打破“天花板”、不唯学历不唯奖项、论文不做“硬杠杠”……

涉及8000万人 职称评审迎来大变化

近日，记者从人力资源和社会保障部获悉，历经5年，职称制度改革重点任务已完成，27个职称系列的改革指导意见出炉。这一涉及全国约8000万专业技术人才的改革措施将产生哪些影响？

1 27个职称系列改革指导意见出炉，增设11个系列正高

9月以来，许多地方启动了今年的职称评定工作。尽管还没收到正式通知，江西景德镇的陶瓷绘画师李小贵非常期待：“2015年我评上副高，本来以为一辈子就这样了，没想到这个职称‘天花板’会突破。”

李小贵从事陶瓷绘画18年，在当地小有名气。按照过去的规定，就算他终其一生雕琢技艺，也只能止步副高。

今年2月，人力资源社会保障部牵头发布《关于深化工艺美术专业人员职称制度改革的指导意见》，为这一行业的人员首次设置正高职称。“这是对我们专业水平的更高认可，激励大家进一步提高造诣。”李小贵说。

尽管职业评价体系已经多元化、市场化，但在诸多行业企业，职称仍是衡量一个人学术技术水平和专业能力的主要标志，并与工资待遇、科研资源、上升通道等密切相关。

2016年12月，中办、国办印发《关于深化职称制度改革的意见》，全面深化职称制度改革。截至目前，包括中小学教师、高校教师、医护人员等在内的27个职称系列的改革指导意见全部出台。

“不只是工艺美术人才，这次改革增设工程、经济、会计等11个系列的正高，惠及近3000万专业技术人员。改革健全了制度体系，完善了评价标准，创新了评价机制，着重解决评价标准不合理、一刀切等问题。”人力资源和社会保障部专业技术人员管理司副司长刘冬梅说。

涉及8000万专业技术人才的职称评定政策，迎来多年未有的大调整：

——工程、农业等一批职称系列的评审专业得以细分；

——新兴职业不断纳入职称评价范围，新增动漫游戏、运动防护师、快递工程等13个评审专业；

——针对不同行业特点，实行考试、评审、考评结合、面试答辩、实践操作等多元化评价方式；

——对研究人员探索实行代表作制度；

——对互联网领域的奇才、“怪才”建立评审绿色通道……

“这是现行职称制度实施30多年来首次进行的全面系统改革。种种突破性的安排，旨在建立科学、客观、公正的评价制度。”刘冬梅表示，核心目标是从申报上打破身份、档案等制约，畅通各类人才职称申报渠道；从评审上减少条条框框，让干得好的人能评得上，真正树立以实绩论英雄的导向，激发专业技术人才创新创造的巨大潜能。

2 鼓励以实绩论英雄，解决评价与使用相脱节问题

“这次改革不再唯学历、唯资历，论文、学历不做‘硬杠杠’，以实绩论英雄。”刘冬梅说，对医护人员主要突出临床实践能力，对教师主要看教学质量，鼓励大家在一线建功立业。

56岁的于刚是山东省立医院眩晕诊疗中心主任，因医术精湛，被称为山东治晕“第一人”，常年一号难求。但也正是因为精力主要放在临床上，论文和科研成果较少，他获评副高14年还没评上正高。

两年前，山东试水卫生职称“双自主”改革，于刚被定为临床优势型人才，通过侧重临床实绩、降低论文评价，在2020年3月获得主任医师的证书。

“职称毕竟是对专业水平的认可，申请加入专业学会或者申报科研项目都对职称有较高要求。另外，评上正高也有利于带团队、开展工作。”于刚坦言。

2020年，包括山东省立医院在内的55家改革试点单位，共有5037名专业技术人才取得高级职称。

此次改革令职称评价标准回归岗位需求和实际贡献。比如，对高校教师不再以SCI、SSCI等论文指标作为参评前置条件和判断的直接依据；对医护人员加强医德医风和从业行为评价，淡化论文要求；对翻译、演员、计算机等行业不再做学历要求等等。

近日，山西省发布2021年全省中小学校教师高级职称评审通知，要求校长、园长和各级教研室教研员如果不从事学科教育教学，不得申报正高级教师，同时取消了申报正高级教师的奖励和荣誉要求。

太原市某小学教师张静认为，教师的本职工作就是教书育人，有了好的评价标准，老师们更能安心站讲台，全心谋教学。

南京林业大学蒋华松没有发表一篇论文，仅以教学业绩评上了教授；只有高中学历但创作成果斐然的江苏作家周洁，从中级直接获评正高；航天六院长动集团军品事业部车二班班长黄汉华等1万多名操作工、电工、钳工等，打破学历和身份限制评上正高……

“随着部分地区、部分行业先行破冰、红利释放，改革取得了阶段性重要进展，显著提高了人才评价科学化水平，解决了人才评价与人才使用相脱节，评上的用不上、用上的评不上等问题。”中国人事科学研究院人才理论与技术研究室主任孙锐表示。

3 破除条条框框后，如何确保公平公正？

5年来，职称政策制度体系初步确立，标准、程序等方面基本有规可依、有据可循。但记者采访发现，强调论文篇数、论资排辈等现象还不同程度存在，一些困扰人才的“烦心事”“老难题”尚未完全破解。

“国家的改革指导意见提出要科学对待论文、论著等研究成果。但看最近单位发的评审通知，对论文的要求还是没变。”北京一家事业单位的陈女士告诉记者。

这家单位负责人事工作的徐先生则认为：“职称标准破易立难。尽管论文与业务关系不大，但评职称总要有一些衡量标准。如果论文、奖项、年头这些都不看，那拿什么来筛选？”

在采访中，部分“211”高校的青年教师也表达了困惑：“核心期刊论文数至少是一个相对公平的指标，现在不拿它作为要求，那就没有硬性标准了。评审决定权都在专家委员会，谁来决定请哪些专家？如何排除人情干扰？操作空间会不会更大？”

少数受访者反映，职称能不能评得上、多久能评上，还是受人情世故、资历年限以及和领导的关系等因素影响。

“破‘四唯’是中央的明确要求，是激发创新活力的重要举措，但‘不唯’不是‘不要’，不能从一个极端走向另一个极端。国家层面已经制定了新的标准条件，建立了综合监管体系，现在要做的是推动各项改革落地落细。”刘冬梅说。

“各单位需要着眼实际，进一步完善改革配套措施，根据行业和专业差异，选择论文和奖励权重，研究制定评价能力、贡献和业绩的细化指标。”孙锐说。

2019年，人力资源和社会保障部出台《职称评审管理暂行规定》，要求加强职称评审全流程监管、完善高级职称评审委员会核准备案制度。“这是一个很大的进步。”孙锐建议，下一步需细化相关办法，推进制度落地，去除企事业单位行政化、官僚化干扰，同时推动社会化和市场化的职称评价。

刘冬梅也表示，将进一步加强评审专家队伍建设，建立专家诚信记录，健全同行评价机制，尽可能地提高职称评价的科学性、专业性和针对性。

据新华社