

政策时评

中国职称制度进入改革快车道

浙江省人才发展研究院 任源

职称制度不仅是评价专业技术人员的主要标准，也是关系人才福利待遇、事业发展的重要制度。我国现在的职称制度创于改革开放之初，在过去的 30 年中，职称制度在评价激励专业技术人员上发挥了重要作用。经过 30 年的快速发展，中国社会经济各领域都发生了翻天覆地的变化，现有的职称制度在某些方面已经不能适应专业技术人员发展的要求，急需进行变革。

职称制度直接影响到专业技术人员努力的方向，进而影响某一领域的整体发展，对整个社会来说具有不容忽视的意义。不合理的职称评价制度不仅会带偏人才的发展方向，甚至会阻碍整个行业的发展。如之前对高校教师“唯论文”的评价标准，导致大学教师，特别是青年教师不得不将主要精力用于写论文，发论文，对不作为评价标准的教学工作则不重视，使大学“教书育人”的职能受到影响。十几年前，上海交通大学晏才宏老师的去世曾在社会上引起激烈讨论，促使人们反思高校教师职称评审制度的合理性。晏老师的教学水平和师德师风在上海交大广受赞誉，受到学生的尊敬和爱戴，他去世后三天内有一千多位学生给他写了悼文，更有学生自发筹资为他出版文集。但是这样一位公认的优秀教师，因为发表论文的数量不够，直到 57 岁去世仍只是一个“讲师”。他去世后，有学生在学校论坛留言“写给在天有灵的晏才宏‘教授’：但愿天堂里不会再有教学，这样您就可以潜心搞科研和写论文，也许很快就能评上‘教授’了。”

今年年初，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》（下文简称《意见》），终于正式迈开了职称改革的步伐。《意见》直指既有职称评审制度中存在的制度体系不够健全、评价标准不够科学、评价机制不够完善、管理服务不够规范配套等问题，提出要“遵循人才成长规律，以品德、能力、业绩为导向，完善评价标准，创新评价方式，克服唯学历、唯资历、唯论文的倾向，科学客观公正评价专业技术人员，让专业技术人员有更多时间和精力深耕专业，让做出贡献的人才有成就感和获得感”。《意见》的出台在社会上引起广泛关注，专家学者纷纷撰文对《意见》进行深度解读，《中国组织人事报》、《中国人才》等媒体也进行了相关专题报道。

中国人事科学研究院原院长、研究员吴江将《意见》的亮点归纳为“五破五立”，他认为：“在评价标准上，主要破除了‘一刀切’，建立了品德、才能、贡献导向的评价标准；在职称制度体系上，破除了过去有的系列没有正高的限制，畅通了各类人才的职业生涯通道；在评价方式上，破除了‘一把尺子量到底’的问题，探索建立更适合基层人才的评价方式；破除了评聘脱节，放权给用人单位，让用人的人来评价；破除了体制内外的界限，更好地满足了各类专业人才的需求，同时体现了人才评价社会化的问题”¹。可以发现，《意见》对现有职称制度中存在的社会争议较大的问题进行了积极回应，并提出了改革的方向和任务：

首先，在健全职称制度体系上，《意见》指出在保持现有职称体系总体稳定的基础上，对部分职称系列进行删减、合并，同时根据社会经济社会发展新需求，探索在新兴职业领域增设职称系列。回应了大量新兴职业领域的专业技术人员对职称评审的需求。同时，《意见》提出健全层级设置，对于目前未设置正高级职称的职称系列均设置到正高级，改变了以往不同职业不同职称上限的不公平现象，推动了职业平等。

其次，在完善职称评价标准上，《意见》积极推动建立更加科学、精准的人才评价标准，将品德、才能、业绩水平和实际贡献作为人才评价的主要指标。同时突出人才评价的专业性和实践性，强调不同职业和岗位的特殊性，对论文数量、外语、计算机水平等不再做“一刀切”的规定。《意见》还特别对边远地区和基层一线工作的专业技术人员、对社会发展做出重大贡献的专业技术人员、海外高层次和急需紧缺人才等特殊人才的评定做了更加宽松的规定。

再次，在创新职称评价机制上，《意见》提出建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重引进市场评价和社会评价，转变行政主导模式，加快推动人才评价的市场化和社会化。拓宽了职称评价人员的范围，破除体制内外的界限，打破地区（国际）限制，打通高技能人才和工程技术人才职业发展通道。对评审监督也提出了新的要求。

最后，《意见》提出促进人才评价与人才培养、人才使用的结合，改变以往人才评价与人才培养使用存在脱节的现象，使人才评价成为推动人才培养和有效使用的加速器。此外，在人才管理服务上，则充分体现出了“放管服”原则，在进一步简政放权的同时，更加重视宏观管理和公共服务。

一直以来，我们都将职称制度看作是专业技术人员发展的“指挥棒”，这次

¹ 转引自蔡秀萍，让人才评价“指挥棒”回归正位，《中国人才》，2017年第2期，第11页。

的《意见》不仅改变了以往“指挥”不当的问题，更重要的是减少了“指挥”的细节，体现出更多灵活性，做到为人才松绑。《意见》的出台是我国职称制度改革起点和开始，在接下来的 5 年中，还有一系列具体的政策需要制定，还有大量改革任务需要推进落实，作为一项涉及社会各领域的重要系统工程，职称制度改革的推进需要各方共同努力配合。

研究专题

编者按：近日，中央办公厅、国务院办公厅下发《关于深化职称制度改革的意见》，《意见》提出：通过深化职称制度改革，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。

深化职称机制建设加快职称改革发展

近日，中央办公厅、国务院办公厅按照党中央关于深化人才发展体制机制改革的部署，下发《关于深化职称制度改革的意见》（以下简称《意见》）。《意见》明确提出，推进我国职称制度改革，必须坚持以十八大以来党中央一系列决定精神为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，立足服务人才强国战略和创新驱动发展战略，坚持党管人才原则，遵循人才成长规律，把握职业特点，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，建立科学化、规范化、社会化的职称制度，为客观科学公正评价专业技术人才提供制度保障。关于主要目标，《意见》提出：通过深化职称制度改革，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。

一是健全职称制度体系。完善职称系列。保持现有职称系列总体稳定。继续沿用工程、卫生、农业、经济、会计、统计、翻译、新闻出版广电、艺术、教师、科学研究等领域的职称系列，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。适应经济社会发展新需求，探索在新兴职业领域增设职称系列。新设职称系列由中央和国家机关有关部门提出，经人社部审核后，报国务院批准。各地区各部门未经批准不得自行设置职称系列。适应经济社会发展新需求，探索在新兴职业领域增设职称系列。新设职称系列由中央和国家机关有关部门提出，经人社部审核后，报国务院批准。各地区各部门未经批准促进职称制度与职业资格制度有效衔接。在职称与职业资格密切相关的职业领域建立职称与职业资格对应关系，专业技术人才取得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。初级、中级职称实行全国统一考试的专业不再进行相应的职称评审或认定。

二是完善职称评价标准。坚持德才兼备、以德为先。坚持把品德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，强化社会责任，坚守道德底线。完善诚信承诺和失信惩戒机制，实行学术造假“一票否决制”，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。

科学分类评价专业技术人才能力素质。对在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，淡化或不作论文要求；对实践性、操作性强，研究属性不明显的职称系列，可不作论文要求；探索以专利成果、项目报告、工作总结、工程方案、设计文件、教案、病历等成果形式替代论文要求；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。对在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，以及对外语和计算机水平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。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。

三是创新职称评价机制。建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重引入市场评价和社会评价。基础研究人才评价以同行学术评价为主，应用研究和技术开发人才评价突出市场和社会评价，哲学社会科学研究人才评价重在同行认可和社会效益。对特殊人才通过特殊方式进行评价。鼓励有条件的地区单独建立基层专业技术人才职称评审委员会或评审组，单独评审。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、业绩展示等多种评价方式，提高职称评价的针对性和科学性。

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才职称申报渠道。高校、科研院所、医疗机构等企事业单位中经批准离岗创业或兼职的专业技术人才，3年内可在原单位按规定正常申报职称，其创业或兼职期间工作业绩作为职称评审的依据。打通高技能人才与工程技术人才职业发展通道，符合条件的高技能人才，可参加工程系列专业技术人才职称评审。推进职称评审社会化。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、社会组织以及新业态职称评价需求，服务产业结构优化升级和实体经济发展。

（本文节选自《中办国办下发《关于深化职称制度改革的意见》

深化职称机制建设加快职称改革发展》）

（原文 2017 年 2 月登于《中国培训》）

编者按：职称管理工作要遵循人才成长规律，坚持“以人为本”走群众路线，释放和激发企业职称管理工作的创新活力，促进职称管理工作向能力和科学的方向发展，实现职称管理工作改革的积极意义。本文对“以人为本”的职称管理改革途径进行探讨，以实现“以人为本”的职称管理改革，结合新形势下职称管理工作的发展现状和改革方向，提出切实可行的改革措施，充分激励企业人才的自我发展，从而顺应企业市场化发展和核心竞争力的提升。

剖析“以人为本”的职称管理改革路径

李斌

一、“以人为本”的管理理念

“以人为本”的管理理念，主要是指针对企业的相关的管理活动，应坚持人的主人翁地位，遵循人才成长规律，以品德、能力、业绩为导向，制定的相关评价方式应围绕让专业技术人才有更多时间和精力深耕专业为主要目标，从而扩大生产效率和提高企业管理水平的目的，同时兼顾提高专业技术人员的主人翁地位意识让作出贡献的人才有成就感和获得感。针对“以人为本”的管理理念，主要包括：尊重人的生产作用、提高人的创造意识、人本理念和管理制度的有效结合、应坚持“人”的客观存在性，从而合理运用在企业管理制度的研究和制定中，实现对管理理念的推动和创新。

二、“以人为本”理念在职称管理工作中的具体运用

1. “以人为本”理念在职称管理规定中的运用

“以人为本”理念在管理规定中的运用，主要是指围绕用好用活人才，创新人才评价机制，把人才评价与使用紧密结合，促进专业技术人才职业发展，满足企业选才用才需要。针对“以人为本”理念在管理规定中的运用，管理部门应加强对“以人为本”管理理念的研究和相关职称管理规定的深刻剖析，同时科学评估职称管理现状，制定相应的全新职称管理规定，确保全新的职称管理规定适应管理工作运行需要。因此职称管理部门应根据职称管理现状，加强对职称管理工作人员的监督和指导，根据目前职称管理先进措施和办法，合理运用在实际的职称管理工作中，同时加强对职称管理工作人员进行定期培训，提高其管理工作责任心和意识，全面提高职称管理工作人员的工作积极性和热情，从职称管理规定的角度产生推动力。

2. “以人为本”理念在职称管理工作中的运用

“以人为本”理念在职称管理工作中的运用，应结合职称管理的具体规定和运行现状，全面分析职称管理工作的工作特点和运行需要，提高对职称管理工作工作人员的学习和培训，切实从职称管理工作工作人员的角度提高主动性和创造性，从而促使其自身发挥主观能动性，加大对职称管理工作和运行的研究，树立其爱岗就业的工作理念和利己为公的风险意识，客观上有利于实现“以人为本”理念在职称管理工作中的现实意义。例如职称管理部门，通过建立职称管理和薪资待遇、奖金等各项福利待遇挂钩的形式，提高职称管理工作工作人员的工作积极性和主观能动性，提高其在实际工作中的工作积极性和热情，提高其工作效率，减少客户对工作的反馈，促进专业技术人员在职称申报过程的效率。通过对“以人为本”理念在职称管理工作中运用的分析，坚持服务发展、激励创新。围绕经济社会发展和人才队伍建设需求，服务

人才强国战略和创新驱动发展战略，充分发挥人才评价“指挥棒”作用，最大限度释放和激发职称管理工作工作人员创新活力。职称管理部门应全面重视“以人为本”管理理念的重要积极意义和推动作用，科学构建管理规定和管理制度，以确保职称管理工作的稳定进行，从而体现“以人为本”理念在职称管理工作中的全面和合理运用。

三、“以人为本”职称管理改革的相关途径

1. 完善“以人文本”评审机制的建立和运行

针对“以人为本”管理理念在职称管理工作中的运行，坚持遵循规律、科学评价。遵循人才成长规律，以品德、能力、业绩为导向，完善评价标准，创新评价方式，克服唯学历、唯资历、唯论文的倾向，科学客观公正评价专业技术人才，让专业技术人才有更多时间和精力深耕专业，让作出贡献的人才有成就感和获得感。实现对“以人为本”管理理念和职称管理工作的结合、运行效果和改革措施的全面分析，是确保“以人为本”职称管理成功改革的前提和基础。同时应运用点和面结合的管理措施，全面推动评审机制的运行，实现对“以人为本”职称管理改革措施运行的全面检查。为确保“以人为本”评审机制的稳定运行，应按照“公平、公正、公开”的用人原则进行工作人员的选聘和任命，确保评审制度的公开化，有利于促使评审机构的稳定运行，发挥“以人为本”管理理念在职称管理工作中运行的根本意义和推动效果。

2. 完善建立“以人为本”职称管理模式

针对“以人为本”职称管理改革的途径，应完善建立“以人为本”职称管理模式，以实现职称管理工作的全面指导，切实推动职称管理工作的运行和改革，从而促使职称管理工作的改革创新“以人为本”职称管理模式的完善，应坚持量化评审的工作制度，科学评审职称管理工作人员，确保对专业技术扎实、理论研究突出和贡献作用明显的人员，得到合理、科学的职称，确保职称管理工作公平、稳定的运行；建立职称评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。加强对评价全过程的监督管理，构建政府监管、单位自律、社会监督的综合监管体系。确保职称评审的公开化进行，有利于通过民众的反应，实现对职称评审的全面管理，确保“以人为本”职称管理工作的成功改革。

四、结束语

坚持“以人为本”管理理念在职称管理工作中的全面引进，通过完善评审机制、完善管理模式等工作，突出评价专业技术人才的业绩水平和实际贡献。注重考核专业技术人员履行岗位职责的工作绩效、创新成果，增加技术创新、专利、成果转化、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。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人员，侧重考察其实际工作业绩，适当放宽学历和任职年限要求。实现对职称管理工作的全面改革，客观上与管理机制和管理制度的有效结合，提高职称管理工作人员的工作责任心和工作积极性，切实推动职称管理工作的成功改革。

（本文节选自《剖析“以人为本”的职称管理改革路径》）
（原文刊登于《企业改革与管理》2017年04期）

编者按：上海围绕科创中心建设中“人才”这一关键性问题，坚持目标导向和问题导向，大胆制度创新，不仅破除学历和资历限制，畅通优秀人才职称申报通道，还改革论文评审方式，并建立完善海外人才职称评审“直通车”，努力在人才队伍建设中发挥好职称评审的“指挥棒”作用。本文列举了上海在职称制度改革中的具体事例，为人才工作提供参考。

上海积极推进职称制度改革

李茜

2016 年，上海围绕科创中心建设中“人才”这一关键性问题，坚持目标导向和问题导向，大胆制度创新，不仅破除学历和资历限制，畅通优秀人才职称申报通道，还改革论文评审方式，并建立完善海外人才职称评审“直通车”，努力在人才队伍建设中发挥好职称评审的“指挥棒”作用。预计今年一季度，本市将出台新政，针对职称外语、计算机等一系列问题进行改革、加强和完善。

畅通优秀人才职称申报通道

上海协力卷簧公司陈建礼，从研发手表弹簧起步，创新开展空间站太空对接卷簧项目研发达到国际水平，为我国航天事业作出了突出贡献。在 2016 年职称申报中，以大专以上学历取得高级工程师(教授级)的任职资格。中芯国际集成电路制造(上海)有限公司的研发人员张海洋，虽然 2014 年才取得中级工程师职称，但近 2 年致力于蚀刻技术研发和科技攻关，在半导体领域取得了突出业绩，两年内获发明专利百余项，发表论文 20 余篇，2015 年获上海市先进技术带头人，2016 年获国家战略计划创新人才推进计划中的中青年科技创新领军人才，突破资历限制参评高级工程师(教授级)。

业内专家表示，以往在职称申报中，部分专业技术人才受制于学历和资历，无法晋升高级职称。2016 年，上海出台《关于完善本市科技创新领域专业技术职称评聘工作的实施细则》，为原本受制于学历资历门槛的优秀人才敞开大门、建立“绿色通道”，只要业绩优秀就可以申报高级职称。

据了解，2016 年约有 20%的专业技术人员提交技术总结、工作案例等代替“论文”作为申报评审资料。“论文”是职称评审的基本要求，对于强化学术规范、加强经验总结有着重要的作用。但在实际的职称评审中，确有唯论文的倾向。尤其在部分应用开发领域中，基层一线专业技术人员一直在“学术性”和“应用

性”之间两难。2016 年，针对这一现象，上海按照分类评价的原则，不再硬性规定工业应用开发领域的人员发表学术论文，转而将项目技术总结、典型工作案例等形式一并纳入理论水平评价的范围，有效破解了这一评审难题，也坚定了许多专业技术人员埋头专研技术、培养工匠精神信心与决心。

建立完善海外人才职称评审“直通车” 明博医药上海有限公司马明在日本获得医学博士学位后，在日本一家大型医疗器械公司工作多年，作为国家“千人计划”引进的创新创业人才，回国后主持了多项国家星火计划、上海市科技支撑计划、上海市火炬计划、上海市高新技术成果转化等项目。由于长期在国外学习和工作，2016 年按照海外高层次留学人才专业技术职称评审“直通车”，顺利申报高级工程师(教授级)，在评审过程中其业绩水平贡献得到了评审专家的一致认可。

据介绍，在 2016 年的卫生系列高级职称评审中，有 4 位海外留学回国人员直接晋升正高，为进一步发展奠定了良好基础。

近年来，上海一直下大力气引进海外优秀高层次人才，加快建设“国际人才高地”。职称问题成为海外人才回到祖国后所面临的一项现实问题。本市人社部门针对这一切身利益关切，主动作为、大胆改革，出台新政规定海外高层次留学人才可比照国内同类人员，直接申报副高级职称，业绩特别突出的还可申报正高级职称；其在海外的专业工作经历、学术科研业绩、科技创新贡献等可作为参评依据。

相关负责人表示，2017 年开年，中办、国办下发《关于深化职称制度改革的意见》，对这项涉及 5500 余万专业技术人才的制度进行重大改革。上海也将认真贯彻落实中央的部署与安排。预计一季度，本市将出台新政，针对职称外语、计算机等一系列问题进行改革、加强和完善，在改革中，上海将按照“干什么评什么”的分类评价原则，进一步畅通各个层次系列专业技术人员的职业发展通道，保护他们工作的积极性、主动性、创造性，让专业技术人才全身心投入到专业技术工作中去，获得更科学的评价和肯定。

(本文节选自《上海积极推进职称制度改革》)
(原文 2017 年 2 月 7 日刊登于《上海金融报》)

编者按：近年来，广东省不断深化职称制度改革，多项改革举措走在全国前列，取得显著成效。本文从广东省职称制度改革的主要成效以及广东省职称制度改革的成功经验两方面做了具体介绍。

广东省职称制度改革成效与成功经验研究

曾建权

广东省是我国改革开放的前沿省份。近年来，广东省不断深化职称制度改革，多项改革举措走在全国前列，取得显著成效。研究广东省职称制度改革成效与成功经验，对于贯彻落实中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见，深化职称制度改革，提高评审科学化水平，具有十分重要的意义。

一、广东省职称制度改革的主要成效

职称制度是我国专业技术人员评价的基本制度，关系到专业技术人员的待遇和职业发展。广东省自 2003 年出台《关于深化广东省职称制度改革的若干意见》以来，在全国率先推行多项职称制度改革措施，极大地促进了专业技术人才队伍建设，取得了明显成效。一是专业技术人员总量不断提升。截至 2014 年 9 月，全省专业技术人员总量达 467 万人，比 2012 年增加 20 万人，增幅达 4.5%，占全国 8.41%，位居全国前列；2011—2013 年，全省职称申报量、通过量（含评审类和考试类）分别为 304 万人和 106 万人，年均增长率分别达 15%和 11%。二是专业技术人才队伍结构不断优化。以专业技术人员为主体的高层次人才比重不断提升，2014 年全省具有高级职称或博士学位以上的高层次人才总量达 28.7 万人，比 2012 年增加 2.2 万人，增幅达 8.3%；近三年通过高级、中级职称评审的人数分别为 6.6 万人和 24.2 万人，年均增长率分别达 5%和 4%。三是专业技术人员创新能力不断增强。《中国区域创新能力报告 2014》显示，广东省创新能力位居全国第二，R&D（研发）人员以 65.2 万人居全国之首，比居第二位的江苏省多出 2.5 万人，各项创新指标均位居全国前列。

二、广东省职称制度改革的成功经验

广东省的职称制度改革能取得显著成效，获得社会的广泛认可；主要经验是做到“四个坚持”。

（一）坚持以能力和业绩为导向，努力提高职称评审的科学化水平

广东省针对传统职称评价工作中普遍存在的过分强调学历、资历等论资排辈现象，2003 年出台《关于深化广东省职称制度改革的若干意见》，率先在全国提

出专业技术资格评审要贯彻业绩优先原则，坚持以能力和业绩为导向，着力提高职称评审的科学性。

1. 制定科学的职称评价标准。

评审标准是职称“指挥棒”功能的体现。广东省曾于 1993 年、1999 年两次对 27 个系列、50 多个专业的高、中级专业技术资格条件标准进行修订，为专业技术人员申报和评委会评审提供了政策依据，并在评审实践中逐渐明确了业绩能力在职称评价标准中的突出位置，积极调整外语、计算机等政策和论文要求，在国家允许框架下，根据“实事求是、区别对待、逐步提高”的原则，根据年龄、系列、地域的不同，分别执行免考、参考、分数倾斜及严格要求的政策。对基层人员、工艺美术等传统行业从业人员等免考外语、计算机。对科研要求高的高校教师、研究人员等维持论文要求，但对创新人才和应用型人才则提供更贴近其本职工作的评价办法。2015 年广东省出台的《关于进一步改革科技人员职称评价的若干意见》规定，建立激励科技成果转化的职称评审导向。科技人员作为第一责任人的研发成果，单个技术转让项目技术交易额累计达到 50 万元或 3 年内多个技术转让项目技术交易额累计达到 100 万元的，在参与职称评审时每个项目或每 100 万元可替代一项纵向课题要求。完成 2 项技术创新并实现成果转化，可以 1 篇专业技术分析报告代替 1 篇论文。提高职称评审论文质量要求。在 Nature、Science、Cell 发表论文或在专业领域影响因子 30 以上的科技期刊发表论文的，对论文的篇数不作要求。

2. 推进多元化的职称评价方式。

广东省根据不同类型人才的特点，不断创新评价方式，改进评价办法，推进多元化评价，初步形成了专家评审、以考代评、考核认定等多种评价方式并存的局面，同时推广完善考评结合、答辩评审结合、考试答辩评审三结合等评价方式。例如，在卫生人员职称评审中实施考试、答辩、评审的评价方式。积极探索结构性量化和网络评审等方法，多方位、立体化考察创新能力和业绩成果。此外，注重吸收运用创新型人才队伍建设课题研究成果，进一步完善职称评审办法，提升职称评价的针对性和准确性。

3. 开辟高层次人才职称评定绿色通道。

职称评价适当向高层次创新性专业技术人才倾斜、向重点领域急需紧缺人才倾斜，制定出台《关于突出贡献人员专业技术资格评定的暂行办法》、高层次人才可直接认定正高级职称资格等政策，为广东省国务院特贴专家、引进领军人才、海外留学回国人员等 17 类高层次人才职称评定开辟“绿色通道”，按照便捷、畅

通、有利于稳定和吸引人才的原则，免除外语、计算机、继续教育等申报条件，允许直接申报对应层级的职称。截至 2013 年底，已有 124 人通过突出贡献评审获得高级资格以上的职称。

（二）坚持分类推进职称制度改革，扩大用人单位职称评定自主权

广东省不断向改革要动力，坚持在国家的统一部署下，积极、稳妥、扎实地开展改革试点。坚持针对不同的行业特点，分领域、分系列推进职称制度改革，率先启动实施高校教师和卫生专业技术人员职称制度改革试点；推动社会组织承接职称评价工作。

1. 率先启动教师职称制度改革试点，扩大高校职称评定自主权。

根据国务院常务会议部署，推进以广州、深圳、佛山为试点市的中小学教师职称制度改革工作，搭建“1+3”试点政策体系，平稳过渡 16 万中小学教师，评审出首批 60 名中小学正高级教师。在全国率先开展高校教师职称制度改革，列为省委推进改革先行试点项目。改革以扩大高校职称评定自主权为重点，突出教师队伍能力建设，深入探索建立高校自主评聘、政府宏观管理监督的高校教师专业技术职务评聘制度。目前已选取有代表性的 4 所高校开展试点。

2. 率先启动卫生专业技术人员职称制度改革试点，建立卫生人才评价新机制。

为进一步提升全省卫生人才队伍能力水平，解决基层卫生人才引不进、留不住的问题、在坚持执行对基层卫生人员的倾斜政策基础上，开展卫生专业技术资格评审改革试点，探索建立卫生人才评价新机制，在标准制定上突出诊断医治水平的核心要求，按照分类分层的原则，探索单独制定符合基层实际的资格条件。

3. 改革科技人员职称评价制度，合理下放职称评审权限。

2015 年广东省出台的《关于进一步改革科技人员职称评价的若干意见》规定，进一步向高等院校、科研院所、新型研发机构、大型骨干企业、高新技术企业等下放职称评审权，探索自主评价机制，可自行制定不低于省通用标准的职称评价标准，自主开展职称评审、自主发放证书，落实用人单位职称评价自主权，向创新产业密集度较高的地区下放正高级或副高级以下职称评审权。

（三）坚持职称工作服务经济社会发展，努力拓展职称评审范围

广东省立足经济社会发展大局，着力推进“三个拓展”，逐步构建起覆盖各类所有制专业技术人才、激发人才创新活力的职称制度，促进产业转型升级和自主创新。

1. 拓展职称评价对象，激发全体专业技术人才活力。

适应市场经济的发展，打破所有制、身份的界限，把评价对象由传统的事业和国企单位专业技术干部延伸到各级各类各种所有制的专业技术人才。早在 1988 年，在全国率先拓展到集体所有制企事业单位、乡镇企业、民办科技机构的专业技术人员，1994 年又拓展到各类非公有制企业专业技术人员，实行一视同仁的职称政策，职称成为全体专业技术人员职业生涯发展的重要标尺。针对广东经济成分多元、民营经济比重大的特点，采取各种有效措施和办法，创新完善对企业专业技术人才的职称评价服务。2011 年至今，组织各级评委会和各级人社部门在全省开展 2800 多场“万才千场职称宣讲活动”，让企业专业技术人员了解职称评审政策和申报有关要求，畅通申报渠道。近年来企业专技人员申报量连年攀升，2013 年申报人数达 82 万多人，同比增长 17%。

2. 拓展职称评价领域，促进新兴产业行业创新发展。

根据广东省产业结构发展情况和新产业、新业态的人才需求，2010 年，在全国率先开展工业设计职业资格制度（专业技术人员）试点，评定出全国首批 31 名高级工业设计师、180 名工业设计师和 354 名助理工业设计师。2001 年起在工程系列开展教授级高级工程师职称评审，截至目前评出 1700 多名，成为广东省经济发展和科技创新的重要力量，得到社会和业内的充分肯定。同时也解决了院士遴选门槛问题，如已故的岭南建筑之父余俊南和水稻矮化专家黄耀祥等因解决了正高级职称而评上了工程院院士。在全国率先开展知识产权专业评审试点，在广东知识产权强省建设中发挥了重要作用，其中深圳市试点累计已评出该专业人才 157 名，有力推动深圳创新型城市建设。2003 年，省人社厅与财政部联合开展正高级会计师资格评审试点工作，在全国是第一家，得到了财政部的高度评价。落实 CEPA 措施，在人社部的大力支持下，积极推进价格鉴证师、执业药师和社会工作者等粤港专业资格互认试点工作。

3. 拓展职称评价模式，推动企业创新人才队伍建设。

2007 年起在深圳开展“创新型人才评价”工作试点，遵循创新型人才成长规律，树立创新核心能力的评价导向，建立职称评审的绿色通道，创新型人才可按实际专业技术水平和能力直接申报评定相应等级的专业技术资格，没有学历和资历的限制，弱化计算机应用能力和职称外语考试的要求，可由专项技术分析报告代替发表论文，至今累计评出 300 余名。加强对创新型企业 and 研究机构的专项职称服务，与华为、格力、美的等 30 多家企业建立定向联系机制，为华大基因、光启高等理工研究院等高新技术企业的高级人才进行专门的职称申报辅导，吸引包括深圳光启高等理工研究院创始人、国务院特贴专家刘若鹏博士等近 40 人申报。

（四）坚持职称评审的监督管理，确保职称评审的公平性广东省大力加强职称评审制度、评审组织和监督体系的建设，确保职称评审公平公正。

1. 大力加强评审制度建设。

根据国家职称改革要求和省三定方案规定职责，省人社厅主要负责职称的宏观管理，包括政策制定、评审监督、评审结果确认等，职称的具体工作由评委会日常工作部门负责。省人社厅先后印发《广东省中级专业技术资格评审暂行办法》《广东省高级专业技术资格评审暂行办法》，建立和完善职称申报评审制度，落实公开、公平、公正原则，对申请、审核、评议、结果确认各环节作出详细规定，明确主管单位、评委会、人社部门各方面的职责，规范申报人、工作人员和评委的行为。

2. 大力加强评审组织建设。

制定省中、高级专业技术资格评审委员会组织管理办法及评审委员库管理暂行办法，规范专业技术资格评审委员会组建和管理。建立评委会分级管理机制，省人社厅组建管理高评委，授权广州、深圳市人社局管理部分高评委，各地级以上市人社部门组建管理中评委，初评委由县（区）人社部门负责。目前，全省共 129 个高级专业技术资格评审委员会（其中省直属管理的 92 个，授权广州市 19 个，深圳市 18 个），344 个专业，涉及理、工、农、医、教育和科学研究等 11 个专业门类，分布一、二、三产业范围。中级评委会近 600 个，初级评委会近 1500 个。

3. 大力加强监督体系建设。

着力提高职称评审工作的准确性和透明度，加大社会群众的广泛参与和监督力度，在全国率先实行评审前公示和评审结果公示“双公示”制度，对在公示中被群众投诉的人员进行调查核实，对违规、弄虚作假人员坚决查处；在全省职称评审中实行“两指导、两监督”，着重对申报人的申报评审材料审核和评委会日常工作部门职称评审政策两个方面进行业务指导；对在进行职称评审工作环节的评委库抽取评委和评审会议两个环节进行监督，杜绝职称评审工作中的不正之风。

（本文节选自《广东省职称制度改革成效与成功经验研究》）

（原文 2017 年 1 月 1 日刊登于《人事天地》）

编者按：上世纪 80 年代，英国开始建立国家职业资格框架，成为首个将普通教育和职业教育置于同一个国家资格证书标准化平台上予以管理的国家。当前，适应社会的发展与变革，英国政府正在逐步推行职业资格制度改革，以开发出高质量、高水平、高效率的职业资格制度。其改革的方向是，完善职业资格的设计原则和监管体系、明确政府对成人职业资格资助的原则、加快未来职业标准的发展、寻求多元化的学习方法、注重技术创新的应用。

英国职业资格制度及其改革新进展

李爱燕 张鑫

职业资格是指与工作相关的资格，其目的是用来帮助学习者掌握国家职业标准所要求的完成特定工作所需要的知识和技能，证明学习者在工作场所得到了充分的训练并且能够完成某项特定的工作。英国职业资格制度有着悠久的发展历史和重要的影响，它是首个将普通教育和职业教育置于同一个国家资格证书标准化平台上予以管理的国家。在上世纪 80 年代，英国就开始建立国家职业资格框架，在全国范围内推行国家职业资格证书制度。通过对英国职业资格制度的运行现状和改革进程进行分析，以期对我国职业资格制度的发展有所借鉴。

一、英国职业资格制度的运行现状

（一）英国职业资格框架

2008 年英国开始推出基于学分的资格与学分框架（Qualifications and Credit Framework, QCF），用来取代国家资格框架（National Qualifications Framework, NQF）。经过随后两年的测试和实验，英国职业资格改革委员会在 2010 年开始实施 QCF。2011 年英格兰、威尔士和北爱尔兰引入 QCF，并由相关的管理机构联合开发和共同监管。如图 1 所示，QCF 将职业资格分为不同的等级，从入门级、1~8 级共有 9 个级别，涵盖中学教育、继续教育、职业教育和高等教育。

苏格兰使用的是苏格兰学分和资格框架（Scottish Credit and Qualifications Framework, SCQF），该框架有 12 个级别，从 1 级（入门级）到 12 级（博士）涵盖所有资格的职称等级。虽然 SCQF 和 QCF 的等级分配略有不同，但是工作原理相同，即所有的职业资格由一个个学习单元（unit）组成，每一个单元都有一个学分值，完成一个单元得到相应数量的学分奖励。一个学分通常需要 10 小时学习，因此学习者大致可以预测出获得所需的资格将需要多长时间。目前有三种不同类型的职业资格：奖励（Award）、证书（Certificate）和文凭（Diploma）。通过累积学分获得资格：1~12 个学分可以得到一个奖励，13~36 个学分可以得到一个证书，37 个学分及其以上可以得到一个文凭。

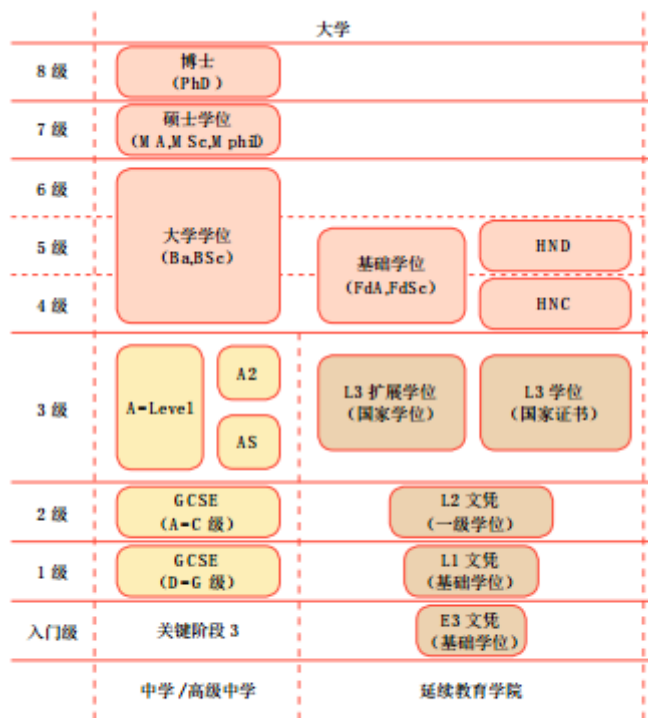


图1 英国资格与学分框架

资料来源: Qualifications and Credit Framework [EB/OL]. [2015-12-10]http://www. accreditedqualifications.org.uk/qualifications-and-credit-framework-qcf.html

(二) 英国职业资格的管理机构

英国不同地区的职业资格管理和监管机构不同，目前主要有四个监管机构：英格兰和北爱尔兰的资格认证和考试监管办公室（Office of the Qualifications and Examinations Regulator, Ofqual），威尔士的儿童、教育、终生学习和技能部（Department for Children, Education, Life long Learning and Skills, DCELLS），苏格兰的资格管理委员会（Scottish Qualifications Authority, SQA），北爱尔兰的课程、考试与评估理事会（Council for the Curriculum, Examinations and Assessment, CCEA）。

1. 资格认证和考试监管办公室——Ofqual

2007年，国家儿童、学校和家庭秘书长埃德·鲍尔斯宣（Ed Balls）宣布一个新的独立的监管机构将取代资格与课程委员会（Qualifications and Curriculum Authority）；2008年4月Ofqual开始了临时工作。2009年颁布的《学徒制，技能，儿童和学习法》（Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009）正式任命Ofqual为资格、考试和评估的监管机构；Ofqual于2010年4月1日开始运行。作为英格兰的资格、考试和评估以及北爱尔兰职业资格的监管部门，Ofqual负责确保所有资格和评估可以经过高质量标准的监测、评估和检查，采取必要的行动以确认资格满足学习者、高等教育机构和雇主的需

求。除了对发证机构和资格的监管，Ofqual 还负责审查整个资格和考试系统，观察教育系统中可能发生和已经存在的问题，监察课程和基础阶段的评估。Ofqual 是一个独立运作的政府部门，直接向国会和北爱尔兰议会提供报告。

2. 儿童、教育、终生学习和技能部——DCELLS

DCELLS 是威尔士的一个政府部门，主要负责威尔士普通教育和职业资格的监管（不包括大学学位）。DCELLS 通过评审和监督程序确保所有认可的单元和资格符合具体的标准要求，所有学生都可以接受高质量的教育并获得具有正确价值的资格。DCELLS 有两种监管方式：认证和监控。在认证之前，DCELLS 仔细检查提交的单元或资格提案，以确保该单元或资格程序具有相关的内容和适当的评估方法。一旦单元或资格得到认证，它将被列入资格监管注册名单。认证之后，DCELLS 会对单元或资格的质量和管理进行严密监控。如果认证的资格不符合相应的标准和质量，DCELLS 具有撤销现有资格的权利。DCELLS 还负责开发资格框架并与发证机构一起确保授予资格和评估的质量。

3. 苏格兰资格管理委员会——SQA

SQA 是苏格兰的资格认证和发证机构，其主要目的是确保学习者在选择继续教育或就业时有一个清晰的路径，确保雇主可以招聘到具有专业知识和技能的人才。SQA 有两个主要的工作：一是资格认证，二是资格授予。另外，SQA 认证和 SQA 监管两部分互相分开运作。SQA 认证的职责是对苏格兰的所有资格（除了苏格兰的学位和公认的发证机构）进行鉴定和评估。SQA 还与教育机构和工业密切合作，以确保资格是包容的、平等开放的、灵活的和高质量的。SQA 监管的职责是确保发证机构和中心部门遵守 SQA 的规范和标准，检查资格的合规性和意见，支持发证机构保持其方案的质量。SQA 由政府任命的主席和管理董事会进行指导和监督，并可以获得来自苏格兰政府任命的咨询委员会的帮助。

4. 课程、考试与评估理事会——CCEA

CCEA 是北爱尔兰的资格监管机构和发证机构，除了 Ofqual 监管的职业资格，CCEA 负责监管北爱尔兰的所有资格。CCEA 成立于 1994 年 4 月，取代了北爱尔兰原来的学校考试及评估委员会（Schools Examination and Assessment Council）和学校考试委员会（Schools Examination Council）。CCEA 与英格兰和威尔士的监管机构密切合作，确保资格质量符合相应的标准，满足学习者、高等教育机构和雇主的需要。只有通过 CCEA 认证批准的资格才可以出现在监管资格注册表上。CCEA 是北爱尔兰唯一有权力授予 GSCE 和 A 级资质的考试委员会。除了设置考试，CCEA 还对北爱尔兰政府提出课程建议，对政府开发资格、监控资格和考试提供支持和指导。CCEA 的工作由理事会领导，理事会由教育部任命的 8 名成员和

主席组成，其成员通常来自教育、工业和商业部门，任期为 3 年，但可以申请下一个任期。理事会直接向北爱尔兰教育部进行汇报。

（三）英国职业资格证书的发证机构

为获得英国认可的资格证书，并能够在课程学习、教育机构和职业之间转换学分，职业资格必须通过英国发证机构的认证。发证机构由英格兰的 Ofqual、威尔士的 DCELLS、北爱尔兰的 CCEA 和苏格兰的 SQA 负责监管。如图 2 所示，发证机构首先向监管机构提交开发职业资格的申请，监管机构对申请仔细审查，确保发证机构拥有良好的、有效的、专业的管理系统和流程。申请的资格得到确认后，发证机构可以自由设计职业资格并提交给监管机构监管。开发的职业资格得到认可后将出现在监管资格登记册上，然后资助机构将确定该资格的资金申请。目前英国有 170 多个发证机构，所有资格发证机构名单可在监管机构的官方网站上找到。

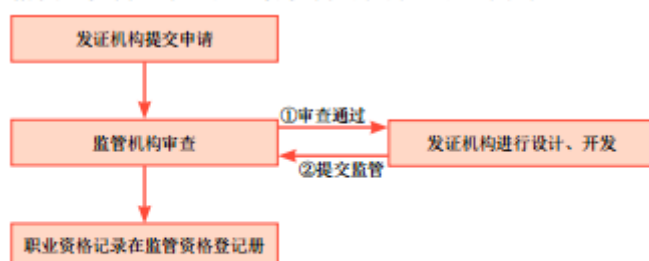


图2 职业资格证书的开发流程

资料来源: Ofqual的官方网站<http://www.ofqual.gov.uk>, 本文作者制图。

（四）英国监管资格登记册

监管资格登记册是指经过认证的发证机构，它也包括符合资格和学分框架设置的标准并经认证的组织名单。2010 年，监管资格登记册取代了原来的资格认证国家数据库（National Data base of Accredited Qualifications）。登记册的主要目的是为学习者提供所有关于认证资格的必要信息，通过比较不同资格之间水平的能力帮助学习者确定哪些选项允许他们获得所需的资格。登记册上的信息会在每天晚上进行更新，任何人都可以通过登录 Ofqual 的官方网站免费查看登记册上的信息。登记册的使用非常容易，例如，要找到一个特定的资格信息，用户可以从登记册提供的组织中选择并进入资格类型，登记册会根据输入的搜索条件显示资格。登记册的用户可以看到资格的名称、数量、结构、组合规则、构成资格的单元等。但与原来的资格认证国家数据库不同，登记册没有给出发证机构的详细信息，而是提供了发证机构网站的链接，这样更方便用户直接联系。

二、英国职业资格改革的进程

为了保障职业资格高质量、高水平、高效率，刺激新职业资格的开，英国政府一直致力于职业资格改革。

首先,政府委托艾莉森·沃尔夫(Alison Wolf)教授审查英国 14~19 岁年轻人接受的职业教育,并在 2011 年发表《回顾职业教育:沃尔夫报告》(Review of Vocational Education - The Wolf Report)。沃尔夫教授发现,学历及其他学术资格具有较高的工资回报,而许多职业资格证书在劳动力市场中价值低廉。16~19 岁中约有 35 万个获得职业资格证书的年轻人的价值受到限制并得不到雇主的认可,导致这些学生很难就业并且不能选择继续培训。沃尔夫教授强调课程学习连贯的重要性,包括英语、数学,与企业合作设计高质量的职业资格。政府全面接纳了沃尔夫教授的建议,对职业教育中 14~19 岁年轻人的职业资格进行改革,帮助学习者获得就业或继续深造所需要的技能和知识,确保他们获得具有真正劳动力市场价值的资格证书。

数据显示,16~19 岁年轻人学习 3 级职业课程的人数比例从 2008 年的 3%上升到 2012 年的 48%。2012 年,道格·理查德(Doug Richard)发布的《回顾学徒制报告》(Richard Review of Apprenticeships)强调雇主的全面参与对系统的重要性,提议学徒制重新调整。理查德认为雇主设计的标准可以使学生在学徒制培训结束时清楚地了解自己应该掌握的知识,而基于资格证书群的框架掩盖了这一整体构想。他呼吁在获取新知识和技能基础上,有明确的方式可以测量学徒所取得的进步,希望在学徒制结束时有更多的雇主参与到能力判断中。

2013 年 3 月,成人职业教学和学习委员会主席弗兰克·麦克洛克林(Frank Mc Loughlin)发表报告,认为课程开发和教学原则必须支撑优秀的职业教学和学习,主张把资格证书作为学习计划的标记而不是课程的定义。为了确保雇主获得他们所需要的技能,强化职业教育课程中工作元素间的链接,委员会认为需要把关注点返回到课程和方案设计上,重新鼓励企业和雇主的参与,在满足国家核心课程的基础上建立灵活的、适合当地情况的元素。2013 年春季,英国政府审查了英格兰成人职业资格,并在 11 月发布《回顾成人职业资格报告》(Review of Adult Vocational Qualifications in England)。

该报告分析了当前成人职业资格制度存在的一些问题,如职业资格获得率低、许多有价值 and 流行的职业资格在资格监管部门运作之外、雇主对技能缺乏自主权等。报告提出职业资格应该具有相关性、严谨性和价值性。为了进一步实现改革,2013 年教育部和英国商业、创新与技能部(Department for Business, Innovation and Skills, BIS)在总结沃尔夫和理查德报告的基础上联合发布了政府文件《技能中的严谨性和灵敏性》(Rigour and Responsiveness in Skills) [5]。该文件落实了沃尔夫和理查德改革建议的进展情况,并讨论了资格改革的一些基本原则。2014 年 3 月,商业、创新与技能部发布《职业资格改革计划》(Vocational

Qualification Reform Plan），提出在全日制教育和新领域进行职业资格改革的步骤和措施。

三、英国未来职业资格的改革方向

（一）完善职业资格的设计原则和监管体系

一个高质量的职业资格设计应该具有相关性、严谨性和灵敏性。相关性是指个人、雇主以及所有规模的企业都可以参与进来；严谨性是指行业设计和评估资格应该建立在未来职业标准的基础上使其具有强大的前瞻性；灵敏性是指资格能及时满足职业的需要，帮助人们取得工作进步和职业生涯的发展。未来的改革将依据一些好的设计方案和国际案例，确保职业资格给予雇主在设计职业标准和资格中享有更大的自主权，并对设计和评估提供资金支持。监管体系中，政府将越来越多依赖监管，以保障资格标准、响应速度和完整性，决定什么类型的培训可以得到资助，然后把培训的部门、水平和类型作为公众资金资助的重点。Ofqual 正不断完善其监管模式并把重点放在标准和响应能力上，对不符合监管要求的发证机构采取强有力的监管措施，提高公众对资格信息的认识和理解。

（二）明确政府对成人职业资格资助的原则

资格的主要受益者很可能是个人（对增加工资收益而言）或雇主（对较高的技术或更具生产力的劳动力而言），因此政府拨款对促进成人职业资格的发展也变得尤为重要。政府资助成人的原则是确保全部资金都可以用在最需要的地方，支持成人获得工作技能和职业资格。商业、创新与技能部在 2014 年初发表声明，为简化和精简成年人的技能系统，美黑（self-tanning）、气球艺术（balloon artistry）、指示杆健身（instructing polefitness）的课程及资格将不再得到政府的资助，这意味着近 200 亿英镑的成人技能预算将重新指向最高质量和最相关的资格证书[7]。另外，除了政府资助议案的严谨性，还将确保一系列资质改革的原则相匹配。例如，不仅要明确资助范围，还包括在什么情况下，由谁，如何和为什么资助。政府在技能资金声明中也表示，将引入一个新的、简化的拨款制度，着眼于运用网上系统为供应商提供在线服务。

（三）加快未来职业标准的发展

国家职业标准认为，一个职业包括对技能、知识和理解力的能力要求。在过去的两年中，英国对国家职业标准分别投资 270 万英镑和 230 万英镑，目前约有 940 个国家职业标准覆盖了 56% 的职业。在未来，英国每个部门的雇主要求设置正确的职业标准细节，以满足各管理部门和多个雇主的需求。商业、创新与技能部和教育部在 2013 年宣布实施第一个学徒制开拓者项目，把雇主放在制定和评估新学徒制培训标准的领导地位，给予每个开拓者制定标准的自由。为了使已努力投入这项工作中的雇主获得最大的价值，政府认为新学徒制标准应该成为开发任何

新的国家职业标准的基础。这个过程中，政府也会查看充分下放到委员会的权力，确保制定的任何新的国家职业标准符合英国的发展需求。

（四）寻求多元化的学习方法

对于那些正在寻找工作的人，获得高品质并被雇主认可的资格证书是非常重要的。尽管目前系统提供的一些资格可以清晰展现学习者自身的能力和 value，但是这也产生了一些不太理想的后果。因为不同学习者的学习情况、学习目的等都是不同的，并且在就业时也会面临多样化的障碍，例如一个失业无家可归的人和单亲家庭的人所面对的障碍将是不同的。所以突破学习者的学习障碍，建立自信，掌握可转移的技能至关重要。为了弥补目前资格中产生的这些问题，建立一套多元化学习方法的正确措施和阶段性目标成为英国职业资格改革的一项重要措施。

（五）发挥技术创新的应用

在资格和培训中，政府支持并鼓励在学习过程中应用新技术，因为它对雇主和个人应对不断变化的情况和需求，实现任何地方和任何时间的学习传递是很重要的。另外，技术创新是提高企业效率的重要驱动器，为学习提供了更大的可访问性和灵活性。目前不同机构的资格信息保存在不同的数据库中，这些数据库之间没有连接，并且访问数据库时要求具备相应的专业知识，这给资格信息的开放带来了困难。因此，Ofqual、技能资助机构和英国就业和技能委员会正对提供一个单点接入资格数据库进行可行性研究，着眼于用户的具体需求，确保未来的数据库可以更好地结合在一起。

（本文节选自《英国职业资格制度及其改革新进展》）

（原文登于《职业技术教育》2016 年 30 期）

手机人才时讯信息汇编

(2017 年 3 月)

江苏这几类人群收入将提高 技能人才可享教授级待遇

【2017-03-01】[人才时讯]江苏近日颁布了“2017 年江苏省委一号文件”、《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》等一系列政策，为几大特殊群体的涨薪保驾护航。其中包括：技能人才可享受教授级待遇、考核奖励向基层一线公务员倾斜、新型职业农民将获政策扶持等。

<http://www.yangtse.com/gd/2017-02-24/1204504.html>

鼓励优秀人才进入养老服务业浙江计划 5 年再奖补 2500 人

【2017-03-02】[人才时讯]浙江省民政厅、省财政厅、省教育厅、省人社保厅近日联合发出《关于“十三五”期间延续老年服务与管理类专业毕业生入职奖补办法的通知》，继续引导、鼓励高校人才：从 2016 年到 2020 年，全省将再奖补 2500 名符合条件的老年服务与管理类专业毕业生。

相关链接：<http://news.163.com/17/0228/04/CEB9V22D00014SEH.html>

为激发创新创业活力 科研人员可离岗创业 5 年

【2017-03-03】[人才时讯]为促进天津市科研人员在事业单位和企业之间双向流动，激发创新创业活力，市人社局近日印发《关于鼓励科研人员双向流动实施办法》，明确事业单位科研人员经所在单位同意，可到企业和其他科研机构、高校、社会组织等兼职并取得合法报酬；也可离岗创业，离岗创业期限一般为 3 年，最长不超过 5 年。

相关链接：http://www.tj.gov.cn/xw/ztlz/dzcy/scdt/201702/t20170228_3586689.html

重庆巴渝工匠 2020 计划启动 将新增 30 万高技能人才

【2017-03-06】[人才时讯]近日，重庆市人社局相关负责人介绍，根据《巴渝工匠 2020 实施计划》，到 2020 年，将新增高技能人才 30 万名，力争培养推荐中华技能大奖 3 名、全国技术能手 30 名、享受国务院政府特殊津贴专家 30 名。

相关链接：<http://cq.qq.com/a/20170303/017965.htm>

上海“双创”基地颁出首张“中国永久居留权申请外籍人才认证函”

【2017-03-07】[人才时讯]上海市杨浦区日前颁了首张“中国永久居留权申请外籍人才认证函”。有关负责人说，“新十条”规定，外籍华人具有博士研究生以上学历的，或在“双自”区内或“双创”示范基地内单位连续工作满 4 年、每年在中国境内实际居住累计不少于 6 个月的，可以申请在华永久居留。

http://www.gov.cn/xinwen/2017-03/03/content_5172849.htm

河北实施“外专百人计划”寻求海外高层次人才

【2017-03-08】[人才时讯]河北省日前颁布《“外专百人计划”实施办法》提出，将引进 100 名左右高层次外国专家。“外专百人计划”分为长期项目和短期项目。长期项目指外国专家及团队引进后在省内连续工作 3 年以上，每年不少于 6 个月。短期项目指外国专家及团队引进后在省内连续工作 2 年以上，每年不少于 2 个月。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/2017-03/06/c_1120573570.htm

财政部科技部：政府不再直接管理具体科研项目

【2017-03-09】[人才时讯]财政部、科技部日前联合发布了《国家重点研发计划资金管理办法》（以下简称《办法》），对国家重点研发计划资金的管理和使用等作出规范，明确政府不再直接管理具体项目，并加大了对科研人员的激励力度。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/tech/2017-03/06/c_1120572675.htm

青岛市率先出台国内首个科技成果评价地方服务规范

【2017-03-10】[人才时讯]近日，青岛市科技局、青岛质监局联合发布《科技成果标准化评价规范》，这是科技部取消科技成果鉴定后，国内首个出台的科技成果评价地方服务业标准规范。《规范》融合了青岛市科技成果评价体系建设、实操方法和试点经验总结，形成了以成熟度、创新度和先进性为核心的评价方法和指标体系。

相关链接：http://www.most.gov.cn/dfkj/sd/zxd/201703/t20170303_131638.htm

温州千人电商 人才成长计划启动

【2017-03-13】[人才时讯]近日，温州千人电商人才成长计划启动，“先培训再就业”的创新模式将有效帮助企业解决人才问题。这次的千人电商人才成长计划，是整合全市的教育培训资源，针对高校毕业生及有志于从事电商工作的社会人员，展开的公益培训，而企业通过预定付费的形式选择所需人才到岗就业。

相关链接：<http://news.wzsee.com/20170313/264944.html>

公安部详解 7 项新政：吸引外国人才来华创业发展

【2017-03-14】[人才时讯]公安部上周推出 7 项支持国家**自贸区**及全面改革创新示范区的出入境政策措施。这 7 项政策涉及外国人签证、入境出境、停留居留和永久居留等多个层面，精确瞄准我国急需紧缺的四类外籍人员，即外籍高端人才、长期在华工作人员、外籍华人、外籍留学生及外籍学生的群体特征和政策需求。

相关链接：<http://news.10jqka.com.cn/20170313/c596833439.shtml>

陈宝生谈高校恶性人才竞争：高校要对人才聘用合同加强管理

【2017-03-15】[人才时讯]教育部部长陈宝生谈高校恶性人才竞争现象时表示，各高校要对人才聘用合同契约加强管理，对引进各种人才加强规范，像“长江计划”、“千人计划”、“杰青”，让他们遵守契约，在约定期内不要跳槽，得按契约办事，不然就恶化了人才流动环境。

相关链接：http://news.ifeng.com/a/20170312/50772590_0.shtml

首都科技领军人才将获政府经费支持

【2017-03-17】[人才时讯]《首都科技领军人才培养工程实施管理办法》日前公布，入选首都科技领军人才培养工程，将获得政府经费支持。市科委将组织实施首都科技领军人才培养工程。该工程每年开展一次，为自然科学领域的科技创新领军人才和科技创业领军人才提供支持。

相关链接：<http://news.163.com/17031702/CFMQQIKI000187VI.html>

山东确定首批社工专业人才培养基地

【2017-03-20】[人才时讯]为适应大规模开展社工专业人才培养的需要，进一步完善社工专业培训体系，山东日前在全省范围内遴选出山东省社区发展与社会工作研究中心等作为首批山东省社工专业人才培养基地。培训基地将着重从社工工作理论和实训两个方面开展培训。

相关链接：http://news.k618.cn/society/201703/t20170320_10683012.html

成都高新区启动 2017 天府人才行动 引各类人才“西南飞”

【2017-03-21】[人才时讯]3月20日，成都“天府人才行动·城市行”首站深圳站的统计结果出炉，就业意向达成率 53%，比行业平均值高出 3 倍。“城市行”的特点是：“人才地图”按图索骥，瞄准“高精尖缺”挖掘人才；以知名双创地标，吸引大批创客来蓉发展。

相关链接：http://cnews.chinadaily.com.cn/2017-03/21/content_28623870.htm

河南:优秀技能人才 可免试读大学

【2017-03-22】[人才时讯]近日，从河南省教育厅获悉，2017 年度技能拔尖人才免试入学招生启动，拥有超强动手能力的优秀技能人才将可以高考免试读大学。按照规定，凡符合技能拔尖人才免试入学条件者，经本人参加当年高考报名、向报考院校申请、院校考核公示、河南省教育厅核实资格后，可由普通高校免试录取进入专科层次相关专业学习。

相关链接：<http://news.163.com/17032201/CG3HPTEC00018AOP.html>

“人才 20 条”筑巢引凤铺捷径

【2017-03-23】[人才时讯]湖北省委省政府日前出台《关于深化人才引进人才评价机制改革推动创新驱动发展的若干意见》（下称《意见》），聚焦人才引进机制、人才评价机制两个方面改革，明确了六个方面的 20 条措施。这六个方面包括：扩大人才引进培育规模、创新人才引进方式、拓宽人才引进通道、建设引才育才载体、改进人才评价方式、健全人才激励保障制度。

相关链接：<http://news.163.com/17032302/CG681PRG00018AOP.html>

人社部：事业单位技术人员创业可“留职不停薪”

【2017-03-24】[人才时讯]近日，人社部公布《关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》，明确了 4 项支持政策：挂职或参与合作可得开发收益、取得成绩可作为职称评审依据、创业 3 年内保留人事关系、可设创新岗位实行弹性工作时间。

相关链接: <http://news.sohu.com/20170323/n484330904.shtml>

四川省出台十条政策为人才“松绑”

【2017-03-27】[人才时讯]近日,四川省人社厅、省委组织部等 7 部门公布《四川省扩大高等学校科研院所医疗卫生机构人事自主权十条政策》具体内容。包括招聘条件时间等单位自定,允许科研人员双向流动、兼职,绩效工资总额内可自主内部分配,推动用人单位自主评审职称等。

相关链接: http://sc.china.com.cn/2017/kejiao_zhaokao_0327/219670.html

武汉八大举措服务赶超发展 高层次人才可以直接落户

【2017-03-28】[人才时讯]近日,武汉市政法委推出八大举措服务赶超发展,为“三化”大武汉建设提供良好的法治环境。其中,在推进户籍制度改革上,对国家“千人计划”、湖北“百人计划”和武汉“城市合伙人”“黄鹤英才”等高层次人才直接落户,为留住百万大学生在汉创业和百万校友资智回汉投资兴业创造条件。

相关链接: <http://www.10yan.com/2017/0326/428179.shtml>

新型科技成果评价:市场“唱主角”

【2017-03-29】[人才时讯]近日,科技部已正式废止科学技术成果鉴定办法,各级科技行政管理部门的科技成果评价工作,将由委托方交给专业评价机构执行。这意味着我国正探索和建立以市场为导向的新型科技成果评价机制,新型科技成果评价将由市场“唱主角”。

相关链接: http://www.stdaily.com/ruidongyuan/rdy/2017-03/27/content_527966.shtml

江苏出台振兴措施 智能制造加速推进

【2017-03-30】[人才时讯]日前,江苏省正式印发《关于加快发展先进制造业振兴实体经济若干政策措施的意见》,为振兴全省实体经济开出了推进智能制造、发展服务型制造、加快创新平台建设、打造制造业领军企业等 26 张“药方”。

相关链接:

<http://finance.sina.com.cn/roll/2017-03-24/doc-ifycspxn9632562.shtml?cre=financepagepc&mod=f&loc=2&r=9&doct=0&rfunc=98>

江西出台“46 条”引才入赣:百万安家费、子女可择校

【2017-03-31】[人才时讯]近日,江西省出台了 46 条超高含金量的政策措施,吸引高端人才入赣。新政包括院士可享 300 万元安家费还配车、突出贡献人才直接评高级职称、允许大学老师多点教学获得合法收入、到艰苦边远地区工作的可自由落户、优秀高端人才子女读书可自主择校等内容。

相关链接: http://jx.ifeng.com/a/20170330/5513478_0.shtml