

## 下放职称评审权,推动“以产聚才、以才兴产”

本报评论员 韩幅超

骨干。

长期以来,不少民企由于产品技术含量低、职工流动快、高层次人才少等因素,对于职称评聘并不重视。近年来,随着产业升级、技术进步和产改向民企的延伸,不少民企逐渐认识到高技能人才队伍建设对企业发展的重要性,对职称评审工作逐渐重视起来。但民企行业分布广、业务差异大,传统职称评审“一把尺子量到底”的标准难以精准匹配实际技术需求,所以近年来给民企职称评审“松绑”的呼声不断。

此番江苏省将高级职称评审权下放到产业链重点民企,正是尊重民企用人主体地位、创新民企职称评审方式的一次生动实践。其有关民企可自主制定评审标准、评审标准和工作办法要备案、年度评审活动要报备、相关部门进行飞行检查和抽查巡查、企业须建立职称与岗位聘用及薪酬待遇直接挂钩的制度等一系列举措和办法,既有望纾解民企在职称评审中的难点痛点,又切实扎紧了监管“篱笆”,可谓“多赢”。

对民企而言,这一改变有望在技能人才建设和职称评聘之间实现“量体裁衣”、更精准高效培育高技能人才,从而更好激发企业

人才活力;对民企的技术骨干而言,工作实绩、创新能力等直接与职称晋级、岗位聘用和薪酬待遇等挂钩,会增强其获得感和对企业忠诚度;对相关行业而言,头部企业的职称评审标准或可成为行业参考,从而带动更多企业调整人才培养方案,助力产业链整体技术水平的提升;对社会发展而言,赋予民企职称自主评审权,有利于进一步释放其在市场中的创新创造优势,推动民营经济高质量发展。

其实,江苏将高级职称评审权下放到产业链重点民企,只是近年来有关各方努力畅通民企职称评审之路的一个缩影。2020年,人社部发布的《关于进一步做好民营企业职称工作的通知》从多个方面进行部署,引导各地帮助民企更好发挥职称制度的“指挥棒”作用。在此基础上,多地探索出不少新经验、好做法——一些地方实行“专精特新”企业职称申报“董事长举荐制”,以“谁使用、谁举荐、谁评价”模式充分赋予企业育人、引人、用人自主权;一些地方开通了民营企业职称评审“直通车”服务,“随时申报、单独评价、一年多评”,灵活便捷;一些地方探索建立联合评审机制,鼓励专业相

近的民企联合组建评审委员会,降低小微企业单独评审的成本,积极构建“以产聚才、以才兴产”的格局。

应该意识到,当前民企职称评审改革工作仍处于起步阶段,一些制度机制的规范性、公平性有待提高,对此前职称评审实践中曾经出现的一些问题,要给予重视。比如,虽然建立了职称评审机制,但仍沿袭传统职称评审的学历、论文、资历等硬性指标;评而不聘等现象导致一些职工申报职称的积极性不高;自主评审过程中如何预防和遏制人情评审、关系评审等情况……

人才是富国之本、兴邦大计。近年来,我国人才评价制度改革优化的成效有目共睹——“新八级工”职业技能等级制度推行、“工人教授”“农民教授”不断涌现、数百名“快递小哥”有了职称……事实证明,尊重人才成长规律、满足人才发展需求、树立正确用人导向,真正践行“不拘一格降人才”,才能更好激励和调动人才创新创造的积极性,让他们成为推动经济社会高质量发展的一股强劲动力。构建适合民企的职称评审制度与此一脉相承,期待相关制度的落地落实,更好赋能民企人才队伍建设。



事实证明,尊重人才成长规律、满足人才发展需求、树立正确用人导向,真正践行“不拘一格降人才”,才能更好激励和调动人才创新创造的积极性,让他们成为推动经济社会高质量发展的一股强劲动力。

据4月15日《工人日报》报道,日前,在江苏省人社厅、工信厅联合召开的全省“筑峰强链”重点企业高级职称评审权下放工作会议上,61家企业正式获得高级职称自主评审权。这是国内首次由省级层面系统性向产业链重点民营企业下放高级职称评审权限。此次改革将直接惠及民企诸多技术

## 惩防并举 堵上“求职陷阱”

木须虫

据4月15日《中国青年报》报道,正值春招季,近期,多地法院披露多起求职诈骗典型案件,揭示不法分子用“高薪”“内推”等噱头设下“求职陷阱”,为求职者敲响警钟。

“付费获取编制岗位”“证书挂靠躺赚”……当下,求职诈骗呈现出手段翻新、链条隐蔽的特征。诈骗分子精准捕捉求职者的“求稳”或“逐利”心理,编织“内部指标”“走后门”等谎言,甚至伪造面试流程、工牌合同,形成了“发布虚假信息—诱导转账缴费—切断联系跑路”的完整套路。更需警惕的是,部分犯罪团伙通过注册空壳公司、缴纳社保等方式伪装成正规企业,将求职者引入诈骗窝点,甚至逼迫其参与犯罪。这些骗局侵害了求职者权益,让一些求职者蒙受经济损失,甚至有人因此身陷囹圄。

据报道,为斩断求职诈骗的黑色链条,司法机关一直在行动。来自最高人民检察院的数据显示,2022年1月至2024年8月,全国检察机关共起诉各类求职诈骗犯罪4708人。从上海宝山区对“付费内推”骗局的从重处罚,到江苏徐州对跨省劳务中介团伙的严厉制裁,法院给出的判决既彰显了从严惩治的决心,也给求职者维权以信心。

除了不断提升违法成本之外,堵上此类陷阱还需完善预防机制。监管部门应当加大对劳务中介、职业培训机构的排查力度,建立“黑名单”共享机制,畅通“一键举报”渠道,让诈骗分子无处遁形。各类招聘平台应担起审核责任,对入驻单位的资质严格把关,引入大数据等技术判定信息真伪。求职者也要摒弃“捷径思维”,树立“能力优先”的就业观念,通过人社部门官网、国聘招聘平台等正规渠道查看招聘信息、投递简历,对“低门槛高薪”“付费内推”等有悖常理的职位保持警惕,切勿抱有侥幸心理。

求职是人生重要节点,不应也不能成为诈骗分子的“舞台”。当法律利剑高悬,社会防护网织密,求职者方能摆脱“步步惊心”的困境,在公平竞争中实现人生价值。



## G 图说

## 闹心

近日,央视新闻曝光了事故车辆虚假维修、恶意骗保乱象。浙江宁波张女士的车辆通过保险公司送修后,不仅没有修好,后视镜、车窗膜、门把手等处还新增了多处剐痕。她发现,自己的车在两家修理厂之间来回辗转5次,发票还是第三家修理厂开具的。几经折腾,张女士通过诉讼、行政部门介入才解决了问题。

为车辆购买保险,目的就是在出现车损等情况下能够省心省力。然而现实中,一些保险公司往往在营销时说得天花乱坠,实际理赔时却门槛重重,车主甚至可能陷入虚假维修、小病大修、恶意骗保等困局,不仅车辆隐患没能消除,还可能增添新的麻烦。保险的本质应是保障,而不是算计。期待有关部门创新治理手段,以鲜明姿态传递打击乱象的信号,让车险回归省心省力的初衷。

赵春青/图 嘉湖/文

## 首席技师当“博导”,激励技能人才更有作为

胡欣红

研发人员拜技术工人为师,你信吗?据近日《工人日报》报道,中国石油渤海钻探公司井下技术服务分公司首席技师赵增权收了一个38岁的博士徒弟王方祥,成为公司首个“博导”。拜师后,两人强强联手,发挥各自优势,携手开展攻关创新,推动生产效率大幅提高。

传统观念中,身穿“白大褂”的科研精英与身穿“红工装”的一线技工之间,存在一条隐形的鸿沟,两个群体的工作交集并不多。而赵增权与王方祥的师徒组合,则以“科技+技能”的跨界合作,打破了这种刻板印象:前者凭借30年井下作业经验,精准给出设备运行的数据;后者负责基础理论和编程,并将实践经验转化为算法模型。据报道,赵增权

团队累计解决260多项生产难题,创效2000余万元——这也充分证明,技能人才站上创新一线,有助于打通科研成果转化的“最后一公里”。

首席技师当“博导”,并非“妙手偶得之”。近年来,在大力推进中国制造、中国创造的背景下,国家不断推出针对技能人才的利好政策。2022年3月,人力资源和社会保障部出台“新八级工”职业技能等级制度,将技能人才的职业技能等级由原来的五级扩展为八级,即在初级工、中级工、高级工、技师、高级技师的原有序列中,下设学徒工,上设特级技师、首席技师。同年11月,赵增权被中国石油集团公司评聘为首席技师。

攀上技能金字塔尖后,公司鼓励研发人员找“技能导师”,这才有了王方祥第一时间拿着带徒协议书找到赵增权拜师的一幕。“首席技师”走上“博导”岗位,这不仅是一段

跨越学历与职业边界的佳话,更为千万技能人才点亮了职业发展的灯塔,传递出“尊重技能、崇尚创新”的鲜明价值导向:不再以学历“贴标签”,而是以能力“论英雄”,让扎根一线的“大国工匠”获得与知识精英同等的社会认可。值得一提的是,此类案例通过具象化呈现“技能报国”路径,也有助于吸引更多青年投身技能赛道,一定程度上提升职业教育的社会吸引力。

首席技师当“博导”,既是个人职业发展的突破,也是一场关于人才价值观的革新。这段“反传统”的师徒关系启示我们,在高质量发展的征程中,既需要坐实验室的“科学家”,也离不开蹲现场的“大工匠”。期待更多企业打破“学历门槛”,更多院校敞开“技能大门”,让“红工装”与“白大褂”携手同行,共同书写“中国制造”向“中国创造”跃迁的新篇章。

## “刷刷牙就能瘦”?别让伪科学偷走健康和钱包

《指导原则(2024年版)》预测,如果得不到有效遏制,2030年我国成人超重肥胖率将达70.5%,儿童为31.8%。研究表明,体重水平与人体健康状况密切相关,超重和肥胖是导致心脑血管疾病、糖尿病和部分癌症等慢性病的重要危险因素。从这个意义上讲,开展体重管理迫在眉睫。然而,我们必须明确,减重应当建立在科学、安全的基础上,决不能以牺牲健康为代价,否则得不偿失。

从“涂油甩脂”到“穴位刺激”,再到“代谢激活”——这些看似高深的概念实为精心编造的认知陷阱,一些不法机构利用公众对专业术语的陌生感,将基础生理现象偷换为“科技突破”。更值得警惕的是,部分机构混淆概

念,用脱水制造的体重下降假象欺骗消费者。这种伪科学营销不仅掏空了消费者的钱包,有损消费者的健康,也某种程度上消解了社会对科学的敬畏。当“刷刷牙就能瘦”的谎言大行其道,科学的健康管理知识反而被淹没在喧嚣中。

减肥市场存在的乱象,暴露出监管盲区和平台治理漏洞:广告法虽禁止虚假宣传,但“辅助减重”等模糊表述成为规避监管的护身符;不少减肥机构都是“小作坊”,营业周期短,地点不固定,经营主体更换频繁,游离于监管视线之外;还有一些机构“挂羊头卖狗肉”,以“美容服务”的名义开展医疗减肥类项目,给监管带来难度……

斩断黑心减肥机构的利益链条,需要构筑多重防线。对于职能部门来说,应当进一步完善准入机制,建立“减肥服务备案清单”,同时要加大执法力度,严惩违规主体,完善行业黑名单与信用联合惩戒机制。此外,人们选择减肥机构,其实也反映出体重管理方面的公共服务供给存在短板。为今之计,不妨将社区医院纳入科学减重服务体系,用公益性健康管理对冲商业机构的黑心营销。对于互联网平台来说,应对减肥营销内容实施“健康知识备注”制度,在“7天瘦身”类广告旁自动标注医学建议,对“纳米”“量子”等科技热词设置预警阈值,着力破除信息不对称,避免成为减肥机构收割消费者的帮凶。

今年全国两会期间,国家卫健委主任雷海潮提出深化“体重管理年”行动,这无疑是一个引领科学认知、完善制度保障的契机。体重管理并非对瘦削身材的病态追逐,而是通过合理减重为健康加分。期待各方共同努力,从源头遏制减肥市场乱象,让科学减重成为共识,推动健康中国建设走向纵深。

## G 融媒作品选粹

## 在消博会拿到“运动处方”



久坐办公室缺乏运动,身体亮起了“红灯”怎么办?腰酸背痛怎么办?在第五届中国国际消费品博览会上,不少展商带来了深受消费者青睐的健康产品。通过产品的个性化定制,消费者可以实现更科学的运动,更舒适的放松。

“运动处方”到底有多智能?跟随记者镜头一起感受。

(本报记者 陈子蕴 时娴娜 郭亚章 范晓茜 赖书闻)

▶ 扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《【聚焦消博会】消博会里的健康黑科技》



## 试岗期间不可“无薪”



沈阳一家教育机构招聘时要求面试者试岗7天,试岗期无工资,试岗通过后方可入职培训。另一家招聘安检员的服务公司,要求无薪试岗1至3天。

从法律角度来说,不存在“无薪试岗”这一说法,只要劳动者为用人单位提供了劳动,即使是试岗期或考察期,用人单位也必须支付劳动报酬。

(本报记者 贺少成 李逸萌 肖健好)

▶ 扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《“试岗”不可“无薪”,用人单位别抖机灵!》



## 给人形机器人当“动作导师”



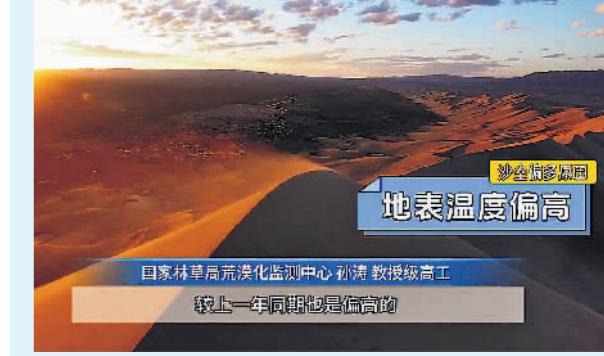
弯腰抓取水瓶、小心翼翼地折毛巾……在北京睿尔曼智能科技有限公司的人形机器人数据训练中心(一期),上百台人形机器人的动作背后暗藏玄机——都有一位“动作导师”在遥控操作,他们被称为“机器人数据采集员”。这一听起来非常科幻的职业,正悄然推动着人形机器人走进现实。

(本报记者 陈晓 吴凡 于平平)

▶ 扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《给机器人当“动作导师”!三工视频·新360行之机器人数据采集员》



## 如何科学应对沙尘暴?专家解读



4月11日至13日,受较强冷空气影响,华北出现历史同期罕见持续性大风,北方大部分地区有沙尘天气,新疆东部、甘肃西部的部分地区有沙尘暴,内蒙古西部局地有强沙尘暴。今年春天,我国沙尘天气的总体情况如何?怎样科学应对沙尘暴?国家林草局荒漠化监测中心教授级高工孙涛最新解读。

(本报记者 王冬梅)

▶ 扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《罕见大风携沙尘暴来袭!国家林草局专家解读如何应对》



文字整理 赵琛