

人力资源社会保障部 科技 部 文件

人社部发〔2019〕40号

人力资源社会保障部 科技部关于深化 自然科学研究人员职称制度改革指导意见

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）、科技厅（委、局），中央和国家机关各部委、各直属机构人事部门，各中央企业人事部门：

自然科学研究人员是我国专业技术人才队伍的重要组成部分，是推进科技创新发展、建设创新型国家和世界科技强国的重要力量。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称改革的意见》，现就深化自然科学研究人员职称

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，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署，深入实施科教兴国战略、人才强国战略和创新驱动发展战略，以激发自然科学研究人员的积极性、创造性为核心，尊重科研人员成长规律，建立符合自然科学研究人员职业特点的职称制度，发挥好人才评价“指挥棒”和风向标作用，培养造就高水平创新型自然科学研究人员队伍，为高质量发展提供人才支撑。

（二）基本原则

1. 坚持遵循规律。遵循自然科学研究人员成长规律和科技创新规律，尊重科学研究灵感瞬间性、方式随意性、路径不确定性的特点，引导自然科学研究人员攻坚克难、追求卓越。

2. 坚持科学评价。以品德、能力、业绩为导向，科学制定评价标准，破除唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向。坚持分类评价，丰富评价方式，注重同行和业内认可，探索引入国际同行评价，客观科学公正评价科研人员。

3. 坚持鼓励创新。面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求，形成并实施有利于科研人员潜心研究和创新的人才评价制度，充分释放科研人员创新活力，营造鼓励创新、宽容失败的科研氛围。

4. 坚持以用为本。着眼于用好用活人才、提高人才效能，充分发挥用人主体的主导作用，把科研人员职称评价与使用紧密结合，做到人尽其才、才尽其用，促进自然科学研究人员职业发展，满足用人单位选才用才需求。

二、主要内容

通过完善评价标准、创新评价机制、促进与用人制度有效衔接、加强职称评审监督服务等措施，进一步健全自然科学研究人员职称制度。

（一）完善评价标准

1. 坚持德才兼备、以德为先。坚持把品德放在自然科学研究人员评价的首位，通过个人述职、年度考核等方式加强对科学精神、职业道德、从业操守等方面的评价。强化科研人员的爱国情怀和社会责任，倡导追求真理、勇攀高峰的科学精神，树立勇于创新、严谨求实的学术风气，坚守道德底线，对科研不端行为实行“零容忍”。

2. 实行分类评价。根据不同类型科研活动特点，分类制定职称评价标准。对主要从事基础研究的人员，着重评价提出和解决重大科学问题、开展原创性科技创新的能力，重点考察研究成果的科学价值、学术水平和影响力等内容。对主要从事应用研究、技术开发与推广的人员，着重评价技术创新与集成能力、重大技术突破、成果转化效益、技术推广成效和对产业发展的实际贡献等。对主要从事科技咨询与科技管理服务的人员，着重评价其战略和政策研究能力、决策咨询服务水平、行业评价认可度和

科技服务满意度等。

3. 推行代表作制度。将自然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，改变片面将论文、著作、专利、资金数量等与职称评审直接挂钩的做法。丰富代表作形式，项目成果、研究报告、专著译著、技术标准规范等均可作为代表作。严格实行代表作审核制度，代表作应在本研究领域内具有较大影响力，受到同行专家的认可。

4. 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科学技术部等有关部门研究制定《自然科学研究人员职称评价基本标准条件》（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. 丰富职称评价方式。以同行专家评审为基础，注重引入市场评价和社会评价，发挥多元评价主体作用。基础和前沿技术研究人员以同行评价为主，倡导小同行评价，探索引入国际同行评价。应用研究人员、技术开发与推广人员、科技咨询人员等突出市场评价和社会评价。对特殊人才要打破常规、简化手续，采取特殊方式进行评价。注重个人评价与团队评价相结合，尊重、认可和科学评价个人在团队中的实际贡献。采取个人述职、面试答辩、业绩展示、专家评议等多种评价方式，提高职称评价的针

对性和科学性。

2. 畅通职称评价渠道。进一步打破户籍、地域、身份、人事关系等制约，创造便利条件，畅通自然科学研究人员职称申报渠道。民办机构自然科学研究人员与公立机构自然科学研究人员在职称评审方面享有平等待遇。科研院所、高校等事业单位中经批准离岗创业或兼职的科研人员，3年内可在原单位按规定正常申报职称，离岗创业或兼职期内工作业绩及取得的科研成果等可作为职称评审的重要依据。

3. 建立职称评审绿色通道。对取得重大原创性研究成果或关键核心技术突破，以及在经济社会事业发展中作出重大贡献的自然科学研究人员，可直接申报评审副研究员、研究员职称。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，在职称评审中可放宽资历、年限等条件限制，其在国外从事科研工作的经历和贡献可作为职称评审的依据，不把教育、工作背景简单等同于科研水平。对长期在艰苦边远地区、野外台站和基层一线工作的自然科学研究人员，侧重考察其实际工作业绩，放宽学历、论文等要求。

（三）促进职称制度与用人制度有效衔接

1. 坚持以用促评。用人单位应当结合用人需求，将职称评审结果作为岗位聘用的重要依据，实现职称制度与岗位聘用、考核、晋升等用人制度相衔接。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。不实行岗位管理的单位和人员，可采用评聘分开方式，自主择优聘用具有相应职称的人员从事研究工

作。

2. 加强聘后管理。坚持“按需设岗、按岗聘用、竞争择优、合同管理”的原则，结合年度考核和聘期考核结果，对不符合岗位要求、不能履行岗位职责或年度考核不合格的自然科学研究人员，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，改变给人才贴上“永久牌”标签的做法。

（四）加强职称评审监督和服务

1. 加强职称评审委员会建设。落实各级职称评审委员会核准备案管理制度，各省（自治区、直辖市）、国务院有关部门和单位可按规定成立自然科学研究系列高级职称评审委员会。国务院有关部门和单位成立的高级职称评审委员会报人力资源社会保障部核准备案，其他高级职称评审委员会报省级人力资源社会保障部门核准备案。完善评审专家遴选机制，明确评审专家责任，强化评审考核，建立倒查追责机制，提高职称评审的公平性和权威性。

2. 进一步下放职称评审权限。科学界定、合理下放职称评审权限，逐步将自然科学研究人员高级职称评审权下放到市地或符合条件的科研单位，充分发挥科研单位在职称评审中的主导作用。推动用人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。自主评审结果报相应人力资源社会保障部门备案。

3. 严肃职称评审工作纪律。健全职称申报诚信承诺和失信

联合惩戒机制，实行学术造假“一票否决制”，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。建立职称评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。加强对自主评审工作的监管，对于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直至收回评审权。

4. 优化职称评审服务。加强职称评审信息化建设，减少各类申报表格和纸质证明材料。科研项目、人才支持计划等申报材料中与职称相关的内容，可作为职称评审的参考。在团队科研项目作出贡献的科研人员，在参加职称评审时，可提供团队科研项目情况、科研单位或项目组织实施单位对其在项目中作出实际贡献的情况说明等，作为业绩证明材料。

三、组织实施

(一) 提高认识，加强领导。职称制度改革涉及自然科学研究人员的切身利益，各地区、各有关部门要充分认识改革的重要意义，高度重视改革工作。各级人力资源社会保障部门会同科学技术部门负责职称政策制定、组织实施和监督检查等工作。各有关部门要密切配合，建立有效工作机制，确保改革各项工作顺利推进。

(二) 周密部署、狠抓落实。各地区、各有关部门要根据本意见精神，围绕改革重点任务，紧密结合实际，抓紧制定改革具体实施方案和配套办法，明确时间表、路线图、操作流程，把各项具体改革任务落实到责任人、责任部门，确保改革举措落到实处、见到实效。

(三) 加强宣传，营造环境。各地区、各有关部门要深入细致地做好政策解释和宣传引导工作，广泛听取自然科学研究人员、相关单位和社会公众意见，回应社会关切，统筹处理好改革推进工作中遇到的新情况和新问题，引导科研人员积极支持和参与改革，营造共同推进改革的良好氛围。

军队可结合自身实际制定自然科学研究人员职称评审的具体办法。

附件：自然科学研究人员职称评价基本标准条件



(此件主动公开)

(联系单位：人力资源社会保障部专业技术人员管理司)

附件

自然科学研究人员职称评价基本标准条件

一、遵守中华人民共和国宪法和法律法规。

二、具有良好的科学道德，学风端正，恪守科研诚信，具有献身于科学研究事业的精神。

三、热爱本职工作，认真履行岗位职责。

四、按照要求参加继续教育。

五、自然科学研究人员参加各层级职称评审，除必须达到上述标准条件，还应分别具备以下基本条件：

（一）研究实习员（初级）

1. 基本掌握本学科基础理论和专业知识，初步了解本领域国内外研究现状和发展趋势。

2. 具备从事科学研究、技术应用、开发与推广、科技咨询与科技管理服务等工作能力，能够胜任基础性工作。

3. 具备硕士学位；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. 系统掌握本学科基础理论和专业知识，掌握必要的研究方法或实验技术，了解本学科领域国内外研究现状和发展趋势。

2. 从事基础研究的人员，参与选定科研项目和制定研究方

案，能够独立撰写研究报告或发表研究论文，取得具有科学意义或实用价值的研究成果。

从事应用研究、技术开发与推广的人员，参与研究课题、科技成果转化或技术推广项目，为解决实际应用中的问题提供理论依据或技术支持，获得一定的经济和社会效益；或在野外科学工作中获得有意义的科学积累。

从事科技咨询与科技管理服务的人员，形成一定水平的技术咨询报告并被采纳，取得一定的社会效益。

3. 能够指导初级研究人员开展工作。

4. 具备博士学位；或者具备硕士学位，取得研究实习员职称后，从事研究工作满2年；或者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. 具有较强的科研能力和较丰富的研究工作积累，能够创造性地开展研究工作，是本学科领域的学术骨干。

2. 从事基础研究的人员，能够提出有较大学术影响和应用价值的研究项目，提出有效的研究途径，制定可行的研究方案，解决科研工作中有重要意义的理论问题；或能够撰写较高水平的研究报告或发表较高学术价值的研究论文。

从事应用研究、技术开发与推广的人员，作为技术骨干能够取得具有较高实用价值或较大社会和经济效益的科技成果、关键技术成果、技术推广成效等；或作为主要发明人能够取得实用新

型或发明专利；或作为主要完成人撰写省级（行业）以上技术标准，并颁布实施。

从事科技咨询与科技管理服务的人员，在科技咨询和战略政策研究方面取得具有较大影响的学术成果，能够撰写较高水平的咨询报告。

3. 具有指导、培养中初级研究人员或研究生的能力。

4. 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. 科研工作能力强，研究工作积累深厚，学术造诣深，学科领域活跃度和影响力强，是本学科领域的学术和技术带头人。

2. 从事基础研究的人员，作为学术带头人能够组织带领科研团队从事高水平研究工作，取得具有一定影响的原创性科技成果或具有重要学术价值的科研成果；或能够开拓新的研究领域，创造性地解决学术问题，提出的学术观点或研究方法被国内外学术界公认和广泛引用，促进学科的发展；或能够撰写具有较高影响力的研究报告或发表产生较大学术影响的研究论文。

从事应用研究、技术开发与推广的人员，作为技术带头人取得具有显著社会和经济效益的关键技术成果，或作为技术负责人主持的科技推广项目达到显著规模、获得突出效益，或在解决国民经济、国家安全和发展的问题上，提出有价值的新思路、新方法；或作为第一编制人撰写省级（行业）以上技术标准，或

作为主要完成人撰写国家级技术标准，并颁布实施。

从事科技咨询与科技管理服务的人员，在服务宏观决策方面有较大影响力，在咨询研究的理论方面取得具有重要影响的原创性成果，能够撰写具有较高影响力的研究报告。

3. 具有指导、培养副高级及以下研究人员或研究生的能力。

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

六、不具备第五条规定的学历、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。