

## 声音

大家比较关注的职称制度改革,我们在改革意见中重点是对计算机考试、外语考试,明确要求不作统一的规定,可以根据不同类型人才的特点采取不同的考试办法,特别是对中小学教师、全科医生,要建立适合他们职业特点的评价制度。

——中央组织部人才工作局副局长李志刚

# 中央印发深化人才发展体制机制改革的意见 要求改革职称制度 探索高层次人才职称直聘办法 职称考试对英语计算机不作统一要求

近日,中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》(以下简称《意见》),对深化人才发展体制机制改革,加快建设人才强国作出全面部署。《意见》指出,改革职称制度和职业资格制度,对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。

### 首个人才发展体制改革综合性文件

据悉,这是我国第一个针对人才发展体制机制改革的综合性文件。《意见》共30条,主要包括9个部分,主要内容包括推进人才管理体制、改进人才培养支持机制、创新人才评价机制、健全人才顺畅流动机制、强化人才创新创业激励机制、构建具有国际竞争力的引才用才机制、建立人才优先发展保障机制、加强对人才工作的领导等。

《意见》指出,通过深化改革,到2020年,在人才发展体制机制的重要领域和关键环节上取得突破性进展,人才管理体制更加科学高效,人才评价、流动、激励机制更加完善。

《意见》指出,改革职称制度和职业资格制度。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。

### 更大力度引进海外高层次人才

《意见》指出,完善海外人才引进方式。实行更积极、更开放、更有效的人才引进政策,更大力度实施海外高层次人才引进计划(国家“千人计划”),敞开大门,不拘一格,柔性汇聚全球人才资源。

《意见》指出,畅通党政机关、企事业单位、社会各方面人才流动渠道。研究制定吸引非公有制经济组织和社会组织优秀人才进入党政机关、国有企事业单位的政策措施。

### 焦点 3

#### 建高层次人才优先落户制度

【意见】破除人才流动障碍。打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约,促进人才资源合理流动、有效配置。建立高层次人才、急需紧缺人才优先落户制度。加快人事档案管理服务信息化建设,完善社会保险关系转移接续办法,为人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。

#### 【解读】

#### 伴随制度简化要建立高端人才评价机制和程序

汪玉凯表示,过去人事管理的手续流程繁琐,其设置不利于人才流动。此外,在人才流动中还设置了很多硬性条件,比如必须是硕士学位、学校必须是985等,层层限制,在一定程度上阻碍了人才流动。

汪玉凯认为,人才流动中,要打破区域、学历、身份的限制,外部条件必须简化,否则人才“活”不起来,因为硬性条件的限制让急需的人才来了之后无法落户或者不能到需要他的地方去,流动不畅就发挥不了人才的积极性和创造力。因此,在制度设计方面不能搞一刀切,规定太多硬性条件。比如北京、上海等特大城市,对户口限制严格,甚至进行很多微观的、具体的条件限制,“因供一个很好的外部环境”。不过,汪玉凯表示,伴随制度简化,要建立高端人才评价机制和程序,建立科学的人才评价体系,这是前提,要有破有立。

### 焦点 1

#### 合理界定下放职称评审权限

【意见】改革职称制度和职业资格制度。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。清理减少准入类职业资格并严格管理,推进水平类职业资格评价市场化、社会化。放宽急需紧缺人才职业资格准入。

#### 【解读】

#### 突出用人单位在职称评审中的主导作用

国家行政学院教授、中国行政体制改革研究会副会长汪玉凯表示,之所以出台《意见》,是由于目前实行国家创新战略,需要大量的人才,急需把以前束缚的人才解放出来,释放人才红利。

据汪玉凯介绍,过去职称评审程序非常繁琐,不仅限定评审机构,评审之后还要经过人社部门层层审批。这次意见突出用人单位在职称评审中的主导作用,推动高校、科研院所和国有企业自主评审,不仅简化职称评审工作,也让评审更加回归本真。意见规定,对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。汪玉凯对此表示,其实,像计算机、英语等考试,有些人在工作中并不需要,这些都是人为设置的不必要的门槛和障碍,不利于人才脱颖而出,并逐渐沦为形式主义,给高端人才带来评审压力,限制他们的发展和创新。

汪玉凯表示,对于这次职称制度的改革,是全方位的,涉及的层面和内容非常多,如推动用人单位自主评审、清理准入类职业资格以及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等规定,这不仅是给高端人才松绑,减少他们工作上担忧,促进其职业发展,还有利于留住这些优秀人才,释放他们的潜力。



### 焦点 2

#### 改革科研经费管理制度体现人才创新价值

【意见】完善符合人才创新规律的科研经费管理办法。改革完善科研项目招标投标制度,健全竞争性经费和稳定支持经费相协调的投入机制,提高科研项目立项、评审、验收科学化水平。进一步改革科研经费管理制度,探索实行充分体现人才创新价值和特点的经费使用管理办法。下放科研项目部分经费预算调整审批权,推行有利于人才创新的经费审计方式。完善企业研发费用加计扣除政策。探索实行哲学社会科学研究成果后期资助和事后奖励制。

#### 【解读】

#### 要制定适合科技人员的课题管理的办法

汪玉凯认为,目前科研经费管理的问题较为突出。之前的科研经费管理与行政人员差旅费的管理方法相似,比如在外吃饭、住宿的报销制度等。这样的管理制度束缚了科研人员的手脚。比如他们从事的工作很多是脑力劳动,并不一定需要出差;此外一些科研活动并没有相应的票据证明,如果仍采用之前的科研经费管理和报销制度会降低科研人员进行研究创造的积极性。

汪玉凯表示,因此要制定适合科技人员的课题管理的办法。比如对于拨付的经费进行结果管理,通过评价科研创新成果的情况来帮助判断经费的使用情况。同时,汪玉凯还指出,现在一些科研经费被行政领导占用,一些领导利用行政权力担任科研项目的组长,其实对科研工作并没有直接帮助,但却花掉较多的费用,因此,在科研项目中还要去行政化。

### 焦点 4

#### 人才工作考核结果作为干部评优依据

【意见】实行人才工作目标责任考核。建立各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制,细化考核指标,加大考核力度,将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。

#### 【解读】

#### 主客观相结合才能全面做好人才工作

汪玉凯表示,实行人才工作目标责任考核、建立各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制是基础,是制度上的规定。以前领导干部对于地方经济等工作较为重视,在一定程度上忽略了人才工作,这一规定有利于改变这种情况。但汪玉凯认为,除了客观规定,还要看领导干部主观上是否有人才意识,是否有重视人才的远见。比如,重视人才工作,敢于破格起用人才,打破一些限制人才发展的规定,给人才以重任。这样主观与客观相结合,才可以全面地做好人才工作。

### 焦点 5

#### 公益二类事业单位逐步实行备案制管理

【意见】保障和落实用人单位主体自主权。充分发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主导作用,全面落实国有企业、高校、科研院所等企事业单位和社会组织的用人自主权。创新事业单位编制管理方式,对符合条件的公益二类事业单位逐步实行备案制管理。改进事业单位岗位管理模式,建立动态调整机制。探索高层次人才协议工资制等分配办法。

#### 【解读】

#### 接下来会出细化的文件 说明“条件”是什么

中国人民大学公共管理学院教授、研究室主任刘太刚:现在实际上我们的事业单位,一类二类都有严格的编制管理。这种管理具有很多正面功能,包括国家财政投入,要通过编制来加以控制。如果不加管理,事业单位肯定就膨胀起来了。但同时这种做法也有人走了才能进新人,所谓“一个萝卜一个坑”,紧缺紧迫的人才就会被卡住,这条意见是对编制的突破。“对符合条件的公益二类事业单位逐步实行备案制管理”,表示单位直接决定人才引进,然后去类”,是因为这类事业单位例如高校、医院等很多资源不是国家拨款,是从市场上来的,自己赚的,用编制严控就不太合理。而且还要进一步说明“条件”是什么。