

上海市人力资源和社会保障局

沪人社专〔2023〕111号

上海市人力资源和社会保障局关于印发《关于进一步优化本市科技创新领域专业技术人才职称评聘工作的若干措施》的通知

市政府各有关委、办、局，各区人力资源和社会保障局，各有关单位：

现将《关于进一步优化本市科技创新领域专业技术人才职称评聘工作的若干措施》印发给你们，请结合实际贯彻落实。

特此通知。

上海市人力资源和社会保障局

2023年4月13日

（此件主动公开）

关于进一步优化本市科技创新领域专业技术人才职称评聘工作的若干措施

为深入推进人才评价体制机制改革，聚焦高水平人才高地建设，牢牢把握服务现代化导向、高层次导向、国际化导向、超常规导向，充分发挥职称作为人才评价“指挥棒”的作用，激发科技人才创新创造活力，实现高水平科技自立自强，为加快建设具有全球影响力的科技创新中心提供有力人才支撑，现就进一步优化本市科技创新领域专业技术人才职称评聘工作制定如下措施。

一、构建科技创新人才五维度评价体系。推进职称评价“破四唯”与“立新标”并举，聚焦发现和培养战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师等创新型人才，在科技创新领域人才评价中注重道德品质、专业素养、创新能力、业绩贡献、发展导向等五个维度的考察，根据不同类别科技人才发展规律，科学设置各维度具体评价要素和权重，构建科技人才职称评价要素模型。合理设置论文条件，应用性、实践性强的职称系列不将论文作为职称评审的主要评价指标，逐步将论文“单选”转变为成果“多选”，建立“菜单式”评价指标体系。推行代表作制度，标准开发、技术推广、技术解决方案、创新突破、高质量专利、成果转化等标志性业绩成果均可作为代表作申报职称。

二、分类健全科技创新人才评价标准。科技创新领域人才分为基础研究、应用研究与技术开发、技术成果转化以及科技管理

服务等四类，实行分类评价，科学设置体现不同类别人才发展规律的评价标准，加快建立以创新价值、能力、业绩为主要指标的人才评价体系。本市科技创新领域各职称评审委员会（以下简称“评委会”）和有关单位应按照各类人才评价导向修订完善相关评聘办法，分类优化职称评价标准和量化评分体系。

（一）基础研究人才强化科研价值评价导向。重点考察其在新发现、新原理、新方法等方面的独创性贡献，以及科学研究成果的原始创新价值、理论价值和社会价值，弱化中短期目标考核，建立体现重大原创性贡献、国家战略需求以及学术水平、学术影响力和研究能力的评价指标。

（二）应用研究与技术开发人才强化创新创业业绩评价导向。重点评价其技术突破和产业贡献，突出在解决产业关键共性技术问题、企业重大技术创新难题，特别是关键核心技术问题方面的成效，适当引入市场化评价，建立体现实践创新能力、专业创新成果、产学研融合以及单位业务考核的评价指标。

（三）技术成果转化人才强化效果效益评价导向。重点考察技术成果转化的项目市场状况、项目附加值、产值、利润等经济效益或吸纳就业、资源环境保护等社会效益，建立体现促进要素资源融合与高效配置、技术转化专业服务能力和转化成果经济效益和社会效益的评价指标。

（四）科技管理服务人才强化服务满意度评价导向。注重科研任务用户评价，探索引入任务委托方、成果采用方意见，建立体现科技战略规划研究、科技管理决策、技术方向确定、技术资

源协同能力以及科技服务技术创新、科技成果传播普及成效的评价指标。

三、优化“绿色通道”鼓励优秀青年科技人才脱颖而出。对科技创新业绩突出、成果显著的优秀中青年人才，可由所在单位考核申请，行业主管部门、专业学会（协会）或者两名以上正高级职称同行专家推荐，评委会及主管部门审核，突破学历、任职资历要求，申报高一级职称评审。申报需符合下列规定条件之一：

1. 取得国家级科技进步奖、自然科学奖、技术发明奖，具有个人证书；

2. 取得省部级科技进步奖、自然科学奖、技术发明奖主要贡献者，具有个人证书；

3. 取得与本专业有关的发明专利授权且应用较好的前3位发明者；

4. 享受国务院政府特殊津贴的；

5. 列入国家或本市市级高层次人才计划的；

6. 列入省部级以上重点攻关项目、产学研项目，科研经费超过1000万元的项目负责人；

7. 属于优先发展的高新技术产业，并通过上海市高新技术成果转化项目A级认定，产业化状况完全符合预期目标，年利润超过100万元的高新技术成果转化项目负责人。

四、完善科技创新人才职称申报“直通车”机制。聚焦重点产业“高精尖缺”科技创新人才，对本市企事业单位引进的海外高层次人才、业绩贡献突出的民营企业高层次人才，根据其

学历、学术及专业技术水平，可由所在单位考核申请，行业主管部门、专业学会（协会）或者两名以上正高级职称同行专家推荐，评委会及主管部门审核，可比照同类人员直接申报副高级职称评审，其专业工作经历、学术科研业绩、科技创新贡献等可作为参评依据。对取得国家科技进步奖、自然科学奖、技术发明奖一、二等奖，或省部级政府科技进步奖、自然科学奖、技术发明奖一等奖的主要技术完成人，或者业绩特别突出、并经两名权威同行专家（包括“两院”院士、具有正高级职称的国务院政府特殊津贴专家、国家“百千万”人才专家、国家海外高层次人才、上海领军人才等）书面推荐的，可直接申报正高级职称评审。

（一）海外高层次留学人才是指我国公派或自费出国留学，学成后在海外从事科研、教学、工程技术、金融、管理等工作并取得显著成绩，为国内急需的高级管理人才、高级专业技术人才、学术技术带头人，以及拥有较好产业化开发前景的专利、发明或专有技术等人才。申报需具备下列条件之一：

1. 在国际学术技术界享有一定声望，是某一领域的开拓者、奠基人或对某一领域的发展有过重大贡献的著名科学家；
2. 在国外著名高校、科研院所担任相当于副教授、副研究员及以上职务的专家、学者；
3. 在世界五百强企业中担任高级管理职务的经营管理专家，或在著名跨国公司、金融机构担任高级技术职务，在知名律师（会计、审计）事务所担任高级技术职务，熟悉相关领域业务和国际规则，有较丰富实践经验的管理人员或技术人员；

4. 在国外政府机构、政府间国际组织、著名非政府机构中担任中高层管理职务的专家、学者；

5. 学术造诣高深，对某一专业或领域的发展有过重大贡献，在国际著名的学术刊物发表过有影响的学术论文，或获得过有国际影响的学术奖励，其成果处于本行业或本领域学术前沿，为业内普遍认可的专家、学者；

6. 主持过国际大型科研或工程项目，有较丰富的科研、工程技术经验的专家、学者、技术人员；

7. 拥有重大技术发明、专利等自主知识产权或专有技术的专业技术人员；

8. 持有本市认可的国际职业资格证书的境外专业人才；

9. 具有特殊专长并为国内急需的特殊人才。

（二）民营企业高层次人才是指长期在民营企业（含非股份制企业、外资企业等）工作，担任大型企业部门负责人、技术团队负责人，或中型企业首席执行官、首席运营官、首席技术官等高级管理人员或核心技术团队负责人，或小型企业技术总监、首席技术专家等高层次职务的人才。申报需具备下列条件之一：

1. 在新产品、新技术、新方法、新工艺的设计研发、推广应用中取得显著的经济效益和社会效益，经国家主管部门鉴定认可；

2. 在生产科研实践中，有较大的技术性突破，解决重大关键技术难题或填补国内同行业某一技术领域的空白，为国内同行专家与国家主管部门认可；

3. 在大型企业的生产科研工作中，对企业的发展规划、采取

重大的生产技术措施、解决企业的产品质量等重大问题起到关键性作用，显著提高企业的经济效益，为国内同行专家和国家主管部门认可；

4. 学术造诣高深，对某一专业或领域的发展有过重大贡献，在国际著名的学术刊物发表过有影响的学术论文，或获得过有国际影响的学术奖励，其成果处于本行业或本领域学术前沿，为业内普遍认可的专家、学者；

5. 主持过大型科研或工程项目，有较丰富的科研、工程技术经验的专家、学者、技术人员；

6. 拥有重大技术发明、专利等自主知识产权或专有技术的专业技术人员；

7. 具有特殊专长并为行业内急需紧缺的特殊人才。

五、建立特殊人才评价举荐机制。赋予人才更大自主权，“以才荐才”，建立战略科学家、高峰人才、关键技术攻关团队负责人等专家举荐的特殊人才评价机制。探索顶尖技术团队专业技术水平评价与现行职称评审相衔接，按照“技术突破、业内认可、精简便捷”的原则，由战略科学家、高峰人才、关键技术攻关团队负责人推荐其核心团队中取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题的成员直接申报高级职称，举荐专家的评定意见作为评审的重要依据，由相关评委会确认申报人员职称。

六、完善优秀青年科技人才晋升通道。更大力度支持青年科技人才在科技创新中挑大梁，为青年科技人才潜心研究和创新营造良好的政策环境。对攻克关键核心技术，取得国际领先重大原

创性成果，或承担国家重大科技任务并取得突破的青年科技人才，可不受原职称等级、学历、任职资历等条件限制，直接申报高级职称评审，事业单位可设置特设岗位聘用上述青年科技人才，不受本单位岗位总量、结构比例和最高等级限制。

七、加大博士后参加职称评审支持力度。博士后在站从事科研工作经历可视为专业技术工作经历，在站期间符合申报条件的可直接申报职称。博士毕业后直接进站的博士后，从事科研工作满2年，可根据其学术及专业技术水平，经所在站点考核通过后，直接申报副高级职称评审。博士后在站期间符合要求的科研成果可直接作为职称申报的理论研究成果或代表作，在站期间的业绩贡献可作为职称评审的重要依据，所获得的职称可作为在站期间及出站后单位聘用的依据。

八、探索多元化职称评价方式。以人才评价为导向，采取更加灵活有效的评价方式，提升人才自主培养能力和质量，促进培养和评价相结合。试点“以赛代评”，通过工程师、博士后等创新创业大赛遴选和培养创新型人才，专门设立大赛配套的职称认定委员会，以“项目+人才”的方式评价参赛者专业技术水平、能力和业绩，符合条件的直接取得相应层级的职称。试点“育评结合”，开展高水平示范性培训项目，将职称评价标准融入科技创新领域人才培养过程中，完成培训且考核优秀的，由相关评委会确认相应职称。引入国际同行评价，探索建立国际职业资格与国内职称评价有效衔接机制，按国别、分行业推进国际职业资格与职称的比照认定，不定期发布并动态调整国际职业资格认可清单目录，

搭建统一、高效、便捷、可靠的市级国际职业资格证书查验平台。

九、发挥用人单位主体作用。改革评价机制，把评价权交给用人主体。支持国家实验室开展高级职称自主评审。本市承担国家重大战略、人才智力密集、人事管理完善、具有自主评审意愿的新型研发机构，可向市人力资源社会保障局提出申请，经市人力资源社会保障局会同行业主管部门评估同意后，试点开展自主评审。自主评审机构应结合目标任务、岗位职责、绩效考核等制定不低于全市评审标准的单位标准，并将自主评审方案、评价标准和年度评聘结果报市人力资源社会保障局和行业主管部门备案。市人力资源社会保障局会同相关行业主管部门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，将暂停自主评审直至收回评审权。

十、促进人才评价和使用相结合。坚持评以适用、以用促评，实现职称评价结果与专业技术人才招聘、考核、晋升等用人制度的衔接。支持高校、科研院所和医疗卫生机构等事业单位设立科技转移转化、知识产权保护、临床研究辅助、科研实验技术等各类专业技术岗位，对其中创新业绩突出的优秀团队，可适当增加高级专业技术岗位职数，为各类科技创新人才畅通职业发展通道，全面促进科技创新链、产业链与人才链有机融合。

本通知自发布之日起施行。本市其他相关领域职称评聘可参照本通知执行。

上海市人力资源和社会保障局办公室

2023年4月24日印发
