



朱慧卿作(新华社发)

快递员、育儿嫂等技能劳动者可以参加职称评定

技能人才 人生出彩

本报记者 姜忠奇 廖睿灵

提起“评职称”，您首先想到的是不是医生、教师等“白领”行业？近日，人力资源和社会保障部印发《关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》，支持各级各类企业自主开展技能人才评价工作，发放职业技能等级证书。这意味着，中国超2亿“蓝领”工作者也能参加职称评定了。随着新规落地，技能劳动者的职业发展将面临哪些变化？作为评价主体，企业怎样自主开展技能人才评价工作？

新规出台：“蓝领”有了新奔头

“得到认证后，我赶忙把这个好消息告诉家人！”谈起通过职业技能等级认证的感受，牛明智说，就俩字：“高兴”。采访中，他晒出了自己的职业技能等级证书，上面写着“职业名称：网约配送员”“职业技能等级：五级”。

3年前，牛明智从老家湖北黄冈来到浙江杭州打拼，从事的第一份工作就是外卖骑手。

牛明智干得咋样？入职不满3个月，便被提拔为小队长；工作不到1年，就成了工作站站长。如今，年仅25岁的他，已经带出了不少“徒弟”。

“干一行，爱一行！我打从做骑手开始，心里就开始琢磨怎么让客户满意，怎么规划跑单路线更高效省时。”牛明智说。

12月4日，牛明智等20名饿了么“蓝骑士”通过公司组织的培训考试，正式成为全国首批拥有职业技能等级证书的外卖骑手。

“没想到，‘外卖小哥’也能有专门的职业认证，工作越来越有成就感！”牛明智告诉记者，身边的骑手兄弟们纷纷找他“取经”，希望能够尽早进行认证，成为专业人才队伍中的一员。

以前，像牛明智这样的外卖骑手，除了赚取配送费，很难找到其他职业发展通道——既没有相应的国家职业资格认证考试来证明业务水平，也无法作为技能人才享受城市落户、子女教育等福利政策。

如今，这种情况正在发生转变。近段时间，北京、浙江、山东等地都在探索尝试，将快递员、月嫂等“蓝领”工作者纳入到技能人才评价体系中。

作为浙江省技能人才评价制度改革试点地区，杭州计划2021年实现规模以上企业职业认定等级全覆盖，认定人数目标力争8万人以上，努力突破10万人。

山东省人社厅印发《关于工程技术领域高技能人才与工程技术人才职业贯通发展的实施意见》，率先在工程技术领域打破职业技能评价与专业技术职称评审界限。

广东中山发布《中山市企业人才评定管理办法》和《中山市企业人才评定指标体系总表》，在技能人才评价过程中更加强调“专业能力”。

……

前不久，技能人才评价工作再次迎来政策利好。人社部印发《关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》（以下简称《通知》），指出“支持各级各类企业自主开展技能人才评价工作，发放职业技能等级证书”“建立职业技能等级认定与专业技术职称评审贯通机制”。

换句话说，“蓝领”和“白领”之间的“身份壁垒”被打破，技能劳动者今后一样能参与职称评定。

专注技能：企业评价“接地气”

在温州顺丰公司的工作群里，一条消息引起了“快递小哥”任建华的注意——快递工程技术人员职称评定工作开始了！

任建华半信半疑地打开链接，发现不仅一线快递员能参与职称评定，而且“门槛”也没想象得那么高：取得大专以上学历，同时具备1年以上快递工作经验即可。

拥有大学本科学历、入职刚满1年的任建华，正好符合申报标准。“当时，我抱着试一试的态度，主动报了名。”任建华告诉记者，没想到，还真的通过了培训考核，成为公司里唯一获评初级职称的一线快递员。

提到职称评定，一些人往往联想到“唯学历论”“论资排辈”“领导优先”等人才评价的“潜规则”。但这次，《通知》明确强调，要“破除身份、学历、资历等障碍，搭建企业人才成长立交桥”。

技能劳动者参评职称的“门槛”虽然降低了，但对于技能的考核要求和评价标准可一点没降低。

作为外卖骑手，要通过职业技能等级认证需要闯几关？阿里本地生活大学认证中心负责人杨宁宁告诉记者，课程培训、实操学习、考核评价，一个环节都不能少。

据介绍，参评者前期不仅要学习14门线上课程，而且要进行为期7天的实操演练。经过培训后，方能进入线上、线下的考核环节。最终成绩则由笔试得分、专员评价、平台记录等综合计算得出，达80分即可通过认证。

“企业评价更看重员工掌握何种技能，能解决什么问题。干什么考什么，因此评价标准更接地气。”杨宁宁说。

如果说，外卖、快递等服务行业人员在评定职称时主要凭借“数据”说话，那么技术工人则更看重实际操作中的熟练程度和专业程度。

作为山东省首批技能人才自主评价试点单位，山东港口青岛港今年初就启动了相关工作。

具体来讲，山东港口青岛港在考核内容、考评方式等方面执行“五个一”：一个职业技能标准、一本专业自编教材、一套理论知识题库、一套操作技能考核题库、一套考评员专班。

“理论知识考试中融入更多专业性、实用性知识；技能操作考核将考场搬到码头边，真练真考。评价标准更高、要求更严。”山东港口青岛港相关负责人在接受采访时表示。

今年，山东港口青岛港顺利完成48个类别1654人的自主评价等级认定工作，共有960人顺利通过自主认定，其中高级技师60人，技师149人。

人社部有关负责人表示，《通知》最大的亮点就是“自主”。企业在开展技能人才评价工作时可以自主确定评价范围、自主设置职业技能等级、自主运用评价方法等。

原来，技能人才评价中最大的问题是评价标准与企业需求脱节。现在，技能人才水平怎么样，用人单位说了算，政府部门则负责提供相应的技术支持和服务保障。

含金量足：打破职业发展“天花板”

“获得证书后，薪酬待遇提高了，还拿到了政府补贴。更重要的是，它解决了技能工人职称晋升难的问题。现在，我的职业前景规划更清晰，工作干劲也更足了！”

18岁时，张加鹏刚从技校毕业，就来到海尔集团工作，现在是海尔中德滚筒互联工厂的技术工人。20年的职业生涯中，他不仅练就一身高超的洗衣机装配和维修技艺，而且通过技术创新提高了企业的生产效率。

前不久，在海尔集团组织的技能人才评价活动中，张加鹏被授予“国家职业资格证书二级”。

实际上，将工人技能水平与待遇等级挂钩，不仅能让技能人才的贡献和薪酬更加匹配，而且可以树立起“技高者多得，多劳者多得”的鲜明导向。让干得好的技术工人有实实在在的获得感和成就感。

近日，有6位技能型人才成功落户上海临港新片区。其中有做芯片设计的研发经理、车企的冲压设备班长、还有海洋工程的起重吊运班组长。尽管他们学历不高，部分仅有大专、初中学历，但都是各自行业、企业内表现出色的技能人才。

临港管委会人力资源处副处长杨武表示，高技能人才一般在学历不高、暂未取得高级技师证书等问题。为此，临港专门开辟了一条“临港工匠”评选的通道，获评的技能人才，管委会给予区域专用落户额度，作为特殊人才落户。

职称不仅跟待遇紧密相连，更事关人的发展。获评职称的“蓝领”工作者，今后将拥有更畅通的职业发展渠道。

比如，评上“快递工程技术人员”职称的员工，顺丰会优先将其纳入人才储备池，结合员工的日常表现，为其提供职能岗及管理岗的晋升通道。任建华也告诉记者，自己在不断提升专业技能、为客户提供更好服务的同时，“今后也会尝试去管理岗谋求更好的发展”。

北京邮电大学邮政发展研究中心主任赵国君指出，职称不仅是真才实学与技术水平反映，更重要的是应将其与福利待遇、晋升通道及社会地位紧密相连，并形成完备体系。

让更多技能人才脱颖而出，还要持续推动建立以市场为导向、以企业等用人单位为主体、以职业技能等级认定为主要方式的技能人才评价制度，打破技能人才职业发展的“天花板”，让技能人才真正“海阔凭鱼跃，天高任鸟飞”，实现更精彩的人生。

技能人才评价，可以在企业内部评啦！

近日，人社部印发《关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》，比较系统地明确了企业在开展技能人才评价工作中的自主权，一起来了解一下如何评定吧——

1 自主确定评价职业（工种）范围

企业可结合生产经营主业，依据国家职业分类大典和新发布的职业（工种），自主确定评价职业（工种）范围。

2 自主设置职业技能等级

企业可以国家职业技能标准设置的初、中、高级工、技师和高级技师为基础，自主设置职业技能等级。企业可设置学徒工、特级技师、首席技师等岗位等级，并明确其与国家职业技能标准相应技能等级间的对应关系。

3 自主开发评价标准规范

企业可结合企业工种（岗位）特殊要求，对职业功能、工作内容、技能要求和申报条件等进行适当调整。

4 自主运用评价方法

把技能人才评价工作融入日常生产经营活动过程中，灵活运用过程化考核、模块化考核和业绩评审、直接认定等多种方式。

5 开展职业技能竞赛评价

支持企业职工参加各级各类职业技能竞赛，对在职业技能竞赛中取得优异成绩的人员，可按相关规定晋升相应职业技能等级。

6 贯通企业技能人才职业发展

建立职业技能等级认定与专业技术职称评审贯通机制。

整理/制图 甘哲

图片来源：中工网



12月10日至13日，首届全国职业技能大赛在广州举行。这是新中国成立以来赛事规格最高、竞赛项目最多、参赛规模最大、技能水平最高的综合性国家职业技能大赛，为广大技能人才提供了展示精湛技能、相互切磋技艺的平台。图为12月12日，参赛选手在电气技术竞赛现场设计安装线路。魏勤松摄(人民视觉)

“蓝领”评职称有助于高质量发展

张一琪

某种业务能力的肯定，不仅事关收入，更关系着个人的成长成才。当个人在某项职业上深耕多年却得不到相应的认可或鉴定，这对个人来说无疑是一种打击，不利于个人成长。让更多“蓝领”能够评上职称，是给这些辛苦工作的人一颗“定心丸”，让他们能够更加沉下心来钻研业务，提升自己的能力和水平。

职称是对个人能力的鉴定，也是促进职业整体发展的催化剂。一种职业要想有更长远的发展、更大的进步，需要内

部的良性竞争，促使从业者认真研究，提升该职业的整体水平。不同等级职称划定，高等级职称授予高技能水平人才，就能在行业内部形成一种良性竞争，从业者会为获得更高等级职称而认真钻研业务，从而带动整个职业迈向更高水平。

随着中国经济迈向高质量发展阶段，市场对人才的需求也会进一步增加。这种需求不再只是聚焦于量的需求，而是更多地转向质的需求，也就是需要更多拥有高技能水平的从业者。尤其是像电

商、育儿、养老等行业，对高技能人才需求越来越大。过去，水平高与低，只是口碑上的差异。但设立职称之后，水平如何将会有相应的职称认可。当越来越多的从业者获得高级别职称，也有助于促进中国的高质量发展。

随着中国老龄化社会的到来，人口红利进入尾声，但中国人口基数依然庞大，各行业从业者依然众多，这是中国发展的源源动力。过去，中国发展很大程度上依靠的是庞大的廉价劳动力。未来，中国发展更需要依靠高素质、

高水平的劳动力，“大国工匠”越多越好。为一些“蓝领”行业设定职称，正是培养“大国工匠”的重要途径，这是一件功在当代、利在千秋的大事。

当然，现在这项工作只是刚刚起步，还需要国家、行业和企业不断完善体制机制，制定相应标准，扎实稳步地开展职称评定。但可以预想的是，随着行业职称评定工作逐渐深入，相应行业将会迎来新的面貌，相应的从业者也会更好地做到人尽其才、才尽其用。无论是个人还是行业、国家，都会享受到这项改革的红利。

新视角