

对区政协十五届二次会议第 083 号提案的答复

办理结果：解决或采纳

签发人：张源

高萍委员：

您在区政协十五届二次会议上“关于数字人才增效、和谐劳动关系提质，两轮并驱推动人力资源高质量发展的建议”的提案收悉，非常感谢您对长宁人才的关心、对长宁人才工作、对长宁人力资源服务业产业的关注和支持，收到提案后，我们认真进行了研究分析，现将有关情况回复如下：

习近平总书记深刻指出，人才是第一资源，要深入实施人才强国战略，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，完善人才战略布局，加快建设世界重要人才中心和创新高地，把各方面优秀人才集聚到党和人民事业中来。人力资源服务产业现代服务业的重要门类，在人才引进集聚、人力资源优化配置等方面发挥着重要作用，是实施人才强国战略的重要载体。因此，促进人力资源服务业高质量发展贯彻落实人才强国战略，实现长宁“最虹桥”建设和数字化转型两大战略，推动长宁区人才工作向纵深发展等方面具有重要意义。

下面结合您的建议，从三个方面谈一谈对促进长宁区人力资源服务业高质量发展的相关举措：

一、长宁区人力资源服务业产业发展现状

我区在人力资源服务业产业发展方面，主要存在机构数量少、机构规模小、机构能级低、缺乏标志性载体和产业支持政策等问题。

（一）产业服务机构数量少。截至 2022 年底，长宁区人力资源服务机构共计 123 家，其中事业单位 3 家，占 2.4%；国有企业 3 家，占 2.4%；民营企业 107 家，87%占；外资企业（含港、澳、台资）10 家，占 8.2%。在全市的 3000 余家人力资源服务机构中，落地长宁的总计 123 家，尚不足全市的 4%，同静安（330 余家）、黄浦（200 余家）等人力资源产业发展大区相比，数量上还有很大差距。

（二）产业服务机构规模小。以 2022 年为例，全区仅有 3 家人力资源服务企业年营业收入达亿元以上，其他规模均较小。从行业纳税情况来看，全区无一家企业税收超 5000 万元；超 500 万元仅 10 家。

（三）产业服务机构能级低。截至 2022 年底，全区 123 家人力资源服务业企业中，主要从事劳务派遣和人力资源服务外包等传统业务，占总数的 70%以上。从事高端人才寻访（猎头服务）、人才测评、人力资源信息网络服务等创新性人力资源服务业企业数量较小，占比不到 30%；几乎没有在全市、全国乃至全球具有较大影响力的头部人力资源服务业企业；获得市级以上品牌、商

标、荣誉和居于行业领先地位资质认证的企业数量少（仅 1 家企业获得过全国诚信示范机构、2 家企业获得过上海伯乐奖）。

（四）缺乏标志性的载体平台和产业发展支持政策，产业发展还处粗放状态。目前，我区人力资源服务业分布较散，缺乏人力资源产业园等标志性载体，在资源共享、功能互补、市场共育等方面没有形成合力。缺乏产业政策，人力资源服务业内生动能没有充分调动，行业发展还处于粗放状态。

二、促进长宁区人力资源集聚发展的举措

（一）积极引入头部人力资源服务企业，带动更多优质人力资源服务业落地，把产业规模做大。头部人力资源服务企业具有专业化程度高、人力资源网络广、人才服务理念先进等优势，一定程度上代表着行业发展的风向标。因此，通过积极引入头部人力资源服务业企业，能够带动更多优质人力资源服务机构落地长宁。充分运用市场化力量，以商招商。人力资源服务业是为全产业链服务的行业，以商招商是最方便、最快捷、最有效率的引进模式，应该作为主要的引进方式。积极与行业协会合作，利用其丰富的经验、广阔的资源、专业的运作、良好的信誉，积极为长宁区引进头部人力资源服务机构。

（二）建设高水平人力资源服务产业园，进一步推动产业集聚发展。人力资源产业园是人力资源集聚发展的重要载体，发挥着“产业集聚、业态拓展、企业孵化、市场培育”等重要功能。

自 2010 年，中国国家级人力资源服务产业园落地上海、采取“一区多园”建设模式以来，长宁区积极向市局争取能够将西园挂牌落地长宁，市局也积极支持长宁区建设人力资源服务产业园西园，同时要求必须先有实体空间并形成一定产业集聚规模，才能挂牌落地。长宁区受制于面积小、楼宇资源少，没有合适的实体空间，导致西园一直没有挂牌落地。下一步，我们将积极与区域内的楼宇资源管理方合作，争取尽快落实建设有标志性的人力资源产业园区（楼宇），实现产业相对集中集聚。一是要积极整合并充分挖掘区内楼宇资源，落实实体空间。二是积极引导人力资源服务机构等市场化力量参与产业园运营管理，探索符合市场规律、适应发展需要、运转灵活高效的运营管理模式，如：可以加强与上海外服、德必等优质机构的合作。三是充分利用各类人事人才公共服务，在为企业和人才提供“一门式”服务的同时，加速企业落地，如：可借助虹桥海外人才一站式服务中心较为齐全的服务功能，在其周边集聚企业。

（三）优化完善产业支持政策，进一步提升产业能级和发展水平。将散落在各条线的支持政策体系化，制定出台促进人力资源服务业高质量发展支持政策。一是参照“3+3”重点产业政策，给予引进的重点企业和功能性机构，在办公用房购置、租用、装修等方面给予资金支持。二是在区人才发展专项资金中，安排专门资金，加大对人力资源企业的支持力度。三是支持人力资源服

务机构为长宁引进高层次人才和高品质活动，对于推荐成功落地的给予资金补贴。四是支持本区域人力资源服务业骨干机构和服务品牌培育，推进产业规模化、集聚化、专业化、标准化发展。对获得市级以上相关行业主管部门颁发的荣誉或嘉奖，给予资金奖励。五是支持人力资源服务机构开展管理创新、服务创新和产品创新，促进互联网、大数据、区块链、人工智能与人力资源服务深度融合，打造数字化服务集群。对获得市级以上相关行业主管部门的专业资质或创新示范项目认定的企业，给予资金奖励。六是支持行业诚信体系建设，开展人力资源服务机构信用评价工作，加快构建诚信透明的市场发展环境，完善良好制度环境，选树一批人力资源诚信服务示范机构。

（四）实施更加开放的人才政策，进一步优化人力资源产业发展环境。一是积极推荐人力资源服务机构申报上海市优质人力资源机构，获得自有人才引进落户主体权限；二是积极推荐优质人力资源服务机构为人才引进重点机构；三是健全人力资源管理专业职称评审制度，积极推荐人力资源服务产业中业绩突出的海外高层次人才、民营企业高层次人才职称评审加入“直通车”；四是做好人力资源服务业优秀人才安居工作，提供优秀人才租房补贴、公租房（人才公寓）优先配租、留学生公寓专项补贴、高层次人才安家补贴等资助和配套服务；五是允许人力资源机构从事人才引进户口申办业务；六是积极提供人力资源服务应用场

景。围绕区“3+3+X”重点产业和“数字化转型”战略，打造诸如“HR+流量经济”“HR+高新技术”等人力资源协同应用场景，更好服务实体经济、科技创新，满足企业发展的人力资源服务需求。

三、优化人力资源服务业劳动关系协商机制

（一）关于劳动关系协商机制引入社会力量、市场力量。区人社局依托区域化党建，为区内承担劳动争议化解职责和志愿参与化解工作的各职能单位和各类组织提供专业指导；整合区总工会、企联会、各街镇社区事务中心、党群服务中心、区劳动和社会保障协会等多方资源，广泛合作，培育劳资矛盾多元化解的社会自治基础。在推进街镇劳动争议专业性调解组织建设的同时，打造劳动争议多元处理志愿者联盟，以专业化、公益化为抓手试验构建调解公益服务网络，建立一支由企业人力资源经理、工会干部、律师组成的志愿者队伍，发展主力调解员以及储备人员60余人。

下一步，将进一步发挥好市场力量和企业主体作用，以重点企业、重点产业、国有企业为引领，开展企业内的劳动争议预防工作。借助区国资委、总工会、企联会、工商联、劳动和社会保障协会等力量，以区内头部平台企业、航空服务业、区属国有企业为示范，带头建立企业劳动争议调解委员会机制，搭建企业“家门口”化解劳动纠纷的平台，带动中小微企业提高劳动争议预防意识。同时，依托“以案定补”、购买服务项目搭建劳动争议调

解综合管理平台，委托区内具有良好公信力的人力资源公司，运作调解员、兼职仲裁员“以案定补”项目，进一步充实各街镇和园区基础调解力量。

（二）关于重点加强新业态一线从业者的权益保障工作。区人社局聚焦以快递员、网约车司机、网络主播等为代表的新就业形态群体的劳动用工问题，探索新就业形态争议预防化解机制，全力做好新业态劳动者权益保护工作。一是突出“早”字，加强预警预判，推进新业态争议早预防。加强劳动保障监察和日常巡查，依托街镇调解、信访舆情等平台，加强新业态劳动用工监测和形势研判，及时发现、处置企业违法违规行为，对严重违法法律法规、侵害劳动者权益的新业态企业，纳入社会信用惩戒体系。加强对初创企业主、平台管理层的劳动法律宣传与指导，提升企业内部人员管理、协调化解矛盾的意识与能力，规范用工行为，敦促源头减少劳动纠纷争议。二是突出“快”字，提升维权效能，推进新业态争议快处理。对于零星散发的新业态劳动纠纷，通过电话宣传教育、街镇协管员上门、街镇二级量化调解机制等方式，实行简单矛盾案前化解，及时处理。通过与区总工会联动，对有需要的新业态劳动者在发生劳动争议后，提供申请立案、委托调解、代为出庭等一站式法律援助服务。对于新业态行业产生的舆情，加强与网信、公安等部门沟通，快介入，快处置，做到重大舆情不过夜、线上线下同步处置，严防蔓延发酵。三是突出“合”

字，形成工作合力，推动新业态用工权益维护。联合区总工会，选择覆盖人员广的大型平台、社会影响力较高的企业，推动成立多种形式的新业态从业员工工会组织，探索建立新业态职工服务站模式。积极推动行裁联动机制，对符合立案条件的，通过责令改正等行政手段督促整改；对不符合立案条件的，采取协调化解、引导仲裁快调速裁等举措，建立完善互联网平台及快递加盟企业、外卖配送代理商、劳务派遣公司等关联企业新业态劳动者维权一站式服务，及时有效地维护新业态劳动者合法权益。

下一步，将进一步贯彻落实《上海市人力资源和社会保障局等八部门关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》等文件精神，优化劳动者权益保障服务，完善劳动者权益保障工作机制，推动新就业形态劳动者相关权益保障政策落实落地。同时，加强裁审衔接机制，研究新就业形态方面劳动争议的新特点、新问题，探索案件处置的新路径、新方式，更好地维护新就业形态劳动者合法权益。

附件：关于数字人才增效、和谐劳动关系提质，两轮并驱推动人力资源高质量发展的建议

上海市长宁区人力资源和社会保障局

2023 年 4 月 24 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

案由：关于数字人才增效、和谐劳动关系提质，两轮并驱推动人力资源高质量发展的建议

编号：083

提案人：高萍

背景和依据：党的二十大报告指出，高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。其中，人才强国战略、创新驱动发展战略是需要长期坚持的国家重大战略，也是事关现代化建设高质量发展的关键问题。实现人力资源高质量发展，不仅是一场效率变革和动力变革，更是一场质量变革。一方面，通过培育和造就战略人才、数字人才、工匠人才，形成人才高地和创新高地，对于驱动区域、产业的经济发展具有重要意义。另一方面，我们不仅要关注发展指标上“量”的合理增长，还需要关注劳动者感受上“质”的有效提升。

问题和分析：今年以来，096号提案《关于积蓄数字人才势能助力经济社会高质量发展的提案》在推进落地过程中，受到了区政府、人社及各系统的大力支持与肯定。尤其在培育战略性新兴产业、新经济新业态等重点产业引才育才能力，提升就业和社会保障公共服务能力水平等方面开展并落实了一系列调研、规划、举措，取得了显著成果。与此同时，坚持以人民为中心，就要求我们始终将劳动者的感受放在第一位，始终将共同富裕和均衡发展放在第一位。人力资源高质量发展离不开和谐的劳动关系牵引，

只有不断丰富和发展和谐劳动关系，才能让广大职工建功立业新时代的团结力量充分涌流。

建议： 一，高质量发展是均衡式发展，对于实体经济、传统制造业、国企等重点产业的数字化转型升级需要更加系统、全面、深入地推进。人力资源高质量发展的实现路径，需要在更高水平上推动科技创新与经济社会协同发展，尤其是实现重点产业数字化转型与人力资源服务创新深度链合。因此，建议支持人力资源服务机构运用大数据、云计算、人工智能等新兴技术，助力实体经济、传统制造业、国央企机构实现业务数据化、运营智能化、人才数字化。同时，鼓励人力资源服务机构打造一体化数字服务平台，提升系统集成水平，形成数据技术双驱动的数智决策与服务能力，从重点产业的数字化转型、业人一体化等迫切环节入手，赋能产业、企业管理向数字化全价值链升级拓展。二、高质量发展是口碑式的发展，着力加强创业就业的最后一公里服务，让服务质量、服务成果看得见摸得着。以虹桥会客厅为窗口服务载体，有规模地开展劳动者求职/就业指导、企业政策咨询/办理等窗口服务和专项活动。可引入人力资源服务机构充分发挥其专业优势和资源优势，打造“面对面”、“手把手”服务的样板窗口，提供求职创业一站式指导、线上线下就业供需对接服务。有条件的各类功能区、产业园区、创业园区可建设人力资源服务联络站、服务厅、咨询点，深化产业链人才链引领驱动，完善市级数字人才市场综合性服务功能，以优质服务供给，给创业就业者更好体

验，进一步释放大企业创新活力，激发中小企业创新潜力。三、高质量发展是共建式的发展，引入社会力量、市场力量，让劳动关系协商机制更民主、更和谐、更人性化。围绕“党建文化引领、公信平台督查、企业职工自查、工会集体协商、政策法规保障”，积极探索多层次、全方位、立体式劳动争议协商处理机制。鼓励和支持有公信力的人力资源服务机构、有责任心的用工企业积极参与劳动关系争议治理，依靠民间力量、市场力量，搭建劳动关系双方沟通协调平台，将劳动关系处理工作关口前移，实现劳动关系问题自查、联合检查，推动劳动关系协商机制更民主、人性化；强化宣传引导，厚植人文关怀，积极发掘典型案例、标杆企业，总结区域高质量就业的软性评价指标和发展路径，提炼可广泛推广的劳动者满意度高的就业范式，形成和谐劳动关系的文化氛围。重点加强新业态一线从业者的权益保障工作，持续开展专项行动，打造纠纷处理“绿色通道”，保证推动相关权益保障政策稳健落地，让劳动者更有尊严、更有保障，真正实现体面劳动、高质量就业。

