

# 中共江西省委办公厅文件

赣办发〔2017〕17号



## 中共江西省委办公厅 江西省人民政府办公厅 印发《关于深化职称制度改革的 实施意见》的通知

各市、县（市、区）党委和人民政府，省委各部门，省直各单位，各人民团体：

《关于深化职称制度改革的实施意见》已经省委、省政府领导同志同意，现印发给你们，请结合实际抓好贯彻落实。

中共江西省委办公厅  
江西省人民政府办公厅  
2017年11月30日

（此件公开发布）

## 关于深化职称制度改革的实施意见

为贯彻落实《中共中央办公厅、国务院办公厅印发〈关于深化职称制度改革的意见〉的通知》（中办发〔2016〕77号）精神，进一步创新人才评价机制，加强专业技术人才队伍建设，就我省深化职称制度改革提出如下实施意见。

### 一、总体要求和主要目标

（一）指导思想。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，深入贯彻党中央及省委关于深化人才发展体制机制改革的决策部署，聚焦决胜全面建成小康社会、建设富裕美丽幸福江西奋斗目标，落实“创新引领、绿色崛起、担当实干、兴赣富民”工作方针，坚持党管人才原则，遵循人才成长规律，把握职业特点，按照“服务发展、激励创新，遵循规律、科学评价，问题导向、分类推进，以用为本、创新机制”的要求，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。

（二）主要目标。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。

## 二、健全职称制度体系

(三) 完善职称框架体系。按照国家统一部署，做好职称系列的增设、整合和取消等衔接工作。细化职称系列专业，在新能源、新材料、生物和新医药、信息技术、航空制造、先进装备制造、锂电与电动汽车、文化暨创意、绿色食品等战略性新兴产业设置职称评审专业。健全职称层级设置，对目前未设置正高级的职称系列设置正高级职称，拓展专业技术人才职业发展空间。注重职称各系列、专业、层级间的平衡有序，构建系列明晰、专业健全、层级完备的职称框架。

(四) 分系列推进职称制度改革。完成中小学教师职称制度改革。推进卫生高级职称评审制度改革，实行分级管理、分类评价、定向使用。推进高等学校教师职称制度改革，实行自主制定标准、自主开展评聘、自主发放证书，政府事中事后监管。启动技校教师职称制度改革，研究中专教师、工程、农业、科学研究等系列职称制度改革。

(五) 促进职称与职业资格有效衔接。根据国家确定的职称与职业资格对应关系，编制对应目录，专业技术人才取得职业资格可认定其具备相应系列、专业、层级的职称，可聘任相应专业技术职务，可作为申报高一级职称的条件。已实行全国、全省统一考试的初级、中级职称，不再进行相应的职称评审或认定，减少重复评价。

## 三、完善职称评价标准

(六) 坚持职业道德为先。坚持德才兼备、以德为先，始终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。用人单位通过个人述职、考核测评、民意调查等方式全面考察专业技术人才的职业操守和从业行为，倡导科学精神，鼓励团队协作，强化社会责任，坚守道德底线。对职业道德失范“零容忍”，对学术造假“一票否决”。

(七) 注重创新能力评价。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。合理设置职称评审中的论文和科研成果条件，对申报中、初级职称专业技术人才和在艰苦边远地区、基层一线工作的专业技术人才，淡化或不作论文要求。对工程、工艺美术等实践性、操作性强、研究属性不明显的职称系列，不将论文作为限制性条件。对高校教师、科学研究等理论性强、研究属性明显的职称系列，推行代表作制度，淡化论文数量，强化论文质量。对职称外语和计算机应用能力不作统一要求。

(八) 突出业绩贡献评价。注重考核评价专业技术人才履行岗位职责的工作绩效、创新成果和实际贡献，增加技术创新、专利、成果转化、横向课题以及技术推广、标准制定、决策咨询、公共服务等评价指标的权重，将项目报告、工作总结、工程方案、设计文件、教案、病案等纳入评价指标，将科研成果取得的经济效益和社会效益作为职称评审的重要内容。克服唯学历、唯论文等倾向。

(九) 分类设置评价标准。根据不同人才特点, 分类设置评价标准。对基础研究人才, 侧重评价其原创提出和解决重大科学问题能力、成果的科学价值、学术水平和影响等。对应用研究和技术开发人才, 侧重评价其技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化及对产业发展的实际贡献等。对工程技术人才, 侧重评价其提高工程质量、推动技术创新、解决技术难题、制定行业标准等方面的业绩贡献。对教育教学人才, 重点评价其教育教学水平和培养学生实绩。对医疗卫生人才, 把会看病、看好病作为评价的主要内容, 重点评价其临床实践能力。对财经人才, 侧重评价其服务经济社会发展、行业引领作用、创造价值能力和创造经济效益实绩。对文化艺术人才, 重点评价其在弘扬社会主义核心价值观、传播正能量、文化遗产保护传承等方面的业绩贡献。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才, 侧重考察其实际工作业绩, 适当放宽学历和任职年限要求。职称系列(专业)主管部门制定全省通用的评审条件, 具备职称评审权限的地方和单位可制定不低于全省通用的评审条件。

#### 四、创新职称评价方式

(十) 探索多种评价方法。根据不同类型、不同层级专业技术人才的特点, 采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、成果展示等多种评价方法, 提高职称评价的针对性和科学性。扩大高级职称考评结合范围, 加强专业

能力测试，提升评审质量；简化初级职称评价程序，强化用人单位考核，提高评价效率；对能够采用统一标准、统一考试取得的，探索采取全省统考的评价方式。

（十一）定性定量评价相结合。完善以同行专家评审为基础的业内评价机制，对工作绩效、业绩成果等易量化的评价指标实行量化评价；对品德知识、能力水平等不易量化的评价指标实行定性评价，将定性定量评价相结合，相互补充，提高职称评审的科学性和公平性。

（十二）特殊人才实行特殊评价。建立健全引进高层次人才、急需紧缺人才、新兴产业人才等职称评价机制，开辟人才评价“绿色通道”，打破学历、打破资历、打破常规、简化手续，采取一事一议、特事特办等方式开展不定期的特殊评审。完善有突出贡献人才、留学回国人才、援疆援外人才职称直接审定政策。

（十三）基层人才实行定向评价。完善基层专业技术人员职称“定向评审、定向使用”制度，在卫生、乡村教师、农业等系统进行试点，按照基层评价标准、方式取得高级职称的专业技术人员，限定在基层单位使用，并落实岗位聘用、工资福利等相关待遇。鼓励有条件的设区市以及行业高级职称评审委员会对基层专业技术人员试行单独分组、单独评审、单列评审通过率。

## 五、加强评审组织建设

（十四）规范评委会设置管理。制定评委会管理办法，明确评委会设置调整的条件和程序，规范评委会名称，界定评审的系

列专业、层级和人员范围。按照“加强总体调控、理顺评审渠道、精简重叠组织、实现动态管理”的要求，对评委会进行全面梳理，不符合要求的予以调整，根据工作需要动态设立评委会。

(十五) 推进职称评审社会化。在专业性强、社会通用范围广、标准化程度高的职称系列，试行将评审具体工作转移给具备较强服务能力和水平的专业化人才服务机构、行业协会学会等社会组织，组建社会化评审机构进行职称评审。建立完善个人自主申报、业内公正评价、单位择优使用、政府指导监督的社会化评审机制，满足非公有制经济组织、社会组织以及新兴行业职称评价需求，服务产业结构优化升级和实体经济发展。

(十六) 下放行业职称评审权。向赣江新区、设区市下放本地具备条件的系列专业高级职称评审权限。指导设区市向县(区、市)下放具备条件的系列专业中级职称评审权限。向特色产业集聚区下放区域职称评审权，组建区域职称评审委员会。向人才密集、优势明显的行业下放行业职称评审权，组建行业职称评审委员会。

(十七) 下放用人单位职称评审权。向全面实行岗位管理、人事工作规范有序、行业人才资源密集的学校、医院、科研院所等事业单位下放职称评审权，将职称评审与岗位设置、考核聘用、绩效管理等相结合，优化单位用人管理。向高新技术企业、大型骨干企业、行业龙头企业下放职称评审权。鼓励支持符合条件的民营单位和组织开展自主评审。

## 六、促进职称评审与人才培养使用相结合

(十八) 促进职称制度与人才培养有效衔接。按照国家统一部署，在工程、卫生、经济、会计、统计、审计、教育、翻译、新闻出版广电等专业领域，逐步建立与职称制度相衔接的专业学位研究生培养制度。推进职称评审与专业技术人员继续教育制度相衔接，加快专业技术人员知识更新，将专业技术人员继续教育情况作为职称评审的重要条件。

(十九) 促进职称制度与人才使用有效衔接。坚持以用为本，实现职称评价结果与各类专业技术人员聘用、考核、晋升等用人制度的衔接。对于全面实行岗位管理、专业技术人员学术技术水平与岗位职责密切相关的事业单位，一般应在岗位结构比例内，结合岗位聘用开展职称评审。建立事业单位岗位动态调整机制，合理设置专业技术岗位数量和岗位结构比例。对于不实行岗位管理的单位，以及通用性强、广泛分布在各社会组织的职称系列和新兴职业，可采用评聘分开方式。完善竞聘上岗机制，健全考核制度，加强聘后管理，打破聘任“终身制”，在岗位聘用中实现人员能上能下。

(二十) 促进职称制度与人才流动有效衔接。引导专业技术人员到基层锻炼，坚持和推广中小学教师、卫生等重点领域专业技术人员晋升高职称须有乡村基层工作服务经历的做法。引导专业技术人员离岗创业和到企业兼职，高等学校、科研院所等事业单位中经批准离岗创业或兼职的专业技术人员，离岗期间可在



原单位按规定申报职称，其创业或兼职期间工作业绩作为职称评审的依据。

## 七、优化公共服务体系

(二十一) 拓展职称评价人员范围。进一步打破户籍、地域、身份、档案、人事关系和体制内外等制约，创造便利条件，畅通非公有制经济组织、社会组织、自由职业专业技术人员职称申报渠道。科技、教育、医疗、文化等领域民办机构专业技术人员与公立机构专业技术人员在职称评审等方面享有平等待遇。打通高技能人才与工程技术人员职业发展通道，符合条件的高技能人才，可参加工程系列专业技术人员职称评审。在我省就业的港澳台专业技术人员，以及持有外国人永久居留证或我省颁发的海外高层次人才居住证的外籍人才，可按规定参加职称评审。公务员不得参加专业技术人员职称评审。

(二十二) 简化优化服务流程。进一步推进简政放权、放管结合、优化服务。人力资源和社会保障部门在职称评价工作中要加强宏观管理，加强公共服务，加强事中事后监管，减少审批事项，减少微观管理，减少事务性工作。对于开展自主评审的企事业单位，人力资源和社会保障部门不再进行资格审批，改为事后备案管理。简化职称申报手续和审核环节，积极推行职称申报评审“一站式”服务，优化职称办理程序，缩短办理时限。

(二十三) 推进职称信息化建设。落实“互联网+”行动计划，加快建设职称申报评审系统，实现职称网上申报、审核、评

审、结果公示和查询，逐步实现职称档案的电子化管理，运用大数据等现代信息技术，推动各级、各类评审机构信息互联互通、开放共享。加强全省职称评审考试基础信息库建设，推行职称电子证书，实现职称证书网上查询验证。做好专业技术人才统计分析，提高职称管理服务水平。

## 八、强化职称监督管理

(二十四) 健全监督管理体系。积极构建政府监管、单位自律、社会监督的综合监管体系，注重引入社会监督机制，通过聘请社会监督员对评审过程进行全程监督。明确界定各级职称主管部门、行业主管部门、评委会管理机构、用人单位的职责。相关部门、企事业单位负责人和工作人员不得利用职务之便为本人或他人评定职称谋取利益。

(二十五) 加强职称申报推荐监管。健全单位内部监督机制，实行申报推荐数量核准备案，坚持申报数量、申报条件、推荐程序、推荐结果公开公示。严格职称申报诚信承诺和诚信立档制度，申报材料造假实行“一票否决”制，并录入信息系统失信“黑名单”。严格审查推荐责任追究制度，实行“谁审核，谁签名，谁负责”，对审查把关不严单位进行通报批评。对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一律予以撤销。

(二十六) 加强职称评审监管。完善评审专家遴选机制，加强评审专家库建设，积极吸纳企业专家、基层专家，实行动态管理，加强入库专家培训，坚持评委随机抽取制度，建立评委诚信

立档制度。健全评委会工作程序和评审规则，严肃评审纪律，建立倒查追究机制。坚持评审公开、公示、回避制度，建立评审质量评估、巡查、举报核查和违纪违规行为处理制度，建立复查、投诉机制。完善退出机制，对不能正确行使评审权、不能确保评审质量的评委会，将暂停其评审工作直至收回评审权。

(二十七) 维护职称工作秩序。加强对专业技术资格考试的监督指导，严防考试泄密失密，保证考试安全、公平、科学。严禁社会组织以营利为目的开展职称评审，突出职称评审公益性。依法清理规范各类职称评审、考试、发证和收费事项，大力查处开设虚假网站、制作和贩卖假证等违纪违法行为，打击考试舞弊、假冒职称评审、扰乱职称评审秩序、侵害专业技术人员利益等违法行为。

(二十八) 加强对职称工作组织领导。坚持党管人才原则，切实加强党委和政府对于职称工作的统一领导。各级党委及其组织部门要把职称制度改革作为人才工作的重要内容，在政策研究、宏观指导等方面发挥统筹协调作用。各级人力资源和社会保障部门要会同行业主管部门负责职称统筹规划、宏观管理、政策制定、制度建设和监督检查；行业主管部门要健全职称评审专业设置，完善评价标准。各类行业组织和大型企事业单位充分发挥专业优势，积极参与评价标准制定，有序承接职称评审工作。用人单位作为人才使用主体，要根据本单位岗位设置和人员状况，自主组织开展职称评审或推荐本单位专业技术人员参加职称评价，

实现评价结果与使用有机结合。

各级各部门要充分认识职称制度改革的重要性、复杂性、敏感性，将职称制度改革列入重要议事日程，加强组织领导，狠抓工作落实。省人力资源和社会保障厅要发挥好牵头抓总作用，会同有关部门抓紧制定配套措施，分系列推进职称制度改革。要深入调查研究，坚持分类推进、试点先行、稳步实施，妥善处理改革中遇到的矛盾和问题。要加强舆论引导，搞好政策解读，引导广大专业技术人才积极支持和参与职称制度改革，确保改革平稳推进和顺利实施。

