

浙江职称制度改革率先在北仑试点破冰，高工评审不仅看学历、论文等硬杠杠，更注重个人能力和业绩——

职称改革 期待释放更多人才红利

新闻聚焦

透视热点 关注民情
追求最出色的新闻

本报记者 厉晓杭
北仑记者站 金旭孟
通讯员 陈剑君

职称是专业技术人才学术技术水平和专业能力的主要标志。职称制度改革关乎各行各业人才的发展，也直接关系到社会发展，备受公众关注。

我省职称制度改革率先在北仑试点破冰。前天，2016年度浙江省塑料机械行业工程技术人员高级工程师评审结果公示，共有15位专业人才取得高级工程师资格，其中有3位人才凭业绩和能力破格通过评选，学历、资历、论文等硬杠杠并不成为唯一的评价标准。此次改革，不仅鼓舞了一大批一线技术人员，也给了专业技术能力出众的人才更多成长空间。

打破评审藩篱，疏通人才晋升“梗阻”

1985年大专毕业的宁波协力机电液有限公司董事长陈斌，今年在专业领域中有了新的突破。尽管学历不够格，但因为职称评审“新政”的实施，他破格进入塑料机械高级工程师职称评审，成为最直接的受益人。

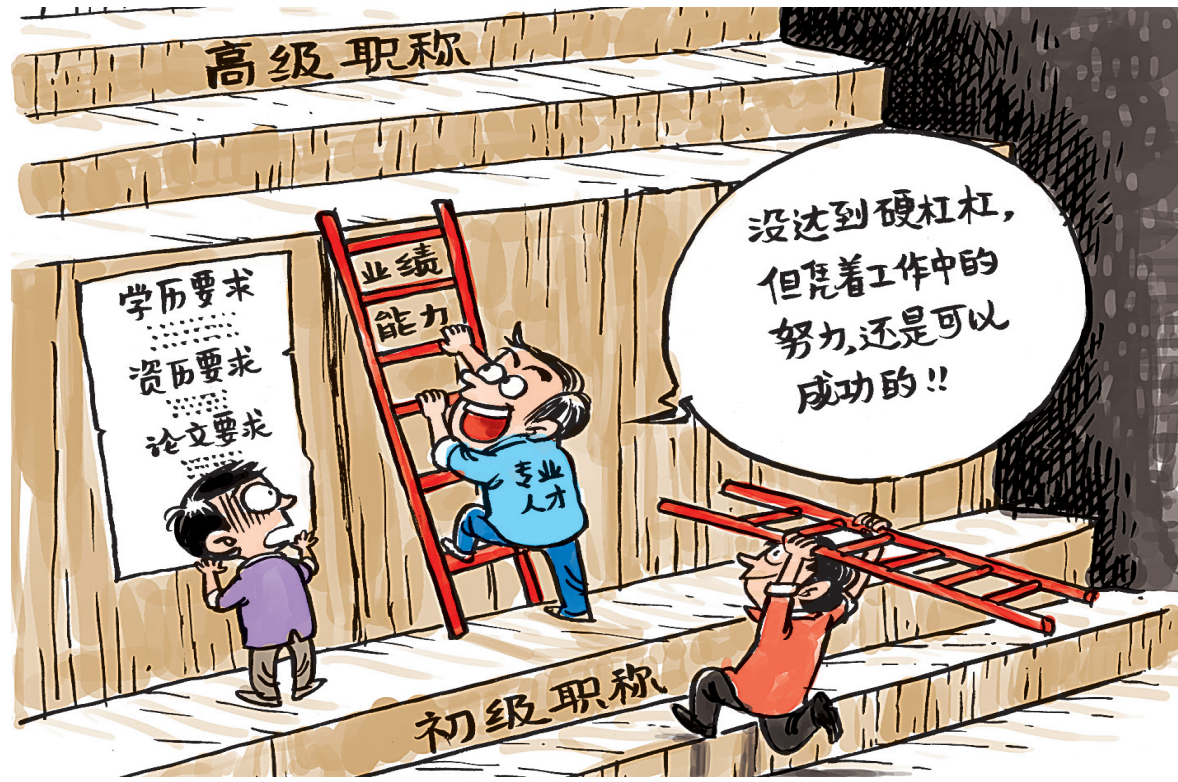
手握3项国内外发明、14项实用新型专利、出过两本专著……在塑料领域，陈斌拥有不少荣誉和光环，经验非常丰富。可因为学历不够，高工评审却屡屡卡壳。“按照过去的标准，像我这样的学历，必须要工作20年以上，且要拿到国家级的奖项，才能申报高级职称。这对身在中小企业的我而言，机会太渺茫了。”陈斌感慨，现在有了新标准，学历不再是门槛，他研发的机器、获得的专利分量更重了。

深化职称改革，其重要性、专业性和敏感性都不言而喻。从2015年起，全省塑料机械行业高级工程师评审在北仑率先破冰试点，“新政”突出“业绩加能力”为导向的人才评价方法，规定不具备规定学历资历，但按量化评分标准、专业工作、工作业绩和能力的自评得分达到规定分数也可以破格申报高级工程师。

北仑区人社局副局长杨宏伟介绍，作为我省推进职称分类评价、探索建立以行业为主体的分类评价体系的试点，省塑料机械行业高级工程师资格评审有鲜明的特



海天集团员工叶盛正在给徒弟现场授课。因取得塑机领域标志性成果，他成为我省首位不需面试答辩直接晋升高级工程师的技术人员。（厉晓杭 陈剑君 摄）



任山威 绘

点。首先体现了评审对象的行业性，参评对象都是塑料机械行业的机械、液压、电气等领域的专业技术人员，无论是工作领域还是工作性质、专业特点都体现鲜明的行业特点，参与评审的评委也全部来源于塑机相关行业。其次，体现了评价标准的创新性，淡化传统的学历、资历导向，取消了外语、计算机要求，弱化了论文要求，技术分析报告等也可替代论文，同时充分考虑塑机行业的工作特点，对参评人员的科研项目承担、科技成果、专利授权、工作绩效等业绩指标进行了量化考核和权重赋分。

此外，具有国家级科技进步奖、科技发明奖、自然科学奖等奖项的获得者，可直接晋升高级工程师。去年，海天集团员工叶盛拿下国家级科技进步二等奖。因取得塑机领域这一标志性成果，他成为我省首位不需面试答辩直接晋升高级工程师的技术人员。叶盛说：“有了这样的好政策，让来自一线的技术人员更有底气了。”

杨宏伟认为，此次改革，还体现了评审程序的公开性和评审结果的权威性。“评审从报名发动、资格初审到面试答辩整个过程，以及评价条件的制订、评价标准的确定、考核权重的赋分、评委专家的建立等环节，各级人社部门紧紧依靠海天塑机等龙头企业及相关行业协会的力量，通过政府职称评审运作和行业市场运作的相互融合，实现高级职称政府评价和企业评价的有机结合，有效提高企业专业技术

人才评价的科学性。”杨宏伟介绍，作为全省高级职称的行业试点，塑料机械行业高级工程师实行全省统一评审制度，由省人社厅和省经信委联合发文，全省统一组织、统一时间、统一标准、统一证书进行评审。

注重业绩能力，让论文写在流水线上

长期以来，由于职称评审的政府评价与企业用人之间存在着一定程度的“隔阂”，企业技术人员在职称评聘方面普遍缺乏积极性。

“原来评职称，专业涵盖范围广泛，比如机械领域，造机床的与造汽车的在一起评，评委只能看一些通用条件，难以考察实际岗位业绩，评出来的工程师对企业参考价值不大。”省人社厅副厅长程爽介绍，去年年底，中央出台《关于深化职称制度改革的意见》，提出以“职业分类为基础”推动改革，我省就考虑围绕浙江优势产业，对工程师职称进行细分，让评出来的工程师更对企业“胃口”，首个试点就选在塑料机械。

浙江是塑机大省，从业人员有1万多人，技术人员有近2000人，占了全国的三分之一以上，而且产业的龙头骨干企业与技术人才主要集聚在宁波。市人社局专技处林建国处长介绍，宁波塑料机械行业产值占全国三分之一以上，北仑区塑料机械企业尤其集中，以海天集团为代表的北仑塑机行业无论是规模总量还是技术水平都已经在全国乃至全球同行中名列前茅。

作为国家标准的主要起草单位、国际标准的制订参与者，海天塑机从2003年起实施内部技术职务评定制度，通过实施技术职务积分考核办法，将评审结果与薪酬待遇紧密挂钩，经过几年的摸索，技术职务考核办法不断成熟、技术职务评价体系渐趋规范。北仑区人社局联合国家塑料机械产品质量监督检验中心，多次到海天塑机和有关塑机企业调研，并结合行业特点，起草制订了试点工作实施方案、评价条件、量化考核和权重赋分标准等有关文件。

记者在量化考核评价标准中看到，不仅申报人员的论文发表和科研情况有明确的量化标准，其企业产品设计、标准制定和技术革新中的实际业绩，甚至年收入水平也成为职称评定的量化标准之一。

海天集团副总裁兼集团技术总监张建国认为，高工评审要更加注重专业化、实用性。“海天集团是龙头企业，不仅制定行业标准，更要制定人才标准。”张建国介绍，这次评审的标准就是把海天集团等企业对于工程师的岗位业绩和效益要求作为核心，促进评价与使用相结合，让论文写在流水线上。凭借出色的业绩，杭州泰瑞机

器股份有限公司副总经理李立峰，从助理工程师直接申报高级工程师，并顺利通过评审。“这要是放在以前，简直不可想象。”李立峰说，职称评定要经过初级、中级、高级等程序，这次“越级”申报，说明政策改革后，更加注重申报人员在平时工作中的业绩、能力以及个人对企业的贡献。

改革试点破冰，“新政”有望在全省推广

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。

中央出台的《关于深化职称制度改革的意见》明确指出，要科学分类评价专业技术人员能力素质，以职业属性和岗位需求为基础，分系列修订职称评价标准，实行国家标准、地区标准和单位标准相结合，注重考察专业技术人员的专业性、技术性、实践性、创造性，突出对创新能力的评价，合理设置职称评审中的论文和科研成果条件，不将论文作为评价应用型人才的限制性条件。同时，突出评价专业技术人员的业绩水平和实际贡献，注重考核专业技术人员履行岗位职责的工作绩效、创新成果，增加技术创新、专利、成果转化、技术推广、标准制定、决策咨询、公共服务等评价指标的权重，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。

人社部也同时明确，这次职称改革确立的一个导向是，人才要用品德、能力、贡献来评价，而不仅仅是靠一些论文、学历、资历、计算机、外语等。要让工作称职的人能够评上职称，让那些努力工作的人、有贡献的人能够评上职称。

“在塑机领域，我们率先取得了一次较为成功的尝试，也为后续改革提供了新思路。”程爽表示，职称制度改革，不仅让专业技术人员有获得感，也对服务实体经济、加快产业转型升级有着重要意义。

记者了解到，下一步，我省将全面启动工程领域职称制度改革，促进职称评审更适应市场和企业需求，促进政府职能转变，推动职称评审去行政化，逐步交给行业评审，走“社会化”评价的路子。政府从“划桨者”，转型为“掌舵人”，从具体的评审中脱离出来，转为侧重制度的顶层设计，完善政策法规，强化指导和监督。

而对改革中面临的难点，省质检局人事处副处长金林燕坦言，更多的则是评审机制的制定，以及细化分类、扩大专家库等工作带来的挑战。“质量行业也将推广这个模式。”金林燕说，“我们依托行业协会，已经制定了量化标准，准备对特种设备专业进行单列评审。”

相关链接

人社部称职称制度改革将从两方面着手改进

以往职称评定过程中，或多或少存在“评聘脱节”现象。破除“评聘脱节”，要对职称评定进行科学评价、注重实绩，必然要求对评价机制进行创新。

人社部表示，职称制度改革将从两方面着手改进。一方面，丰富职称评价方式。即建立以同行专家评价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员职称评审委员会或评审组，提高职称评审的针对性和科学性。另一方面，下放职称评审权限。即发挥用人单位在职称评审中的主导作用，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业事业单位按照管理权限自主开展职称评审。

同时，还要进一步打破户籍、地域、身份、档案、人事关系等制约，畅通非公有制经济组织、社会组织、自由职业专业技术人员职称申报渠道。科技、教育、医疗、文化等领域民办机构专业技术人员，与公立机构专业技术人员同等享受职称评审等方面，要享有平等待遇。

接下来，国家还将出台多个职称系列的配套改革细则，具体指导改革实践。（厉晓杭 整理）

编辑点评

打破框框 唯能是举

由于职称评定对于学历、资历与论文有“一刀切”的硬性要求，相信有不少人因此吃过苦头，也因此浪费了不少时间与金钱成本。申请人原本可以用来做好本职工作的精力，却浪费在了“凑齐”硬性条件上。

很多在基层一线的技术人员，由于没有精力和条件难以发表文章，导致他们在职称上原地踏步，因此，有人为了评职称、发论文，不惜花钱找杂志社买版面或是请人代写；高校教师迫于考核阶段内论文数量压力，拼凑文章、以次充好甚至抄袭的情况时有发生；职称外语考试的设立也一直伴随着质疑，甚至因此滋生出一条从培训、代考、传递答案到修改成绩的灰色产业链。这不仅浪费了申请人大量的精力，也让职称评定体系有失公平，不利于整个行业的健康有序的发展。

宁波协力机电液有限公司董事长陈斌，曾就因为学历不够，尽管手握3项国内外发明、14项实用新型专利、出过两本专著，在塑机领域经验也非常丰富，高工评审却频频卡壳。好在浙江职称制度改革率先在北仑试点破冰，“新政”的实施让他终于如愿以偿。

去年底开始实施的职称制度改革，旨在完善职称评价标准，以职业属性和岗位要求为基础，突破了唯学历、唯资历、唯论文的“三唯”评测倾向，打破死板的框框。告别“一刀切”的时代，让不同的行业根据自身的特点有不同的评价标准，注重业绩能力，从而为各行各业评出最合适的人才。（黄丽娟）

数说



根据2015年和2016年两年全省塑机领域高工评选的申报数据显示，受益于外语、计算机要求取消，论文要求弱化的申报人员超过50%，受益于学历、资历淡化的但专业技术和工作业绩和能力出众的申报人员超过15%

《关于深化职称制度改革的意见》 完善职称评价标准

1、坚持德才兼备、以德为先。探索建立职称申报评审诚信档案和失信黑名单制度，纳入全国信用信息共享平台。

2、科学分类评价专业技术人员能力素质。以职业属性和岗位需求为基础，分系列修订职称评价标准。合理设置职称评审中的论文和科研成果条件，不将论文作为评价应用型人才的限制性条件。

3、突出评价专业技术人员的业绩水平和实际贡献。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、在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的专业技术人员，可直接申报评审高级职称。



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。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人员，侧重考察其实际工作业绩，适当放宽学历和任职年限要求。