

# 职称评审减少学历、奖项等限制性条件

## 人社部印发《通知》，提出职称评审改革举措

本报记者 古瑾

近日，人力资源社会保障部办公厅印发《关于进一步做好职称评审工作的通知》，主要从调整职称评审专业、完善职称评审标准、创新职称评审机制、优化职称评审服务等四个方面提出改革举措，以破解职称评审中的“一刀切”、简单化问题，进一步激发专业技术人才创新活力。

职称评审改革举措具体有哪些？让我们详细了解——

### 动态调整职称评审专业

《通知》提出，通用性强、人才规模较大的评审专业由人力资源社会保障部会同有关行业主管部门研究设立。省级人力资源社会保障部门可会同省级有关行业主管部门，围绕国家重大战略需求和产业发展需要设立新评审专业。具有职称评审权的用人单位可结合本单位发展实际设立新评审专业，按管理权限报人力资源社会保障部门备案。

同时，探索将大数据、区块链、云计算、集成电路、人工智能、技术经纪、创意设计等新职业纳入职称评审范围。支持各地围绕特色产业、重点产业链设立特色评审专业，开展专项评审，通过“一产一策”“一链一策”，实现产业链、人才链、创新链融合发展。省级人力资源社会保障部门应建立职称评审专业目录，实行清单式管理。

### 科学制定职称评审标准

以破“四唯”和立“新标”为突破口，以激发专业技术人才创新活力为目标，坚持“先立后破”，力避“一刀切”、简单化，突出品德、能力、业绩导向，分系列分专业修订职称评审标准，建立体现思想品德、职业道德、专业能力、技术水平、学术影响力、创新成效、决策咨询、人才培养、公共服务等多维度的评价指标，形成并实施有利于专业技术人才潜心研究和创新的职称评审标准。

逐步开发专业技术类新职业标准，促进新职业标准与职称评审标准相衔接。鼓励从职业标准、技术标准、行业标准中提炼职称评审标准，将工作绩效、创新成果、解决实际问题能力等作为评价的核心内容。

根据不同学科领域特点探索建立能够识别有天赋、有潜力人才的评价标准。

### 合理设置论文和科研成果要求

卫生、工程、艺术、中小学教师等实践性强的职称系列不将论文作为职称评审的主要评价指标，评价标准中不得简单设立论文数量、影响因子等硬性要求。

对研究系列人才，聚焦原创成果和高质量论文，注重评价原

创性贡献、学术影响力和研究能力，淡化论文数量要求。

各职称系列逐步将论文“必选”转变为成果“多选”，建立“菜单式”评价指标体系。推广代表性成果制度，标准开发、技术推广、技术解决方案、创新突破、高质量专利、成果转化、理论文章、智库成果、文艺作品、教案、病历等业绩成果均可作为代表性成果参加职称评审。探索通过学术委员会认定、同行专家评审、第三方机构评价、国际同行评价等方式，提高代表性成果评价的权威性。

### 减少学历、奖项等限制性条件

各职称系列对申报人学历只作基本要求，不具备规定学历但业绩显著、贡献突出的，可由两名以上具备正高级职称的同行专家推荐破格申报，法律法规另有规定的除外。

除涉及公共安全、人身健康的系列或专业外，从事专业与所学专业不一致的，可允许按照本人长期从事专业申报职称。

非全日制学历与全日制学历、职业院校毕业生与同层次普通学校毕业生在职称评审方面享有同等待遇。技工院校中级工班、高级工班、预备技师(技师)班毕业，可分别按照中专、大专、本科学历申报相应系列职称。

不得将科研项目、经费数量、获奖情况、论文期刊层次、头衔、称号等作为职称评审的限制性要求。

### 完善同行评价机制

建立专业性、自律性的职称评审委员会，开展公平公正、代表性强、权威性高的同行评价。高端人才可实行国际同行评价，职

称分组评议可采取小同行评价。发挥学术共同体在同行评价中的作用，鼓励对成果本身进行直接性同行评价。

建立职称评审专家推荐遴选、培训考核、信用记录、退出惩戒等制度。加强职称评审专家库建设，遴选专业技术水平高、贴近科研生产一线、业内公认的专家担任评审专家。加大对评审专家履职尽责的考核力度，考核结果作为遴选专家的重要依据，探索建立同行评价责任追究机制。

### 畅通职称评审绿色通道

取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题或在经济社会各项事业中作出重大贡献的专业技术人才，引进的海外高层次人才、急需紧缺人才，可采取“一事一议”“一人一策”的方式直接申报高级职称。

海外归国人员、党政机关交流或部队转业安置到企事业单位从事专业技术工作的人员，首次申报职称时可根据专业水平和工作业绩并参照同类人员评审标准，直接申报相应职称。

### 开展好职称“定向评价、定向使用”

以国家乡村振兴重点帮扶县为主体，在县以下基层开展职称“定向评价、定向使用”。由各地单独制定职称评审条件，适当放宽学历、科研要求，主要考察职业道德、实践能力、工作业绩、任务完成情况、群众认可度等内容。

“定向评价”可采取单独分组、单独评审的方式。取得的职称限定在基层有效，评审结果由人力资源社会保障部门按管理权限备案。“定向评价、定向使用”的中高级岗位实行总量控制、比例

单列、专岗专用，不占各地专业技术岗位结构比例，与常设岗位分开设置、单独管理。各地人力资源社会保障部门会同行业主管部门加强对“定向评价”数量、结构的宏观调控。

### 发挥用人单位主体作用

根据单位类型和岗位特点有序下放职称评审权限，向用人单位授予更多的职称评审自主权。支持国家实验室开展高级职称自主评审。具有职称评审权的单位结合目标任务、岗位职责、绩效考核等分类制定职称评审标准，科学合理明确论文、科研成果等要求。鼓励通过同行评价、技术技能竞赛、揭榜挂帅、服务对象评价等多元评价方法识别人才，促进评用结合。

用人单位要切实履行好推荐申报主体责任，对申报人员的品德、能力、业绩情况的真实性负责。国家重点实验室、国家技术创新中心、科技领军企业、行业龙头企业等可推荐本单位技术负责人直接评定相应层级职称。支持科学中心、创新高地采取更加灵活的职称评聘机制。用人单位要切实履行好主体责任，用不好授权、履责不到位的要问责。

### 优化职称评审服务

进一步畅通外籍人才、港澳台人才、自由职业人才、高技能人才、农村实用人才职称申报渠道。

优化职称评审工作流程，寓管理于服务之中，减少申报材料 and 证明材料。加强职称评审信息化建设，推行职称电子证书，加快实现职称评审结果全国查询验证。



资料图片

### 我市开展集体协商三星级企业(行业)线上审核测评

本报讯(古瑾)为促进我市集体协商工作提质增效,日前,我市开展了2022年度集体协商三星级企业(行业)线上审核测评工作。

市协调劳动关系三方委员会相关负责人以及企业代表,分别对江苏奥天光学有限公司等18家不同类型的企业开展集体协商三星级企业(行业)审核测评,测评以线上视频会议方式进行。各申报单位逐个汇报本单位集体协商开展情况,市协调劳动关系三方委员会组织评委重点从“集体协商开展情况”“集体合同签订及履行情况”“职工知晓度及满意度”三个方面进行了现场测评和综合打分。

通过听取线上汇报和材料审核,发现18家企业职工对集体协商开展情况的满意度和知晓率均达到80%和85%以上,对工资集体协商工作总体情况满意度达到90%以上。

市协调劳动关系三方委员会相关负责人表示,今后,将继续加强集体协商机制建设,加大企业集体协商工作的覆盖面,充分发挥集体协商的实效性,有效维护全体职工的合法权益和企业的稳定发展,不断推动集体协商工作提质增效。