

推进文化艺术人才职称评审改革

□ 李立中

“国以才立、政以才治、业以才兴”，重视人才、用好人才、管好人才是事业成功的关键。当前深化文化人才评价工作改革已成为贯彻人才兴文战略、建设社会主义文化强国的题中之义。科学做好顶层制度设计，并在政策指导下有序开展，是一个亟待解决的时代课题。结合工作实践，笔者认为，未来文化艺术专业职称评审改革应从九个方面发力。

打破体制内外人才壁垒，整体设计人才评价体系。近年来，新兴文化业态异军突起，如文化创意、网络文化等，跨界业务愈来愈多，在积极引领现代文化发展方面发挥极其重要的作用。然而受传统职称评审机制所限，其突出专业才能无法通过权威评价而获得相应职称，严重影响其专业发展，挫伤了这类人才的积极性。为充分发挥其专业才干，激发其干事创业的热情，按照深化职称制度改革的要求，国家文化行政管理部门应加快政策制定步伐、大胆设计、先行先试、增设门类、面向社会，消除人才身份壁垒，一视同仁参加专业能力评审，拓展贯通体制内外“聚天下英才而用之”的人才流动渠道。

合理设置专业技术职称结构比例。人才不可能按比例成长，国家鼓励人才流动，实行评聘分开政策。实际操作中，应以参评条件为准，不应受专业技术岗位结构比例限制，获得职称资格是人才专业能力的证明，获得资格后的聘任使用是单位管理行为，两者不应混为一谈。因此，参加职称评审应以专业作为唯一条件，而不是以参评对象的身

份、所在单位、是否有岗位空缺等作为必要条件。应当合理设置省（区、市）、市（州）、县、乡各级文化事业单位专业技术岗位职数和级别，力求高中低各级职称的配置比例符合一线实际需求，避免因层级不等、单位不同而差别过大。

正确处理岗位管理、聘用制与职称管理关系。岗位管理和聘用制是事业单位现行人事制度的核心，通过推行岗位管理，实现身份管理向岗位管理转变，实行能上能下的激励机制。实际操作中，应当加大职称管理力度，规定考核或评价项目，如达不到部门或地区规定的部分前置评审条件的要求，可作为解聘的理由。完善业绩与职称挂钩的聘任制度，对岗位目标未能按期完成，低聘至下一级专业技术岗位，并按照现聘职级兑现工资待遇，从而做到真正搞活聘任机制，破除终身制，形成职级能上能下、待遇能高能低，人尽其才、才尽其用的良性运行机制。

合理调整并进一步完善职称评审专业。按照统筹推进文化长远发展、建设社会主义文化强国的要求，超前规划文化专业技术人才队伍建设，应将文化艺术专业现有的四个主系列调整为图书信息、文博博物、艺术、公共文化、文化产业、文艺研究六个主系列，并将文化遗产、文化产业中新兴业态的从业人员纳入职称评定范围。据调查，近年来北京市动漫游戏产业持续快速发展，2015年首次针对本地动漫游戏从业人员进行高级专业技术职称评审。在文博博物系列中增设古建工程专业，以解决大量从事古建筑保护工程专业

技术人员的职称晋升问题。

与时俱进，创新职称评审方式。借助互联网平台，推行无纸化申报模式、简化申报环节、降低因厚重的书面证明材料而造成的高昂申报成本；加强相关申报审核单位之间的互动与资源整合，涉及有关的证明材料实行数字化备案方式进行认证，技术上采用具有自动认证功能的互联网系统，避免多头管理、四处盖章证明的现象。同时，建立受评人和评委诚信档案，受评人出现诚信污点（比如申报材料造假等）将在若干年内自动丧失参评资格；建立评审专家责任倒查机制，有效遏制评审工作中打人情分、情绪分和收受贿赂分的行为，一经查处自动取消评委资格，确保职称评审工作公平公正和合法。

坚持评审标准业绩化，完善职称评审条件。坚持以道德品行、业务水平、贡献大小、工作表现等岗位要求为主要内容评价人才。此外，对于在专业技术方面具有公认的突出成绩、在国内外权威机构获得的重要奖项、参与举办大型活动等，都应在职称评审破格条件中加分，为优秀人才快速成长提供评审机制保障。建立科学的论文鉴定体系，专门设立相关性与创新性、学术性与科学性、成果价值与利用率、规范与文风四个项目，每项按照优劣分为A—D四级，每一级别都有具体对应的评分标准，由评审委员会综合参考四个项目的分值累计最后得分，确保论文应用成果。

加强文化艺术专业人员继续教育力度。搭建好远程教育平台。建议人社部门统筹协调，争取相关经费，加大各

省、区、直辖市专业技术人员继续教育基地建设，不断完善开展培训所需的硬件设施，并根据不同专业情况，开发针对性和实效性较强的网络培训课程，以省级培训基地为中心，通过互联网平台向地方覆盖，建设相对稳定、专兼职结合的师资队伍，注重专业技术人员的政治教育、观念教育、素质教育，真正做到“德艺双馨”，从而强化各级文化艺术专业人才队伍建设。

倾斜基层，激发民间文化人才活力。大力加强职称社会化评审向基层人才的宣传和推广力度，培养和鼓励扎根基层的乡土文化能人、民族民间文化传承人，特别是非物质文化遗产传承人，积极鼓励和支持群众中涌现出来的文化人才，包括民间戏剧、民间曲艺、民间音乐、民间舞蹈、民间美术、民间杂技魔术、民间工艺技艺等，关爱其健康成长，发挥其辐射和带动作用，着力培养一支稳定而有活力的基层文化人才队伍，满足基层文化需求。

不拘一格，向杰出文化艺术人才倾斜。文化工作离开了文化人才就没有“高峰”文化，必须不断完善人才职称工作。因此，对专业突出、德艺双馨的领军人才、紧缺人才、青年拔尖人才和特殊专业人才、海外引进人才等，要不拘一格、大胆评聘，努力营造人才脱颖而出的良好环境。要适当放宽年龄、年限、学历、资历等条件，以专业水平为主，不受岗位设置限制，创新职称评审制度。

（作者系中央党校中青一班学员、文化部文化艺术人才中心主任）

习近平总书记发出了构建中国特色哲学社会科学号召，并要求加快建设与之相适应的学科、学术和话语体系。社会科学工作者要有强烈的使命担当，在理论创新方面有所作为。

我以为推动理论创新，要坚持“五个原则”，把握好“四个问题”，做到“六个不”。

要坚持五个原则。一是中国立场。这关乎理论创新的出发点和针对性。对西方某个学科的理论再熟悉，那也只是西方这个学科的学者，不是中国相应领域的专家。二是问题意识。回应重大现实问题，才能产生有价值的理论创新成果，必须坚持问题导向。三是实践观点。实践是理论创新的源泉，要从生动的社会实践中总结形成规律性认识，使理论创新具有坚实的根基。四是史学精神。不从本本、概念出发，从历史的客观存在出发，从历史的纵深观察，从历史发展的内在逻辑思考。五是原创追求。追求理论的原创性，是构建中国特色哲学社会科学的题中应有之义。

要把握好四个问题。一是关于“学理支撑”的问题。对学理及其支撑，不能神秘化、简单化。体现规律性认识的理论语言，就是学理，是理论系统有机体中的筋骨、血脉。学理支撑也可以理解为，有规律性认识支持，能够进行科学性证明。二是关于“概念范畴”的问题。原创新理论未必所有的概念范畴都是新的，理论创新主要不是概念范畴的创新。用前人的、约定俗成的、领域内通用的概念范畴，同样可以得出新结论、作出新判断。马克思的鸿篇巨制《资本论》，大量运用了前人、他人的概念范畴。三是关于“话语表达”的问题。理论是用来说服人的，说到底就是讲道理。高深的理论可以用通俗易懂的话语来表达，话语表达要围绕“兼容”“包容”进行创新。要形成具有中国风格、大众兼容、中外融通的话语体系。通常说新话或新说法，往往怕大家不接受，要找依据，比如成语或词组往往要用典故来引证，或者看名人说了没有。在话语创新中，我们要高度重视运用群众语言和民间语言。四是关于“知识体系”的问题。中国特色哲学社会科学学术话语体系，实际上是当代中国的知识体系，这是一项宏大的系统工程，要整体设计，要有“四梁八柱”，要逻辑自洽、自圆其说，研究方法的科学性要经得起推敲。对于这项工程建设，社科专业工作者责无旁贷，同时也需要社会的广泛参与。

具有理论创新追求的学者要力求做到“六个不”。即不封闭、不教条、不虚荣、不武断、不偏激、不平庸。



□ 陈礼洋

焦裕禄同志的公仆情怀、实干作风、奋斗精神、道德操守，是人民心中一座永不磨灭的丰碑，永不过时、永葆活力，永远激励我们不忘初心、继续前进。

要有一心为民的公仆情怀。“唯有民，方为民”，焦裕禄同志始终怀揣着“先天下之忧而忧，后天下之乐而乐”的公仆情怀，胸怀群众，先公后私，无论什么时候，都把群众利益摆在第一位。作为一名基层干部，学习焦裕禄同志一心奉公的精神，就要以忧国忧民和为人民服务的自觉，抓好当下民生工作。一是全心全意抓好脱贫攻坚。当前，虽然经济发展了、生活改善了，但仍有部分群众依然在贫困线上挣扎。作为扶贫一线的党员干部，我们应当坚决履行好全区“第一责任人”责任，俯下身子，倾力为民，多思多想、多访多问，采取更加有力、有效的措施，确保贫困群众真脱贫、不返贫。二是让群众分享改革红利。当前社会改革发展进入深水区，社会矛盾不断积累，我们应该要沉下心来，设身处地、换位思考，为群众发声、为群众代言、为群众解难，让群众得到更多改革红利，不断增进与群众的真挚感情。三是尽心尽力增进民生福祉。民生是最大的实事。我们应当持续加大财政对民生的投入力度，扎扎实实地做好群众就学、就医、就业、住房、社会保障等实事，让群众得到实惠。同时，坚决杜绝政

作为党员干部，要像焦裕禄同志一样，讲实话、办实事，真正把求真务实融入自己的工作和生活之中。对打基础、利长远、惠民生的事，要以“功成不必在我、建功必须有我”的胸怀主动作为，一以贯之抓好落实。

绩工程、形象工程，对当前中央高度重视的环保、扶贫等问题，坚决抓好抓实。

发扬求真务实的实干作风。从山东到河南，从工业建设到行政管理，从车间主任到县委书记，无论何时何地，焦裕禄同志对工作都始终保持求真务实的优良作风。空谈误国，实干兴邦。作为党员干部，要像焦裕禄同志一样，讲实话、办实事，真正把求真务实融入自己的工作和生活之中。一是坚持重实情、出实招。不断强化求真务实的政绩观，在当前招商引资、城市建设、精准扶贫等中心工作中，坚持讲真话、重实情、出实招、求实效。二是坚持走在前、干在先。牢固树立标杆意识，聚焦主责主业，率先垂范，深入一线，履职尽责，以实实在在的行动，带领党员干部服务地方经济社会发展。三是坚持抓落实、求实效。以“钉钉子”的韧劲干事，把口头上讲的、纸上写的、会上部署的东西付诸实施，落实落细。对打基础、利长远、惠民生的事，要以“功成不必在我、建功必须有我”的胸怀主动作

为，一以贯之抓好落实。

传承迎难而上的奋斗精神。知难而进、迎难而上是中国共产党人的宝贵品格，也是焦裕禄精神的重要内容。当我们面对艰巨繁重的改革发展稳定任务时，应当要像焦裕禄同志那样，敢试敢想、敢做敢拼。一是坚定发展信念。怀着信念，变压力为动力，善于在挑战面前捕捉和把握发展机遇，善于在逆境中发现和培育有利因素，夙兴夜寐思改革，废寝忘食谋发展，以昂扬的精神状态和优良的作风带领广大群众迎难而上、锐意改革。二是强化攻坚意识。始终保持敢做善成的勇气，保持逆势而上的豪气，不怕矛盾复杂、不怕任务艰巨、不怕责任重大，敢于挑起重担，敢于克难制胜，敢于奋勇争先。在全面深化改革，特别是供给侧结构性改革中，只有攻坚、再攻坚，敢于壮士断腕、自我革命，将该放的放下去，该管的管起来，让市场在资源配置中发挥决定性作用，更好地发挥政府宏观调控作用，切实转换发展动能。三是提升办事效率。面对

进一步深化公立医院改革的政策建议

□ 余红胜

当前我国医改已挺进深水区 and 攻坚期，一些地方的医改虽然取得一些成效，积累一些经验做法，但还有很多环节需要从国家层面建立完善相关政策制度，进而推动医改的全面深化和落实。

规范药品审批、生产、流通环节监管。药品问题是医药卫生领域所有问题的根源，药品流通利益链条是医改难以推进的最大障碍。现在医疗机构的药品耗材费用占医疗总费用一般都达60%以上，因为药价虚高等原因，导致药品数量和价格双重浪费，医疗浪费严重。医改要成功，首先必须遏制药品浪费，从药品审批、生产、流通、使用入手，铲除利益链条。为此建议国家层面进行综合整治：一是整治药品药名多、剂型多、规格多、价格乱，对药品文号进行清理，对名称、剂型和规格进行规范化、标准化，并进一步规范国家药品注册行为，严格新药的准入审批；二是标明药品价格，国家食品药品监督管理局在GMP认证规定上，要求药企在最小包装上，标明药品出厂价格（进口药品口岸价格）；三是对集中招标采购

的公立医院使用的药品、耗材，全国一律严格执行“两票制”；四是大型设备、进口药品、高值耗材由国家统一谈判、统一定价；五是全国建立一个统一的“健康中国”信息服务平台。公开全国药品、耗材、设备价格、医疗服务等信息，并实现相关部门信息互通、利用信息化手段强化监管，供全社会查询、使用、监督。

建立更加科学合理的医保管理运营体系。现在我国的公立医院50%~70%的医疗业务收入有赖于医保的结算和支付，老百姓对医疗支付的比例也由医保政策制定，医保事实上在“政府—公立医院—患者”的社会医疗服务链上，起着关键的制衡、支付和管理作用，医保的科学管理和运营对医改起着至关重要的作用。但是，目前医保管理和运营体制还不完善，还存在医保目录不规范、医保多头管

理、基金使用率不高、医保基金运行困难等问题。为此，建议借鉴三明医保体制改革实践，以有效发挥医保和医疗服务合力、最大限度提高老百姓健康受益为导向，完善医保管理体制。一是从国家层面理顺“三保合一”管理体制，按照大卫生、大健康的理念来整合“三保”，明确药采部门与“三保”合并，采用第三方管理，实行一体化管理，促进城乡公平，提高医保基金使用效益；二是按照临床需要重新修订三个医保用药目录，在纪检监察部门的监督参与下，由有关部门封闭式、权威性地对通过不正当手段挤入医保报销目录的品种予以剔除。

优化推动公立医院管理体制创新的政策。目前，我国公立医院绝大多数都靠药品差价生存与发展，据了解，一个三级医院每年50%~70%以

上的收支平衡都依赖药品差价的支撑。2017年全国公立医院要全面实现药品零差价，这就意味着中国公立医院破除“以药养医”几十年的管理体制以后，要尽快建立新的管理体制，实现依靠医疗服务和财政补贴就能正常运转和平衡的新目标。这里就涉及医疗服务价格和财政保障两个关键环节。一是医疗服务价格。目前，我国的医疗服务价格远远偏离价值和社会服务的一般定价原则，公立医院通过自身的医疗服务，很难从价格上得到补偿和维系自身的运营成本。因此，建议对公立医院的的手术费、治疗费、护理费、专家诊疗费和住院费等偏低的问题，通过成本测算和社会比价后，出台相应政策，明确各类医院的收费标准，促进公立医院医疗服务价格稳步提高。二是财政保障。要加快推进公立医院建立新的管理体制，各级财政的公共医疗投入资金必

须到位。为此，建议国家出台政策规定，完善各级财政在医疗投入中的分担机制，以确保财政收入处于中下游水平的地区公共医疗投入资金足额保障到位。

完善基层卫生人员的激励政策。公立医院的公益性仅靠大型三甲医院很难完成，现在大型公立医院有很强的“虹吸效应”，不仅把下级医院的优秀医生，也把病人虹吸上来，这样就会造成大型公立医院越来越强、越来越挤，而基层医疗卫生服务体系越来越弱，从而进一步加剧医疗卫生服务体系不平衡的问题。破解这一难题的关键在分级诊疗，基层卫生人员是分级诊疗中最基础的“守门人”，随着分级诊疗制度的深入推进，基层卫生人员的作用将更加凸显，但目前还没形成一个真正鼓励基层卫生人员安心工作、愿意留在基层的环境，基层医疗

机构中全科医生、专科医生引进难、留住难的现象普遍存在。为此，建议国家层面从加强基层医疗卫生机构与医院之间的上下联动、提高基层卫生人员待遇等方面建立吸引优秀医生和毕业生留在基层工作的政策机制。

加快推进公立医院医联体建设。推动公立医院向医联体集团化发展，有利于实现医院医疗资源上下贯通、降低成本、提升品牌竞争力，被视为现阶段推进公立医院改革的有效方式之一，也是国务院2017年《政府工作报告》明确的关于推进医联体建设工作的有力抓手。但目前公立医院集团化发展还没有相应的法规、政策提供法律保障和监督约束，大多是在根据医改新政策，并在政府的支持下成立的。为此，建议国家层面要根据当前形势尽快制定、颁布相关政策法规，推动医院医联体建设发展纳入法制轨道，构建规范化、制度化、法制化的宏观调控体系，研究出台相关扶持政策、设立产业发展基金，确保医院医联体有序管理、科学运作、稳步发展。（作者系中央党校中青一班学员，福建省三明市委副书记、市长）