

在深圳,职称评审权限下放给社会组织后,职称越评越专业、越细化

职称怎么评?“懂行”的社会组织说了算!

本报记者 刘友婷

“社会组织不得设立与职称评审相关的收费项目”“对开展职称评审的社会组织实行动态管理,一年考核一次”……近期,深圳市人社局出台社会组织开展职称评审工作的管理办法,对社会组织承接职称评审作出详细规定。

记者了解到,深圳市在全国率先实现将政府部门承担职称评定的职能向社会组织转移,真正实现“职称怎么评,市场和行业说了算”。2019年度,该市共有38家社会组织承接了303个专业的职称评审工作,近1.4万人参加社会化职称评审。

“职称评审权限下放后,一方面,行业协会服务心态更强了。另一方面,政府转变为‘裁判员’,相当于给协会戴上‘紧箍咒’,让职称评审越做越专业越细化,促进专业技术人员队伍发展壮大。”深圳市绿色建筑协会秘书长王向昱告诉《工人日报》记者。

让专业的人做专业的事

在职称评审权限下放之初,社会上对行业协会承接职称评审争议很大,行业主管部门、专业技术人员和行业协会心存顾虑:一行多会的情况下,由哪个行业协会承接?政府要简政放权,市场接得住吗?

即使是立于改革潮头的深圳,这条路也趟了10多年,2002年试水,2014年实现社会化职称评审全部由行业协会承接。

2013年5月,深圳启动职称评定职能向行业组织转移改革试点。“第一个吃螃蟹”的是深圳市装饰行业协会。“政府下放职称评审权限时,选择行业协会的要求很高。”该协会副秘书长郑鑫介绍,深圳装饰行业发展较早、整体水平较高,目前业内中国百强企业有67家在深圳,全国十强中深圳占7席。多年来,

阅读提示

外行评价内行、人才评价方式单一、行政色彩浓厚……长期以来,不完善的职称评价机制不利于人才的培养发展,被广为诟病。为此,深圳依托专业水平高、服务能力强、影响力大的社会组织承接职称评审,将人才评价权限交给市场,有效激励专业技术人才的职业发展。

协会一直在业内拥有话语权。

记者了解到,该协会自2002年开始承接行业内初级和中级职称评审,后来又逐步承接高级职称,目前承担了6个专业的职称评审。

此次职称制度改革大潮中,深圳市绿色建筑协会可谓是一匹“黑马”。2014年,该协会提交了一份关于创立绿色建筑工程师职称评审的建议。

“当时,很多用人单位因留不住人才,深感绿色建筑工作难以为继。”王向昱说,不少从传统建筑转到绿色建筑的工程师因无相关职称可申报,现有业绩又无法评其他职称,导致职业通道受限,纷纷想转行。

建议提交后,得到深圳市人社局的重视和支持,于当年8月在建筑工程大类增设绿色建筑专业,并确立由深圳市绿色建筑协会承接职称评审工作。目前,绿色建筑专业职称申报人数从最初不足20人发展到150人。该协会还组建了一支强有力的专家队伍,为人才评价提供重要保障。

评不好随时离场

近年来,深圳市装饰行业职称申报人数不断增加,从2015年的298人增至去年的1979人。推行无纸化办公之前,每年职称评审时,该协会办公室里的资料堆积如山,运送资料到评审现场,更是需要租用货车。

在深圳,职称评审费用由政府统一收取,不允许社会组织额外收费。职称评审工作量

大、专业性强、要求高,行业协会为何接下这个“苦差事”?

“是‘苦差事’,更是信任和荣誉。”王向昱说道,绿色建筑工程师职称从无到有,结束了从业人员没有职称可评的尴尬境地,行业企业乃至工程师个人都很珍惜职称评审这来之不易的机会。多年来,协会不计代价将职称评定做得更好。以评审专家为例,该协会从首次评审就坚持邀请业内顶尖专家担任评委,保证公平公正。

人才是行业发展的基础,在王向昱看来,承接职称评审、服务好专业技术人员很有意义。2014年首次开展职称评审时,申报人数虽不足20人,但专家及协会认为更应严格把关、坚持标准,最终评审结果得到申报人及专业人士的一致认可。对协会而言,这也是一次发展机遇。

对此,郑鑫也有同感。她认为,开展职称评审是对行业人才培养正向激励的通道。借助评审工作,协会能帮助业内人才取得应有的发展和荣誉,最终受益的是职工、企业。

在近期一次行业会议上,郑鑫发现在场的百余位专家中,有近四分之一是过去10多年来通过协会评选成长起来的,这让她倍感骄傲。

简政放权并非一放了之。深圳市人社局有关负责人表示,政府虽退出了“运动员”队伍,仍在当好“教练”“裁判”。对社会组织而言,职称评审权限并非“铁饭碗”,做不好随时会离场。

放是为了更好的管。有了管理与监督,

行业协会的服务工作也更细了。“每年评审结束后,协会都会优化完善评审组织工作、评审办法等。”王向昱说。

职称的市场认可度更高

职称评审事关专业技术人才的收入和发展。“话语权”交给市场后,职称的含金量是否会影响?记者采访发现,不少业内人士认为,含金量不降反升。

“承接职称评审的社会组织关注的不仅是评选,更要思考后续如何发挥这些人才的作用。”王向昱介绍,评审过程中,协会发现房地产单位对职称评审积极性不高,原因是职称与工资、职业发展不挂钩。对此,协会将绿色建筑工程师职称人数列入单位参评一些荣誉的考核内容,让沉寂的职称“活起来”。

深圳市装饰行业协会关于“给予正高级职称每人3万元奖励”的提议,被广泛应用于其他行业及从业人员。同时引导企业设置激励措施,目前已有部分企业设立职称补贴,其中中级职称每月补贴500元,高级职称每月补贴800元,并为优秀人才搭建才华展示舞台,让正高级职称人才参与技术研究课题。

职称评审权限下放后,深圳鼓励社会组织了解企业和人才的实际需求,在解决问题的同时适时为新兴行业和新职业设置职称。

“专业技术人员分布在不同行业和岗位,让社会组织承接职称评审,有利于科学、客观、公正地评价各领域的专业技术人员。”深圳市人才专家联合会秘书长郭清蓝介绍,社会组织能根据行业特点,科学合理地制定切合行业实际的评价方案,形成了针对性强的行业人才评审标准。

从事生命制药领域的专业技术人员张先生对此也有同感。他认为,职称评审权限下放后,专业细分度更高,更接“地气”,更符合人才实际发展需要。

责任编辑:李丹青
E-mail:grtblbz@163.com

工人日报

图说劳动·保障

好消息! 职工门诊费用拟纳入医保报销

近日,《关于建立健全职工基本医疗保险门诊共济保障机制的指导意见(征求意见稿)》公布。职工医保将迎来多个重大变化,赶紧来看一下!

1 职工医保门诊费用拟纳入报销

建立完善普通门诊医疗费用统筹保障机制,从高血压、糖尿病等群众负担较重的门诊慢性病入手,逐步将多发病、常见病的普通门诊医疗费用纳入统筹基金支付范围。

2 单位缴费拟不再划入个人账户

覆盖范围:全体职工医保参保人员(包含在职职工、退休人员)

3 个人账户使用范围拟扩至家属

目前,职工医保个人账户的组成,为个人缴费全部纳入,同时单位缴费的30%也计入。

改革后,个人缴费的部分仍然计入个人账户,单位缴费部分计入医保统筹基金,不再划入个人账户。

调整后,参保人个人账户现有的钱不变,门诊医疗费用报销水平提高,当期新计入个人账户的钱减少,用来加强门诊保障。

4 个人账户使用范围拟扩至家属

此前,个人账户只能支付职工本人的医疗费用。

改革后,将扩大到可以支付职工配偶、父母、子女的费用,用于支付其在医保定点医疗机构就医发生的由个人负担的医疗费用,以及在定点零售药店购买药品、医用耗材发生的由个人负担的费用。

探索个人账户用于配偶、父母、子女参加城乡居民基本医疗保险等的个人缴费。

策划:李丹青 制图:肖健婷

青海举办近百场招聘会助就业

本报讯(记者邢生祥)7月份以来,青海省多部门累计举办民营企业专场招聘会96场次,1745家用工单位提供岗位3.3万个,3万余名求职者参与招聘,1838人签订就业意向性协议。

据介绍,青海此次专项招聘活动包括43场线上招聘会和53场线下招聘会,服务对象涵盖国企、民营企业、中小微企业等各类用人单位和高校毕业生、城镇失业人员及其他就业困难人员。活动提供维权及法律援助服务1792人次,发放各类就业政策宣传材料5.3万余份。同时,为支持民营企业发展,青海省为用工需求较大的企业设立招聘专区,各级公共就业服务机构紧盯企业和重点就业群体的需求,为高校毕业生、已脱贫劳动力、失业人员等提供就业岗位。

银川推动退休审批提速增效

本报讯(记者马学礼)近来,银川市进一步规范经办流程,简化办事程序,推动企业职工养老保险退休审批工作提速增效。

据介绍,参保人员在即将达到退休年龄时,申报责任单位可提前30日申报办理退休公示审核手续。对申报正常退休的,银川市社保中心在收到申报材料后,在1个工作日内审核确认是否符合退休条件。对符合条件的,通过内部初审复核环节后,直接出具《拟办理退休人员公示通知书》,确认退休资格,履行公示手续。《拟办理退休人员公示通知书》中,明确告知申请人参加工作时间、职称学历等重要信息、同时告知申请人的养老保险缴费截止月份等事项。此外,对各类灵活就业人员提供一站式服务引导。

乌鲁木齐以工代训稳岗扩就业

本报讯(记者吴锋思)“根据以工代训人数,按照每人每月300元、最长不超过6个月的标准,给予职业培训补贴。”疫情发生以来,为支持企业稳定岗位,鼓励企业吸纳就业,乌鲁木齐市实施以工代训,稳岗位、保生活。

按照相关政策,乌鲁木齐支持中小微企业对新吸纳的就业困难人员、零就业家庭成员、离校两年内高校毕业生、登记失业人员开展以工代训;支持困难企业和受疫情影响较大的外贸、住宿餐饮、文化旅游、交通运输、批发零售等行业的企业开展以工代训;支持有符合且以单位形式参加社保的个体工商户开展以工代训。符合条件的企业和个体工商户向所属区(县)人社部门提交营业执照、以工代训人员名单、当月发放工资对账单等材料,经审核通过后,拨付补贴资金。

现代化养老



左图:9月9日,浙江省安吉县郭吴镇幸福城康养社区的老人们在餐厅用餐。该社区的老人们大多来自于上海、杭州等周边城市。

上图:一对老人在公寓写文章。

近年来,郭吴镇依托自然及人文环境优势,积极发展现代化养老产业,带动当地村民就业及乡村旅游业服务业发展,达到了发展养老产业和乡村振兴“双赢”效果。

新华社记者 徐昱摄

江西景德镇昌江区工会开展培训、互通就业信息,带动老乡建设家乡

“工会让我们就近务工心不慌”

本报记者 卢翔

足不出村,就近就业

走进江西天一航空装备公司的数控车间,洁净明亮的地砖映出人影,一排排整齐的高精仪器正在作业。王思刚入职才一个月,就深刻感受到“这里的工作环境不比沿海城市差”。

“我从2011年开始就在东部沿海地区从事IT工作,今年年初公司缩减规模,我成了被精简的一员。”随着疫情得到有效控制,复工复产的节奏加快,王思刚于5月来到村工会登记了求职意向,不到一周时间,天一航空装备公司的工会主席何炳辉就给他打来了招工电话。

经过面试和培训,王思刚顺利在6月底入职。“外出务工花销较大,不方便照顾家里老人孩子。近几年,家乡变化日新月异,家门口就业既能顾家,也能通过自己的努力建设家乡。”

据了解,目前,昌江区规模以上企业、镇、村(社区)建立了150家工会组织,其中67个行政村、社区实现了全覆盖。通过工会“织网”,工会会员“联网”,实现互通有无,打通了

求职就业的“最后一公里”。

在昌江区总工会主席姜涛看来,这张“网”更多更好地服务了农民工,“相比年轻人,上了年纪的外出务工人员,不太会借助互联网求职,他们获取招工信息主要靠老乡介绍或口口相传,我们工会横向、纵向组织了求职就业‘网’,能让农民工足不出村,与建有工会组织且有用工需求的企业取得联系。正是通过这张‘网’,我们推动了1万多人次就近就地就业。”

一技在手,工作不愁

在金桥村党群服务中心,有一个能容纳60多人的农民工教育培训中心,这里是40岁的张包华实现再就业的起点。

前几年,她和丈夫外出务工。今年初,由于老人在家突发疾病,孩子无人照顾,加之疫情影响,张包华决定留在家乡工作。

不过,由于只有初中文凭,又缺乏相应技能,张包华的就业之路屡屡受挫。金桥村党群服务中心的工作人员了解情况后,推荐她参加家政月嫂岗前培训。耐心细致且有育儿