

人力资源社会保障

REN LI ZI YUAN SHE HUI I BAO ZHANG

请您关注

微信:上海人力资源和社会保障

微博:上海12333

抖音:上海人社

网站:rsj.sh.gov.cn

2024年6月27日 第25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

以案为鉴 叩问初心 深学细悟《纪律处分条例》

——市人社局党组开展党纪学习教育读书班专题辅导

6月13日,市人力资源社会保障局党组开展党纪学习教育读书班专题辅导(第3讲)暨理论学习中心组学习(扩大)会,深入学习贯彻习近平总书记关于全面加强党的纪律建设的重要论述,通过集中学习、专家辅导、以案释纪等多种方式,持续深学细悟《中国共产党纪律处分条例》。局党组书记、局长杨佳瑛主持辅导报告会并讲话。市委党校研究生部主任袁峰教授围绕“以案为鉴、叩问初心——全面从严治党的警示教育”作专题辅导。局领导班子成员费予清、李炜、吴杰锋、谭友林,市社保中心卜缨,市就业促进中心周国良出席。

会上,袁峰结合警示教育相关视频、调查问卷内容,深入剖析违纪违法有关典型案例,从进一步准确把握《纪律处分条例》的主旨要义和实践要求、深刻分析违纪违法背后的深层次原因等方面作了讲解。



杨佳瑛指出,案例是最好的教科书,也是最好的清醒剂。局系统各级党组织和广大党员干部要认真贯彻落实中央、市委

要求,以案明纪、以案为鉴、以案促改,更好扛起管党治党政治责任,将“一岗双责”落实到位,驰而不息深化全市人社领域全面从严治党。要以案明纪、学深悟透,把遵

规守纪内化于心、外化于行,发挥好“第一议题”机制作用,原原本本、逐章逐条、联系实际学习《条例》,切实把“六项纪律”铭刻在心、见行见效。要以案为鉴、警钟长鸣,注重正面引导和反面警醒相结合开展警示教育。用好各类警示教育资源,加强对局系统“关键少数”、年轻干部和新提拔干部等警示教育力度。突出做好榜样引领,充分发挥“两优一先”等先进典型的示范作用。要以案促改、常抓不懈,把党纪学习教育同整治形式主义为基层减负、集中整治群众身边不正之风和腐败问题、推进“夯实基层基础年”等活动结合起来,不断织密扎牢制度的笼子,以严明纪律推动局系统全面从严治党向纵深发展。

驻局纪检监察组负责同志,局机关各处室正副处长和纪检委员,局属各单位党政主要负责同志和纪委书记(纪检委员)参加专题辅导。

本市发布《关于提升高校毕业生技能水平 推动高质量充分就业的若干措施》

近日,市人力资源社会保障局等四部门印发《关于提升高校毕业生技能水平 推动高质量充分就业的若干措施》,就加快培养高素质技术技能人才,全力促进高校毕业生高质量充分就业制定如下措施。

深化技能评价制度改革,推进“学历证书+若干职业技能证书”制度落实落地

支持高校自主开展技能评价。向高校充分放权赋能,以应用型本科高校、职业学校为重点,遴选具备条件的院校备案成为用人单位技能评价机构,围绕本市“3+6”产业、急需紧缺领域,面向本校毕业学年学生开展职业技能等级认定,推动学历教育与技能评价互补,帮助高校毕业生提升技能水平和就业能力,促进人才供给与社会需求紧密衔接。

鼓励高校提供社会评价服务。鼓励具备条件的应用型本科高校、职业学校发挥示范引领作用,扩大优质教育资源供给,积极参与社会培训评价组织征集遴选,结合产业结构调整、技术发展趋势,面向其他院校毕业学年学生及各类社会劳动者提供精准有效的技能评价服务,弥补劳动力市场技能缺口,助力解决结构性就业矛盾,为经济社会发展输送更多高素质技术技能人才。

探索技能培养评价模式改革。发挥院校技能人才培养评价主渠道作用,鼓励符合条件的应用型本科学校、职业学校等优化人才培养方案,开展“课证融通”试点,将职业标准、岗位技能要求融入教育教学中,实现课程教学与技能培训相互衔接、学科考试与技能评价有机融合,增强人才培养的针对性、适应性,促进高质量技能人才有效供给。

加大补贴政策支持力度。发挥技能提升补贴政策杠杆作用,鼓励应用型高校、职业院校毕业学年学生积极参加符合产业发展方向的评价项目,在获得学历证书的同时取得多张职业技能证书,培养“一专多能”的复合型人才。鼓励对纳入本市急需紧缺高技能人才职业(工种)目录内的项目,加大政策支持力度。鼓励各区对组织学生

参加技能评价的院校,给予工作经费资助、培养成效补贴等政策支持。

完善人才引进政策,加大高校毕业生引进支持力度

研究探索将职业技能等级证书纳入高校毕业生就业落户政策支持范围。探索在现有外语水平证书、计算机等级证书、荣誉或竞赛奖项证书、发明专利证书等基础上,对高校毕业生获得职业技能等级证书的予以专项加分。视证书对应的技能等级,予以梯度赋分;对纳入本市急需紧缺技能人才职业目录内的证书,予以重点倾斜。

加大人才引进政策支持力度。发挥好居住证积分、居转户、直接落户等梯度化人才引进政策的导向作用。对“3+6”产业领域、先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业以及民生服务行业(如养老、家政、育婴、保育)等本市急需紧缺高技能人才职业(工种),在人才引进时予以政策倾斜。及时动态调整本市急需紧缺高技能人才职业(工种)目录,充分发挥目录的“风向标”作用。

加大激励考核力度,增强高校技能人才培养的内生动力

加大育训结合激励力度。进一步加大职业学校育训结合激励力度,不断优化与其承担培训评价任务相挂钩的绩效工资总量调整机制,拉开考核等次分配差距,向培训评价规模较大、技能人才培养质量较高的职业学校进一步倾斜。指导职业学校完善内部分配办法,向技能人才培养绩效突出的人员和一线人员倾斜。

优化高校分类评价。充分发挥高校分类评价的“指挥棒”作用,引导应用技能型高校优化专业布局,深化产教融合,全面提升学生技术技能水平,为行业企业发展提供高素质技术技能人才。

探索技能证书纳入学分体系。探索建立证书与学分兑换机制,充分依托学分银行制度,按照统一标准以学分为计量单位,对包括职业技能等级证书等在内的各级各类学习成果进行存储、积累与转换,通过学分制度鼓励学习者参与技能培训,激发学生提升技能的积极性。

金牌调解组织

强队伍,提效能,维护劳动关系和谐

为培育更多制度健全、专业程度高、服务能力强、基础保障好的基层调解组织,持续推动本市基层调解工作上水平,2023年,上海市人力资源和社会保障局、上海市总工会、上海市企业联合会/上海市企业家协会、上海市工商业联合会共同开展了上海金牌劳动人事争议调解组织评选活动,这是上海连续第三年开展此项活动。经评审,最终共有15家调解组织入选!本期分享甘泉路街道的优秀经验做法。

甘泉路街道劳动人事争议调解中心统筹谋划、高位推进,联动工会、信访、司法、妇联以及律所等部门成立靠谱解纷中心,建立以调解中心为核心,专业力量共同参与的工作机制,提供接待、咨询、受理、调解全流程环环相扣的一站式服务,构筑多元调解格局。

建强队伍,夯实基层调解力量。织密工作网络,以网格化管理服务为支撑,抓好基层调解队伍建设,形成“6+4+20”的甘泉特色工作

模式。6是代表6名街道工作人员,4是代表以志丹路、新村路为界线的4个网格,20是代表甘泉社区的20个居民区,由各居民区安排一名社工为支撑的20名居委干部队伍,落实属地责任,充实社区劳动关系矛盾信息排摸、争议调解等工作力量。

便捷增效,稳步推进“互联网+调解”模式。采取网上申请、调解的方式,通过远程会议和组建群组沟通的形式开展线上调解,方便群众少跑路,隔空高效化解纠纷。

延伸触角,打通多元解纷“最后一公里”。依托楼宇园区楼委会平台,前移解纷关口,升级打造调解服务阵地,引导企业规范用工、劳动者理性维权,将政策宣传、法律服务定期送到企业员工身边,第一时间回应诉求,提供“一站式、零距离、无障碍”精准服务。

强化反馈,形成调解服务闭环。探索设计跟踪回访调查问卷,收集当事人对调解是否公正、协议是否履行、调解工作满意度等意见,进一步加强调解案件的跟踪服务,改进工作方法。三年来,甘泉路街道调解中心共受理化解各类劳动人事争议调解案件120余件,调解成功110余件,调解成功率达88%。

