



投资见物更见人，提升新质生产力



市政协委员
沈开艳

树立“人物并重”的考核导向，
实现物尽其用与人尽其才。

本报记者 洪俊杰

今年上海两会现场，“投资于物”被代表委员频频谈起。实践过程中，上海如何“见物更见人”，走出“物”和“人”双向赋能的发展路径？记者采访了市政协委员、上海社科院经济研究所所长沈开艳。

促进劳动力高效流动

“在经济增长动力转换的当下，‘投资于物’是最具长期回报率的投资。”沈开艳说，“投资于物”会形成新质生产力的核心动力——通过有效提升人力资本的质量，推动“人口红利”向“人才红利”跃迁，为技术突破、要素创新与产业升级提供智力支撑。

然而，她通过调研发现，上海在教育、健康、社保与收入分配等领域，还存在阻碍新质生产力发展的现象。

以教育为例，目前存在人才培养与产业需求脱节，高校专业设置、课程内容更新滞后，高技能、复合型人才缺口大等问题。



在车身修理集训基地，杨浦现代职业学校的师徒丁志鹏和焦娇训练备战世赛。

本报记者 李茂君 摄

“投资于物是要‘投’的，方向要紧紧围绕提升新质生产力展开，重点支持数字技能、绿色技能、高端制造技能等紧缺领域培训。”对此，沈开艳建议上海学习借鉴德国双元制产教融合模式，高校职校与头部企业联合制定专业目录、课程体系，优先布局紧缺专业。同时，推广现代学徒制与订单式培养，企业深度参与教学实训与评价。

“相信通过提升劳动者驾驭新生产要素能力，可以促进技术、数据与传统要素高效融合，放大新质生产力的效能，形成二者协同互促的发展格局。”沈开艳说。

如今，平台经济已成为吸纳就业的重要“蓄水池”，但包括网约车司机、外卖配送员在内的灵活就业人员、新业态劳动者，普遍面临劳动关系认定难、社保参保率低、保障水平低等问题。沈开艳对此呼吁，要进一步完善灵活就业、新业态劳动者社保制度，简化参保流程、降低缴费门槛，实现养老、医疗、工伤等权益应保尽保。

采访中，她多次提到要进一步促进劳动力高效流动。“对上海而言，如果能破除一些固有的体制性障碍，畅通人才流动渠道，实现人力资源在区域、行业、企业间的优化配

置，相信能更好激发新质生产力。”

“人”与“物”投资精准协同

不止于热议提升“投资于物”的质量，现场大家提到要更好统筹“投资于物”及“投资于物”。有委员举例，某地要发展新能源汽车产业，需要建设生产线、配套充电桩，这都是“投资于物”，同时需要培养大量的研发工程师、技术工，这就是“投资于物”。产业发展起来后提供了高薪岗位，提高了居民收入，反过来支撑起新能源汽车的消费市场，这就是促消费，最终形成了一个正向循环。

“‘投资于物’与‘投资于物’二者是相辅相成、协同共促关系。”在沈开艳看来，要想真正实现物尽其用与人尽其才，需要进一步改变发展观念，“我们经常看到的是在各类发展规划中，GDP、投资增速等‘物’的指标权重相对较高，而人力资本积累、民生改善、全要素生产率等‘人’的指标考核相对偏弱”。沈开艳为此呼吁，要树立“人物并重”的考核导向。比如，将有效提高居民收入、就业质量、教育医疗水平、技能提升率、全要素生产率等“人”的指标权重，将“投资于物”纳入地方发展规划与考核体系。同时，将“人物协同”的成效，如产业项目配套人才、基建带动民生改善，进一步纳入考核内容中。

此外，沈开艳直言，民生领域投入仍有提升空间，且存在碎片化、低效率情况，比如培训与产业需求脱节、医疗资源过度集中等。同时，部分“物”的投资存在重复建设、产能过剩，与人力资本升级不匹配等问题。因此，要优化投入结构和投入比例，实现“人”与“物”的精准协同。比如，围绕新质生产力、重点产业，一方面布局产业园区、算力、创新平台等“物”，另一方面布局人才引育、技能培训、公共服务等涉及“人”的事项。

这就意味着“投资于物”也要有新思路——不再是单纯修基建、拼规模，而是更加注重瞄准“人”的核心需求，精准发力。沈开艳说，这种转变，让发展不再只看GDP增速，更要看老百姓的获得感。

“投资于物”重在一群人 形成“高峰”打造“高原”



市政协委员
王军

加大各环节“投资”力度，培育
新一代高技能人才。

本报记者 周程祎

面向“十五五”，上海如何推动建成全国一流、具有国际影响力的技能人才高地？市政协委员、中国宝武钢铁集团宝山钢铁股份有限公司技能大师王军长期关注产业工人队伍建设。在他看来，当前高技能人才供给与产业转型升级需求之间仍存在结构性矛盾，只有不断增强尊重技能人才价值的意识，在培养、使用、评价、激励各环节加大“投资”力度，才能激励更多劳动者特别是青年一代走技能成才、技能报国之路。

这些年，我国对高技能人才愈加重视，上海更是积极出台各类政策，通过顶层设计加快技能人才队伍建设。但技能培训不足、薪酬待遇不高、成长路径模糊等仍然是今天产业工人面临的痛点。王军认为，这些痛点并非无解，关键在于要真正看见并尊重“人”的价值，以系统思维完善技能人才培养、使用、评价以及激励机制。

王军用四个阶段来概括一名高技能人才的发展路径：首先要将其视作“人”，接着要使之成为

“人”，然后是“匠人”，最后是“主人”。

“绝不能把产业工人当成简单的工具，要充分尊重他们的个性和创造力。”他说，既然是人，就有情感，有思想，有关于个人成长的需求，有对于美好生活的期盼。因此，企业要愿意花大力气培养工人，为他们打造全生命周期的成长环境，建立起终身学习的培训体系；社会资源也应给予倾斜，让更多技能人才在住房保障、子女教育等方面安心无忧，拥有更体面的生活。

从“人”到“匠人”再到“主人”，则需要调动起技能人才投身岗位创新、技能拓展和价值奉献的积极性。

王军常常提到，在创新创造方面，产业工人有优势：一是不必找研究课题，生产一线到处是课题；二是不用建实验室，工厂就是实验室；三是不要担心失败，创新成果一旦标准化，就会创造真金白银。他本人从一名普通技校毕业生，到两次获得国家科技进步二等奖，诸多创新成果替代进口并达到国际先进水平，就是最好的证明。

人工智能时代，技术迭代周期缩短，尤其需要加强对技能人才创新能力的培养。王军建议，有关部门可在鼓励劳动者自主参加技能培训评价提升技能、企业集中组织职工开展技能培训、紧缺急需专项技能培训的基础上，紧密围绕产业发展需求增设短周期、个性化培训，更有针对性地打造一支知识型、技能型、创新型劳动者大军。

“投资于物，重点在于一群人而不是一个人。”王军强调，要持续扩大支持高技能人才培养和发展政策覆盖面，既要形成技能“高峰”，更要打造技能“高原”，努力培育更多与产业一线需求相适配的高技能人才。

培养人才坚持应用导向 有效支撑企业行业发展



市人大代表
郭庆松

高校要厘清产业发展新趋势，
构建供需适配的学科专业体系。

本报记者 洪俊杰

“站在应用型高校角度看，‘投资于物’要求我们培养人才时必须坚持‘应用导向、技术创新’的定位。”上海两会现场，市人大代表、市社联副主席、上海应用技术大学党委书记郭庆松告诉记者，高校要进一步强化技术创新与产业创新深度融合，将有限的资金资源用于培养适合产业发展的人才，有效提升人力资本对于企业行业发展的支撑力度。

“高校特别是应用型高校，一定要首先厘清行业产业发展新趋势，继而构建供需适配的学科专业体系。”郭庆松建议，本科专业设置上，要在尊重历史、传承积淀的基础上结合行业产业发展的新趋势，建设特色专业群组及具有行业影响力的核心专业；在研究生培养上，要进一步扩大适合行业发展需要的专业学位研究生的招生规模，根据需要申报更多相关专业学位博士点。

郭庆松以上应大为例，近年来，学校将9个工科学院整合重组

为5大技术学部，包括材料技术学部、化工与能源技术学部、香料香精化妆品学部等，呼应了AI时代对于高等教育人才培养转型发展的客观需要，体现应用型高校从过去注重学科逻辑向突出产业逻辑兼融学科逻辑的转变。

“高校学科发展追求的长期性，与企业经济效益追求的及时性之间存在一定矛盾。”郭庆松直言，这会导致校企间难以建构全面有效的协同攻关机制，政产学研深度融合渠道不够畅通。

他建议，高校要深度参与企业生产流程，了解岗位需求新变化，与企业共同探索最佳人才培养模式。比如，开设基于就业岗位和市场需求的微专业；积极探索“企驻校”“校驻企”的人才技能培养模式；开设以企业需求为导向的人才培养改革试点班、专项班、订单班，尝试“学校教师讲授、企业教师授课、学生实习实训”相结合的教学模式改革。

同时，上海还要进一步强化校企融通型的师资队伍，邀请一批产业经验丰富、行业技能超群的高层技术领军人才加入高校，补齐师资队伍的实践短板。在郭庆松看来，应用型高校既要大力引进产教融合发展的优秀青年教师，又要柔性聘任一批工程技术专家担任产业教师，还要打造“双师型”教师培养基地，鼓励那些有创新创业需求的教师成为“科学家+创业者”，建设“校内骨干教师+校外行业专家”的高水平产教研协同育人团队。

而在这一过程中，高校要将培养学生主动学习、创新精神与批判性思维贯穿全过程，锤炼学生解决复杂问题的应用能力，为国家和区域发展新质生产力提供人才动力，真正让“投资于物”落到实处。

明确责任边界保障权益 构建权责清晰“铁三角”



市人大代表
孙婧雯

雇主、从业者、企业三方共同努力，
实现家政行业良性发展。

本报记者 周显帆

去年10月，市商务委、市发改委等六部门联合发布《关于推进上海市员工制家政企业职业化、标准化、规范化建设行动方案（2026—2028年）》。方案提出，力争用三年时间，培育一批员工制家政企业，转型为员工的一线服务人员数量显著提升。在推进家政服务行业员工制道路上，还有哪些困难待解决？市人大代表、中国出口信用保险公司上海分公司浦东营业部业务一部副经理孙婧雯分享了一线调研的发现与建议。

她告诉记者，市场上的企业在推行员工制时，将重点放在与服务人员签订劳动合同方面，其初衷是依法保障劳动者权益；然而现实情况是，家政从业者分散式、入户式的工作模式与法律预设的集中管理、标准工时制度难以匹配。“月嫂、住家护工基本上是24小时在岗，这种工作形式无法确定具体的下班时间。”孙婧雯说，月嫂是与雇主，而非家政企业产生实际的劳动管理关系，因此建立在固定劳动

关系基础上的“员工制”，从起点开始就面临适用性挑战。

之后一旦建立劳动合同关系，就意味着企业需承担社会保险等法定用工成本。这直接引发了“钱由谁出”的问题。

此外，从业者自身的意愿也呈现分化。孙婧雯发现，较年轻的家政员可能更期待规范的社保保障，但许多45岁以上的从业者对此意愿不强，更多将这份工作视为阶段性的收入来源。“这就可能形成‘企业不愿交、部分员工不想要、家庭怕涨价’的三难局面。”她分析，其深层原因在于职业缺乏长期吸引力和清晰的成长路径。

在孙婧雯看来，不能将员工制简单等同于“签订劳动合同”或“缴纳社保”。《行动方案》所倡导的，是一套涵盖从业人员背景核验、系统化岗前与在岗培训、全过程服务监督与质量管理以及纠纷协调与善后处置的全流程职业化管理体系。这才是提升服务质量、保障各方权益的核心，远比单一的合同形式更重要。

孙婧雯呼吁，行业的健康发展需要构建一个雇主（家庭）、家政从业者、家政服务企业三方权责清晰、共同约束的“铁三角”机制，以宽柔并济的治理策略约束家政服务企业，使其主动担责管理全流程、积极保障从业者权益。同时，这一机制督促家政从业者积极提升技能、严格遵守职业规范，更重要的是，政策和标准要求不能只针对家政企业和服务人员，“也需要对消费者进行恰当的引导和规范，以建立起更加平等、健康的雇佣关系”。

“员工制改革不应也无法完全取代中介模式。”孙婧雯认为，中介模式在满足市场灵活、多样、短期需求方面仍有其存在价值，关键是通过规则明确其责任边界，引导其规范化发展，与员工制企业形成互补。