

每一份职业，都不该被低估。无论从事什么行业，只要热爱本职工作、勤奋努力干事，都会成为有用之才。

蓝领评职称：让人人拥有出彩人生

阅读提示

在努力和执着之下，任何职业都有自己的骄傲。这份骄傲可以是攻破科技难关的大奖，也可以是月嫂面对婴儿的微笑；可以是航天员太空傲人的身姿，也可以是清洁工凌晨坚守的背影。“蓝领”评职称，这是对技能劳动者劳动价值的肯定，有利于破除身份、学历、资历等障碍，更有利于消除职业偏见，让每个人在“平等的舞台”释放自我。

地位、收入等方面存在落差，也给技能人才成长设置了“天花板”。

拉面师月薪1.2万元、公交司机8000元、搬运工8000元，更不用提耳熟能详的月嫂、快递员动辄过万元的月收入……记者调查发现，北京很多行业的蓝领劳动者工资，早已超出有些白领的工资。

在现代劳动力市场中，职业有不同却没有高低贵贱之分。随着劳动力不再无限供给以及经济结构调整，社会既需要高学历的知识型人才，也需要有“一技之长”的技术型人才，更离不开体力劳动者。他们的职业工资水平将由市场，而非传统偏见来决定。

一份职业的出现，必然有其存在的价值，每一份职业，都不该被低估。“蓝领”也能评职称，这是对技能劳动者劳动价值的肯定，有利于破除身份、学历、资历等障碍，更有利于消除职业偏见，在“平等的舞台”施展才能。

工匠精神：
每一份努力都值得被尊重

张宁是做首饰设计的，她设计的珠宝在很多比赛中都获得过奖项，也引来不少珠宝设计公司向她抛来橄榄枝。但她选择做一个珠宝工匠，所有的首饰从设计到制作，一手包办。为了让首饰更为出色，她需要学习很多新的工艺，专程飞去一些地方拜师学艺，这里的时间成本非常高昂。她还建议顾客找她定制首饰的时候，带着自己的故事一起来，她会把故事元素融进首饰里，这就是为什么有很多顾客看到自己定制的首饰，居然会热泪盈眶，因为首饰里所蕴含的情怀，已经远超他们最初的预期。

张宁喜欢称自己“匠人”，就是将一份工作做到极致。“不受浮世喧嚣的影响，心无旁骛、持之以恒做自己喜欢的事，与此同时，还能获得他人的肯定，这何尝不是一种幸福？”

往大里说，张宁追随的正是“工匠精神”。

这种精神是社会文明进步的重要尺度、是中国制造前行的精神源泉、是企业竞争发

展的品牌资本、是员工个人成长的道德指引。

工匠精神在个人层面，就是一种认真精

神、敬业精神。不仅仅把工作当作赚钱养家糊口的工具，而是树立起对职业敬畏、对工作执着、对产品负责的态度，极度注重细节，不断追求完美和极致，给客户无可挑剔的体验。

在这种努力和执着之下，任何职业都

有自己的骄傲。这份骄傲可以是攻破科技难关的大奖，也可以是月嫂面对婴儿的微笑；可以是航天员太空傲人的身姿，也可以是清洁工凌晨坚守的背影。

人社部数据显示，我国共有1.7亿左右技

能劳动者。长期以来，企业对“蓝领”和“白

领”执行两套不同的职业能力评价体系，前者

按照五级技工的等级认定，后者沿用专业技术职称体系，二者互不相通。这不仅在一定程

度上造成“蓝领”“白领”待遇的差距，也给

技能人才的职业发展带来障碍。

“蓝领”评职称，无疑是用事实告诉大众，各行各业都有杰出的人才，无论从事什么行

业，只要热爱本职工作、勤奋努力干事，都能

做出优异的成绩，都能成为有用之才。

上升通道：

再平凡的舞台也能光芒万丈

以传统眼光来看，带货主播算不上高层次。但在上海，作为互联网“顶流”的李佳琦已经成功落户，彰显出这座国际化大都市的开放包容；在杭州，95后快递小哥李庆恒被评选为杭州市高层次人才，除了享受购房补贴外，他还能在医疗保健、子女就学、车辆上牌等方面受到照顾。

这些有益的探索证明，不拘一格打通人才上升通道，就能让人都有出彩的机会。

曾几何时，人们崇尚“劳动最光荣”“石油工人多荣耀”，人们高歌“人类灵魂的工程师”“最可爱的人”“白衣天使”……从什么时候开始，职业荣誉感渐行渐远？对许多人来说，职业，仅仅变成谋生的手段，其所承载的人生价值和理想在慢慢消退。

良好的职业荣誉感是良性社会的标志。职业不仅是安身立命、养家糊口的岗位，还是实现人生价值和理想的载体。有了职业荣誉感，才能发自内心的爱岗敬业，全身心地投入到工作中，才可能为国家、为社会、为家庭，也为自己的创造未来。

随着工资市场化机制的建立与改革的深化，职称与劳动收入之间的关系，或者说不同职称之间的劳动收入差距其实并不大。有专家认为，职称的主要功能不再是经济激励，它的本质是对劳动者职业技能和专业水平的认可，是增强其职业荣誉感和专业归属感的重要手段。

业内人士认为，建立职业技能等级认定与专业技术职称评审贯通机制，搭建企业人才成长立交桥，有助于平凡人在普通的舞台上发光发热。

随着社会发展，可以预见的是，未来类似快递员、育儿嫂、养老护理员这样的服务业供求缺口将逐渐增大，应如何提升有效供给？除了增加收入之外，使“新蓝领”有充分的职业荣誉感、认同感也是重要之举。

G 心路

读者来问

您好，我就职于一家外贸公司，工作有一段时间了，因为今年的外贸行业不景气，收入降了不少。一方面，我觉得工作前景堪忧，但是临近年终，就快要发年终奖了。是该再坚持一个月，还是直接辞职寻找招聘机会，这让我犹豫不已。

好多人劝我选择前者，坚持一个月“捞一笔年终奖”再辞职，开始找新的工作。但也有朋友说要从长远的角度看，如果我能果断抉择，未来远远比年终奖要“值钱”。面对朋友的不同意见，我真的不知道该怎么选择了。辽宁 宋子豪

专家心解

子豪你好：

2020年，是不平凡的一年。由于新冠疫情的影响，就业市场环境也变得复杂和多变，不少公司进行了裁员和降薪。在这样的经济形势之下，年终奖可谓飘忽不定。且有的公司发放年终奖的金额和时间都不一样，甚至有的公司会在春节前后发放。

如今，人们得知信息的渠道越来越多样化、碎片化，但是其真实性却难以得到验证。很多职场人因为不主动了解招聘市场和行业信息，不做细致的调查，只是单纯地网上浏览，就很容易做出以偏概全的错误判断，从而影响自己这段时期的决策。

斟酌辞职与否？应该首先考虑“口碑效应”。在职场工作多年，积攒的除了自身的硬实力之外，还有所谓的“口碑效应”，而口碑自然是前企业和之前合作过的同事给予的第三方评价。若是在年后“捞完年终奖”后迅速辞职，可能会被给予职业差评。如果非要辞职，反倒在年终前辞职，公司知悉后虽然会降低或不发放年终奖，但是从长远看，自己在前东家这里会留下好的口碑，在行业内获得好评，入职新公司后也有机会参加年终总结进行工作交流，更利于新工作的开展。

职场之上不能只看暂时的收益，有时候绝佳的“口碑效应”能带来翻倍的益处。

其次，要给自己留出工作缓冲期，减少交接压力。其实职场人员选择年底这段时间辞职，很大一部分原因是因为在两个月辞职，可以留出工作的缓冲期，安排交接也能有序进行，不会让自己感到手忙脚乱，也是趁着年终的调整和转换，能让自己缓冲一下。在过渡期思考下一个工作规划，能让自己的职业规划更加清晰明确。

最后，要懂得“延迟满足”，扩大未来发展机会。正如前面所说，很多人怀着年后辞职的想法一拖再拖。正是这样的形势环境给年终前辞职的职场人提供了更多的职业发展机会。

不论是否重新选择，重要的是，你的选择要符合自己的职业规划，而且在新的职业中要不断努力向上。祝你成功！

企业文化专家 王谦修

G 瞬间

当善良遇到善良



近日，黑龙江省鸡西市一家餐馆门前的摄像头，记录下了一位老人冒着风雪在餐馆门前铲雪的画面，而背后的故事感动了很多网友。11月20日，鸡西市普降大雪，经营餐馆的李女士打开手机查看餐馆的监控视频，看到了让她感动的一幕：一位老人正冒着大雪，清扫着餐馆门前的积雪。

老人叫赵福臣，今年81岁，为了贴补家用，经常在李女士的餐馆附近捡废品。起初，李女士和邻居们特意积攒一些废纸壳、矿泉水瓶等留给老人。后来，李女士开始邀请老人在自家餐馆吃饭，并且每天都会给老人留饭，到现在已经有两年多时间了，这也让老人内心存感激。每次来到餐馆，老人都会看看是否有自己能做的事情。

这一天的暴雪，让不少学校发出停课通知。就是在这样一个很多人都不愿出门的冬日，老人来到餐馆前，默默清扫着积雪，就像在打扫自家的庭院。

(郭晓光 刘宇涵)

小到家里的柴米油盐，大到公司的战略规划，职工关心关注的诉求和问题在这里都能找到答案

“八级慧谈”做实服务职工“最后一公里”

本报记者 田国垒 本报通讯员 崔鑫 李鸿瑞

“4号、5号楼职工晾晒衣服，下井后无法及时收回，遇到雨天常被淋湿。”

“搭设透明防雨棚可行吧？争取做到一劳永逸，会后一起研究解决方案。”

近日，山东临矿集团菏泽煤电公司“八级慧谈、聆听民声”座谈会在郭屯煤矿“党员之家”召开。来自生产、辅助岗位的6名职工代表与公司、矿两级督办员、管理人员围坐圆桌“开诚布公”。

“小到家里的柴米油盐，大到公司的战略规划，职工关心关注的诉求和问题在这里都能找到答案。”公司层级督办员、党群工作部副部长许崇新介绍，像这样的“慧谈”，在菏泽煤电公司日常管理中已然形成一种习惯、一种制度。

据介绍，该公司按照职权一致、思维同向

原则，将职工划分为“职工、党员、群监员（青年岗）、班组长、安监员、副区长（技术员）、区长书记、生产职能科室”8个具有群体代表性的层级作为“慧谈”对象，并分层级召开座谈会、讨论会，听取职工疑惑诉求，鼓励职工建言献策，共同参与企业管理工作。

在各层级“慧谈”中，菏泽煤电公司坚持“规矩在前、职工至上”工作原则，突出思想引领、正面引导、正向激励。

为了解决过去开会时职工“有口不开、有口难开”的现象，“八级慧谈”分层级开展“慧谈”时，排除直接领导参与干涉，采取非正式圆桌座谈形式，让职工乐意愿，更愿意听。

在近日召开的班组长层级“慧谈”上，反映劳务派遣职工队伍管理问题较为集中，虽然进行了现场解答，但还存在一定的不稳定因素。”该层级督办员、菏泽煤电公司工会副主席刘道光第一时间将这一情况向公司党委汇报。

第二天，矿党委便召集相关职能部门召开专题“慧谈”。通过问题摸排、形势宣贯、政策解读，解开了劳务派遣人员的思想“疙瘩”。

“只有设身处地为职工想、为企业想，才能‘把准’员工思想脉搏，‘切中’诉求症结。”刘道光说，“八级慧谈”正成为职工群众寻求解决问题、表达个人意愿的重要途径。

在各层级“慧谈”中，菏泽煤电公司坚持“规矩在前、职工至上”工作原则，突出思想引

领、正面引导、正向激励。

为确保“八级慧谈”的有效性和解决诉求的时效性，各部门之间根据“慧谈”分工各负其责、协同配合，确保“慧谈”问题有回音、诉求有着落、建议有交代，把“慧谈”成果转化

为助推企业发展的内生动力。今年以来，通过“八级慧谈”累计征集诉求、意见和建议614条，有效提高了员工参与企业管理的积极性。

对于常年在省外创业的专业化队伍，该公

司安排人员每月定期与他们进行云上“慧谈”，及时了解掌握职工诉求和反映的意见建

议，嘘寒问暖，协调解决面临的实际问题，有

力保障了省外职工队伍的稳定。

“八级慧谈”实施以来，菏泽煤电公司广

大干部职工心往一处想、劲往一处使，公司呈

现出发展环境安全稳定、运行秩序科学高效、

职工队伍团结和谐的良好态势，营业收入、利

润总额、均量指标、净资产收益率等关键指标

连创历史新高，职工人均收入持续位居集团

前列。

“面对面”助推基层党建走深走实

本报讯 日前，在中铁七局武汉公司武九管廊指挥部会议室，来自基层单位、公司党群部门的30余名党务工作者就如何抓好基层党建工作进行了热烈讨论。“基层党建工作如何从重痕迹到重实效转变，如何能与公司生产经营工作深度融合。公司党委在大干四季度，冲刺总目标的关键时期组织召开本次基层党建工作研讨会，就是要直面这些问题，拿出务实管用的举措，促进基层党建工作再提升。”公司党工部部长宾泽亮介绍。

聚焦项目抓党建，抓好党建强项目，建强项目促发展。近年来，伴随全面从严治党不断深入，该公司进入党建引领发展的快车道，但基层党建工作不平衡、不充分的问题依旧突出。为进一步促进基层党建工作走深、走实，公司党委出真招、出实效，先后组织开展提升制度意识、程序意识、规矩意识、执行意识的专题党课，“亮身份、亮承诺、亮业绩”“党员身边无违章”等主题活动，旨在进一步将党建工作与生产经营相融合，让基层党组织的作用不断凸显，党建工作成效不断增强。

(喻亮)