

# 高跟鞋退场、自选裤装上线，空乘新工装何以上热搜？

着装“减负”降低职业伤害风险，彰显柔性管理温度

本报记者 唐妹

日前，山东航空推出新制服，女乘务员可自选裤装或过膝裙，且全面换穿平底鞋，这一调整引发广泛关注，冲上热搜。

记者采访调查发现，传统标配制服采用高跟鞋搭配裙装，在安全性、舒适性与功能性上存在诸多痛点，不仅影响工作效率，还会加重空乘人员的身体劳损。近期，已有多家航空公司相继调整着装规定，“去高跟鞋”“自选裤装或裙装”成为行业新风向。

专家表示，这种转变折射出行业文化从形式主义向以人为本演进，着装“减负”既提升了员工满意度，又降低了职业伤害风险，有助于构建和谐劳动关系。

## 着装调整聚焦“好穿”

“不仅好看，还好穿，明显感觉乘务员行动方便了许多。”10月中旬，李女士在哈尔滨中转青岛的航班上，惊喜地发现，空乘人员穿上了毛衣开衫迎客。

“客舱温度波动大，毛衣开衫保暖且便于穿脱，让我们不用再‘美丽冻人’。”山东航空客舱服务部乘务一分部乘务长韩佳宁告诉记者，像海口到哈尔滨这样跨南北方的航班，秋冬季节可谓“一日飞四季，千里不同温”，羊毛开衫很好地解决了保暖问题。

10月，山东航空“青未了”系列空勤制服焕然亮相，其中，女乘务员制服包含羊毛开衫、长袖连衣裙、短袖连衣裙、风衣等款式，乘务员可根据航线、气候与个人偏好，自由选择裙装或裤装，平底鞋也全面取代高跟鞋。

韩佳宁表示，着装制度的“上新”更彰显人性化与自主化。裤装不仅穿着舒适，更能提高工作效率，“蹲下整理餐车、弯腰

## 阅读提示

近期，多家航空公司相继调整着装规定，“去高跟鞋”“自选裤装或裙装”成为行业新风向。专家表示，这种转变折射出行业文化从形式主义向以人为本演进，着装“减负”既提升了员工满意度，又降低了职业伤害风险，有助于构建和谐劳动关系，也是企业柔性管理与行业进步的体现。

服务旅客、抬手安放行李、穿裙装动作舒展不开，还可能遭遇走光尴尬。

记者采访了解到，裙装紧身板正、高跟鞋不便长时间站立行走等问题，早已成为不少乘务员的工作负担。“正装制服要求熨烫平整无褶皱，夏天穿裙装要配丝袜，天冷要统一戴帽子围巾，既麻烦又不舒适。”在某航空公司从业1年多的乘务员小王吐槽说。

记者注意到，近期多家航空公司纷纷聚焦“好穿”优化着装规定：湖南航空全面推行乘务员穿平底鞋执飞；吉祥航空配发高跟鞋和平底鞋，明确机上工作时必须穿平底鞋；春秋航空则针对南北温差大的特点，在冬季制服中加入裤装，供跨区域航线乘务员选择，保障保暖需求。

中国劳动关系学院法学院实践教学教研室主任陈成表示，这种转变折射出企业文化和社会文化从形式主义向以人为本的演进，着装“减负”不仅提升了员工满意度，还降低了职业伤害风险，有助于构建和谐劳动关系。

## 从“适应制服”到“服务于人”

让工装更“好穿”，核心在于立足员工的真实需求。

山东航空品牌与质量管理部总经理许洪澎介绍，此次制服焕新，前期开展了广泛调研，收集了不同年龄、地域、岗位员工的意见，“呼声较高的就是，穿高跟鞋长时间执勤很受罪”。

对此，山东航空客舱服务部乘务一分部

乘务长胡彬深有同感。从不穿高跟鞋的她，在工作后不得不长期与高跟鞋为伴。一天的飞行任务时长10小时，加上进场时间，实际执勤超12小时，一天下来，她的脚部常常肿胀酸痛，甚至需要两天才能恢复。此外，穿高跟鞋执勤还会增加扭伤、滑倒风险。

“真正的以人为本，必须将员工的职业健康和工作体验置于首位。”许洪澎表示，新制服设计转变思路——从过去要求员工适应制服，转变为让制服服务于员工。“工作服首先要让穿着它的人感觉到尊重与关怀。”许洪澎说。

在韩佳宁看来，传统着装的美观要求，往往掩盖了乘务员的专业能力。“乘务员的主要职责是保障旅客安全出行，包括安全检查、特情处理、关注特殊旅客需求等多方面，其次才是提供优质服务。”

陈成从法律角度分析，职业装的专业标准

首先应服务于保障劳动安全与履行工作职责的需要。劳动法第五十四条明确规定，“用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品”。因此，工装设计的核心法律原则是安全性与实用性，解决便利、安全、舒适等需求，恰恰是保障安全生产、符合法律要求的真正专业体现。

中国劳动关系学院劳动关系系主任孟泉认

为，让空乘自由选择着装，意味着航空公司

的管理重点从形式美观，转向服务实用。

未来，航空公司还应聚焦空乘人员的职业成长、

数字技能、文化素养等方面，开展前沿的综合

能力培养。

## 工装也要与时俱进

乘客更关注乘务员的专业性和航班安全性，而不是他们穿得多好看”“空乘的价值不要局限于美丽，更要回归工作本身”……近1年来，多名旅客在乘坐飞机时填写意见卡，希望在着装上为乘务员“减负”。

对于旅客们的关注和呼吁，胡彬认为，“如今的旅客更看重专业和服务能力，能明显感觉到，社会观念和整个行业都在进步。”

在孟泉看来，当95后、00后等年轻群体逐渐成为空乘岗位主力军，他们对职场体验感的新需求，也在倒逼企业采用柔性管理方式提升绩效。

记者注意到，不只是空乘，如今许多行业都在优化工装设计，让劳动者更舒适便利。例如，商超行业在夏天为室外员工配备内置风扇的“空调服”；外卖平台为骑手更新秋冬工装，选用更鲜艳的色彩、更防风保暖的面料，兼顾安全性和实用性。

孟泉认为，优化工装设计是兼顾企业目标与员工人性化需求的结果，必须与时俱进。“企业设计工装时，要强化员工参与度，尊重劳动者对劳动条件和防护功能的需求。此外，企业工会可牵头推动工装优化方案，为员工提供更贴合个性化需求的服务。”

陈成进一步指出，推动健康、人性化的职业环境，用人单位应遵守法律规定，在制定或修改涉及劳动者切身利益的规章制度时，应当经职工代表大会或全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。同时，劳动行政部门应加强执法监督，确保劳动法与职业病防治法中关于提供安全卫生劳动条件的规定落到实处，系统性推动职业环境的整体改善。

一张证书为重庆火锅产业升级注入工匠精神动能——火锅料理师持证上岗，精准调配『麻辣鲜香』

本报讯（记者李国 实习生夏桂琰）从一口锅到一张证，从一门手艺到一个职业，在重庆大街小巷红油翻滚、香气四溢的火锅店里，持证上岗的火锅料理师，为食客精准调配锅底的麻、辣、鲜、香，也为火锅产业升级注入工匠精神动能。12月10日，记者从重庆市人社局获悉，截至目前，重庆已有近200人获得火锅料理师职业技能等级证书，其中还有来自世界各地的外籍学员。

火锅是重庆闪亮的美食名片，但长期以来，火锅料理技艺的传承主要依靠师徒间的口传心授，缺乏统一、规范的评价标准。2023年，火锅料理师作为新工种，被正式纳入职业分类大典。这意味着，火锅制作成为获得国家认可、拥有明确技能等级和职业发展路径的正规职业，为行业规范发展和从业者职业晋升奠定了基础。

重庆市火锅产业协会发布的数据显示，截至2024年底，重庆有火锅企业1.77万家、门店3.7万家，全市火锅产业链产值已达3000亿元。

“过去带徒弟全靠手把手教。现在有了技能标准，大赛有了评价标尺，年轻人学起来有章可循。”重庆秦妈火锅创始人李杰说，火锅料理师工种，是火锅行业不断细分与升级的一个缩影。未来的竞争，将不再是单一产品的竞争，而是贯穿整个产业链的体系竞争。其中，标准化与专业化成为两大关键趋势。比如，专业小料师推荐的特色蘸碟，能让顾客满意度提升20%，也间接带动了复购率。

职业身份的“转正”，不仅赋予了从业者尊严与自豪感，也为行业吸引了更多新鲜血液。重庆市火锅协会会长陈国华表示，火锅料理师这一新工种的出现，让众多火锅传承者感到振奋，这不仅是对火锅行业从业者的肯定，更有利于火锅文化的传承与弘扬。

近年来，从锅底炒制到蘸料调配，从食材预处理到食品安全管理，一系列细分标准的出台与落地，正推动火锅行业从经验传承模式，向“技艺与标准并重”的现代化产业体系升级。行业不再满足于“差不多”的操作，而是将流程拆解，在每个可以提升体验和效率的节点，孵化出专业的岗位。

据悉，重庆市人社局自2015年起就将火锅料理师纳入全市职业培训体系，并开发了专项职业能力规范。经过多年的培养和考核，已有6万多人获得了火锅专项职业能力证书。随着火锅料理师职业认证体系的完善和人才队伍的专业化，这一传统优势产业的标准化水平和品牌价值有望得到整体提升。

## 青海助力退役军人就业创业

本报讯（记者邢生祥）近日，记者从青海省“‘十四五’发展成就”系列主题新闻发布会上获悉，“十四五”以来，青海省聚焦退役军人事业转型关键期，用心编织“政策支撑、培训赋能、就业对接、创业扶持”四位一体的服务保障网，推动退役军人就业创业工作提质增效。5年来，青海累计帮助9000余名退役军人及随军家属达成就业意向，减免相关税收2.1亿元，提供创业贷款1亿元。

青海先后出台促进退役军人就业创业的政策文件20余个，推动公务员招录、事业单位招聘等优待政策全面落实，先后出台20余个专项文件，推动公务员、事业单位定向招录（聘）等优待政策落地，累计提供定向岗位453个，并通过税收优惠、社保补贴等“真金白银”激励企业吸纳退役军人。

同时，青海围绕产业发展需要，创新“省级示范、市州主办、县级补充”培训模式，大力开展“订单式”“定向式”技能培训，积极助力退役军人学历升级，累计帮助5800余名退役军人提升技能，3000多名退役军人取得职业证书，1690余名退役军人提升学历。

## 深圳发布重点产业高端紧缺岗位清单

本报讯（记者刘友婷 通讯员刘威）近日，深圳发布第三批“20+8”重点产业高端紧缺岗位清单，明确释放重点产业人才需求信号。本批次清单聚焦超高清视频显示、智能传感器、智能机器人、高性能材料、前沿新材料等9个前沿领域。自2024年7月首发以来，深圳已累计发布3批岗位清单，覆盖范围扩大至半导体与集成电路、生物医药、人工智能等19个重点产业。

此次发布的清单呈现出显著创新特征。与以往单纯侧重“紧缺性”不同，深圳聚焦重点产业需求、企业市场需求、人才需求，把高端性与紧缺性相结合。在具体评价方式上，深圳采用“岗位画像”机制。深圳以“岗位薪酬+学习经历”或“岗位薪酬+工作履历”为人才画像判断依据，将“薪酬”这一市场评价作为刚性标准，并设置若干鼓励要素。

根据相关措施，人力资源服务机构每引进一名清单内的“高端紧缺”人才，最高给予10万元一次性奖励；引进“较高端紧缺”人才，最高奖励5万元。单家机构每年此类奖励总额上限为30万元。

## 秦皇岛失业保险服务实现“政策找人”

本报讯（特约记者朱润胜 通讯员王东 王涛）“以前办失业保险得跑好几趟窗口，提交一堆材料，现在手机上点一点，审核通过后钱直接到账，太方便了。”家住河北省秦皇岛市海港区的失业人员张女士近日通过“河北人社”APP，短短几分钟就完成了失业保险金申领。这一便捷体验的背后，是秦皇岛市全面推进失业保险数字化转型、重构服务模式带来的改变。

今年以来，秦皇岛市以数字技术为核驱动，全力打造“数据驱动+自动预警+智能经办”的新型失业保险服务体系，成功实现从“人找政策”到“政策找人”、从“柜台办理”到“指尖办理”的根本性转变。截至目前，全市已累计发放失业保险相关资金3.79亿元，惠及29.82万名参保个人和1.2万家企业。

“为基金风险防控装上‘智慧大脑’，才能让每一笔资金都用在刀刃上。”秦皇岛市社会保险事业服务中心失业工伤保险科科长杨洋介绍，该市通过建立多层次风险预警模型，系统可自动识别“短期参保后领金”“重复申领”等异常行为，精准锁定核查目标。截至目前，系统已累计筛查疑似风险706人次，成功阻断违规申领13起。



## 服务“一老一小” 提升社区幸福指数

11月27日，在浙江省金华市金东区孝顺镇府东社区的党群服务中心，志愿者们给低龄段儿童开展日间托育服务。

近年来，金东区坚持党建引领社区治理，持续强社工工作者队伍，聚焦“一老一小”等重点人群，用心用情用力解决好社区居民急难愁盼问题，以社区“服务温度”提升居民“幸福指数”。

新华社记者 徐昱 摄

AI模拟面试舱、15分钟就业圈……第三届全国人力资源服务业发展大会勾勒就业服务数智化变革新图景

## 当求职者遇上AI

对话精准定位人才画像。”猎聘集团执行副总裁冉现场演示的AI顾问系统，揭示了行业变革的核心逻辑——从“人找岗位”转向“岗位找人”。这种转变不仅提高了招聘精准度，也为求职者提供了更便捷、高效的求职体验。

广东智通人才连锁股份有限公司首席技术官、数字产品事业部总经理王伟介绍说：“在人工智能赛道，我们为某企业定制的‘技能标签体系’包含200余项细分指标，能够确保人才与岗位实现颗粒度匹配。”这种精准匹配机制不仅满足了企业对高端人才的需求，也为求职者提供了更加符合自身技能和兴趣的岗位。

更深刻的变革在于生态重构。中智集团推出的行业云数字化服务体系，以“业务应用+数据应用+技术底座”三位一体模式，为中小机构提供“拎包入住”式解决方案。其政务智能集群申报平台通过RPA机器人流程自动化技术，实现全国多地社保、医保、公积金业务全流程自动化申报，效率提升90%，运营成本降低60%。

### 破解产业升级人才困局

在制造业占比近40%的人力资源服务市场，高端化、智能化转型正催生新的人才需求。数据显示，人形机器人、低空经济等新兴产业人才缺口达500万人，具备智能训练师、

数字孪生工程师等新职业需求如雨后春笋般涌现。如何破解产业升级中的人才困局，成为大会热议焦点。

江西金手指人力集团给出一种答案——通过“劳动力地图”等数字化平台，提升人岗匹配精准度。该集团董事长张福昂介绍说：“在人工智能赛道，我们为某企业定制的‘技能标签体系’包含200余项细分指标，能够确保人才与岗位实现颗粒度匹配。”这种精准匹配机制不仅满足了企业对高端人才的需求，也为求职者提供了更加符合自身技能和兴趣的岗位。

这种精准匹配机制延伸至全球产业链。北京国际人力资本集团持续为出海企业提供全球人事外包管理、国际人才甄选、出海企业管理和人员培训等一站式人力资源服务，覆盖150多个国家和地区。该公司总经理郝杰介绍，目前企业依托自身海外业务资源能力，参与搭建产教融合国际化相关平台，不断拓宽人才的国际化就业渠道，不仅为企业“走出去”提供人才支持，也为国际化人才创造更多发展机会。

### 就业服务走进“家门口”

“不用专门跑人才市场，逛街时就能咨询岗位、报名培训，太方便了。”在武汉江汉路商

圈的“就业微循环”便民服务点，一位市民的感慨，道出了此次大会传递的民生温度。为让就业服务更贴近群众，大会期间集中展示了基层就业服务新模式，推动就业服务下沉到“家门口”。

武汉市洪山区和平街道“就业超市”通过AI全栈式赋能，为110万名求职者与15万家企业搭建“智能桥梁”，推动2.5万人精准上岗。北京朝阳区将就业服务嵌入高德地图，求职者只需定位就业服务场所，即可一键投递简历，让就业服务触手可及。

武汉华中新世纪人才股份有限公司推出的“15分钟就业圈”模式，让就业服务融入日常生活——在江汉路、泛海SOHO城等商圈设立的便民服务点，让市民在逛街途中就能享受岗位咨询、培训报名等服务。在重点就业群体服务方面，近年来，湖北将人力资源服务延伸至宝妈、高校毕业生、残疾人等群体。宝妈涂玲玲就是受益者：“每天在家直播三四个小时，月均收入能达到2500元，带娃赚钱两不误。”

据了解，此次大会通过成果展示、主题论坛、供需对接等环节，不仅为人力资源服务业搭建了交流合作平台，更以数智化、精准化、便民化的创新实践，为促进高质量充分就业提供有力支撑。

本报记者 张翀 张菁 本报通讯员 周世玮

11月28日至29日，第三届全国人力资源服务业发展大会在武汉光谷科技会展中心举行。这场由人力资源和社会保障部与湖北省人民政府共同主办的行业盛会，以“塑造现代人力资源促进高质量充分就业”为主题，吸引了全国众多行业代表、数百家领军企业齐聚江城。在AI技术深度渗透、产业转型升级的背景下，大会集中展示了人力资源服务业的数智化变革成果，勾勒出未来就业服务的新图景。

### AI重构人力资源服务生态

步入展馆，科技感扑面而来。在湖北展馆内，“AI模拟面试舱”前始终排着长队，求职者通过语音交互完成全流程面试，系统实时生成能力评估报告；智联招聘的“AI全能版”产品能实现简历筛选、沟通、初面全自动化，单日可处理超10万份简历；中智集团的“光眸”AI数字人智能招聘面试系统，凭借动态追问技术成为大会焦点。

“传统招聘模式下，企业HR需花费大量时间梳理需求，现在AI顾问能主动介入，通过