

江西省人力资源和社会保障厅 江西省社会科学院

赣人社字〔2020〕306号

江西省人力资源和社会保障厅 江西省社会科学院 转发《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》的通知

各设区市人力资源社会保障局、省直有关单位：

现将《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》（人社部发〔2019〕109号）转发给你们，并结合我省实际，提出以下意见，请一并贯彻执行。

一、进一步完善职称评审评价标准。坚持创新和质量导向，实行定量和定性评价相结合。对适宜量化的评价指标进行合理量化，制定相关量化评价标准。

二、进一步推行评审代表作制度。淡化论文数量，注重论文质量，将人才的代表性成果作为评审的重要内容。严格制定代表作审核制度，落实回避制度，保障代表作评价的公信力。

三、进一步下放职称评审权。科学界定、合理下放职称评审权限，全面推动我省高校和科研院所等单位按照管理权限自主开展职称评审。

四、进一步加强职称制度与用人制度相衔接。坚持评以适用、以用促评，逐步实现职称评价结果与人才聘用、考核、晋升等用人制度有效衔接。



江西省人力资源和社会保障厅



江西省社会科学院

2020年9月14日

(此件主动公开)

人力资源社会保障部 文件 中国社会科学院

人社部发〔2019〕109号

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

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

哲学社会科学研究人员是我国专业技术人才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。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的

意见》，现就深化哲学社会科学研究人员职称制度改革提出如下指导意见。

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、三中全会精神，坚持党管人才原则，深入实施人才强国战略，遵循哲学社会科学发​​展规律和人才成长规律，完善符合哲学社会科学研究人员特点的职称制度，激发科研人员的积极性、创造性，为加快构建中国特色哲学社会科学、加强中国特色新型智库建设、促进经济社会高质量发展提供人才支撑。

(二) 基本原则

1. 坚持立足国情、服务发展。立足中国特色社会主义进入新时代的历史方位，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。加强顶层设计，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

通过完善评价标准、创新评价机制、促进职称制度与用人制度相衔接、改进管理与服务等措施，形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的职称制度。

（一）完善评价标准

1. 坚持德才兼备、以德为先。坚持以马克思主义为指导，坚持为人民做学问，注重政治标准和学术标准、继承性和民族性、原创性和时代性、系统性和专业性相统一。把品德放在职称评价的首位，重点考察科研人员的政治立场、学术导向、科学精神、职业道德和从业操守。实行学术不端行为“一票否决制”，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。

2. 坚持创新和质量导向，定性和定量评价相结合。注重考察科研人员的专业性和创造性，以科研能力、理论创新、学术水平、业绩贡献等为评价重点，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，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. 坚持分类评价。根据不同岗位科研人员及科研活动特点，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，发表于中央主要媒体并产生重要影响的理论文章，以及为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. 推行代表作制度。将哲学社会科学研究人员的代表性成果作为职称评审的重要内容，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。人力资源社会保障部会同中国社会科学院研究制定《哲学社会科学研究人员职称评价基本标准》（附后）。各地区可根据本地区经济社会发展情况，制定地区标准。具有自主评审权的用人单位可结合本单

位实际，制定单位标准。地区标准和单位标准不得低于国家标准。

（二）创新评价机制

1. 丰富评价方式。针对不同类型和层次人才的特点，综合采用个人总结、述职、面试答辩、成果展示等多种评价方式，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、在经济社会发展中作出重大贡献的，可直接申报副研究员、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，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。评审委员会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。突出同行评价在职称评审中的作用。自主评审单位的评委会中，单位外部专家应占有一定比例。根据不同学科情况，探索引入国际同行专家评价。建立以随机、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。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。

（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、专业技术人员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。科学界定、合理下放职称评审权限，推动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级以上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，推广在线评审，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，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、组织实施

(一) 加强组织领导。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。各地区、各部门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。各有关部门要密切配合，相互协调，确保改革顺利推进。

(二) 稳步审慎实施。各地区、各部门要按照国家统一部署要求，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。做好工作预案，细化工作措施，妥善解决改革中出现的各种新情况和新问题。要认真总结经验，妥善处理改革、发展和稳定的关系。

(三) 抓好宣传引导。各地区、各部门要深入细致地做好政策解读、舆论宣传和思想政治工作，充分调动广大科研人员的积极性、创造性，引导哲学社会科学研究人员积极支持和参与职称制度改革，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，营造有利于改革的良好氛围。

本指导意见适用于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。

附件：哲学社会科学研究人员职称评价基本标准



(此件主动公开)

(联系单位：人力资源和社会保障部专业技术人员管理司)

附件

哲学社会科学研究人员职称评价基本标准

一、遵守中华人民共和国宪法和法律法规，坚持中国共产党的领导，拥护党的基本理论、基本路线和基本方略。

二、坚持以马克思主义为指导，坚持为人民做学问，坚持实事求是、追求真理。

三、具有良好的品德修养，恪守职业道德，坚持科研诚信，遵守学术规范。

四、具备从事科研工作所需的专业知识、业务技能及语言能力。

五、具备从事科研工作必需的身心条件。

六、认真履行工作职责，完成规定的科研工作量。

七、哲学社会科学研究人员申报各层级职称，除必须达到上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

（一）研究实习员（初级）

1. 掌握本专业基础理论，初步掌握科研工作基本方法，具备从事科学研究的能力，能够在高、中级研究人员的指导下开展科研工作。

2. 具备硕士学位或第二学士学位；或具备大学本科学历或学士学位，1年见习期满，经考核合格。

（二）助理研究员（中级）

1. 对某一学科或特定领域具有较为系统的专业知识，熟悉本学科前沿发展动态，掌握科研工作的方法，具备独立开展 ze 科研 ze 工作的能力。

2. 能够独立发表 ze 论文或撰写研究报告；参与本学科相关领域的课题或项目研究，做出一定成果。

3. 具备博士学位；或具备硕士学位或第二学士学位，取得研究实习员职称后，从事研究工作满 2 年；或具备大学本科学历或学士学位，取得研究实习员职称后，从事研究工作满 4 年。

（三）副研究员（副高级）

1. 科研能力较强，具有较扎实的学术功底和较丰富的学术积累，作为学术骨干，在本学科领域具有较大影响力。

主要从事基础研究的人员，能够对本学科某一领域有深入的创见性研究，独立撰写具有较高学术水平的专著或论文，在推动学科建设和发展方面作出较大贡献。

主要从事应用研究和决策咨询研究的人员，能够围绕党和国家事业发展大局，深入研究相关领域重要问题，形成具有较高质量的对策研究成果；或作为主要成员参与完成重要项目，取得较大经济效益和社会效益。

2. 能够根据国家需要和国内外研究现状及发展趋势，设计具有较高学术意义或应用价值的研究课题，具有指导和主持本学科领域 ze 研究 ze 工作的能力。

3. 具备博士学位，取得助理研究员职称后，从事研究工作满 2 年；或具备硕士学位或第二学士学位，或大学本科学历或学

士学位，取得助理研究员职称后，从事研究工作满 5 年。

（四）研究员（正高级）

1. 科研能力强，具有扎实的学术功底和深厚的学术造诣，作为学科带头人，在本学科领域具有重要影响力。

主要从事基础研究的人员，能够在本学科某一领域做出开创性研究或在重要理论问题上有所突破，独立撰写高水平的学术专著和高质量的学术论文，促进本学科发展，在推动理论创新、文明传承、学科建设等方面作出重要贡献。

主要从事应用研究和决策咨询研究的人员，能够围绕党和国家事业发展大局，深入研究相关领域重要问题，形成高质量的对策研究成果；或作为负责人主持完成重要项目，取得重大经济效益和社会效益。

2. 能够根据国家需要和本学科国内外研究现状及发展趋势，提出本学科领域的研究方向，设计具有重要意义或开创性研究课题，具有指导和主持研究工作的能力。

3. 一般应具有大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得副研究员职称后，从事研究工作满 5 年。

八、不具备第七条规定的学历、年限等要求，业绩突出、作出重要贡献的，可由 2 名以上同行专家推荐破格申报，具体办法由各地、各有关部门和单位另行制定。

