

## ■劳动时评

## 推动企业自主评价技能人才工作不断提质扩面

□向秋

推动“评有所得、技有所值”，企业应积极作为。要用好评价自主权，提升技能人才与岗位的匹配度，发挥技能评价对人才的激励导向作用，促进企业技能人才培养与使用的良性循环，从而助推企业和产业高质量发展。

2019年8月，《人力资源社会保障部关于改革完善技能人才评价制度的意见》印发，提出“建立并推行职业技能等级制度，由用人单位和社会培训评价组织按照有关规定开展职业技能等级认定。”2025年1月，人力资源社会保障部等8部门联合印发《关

于推动技能强企工作的指导意见》，明确“支持企业自主开展职业技能等级评价”。（12月5日《人民日报》）

技能人才是我国人才队伍的重要组成部分，是支撑中国制造、中国创造不可或缺的重要力量。企业是用人主体，技能人才价值的体现和认可，很大程度上取决于企业。技能人才评价，企业有重要发言权。开展企业技能人才自主评价，把技能人才评价权交给企业，就是让企业充分发挥用人主体作用。当前，要推动企业自主评价技能人才工作不断提质扩面，最大限度地激发技能人才创新创业活力。

企业要用好评价自主权，推动薪酬待遇与技能水平匹配。推动薪酬待遇与技能水平匹配，可以有效激励劳动者提升技能，提

高企业竞争力。今年5月，人力资源和社会保障部、财政部、国务院国资委印发《关于加大国有企业技能人才薪酬分配激励的通知》，明确与“新八级工”职业技能等级（岗位）序列相对应的津贴标准。今年11月，人力资源和社会保障部发布《技能人才最低工资分类参考指引》，为区域、行业、企业分类合理确定技能人才最低工资提供参考和指导。企业应建立健全技能人才评价体系，将自主评价与晋级加薪挂钩起来，明确不同等级技能人才的薪酬待遇，推动“多劳者多得、技高者多得、创新者多得”。薪酬随技能等级提升水涨船高，能够激励技能人才从被动的“要我学”转变为“我要学”。不以职位论英雄，但以技能定待遇，能让一线技能人才感到有奔头。

企业要用好评价自主权，更好地服务生产经营。技能人才不仅是企业发展的重要支撑，也是推动产业转型升级、建设现代化产业体系、发展新质生产力的重要力量。当前产业更新快，关键技术生产工艺迭代加速，人才评价体系需要适应生产端的变化节奏。企业只有不断完善自主评价的标准、程序和方法，把品德放在技能人才评价的首位，以创新能力为导向，推进评价标准科学化、评价方法多元化，让人才技能提升与企业发展需求精准匹配，才能实现技能评价与企业发展战略的深度契合。要推动未来产业、战略性新兴产业和先进制造业领域的大中型规模以上企业开展技能人才自主评价，培育一批首席技师、特级技师等“高精尖缺”技能人才，提高高技能人

才占比，更好支撑产业发展。

企业要用好评价自主权，坚持市场化评价。如今，不少企业认识到，自主评价技能人才，不单是为了培养人才，更是为企业树口碑。评价质量越高，企业在业内的技术话语权越强；证书被市场认可，也会反向提升企业对市场人才的吸引力。这提醒企业在开展技能人才自主评价中，评价标准要更贴合市场需求，坚持客观、公正、科学、规范的原则，提升评价结果的社会认可度。

推动“评有所得、技有所值”，企业应积极作为。要用好评价自主权，提升技能人才与岗位的匹配度，发挥技能评价对人才的激励导向作用，促进企业技能人才培养与使用的良性循环，从而助推企业和产业高质量发展。

## ■每日图评

## “师徒结对”助力青年职工快速成长

为进一步培养和提升青工队伍的整体素质，晋能控股煤业集团浙能麻家梁煤业公司广泛开展“拜师学艺”师徒结对活动，以师徒结对为纽带，搭建经验传承桥梁，让老职工的精湛技艺、宝贵经验与新职工的蓬勃朝气、创新活力同频共振，为企业安全生产注入源源不断的新生力量。（12月9日《山西工人报》）

技艺传承是助力职工成长的关键环节，任何人的专业发展都离不开指导，师徒制正是帮助职工将理论转化为实践能力的有效途径。老职工作业熟练、经验丰富，新职工思维活跃、充满干劲，通过师徒结对实现优势互补，形成良性互动，有利于推动个人与企业的进步。

“师徒结对”不仅促进了技艺的传承，更在潜移默化中培养

了青年职工的责任感和使命感。在师傅的悉心指导下，新职工能够更快地熟悉工作流程，掌握操作技能，有效避免因经验不足而走弯路。师傅也能从徒弟身上汲取新的知识和理念，实现教学相长。更重要的是，“师徒结对”营造了一种积极向上的企业文化氛围，让新职工感受到企业的关怀和期望，从而增强归属感和忠诚度，也让老职工体会到自身价值与责任，进一步激发工作热情。这种文化的传承和创新，无疑是企业持续发展的动力源泉。

笔者以为，要发挥好师带徒的“传帮带”作用，还需做好以下工作。首先，要严选结对对象，选择事业心强、爱学习、肯钻研的青年职工作为培养对象，确保师徒组合的适配性。其次，要制定培养方案，根据徒弟专业

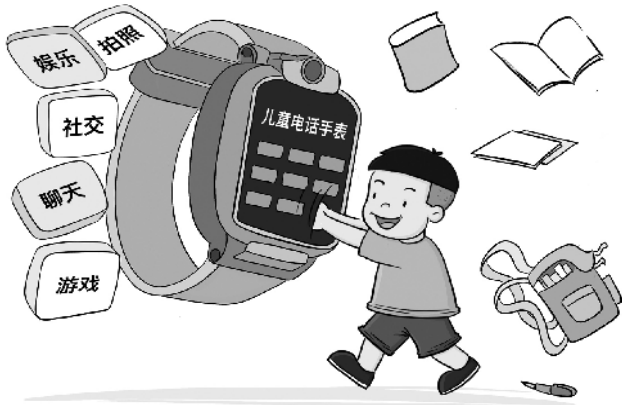


基础与岗位需求，制定阶梯式成长计划，助力技能提升。

总之，晋能控股煤业集团浙能麻家梁煤业公司通过“拜师学艺”师徒结对活动，以老带新，既为青年职工队伍搭建了成长的

阶梯，培养了更多优秀人才，也促进了新老职工交流融合，为企业发展注入了新生活力。期待这一优良传统得以延续和发扬，助力更多青年职工岗位成才、快速成长。 □刘予涵

## ■世象漫说



## 儿童电话手表

提起儿童电话手表，不少家长“又爱又恨”。“爱”的是孩子佩戴后家长能随时知晓其具体位置，便于和孩子取得联系；“恨”的是功能繁杂的电话手表占据了孩子们大量的时间，“定位”手表逐渐沦为“社交神器”，不仅让很多孩子沉迷其中，还暗藏暴露隐私和被不法分子利用等诸多风险。专家表示，儿童电话手表的核心是“儿童”，生产企业、监管部门和家校须合力协作，以儿童健康成长为目的，着力在提高手表安全性、定位准确性等方面发力，让儿童电话手表真正回归“安全守护”本位。（12月9日《法治日报》） □邵怡明

## ■有感而发

## 以全链条治理遏制求职骗局

近期，“直签保录”“高薪内推”等骗局严重侵害求职者合法权益。今年以来，人力资源和社会保障部面向社会公开征集人力资源服务领域涉嫌违法违规线索，集中查处了一批“黑职介”精心设计的“直签保录”“高薪内推”等求职骗局案件，并将其作为典型案例予以通报，警示求职者上当受骗。（12月9日 新华社）

遏制“高薪内推”求职骗局，需要构建“事前防御、事中监管、事后严惩”的全链条治理机制，形成社会共治格局。首先，求职者要提升防范意识，选择正规招聘平台和企业官方渠道求职；对要求预付费用、缺乏具体单位信息的邀约保持警觉，签约前认真核实企业资质，主动通过信用信息平台查询其备案情况；求职者一旦发现受骗，应及时向人社、市场监管等部门举

报，积极维护自身合法权益。

其次，监管部门要织密监管网络，实现常态化治理。相关部门应转变“被动响应”模式，推进线上线下一体化监管。招聘平台应严格落实信息审核责任，确保招聘内容真实可靠；人社、市场监管、网信等部门需加强数据共享与联合执法，运用技术手段监测异常招聘行为。同时要建立“黑名单”公示制度，完善举报奖励机制，鼓励公众参与监督，真正挤压“黑职介”的生存空间。

就业是民生之本。遏制“高薪内推”等求职骗局，不仅是维护人力资源市场秩序的需要，更是保障人民群众切身利益的多实举措。只有通过全链条、多维度、社会共治的方式，才能真正筑牢就业市场的诚信基石，维护好每一名求职者的合法权益。 □张智全

## ■长话短说

## 让工人文化宫成为职工的“精神家园”

“平行站立，两肩同宽，缓缓抬起双臂，屈肘下沉，掌心向下……”每周三、周四夜晚，浙江省玉环市工人文化宫内总会响起清朗有力的太极拳口令。经过数周学习，来自全市各行业的职工学员们已能跟随老师的指导，整齐划一地打出标准动作，在动静开合间舒展身心。（12月5日《浙江工人日报》）

据报道，这仅是该市工人文化宫丰富职工精神文化生活的一个项目。走进翻新后的大楼，运动区、阅览室、培训房、亲子休闲区等空间一应俱全，职工下班后走进这个属于他们的“精神家园”，不仅学有所用、学有所成，还学有所乐。

当下，越来越多的职工对下班后业余生活的品质有了更高需求。有些职工下班后想去健身却苦于费用较高，想培养兴趣却缺少同伴与场地，想陪伴家人却找不到合适的亲子活动空间等。有了像玉环市工人文化宫这样的以职工需求为导向，针对不同兴趣爱好职工需求的集技术培训、文化娱乐、健身强体等为一体的“一站式”服务综合体，让职工下班后不仅有去处还有“趣”处，能找到兴趣归属，可谓是实实在在为职工做了一件实事、好事。

笔者以为，让职工下班有“趣”处，不仅是对职工多元化需求的精准回应，也是丰富职工业余文化生活、提升职工幸福感的重要举措，彰显了“以人为本”的发展理念，是对职工群众人文关怀的直接体现。这既需要工人文化宫等场馆的服务提质升级，进一步擦亮工人文化宫品牌，也需要有条件的单位主动作为，挖掘自身潜能，建设更多更好的“职工之家”，为职工提供丰富精神文化生活的场所，使其更好平衡工作与生活，实现个人兴趣爱好与职业发展的融合，从而提升生活质量和工作效率。

□周家和