



深化职称制度改革中的几个重点问题

中国人事科学研究院 谢晶

2019年7月31日

目录

- 一、政策背景：系列文件精神
- 二、发展历程：制度内涵、功能定位与动力机制
- 三、新一轮改革的重点：
 - （一）健全职称制度体系
 - （二）完善职称评价标准
 - （三）创新职称评价机制
 - （四）促进职称评价与人才培养使用相结合
 - （五）改进职称管理服务方式
- 四、各系列改革的情况
- 五、职称评审管理暂行规定

一、政策背景：系列文件精神

五个文件和重要部署

2016年3月，中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》

2016年11月1日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于深化职称制度改革的意见》

2018年2月26日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》

2018年7月，中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》

2019年7月1日，人社部印发《职称评审管理暂行规定》

重要部署一：《关于深化人才发展体制机制改革的意见》

2016年3月，中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》。

- 《意见》着眼于破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力，形成具有国际竞争力的人才制度优势，聚天下英才而用之，明确深化改革的指导思想、基本原则和主要目标，从管理体制、工作机制和组织领导等方面提出改革措施，是当前和今后一个时期全国人才工作的重要指导性文件。
- 《意见》的颁布实施，对于全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，加快建设人才强国，最大限度激发人才创新创业活力，把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来，为实现“两个一百年”奋斗目标提供有力人才支撑，具有十分重要的战略意义和现实意义。
- 人才评价是《意见》的重点，关于职称的论述：

深化职称制度改革，提高评审科学化水平。研究制定深化职称制度改革的意见。突出用人单位在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限，推动高校、科研院所和国有企业自主评审。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。探索高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法。畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。

重要部署二：《关于深化职称制度改革的意见》

2016年11月1日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于深化职称制度改革的意见》。《意见》分为六个部分共18条。第一部分是指导思想、基本原则和主要目标。第二至六部分是改革任务。最后，《意见》对抓好贯彻落实提出了明确要求。

主要目标：

通过深化职称制度改革，重点解决制度体系不够健全、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，使专业技术人才队伍结构更趋合理，能力素质不断提高。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。

重要部署三：《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》

2018年2月26日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》。

- 以科学分类为基础，以激发人才创新创业活力为目的，加快形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化社会化市场化人才评价机制，建立与中国特色社会主义制度相适应的人才评价制度，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，使优秀人才脱颖而出。

重要部署四：《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的若干意见》

2018年7月，中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》

- 深化项目评审、人才评价、机构评估改革是推进科技评价制度改革的重要举措。
- 要遵循科技人才发展和科研规律，统筹自然科学和哲学社会科学等不同学科门类，科学设立评价目标、指标、方法，发挥好评价指挥棒和风向标作用，营造潜心研究、追求卓越、风清气正的科研环境。
- **坚持分类评价。**针对自然科学、哲学社会科学、军事科学等不同学科门类特点，建立分类评价指标体系和评价程序规范。基础前沿研究突出原创导向，以同行评议为主；社会公益性研究突出需求导向，以行业用户和社会评价为主；应用技术开发和成果转化评价突出企业主体、市场导向，以用户评价、第三方评价和市场绩效为主。

重要部署五：《职称评审管理暂行规定》

2019年7月1日，人社部印发《职称评审管理暂行规定》，9月1日开始正式实施。

- 《关于深化职称制度改革的意见》提出，“要加强职称评审管理法治建设，完善职称政策法规体系。”
- 《规定》是贯彻落实中央关于深化职称制度改革部署的重要内容，是加强职称评审管理、完善职称政策法规体系的重要举措。作为**职称工作的第一部法律性文件**，由过去分散的政策上升为统一规定，由一般性政策文件上升为部门规章。《规定》的出台，将对从源头上规范职称评审程序，依法加强职称评审管理，切实保证职称评审质量起到重要作用。
- 《规定》共8章44条，分别为：总则、职称评审委员会、申报审核、组织评审、评审服务、监督管理、法律责任和附则。

二、发展历程：制度内涵、功能定位与动力机制

• 职称

职务

- 职称最本源的提法，即“职务之名称”，是专业技术职务的体现。职务有两个基本属性：一是“职务”设计与组织（单位）目标任务密切联系。有组织（单位）才有“职务”，没有超越组织（单位）、社会通用的职务；二是与品位管理不同。“职务”设计坚持以“事”为中心，有明确职责、任职条件和任期。
- 新中国成立之初的技术职务任命制和1986年建立的专业技术职务聘任制。

称号

- 即代表专业技术人员学术技术水平的称号。
- 这种提法包括上世纪50年代中期到60年代中期提出的“学衔”、“荣誉称号”、“技术称号”、“学术称号”等，还有改革开放初期提出的“技术职称”和“业务技术职称”。

资格

- 职称作为“资格”的提法，源自上个世纪90年代，在深化经济体制改革、建立社会主义市场经济的新形势下，伴随着企事业单位转制，开始推行专业技术资格制度和职业资格制度，职称成为一种资格，开始实行评聘分开。

- 职称制度的发展历程

以实行职务等级
工资制为导向的
技术职务任命制
(新中国成立至
60年代)

以学衔制探索为
导向的技术职称
评定制阶段
(1978年—1983年)

以职务管理为导
向推行专业技术
职务聘任制阶段
(1986年—1995年)

以完善人才评价
机制为导向的
“职务管理”和
“资格管理”两
难选择阶段
(1995年-2016年)

以人才分类评价
机制改革为导向
的深化职称制度
改革阶段
(2016年至今)

- **以实行职务等级工资制为导向的技术职务任命制（新中国成立至60年代）**
- 这一时期没有明确的职称概念。专业技术人员是“国家干部”，其评价、使用、激励等与其他人员没有区别。“职称”有以下特征：（1）“职称”即职务名称，是职务等级工资制的重要组成部分。（2）职务级别等同于行政级别，与等级工资制挂钩，统一实行30个工资级别。（3）实行领导任命制，有岗位要求和数量限制，有任职期限。（4）技术职务适用范围限于机关技术人员（工程技术人员）、大学教学人员、中学教学人员、小学教学人员、科学研究人员、新闻工作人员、出版编辑人员、卫生技术人员、翻译工作人员和文艺工作人员等10个系列。

- **以学衔制探索为导向的技术职称评定制阶段（1978年—1983年）**
- 这一时期以学衔制探索为导向。其特点是：（1）首次提出并明确了“职称”概念，即职称是“表明专业技术人员水平能力和工作成就的称号”；（2）没有岗位要求和数量限制，没有任期，终身享有；（3）不与职务、待遇直接挂钩；（4）由行业专家依照标准和程序评审确定；（5）职务分类、评定标准和程序由国务院职称主管部门统一管理。到1983年，正式批准的职称系列发展到了22个。

- **以职务管理为导向推行专业技术职务聘任制阶段（1986年—1995年）**

- 这一阶段以“职务管理”为导向。其特点是：（1）职称是职务，“是根据实际工作需要设置的有明确职责、任职条件和任期，并需要具备专门的业务知识和技术水平才能担负的工作岗位，不同于一次获得后而终身拥有的学位、学衔等各种学术技术称号”。（2）实行岗位结构比例控制，有明确的任职条件和任职期限。（3）与工资、待遇挂钩。实行以职务为基础的结构工资制。（4）实行“评聘结合”，即由行政领导在经过评审委员会认定的、符合相应条件的人员中聘任。（5）职称系列从22个增加到29个。期间，自1991年开始进行“评聘分开”试点工作，专业技术人员通过职称评审等方式，获取相应的专业技术职务任职资格；用人单位根据专业技术岗位的需要，自主聘任具备相应任职条件的专业技术人员担任相应的专业技术职务。“职称”开始游离在“职务”和“资格”之间。

- **以完善人才评价机制为导向的“职务管理”和“资格管理”两难选择阶段（1995年-2016年）**
- 随着社会主义市场经济体制逐步建立、干部人事制度改革稳步推进以及国家职业资格制度建立和推行，这一阶段的职称框架体系与1986年确立的专业技术职务聘任制相比产生了较大变化。这一时期的职称框架体系承载了太多的内容，是国有企事业单位“职务管理”和社会化“资格管理”的混合体。具体表现在：（1）在功能定位上，“职称”既是职务又是资格。专业技术职务聘任制仍然实行，同时又探索面向非公单位、社会组织、专业服务机构甚至农民开展社会化资格评价。（2）在体系框架上，是既包括任职资格也包括许可类职业资格、职业水平评价“三位一体”的框架结构。（3）在职称系列上，仍主要沿用29个职称系列，但已经实施职业资格制度、同时已不再开展职称评价的类别没有调整，新职务序列没有增加。（4）在评价和使用关系上，既有评聘合一又有评聘分开。（5）在适用范围上，打破“体制内外”的界限，搭建为全社会提供职称评价服务平台。

- **以人才分类评价机制改革为导向的深化职称制度改革阶段（2016年至今）**
- 2016年11月中央下发《关于深化职称制度改革的意见》，2018年又连续下发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》和《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的若干意见》两个文件，明确了人才分类评价的导向。具体表现在：（1）在功能定位上，职称具有评价和管理双重属性。即职称制度是专业技术人才评价和管理的基本制度，是专业技术人才学术技术水平和专业能力的主要标志。（2）在体系框架上，确立了面向国有企事业单位、评聘结合的职称评审和面向非公有制单位、社会组织、自由职业者、评聘结合的社会化职称评审两大体系；（3）坚持评价与使用相结合。在事业单位，不再进行岗位结构比例外单独资格化的职称评审。（4）按照“谁使用、谁评价”原则，逐步下放职称评审权。确立用人单位、社会组织的主体地位。推动职称评审向协会、学会等社会组织有序转移。（5）初步厘清了职称制度与职业资格制度的关系。

纵观我国职称制度的演进过程，有以下几条基本经验：

(1) 功能定位是建构职称框架体系的基石和逻辑起点。职称是“职务”，还是“称号”、“资格”，是深化职称制度改革应该着力解决的首要和最基本问题。

(2) 职称框架体系调整、变化的动力，主要不是来自职称制度本身，而是来自干部人事制度和企业用人制度的综合配套改革。所以，不能就职称论职称。

(3) 职称制度萌芽于干部分类管理改革，其适用对象和范围在不同时期都有特殊的规定性。从大一统的职称评审，要分类导向的职称评审，都反映了其特定时期的发展需要。

(4) 坚持逻辑与历史的统一，把握好职称“变”与“不变”的关系。一是贯彻落实“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，激发各类专业技术人员积极性、创造性的根本方针没有变；二是实行国家对职称工作的统一领导的制度模式没有变；三是国有企事业单位坚持以专业技术职务聘任制为导向的职务管理制度属性没有变；四是推进体制外专业技术人员职称评审社会化改革的方向没有变。

三、新一轮职称制度改革的重点

关于 深化 职称 制度 改革 的意 见

总体要求（指导思想、基本原则和主要目标）

健全职称制度体系

完善职称评价标准

创新职称评价机制

促进职称评价与人才培养使用相结合

改进职称管理服务方式

北京 市关 于深 化职 称制 度改 革的 实施 意见

总体要求（指导思想、主要目标）

健全符合本市发展需要的职称制度体系

畅通各类专业技术人才职称晋升通道

完善符合人才特点的职称分类评价标准

扩大用人单位的人才评价使用自主权

建立公正高效的职称评价服务体系

《关于深化职称制度改革的意见》（2016年11月）

- 职称是专业技术人员学术技术水平和专业能力的主要标志。
- 职称制度是专业技术人员评价和管理的基本制度，对于党和政府团结凝聚专业技术人员，激励专业技术人员职业发展，加强专业技术人员队伍建设具有重要意义。
- 现行职称制度是在专业技术职务聘任的基础上发展完善起来的，涉及29个职称系列的7300多万专业技术人员。

健全职称制度体系

改革要求：完善职称系列

• 横向上

- I. 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。
- II. 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。
- III. 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。

• 纵向上

- I. 要补齐层级设置，现有11个未设置正高的系列均设置到正高级，打通专业技术人员职业发展通道。
- II. 促进职称与职业资格有效衔接，避免重复评价。

现有职称系列(1)

序号	系列	专业技术职务名称				
		高级		中级	初级	
1	高等学校教师	教授	副教授	讲师	助教	
2	社会科学研究	研究员	副研究员	助理研究员	实习研究员	
3	自然科学研究	研究员	副研究员	助理研究员	实习研究员	
4	卫生技术人员	主任医师	副主任医师	主治医师	医师	医士
		主任药师	副主任药师	主管药师	药师	药士
		主任护师	副主任护师	主管护师	护师	护士
		主任技师	副主任技师	主管技师	技师	技士
5	工程技术人员	高级工程师		工程师	助理工程师	技术员
6	农业技术人员	农业技术推广研究员	高级农艺师	农艺师	助理农艺师	农业技术员
			高级畜牧师	畜牧师	助理畜牧师	畜牧技术员
			高级兽医师	兽医师	助理兽医师	兽医技术员
7	新闻专业人员	高级记者	主任记者	记者	助理记者	
		高级编辑	主任编辑	编辑	助理编辑	
8	出版专业人员	编审	副编审	编辑	助理编辑	
		---	---	技术编辑	助理技术编辑	技术设计员
		---	---	一级校对	二级校对	三级校对
9	图书、资料专业人员	研究馆员	副研究馆员	馆员	助理馆员	管理员
10	文博专业人员	研究馆员	副研究馆员	馆员	助理馆员	管理员
11	档案专业人员	研究馆员	副研究馆员	馆员	助理馆员	管理员
12	工艺美术专业人员	高级工艺美术师		工艺美术师	助理工艺美术师	工艺美术员
13	技工学校教师	高级讲师		讲师	助理讲师	教员
		高级实习指导教师		一级实习指导教师	二级实习指导教师	三级实习指导教师
14	体育教练员	国家级教练	高级教练	教练	助理教练	
15	翻译专业人员	译审	副译审	翻译	助理翻译	
16	广播电视播音	播音指导	主任播音员	一级播音员	二级播音员	三级播音员

现有职称系列(2)

序号	系列	专业技术职务名称				
		高级		中级	初级	
17	海关专业人员	高级关务监督		关务监督	助理关务监督	关务员
18	会计专业人员	高级会计师		会计师	助理会计师	会计员
19	统计专业人员	高级统计师		统计师	助理统计师	统计员
20	经济专业人员	高级经济师		经济师	助理经济师	经济员
		高级国际商务师		国际商务师	助理国际商务师	经济员
21	实验技术人员	高级实验师		实验师	助理实验师	实验员
22	中等专业学校教师	高级讲师		讲师	助理讲师	教员
23	中学教师	中学高级讲师		中学一级教师	中学二级教师	中学三级教师
24	小学、幼儿园教师	---		小学高级教师	小学一级教师	小学二级教师 小学三级教师
25	艺术专业人员	一级编剧	二级编剧	三级编剧	四级编剧	
		一级作曲	二级作曲	三级作曲	四级作曲	
		一级导演	二级导演	三级导演	四级导演	
		一级演员	二级演员	三级演员	四级演员	
		一级演奏员	二级演奏员	三级演奏员	四级演奏员	
		一级指挥	二级指挥	三级指挥	四级指挥	
		一级美术师	二级美术师	三级美术师	四级美术师	
		一级舞美设计师	二级舞美设计师	三级舞美设计师	四级舞美设计师	
26	公证员	一级公证员	二级公证员	三级公证员	四级公证员	公证员助理
27	律师	一级律师	二级律师	三级律师	四级律师	律师助理
28	船舶技术人员	高级船长		船长、大副	二副	三副
		高级轮机长		轮机长、大管轮	二管轮	三管轮
		高级电机员		通用电机员 一等电机员	二等电机员	---
		高级报务员		通用报务员 一等报务员	二等报务员	限用报务员
29	民用航空飞行	一级飞行员		二级飞行员	三级飞行员	四级飞行员
		一级领航员		二级领航员	三级领航员	四级领航员
		一级飞行通讯员		二级飞行通讯员	三级飞行通讯员	四级飞行通讯员
		一级飞行机械员		二级飞行机械员	三级飞行机械员	四级飞行机械员

重点问题一：新职业和新兴专业

新职业是指经济社会发展中已经存在一定规模的从业人员，具有相对成熟的职业技能，而《中华人民共和国职业分类大典》中暂未收录的职业。

新职业分两类，一类是全新职业，是指由于经济社会发展、技术进步和劳动组织方式变革而形成的新的社会群体性工作；一类是更新职业，是指原有职业活动内容因技术更新和劳动组织方式变革而发生质的变化的社会群体性工作。

- 《大典》的重要地位和作用

- 《国家职业分类大典》的修订

2015版《大典》主要从以下四个方面进行了修改、调整和补充。

第一，对职业分类体系的修订；第二，对职业信息描述内容的修订；第三，对职业信息描述项目的调整；第四，增加绿色职业标识。职业分类修订工作是一项长期任务。要继续发挥《大典》修订平台的作用，建立职业分类动态更新机制，对《大典》进行及时调整和补充完善。

2015新版《大典》职业分类结构为8个大类、75个中类、434个小类、1481个职业。与99版相比，维持8个大类、增加9个中类和21个小类，减少547个职业。

北京市：健全符合本市发展需要的职称制度体系

- 在国家对职称系列的总体布局下，优化调整本市职称专业目录，开设人工智能、创意设计、知识产权、技术经纪、科学传播等职称专业，满足高精尖产业等重点领域专业技术人才的评价需求。结合疏解非首都功能，调减部分职称专业，推动专业技术人员随产业合理流动。
- **趋势：总体框架稳定，地方在专业设置上发力；新设置专业与区域发展相结合（比较优势、战略性新兴产业）；需要明确设立的标准和程序；未来不同地方设置专业的统筹管理（esp.标准）**

重点问题二：健全层级设置

- 各职称系列均设置初级、中级、高级职称，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。

职级职等对照表

高级							中级			初级		
正高级			副高级							助理级		员级
一级	二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级	十三级



北京市：健全符合本市发展需要的职称制度体系

- 按照国家职称制度改革部署，在经济、会计（审计）、统计、中专教师、工艺美术、实验技术等职称系列（专业）设置正高级，实现各职称系列（专业）正高级全覆盖，拓展各类专业技术人才职业发展空间。

北京市：优化事业单位岗位结构比例

- 动态调整科研、教育、文化、卫生、农业、体育等领域事业单位的岗位结构比例，适度提高基层一线事业单位的高级岗位比例，引导专业技术人才向急需紧缺岗位集聚。

重点问题三：促进职称制度与职业资格制度有效衔接

	职称	职业资格
制度设计基础	职务（工作）和特定人力资本	职业和通用人力资本
功能定位	公共部门用人评价制度	社会化人才评价制度
框架体系	由职位（职务）、职组、职系、职级和职等构成	由许可类职业资格和职业水平资格构成
适用范围	面向事业单位、国有企业和专业技术类公务员	面向全社会
评价主体	评审委员会	第三方人才评价机构
评价方法	同行专家评议	一般采用全国统一考试的办法
评价标准	任职标准	通用标准
评价与使用	评聘结合	评聘分开
有效性时限	任期制	终身有效
有效性范围	单位内部有效	全国通用
运行机制	职务分类、职务评价、职务聘任和任职管理	职业分类、职业教育和培训、职业能力认定、资格证明
治理模式	政府宏观指导和单位自主用人	政府、行业共同治理

- 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，专业技术人员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。

北京市：畅通各类专业技术人才职称晋升通道

- 在国家已明确的职业资格和职称对应关系基础上，依据国家职业资格目录，结合本市实际，适度扩大对应范围，建立本市专业技术职业资格与职称的对应关系，专业技术人员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。
 - 受职称、职业资格管理权限的影响，各省措施区别不大
 - 职业分类是基础，但对应关系到底如何，需要从制度框架上统筹
 - 初中级先行，但难点和焦点在高级

完善职称评价标准

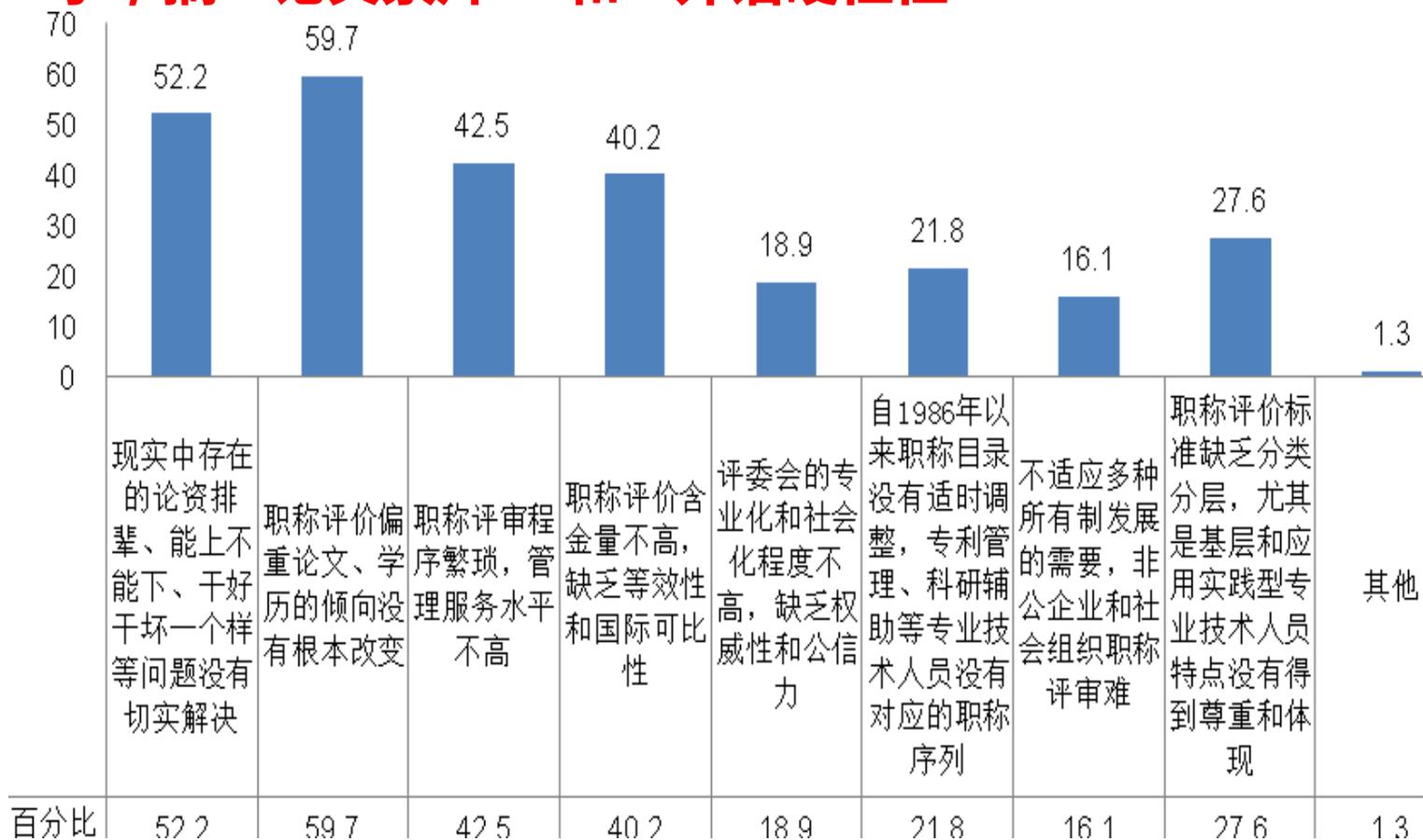
评价标准不科学和“一刀切”

评价标准是人才评价的核心，也是大家最为关注的问题。其中，最为大家诟病的是**“唯论文”和外语与职称挂钩**的问题。这种“一刀切”、绝对化的政策，背离了制度的初衷，限制了人才发展，甚至成为学术不端和腐败行为的重要诱因。



评价标准不科学和“一刀切”

所有系列、所有职业、所有人员不加区别地提出论文要求和外语要求，搞“论文崇拜”和“外语硬杠杠”



- 问卷调查显示，60%的专业技术人才认为职称评价存在的最主要问题是“职称评价偏重论文、学历的问题没有解决”。
- 从政策需求和建议看，66.0%的专业技术人才和66.0%职称管理者都认为，“修改完善各系列、专业的评价标准，突出能力和业绩的评价”是职称改革的重点。

职称评价标准将 迎来突破性改革

中共中央办公厅、国务院办公厅近日印发了《关于深化职称制度改革的意见》。在完善职称评价标准方面，《意见》围绕品德、能力和业绩三个方面，提出一系列具有突破性的改革措施。

坚持德才兼备，以德为先

实行学术造假“一票否决制”，通过违纪违规行为取得的职称一律予以撤销。

合理设置论文和科研成果条件

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；探索以其他成果形式替代论文要求；推行代表作制度，重点考察成果质量，淡化论文数量要求。

对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求

确实需要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。

突出评价业绩水平和实际贡献

增加技术创新、专利、技术推广、标准制定等评价指标权重，注重考察经济效益和社会效益。作出重大贡献的专业技术人才，可直接申报高级职称。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，建立职称评审绿色通道。

向基层一线倾斜

对在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，不作职称外语和计算机应用能力要求，淡化或不作论文要求；对长期在一线工作的专业技术人才，适当放宽学历和任职年限要求。



标准设计：基本原则

说明

源于工作

- 标准级别的划分、标准的内容都应从分析实际工作而来，而不能仅仅从技能本身推理

结果导向

- 标准进行认证的素材尽可能取自日常工作成果，尽量因减少评价而额外增加的工作

现实性与牵引性相结合

- 现实性：达标标准反映的是标杆人员工作成功的行为，普通人员通过努力可以达到
- 牵引性：优秀、卓越标准不能仅仅限于目前人才能力，要长远考虑，高于目前人员能力水平

持续改进

- 标准需要适应业务发展需求，随行业和专业变化需要调整
- 标准需要随人才能力的提升而修订。能力提升了，标准也要提升。

重点问题一：德才兼备（关注点：职业道德/黑名单、共享平台/一票否决）

● 北京市：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。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。探索建立职称评价诚信档案和失信黑名单制度，纳入全国信用信息共享平台。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。

重点问题二：分类评价

● 北京市：科学分类评价专业技术人员的能力、业绩和贡献

注重考察专业技术人员的创新能力、工作绩效、创新成果及取得的经济社会效益。其中，对基础研究人才，重点评价其原始创新能力、成果科学价值、学术水平和影响力等；对技术开发和应用推广人才，重点评价其技术创新和集成能力、解决技术应用问题的能力、取得的自主知识产权和核心技术突破、成果转化和对产业发展的实际贡献等；对科技管理服务人才，重点评价其技术支持能力、服务对象满意度、行业评价认可度等；对哲学社会科学人才，重点评价其在推动理论创新、传承文明、资政育人、学科建设等方面的能力和贡献等。

重点问题三：突出业绩和贡献

● 北京市：建立体现职业属性和岗位特点的评价标准

- 教育教学人才评价以教书育人为重要内容，对师德素养、教育教学、科学研究、社会服务等方面进行综合评价。从事高等教育的，按照以教学为主、以科研为主和以社会服务为主进行分类评价：以教学为主的，重点评价其教育教学水平、人才培养实绩等；以科研为主的，重点评价其学术能力、成果创新质量和贡献、学科建设效果等；以社会服务为主的，重点评价其在成果转化推广、决策服务、科学普及等方面的贡献。从事职业教育的，重点评价其专业理论知识水平、技能操作实践能力和服务社会能力等。从事基础教育的，重点评价其对学生发展核心素养的理解，对课程标准、学业质量标准的执行，教育教学的方法和效果，一线实践经历等。
- 卫生技术人才评价以临床实践为重要内容，对医德医风、科研教学、公共卫生服务等方面进行综合评价。在医疗卫生机构工作的，按照以临床为主和以科研为主进行分类评价：以临床为主的，重点评价其临床医疗医技水平、实践操作能力和工作业绩等，其中从事全科医疗工作的，重点评价其掌握全科医学基本理论知识、常见病多发病诊疗、预防保健和提供基本公共卫生服务的能力等；以科研为主的，重点评价其科研创新和成果转化应用能力等。在公共卫生机构工作的，重点评价其流行病学调查、传染病疫情和突发公共卫生事件处理、疾病及危害因素监测与评价能力等。
- 文化艺术人才评价以弘扬社会主义核心价值观为重要内容。从事文化艺术创作和研究的，重点评价其文化艺术理论创新、作品质量、文明推广和传承效果等；从事文化艺术传播表演的，重点评价其作品演绎质量、演绎方法传承和创新、市场认可度等。
- 农业技术人才评价以服务“三农”为重要内容，重点评价其在促进都市型现代农业集约、高效、绿色、安全发展等方面的业绩和贡献，对促进都市型农业结构调整和发展方式转变的贡献等。
- 其他专业技术人才评价根据不同领域、不同单位性质、不同专业的特点，科学确定评价标准。

重点问题四：合理设置评价条件

● 北京市：推行职称评审代表作制度

将专业技术人才的代表性成果作为职称评审的主要内容，建立职称评审代表作清单，明确不同系列、不同专业、不同层级职称评审所考察的代表作类型。除论文、专著、译著外，基础研究、技术开发和应用推广人才的代表作还可包括专利、项目报告、研究报告、技术报告、工程方案、设计文件、业绩报告、工作总结等；哲学社会科学人才的代表作还可包括理论文章、决策咨询研究报告等；教育教学、卫生技术人才的代表作还可包括精品课程、教学课例、疑难病案等；文化艺术人才的代表作还可包括文学作品、影视作品、戏剧作品、工艺作品等。

案例：不同级别医院临床医师高级职称评价标准

• 让职称回归职务

职称评价把工作岗位作为评价标准、条件设置的基础。不同级别医院评价指标的设置有所不同。一是分别应用不同的指标。对于基层医院，要强调其工作特点，增加考察“基本公共卫生服务工作”指标维度；二是分别设置不同的指标权重。在保证临床工作指标占据主导地位的基础上，对于基层医院，降低教学、科研类指标权重；三是配套全科医生队伍建设规划，以全科医生的岗位职能为基础，探索和完善符合全科医生定位的评价指标体系。

• 区别对待论文问题

将论文数量由临床医务人员申报职称的必要条件变为补充条件。要克服目前高级资格评价中过分倚重论文的倾向，一是淡化论文，特别是针对基层临床医生，不强制要求将发表论文数量作为申报的必备条件；二是引导临床医师发表与临床专业工作密切相关的论文，并作为申报评审的加分条件。

• 将职称评价与日常考核结合起来

引入临床病历、门急诊工作量等内容作为评价依据，突出临床实践能力考量。临床医务人员的主要工作任务是“会看病，看好病”，在高级资格评价工作中要加大对临床实际工作的考查力度，引入切实反映临床工作的指标。一是在临床工作数量上引入门急诊工作量、健康档案管理数等量化指标，反映临床医务人员实际工作贡献；二是对于难以量化的临床工作质量，引入病历等反映临床工作的痕迹材料作为评价依据，反映临床医务人员实际诊疗水平。

维度	一级指标	二级指标	不同级别医院		
			城市大医院	县级医院	社区卫生服务机构及乡镇卫生院
基本情况	学历/学位	--	√	√	√
	从事本专业年限	--	√	√	√
	年度考核结果	--	√	√	√
职业道德	医德医风	服务对象满意度	√	√	√
医疗工作	医疗安全	医疗事故次数（否决项）	√	√	√
		医疗差错次数（否决项）	√	√	√
		医疗纠纷次数（减分项）	√	√	√
	工作数量	病房工作量	√	√	--
		门/急诊工作量	√	√	√
		手术工作量	√	√	--
	工作质量	诊断质量	√	√	√
		治疗质量	√	√	√
		医疗文书质量	√	√	√
医疗总结/创新	临床经验总结、新技术、新疗法例次	√	√	√（加分项）	
基本公共卫生服务工作	工作数量	开展健康教育讲座次数	--	--	√
		健康档案管理数	--	--	√
		重点人群管理数	--	--	√
		慢病患者管理数	--	--	√
教学工作	带教情况	带教进修生、实习生、轮转生、下级医师课时数	√+	√-	√（加分项）
		带教进修生、实习生、轮转生、下级医师人次	√+	√-	√（加分项）
科研工作	科研课题/成果	课题等级及数量, 科研成果等级及数量	√+	√-	√（加分项）
	论文论著	不同类别期刊发表论文数量, 论著数量	√+	√-	√（加分项）
社会工作	承担政府指派工作时间	--	√	√	--
	学术任职/交流	--	√+	√-	√（加分项）

创新职称评价机制



(1)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。

重点建立社会
化评审机制



(2)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。

科技、教育、医疗、文化等领域民办机构专业技术人才与公立机构专业技术人才在职称评审等方面享有平等待遇。

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。

在内地就业的港澳台专业技术人才，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，可按规定参加职称评审。公务员不得参加专业技术人才职称评审。



(3)推进职称评审社会化



对专业性强、社会通用范围广、标准化程度高的职称系列，以及不具备评审能力的单位，依托具备较强服务能力和水平的专业化人才服务机构、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。

(4)加强职称评审监督。

健全职称评审委员会工作程序和评审规则，严肃评审纪律，明确评审委员会工作人员和评审专家责任，强化评审考核，**建立倒查追责机制**。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。

企事业单位领导不得利用职务之便为本人或他人评定职称谋取利益。建立职称评审回避制度、公示制度和随机抽查、巡查制度，建立复查、投诉机制，加强对评价全过程的监督管理。严禁社会组织以营利为目的开展职称评审。



重点问题一：推进职称评审社会化

● 北京市：持续推进职称评审社会化

对专业性强、社会通用范围广、标准化程度高的职称系列，深入推行“个人自主申报、行业统一评价、单位择优使用、政府指导监督”的社会化职称评审机制。鼓励支持有条件的行业协会学会、专业人才评价机构等社会组织承担职称评审工作，构建管理有序、服务高效、覆盖广泛的社会化职称评审服务体系。

重点问题二：拓展职称评价范围

● 北京市：拓展职称评价人才范围

进一步打破户籍、地域、身份等制约，与本市国有企业事业单位、非公有制经济组织、社会组织建立人事劳动关系的专业技术人员（含港澳台地区人才、持有外国人永久居留身份证或海外高层次人才工作居住证的外籍人才），均纳入本市职称评价范围。打通高技能人才与工程技术人员职业发展通道，符合条件的高技能人才可参加工程技术系列专业技术人员职称评审。在本市工作1年以上的自由职业专业技术人员，符合条件的可按规定申报职称评审。公务员不得参加专业技术人员职称评审。对专业性强、社会通用范围广、标准化程度高的职称系列，深入推行“个人自主申报、行业统一评价、单位择优使用、政府指导监督”的社会化职称评审机制。鼓励支持有条件的行业协会学会、专业人才评价机构等社会组织承担职称评审工作，构建管理有序、服务高效、覆盖广泛的社会化职称评审服务体系。

重点问题三：加强职称评审监督

● 北京市：加强职称评价全流程监督

健全职称评价监管制度体系，制定完善职称评审与考试管理办法、资格证书管理办法、评审与考试服务机构管理办法等规章制度。进一步完善职称评审专家库，规范职称评审专家的选聘、管理及评审行为，提高职称评审的公平性和权威性。继续实行职称评审公示制度、评审结果验收和备案制度，加强对申报条件、评价标准、工作流程的监督检查，对违规取得的评审结果予以纠正，对违规操作的评审服务机构撤销职称评审权。定期评估自主评审工作，对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量的单位，将暂停其自主评审工作，情节严重的收回评审权。建立人力社保、公安、教育、财政、工信等部门联动监管机制，推动部门间信息共享，依法对考评舞弊、扰乱职称考评秩序、侵害专业技术人才利益等违法行为进行打击。

重点问题四：北京市——创新职称晋升机制

- 拓展中关村领军人才正高级职称评审直通车的申报范围。本市取得国家级人才表彰奖励、获得国家级科技奖项、担任国家级重大科技项目负责人，以及在自主创新和科技成果转化过程中取得突出成绩的专业技术人才，不受学历、资历等条件限制，均可按规定申报工程技术系列或科学研究系列正高级职称评审。
- 建立业绩突出人才职称破格申报渠道。对取得重大基础研究和关键技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的专业技术人才，放宽学历、资历等条件限制，可按规定破格申报高级职称评审。
- 建立特殊人才职称评价认定方式。对具有特殊技艺技能，在特殊领域、特殊岗位取得突出成绩、作出重大贡献的专业技术人才，组织行业专家通过现场答辩、考核测评等方式进行职称层级认定。
- 畅通高校、科研院所创新创业人才职称评审通道。高校、科研院所等事业单位中经批准兼职、在职创办企业、在岗创业、到企业挂职或开展项目合作、离岗创业的专业技术人才，可按规定参加职称评审，其在创新创业期间取得的业绩作为职称评审的重要参考依据。
- 创新基层专业技术人才职称评价方式。对基层医疗卫生机构的卫生技术人员职称评审实行单独分组、单独评审。对远郊区教师、卫生技术人员、农业技术推广人员及引进的急需紧缺专业技术人才，同等条件下优先评聘专业技术职务。
- 建立对口支援和援外医疗专业技术人才职称评价绿色通道。对参加援藏、援疆、援青等对口支援和援外医疗的专业技术人才，简化职称评审程序，同等条件下优先评聘专业技术职务。

促进职称评价与人才培养使用相结合

1. 促进职称制度与人才培养制度的有效衔接

- 充分发挥职称制度对提高人才培养质量的导向作用，紧密结合专业技术领域人才需求和职业标准，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、重要领域专业技术人才；
- 推进职称评审与专业技术人才继续教育制度相衔接，加快专业技术人才知识更新。

2. 促进职称制度与用人制度的有效衔接

用人单位结合用人需求，根据职称评价结果合理使用专业技术人才，实现职称评价结果与各类专业技术人才聘用、考核、晋升等用人制度的衔接。

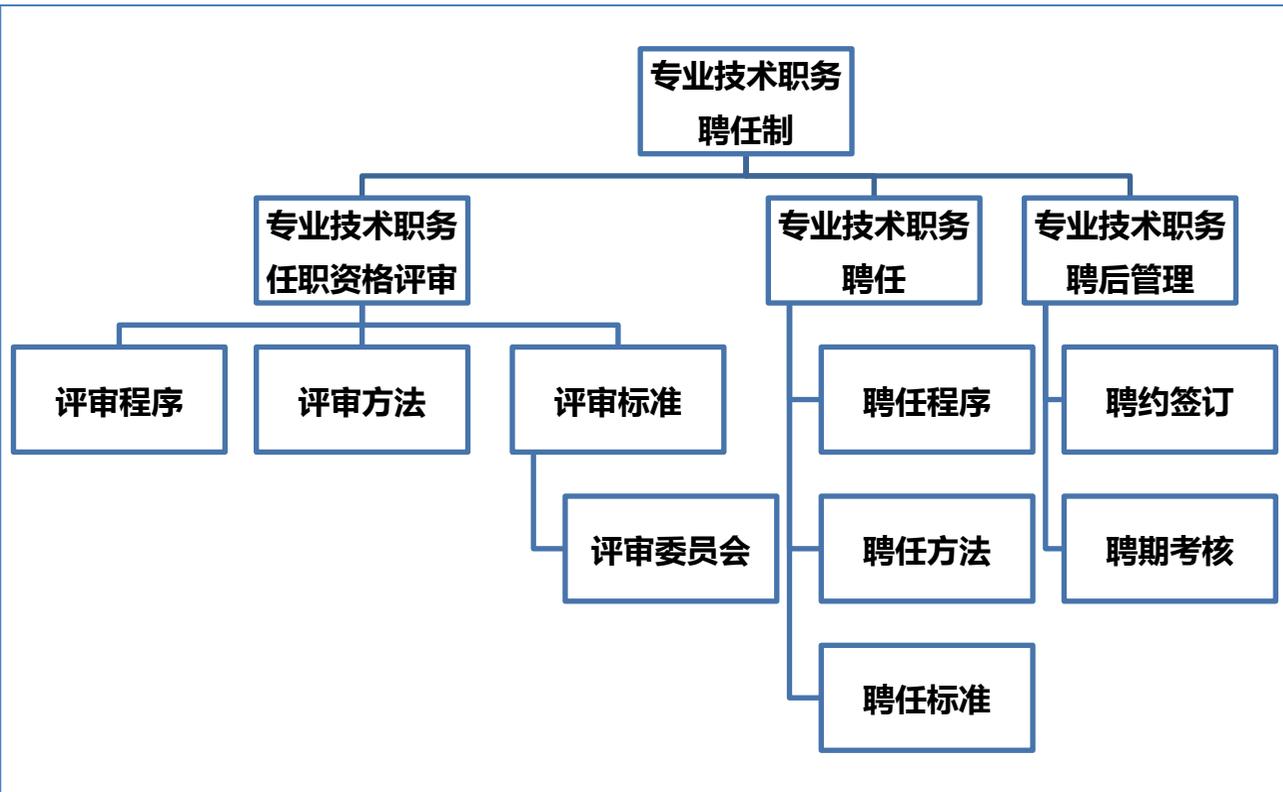
- 对于全面实行岗位管理、专业技术人才学术技术水平与岗位职责密切相关事业单位，一般应在岗位结构比例内开展职称评审。

评聘结合与分开模式对职称制度功能定位的体现

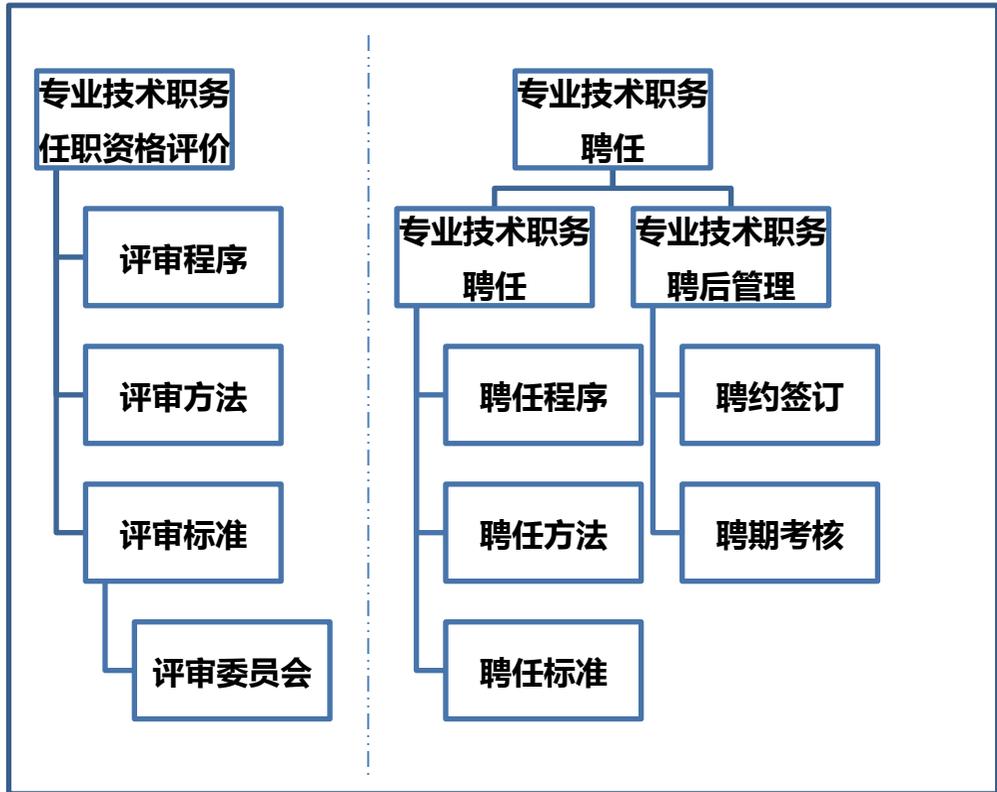
- 对于不实行岗位管理的单位，以及通用性强、广泛分布在各社会组织的职称系列和新兴职业，可采用评聘分开方式。

维度	评聘结合	评聘分开	
		评（称号）	聘（职务/岗位）
评聘目的	评价与使用制度	评价	使用（聘任）
与薪酬关系	与工资待遇挂钩	不与工资待遇挂钩	与工资待遇挂钩
数量控制	有数额限制	没有数额限制	有数额限制
时效	有任期	无	有任期
与岗位的关系	依附岗位存在	跟专业/职业相关，与岗位无关	依附岗位存在
评价标准	相同的岗位/职务，相同的标准	相同的职称序列，相同的标准	相同的岗位，相同的标准

在评价与使用上，是“评聘分开”还是“评聘合一”意见不一



专业技术职务聘任制（评聘结合）的构成



专业技术职务聘任制（评聘分开）的构成

在评价与使用上，是“评聘分开”还是“评聘合一”意见不一

- ▶ 调查显示，54.2%的专业技术人才和58.2%的管理者倾向选择“评聘分开”，80.6%的科辅/教辅人员更倾向实行“评聘合一”。
- ▶ 近60%的受调查单位实行“评聘分开”，约30%单位实行“评聘合一”。

卫生高级职称聘用方式统计表

聘用方式	省（区市）	
	数量	百分比（%）
评聘分开	21	67.7
评聘结合	7	22.6
两者结合	3	9.7

注：评聘结合的7省：安徽、重庆、陕西、甘肃、湖南、湖北、天津；两者结合的3省：山西、北京、河南。

重点问题：职称制度与用人制度的有效衔接

● 北京市：鼓励用人主体合理运用职称评价结果

- 坚持以用为本，实现职称评价结果与专业技术人才招聘、考核、晋升等用人制度相衔接。实行专业技术职务“评聘结合”的用人单位，在岗位结构比例内自主推荐专业技术人才参加职称评价，并将通过职称评价的专业技术人才聘用到相应岗位。对于通过社会化评审或统一考试取得资格的专业技术人才，用人单位可综合考虑岗位实际、人才适用和考核等情况合理聘用。强化聘后考核管理，对不符合岗位要求、没有履行岗位职责的专业技术人才，可按照有关规定降低岗位等级直至解除聘用。

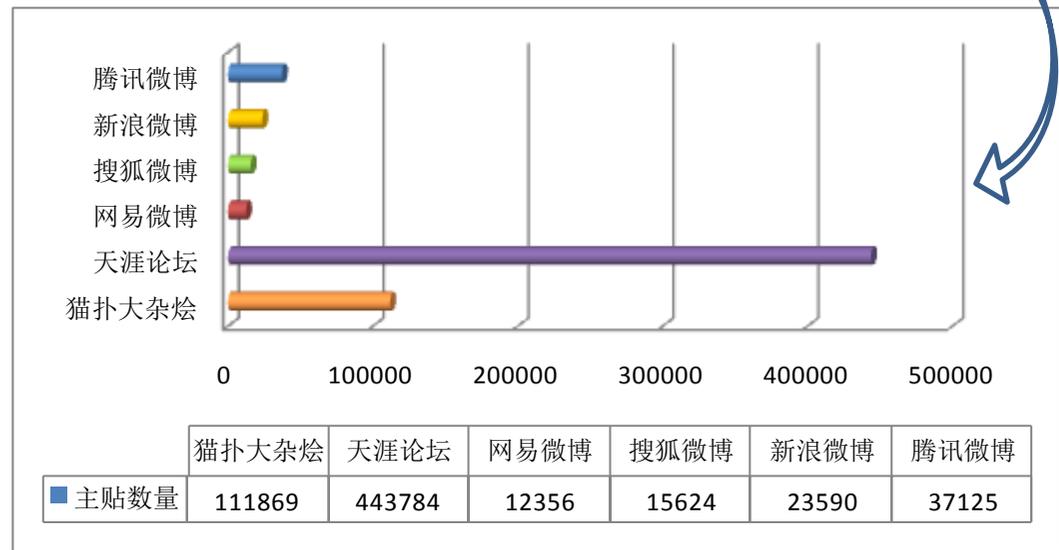
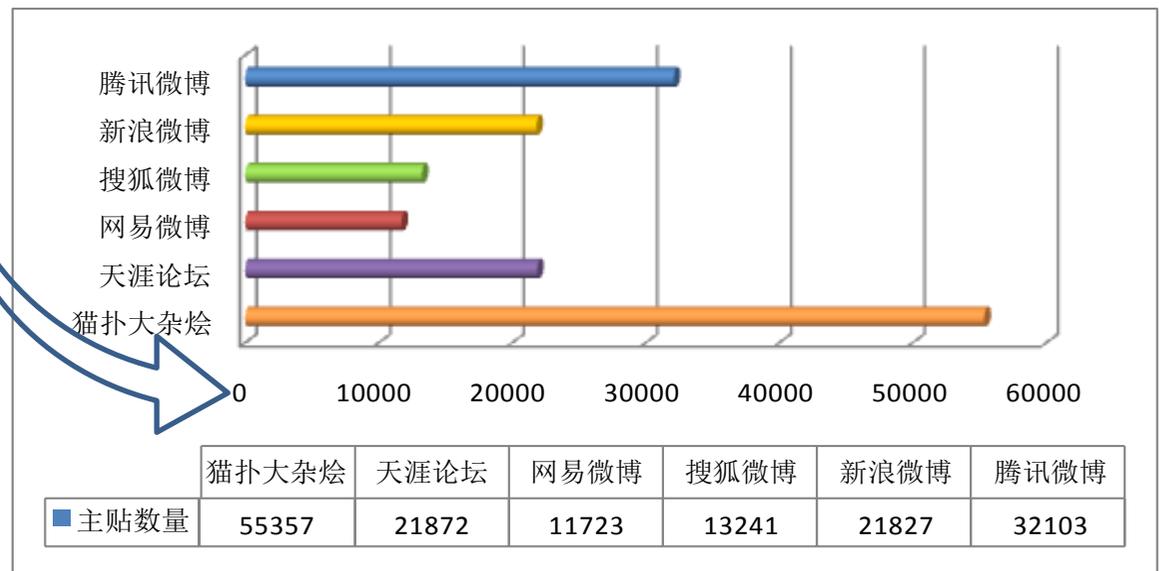
改进职称管理服务方式

政府主导下的高评委评价模式缺乏公信力

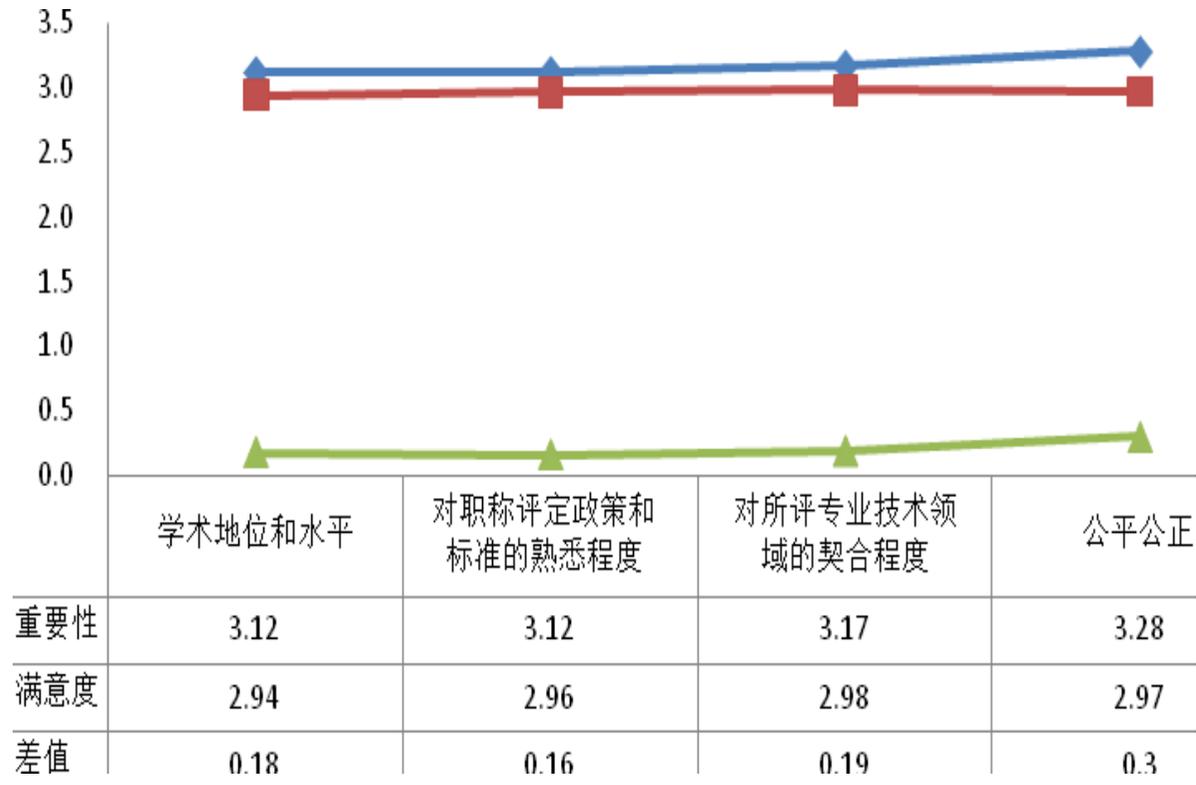
舆情监测与分析显示，政府主导下的高评委评价模式缺乏公信力。

新闻、视频、微博和网民舆论声量指数表

事 件	新闻声量	视频声量	微博声量	网友互动参与声量
【武汉大学副教授因未评上职称殴打评委】	524000	9527	109563	3048727
【湖南高校职称评审评委开房收钱】	3430300	34012	312590	3725019



政府主导下的高评委评价模式缺乏公信力



• 问卷调查显示，在影响高级职称评审因素评价中，专业技术人才对评审专家各因素重要性评价明显大于满意度，其中，对评审专家“公平公正”重要性和满意度评价，其差值达到0.30，大于对其“学术地位和水平”、“专业技术契合度”的评价。

重点问题一：下放职称评审权限

- 政府部门在职称评价工作中要加强宏观管理，加强公共服务，加强事中事后监管，减少审批事项，减少微观管理，减少事务性工作。
- 发挥用人主体在职称评审中的主导作用，科学界定、合理下放职称评审权限，人力资源社会保障部门对职称的整体数量、结构进行宏观调控，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、大型企业和其他人才智力密集的企事业单位按照管理权限自主开展职称评审。
- 对于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。
- 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。

北京市：进一步下放职称评审权限

- 发挥用人单位在职称评审中的主导作用，科学界定、合理下放职称评审权限，在市属高校全面下放职称评审权的基础上，逐步在条件成熟的科研机构、新型研发机构、新型智库、创新型领军企业下放职称评审权，由用人单位自主开展职称评审和岗位聘用。

重点问题二：健全公共服务体系

- 按照全覆盖、可及性、均等化的要求，打破地域、所有制、身份等限制，建立权利平等、条件平等、机会平等的**职称评价服务平台**，简化职称申报手续和审核环节。
- 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。
- 选择应用性、实践性、社会通用性强的职称系列，依托京津冀协同发展等国家战略，积极探索跨区域职称互认。
- 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。

北京市：完善职称评价公共服务机制

- 建立市人力社保部门牵头、各行业主管部门共同参与、区人力社保部门和各职称评审考试服务机构发挥主体作用的职称评价服务平台，简化职称评价工作流程，完善信息化管理系统，在政策咨询、申报推荐、资格审核、考试考务、答辩评审、结果查询、证书验证等方面提供优质服务。

北京市：推进京津冀职称工作协同发展

- 推动建立京津冀职称工作协调共享机制，探索在条件成熟的领域统一评审标准、程序和方法，推进京津冀职称评审专家资源和专业技术人才资源信息共享。深入落实京津冀职称资格互认协议，逐步扩大跨区域职称互认领域和范围，推动三地人才自由流动。支持雄安新区建设，为入驻雄安新区的本市企业随迁专业技术人才提供职称评价服务。

重点问题三：加强领导，落实责任。

- 坚持党管人才原则，切实加强党委和政府**对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；**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；**用人单位作为人才使用主体**，要根据本单位岗位设置和人员状况，自主组织开展职称评审或推荐本单位专业技术人才参加职称评审，实现评价结果与使用有机结合。

北京市：强化组织保障

- 坚持党管人才原则，切实加强党委和政府职称工作的统一领导。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。
- 人力社保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、监督检查和工作评估。各职称评审考试服务机构负责落实职称改革政策、修订完善职称评价标准和办法、组织开展日常评价工作等。

四、各系列改革文件出台情况

29个职称系列，目前7个系列出台了正式的改革文件

序号	系列	发布部门	出台时间
1	关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见	人力资源社会保障部、教育部	2015.08.28
2	关于深化技工院校教师职称制度改革的指导意见	人力资源社会保障部	2017.11.28
3	关于深化会计人员职称制度改革的指导意见	人力资源社会保障部、财政部	2019.01.11
4	关于深化工程技术人才职称制度改革的指导意见	人力资源社会保障部、工业和信息化部	2019.02.01
5	关于深化民用航空飞行技术人员职称制度改革的指导意见	人力资源社会保障部、中国民用航空局	2019.03.04
6	关于深化自然科学研究人员职称制度改革的指导意见	人力资源社会保障部、科技部	2019.04.23
7	关于深化经济专业人员职称制度改革的指导意见	人力资源社会保障部	2019.06.17

- 整体来看，各系列职称制度改革在党中央和国务院总体决策部署下具有一定的共性特点，改革内容大都着眼于健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、实现评用衔接、改进服务方式等几个方面，但具体内容根据各自专业领域特点各有侧重，充分体现了分类评价、突出重点的思想。

五、职称评审管理暂行规定

制定原则

- 一是坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实中央关于深化职称制度改革的政策部署，将中央全面深化改革的精神贯穿到职称评审全过程，体现到具体规定中。
- 二是坚持制度全覆盖，管理全链条。职称评审管理的实施范围，由过去主要在体制内拓展到面向全体专业技术人才和各类用人单位。同时，管理服务覆盖到评审的各个环节。
- 三是坚持继承与创新相结合。一方面，结合新时代职称工作面临的新形势、新要求，改革原有文件中不合时宜的地方。另一方面，保持职称政策的连续性，不对职称评审作颠覆性改变，避免对现有职称工作造成冲击。
- 四是坚持原则性与灵活性相统一。在保证规定刚性、原则性的同时，充分考虑各地区、各部门实际，赋予一定的自由裁量权。
- 五是坚持放管服相结合。实行分级管理、自主评审、放管结合，由过去政府直接组织评审转变为核准备案和综合管理。同时，强调优化服务，简化证明材料，加强事中事后监管。

主要内容

（一）明确了职称评审的主体。《规定》明确，各地区、各部门以及用人单位等开展职称评审，均应当组建职称评审委员会。职称评审委员会分为高级、中级、初级三个类别，申请组建职称评审委员会应符合相应条件要求。有条件的地区、部门和用人单位，可以组建职称评审委员会专家库。国家对职称评审委员会实行核准备案管理制度，以确保职称评审质量。

（二）规范了职称评审的基本程序。职称评审主要包括申报、审核、评审、公示、确认等基本程序。**一是申报、审核。**申报人应满足申报条件要求，按照规定提交申报材料；申报人所在工作单位先对申报材料进行核实，在单位内部进行公示后，逐级报职称评审委员会组建单位审核。**二是评议组或评审专家评议**，对申报人提出评议意见，作为评审会议表决的参考。**三是评审。**评审委员会组建单位组织召开评审会议，采取少数服从多数的原则进行投票表决。**四是评审结果公示。**职称评审委员会组建单位应当对评审结果进行不少于5个工作日的公示，接受社会监督。**五是评审结果确认、备案。**经公示无异议的评审通过人员，由人力资源社会保障行政部门或者职称评审委员会组建单位确认；具有职称评审权的用人单位，其评审通过人员应当向职称评审委员会核准部门备案。

（三）优化了职称评审服务。《规定》明确，要建立职称评价服务平台，加强职称评审信息化建设，推广在线评审，探索实行职称评审电子证书，进一步提高职称评审公共服务水平。

（四）强化了事中事后监管。按照“放管服”改革要求，进一步减少政府部门对职称评审的微观管理，主要通过事中事后的抽查、巡查，以及对有关问题线索的倒查、复查，来确保职称评审的公平公正。《规定》在充分发挥用人单位主体作用的同时，明确规定了申报人及工作单位、职称评审委员会及组建单位、评审专家、工作人员等主体违反规定应当承担的法律责任。

结语

落实深化职称制度改革意见的原则

职称制度改革积累的宝贵经验，是我们党在解放思想中形成的认识成果，为开创人力资源开发新局面、释放人才红利奠定了思想基础。

必须同经济体制改革和政治体制改革相结合相适应。必须站在全党全国工作大局去谋划布局职称制度改革，与经济体制相配套，与政治体制改革的目标相一致，与社会公益事业发展相协调。只有这样，改革才能有发展，改革才能有生命力。

必须坚持继承创新、与时俱进。职称制度改革，必须在继承的基础上，勇于创新。对原有制度中合理正确的内容，如与岗位相结合原则，分类评价原则，必须继承发扬，不断加以改进完善；对那些不合时宜的制度和方式，如单一的评价标准等，必须进行改革和创新。

必须处理好改革、发展与稳定的关系。职称制度的改革创新，涉及很多人的利益。在推进改革过程中，必须正确处理各种关系，特别是改革与稳定的关系，做到总体目标与分步实施相统一，阶段性与连续性相结合，改革的力度与职工的承受度相协调，促进经济的持续发展，维护社会的和谐稳定。