

# 对长宁区第十七届六次人民代表大会第 105 号 代表建议的答复

办理结果：解决采纳

签发人：游雁

盛雷代表：

您提出的《关于加强航空及运输服务业人才职工队伍建设的建议》现已收悉。在此，我们向您表达最诚挚的感谢，感谢您对长宁区航空及运输服务业技能人才发展给予的密切关注与大力支持。

您在提案中对行业劳动技能竞赛、人才评价体系以及沟通平台建设等问题的剖析鞭辟入里，提出的对策建议极具针对性与可操作性，对我们后续的工作开展有着极大的启发与借鉴意义。结合区人社局和区总工会在职业技能培训、劳动竞赛、人才培育等领域的丰富实践经验，现将相关工作进展以及下一步计划向您详细答复如下：

航空及运输业是我区的支柱产业，我区历来极为重视对该行业发展的支持，长宁人社局和总工会等部门互享资源、通力合作，在航空运输技能人才培养和高端技能人才选育方面，做了诸多努力。

## 一、聚焦劳动竞赛提质，拓宽技能展示舞台

### （一）扩大竞赛覆盖与层级

区人社局充分发挥本区航空及运输产业人才富集优势，充分利用各类竞赛资源，打造航空技能人才脱颖而出的快速通道。以上海举办 2026 年世界技能大赛为契机，推荐东航技术、春秋航空获批成为上海市世界技能大赛飞机维修项目集训基地，进一步提升了我区航空技能人才选育能级。

区总工会始终积极致力于搭建职工建功立业的广阔平台，紧密围绕长宁经济社会发展的实际需求，深度贴合四大千亿级产业集群，连续多年精心组织开展长宁职工劳动和技能竞赛。以竞赛作为有力抓手，持续激发职工的创新创造潜能以及产业工人队伍的技能提升动力。近年来，区总工会对标国家级竞赛、市级竞赛的工作目标，成功构建起市一区一基层三级竞赛体系。2024 年，由区总工会主办的各项劳动和技能竞赛共计 31 项，广泛涵盖了优化营商环境、数字化转型、进博会、航空服务、时尚消费、城市更新、社会治理创新等各个重要板块，成功吸引了两万余名长宁职工踊跃参与其中，在全区范围内营造出浓厚的竞赛氛围与创新活力。

## **（二）强化典型引领与技术赋能**

区人社局突出对高技能人才的政治引领、统筹规划及表彰激励，引导企业将奖励晋升、积分落户、子女入学等激励政策向高技能人才倾斜，打造出长宁引才聚才的强磁场。依托市级优秀技能人才评选，聚焦长宁重点产业需求，开展市区两级技能人才评

选，目前已培育国家技术能手 3 名，市级技能大师工作室 5 个、市级首席技师 26 名，区级技能大师工作室 17 个、区级首席技师 30 个，壮大高端技能人才队伍。在航空领域，支持东航技术成立区级技能大师工作室，推荐春秋航空乘务长钱晓玲、航空气象工程师杨宗渠等 5 位高技能人才获批成为上海市首席技师，沈渊和邱豪奇成为区首席技师。

区总工会始终紧紧围绕劳模精神、工匠精神、劳动精神，将竞赛视为绝佳契机，坚持以赛育人、以赛选人，把劳动竞赛精心打造成为培养选树优秀产业工人的关键摇篮。近年来，通过竞赛的激烈角逐与精心培育，成功挖掘出一批荣获上海市劳动模范、上海市五一劳动奖章、上海工匠和长宁工匠等荣誉称号的杰出人才，让那些身怀一技之长的普通员工脱颖而出，成为职工身边可学可鉴的先进典型。

借助劳模（工匠）创新工作室联盟、劳模工匠助企行、进校园等多元载体，将“传帮带”机制不断做深做实。去年，区总工会圆满完成了第一轮百名长宁工匠培育选树工程，成功创建了 89 个区级劳模工匠创新工作室，积极开展各类劳模工匠助企行活动达 147 次。这些活动深入各类中小微企业，切实为企业解决技术难题，提供专业技术指导，开展广泛的技术交流，辐射人数超过 4000 人次，有效推动了企业的技术进步与创新发

### **（三）多部门协同联动共育技能人才**

区人社局与区总工会等部门通力协作、互相技能人才资源，通过强化自身培养和引进外区优秀人才并举，结合区域产业特色开展职业技能竞赛，合力培育挖掘竞赛人才。近三年来，累计办赛规模 800 余人次，为上海市职业技能大赛、乡村振兴、专项职业能力等市级以上技能大赛选拔、输送选手 610 余人次，区人社局推荐东航企业职工参加全国和上海市职业技能大赛，取得上海市第一届职业技能大赛飞机维修项目的金牌和铜牌，上海市第二届职业技能大赛飞机维修项目铜奖。

## **二、支持企业履行主体培训评价责任，畅通技能人才成长成才通道**

### **（一）大力抓好企业职工职业能力自主培训**

统筹运用就业、创业、技能培训、稳岗服务、人才激励等政策性补贴，支持企业对一线职工实施有针对性、个性化的企业自主培训，鼓励龙头企业利用自有场地、师资、技术设备等培训资源，建立技能人才培养基地，不断增强企业紧抓技能人才能力提升的内生动力。近三年来，共投入 4600 余万元，支持东航、春秋航空、金鹏航空建立技能人才培养基地，自主开展职工技能提升培训逾 6 万人次。

### **（二）试点开展企业技能岗位等级评价**

积极推荐指导区属重点企业申报成为职业技能等级评价单位，对一线技能岗位职工开展等级认定，畅通高技能人才晋升通

道。目前我区共有 4 家企业获得用人单位评价资质，评价项目数共有 10 个，共发技能等级证书 2595 张（含：高级证书 2317 张，技师二级证书 278 张），其中：春秋航空开展民航客运员、机械维护员等一线岗位技能等级评价共计 998 人次，技师二级以上 278 人次，极大调动了员工的积极性。

### **（三）大力开展企业新型学徒制骨干职工培训**

指导春秋东航技术等企业，建立完善职工培训激励制度，分别与培训机构共同制定培养方案，合作开展企业新型学徒制培训，系统培养技能岗位中坚力量，实现职工技能提升与企业收获高技能人才的双赢局面。近三年我区共培养新型学徒 2000 余人，其中，支持东航技术、春秋航空等航空企业开展飞行技术、机械维护员等新型学徒培训 1250 人，为企业培养了一大批技术骨干。

## **三、搭建行业协同平台，促进资源共享共融**

### **（一）整合资源形成区域辐射效应**

2024 年，区总工会联合春秋航空，成功建立起上海首个民营企业工匠学院——“春秋航空工匠学院”。学院始终坚定不移地贯彻落实习近平总书记“聚焦推动高质量发展，动员激励广大职工和劳动群众建功立业、创新创造”的重要讲话精神，积极探索工匠赋能人才培育的创新路径。

以创建全国示范性工匠学院、实施春秋工匠人才培育工程等作为重要契机，全面系统地推进劳模工匠助力企业发展的各项工

作。围绕职业技能培训、人才培养培育、劳动竞赛联动、线上线下课堂等关键领域，不断促进长宁航空业态的良性互动与横向拓展，逐步形成强大的区域辐射效应，为航空服务业人才的培养提供了坚实的平台支撑。

## **（二）畅通人才晋升与发展通道**

区人社局和总工会积极探索职业能力提升与职工薪酬晋级、岗位聘任紧密挂钩的有效机制。以春秋航空为例，多年来，春秋航空持续将劳动竞赛与职工绩效绩点、职工人才培育梯队建设以及企业管理岗位聘任深度关联。仅在 2024 年，春秋航空就有 127 名职工凭借在竞赛中的出色表现，获得上海工会一线职工技能等级晋升奖励金，极大地激发了职工参与竞赛、提升技能的积极性与主动性，为职工的职业发展开辟了更为广阔的上升通道。

## **（三）加强技能人才劳动保障**

区人社局秉承“以人民为中心”的理念，发挥好协调劳动关系三方机制作用，完善劳动关系多元化解机制，加强职工各项权益的服务保障。充分利用微信公众号、数字人社平台，及时、快速回应社会关切。结合人社服务进楼宇、十五分钟就业服务站等平台，为企业提供劳动用工指导服务，为员工提供维权就业服务，推动构建和谐劳动关系。目前，本区获评“上海市和谐劳动关系达标企业”共 600 家左右。

## **三、下一步工作计划**

（一）区人社局将继续推动东航集团充分发挥发动核心岗位优势和技能人才培养基地作用，支持其申报用人单位技能等级评价资质和国家级高技能人才培养基地，助力企业构建清晰畅通的技能人才培育、晋升通道，实现企业发展与员工成长的“双向奔赴”，不断满足企业对技能人才的迫切需求，为提高航空产业技能人才供给和区域经济高质量发展注入强劲动力。

（二）2025年是春秋航空工匠学院三年创建计划的关键之年，区总工会将指导春秋航空进一步完善学院师资队伍设置，持续扩大春秋航空工匠学院辐射效应。通过提供更具吸引力的条件与广阔的发展空间，吸引更多在各自领域造诣深厚的劳模人才、技艺精湛的能工巧匠、经验丰富的行业达人加入学院，为人才培养注入强大的师资力量。

（三）区人社局、总工会将持续完善学院人才梯队培养制度，以春秋航空工匠培育为坚实基础，以新八级工职业晋升体系为根本依据，以职工职业能力等级晋升为重要辅助，多管齐下，全力打好产业工人技能提升这张关键牌。同时，持续拓展劳动竞赛的辐射范围，积极联动更多区域航司参与其中，共同同台竞技、展示风采，进一步提升航空服务业的整体竞争力与创新活力。

再次感谢您的关心和支持！

附件：关于加强航空及运输服务业人才职工队伍建设的建议

(代表建议 105)

上海市长宁区人力资源和社会保障局

2025 年 7 月 18 日

(此件主动公开)

联系人姓名：何伟健

联系电话：22050738

联系地址：长宁路 599 号 708 室

邮政编码：200050

附件

## 关于加强航空及运输服务业人才职工队伍建设的 建议（代表建议 105）

盛雷

航空及运输服务业作为长宁区千亿级产业重点发展集群之一，集聚企业 800 余家，2024 年客运人数等指标再创新高。

### 一、存在问题

（一）航空及运输服务业劳动技能竞赛的范围、层级有待进一步提升。由于航空及运输服务业涉及工种类别多，细分领域多，如涉及民航安全检查员、民航乘务员、机场运行指挥员、民航货运员、民航特种车辆操作工等，劳动技能竞赛的范围、层级有待进一步提升。

（二）航空及运输服务业的技能人才评价体系有待进一步完善。民航从业者有 70%以上均属于技术工种，但因职业口径限制，占人员比例较大的技能工种，如民航飞行员、乘务员、安全员等归入民航总局下发的证书范畴统计，航空及运输服务业的技能人才评价体系的覆盖面、影响力不够，权威性有待进一步加强。

（三）航空及运输服务业间的沟通交流平台有待进一步搭建。本市航空及运输服务业集聚，各航司的资源、优势各有特色，但由于缺少沟通交流的平台载体，各航司之间的工作交流较

少，培训资源共享不足，在推动航空及运输服务业人才培养方面难以形成合力。

## 二、对策建议

（一）进一步扩大劳动技能赛道，激发建功立业激情。积极推动地方与行业主管部门的沟通协作，推动航空及运输服务业劳动、技能竞赛的覆盖面能进一步扩大，竞赛层级进一步提高，为航空及运输服务业人才风采展示搭建更高、更大的舞台。进一步弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，加强典型示范引领和技术支持，培养更多航空及运输服务业高技能人才和大国工匠。

（二）进一步健全职业发展体系，畅通向上发展渠道。进一步推动航空及运输服务业技能认证的提质扩面，强化技能认证权威，积极引导行业各方就技能评定标准达成广泛共识。推进证书人社和民航主管行业的互通互认，提升职工技能认定结果的通用性和权威性，并将好的政策相互惠及，畅通人才向上发展渠道。

（三）进一步完善沟通交流平台，促进行业协同共进。通过党建引领、行业牵头、业务互促等形式，积极搭建各类平台，促进各航司间的沟通交流。如，借助长宁区首家区级实体工匠学院——春秋航空工匠学院这一平台，在相关政府部门牵头主导下，积极释放春秋航空工匠学院能级。加强与高校、社区学院的合作，不断完善行业间、区域间的沟通交流平台，

定制针对性培训课程，将公共的数字学习资源向行业倾斜或者导入。推动航司间实现师资、培训场地等资源共享，定期开展经验交流活动，并邀请行业专家进行指导，推动整个行业高质量发展。