

编者按

9月初，本报报道的《大把证书根本没用》新闻指出，当前存在职业准入资格设置过多过滥的现象，期望规范人才评价标准。不过目前，详细的职业分类管理方案尚未出台，相关权责还不清晰。11月份，国家还将继续取消一批职业资格认证，“在途”报考者的相关利益如何保证首当其冲成为公众关注焦点。可是，在某些地方，未风先下雨，严格考证管理“风声鹤唳”之下，据悉，北京市恐有25000多位考生报考人力资源管理师失败，学员退费遇阻……在清理混乱的职业资格过程中，不应该由劳动者来承担管理改革的“阵痛”和“后遗症”。

包办跨级考证失败 报考者退费受阻

业内人士透露，人力资源管理师跨级报考、伪造资历等现象普遍存在

■本报记者 王维砚

“这次大调整波及整个行业，不单单是领航，所有的培训机构都将面临彻底破产清算、无力偿还的局面……”一封致学员的道歉信上，一家培训机构坦言自己深陷窘境。

10月初，北京多家培训机构的学员均被通知，由于报名资格审核力度加大，今年11月的人力资源管理师考试报关失败。据悉，北京市估计有超过25000名考生失去考试资格。

“就是冲他们承诺条件不符也可代为报名，我们才交钱的，结果名没报上，还不给退费。”随着考试时间的日渐逼近，失去考试机会、索取培训费用、质疑机构信誉等报考失败导致的“后遗症”，使不少考生堵住了“培训机构”的大门。

混乱而隐秘的“跨级报考”

人力资源管理师考试是由人力资源和社会保障部统一组织的职业资格考试，考试共分为四级，每一级别的报考都对考生个人资历有具体要求。人力资源管理师一级是该考试的最高级别，根据规定，报考人力资源管理师一级需符合以下条件之一：连续从事本职业工作19年以上；取得二级证书后，从事工作4年以上；取得二级证书后从事工作3年以上经正规培训并取得结业证书。

“往年1990年出生的学员都能报一级，培训机构有自己的门路。”1988年出生的张晓雯(化名)报考了今年11月的人力资源管理师一级考试，事实上，根据报考规定，她连人力资源管理师二级的报考资格都不具备。不过，此前她的多位不符合条件的同事都已通过该培训机构“成功”跨级报考，并获得资格证书。

张晓雯向记者透露，由于网上申报，现场审核等环节更加严格，她参加的培训机构此次考试的报名通过率不足30%，累计有2170人无法参加考试。此前该机构向学员承诺，机构有内部通道和名额进行报考，考生只要提供自己的身份证、学历证明和照片即可，其他事宜由机构打包办理。

记者登录多家机构网站发现，虽然报考资格审查政策已有变化，但在培训机构宣传页面上，人力资源管理师考试依然“零门槛”，唯一的限制只是年龄。“一级考试无需19岁人生经验，只需24岁；二级考试无需三级证书，只需23岁；三级考试无需硕士学历，只需21岁。”

记者以学员身份咨询另一家知名培训机构，工作人员表示，只要考生出生年份在1985年之后，明年5月的考试仍能实现跨级报考。据他透露，跨级报考、伪造资历等现象在整个北方地区的人力资源管理师考试中普遍存在。

退款遇阻后的集体焦虑

“这个证书不能说是雪中送炭，但肯定能

锦上添花。”张晓雯告诉记者，虽然在求职面试中，用人方并不会将人力资源管理师证书作为门槛，但是拿到一级证书后，自己的月薪就会有200元~500元的上升空间，在晋升时也会被单位优先考虑，跨级报考失败后，晓雯觉得自己前景“泡汤”了。

让晓雯感到忧虑的还有培训费的退款问题。根据协议，晓雯共向该培训机构支付了3180元，包括报名费和授课费两部分。“虽然也是想学知识，但是大部分人还是为了能拿到证书。”晓雯告诉记者，在得知报考失败后，和她同期的学员多数已不愿再听完后续课程，全额退费成为他们的共同诉求。

不过培训机构表示，场地、师资、学习资料等前期费用已经产生，由于资金周转遇到问题，学员们的费用不可能一次性退还。机构随即给出了分期退费，明年降级报考，免费平移其他项目等解决方案。不过按照培训机构给出的时间表，晓雯要到明年10月才能拿到

全额的退款，对此，晓雯深表疑惑。

“行业协会认定的职业资格证书是趋势，更有价值。”培训机构的工作人员试图劝说晓雯平转注册人力资源管理师的考试项目，“这个考试对年龄没有限制，承诺100%包过”。不过，晓雯并不打算接受工作人员的建议，她觉得培训班包过的承诺让证书失去了原本的价值。

据晓雯介绍，类似人力资源管理师一级的考试还有国际高级人力资源管理师、国家高级企业文化师，等等。“对这些证书的含金量和认可度我都不确定。”

一些较大的培训机构在遭遇了报考者投诉之后，又开出了“处理办法”，将北京的报名者“转移”到相对管理松懈的“外地”考试。对此，记者在采访过程中了解到，不少报名者认为将产生很多额外费用，并且花费较多的时间，并不认可。

如今，晓雯只想尽快拿回自己的培训费。



责任编辑：罗娟
新闻热线：(010)84151054
E-mail:grrbqhzk@163.com

本版漫画 李法明

金沙幸福园区让工人体面劳动

●5万平方米的廉租公寓

●各企业均自办食堂

●员工医疗保险参保率100%

●高标准建设企业职工书屋

本报讯 (记者吴铎思)“园区内建有廉租房，开通往返三明市区和沙县城区的公交线路，农民工子女义务教育问题妥善解决。”日前，福建省三明高新技术产业开发区金沙园区管委会副书记、总工会主席许金沙接受采访时说，园区通过督促企业加强职工生活后勤保障，完善职工劳动环境，加强企业安全生产，构建了幸福园区。

据了解，金沙园区是福建省四个省级高新技术产业园区之一，有外来职工1万余人。对此，沙县总工会坚持从优化职工劳动和生活环境、利益分配格局、基本权益保障、职业评价机制等方面，让劳动者提升幸福感。

目前，园区兴建12幢总建筑面积5万平方米的廉租公寓；各企业均自办食堂，免费为职工提供可口饭菜；完善职工医疗体系，员工医疗保险参保率100%；督促企业建设“绿色车间”，在园区中心地段建成380亩的公园，开展各种各样的职工文娱活动，高标准建设园区内企业的职工书屋，使职工有一种轻松的舒适感，有家的归属感。

帆风顺的，也会遇到实际困难，也会遇到阻力和干扰。以实际行动维护法律的尊严，易履行的权利和义务要履行，履行起来有一定难度的更要下大力、花工夫去履行。从认真履行工会的权利和义务做起，做一个自觉的守法者、坚定的护法者，是建设法治中国、法治工会的内在要求。

法律赋予工会的权利和义务，各级工会都必须认真履行。上级工会要率先垂范，带头运用法治思维和法治手段推进工会工作，加强制度机制创新，努力营造工会履行权利义务的大气候，为下级工会特别是基层工会创造开展工作的良好环境。

基层工会离职工最近，联系职工最直接，

■郭稳才

位，不会有什么作为和凝聚力。

工会履行好法律赋予的权利和义务，其前提是必须确立起崇尚法治、法律至上的信仰。也就是说，要有“使法必行之法”，即法治思维、法治意识。

工会要有“权利与义务相统一”的法治思维、法治意识。“有权即有责”。对于履行工会的权利和义务，我们应有这样的高度自觉和清醒，以敬畏之情逐条行使到位，全面履行到位。然而，少数工会工作者法律意识淡薄、对工会的权利和义务不认真学习、不认真履行的情况是客观存在的；也有的是把法律赋予的权利义务丢在一边，却忙于一些无关宗旨

的其他事务。应当明确，工会履行不好法律赋予的权利和义务，就是最大的失职和不作为。

工会要有“法律是最大资源和手段”的法治思维、法治意识。我们常说，要争取党赋予工会更多的资源和手段，努力做好工会工作。恐怕没有任何一种资源和手段能够比得上法律的保障了。法律赋予工会的权利和义务，是工会履职的“尚方宝剑”，是维护职工权益的利器。如果不这样看待工会的权利和义务，那么，就会陷入“身在宝山不识宝”、“直把锐器当钝器”的泥沼里。

工会要有“尊法、护法”的法治思维、法治意识。法律的落地也和做好其他工作一样，不是一帆风顺的，也会遇到实际困难，也会遇到阻力和干扰。以实际行动维护法律的尊严，易履行的权利和义务要履行，履行起来有一定难度的更要下大力、花工夫去履行。从认真履行工会的权利和义务做起，做一个自觉的守法者、坚定的护法者，是建设法治中国、法治工会的内在要求。

法律赋予工会的权利和义务，各级工会都必须认真履行。上级工会要率先垂范，带头运用法治思维和法治手段推进工会工作，加强制度机制创新，努力营造工会履行权利义务的大气候，为下级工会特别是基层工会创造开展工作的良好环境。

基层工会离职工最近，联系职工最直接，

工会之声

依法“对对标” 才能切实履职

■郭稳才

帆风顺的，也会遇到实际困难，也会遇到阻力和干扰。以实际行动维护法律的尊严，易履行的权利和义务要履行，履行起来有一定难度的更要下大力、花工夫去履行。从认真履行工会的权利和义务做起，做一个自觉的守法者、坚定的护法者，是建设法治中国、法治工会的内在要求。

法律赋予工会的权利和义务，各级工会都必须认真履行。上级工会要率先垂范，带头运用法治思维和法治手段推进工会工作，加强制度机制创新，努力营造工会履行权利义务的大气候，为下级工会特别是基层工会创造开展工作的良好环境。

基层工会离职工最近，联系职工最直接，



让员工休息室成为关爱的港湾

带着一天的疲劳回家，躺在躺椅上，上网浏览趣闻要事、生活资讯，翻阅优秀图书，这是职场人很惬意的事情。笔者日前在东风汽车股份轻型商用车分公司一焊装车间员工休息室里，就感受到这种氛围。该车间分会主席刘凤娟介绍，一焊装车间是东风轻卡白车身的主力焊接车间，生产任务紧张，节奏快，劳动强度高。员工休息一般在班组园地，多设在工作现场，灰尘大，噪音大，员工不能好好休息。

据了解，一焊装员工休息室建设，是将原车间主任办公室改造而成。休息室配备了20把躺椅，还有免费WiFi可供员工休息娱乐。首批配备了8个书柜各类书籍60余本。

名优秀班组长参加学习。既提升了班组长素质与能力，满足班组现场生产管理需求，又让他们拿到文凭。二是开展职工素质工程建设。建立人才成长框架与渠道，从生产操作人员到高级专家，畅通了基层职工成才通道；分级建立全员培训构架，内训师培养和阵地培训为主导，以OJD(日常工作的实践)为重点，全员、全岗位、全体系、全过程参与培训。三是开展技术交流与实践联动。我们从自主企业选派了1530名班组长到一汽丰田、一汽大众等合资企业进行实操培训，提升班组长现场实物管理能力。四是为职工技能提升创造环境。我们广泛开展了各具特色的技能比武和多种形式的劳动竞赛，形成了全员学知练技、创新创效的浓郁氛围。

(下转第6版)

“把帮扶工作做实、做细、做透”

——中国第一汽车集团公司工会常务副主席孙捷谈大帮扶保障格局

■本报记者 白青峰

多年来，中国第一汽车集团公司党政工领导重视开展职工帮扶保障工作，建章立制，搭建了职工“成长关爱、生活关爱、权益关爱、人文关爱”平台，逐步实现了“四个转变”，即：职工帮扶工作由工会独家负责向企业综合保障方向转变；由年终的临时性救助向终年长期化帮扶转变；由单一的扶危济困向救助、维权、服务三位一体的综合型帮扶转变；由行政化管理向制度化管理转变。形成了一汽独特

的大帮扶保障格局，促进了帮扶工作的规范化、长效化、常态化。

一汽是中国汽车工业的摇篮，现拥有员工13.7万人。2014年中央企业利润排名第四位，“世界五百强”排名第111位。2014年1月~8月，一汽实现产量204万辆，同比增长9.1%；实现销量202.3万辆，同比增长9.2%；实现营业收入3310.5亿元，同比增长10.2%；实现主营业务收入3088.1亿元，同比增长11.3%；实现利润396.8亿元，同比增长16.3%。

日前，本报记者采访了中国第一汽车集团公司工会常务副主席孙捷，请他就一汽全力构建大帮扶保障格局的相关情况作了介绍。

谈到构建大帮扶保障格局的具体做法，孙捷介绍说：

一汽建立大帮扶保障格局，其目的就是以人为本，关爱职工，构建“和谐一汽”，为进一步构建和谐社会打下良好基础；继承和发扬“一方有难，八方支援”的友爱互助精神和“李放精神”，为职工排忧解难，密切党和群众

联系，体现企业的关怀与温暖；建立让职工共享企业发展的有效渠道，稳定职工队伍、凝聚人心，激发广大职工投身到大干自主事业当中，推动一汽改革发展。

我们主要是从以人为本的“成长关爱、生活关爱、权益关爱、人文关爱”这四个方面入手。

从成长关爱方面来说：一是密切关注班组长成长，持续深化多元维度校企合作人才培养机制，组织班组长参加班组长现场管理专业大专、本科班学习，重点选拔了2032

述实录

