

143 0187、程巍、韩国华、夏广新、庄晓晴、张畅敏、殷红霞、魏
峥颖、黄勤、蒋建华、陈璘、朱云

关于本市加强企业产业工人和技能人才队伍建设的提案

※背景情况※

近年来，国家和本市先后制定出台关于深化产业工人队伍建设改革和加强新时代高技能人才队伍建设的有关文件。新时代、新征程，上海加快培育和发展新质生产力、推动和实现产业高质量发展，离不开高素质产业工人和高技能人才队伍的强力支撑。支持推动企业全面做好相关人才队伍建设应当被摆在更加突出的位置。

※问题及分析※

1、技能评价授权还不够，企业和职工的参与积极性普遍不高。目前，市国资委系统仅有 16 家企业备案取得用人单位评价机构资质；2022-2024 年，市属国企开展职业技能等级认定的人数呈逐年下降趋势。企业普遍反映，企业内部已建立较为成熟的技能职工岗位体系和使用机制，而市职鉴中心现行的技能评价工作体系流程较为复杂繁琐，部分评价环节比职称评审更为严苛，需要企业额外投入大

量人财物去完成人社部门的“规定动作”；部分申报材料还需不同政府主管部门作形式审核和背书，导致很多企业“欲报无门”。鉴于此，目前企业的技能评价覆盖面还十分有限，特别是在新产业、新业态、新工种方面推进较为缓慢。

2、高技能人才培养还不够，相关服务保障尚有不足。

国企职工技能要素与薪酬分配关联度还不够，部分企业存在高技能领军人才断层倾向。通用型的职业（工种）培训评价资源不够丰富，无法满足广大职工获得技能培训和等级提升的多元化需求。不少企业反映，高技能人才保障政策一定程度上还存在操作路径不清晰、保障力度不够“解渴”等情况。例如，高技能人才与专业技术人才的职业发展贯通虽有上位政策文件，但缺少具体实施细则；部分“小众老工种”因工种名称无法对应，不能参与评聘特级技师；在人才落户安居、子女教育等服务保障政策中，高技能人才获得感偏弱。

3、产业工人队伍建设改革与其他工作的融通配合还不够，成效尚不显著。“产改”工作的理念和要求宣贯力度还有待加强，尤其在基层一线职工中的知晓度有待提高，工会条线与相关部门的分工协同也还存在提升空间。部分企业还反映，职业教育专业设置、课程内容与产业发展、职业标准匹配度不够，职业教育供给与企业实际用人需求

之间存在结构性错位，因而导致“就业难”和“用人荒”某种程度上并存。

※建议※

1、分级分类，加大授权力度，推动职业技能等级认定提质扩面。建议人社部门和市职鉴中心进一步优化技能工作管理体制，理顺与各区、各部门的工作界面及条块关系，厘清用人单位自主评价和社会化评价的不同定位和侧重，在自主评价方面给予用人企业更多授权，精简事前审批备案流程。对于工作基础规范扎实、评价质量一贯较好的企业，在评价方式、题库要求等方面进一步放权。授权市属国企一级集团履行主管部门职责。

2、营造氛围，强化梯队培养，加大对紧缺急需高技能人才支持力度。建议工会条线与各行业主管部门加强分工协同，大力开展职业技能竞赛、岗位练兵、技术比武等活动，加大对企业培养培训高技能人才的经费支持力度。对标相应等级的专业技术人才，在人才落户安居、子女教育等方面，为高技能人才提供更清晰明确、更具吸引力的公共服务保障。同时，建议人社和国资监管部门研究制订相关政策，指导支持国企内部分配向生产一线岗位和高技能人才倾斜，切实提升产业工人的职业获得感、幸福感和荣誉感。

3、凝聚合力，加强统筹协调，推动产业工人队伍建设改革走深走实。建议适当提高高技能领军人才担任各级党组织、人大、政协和群团组织代表及委员的比例，加强优秀产业工人和高技能领军人才等先进典型的宣传选树和表彰奖励力度，提高其政治地位和社会地位。深化产教融合，积极推动以企业用人需求为主导的职业院校学生培养新模式，鼓励校企项目化、订单式深度合作。建议教育、人社等部门进一步优化项目经费补贴、职业培训补贴等支持政策。