

两会

2019



浙江省十三届人大二次会议
浙江省政协十二届二次会议

深化职称制度改革

海宁市图书馆

浙江省公共图书馆信息服务联盟

目 录

政策解析	4
指导思想	4
基本原则	4
主要目标	5
评论分析	5
评职称，就要评出称职的人	5
改革职称制度，释放人才活力	6
职称制度改革请到基层“四看”	8
国内动态	10
北京：代表作将成评审主要内容	10
上海：推进4大重点领域职称改革	11
浙江：职称系列将全部设置到正高级	12
海外看点	13
英国：职称评定标准不一	13
俄罗斯：要求高、审核环节繁杂 不同职称待遇差别大	13
日本：教授名额少、晋升难度大 资格评定主要由学校负责	14

免责声明：

浙江“两会”专题信息产品由浙江省公共图书馆信息服务联盟各成员单位联合编辑。信息内容采自公开的报纸、图书、期刊、数据库资源以及各大主流网站，每份专题我们都准确标明来源和出处，摘选信息内容的真实性、准确性和合法性由发布单位负责。

本期专题由海宁市图书馆编辑，如您需要更为详细的内容及跟踪报道，请与该馆联络。

深化职称制度改革



深化职称制度改革涉及广大专业技术人员的切身利益，事关专业技术人才积极性主动性创造性的调动和发挥。我们将深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，进一步增强“四个意识”，切实把思想和行动统一到中央的决策部署上来，立足于职能职责，充分发挥综合管理和统筹协调作用，强化担当精神，分类指导，主动服务，加强监管，做好政策解读和宣传，认真落实好深化职称制度改革的各项任务，确保改革平稳推进和顺利实施。

政策解析

指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，牢固树立和贯彻落实新发展理念，立足服务人才强国战略和创新驱动发展战略，坚持党管人才原则，遵循人才成长规律，把握职业特点，以职业分类为基础，以科学评价为核心，以促进人才开发使用为目的，建立科学化、规范化、社会化的职称制度，为客观科学公正评价专业技术人才提供制度保障。

基本原则

——坚持服务发展、激励创新。围绕经济社会发展和人才队伍建设需求，服务人才强国战略和创新驱动发展战略，充分发挥人才评价“指挥棒”作用，进一步简政放权，最大限度释放和激发专业技术人才创新创造创业活力，推动大众创业、万众创新。

——坚持遵循规律、科学评价。遵循人才成长规律，以品德、能力、业绩为导向，完善评价标准，创新评价方式，克服唯学历、唯资历、唯论文的倾向，科学客观公正评价专业技术人才，让专业技术人才有更多时间和精力深耕专业，让作出贡献的人才有成就感和获得感。

——坚持问题导向、分类推进。针对现行职称制度存在的问题特别是专业技术人才反映的突出问题，精准施策。把握不同领域、不同行业、不同层次专业技术人才特点，分类评价。

——坚持以用为本、创新机制。围绕用好用活人才，创新人才评

价机制，把人才评价与使用紧密结合，促进专业技术人员职业发展，满足各类用人单位选才用才需要。

主要目标

通过深化职称制度改革，重点解决制度体系不够健全、评价标准不够科学、评价机制不够完善、管理服务不够规范配套等问题，使专业技术人员队伍结构更趋合理，能力素质不断提高。力争通过3年时间，基本完成工程、卫生、农业、会计、高校教师、科学研究等职称系列改革任务；通过5年努力，基本形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的职称制度。

（来源：新华社）

评论分析

评职称，就要评出称职的人

外语、计算机不再是职称评审必备条件

没经过计算机和外语水平考试，“感动中国”2016年度人物——中车长春轨道客车股份有限公司高级技师、焊工李万君，近日拿到了“教授”资格证书，这是吉林省首位获得正高级职称的技术工人。“我能评上正高职称，多亏了职称改革的好政策。”李万君感慨道。

作为老工业基地，吉林贯彻实施《关于深化职称制度改革的意见》，探索职称制度改革，外语和计算机不作统一要求，并规定既在本职岗位发挥骨干作用、又在职业院校任教的“双师型”高技能人才，可以申评高教系列职称。正是这些改革措施，使得像李万君这样的技能人才，能够跳过外语和计算机的门槛，以实绩论英雄评职称。

《意见》提出，对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要

求，确实需要评价外语和计算机水平的，由用人单位或评审机构自主确定评审条件。目前，已有广东、山东、陕西、广西、安徽、河南、上海、福建、北京、江苏、云南等多个省份明确对职称外语和计算机水平不作统一要求或不作为职称评审必备条件。

与此同时，论文也不再是评价人才的唯一指标。多年来，以论文数量评判人才的方式颇受诟病。为此，《意见》明确，对实践性、操作性强，研究属性不明显的职称系列，可不作论文要求；探索以其他成果形式替代论文要求；推行代表作制度，重点考察研究成果和创作作品质量，淡化论文数量要求。根据《意见》要求，各地也相继出台实施细则。

内蒙古自治区对在艰苦边远地区和旗县（市、区）及以下基层一线工作的专业技术人才，侧重考察其实际工作业绩，不作论文、科研成果要求；对部分高级职称系列继续设置论文条件，推行代表作制度，重点考察研究成果、业绩贡献及作品创作质量，淡化论文数量要求。湖北省明确，在省内注册登记3年以上，依法从事生产经营活动的企业经营管理人才，可直接申报高级经济师，不限学历、不限资历、不限论文……

“职称改革确立了一个导向，就是评价人才要用品德、能力、贡献来评价，而不仅仅是靠论文、学历、资历、计算机、外语等，就像大家所说的，让工作称职的人能够评上职称，让那些干工作的人、有贡献的人能够评上职称。”中国人事科学研究院研究员吴江说。

（来源：《人民日报》2018-1-18）

改革职称制度，释放人才活力

中办国办印发《关于深化职称制度改革的意见》。实行了三十年的职称制度将迎来大改革，涉及29个职称系列的7300多万专业技术人才。

现行的职称评价标准，存在“唯学历”、“唯资历”、“唯论文”的缺陷，也有“晋级”必考、工作却不必要的外语、计算机考试成

为“拦路虎”，将真正“能干”的人拒之门外，这样的评价标准已经无法适应当今社会的多元化职业体系。而新的评价标准确立了新的导向，用品德、能力、贡献来评价人才，不仅仅是靠论文、学历、资历、计算机、外语，让那些踏实肯干、专业突出的人评上职称。

给人才松绑，让他们有更多的时间和精力，去做自己的本职工作，在自己的岗位上做出更大的贡献，这是这次改革重要的方向。目的是畅通各个层次的职业发展通道，保护他们工作的积极性、主动性、创造性。今后评职称，将突出对业绩水平和实际贡献的评价。增加技术创新、专利、技术推广、标准制定等评价指标权重，注重考察研究成果的经济社会效益。取得重大研究和技术突破的，甚至可以直报高级职称。

职称评审化繁为简，按照“于法周全、于事简便”的原则，科学合理地设置评价条件和程序，减少交叉评价和“多头”评价，让专业技术人才少跑腿、少填表、少准备资料，减轻人才“被评价”的负担。同时，要避免“一放就乱”，对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，将暂停自主评审工作直至收回评审权。

此次职称改革在完善评价标准方面亮点颇多。《意见》围绕品德、能力和业绩三方面，提出一系列具有突破性的改革措施，着力克服唯学历、唯资历、唯论文的“三唯”倾向。这是一个科学的改革方向，能够打破专业技术人员职业晋升通道中一些不合理的束缚，比如简单地认定博士强于硕士，或是过分看重论文数量而忽视质量。

如何解决职称乱象和难题？关键在于完善职称的评审机制。《意见》提出，发挥用人主体在职称评审中的主导作用，科学界定、合理下放职称评审权限。逐步将高级职称评审权下放到符合条件的市地或社会组织，推动高校、医院、科研院所、大型企业和其他人才智力密集的企事业单位按照管理权限自主开展职称评审。

在完善职称评价标准方面，《意见》突出品德、能力和业绩导向，把品德放在专业技术人才评价的首位，重点考察专业技术人才的职业道德，强化职业操守和社会责任。强调以职业属性和岗位需

求为基础，注重考察专业技术人才的专业性、技术性、实践性、创造性，突出对创新能力的评价。强调注重考核专业技术人才履行岗位职责的工作绩效、创新成果，并向基层一线和作出突出贡献的人才倾斜。

（来源：党建在线 2018-4-25）

职称制度改革请到基层“四看”

职称制度改革的“最后一公里”“落地”比较复杂，它并非只是打破平均主义、以职称工资作杠杆撬动教师的积极性那么简单。要想更全面地了解情况，笔者建议大家到基层去“四看”：一看学校领导有多少没有评上高级职称；二看评选的全过程；三看已经评上了高级职称的人在想什么；四看没有评上的人在干什么。

在基层学校，“行政职务”和“专业技术职务”的交集相当大，几乎没有几个学校领导和管理人员不是高级职称的。如果说他们是教育教学的管理者、领头雁，评上高级职称是大概率事件，那么压根儿不上讲台的总务副校长、学校会计甚至食堂司务长，却比很多一线教师早一步评上了高级职称，又作何解释呢？高校有独立的“学术委员会”评审教师职称，可中小学哪有“学术委员会”呀，垄断这一职能的是权力无边的“校委会”。

再来看看高级职称的评选过程。

2005~2008年，据说H省具有高级职称教师的比例没有达到国家要求，所以每年分到一个乡镇的高级职称指标往往有七八个，要求不太严，淘汰率较低，当时很多基本够条件的教师很容易地评上了高级——如此“放水”的结果，不仅造成高级职称的含金量降低，更造成了后来的“评职难”。2009年开始H省政策收紧，每年分到一个乡镇的高级职称指标只有一两个。

前些年，据说人事部门留有高级职称的计划外“指标”，当时的确有一些不够格的“关系户”由此捷径评上了高级职称。这令很多教师心寒。好在这种搞法后来被坚决叫停，并规定必须将评审过程全程公示，接受群众监督。

可还是有阳光照不到的地方。上有政策下有对策，比如“萝卜招聘”——用障眼法改变上级的评审标准而为个别人量身定制标准；比如“暗度陈仓”——分班时名义上是平行班，却私下将优质生源集中在内定人员所任班级，以保证其“教学效果”遥遥领先……那些埋头苦干的老实人找谁评理去？只能一声叹息。

好不容易从本乡镇的竞争中胜出，材料被交到市里了（评审权在地级市），还要赶紧辗转求人去“沟通”市里的评委，否则，一切努力都将付诸东流。评委们如何确定最终名单，我们不得而知，但有一点可以肯定：从未见他们为了解申报人的情况而来学校听课、调查、座谈。如果他们仅凭审阅申报材料就能选出对的、淘汰不合格的，那也太神了吧？

再来看已经评上了高级职称的人。坚持挑重担、扛大梁、搞课题、带徒弟的并不多，相当一部分在争取教“副课”、少教课，比如数学高级教师去教美术。反正高级已经评了，工资也加上去了，还有必要那么拼吗？

够格而没有评上高级的教师，有的多次申报又多次被淘汰，终于放弃；有的自知没有竞争力，根本不去报名；有的还在苦苦挣扎，在校就逼着学生进行应试训练，在家就写论文、准备计算机考试……对这些教师来说，身边那些水平、能力、敬业精神都不如自己的“高级教师”的工资更具明显优势，也许是激励，但也许是挫伤。

买了房子的希望房价继续涨，没买房子的希望房价下跌。同样道理，评上了高级的希望保留职称制度，没评上高级的希望取消职称制度。有些人批评平均主义，却可能不知道很多教师在无奈地面对现实时宁要平均主义，也不要那种“袖筒主义”遮掩下的职称制度。

我们当然希望职称制度改革能促使中小学教师下班以后读书、研究、撰写教育教学反思。但现实情况是，甭说下班时间，有些已经评上了高级的和评高级无望的教师在上班时间偷偷地去搓麻将、打扑克。说好了的职称制度的激励作用呢？

至于评“正高”，基层学校只听楼梯响，不见人下来。若真等到政策落地的那一天，恐怕有些人不仅不怕在照妖镜下现了原形，还会又削尖了脑袋捷足先登呢！

经是好经，就怕和尚嘴歪。因此，基层教师有几点希望：

一是希望职称评定去行政化，不要让裁判员去当运动员，高级教师应更多来自一线教师而非行政管理人员。

二是希望加强对评审过程的监督，阳光操作，公正公平，对以权谋私、暗箱操作者严肃追责。

三是希望尝试高级职称任期制，任职期满重新评审。毕竟，养懒人的制度不是好制度。

（来源：《中国青年报》）

国内动态

北京：代表作将成评审主要内容

改革的主要目标是通过3年时间，基本完成职称系列、专业、层级的布局调整任务，建立健全符合专业技术人才特点的分类评价标准和评价机制；通过5年努力，形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的职称制度。

推行职称评审代表作制度

今后，本市将推行职称评审代表作制度，将专业技术人才的代表性成果作为职称评审的主要内容，建立职称评审代表作清单，明确不同系列、不同专业、不同层级职称评审所考查的代表作类型。除论文、专著、译著外，基础研究、技术开发和应用推广人才的代表作还可包括专利、项目报告、研究报告、技术报告、工程方案、设计文件、业绩报告、工作总结等；哲学社会科学人才的代表作还可包括理论文章、决策咨询研究报告等；教育教学、卫生技术人才的代表作还可包括精品课程、教学课例、疑难病案等；文化艺术人才的代表作还可包括文学作品、影视作品、戏剧作品、工艺作品等。

此外，本市还将推动建立京津冀职称工作协调共享机制，探索在条件成熟的领域统一评审标准、程序和方法，推进京津冀职称评审专家资源和专业技术人才资源信息共享。深入落实京津冀职称资格互认协议，逐步扩大跨区域职称互认领域和范围，推动三地人才自由流动。支持雄安新区建设，为入驻雄安新区的本市企业随迁专业技术人才提供职称评价服务。

（来源：《北京晚报》2018-2-8）

上海：推进4大重点领域职称改革

科技创新领域——服务本市科技创新中心建设，进一步落实创新驱动发展战略，深入推进成果转化、应用开发、基础研究等职称分类评价，以业绩、贡献、成果为评价重点，进一步鼓励创新创业以及创意设计。让创新创造成果突出的科技人才“名利双收”，释放制度红利。

经济和城乡建设领域——聚焦产业结构优化升级和区域城乡发展需要，完善工业、建设、经济等领域职称评审服务和评价标准，适应以互联网+为特色的新科技、新模式、新业态、新经济的发展需要。

宣传文化领域——围绕国际文化大都市建设目标，适应新媒体创新发展需要，调整完善新闻出版、艺术群文、社科研究职称评价办法，探索网络文学、现代影视创作等人才专业水平评价办法，坚持政治标准与学术标准相统一。

社会事业领域——围绕“双一流”和高水平地方高校建设、高峰高原学科建设，完善高校教师职称评聘标准和办法。围绕健康城市建设目标，完善社区卫生专业技术人才高级职称“六位一体”业绩评价办法。推进社区管理、社会救助、司法矫正、卫生服务等社会工作领域专业人才职业水平评价改革。

（来源：人民日报客户端 2018-5-21）

浙江：职称系列将全部设置到正高级

目前尚未设置正高级职称的职称系列，将统一设置到正高级。此外，在我省就业的港澳台专业技术人才，以及持有外国人永久居留证或海外高层次人才居住证的外籍人员，可按规定参加职称评审。

我省将结合新产业、新业态、新模式需要，细化设置职称专业系列，职称专业可增可减，使职称体系设置更全面、更有针对性。此外，高技能人才与工程技术人才职业发展通道将打通，符合条件的高技能人才可以参加工程系列专业技术人才的职称评审。

为完善职称评定的评价标准，改革将通过量化考核提高科技创新、成果转化、技术推广、标准制定等标志性业绩的分值权重，降低职称评审的主观随意性。以量化评价为基础，打破学历、资历限制，对作出重大贡献的专业技术人才可直接申报评审高级职称。

未设置正高的职称系列将全部设置到正高级

“教授级高工”，是我们十分熟悉的一个名词，很多人甚至把这一称谓视同教授的正高级职称。实际上，“教授级高工”是享受教授、研究员待遇的高级工程师。长期以来，工程、经济、会计、统计等11个职称系列并未设置正高级职称。通过此次改革，我省原来未设置正高的职称系列将全部设置到正高级。

省人力社保厅专业技术人员管理处处长程爽告诉记者，这一改革举措正是通过打破专业技术人才的“天花板”，拓展其成长空间而更有“奔头”，最大限度释放和激发专业技术人员创新创业活力。

工程系列的正高级职称名称就是“正高级工程师”，随着改革的进一步实施，我省还将有望出现正高级经济师、正高级会计师、正高级工艺美术师，乃至正高级船长、正高级领航员。

（来源：浙江在线 2018-4-9）

海外看点

英国：职称评定标准不一

在英国，大学对教师的职称评定一般分为5个等级，不同学校或不同研究领域的标准是有差别的，职位的高低不能只从职称的等级名称来判断。

以第一级讲师为例，不同属性的学校对同一名称有相当大的定义上的差别。大多数英国学校讲师细分为暂时性和永久性两种。暂时性聘用的讲师，不要求具有博士学位，通常由研究生兼任。永久性聘用的讲师则对学历有要求，较接近美国助理教授的职位

对于教授的评选，不同级别的标准并不相同，不同学校以及不同研究领域的标准也不一样，会考查个人的研究成果及发布的学术论文状况，学院领导以及同事的意见也会作为参考之一。有些学校会看候选人教授课程的水平。

（来源：高校教师之友）

俄罗斯：不同职称待遇差别大

俄罗斯的高校至今仍然保留了前苏联时期职称评定的传统。取得助教、讲师、副教授、教授等职称后，不同职称的待遇差别比较大，所以俄罗斯的高校教师非常重视职称的评定。俄罗斯教育系统的职称评定机构严格而且极富权威，高校职称评选与教师的学位、从事教学时间、讲课水平有关，评选时会要求参考申请者的科研专著等学术成果。

以俄罗斯高校正教授资格评选为例，获得该职称通常至少需要40年时间。申请者首先需要成为一名高校教师，读完副博士，攒够2年工作经验后再完成正博士答辩，之后再累积最少10年的教学科研工作经验，成为高等教育机构的管理人员。在此期间至少有5名学生在其指导下取得研究生学位，还要至少发表50篇的专业论文，出版至少5本专著或合著的教科书，并且具有非常丰富的学术

会议经历。

当这些硬性条件都满足之后，需要向高校学术委员会提交申请报告，经过学术委员会同意后再报给高校校长办公室审核，所有管理部门一致认可后，将授予申请人全国统一的正教授证书，无论获得者是否退休，该证书终身有效。但如若发现有违规的情况，学术委员会有权利将其收回。在如此严格的硬性指标和繁杂的审核环节下，很少有俄罗斯高校教师能够通过“走后门”的方式达到自己的目的。

尽管科研能力被视为评价俄罗斯教师职业活动能力的核心指标，但由于俄罗斯高校教师待遇较差，许多教师需寻求其他经济来源，无法将主要精力放在科研上，造成许多高校教师科研成果极少，科研等级分较低。对此，87%以上的高校教师认为，发表论文仅是为获取职位或职称的一个条件，不能真正体现科研水平的高低。

（来源：高校教师之友）

日本：资格评定主要由学校负责

日本大学中，小到车位安排，大到高校教师职称评定，充分反映出日本人严谨的性格。在日本，要晋升为教授，难度相对较大，主要是因为教授的名额少。一般情况下，日本的国立大学按照国家标准决定教授人数，私立大学的教授名额相对更少，只有当某个专业的教授辞职或退休才会有空缺，或是新设立了一个专业岗位才有名额。

在日本，要成为大学教授必须在该专业有高度的专业知识。虽然不需要通过某种考试，但一般来说需要有博士称号。有了博士毕业证书，先作为教授的助手进行研究工作，写论文，成果受到该科学会的认可以后，由教授推荐成为讲师、副教授，最后成为教授。在这期间，忍耐力和韧性是不可缺少的。

教授资格的评定主要由学校负责，教师本人可以随时根据自己的业绩参考学校的标准向系主任提出申请，系里会组织校内外的专

家组成审定小组进行评审。主管教育的文部科学省在对大学的指导中，对教授的评定有着关键的影响。教授的职位一般在有教授辞职或是老教授退休的情况下才有空缺。在少子化的现状下，大学的运营越来越艰难，教授职位增加的可能性也不大，所以成为大学教授，在日本是一条越来越艰辛的道路。

（来源：高校教师之友）