

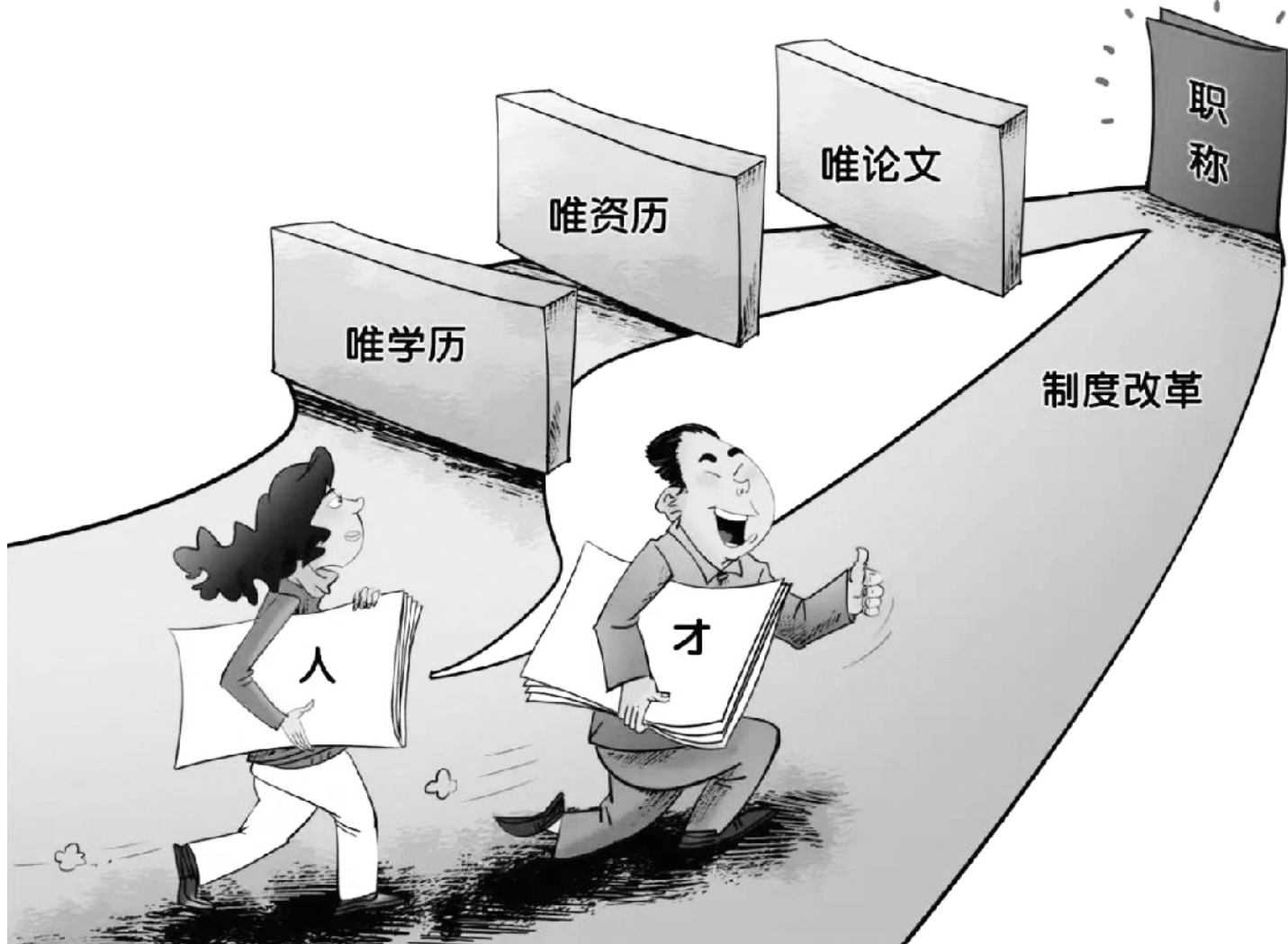
本市职称制度迎30年来重大改革

职称评审将建立分类评价标准

□本报记者 张晶

2月8日,北京市委、市政府办公厅发布《关于深化职称制度改革的实施意见》,打破职称评价“一把尺子量到底”、职称论文“一刀切”、职称晋升“玻璃门”等条条框框,对不同人才制定不同标准,支持人才自选代表性成果代替论文,新开通多类人才的职称申报渠道,实现“干什么、评什么”,让干得好的人能评得上。据悉,此次改革是自1986年职称改革以来,30多年来本市再次启动的职称领域重大改革,涉及全市300多万专业技术人员。

据北京市人力资源和社会保障局相关负责人介绍,此次改革立足于服务人才、服务用人单位和服务北京发展,将通过3到5年的时间,完成职称各系列、专业、层级的布局调整任务,建立符合不同人才特点的分类评价标准和评价机制,在全市形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的职称制度体系。



“干什么、评什么” 不同人才不同评价标准

为避免职称评审时“一把尺子量到底”,本次职称制度改革系统地将职称评价标准归结为品德、能力和业绩三个方面,科学分类评价专业技术人员能力素质,对不同领域、不同行业、不同层次的专业技术人员,制定不同的评价标准和业绩权重,实现“干什么、评什么”,激发各类人才创新动力和积极性,使“三百六十行,行行出状元”。

对从事基础研究的人才,重点评价原始创新能力、成果科学价值、学术水平和影响力。

对从事技术开发和应用推广的人才,重点评价技术创新和集成能力、解决技术应用问题的能力、取得的自主知识产权和核心技术突破、成果转化和对产业发展的实际贡献。

对从事科技管理服务的人才,重点评价技术支持能力、服务对象满意度、行业评价认可度。

对从事哲学社会科学研究和应用的人才,重点评价其在推动理论创新、传承文明、资政育人、学科建设等方面的能力和贡献。

教育教学人才按照教学为主、科研为主和社会服务为主进行分类评价,突出教书育人。对教学为主的,重点评价教育教学水平、教学方法创新和人才培养实绩;对科研为主的,重点评价学术能力、成果创新质量和贡献、学科建设效果;对社会服务为主的,重点评价成果转化推广、决策服务、科学普及等。

卫生技术人才按照临床为主和科研为主分类评价,突出临床实践。对临床为主的,重点评价临床医疗技术水平、实践操作能力和工作业绩;对全科医生,重点评价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的能力等;对科研为主的,重点评价科研创新和成果转化应用能力。

文化艺术人才按照文艺创作研究、文艺传播表演进行分类评价,突出弘扬社会主义核心价值观。从事文艺创作和研究的,重点评价文化艺术理论创新、作品质量、文明推广和传承效果;从事文化艺术传播表演的,重点评价其作品演绎质量、演绎方法传承和创新、市场认可度等。

农业技术人才评价突出服务三农,重点评价在促进都市型现代农业集约、高效、绿色、安全发展等方面的业绩和贡献,对促进都市型农业结构调整和发展方式转变的贡献。

人才可自选代表性成果 替代论文

《意见》明确,将彻底解决过去职称论文“一刀切”的问题,将职称评审“唯论文”改为“菜单式”,让人才做“多选题”。在职称评审中,将全面推行职称评审代表作制度,人才可自选最能体现能力水平的代表性成果,作为评审考核的主要内容,强化质量。通过改革,让人才深耕专业,将更多精力投入到创新创业中。

除论文、论著外,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。

新增4类人才职称申报渠道

此次改革还进一步打破了国籍、户籍、地域、身份、人事关系等制约,除国有企业事业单位和非公经济单位人才外,新开通了优秀外籍人才、港澳台人才、自由职业人才、高技能人才职称申报渠道,为各类专业技术人员畅通了晋升通道,解决了过去职称晋升“玻璃门”的问题,全面激发人才发展活力,使各类人才职业发展“条条大路通罗马”。

创新6类人才职称晋升方式

取得国家级人才表彰奖励、获得国家级科技奖项、担任国家级重大科技项目负责人、在自主创新和科技成果转化过程中取得突出成绩的领军人才,可通过职称评审“直通车”取得正高级职称;取得重大基础研究和关键技术突破、解决重大工程技术难

题、在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的业绩突出人才,可破格申报高级职称;长期扎根基层一线、做出重要贡献的基层人才可单独评审、优先评聘;具有特殊技能、在特殊领域、特殊岗位取得突出业绩、做出重大贡献的特殊人才可直接认定职称等级;高校科研机构的创新创业人才,以及援藏、援疆、援青等对口支援和援外医疗的专业技术人员可享受职称评聘的支持政策。

扩大下放职称评审权的 单位范围

据了解,早在2005年,本市在全国范围内率先向市属高校下放职称评审权,教师的职称高校自己说了算,还打破了教师职务的终身制,建立了合理的激励和约束机制,调动了教师教书育人的积极性。

此次职称制度改革又进一步扩大了职称自主评审范围,除市属高校外,继续向条件成熟的科研机构、新型智库、新型研发机构,如北京市科学技术研究院、北京市社会科学院、北京市教育科学研究院、北京生命科学研究所以等,下放职称评价自主权,重点解决人才使用“能上不能下”的问题,支持用人单位完善考核制度,对评上职称的人

才,用人单位可根据人才与岗位的适用情况和考核情况,合理聘用人才;对不符合岗位要求、没有履行岗位职责的人员,用人单位可以低聘、不聘直至解聘。通过改革,避免一劳永逸的职称终身制引发的惰性,进一步激发创新主体活力,使人才“评得上、用得着、留得住”。

职称系列将全部补齐正高级

本市将聚焦高精尖产业发展需要,围绕“三城一区”建设,建立具有北京特色、动态开放的职称评价专业目录,按照“需要什么评什么”的原则,增设人工智能、创意设计、知识产权、技术经纪、科学传播等新业态、新职业的职称评价专业,支持培育先导产业和支柱产业。

另外,本市还将补齐全部职称系列的层级设置,在经济、会计(审计)、统计、中专教师、工艺美术、实验技术等系列中增设正高级,持续满足高精尖产业、文化创意产业、现代服务业和重点优势学科等领域的人才评价需求。

目前,本市已完成了经济、会计系列职称的正高级职称设置,并出台了职称评价试点方案,今年将选择部分有代表性的企业开展评价试点,并在全市范围内推广。