

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10月26日第41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

市人社局召开全市人社系统会议部署推进四季度工作

近日,市人力资源社会保障局召开全市人社系统会议,贯彻落实市委、市政府季度工作会议要求,部署推进人社领域四季度重点工作。局长、党组书记杨佳瑛同志主持会议并指出,今年前三季度,在市委、市政府的坚强领导下,全市人社系统以党建为引领,全力以赴稳就业、保民生、促和谐、引人才,成效较好。要认真贯彻落实市委、市政府季度工作会议要求,发扬攻坚克难、争创一流的精神,全力完成年度各项目标任务。

会上,局养保处、监察处、普陀、虹口、杨浦、奉贤等四个区人社局的主要负责同志先后作交流发言,杨佳瑛同志逐一点评。

杨佳瑛同志指出,今年以来,人社系统各区局、市局各处室和单位紧盯目标任务,强化

责任担当,认真履职尽责,形成了齐心协力、共促发展的良好局面。对工作中存在的问题短板,要积极找差距、强担当、明举措,拿出切实可行的办法加以化解。

杨佳瑛同志强调,四季度要认真对照国家和本市有关决策部署,一一贯彻落实,巩固



深化习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育成果,持续攻坚,改革创新,铆足干劲,以“时时放心不下”的责任感,确保全年各项工作任务圆满完成。

一要强化稳就业政治责任。突出抓好高校毕业生等青年就业创业和困难人员就业帮

扶,加强灵活就业人员服务保障,建立健全职业分类动态更新机制,优化“公共就业招聘新平台”,实现全市街镇社区就业服务全覆盖。

二要加大人才引育力度。瞄准重点产业急需紧缺人才需求,积极探索人才引育留用创新机制。完善人才交流合作平台,打造高品质人才服务品牌。出台实施高技能人才队伍建设意见,推进落实我市人力资源服务业创新发展三年行动方案。

三要促进相关政策制度落地见效。扎实推进新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作,全面对标《社会保险经办条例》,统一规范社保经办服务,不断提高办事群众和企业的便捷度、满意度。深入研究民生保障相关配套制度及方案。

四要开展新一轮和谐劳动关系创建。强化市区联动、部门协同,积极稳妥调处各类劳资纠纷,加强对企业的用工指导和服务。开展冬季根治欠薪集中整治行动,努力把问题化解在萌芽状态。

五要推动人社相关服务提质增效。做好世行新一轮营商环境评估对标改革和迎评工作,落实相关改革举措。紧盯人社数字化转型目标,积极打造数字人社,提高一网通办、居民服务“一卡通”、线上帮办、免申即享等,创设更多智慧便民的金牌服务场景。

局领导班子成员张岚、谈琳、吴杰锋、谭友林出席会议并作相关工作部署,市社保中心卜缨、市就促中心周国良出席会议。各区人社局局长,市局机关各处室、局属事业单位负责同志参加会议。

合理的激励机制与评价标准,是对技能人才队伍发展最直接的“助推器”。

第二届全国技能大赛上,上海代表团表现优异。对优胜者,上海在国家规定的激励基础上“加码”——配套相应的物质和精神奖励,同时在人才引进、职称评审、事业单位招聘等方面给予政策倾斜。

比赛意在树立标杆,示范引领。对优胜者的褒奖向广大技能学习者、从业者呈现了一种可能:聚焦技能提升,人才成长的渠道正在拓宽;同时也向全社会传递一个信号:一技之长,既能立身也能成才。

通过此次大赛,也正好可以透视上海对如何用好评价、激励“指挥棒”的探索。

比如,在健全技能人才评价机制方面,市人力资源和社会保障局正探索以市场化评价为导向,鼓励企业打破学历、资历、年龄、身份、比例等限制;对技艺高超、业绩突出的一线职工,按规定直接认定高级及以上技能等级。又比如激励层面,正逐步完善以政府表彰为引领、行业企业奖励为主体、社会奖励为补充,完善高技能人才表彰奖励体系。

放眼全市,“高级蓝领越来越吃香”逐渐成为现实,技能人才和高技能人才的月收入稳步提升。声誉和待遇的提升,正是促成崇尚技能好氛围的催化剂。

留住“塔尖”:
完善人才保障体系

对大赛优胜者的合理激

“高级蓝领越来越吃香”成现实

励,是对金字塔“塔尖”人才的重视。

以此次大赛为例,市人社局职业能力处处长李鹰介绍,人力资源和社会保障部规定技能类项目优胜奖及以上选手可直接晋升职业技能等级。除了给予物质奖励,本市对符合相关条件的获奖选手及个人、团队,优先推荐上海高技能人才评选表彰以及上海市五一劳动奖章、上海市青年五四奖章、上海市工人先锋号、上海市教育功臣、上海市教学成果奖等。

“塔尖”人才,对个人成长有更广阔的期许:技能人才是否能够进入技术人才的评价序列?继续深造的通道如何打开?适当的政策倾斜甚至破格选拔为这些“期许”提供了现实支撑。

探索之一是,部分职业院校破格录取在世赛、国赛中取得拔尖成绩的选手,让他们顺利留校成为教职工。“对于这些人才,‘留校’不仅拓宽个人成长空间,也有助于反哺学校教学。把他们的好经验传承下去,整体提升学校学生的技能水平。”市人社局职业技能鉴定中心党支部书记李晔说。而对于想进一步在学业上深造的大赛“拔尖”选手,“眼下,上海在政策上鼓励优先推荐”。

无论留校还是继续深造,更深层次的指向是技能人才和技术人才能否实现评价体

系的互通。在全国技能大赛赛场上,李鹰察觉到越来越多的比赛项目正将传统定义上的技术范畴小项融入技能领域。比如此次上海代表团选手首夺金牌的项目——3D数字游戏艺术,其中概念设计以往通常偏向技术领域,如今融入技能,“这也为技能和技术人才认定上的互通提供现实参考依据”。

此前,市人社局发布《关于加强本市高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施办法》,提出符合条件的高技能人才可突破学历、任职业资格条件申报职称等利好政策——这让“塔尖”人才实现互通有了路径。

完善“塔尖”人才的保障体系,惠及更多优秀人才——相关部门正寻求合力、打破瓶颈,进一步争取政策倾斜,让评价激励制度与人才需求更加贴合。

夯实“塔基”:
放大大市场评价权重

“塔基”是技能人才队伍的支撑,只有整体水平、待遇有所提升,才能提振社会声誉,激励更多劳动者特别是青少年崇尚技能、学习技能、走上技能成才之路。

企业及社会评价,如今已在对技能人才的关键考量中占较高权重。目前,沪上职业技能培训评价项目数量迅速增加。

这些项目指经本市人社部门备案,可由用人单位或社会评价机构组织实施且颁发证书的职业技能等级评价项目。

市人社局表示,目前全市可开展的技能培训评价职业工种项目超过800个,覆盖集成电路、生物医药、人工智能等创新型产业,电子信息、生命健康、汽车、高端装备、先进材料、时尚消费品等6个重点产业,互联网营销和网约配送等现代服务业及养老、家政等社会紧缺急需领域。

“用人单位的评价无限贴近企业实际需求。”李晔说,行业企业评价规范也可作为评价依据,“即便是世赛国赛的金牌选手,直接进入企业也会有适应时间,技能水平综合素质越高,适应时间越快。政府的发力点在于最大程度缩短适应时间”。

比如,培养一名图纸设计人员,一般公共平台会提供市场占有率最高的软件进行教学,设置比赛要求,但部分企业出于个体发展需求,会使用

比较小众的软件。这就需要技能人才在入职后参加“二次培训”,并通过企业的评价考核。

“缩短适应时间”意味着两端发力:既要提高技能从业者的整体水平,也要加强企业的培训动力。

上海自2021年起将“支持培养1万名企业新型学徒”列为市实项目,即政府出台政策,鼓励企业“师傅带新徒弟”并给予相应补贴。一方面帮助企业解决技能人才培养问题,减轻企业学徒培养的成本负担;另一方面有针对性地帮助新员工提升技能,也稳定就业岗位。

为切实提高技能人才的社会声誉,市人社局每年发布技能人才市场工资薪酬水平,同时促进国有企业工资总额增量优先用于技能人才奖励,高技能人才工资增幅不低于管理人员。对在技术革新和技术攻关中作出突出贡献的高技能人才,及时予以奖励。

多劳者多得,技高者多得。
(文汇报)

