

人力资源社会保障

RENLI ZIYUANSHEHUIBAOZHANG



上海市人力资源和社会保障局
微信公众号扫一扫,或搜微信号
“上海人力资源和社会保障”

微博:上海12333
抖音:上海人社

2023年8月17日第32期(周四出版)上海市人力资源和社会保障局主管上海市连续性内部资料准印证(B)第0219号 内部资料 免费交流

市人力资源社会保障局党组召开主题教育调研成果交流会

按照市委学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育部署要求,近日,市人力资源社会保障局党组召开主题教育调研成果交流会,深入学习贯彻习近平总书记关于调查研究的重要论述精神,交流调研课题,促进成果转化,进一步推动主题教育见行见效。市委主题教育第六巡回指导组组长朱勤皓同志到会指导并点评讲话。局党组书记、局长杨佳瑛同志主持会议,局领导班子成员张岚、费予清、谈琳、吴杰锋、谭友林同志出席会议。

主题教育开展以来,局党组成员以上率下,认真贯彻中

央和市委关于大兴调查研究的部署要求,带头深入基层一线和企业园区,察实情、找症结、解难题,形成了一批高质量的调研成果,调研工作取得阶段性成效。交流会上,杨佳瑛、张岚、费予清、谈琳、吴杰锋同志分别聚焦数字化经办服务、高质量充分就业、新就业形态就业人员权益保障、优化营商环境、纠治形式主义官僚主义等重点调研课题开展交流研讨,深化完善推动上海人社事业高质量发展的思路和举措。

杨佳瑛同志强调,要扎实做好调查研究“后半篇文章”,抓好调研成果转化应用,以局党组成员领题调研带动局系统各部门、各单位共同答题,更好凝聚起推动发展的合力,真正让服务对象看到变化、共享成果。要进一步夯实调查研究的

基本功,坚持把调查研究融入日常,围绕事关本市人社工作改革发展全局的战略性问题和人民群众急难愁盼的现实问题,不断研究新情况、总结新经验、探索新规律,以高水平调查研究推动人社事业高质量发展



取得新成效。要敬终如始强化理论学习、调查研究,用心用力抓好推动发展、检视整改,确保系统主题教育走深走实。

朱勤皓同志对局党组成员调研成果进行逐一点评,充分肯定局党组主题教育取得的阶

段性成果,认为局党组坚持对标对表,紧密结合学习贯彻习近平总书记系列重要讲话、重要指示批示精神和党中央、市委决策部署,紧扣“实”字导向和“联”字要求推进主题教育,做到了站位高、标准严、落地实。针对下一步工作,朱勤皓同志强调要持续把牢“学思想、强党性、重实践、建新功”的总要求,胸怀“国之大者”、厚植人民情怀,坚持在经济社会发展全局中深入推进主题教育,切实把理论学习和调查研究贯穿始终,用好用活“局长走流程”等经验做法,做细调研成果转化,深化“一个支部一件事”活动,用心用情办实事、解难题,高质量开好专题民主生活会,一体推进检视整改、推动发展和建章立制,确保主题教育善始善终、不断取得新成效。

为深入推进上海高水平人才高地建设,集聚战略人才力量,加大“高精尖缺”人才培养引进使用力度,深化人才发展体制机制改革,近日,市人力资源社会保障局研究出台了《上海市事业单位高层次人才招聘办法》(以下简称《招聘办法》)、《上海市事业单位特设岗位管理办法》(以下简称《管理办法》),进一步释放用人单位自主权,为吸引更多海内外高层次人才提供坚强有力的政策支撑和制度保障。

事业单位作为提供公益服务的主要载体,覆盖教科文卫、农林水务、新闻出版、社会福利等众多领域,在上海经济社会发展中发挥着重要作用。市人力资源社会保障局结合主题教

市人社局出台事业单位高层次人才招聘办法和特设岗位管理办法,为引育留用高层次人才赋能

育和大兴调查研究要求,以进一步向事业单位放权赋能、更好解决高层次人才引进培养使用等环节中的掣肘问题作为切入点,深入高校、科研院所等事业单位广泛开展调研,听取事业单位和高层次人才的意见建议,在此基础上研究出台了《招聘办法》和《管理办法》。

两个办法坚持目标导向、问题导向和结果导向,聚焦高层次人才“一类人群”,关注人

才引进、留用“两个环节”,发挥事业单位公开招聘、聘用管理、岗位设置管理“三项制度”作用,明确了一系列创新举措,形成了政策“组合拳”效应。

《招聘办法》明确了事业单位招聘高层次人才以用人单位和市场需求为主,由用人单位自行根据事业发展需要认定高层次人才;打破了国籍、户籍、地域、身份、年龄、学历、人事关系等制约,支持事业单位招聘外国人和港澳台

人才;简化了招聘程序,由“八步法”优化为“五步法”;突破了岗位职数限制,“高精尖缺”人才可临时超职数聘用或不占正高级专业技术岗位职数。减省了录用手续,外籍高层次人才、博士后出站人员直接考核合格后可直接办理聘用手续;强调了“双创”制度,支持和鼓励高校、科研院所等事业单位科研人员开展“双创”活动;改革了交流制度,建立高层次人才流动机制,机关事业

单位与事业单位之间可自主交流;落实了监管责任,重点监督依法依规办事,落实“三重一大”决策制度,加强事中事后监管。

《管理办法》明确了特设岗位的情形和数量,事业单位在五种情形下可设置特设岗位引进、聘用的高层次和急需紧缺专业人才,数量原则上不超过核准的专业技术岗位总量的5%,总量不超过50人;规定了特设岗位等级,市属、区属事业单位分别特设四级及七级以上岗位,乡村中小学校、卫生机构、农业推广机构和街道、乡镇事业单位可设置八级以上岗位;规范了特设程序,市属、区属事业单位设置特设岗位,均须逐级报市人力资源社会保障局核准;落实了以用为本的原则,将特设岗位设置管理工作作为高层次人才队伍建设的重要内容,各级事业单位人事综合管理部门和行业主管部门形成合力。

一些高校、科研院所都表示这两个文件聚焦高层次人才管理核心环节,释放出“授权、赋能、激活”的政策导向,坚持向用人主体放权、积极为人才松绑、完善人才制度体系,以创设更加良好的高层次人才引育政策制度环境,起到力促上海高水平人才高地建设的作用。

黄浦“新经济、新业态”零工就业云平台上线

近日,上海发布优化调整稳就业政策18条措施,提出加强零工市场建设。黄浦区深入实施数字经济战略,整合各类资源并联合人力资源服务机构,打造首个“新经济、新业态”零工就业云平台,该平台已正式上线。

据悉,黄浦“新经济、新业态”零工就业云平台通过挖掘灵活性、多元性的特点,充分收集高质量岗位。首批汇聚36家企业,包括新生代互联网企业、新能源、人工智能等各类企业,提供全职、见习实习、兼职等新职业岗位11000多个。

当前,该平台可由多个路

口进入,既可通过微信扫码(H5端),亦可登录BOSS直聘官网(网页端)。在专区选择企业时,可以看到企业简介、公司相册、产品介绍、工商信息、公司地址等真实性信息,保障求职者安全。

在招聘职位中包括“全职”“实习”“兼职”等不同类型的岗位。其中,“兼职”类型的岗位包含了较多零工岗位,求职者可以通过工作地、职位类型的筛选搜索想要从事的职位岗位。如看到心仪的岗位,可时时与企业招聘者开聊。点击“立即沟通”,可以与心仪岗位所属企业进行交流,有意向的,还可在沟通后直接向企业

投递简历。

据统计,平台上线时间仅一周,浏览量达306万,吸引求职者达176万,招聘者同求职者通过打招呼、相互沟通等方式达成初步意向的共24万。新媒体运营、电商运营、行政专员等职位受到求职者的广泛青睐。在兼职职位方面,服饰、餐饮、电商等类型企业也得到广泛关注;值得注意的是,描述中包含“包吃住”“接受小白”“周末双休”等条件的岗位,在点击查看及达成“双聊”人数的统计中均比较高。

黄浦区零工就业云平台在鼓励新业态企业积极参与各类岗位的释放同时,及时发

现就业市场对劳动者技能的新需求,进一步满足了远程办公、自由职业、数字游民等形式多样的新职业供给,未来也将优选更多企业加入,提供更多岗位,充分利用大数据匹配和算法推荐,帮助求职者早日找到心仪的岗位。

黄浦区将继续打通线下实体零工市场路径,在社区、园区、楼宇设立“家门口零工驿站”,设置岗位信息、政策咨询、活动发布、预约指导、职业培训等六大服务,解决灵活就业群体公共服务的“最后一步”“最后一米”,为大学生青年就业提供更多可能性。

(黄浦区人社局)