

聚焦提高人民生活品质 全面深化人力资源社会保障制度改革

(上接头版)

扎实推进人力资源社会保障制度改革重点任务落实

《决定》对人力资源社会保障制度改革任务作出全方位的部署,提出明确要求。我们要对标对表、细化分解,吃透改革要求,精心组织,以钉钉子精神抓好各项任务的落实。

完善就业优先政策。牢牢把握新时代新征程就业工作的新定位、新使命,以促进高质量充分就业为目标,以实施就业优先战略为引领,以强化就业优先政策为抓手,以深化就业体制机制改革为动力,持续促进就业质的有效提升和量的合理增长。一是始终坚持就业优先,使高质量发展的过程成为就业提质扩容的过程。把高质量充分就业作为经济社会发展的优先目标,推动财政、货币、投资、消费、产业、区域等政策与就业政策协调联动,充分发挥各类经营主体吸纳就业的主渠道作用。积极构建就业友好型发展方式,厚植良好的就业生态。二是着力解决结构性就业矛盾,完善技能人才培养使用评价激励制度。统筹抓好教育、培训和就业,

健全终身职业技能培训制度,建立人力资源需求预测机制,强化供需对接。创新培养方式,充分发挥企业培养使用的主体作用,推动技工教育高质量发展特色发展。畅通技能人才发展通道,逐步提高技能人才待遇水平,加大荣誉引领力度,广泛开展各类职业技能竞赛。三是完善重点群体就业支持政策体系。坚持把高校毕业生等青年群体作为重中之重,拓宽就业空间,畅通成长路径,强化品质服务,加强就业观念的引导。坚持农民工外出就业和就地就近就业并重,稳定脱贫人口务工规模和务工收入。强化就业困难人员公益性岗位等兜底安置。四是健全公共就业服务体系,增强服务的均衡性、可及性。持续打造覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的全方位公共就业服务体系。建设和用好全国统一的就业公共服务平台,推行“大数据+铁脚板”管理服务模式。统筹城乡就业政策体系,优化创业促进就业政策环境,健全统一规范的人力资源市场体系。完善促进机会公平制度机制,畅通社会流动渠道。

健全社会保障体系。按照

系统集成、协同高效的要求,进一步深化社会保障制度改革,促进制度成熟定型,推动社会保障体系建设高质量、可持续发展。一是增强可持续性,夯实稳健运行的制度基础。按照自愿、弹性原则,稳妥有序推进渐进式延迟法定退休年龄改革。完善企业职工基本养老保险全国统筹制度,强化统一性和规范性。健全基本养老保险筹资和待遇合理调整机制,逐步提高城乡居民养老保险基础养老金。加快发展多层次多支柱养老保险体系,扩大年金制度覆盖范围,推行个人养老金制度。扩大基金市场化投资运营规模,健全社保基金保值增值制度体系。二是增强可及性,将更多的人群纳入覆盖范围。健全灵活就业人员、农民工、新就业形态人员社保制度,积极推动高质量参保。扩大新就业形态就业人员职业伤害保障试点。完善社保关系转移接续制度。三是增强安全性,健全基金安全监管体系。持续筑牢政策、经办、信息、监督“四位一体”基金监管防控体系,完善要情报送、监督约谈、问责追责、举报管理、警示教育等制度。四是增强便捷性,持续优化经办管理服务

体系。健全全国统一的社保公共服务平台。全面推行以社会保障卡为载体的“一卡通”民生管理服务新模式。五是增强规范性,加强法治建设。适时完善和修订社会保障相关法律法规。加大现有法律法规的贯彻实施力度,及时完善配套政策和实施细则。

深化人才发展体制机制改革。坚持党管人才原则,坚持向用人主体授权、为人才松绑,立足职能职责,着力破除妨碍人才发展的体制机制障碍,有效激发人才创新创造活力。一是更好发挥用人主体作用。进一步完善政策、搭建平台、健全机制,更大力度激发用人主体人才活力,推动企业特别是民营企业更多更公平享受专业技术人才培养、评价、激励等政策。二是进一步健全政策机制。持续推进人才评价改革“立新标”“破四唯”,建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系。推动深化职称和职业资格制度改革。推进有关事业单位特殊人才协商确定薪酬、高层次人才绩效工资总量单列、科研人员职务科技成果转化现金奖励、绩效工资申报制。健全企业科技人才薪酬激励、国有企业差异化工资总额决定方式等制度政策。瞄准国家重大战略、高新技术和基础科学前沿领域,加强博士后制度建设。三是完善海外引进人才支持保障机制,推进外国专家项目提质增效,形成具有国际竞争力的人才制度体系。

完善工资收入分配制度。坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存,规范工资收入分配秩序,围绕更好体现不同职业群体的特点,深化企业事业单位薪酬分配制度改革,有效发挥激励导向作用。一是健全企业工资收入分配制度。完善

劳动者工资决定、合理增长和支付保障机制,持续推行工资集体协商。二是加强企业工资宏观指导。健全最低工资标准评估调整机制,完善工资指导线和企业薪酬调查、信息发布制度,推进技能人才薪酬分配指引,增强科学性、有效性、权威性。三是完善国有企业工资分配管理制度。深化国有企业负责人薪酬制度和工资决定机制改革,合理确定并严格规范国有企业各级负责人薪酬、津贴补贴等。四是完善事业单位工资制度。推进高等学校、科研院所薪酬制度改革,深化公立医院薪酬制度改革。完善体现岗位绩效和分级分类管理的事业单位薪酬制度。

完善劳动关系协商协调机制。健全劳动法律法规,加强劳动者权益保障,积极构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。一是加强制度机制建设。健全劳动关系协商协调、争议处理、行政指导和监察执法机制,强化基层劳动关系三方协调机制,畅通劳动争议处理和举报投诉渠道。落实保障农民工工资支付条例。完善劳务派遣单位监管制度。二是完善适应灵活就业和新就业形态劳动者权益保障制度。积极推行相关指引指南,指导平台企业落实政策。建立新就业形态劳动者纠纷一站式调解机制,畅通维权渠道。

中国式现代化,民生为大。我们要坚持目标导向和问题导向相结合,把握民生工作稳定性、连续性、累积性的特点,加强普惠性、基础性、兜底性民生建设,坚持尽力而为、量力而行,更加注重系统集成,更加注重突出重点,更加注重改革实效,为更好在发展中保障和改善民生提供强劲动力和制度保障。

信息速递

ICT数字技能人才培养项目在上海青浦首航成功

近日,首个人工智能入门级开发者认证(HCCDA-AI)培训班在华为青浦技能人才培养实训基地圆满结束,首批培训班72名学员均通过考试获得了华为认证证书。

培训期间,学员们经历了从理论到实践的全面洗礼,深入学习了人工智能的专业知识,从AI应用场景体验到模型训练与调用,再到实验操作的亲身体验,学员们不仅掌握了核心技能,提升了解决实际问题的能力,更深刻体会到了人工智能技术的广泛应用与无限潜力,为未来的职业发展奠定了坚实的基础。

在数字化转型的浪潮中,青浦区高度重视数字经济的发展,将其作为推动区域经济转型升级、打造“数创新高地”的重要引擎,通过实施一系列创新举措和优惠政策,青浦区成功吸引了华为、网易等头部企业入驻,推动了数字产业链的快速发展。同时,青浦区启动了长三角数字干线建设,加速数字产业化和产业数字化进程,数字经济规模日益壮大。

青浦区人社局聚焦区域内数字技能人才培养,推出了ICT技术领域数字技能人才培养项目。该项目紧密结合青浦区产业发展方向和企业实际需求,委托华为云计算技术有限公司上海分公司为广大青浦区企业职工提供了高质量的数字技能培训服务。

未来,随着人工智能等课

程入门级及工作级开发者培训的持续开展,青浦区将涌现出更多优秀的数字技能人才,这些优秀的数字技能人才将成为推动企业数字化转型和产业升级的重要力量,为区域数字经济发展注入新的活力和动力。

2024年,青浦区ICT技术领域数字技能人才培养项目计划围绕人工智能、大数据、物联网、移动应用、云迁移等课程开展入门级及工作级开发者认证培训,目前招生报名通道已开启,培训费用由政府全额补贴。

课程名称(选择其一)	考取证书
云原生入门级开发者认证	HCCDA-Cloud Native
云原生工作级开发者认证-基础设施	HCCDP-Cloud Native Infrastructure
人工智能入门级开发者认证	HCCDA-AI
人工智能工作级开发者认证	HCCDP-AI
华为云欧拉操作系统入门级开发者认证	HCCDA-Huawei Cloud EulerOS
GaussDB入门级开发者认证-Java	HCCDA-GaussDB in Java
GaussDB入门级开发者认证-Python	HCCDA-GaussDB in Python
GaussDB工作级开发者认证	HCCDP-GaussDB
大数据入门级开发者认证	HCCDA-Big Data
大数据工作级开发者认证	HCCDP-Big Data
物联网入门级开发者认证	HCCDA-IoT
云迁移工作级开发者认证	HCCDP-Migration
移动应用入门级开发者认证	HCCDA-Mobile App
云原生工作级开发者认证-DveOps	HCCDP-Cloud Native DveOps

报名咨询:

青浦区人力资源和社会保障局(项目咨询)

夏老师,电话:33868373

华为云计算技术有限公司上海分公司(报名咨询)

王老师,电话:18818850503

赵老师,电话:13820158255

(青浦区人社局)

便民问答

发生工伤了,初次和再次劳动能力鉴定费分别由谁承担?

用人单位按规定为员工参加工伤保险并缴纳工伤保险费的,如果员工发生了工伤,以下这些情形劳动能力鉴定费应该由谁承担?

情形一

小张:我2个月前在单位出了工伤,最近伤情稳定了,想去做劳动能力鉴定,那么这笔劳动能力鉴定费由谁承担?

答:对于工伤人员初次进行劳动能力鉴定的,鉴定费由工伤保险基金支付。在鉴定结论作出后可由用人单位或工伤人员向社保经办机构进行申报。

情形二

小李:我被鉴定为因工致残十级,但是我觉得鉴定

结论与我的实际伤情不符,我想申请再次鉴定,那么再次鉴定的费用由谁承担呢?

答:这就要看再次鉴定结论是否有变化了。如果再次鉴定结论维持不变的,鉴定费用由提出再次鉴定申请的用人单位、工伤人员或者其近亲属承担;如果再次鉴定结论有变化或是按照国家规定需要定期复查鉴定的,鉴定费用由工伤保险基金承担。

