

有一说二

# “职称晋升病”里也有懒政的根

在7日上午江苏代表团的审议现场，李克强总理当了一回“医生”。而他问诊的，正是基层医院医生们的“职称晋升病”。李克强总理说：“手术没做好，论文写得不错，问题不解决，这不是花架子吗？”深化职称改革成为今年两会上不少代表委员的呼声。他们认为，无论是从人才发展考虑，还是为行业发展着想，深化多年“啃不动”的职称改革迫在眉睫。



有了问题不可怕，就怕怕领导干部不敢、不想面对，如果上下级同心，各部门协力，再硬的骨头也能啃下来；如果明知有问题，却讳疾忌医，再小的毛病也会变成大问题。莫要等到“病入膏肓”不得不医治的时候才开始行动，治“已病”要比治“未病”花更大力气、费更多功夫，与其等到“职称晋升病”滋生出更多怪现象，不如现在就行动起来，把问题摆到台面上，不推不拖、不躲不逃，拿出硬措施，见到真成效。

职称评定是一项系统复杂的工作，牵动面大，影响深远，又没有现成管用的套路可以现学现用，改革的路上必定

要面对很多困难，但这正是我们应该站出来、冲上前面的时候，慢作为、不作为是对党、对群众不负责。治疗“职称晋升病”要先从干部自身改起，铲除最难发愁、等靠推拖的懒政思想，不管摸透实情需要做几千几万份问卷，制定方案要开多少研讨会、听证会，界定评审标准要细化多少分类、列出多少条目，给评审去行政化要面对多少阻碍，改革试点又要承担怎样的风险等等，这些都不能成为职称评审制度改革的绊脚石。各级领导干部要牢记使命，不推责、敢担责，主动干、务实干，相信世上无难事，只要肯作为。

陈媛

众所周知，搞职称评定是为了激发人才活力，推动事业发展，但近年来，“模式化”的职称评定不仅不能提高专业技术人员的技能水平，反而成为一些不法者谋取私利的“灰色圈”，在金钱与利益的掺杂中，甚至生产出一些“不合格品”，导致有些人职称升了、待遇高了、荣誉有了，但水平没提、本事没长、能力照样，这不仅破坏行业发展，制约人才进步，还透支政府公信力，损害了群众切身利益。

不可否认，在有的地方，“凭本事干工作”早就演变成了“以职称论英雄”，有些人为了评上职称，在考证、考级、搞科研、出论文上真的是蛮拼的，甚至不惜动“歪脑筋”、“走捷径”，而等到功成名就时，就坐享其成，不思进取，这种唯证书、唯论文评出的高级专业技术人员真的“高级”吗，认可度又有多少？

## “职称晋升病”该治治了

新华

“一个、两个教师靠‘上课好’评上教授还不能解决问题，我建议要拿出一定的比例。”近日，全国人大代表、复旦大学党委书记朱之文的一席话，令会场内许多代表感觉“有话要说”。全国人大代表、上海市松江区委书记盛亚飞说：“现在除了教师，还有临床医生都将大量的时间、精力花在写论文上，而不重视临床看病。教师的本职是育人、医生的本职是看病，现在都被论文、项目占据了，这种现象让人忧虑。”

深化职称改革成为今年两会上不少代表委员的呼声。他们认为，无论是从人才发展考虑，还是为行业发展着想，深化多年“啃不动”的职称改革迫在眉睫。莫让职称成为一大堆证书垫背的“纸撑”。

职称是专业技术人员的专业水平和能力的等级称号，职称制度对发

展和稳定我国专业技术人员队伍，促进各项事业的繁荣和发展，调动专业技术人员积极性等各个方面都起到了积极的作用。但在职称制度的发展过程中，“唯职称论”的论调和评审标准的一成不变，也导致职称高能力低、重科研轻实践等问题不断涌现，职称评审在一些地区一些人中渐渐变了味，失去了原本的意义。

一些代表委员指出，职称标准唯证书、唯论文、唯英语的“一刀切”，不仅违背了提高专业技术人员技能水平的初衷，还成为社会组织和一些人员变相牟利的工具，在考证、评审的过程中催生出“灰色利益链”，影响了行业正常、有序、公平的发展。对此，代表委员呼吁，激发人才活力迫切需要深化职称改革。

深化职称改革，亟待走出“以职称论英雄”的认知误区，建立更为多元的职称评审标准。

既要让职称发挥其应有的作用，也要改掉其限制人才活力、束缚人才创新的弊端。着力完善人才发展机制，要用好用活人才，建立更为灵活的人才管理机制，打通人才流动、使用、发挥作用中的体制机制障碍。

深化职称改革，还需建立更为多元的职称评审标准。人才从来就不是流水线上的产品，人才衡量的标准也不可能一成不变。职称评审既要让擅于进行科学研究的专业人才被认可，也要让拿着“手术刀”的技术人才得到肯定，真正做到择天下英才而用之。

“用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。”从分类评审、重奖教学型人才，到中小学领域改革职称评审制度，新的职称评审方式不断涌现。人们期待，职称评审制度改革能够真正破除“职称晋升病”，打破“一刀切”的僵化评价标准，让每一个人的才能都得到正确评价，激发人才创新活力。

## 期待职称评审制度改革破除“职称晋升病”

周畅

职称是专业技术人员的专业水平和能力的等级称号，职称制度对发展和稳定我国专业技术人员队伍，促进各项事业的繁荣和发展，调动专业技术人员积极性等各个方面都起到了积极的作用。但在职称制度的发展过程中，“唯职称论”的论调和评审标准的一成不变，也导致职称高能力低、重科研轻实践等问题不断涌现，职称评审在一些地区一些人中渐渐变了味，失去了原本的意义。

深化职称改革，亟待走出“以职称论英雄”的认知误区。既要让职称发挥其应有的作用，也要改掉其限制人才活力、束缚人才创新的弊端。着力完善人才发展机制，要用好用活人才，建立更为灵活的人才管理机制，打通人才流动、使用、发挥作用中的体制机制障碍。

深化职称改革，还需建立更为多元的职称评审标准。人才从来就不是流水线上的产品，人才衡量的标准也不可能

一成不变。职称评审既要让擅于进行科学研究的专业人才被认可，也要让拿着“手术刀”的技术人才得到肯定，真正做到择天下英才而用之。

“用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。”从分类评审、重奖教学型人才，到中小学领域改革职称评审制度，新的职称评审方式不断涌现。人们期待，职称评审制度改革能够真正破除“职称晋升病”，打破“一刀切”的僵化评价标准，让每一个人的才能都得到正确评价，激发人才创新活力。

## 论文至上“职称晋升病”治愈还需顶层纠偏

朱昌俊

职称评定“唯论文”，无疑助推了论文从起草到发表的功利化。一些论文鱼目混珠、七拼八凑，令人诟病。论文结论既无科研价值也没有应用价值，造成对资源的极大消耗。

告别“唯论文论”，高层应及时推出“职称评审新政”，科学、灵活、多样化地进行职称评定，以成果至上似乎更为可行。衡量教学质量、统计医患数据、评测科研成果，选出的副高、正高不仅名副其实，而且“货”真“价”实。现在，对“职称晋升病”，李克强总理已经给卫计委点题，其他相关部门也赶快行动吧。

博议

## 调侃

### “花架子”说一语中的

@Dream: “花架子”说一语中的，点到了职称评定的积弊上了。评职称要求参加英语、计算机统一考试。但实际工作中使用的软件已经是office2010以上了，考试的内容还停留在十来年前的office2003，最新也是office2007。这是考计算机应用，还是“计算机考古”？

@磨剑人生: 职称评定制度改革, 关乎教育、医疗等事业的健康发展, 也关系到科技创新和国家竞争力的提升, 得要放在“简政放权”、“事业单位分类改革”的大背景下考量。

## 思考

### 职称评定制度应由权力主导

@哈哈一笑: 在事业单位专业技术人员管理的框架中，专业技术职务的评定主要由行政机关主导，学校、科研院所、医院等单位主要是执行这些规定。而关于专业技术职务的名额、评定的考试要求和标准，也主要是由行政机关做统一规定。所以，改变职称评定的“花架子”，还在于改变现行的、与实际业务水平脱节的、由权力主导的职称评定体系。

@陈越峰: 职称制度的改革，需要在全面深化改革的大框架中，围绕政府职能转变、简政放权，逐渐使市场机制在人才水准的评定、人才资源配置中发挥基础性作用。

微言

@maywu-: 希望职称评审制度改革能够真正破除“职称晋升病”，打破“一刀切”的僵化评价标准，让每一个人的才能都得到正确评价，激发人才创新活力。

@永新翁: 职称晋升不唯证书、论文、英语又该凭什么呢？凭“高富帅”还是凭关系？任何一项制度都不可能十全十美，都是有其缺陷，在我国当前的环境下，如果没有这些硬条件，对大多数人来说可能更不公平。问题的关键是这些“硬件”的取得是否合规？能否真正做到在“硬件”面前人人平等？这是大家应该关注的。

@蓬莱九仙\_85952: “专家”的职称都是熬年头混的，所以，水平可想而知。众人不服就在于此。

@倚池阑愁: 初级可以直接定，晋升中级、高级是不是可以引入竞争答辩、专家委员会和听证制度呢？