

中共江苏省委办公厅文件

苏办发〔2018〕5号



省委办公厅 省政府办公厅印发 《关于深化职称制度改革实施意见》的通知

各市、县（市、区）党委和人民政府，省委各部委，省各委
办公厅局，省各直属单位：

《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，请结合实际认真贯彻落实。

中共江苏省委办公厅

江苏省人民政府办公厅

2018年2月13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《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，落实《中共江苏省委印发〈关于聚力创新深化改革打造具有国际竞争力人才发展环境的意见〉的通知》（苏发〔2017〕3号）要求，现就深化职称制度改革提出如下实施意见。

一、总体要求

全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，围绕“两聚一高”奋斗目标，立足服务创新驱动发展战略和科教与人才强省战略，坚持党管人才原则，遵循人才成长规律，把握各类人才职业特点，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，运用系统化思维，坚持创新性发展、探索性发展、引领性发展，建立科学化、规范化、社会化的职称制度，推动专业技术人才队伍结构更趋合理、能力素质不断提高，为建设“强富美高”新江苏、谱写新时代江苏发展新篇章提供人才支撑。到2020年，全面完成工程、卫生、农业、经济、会计、高校教师、技工学校教师、科学研究、律师等职称系列改革任务；到2022年，基本形成符合我省实际的体系健全、

标准科学、机制完善、管理规范、服务优化的职称制度。

二、健全职称制度体系

(一) 完善职称系列和专业类别。根据国家统一部署，取消个别不适应经济社会发展的职称系列，整合职业属性相近的职称系列。适应加强思想政治工作需要，在社会科学研究职称系列增设思想政治工作专业。适应新兴职业领域人才发展需求，在相关系列增设工业设计、文化创意等专业。

军队专业技术人才按规定的委托程序可参加我省相应专业职称评审。安置到我省企事业单位的军队退役人员，其在军队期间按国家有关规定取得的职称予以认可。

(二) 健全职称层级设置。各职称系列层级分为初级、中级和高级，其中高级职称分为正高级和副高级，初级职称分为助理级和员级，可根据需要仅设置助理级。拓展专业技术人才职业发展空间，将尚未设置正高级职称的职称系列(专业)均设置到正高级。

(三) 有效衔接职称与职业资格。按照国家规定的职称与职业资格对应关系，编制对应目录，专业技术人才取得相应职业资格即可认定其具备相应系列和层级的职称，并可作为申报高一级职称的条件。已实行全国统一考试的初、中级职称不再进行相应的职称评审或认定。

三、明确职称评价导向

(一) 突出品德评价。坚持德才兼备、以德为先，把品

德作为专业技术人才评价的首要内容，加强科学精神、职业道德、从业操守等评价考核，倡导诚实守信，强化社会责任，坚守道德底线。探索建立品德评价正向激励机制。实行学术造假和职业道德失范“一票否决制”。对通过弄虚作假等违纪违规行为取得的职称一律予以撤销，并向申报人员所在单位通报。建立职称申报评审诚信档案和失信黑名单制度，纳入全省社会信用信息共享平台。

（二）改进能力素质评价。树立以用为本导向，取消不合理的限制性资格条件，坚持干什么、评什么，重能力、重水平、重实践。破除唯学历倾向，科学设置学历、专业等申报条件，除有职业准入要求的职称系列（专业）外，对长期从事本专业工作，实践证明能胜任相应专业技术工作的人才，所学专业不作硬性要求，非本专业学历予以认可。破除唯资历倾向，合理设置工作年限要求，对业绩特别突出的中青年优秀人才和长期在基层一线工作的专业技术人才，适当放宽资历、年限等条件限制。破除唯论文倾向，按系列、层级、职业属性和岗位需求合理设置论文条件。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，重点考察研究成果和创作作品质量，淡化论文数量要求；对工程技术、艺术、翻译、工艺美术等应用性强、研究属性不明显的职称系列，论文不作限制性要求。对申报初、中级职称和在基层一线工作的专业技术人才，淡化或不

作论文要求。实行以专利成果、项目报告、工作总结、工程方案、艺术作品、设计文件、教案、决策咨询、公共服务等成果形式替代论文、科研成果要求。

(三) 注重科学分类评价。以职业属性和岗位需求为基础，分系列（专业）制定或修订省职称评价标准。具备职称评审权限的地区或单位可结合实际和发展需要，制定不低于国家和省规定评价标准的地区标准或单位标准。各职称系列（专业）结合专业属性和行业特点新增创新能力评价指标，建立激励科技成果转化的业绩评价导向。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求，鼓励专业技术人员加强外语和计算机应用能力知识更新。确需评价外语和计算机水平的，由用人单位或评审机构自主确定评审条件。对在基层一线工作的专业技术人员，以及对外语和计算机要求不高的职称系列和岗位，不作职称外语和计算机应用能力要求。注重人岗相适和职岗相适，根据不同职业、不同岗位、不同层次人才的特点和职责，实行差别化评价。

四、创新重点人才群体职称评价

(一) 建立高层次、急需紧缺人才职称评价绿色通道。研究制定高层次、急需紧缺人才高级职称考核认定办法。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、在经济社会各项事业中作出重大贡献的专业技术人员，可直接申报评审高级职称。对引进的海外高层次人才和急需

紧缺人才，放宽资历、年限等条件限制，根据业绩成果直接申报相应层级职称。对从党政机关交流到事业单位或国有企业任职的高层次人才，按规定可直接申报认定相应系列（专业）层级职称。高层次、急需紧缺人才申报认定高级职称，可不受单位岗位结构比例限制。

（二）完善优秀青年人才评价发现机制。对处于职业成长期的青年人才，重点评价其发展潜力和创新能力，充分发挥发展性评价对青年人才专业发展的引领作用。逐步提高各系列（专业）高级职称中的青年人才比例，优化专业技术人员年龄梯次结构。博士后在博士后工作站或科研流动站工作期间，能创造性开展博士后研究，较好完成博士后研究课题，并取得较大成绩，可不受资历限制直接申报认定高级职称。

（三）推进乡土人才职称评价。建立体现乡土人才工作实际和特点的职称评价标准，重点评价其带领技艺传承、带动产业发展、带动群众致富综合业绩。在工程职称系列增设乡土人才专业，组建省乡土人才高级职称评审委员会，健全乡土人才职业发展通道。

（四）对基层一线实行政策倾斜。对长期在基层一线和经济薄弱地区工作的专业技术人才，适当放宽学历要求，加大对爱岗敬业表现、实际工作业绩、工作年限等评价指标的权重。完善基层专业技术人才“定向评价、定向使用”机

制，对基层中小学教师、卫生专业技术人才、农业专业技术人才，实行单独分组、单独评审。合理设置城市中小学教师、卫生、农业、林业、水利等系列（专业）专业技术人才申报高级职称的基层工作服务经历条件，引导城市高层次人才加大对基层单位、革命老区和经济薄弱地区的帮扶力度。

五、完善职称评价机制

（一）丰富职称评价方式。建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重引入市场评价、社会评价和国际同行评价，发挥多元评价主体作用。灵活采用专家评审、以考代评、业务考试与专家评审相结合、考核认定、讲课答辩、专家面试、实践操作、业绩展示等多样化评价方式，提高职称评价的针对性和科学性。增加面试答辩在人才评价中的权重，在条件成熟的系列（专业）推行职称评审全员答辩。发挥专业化人才评价机构作用，引入第三方评价机制，对发明专利、创作作品、科研成果进行水平鉴定。

（二）拓展和规范职称评审人员范围。创造便利条件，进一步畅通非公有制经济组织、社会组织、自由职业专业技术人才职称申报渠道。根据个人自愿和属地管理原则，非公有制经济组织、自由职业专业技术人才可按规定条件和程序直接申报相应职称，各级职称评审委员会不得以任何理由拒收。科技、教育、医疗、文化、法律服务等领域民办机构专业技术人才申报评审职称，享有与公立机构专业技术人才同

等待遇。在我省就业的港澳台专业技术人才，以及持有外国人来华工作许可证、外国人永久居留身份证或江苏省海外高层次人才居住证的外籍人员，可按规定参加职称评审。探索推行高校工程技术学科的应用型教学人员晋升高级职称，应有半年以上企业工作或实践经历。公务员不得参加专业技术人才职称评审。

（三）有序推进职称评审权下放。发挥用人主体在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限。扩大市、县（市、区）职称评审权限，逐步向创新创业能力强、行业人才密集度高、职称工作基础好的设区市下放高级职称评审权，逐步向县（市、区）下放中级职称评审权。巩固本科院校职称评审权下放成果，将高校职称评审权下放扩大到全省高职院校。稳步推进医院、科研院所、大型企业和其他人才智力密集的企事业单位按照管理权限自主开展评审。严格自主评审范围，超出评审范围的评审结果一律无效。充分发挥市场、社会组织、专业机构等多元评价主体作用，推进职称评审社会化。

六、协同职称评价与人才培养使用

（一）促进职称制度与人才培养制度的有效衔接。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，加快培育重点行业、

重点领域专业技术人才。推进职称评审与专业技术人才继续教育制度相衔接，建立继续教育学分制度，按规定将继续教育情况列为专业技术人才职称晋升的重要条件，促进专业技术人才知识更新。

（二）促进职称制度与岗位聘用制度的有效衔接。对全面实行岗位管理、专业技术人才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申报评审职称。对通用性强、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。对实行评聘分开的单位和行业，进行适当的比例控制，确保评审质量。统筹自主评审事业单位岗位总量和结构比例，合理确定专业技术岗位年度评聘计划。结合各行业发展实际需求，动态调整事业单位岗位结构比例，适当提高基层单位高级专业技术岗位结构比例。健全考核制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。

（三）促进职称制度与技能人才评价制度的有效衔接。在工程技术领域的企业开展高技能人才与专业技术人才职业发展贯通改革试点。技工院校中级工班、高级工班、预备技师（技师）班毕业生参加职称评定时分别按相当于中专、大专、本科学历同等对待。取得高级工、技师、高级技师职业资格，符合条件的可分别申报助理工程师、工程师和高级工程师。专业技术人才经过规定程序可认定技师、高级技师职

业技能等级。

七、加强和改进职称监管服务

(一) 转变政府职称管理方式。政府部门在职称评价工作中要加强宏观管理、公共服务和事中事后监管，减少审批事项、微观管理和事务性工作。人力资源社会保障部门根据行业人才队伍建设需求，可采取控制申报数、评审通过率等措施对职称的整体数量、结构进行宏观调控，对开展自主评审的单位，政府不再审批评审结果，改为事后备案管理。职称证书实行统一管理。加强对自主评审工作的监管和评估，对不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，将暂停自主评审工作直至收回评审权。

(二) 加强职称评审全过程监督。各级各类职称评审委员会须按管理权限报同级人力资源社会保障部门核准备案，备案情况定期向社会公示。完善职称评审管理办法，规范职称评审工作程序和规则。加强评审专家队伍建设，探索建立评审专家跨区域交流机制。自主评审单位评审委员会应有一定比例的外聘专家。落实职称评审公开制度，坚持职称政策、评审标准、推荐程序、评审结果“四公开”。依法清理规范各类职称评审、考试、发证等事项，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、侵害专业技术人才利益等违法行为。

(三) 健全职称公共服务体系。加快职称评审信息化建设，建立全省统一管理的职称评价公共服务平台。依托江苏人才信息港，开发建设全省职称网上管理服务信息系统，科学设置评价程序，完善申报服务功能，2020 年底前全部实现职称评审网上申报、网上审核、网上评审。做好全省职称评审数据归集和应用工作。加强职称证书统一管理，加快推进电子证书，开通职称证书查询验证服务。简化职称评审工作流程，减少审查环节，缩短办理时限。突出职称评审公益性，完善职称评审经费制度，严禁社会组织以营利为目的开展职称评审。

(四) 全面落实职称工作责任。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。各级政府人力资源社会保障部门会同行业主管部门负责职称政策制定、制度建设、协调落实和监督检查。各级行业主管部门要发挥好行业管理职能优势，成立行业职称工作领导小组，加强组织协调，做好具体落实工作。充分发挥社会组织专业优势，鼓励其参与评价标准制定，有序承接具体评价工作。

各地、各部门要充分认识职称制度改革的重要性、复杂性、敏感性，认真贯彻落实职称制度改革工作部署，加强组织领导，狠抓工作落实。省人力资源社会保障厅要会同有关

部门抓紧制定配套政策，及时研究解决改革中遇到的矛盾和问题，有序推进职称制度改革。各地、各部门要加强督促检查，明确督查重点，及时跟踪问效。加强舆论宣传和政策解读，引导社会各界和广大专业技术人才积极支持、主动参与，确保职称制度改革平稳推进、顺利实施。

中共江苏省委办公厅

2018年2月13日印发
