

北京市人力资源和社会保障局

关于进一步加强和改进职称工作的通知

京人社事业发〔2023〕10号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局，市属各部、委、办、局、总公司、高等院校人事(干部)处，人民团体人事(干部)部门，各职称考试、评审服务机构，各有关单位：

为贯彻落实人力资源社会保障部办公厅《关于进一步做好职称评审工作的通知》(人社厅发〔2022〕60号)精神，紧紧围绕首都功能谋发展，大力加强“四个中心”功能建设，提高“四个服务”水平，坚持“五子”联动服务和融入新发展格局，进一步深化职称评价体制机制改革，充分发挥人才评价“指挥棒”作用，建立权责清晰、管理科学、协调高效的评价管理服务体制，进一步激发专业技术人才创新活力，促进高水平人才高地建设。加强和改进职称工作，保障落实用人主体自主权，发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，积极营造有利于人才成长和发挥作用的评价制度环境，现就有关事项通知如下：

一、健全符合新时代首都发展需要的评价体系

(一)动态调整职称评审专业

建立职称评审专业目录，实行清单式管理并动态调整。市人力资源社会保障部门可会同有关行业主管部门，围绕国家重大战

略需求和产业发展需要设立新评审专业。具有职称评审权的用人单位可结合本单位发展实际,向市人力资源社会保障部门申请调整评审专业。探索在“四个占先、四个突破”关键技术领域,将量子信息、生物技术等新专业纳入职称评审范围。围绕本市特色产业、重点产业链设立特色评审专业,开展专项评审,通过“一产一策”“一链一策”,实现产业链、人才链、创新链融合发展。

(二)建立多元职称评价机制

发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用,扩大职称评价覆盖范围,促进人才评价、培养、使用的有效衔接,突出职称评价对提高人才培养质量的导向作用。围绕本市区域优势产业,向各区有序下放职称评审权限。围绕高水平人才高地建设,向人力资源管理制度完善和基础科研投入大的科技领军企业、行业龙头企业、新型研发机构及专业人才密集和创新能力强事业单位,稳妥下放职称评审权限。具有职称评审权限的单位结合目标任务、岗位职责、绩效考核等分类制定评审标准,科学合理明确论文、科研成果等要求。鼓励通过同行评价、技术技能竞赛、揭榜挂帅、服务对象评价等多元评价方法识别人才,促进评用结合。

(三)优化职称与职业资格对应关系

提高人才评价效率,减少人才重复评价,降低社会用人成本,进一步优化营商环境,结合本市实际,出台职称与境内外职业资格对应关系目录并动态调整。在对应关系范围内,专业技术人才取得职业资格,符合本市相应系列职称制度改革实施办法中规定的学历、年限条件的,可对应相应系列和层级的职称,并可作为申报

高一级职称的条件。本市用人单位可根据工作需要,对符合对应条件的人员按照相应专业技术岗位任职条件和聘任程序,择优聘任相应级别专业技术职务。

(四)持续贯通技术技能人才评价机制

持续推进职业技能等级与相应职称评审贯通,符合技术技能人才贯通条件的可申报相应层级职称。对高技能人才参加职称评审时重点评价其掌握必备专业理论知识和解决生产难题、技术创造发明、科技成果转化应用、参与技术改造革新、工程项目设计、工艺改进等实际能力和业绩。充分发挥高技能人才带徒传技优势,在高技能人才培养方面取得的成绩,可作为申报职称评审的业绩成果。支持事业单位根据发展需要,择优聘用高技能人才,畅通高技能人才向专业技术岗位或管理岗位流动渠道。

(五)保障专业技术人才队伍健康有序发展

对于从事人才培养等工作的具有正高级职称的专业技术人才,办理延迟退休的可不占相应岗位结构比例。对于国有企事业单位及非公经济组织专业技术人才,人力资源社会保障部门根据用人单位实际需求,指导用人单位做好人才培养、评价、使用和激励。人力资源社会保障部门根据事业单位改革发展需要,指导相关主管部门,统筹规划事业单位专业技术岗位结构比例,实现“能高能低、动态调整”,为未来专业技术人才队伍发展留有空间。

二、完善符合人才特点的分类评价标准

(六)科学制定职称评价标准

以破“四唯”和立“新标”为突破口,以激发专业技术人才创新

活力为目标,突出品德、能力、业绩、贡献导向,修订职称评价标准,促进与新职业标准相衔接,激励专业技术人才潜心研究和创新。鼓励从职业标准、技术标准、行业标准中提炼职称评价标准,将工作绩效、创新价值、创新成果、解决实际问题能力等作为评价的核心内容。根据不同学科领域特点探索建立能够识别有天赋、有潜力人才的评价标准。卫生、工程、艺术、中小学教师等实践性强的职称系列不将论文作为职称评审的主要评价指标,评价标准中不得简单设立论文数量、影响因子等硬性要求。研究系列聚焦原创成果和高质量论文,注重评价原创性贡献、学术影响力和研究能力,淡化论文数量要求。各职称系列将论文“必选”转变为成果“多选”,完善体现思想品德、职业道德、专业能力、技术水平、学术影响力、创新贡献、决策咨询、人才培养、公共服务等代表作成果的可量化的“菜单式”评价指标体系。

(七)减少学历、奖项等限制性条件

为各类人才申报职称进一步松绑。申报人不具备规定学历、资历,但业绩显著、贡献突出的,在符合本市各职称专业破格条件的基础上,由2名以上具备正高级职称的同行专家推荐申报,法律法规另有规定的除外。持续落实“干什么评什么”,除涉及公共安全、人身健康的系列或专业外,从事专业与所学专业不一致的,可允许按照本人长期从事专业申报职称。技工院校中级工班、高级工班、预备技师(技师)班毕业,可分别按照中专、大专、本科学历申报相应系列职称。不得将科研项目、经费数量、获奖情况、论文期刊层次、头衔、称号等作为职称评审的限制性要求。由党政机关

(含参照管理的事业单位)流动到企事业单位从事专业技术工作的人才,可根据本人的学历、资历条件以及水平能力、工作业绩等申报相应职称,在原单位从事专业技术工作或专业技术管理工作的时间可连续计算。

三、改进和创新专业技术人才评价方式

(八)发挥用人单位主体作用

增强用人单位履行推荐申报职称评审的主体责任,对申报人的品德、能力、业绩情况的真实性负责。加大用人单位对申报人的评价权重,将单位考核结果、推荐情况纳入职称评审量化评价范围。国家重点实验室、国家技术创新中心、科技领军企业、行业龙头企业等可由单位主要负责人推荐技术负责人破格申报相应层级职称。鼓励科研机构开展自主评聘,支持围绕科学中心、创新高地建设的科研机构采取更加灵活的职称评聘机制。进一步扩大教育教学单位用人自主权,向条件成熟的中小学校、中等职业学校等下放高级及以下职称评聘权,有效激发教师队伍活力。积极推进职称评审与岗位聘用、考核及绩效分配等教师人事管理制度深度融合、相互促进。

(九)强化区级职称评价服务效能

坚持科学界定、合理下放,按照从低到高、从专业到系列的原则,成熟一个下放一个,向各区人力资源社会保障部门赋能赋权,为专业技术人才提供更加优质高效的服务。各区人力资源社会保障部门可会同相关行业主管部门作为评审服务机构组建专业技术资格评审委员会,充分发挥行业主管部门的作用,负责辖区内职称

评审、认定、服务等工作。

(十)畅通高层次、急需紧缺、特殊特艺人才评价通道

畅通职称评价绿色通道,对取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题或在经济社会各项事业中作出重大贡献的专业技术人才,引进的高层次、急需紧缺、特殊特艺人才可采取“一事一议”“一人一策”的方式直接申报高级职称。市人力资源社会保障部门负责制定考核认定办法,实行“3+1”举荐制,即申报人在3名具有正高级职称的业内专家举荐的基础上,由用人单位、主管部门或行业协会、相关机构负责人实名举荐。经考核认定取得高级职称的专业人才,事业单位不受岗位总量和结构比例限制,正高级可破格聘用在二、三级专业技术岗位,副高级可破格聘用在五、六级专业技术岗位。

(十一)开展定向评价、定向使用

激励专业技术人才扎根基层,在区以下教育、卫生等事业单位开展职称“定向评价、定向使用”。对教龄满30年且中级职称取得满10年,仍在教学一线岗位的教师通过加大职业道德、考核结果、学生家长及同行评价等方面的权重评定高级职称。对在基层社区卫生服务机构工作满30年且中级职称取得满10年,仍在诊疗一线岗位的卫生专业技术人员通过加大职业道德、考核结果、基层服务水平、群众认可度等方面的权重评定高级职称。“定向评价”采取单独分组、单独评审的方式,取得的职称限定在本区内有效。“定向评价、定向使用”的高级岗位实行总量控制、比例单列、专岗专用,不占专业技术岗位结构比例,与常设岗位分开设

置、单独管理。市人力资源社会保障部门会同行业主管部门加强对“定向评价”的宏观调控,并向乡村学校、特教学校、乡镇卫生院倾斜。

四、打造公正高效的服务平台

(十二)提升评审机构服务能力

建立职称评审服务机构综合评估、动态调整机制,提高评价质量和公信力。出台管理办法,加强对评审服务机构的资质条件、核准备案、评审质量、评审服务、专家管理、考核监督、接诉即办等方面的管理工作。组织开展公平公正、代表性强、权威性高的同行评价,加强同行业职称评审委员会经验交流,在教育系统试点开展高级职称评审专家跨区评审。市人力资源社会保障部门会同行业主管部门通过约谈、现场观摩、查阅资料等形式,对评审服务机构工作进行巡查,依据有关问题线索进行倒查、复查。

(十三)树立评审专家队伍良好形象

遴选专业技术水平高、贴近科研生产一线、业内公认的专家担任评审专家。市人力资源社会保障部门会同行业主管部门、评审服务机构、用人单位建立本市高级专业技术人才库,加大从非公经济、新型研发机构等推荐遴选职称评审专家的力度,为全市职称评审专家库提供有力支撑。加强对入库专家的服务管理,45周岁以下专家应占有一定比例,原则上专家聘期不超过3届。加大对评审专家履职尽责的考核力度,通过技术手段,进一步完善专家抽取和盲评管理,增加专家评审质量监管,作为对专家考核的参考内容。

(十四)提高职称评审信息化水平

充分利用人工智能、大数据共享等技术手段完善职称评审系统,优化职称评审全流程体验,建立本市专业技术人员个人业绩档案库,加快构建集职称申报、受理、审核、缴费、评审、公示、发证、验证等一体化的专业技术人员管理服务平台,探索线上评审答辩,全面推行电子职称证书,提供查验下载等服务,逐步实现职称评审全程网办。

(十五)改进对中央在京单位的服务

中央在京单位的专业技术人员,申报时在京缴纳社会保险,由上级主管单位人事部门出具委托函,或经上级主管单位同意后由本单位出具委托函,可参加本市职称评审。经人力资源社会保障部核准备案的《中央单位高级职称评审委员会备案目录》中已备案的职称系列(专业)原则上不能委托本市评审。

五、加强职称评审全流程监督管理

(十六)加快推进诚信体系建设

加强职称评审工作诚信体系建设,建立健全申报、审核、公示、反馈、申诉、巡查、举报、回溯等机制,加强对申报人、用人单位、评审服务机构、评审专家的诚信管理,可视情形开展职称评审专项巡查,也可委托第三方开展职称评审评估。设立监督委员,负责现场监督职称评审工作。加强监管信息归集共享,充分运用大数据等技术,提升诚信体系建设水平。

(十七)加大违规行为处理力度

严厉打击论文代写代发、虚假刊发等违纪违规行为,鼓励科研

人员把高质量论文发表在国内科技期刊上。对申报人提供虚假材料、抄袭、剽窃、不当署名或者通过其他不正当手段取得职称的,由人力资源社会保障部门撤销取得的职称,情节严重的3年内取消职称及岗位晋升资格。对申报人和评审专家的违纪违规行为记入职称申报评审诚信档案库,纳入全国和北京市信用信息共享平台,记录期限为3年。

持续推动职称评审破“四唯”、立“新标”是进一步深化职称制度改革的重要举措。各区、各有关单位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,深入基层一线,加强调查研究,结合实际制定具体实施方案,坚持分类推进、试点先行、稳步实施,切实采取管用有效的措施推动改革任务落实落地落细。加强舆论引导和政策解读,积极回应社会关切,为分类推进专业技术人才评价体制机制改革营造良好氛围。职称制度改革推进过程中遇到的重要问题及时向市人力资源社会保障部门报告。

北京市人力资源和社会保障局

2023年6月6日