

图说劳动·保障



工时制度即工作时间制度。我国目前有三种工时制度，标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制。

## 标准工时制

这是我国运用最为广泛的工时制度。在标准工时制下，工人每天工作的最长工时为8小时，周最长工时为40小时。

要求

用人单位每周应保证劳动者每周至少休息1日；

因生产经营需要，经与工会和劳动者协商，一般每天延长工作时间不得超过1小时；

特殊原因每天延长工作时间不得超过3小时；

每月延长工作时间不得超过36小时。

## 综合工时制

综合工时制是以标准工时制为基础，以一定期限为周期，综合计算工作时间的工时制度。

**特点**

- ✓ 一月以日、季、年为周期综合计算工作时间；
- ✓ 其平均日工作时间和平均周工作时间应当与法定标准工作时间基本相同；
- ✓ 实行综合计算工时制，只要在一个综合工时计算周期内的总工作时间数不超过以标准工时制计算的应当工作的总时间数，即不视为加班。若超过，则超过部分按《劳动法》规定支付报酬。

**适用范围**

- 交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；
- 地质及资源勘探、建筑、制盐、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；
- 其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

## 不定时工时制

不定时工时制是每一工作日没有固定的上下班时间限制的工作时间制度，是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或是需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。

**特点**

- 经批准实行不定时工作制的职工，不受《劳动法》第四十一条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制；
- 实行不定时工作制的职工，用人单位应采取适当的休息方式，确保职工的休息休假权利和生产工作任务的完成；
- 实行不定时工作制，除法定节假日工作外，其他时间工作不算加班。

**适用范围**

- 企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；

- 企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；

- 其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

制图 肖婕妤

## 焦点关注

贵阳建立全国首个大数据人才评价体系，不唯学历看业绩，给非公企业从业者带来升职加薪的实在红利——

# “大数据工程师职称”出炉记

本报记者 李丰 本报通讯员 刘虎

近年来，贵阳开始发力大数据产业，并千方百计吸引东部沿海省份的专业人才来黔创业。

2016年6月，贵阳市出台了全国首个《贵阳市大数据产业人才专业技术职务评审办法(试行)》(以下简称《办法》)，为大数据产业人才建立了新的评价体系。

那么，“大数据工程师职称”究竟是怎样评定的，评价体系的确定又带给了大数据从业者哪些实在的红利？日前，记者在贵阳市人社局进行了采访，倾听贵阳如何书写大数据时代的人才评价故事。

## 初衷：填补非公企业人才评价空白

“在机关和国有企业单位，从事大数据工作的职工有职称晋升机制，但非公企业的大数据从业者怎么办？他们的价值怎样体现和衡量？这需要一个规范。”2月13日，贵阳市人社局副局长林开正对记者说。

贵阳市人社局的工作思路背后，是该市蓬勃发展的大数据产业以及人才评价机制的现状。

自2014年起，贵阳市开始实施大数据战略，探索培育大数据核心、关联和衍生三大业态。2016年贵阳市大数据及其关联产业规模总量已突破1300亿元，其中，大数据企业主营业务收入约500亿元。

贵阳大数据交易所、众筹金融交易所、大数据金融与投资市场、大数据征信中心……一系列创新机构相继在这个西部省会城市成立，大数据人才的平均工资也一跃升至7000余元。

庞大的数据产业集群加上急速增长的从业人数让贵阳市人社部门发现，必须加快大数据人才评定体系建设，让技能高低有可靠的衡量标准。

记者在该《办法》上看到，凡是在贵阳市注册的大数据产业企业中从事大数据技术（含数据收集、数据管理、数据处理和分析、传播、数据存储、流通等信息类专业）、大数据服务业（含系统集成、增值网络、数据租售、规划咨询等服务类专业）、大数据软硬件研发等的专业技术人员，符合条件的都可申请职称评定。

而大数据产业人才职称分为大数据技术员、大数据助理工程师、大数据工程师、大数据高级工程师；技术职务分为员级、助理级、中级、高级专业技术任职资格。



赵振平向记者展示他获得的大数据高级工程师资格证书。 本报记者 李丰 摄

记者了解到，2016年，贵阳共有130人申报大数据人才专业技术职务评审，全部来自该市的非公企业。通过资格审查、专家评审、公示等环节，共有105名大数据专业技术人才取得了大数据工程师资格。其中，高级大数据工程师15名、大数据工程师50名、大数据助理工程师40名。

“以前职称评定要参加考试，还要发表论文，但这次制定评定标准时，以业绩为核心，力求选拔最接地气、最有能力的人才，‘不拘一格降人才’。”林开正告诉记者，2015年底贵阳市人社局启动专题调研，听取了众多专家和企业家的建议，经过半年的完善，才制定出该《办法》。

在论证过程中，一些大数据产业的企业家提出，大数据产业重在应用和实现产业化，能否将企业产值和盈利额作为参评标准之一？这一建议提出后，贵阳市人社局立即邀请贵州大学学术开发中心集中了20余名博士进行研讨，经过3个月的讨论评估，最终获得通过。

除了传统破格标准外，“不唯学历，认可业绩”是本次大数据工程师职称评审办法的主要突破点。

记者看到，《办法》第十六条规定，凡是研究成果获得国家专利，成果经产业化生产年产值在300万元以上的专业技术人员；连续2年的年销售额在2000万元以上，年纳税额在200万元以上的企业负责人；从事大、中型企业的经营管理工作，连续3年

使企业盈利有较大幅度增长或实现扭亏为盈，成绩显著的（经市业务主管部门认定）企业经营管理人员，均可被破格晋升职称。

“以前职称评定要参加考试，还要发表论文，但这次制定评定标准时，以业绩为核心，力求选拔最接地气、最有能力的人才，‘不拘一格降人才’。”林开正告诉记者，2015年底贵阳市人社局启动专题调研，听取了众多专家和企业家的建议，经过半年的完善，才制定出该《办法》。

在论证过程中，一些大数据产业的企业家提出，大数据产业重在应用和实现产业化，能否将企业产值和盈利额作为参评标准之一？这一建议提出后，贵阳市人社局立即邀请贵州大学学术开发中心集中了20余名博士进行研讨，经过3个月的讨论评估，最终获得通过。

贵州云飞科技有限公司技术总监赵振平告诉记者，目前国内大数据人才主要集中在高校和企业，但分布极不均衡。以他的朋友圈为例，约30%的大数据人才集中在高校，70%集中在企业。“企业必然要靠产生效益才能维持行业发展，因此增加‘业绩核心’的评审标准，非常公平、公正。”他说。在首次评审中，赵振平也因为在国内外数据库架构专业领域的突出业绩，以本科学历获得了大数

据高级工程师职称。

此外，贵阳市大数据产业与农村电商产业结合非常紧密，而在农村电商行业，从业者普遍学历不高，但优势在于经营经验丰富。对于这部分人才，《办法》也为他们打开了职称晋升通道。

## 红利：升职加薪，个人价值获得认可

通过职称评定带给贵阳非公企业中的大数据从业者哪些实在的红利？

记者通过多方渠道了解到，首次通过大数据助理工程师、工程师评审的90名从业者中，有相当一部分人得到了升职加薪的机会。

“有了专业职称后，明显感觉企业对我重视了许多，把我调到了核心岗位。”一名大数据从业者告诉记者，国内大数据行业圈内的人才流动比较频繁，以往跳槽者对企业介绍自己以“说”为主，而企业以“查”为主，难以全面对个人能力进行评价。有了这个职称证明，可以充分向企业展示从业者相应的技能水平。

而对于获得高级职称的从业者来说，职称的意义更在于对个人能力、价值的认可。

“目前这个圈子里，大家谈业绩确实多一些，但有了这个职称评定体系，未来大家都会用得上。”贵州智通天下信息技术公司首席技术官游明琦对记者说。

游明琦从事大数据产品开发工作多年，以第一、第二作者申请国内外专利超70项。他告诉记者，自从获得了高级大数据工程师资格后，也为企业带来了一些机遇。在一些大数据项目招标时，招标单位会查阅投标公司的人才构成情况，大数据职称会给企业带来认可。

事实上，大数据相关职位需要的是复合型人才，能够对数学、统计学、数据分析等多方面知识进行综合掌控。据估算，未来5年，我国大数据人才缺口将高达130万人左右，大数据平台运维与开发、数据分析、数据安全等专业人才供求矛盾十分突出，建立大数据人才评定体系、开放体制外以及覆盖全社会的职称授予资格具有现实性和紧迫性。

贵阳市人社局专业技术人员管理处处长刘丽介绍说，未来，贵阳市将开辟大数据产业人才职称评审“绿色通道”，建立以能力为导向，以业绩为依据，以品德、知识、能力、贡献等为主要内容的大数据产业人才评价指标新体系。

青岛新春招聘会上，近八成企业涨薪揽才，销售类岗位甚至达到“粥多僧少”的程度；然而与招工企业“求人若渴”形成鲜明对比的是，一些求职者却并不急着上岗——

# 一边是“急要人”，一边是“慢就业”

本报记者 杨明清 本报通讯员 张琳艳

春节过后，青岛举行了为期7天的大型人才招聘会暨高校毕业生供需洽谈会，此次参会企业达100余家，共收取简历2800余份。

记者从青岛市人才市场获悉，与去年同期相比，今年有扩招意愿的企业增长了近一倍，六成企业急需销售类人才。

然而，与企业急需用人形成鲜明对比的是，求职者的上岗愿望并不迫切，“慢就业”心态让着急要人的企业“上了火”。

## 企业涨薪揽人，销售人才难求

招聘会组织方告诉记者，前来招聘的企业有近六成表示今年招聘计划的供岗数比去年有所增加。有扩招意愿的企业同比增长近一倍，从企业规模来看，大多是中小型企业及多元业务集团。

与扩招同时出现的是大部分企业都实行了涨薪。据统计，46%的企业选择涨薪5%左右，23%的企业愿意涨薪5%~10%，8%的企业表示将考虑涨薪10%以上。

而伴随物价、房价的上涨，大部分求职者对薪酬的期望值也逐年提升。据了解，74%的求职者认为薪酬涨幅应在10%左右；70%的应届毕业生表示并不注重薪酬待遇，其月薪期望值在3000元左右；对有工作经验的“跳槽者”而言，关注薪酬问题的占比达八成，其月薪期望值在4500元以上。

记者从青岛市人才市场了解到，销售、营销、公关类岗位已连续3年成为企业需求及供岗最高的工种，半数进场企业表示今年将增加销售类人才招聘计划，销售类岗位的薪酬、福利也呈逐年提升趋势。

可即便如此，销售类岗位就业率依然很低。

招聘会上，一家保险公司的人事主管黄先生表示，公司今年计划扩招50名销售人员，既不要求学历也不要求工作经验，只要踏实肯干、有团队合作意识就行。“即便这样，达成意向的求职者依旧少之又少。”黄先生说。

“虽然收了不少简历，但最终面试时，10个人能来两三个就不错了。”一位外贸公司的招聘负责人刘女士说，她所在的公司今年计划招20名大学生拓展新业务，但一上午只有十几个人投递简历。

一家房地产连锁公司的招聘负责人告诉记者：“我们的底薪是3000元，而且是新房销售，找客户相对容易。每月算上提成，平均收入能到七八千元。再拼一下月薪过万不是梦，但大学生认为置业顾问就是求人买房，来询问的人不多。”

青岛市人才市场的分析师说：“求职者对销售岗位望而却步，很大原因是受固有观念影响，认为

销售就是求人办事，工作压力大，需要经常加班加点等。其实，这些都是片面的看法。”在他看来，销售岗位能够给求职者提供较好的薪酬福利和发展空间，尤其对大学生来说，一开始从事销售工作就像打地基，可以积累人脉，提升自身能力和适应性，为下一步的职业选择提供更广阔的舞台。

## 求职者徘徊择业各有“算盘”

记者采访了徘徊在招聘会现场的大学毕业生小王。

小王的专业是环境艺术设计，由于毕业后很难找到与所学专业匹配的工作，他就在家具店里做起销售。去年他辞了职，“觉得销售是青春饭，公司待遇也不好”。但同时，小王也表示，“今天来只是看看，并没有具体的求职目标。”小王是淄博人，家庭条件还不错，接下来他希望说服爸妈投资，让自己在青岛创业，“我想自己给自己打工，这样更有动力。”

除了大学生，来找工作的农民工也有自己的“算盘”。

常年在外打工的张大哥说：“我之前一直跟着一个包工头干建筑施工，但是建筑队经常拖欠工资，而且也不是每天都有活儿干，工作既不稳定，工资发放也不及时，心里总觉得不踏实。”他表示，自己没什么文化，但不怕吃苦受累，“能找到一份待遇还行，准时发工资的企业就不错。”

记者发现，有工作经验的求职者和农民工的就业目标都较为清晰。而很多大学生的求职目标并不明确，他们中的很多人不再以工资为主要考量标准，而是更看重工作环境、发展空间以及个人兴趣，这些都使得“慢就业”的就业观在大学生中扩散。

青岛市人才市场的分析师认为，受多元化就业和新型择业观影响，新一代职场人更注重软福利、企业文化等心理感受。特别是随着物质生活水平的提高，越来越多的求职者不急于就业，而是选择自主创业、“间隔年”旅行，特别是在待业中考虑和规划职业生涯。他预测，这种“慢就业”现象将在新生代就业群体中越来越普遍。

# “慢就业”并非适合每一个年轻人

舒年

笔者身边也有不少“慢就业”者，其中不少还顶着名校光环。原因细起来不外乎两种，其一是对于找到的工作岗位不满意，或者对未来职业发展缺少目标，借“慢就业”之名逃避就业；其二则是感觉

自身能力尚与就业预期有差距，借“慢就业”来了解社会，充实自己。

这两类人群，前者居多后者寥。有的毕业生，对工作岗位期待过高，当职场现实难以满足自己时，便加入“慢就业”大军以逃避。殊不知，任何工作最初都要从基层做起。学金融，想当银行家，要耐得住做柜员的枯燥；学临床，想做名医生，要忍得了规培期间的辛苦。

慢就业并非适合每一个年轻人，即使是选择了“慢就业”，也要在这个过程中找到职业目标，完成职业生涯的早期规划和知识能力储备。因为，“慢就业”的最终指向还是就业，采取“慢”的形式，是为了更好地就业，而不是“拖着不就业”。

事实上，很多综合待遇较高的单位都会优先招收应届毕业生，一方面是由于当前人事管理制度所限，另一方面，对于企事业单位而言，应届毕业生的职场经历是一张白纸，有利于培养。此外，很多专业技术较强的职业，对于任职年限有严格要求，比如医疗、法律等，延迟就业可能会错过提升专业技术能力和获得相应资格的黄金年龄。

# 广铁集团党员坚守一线服务旅客

2017年春运启动以来，广铁集团党委号召全集团各级党组织和5万多名党员，围绕“平安春运、有序春运、温馨春运”主题，带头深入一线，服务旅客群众，让鲜艳的党旗映照春运“战场”。

广州客运段党委广泛开展“春运党旗红”主题实践活动，激励全段党员走在春运服务前列。该段党委将700多名党员骨干配置在安全生产、列车服务、应急处置等关键岗位，发挥示范带动作用。党员胡蓉负责动车组入库后服务用品配备工作，春运期间共发放动车备品超过370万件，实现配发无差错。

深圳北站党委深入开展“亮身份，比服务”主题竞赛活动，要求每位党员均佩戴党徽，身披党员先锋示范岗绶带上岗，认真服务

旅客。该段党委同时成立党员应急处理队与站区流动服务队，围绕客流疏导、重点旅客服务、春运信息发布等环节，在售票厅、验票口、安检口、候车室等处进行巡回服务。

娄底工务段党委开展“践行合格标准、争当春运先锋”主题活动，组建党员服务队、设立党员先锋岗，按照岗位特点设置党员责任区，保证每个片区都有党员带头把关，每个关键岗位都有党员充当先锋。

株洲机务段党委成立“优秀共产党员工作室”，积极树立先进典型。春运期间，该段1300多名党员驾驶1万多趟列车驰骋“三湘四水”，安全运送旅客2000多万人次。株洲机务段党委组织了221名支援人员业务培训，抽调67名党员骨干组成党员先锋队，并组建

了临时党支部，充分发挥组织战斗堡垒作用。该段党委同时严格实施春运包保责任制，安排段领导班子成员分批次、全覆盖对春运任务进行包保督查，确保春运安全万无一失。

针对临客机车摆渡、清理白色垃圾等情况，江村站党委组建党员突击队和团员先锋队，不分昼夜，坚守一线，全力确保列车和旅客安全。

惠州房建公寓段龙川房建车间党支部成立春运党员突击队，在春运前夕，对管辖的25个站区、60万平方米的站房设备设施，进行地毯式巡查检修，春节期间应急处置故障9次，做好了春运后勤保障工作。

怀化机务段党委孙松林明年即将退休，他站好最后一班岗，工作中一丝不苟，踏踏实实地做好每一件事。与此同时，他紧盯下午及半夜这两个关键时段加强查岗，和职工共保安全。他还经常和职工谈心，关注职工心理变化，一旦发现不良情绪及时化解。

(李盛 郭颖)