“工资高过领导,这个可以有”

中建四局三公司推行“职务与职级并行”晋升机制,打开技能人才上升通道

本报讯(记者李丰 通讯员李安心)“在我们这里,只要技术好、能力强,工资可以比企业领导还高。”4月26日,记者在中建四局三公司采访时了解到,该公司全面推行“职务与职级并行”制度,一些专家型人才的职级与待遇挂钩后,只要工作能力、工作表现合乎要求,就能够通过评选不断提高职级,“不当领导,也能享受领导待遇”。

“之所以进行这样的改革,是因为企业积累了一大批高技能人才。我们要给他们一个上升的空间,一个晋升的希望,一个继续勤勉做事的平台。”该公司相关负责人介绍,自2013年起,该公司做出决策,将企业人才分为“职务、职级”两种晋升机制,“升、转、评、定、限”5种考核晋升机制,实现对忠诚于企业的职工不亏待,对长期追随企业的职工不亏待,对特定时间、事件为企业作出突出贡献的职工不亏待。记者在该公司职工晋升方案中看到,甚至连保安、司机、水电工也被纳入了晋升范围。

据了解,凡是在该公司工作8~20年的职工,经公司领导班子推荐或相关部门主管提名,均有资格被聘为“资深高级经理”,并按照技能高低划分为A~G不同等级,工资也按照同等级别发放,未达到评定等级的则会被降级、解聘。职工只有凭专业技能的提升,才有资格被推荐或提名为更高等级。专家型人才最高可以拿到1.8万元的月工资。

“我觉得这项制度非常好,工资高过领导,这个可以有。因为这给了我们专业技能人员发挥才能的空间。”该公司纪检监察部的一名商务专家告诉记者,他觉得自己对管理工作并不擅长,所以选择走“专家型”道路,如今工资每个月可以拿到1.2万元。而他的部长,一名28岁的小伙子,工资每月为8400元。虽然没有职务不是负责人,但这位商务专家工作得依然非常愉快。“一来让擅长管理工作的人有发展空间,二来我也发挥了专业特长,将自身优势做到了最大化。”他说。

焦点关注

工作负担重、精神压力大、收入不满意成医生转行三大主因,相较于高负荷的工作强度和精神上的紧绷,医患关系的紧张更让从业者纠结——

留?“就像一台机器,开工了就停不下来” 走?成功转型是个案,或还要缴纳培养费

本报记者 黄康

“抱歉,刚刚着急给一位病人清洁‘造口’去了。”4月26日晚上11点左右,记者再次接通了张宇宾的电话。这位本科毕业于华中科技大学,研究生就读于北大医学部的大男孩,从去年9月进入北京大学某附属医院普外科工作到现在只休息过两个周末。相较于高负荷的工作强度和精神上的紧绷,患者和家属的不理解更让张宇宾感到纠结。

在这位年轻医生纠结的背后,是整个医疗行业对医生职业保障以及医患关系的集体焦虑。日前,某医学专业网站发布的《2015医生流失情况调查报告》指出,作为医疗资源核心的医生,近年来在我国正呈逐渐流失趋势。

该调查报告显示,25~35岁的“80后”医生是离职主力军,比例高达65.5%,其中不少为三甲医院骨干医生。从转行后的职业选择来看,多于三分之一的医生不愿再从事和医药相关的工作。“工作负担过重,缺少休息时间”,“对收入情况不满意”,“工作压力大”等成为医生萌生转行想法的主因。

普遍疲劳的状态:“就像一台机器,开工就停不下来”

浙江大学附属邵逸夫医院麻醉科一位26岁女医生在夜班后猝死;西安交大第一附属医院精神心理科一位28岁男医生在持续1小时胸外按压抢救患者后逝世;安徽广德人民医院一位35岁骨科医生因长期加班猝死手术台……张宇宾告诉记者,每次看到类似的新闻,母亲总会第一时间给自己打电话嘘寒问暖,“电话里的刻意回避,恰恰证明了她的紧张”。

在张宇宾看来,永无休止的工作“就像一台机器,开工了就停不下来”。他解释说,像自己这样的培训住院医生,一天工作24小时,通宵夜班后还要接着上白班。“一些同事一天的门诊量就有七八十人,这在国外是一个医生一周的接诊量。”张宇宾告诉记者,经常性的“白+黑”,让医生普遍处于疲劳状态,“还不到30岁,心电图就开始出现心律不齐或者ST段改变。”

“最缺的是一个懒觉。”就读于北京大学医学部药学专业的研三学生刘薇薇已经提前感到了工作压力。她很清楚,刚入职的青年医生基本会被写病历、查房、值班等工作“淹没”,资格老一点,发文章、评职称等晋升压力又将接踵而至。

拥有51万粉丝,微博认证为“小儿外科裴医生”的裴洪岗因为文章《我辞职了》而广为人知,他曾这样记录自己一天的工作状态:“今天又快看了近100个病人,累。值完班刚眯一小会儿,一个电话打来“抢救”,立马跳起来,就往外冲。手术间隙,就近找个地儿靠着趴会,感觉好很多。”

在裴洪岗离职的深圳市儿童医院,院长钟山曾向媒体提供过这样一组数据:2015年我院共完成门诊、急诊量187万人次,出院病人5.7万人次,住院手术量2.1万例。而全年该院在岗的执业医师仅351名。

自我保护的防线:病历越写越长,检查越做越多

相较于高负荷的工作强度和精神上的紧绷,患者及其家属的不理解更让张宇宾和同行们纠结。

做了30多年儿科医生的北大第一医院妇产儿童医院医生丁洁,向记者回忆起第一次向患者家属通知“坏消息”时的情景:当时我还是一个年轻的住院医生,说出“红斑狼疮”几个字后,孩子妈妈立刻低下了头,我看她要哭就想劝劝,结果一难受自己先哭了,那个家长反倒开始安慰我。“那时的医患关系就像家人一样。”她感叹道。

日前有媒体报道称,无锡一位青年男医生因为换药问题被一位患者家属关起门来暴打。看到网络上满脸鲜血的医生照片,张宇宾很揪心,一天都不自在。“也许下一秒就会发生在我身上。”他顿了顿说。

“等我有钱了,配个保镖防医闹,配个秘书写病历,配个律师审病历。”这样的桥段,常能在医疗从业者的朋友圈里看到。事实上,调侃的背后恰是医生们被击中的痛点。在裴洪岗看来,医患关系紧张的当下,病历往往成为医院和医生保护自己的最重要防线。无奈之下,病历越写越长,医患间的沟通时间却越来越短。

对医生和院方来说,同样有“防身”作用的还有本可避免的检查。“能做检查尽量做,做了CT又做核磁共振,防止发生纠纷时扯皮。”持续关注医闹问题的中国中医科学院望京医院教授温建民无奈地说。

“一些患者及其家属对医生极度不信任。”张宇宾解释说,以发热症状的病患为例,给他验血,病人会抱怨“简单的感冒都要抽血”;不抽血,又会有病人家属指责“怎么这么不负责任,连血都不验”。“长期在这样的环境下工作,感觉人都要抑郁了。”他苦笑道。

走还是留:转身离开并非一件容易的事

“3年之后又3年”,这是在医学学生中广为流传的一句话。张宇宾表示,自己所学专业属临床型,读书过程中规范培训、专科培训同步进行;然而,一些科研型医学专业,3年硕士加3年博士,还要再积累五六年临床经验才能正式上岗,“等真正成为医生都30几岁了”。他感叹,虽然“高配置”未必能带来高收入,“可真要转身离开,并不是一件容易的事”。

刘薇薇认同张宇宾的观点。据她了解,在北大附属医院系统,外校学生很难进来,即使是北大医学部的研究生,毕业时也只有三分之一的机会能通过转博考试,而在博士毕业后,只有约6:1~6:2的比例能留下。“好不容易才挤进来,哪能说走就走。”她告诉记者,前段时间,一位几年前从北大第一医院跳槽去西安杨森药业担任部门总监的师兄回校办讲座,还在宿舍引发了关于医生离职的讨论。“可成功转型的毕竟是个案,更多人只是停留在想的阶段。”刘薇薇说。

漫画 赵春青

事实上,一些医院已经在设置“硬门槛”防止医生流失。据了解,早在2014年,广东省汕头市第二人民医院就印发了一份《关于我院专业技术人员辞职、离职的管理规定(暂行)》作为今后向离职员工索要“培训费”的依据。规定明确:“取得执业资格证的初级专业技术人员,原则上必须在我院再服务10年以上。未满10年者,按未完成服务期以每年3万元的培训费累计缴交还院方。”

“医院培养一名专业技术人员,要投入大量成本,人员离职势必会对医院医疗服务质量带来损伤。并非不允许医生离职,而是从保障公立医院公共利益角度出发,要求离职医生对医院损失作出补偿。”对于设立规定的初衷,该院医务科科长罗志雄曾这样解释。

医疗圈的人才流动没那么简单,“不是今天说辞职,明天就能拍屁股走人的”。张宇宾告诉记者,目前许多医院出台了关于离职的管理办法,明确规定不同层次人员的赔偿金额,一些三甲医院,高级职称专业技术人员离职需缴纳培养费50万元。

“有名气的医生一旦辞职很容易成为舆论焦点。出现这种现象恰恰说明医疗专家辞职离开体制的很少。”长期专注医疗问题的华医网作者吴帅认为,尽管现行医疗体制下存在医生的劳务价格被硬性压低、医患矛盾突出等一系列问题,但作为个体的医生,要脱离这张“大网”很难。“如果医生群体的职业认同感持续走低,优秀人才纷纷流失,最终受损的将是全社会。”他说。(应采访者要求,文中张宇宾、刘薇薇为化名)

■信 息

人社部

第三轮高校毕业生“三支一扶”计划启动

本报讯(记者王维砚)近日,人力资源和社会保障部会同中组部、教育部、财政部、水利部、农业部、国家卫生计生委、国务院扶贫办、团中央等部门,联合印发《关于实施第三轮高校毕业生“三支一扶”计划的通知》(以下简称《通知》),决定于2016~2020年实施第三轮高校毕业生“三支一扶”(支教、支农、支医和扶贫)计划。

《通知》明确,严格按照当地乡镇机关或事业单位从高校毕业生中新聘用工作人员试用期满后工资收入水平,建立工作生活补贴标准动态调整机制。从2016年起,中央财政按照每人2000元标准,给予每名新招募且在岗服务满6个月以上的“三支一扶”人员一次性安家费补贴。据悉,2011~2015年第二轮“三支一扶”计划期间,全国共选派13.3万名“三支一扶”人员到基层服务,累计选派27.6万人。

内蒙古

用人单位不承认工伤须举证

本报讯(记者李玉波)近日,内蒙古人力资源和社会保障厅制定出台《内蒙古自治区工伤认定工作规程》(简称《规程》),与此同时,原《关于规范全区工伤认定业务流程和文书的通知》废止。

《规程》明确规定,职工或者其近亲属认为是工伤,用人单位不认为是工伤的,由用人单位承担举证责任。需要用人单位提出有关举证材料的,社会保险行政部门应向用人单位出具《工伤认定举证通知书》。用人单位收到通知书后,应在15个工作日内提交相关证据。用人单位超过规定时限拒不举证的,社会保险行政部门可根据受伤害职工提供的证据或调查核实的证据依法作出工伤认定结论。用人单位拒不协助社会保险行政部门对事故伤害进行调查核实的,由社会保险行政部门责令改正,处以2000元以上2万元以下罚款。

山东

财政投入18亿元力促就业创业

本报讯(记者丛民)记者日前从山东省财政厅获悉,今年,山东省统筹整合财政资金、失业保险基金,重点向促进就业创业倾斜,力促全省就业形势稳定。据了解,该省财政将安排18亿元力促就业创业。

据介绍,山东省公共财政预算安排3亿元,落实重点群体就业创业扶持政策。其中,安排大学生就业创业补助资金1.3亿元,重点用于落实困难家庭高校毕业生求职创业补贴,支持高校毕业“三支一扶”和财政困难县就业见习计划等;安排就业补助资金1.2亿元,重点用于实施技能人才“金蓝领”培训计划,落实职业培训补贴等扶持政策。山东省还将从省级失业保险基金结余中安排12亿元,落实小微企业一次性创业补贴等政策。另外,安排失业保险稳岗补贴3亿元,重点支持参保企业稳定就业岗位。

青海

实施贫困人口就医“一免七减”

本报讯(记者邢生祥)近日,记者从青海省人社厅获悉,为提高农村贫困人口医疗保障水平,该省日前制定《青海省医疗保障和救助脱贫攻坚行动计划》(简称《行动计划》),以有效遏制和减少因病致贫、因病返贫现象,打赢整体脱贫攻坚战。

据悉,青海将在全省42个贫困县(市、区、行委)实施医疗保障和救助脱贫攻坚行动,1622个建档立卡贫困村的52万贫困人口看病就医都可免普通挂号费,住院病人药费、诊查费、检查费、检验费、麻醉费、手术费、住院床位费可减免10%。《行动计划》明确,2016年至2020年,实施贫困人口就医“一免七减”、医疗精准扶贫“十覆盖”政策;建立参保专项补助制度,确保贫困人口全部纳入医疗保险范围。

宁夏

免收社保卡跨行手续费

本报讯(记者马学礼)4月20日,宁夏回族自治区人社厅举办了社会保障卡金融惠民合作协议签约仪式,今后该卡持有者在部分银行开展跨行业务,将免收业务手续费。

签约会上,自治区社会保险事业管理局与中国银行宁夏分行、农业银行宁夏分行、工商银行宁夏分行、建设银行宁夏分行等签署了《宁夏免收社会保障卡跨行相关业务手续费合作协议》,《协议》商定从6月1日起,合作银行每月为本行社会保障卡持卡人免收不少于3笔ATM跨行取款业务手续费。据悉,此举进一步加快推进了社会保障卡金融应用。

长春市总

“以赛促效”打造地铁放心工程

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)4月22日,在长春市地铁工程建设“五比五创”劳动竞赛总结表彰大会上,20个从竞赛中涌现出的先进集体和个人,分获市级五一劳动奖状、工人先锋号和五一劳动奖章。

自2012年起,长春市总工会启动以“比安全生产、创平安佳绩;比工程质量、创优质工程;比工程进度、创一流效率;比科学管理、创最佳团队;比文明施工、创和谐工地”为主题的地铁工程建设“五比五创”劳动竞赛,涵盖252项竞赛内容,吸引58家施工单位、1.2万余名地铁建设者参与。“竞赛活动不仅促进了规范化管理,也使各单位更注重对一线职工的人文关怀。”长春市轨道交通集团有限公司董事长王诚仁告诉记者。

广东发布一季度人力资源市场供求和企业用工监测情况

最缺电子元件制造工

本报讯(记者叶小钟 实习生聂燕梅)日前,记者从广东劳动部门发布的2016年一季度广东人力资源市场供求和企业用工监测情况了解到,今年以来,广东全省交通运输、仓储及邮电通信业、制造业、建筑业等行业用工需求较旺,而跟单员、行政办公人员等行业则趋向饱和。

据介绍,一季度市场紧缺的职业包括:电子元件、器件制造工,机械制造加工工,裁剪缝纫工,塑料制品加工工,治安保卫人员,玻璃陶瓷搪瓷生产加工工,餐厅服务员、厨工,电气电子设备装配工,橡胶制品生产工等。而一季度市场饱和的职业是:跟单员、行政办公人员、营业人员、测绘人员、工美装饰服装广告设计人员、清洁工、中餐烹饪人员、仓管员、工程技术人员等。

从广东各地人力资源市场供求状况和企业用工监测情况看,呈现3个主要特点:其一是,人力资源市场供求总体保持稳定。全省人力资源市场监测显示,一季度市场用工需求249.2万人次,进场求职225.9万人次,求人倍率(需求数与求职数之比)1.10,处于常态水平。其二是,企业员工流失率下降,工资水平继续提高。全省20000家企业用工定点监测数据显示,一季度末监测企业平均在岗人数388.60人,同比下降5.29%。企业在岗人员流失率(流失人数与在岗人数的比值)12.65%,同比下降1.18个百分点。其三是,产业园区吸纳劳动力数量细微增长,行政村劳动力转移就业有所提升。

河南用人单位“组团”赴京“抢人”,“直通车”招聘简化流程直接签三方,不少豫籍高校毕业生——

期待回乡就业扮演“超前者”

北京高校毕业生就业指导中心举办的首场双选会现场,吸引了不少2016年应届毕业生前来参加。 本报记者 王伟伟 摄

本报记者 李丹青

“你现在就回去拿三方,我们立马签协议……”日前,在清华大学的招聘会现场,河南省食品药品监督管理局人事处处长李新章如是告诉一名刚刚被他“面上”的北京协和医学院毕业生。

这天下午,“圆梦中原——河南省赴京招聘高校毕业生专项服务活动”在清华大学举行。《工人日报》记者现场随机采访数名高校毕业生及多家用人单位发现,用人单位求才心切,年薪在10万元以上的不在少数;同时,不少求职者看重家乡发展后劲,愿意回乡扮演“超前者”。

河南用人单位“组团”赴京“抢人”

这天下午1点半,招聘会刚刚开始,现场已是摩肩接踵。

记者在清华大学主楼二楼楼梯间看到,两名毕业生正专心致志地在招聘“服务手册”上标注有意向的应聘单位和岗位。询问之下,原来他们是中国水利水电科学研究院的河南籍应届毕业生,看到家乡的用人单位举办招聘会便特地赶来。他们告诉记者,在场的很多应聘者都是河南籍在京大学生。

在“河南省机关事业单位”区,一家用人单位前排起了“长龙”。队伍中一名北京协和医学院药学专业的河南籍学生告诉记者,这是河南省食品药品监督管理局所属事业单位在招聘,“单位领导直接面试,现场发通知。”

“你很优秀,带就业协议书了吗?”李新章向一名求职者问道。

“我以为只是面试,只带了就业推荐表。”学生答道。

“那你现在赶紧回去拿,来不及就打电话联系。”李新章求贤若渴。

李新章告诉记者,此次是“直通车”招聘,如果合适,立即和学生签订协议,省去了事业单位招聘考试的流程。同时,这种“供需见面”的招聘形式简化程序,极大提高了招聘效率。

记者在现场还看到另外一种招聘形式,即一些地方人社部门的工作人员携带本土企业“名片”进京招聘。漯河市人社局人才交流市场科科长和磊不停地向学生“兜售”招聘企业,不到1个小时,她就收到了50多份简历。

即将博士毕业的许琳娟告诉记者,此次招聘有很多河南高校、科研院所、大型央企“组团”而来,这种规模在她此前的求职经历中是没有的。

“近年来,河南有国家粮食生产核心区规划、中原经济区规划、郑州航空港经济综合实验区规划三大国家战略规划,经济总量位居大陆省份第5位。”说起家乡发展,许琳娟头头是道,在她看来,河南发展后劲充足,这为求职者预留了更大的发展空间。

回乡扮演“超前者”

据了解,此次招聘活动共有217家用人单位参加,146家用人单位赴京参加现场招聘,提供就业岗位8025个。

活动当天,5000余名高校毕业生入场求职,其中2372人达成初步就业(签约)意向,包括硕士研究生1160人,博士研究生1070人。

为了能“抢”到合适的人才,用人单位纷纷亮出“杀手锏”。记者留意到,招聘现场不少企业用“年薪15万元~25万元”、“提供福利住房”、“发放住房补贴”、“25万元安家费”、“30万元科研启动基金”等待遇吸引应聘者。

河南省医疗器械研究所所长范汉杰告诉记者,河南作为全国高考大省,每年往全国各地尤其是北上广“输送”了大量优质人才。近年来,由于河南省经济社会的发展,“人才缺口较大,急需面向国内外招聘一批高层次科技人才,加快提升科技创新能力和竞争力,特别希望这些‘走出去’的大学生回家乡建功立业。”

“公司设置了透明的职业路径和广阔的发展前景,如果做得好,未来有可能成为团队负责人或公司合伙人,并获得公司期权。”一名科技公司的负责人坦言,当前中原经济区建设快速发展,很多企业处于发展上升期,此次招聘的毕业生层次较高,他们像对待招商引资一样重视招才引智。

从事人力资源研究的北京师范大学教授于海波表示,个人发展的高度会相应受到环境制约。在他看来,中国未来发展的潜力反而在二、三线城市,二、三线城市在城镇化中的潜力非常大,很多城市可能会模仿北京上海等一线城市的发展思路,所以,当他们回到家乡,应该是“超前者”的角色。