



在线资源

- ▶ 研究参考
 - 公共管理
 - 人力资源开发
 - 人事管理
- ▶ 学术跟踪
- ▶ 国际观察
- ▶ 客座研究人员文章

人事管理

孙春艳：推进职称分类改革 迸发人才创新活力

2013-06-21 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

来源: 吉林日报

作者: 孙春艳 2013-06-20

一直以来,职称评审受到全社会和广大专业技术人才的普遍关注,在许多单位,职称与工资、社保等福利待遇密切相关。随着市场经济体制改革的逐步深入和人才配置市场化、人才择业自主化等新特点,职称制度与社会和用人单位对人才评价和使用需求之间矛盾日益显现,改革的呼声也越来越强烈。近日,记者就我省职称制度改革工作,专访了省人力资源和社会保障厅有关负责同志。

问:我省职称改革有什么计划,下一步工作思路和主要目标是什么?

答:近年来,我省职称改革始终遵循与社会主义市场经济体制改革相适应、与事业单位人事制度改革相配套、与专业技术人员和社會需求相统一的原则,在深化职称分类改革方面大胆探索,勇于创新,加快政府职能转变,把选人权和用人权真正地交给用人单位,像被国家人社部称为“拉开了全国职称分类改革序幕”的中小学和高校教师职称“评聘结合”改革就走在了全国前列,今年我省中小学职称改革还将在扩大试点基础上,在全省范围内全面推开,这项改革涉及到全省近32万中小学教师,意义重大。

下一步,我省职称制度改革的基本思路和目标就是按照科学分类、社会评价、单位聘任、政府调控的思路,进一步深化职称制度分类改革,主要目标概括起来是健全三种制度、形成两项机制、建立一个体系。

对职务与资格难以分离的职业,探索推行以评聘结合为主的专业技术职务聘任制度;对社会通用性和人员流动性较强的职业,探索实行以考评结合为主的社会化职业水平评价制度;对关系公共利益和人民生命财产安全的职业,依法实行以考代评为主的职业准入制度;

初步形成以能力、业绩为导向,重在社会、业内认可的专业技术人才评价使用机制;形成“个人自主申报、业内公正评价、单位择优使用、政府指导监督”的职称工作运行机制;

逐步建立起科学分类、动态开放、功能完备、服务到位的职称评价服务体系。

问:目前我省正在推进中小学教师职称扩面改革,据了解,新的制度规定中小学教师能够参评正高职称,此外,这项改革试点还有什么要点?

答:按照目前正在进行的中小学教师职称制度改革试点,中小学教师今后就可以评正高职称,相当于教授、研究员。改革的主要内容,具体来说:一是统一系列名称,中、小学不再分开评价,而是合并成中小学教师一个系列;二是健全制度等级,小学老师也有可能拿到和教授、研究员一样的正高职称。同时完善标准,使评价标准更符合中小学教师教书育人的实际,被广为诟病的论文将大大弱化,评职称不再以论文作为最主要依据;三是创新评价办法,不只是考核,不只是看论文数量,更多看教书育人的结果和用人单位包括社会的评价,评价方法包括能力和工作实绩,包括考试、考核、讲课等各种评价的形式和办法;四是完善聘用制度,做好选人用人制度之间的衔接,实行评聘结合,学校在核定的空岗数额内公开组织竞聘

推荐，再组织同行专家进行评审，不再搞职务以外的资格评价。

问：除了中小学教师职称外，今年我省职称改革重点还有哪些，有什么创新举措和办法？

答：今年全省职称改革重点工作还体现在以下几个方面：

着眼于在服务中创新，助推民营经济发展。为鼓励和引导更多的人才向民营企业聚集，我省从“便才”和“惠才”两个方面，在制定出台的有关文件中，创新职称评定的条件，提出了“下放一级、给予双免、认定三创”的优惠政策。下放一级：即支持大型民营企业组建中级职称评审委员会，自主开展中级专业技术职务任职资格评审；给予双免：即民营企业人员参加职称评审（除以考代评系列外）不受职称外语和计算机应用能力考试限制；认定三创：即对我省事业单位中领办、创办民营企业的创业人员，企事业单位中职务科研成果在科技成果转化中作出突出贡献并取得显著效益的创新人员，符合认定条件的民营企业高级经营管理人才中的创优人员，经认定可相应免除外语、计算机、学术技术著作、论文等限制，直接破格参加高级经济师等相应专业职称评定。

着眼于在改革中创新，拓展职称评价领域和层级。按照国家职称分类改革的部署和要求，我们将继续深入推进本科高校包括高职高专学校职称“评聘结合”改革，打破专业技术职务终身制，将选人权、用人权全部交给用人单位；新增设了服装设计、电力工程职称系列，对省内企业中从事服装设计、电力工程的专业技术人员开展高中级职称评审；除在中小学系列开展正高级职称评审试点外，在部分高校的实验室系列、技工院校讲师系列开展正高级职称评审试点，为更多的企事业单位培养、吸引、留住和用好人才提供政策保障和支持。

着眼于在管理中创新，促进职称评聘工作科学规范。对全省32个系列高、中级专业技术资格（职务）的评审标准条件进行重新修订完善，根据不同行业、专业的实际情况，制定真正体现专业技术人员能力、水平和业绩的评价标准。推行“三公示”制度和完善监管责任追究制度。对学历证书、资格证书、论文论著、业绩成果等逐一进行检索鉴别，对发现弄虚作假的实行“一票否决”，取消其3年申报资格。

问：职称评审的客观公正，各级专家评委会的评委是关键，省人社厅对评委的选择、管理和监督上都有哪些措施和办法？

答：一是健全组织体系，充实新生力量。职称评价工作所涉及的学科和专业越来越多、越来越细，我们要求每年各级职称评委会管理部门及时更新和充实评审和专家队伍，力求评审专业广覆盖，新增评委人数不能少于评委会人数三分之一。二是入库备案管理，随机抽鉴定人。打破评审委员会按行业、部门组建的模式，在跨部门、跨单位、跨行业的同行专家中选聘并建立评审专家库，吸纳知名专家学者参加，像省直部门和高校评委会我们要求聘请的中直单位外聘专家不能少于评委人员总数的三分之一，并且按参会评委人数的3倍报评委名单，在例会前随机抽签确定最终参会评委。三是强化监督评估，加大考评力度。严格评审委员会的备案审批制度，实行主任和评审组长负责制，对违反职称工作纪律的，按照有关规定严肃处理，并永远不得进入评委会专家库。同时，加强对各级职称评委会的审核备案和评估工作，对不能保证评审质量的评委会，及时予以调整、停止工作、直至撤销。四是探索网评试点，推进信息化评审。今年，我们将在农业和部分工程正高级职称评委会开展“背对背”式信息化网评试点，对参评人员的申报业绩成果由专家评委进行“盲评”打分，克服有的评委打人情分、照顾分等不良现象，网评试点探索完善成熟后，逐步在各类各级职称评委会中推行。

问：下一步，省人社厅在职称聘任制度方面还将进行哪些改革？

答：我们将坚持以科学设岗为基础，以强化单位自主聘任为核心，真正建立起按需设岗、按岗聘任、平等竞争、择优上岗、科学考核、合同管理、以岗定薪的专业技术职务聘任制度。像今年我们制定出台的《吉林省事业单位二级和三级岗位管理试行办法》、《职称评聘工作安排意见》等文件中对“双肩挑”人员聘任、主辅系列的设置、岗位设置分级标准等难点和重点问题都作出了相应的政策规定和要求。在岗位职务聘任工作方面，本着权责一致、分级管理的原则，把人社部门管不了也管不好的事交给用人单位，切实发挥用人单位的责任主体作用，人社部门的职责主要是抓统筹、管调控、强监督、多服务。下一步，我们将督促指导各级人社部门，制定不同类型事业单位专业技术职务岗位设置和专业技术人员职务聘任工作的具体实施办法和工作细则，完善专业技术职务结构比例及最高职务设置标准。财政拨款的事业单位，要实行科学设岗基础上的最高职务、岗位数额限制和结构比例控制；经费完全自给的事业单位可实行自主聘任专业技术职务。

[>>返回](#)

新闻评分

相关新闻

- 党管人才怎样才能出实效 “一把手”抓第一资源 2013-06-19
- 魏建 陈敬涛：深化人力资源市场整合改革 2013-06-18
- 人社部：建议适时公布调查失业率 2013-06-18
- 人社部：社保“双轨制”终将合并统一 2013-06-18
- 林泽炎：我国人才激励和保障的战略思考与制度设计 2013-06-17
- 高层次人才引进面临战略升位 2013-06-17
- 任采文：创新驱动发展的关键在人才 2013-06-17
- 人才工作坚持抓重点、抓关键、抓统筹 2013-06-17

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区北湖渠路15号院3号楼 邮编：100101 院办电话：010-59762700

科研管理处：010-59762558、59762526

京ICP备10211434号