

为“企业自主评职称”叫好

艾才国

记者从市人社局获悉,安徽环新集团股份有限公司获批组建工程系列中级职称评审委员会,实现了我市有限授权企业开展职称自主评审“零的突破”。

(《安庆晚报》9月19日)



图片来源于网络

向企业下放职称评审权,让企业拿起选人用人“指挥棒”,安徽环新集团股份有限公司获批全市首家授权开展工程系列中级职称自主评审企业,开启了我市企业自主评职称“破冰之旅”。读罢这则新闻,笔者不得不为之击掌叫好。

不评不甘心,参评太虐心,条条框框要求多,许多人感慨评职称太难。对于企业人员,尤其是民营企业、社会机构人员来说,职称申报和评定更是难上加难。这下好了,我市有限授权企业开展职称自主评审试点,职称评定“企业自主”,这不仅大大方便了企业人员的职称评定,更是人才发展体制机制的一项重大创新。它破解了评审标准“千人一面”,评审方式“千篇一律”的问题,将社会化评审要求与企业实际相衔接,对不同岗位人员的内部业绩有所侧重,拓宽了技术过硬人才的职称晋升渠道。通过企业评

审,实现评用结合,配给更丰厚的薪酬待遇、拓宽更广阔的上升空间,可以大大增强员工的职业尊严感、获得感,必将推动形成“企业人人努力成才、人人尽展其才”的良好局面,让创造活力竞相迸发,聪明才智充分施展。

改革一小步,往往推动社会前进一大步。“企业自主评职称”已在安徽环新集团股份有限公司施行,期待授权企业用好选人用人“指挥棒”,畅通企业专业技术人员职称申报渠道,克服唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项的“四唯”倾向,灵活认定企业人才的继续教育学时,打破企业人才职称评审的级别限制,突出品德、能力、业绩,不拘一格选拔人才,最终实现用人主体人才评价与培养、使用、激励有机衔接,为下一步全市扩大“企业自主评职称”提供更多指导和借鉴。作为人社等政府部门,要坚持当好“企业自主评职

称”的“服务生”。加强企业自主评审宣传工作,主动为企业自主评审工作提供及时有效的政策及技术支持信息支持,完善以市场评价为导向的企业职称评审标准……多方位助力“企业自主评职称”。

“好山万皱无人见,都被斜阳拈出来”。让我们坚持注重实绩、谁用谁评、重在使用的原则,有序扩大自主评审职称的领域,让更多“蓝领”有奔头,更多人才脱颖而出,为经济社会高质量发展提供人才支撑。



以自主评审改革推动企业与人才深度融合

孙维国

职称评审,是人才发展体制机制的重要组成部分,它不仅关系到个体的职业发展,也直接关系到企业的创新和发展。近年来,各地积极推进职称制度改革,旨在解放人才的活力,激发创新潜能,助力企业高质量发展。我市这一重要举措,就是允许有限授权企业开展职称自主评审,这一举措对于推动企业发展和人才培养的深度融合具有积极意义。

职称评审制度改革,旨在破除过去“一刀切”的标准,更好地适应不同行业、不同岗位特点。传统的职称评审制度往往过于刻板,难以满足企业对于高素质人才的需求。允许有限授权企业开展职称自主评审,为企业提供了更多的自主权,使他们能够根据自身的特点和需要,采用灵活多样的评价方式,更好地发挥人才的潜力。

安徽环新集团股份有限公司是一家专业从事汽车发动机关键零部件研发生产和销售的企业,拥有一批在汽车零部件制造行业从业多年的专业技术人员。通过开展职称自主评审,这些专业技术人员的才能得到更好地发挥,他们的创新潜力将得到更大程度的释放,有利于提高企业的核心竞争力。

此举也有助于改变以往企业职称申报率偏低的问题。在过去,由于传统职称评审制度的繁琐和不灵活,许多优秀的人才不愿意申请职称,这不仅限制了他们的职业发展,也限制了企业的创新和发展。允许企业开展职称自主评审,将使人才更有动力去争取职称,从而更好地发挥他们的才能。

除此之外,这一举措还有助于提高职称的社会认可度。传统的职称评审制度可能存在一些问题,例

如评审标准过于僵化,评审结果与实际表现不符。允许企业开展职称自主评审,将更加注重人才的实际贡献和业绩,使评审更加科学和公平,提高了职称的社会认可度,有助于吸引更多的人才加入企业。

同时,市人社部门的系列优化服务举措也进一步发挥职称的正向激励作用,促进企业发展和人才培养的深度融合,为安庆市经济社会高质量发展提供坚实的人才支持。

允许有限授权企业开展职称自主评审是一项积极的举措,它有助于解放人才活力,赋能企业发展。这一改革将推动企业与人才的深度融合,促进人才的成长和发展,有利于提高企业的竞争力和创新能力。希望这一经验可以在更大范围内推广,为人才培养和企业发展提供更多的有益探索。

企业职称自主评审 让更多员工有奔头

冯新

授权企业开展职称自主评审是我市深化职称制度改革的一项重大举措,是贯彻转变政府职能、简政放权、放管结合要求的具体行动,是赋予企业的一项用人自主权,有利于让更多创新能力强、工作业绩突出的人才脱颖而出,提升人才评价与企业发展契合度,激发企业创新发展活力。

职称评定是对企业专业技术人员能力水平的认定,但是在此之前,职称的评审工作与企业实际需求脱节。由于行业的不断细化,出现了大量跨界专业领域,而现行的职称标准相对滞后,与企业对人才的评价标准存在脱节,导致聚集在企业各领域的高端人才、企业员工评职称却“申报无门”。“评上的人用不上、想用的人评不上”,职称评定这道坎,限制了企业吸纳并留住更多优秀人才,也制约了企业专业技术人才和企业自身的发展。

技能人才水平如何,用人企业最有发言权,也应该有权评价和激励技能人才。把评定职称的自主权交给企业,实现了谁用谁评,即由“专家评”向“东家评”、由“要我评”向“我要评”的转变,解决了企业“用的评不上、评的评不上”的痛点。企业按照职称政策、工作程序自主开展职称评审,选出的是自己需要的人,是为企业发展创造价值的人,必然为愿意付“高薪水”,把符合要求的人才及时晋升到了合适的岗位上。这样可以最大限度地激发技能人才创新创业活力,有效解决企业参加职称评审的主动性和积极性不高、技能人才在企业转型发展中的作用发挥不够等“老大难”问题,实现用人主体人才评价与培养、使用、激励有机衔接。

当然,企业开展职称自主评审只是第一步,如何确保职称“含金量”、落实职称的经济待遇、做好职称评审与社会评审衔接等,还有许多后续工作要继续深化,自主评审的最终成效还要经得起时间和实践的“双检”评估。

另外,人社部门放权不等于撒手,松绑不等于松懈。在下放职称评审权的同时,注重加强对自主评审单位的指导和监管,确保不陷于“一放就乱、一管就死”的怪圈,让“好政策”直达企业、普惠技能人才。