

让劳动技能匹配产业升级需求

市人大代表杨佳瑛建议推进“AI+”新职业技能培训,为重点就业群体拓宽就业渠道

本报记者 吴頔

不久前,美国麻省理工学院联合橡树岭国家实验室发布了一项研究成果,指出AI(人工智能)技术已经有能力替代美国11.7%的劳动力,其中相当一部分是行政管理、财务分析等白领岗位——AI技术的深入发展,正让一些就业岗位面临被替代的风险。从传统流水线作业、文书助理等基础性岗位到更具专业性、知识性的岗位,这样的风险还有扩散之势。

“人工智能加快发展应用,赋能千行百业,有力推动了经济增长,也对就业带来了深刻影响。”市人大代表、市人力资源和社会保障局党组书记、局长杨佳瑛指出,面对这一新变化、新挑战,应该积极研究AI等新技术对就业的影响,统筹抓好教育、培训和就业,主动应对,实现更高质量充分就业。

赋能高质量就业

世界经济论坛《2025年未来就业报告》预测,受人工智能、能源转型和人口结构变革等多重因素影响,到2030年,被替代的工作岗位数量将达9200万个,新创造的工作岗位则将达到1.7亿个——换言之,这将净增加7800万个就业机会。

在杨佳瑛看来,人工智能既为就业带来了挑战,也带来了机遇。人社部门经过持续跟踪分析发现,人工智能在短期内会对部分传统产业、行业的就业岗位形成一定冲击,但从长期看,也将催生许多新岗位、新职业,促进上海就业质量的提升和就业形态的多元化。

据悉,国家相关部门将出台应对人工智能影响促就业文件。把握人工智能发展机遇、主动缓解技术冲击、促进更高质量充分就业,已成为当前就业工作的又一项重中之重。

新形势下,如何用好人工智能发展成果,进一步做好稳就业工作?杨佳瑛建议,包括人社部门在内的相关部门应持续关注人工智能技术发展趋势,充分评估其就就业的影响,及时调整完善各项稳就业政策措施,稳定和增加就业岗位。

同时,还应当进一步让人工智能更好赋能就业工作。去年上海人社部门在多家企业开展人工智能头部企业支持下,开展了“人工智能推介官”队伍培育,通过课程开发、培训认证、见习实习,打造了一支致力于人工智能模型、产品和技术的推介、普及和应用的专业队伍。还依托“乐业上海第一站”服务平台,推出AI智能工具“乐业小助手”,运用大模型技术实现精准人岗匹配、企业招聘智能诊断等新功能,显著提升了就业服务机构的人岗匹配效率。

“从全年情况看,这些政策措施都发挥了积极作用,全市就业形势总体平稳,全年实现城镇新增就业人数64.1万人。下一步还要持续深入实施。”杨佳瑛建议,今年应继续开展“人工智能推介官”培训,通过“技能培训+就业或见习”的方式,推动人工智能与各行业深度融合,为高校毕业生、青年、就业困难人员等重点就业群体拓宽就业渠道。持续优化大模型人岗匹配技术,让企业和求职者享受到更智能、更精准的就就业服务。此外,还可以运用人工智能技术赋能当前正在实施的“15分钟职业技能圈”和零工市场建设,为新形态从业人员提供更高效、更专业的求职环境。

破解结构性矛盾

人工智能高速迭代,不仅催生了许多新兴产业,创造了大量以往没有的就业岗位,也在一定程度上让就业的结构性矛盾愈发凸显。

“有活没人干”与“有人没活干”并存,根源在于劳动力技能结构无法匹配产业升级需求。”杨佳瑛认为,随着人工智能推动产业向数字化、智能化转型,传统岗位被重塑,新兴职业快速涌现,将在一定程度上加剧供需错配矛盾。对此她建议,要进一步多措并举,大力提升劳动者技能水平和就业竞争力。

2025年,人社部门加大新职业技能培训项目开发力度,探索技能培训新模式,确保培训与就业直接挂钩,并依托优质人力资源服务企业设立“上海产训融合技能发展中心”,深化产教融合与



2025年3月1日,“春风送岗促就业·精准服务助发展”2025年上海市金山区春季促进就业专项行动暨高新区春风行动专场招聘会在高新区平安广场举行。 本报记者 李茂君 摄

现有保障力度不能满足大龄劳动者转型需求,谢国群委员提出建议

构建全方位多元化就业扶持体系

本报记者 吴頔

“年龄越大就业门槛越高,已成为就业市场中的普遍现象。”今年两会,市政协常委、上海中医药大学公共健康学院院长谢国群指出,部分40岁以上的大龄劳动者正面临就业转型的困难,导致他们难以适应市场需求,需要全社会共同扶持,拓宽他们的就业空间。

在谢国群看来,大龄劳动者面临的就业转型困境具体表现在多个方面:年龄歧视根深蒂固,导致就业门槛居高不下;技能培训供需失衡,让转型缺乏有力支撑;创业扶持针对性不足,致使创业成功率偏低;灵活就业群体社保压力大、保障体系薄弱;零工市场不规范则堵塞了灵活就业渠道……多重难题叠加,不断压缩着大龄劳动者的转型空间。

谢国群指出,年龄歧视长期未决,是损害就业公平、阻碍大龄劳动者转型的首要问题。40岁以上的劳动者在求职过程中频繁遭遇各种隐性或显性的招

聘限制,难以获得与年轻人同等的公平就业机会,这一现状与《上海市促进就业若干规定》修订草案中“保障就业公平”的立法导向明显相悖,“既严重挫伤了大龄劳动者的就业积极性,也造成了社会人力资源的浪费”。

而在技能培训与创业扶持方面,现有保障力度也不能满足大龄劳动者的转型需求,供需失衡与扶持薄弱的问题尤为突出。谢国群注意到,当前培训多聚焦年轻群体,针对大龄劳动者的新业态培训供给不足,且缺乏政府背书的实操带教。网络培训课程也良莠不齐,部分机构以“高薪就业”“高薪高薪”为噱头,而在创业扶持方面,场地补贴、贷款贴息覆盖有限,缺乏轻资产创业专项带教,导致大龄劳动者创业成功率低。

“灵活就业社保保障薄弱,也给大龄劳动者带来沉重负担。”谢国群表示,目前上海灵活就业人员超300万人,40岁以上群体占比超40%,需自行承担养老、医疗社保费用,即便有补贴,个人自付部分仍负担较重,且补贴期限有限,

提升培训精准性与供给适配性。“今年我们的目标,是要开展补贴性职业技能培训65万人次、新增培养高技能人才6万人次、培训认证人工智能推介官5万人次。”

具体而言,她认为,要进一步实施培训体系优化工程,推进“AI+”新职业技能培训项目开发,强化培训资源扩容强基和品牌打造,深化技能评价机制改革,持续优化完善培训补贴支持政策。

补贴期满后大龄劳动者仍面临漫长就业空窗期,社保压力无法长效缓解。

此外,零工市场不规范也严重堵塞了大龄劳动者灵活就业渠道。短期用工市场缺乏规范引导,中介机构资质参差不齐,大龄零工劳动者在薪酬、个税、劳动关系等方面权益无保障,导致企业有用工需求不敢用、大龄技能劳动者想打短工无合法渠道,供需错配突出。

“破解大龄劳动者就业转型难题,需构建全方位、多元化就业扶持体系。”谢国群建议,依托“乐业上海”平台,整合相关机构,为40岁以上群体开设免费实操课程并配备“高师带教”,对达标创业者及培训机构给予奖励和补贴。同时,还要规范培训市场秩序,由相关部门联合整治培训乱象,打击虚假宣传等行为,建立培训课程白名单。

在优化灵活就业社保政策方面,谢国群建议,应提高40岁以上大龄灵活就业人员社保补贴比例、延长补贴时间,实现补贴线上办理,针对大龄劳动者创业提高创业担保贷款额度,建立创业失败容错机制。

“还要规范零工市场,建立零工中介白名单并予以政策扶持。”谢国群说,要完善零工权益保障,明确短期用工薪酬标准,规范个税代扣、劳动合同签订等事宜,实行灵活参保,并借鉴国际经验搭建政府主导的零工信息对接平台,拓宽大龄劳动者就业转型路径。

同时,还要实施产业技能提升专项行动,紧扣现代化产业体系建设战略部署,聚焦先导产业、家政养老、民生保障等重点领域,通过产训生态共建、精准技能培训、AI赋能技能人才培育联动,将技术冲击转化为产业高质量发展的机遇。此外,面向高校毕业生等青年群体、失业求职人员、行业企业转岗职工,还要实施重点群体赋能计划,推出技能培训和高质量就业衔接的一体化服务,用技能照亮前程。

“学校需要更加敏感地响应市场变化,企业需要更加积极地参与人才培养,政府部门则需要起到推动协同的作用。三方联动,真正让每一位毕业生都有机会找到与自己能力匹配的岗位”

本报记者 林子璐

2026年,上海高校毕业生规模预计将达25.8万人,其中研究生9.1万人、本科生11.3万人、专科高职学生5.4万人。稳定和扩大高校毕业生这一重点群体就业,对促进高质量充分就业,具有重要意义。

市人大代表柴闪闪在接受采访时表示,建议通过强化校企合作、产教融合机制,搭建中小企业与高校间需求对接的桥梁,进而缓解青年就业焦虑,改善就业状况。

双导师指导“真学习”

在多次走访调研中,柴闪闪观察到,绝大多数非“985”“211”高校学生,在就业市场上不具有相对竞争优势。与此同时,仍有大量企业存在“招工难”问题。

归根结底,部分高校以自身教学目标为主导的培养模式,难以适应当前快速变动的用工形势和企业需求,企业则往往需要在招人之后再投入大量成本进行培训和试错,高校和企业间存在脱节。

在柴闪闪看来,部分大型企业推行的“订单式培养”模式,对推动该问题的解决具备一定参考价值。以某大型国企为例,企业目前每年通过“订单制”培养约一百名大学生。企业的业务板块会对签约学校提出明确的专业和人数需求,学校则据此量身定制教学课程,确保培养方向与企业实际经营需要高度契合。

基于此,上海可以进一步创新校企共建共享模式。高校与企业之间可以尝试推进“双导师”机制:学校教师负责理论指导和教学管理,企业中的高精尖技术人才则深入高校承担部分实践教学任务。这不仅能让学生在学校阶段就接触到真实的行业场景,也能大幅缩短企业招聘后的培训周期,让学生在校企双导师指导下,在“真问题、真环境”中开展“真学习”。

建立更通达的合作桥梁

柴闪闪观察到,目前的校企合作、产教融合,主要是由大型企业主导推进。推动更多中小企业深度参与校企合作,搭建中小企业和高校间协作的桥梁,需要更有效的联动机制。

“解决这个问题,需要我们市级层面相关部门联合起来制定规划。”柴闪闪建议,可以根据近期重点发展的高精尖企业及紧缺岗位,制定相应的培养计划,推动高校与行业企业之间形成对接,课程制定也应倾向于社会行业发展所需的人才方向。

另外,借助现有的大数据技术,可以尝试构建校企对接平台,汇聚行业企业的招聘需求、人才需求清单和技术攻关课题,让高校能够清晰地看到市场需求,小企业也能方便地在平台上发布订单,实现点对点的对接。“利用大数据,可以做到精准匹配,解决信息不对称的问题。”柴闪闪说。

他关注到,要进一步激发企业合作动力,也需要相关部门给出切实的优惠政策。譬如说,可以完善落实企业用于校企合作的投入按规定享受研发费用加计扣除、税收优惠等政策。探索设立政府主导的“产教融合风险补偿基金”,为企业分担学生在岗实践、联合研发中的潜在风险。同时,认可并激励企业技术人员在校兼职授课、指导研究的贡献,可与其在企业的职级晋升、绩效奖金挂钩。

“解决青年就业难题的关键并不在于单纯追求高学历,而在于让教育和市场形成有效的反馈机制。学校需要更加敏感地响应市场变化,企业需要更加积极地参与人才培养,政府部门则需要起到推动协同的作用。三方联动,真正让每一位毕业生都有机会找到与自己能力匹配的岗位,缓解就业焦虑,实现高质量就业。”柴闪闪说。

部分高校培养模式难以适应快速变动用工需求,柴闪闪代表建言破题

让教育和市场形成有效反馈机制