

“托育服务不仅关系婴幼儿的健康成长，也关系着千家万户的幸福与国家民族的未来。”全国政协委员、全国妇联原副主席夏杰认为，《决定》中明确提出加强普惠托育服务体系，有助于提升托育服务的质量和水平，能更好地为广大妇女及家庭消除后顾之忧，对促进妇女全面发展、推动优化生育环境具有积极意义。

国家统计局的数据显示，截至2022年末，全国共有7.57万家机构提供托育服务，托位总数362.4万个，全国千人口托位数2.57个，比2021年末增加0.54个，但与“十四五”规划纲要提出的到2025年每千人口托位数4.5个的目标仍有距离。

“我国3岁以下婴幼儿人数超过3200万，其中1/3有比较强烈的托育服务需求。”夏杰调研发现，在托育机构和托位数量快速增长的同时，托育服务的有效供给与家庭需求不匹配的问题仍然存在。公立托育机构“一位难求”“挤不进”，而民办、营利性托育机构往往收费高且质量良莠不齐，家长普遍反映“送不起”“不敢送”。从供给端看，托育专业人才缺口大，制约了行业专业化服务能力的形成和提升。

2019—2022年，中国儿童中心《全国托育服务机构质量评估标准研究》项目的工作人员走访了全国6省市共计37家托育机构，在实地观察以及座谈中，发现托育人员队伍建设存在诸如缺乏准入资质、从业人员专业能力有待提升、学科建设滞后等问题。

“近年来，开设婴幼儿托育服务与管理相关专业的高职院校逐年增加，但也面临师资不足、课程标准缺失、实习场所匮乏等问题。”夏杰注意到，限于专业人才不足，一些托育机构以幼儿教师资格证、育婴师证等作为上岗凭证，部分资格证书培训时间短，且培训内容多以理论知识为主，缺乏实操性。

此外，由于社会培训资质难以保证，多数托育服务机构选择进行内部培训，但这样的自培通常受限于机构自身培训人员的经验与技能，系统性、规范性不足，培训质量往往大打折扣。

“托育行业要行稳致远，还需强化人才支撑。现实情况是，我国尚未建立专门针对托育工作人员的资格准入制度，托育机构实际运营管理中存在着托育人员准入门槛较低、缺乏专业人才任职的现象。”针对托育人员数量匮乏、培养体系尚未建立、激励机制不足等问题，夏杰提出把好入口关，建立托育从业人员资格认定标准，推进完善托育专业人员任职资格制度与托育从业人员准入制度。

“专业性支持体系是托育服务高质量发展的关键，可挖掘公办托育机构力量开展培养培训工作，给予相应的政策、经费支持；鼓励职业院校开展就业、再就业培训，支持有照护经验的女性、转岗职工等从事托育服务。”夏杰表示，幼有所育是人口高质量发展的基础和关键。面对众多“新手爸妈”的期待，要把《决定》中的相关部署领会好、落实好，在托育服务可及性、普惠性、专业性、规范性等方面持续增量提质。

国家卫生健康委员会数据显示，我国现有约3200万名3岁以下婴幼儿，超过三成的婴幼儿家庭有入托需求。《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》（以下简称《决定》）提出，加强普惠托育服务体系，支持用人单位办托、社区嵌入式托育、家庭托育点等多种模式发展。

聚焦“放心托育，方便可及”的群众诉求，多位全国政协委员结合实践建言落实举措，不断推进学习贯彻党的二十届三中全会精神走深走实，以实现“幼有所育”激发“生”的意愿、解决“育”的难题、减轻“养”的负担，进而促进人口长期均衡发展。

——编者

健全普惠托育服务 助力人口均衡发展

本报记者 赵莹莹

全国政协委员、北京市北海幼儿园园长柳茹：

整合各方力量参与 推进“托幼一体化”

“现阶段，‘高质量发展’是我国各行业领域的价值遵循和根本目标，托育服务也须顺势而为提升服务质量，走高质量发展之路。《决定》中特别提及加强普惠托育服务体系，为动员社会各方面力量支持托育服务发展凝心聚力。”在全国政协委员、北京市北海幼儿园园长柳茹看来，“幼有所育”与民生福祉紧密相连，更是事关人口高质量发展的“国之大者”。

3岁以前，婴幼儿神经系统发育迅速，在个体成长关键期提供适宜的养育与教育支持，能够更好地为儿童终身发展奠基。持续推动完善托育服务，有效解决一些家庭在婴幼儿托育上的难题，可以说是当前完善民生公共服务和生育支持措施的应有之义。

今年3月，国家发展和改革委员会等三部门联合印发《“十四五”积极应对人

口老龄化工程和托育建设实施方案》，明确提出扩大普惠性托育服务供给。近日，国家卫生健康委员会以“放心托育 方便可及”为主题，组织开展全国托育服务宣传月活动，倡导各地因地制宜发展社区托育、用人单位办托和家庭托育点，用真实有效的托位更好地实现“幼有所育”。

“由此可见，高质量发展普惠托育服务不仅是人民群众的普遍期待，更是新时代政策领域的关注重点。”柳茹长期从事幼儿教育，她在调研中发现，0-3岁婴幼儿全面与长远发展受到多种因素影响，关键在于提升教育质量并增强从业人员专业性。

依据现状，她提出遵循“政府统筹，整合社会多种力量共同参与”的发展思路，推进“托幼一体化”建设，营造良好的婴幼儿

照护服务氛围和幼儿健康快乐成长的环境，让托育服务真正解民忧、暖民心。

“发展普惠托育服务体系需要加强工作前沿思考，统筹谋划，整体推进，协调好政府与市场的关系、数量与质量的关系、国家与地方的关系、促进发展与强化监管的关系。”柳茹认为，“托幼一体化”建设是系统工程，要在管理体制、保障机制等“一体化”上下功夫，需要各方力量的支持与帮助，才能获得良性发展。

具体如何落实？她建议国家相关部门倡导有条件的企事业单位为员工提供托育服务，解除双职工家庭的后顾之忧；支持“托幼一体化”建设，鼓励有条件的幼儿园向下延伸，开设托班解决入托难题。与此同时，建议妇联、卫生保健部门等相关机构及单位，依托社区构建0-3岁社区活

动驿站，拓展婴幼儿游戏场地，为家长提供“小时班”“临时托”等灵活多样的公共托育服务，携手构建儿童友好型社区。

值得注意的是，无论是推进“托幼一体化”建设，还是鼓励企业建设嵌入式幼儿园等，都涉及专业人才的培育、准入标准的差异等问题。

为此，柳茹希望各地进一步提升对国家相关部门出台的0-3岁托育服务纲领性文件的执行力，深刻领会并树立正确的0-3岁早期教育理念。在此基础上，全面对照国家方针政策与标准，对托育服务机构的保育教育质量、人员资质、教学方式等进行常态化的动态评估与综合监测，确保每一项服务、每一位人员都符合国家标准要求。同时，开展“早期教育方案”“照护与养育的内容与方法”“婴幼儿游戏”等相关研究课题，发挥研究成果对实践的指导作用。

“要不断完善科学有效的质量监管机制，以创新和精细化管理推动托育服务的高质量发展，切实满足社会对优质托育服务的期待与需求。”柳茹说，相信通过政府引领、多方协同、综合治理，能够为广大人民群众提供更公平、更安全、更有质量的托幼服务，共同支持儿童健康成长。

提升人力资源管理水平，赋能企业有效应对新挑战

李水球

在经济高速发展的潮流中，市场竞争日趋激烈，企业发展面临严峻挑战。“天地之间，莫贵于人”，人的创造性和主观能动性是推动企业健康可持续发展的重要基石。企业间的竞争，本质上就是人才的竞争。因此，科学推进人力资源管理工作，提升企业人力资源管理水平，增强企业核心竞争力，积极应对新时代提出的新挑战，具有重要的战略意义。

以人为本，尊重和保障员工主体地位

尊重员工的个性与需要。人才是新质生产力的源泉。人力资源是新质生产力的关键因素，是经济社会发展的重要资源。因此，企业应坚持以员工为本的核心理念，通过有效的管理手段激发员工的工作热情和创造力，充分发挥其潜能，推动企业获得卓越业绩和效益。要尊重员工的独特性和多样性，尊重他们的选择和决定及个人需求和利益，营造和谐、公平、公正的工作环境，为员工创造自由发展的广阔空间，让员工能够在愉悦的氛围中工作，充分展现自我价值，实现个人职业生

涯目标的同时为企业的发展贡献出智慧与力量。要关注员工的个性化需求，提供个性化的培训和发展机会，帮助员工提升自身技能和素质，提高工作效率和质量。

尊重员工的能力与价值。这是企业发展的基石。企业需认识到每位员工的能力与价值，将其视为企业宝贵的财富。古人云：“致天下之治者在人才”，深刻揭示了人才是第一资源的重要性。企业要鼓励员工勇于探索和敢于创新，相信其具备独立思考和行动的能力，能够积极主动去认识世界、改造世界。要激发

员工探索未知、追求进步的积极性和创造力，为企业发展注入源源不断的动力。要“能岗匹配”、合理分工，实现人尽其才、岗尽其用。要倡导卓越精神并注重公平正义，努力打造公开透明、公平合理的工作氛围，构建优质的展示舞台，让每位员工都能拥有展现个人才华和能力的机会，充分实现自我价值。要坚持尊重人、依靠人、发展人和为了人的理念，完善人才管理制度，做到人才为本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才，不断增强员工的忠诚度与归属感，推动企业持续健康发展。

塑人用人，培训和开发员工潜能

重视员工适岗优岗能力的培养。适岗能力是员工在当前岗位上应具备的基本素质和能力，包括专业技能、沟通技巧、团队协作能力等。优岗能力是在适岗能力的基础上，进一步追求卓越和超越，需要员工具备高度的责任心和自我驱动力，同时也需要企业提供相应的支持和指导。要制定明确的岗位能力标准，并将其作为企业招聘和选拔人才的依据，帮助员工清楚了解自己需具备的能力，进而有针对性地进行学习和提升，快速适应岗位要求。要提供多样化的培训和学习机会，根据员工的个人情况和岗位需求，提供不同类型的培训课程和学习资源，如线上课程、工作坊、实践项目等。要帮助员工提升专业技能，拓宽视野和思维方式。要营造积极的学习氛围和文化，通过组织内部学习分享会、定期举办技能竞赛等方式，鼓励员工间的学习和交流，培养员工的自我学习和自我提升意识，促进他们的个人成长和职业发展。企业则要转变观念提高认识，深刻领会人才建设的重要性，积极引进优秀人才，加强对员工的培训与开发，提升

员工的综合素质和潜能。“成天下之才者在教化”。要将人才资源开发置于优先位置，坚持“全方位培养、引进、用好人才”的原则，培养人才、团结人才、引领人才、成就人才，实现“聚天下英才而用之”。

完善企业培训与开发制度。“木有所养，则根本固而枝叶茂，栋梁之材成”。要深入剖析培训需求，充分考虑人才的多样性，紧密结合企业战略规划，针对不同岗位、层次和能力的员工，明确培训的核心内容和方向，构建科学完备的培训体系，提升培训工作的针对性和实效性。要制定详细且切实可行的培训计划，明确培训目标、内容、形式和周期等关键要素，设立专门的培训部门或配备专职人员，负责培训工作的组织和实施。要灵活选择合适的培训方式，其中，在岗培训有助于员工在实践中不断积累经验和提升能力；脱产培训则能为员工提供更为专注的学习时间和环境，帮助员工系统掌握新知识、新技能。要适应信息化时代的要求搭建互联网学习平台，让员工能线上线下同步开展学习，打破时空的局限性，满足员工个性化的学习需求。要加强培训评估工作，

通过问卷调查、考试测试、业绩对比等多种方式，全面了解员工的培训效果，科学分析与评估培训质量，为今后的培训工作提供有益参考。

重视后备储备人才的培训与开发。古人云：“人无远虑，必有近忧”。企业亦然。企业要开展战略性的人力资源管理，将后备储备人才的培训与开发作为人力资源管理的关键任务之一。“曲士不可以语于道者，束于教”。要让员工有更大的发展空间和展示舞台，通过轮岗、挂职锻炼、参与项目等多种形式，接触并熟悉不同业务领域与工作环境，为员工提供广泛的发展机会。正所谓“木受绳则直，金就砺则利”，企业须不断锤炼和提升员工的专业技能与综合素质，充分挖掘并激发其潜在能力和创新精神，实现人尽其才、才尽其用。企业要重视员工的职业生涯规划，引导员工将个人成长目标与企业发展目标紧密结合，在企业快速发展的过程中，实现个人与企业的共同成长，实现个人价值的最大化。应构建完备的晋升体系，确保杰出的后备人才能够脱颖而出，成为推动企业发展的重要支柱和中坚力量。

励人留人，构建和完善绩效管理体系

正视绩效管理体系在企业经营中的作用。2024年政府工作报告明确提出，应“加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系，优化工作生活保障和表彰奖励制度”。企业要设定明晰的目标、指标和标准，帮助员工清晰确认个人工作内容、工作职责和组织期望，引导他们以饱满的热情投入工作，实现自我价值。要关注员工的生活需求和精神追求，创造舒适、和谐的工作环境和组织氛围，增强他们的职业认同感和归属感，帮助企业筛选、吸引拥有巨

大潜力、能为企业带来持久价值的优秀员工，提升组织的整体运营效率。

健全绩效管理机制，提升组织效能。成熟且高效的绩效评价体系是“识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方”。要紧密结合行业发展趋势及企业实际情况，明确企业的发展战略目标及目标体系。要全面考虑员工的品德、能力、工作态度及业绩成果等多维度因素，精准设定考核目标，确立关键绩效指标体系，确保所选指标能够精准反映企业的核心业务活动。要采用科学有效的考核方法，确

保绩效考核的公平性与全面性。要及时将评估结果精准传达给相关人员，明确指出其存在的不足之处，并提供切实可行的改进建议。通过纠正错误、弥补短板，推动相关人员实现螺旋式上升，确保持续成长与发展。要建立多样化的双向沟通与反馈渠道，包括匿名反馈机制，鼓励员工积极、坦诚地表达个人意见和建议，促进企业与员工之间的良好互动与共同发展。要将评估结果应用于企业的经营活动，如员工晋升、薪酬调整、流程改进及培训提升等方面，让事业激励人才，让人才成就企业。

塑人树人，构建并打造独特的企业文化

企业文化是企业实现持续发展的核心驱动力。文化关乎国本、国运，文化兴则国家兴，文化强则民族强。企业文化作为企业经营活动中最核心的组成部分，其形成过程涵盖了经营理念、价值观念、社会责任及行为形象等多方面的要素。它是企业独特个性的集中体现，是企业长期经营过程中所积累的宝贵经验与精神财富的凝结，是企业发展的灵魂，是指导员工行为的纲领，是企业与外界交流的纽带，是企业持续成长的力量源泉。企业文化具有强大生命力，能够激发员工的创新精神和增强员工的凝聚力和向心力，提高员工的工作积极性和满意度。同时，企业文化能够塑造企业的良好形象，提升企业的品牌价值，增强企业在市场竞争中的优势。可以说，企业文化深入企业的每一个角落，影响着每一位员工的思想和行为，健康、积极的企业文化能够有效提升员工的工作热情和满意度。文化自信是更基础、更广泛、更深厚的自信，一个具有强烈文化自信的企业，不仅能够为员工提供明确的发展方

向和价值追求，还能够为社会创造更多的价值。企业应当注重企业文化的建设，积极传承和弘扬优秀的企业文化，将其融入日常经营和管理之中，使其成为推动企业发展的强大动力。

构建符合时代又独具特色的企业文化。在当下变革日新月异的时代，构建符合时代潮流又独具特色的企业文化显得尤为关键。这不仅仅是一种外在的展示，更是企业内在灵魂和核心价值观的体现。要明确企业文化的核心价值观。核心价值观是企业精神的集中体现，也是企业行为的指南，能够代表企业的个性和特色，能够激励和凝聚全体员工。同时，企业文化还包括企业的愿景、使命和战略目标等要素。这些要素共同构成了企业的长远发展规划，激励着员工不断追求卓越，为实现企业的宏伟目标而努力奋斗。要重视和充分发挥企业领导者的作用。他们是企业文化的倡导者和践行者，要实现以文化育人、以文育人，就要求企业领导者以身作则，用自己的言行举止影响和感染员工，让企业文化真正落地生根，成为推动企业持续发展的强大动

力。要注重员工的参与和反馈，积极倾听员工的声音，及时调整和优化企业文化，使其更加符合员工的期望和需求，增强员工的归属感和忠诚度。要关注企业文化的创新。改革有破有立，得其法则事半功倍，不得法则事倍功半甚至产生负作用。在快速变化的时代背景下，只有不断创新才能保持企业的活力和竞争力。因此，要为员工提供足够的支持和资源，鼓励员工敢于挑战、勇于尝试、不怕失败，在创新的道路上勇往直前。要打造品牌型的企业文化。品牌是文化的载体，一个好的品牌能带来品牌溢价，一批好的品牌能助力高质量发展。要持续推进品牌建设，打造具有国际影响力的一流品牌，加快建设世界一流企业，为产业转型升级、增强文化软实力提供有力支撑。要注重企业文化的传承发扬。企业文化是企业的宝贵财富，需要得到持之以恒的传承和发扬。我们要通过一代又一代员工的共同努力，让企业文化成为企业的精神支柱和动力源泉，为企业的长远发展奠定坚实基础。

(作者单位：广西工商职业技术学院)