

人社部颁布35个国家职业技能标准

互联网营销师、网约配送员……

近日,人力资源社会保障部组织制定了35个国家职业技能标准,并分两种情况进行了颁布。

一是由人力资源社会保障部与有关部门联合颁布了17个国家职业技能标准,分别是:与国家文物局颁布了文物修复师国家职业技能标准;与自然资源部颁布了无人机测绘操控员国家职业技能标准;与中央网信办、国家广播电视总局颁布了互联网营销师国家职业技能标准;与中央网信办、工业和信息化部、公安部颁布了信息安全测试员国家职业技能标准;与工业和信息化部颁布了呼叫中心服务员、人工智能训练师、电气电子产品环保检测员、多工序数控机床操作调整工、电子专用设备装调工、光纤光缆制造工等6个国家职业技能标准;与民政部颁布了殡仪服务员、遗体防腐整容师、遗体火化师、公墓管理员、社群健康助理员等5个国家职业技能标准;与住房和城乡建设部颁布了燃气供应服务员、燃气储运工等2个国家职业技能标准。

二是由人力资源社会保障部单独颁布了18个国家职业技能标准,其中:网约配送员、建筑信息模

型技术员、鉴定估价师(机动车鉴定评估师)、信用管理师等13个职业属于现行《中华人民共和国职业分类大典(2015年版)》第四大类“社会生产服务和生活服务人员”;裁剪工、缝纫工、铆工、缝制机械装配调试工、无人机装调检修工等5个职业属于第六大类“生产制造及有关人员”。

上述35个国家职业技能标准中,

互联网营销师、信息安全测试员、人工智能训练师、电气电子产品环保检测员、社群健康助理员、网约配送员、建筑信息模型技术员、出生缺陷防控咨询师、无人机驾驶员、无人机装调检修工等新职业系首次颁布国家职业技能标准。

“这35个国家职业技能标准是适应我国服务业和生产制造业等产业行

业发展需要,紧贴相关职业岗位技术技能水平发展,开展职业教育和培训人才技能鉴定评价的基本依据。”人力资源社会保障部有关负责人表示,将会同相关部门进一步组织编写培训大纲和培训教材,加强职业技能培训,指导企业等用人单位和社会培训评价组织开展职业技能等级认定工作。

上述35个国家职业技能标准具体内容已在人力资源社会保障部官网公布,可为社会公众提供网络查询服务。

据了解,为更好地发挥国家职业技能标准在引导职业教育和培训、开展职业技能等级认定和规范从业人员行为中的基础性作用,深入推进职业技能提升行动,支持服务经济社会发展和技能人才队伍建设,人力资源社会保障部开发了“国家职业技能标准查询系统”,该查询系统覆盖了目前正式出版的全部1200多个国家职业技能标准,并已在“中国职业培训在线”平台和“职培云”微信公众号正式上线,实现线上免费查询。其中,2018年以后颁布的270多个职业标准还可通过“技能人才评价工作网”中的“职业标准系统”进行查询。(本报综合)



全国专业技术人员 新职业培训教程出版发行

本报讯(通讯员 李雯)近日,智能制造、大数据、区块链工程技术人员等3个新职业初级培训教程,已由中国人事出版社出版发行。

全国专业技术人员新职业培训教程依据相应国家职业标准编写,划分初级、中级、高级三个专业技术等级,有的职业划分若干职业方向。教程紧贴数字经济发展需要和数字技术人才职业活动特点,系统阐释了相关职业领域的核心理论知识、主流技术和未来发展要求,突出技术创新、实践应用和解决复杂工程问题,将帮助广大有意或正在从事数字技术职业人员改善知识结构、掌握数字技

术、提升创新能力。

新一轮专业技术人员知识更新工程将重点加强数字技术人才继续教育和培训。目前,人社部已出台《数字技术工程师培育项目实施办法》,颁布了智能制造等10个国家职业标准,为数字技术人才培养提供了政策和依据。人工智能、集成电路、工业互联网等其他新职业培训教程将陆续出版。这些系列培训教程将作为开展数字技术人才培养的引领性教程,推荐给相关职业领域开展规范化培训和社会化评价时使用,切实为培养壮大高水平数字技术工程师队伍发挥支撑作用。

2022年就业援助月 专项活动启动

本报讯(通讯员 王瑶)日前,由人力资源社会保障部、国家乡村振兴局、中国残联共同举办的2022年就业援助月专项活动在全国范围内正式启动。活动以“就业帮扶 真情相助”为主题,在2022年1月持续开展,集中为就业困难人员、残疾失业人员、脱贫人口、长江禁捕退捕渔民等重点帮扶对象提供就业帮扶,帮助了解就业援助政策措施、掌握申请方法、得到就业服务、享受援助政策,不断增强获得感、幸福感、安全感。

据了解,活动期间,各地将建立就

业帮扶对象清单,广泛收集适合的岗位信息,下沉基层开展走访慰问,组织系列特色招聘活动,集中送温暖、送服务、送岗位、送政策。对就业意愿不足的困难群众开展政策宣讲和职业指导,帮助增强信心;对有培训需求的推荐培训项目,帮助提高技能;对有就业条件的提供适合的岗位,促进尽快就业;及时将符合条件人员认定为就业困难人员,落实就业援助政策。同时,加强灵活就业岗位信息归集,推动公共就业服务向零工市场延伸,为困难群众提供更多灵活就业机会。

求职技巧 想要HR记住你 不妨给自己“贴标签”

田芳

求职者在面试中想给HR留下深刻印象,可以试试贴标签的办法,也就是给自己定位。生活中,不仅产品需要定位、品牌需要定位,我们每个人也需要有自己的定位。对于面试者来说,定位就是如何让自己在面试官心中与众不同。

就像很多成功的互联网产品都有明确的定位,让大家更容易记住这款产品。这种找定位、贴标签的方法也可以应用到自我介绍中来。如果求职者只有一分钟的时间做自我介绍,可以给自己贴个标签,来加深面试官的印象。

当然了,选择标签时要注意以下两个原则:第一就是标签不能太宽泛,如

“我是一个勤奋上进的人”“我是一个热爱生活的人”,这种标签所有人都可以用,无法突出你的特色。真正的标签一定是为你量身打造、符合自身能力定位的。第二就是这个标签要对应你某一方面的特长和能力,这种特长或能力恰好又和应聘岗位非常匹配。比如应聘商务拓展岗位,应聘者可以说:“我喜欢和人打交道,也非常享受沟通的过程。我经常和商务合作伙伴发展成关系很好的朋友,甚至是哥们。我认为自己可以胜任这个岗位。”这样的自我介绍中,“将伙伴合作成朋友”就是应聘者给自己贴的标签,体现了他的沟通能力,这是商务拓展岗位最看重的能力之一。



就业问答

问:用人单位能否依据上级集团公司制定的《绩效管理办法》,停发本单位职工的绩效工资?

答:根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条规定,用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经法定程序并向劳动者公示或告知。

实践中,集团企业制定的规章制度往往适用于集团内部全部关联企业。但由于集团内各关联企业均是独立的法人,且劳动关系具有较强的从属性,建议在适用集团统一制定的规章制度时,也应当履行法定民主协商和公示、告知等程序。若未经过法定程序转化即直接适用,将面临法律风险。

(来源:人力资源社会保障部政务微信公众号)