

焦点关注

职称评审的关键在于打破“一刀切”的僵化标准,强化工资、职位的导向性、激励性,以能力和业绩为考评重点,建立“去行政化”的评价体系

职称评审期待市场化“药方”

■本报记者 彭文卓

“如果职称评审最后变成选拔在这个领域工作时间最长、课时最多的人,这是在选劳模,不是在评职称。”没有通过职称评审的四川大学教师周鼎,因为一封发表在网上的《白皮书》火了一把。周鼎提到的职称评审在两会现场也备受热议,深化职称改革成为很多代表委员的共同呼声。

绕不过的职称评审路

“在我们单位,你只要不是做得特别差,都能按部就班地晋职称、涨工资。”在一家国有航空公司从事机务工作的杨华,对公司的“职称制度”又爱又恨。

杨华所在的中队,有180多人,但是领导只有一个。“所以管理层的职务晋升是很难的。”杨华告诉记者,由于工资与职称挂钩,大多数人都要靠晋职称提升工资水平。

而这种晋职称的路子,按照技术员、助理工程师、工程师、中级工程师……一直到资深工程师的轨迹,“没有加速,基本上是看年限,一年,三年,五年……年限到了就可以评,考试都是走形式,死记硬背几天就能通过,跟职业技能没有实质性的挂钩。”

国企的职称评审之路,让杨华觉得很稳定,同时又很“磨人”,工作中的动力少

了,惰性多了。“同一年来的同事,过了很多年专业水平肯定不一样了,但是职称、工资还是一样,这就很不公平。”

而这样的“职称升级路”已经渗透各行各业,甚至在很大程度上影响着一个人的职业生涯。

“不是说离开了这家单位,职称就跟你没关系了,它是通行整个行业的评判标准。”记者李丽,以她所在的报社为例介绍说:“记者岗的职称有四级,初级、中级、副高级、正高级,你跳槽去另一家媒体,可能原来的领导职务会没有了,但是职称还是会跟着你走的。”

而在一些竞争激烈的行业,评职称需要提前很久就开始准备。北京市一家三甲医院的年轻医生顾伟说,平时在手术台一站就是一天,为了评职称需要的科研项目和论文,晚上下了班写论文常常熬到深夜,周末还得自己报名跑去各个城市参加学术会议,“经常觉得精力不够,这些手术之外的事情太影响手术台的工作了。”顾伟不明白,“手术做得好不好,临床水平怎么样,难道不是评价一个医生的基本标准吗?怎么能由论文、项目说了算!”

饱受诟病的“硬杠杠”

外语、计算机水平测试、论文、任职年限往往是职称评定的“硬杠杠”,当然,各行业还会有一些附加条件,比如中小学老师的公开课、学生成绩等等。

每年举行的职称英语考试和计算机水平测试,在很多报名参加的人看来,都与实际工作“沾不上边”。全国政协委员、律师施杰就提出:“职称公共科目考试实用性不强,多半都



漫画 李法明

是考前突击,考完忘记。不管什么专业,计算机和英语都是必修课。如今高考英语已经在改革了,我们的职称考试为什么不能改革呢?”

事实上,在“任职年限”和“名额”上被卡死的人也不在少数。顾伟算了一笔账,一般情况下,毕业12年之后才有可能获得副主任医师职称。按照大学毕业21岁计算,最快也要等到33岁。而现实中职称名额往往有限,在条件具备的情况下也得按资历排辈等上几年,一般当上副主任医师年龄都在40岁上下了。

论文、科研项目这一硬性指标,以及由此产生的“利益链条”则是职称评定中最让人诟病的一项。四川大学周鼎老师《白皮书》中描

述的“重科研、轻教学”现象已是当下很多高校的常态。许多高校学生向记者反映,一些教师为完成职称评定的科研任务,将琢磨教学的时间都拿去写论文了。

在一些地方,评定职称甚至变成阴阳码价的灰色交易。花钱发论文、评奖送大礼,项目拼人脉等成一些行业的公开秘密。有网友总结职称评定过程:“熬个十年半载,英语、计算机上个培训班考前突击下,专业执照考试在考场做好分工大家一起答题,考完再花钱发两篇论文,职称就到手了。”

期待市场化“药方”来解困

“职称是稀缺资源,比例是有限制的。尤

其对高级职称的控制是很严格的,而满足要求的人很多,所以考核、竞争是正常现象。”中国劳动关系学院青年学者王俊杰认为,职称作为一种评价方式,和工资、晋升挂钩是可行的,关键在于打破“一刀切”的僵化评价标准,建立工资、职位的导向性、激励性,以能力和业绩为考评重点,形成一种更科学的人才培养模式。

目前,北京、上海、江苏等地都在尝试高校职称评审改革。王俊杰介绍,“当前高校职称改革有很多内容。比如说评价指标设置的合理性,以往很多学校存在人为操作,由于评价指标的差异,同样一个教师换到另一个学校,他在职称评定时的总体排名可能就不一样了。另一个是评聘分开机制,如果已评上教授没有达到相关要求,学校可以不聘,有些没评上教授的教师,如果工作表现突出,也可以聘为教授,教师等于面临两次竞争,不能再一劳永逸,实际上是一个竞争上岗的方式。”

高校的这种改革尝试,也顺应了社会上深化职称改革、激发人才活力的呼声。记者梳理发现,在银行、律所等逐渐形成市场化用工方式的行业,职称在个人晋升、薪资认定等方面的重要程度已经大大缩减,个人业绩、能力等成为更倚重的标准。

在去年的全国两会上,一些代表委员就指出,现行职称制度导致的职称高能位低、重科研轻实践等问题愈发明显,要走出“以职称论英雄”的认知误区,建立更为灵活的人才管理机制,一种“去行政化”的多元化、市场化评价体系应成为改革方向。

信息

河北调整失业人员失业保险金标准

本报讯(记者李昱霖 通讯员李彦勇 李振胜)近日,河北省人社厅与河北省财政厅联合印发《关于调整失业人员失业保险金标准的通知》,从2015年3月1日起,对失业人员失业保险金作出调整。

河北省各市、县失业人员失业保险金标准,根据本人缴纳失业保险年限长短,按照当地最低工资标准的一定比例由省统一确定。计发基数最高为1480元,包括石家庄、廊坊市区等经济较发达地区。计发基数最低为1210元,包括顺平县、唐县等41个县。缴费满12年不满2年的,核定领取3个月,计发比例为54%;满16年及以上的,核定领取24个月,计发比例为63%。根据规定,失业保险金标准及其他待遇标准提高后,所需资金从失业保险基金的规定科目列支。

湖北钟祥

职工社保征缴额创历史新高

本报讯(记者张静 通讯员蒋萍 汪厚义)近日,湖北省钟祥市社会保险事业局数据显示,2014年,钟祥市社会保险新增参保企业69家,新增参保人数11408人。累计核定征收7.98亿元,受益职工人数6.28万人,社会保险征缴额再创历史新高。

据介绍,钟祥市总工会与市人社局、市工商联等协调劳动关系三方自2012年联合开展专项活动。2013年,该市把职工参与社会保险的险种与参保率从“工资福利”中作为“硬指标”专门纳入专项活动进行考评。2014年度,专项活动进一步深入开展,把企业职工缴纳住房公积金纳入集体协商范围,年终由劳动关系三方统一考评。据该市住房公积金管理中心权威统计,2015年元月份,全市住房公积金归集6414万元,同比增长72.5%,创单月历史新高归集额。

八五三农场

多举措提升女工维权意识

本报讯日前,八五三农场第二管理区女工委组织“七彩冰凌”巾帼志愿者服务队走上街头,向广大女职工发放《女职工劳动保护特别规定》宣传册,号召她们学习法律知识,依法维权。

据悉,为提升妇女维权意识,八五三农场“七彩冰凌”巾帼志愿者服务队组织辖区广大妇女开展妇女维权法律知识讲座。邀请农场司法分局工作人员,分别对《婚姻法》、《妇女权益保障法》等法律法规的条文进行讲解,并结合典型案例,向广大妇女群众讲述运用法律维护自身权益的方法。截至目前,志愿者服务队共与困难女工结成致富对子120对,为缺技术的困难女工工送生产技术服务160次,发放健康、安全常识等宣传手册3000册。(邱玉君)

白城车务段

科技管理模式打造“一职多能”员工

本报讯日前,沈阳铁路局白城车务段在职工教育中注入科技管理模式,从企业生产实际出发,大量运用高科技手段,把企业标准、行为规范、应知应会和实际操作系列内容,在功能先进的室内室外实训基地进行模拟教学,改变传统培训模式,为打造现代“一职多能”型员工提供科技支撑。

据悉,白城车务段是沈阳铁路局重点车务段,营运里程近千公里,有职工2500多人。随着运输任务和安全生产的力度加大,提高现场作业标准,强化应急处置能力,已是职工教育培训的重点课题。(闻巍)

吉林石化化肥厂

开展系列活动关爱女职工

本报讯(记者彭冰 通讯员王玉明)日前,记者从吉林石化公司化肥厂获悉,自2月下旬起,该厂开始陆续组织开展巾帼献良计、女职工知识讲座、有奖知识问答、趣味游戏等一系列活动,以充分调动女员工的积极性、主动性和创造性。

据了解,为激发女工敬岗、爱岗之情,该厂将对本单位女职工生活状况进行全面普查,到家中走访慰问工作突出的女工,帮助她们解决实际困难,同时对在一线岗位连续倒班25年的女员工进行表彰奖励。厂摄影协会则将组织广大会员举办“展风采、靓风貌”拍摄活动,为在岗女职工拍摄一组靓丽的“工作照”,以此来展示女职工英姿飒爽的风采。

福建泉州

强化人才战略实现跨越发展

本报讯日前,笔者从福建泉州市两会上市长郑新聪所作的《政府工作报告》中获悉,该市实现生产总值5733.36亿元、增长10.1%,经济总量连续16年位居全省首位,实现全国科技进步先进市“九连冠”。

据悉,该市把改革、开放、创新作为强大动力,将“海丝”先行区建设列入国家“一带一路”战略,国家级金融改革得到深化和拓展,民营经济综合改革提升为全国试点,“企业全方位创新、政府全方位服务”全面展开。

此外,该市突出创新引领,加快产业升级。统筹用好创新资源,整合市、县各项创新资金13亿元,集中扶持400家重点企业。抓好全国“数控一代”和“中国制造2025”试点,新增高新技术企业59家,中国驰名商标31件,制订修订各级标准87项,授权专利11456件,实现全国科技进步先进市“九连冠”。

另外,该市重视人才战略,积极引进创新团队和科技人才。在泉州西湖畔,以“数控一代”为核心的“人才硅谷”吸引了华中科技大学泉州智能制造研究院及厦门大学等各类数控技术服务平台、创新团队“抢滩”进驻。“作为国内首个‘数控一代’科技孵化器,该中心是泉州国家级科技孵化器(二期)重点打造的数控一代公共技术服务平台。”市科技局负责人说,中心将入驻平台和创新团队提供全方位、“一站式”的服务,为示范项目实施提供技术支撑和人才保障。(傅养成)

大连车务段

多举措丰富女职工文化生活

本报讯日前,大连车务段采取有效形式,丰富女职工文化生活,提升女职工做好本职工作的积极性。

据悉,该段为充分发挥先进典型的示范带动作用,激发女职工积极践行“安全优质、兴路强国”的新时期铁路精神,在全段范围推荐和评选出1个女职工先进集体和3名女职工先进个人,并利用办公网络等平台宣传其先进事迹,充分发挥模范人物的带头示范和引领作用,引导所有女职工立足岗位,扎实工作。他们还积极组织女职工参加大连铁路文化宫举办的大连地区“三八杯”女子职工飞镖比赛,共有208名干部职工参加本次活动,并获得团体第二名,个人第一名的好成绩。(刘晓红 肖宏旭)



法律援助

夯实职工依法维权基础

施工建筑企业四海为家,流动性强,如何才能使职工合法权益得到保护?中铁十八局集团一公司通过建立工会法律援助工作站的有益尝试,不仅开创了基层工会工作新局面,更为高度分散于各地、承担高强度施工任务的职工,夯实了维权基础。

在具体运作过程中,该公司工会针对企业职工分散于全国各地,且大多在通信信号不通,网络终端难以企及的闭塞落后之地承担建筑项目等实际,专门设立了帮助职工进行维权的法律援助工作站,同时将工作重心下移,使服务的“触角”直抵施工现场,为职工进行多角度、全方位的法律服务,强化职工法律维权意识。图为公司工会主席谷振伟(中)在给法律援助工作站的同志现场讲解相关法律条款。李永旺 摄

清华毕业生的就业选择说明了什么

■李松林

伴随我国各项改革按下“快进键”和经济运行进入“新常态”,社会各方面都显露出“新常态”——大学生群体的就业选择也不例外。近期媒体报道了《清华毕业生逾半不留京,北京户口需求不再迫切》的消息,其中谈到,清华大学毕业生京外就业率连续3年突破50%,2015届毕业生选择京外就业的人数还会增加。而在10年前,80%左右的清华毕业生选择留在北京。

面对清华大学公布的这个数据,有人感叹“毕业生终于不再扎堆‘北上广’”。显然仅拿清华大学一所学校毕业生的就业选择做样本,得出这个结论不免有些武断。不过,在某种程度上,从之前的80%左右选择留京,到现在的超半数京外就业,仅仅10余年,清

华毕业生在就业选择上的重大变化,的确是中国高校毕业生就业观转变的一个缩影。

一方面,10年来,中国经济运行状况向好,一系列有关经济发展的新思路、新举措相继出台。各地区各城市的产业结构、福利保障、人才引进政策在竞争中得到进一步优化,区域间经济水平差距逐渐缩小,由此创造出的就业平台和就业机会趋于多样和均等。某种程度上,“北上广”等一线城市不再是财富、机遇、身份、资源的典型象征,“只要是金子,哪里都能发光”的经验越来越被实践证明成为现实。

另一方面,在总体经济环境良好的现实下,我国教育事业的改革和发展不曾停歇,而大学毕业生群体面临的就业压力却并未出现明显好转。在今年两会的《政府工作报告》里,李克强总理还谈到今年全国高校毕业生有749万人,为历史最高,并要求“加强就业指导 and 创业教育,落实高校毕业生就业促进计划,鼓励到基层就业。”

国家相关政策的鼓励扶持,各地产业结构的进一步调整和优化,中西部地区对人才的需求量大,福利待遇好,各高校及时有效的就业指导和服务……以上主要外部因素的合力,影响并作用于大学生个体,最终促成大学生个体在就业地域和产业的选择上出现变化,而就业选择变动,首先是就业观念的转变。拿清华毕业生逾半数不留京一事来说,固然与清华大学本身的专业构成、北京市人口增速控制指标、城市生活成本、生态环境质量等因素相关,但更重要的原因,恐怕仍是个体在综合权衡多种

因素的基础上,做出的理性决定。众所周知,21世纪的竞争,归根结底是人才的竞争。而人才只有流动起来,合理分布开来,才能创造出更多的机遇和财富,为经济提质增效持续“供热”。从之前的一味扎堆、“非‘北上广’不去”,到如今哪里有机会、哪里能实现自我价值就去哪里,大学生群体就业选择的变化,不能被简单看做只是某个个体的决定,这背后实则是一幅国家整体改革发展和产业结构调整的步伐仍坚定向前。

劳动话题

董俊波 郭芳

日前,国网浙江省临安市供电公司一群年轻人发起了一场“让地球远离污染,让绿色走进家园”为主题的雷锋志愿服务签名活动,获得了客户广泛的支持和肯定,在公司内外掀起了一股绿色环保的节能热潮。

众所周知,开展节能环保宣传志愿服务活动是践行科学发展观和建设生态文明的具体行动,节约能源、保护环境不仅是企业单位的事情,也需要全社会共同关注与参与。本次活动旨在积极倡导节能降耗,推广清洁能源使用,让大家齐心协力,共建和谐绿色家园。

在活动当天,临安供电公司志愿者利用客户等候办理业务的时间,向他们宣传节能降耗,多走路少开车,你们的活动,我很支

开化供电多举措助推茶产业发展

■林新娟

浙江衢州开化产茶历史悠久,早在明崇祯四年(公元1631年)开化的芽茶就被列为贡品,崇祯《开化县志》则有“上贡芽茶四斤”和“茶出金村者,品不在天池下”的记载。目前,开化拥有龙顶名茶10万余亩,10万余人从事茶产业发展。当前随着天气的好转,位列十大名茶的开化龙顶茶已陆续进入采摘期。对此,开化县供电公司要求各相关部门主动对接,优质服务送到“家”,确保龙顶名茶飘香四海。

用心服务解茶农之忧

“这只空气开关坏了。”“来,换上新的!”3月17日下午,在开化县金凤凰茶叶专业合作社金村茶厂,该公司中村供电所技术人员,一边为每台炒茶机“体检”一边“治病”,确保设备健康运行。

周密部署为茶添香

3月18日一大早,华埠供电所技术人员驱车来到杨林镇,走进茶农家中,深入田野、山林爬上电杆,展开龙顶春茶保电工作。

近一个月来,该公司各基层供电所工作人员,在做好本职工作的同时,正走村串户着力于春茶保电工作。为解茶农的后顾之忧,华埠供电所实行早准备、早落实的工作目标,将往年炒茶高峰期全镇的电量数据从用电采集系统导出,筛选,将负荷率达到90%以上的台区进行汇总,而后实地踏勘高负荷台区所在的村庄,确定系炒茶引起的高负荷后,及时落实增容工作。主动服务茶农,检查炒茶设备,排查台区负荷,根据实际需要及时进行增容、新布点,为农户提供充足的电力,促进经济发展。

“只有电力充足了,茶叶才能香喷喷地出炉,才会有好销路。看到茶友们开心地忙碌,作为一名电力工人,再苦再累我们的心里也是乐意的!”工作现场,一脸汗沓沓的老李师傅真诚地告诉笔者。