

高教动态

2021年第1期

发展规划处（高教研究室）编 总第39期 2021年1月5日

目录

- 一、教育部印发《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》1
- 二、复旦大学：深化人才评价机制改革，落实立德树人根本任务.....8
- 三、上海交通大学：深化人才评价机制改革，加强人才队伍建设···14
- 四、如何让人才称号回归学术性荣誉性本质.....21
- 五、“破五唯”后高校需要怎样的薪酬激励.....28
- 六、高校人才称号不是划分等级的标准.....32
- 七、职称评审“北京办法”或将引爆新一轮改革.....35

一、教育部印发《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》

2020年12月8日，教育部印发《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》的通知，要求各地各部门各校要提高政治站位、强化政治担当、落实主体责任，切实做好宣传解读，帮助广大人才充分知晓和正确理解《意见》，营造贯彻落实的良好氛围。坚持问题导向，深入查找当前工作中不符合《意见》要求的地方，形成问题清单、整改清单和责任清单，制定详细的整改方案，立行立改逐项抓好落实。严格对照《意见》要求，全面梳理有关制度文件，抓紧修订完善，建立长效机制。

《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》全文如下：

为深入贯彻落实习近平总书记关于教育、人才工作的重要论述，坚持新发展理念，践行新时代党的组织路线，深化人才发展体制机制改革，落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，树立正确人才观，推动人才高质量发展，推进人才称号回归学术性、荣誉性本质，激励和引导高校人才队伍

坚守初心使命、矢志爱国奉献、勇于创新创造，现就正确认识和规范使用高校人才称号提出如下意见。

一、正确理解人才称号内涵。人才称号是在人才计划或项目实施过程中给予人才的入选标识，是对人才阶段性学术成就、贡献和影响力的充分肯定，不是给人才贴上“永久牌”标签，也不是划分人才等级的标准，获得者不享有学术特权。授予和使用人才称号的目的是赋予人才荣誉、使命和责任，为广大人才树立成长标杆，激励和引导人才强化使命担当，为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦作出新的更大的贡献。

二、正确看待人才与人才称号的关系。人才称号获得者是优秀人才的代表，是高校人才队伍的重要组成部分。要坚持人才资源是第一资源的理念，尊重人才、爱护人才、平等看待各类人才。要遵循高等教育发展规律和人才成长规律，完善人才培养、引进、使用、评价、激励、监督、流动机制，营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境。不将高层次人才等同于人才称号获得者，不把人才称号作为评价人才、配置学术资源的唯一依据，不单纯以人才称号获得者数量评价人才队伍建设成效，扭转以“帽子”为牵引建设人才队伍的不良倾向。

三、正确认识人才称号获得者的使命责任。高校人才称号获得者第一身份是教师，要全面贯彻党的教育方针，牢记

为党育人、为国育才使命，坚持正确政治方向，践行社会主义核心价值观，恪守师德师风规范，把落实立德树人根本任务融入教育教学全过程，努力在培养担当民族复兴大任的时代新人、培养优秀拔尖人才中发挥突出作用。要坚持自主创新和自立自强，面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，实现关键核心技术重大突破和哲学社会科学繁荣发展，努力在建设科教强国和文化强国中发挥重要作用，为实现高质量发展和社会主义现代化远景目标提供支撑。要强化价值引领，坚守精神追求，勇于承担社会责任，大力弘扬优良学风，淡泊名利、潜心研究、甘为人梯、奖掖后学，努力成为爱国、创新、求实、奉献、协同、育人典范。

四、推进人才计划改革。各级教育行政部门和高校要强化人才计划的战略性、系统性、基础性建设，将人才计划实施的重心转移到激励和引导优秀人才围绕国家重大战略、经济社会发展和教育改革发展，履行特定岗位职责、作出创新性贡献上来。要精简教育领域各类人才计划，对原有人才计划进行优化整合，层次相近、措施相似、力度相当的不再重复设置，原则上不再新设。在相同层次人才计划实施中，高校要避免重复推荐人选，同一人才在计划支持期内只能获得一项。要认真检视正在实施的人才计划，明确计划定位，完善管理制度，强化依法管理，将政治立场、师德师风、教育

教学、教材编写、科学研究、社会服务、文化传承创新、团队建设等要求综合纳入人选参评条件和考核内容，避免出现仅授予人才称号、给予待遇但缺乏有效管理考核的现象。要对人才计划实施效果进行评估，实施成效不佳、重复支持、没有实质性支持举措的要及时终止。

五、强化人才称号获得者岗位管理。高校要依法依规加强对人才称号获得者的合同管理，明确岗位职责、目标任务等，建立健全中期履职报告、聘期考核制度和重要事项报告制度。要加强对人才称号获得者履行合同、承担任务、发挥作用的考核，考核不合格的要严格按照规定作出处理，增强合同约束力，推动人才称号获得者树立法治意识，强化履职担当。要健全兼职兼薪管理制度，加大对人才“双聘”“多聘”情况的监管力度。要完善人才称号退出机制，对不能按相关规定或合同约定履行岗位职责的，解约退出并不再提供计划支持；对有违反师德师风等违法违规行为的，强制退出并撤销称号及入选资格，实现人才计划能进能出。对支持期已结束的，原则上不再使用相应人才称号，确需使用的要标注支持期，如未规定支持期需标注入选年度。

六、规范人才招聘和引进工作。高校要紧密结合国家重大战略需求和地方经济社会发展需要，依据学校定位、学科发展规划和人才队伍建设实际，制定人才队伍中长期发展规划，精准提出人才招聘和引进岗位需求，坚持人岗相适原则

延揽人才，不将人才称号作为硬性指标，不针对人才称号获得者发布“明码标价”的招聘广告。要统筹用好国内外人才资源，不将国（境）外学习或工作经历作为人才招聘引进的限制性条件。严格依照法律政策规定和合同约定招揽和引进人才，不得招揽在支持期内的高层次人才，禁止采取“不要人事档案、不要流动手续”或另建人事档案的违规做法招揽和引进全职人才。人才成果严格按照署名单位认定、不随人走。发达地区不得片面通过高薪酬高待遇竞价抢挖人才，特别是从中西部、东北地区挖人才。要合理发挥市场机制作用，探索建立高层次人才流动的前期培养投入补偿机制。鼓励中西部、东北地区高校人才称号获得者与学校签订长期服务合同，为实施国家和区域发展战略贡献力量。

七、大力培养支持各类人才。各级教育行政部门和高校要坚持分类施策，为不同发展阶段的人才提供应有的支持，搭建满足不同层次、不同类型人才需求的发展平台。高校要将国家人才计划与本校实际紧密结合，统筹考虑人才称号获得者和其他高层次人才，建立具有本校特色的人才培养和支持体系。对在支持期内的人才称号获得者，要按照政策和合同约定落实配套的条件保障；对其他人才，要健全针对性、普惠性支持措施，原则上不设置年龄、资历等非学术性门槛，最大限度激发人才创新创造活力。加大对青年优秀人才发现、

培养、使用力度，基于科技创新、文化传承创新需要和人才发展潜力，提供长期稳定、丰富多元的支持。

八、改进评估、评价和评审方法。教学评估和学科评估要坚持对师资队伍质量进行综合评价，不将人才称号和数量作为评价的直接依据，减少评价结果与学术资源配置直接挂钩。人才评价、职称评聘等要把思想政治素质和师德师风放在首位，突出教育教学成效，基于学术水平、实际贡献、发展潜力和现实表现等科学设置评价指标和考核周期，优化评价标准和方式，合理运用综合评价、分类评价、代表性成果评价、同行评价等方式科学开展评价，健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系。各类学科基地评估、学位点申报、项目评审、评奖评优，要结合实际建立与其特点相适应的评价指标体系，不得将是否获得人才称号或人才称号获得者数量作为限制性条件或评价的重要内容，有关申报书中不设置填写人才称号相关栏目。

九、坚持正确的收入分配导向。高校要坚持以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬原则，坚持激励与约束并重、精神和物质激励结合、岗位职责和收入水平匹配，根据岗位职责、工作业绩、实际贡献等，合理确定收入水平，不将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩。对高层次人才可根据实际情况实行年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样的分配形式，探索建立当期和长期相结合的支付方式，建立人才薪酬

待遇与其履职年限、长期贡献相匹配的机制，引导高层次人才长期稳定服务。要统筹好不同层次、不同类型人才的收入分配水平，消除引进人才和非引进人才、有称号人才和其他人才之间不合理的收入差距。

十、净化人才称号使用外部环境。各级教育行政部门和高校要坚持正确的舆论导向，注重宣传各类人才取得的业绩和贡献，不得以获得人才称号作为宣传重点，不发布关于人才称号的各类名单、统计、排行，不引用和宣传其他机构以人才称号为主要指标撰写的报告、编制的排行。不得将科研项目（基地、平台）负责人、项目评审专家、高被引论文作者、学术组织负责人等作为人才称号加以使用、宣传。

十一、加强人才称号使用监督。高校要强化主体责任，把规范人才称号使用作为推进人才发展体制机制改革的重要内容，定期开展自评自查，听取校内各层次人才意见建议。教育部和地方各级教育行政部门要将人才称号规范使用情况纳入巡视巡察工作的监督范围，加强对人才称号规范使用情况的监督指导。要定期对项目、人才、学科、基地等评估评价活动中涉及人才称号简单量化的做法进行清理，及时纠偏纠错，违规使用人才称号问题严重的，要在一定范围内进行通报，责令限期整改。

十二、加强党对人才工作的领导。高校党委要坚持党管人才原则，健全党管人才领导体制和工作机制，坚决扭转“唯

帽子”倾向，把规范使用人才称号落实到人才工作各环节。要建立人才引进把关机制，成立工作专班，完善把关程序，拓宽把关渠道，加强对人才政治素质、师德师风、学术观点、廉洁自律、现实表现等的全面把关。要强化人才政治引领和政治吸纳，组织开展培训、国情研修等教育实践活动，加强对人才的联系服务，积极为人才安家落户、子女就学、享受健康医疗服务等创造条件。

（教育部网站 2020 年 12 月 18 日）

二、复旦大学：深化人才评价机制改革，落实立德树人根本任务

近年来，复旦大学以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循教育规律和人才发展规律，系统推进人才分类评价改革，不断提高人才评价的科学性、专业性、客观性。

一、坚持党管人才原则，确保人才评价正确方向

人才评价是人才队伍建设的指挥棒，人才评价导向直接关系到人才发展生态。学校坚持党管人才原则，加强党对人

才评价工作的领导，将改革完善人才评价机制作为人才工作的重要内容，充分发挥人才评价的正向引领和激励作用。一是健全领导体制，先后成立党建思政工作领导小组、人才工作领导小组、师德建设委员会等，切实加强党对人才工作的全面领导。二是加强战略谋划，党委常委会定期研究人才工作，通过健全制度、创新机制、改善环境、加强服务，不断优化顶层设计，搭建人才评价改革的“四梁八柱”。三是压实工作责任，成立党委教师工作部、人才工作办公室，二级院系组建人才工作小组、配齐分管教师思政工作的党委副书记，完善党委中心线、院系中场线、支部生命线“三线联动”工作机制，层层压实责任，让人才评价改革各项任务落到实处。

二、健全分类评价体系，突出品德业绩能力导向

一是坚持分类指导，健全科学的人才分类评价体系。学校遵循人才成长规律，分类建立体现不同岗位、不同层次人才特点的评价机制，科学客观公正评价人才。以职称评审为例，学校分类建立了16个系列职称评聘体系，分系列制定职称评审办法，避免“一把尺子量到底”。对于教师主体，从进校即明确区分为教学为主型、教学科研并重型和科研为主型三种岗位类型，在职称晋升时分别根据《教师高级职务聘任实施办法》《教学为主型岗位教师高级职务聘任实施细则》等文件实施分类评审。2019年进一步出台《智库研究系

列高级职务聘任办法》，单设名额、单列实施。下一步，还将研究制定重大创新任务专任岗位高级职称晋升有关文件，鼓励专任岗位研究人员对标重大战略需求，主动承担国家和地方重大创新任务。

二是突出品德评价，全面落实师德师风第一标准。在职称晋升、推优评奖、人才推荐、年度考核等各项人才评价工作中，建立“基层党支部-院系分党委（总支）-学校教师工作部”三级师德师风审查体系，明确院系分党委（党总支）在师德评议、政治把关中的首要责任，做到“逢进必审”“逢推必审”“逢评必审”。对师德失范的个人，坚决执行“一票否决”。

三是科学设置评价标准，坚持凭能力、实绩、贡献评价人才。在人才评价改革过程中，学校着力解决评价标准“一刀切”的问题，注重发挥二级院系在人才评价中的主体作用，将评价标准制定权下放到院系，由各院系对标一流学科，坚持共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性与定量相结合的原则，建立科学合理、各有侧重，符合自身学科特点的评价标准。对于基础研究类人才，注重评价新发现、新观点、新原理、新机制等标志性成果的质量、贡献和影响；对于应用研究类人才，注重评价新技术、新工艺、新产品、新材料、新设备等标志性成果的质量、贡献和影响。

三、完善教书育人评价，落实立德树人根本任务

立德树人成效是检验高校一切工作的根本标准，学校把教书育人作为人才评价的核心内容，不断提升广大教师的育人意识、育人能力、育人水平、育人效果，激励引导广大教师落实立德树人根本任务。

一是明确教书育人是教师的首要职责。根据教师不同岗位细化工作数量和工作质量等方面的要求，要求教授要到一线为本科生、研究生讲授基础课和专业基础课。鼓励教师积极参与教育教学改革、积极参与教学组织建设、积极参与第二课堂育人工作，明确研究生导师是研究生培养的第一责任人，强调要积极发挥科研育人在研究生培养中的重要作用。激发教师教书育人主体活力，推动教师培训常态化，提升教师“三全育人”意识，切实将“三全育人”要求落实到每一名教师。

二是优化教学评估体系，注重对教学质量和教学效果的评价。将教材建设、精品课程建设、学位论文指导等内容纳入教师教学评价体系，不断完善学生课程评教制度，强化教学质量督导与考核，完善评价结果反馈和使用机制。完善育人评价体系，健全教师育人评价机制，将第二课堂育人工作纳入教师评价范畴、纳入育人绩效奖励范围，建立第二课堂育人与第一课堂教学、学生工作经历之间的成果互换互认机制。健全研究生导师评价机制，确立了学位论文质量指标与导师考核评价、招生资源配置挂钩的联动机制。

三是在人才评价重点项目中加强教书育人考核。在人才引进过程中，加强对拟聘用教师教书育人能力的考核，教书育人能力考核合格为聘用的必要条件之一，对新入职教师，实行试讲制度。在岗位考核过程中，将各类教书育人工作情况纳入年度考核内容，合理增加育人绩效经费投入，以教书育人贡献为核心内容制定育人绩效激励政策。在职称评审过程中，加强对教学投入与质量的考核，鼓励教师将教书育人优秀成果作为代表性成果。在人才计划评审过程中，强调高层次人才遴选和培育要突出教书育人导向，让高层次人才同时成为卓越教师。在推优评奖过程中，突出荣誉奖励的教育教学价值导向，充分发挥荣誉的激励作用，建立健全梯度合理的教育教学荣誉体系和激励计划。

四、实行代表性成果评价，破除“五唯”顽瘴痼疾

2009年，学校在人文社会学科开始探索“代表性成果”评价机制，推动人才评价从“量化导向”向“质量导向”转变。2012年，在认真总结经验的基础上，正式在全校推行“代表性成果”评价机制。2017年，根据“双一流”建设目标和要求，着力推行以综合准入标准为基础的“优秀代表性成果”评价机制，围绕师德师风、教书育人、科学研究、社会服务、专业发展等方面实施综合评价，克服“五唯”“SCI至上”等倾向，引导广大教师追求一流育人质量、一流学术成果和一流社会贡献。

在内容方面，“代表性成果”评价机制注重质量和贡献，学校明确“代表性成果”应具有系统性、标志性、创新性，强调“代表性成果”应是解决所在学科领域的重要问题、关键难点，或者是应对关系国计民生和国家重大战略问题做出重要贡献，具有重要影响，并被所在学科领域普遍认可的重要成果。在形式方面，“代表性成果”既可以是教书育人方面的重要成果，如教材、教学研究论文、优秀教案等；也可以是有重要影响的学术成果，如著作、论文等；或者是重要的应用成果，如专利、软件著作权、咨政报告等。

与以往的评价方式相比，“代表性成果”评价机制对“同行评议”的科学性与公正性具有更高的要求。学校不断完善校内外专家库建设，目前已建立起由数千名国内外高水平专家组成的校外专家库和数百名高水平专家组成的校内专家库，实施“小同行”精准评价。同时，学校不断完善同行评议的评价指标体系，指标体系涵盖学术贡献、学术活力、学术影响力、学术地位等指标，确保学术评价的科学合理。近年来，学校还非常重视人才评价信息化建设，建立了职称评审“双语”系统，实现“个人填报、院系审核、专家评议、结果统计”的信息一体化；建立了网络视频会议评审模式，确保疫情期间人才评价工作的正常有序开展。

为了打破“唯资历”倾向，拓展青年人才事业发展空间，促使青年拔尖学者能够脱颖而出，2015年，学校开通“青年

杰出人才”晋升高级专业技术职务的专门渠道。取得突出成果的青年杰出人才，申请正高级专业技术职务时可不受“代表性成果数量”“任职资历”等方面的限制。学校通过严格的专家推荐、评审等程序，综合评价申请人的学术活力、学术影响和学术贡献，确保青年杰出人才的质量和水平。

下一步，学校将认真学习贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，坚持立德树人，牢记为党育人、为国育才使命，深入推进人才评价机制改革，增强改革的系统性、整体性、协同性，建立健全富有时代特征、彰显复旦特色、体现一流水平的人才评价体系。

（教育部网站 2020 年 12 月 18 日）

三、上海交通大学：深化人才评价机制改革，加强 人才队伍建设

上海交通大学“因图强而生，因改革而兴，因人才而盛”，多年来，学校始终将“人才强校”作为发展主战略。党的十八大以来，学校党委深入贯彻落实习近平总书记关于教育、人才工作的重要论述，坚持“党管人才”原则，坚持新发展理念，树立正确人才观，近年来，上海交通大学着力深化人

才评价机制改革，加强人才队伍建设，以海纳百川的胸怀引进人才，以人尽其才的理念培育人才，以精准贴心的标准服务人才，致力于建设与世界一流大学相匹配的一流师资队伍，扎根中国大地，建设中国特色世界一流大学。

一、创建长聘体系，规范育引模式

上海交通大学围绕坚持立德树人的根本任务，加快实施人才强校战略，树立强烈的人才意识和鲜明的用才导向，深化人才发展体制机制改革。建立了以人才金字塔、人才分类发展为基础，以学术荣誉体系和长聘体系为框架的师资建设发展模式，形成了特色鲜明的拔尖创新人才培养体系，为各阶段、各层次人才的持续集聚、成长、发展提供优质高效的管理与服务，全面推进世界一流大学和一流学科建设。

2004年学校确立了人才强校主战略，以人才为核心的发展理念得到了全校上下的共识。2007年学校着手建立人才金字塔，明确人才特别是核心师资队伍的发展阶梯和路径，进一步强化人才在学校发展建设中的重要作用。2010年起，为激发学校各级各类人才的创新活力，学校推动分类发展改革，分步推进分类指导，构建多维度的人才发展通道。党的十八大以后，学校坚持立德树人根本任务，以充分发挥教育评价的指挥棒作用，引导确立科学的育人目标，确保教育正确发展方向为目标遵循，着手构建长聘体系师资队伍制度，设置科学合理的长聘岗位体系，畅通引进、晋升、评聘三种准入

与发展路径，采用代表性成果评价、同行评议与学术共同体把关的综合评价方式，形成有利于人尽其才的培养机制，有利于共同成长各展其能的激励机制和有利于各类人才脱颖而出的竞争机制，为各类人才潜心从事教学科研提供宽松的外部环境，努力解决人才成长的后顾之忧，给各类人才创造更加完备的条件，使其各得其所、各展所长。

几年来，上海交通大学已经逐步建立了持续、稳定、有效的人才培养支持体系，逐步在引进、晋升、评聘、评估等各个环节完成了长聘体系的规范化、常态化建设。2020年底学校将出台更新的《长聘体系制度实施办法》，对各岗位晋升路径、晋升条件和要求进一步明确，对长聘教职体系建设的几个关键问题上指明方向。随着长聘体系建设走向成熟和深入，学术荣誉体系和长聘体系已形成一定体量和规模。截至2020年11月底，长聘教职体系各级岗位在聘教师共1300余人，超过全校专任教师总数的45%，其中长聘教授及以上岗位占全体正高教师总数的56%。学术荣誉体系（讲席、特聘教授）347人，长聘教授、长聘副教授319人，教轨岗位642人。

学校打破“五唯”倾向，积极探索各类优秀人才育引并举新模式。人才引进方面，按照高端人才“按需设岗、精准引进”，青年人才“公开招聘、竞争入职”的原则，通过学术报告、学科专家面谈、学术委员会投票等方式综合全面地

评价人才。学校实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策，加强学科及人才队伍的顶层设计和规划，鼓励学院采取国际通行方式引进人才，充分发挥校内学术共同体在人才引进过程中的评议、把关职能，在提升引进效率的同时注重对候选人思想道德、学术诚信、学术水平、教学能力、个人修养等进行全方位综合考察，加强关键岗位高端人才的重点引进和优秀青年人才的储备，全面提升人才引进质量。人才队伍建设方面，为了避免“帽子决定位子”“奖项决定水平”的因素影响现有的人才队伍评价规则，上海交通大学不唯“帽子、奖项”，根据学校自身的长聘体系岗位晋升办法开展岗位晋升。所有岗位晋升程序均通过学院学术委员会推荐、最终由学校同行专家评审的方式决定是否能够晋升，学校再根据岗位等级给予相应的薪酬待遇。

二、丰富多元评价，完善发展通道

上海交通大学践行“人人皆可成才，人人尽展其才”的人才观，深化多元评价，构建科学有效的多维度人才发展通道，主要涵盖师资、研究、思政、管理和支撑队伍。师资队伍包括长聘教职系列和教学系列，其中以长聘体系为主，是学校的核心师资队伍；研究队伍即科研系列，以面向国际学术前沿、对接国家战略需求、服务社会经济发展为目标任务；思政队伍即辅导员，具有骨干力量稳定、专兼结合的特点；面向管理和支撑，学校分别要求建设一支职业化、服务型、

研究型、具有国际视野的管理队伍和理论基础扎实、技能精湛、结构合理、素质优良的高水平支撑队伍。

为切实激发各类人才发展活力，近年上海交通大学推出教学、实验、思政系列“三大卓越奖励计划”，支持三大系列的优秀骨干群体。教学系列设置教授、副教授奖励计划，重点支持长期承担全校范围内的大量本科生或全日制研究生的公共基础课、专业基础课教学工作，教学效果优良且教学研究成果突出的教师。实验系列设置研究员（实验技术）、高级实验师、实验师奖励计划，重点支持优秀的实验技术骨干。思政系列设置教授、副教授、讲师奖励计划，重点支持在院系一线从事大学生思想政治教育工作的专职思政教师。目前已有5位专任教师、50位实验技术教师和7位思政教师入选。

为进一步优化人才评价方式，树立正确评价导向，2020年学校在专业技术职务聘任工作中试行代表性成果评价制度。代表性成果评价方案以“立德树人、教书育人”为根本，以“四个面向”为指引，尊重学科差异，更充分的发挥学术共同体在学术评价中的主体作用。新的评价方案将在2020年度岗位评聘和晋升中试行。

为激发研究队伍的积极性，以分类发展、多元评价为指导思想，探索建立研究队伍的岗位晋升体系，激励研究体系教师更好地投身基础学术研究、尖端科学探索、重大科技研

发和服务国家战略，学校于 2019 年设立首席研究员岗位，是深入推进分类发展的改革尝试。学校在现有研究员专业技术职务体系的基础上，设置科研系列的荣誉岗位，为取得杰出成就、做出突出贡献的科研人员设计晋升台阶并提供保障激励。通过 2019、2020 两年度评聘，共有 8 位首席研究员入选。

2019 年 10 月，上海交通大学制定出台了《上海交通大学人文社科实践应用型（艺术）专业技术职务聘任实施细则》。《细则》充分体现人文社科类特殊学科需求及艺术类实践应用型岗位的特点，岗位设置在音乐与舞蹈、戏剧与影视、美术、设计等相关领域中，主要面向在人文社科类学院（系）、研究院中承担教学工作，同时从事艺术等实践与应用性较强的专业领域工作的教师。经学校充分考虑获奖、贡献、业界影响力等各方面因素，综合评审后，有 3 位老师晋升正高职称。此举是学校打破“五唯”顽瘴痼疾，创新人文社科实践应用型人才发展的具体体现。通过一系列举措，学校在进一步深化分类发展改革，健全和完善学校专业技术职务聘任体系方面迈出了坚实一步。

三、提升服务效能，增强医疗保障

学校深刻认识到人才是学校的宝贵财富，是学校发展建设的重要依靠力量。近年来，学校深入学习贯彻习近平总书记关于人才工作的重要指示精神，坚持党管人才原则，切实

落实校领导一对一联系服务专家工作。学校在提供具有竞争力的薪酬待遇、经费支持、实验平台等“硬”条件的同时，致力于打造有创新管理模式和全方位服务理念“软”环境，使人才“引得进、留得住、用得好”。

为充分利用学校附属医院资源，为校内高层次人才提供更优质便捷的医疗服务，2018年4月起学校探索开发“就医绿色通道APP”，校内高层次人才可通过手机客户端程序预约附属医院门诊，截至目前，已有321人次通过“就医绿色通道”预约挂号就诊。

2018年底，学校进一步推进人才医疗服务保障体系建设，由校领导带队，多次与上海市委组织部领导积极开展研究讨论。经市委组织部指导和建议，学校决定通过参保商业保险的方式，推进高层次人才特殊医疗服务计划，即“校内红卡”。通过与保险公司、医院、服务平台等多方研究讨论，最终确立了社会保险与商业保险相结合，高校、医院、保险公司和服务平台共合作的医疗服务新模式。该医疗服务计划创造性的参照上海市医疗就诊证（“红卡”）的报销及管理模式，借助商业保险提供费用保障，同时依托附属医院的医疗资源，让校内高层次人才能够享受与红卡相近的医疗保障。高层次人才医疗计划于2020年4月正式签约生效至今，校内共有200余位高层次人才投保，为30位教授提供了97次预约服务，受理了133件理赔案件，其中门诊128件，住院5件，

平均理赔时效 0.96 天。未来学校将进一步做好推广、宣讲、服务工作，并联合保险公司、服务平台进一步优化服务方案，帮助人才用上、用好“校内红卡”平台提供的各项便捷就医服务，并通过分析高层次人才医疗理赔记录，与高层次人才年度体检联动，优化人才体检套餐，真正做到人才健康的全过程管理。

上海交通大学认真贯彻落实习总书记关于人才工作的重要论述，落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，通过改革长聘体系师资队伍、建设多元分类发展通道和人才服务保障机制，努力打造人人皆可成才、人人尽展其才的人才成长沃土，建成一流人才成长地和一流人才聚集地，为建成具有中国特色的世界一流大学目标不断前进。

（教育部网站 2020 年 12 月 18 日）

四、如何让人才称号回归学术性荣誉性本质

高校对人才“帽子”有多看重？一位不愿具名的高校青年教师告诉记者，他回国评上了某个称号，“要是没有人才帽子绝不回来”。高校对人才‘帽子’的看重程度已然影响到科研评价体系，成为学术领域的顽瘴痼疾。

近年来，教育系统以实施人才计划为牵引，吸引和集聚了大批高层次人才，带动高校人才队伍建设取得显著成效。但“唯帽子”的问题依然存在，亟须通过完善制度予以克服。

18日，教育部印发《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》（以下简称《意见》），提出要推进人才称号回归学术性、荣誉性本质，克服“唯帽子”问题，真正做到“聚天下英才而用之”。如何正确看待人才称号，怎样克服“唯帽子”问题，记者采访了教育领域相关专家，对此进行深入解析。

不给人才贴“永久牌”标签

规范使用高校人才称号，首先要树立正确的人才观，解决“怎么看”的问题。

复旦大学党委副书记周亚明认为，“千军易得，一将难求”，将有限的资源向人才称号获得者倾斜，支持人才称号获得者更好发挥作用，引导广大人才积极争取相应人才称号，成为规模扩张阶段高校人才队伍建设的重要手段。

在中国社会科学院大学副校长王新清看来，“对教师来讲，‘帽子’是国家有关部门、学校对教师阶段性的教学科研能力、水平、成就的肯定，是一种具有荣誉性的‘光荣’称号。这是一种激励机制，也是国家多年来倡导的尊重人才、

爱惜人才的制度性安排。‘帽子’本身倒无可非议，但是‘唯帽子’就不对了。”

“‘唯帽子’现象的出现，根源并不在‘人才称号’本身，而是对人才称号的理解和使用出现了偏差。”周亚明说。

对此，《意见》指出，人才称号是在人才计划或项目实施过程中给予人才的入选标识，是对人才阶段性学术成就、贡献和影响力的充分肯定，不是给人才贴上“永久牌”标签，也不是划分人才等级的标准，获得者不享有学术特权。

《意见》要求，不将高层次人才等同于人才称号获得者，不把人才称号作为评价人才、配置学术资源的唯一依据，不单纯以人才称号获得者数量评价人才队伍建设成效，扭转以“帽子”为牵引建设人才队伍的不良倾向。

教育部相关负责人指出，高校人才称号获得者要强调第一身份是教师，要牢记为党育人、为国育才使命，把落实立德树人根本任务融入教育教学全过程。

武汉大学党委副书记沈壮海认为，“人才称号获得者应有的初心和使命，对教育系统而言，就是要牢记立德树人根本任务，深入人才培养一线，以自身的优秀培养最优秀的人。要主动对接国家重大需求，勇于‘揭榜挂帅’，在攻克关键核心技术难题，破解‘卡脖子’瓶颈等方面发挥更大作用。”

不得发布“明码标价”招聘广告

此前，东部地区高校曾到某西部高校附近“蹲点挖人”，高薪聘请有人才称号的学者一事引发热议。

对此，《意见》要求，高校要精准提出人才招聘和引进岗位需求，坚持人岗相适原则延揽人才，不将人才称号作为硬性指标，不针对人才称号获得者发布“明码标价”的招聘广告。要统筹用好国内外人才资源，不将国（境）外学习或工作经历作为人才招聘引进的限制性条件。

教育部特别强调，发达地区不得片面通过高薪酬高待遇竞价抢挖人才，特别是从中西部、东北地区挖人才；要合理发挥市场机制作用，探索建立高层次人才流动的前期培养投入补偿机制。要鼓励中西部、东北地区高校人才称号获得者与学校签订长期服务合同，为实施国家和区域发展战略贡献力量。

《意见》还提出，不将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩。教育部相关负责人表示，在人才激励方面，仅仅依靠“帽子”定薪酬待遇，会导致人才争“帽子”、拼“头衔”，无法潜心研究，安心育人，同样也会影响一部分无“帽子”人才创新创造的积极性。

南开大学周恩来政府管理学院副教授陈超认为，淡化薪酬待遇和物质待遇，就是为了维护设置人才称号的初衷和激发人才称号获得者的责任和使命。“其好处是显而易见的，可以减少对人才称号获得者的恶性竞争，减少高校在人才引

进方面的不正之风和不合理成本，缓减中西部高校人才流失现象，维护全国人才市场的基本均衡。”“不能用物质利益绑架人才称号，人才称号是一种荣誉和使命，不能变现为物质利益。”

“人才称号应该与薪酬待遇脱钩，但脱钩不代表没有，更多的贡献则值得更多的奖励。高薪是对过去一个阶段的奖励，今后的奖励还需看未来取得的成果，奖励是为了敦促未来更好的努力和奋斗。所以要破除一个误区：一些青年人认为拿到人才称号后会一直享受这样的待遇，评上称号之后就认为可以轻松了，这是不对的。”北京理工大学研究生院常务副院长王军政说。

不将人才称号作为评价直接依据

“很多学者往往会陷入这样一种职业发展定式：多发表论文—争取‘四青’—争取基金重点—争取省部级奖项—发表更多论文—争取‘杰青长江’—争取国家级重点项目首席—争取国家级奖项……在这种思维定式下，科研似乎就只剩下‘华山一条道’了。”中国科学院计算技术研究所研究员包云岗认为，这在某种程度上造成了各类评审的非良性竞争。

人才评价是影响人才发展的指挥棒。在沈壮海看来，要坚持综合评价、分类评价，建立符合人才成长规律、尊重人

才个性化和多样化特点的人才评价体系，避免“一刀切”“一杆尺子量到底”。

为改进涉及高校的各类评估评价评审，《意见》要求在教学评估和学科评估方面，要坚持对师资队伍质量进行综合评价，不将人才称号和数量作为评价的直接依据，减少评价结果与学术资源配置直接挂钩。在人才评价、职称评聘方面，提出要把思想政治素质和师德师风放在首位，突出教育教学成效，强调科学设置评价指标和考核周期，优化评价标准和方式，合理运用综合评价、分类评价、代表性成果评价、同行评价等方式科学开展评价。

此外，王军政提出，高水平的科技创新不是短期的行为，一两年很难获得重大的原创性成果，需要长时间的积累。

“但如果评价的频次非常快，就会导致一些年轻的科技人员冲着这些指标和条件去发展，不利于重大原创成果的产生。”

对此，周亚明有针对性地给出了解决方案，他认为未来可以在人才评价中大力开展分类评价、长周期评价、代表性成果评价，借助于大数据和人工智能手段大力开展人才的全周期动态评价。“从人才能力素质、过程行为和产出贡献三个主要维度构建区域大数据平台，动态抓取人才大数据和自动开展人才动态评价，为高校的人才聘用、日常管理、人才评价和人才服务等提供基础性平台支撑。不以人才称号作为

人才评价的限制性条件和优先性条件，让各类人才都有展示才华的机会和平台，让人人都有事业出彩的机会。”

同时，《意见》还要求，要完善人才称号退出机制，对不能按相关规定或合同约定履行岗位职责的，解约退出并不再提供计划支持；对有违反师德师风等违法违规行为的，强制退出并撤销称号及入选资格，实现人才计划能进能出。对支持期已结束的，原则上不再使用相应人才称号，确需使用的要标注支持期，如未规定支持期需标注入选年度。

周亚明认为，切实加强人才称号获得者的岗位管理，引导并督促其立足岗位持续发挥作用，并落实期满考核和退出机制，也体现了打破人才称号“永久牌”，着力促进人才作用发挥的导向。

填补破除“唯帽子”后的空白

此次《意见》的出台为人才称号降温，要求不发布关于人才称号的名单、统计、排行，不引用和宣传相关报告和排行。而在后续的文件落实过程中还有哪些需要注意的问题？

陈超认为，最大的问题可能是，破除“帽子”后，新的评价标准是什么？“在‘破’的同时必须迅速地‘立’，有破有立才能推动事物的连贯发展。尽快建立新的可以操作的人才评价方式和标准，才能填补破除‘唯帽子’后的空白。同时，破除‘帽子’实际上是一项系统工程，‘帽子’后面

牵涉到一系列复杂的关系网络和社会因素，需要进行系统的综合治理。”

对外经济贸易大学校长夏文斌从学校层面给出了落实方向，他认为，仍然要坚持问题导向。“怎么把‘帽子’用好？用好了，对于人才的积极性、创造性会产生正向激励。现在的人才‘帽子’是对学者过去的总结；未来，人才评上了‘帽子’，在教学科研当中还要继续对其进行评价和督促，如果不合适，毫无疑问应当取消这个‘帽子’。”

“下一步，学校会赶快行动起来，把一些不符合《意见》精神的规定要求清理出来，予以坚决否定，当断则断，不能拖延。还要积极地去建立一些新的、有利于人才建设脱颖而出的、符合《意见》精神的具体举措，让人才称号真正成为一个新的指挥棒，能够让我们国家的人才队伍建设在健康的轨道上不断创新发展。”夏文斌说

（《光明日报》2020年12月19日，作者：杨飒）

五、“破五唯”后高校需要怎样的薪酬激励

近日，教育部印发《关于破除高校哲学社会科学研究评价中“唯论文”不良导向的若干意见》，指出：“不得将SSCI、

CSSCI 等论文收录数、引用率和影响因子等指标与资源分配、物质奖励、绩效工资等简单挂钩，防止高额奖励论文。”显然，“破五唯”的政策是为了切实扭转当前高校科学研究评价中的不良导向，建立健全中国特色高等学校学术规范和评价体系，全面优化学术生态，不断提高学术研究质量。但“破五唯”之后高校需要建立怎样的薪酬机制，却成为摆在高校管理者面前一个必须立即解决的难题。

不可否认，取消高端学术成果奖励可能会带来一些消极影响。首先，从教师个人的角度来看，取消高端学术成果奖励带来的直接影响就是高校教师收入的锐减和从事学术职业的积极性大大受挫。“破五唯”之前，绝大多数高校为刺激教师快出成果、出好成果，通常实施绩效工资，将教师科研成果跟个人收入直接挂钩。学术论文发表的影响因子越高，奖励的额度也更大。而且，越是办学层次低的高校，科研绩效奖金占教师全部收入的比例越高。部分教师科研奖金所得能够占到年收入的一半以上。如果取消了学术成果奖励，这些教师的收入水平会急剧下降，甚至基本生活质量都难以保障。

其次，从高等学校的角度来看，“破五唯”只提出“不允许将绩效工资与教师科研产出简单挂钩，取消高额奖励论文”，但并没有指明高校应当建立怎样的薪酬机制。这样一来，干多干少一个样、干和干不一个样，这显然不符合“多

劳多得、优劳优酬”的激励原则。完全取消科研成果奖励，不仅难以实现引导全体教师潜心教学的政策初衷，而且还可能会让那些学术态度忠诚、学术成果卓著的教师科研积极性严重受挫。

“破五唯”之后，高校应该建立怎样的薪酬激励机制呢？

第一，完善高校内部治理体系，建立人才培养、科学研究、教师考核、职称评聘、薪酬机制等统筹推进的现代大学治理机制。高等学校是一个生态系统，科研管理、教学管理、人事管理和薪酬机制之间相互掣肘，牵一发而动全身。现代大学内部治理体系中的薪酬机制必须能够在人才培养、科学研究、社会服务等各个领域均发挥积极的价值引领功能，既确保公平又兼顾效率，并且能够在教学、科研与社会服务职能间实现稳定的平衡。

第二，建立以院系为主导的差异化、市场化薪酬机制。当前，我国高校大多采用以学校为主导的均衡化薪酬机制，教师工资来自政府公共财政统一拨款，不同学科之间教师的基础工资差异不大。而从发达国家高等学校薪酬机制的普遍经验来看，高校大多实行以院系为主导的差异化、市场化薪酬机制。不同高校之间教师薪酬差异悬殊；同一所高校里，不同院系、不同学科之间，教师薪酬也有天壤之别。以美国佐治亚州立大学为例，薪资水平最高的计算机学院、商学院

和法学院，教授的平均年薪能够达到 40 万美元，而哲学社会科学学院的教授平均年薪只有约 10 万美元。这是因为，对哲学社会科学领域的教授来说，他们大多只能在高校任职；而对于自然科学，特别是工程学领域的教授来说，他们既能够在高校从事科学研究和教学，也能够市场从事技术研发。而后者的薪酬水平通常比在高校从事学术职业的薪酬要高得多。只有实行以院系为主导的差异化、市场化薪酬机制，让高校教师的收入达到或接近他们从事技术研发能够获得的薪资水平，才能够确保高校教师队伍的稳定。

第三，建立基于同行专家评价的差异化薪酬机制。高等学校和院系应当切实有效地发挥学术委员会和教学委员会的职能，在科研方面实行代表作制度，由学术委员会对教师个人提交的学术研究成果进行评定；在教学方面实行教学质量监测督导制度，由教学委员会对教师的教育教学质量进行评定。在综合科研评价和教学评价结论的基础上，向学院提交差异化的教师薪资发放方案。

第四，适当延长教师考核周期和薪资调整周期。“破五唯”政策出台之前，我国高校教师薪资通常每年调整一次。基本工资部分相对稳定，绩效工资部分，每年年初下达目标绩效指标，年终汇总教师绩效指标完成情况，根据教师学术成果的数量和级别发放科研绩效奖金。这种考核周期和薪资调整周期无形中加大了教师的科研压力，教师为了发表疲于

奔命，很难做到平心静气、潜心治学。如果能够将教师的考核周期和薪资调整周期，从现在的一年延长至三到五年，将考核指标从数量转向质量，必然能够引导教师主动“破五唯”。

第五，整体提高高校教师的基础性薪资水平。“破五唯”政策实施之后，并不是全体高校教师的收入都会受到巨大影响，而是那些科研水平高、学术生产力强的教师收入会遭遇重创，而政策失灵的一个突出表现恰恰就是老实人吃亏。为避免这种情况的发生，必须整体提高高校教师的基础性薪资水平。要让高校教师仅凭基础性薪资就能够建立潜心治学的心理安全感。

总之，我国高校学术研究中的“五唯”问题由来已久，原因错综复杂，“破五唯”之后的高校薪酬机制需要在实践中不断探索，不断完善。

（《中国教育报》2020年12月21日，作者：王硕旺）

六、高校人才称号不是划分等级的标准

近日，教育部印发《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》提到，要正确理解人才称号内涵，人才称号是在人才计划或项目实施过程中给予人才的入选标识，不

是给人才贴上“永久牌”标签，也不是划分人才等级的标准，获得者不享有学术特权。授予和使用人才称号的目的是赋予人才荣誉、使命和责任，为广大人才树立成长标杆，激励和引导人才强化使命担当。

给人才称号，但不贴标签，不将称号利益化，这是此次发文要解决的问题。这也是破除“唯帽子”论的重要内容，强调不能再以学术头衔、“帽子”论人才。我国推出各项人才计划的根本目的，是为了给入选计划的学者一定的资助，让其全身心地投入教育教学和学术研究，以提高教学质量和学术研究水平。对于入选的学者，当然要评价其教育能力和学术能力是否能达到计划的要求。但是，不能把入选计划视为学者的荣誉，把学者称为“某某学者”，授予“学术称号”。如果在入选计划和获得人才称号之间画等号，不可避免会引导所有学者关注相关计划和项目的“入选”。照此，只要入选，还没有完成计划规定的任务，就已经获得相关荣誉，也就功成名就了。这样就不难理解，当前在人才计划、科研项目中，所存在的“重入选（立项），轻研究”的普遍性问题了，也就不难理解在入选阶段存在的“跑要”“包装”等弄虚作假问题了。

将入选计划作为人才称号或学术荣誉，非但不能激发学者的荣誉感，还会加剧争名逐利。显然，这与设立人才计划的初衷相背离。相对没有人才称号的其他学者，有人才称号

者会得到更好的激励，不少高校和科研机构把入选计划、获得项目作为评职称的前置条件。在现实的学术评价体系中，仅仅靠“帽子”定薪酬，不仅会影响到其他人才的积极性，而且客观上，也在引进人才和非引进人才、有称号人才和其他人才之间人为地制造了不公平。

按理，人才计划都是有周期的，即便入选计划就授予学者人才称号，但人才计划到期后，人才称号也就应中止。可是现实是，只要入选一次人才计划，人才称号就终身持有。要做到正确认识和规范使用高校人才称号，首先，必须要明晰设立人才计划的初心是什么。那就是，对人才进行资助，重要的不是给学者荣誉，而是促进研究者更好地成长，更专注于教育教学和学术研究。要聚焦人才计划对入选人才能力的提升，以及对学术创新所起到的推动作用。此外，还应完善人才称号退出机制，对不能按相关规定或合同约定履行岗位职责的，解约退出并不再提供计划支持；对有违反师德师风等违法违规行为的，强制退出并撤销称号及入选资格，实现人才计划能进能出。

有媒体统计，21世纪以来，日本已有19名科学家获得诺贝尔科技类奖项，有分析指出，这得益于日本从2001年起提出的50年30个诺贝尔奖计划。日本的诺贝尔奖计划，不是给入选计划的学者“诺贝尔学者”的称号，而是加强对基础研究的投入，为所有学者创造更好的学术研究条件。这

提示我们，要破除“唯帽子”论，应加快人才称号回归学术的本质和“初心”，用扎实的科研成果，不断提升高校科研水平。

（《光明日报》2020年12月22日，作者：熊丙奇）

七、职称评审“北京办法”或将引爆新一轮改革

2020年12月8日，北京市人社局、北京市科委等单位联合发布两个“办法”，即《北京市深化自然科学研究人员职称制度改革实施办法》和《北京市深化哲学社会科学研究人员职称制度改革实施办法》，首次将两个研究系列纳入社会化评价，首次实行科研人员分类评价。这两个“办法”也被称为“北京办法”。“北京办法”的发布，在全国范围内引起强烈反响，不少专业技术人员认为，此举或将引爆新一轮职称改革。

我国自1986年发布职称改革方案，实行专业技术职务评定、聘任制度迄今，在推进科技、教育、文化事业发展和调动专业技术人员积极性等方面产生了极大的推动作用。但实施35年来，一些弊端也陆续暴露，片面强调学历、论文、

外语以及论资排辈、标准和职称比例不合理等问题日益突出，成了全社会共同关注的问题。

“北京办法”展现三大亮点

北京市此次发布的两个“办法”，按照“干什么、评什么”，分层、分类为两类科研人员量身定制了清晰的职称评价标准，提出了职称评审代表作清单，完善了研究员“直通车”评价机制，建立了自主评价和社会化评价的分类管理模式。“这无疑是在愈发受到诟病的职称评审制度方面丢下一枚‘炸弹’，有可能在全国范围内引爆新一轮职称改革。”河南省政府参事、河南省社科院原院长张占仓研究员在接受科技日报记者采访时如此表示。

他说，针对过往职称评审中暴露出来的弊端，“北京办法”至少有三大亮点：

第一，对科研人员实行分类评价，符合科研规律。在规模比较大的科研队伍中，有些人员擅长从事基础研究，有些人员乐于从事应用研究，有些人员热爱基层，愿意进行技术推广。有了分类评价方法，有利于各种类型的科研人员各展所长，形成复合型的更加吻合社会实际需要的创新团队，这是实事求是精神在职称评审中的具体体现，既科学，又可行。

第二，对突出贡献者可以破格晋升职称。这种政策导向，有利于引导有重要创新潜质的优秀人才脱颖而出，对重大技术突破有特别重要的意义。北京市进一步完善高层次科研人

员职称申报绿色通道，取得国家级人才表彰奖励、获得国家级科技奖项、担任国家级科研项目(课题)负责人、在国际重要学术刊物发表具有重大影响力的学术论文等，可申报研究员“直通车”评审。对取得关键核心技术突破、解决重大科学技术难题、取得重大基础研究突破、作出重大贡献的科研人员，可破格申报高级职称评审。

第三，首次将两个研究系列纳入社会化评价，破除体制外科研人员职称申报“玻璃门”，打通体制内外科研人员的评价渠道，实行分类管理模式。北京市高校、科研机构等职称自主评聘单位的科研人员，通过单位职称评审即聘任到岗位。对于企业、智库等非公单位的科研人员，可按照“个人自主申报、行业统一评价、单位择优使用、政府指导监管”的社会化方式，参加市科委或市社科院分别组织的两个研究系列职称评价，科研人员取得职称资格后，企业、智库等用人单位可根据需要自主择优聘任。

还有更多“雷点”需要触及

事实上，针对职称评审中的弊端，在“北京办法”出台之前，已有一些地方开始“趟雷”。早在2003年，温州开发区就实行社会化评价来评定专业技术人员的任职资格。2018年9月，媒体报道南京理工大学的职称评审改革，没论文也能评职称。今年4月20日，浙江省人社厅出台《关于

推进工程领域职称社会化评价改革的意见》，提出以用为本，市场评价；转变职能，放管结合。

在国家层面，相关部委也多次发文，从学风建设等方面触及职称评审中的一些问题。如今年2月，教育部、科技部印发《关于规范高等学校SCI论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见》，提出破除评职称唯论文不良导向，优化职称(职务)评聘办法，不把SCI论文相关指标作为职称(职务)评聘的直接依据，以及作为人员聘用的前置条件。同时，积极探索建立科学的评价体系。科技部还专门发布了《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》，提出论文发表不再作为对应用型人才评价的限定性条件。

职称评审将何去何从？张占仓说，“北京办法”和不少地方、部门陆续出台的政策，无疑都是有益的探索，他希望在此基础上，制订、出台更加合理、规范、科学的全国性的职称评审改革方案，更好地调动、凝聚专业技术人员的创新积极性。

中国海洋大学教授王天定说，职称评审改革是一个导向性极强的工作，它会直接影响到国家的科研水准，进而影响到一个国家的知识创新体系建设。在积极推动职称评审制度改革时，应认真听取各方意见，形成客观公正的评价标准。

（《科技日报》2020年12月31日，作者：乔地）