

盐城市人力资源和社会保障局文件

盐人社函〔2023〕10号

盐城市人力资源和社会保障局 转发省人力资源社会保障厅关于在职称评价中 进一步破除“唯论文、唯学历、唯资历、 唯奖项”不良倾向的通知

各县（市、区）人力资源和社会保障局，盐城经济技术开发区人力资源和社会保障局、盐南高新区组织人事部，市各有关单位：

现将省人力资源社会保障厅《关于在职称评价中进一步破除“唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项”不良倾向的通知》（苏人社发〔2022〕156号）转发给你们，请严格按照省文件精神，并结合以下要求，认真抓好贯彻落实：

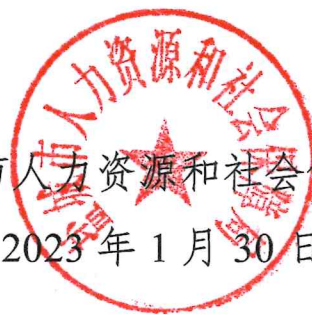
一、坚持问题导向抓落实。各有关单位要对照通知精神，细致梳理现行职称评价机制中的“唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项”不良倾向问题，摸排不良倾向问题清单，有针对性地制定整改措施，不断健全完善新时期人才评价机制。

二、坚持激励导向抓规范。各有关单位要根据通知要求，建立健全品德首位评价机制，强化品德评价正向激励作用，破除不合理的限制性条件，完善人才评价激励措施，坚持凭能力、实绩和贡献评价识别人才，建立规范的职称评价机制。

三、坚持目标导向抓创新。各有关单位要积极改进和创新职称评价方式，实现树立正确用人导向、激励引导人才职业发展、调动人才创新创业积极性，在全社会树立“人才是第一资源”的良好导向，为加快推进人才强市提供强有力的专业技术人才支撑。

盐城市人力资源和社会保障局

2023年1月30日



江苏省人力资源和社会保障厅文件

苏人社发〔2022〕156号

省人力资源社会保障厅关于在职称评价中进一步破除“唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项”不良倾向的通知

各设区市人力资源社会保障局，省各有关单位，各高级职称评审委员会办事机构：

建立健全科学的职称评价机制，对于树立正确用人导向、激励引导人才职业发展、调动人才创新创业积极性、加快推进新时代人才强省建设具有重要作用。为贯彻落实党的二十大和中央人才工作会议、省委人才工作会议精神，根据《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），现就进一步破除职称评价“唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项”不良倾向的有关事项通知如下：

一、建立健全专业技术人才职称品德首位评价机制

（一）强化品德评价正向激励作用。切实加强对专业技术人才科学精神、职业道德、从业操守等方面的考核评价，突出爱党

爱国、遵纪守法、爱岗敬业、团结协作、甘于奉献等正向激励内容。对在职业道德方面获得各类各级奖励的专业技术人才，在申报职称时，同等条件下优先推荐，在标准量化时适当占一定的权重。

（二）实行学术造假和职业道德失范“一票否决制”。突出诚实守信考核，在业绩成果形成、成果评价、成果发表等重要节点核查申报人员是否存在违反职业道德的行为。对违反职业道德的情形，视其严重程度，规定不同程度和时限的惩戒措施。

（三）建立健全基于道德操守和诚信情况的评价退出机制。对于道德失范和严重失信情形，一经查实，一律予以撤销职称申报资格，记入全省专业技术人才职称申报评审诚信档案库。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，并记入职称申报评审诚信档案库，记录期为 3 年，情节严重的在一定期限内取消职称及岗位晋升资格。

二、着力破除职称评价不合理的限制性条件

（一）合理设置和使用论文、专著等评价指标。规范学术论文指标的使用，论文发表数量和引用情况、期刊影响因子等仅作为评价参考，不以 SCI（科学引文索引）、SSCI（社会科学引文索引）等论文相关指标作为前置条件和判断的直接依据。各职称系列（专业）评价标准逐步将论文“必选”转变为成果“多选”，建立“菜单式”评价指标体系。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。对研究系列人才，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。杜绝无实质性

意义的虚假挂名，不得将无实质性应用价值的论文作为应用型人才职称评审的业绩成果，社会科学类专业技术人才提交的参评代表作主要以国内出版机构刊发为主，积极引导专业技术人才把论文写在祖国大地上。

（二）破除不合理的学历限制性门槛。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。非全日制学历与全日制学历、职业院校毕业生与同层次普通学校毕业生在职称评审方面享有同等待遇。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。不得将出国（出境）学习经历作为参与职称评审限制性条件。

（三）调整不合理的资历认定规则。调整完善专业技术人才参评条件，现职称申报业绩成果截止时间之后取得的相关业绩成果可记入申报高一级职称评审时的业绩成果。专业技术人才跨区域、跨单位流动时，因岗位发生变动需要跨系列转评职称的，转岗考核合格后可申报同级转评；转评满1年后申报高一级职称的，原工作年限和相关业绩应连续计算。对于引进的紧缺急需人才，申请转评职称属于不同系列但专业相同业绩成果吻合度较高，达到任职年限和相应业绩要求的，可在申请转评职称时，直接申请晋升高一级职称，转评前后业绩连续计算。

（四）破除论资排辈、重显绩不重潜力等陈旧观念。完善青年人才评价激励措施，在设定年度高级职称评审委员会通过率时，对35周岁以下优秀青年人才安排专门比例，重点遴选支持一批具有较大发展潜力、真才实学、堪当重任的优秀青年人才。探索建

立优秀青年人才举荐制度。优秀民营企业青年人才可以直接申报中级职称。在站博士后可以直接申报评审副高级职称，已具备副高级职称的可以直接申报正高级职称。

（五）取消人才称号、奖项与职称评定直接挂钩的做法。合理设定人才称号、奖项等作为职称评定的参照因素。人才称号是在人才计划或项目实施过程中给予人才的入选标识，是对人才阶段性学术成就、贡献和影响力的充分肯定，不是给人才贴上“永久牌”标签，也不是划分人才等级的标准，获得者不享有学术特权。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。合理确定不同职称层级对人才相应阶段性学术成就、贡献和影响力的要求，不得单独设置奖项门槛条件，不能简单把奖励类型、层次和数量与职称评审挂钩。积极推动奖项成为评价能力水平的加分项和竞争择优的参考项，原则上同一奖项不得在不同职称层级评价中重复使用。

三、坚持凭能力、实绩和贡献评价识别人才

（一）注重在关键核心技术攻关中识别评价人才。支持和鼓励广大科学家和科技工作者，敢于提出新理论、开辟新领域、探索新路径，多出战略性、关键性重大科技成果，不断攻克“卡脖子”关键核心技术。对承担并完成省部级以上重大基础研究项目、重大科技成果转化项目、关键核心技术攻关项目中的首席科学家，可推荐1名作出突出贡献的项目组成员直接晋升高一级职称。

（二）注重在经济主战场中识别评价人才。建立与产业发展需求和经济结构相适应的企业人才评价机制，对取得突出业绩贡献的优秀企业家、经营管理人才和高层次创新创业人才，可放宽

学历、资历、年限等申报条件，可直接申报高级职称考核认定，推动企业提升自主创新能力。健全以市场和出资人认可的企业经营管理人才评价体系，突出对经营业绩和综合素质考核。

（三）注重在急难险重工作中识别评价人才。按照既出成果、更出人才的要求，完善在重大科研、工程项目实施和疫情防控等急难险重工作中评价识别人才的机制，对其在急难险重工作中的品德、能力、业绩表现和贡献，列入职称评定指标之中，直接作为申报评审高级职称的重要依据。

（四）注重在弘扬传承中华文化中识别评价人才。坚持马克思主义指导地位、为人民做学问的研究立场、以人民为中心的创作导向，注重政治标准和学术标准、继承性和民族性、原创性和时代性、系统性和专业性相统一，建立健全哲学社会科学和文化艺术人才评价体系，推进中国特色哲学社会科学学科体系、学术体系、话语体系建设，推出更多无愧于民族、无愧于时代的文艺精品。

（五）注重在生产实践技术革新中识别评价人才。对为经济发展和重大战略实施作出突出贡献，具有绝招、绝技、绝活，并长期坚守在生产服务一线岗位工作的高技能领军人才，可放宽学历、资历、年限等申报条件，注重评价科技成果转化应用、执行操作规程、解决生产难题、参与技术改造革新、工艺改进等方面的实际表现和贡献。

（六）注重在基层一线建功立业中识别评价人才。创新基层人才评价激励机制，对长期在基层一线和艰苦边远地区工作的人才，加大爱岗敬业表现、实际工作业绩和工作年限等评价权重，

着力提升基层人才职业发展空间，激励人才扎根基层一线建功立业。

四、改进和创新职称评价方式

（一）全面推行代表性成果评价。结合专业特点，标准开发、技术推广、技术解决方案、创新突破、高质量专利、成果转化、理论文章、智库成果、文艺作品、教案、病历等业绩成果均可作为代表性成果参加职称评审。注重代表性成果的质量、贡献、影响，突出评价成果质量、原创价值和对社会发展的实际贡献以及支撑人才培养情况。探索通过学术委员会认定、同行专家评审、第三方机构评价、国际同行评价等方式，提高代表性成果评价的权威性。

（二）注重科学精准分类。坚持“干什么、评什么”，以职业属性和岗位要求为基础，根据不同职业、不同领域、不同岗位、不同层次人才特点和职责，坚持共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性与定量评价相结合，分类建立健全涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素，科学合理、各有侧重的人才评价标准。职称评审专业实行动态调整，围绕国家重大战略需求和我省产业发展需要设立新评审专业。探索将数字经济、技术经纪、养老护理等新职业纳入职称评审范围。建立职称评审专业目录，实行清单式管理。科学灵活采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等不同评价方式，提高人才评价的针对性和精准性。

（三）实行多维评价。注重引入市场评价和社会评价，发挥多元评价主体作用。突出社会评价，加大社会效益评价权重，注

重成果的研究质量、内容创新和社会效益。突出市场评价，充分发挥市场“试金石”作用，把申报人员享受的薪酬待遇、创造的市场价值、获得的创业投资等作为考核认定的重要依据，通过看其创造的经济效益、社会价值和实际贡献，来评估申报人员的水平和潜能。稳步推进职称评审社会化，按照社会和业内认可的要求，建立以同行评价为基础的业内评价机制。

（四）畅通职称评审绿色通道。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，引进的海外高层次人才、急需紧缺人才，可按规定程序直接申报高级职称考核认定。海外归国人员、党政机关交流或部队转业安置到企事业单位从事专业技术工作的人员，首次申报职称时可根据专业水平和工作业绩并参照同类人员评审标准，直接申报或认定相应职称。

（五）注重个人评价和团队评价相结合。适应科技协同创新和跨学科、跨领域发展等特点，实行以合作解决重大科技问题为重点的整体性评价。尊重和认可团队所有参与者的实际贡献，团队成员申报职称业绩、成果一般应与所在团队研究方向匹配，按照其在解决重大科技问题中实际贡献进行评价。

（六）推进职称评审数字化转型。大力开发运用现代信息技术平台，探索利用大数据、云计算、区块链、标识解析等新一代信息技术，为职称评价提供支撑。推广在线评审，逐步实现网上受理、网上办理、网上反馈。全面实行职称评审电子证书，电子证书与纸质证书具有同等效力。在保障信息安全和个人隐私的前提下，逐步开放职称信息查询验证服务。

五、强化组织保障

(一) 加强组织领导。在省职称工作领导小组领导下，加强部门协同、省市联动，成立全面纠治职称评价“唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项”问题工作专班，做好跟踪服务，推动落实支持政策、协调解决现实问题。

(二) 强化跟踪评估。适时开展推进情况评估和通报，总结梳理全面纠治职称评价“唯论文、唯学历、唯资历、唯奖项”问题创新做法，凝练形成一批有特色、有亮点、可复制、可推广的工作案例，推动纠治工作取得实效。

(三) 优化公平公正的评价环境。加强人才评价法治建设，健全完善规章制度，提高评价质量和公信力，维护人才合法权益，严格规范评价程序和规则，加强人才评价文化建设，提倡开展平等包容的学术批评与学术争论，保障不同学术观点的充分讨论，营造求真务实、鼓励创新、宽容失败的评价氛围和环境。

江苏省人力资源和社会保障厅

2022年12月21日

(此件公开发布)

(联系单位：专业技术人员管理处)

江苏省人力资源和社会保障厅办公室

2022年12月21日印发
