

本市职称评审突出“干什么评什么”

职称制度改革:让行行都能出状元

□本报记者 张晶

昨天,北京市人力社保局发布消息,77名专业技术人才被评为本市首批正高级经济师和正高级会计师,其中,正高级经济师43人,正高级会计师34人。这次评审是本市深化职称制度改革的重要内容,实现了三个“首次”:首次增设经济、会计2个系列的正高级职称,并为高层次人才建立破格申报通道;首次使用职称分类评价标准,突出“干什么评什么”;首次推行职称评审代表作制度,从评论文改为评成果。

今年2月,市委办公厅、市政府办公厅印发《关于深化职称制度改革的实施意见》,将用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。

打破晋升“天花板” 首增经济、会计正高级职称

多年来,经济管理、财会管理领域专业技术人才面临着职称晋升“天花板”的问题,职称最高只能评到副高级,这制约了他们的职业发展,限制了成长空间。

今年,本市按照行业“代表性、突出重点、发展需要”的原则,在11家市属国有企业以及6家中关村、经济技术开发区、金融街企业的专业技术人才中,开展了首批正高级经济师和会计师的评价试点工作。经过单位推荐、资格审核、答辩评议、专家评审,共评出77位经历丰富、业绩突出、成果丰厚,代表全市经济、会计行业最高水平的专业技术人才。

据市人力社保局相关负责人介绍,这77名专业技术人才分别来自城市建设、汽车制造、电子信息、银行保险、金融投资、旅游运输、网络科技、电子商务等行业领域,全部是各行业领域重点企业中的高层经营管理和财务管理人员。

在本次职称评价工作中,还专门制定了正高级经济师和会计师的破格申报条件,建立了破格申报渠道。申报人只要业绩、贡献突出,就可以不受学历、资历、次级职称等限制,直接申报。市人力社保局相关负责人说,比如在企业经济业务工作中,提出并成功实践了新的商业模式、资本运作模式或企业管理方式等,在培育新产业、新业态、新模式,形成新的经济发展方式,构建开放型经济新体制等方面,做出了杰出贡献的人才;或在学术研究中取得突出成绩,作为主要完成人在经济领域取得的业绩成果获得省部级一等奖及以上奖项的,可破格申报正高级经济师。被财政部聘为全国会计准则、制度和内部控制标准体系建设咨询委员会咨询专家,主持或作为主要成员参与已发布政策、制度的研究起草工作的人才;或作为主要完成人在财务会计领域取得的业绩成果获得省部级一等奖及以上奖项的,可以破

格申报正高级会计师。

记者了解到,本次职称评价中有5名业绩突出的申报人为破格申报,分别是来自北控、京东、华为等企业的高层管理人员,他们都是相关领域的领军人物,在商业模式、经济管理决策及创新创业等方面取得了突出业绩,做出了重要贡献。

比如京东物流的CEO王振辉,他推出了“清流计划”“京准达”“京尊达”“无人仓”等物流服务新模式,打造了京东“亚洲一号”智慧物流中心,为整个物流行业带来颠覆变革,树立了京东公司在全国物流行业的领军地位。在本次职称评审中,王振辉被破格评为正高级经济师。

想突破“一尺量”评价标准 首次实施分类评价

建立职称分类评价标准,是本市深化职称制度改革和人才分类评价改革的创新举措。坚持“干什么、评什么”,以品德、能力、业绩为导向,按照职业属性和岗位职责对人才进行分类,量身定制不同的评价标准和考核要素权重。

据介绍,经济和会计系列职称的评价对象,主要是在企事业单位从事工商管理、人力资源管理、经济管理、金融、会计专业工作的专业技术人才。市人力社保局和财政局开展专门调研,针对企业人才特点和成长规律,不唯论文课题、注重业绩贡献,量身定制了不同于高校院所、科研单位人才的职称评价标准。

市人力社保局相关负责人表示,对在企业从事经营发展研究和实践的正高级经济师,重点评价人才主持或作为主要骨干参与企业的投融资、改制、兼并重组、管理创新和企业文化创优等方面的实际成效;或主持或参与省部级及以上基础设施建设、技术改造项目的方案论证、可行性评估及组织实施,以及经实践运用达到的目标;或带领企业取得了显著的经济效益等。对在企业从事会计研究和实践工作的正高级会计师,重点评价人才主持或作为主要骨干参与企事业单位的财务、会计、注册会计业务工作



期间的突破性创新,在解决重大疑难问题方面发挥的作用,在规范管理、参与决策、加强内控、化解风险、增收节支等方面取得的成绩等。

市人力社保局相关负责人举例说道,开创了中小银行创新发展模式的北京银行原董事长闫冰竹,在担任北京银行管理工作期间,使企业2017年总资产超过3万亿元,较成立之初增长了150倍。在本次职称评审中,他被评选为正高级经济师。

负责收购韩国现代电子的TFT-LCD资产清查和财务分析工作的北京电控副总经理张劲松,他与收购小组一起与韩方据理力争,最终使收购总价减少了3000万美元;他还牵头建立了北京电控企业财务和经营风险预警机制,形成评价标准体系和制度体系。在本次职称评审中,张劲松也被评选为正高级会计师。

记者了解到,本次评出的77位正高级经济师和会计师,全部是按照上述职称分类评价标准产生的,他们均具有突出的工作业绩,是本市经济和会计领域的领军人才。

转变“一刀切”评价方式 首次推行代表作制度

多年来,专业技术人才申报职称都要提交论文作为答辩评议的主要内容,这种“一刀切”方式在一定程度上限制了人才的发展。在本次正高级经济师和正高级会计师评价中,本市创新评价方式,首次采用代表作答辩的形式,从论文“单选题”变为成果“多选题”,申报人可在论文、论著、研究报告、项目报告、发展规划等成果中,任选一项最能体现自己能力水平的代表作,提交职称评审。

据统计,77名专业技术人才中,有44人选择用非论文的代表作进行评审,超过了人数的一半。这些非论文的代表作全部是申报人牵头或独立完成的业绩成果,并已应用于实践之中。有的是企业发展规划,详细

分析了企业生态环境,提出了企业发展的战略目标和实现路径;有的是项目报告,围绕企业实际需要实施的具有特色的人才建设项目;有的是研究报告,详细分析了特定领域的国有企业如何转型升级,京津冀协同发展战略中

如何做好相关产业转移等内容。代表作评价模式到了评委专家的一致认可。

今年起,本市职称评审都将陆续采用代表作评审的方式,引导人才深耕专业,真正潜心于创新创业和做好专业工作。

【相关链接】

职称评审实现“干什么评什么” 让三百六十行都能出状元

今年2月,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》,此次是自1986年以来,本市首次启动的职称领域重大改革,据了解,改革将涉及全市300多万专业技术人员。

根据《意见》,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才能力素质,对不同领域、不同行业、不同层次的专业人才,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业绩;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,重点评价临床医疗医技水平、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。