

河北省人力资源和社会保障厅 河北省社会科学院 文件

冀人社规〔2020〕11号

河北省人力资源和社会保障厅 河北省社会科学院 关于深化哲学社会科学研究人员 职称制度改革实施方案

各市(含定州、辛集市)人力资源社会保障局、社会科学院,雄安新区党群工作部,省直有关部门:

哲学社会科学研究人员是我省专业技术队伍的重要组成部分,是构建中国特色哲学社会科学的中坚力量。为深化哲学社会科学研究人员职称制度改革,根据《人力资源社会保障部 中国社会科学院关于深化哲学社会科学研究人员职称制度改革的指导

意见》，结合我省实际，制定本实施方案。

一、总体要求

(一) 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中全会以及省委九届九次、十次全会精神，坚持党管人才原则，遵循哲学社会科学发展和人才成长规律，完善符合哲学社会科学研究人员特点的职称制度，激发哲学社会科学研究人员的积极性、创造性，为加快构建中国特色哲学社会科学、加强河北新型智库建设、促进新时代全面建设经济强省、美丽河北提供人才支撑。

(二) 基本原则

1. 坚持立足省情、服务发展。立足我省全力推进高质量发展和全面建成小康社会的奋斗目标，坚持“双百方针”，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，营造有利于科研人员发展的良好氛围，促进人才发展与全省经济社会发展深度融合。

2. 坚持尊重规律、科学公正。以品德、能力、业绩为导向，科学设置哲学社会科学研究人员职称评价标准，克服唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，科学、客观、公正评价科研人员学术水平和实际贡献，让有真才实学、作出贡献的人才有成就感、获得感。

3. 坚持求真务实、改革创新。针对哲学社会科学研究人员职称制度存在的突出问题，围绕评价标准、评价机制等关键环节，精准施策、务求实效，充分激发科研人员创新活力，形成有利于“出

大师、出精品”的科研环境。

4. 坚持统筹规划、分类评价。加强制度设计,对哲学社会科学研究人员职称制度进行统筹规划,针对不同类型哲学社会科学研究人员特点,采取分类评价,提高职称评价的科学性、针对性。

二、主要内容

(一)完善评价标准

1. 坚持德才兼备、以德为先。要坚持把品德评价放在职称评价的首位,重点考察哲学社会科学研究人员的政治立场、学术导向、科学精神、职业道德和从业操守。着重考察是否旗帜鲜明地坚持以马克思主义为指导,是否坚持为人民做学问,对出现歪曲、污蔑、诋毁马克思主义错误行为的实行“一票否决”。建立健全职业道德考核评价办法,坚守道德底线,倡导诚实守信,强化社会责任,对学术不端行为实行“一票否决”。

2. 强化创新和学术质量要求。要着重考察哲学社会科学研究人员的专业性和创造性,把科研能力、理论创新、学术水平、业绩贡献等指标做为评价重点,把是否发现新问题、运用新方法、提出新观点、构建新理论、形成新对策、取得新效益等作为衡量成果质量的主要内容。实行定量评价与定性评价相结合,对适宜量化的评价指标进行合理量化,不断完善定量评价指标体系,定性评价体现导向性、专业性。注重论著质量,淡化数量要求,改变简单以出版社和刊物等级等判定成果质量、评价人才的做法,适当发挥引文数据在科研评价中的作用,避免绝对化。

3. 逐步推行分类评价指标体系。要根据不同岗位哲学社会科学研究人员及科研活动特点,逐步分类制定科学合理、各有侧重的人才评价标准,避免“一刀切”。对主要从事基础研究的人员,着重评价其在创新思想理论、传承文明、推动学科建设等方面的能力和贡献;对主要从事应用研究和决策咨询研究的人员,着重评价其在为党和政府提供决策服务、解决经济和社会发展问题等方面的能力和贡献。对于同时承担教学任务的研究人员,将其师德表现和教学业绩作为重要指标。推行等效评价制,发表于《求是》《人民日报》《光明日报》《经济日报》等中央主要媒体并产生重要影响的理论文章,以及为省级以上党委政府部门重要决策所采纳的建言献策成果,在职称评审中与高质量的学术论文、著作具有同效力。

4. 探索完善代表作评价制度。要将哲学社会科学研究人员的代表性成果作为职称评审定性评价的重要内容,不断探索完善代表作评价方式和具体指标,注重标志性成果的质量、贡献和影响力。代表作应在本研究领域内处于省内领先水平,具有较大影响力,或产生显著社会和经济效益,受到同行专家的公认。严格实行代表作审核制度,落实回避制度,保障代表作评价的公信力。

5. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。根据人力资源社会保障部会同中国社会科学院研究制定的《哲学社会科学研究人员职称评价基本标准》,结合经济社会发展情况,进一步完善河北省哲学社会科学研究人员职称评价标准。具有自主评审权的用人单位可结合本单位实际,在不低于全省标准的基础上制定单位标准。

(二) 创新评价机制

1. 进一步丰富评价方式。针对不同类型和层次哲学社会科学研究人员的特点,探索采用个人总结、述职、面试答辩、成果展示等多种评价方式相结合,提高评价的针对性和科学性。对决策咨询类成果、委托项目成果,可将使用单位、委托单位意见作为评价的重要参考。

2. 向优秀科研人员和艰苦边远地区科研人员倾斜。对取得重大基础研究突破、重大理论创新、在我省经济社会发展中作出重大贡献的,经同行专家评议和省人力资源社会保障部门认定,可通过职称评审“绿色通道”,直接申报副研究员、研究员职称。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的哲学社会科学研究人员,侧重考察其实际工作业绩和岗位贡献,可适当放宽学历、论文等要求。

3. 加强评委会建设,强化同行专家评价。进一步加强全省社科研究专业高、中级评委会建设,健全评委会工作程序和评审规则,严肃评审纪律,加强监督管理,保证评审工作的权威性、独立性和公正性。突出同行评价在职称评审中的作用,建立完善全省哲学社会科学职称评审专家库,入库专家由具有较高学术水平、作风正派、办事公道、群众公认的专家组成。建立完善以随机、回避、轮换为基本原则的评委遴选制度,严格遴选标准,明确评委职责权限,实行动态管理。自主评审单位的评委会中,单位外部专家应占有一定比例。

(三) 促进职称制度与用人制度相衔接

1. 坚持评以适用、以用促评。把职称评审结果作为使用人才

的重要依据,实现职称评价结果与人才聘用、考核、晋升等用人制度有机衔接。对于全面实行岗位管理、专业技术人才学术技术水平与岗位职责密切相关事业单位,一般应在岗位结构比例内开展职称评审。对于不实行岗位管理的单位,可根据工作需要,采用评聘分开方式。加强聘后管理,结合日常考核、年度考核及聘期考核结果,对不符合岗位要求、不能履行岗位职责或考核不合格人员,可按照有关规定调整岗位、低聘或者解聘,在岗位聘用中实现人员能上能下。

2. 促进职称评价与人才流动有效衔接。具有自主评审权限的用人单位可研究制定引进人才的职称认定办法,规范人才流动中职称评审和岗位聘用的关系。对引进的党政机关、企业等单位的优秀人才,其研究工作经历和业绩贡献可作为职称评审的依据。进一步畅通非公有制经济组织、社会组织、民间智库及自由职业研究人员职称评审通道。

(四)改进管理与服务

1. 下放评审权限。不断总结我省下放职称评审权限的经验做法,推动完善高校和科研院所等人才智力密集的单位按照管理权限自主开展职称评审。自主评审单位组建的高级职称评审委员会应当按照管理权限报省人力资源社会保障部门核准备案,评审结果报相应人力资源社会保障部门备案。

2. 优化评审服务。加强职称评审信息化建设,逐步实现网上受理、网上办理、网上反馈,减少各类申报表格和纸质证明材料,简

化申报手续和审核环节,为申报人员提供高效便捷优质的服务,运用大数据等现代信息技术,推动评审信息互通共享。对在团队科研项目中作出贡献的科研人员,在申报职称时,不要求个人提供相应业绩证明材料,可由科研单位或项目组织实施单位统一提供。

3. 加强评审监管。完善职称评审公开公示制度,实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开,坚持代表作等评审材料和评审结果公示制度。建立复查、投诉机制,保障申报人的合法权益。完善评审专家责任和信誉制度、回避制度,实施退出和问责机制。加强对评价全过程的监督管理,采取“双随机”方式适时按一定比例开展抽查,根据抽查情况或舆情反映较强烈的问题,有针对性地进行专项巡查。对不能正确行使评审权、不能确保评审质量的,将暂停自主评审工作并限期整改,直至收回评审权。对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称,一律予以撤销,并记入职称评审诚信档案库。

三、实施步骤

(一) 调研启动(2020年7月)

人力资源社会保障部门会同相关科研单位、高校组织开展调研,进一步摸清我省哲学社会科学人才队伍建设基本情况,深入研究职称制度改革亟需解决的问题,加强改革政策宣传,明确任务目标,做好工作部署。可根据我省实际选择一些条件适宜的省属科研单位、重点高校开展改革试点工作。

(二) 稳步实施(2020年7月至12月)

各级人力资源社会保障部门会同有关部门(单位)按照职责分工,积极探索加强哲学社会科学研究人员职称制度改革的新方法、新举措,分步实施,稳妥推进:

1.着力完善评价标准。根据人力资源社会保障部会同中国社会科学院研究制定的《哲学社会科学研究人员职称评价基本标准》,修订完善我省《哲学社会科学研究专业职称申报评审条件》。

2.着力完善申报评审政策。探索创新评价机制和评价方式,优化申报评审流程,按照改革精神做好2020年度哲学社会科学研究人员职称申报评审工作。

3.着力加强岗位管理。对于全面实行岗位管理、专业技术人才学术技术水平与岗位职责密切相关的事业单位,一般应在岗位结构比例内开展职称评审。对于不实行岗位管理的单位,可根据工作需要,采用评聘分开的方式。

4.着力加强评委会建设。各高、中级哲学社会科学研究人员职称评审委员会,要根据《职称评审管理暂行规定》和本《实施方案》精神,进一步完善评审实施细则,严格把握评审标准,创新评价方式,严格规范评审程序,组织好2020年度评审工作。

(三)提升推广(2021年全年)

各市、省直有关部门(单位)要对哲学社会科学研究人员职称制度改革情况进行全面总结,2021年2月形成书面报告报省人力资源和社会保障厅专业技术人员与职称管理处。要结合新形势、新要求,总结经验,查找不足,完善管理举措,健全管理机制,推广

先进典型经验,全面提升我省哲学社会科学研究人员职称管理和评审水平。2021年以后,逐步推动我省哲学社会科学研究人员职称新制度运行常态化、规范化。

四、有关要求

哲学社会科学研究人员职称制度改革政策性强,涉及面广,社会影响大。各地、各部门(单位)要充分认识改革的重大意义,将深化职称制度改革作为加强哲学社会科学研究队伍建设,加快构建中国特色哲学社会科学的重要任务。各级人力资源社会保障部门会同有关部门(单位)负责哲学社会科学研究人员职称制度改革的政策制定、组织实施和监督检查工作。各地、各部门(单位)要根据全省统一部署要求,积极稳妥做好评审权限下放、新旧政策衔接、标准完善等各方面工作。要深入细致地做好政策宣传解释和思想政治工作,引导社会有关方面支持、参与哲学社会科学研究人员职称制度改革,确保改革顺利推进。

本实施方案适用于我省各类哲学社会科学研究机构、高等院校、非公有制经济组织和自由职业的哲学社会科学研究人员。

河北省人力资源和社会保障厅

(此件主动公开)

(联系单位:省人力资源社会保障厅专业技术人员与职称管理处)

河北省社会科学院
2020年7月9日

