

国考打破35岁门槛后，用人观念如何转向“能力本位”？

“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，应届硕士、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。

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，还需要定制更科学的考核项目，建立合理的晋升阶梯。

张家平提出，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，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。

据《工人日报》

“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。

根据国家公务员局的数据，今年共有371.8万人通过了用人单位的资格审查，

较去年增加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和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，心里有不甘，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。

竞拍公告

中国联合网络通信有限公司菏泽市分公司拟报废一批ONU终端和机顶盒，有意者请联系皇甫先生。

联系电话:18653094467

2025年11月4日

中建筑港集团设计研究院探索BIM应用新模式

BIM技术为建筑行业数字化转型的重要引擎。自成立以来，中建筑港集团设计研究院高度重视BIM工作，为山东省首批配备企业级BIM协同管理平台企业、首批具备建筑信息模型技术员职业技能等级认定资质企业。BIM中心成立以来，不断聚焦项目全周期BIM管理，实现大中型项目BIM全覆盖，持续推动BIM技术在正向设计、智能建造、数字化交付等多方面应用。

聚力BIM竞争优势，助力市场营销攻坚。2025年，BIM中心累计参与公司12个项目营

销、投标，搭建整体项目模型，制作效果图、视频等200余项。通过BIM模拟、视频展示等，高质量响应招标文件要求，突出投标技术优势和方案可行性，助力项目中标。

赋能BIM履约管理，提升项目实施效能。BIM中心充分发挥“既管又干”的职能，建立BIM条线三级管理体系，落实BIM推广和考核工作，做到推广一考核一指导一提升的良性循环。在项目实施端通过深化设计、“BIM+”应用、协同管理平台应用等，提升项目数字化管理水平和履约创效能力，为

项目生产全方位赋能，助力项目高质量完美履约。

夯实BIM服务支撑，锻造全周期保障能力。BIM中心不断夯实支撑能力，累计为42个项目提供BIM全周期服务。在青岛上合广场项目、海南商业发射场项目、响水船闸项目等全面开展BIM工作，解决了一系列技术、管理难题。

探索BIM科技融合，开拓创新应用范式。不断探索BIM技术与大智云物移等的深度融合应用，形成BIM正向设计、智能建造的项目实施综合技术优势。BIM中心在行业中崭露头

角，BIM奖项数量、质量逐年提升，荣获国际、国家、省部级BIM大赛一等奖（金奖）等百余项。在新业态下，BIM应用、新技术探索始终处在行业先进行列。

打造BIM品牌标杆，赋能智能建造发展。随着BIM赋能智能建造水平不断提升，连续5年承办青岛市BIM职业技能竞赛，2025年承办山东省级BIM职业技能竞赛，培养一批工匠人才。同时积极拥抱新技术，BIM+AI制作创意视频在中建总公司首发，被国务院国资委官网、“学习强国”等平台转发，并在第七届中央企业优秀故事

评选中获评优秀AIGC短视频作品，将竞赛与党建品牌深度融合，形成品牌优势。

以BIM技术为核心抓手，中建筑港集团设计研究院构建了从市场营销到项目履约、从服务支撑到创新融合、从品牌打造到行业引领的全链条发展体系，树立了建筑行业数字化转型的标杆形象。未来，随着BIM技术与前沿科技的深度融合，中建筑港集团设计研究院将进一步释放技术创新活力，为建筑业智能建造升级与数字经济协同发展注入更强动能。

通讯员 赵聪颖