

历时5年改革 涉及8000万人 职称评审迎来诸多变化: 不唯学历奖项、论文不做“硬杠杠”……

近日,“新华视点”记者从人社部获悉,历经5年,职称制度改革重点任务已完成,27个职称系列的改革指导意见出炉。这一涉及全国约8000万专业技术人才的改革措施将产生哪些影响?

第二批全国婚俗改革实验区公布

邯郸肥乡区等17个单位入选

记者昨日获悉,民政部近日将河北邯郸肥乡区等17个单位确认为第二批全国婚俗改革实验区。实验时间3年,自2021年9月起至2024年9月止。

这17个单位分别为:河北省邯郸市肥乡区、山西省运城市盐湖区、内蒙古自治区赤峰市红山区、上海市奉贤区、江苏省无锡市滨湖区、浙江省三门县、安徽省合肥市包河区、安徽省和县、福建省武夷山市、江西省贵溪市、山东省青岛市黄岛区、山东省沂水县、湖北省武汉市武昌区、广西壮族自治区柳州市城中区、海南省琼海

市、宁夏回族自治区盐池县、新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市头屯河区。

据介绍,今年4月,民政部推出河北省河间市等第一批15家全国婚俗改革实验区,通过创新婚育文化载体,加强青年婚恋观、家庭观教育引导,对婚嫁陋习、天价彩礼等不良社会风气进行治理,助力婚姻家庭幸福稳定。

民政部表示,下一步,将继续加强对全国婚俗改革实验区的指导,总结推广全国婚俗改革实验区创新经验,破除天价彩礼等陈规陋习,积极构建新型婚育文化。据新华社

江苏省委原常委 政法委原书记王立科 被开除党籍和公职

新华社电 经中共中央批准,中央纪委国家监委对江苏省委原常委、政法委原书记王立科严重违纪违法问题进行了立案审查调查。

经查,王立科从未真正树立理想信念,从未对党忠诚老实,政治上毫无原则,丧失“四个意识”,参与在党内搞团团伙伙,为谋求个人职务晋升大搞政治投机、攀附贴靠,处心积虑对抗组织审查;无视中央八项规定精神,特权思想严重,生活奢靡腐败,违规长期占用公车和办公用房,长期安排多名公职、现役人员为其及家人提供服务;在组织函询时不如实向组织说明问题,篡改、伪造个人档案,卖官鬻爵,严重破坏任职地区政法系统特别是公安系统的政治生态;纵容、默许亲属利用其职权谋取私利,腐化堕落,大搞钱色交易;贪婪妄为,为谋取不正当利益向他人

贿送巨额财物,肆无忌惮搞权钱交易,利用职务便利在企业经营、贷款办理、职务调整等方面为他人谋利,并非法收受巨额财物,长期为黑恶势力充当“保护伞”。

王立科严重违反党的政治纪律、组织纪律、廉洁纪律和生活纪律,构成严重职务违法并涉嫌受贿、行贿犯罪等,且在党的十八大后不收敛不收手,性质特别恶劣,情节特别严重,应予严肃处理。依据《中国共产党纪律处分条例》《中华人民共和国监察法》《中华人民共和国公职人员政务处分法》等有关规定,经中央纪委常委会会议研究并报中共中央批准,决定给予王立科开除党籍处分;由国家监委给予其开除公职处分;收缴其违纪违法所得;将其涉嫌犯罪问题移送检察机关依法审查起诉,所涉财物一并移送。

增设11个系列正高 惠及近3000万人

9月以来,许多地方启动了今年的职称评定工作。尽管还没收到正式通知,江西景德镇的陶瓷绘画师李小贵非常期待:“2015年我评上副高,本来以为一辈子就这样了,没想到这个职称‘天花板’会突破。”

李小贵从事陶瓷绘画18年。按照过去的规定,就

算他终其一生雕琢技艺,也只能止步副高。今年2月,人社部牵头发布《关于深化工艺美术专业人员职称制度改革的指导意见》,为这一行业的人员首次设置正高级职称。

2016年12月,中办、国办印发《关于深化职称制度改革的意见》,全面深化职称

制度改革。截至目前,包括中小学教师、高校教师、医护人员等在内的27个职称系列的改革指导意见全部出台。

“不只是工艺美术人才,这次改革增设工程、经济、会计等11个系列的正高,惠及近3000万专业技术人员。”人社部专业技术人员管理司副司长刘冬梅说。

职称制度实施30多年 首次全面系统改革

涉及8000万专业技术人才的职称评定政策,迎来多年未有的大调整:

——工程、农业等一批职称系列的评审专业得以细分;

——新兴职业不断纳入职称评价范围,新增动漫游戏、运动防护师、快递工程等13个评审专业;

——针对不同行业特

点,实行考试、评审、考评结合、面试答辩、实践操作等多元化评价方式;

——对研究人员探索实行代表作制度;

——对互联网领域的奇才、“怪才”建立评审绿色通道……

“这是现行职称制度实施30多年来首次进行的全系统改革。种种突破性

的安排,旨在建立科学、客观、公正的评价制度。”刘冬梅表示,核心目标是从申报上打破身份、档案等制约,畅通各类人才职称申报渠道;从评审上减少条条框框,让干得好的人能评得上,真正树立以实绩论英雄的导向,激发专业技术人员创新创造的巨大潜能。

不唯学历资历论文 鼓励以实绩论英雄

“这次改革不再唯学历、唯资历,论文、学历不做‘硬杠杠’,以实绩论英雄。”刘冬梅说。

56岁的于刚是山东省立医院眩晕诊疗中心主任,因医术精湛,被称为山东治晕“第一人”,常年一号难求。但也正是因为精力主要放在临床上,论文和科研成果较少,他获评副高14年还没评上正高。

两年前,山东试水卫生

职称“双自主”改革,于刚被定为临床优势型人才,通过侧重临床实绩、降低论文评价,在2020年3月获得主任医师的证书。

“随着部分地区、部分行业先行破冰、红利释放,改革取得了阶段性重要进展,显著提高了人才评价科学化水平,解决了人才评价与人才使用相脱节,评上的用不上、用上的评不上等问题。”中

国人事科学研究院人才理论与技术研究室主任孙锐表示。

此次改革令职称评价标准回归岗位需求和实际贡献。比如,对高校教师不再以SCI、SSCI等论文指标作为参评前置条件和判断的直接依据;对医护人员加强医德医风和从业行为评价,淡化论文要求;对翻译、演员、计算机等行业不再做学历要求等等。

“不唯”≠“不要” 改革落地需要细化指标

5年来,职称政策制度体系初步确立,标准、程序等方面基本有规可依、有据可循。但记者采访发现,强调论文篇数、论资排辈等现象还不同程度存在。

北京一家单位负责人事工作的徐先生认为:“职称标准破易立难。尽管论文与业务关系不大,但评职称总要有的一些衡量标准。如果论文、奖项、年头这些都不看,那拿什么来筛选?”

部分“211”高校的青年

教师也表达了困惑:“核心期刊论文数至少是一个相对公平的指标,现在不拿它作为要求,那就没有硬性标准了。评审决定权都在专家委员会,谁来决定请哪些专家?如何排除人情干扰?操作空间会不会更大?”

少数受访者反映,职称能不能评得上、多久能评上,还是受人情世故、资历年限以及和领导的关系等因素影响。

“破‘四唯’是中央的明

确要求,是激发创新活力的重要举措,但‘不唯’不是‘不要’,不能从一个极端走向另一个极端。国家层面已经制定了新的标准条件,建立了综合监管体系,现在要做的是推动各项改革落地落细。”刘冬梅说。

“各单位需要着眼实际,进一步完善改革配套措施,根据行业和专业差异,选择论文和奖励权重,研究制定评价能力、贡献和业绩的细化指标。”孙锐说。据新华社