

人力资源社会保障部办公厅文件

人社厅发〔2022〕60号

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

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院各部委、各直属机构人事部门，有关中央企业人事部门：

为贯彻落实党的二十大和中央人才工作会议精神，持续深化职称制度改革，努力破解职称评审中的“一刀切”、简单化问题，根据中共中央办公厅 国务院办公厅《关于深化职称制度改革的意见》，现就做好职称评审工作有关事项通知如下。

一、动态调整职称评审专业。国家职称系列保持总体稳定，职称评审专业实行动态调整。通用性强、人才规模较大的评审专

业由人力资源社会保障部会同有关行业主管部门研究设立。省级人力资源社会保障部门可会同省级有关行业主管部门，围绕国家重大战略需求和产业发展需要设立新评审专业。具有职称评审权的用人单位可结合本单位发展实际设立新评审专业，按管理权限报人力资源社会保障部门备案。探索将大数据、区块链、云计算、集成电路、人工智能、技术经纪、创意设计等新职业纳入职称评审范围。支持各地围绕特色产业、重点产业链设立特色评审专业，开展专项评审，通过“一产一策”“一链一策”，实现产业链、人才链、创新链融合发展。省级人力资源社会保障部门应建立职称评审专业目录，实行清单式管理。

二、科学制定职称评审标准。以破“四唯”和立“新标”为突破口，以激发专业技术人才创新活力为目标，坚持“先立后破”，力避“一刀切”、简单化，突出品德、能力、业绩导向，分系列分专业修订职称评审标准，建立体现思想品德、职业道德、专业能力、技术水平、学术影响力、创新成效、决策咨询、人才培养、公共服务等多维度的评价指标，形成并实施有利于专业技术人才潜心研究和创新的职称评审标准。逐步开发专业技术类新职业标准，促进新职业标准与职称评审标准相衔接。鼓励从职业标准、技术标准、行业标准中提炼职称评审标准，将工作绩效、创新成果、解决实际问题能力等作为评价的核心内容。根据不同

学科领域特点探索建立能够识别有天赋、有潜力人才的评价标准。

三、合理设置论文和科研成果要求。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，评价标准中不得简单设立论文数量、影响因子等硬性要求。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。各职称系列逐步将论文“必选”转变为成果“多选”，建立“菜单式”评价指标体系。推广代表性成果制度，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。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。各级人力资源社会保障部门配合有关行业主管部门严厉打击论文代写代发、虚假刊发等违纪违规行为，鼓励科研人员把高质量论文发表在国内科技期刊上。对于抄袭、剽窃、不当署名等学术不端行为，按照《科研失信行为调查处理规则》等有关规定处理，撤销取得的职称，记入职称申报评审诚信档案库，情节严重的在一定期限内取消职称及岗位晋升资格。

四、减少学历、奖项等限制性条件。各职称系列对申报人学

历只作基本要求，不具备规定学历但业绩显著、贡献突出的，可由2名以上具备正高级职称的同行专家推荐破格申报，法律法规另有规定的除外。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。

五、完善同行评价机制。建立专业性、自律性的职称评审委员会，开展公平公正、代表性强、权威性高的同行评价。高端人才可实行国际同行评价，职称分组评议可采取小同行评价。发挥学术共同体在同行评价中的作用，鼓励对成果本身进行直接性同行评价。建立职称评审专家推荐遴选、培训考核、信用记录、退出惩戒等制度。加强职称评审专家库建设，遴选专业技术水平高、贴近科研生产一线、业内公认的专家担任评审专家。加大对评审专家履职尽责的考核力度，考核结果作为遴选专家的重要依据，探索建立同行评价责任追究机制。进一步规范各级职称评审委员会核准备案工作，未经备案的职称评审委员会，评审结果不

纳入全国职称评审信息查询验证系统。

六、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，可采取“一事一议”“一人一策”的方式直接申报高级职称。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，直接申报相应职称。探索国防和科技等特殊领域人才职称评审专门办法。

七、开展好职称“定向评价、定向使用”。以国家乡村振兴重点帮扶县为主体，在县以下基层开展职称“定向评价、定向使用”。由各地单独制定职称评审条件，适当放宽学历、科研要求，主要考察职业道德、实践能力、工作业绩、任务完成情况、群众认可度等内容。“定向评价”可采取单独分组、单独评审的方式。取得的职称限定在基层有效，评审结果由人力资源社会保障部门按管理权限备案。“定向评价、定向使用”的中高级岗位实行总量控制、比例单列、专岗专用，不占各地专业技术岗位结构比例，与常设岗位分开设置、单独管理。各地人力资源社会保障部门会同行业主管部门加强对“定向评价”数量、结构的宏观调控。

八、发挥用人单位主体作用。根据单位类型和岗位特点有序下放职称评审权限，向用人单位授予更多的职称评审自主权。支持国家实验室开展高级职称自主评审。具有职称评审权的单位结合目标任务、岗位职责、绩效考核等分类制定职称评审标准，科学合理明确论文、科研成果等要求。鼓励通过同行评价、技术技能竞赛、揭榜挂帅、服务对象评价等多元评价方法识别人才，促进评用结合。用人单位要切实履行好推荐申报主体责任，对申报人员的品德、能力、业绩情况的真实性负责。国家重点实验室、国家技术创新中心、科技领军企业、行业龙头企业等可推荐本单位技术负责人直接评定相应层级职称。支持科学中心、创新高地采取更加灵活的职称评聘机制。用人单位要切实履行好主体责任，用不好授权、履责不到位的要问责。

九、优化职称评审服务。进一步畅通外籍人才、港澳台人才、自由职业人才、高技能人才、农村实用人才职称申报渠道。优化职称评审工作流程，寓管理于服务之中，减少申报材料和证明材料。加强职称评审信息化建设，推行职称电子证书，加快实现职称评审结果全国查询验证。持续开展清理“四唯”专项行动，对职称申报、推荐和评审中存在的“四唯”做法，要及时约谈整改。加强职称评审备案管理、巡视巡查、信息公开、数据监测等工作，畅通投诉举报渠道，主动接受社会监督。严肃处理职

称评审中“说情打招呼”“圈子评审”等现象，营造风清气正的职称评审环境。

持续推动职称评审破“四唯”、立“新标”是进一步深化职称制度改革的重要举措。各地各有关单位要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大对人才工作的新部署新要求，进一步提高政治站位，坚持党管人才原则，提高思想认识，深入基层一线，加强调查研究，切实采取管用有效的措施推动改革任务落实落地落细。2023年6月底前完成各系列评审标准修订工作。2023年底，系统梳理本地区设置的职称评审专业，形成职称评审专业目录，向社会公布。职称制度改革推进过程中遇到的重要问题及时向人力资源社会保障部报告。



（此件主动公开）

（联系单位：专业技术人员管理司）

