

# 中国职称制度迎来重大改革 人才评价“指挥棒”如何挥舞？

本报记者 刘 峻 邹雅婷



中国工程院院士、高级工程师谭逸森（中）与同事一起研讨交流。  
王安民摄（新华社发）



高级农艺师蔡如桂查看茶树生长情况。  
新华社记者 陶 明摄



援疆教师宁晓琳在给学生们上课。  
韩双喜摄（人民视觉）



心血管病专家何秉贤（左二）与其他医生交流患者病情。  
新华社记者 王 菲摄

人尽其才  
国家兴旺

彭训文

高贤者，政之本也。中华民族历来具有尚贤爱才的优良传统。纵观几千年来诸朝盛衰兴替的历史，伟大的时代不拘一格降人才，以致人才辈出，政通人和；反之，衰世往往禁锢、摧残人才，以致小人窃位，人才匮乏。

作为古代选贤任能的主要渠道，中国古代官制中的一些选才理念今天仍然值得重新审视和思考。在选官和任用环节，古代官制的主要特色就是不拘一格发现人才和使用人才。从先秦的乡里荐举制到汉代察举制，再到魏晋南北朝九品中正制，直至隋唐出现科举制度，选官的主要方向都是广纳贤才。例如，其对官员分职铨选，体现了广收慎用、防止出以权谋私的考量。而通过考试从社会底层吸纳人才，更是让底层民众和政权逐步接近，扩大了执政者的执政基础。

在对官员的管理上，古代官制中设立了考核、奖惩、监察等相互作用、相互协调的环节。例如《尚书》中就曾记载，大禹所在的时代就有“三载考绩，三考黜陟”的政治实践。另外，在官员退出环节，早在《礼记·王制》中就有“七十致政”的礼制规定，到了宋代有起复制度，明代有“起废”“添注”制度等。可以说，畅通的退出渠道确保了人才的新陈代谢。

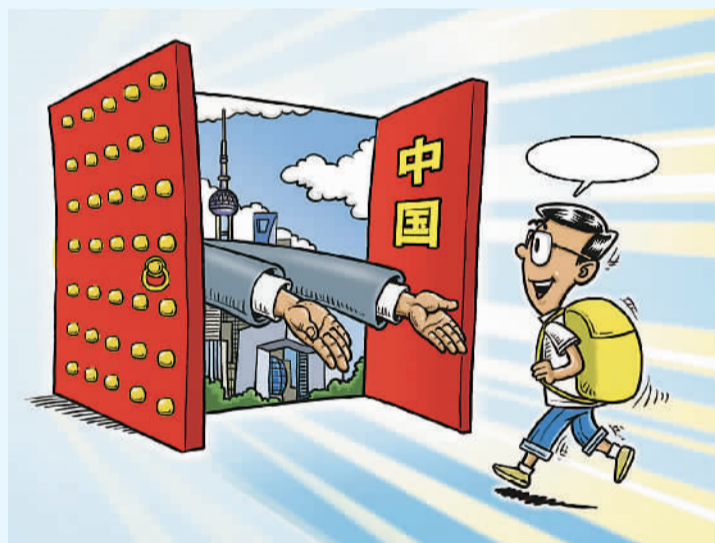
可以看出，古代官制从官员的进入、管理到退出3个环节彼此承接、环环相扣，在选贤任能方面形成了一套能上能下、能进能退的用人体系和政治生态。

时至今日，这样的选才理念对于各行业选才都具有借鉴意义。行业兴则国兴，而一个国家的发展好与坏，关键在于人才的好坏。特别是随着改革开放不断走向深入，社会转型中遇到的新问题层出不穷，我们比历史上任何时期都更需要广开进贤之路、广纳天下英才。

因此，从根本意识来说，我们需要树立强烈的人才意识，寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能。职称改革意见的出台，必将加快专业技术人才队伍的建设，但是如何真正做到“教师进课堂、医生去临床、演员上舞台、科技人员到田间地头、工厂车间”，恐怕还需要进一步着力破除体制机制障碍，充分发挥人才评价的“指挥棒”作用。

从具体实践来说，要实行更加开放的人才政策，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人。去年底，羽毛球名将李玲蔚担任中国奥委会副主席、姚明最近出任中国篮协换届会议筹备组组长等，这些所谓“体制外人才”不断进入中国体育行业的领导岗位，不正体现了“让专业的人做专业的事”这一人才选择和使用思路吗？

“一年之计，莫如树谷；十年之计，莫如树木；终身之计，莫如树人。”中国经济正进入转型升级的新常态，要实现各行业的创新发展，急需发现、广纳、打造一大批站在行业科技前沿、具有国际视野和能力的人才，同时为他们营造创新创业的良好氛围，对他们充分信任、放手使用。只要各类人才各得其所、各路高贤大展其长，中华民族的伟大复兴必将早日实现。



新华社发

这几天，山东青岛的小学老师于晓熙（化名）一直在和同事们讨论职称的话题。“对青年教师来说，评职称是件既盼望、又纠结的事儿。”于晓熙说，从去年开始，中小学教师职称评摆摆脱了计算机和外语这“两座大山”。职称改革后，希望自己的能力和付出可以得到更公正、更及时的认可。

近日，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》（下称《意见》），标志着这一涉及5500余万专业技术人才的制度将迎来重大改革。改革如何推进、如何落地，人才队伍建设的“指挥棒”如何挥舞，成为舆论关注焦点。

人力和社会保障部专业技术人员管理司司长俞家栋说，这一政策能够打通各个层次的职业发展通道，保护工作的积极性、主动性、创造性。此前，中小学教师职称改革已在全国铺开，“小学教授”从期待变为现实。舆论普遍认为，中小学教师首次拥有了和教授、研究员同样的职业发展空间，一定程度上解决了“船到码头车到站”的职业倦怠。

不过，也有专家指出，正高级职称的普及并非单纯地解决待遇问题，也不意味着正高数量将水涨船高。吴江说，正高职称的拓展，意味着更高的追求、更大的责任，其目的是提升行业的技术质量。

把更多的精力放在创作精品上。”

《意见》还提到，探索以专利成果、项目报告、设计文件等替代论文。“这就要求用人单位把职称的评比同岗位实际需要结合起来，怎么用人就怎么评价，不同行业要有不同的评价标准，完全靠论文肯定是不行的。”吴江说。

对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求，也是本次改革备受关注的方面。老李表示，基层工作根本用不到外语，过去“一刀切”的要求，成为一些同事职称晋升过程中的“拦路虎”。

“有位教师到评职称时才发现外语或计算机考试缺少一项，导致晋升时间晚了好几年。”衣彩天说，“外语和计算机考试时间有时和工作时间冲突。另外，有的试题和实际工作的距离较远。”

评审权限。逐步将高级职称评审权下放到符合条件的市地或社会组织，推动高校、医院、科研院所、大型企业和人才智力密集的企业事业单位按照管理权限自主开展职称评审。

吴江认为，创新人才管理方式，重点要解决下放评审权的问题。“过去的职称评价搞‘一刀切’‘大一统’，如今强调给用人单位放权、松绑，这意味着把权限下放，把职称评定与岗位的实际需要结合起来。”

下放权力的目的，就是实现人才的科学评价，保证公平公正。“过去的职称评审机制是行政主导的评价机制，把从业者的内部素养表面化，与个人学术贡献和工作能力不相匹配。”熊丙奇表示，要让评审真正关注参评者的能力和水平，就必须改革由行政力量主导评审的机制，实行学术共同体评价。

对此，《意见》提出，要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。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。采用多种评价方式，提高职称评价的针对性和科学性。

谈及政府放权与评价机制，吴江表示，改革政策重在落实。“一是政府放权要到位，不能层层截流。比如综合管理部门放了权，结果到主管部门那里给截住了；二是要防止用人单位内部控制，比如在学校，高级职称被校长拿走了，一线教师却拿不到。”吴江说，设置评委会、评审组，同样要面向社会，做到独立评审，明确人员组成、公开规则和结果、接受社会监督。

除了简政放权外，《意见》同时明确，要放管结合、优化服务。例如加强对自主评审工作的监管，对于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；健全专业化的考试评价机构，建立职称评审考试信息化管理系统，开展职称证书查询验证服务等。

就海外人才引进，《意见》同样有所着墨。例如：在内地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各地颁发的海外高层次人才居住证的外籍人员，可按有关规定参加职称评审；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，建立职称评审绿色通道；在条件成熟的领域探索专业技术人才评价结果的国际互认等。

做好“加减法”  
健全职称体系

谈及职称改革的意义，中国人才研究会研究员吴江表示：“职称改革是人才评价制度的突破口，是把评价人才的‘指挥棒’回归到为国家做贡献上来。未来的趋势是通过人才结构调整，围绕国家发展战略，加强人才队伍建设。”

根据《意见》，职称系列“有保有减有不变”。“不变”，是指将继续沿用工程、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；“减”，是指取消个别不适应社会发展的职称系列，整合职业属性相近的职称系列；“加”，是指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。

吴江在接受本报记者采访时说，职称系列的增减和调整将成为常态。一方面，随着科技进步，在前沿领域和交叉学科会产生新的职业，原有的29个系列显然不够用了，因此要面向社会和市场增设；另一方面，像小学老师和中学老师这种知识体系相近、学术标准清晰的系列以及律师等完全市场化的职业，应当进行整合和取消。

告别“一刀切”  
改变评价标准

此次职称改革在完善评价标准方面亮点颇多。《意见》围绕品德、能力和业绩三方面，提出一系列具有突破性的改革措施，着力克服唯学历、唯资历、唯论文的“三唯”倾向。

“这是一个科学的改革方向，能够打破专业技术人员职业晋升通道中一些不合理的束缚，比如简单地认定博士强于硕士，或是过分看重论文数量而忽视质量。改革也有助于教师腾出时间去做真学问。”北京印刷学院青年教师衣彩天对本报记者说。

《意见》提出，合理设置职称评审中的论文和科研成果条件，突出评价专业技术人才的业绩水平和实际贡献。对在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人员，淡化或不作论文要求，并可适当放宽学历和任职年限要求；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。

就职于某地方电力公司的副高级工程师老李对本报表示，淡化论文要求对基层工作人员是个利好。“我们在基层一线主要从事实际工作，没有精力和条件搞科研或发明，难以发表论文。因此，很多人为了评职称、发论文，花钱找杂志社版面或是请人代写。”

衣彩天也指出，高校教师迫于考核阶段内论文数量压力，拼凑文章、以次充好的情况时有发生，个别学术刊物甚至需要靠“版面费”来维持生存运营。

针对这些问题，《意见》提出推行代表作制度，重点考察研究成果和创作作品质量，淡化论文数量要求。北京大学传播学专业讲师杨杰（化名）告诉本报记者，代表作制度在一些高校已有推行，效果不错。“这能减少教师的论文数量竞赛，促使大家

事实上，职称外语考试设立20多年来，一直伴随着质疑，甚至成为部分机构与个人的摇钱树，滋生出一条从培训、代考、传送答案到修改成绩的灰色产业链。

21世纪教育研究院副院长熊丙奇在接受本报采访时表示，中国当初在评职称中增设考试和论文要求，就有着避免人情操作的意味。但这和高考制度一样，解决的只是表面的公平，而非非对人才的科学评价。

“我自从去年1月报名职称外语考试后，就不断收到各种‘保过’、改成绩的短信和邮件。”在媒体工作的张小姐说，“这种考试不能真正考核业务水平，还浪费时间、金钱成本，增加了个人信息泄露的风险。”

而随着职称评审中各项硬性指标的放宽，如何确保公平正是制度设计中的关键问题。《意见》提出，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。专家指出，这在一定程度上能够遏制职称评审中的不正之风。

不搞“大一统”  
创新评审机制

职称问题，不仅让教师、医生等群体犯愁，还差点“弄丢”一枚奥运金牌。据报道，里约奥运会期间，有一名运动员为自己的职称评定忧心忡忡，上阵前找相关领导“讨说法”，直到得到肯定答复后才放心出场，最终不仅拿下金牌，还实现了中国在该项目上的新突破。

如何解决职称乱象和难题？关键在于完善职称的评审机制。《意见》提出，发挥用人单位主体在职称评审中的主导作用，科学界定、合理下放职称

## 链接

### 中国职称制度沿革

- 1949—1956年 技术职务任命阶段**  
这一阶段，技术人员的职务由各单位行政领导和组织部门考核任命。国家对知识分子在新中国成立前取得的技术职务予以保留和认可，并在此基础上增加了一些侧重技术学术的职称系列。职务有严格的数量限制，单位根据机构和机构编制情况，确定技术职务数量，职务与工资待遇挂钩。
- 1956—1961年 “学衔”称号阶段**  
1955年，《高等学校教师学衔条例》《科学工作者学衔条例》等11个条例起草，明确了“学衔”是国家根据科学研究人员、高等学校教师在工作岗位上所达到的学术水平、工作能力和工作成就的学术职务称号。
- 1961—1963年 “学术称号”阶段**  
由于当时并没有与“学衔”制度相对应的学位制度，有关部门开始建立一种有别于职务、不与工资等级挂钩、用以标明学术水平的学衔、称号制度，并用“学术称号”替代“学衔”，不过未能在各行业普及，“文革”爆发后，所有职称工作全部冻结。
- 1978—1983年 技术职称评定初期阶段**  
1978年全国科学大会以后，国家恢复和完善了职称评定制度。职称作为一种学术或技术称号，没有岗位要求、数量要求和任期限制。新中国初期的“技术职务任命制”逐渐演变成现在的“技术职称评定制”。
- 1983—1986年 职称评定暂停整顿阶段**  
因职称制度存在缺陷，导致职称评定工作出现很多问题。1983年10月起，全国学术职称和业务技术职称的考核、评定、晋升、授予和发证等工作暂停进行，并启动职称改革方案研究。
- 1986年—今 专业技术职务聘任阶段**  
1986年，中共中央、国务院决定改革职称评定，实行专业技术职务聘任制度。原22个职称系列调整为29个职称系列，职称系列更全面，职称聘任制度更合理。
- 1994年—今 职业资格证书制度**  
1994年开始推行国家职业资格证书制度，包括准入类职业资格和水平评价类职业资格。在继续实行专业技术职务聘任制度的同时，逐步推行专业技术人员职业资格证书制度。

本报记者 王 萌整理