

■劳动时评

装修管家成为新职业是我国服务业高质量发展的生动注脚

□郭丽华

装修管家作为新兴职业，其发展成熟必然要经历一个不断试错、持续完善的过程。但可以确定的是，随着职业标准的逐步建立、市场认知的不断提高，装修管家有望成为中国家装行业转型升级的重要推动力量。

日前，装修管家成为人社部拟增加的新职业。这一岗位需要全程跟进设计、施工、材料、验收等诸多环节，承载了消费者对于全流程、定制化装修服务的新期待，也为家装行业的变革与创新注入了新的活力。（6月13日《工人日报》）

当装修管家被列入人社部拟新增职业名单，它不仅是职业序列上的简单补充，更是对传统家装服务模式的系统性重构。这一职业的诞生与发展，折射出中国家装行业从粗放走向精细、从分散走向整合的深刻转型。而其能否真正破解行业发展难题，关键在于能否建立起系统化的职业标

准和可持续的发展模式。

装修管家这一职业的核心价值在于其独特的“系统集成者”角色。不同于传统装修中设计师、工长、监理各司其职的工作模式，装修管家需要贯穿装修全流程，成为连接各环节的“神经中枢”。“全能操盘手”一词形象生动地体现了这一职业的综合性与协调性，从发现地砖色差到识别墙体安全隐患，装修管家的工作既需要专业知识的广度，又需要问题解决的敏捷度。这种全流程、一体化的服务模式，恰恰击中了传统家装“各管一段”的痛点，有望实现装修全过程的无缝衔接。

将装修管家纳入国家职业序列具有多重积极意义。从行业发展角度看，它为家装服务专业化提供了制度保障；从消费者权益保护角度看，它有助于建立可追溯的责任体系；从就业市场角度看，它创造了新的高质量就业岗位。人社部职业能力建设司相关负责人的表态，预示着这一职业将获得政策层面的系统支持，包括职业标准制定、培训体系构建等。这种制度性认可，对提升装修管家职业社会地位、规范服务

标准具有基础性作用。

然而，装修管家职业化道路上的挑战不容小觑。首当其冲的是能力标准问题。如何定义合格的装修管家？需要哪些知识体系和实操能力？目前业内尚未形成共识。其次是角色冲突问题。装修管家既要代表业主利益监督施工，又可能受雇于装修公司，这种双重身份如何平衡？更深层的是价值认同问题。装修管家创造的风险防范、时间节省等隐性价值如何量化为合理报酬？这些问题的存在，恰恰说明了将装修管家纳入国家职业序列的必要性和紧迫性。

推动装修管家职业健康发展，需构建“三位一体”支持体系。制度层面，应加快制定国家职业标准，明确职业能力要求和道德规范；市场层面，需培育第三方评价机制，建立服务质量认证体系；企业层面，要创新服务模式，探索数字化管理工具的应用。中国建筑装饰协会等行业协会可借鉴国际经验，如日本的“家居顾问”制度、英国的“项目管家”认证体系，构建符合中国国情的装修管家职业发展路

径。特别需要强调的是，装修管家培训应注重跨学科知识整合，培养既懂设计又懂工程、既会沟通又善协调的复合型人才。

装修管家对家装行业的影响将超越职业本身。长期来看，它将推动行业从“施工主导”向“服务主导”转型，重构产业价值链。对装修公司而言，这意味着从工程承包商向生活服务商的角色转变；对消费者而言，则有望获得更透明、更可靠的服务体验。值得关注的是，装修管家可能成为家装行业数字化转型的关键节点，通过建立施工过程数字化档案、开发供应链管理系统等创新举措，推动整个行业向智能化方向发展。更为深远的是，装修管家模式可能为其他服务领域，如旧房改造、智能家居配置等，提供跨界整合的范本，催生更多“全程服务管家”类职业的产生。

站在消费者角度，装修管家代表着一种服务理想的实现——让专业的人做专业的事，同时又能以普通人理解的方式呈现专业价值。当赵国鹏这样的双职工家庭能够安心将装修工程托付给专业人士，社会分工的价值才得到

真正体现。这种职业价值的培育，对于提升中国服务业的整体品质具有示范意义。从更宏观的角度看，装修管家职业的发展反映了中国服务业转型升级的大趋势。随着中等收入群体扩大和消费理念升级，专业化、个性化服务需求将持续增长。装修管家的出现，不仅解决了家装领域的具体问题，更探索了服务业专业化发展的可行路径。当消费者能够真正实现装修省心时，就意味着服务业供给质量的实质性提升。这种变化，正是行业从规模扩张向质量效益转型的微观体现。

装修管家作为新兴职业，其发展成熟必然要经历一个不断试错、持续完善的过程。但可以确定的是，随着职业标准的逐步建立、市场认知的不断提高，装修管家有望成为中国家装行业转型升级的重要推动力量。当越来越多的“梁浩意”“王友财”们以专业素养赢得社会尊重时，预示着中国家装行业真正走向了透明化、标准化、品质化的新阶段。这不仅是一个职业的成长故事，更是中国服务业高质量发展的一个生动注脚。

■每日图评

老旧厂房改造让工业遗址焕发新活力

6月11日傍晚，改造后的时光文化公园里，市民正在放松休闲。该公园在原西安国营第一钟表机械厂原址保护的基础上，进行改造提升，园区因“前身”是钟表厂，而打上了“时光”的标签。划分出了“十二区”“西五区”“东九区”“时间胶囊”四大区域，并分别植入零售、居家、餐饮、健身等不同业态。通过城市更新的空间再造，让旧厂区摇身变为沉浸式文化创意街区，提升周边居民生活品质，助力区域产业高质量发展。（6月13日《陕西工人报》）

近年来，随着产业升级和城市化进程的加速推进，不少城区老厂房处于废弃状态，成为城市空间中的“沉睡资产”。这些工业遗迹，如果只是简单一拆了

之，其实是对社会资源的极大浪费。

事实上，这些废弃厂房并不意味着失去了价值，反而蕴含着深厚的文化底蕴和历史价值，值得去传承与发扬。作为工业发展遗存，老旧厂房不仅拥有独特的建筑风貌和空间结构，更沉淀了很多故事和情感，它们不仅承载着城市发展的工业记忆，更记录了无数劳动者的奋斗故事。每一件旧设备，都是历史的见证者，其中蕴藏着深厚的文化底蕴和不可估量的历史价值，亟待我们去传承与发扬，让其焕发新生。

西安国营第一钟表机械厂通过文化创意，改造成时光文化公园，打造休闲娱乐街区，既保留了老厂房原始风貌，又巧妙地注入了现代生活的活力，为这些工



业遗存注入了全新的生机与能量，并带来可观的商业和文旅效益，形成一种时空交错的独特体验，成为城市一道亮丽的新景

观。期待各地借鉴这一做法，推进工业遗存转型改造，让更多的市民群众感受到老工业遗址焕发的新活力。

□刘予涵

■长话短说

反浪费要强化餐饮业主体责任

商务部、国家发展改革委日前联合发布的《餐饮业促进和经营管理办法》(以下称《办法》)6月15日起正式实施。此次施行的《餐饮业促进和经营管理办法》当中，特别突出细化了反食品浪费的有关要求，《办法》对餐饮从业人员如何防止浪费提出了多项具体举措。（6月15日 央视网）

在粮食安全日益受到关注的当下，反食品浪费刻不容缓。而餐饮业作为食物消费的关键环节，在反浪费行动中肩负重要责任。《办法》要求餐饮服务经营者不得以任何方式诱导、误导消费者超量点餐。这一规定直击餐饮浪费的源头之一。《办法》的实施，将促使餐饮企业转变经营理念，从单纯追求销售额转向注重服务质量和消费者体验，通过合理引导消费者点餐，实现经济效益与社会效益的双赢。

合理配置菜品是餐饮企业履行反浪费责任的又一重要举措。《办法》鼓励餐饮企业合理配置小分量、多规格的菜品，并在菜单上标注食品的分量、口味、建议消费人数等信息。这一举措为消费者提供了更多选择，让消费者能够根据自身需求合理点餐，避免因不了解菜品分量而造成的浪费。

餐饮企业应充分认识到反食品浪费的重要性，将反浪费理念贯穿于经营管理的全过程。从食材采购、加工制作到菜品销售，每一个环节都要精打细算，减少浪费。同时，餐饮企业还应加强职工培训，提高职工的反浪费意识和服务水平，让每一名职工都成为反浪费的宣传者和践行者。

□王琦

■有感而发

带着规则意识行使“竞聘”用工自主权

方某原为重庆某食品公司财务部主管，因未能成功竞聘，被调整为储备干部并被要求参加培训，后企业以培训期内测评结果综合评定不合格为由，解除双方劳动关系。日前，重庆市大渡口区人民法院发布了这起劳动争议典型案例，法院判决该公司属违法解除，判令其支付相应的赔偿金。（6月12日《工人日报》）

近期，一些法院公布的竞聘上岗劳动争议案例，为企业用工管理敲响了警钟，竞聘失败不等于不能胜任工作，不等于必然被辞退，更不等于可以随意调岗降薪。企业固然有权通过竞聘优化

人力资源配置，但这种用工管理权必须在法律框架内正当行使。

竞聘上岗是一种管理措施，是用人单位行使用工自主权的正当表现，其合法性基础在于遵循合法合规、公开公正、自愿双选等基本原则。

竞聘只是选拔手段，而非能力鉴定。一名职工在竞聘中落选，可能只是因为不适合特定岗位，而非不能胜任现有工作。竞聘失败并不等同于被辞退，劳动者仍有权按照原劳动合同履行职责并享有相应权益。只要其没有违反合同或规章制度，企业单方面解除劳动合同就可能构成违法

违约，构成劳动侵权。

竞聘上岗作为市场化用工机制，其生命力恰恰来自于对法治原则的恪守。只有当企业和劳动者都在规则框架内行事，竞聘制度才能真正发挥其激活组织、优化配置的积极作用。

企业要正当行使用工自主权，须在竞聘机制设计执行上把好“三关”：制度关、程序关和结果关。在制度层面，竞聘方案应当经过民主程序制定，明确落聘安排；在程序层面，确保公开透明，让劳动者对可能的结果有合理预期；在结果处理上，对落聘职工的调岗调薪必须谨慎合理。

在构建和谐劳动关系的大背景下，期待更多企业能够从这些案例中汲取经验教训，期待劳动监察部门、法院等通过普法宣传、监督指导、典型案例引导等方式帮助企业找准看清使用竞聘上岗措施的合法合理边界，从而将竞聘上岗纳入规范化、法治化轨道，既充分发挥企业用工自主权的积极作用，又切实保障劳动者合法权益；既保持人才竞争的活力，又减少劳动争议。唯有如此，“竞聘失败”才不会异化为“解聘走人”的借口，企业的创新发展与职工的劳动权益才能相得益彰。

□李英锋