

# 处理好效率与公平的关系

■人民日报评论部

“山沟沟里绕蜡村，小路弯弯绕山转”，四川省阿坝藏族羌族自治州九寨沟县黑河镇绕蜡村曾是省级贫困村，受地理环境影响，当地交通、通信等基础设施建设一度落后。近年来，随着脱贫攻坚和乡村振兴的推进，“信息高速公路”铺进山脊，农村公路修进深沟偏寨，村子面貌焕然一新。在东西部扶贫协作帮扶资金的支持下，当地还建起了葡萄种植基地，村民以土地参股，去年亩产葡萄逾2500斤，总收入52万余元。政策支持、资金投入、对口帮扶……像绕蜡村这样的发展故事，在中华大地广泛上演，广大人民群众共享发展成果，走向共同富裕，生活蒸蒸日上。

在新进中央委员会的委员、候补委员和省部级主要领导干部学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神研讨班开班式上，习近平总书记提出推进中国式现代化需要处理好若干重大关系，其中之一就是效率与公平的关系。中国式现代化是全体人民共同富裕的现代化，既要创造比资本主义更高的效率，又要更有效地维护社会公平，更好实现效率与公平相兼顾、相促进、相统一。只有处理好效率与公平的关系，在做大蛋糕的同时分好蛋糕，才能让现代化建设成果更多更公平惠及全体人民。

贫穷不是社会主义，我国仍处于社会主义初级阶段，发展是解决我国一切问题的基础和关键。以供给侧结构性改革提高供给体系质量和效率，以深入推进简政放权激发市场活力，以大力减税降费为企业纾困解难……党的十八大以来，一系列改革举措不断推出，极大地提升了经济社会发展的效率。应该看到，我们要实现全面建设社会主义现代化国家各项任务，必须保持一定的经济增长速度，“发展是硬道理”要始终坚持。要坚持和完善社会主义基本经济制度，毫不动摇巩固和发展公有制经济，毫不动摇鼓励、支持、引导非公有制经济发展，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，构建全国统一大市场，深化要素市场化改革，建设高标准市场体系，营造市场

化、法治化、国际化一流营商环境，着力提高全要素生产率。

贫富悬殊、两极分化也不是社会主义，全体人民共同富裕的现代化，是中国式现代化的本质特征。我们追求的发展是造福人民的发展，我们追求的富裕是全体人民共同富裕。从完善收入分配制度，到促进基本公共服务均等化，再到主动解决地区差距、城乡差距、收入差距等问题……我们已经形成促进全体人民共同富裕的一整套思想理念、制度安排、政策举措，推动共同富裕取得新成效。应该看到，促进全体人民共同富裕，让所有人都有机会凭自己的才能与参与现代化进程，避免贫富悬殊、两极分化，这体现了中国式现代化鲜明的价值底色。要加快建立以权利公平、机会公平、规则公平为主要内容的社会公平保障体系，保证人民平等参与、平等发展权利，扎实推进全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展。

公平要建立在效率的基础上，效率也要以公平为前提才得以持续。处理好效率与公平的关系，就要做到统筹兼顾、有机结合，避免在现实中剑走偏锋、顾此失彼。既不能因为片面追求效率而在客观上造成富者愈富、穷者愈穷的马太效应，也不能因为片面追求公平而影响社会活力的释放。以提升效率不断做大蛋糕，以促进公平分好蛋糕，才能实现效率与公平的辩证统一，既推动社会主义现代化事业不断发展壮大，又让每个人都分享成果、参与其中。

“21世纪第一个10年，年均收入46500元；2021年，总收入141200元；轿车换了1辆，电视机换了2台，电脑换了2台，手机换了3部……”这是山东省枣庄市一位市民的家庭“小账本”，记录着满满的获得感和幸福感，也折射出经济发展成果不断惠及亿万人民。处理好效率与公平的关系，进一步解放和发展生产力，让一切劳动、知识、技术、管理、资本的活力竞相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流，不断提升发展的平衡性、协调性、包容性，我们就一定能实现更高质量、更有效率、更加公平、更可持续、更为安全的发展，使全体人民共享发展成果。

目前，全国已有近30个省份启动了2023 槛限制，今年多地有了新变化。据不完全统计，已有约10个省份将部分岗位年龄调整为40周岁以下。

# 任人唯贤而非“唯龄”

■李凡

“公务员岗位招录放宽年龄限制”消息一出，无疑释放出大家期待已久的积极信号。近年来，公务员招录热度很高，但《公务员录用规定》中对报考年龄有着明确要求：“报考公务员年龄应当18周岁以上，35岁以下”。基于这一限制，长期以来“公考35岁年龄门槛”成为很多求职者的顾虑。

事实上，“35岁就业年龄门槛”不仅存在于公务员的选拔任用工作中，在社会上的大部分职业中也有着不同程度的表现，比如互联

网企业的“35岁危机”。而就在不久前的春招季，有媒体报道在一些招聘平台上，已经有部分企业把“30岁”作为招聘的年龄上限。这些由于不合理年龄限制所引发的职场年龄焦虑，正在一定程度上影响着广大求职者的择业观。

当年龄成为就业的障碍，这势必将扼杀诸多可能性。宗庆后到42岁才创办娃哈哈，褚时健74岁才开始种植“褚橙”。有句老话说得好：“人生何时开始都不晚。”此外，考虑到我国劳动年龄人口的平均受教育年限已从2011年的7.5年延长至2021年的10.9年，对于职场的

年龄限制就更有放宽的必要。如果依然把“35岁”视为不可动摇的就业门槛，则将缩短社会成员的就业“黄金期”，这既会威胁到就业公平，也容易造成社会人力资源的浪费。

公务员招录在一定程度上被视为社会选拔任能的参照准绳，从这个角度来看，逐步有序放宽公务员招录的年龄限制具有着风向标意义，这是对社会劳动力资源变化的一种顺应。

“任人唯贤”而非“任人唯龄”。只有建立起科学有效的选人用人机制，根据岗位实际需要选拔人才，才能更好地吸纳、激活人才资源，让更多人享有更为公平的工作和就业机

会。此外，放宽就业年龄限制也有利于在全社会营造“不拘一格降人才”的就业氛围，促进劳动力市场良性竞争，进一步改善全民生育婚育养老观念，从而为公平公正就业和社会发展注入一针“强心剂”。

当然，对职场年龄焦虑说“不”，光喊一两句口号是不够的。与就业大环境积极调整所释放的能量相适应的是，我们每个人作为个体而言也要时刻保持积极的人生心态，无论年龄几何，都要有终身学习、不断成长的自驱力，莫让年龄最终成为自我发展的那道“门槛”。

# 打破“35岁门槛” 公考带了好头

■斯涵涵

“35岁以下”是长期以来公务员招录的年龄“杠杠”，也成为不少行业效仿的招录界限，近些年，随着大学毕业生人数的逐年增加，“考公一族”队伍日趋庞大，导致“35岁焦虑”在不少人群中潜滋暗长，成为社会议题。

虽然今年报考年龄限制原则上还是35岁，但有部分岗位放宽了年龄限制。比如云南提出，对于艰苦边远地区的招考职位，采取降低学

历要求、放宽专业条件、不限制工作年限和经历、单独划定笔试合格分数线等措施，适当降低进入门槛。河南除对年龄有特殊要求的职位外，对2023年应届硕士、博士研究生（非在职人员），放宽到40周岁以下。这类举措反映了因地制宜、破解偏远岗位报考人数较少的局面，鼓励年轻人充实基层、打破年龄限制的政策走向，也体现了各地政府拓宽就业渠道、舒缓就业压力、革新育才体系的决心与行动力。

公务员招考秉承公开、平等、竞

争、择优的原则，为各方面人才提供了相对公平的竞争机会。公务员招考具备两个最显著的特点：首先是最大限度地体现社会公平，其次是通过竞争的方式使优秀人才能够脱颖而出。这两点已越来越为全社会特别是广大人民群众所认可，公务员考试也被人们赋予了更多期待和内涵。当下公务员考试逐步放宽，自然也能为企业招聘提供借鉴，值得肯定。

火车跑得快，全凭车头带。长期以来，政府部门的公务活动对民

众生活都有着潜移默化的引导、示范作用。党政机关招录公务员带头放宽年龄限制，对于拓宽年龄较大人群的就业渠道，倡导就业公平公正，杜绝年龄歧视的形成，具有重要的导向意义，能更好地引导社会在人才选拔上建立以能力和岗位适合为导向的人才观念，扭转过度苛求年龄、学历等错误观念。期待这些政策措施能够在其他行业得到推广，为全社会的平等就业树立一个良好示范，推动我们的社会日益和谐、文明、公平和进步。

# 人生的高度 不取决于一场考试

■杨朝清

近日，各地陆续公布2023年全国硕士研究生招生考试初试成绩。根据中国教育在线发布的数据，2023年考研报名人数达到474万。2020年至2022年，考研报录比由33%降至25%。这意味着，考研大军中能够成功“上岸”的队伍其实很小。

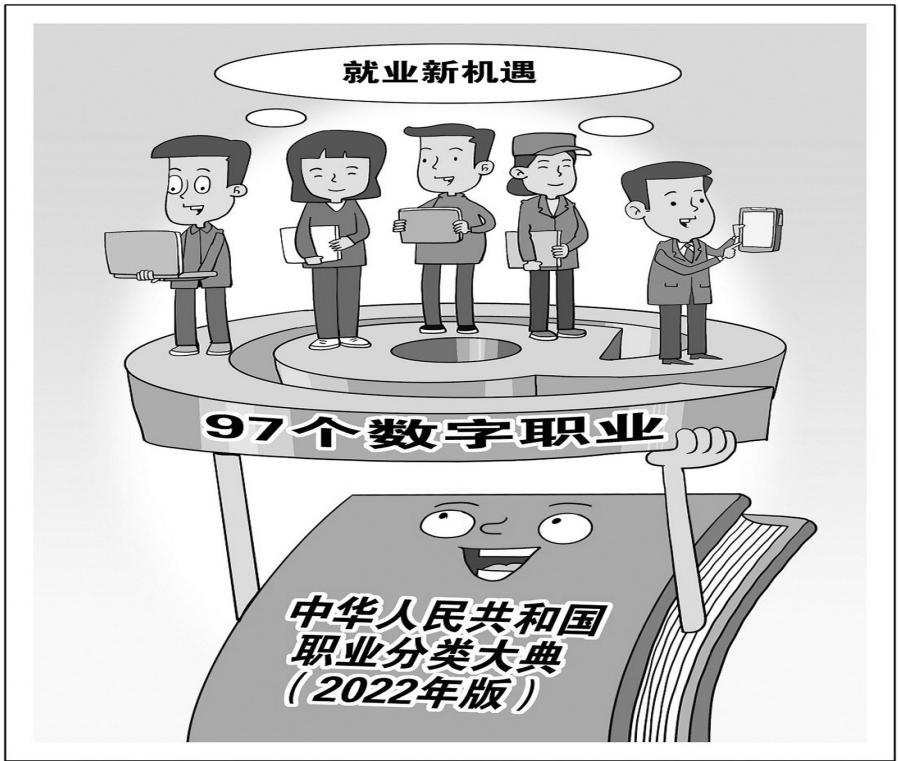
考研作为一盏“希望之灯”，承载着人们“更上一层楼”的文化认同和价值追求，不少人将考研作为改变命运的重要路径。尽管还有复试等环节，能够在初试竞争中脱颖而出，意味着有更大的概率成功“上岸”。只不过，我们在祝贺部分胜出者的同时，也要关注关心那些“失利考研人”。

不论是继续考研，还是找工作，抑或给自己一段“缓冲期”，考研失利并不意味着人生黯淡无光，而是给考生提供了一个重新发现和审视自我的契机，也是某种意义上的“清醒剂”。

供求关系的失衡，让“失利考研人”成为大多数。我们不能只看见一部分成功者，却忽略了大多数。不以成败论英雄，将结果性评价与过程性评价有机结合起来，见证了评价观念的转变和社会心态的进步。哪怕没有成功，那些竭尽全力学习和工作、尽己所能生活的人们，也同样值得尊重和体谅。一时的失意者并非永远的失意者，“失利考研人”同样也有发光发亮的机会。

人生没有标准答案，成功没有固定模式，每个人都有自己的道路要走。不管换不换赛道，“失利考研人”都有可能到达胜利的终点。对于考研人而言，不因失利而气馁、颓废，而是愈挫愈勇，重新找到前进的方向；对于公众来说，多一份理解与宽容，给“失利考研人”以善意和温暖。一个尊重和善待失意者的社会，不仅更有人情味，也会更有希望与活力。

# 抢滩新赛道



据新华社报道，人力资源和社会保障部最新发布的《中华人民共和国职业分类大典（2022年版）》净增了158个新职业，其中首次标注了97个数字职业，如数据安全工程技术人员、工业互联网工程技术人员、智能楼宇管理员、互联网营销师等。 朱慧卿 作

# “直播带人”火了 这样的教师多多益善

■戴先任

“这个学生很自律，真的可以考虑”“我们的学生学习能力很强，综合素质很高”“这个学生如果错过了，你真的会后悔”据媒体报道，近日，浙江理工大学的老师李孝明在直播间手持学生的简历向用人单位进行推荐，对学生们的特长，他都如数家珍。众多网友为他点赞。

别人直播带货，高校教师却“直播带人”，向用人单位推荐自己的学生，这样的一幕很让人觉得新鲜。“知徒莫若师”，一名称职的老师对学生的学习能力、性格等各方面会有较深的了解。教师“直播带人”，有利于用人单位更深入地了解应聘学生，为求职学生与招聘方搭建高效的沟通渠道。而教师“直播带人”，以自身信誉对学生进行推荐，也能让各方增进互信，从而能够提升招聘效率。

近年来，直播行业非常火，高校教师利用直播这一创新传播形式将毕业生推荐给合适的企业，有利于拓展高校毕业生的就业渠道，提高求职效率。

高校毕业生人数逐年增长，如何提高学生的就业率？这就需要高校做好就业指导工作，拓展学生就业渠道，帮助学生与社会需求“无缝对接”。当然，不能片面追求就业率，一味劝学生“急就业”。而是应该将就业指导贯穿大学生涯，能满足学生个性化需求，解决学生深层次、个性化的职业发展问题。

教师“直播带人”的创新方式值得称赞，这样的教师多多益善。通过多措并举，拓展毕业生就业渠道，帮助毕业生合理就业，实现高质量就业，送好毕业生“最后一程”，教师、学校的教育任务才称得上“圆满完成”，教师、学校才称得上“硕果累累”。

# “安心奖”可以有

■赵杰昌

“公司给我们发‘安心奖’，架起了企业与职工家属之间的安全‘连心桥’，是对我们督促儿子好好上班、遵章守纪的一种认可。”近日，山西潞安化工集团高河能源公司综采一队职工李群年过古稀的老父亲激动地说。为切实践行“人民至上、生命至上”理念，巩固“安全发展是高质量发展的必由之路”理念，该公司进一步创新安全管理方式，结合安全实际需要，设立了“安全孝心（爱心）奖”（下称“安心奖”），实现家企联动、共筑安全。

据报道，“安心奖”标准为：井下一线岗位每月200元，井下二线岗位每月150元。发放条件是当月入井出勤天数符合公司、队组相关规定，当月无“三违”行为，本人或相关保人员未发生安全事故或险肇事故，职责范围内的隐患能按时整改、出台司法解释、发布典型案例等。就企业在绩效考核中是否可以处罚员工、如何处罚给出明确的指引；又要依法依规地对这种任性行为严惩，以此倒逼企业取消“末位必罚”，主动把科学合理公正设置绩效考核指标作为行动自觉。借助法治的力量，实现利益的均衡，推动和谐劳动关系的构建。

创新之举，也是安全管理的务实举措。对企业来说，设立“安心奖”，彰显了优秀企业文化，体现了对职工及家属的关心、关爱，同时也能有效预防和减少安全事故的发生，为企业带来更好的经济效益和社会效益。对职工来说，能更好确保自身安全。在“安心奖”的政策激励和约束下，职工按标准化进行生产，能让他们增强安全意识，在心底筑牢安全生产防线。对职工家庭来说，领到“安心奖”心里更安心、更舒心。每名职工背后都有一个家庭，他们的安全牵动着家人的心。“安心奖”传递的不仅是爱心、亲情和温暖，更能督促职工做好安全工作。

安全是职工的生命线，也是企业发展的根本。做好安全生产工作，需要企业、职工、家庭的共同参与、支持、配合，形成工作合力。因此，各地工会组织、企业可学习借鉴潞安化工集团高河能源公司的做法和经验，结合实际制订安全奖励政策。同时，要充分发挥家庭的作用，可引导领到“安心奖”的职工家属录制安全亲情微视频或写一封安全家书等，为亲人送上安全嘱托，真正让职工把安全记心间，落实在作业现场，实现由“他律”向“自律”、由“要我安全”向“我要安全”的根本转变，从而为企业发展营造良好安全生产环境。

# 给任性的“末位必罚” 扎紧法治篱笆

■张智全

绩效考核是企业对照工作目标和绩效标准，评定员工的工作任务完成情况、职责履行程度和发展情况，并将结果反馈给员工的过程。据《工人日报》报道，部分企业在绩效考核中采取“末位必罚”的方式，不仅没有起到帮助企业不断提升绩效的作用，反倒引起员工反感、质疑考核的公平性。这样的“末位必罚”引来不少劳动争议。学者认为，处罚既要有法律依据，还要在考核方式上科学合理，避免违法处罚。

客观而言，作为一种管理手段，绩效考核能够较好解决人浮于事的

现实奖优罚劣的良性循环。不过，绩效考核本身就是一把“双刃剑”，如果不对其予以规范，则容易被滥用。现实中，不少企业在绩效考核中采取“末位必罚”的方式，如对排名末位的员工“罚写检讨、主动加班、请同事吃饭、培训调岗”，已是剑走偏锋，有必要对这种既缺乏科学性合理性又涉嫌违法的任性行为予以遏止。

众所周知，在限定等级比例的绩效考核中，必然有人居末位，这是不可违的基本客观规律。如果企业借此对绩效考核排名在末位的员工给予处罚，那么很容易招致员工的质疑和不满，甚至引发劳动争议纠纷。不仅不利于凝聚人心，也不利于企业的长远发展。因此，不论企业在绩效考核中施行“末位必罚”

的理由多么冠冕堂皇，都应努力防范此举存在的负面效应，促使绩效考核扬长避短地释放出应有的正能量。

《劳动合同法》第40条规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位可以解除劳动合同。员工绩效考核排名在末位，只能说明员工的工作业绩较差，不等于员工不能胜任工作。企业对这类员工采取“末位必罚”的方式，是对员工合法权益的变相损害，已踩踏了法律红线。

退一步讲，即使企业有必要对绩效考核排名在末位的员工进行处罚，也只能根据《工资支付暂行规定》第16条规定，对造成了经济损失的员工，处以不得超过当月工资的20%的

罚款。毕竟，企业没有行政处罚权，对绩效考核排名在末位的员工“罚写检讨、主动加班、请同事吃饭、培训调岗”等，有悖“法无授权不可为”的法治原则。

“末位必罚”不是花式侵权的马甲，必须对企业的这种任性行为扎紧法治篱笆。相关部门既要通过制定条例、出台司法解释、发布典型案例等方式，就企业在绩效考核中是否可以处罚员工、如何处罚给出明确的指引；又要依法依规地对这种任性行为严惩，以此倒逼企业取消“末位必罚”，主动把科学合理公正设置绩效考核指标作为行动自觉。借助法治的力量，实现利益的均衡，推动和谐劳动关系的构建。