转型升级需要，开展高质量市场化引才机制创新政策优化研究，研究出台新一轮加快发展人力资源服务业实施细则，更好发挥人力资源服务机构市场化引才作用。		全年	人才处
24		优化人力资源市场营商环境	推行人力资源服务行政许可、人力资源服务备案全程网办，全面实施许可告知承诺制。加强行业规范管理和标准建设。推行人力资源服务电子许可和从业人员电子档案管理。发布人力资源服务机构招才引智群英榜、猎手榜。		全年	人才处牵头，法规处配合
25		开展人力资源市场整治行动	联合公安、市场监管、建设、综合执法等部门开展人力资源市场专项整治行动，打击非法人力资源服务中介、人力资源服务机构违法行为，对人力资源服务活动、用人单位招用工、用人单位工资支付等行为进行规范，推动城乡劳动者在就业地同等享受就业服务和政策，促进人力资源市场规范有序健康发展。		全年	仲裁院（维权中心）牵头，劳动关系处、就创处、人才处、就业中心配合
26	促进共同富裕改革攻坚行动	健全完善高质量就业创业体系	落实好《浙江省就业促进条例》，抓好《杭州市人民政府关于推进高质量就业工作的意见》等政策落地实施和配套政策制定出台，开展创新创业活力集成改革，按照国家和省统一部署，完善稳岗补贴机制，实施新时代浙江工匠培育工程，推进劳动者终身职业技能培训制度改革，迭代升级“重点群体就业帮扶在线”。	①全市城镇新增就业 25 万人以上，扶持创业 7000 人以上 ②开展职业技能培训 18.95 万人次以上，新增技能人才 7 万人，新增高技能人才 3.5 万人	全年	就创处牵头，职建处、就业中心、职建中心配合
			鼓励区县（市）开展“灵活就业数据治理”试点，对灵活就业人员进行数据分析，并接入“数字人社智治平台”，突出就业服务和权益保障，制定灵活就业服务管理规范，强化事中事后监管。		全年	就业中心

27		构建共富型大社保体系	持续扩大基本养老保险覆盖面，落实基本养老保险扩面要求，推进新增就业人员应保尽保。发展多层次养老保险体系，积极推动企业年金发展，深化开展个人养老金先行试点工作，实施特定人员参加工伤保险制度，做好失业保险、工伤保险省级统筹工作，加强社保基金监管，实现社会保障提标提质，构建共富型大社保体系。		全年	养老处牵头，工伤处、规财处、就业中心、社保中心、配合
			继续推进企业退休人员全市域就近体检数字化改革，积极推进居住在杭的异地户籍我市企业退休人员纳入属地社区实行社会化管理。		全年	退管处、退管中心
28		深化劳动关系领域治理	深化劳动关系协调机制建设，强化企业规范用工服务指导，适时调整最低工资标准，定期发布全市部分技术工人职业（工种）分等级工资价位，扩大技术工人薪酬分配指引企业覆盖面，做好能级工资专项集体合同的审查备案。围绕“安薪指数”指标体系，实施“浙江安薪”智治工程，迭代升级“安薪在线”。	欠薪线索动态化解率（结案率 X 浙江薪金指数）94%以上，劳动争议结案率 92%以上	全年	劳动关系处牵头，信访仲裁处、仲裁院（维权中心）配合
29	新就业群体权益保障攻坚行动	建立健全新就业群体公共服务体系	探索建立新就业群体与平台企业的供需对接平台，提高公共就业服务的精准度。		全年	就业中心
			以“西湖金蓝领”培育工程为基础，创新试点新就业群体职业技能培训方式，探索通过购买第三方服务提高培训效果。结合我市产业发展需要，探索新兴行业从业人员职业技能等级认定机制。		全年	职建处、职建中心
			鼓励区县（市）开展财政资金保障的新就业人员人身意外伤害保险试点，消除新就业群体的劳动防护后顾之忧。		全年	工伤处

30		建立健全新就业群体权益保障体系	支持符合条件的新就业形态劳动者按规定参加职工基本养老保险、工伤保险。放开灵活就业人员在就业地参加社会保险的户籍限制。		全年	养老处、工伤处、社保中心
			推动商业保险公司针对新就业形态推出适配的第三者商业保险产品，合理确定保费标准。		全年	工伤处
			鼓励条件成熟的行业制定新就业形态劳动标准，推广典型新就业形态行业用工示范文本，探索实施新就业形态企业（平台）用工报告制度，健全新就业形态劳动者劳动报酬权益保障的执法监管和调解仲裁机制。		全年	劳动关系处牵头，仲裁院（维权中心）配合
31	人力资源服务业提质增效攻坚行动	加大人力资源服务重点企业培育	建立市人力资源服务业重点企业培育库，着力培育人力资源服务优质自主品牌，积极培育、扶持一批具有杭州辨识度的本市企业，调整优化市场结构，打造人力资源服务龙头企业。探索引进国际国内知名人力资源服务企业来浙设立区域性、功能型总部或研发中心。开展人力资源服务业出市招商专项行动，加快推进人力资源服务业引强招优。		全年	人才处
32		加大人力资源服务企业扶持力度	鼓励人力资源服务企业不断创新，围绕省市重大发展提供市场化服务，引导产业向价值链高端延伸。对符合条件的企业给予创新创优项目资助、机构参与重大发展战略资助、机构搭建供需对接活动补助、引才奖励等。鼓励指导优秀企业申报浙江省人力资源服务业领跑企业。	力争2家企业入选浙江省人力资源服务业领跑企业	全年	人才处
33		打造人力资源服务云店	指导全市人力资源服务机构入驻省人社保厅搭建的引才云店、企业发单和人力资源服务机构精准接单的用才宝两大线上平台，积极引入第三方中介机构为企业及个人提供人力资源服务。	完成1000家左右人力资源服务机构入驻使用	全年	人才处
34		健全完善人力资源产业园体系	鼓励指导符合条件的区县建设功能完善、优势互补、各具特色的人力资源服务产业园。探索建立网上人力资源服务产业园。支持人力资源产业园积极对接当地国家级新区、高新技术产业开发区、经济技术开发区、中小企业产业园等产业集聚区域，实现交叉联动，协同发展。	①力争新增省级人力资源产业园1家 ②市级人力资源产业园1家 ③力争建成1家省级人力资源服务出口基地	全年	人才处

35		探索国际职业资格证书认可制度	在风险可控的领域，探索建立国际职业资格证书认可清单制度，允许取得境外相应职业资格或公认的国际专业组织认证的国际人才，经能力水平认定或有关部门备案后上岗，并加强执业行为监管。结合我市产业发展和人才队伍建设等情况，进一步扩大试点区域范围和产业领域。努力形成具有杭州特色和标识度的国际职业资格证书认可清单 2.0 版。		全年	专技处
36	国家营商环境创新试点攻坚行动	扎实推进优化营商环境改革重大攻坚任务	完善“数智就业”公共服务体系，开展高质量就业区域建设，实现公共就业服务优质便捷、运行高效。		全年	就业中心
			迭代升级电子劳动合同平台，为企业和职工提供在线签署、在线存储等服务，规范企业订立劳动合同行为。		全年	劳动关系处
			加强企业用工要素保障，组织开展线下招聘、云聘会、直播带岗、定向赴外招才引智等“四位一体”招聘活动，缓解企业用工难问题。		全年	人才中心
			加强工程领域劳动用工数字化监管，形成实名制用工、记工、发薪管理闭环机制。	全市在建工程项目“护薪保”覆盖率 80%以上	全年	仲裁院（维权中心）
			推动“互联网+调解仲裁”化解劳动人事争议，提升线上维权办案成效。		全年	仲裁院（维权中心）
			优化大学生就业创业数智服务，实施流动人员人事档案转递渠道分类管理。		全年	人才中心
			推进“人才会客厅”建设。搭建人才成长阶梯，科学改进人才评审机制，集成政策宣传、项目申报、政策兑现、人才服务和管理，强化“引、育、留、用”，持续优化人才服务。		全年	专技处
37		做实做优营商环境评估工作	紧紧盯住“人才流动活跃度”和“劳动力市场监管”两项指标，对标先进城市，分析前期评估的经验得失，对标一流，补齐短板，全面做好迎接世行国家营商环境评估准备，全力实现指标排名目标任务。聚焦“无感监测”营商指数中博士后工作站招收设站比、劳动人事争议调解成功率、人力资源服务机构发展指数、技能人才增长率等 4 个人力社保相关靶点，落实落细相关工作，力争人社指数在全省晾晒中保持领先。		全年	人才处、劳动关系处按职责牵头

38	完善信用体系 攻坚行动	规范联合惩戒机制	推动重点领域信用建设，联合发改委、市建委、交通局、水利局、财政局、园林文物局和总工会等部门印发《关于对恶意欠薪企业（个人）开展信用联合惩戒的合作备忘录》，完善信用联合惩戒措施，强化农民工权益保障力度。		全年	仲裁院（维权中心）
39		推动信用分类分级监管	依据《人力资源社会保障部关于印发〈企业劳动保障守法诚信等级评价办法〉的通知》（人社部规〔2016〕1号），通过日常巡视检查、书面材料审查、举报投诉查处以及专项检查等劳动保障监察和其他有关工作中取得的企业上一年度信用记录进行守法诚信等级评定		全年	仲裁院（维权中心）
40		优化日常信用监管	结合多个信用分级分类监管体系，提高“双随机、一公开”监管工作抽查信用关联度，以信用评价为依据优化配置监管力量，根据监管对象信用状况采取差异化监管措施，提升监管精准性和有效性。		全年	法规处牵头，人才开发处、职建处、劳动关系处、仲裁院（维权中心）配合
41		深化信用数据赋能	根据《杭州市公共信用信息分类等级管理目录》，加强信用信息归集和共享，基于《社会信用信息政务应用清单》，利用信用信息提升人社服务效能。		全年	法规处牵头，各处室、单位依职责配合
42	标准规范提升 攻坚行动	做好国家综合标准试点相关工作	《浙江杭州大学生创业园服务标准化试点》已列入国家标准化委员会第八批社会管理和公共服务综合标准化试点项目。《大学生创业园服务规范》市级标准2022年已经发布，总结经验、拉高标杆，推进此项标准由市标升级为省标、国标，形成可复制可推广的理论成果，促进大学生创新创业高质量发展。		全年	就创处
43		推进市级标准项目建设	积极探索人力社保领域社会管理公共服务标准制定路径，积极申报《基层公共就业服务规范》、《杭州市社会保险经办内部控制常态化运行规范》、《“社保易窗”好办易办建设与服务规范》、《杭州市高级人才寻访服务规范》、《企业退休人员社会化管理服务规范》、《社会保障卡（市民卡）上门服务规范》等6个杭州市地方标准，争取早立项多立项，构建广覆盖可持续的人力社保标准体系。		全年	法规处牵头，人才开发处、社保中心、就业中心、政务中心、退管中心配合

杭州市人力资源和社会保障局办公室

2023年7月3日印发
