省人力资源社会保障厅

## 深化全省职称制度改革总体方案

（苏人社发〔2016〕476号 2016年12月30日印发）

近年来，在人社部的指导下，按照省委省政府的要求，我们坚持科学分类、社会评价、单位聘任、政府调控的思路，坚持统一制度、分级管理、协调推进的原则，重点围绕教育、卫生、工程等领域，不断完善人才评价机制，合理下放职称评审权限，调动了专业技术人员工作的积极性和创造性，有力地促进了经济社会发展。截至2015年底，全省共有72.6万名专业技术人员获得高级专业技术资格， 204.4万人获得中级职称，322.4万人获得初级职称，高、中、初级人员比达到12∶34∶54。我省职称制度改革虽然取得了一些成绩，但仍存在一些问题和不足，突出表现在：职称综合管理政策创新力度不够，对职称工作中出现的新情况新问题缺乏科学的管理手段；人才评价机制还不够完善，唯学历、唯资历、唯论文的倾向还没有有效破除；用人主体对人才评价和使用的主体作用没有完全到位，职称评审权限界定还不够明晰；习惯于传统的管理方式，职称管理事中事后监管机制尚需完善。根据中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和中办、国办即将印发的《关于深化职称制度改革的意见》，结合我省实际，现就深化我省职称制度改革提出如下总体方案：

一、总体目标和基本原则

深入贯彻落实党的十八大、十八届三中、四中、五中、六中全会精神和省第十三次党代会精神，落实中央和省关于深化人才发展体制机制改革的意见和深化职称制度改革的部署要求，紧紧围绕实施创新驱动发展战略和科教与人才强省战略，牢固树立新发展理念，改革职称评定制度，完善人才评价机制，改进管理服务方式，通过2～3年的努力，建立健全统筹推进的综合管理政策体系、分类科学的评价体系、布局合理的评审网络体系、缜密高效的监管体系等“四大体系”，为激励专业技术人才职业发展、加强专业技术人才队伍建设提供制度保障。

工作中，坚持以下原则：

坚持聚力服务创新。围绕经济社会发展和人才发展需求，服务“两聚一高”新江苏建设，充分发挥人才评价指挥棒作用，最大限度激发和释放专业技术人才创新创业创造活力，推动大众创业、万众创新。

树立鲜明评价导向。突出品德、能力和业绩评价导向，坚持德才兼备，把品德作为人才评价的首要内容，加强对人才科学精神、职业道德和从业行为等评价考核。遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，分类建立体现不同职业、不同岗位和不同层次人才特点的评价机制，科学客观公正评价人才，让各类人才价值得到充分尊重和体现。

深入推进简政放权。围绕用好用活人才，加快转变政府职能，保障落实用人主体自主权，发挥市场、社会等多元评价主体作用，营造有利于人才成长和发挥作用的评价制度环境。

二、建立健全统筹推进的综合管理政策体系

（一）目标任务

以创新突破、依法规范为目标，综合施策，全面解决职称管理中群众关注度高、不合理的政策障碍，破解体制机制改革难题，逐步形成科学完备的职称政策体系，使职称管理服务工作有章可循。

（二）实施路径

1. 聚焦依法规范。强化职称制度的统一性和严肃性，突出解决对群众关注度高的职称政策回应不够有力问题，解决影响人才创新创业的职称评价政策门槛问题，解决对职称管理面临的新情况、新问题缺乏依法管理手段等问题。

2. 聚焦重点群体。突出解决部分人才群体职业发展渠道不畅通问题，基层平台人才职业发展渠道不畅影响基层人才积极性，技能人才和工程技术人才之间职业发展通道还没有贯通。

3. 聚焦制度衔接。突出解决职称制度与岗位管理制度、继续教育制度衔接不够问题，专业技术人才职称制度、岗位管理制度和继续教育制度之间的衔接机制还不够完善，综合施策的效应还不明显。

（三）推进举措

1. 制定出台深化全省职称制度改革的实施意见。贯彻中办、国办即将印发的《关于深化职称制度改革的意见》，制定我省深化职称制度改革的实施意见，明确改革的指导思想、基本原则和主要目标，明确职称系列和层次的规范、明确职称评价标准的制定，明确职称评价机制的创新，明确事中事后监管机制的建立等，加强职称制度科学化、规范化、社会化建设。

2. 制定出台我省职称外语和计算机考试不作统一要求政策。改变以往外语水平与职称评审挂钩的做法，计划从2017年起，专业技术人员申报评审我省各类专业技术资格，对职称外语水平原则上不作要求。对县及以下基层单位、年龄满50周岁的、已取得硕士及以上学历（学位）或外语专业大学专科及以上学历的专业技术人员，对外语水平要求不高的系列（专业），一律不得将职称外语作为申报和评审的必备条件。确实需要评价外语水平的，不得作为申报必备条件，可作为评审时的参考因素，按评审权限事先报经同级政府人力资源社会保障部门备案同意，并向社会公开。彻底取消职称计算机应用能力要求，今后专业技术人员申报评审我省各类专业技术资格，不论层级、不论单位性质，一律不得将计算机应用能力作为职称申报和评审的必备条件。

3. 探索建立“定向评价、定向使用”的基层专业技术人才职称制度，在卫生、乡村教师、农业科技、海洋渔业等系统进行试点，按照基层评价标准、方式取得高级职称的专业技术人才，限定在基层单位使用，并落实岗位聘用、工资待遇等相关工作。研究制定我省高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法，对取得突出业绩贡献的优秀企业家、经营管理人才和高层次创新创业人才，可放宽学历、资历、年限等申报条件，直接认定相应系列（专业）高级职称。研究建立技能人才和工程技术人才职业发展贯通办法，符合工程系列职称评审条件的高技能人才，可参加工程系列职称评审。研究建立拓宽基层公共服务平台专业技术人才职业发展通道的政策意见，开辟基层平台专业技术人才职称评审通道，补齐基层平台专业技术人才队伍建设短板。研究建立社会通用范围广的部分初中级工程系列实行以考代评办法。

4. 研究制定促进职称评审与用人制度的有效衔接办法。创新事业单位岗位管理机制，对于全面实行岗位管理、专业技术人才学术技术水平与岗位职责密切相关的事业单位，一般应在岗位结构比例内开展职称评审，评审通过即聘用到相应岗位。组织修订《江苏省专业技术人员继续教育条例》，推进职称评审与继续教育制度相衔接，促进专业技术人才知识更新。

三、建立健全分类科学的评价体系

（一）目标任务

紧紧围绕产业科技创新中心建设和创新型省份建设目标，按照“干什么、评什么”的原则，充分体现专业特点，适应行业发展要求，注重对重点领域和重点学科、新兴产业创新型人才的评价，注重对爱岗敬业、扎根基层、服务一线人才的评价，分类细化体现行业特色、专业特点的专业技术资格评价标准，创新人才评价机制。利用2～3年时间，把全省所有系列专业技术资格条件全部修订一遍，建立体现行业特色、专业特点的专业技术人才分类评价体系。

（二）实施路径

1. 实行分类评价。以职业属性和岗位要求为基础，健全科学的人才分类评价体系。根据不同职业、不同岗位、不同层次人才特点和职责，坚持共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性评价与定量评价相结合，分类建立健全涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素，科学合理、各有侧重的人才评价标准。

2. 改革评价机制。克服唯学历、唯资历、唯论文倾向，注重考察各类人才的专业性、创新性和履行岗位职责的工作绩效、创新成果、实际贡献。增加技术创新、专利发明、成果转化、技术推广、标准制定等评价指标的权重，将科研成果取得的经济效益和社会效益作为职称评审的重要条件。着力解决评价标准“一刀切”问题，合理设置和使用论文、专著等评价指标，实行差别化评价，对人才不求全责备，鼓励人才在不同领域、不同岗位做出贡献，体现特色，追求卓越。

3. 创新多元评价方式。按照社会和业内认可的要求，建立以同行评价为基础的业内评价机制，注重引入市场评价和社会评价，发挥多元评价主体作用。基础研究人才以同行学术评价为主，加强国际同行评价。应用研究和技术开发人才突出市场评价，由用户、市场和专家等相关第三方评价。哲学社会科学人才强调社会评价，引入决策咨询使用单位参与评价。丰富人才评价手段，科学灵活采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等不同评价方式，提高人才评价的针对性和精准性。

（三）推进举措

1. 改革科技人才评价制度。重点解决片面将论文、专利、项目和经费数量等与科技人才评价直接挂钩的做法，不将论文发表等作为评价应用型人才的限制性条件。结合科技体制改革，建立以科技创新能力、质量、贡献、绩效为导向的科技人才评价体系。对基础研究人才，着重评价其原创提出和解决重大科学问题能力、成果的科学价值、学术水平和影响等。对应用研究和技术开发人才，着重评价其技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化及对产业发展的实际贡献等。对科技管理服务和实验技术人员重在评价考核工作绩效，引导其提高服务水平和技术支持能力。

2. 深化工程技术人才评价机制改革。重点解决评价标准过于追求学术化问题，解决目前所有工程系列正高层次专业共用一个评价标准，难以体现不同专业特色等问题。结合工程技术人才专业化标准化程度高、通用性强等特点，分专业领域建立健全工程技术人才评价标准，重点评价工程技术人才掌握必备专业理论知识和解决工程技术难题、技术创造发明、技术推广应用、工程项目设计、工艺流程标准开发等实际能力和业绩。对未制定正高层次专业技术资格条件的全部制定正高层次资格条件，增加技术创新、专利发明、成果转化、技术推广、标准制定等评价指标的权重，将科研成果取得的经济效益和社会效益作为职称评审的重要条件。会同有关系列主管部门修订建设、交通、环保、质监、水利、机械、电子信息、海洋渔业、冶金、地质矿产等工程类专业技术资格条件。

3. 完善教师评价体系。重点解决师德评价不突出、评价标准难以体现教师不同层次不同专业不同岗位的特点，坚持立德树人，把教书育人作为教师评价的核心内容，注重对教师师德素养、教育教学、科学研究、社会服务的综合评价。适应建设一流大学一流学科需要，深入推进高校教师职称制度改革，完善高校教师分类管理和评价办法，科学确定教学、科研、社会服务等不同岗位教师的评价内容和权重。适应现代职业教育发展需要，按照兼备专业理论知识和技能操作实践能力的要求，完善职业学校、技工院校教师评价标准，提升“双师型”教师队伍建设水平。适应中小学素质教育和课程改革新要求，建立充分体现中小学教师职业特点的评价标准，重点评价中小学教师教育教学方法、工作业绩和一线实践经历，不断提高实施素质教育的能力和水平。

4. 完善卫生行业人才评价标准。重点解决医德评价手段单一，评价标准难以体现医、药、护、技不同岗位特点，基层卫生人才职称倾斜力度不够等问题。尊重医疗卫生人才工作实际，突出强调临床实践能力评价，建立健全涵盖医德医风、临床实践、科研带教、公共卫生服务等要素的医疗卫生人才评价体系，合理确定不同医疗卫生机构、不同专业和岗位医疗卫生人才评价重点。对主要从事临床工作的医疗卫生人才，重点考察其临床医疗医技水平、实践操作能力和工作业绩，淡化论文要求，引入临床病历、诊治方案等作为评价依据。对主要从事科研工作的医疗卫生人才，强化创新能力业绩，突出创新成果的转化应用。对从事疾病预防控制等公共卫生人才，重点考察其流行病学调查、传染病疫情和突发公共卫生事件处置、疾病及危害因素监测与评价能力。建立符合全科医生岗位特点的评价机制，考核其掌握全科医学基本理论知识、常见病多发病诊疗、预防保健和提供基本公共卫生服务能力，将签约居民数量、接诊量、服务质量、群众满意度作为重要评价因素。按照强基层、保基本和分级诊疗要求，建立更加注重实际贡献的基层医疗卫生人才评价机制，鼓励医疗卫生人才服务基层，提升基层卫生服务水平，更好满足基层人民群众健康需求。

5. 完善面向企业、基层一线和青年人才的评价发现机制。破解企业、基层一线和青年人才评价机制障碍，拓展职业发展空间。建立与产业发展需求和经济结构相适应的企业人才评价机制，突出创新创业实践能力评价，推动企业提升自主创新能力。创新基层人才评价激励机制，对长期在基层一线和艰苦边远地区工作的人才，加大爱岗敬业表现、实际工作业绩和工作年限等评价权重，着力提升基层人才职业发展空间，激励人才扎根基层一线建功立业。破除论资排辈、重显绩不重潜力等陈旧观念，完善青年人才评价激励措施，重点遴选支持一批具有较大发展潜力、真才实学、堪当重任的优秀青年人才。

四、建立健全布局合理的评审网络体系

（一）目标任务

突出用人主体在职称评审中的主导作用，按照理顺评审渠道、精简重叠机构、提高评审质量、科学动态管理的原则，合理界定和下放高级职称评审权，推动高校、科研院所和国有企业自主评审，指导各设区市下放中级职称评审权，形成布局合理的评委会网络体系。

（二）实施路径

1. 构建各设区市、县（市区）和行业主管部门评审网络。依托各设区市、县（市区）、行业主管部门，完善中高级评委会网络体系。明确县（市区）和用人单位职称初定权限。

2. 构建社会化评审网络。依托行业协会、学会以及政府综合性人才服务机构，组建社会化评审机构，构建社会化中高级评委会网络体系。

3. 构建自主评审网络。对条件成熟的大型科研院所和骨干企业逐步下放中高级职称评审权，构建自主评审网络体系。

（三）推进举措

1. 逐步下放省属高校高级职称评审权。2017年下放所有本科院校教师高级职称评审权；在总结经验的基础上，利用2-3年时间，完成所有高职高专教师高级职称评审权下放工作。下放后，各相关高校主要负责自主评审、自主聘任、自主发证。教育厅配合我厅对职称评审违规违纪行为查处等。我厅不再发文公布结果并发放专业技术资格证书，主要负责宏观管理、评委会审批、评审标准制定、建立统一的监管信息平台、加强监管、对职称评审违规违纪行为查处等，对严重违法违纪行为的评委会，取消评委会评审资格。

2. 向设区市逐步下放高级职称评审权。向创新创业能力强、行业人才密集度高、职称工作基础好的苏南五市下放工程系列建设、机械、电子信息、石油化工正高职称评审权，下放卫生、社区卫生、护理副高职称评审权。在行业优势明显的苏中、苏北地区逐步组建部分系列高级职称评委会，着力解决区域人才发展不平衡问题。

3. 组建社会化评审机构。充分发挥市场、社会组织、专业机构等多元评价主体作用，积极培育发展各类人才评价社会组织和专业机构，有序承接政府转移的人才评价职能。畅通非公有制经济和社会组织专业技术人才职称评审渠道，满足社会组织、小微企业以及新兴业态流动人才评价需求。

4. 对条件成熟的大型科研院所和骨干企业逐步下放高级职称评审权。对于开展自主评审的企业单位，政府不再进行资格审批，改为事后备案管理。

5. 指导各设区市逐步向用人单位主体下放中初级职称评审权。指导各设区市向具备条件的县（市）和大型骨干企业下放中初级职称评审权。

五、建立健全缜密高效的监管体系

（一）目标任务

进一步简政放权、转变政府职能，加强宏观管理，加强公共服务，加强事中事后监管，减少行政审批，减少微观管理，减少事务性工作，构建政府监管、单位（行业）自律、社会监督的综合监管体系。

（二）实施路径

1. 发挥政府监管作用。坚持放管服结合，重点解决事中事后监管脱节问题，加大对评审组织业务培训力度，指导评审组织建立科学的评价机制，建立相应的工作制度，同时注重加强对评审组织评审期间违纪违规行为的调查处理。与民政部门、行业组织业务指导部门建立信息共享机制，形成政府监管合力。

2. 发挥单位（行业）自律作用。引导用人单位和行业规范职称评审行为，完善内部管理制度，加强诚信自律，维护专业技术人才合法权益。

3. 发挥社会监督作用。注重引入社会监督机制，通过聘请社会监督员对评审过程进行全程监督，建立健全评审公示制度，增强评审透明度。畅通社会舆论监督渠道。

（三）推进举措

1. 完善评审制度体系。健全评审委员会工作程序和评审规则，明确评委会工作人员和评审专家责任，建立倒查追究机制。完善评审专家遴选机制，加强评审专家库建设，实行动态管理。建立职称评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。实行评审回避制度，建立评审质量评估制度、评审巡察制度、举报核查和违纪违规行为处理制度，加强对评审的事中事后监管。

2. 建立全省职称管理权力清单、责任清单和负面清单。明确界定各级职称主管部门、行业主管部门、评委会管理机构、用人单位的职责。

3. 维护职称工作秩序。依法规范各类职称发证、考试和收费等事项，大力查处开设虚假网站、制作和贩卖假证等违法违纪行为，维护专业技术人才切身利益。

4. 开发建设全省专业技术人才职称管理信息服务平台。建立无纸化职称申报系统，对职称申报及评审过程进行实时监控，开展人才统计分析，开展职称证书查询验证服务。

六、切实加强组织领导

（一）调整省专业技术人员职称（职业资格）工作领导小组成员。为进一步加强对全省职称制度改革工作的组织领导，调整省专业技术人员职称（职业资格）工作领导小组成员，强化职称制度改革的统一性和严肃性。

（二）成立全省职称制度改革专家咨询委员会。按照分类推进人才评价机制改革的部署要求，加强对改革的总体谋划，成立深化职称制度改革专家咨询委员会，充分发挥专家智囊作用。