



时政深读组

和你一起读懂杭州重要时政新闻背后的社会发展动向

论文真的不用写了吗？外语和计算机还考不考？

浙江省人社厅权威解读职称制度改革八项注意

今后高校教师评审权彻底放到学校 学术造假一票否决

记者 魏奋

“如果马云来申报网络工程师职称,我想他总是有资格评到的吧!但按现行标准(如要看论文、专业学历),可能报都不让他报!”

昨天,浙江省人力社保厅召开中央深化职称制度改革精神浙江解读政策会,省人力社保厅专业技术处处长程爽在会上以马云为例说,人才各式各样,需要找到更多、更专业、更科学的评价标准,更注重实际的业务能力和工作表现。

好消息是,实行了30年的职称制度终于迎来重大改革——中共中央办公厅、国务院办公厅近日印发《关于深化职称制度改革的意见》,重点改革“唯论文、唯资历、唯学历”论,让专业技术人才获得更科学的评价和肯定。

中医和运动员评职称要不要考英语？ 发现论文和学术成果造假怎么办？

对中央关于深化职称制度改革精神,省人社厅初步解读为八项内容。

浙江高校、医院、质监 已率先试点改革

近年来,浙江省在全国范围内率先实施了高校教师和卫生专业技术人员职称制度改革,主要围绕“分类、放权、自主”三个关键词来开展,改革的关键是“解决评价与使用的关系”。

高校： 自主评聘带来了哪些变化？

从2014年起,浙江开始实施高校教师专业技术职务评聘制度改革,核心内容是“三个自主,两个不再”——即自定标准、自主评聘、自主发证,省里不再统一组织评审工作,不再颁发统一的资格证书。

2014年,全省有83所高校开展了教师专业技术职务评聘制度改革工作。据统计,2014年共有2504人竞聘高级专业技术职务,其中有1496人竞聘成功,通过率为59.74%,与往年基本持平。

以浙江师范大学为例,在这次改革中,有12位教师因为业绩特别优秀实现了越级竞聘,6位教授低聘为副教授,28位副教授低聘为讲师。打破了岗位聘任终身制,推动了岗位管理、人员聘用、竞聘考核、绩效管理等重要制度在学校内部的良性运转。

卫生系统： 打破“一聘定终身”

2015年,浙江省开展卫生高级专业技术职务评聘制度改革,主要有三方面内容:全面实行分级管理,改变以往“大一统”评审管理模式,强化设区市对区域内卫生人才资源的优化配置;全面推进评聘结合,打破“一聘定终身”,形成与事业单位人事制度改革的协同推进机制;全面实行分类评价。

质监： 手艺高的“老师傅” 学历不作硬性考核

浙江在特种设备、软件等工程系列职称制度改革方面,也做出了很多有益探索。

比如,2016年上半年,省质监局人事相关部门已经开展了职称改革,质量、计量、特种设备、标准化这四个专业在县级以上单位,对计算机和外语不再做要求;同时,有很多工程师职称,以前规定要工程类、理工类专业毕业才能申报,职称改革后只要在相关岗位工作且具备一定工作年限同样可以申报,学历、专业不作硬性考核,很受基层工作扎实、文化不高的“老师傅”们欢迎。

省质监局人事相关部门说,今年,还准备把特种设备这个专业评职称的权力下放到行业协会,细化指标,量化考核,减少主观因素,争取最大的“公平”。

1

科学分类评价专技人才能力素质

例如,要增加成果转化、社会服务、标准制定等评价指标的权重,要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;论文、外语、计算机不做统一要求。

“举个例子,专门负责锅炉维保的技术人员,有人可能通过种种渠道发表了论文,但他维保水平不行,锅炉经常出问题;有的老师傅维保的锅炉多年来从没出过问题,但他就是写不出论文来。你说,能把职称给会写论文的人,却不给工作做得好的人吗?”省人力社保厅专业技术处处长程爽说。

“话说回来,论文、外语、计算机不做统一要求,并不是说完全就不考了。要根据实际情况来确定,比如一些在基层从事农业、林业的人员,工作上跟英语确实不相关的,我们也希望通过这次职称改革予以取消,给专业技术人才‘松绑’;工作上要求会英语的,这个要求是高点还是低点?也不能一概而论,还要从实际出发。

“比如西医,他的工作和学习有很多是需要用到英语的,英语水平比考核标准要高一大截;而中医呢,可能对英语就接触不多,这方面的要求是不是就要降一降?又比如运动员,很多人觉得不需要学习英语,但如果经常要出国比赛,赛场上外国裁判讲的话也要听一听的吧?在国外衣食住行、训练交流的口语也要会一点吧?所以也不是完全不需要。”程爽说。

2

完善职称系列和健全职称层级

例如,对做出重大贡献的人才,可直接申报评审高级职称。第43届世界技能大赛汽车喷漆项目金牌获得者杨金龙,被浙江省政府破格授予特级技师职业资格,享受高级职称待遇。

3

坚持德才兼备,以德为先

完善诚信承诺和失信惩罚机制,实行学术造假“一票否决制”。

4

丰富职称评价方式

建立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;不同类型人才评价方式要不一样,特殊人才通过特殊方式评价。

5

推进职称评审社会化

依托具有较强服务能力和水平的专业人才服务机构、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。

6

加强职称评审监督

构建政府监管、单位(行业)自律、社会监督的综合监管体系。

7

评价人和使用、培养人相结合

评价结果和人才聘用、考核、晋升等用人制度衔接;逐步建立与职称制度相衔接的专业学位研究生培养制度;推进职称评审和继续教育制度相衔接,加快专技人才知识更新。在评聘结合方面,聘要以岗位为前提、工作绩效为基础。把职称改革与推进建立事业单位岗位管理、人员聘用、考核竞聘等制度形成配套衔接。

8

下放职称评审权限

接下来,浙江将把高校教师的评审权彻底放到学校,由高校自定标准,自主评聘、自主发证。卫生职称改革按照分级管理、分类评价思路,把县级和县以下医疗机构的评审权下放到市里。

省人社厅表示,根据不同行业特点,浙江接下来将分类推进职称制度改革——

对于**事业单位人员为主的职称系列**,继续按照评价与使用相结合,淡化资格、强化聘任的总体思路,深化卫生和中小学教师职称制度改革,进一步下放评审权限,最终实现单位的完全自主评聘。

对于**企业人员为主的工程职称系列**,在制定完善行业评价标准基础上,采用社会化评价的方式,由相关行业协会和社会组织承接评审工作,并规范发文发证流程,最终实现业内评价。