



评判标准科学：职称制度改革的重点

编者按

党的十九大报告强调：“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。”专业技术人才是国家人才队伍的重要组成部分，也是实施创新驱动发展战略的重要依靠力量。2017年1月，中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于深化职称制度改革的意见》（以下简称《意见》），提出要通过深化职称制度改革，使专业技术人才队伍结构更趋合理，能力素质不断提高。近一年来，改革进展如何？接下来又该采取哪些有针对性的措施？为此，我们特约请人社部相关负责人、专家、地方领导等就此展开三方会谈。

采访嘉宾：人力资源和社会保障部专业技术人员管理司司长 俞家栋 | 中国人民大学劳动人事学院教授、“长江学者”特聘教授 曾湘泉 | 湖北省荆州市委书记 杨智

当前职称制度改革的总体进展

► 注重突出不同学科的特点，对基础学科、应用学科等分类制定评价标准，避免“一把尺子量到底”。

► 我国职称制度体系设计离专业化和科学化尚存在一定程度的差距。如职称与待遇简单挂钩，甚至变为人才激励的唯一手段。

学习时报：此次改革出了问题导向，如在部分职称系列设置正高级职称、向基层一线倾斜等。请介绍一下当前改革的总体进展情况。

俞家栋：当前，各地、各有关部门均高度重视职称制度改革工作，将职称制度改革作为全面深化改革的重点任务加快推进，提出了很多有针对性、含金量高的改革措施。一是健全制度体系。目前11个未设正高的系列统一设置到正高级职称。不少地方也结合本地产业发展实际，不断完善职称评审专业，新设特种设备、动漫、智能制造、群众文化等特色专业。二是分类确定评价标准。注重突出不同学科的特点，对基础学科、应用学科等分类制定评价标准。比如，教师系列把教书育人作为评价的核心，卫生系列把临床技术作为评价的重点，工程系列把项目质量作为评价的主要内容，避免“一把尺子量到底”。三是创新评价机制。探索实行同行专家推荐制，鼓励第三方机构参与人才评价，对特殊人才采取特殊方式进行评价等。四是强化职称管理服务。各地均积极探索有步骤下放职称评审权，有的下放至地市，有的下放至社会组织，有的下放至高校、科研院所等用人单位，同时积极研究相应监管措施。五是引导人才向“三区一线”流动。有地方单独组建基层评审委员会，对基层专业技术人员实行“定向评价、定向使用”。

在接下来的职称改革推进中还需注意解决以下几个问题。一是改革进度不平衡。大部分地区和部门都能够按照时限要求积极推进改革工作，但也有个别省市工作进度较慢，个别部门推进改革的积极性不高，投入力量不够，政策研究不够。二是有些改革措施落地较慢。中央部署职称制度改革后，出台了一系列利好措施，11个系列设置正高级职称、向基层倾斜、淡化论文要求、职称外语不作统一要求等，但部分省市提出的配套措施针对性不强。三是需要进一步加强监管。改革逐步推开以后，特别是下放权限、放宽条件、社会化评审等措施的推行，对确保评审质量、加强监管提出了更高要求。另外，在操作层面也存在评价标准不能完全体现职业特点、中高级岗位结构比例较低、基层专业技术人才上升空间狭窄、评审把关不严、质量不高等问题。

曾湘泉：《意见》的问题导向明显

庸置疑，因为它本身就是为了解决落实人才发展战略所面临的一系列问题而制定的。新时代要实现新的发展目标不可避免地需要人才，人才战略需要许多支撑制度，如工资制度、福利制度以及人才评价等。而在我国的人才管理中，职称评价发挥着非常大的作用，因为现阶段我国的人才激励，主要靠的是职务晋升或者职称晋升来实现的，尤其是在我国工资制度改革尚不到位的领域。

近年来，国家高度重视人才工作，我国的职称制度体系也不断得到完善，比如高校在职务或职称基础之上，划定了相应的级别，教授分为一二三四级，副教授设置了五六七八级。再比如，在现有的职称之外，目前还实施了“千人计划”“长江学者”“杰出青年”等人才计划，这些都使得人才激励内容更加丰富和更加多元。

尽管上述一系列措施使得人才发展战略得到了具体的支撑，但另一方面也应看到，我国职称制度体系设计离专业化和科学化，尚存在一定程度的差距。突出的问题是：职称设置需要充分考虑其工作本身的职能和要求，比如工作有难易程度，有职责大小，有不同的能力要求，需根据不同的工作职责和能力要求来科学设置教授、副教授，主任医师、副主任医师等评审条件和要求等，而目前各层级人才标准尚不清晰，差距尚不明显，存在以指标数量简单确定的倾向；一定程度上存在着职称认定体现该领域人才的专业技术知识，特别是专业能力水平高低的倾向，甚至将职称评价与外语、计算机甚至发表论文简单挂钩，造成严重背离评价的初衷和目的；职称与待遇简单挂钩，甚至变为人才激励的唯一手段等。

杨智：近年来，各地在基层专业技术人员评价机制改革上都加大了探索力度，出现了许多新的做法。

一是下放评审权限。为进一步激活用人主体自主权，最大限度地发挥用人单位对专业技术人员的考核评价作用，有些地方探索建立用人单位自主评审的推荐、申报、评审机制，并探索科学的评审标准。

二是建立诚信制度。有些地方着力健全职称申报、审核工作程序和评审规则，在申报、审核、评审等环节坚决执行“谁审核，谁签名；谁签名，谁负责”的原则。一方面，个人要如实填报个人业绩，真实反映成果贡献。另一方面，单位要健全材料公示制度，确保公平公正。同时，加强评委会队伍建设，扩大评委会，选拔公道正派的同志担任评委，并不断更新评委库。

三是改进服务方式。目前，很多地方都在梳理职称评审办事等程序，简化申报手续和审核环节，申报人员已出具相关证书无异议的，一般不再要求提供第三方认证。同时，不断推进“互联网+职称”平台建设，提高职称信息化程度，对所有高级职称评审纳入职称网上申报系统进行申报，所有程序通过网上办理，以让申报人员少跑路。

基层专业技术人才应侧重工作实绩

► 引导基层专业技术人员更加注重工作业绩，提高专业技术能力，克服“论资排辈”“熬年头”的现象，形成比拼业务的良好风气。

► 对基层专业技术人员的管理，应通过改革工资决定机制和增长机制来研究多方面解决人才的激励问题。

学习时报：一段时间以来，在职称评价标准中，论文占有非常大的比重，一定程度上造成了部分领域，如基层专业技术人才职称评价应坚持什么样的标准和原则？

俞家栋：一是淡化或不作论文要求。基层专业技术人才职称评价要重点解决“以论文论英雄”的问题，合

理设置职称评审中的论文和科研成果条件，不再将论文作为评价应用型人才的限制条件。

二是侧重考察实际工作业绩。引导基层专业技术人员更加注重工作业绩，提高专业技术能力，克服“论资排辈”“熬年头”的现象，形成比拼业务的良好风气。

三是适当倾斜。探索实施对基层专业技术人才进行倾斜，鼓励有条

如何处理人才评价与使用的关系

► 评价的目的是使用。在评聘结合的单位，职称主要根据岗位结构比例进行评审，并不存在所谓名额和指标问题。对实行评聘分开的单位和行业，也要坚持质量第一，进行适当的比例控制，防止降低标准、迁就照顾，避免对整个职称制度的科学性、公平性造成冲击。

学习时报：近几年来，中青年专业技术人员群体职称评聘的矛盾开始突出。您如何看待这一矛盾？对此又该如何解决？

俞家栋：职称的评聘涉及到评价

与使用的关系问题。评价的目的是使用。在职称评价与使用的关系上，从历史发展过程看，主要存在“评聘结合”与“评聘分开”两种方式。评聘结合与事业单位岗位管理制度相适应，评价与使用衔接紧密，符合因事

下一步工作的着力点

► 职称的核心问题是标准问题，有了科学合理的标准才能对人才进行科学合理的评价。这方面要特别注意避免评价标准简单化的倾向。

► 应紧紧围绕供给侧结构性改革和产业转型升级，根据当地经济社会发展的需要，有所侧重地向支柱产业、特色产业和重点领域倾斜。

学习时报：为实现此次改革的目标，接下来将从哪些方面重点着力？

曾湘泉：一是进一步提高评价标准的科学化。职称的核心问题是标准问题，有了科学合理的标准才能对人才进行科学合理的评价。比如，什么是好的老师、好的工程师、好的医生，如果对此不加以科学界定和研究，而只是简单地划定几条标准，就容易出现结果偏离初衷的现象。再比如，当前“论文多、引用少”“专利多、转化少”的问题在个别领域比较突出，这说明个别领域的评价标准需进一步修正和完善。因此，这方面要特别注意避免评价标准简单化的

倾向。

二是应大力推动专业化的人力资源管理队伍建设。标准是最大的问题，而标准制定、评价和实施等则需要有专业化的人力资源管理人才来落实。好的老师肯定是能够通过学生等评价出来的，但通过什么评价标准、评价流程和评价方法进行？毋庸置疑，学校要有懂现代人力资源管理的专家，或者需要在专业的人力资源管理专家的帮助下，来总结和研究优秀老师的各项素质特征，构建素质模型。通过研究分析，确定各项硬指标与软指标，并在开展试评价之后进行效果反馈，不断修正和完善。因此，在这方面国家要对未来公益一类的机构，组织相关专家深入开展相应的课

件的地区单独建立基层专业技术人才职称评审委员会，单独评审。对基层专业技术人才适当放宽学历和任职年限要求，不能让基层专业技术人才既流汗又流泪。如一些省份反映正高级教师指标偏少，可适当增加指标数量，或根据各地实际情况确定结构比例。

四是提高评审结果的公信力。在专业技术人员的职称评价过程中，基层应重视同行评价和业内认可，严格标准程序，严格公示、回避等监督检查制度，以保障评审结果的公平、公正。

曾湘泉：此次职称制度改革强调未设置正高级职称的职称系列中设置到正高级，这一决策包括基层的专业技术人员，将来还会进一步向基层倾斜。但对基层专业技术人员的管理，不仅在于职称制度体系的完善，还在于工资制度的完善，两者应区别开来，不能因为没有设置正高级职称就降低其待遇，应通过改革工资决定机制和增长机制来研究多方面解决人才

的激励问题。

杨智：一方面，在评价标准上，大力推进由重论文、重考试向重基层、重业绩转变。除淡化论文，取消职称外语、计算机等硬规定，以及改革要求的评价要素外，应提高基层工作经历的赋分权重，在各专业量化评审标准中设置基层工作经历项目，如根据荆州市的规定，援疆、援藏记8分，援外记10分；根据在基层工作的时间长短分别给予加分，最高加7分。

另一方面，应结合实际，对基层专业技术人才开展分类评价。2015年，荆州市启动了卫生分类改革，将卫生专业技术人员分为“临床为主”和“临床科研并重”两种类型，分别制定不同的评价标准：临床为主型，综合考察理论基础和临床水平，重点考察临床医疗医技、临床实践能力和临床操作能力；临床科研并重型，既考察临床医疗医技，也考察科研成果、学术水平，突出考察科研成果的运用能力。

择人、人岗匹配的原则。但受岗位结构比例限制，容易造成符合条件者评不上职称、地区单位之间不平衡等现象。评聘分开不受岗位结构比例限制，符合条件即可参加评审，有利于提高职称的通用性，促进人才合理流动配置，但也容易造成评价使用“两张皮”、降低标准、引发单位内部矛盾等问题。针对不同职业、单位和岗位特点，《意见》明确，对于全面实施岗位管理、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。比如，已经全面推开的中小学教师职称制度改革，要求在核定的岗位结构比例内进行评审，评审通过即聘用到相应岗位。就实施情况看矛盾比较小，效果不错。对于不实行岗

位管理的单位，以及通用性强、广泛分布在各社会组织的职称系列和新兴职业，可采用评聘分开方式，统一评价，分别使用。在评聘结合的单位，职称主要根据岗位结构比例进行评审，并不存在所谓名额和指标问题，职称的核心是评价，是对专业技术人才能力和水平的业内评价。对实行评聘分开的单位和行业，也要坚持质量第一，进行适当的比例控制，防止降低标准、迁就照顾，避免对整个职称制度的科学性、公平性造成冲击。

接下来，我们将坚持以用为本，根据各职称系列不同情况，深入分析职业属性、单位性质和岗位特点，进一步明确各系列评价与聘用的衔接关系，实现职称评价结果与各类专业技术人才聘用、考核、晋升等用人制度的衔接。

题研究工作，制定科学的评价标准；而对公益二类单位，应推动法人治理结构的改革和完善，实施预算管理和备案制，授权各法人单位，发挥现代人力资源管理队伍人员的技术和能力，研究制定符合各自特点的教师、医生等人才队伍的评价方案，包括标准、流程和方法等，大幅度提高其科学化管理水平。

三是完善薪酬配套体系。在职称制度改革的同时，应完善相应的奖励制度和津贴制度等，形成对职称制度的有效补充。如教授的一二三四级、副教授的五六七级，在薪酬上应进一步拉开差距。如此，一方面通过职称制度实现人才的科学评价；另一方面，即使无法实现职称晋升，也能够通过薪酬等级和水平的调整，激励现有人才能力和业绩的不断提升与进步。

杨智：一是进一步突出职称的带动作用，推动经济社会转型升级。应紧紧围绕供给侧结构性改革和产业转型升级，根据当地经济社会发展的需要，有所侧重地向支柱产业、特色产业和重点领域倾斜，优化职称评审办法和措施，引导专业技术人才在基层和支柱产业领域建功立业。

二是进一步发挥职称“指挥棒”作用，推动人才队伍建设。坚持以用为本、评以适用、以用促

评，促进人才评价和人才使用的对接，处理好评聘关系问题；发挥好人才评价对提高人才培养质量的导向作用，以人才评价带动人才培养，以人才培养提升评价质量；畅通艰苦边远地区和基层一线专业技术人才的评价通道，研究探索“专项申报、专项分组、专项评审”的办法；完善特殊人才“特殊评审”的“绿色通道”，畅通各类人才的申报渠道，打通高技能人才与工程技术人才职业发展通道、非公领域专业技术人才评审通道等。

三是进一步强化职称的服务作用，推动人才体制机制改革创新。针对目前存在的职称福利化等问题，需进一步明确职称就是专业技术人才专业水平和专业能力主要标志的这一定位，把职称作为提高专业技术能力的有效途径。同时，职称制度改革要与事业单位机构编制、干部人事制度、社会保障制度、分配制度改革等统筹安排，同步运行，配套实施。加快政府人事管理职能转变，加强公共服务和监管，发展和完善专业化的人才服务机构、行业协会等社会组织，承接政府转移的人才评价职能，逐步建立政府引导、社会主导的专业技术人才评价制度，打造社会化的评审专家队伍，推进人才评价的社会化。