

国考打破35岁门槛后,用人观念如何转向“能力本位”?

专家建议,引入能力分析模型,明确岗位所需核心素质,通过结构化测评实现人岗精准匹配

本报记者 陶稳

“本来觉得自己被淘汰了,现在像是进入了复活赛。”山西省忻州市的张女士这样形容她今年报考公务员的感受。

36岁的张女士在忻州某县城有一份稳定的工作,但由于对待遇不太满意,5年前她开始了考公之路。

知道自己的年龄到了35岁上限,她本已做好放弃考公的准备。“没想到2026年国考年龄放宽到38岁,突然多出3次机会。”张女士毫不犹豫地报了名。

根据10月14日发布的2026年度国考公告,报考者的年龄上限提高到38岁,应属硕士、博士研究生放宽到43周岁以下。专业人士认为,国考放宽年龄后,人才选拔范围拓宽了,能够吸引更多有社会经验者报考。但也应看到,打破年龄门槛仅是起点,制度设计仍需兼顾机会公平与发展公平。

“35岁+”人群又看到了希望

36岁的周先生在广西桂平某乡镇工作,准备参加2026年国考。大学学计算机专业的他,在企业做过几年程序员。当看到不少同行因年龄渐大、无法快速掌握新技能被辞退时,他也产生了危机感,因此开始准备考公考编,希望有一份稳定的工作。

2023年,周先生考上了现在的乡镇事业编。虽然工作稳定,但因工作单位离家远,他又开始准备公务员考试。

“去年国考进了面试,不幸的是最终‘被逆袭’,本以为没机会再考了,没想到今年还能再拼一把。”周先生欣喜地说,国考放宽年龄后,像他一样的“大龄考公人”又看到了希望。

“本科毕业后,一直在老家工作,做过

阅读提示

2026年度国考的报考年龄上限提高到38岁,给很多“大龄考生”带来更多报考机会。专业人士认为,国考放宽年龄后,人才选拔范围拓宽了,能够吸引更多有社会经验者报考。但也应看到,打破年龄门槛仅是起点,制度设计仍需兼顾机会公平与发展公平,引导全社会用人观念转向“能力本位”。

人力资源、汽车4S店的客服,还跟朋友合伙创过业,一直都不稳定。”河南周口的李晓萌今年35岁,她告诉记者,看到放宽年龄限制后,感觉人生有了新的方向 and 选择。一番挑选岗位后,她确定选择报考河南焦作某地的黄河河务局。

根据国家公务员局的数据,共有371.8万人通过了用人单位的资格审查,相较2025年增加30万人左右。

中公教育高级分析师李茜认为,国考报考人数再创新高,与放宽年龄限制有一定关系。由于面临失业或职业转型期,为寻求稳定发展,不少“35岁+”人群选择考公。

“国考放宽年龄限制,是个非常好的信号。”华东师范大学公共管理学院副教授张家平分析表示,政府带头打破年龄门槛,倡导以实际胜任力作为用人标准,有利于引导全社会用人观念转向“能力本位”。

“更重要的是,随着体制内放宽公务员报考年龄限制,企业和社会机构也将受到引导,重新审视自身是否存在隐性年龄歧视,在依赖经验与专业判断的领域,成熟人才的价值将被重新评估。”张家平说。

可选岗位较少,担忧发展前景

“国考放宽年龄限制,顺应了我国人口结构的变化趋势。”张家平分析认为,随着人均预期寿命持续提升,以及延迟退休政策落地,人们的职业生命周期在延长,打破35岁的年龄限制顺应了人力资源开发规律,有利于个

体身心健康和社会良性运转。

此外,有专家分析,从招聘单位角度看,部分岗位需要较强的组织协调能力,对特定专业技能和行业经验也有更高要求。在35岁~38岁群体中,不少人已经积累了较系统的专业技能和实践经验,具备解决复杂问题的能力。允许其报考公务员,有助于将成熟的专业力量引入公共部门,优化公务员队伍的能力结构与人才配置。

虽然放宽年龄限制有诸多利好,但是记者采访了解到,不少“大龄考生”存在备考难、可选择的岗位较少等困境。

小林有着6年的考公经验,年过35岁的她看到国考年龄放宽后,还是犹豫是否要报名。

“考了那么多次,如果就这样放弃,会心有不甘,但这些年为备考牺牲了很多陪伴家人的时间,本职工作也落下了。”小林说,这次筛选出的岗位要么离家远,要么要求应届生或基层工作经验,基本没有合适的,最后决定放弃参加此次国考。

李茜告诉记者,“35岁+”考生一般职业目标明确,备考动机更强,抗压能力和责任心也更突出。但相较于年轻考生,这部分考生的学习精力和记忆力优势不大,应试能力恢复也需要更长时间。此外,他们家庭方面的牵绊也较多,时间与精力会被分散。

记者在社交平台看到,不少“大龄考生”担心中年身体素质下降,即使过了笔试,体检也难通过;还有人担心在原单位的工龄、职级定档难以衔接,并对以后的晋升空间、发展前

景存在担忧。

从机会公平向发展公平延伸

“此次国考在年龄限制上进行调整,向社会传递了‘能力本位’的信号,能够推动就业市场打破较僵硬的年龄标准,破除隐性年龄歧视。”吉林大学行政学院教授孙德超说。

其实早在国考前,一些地方就有了放宽年龄限制的趋势。今年1月,四川省人社厅明确,调整机关公招年龄上限,支持事业单位适当放宽招聘年龄条件,鼓励企业放宽用工年龄限制。今年8月,上海市2025年度考试录用执法类公务员公告显示,报考条件为年龄在18周岁以上,38周岁以下。

“打破年龄门槛是迈向就业公平的重要一步,但是也要看到它仅是起点。”针对一些“大龄考生”的担忧,李茜强调,如果仅在入口处放宽,而后续的体检标准、晋升年限与培养机制仍沿用旧有模式,高龄人才恐将面临“进得去,发展难”的结构性困境。因此她建议,公务员报考制度设计要从机会公平向发展公平延伸,还需要制定更科学的考核项目,建立合理的晋升阶梯。

张家平提出,必须清醒认识到,入口开放只是第一步,真正的挑战在于制度生态的同步革新。对此,他建议,可以建立“双轨制”发展通道,在现有行政职级序列之外,探索设立专业技术类公务员序列,以专业成果、项目贡献为晋升依据,而非单纯比拼年龄或资历。

“还可以推行岗位适配度评估机制,在招录和晋升中引入能力分析模型,明确不同岗位所需的核心素质,如应急响应、群众沟通、政策研究等,通过结构化测评实现人岗精准匹配,避免‘一刀切’式用人。”张家平说。



大学生职业体验

近日,在位于重庆梁平区的重庆都梁纵横低空产业发展有限公司,重庆航天职业技术学院的大学生通过指挥中心工控平台体验对无人机飞控的指挥调度。当天,该校学生来到企业参观,通过听取介绍、现场体验、座谈交流和招聘对接等方式,了解低空经济和先进制造业等产业发展情况,体验相关职业的工作流程。

据了解,今年6月至12月,重庆市开展十万大学生职业体验活动,组织大学生到基层机关事业单位、先进制造业和服务业企业进行实习实训,进一步提升大学生的职业适应能力和实践能力,帮助大学生树立正确的就业观念,助力职业发展。

本报通讯员 刘辉 摄

在第三届全国博士后创新创业大赛现场,博士后们正把实验室里的“黑科技”推向产业与生活——

以匠心“智造”未来

本报记者 李润钊

微生物“细胞工厂”高效合成天然降糖因子、深海重力仪突破国外技术封锁实现海底探测、篮球鞋装上“人工骨骼”实现刚柔智能切换……10月26日至27日,在第三届全国博士后创新创业大赛总决赛的路演舞台上,一批凝聚着匠心智慧与创新精神的科研项目,正在从实验室加速走向产业化应用。

这场大赛不仅是前沿技术的集中展示,更是无数科技人才以匠心“智造”未来的生动实践。据悉,这场由人社部、福建省政府联合主办的高水平竞技,共吸引海内外8006个博士后项目申报,参赛总人数达3.6万人。经过严格选拔,最终46支参赛队伍的1700余个项目晋级全国总决赛,共产生63个金奖、133个银奖、198个铜奖。

匠心“智造”降糖新路

“我们希望通过合成生物学,让天然降糖因子DNJ的生产不再依赖桑叶,而是用微生物‘细胞工厂’高效制造。”总决赛上,来自湖北的博士后朱江带着他的“控糖先锋——天然降糖因子DNJ绿色生物智造领跑者”项目,尝试给糖尿病患者带来健康未来。

他口中的DNJ,是一种从桑叶中发现的天然α-葡萄糖苷酶抑制剂,被誉为“植物胰岛素”。与传统的降糖药相比,DNJ副作用小、安全性高,是理想的控糖成分。然而,传统桑叶提取法步骤繁琐、周期长达40天,产量却仅有0.3%,导致DNJ价格居高不下,难以普及。

朱江和团队选择了一条艰难但更具前景的路——用微生物发酵法替代植物提取。这条科研之路并不平坦。从实验室250毫升三角瓶,到一吨规模的中试生产,朱江和团队走了整整十年。

“我们要不断筛选、诱变、驯化菌株,平衡它的生长与产物合成,还要开发适配的发酵工艺。”他回忆道,“很多时候是走一步、退两步,再进三步。”

如今,他们的努力迎来收获。DNJ产量大幅提升,生产周期从40天缩短至4天,成本降低30%。项目也与多家上市公司达成深度合作,建立起从原料到产品的完整矩阵。

匠心“深潜”探索蓝海

将重力测量从海面“沉入”数千米深海,用高精度传感器“触摸”海底物质密度的微妙差异,这是南方海洋科学与工程广东省实验室(广州)教授唐丹玲带领团队十余年来反复

探索的技术。在她和团队的不懈努力下,传统的船载重力测量技术被重构,让我国首台能深入海底进行动态重力测量的“深海探针”破茧而生。

不久前,这项名为“高分辨率深海重力仪”的项目荣获第二届粤港澳大湾区博士博士后创新创业大赛金奖,并已获授权发明专利9项。它突破了高灵敏度低漂移传感器、水下姿态控制与非重力加速度分离三大技术瓶颈,实现从“船载测量”到“深海探测”的跨越。

如何在深海高压与复杂洋流中保持仪器稳定?如何从动态数据中精准剥离干扰?如何让设备在低温高压环境下持续工作?团队在挑战中逐一破解,2024年,团队成功实现我国首次近海底动态重力测量。

“从实验室样机到深海实测,科研突破是一步步改进、一次次下潜的积累。”唐丹玲说。

如今,这台仪器不仅可用于探测海底可燃冰、稀土资源,还能预警海啸、监测岛礁稳定性,甚至为潜艇导航提供支撑,成为服务“深海进入、深海探测、深海开发”国家战略的关键装备。

匠心“智选”国民良菌

“我们让菌株筛选从‘人工经验’迈向了‘智能筛选’,效率提升1080倍,精度达97%

本报讯(记者王维砚)近日,记者从人社部获悉,“十四五”以来,人社部会同有关部门共颁布328个国家职业标准。前不久,新组织开发完成的95个国家职业标准已向社会公示征求意见。这也意味着将有更多劳动者能通过技能“考级”持证上岗,实现技高者多得。

国家职业标准是在职业分类基础上,根据职业活动内容,对从事该职业应具备的知识和技能要求作出的规定,相当于技能“国标”,是开展职业教育培训和技能人才评价的基本依据,也是衡量劳动者职业能力和技能水平的重要尺度。

据介绍,这批新组织开发的国家职业标准,主要集中在新职业、先进制造、数字经济等重点领域以及养老护理、婴幼儿托育、家政服务、生活服务等民生领域。其中,无人机组飞行规划员、智能制造系统运维员等9个是近两年发布的新职业、新工种;金属材料丝拉拔工、稀土冶炼工等37个属于重点领域,包括先进制造类19个、数字经济类6个、绿色经济类3个、交通运输与低空经济类9个;会展服务员、花艺环境设计师等51个属于生活服务类,占比53.7%。

技能“国标”的发布对于从事相关职业的劳动者意味着什么?

具体而言,国家职业标准为劳动者提供了清晰的“职业能力图谱”。人社部职业能力建设司副司长翟涛表示,劳动者可以对照标准,了解从事这个职业自己“应该做什么”“应该掌握什么”。

国家职业标准能让劳动者获得的职业资格证书更有含金量。据翟涛介绍,职业院校、培训机构要依据国家职业标准来设计教学计划、制定教学大纲、选择培训教材。规范了培训过程和教学内容,也就保证了教育培训的针对性、实用性。

国家职业标准也为劳动者指引了职业发展路径,提供了晋升职业技能等级的依据。翟涛表示,在很多用人单位,员工的薪酬等级、岗位津贴等,都与职业技能等级直接挂钩,“制定国家职业标准,可以激励劳动者不断提升职业能力,增强职业竞争力,实现技高者多得”。

据悉,目前我国实行“新八级工”职业技能等级制度,分为学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师八个等级,劳动者考级取证后能享受培训补贴、积分落户加分等人才政策。

翟涛表示,国家职业标准尤其是新职业标准的开发正不断提速,人社部将在继续加大组织开发力度的基础上,探索公开征集的方式,面向社会征集相对成熟的标准稿,努力缩短开发时间,提高工作效率。

北京发布2025年人力资源市场薪酬数据报告

本报讯(记者赖志凯)近日,北京市人社局发布《2025年北京市人力资源市场薪酬数据报告》(以下简称《报告》)。数据显示,2024年各行业薪酬水平呈现差异化增长态势。其中,以集成电路、新一代信息技术、智能/高端制造、数字经济、新能源及智能网联汽车为代表的战略性新兴产业薪酬水平持续领跑,运输/物流、餐饮/住宿等生活服务产业薪酬保持稳定增长。

根据《报告》,海淀区、朝阳区、经济技术开发区保持产业强区“头部优势”,薪酬涨幅位居前三。《报告》进一步强化对市场热点群体的关注。在持续开展新职业工资价位调查的基础上,重点聚焦数字职业与绿色职业的薪酬水平,同时发布北京地区应届高校毕业生薪酬数据,为毕业生求职择业和院校优化人才培养提供重要参考。此外,报告特别关注依托互联网平台就业的新业态从业人员薪资状况以及技能人才薪酬水平,并新增服务型人才及高精尖人才薪酬数据,更好地服务北京市人才高地建设。

青海多措并举强化技能人才培养

本报讯(记者邢生祥)记者近日从青海省人社厅了解到,该省多措并举实施技能帮扶,建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,为高质量发展提供技能人才支撑。截至目前,青海省技能人才总量达47.8万人,其中高技能人才突破10.6万人。

近年来,青海加强高技能人才平台建设,建成国家级高技能人才培训基地13个、国家级技能大师工作室12个。开展“昆仑英才”计划高技能人才培养工程,累计建成2个省级高技能人才培训基地、4个省级技能大师工作室。建设公共实训基地18个,打造集现代职业技能实训、技能人才评价、职业技能竞赛等功能于一体的综合性公共服务平台。各级人社部门结合实际设立民办职业培训学校275家,为各类劳动者提供职业技能培训服务。

据了解,青海在技能培训方面推行终身职业技能培训制度,年均开展补贴性职业技能培训10万人次以上。聚焦重点群体实施职业技能提升行动,统筹推进城乡未就业劳动力技能培训,实施国家乡村振兴重点帮扶地区职业技能提升工程。“十四五”期间,青海累计开展补贴性职业技能培训47.66万人次。

新疆阿克苏技能提升补贴政策促就业

本报讯(记者吴烽思 通讯员赵霞 刘旭)记者近日从新疆阿克苏地区人社局了解到,为支持企业稳定岗位,助力提升技能,今年阿克苏地区延续实施技能提升补贴政策。截至目前,已为120家企业员工的1300余名职工发放技能提升补贴228万余元。

据悉,参加失业保险12个月以上的企业在职工职工或领取失业保险金人员,取得技能人员职业资格证书或职业技能等级证书一年内的,按照初级(五级)1000元、中级(四级)1500元、高级(三级)2000元的标准申领技能提升补贴,同一职业(工种)同一等级只能申请并享受1次,不得和职业培训补贴重复享受。已持有同一职业(工种)高等级证书或享受相应补贴的,不再享受低等级证书补贴。政策执行期限至2025年12月31日。

据了解,今年以来,阿克苏地区人社局创新采用“线上+线下”宣传模式,线上依托平台精准推送政策,线下深入企业、社区、工地开展“面对面”解读,以政策赋能推动职业技能提升。同时,通过强化业务培训、优化经办服务流程等举措,高效推进技能提升补贴发放工作,为群众拓宽“家门口”就业增收渠道。

人社部新开发九十五个技能『国标』

更多劳动者将通过技能『考级』持证上岗,实现技高者多得