

平顶山市人力资源和社会保障局文件

平人社办〔2024〕45号

关于转发《河南省人力资源和社会保障厅 关于加强和改进职称评审工作进一步激发 专业技术人员活力的通知》的通知

各县（市、区）人力资源和社会保障局、城乡一体化示范区组织
人力资源社会保障局、高新区人力资源管理局，市直有关单位：

现将《河南省人力资源和社会保障厅关于加强和改进职称评
审工作进一步激发专业技术人员活力的通知》（豫人社办〔2024〕
27号）转发给你们，请按照政策，认真抓好贯彻落实。

2024年4月18日

（此件主动公开）

（联系单位：人才评价开发科）



河南省人力资源和社会保障厅文件

豫人社办〔2024〕27号

河南省人力资源和社会保障厅 关于加强和改进职称评审工作进一步激发 专业技术人员活力的通知

各省辖市、济源示范区人力资源社会保障局，航空港区组织人社
局，省直有关单位人事部门，省管企业和高等院校人事部门：

为贯彻落实河南省“两个确保”“十大战略”决策部署，根
据国家有关文件精神 and 中共河南省委人才工作领导小组《关于
发挥用人单位主体作用营造最优人才“小气候”的若干举措》
等有关要求，充分发挥职称评审工作在人才资源开发评价利用
中的功能和作用，现就进一步做好职称评审工作有关事项通知
如下：



一、建立健全符合现代化河南建设需要的职称评价制度体系

(一) 动态调整职称评审专业。建立职称评审专业目录，实行清单式管理并动态调整。省人力资源社会保障部门会同有关行业主管部门，主动对接服务国家重大战略需求、产业发展需要和河南经济社会高质量发展对专业技术人才队伍建设需求，探索在战略性新兴产业、主导产业等新领域合理增设职称评审专业。具有职称评审权的用人单位可结合本单位发展实际，随时向省人力资源社会保障部门申请调整评审专业，省人力资源社会保障厅每年公布一次调整情况。探索开展人工智能、物联网、大数据、云计算、数字化管理、智能制造、工业互联网、虚拟现实、区块链、集成电路、技术经纪、创意设计等新职业职称评审。全面下放省属高校、科研院所职称评审权，扩大创新龙头企业、新型研发机构职称自主评审范围，对符合条件的省重点实验室、新型研发机构、创新龙头企业适时下放主体系列职称评审权。围绕河南产业集群和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制度链融合发展。

(二) 促进职称与专业技术类职业资格有机衔接。在经济、会计、统计、审计、卫生、出版、翻译等系列（专业），初中级全部实行以考代评，考试通过视同具备相应的专业技术任职资格。落实房地产估价师、造价工程师等 26 项专业技术类职业资格与职称对应目录要求，积极探索扩大职业资格和职业技能等级与职称衔接对应关系。在对应关系范围内，专业技术人员取得职

业资格，符合我省相应系列职称改革实施办法中规定的学历、年限条件的，可对应相应系列和层级的职称，并可作为申报高一级职称的条件。

(三) 持续推进职业技能等级与相应职称评审贯通。具备一定职业技能等级的技能人才可直接申报评审相应层级专业技术职称。技能人才参加职称评审时重点评价其掌握必备专业理论知识和解决生产难题、技术创造发明、科技成果转化应用、参与技术改造革新、工程项目设计、工艺改进等实际能力和业绩。充分发挥高技能人才带徒传技优势，在高技能人才培养方面取得的成绩，可作为申报职称评审的业绩成果。支持事业单位根据发展需要，择优聘用高技能人才，实现高技能人才与专业技术岗位或管理岗位流动渠道贯通。

二、完善符合人才特点的分类评价标准

(四) 科学设置人才评价体系。以破“四唯”和立“新标”为突破口，以激发专业技术人才创新创业活力为目标，突出品德、能力、业绩、贡献导向，分类修订完善职称评价标准，促进与新职业标准相衔接，激励专业技术人才潜心科学研究、学术创新和做出重大贡献。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、公共服务等评价体系。职业道德考察不合格的不得申报职称。将工作绩效、创新价值、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。对长期扎根基层的专业技术人才和做出重要

贡献的民营企业专业技术人才在职称申报、评审中给予倾斜。职称自主评审单位可在全省通用条件的基础上，自主制定符合本单位人才队伍建设需求的标准条件。

（五）合理设置论文和科研成果要求。各职称系列逐步将论文“必选”转变为成果“多选”，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价的主要指标。对研究系列人才，推行代表作制度，注重评价原创性贡献、学术影响力和研究能力，淡化数量要求。全面推行代表性成果制度，探索建立各职称系列代表性成果清单，支持将标准开发、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、临床病案等业绩成果作为代表性业绩成果。鼓励通过学术委员会认定、同行专家评审、第三方机构评价、国外同行评价等方式，提高代表性成果评价的权威性。不将代表性成果的数量与评价直接挂钩，着重评价代表性成果质量、原创价值和对经济社会发展的实际贡献。高校、科研院所等具有职称评审权的单位应结合目标任务、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，不得简单规定获得科研项目的数量和经费规模等条件，不得将出国（出境）学习经历、人才称号、SCI相关指标作为职称评审的前置条件或限制性条件。

（六）减少学历、奖项等限制性条件。各职称系列对申报人员学历只作基本要求，不具备规定学历但业绩显著、贡献突出的，可破格申报。持续落实“干什么评什么”，除涉及公共安全、

生命健康的系列外，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；同系列相近专业（如工程系列相关专业）职称不再转评，不同系列相近专业（如中职与技校教师）职称不再转评，所具备职称可作为申报上一级从事专业职称的条件。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，分别按照中专、大专、本科学历申报相应系列职称。不将科研项目、经费数量、获奖情况、头衔、称号等作为职称申报评审的限制性要求。

三、改进和创新人才评价机制

（七）完善同行评价机制。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委。严格落实评委会核准备案、专家库评委备案、评审结果备案等相关制度，未按相关程序进行核准备案和评委备案的评委会，评审结果不予备案。加大用人单位对申报人的评价权重，全国重点实验室、省实验室、国家和省级技术创新中心、科技领军企业、行业龙头企业等可由单位主要负责人推荐技术负责人破格申报相应层级职称。鼓励科研机构开展自主评聘，支持围绕科学中心、创新高地建设的科研机构采取更加灵活的职称评聘机制。

（八）畅通职称评审绿色通道。不拘一格选拔、培养和使用人才，充分发挥职称制度的激励导向作用。对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，建立职称评审绿色通道。不受学历、资历、资格、地域、身份、单位性质和单位岗位设置数量限制，可采取“一事一议”“一人一策”的方式直接申报高级职称。引进的海外高层次人才可直接认定，全国重点实验室、省实验室、国家和省级技术创新中心、创新龙头企业等可推荐本单位技术负责人直接评定相应职称。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。畅通境外人才评价渠道，支持外籍和港澳台地区人才按规定参加职称评审，探索建立境外职业资格单向认可清单，为境外人才提供高效、优质的评审服务。建立优秀青年专业技术人才职称评审专用通道，每年组织优秀青年专业技术人才高级职称考核认定，促进优秀青年人才脱颖而出。

（九）持续推进“定向评价、定向使用”。服务乡村振兴战略，在县以下基层开展职称“定向评价、定向使用”。完善和落实中小学教师职称倾斜政策、基层卫生专业技术人员职称倾斜政策，继续落实基层农业、林草、水利技术人员有关职称倾斜政策，开展新型职业农民职称评审，激励乡村中小学教师、乡镇卫生院和社区卫生服务机构医护人员、农业、林草、水利等专业技术人才扎根基层、服务基层。对长期在基层一线的非物质文化遗产传承人、民间艺人，可直接申报副高级职称。“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。积极拓宽职称评审范围，持续推动职称评审向非公领域延伸，破除民营企业人才、自由职业人才参加职称评审的障碍，支持民营企业创新发展。

四、提升职称评审服务保障能力

(十) 加强职称评审信息化建设。充分利用人工智能、大数据共享等技术手段完善职称评审系统，优化职称评审全流程体验，推动建立专业技术人员个人业绩档案库，加快完善集职称申报、受理、审核、评审、公示、备案、发证、验证等一体化的职称管理服务平台，探索线上评审答辩，全面推行电子职称证书，提供查验下载等服务，逐步实现职称评审全程网办。

(十一) 提升评审机构服务能力。建立职称评审服务机构综合评估、动态调整机制，提高评价质量和公信力。完善管理服务办法，加强对评审服务机构的资质条件、核准备案、评审质量、评审服务、专家管理、考核监督等方面的管理工作。组织开展公平公正、代表性强、权威性高的同行评价，加强同行业职称评审委员会经验交流，积极开展高级职称评审专家异地评审。人力资源社会保障部门会同行业管理部门通过约谈、现场观摩、查阅资料等形式，对评审服务机构工作进行巡查，依据有关问题线索进行倒查、复查，相应处理结果全部公开通报。

(十二) 树立评审专家队伍良好形象。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。省人力资源社会保障部门会同行业管理部门、用人单位建立全省统一的评审

专家库，大力扩大专家库人数规模，加大从非公经济、新型研发机构等推荐遴选职称评审专家的力度，为全省职称评审专家库提供有力支撑。加强对入库专家的服务管理，完善评委专家的推荐遴选、培训考核、信用记录、退出惩戒等机制，加大对评审专家履职尽责的考核力度，加强专家评审质量监管，提升专家服务水平，公开专家考核与评审监管结果。

（十三）创新服务方式。加强职称工作队伍建设，开展多种形式的业务培训，提升职称工作的服务能力和水平。将服务理念融入职称评审工作全过程，持续优化职称申报评审流程，精简申报材料 and 证明材料，努力打造有温度的职称评审服务。

五、强化职称评审全流程监管

（十四）加强诚信体系建设。建立健全申报、审核、公示、反馈、申诉、巡查、举报、回溯等机制，加强对申报人、用人单位、评审服务机构、评审专家的诚信管理。加强职称评审现场监督工作，对全流程各环节抽查比例不低于10%。加强监管信息归集共享，充分运用大数据等技术，提升诚信体系建设水平。每年选取一定比例的评委会及评审专家进行评估，对评估不合格的评委会及评审专家暂停评审工作直至撤销其评审资格。

（十五）做好职称评审全链条监督管理工作。加强职称评审备案管理、申报资格审查、数据监测等工作。畅通投诉举报渠道，通过线下投诉举报信件、线上信箱和网民留言渠道接受投诉举报，按照信访处理规定及时处理和回应，主动接受社会监督。强化事中事后监管，加强事中事后抽查巡查、问题线索倒查复

查，确保职称评审公平公正。加强综合管理、指导监督和监督检查，对职称评审工作开展抽查、巡查，确保申报人、用人单位、各级评委会与专家评委、各级职改办按照相关政策和规定程序开展工作。

（十六）加大失信惩戒力度。严厉打击论文代写代发、虚假刊发等违纪违规行为。对申报人提供虚假材料、抄袭、剽窃、不当署名或者通过其他不正当手段取得职称的，由相应人力资源社会保障部门撤销取得的职称，列入诚信“黑名单”；对包庇、纵容弄虚作假行为的推荐单位，严肃追究主要负责人责任；对违反评审工作纪律的评委，取消其评委资格，终身不准参加职称评审工作；对违反评审程序、降低评审标准的评委会与专家评委，视情限期整改或取消评审权，努力营造风清气正的职称评审环境。

六、落实保障措施

（十七）加强组织领导。各级人社部门要在同级党委政府领导下，认真贯彻落实深化职称制度改革的政策举措，建立完善相应工作机制，加强对职称评审工作的统筹规划、协调落实、业务指导和监督检查。

（十八）压实工作责任。职称申报人所在单位对申报人资格条件及所提供相关材料真实性进行审核把关，承担主体责任。主管部门负责对申报、推荐材料及程序进行审核把关，承担监督责任。各评委会承办部门要切实履行承办职责，健全内部管理和民主监督制度，督促评委会成员严格执行评审标准，规范执行评审程序，强化评审服务保障，及时接受申报人复查申请或举证投

诉，及时回应社会关切，不断提高职称评审实施质量。各级人力资源社会保障部门要加强评审监督、管理和服务，严格政策把握、强化资格审核，加强评审结果随机抽查和评审工作全面巡查，不断提高职称评审的公信力。

(十九) 营造良好氛围。充分利用广播电视、报刊、网站、人社微信公众号等媒体，大力宣传国家职称改革的方针政策，宣传我省落实职称改革的新政策、新举措、新成效，及时公布最新评审标准和评审安排，努力营造全社会关心、参与、支持职称改革工作的良好氛围。

以往规定与本通知不一致的，以本通知规定为准。各地在职称制度改革推进过程中遇到的重要问题，及时向省人力资源社会保障厅报告。



(此件主动公开)

(联系单位：人才评价开发处)

河南省人力资源和社会保障厅办公室

2024年4月8日印发



平顶山市人力资源和社会保障局办公室

2024年4月18日印发

