

索引号:	11220000013544525W/2021-04617	分类:	人事管理;通知
发文机关:	吉林省人力资源和社会保障厅	成文日期:	2021年09月22日
标题:	关于印发《2021年吉林省职称评聘改革工作安排部署意见》的通知		
发文字号:	吉人社函〔2021〕165号	发布日期:	2021年09月27日

关于印发《2021年吉林省职称评聘改革工作安排部署意见》的通知

吉人社函〔2021〕165号

各市（州）、长白山管委会、各县（市、区）人力资源和社会保障局，各省直单位（部门）及直属企事业单位，驻省中直有关单位，各评聘结合改革试点单位，省内有关企业：

为进一步做好2021年全省职称评聘工作，按照职称工作部署，现将《2021年吉林省职称评聘改革工作安排部署意见》印发给你们，请认真遵照执行。

吉林省人力资源和社会保障厅

2021年9月22日

2021年吉林省职称评聘改革工作安排部署意见

根据省委办公厅、省政府办公厅《关于深化职称制度改革的实施意见》（吉办发〔2018〕37号）和中共吉林省委、吉林省人民政府《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干政策措施（2.0版）》精神，为进一步做好2021年全省深化职称制度改革，加强我省专业技术人员管理工作，现将有关事宜通知如下：

一、深化十七项职称制度改革

（一）深入推进各系列深化职称制度改革。省直有关部门要按照国家各系列深化职称制度改革指导意见，结合我省实际，研究制定相应系列职称制度改革的具体实施办法。重点要以激发人才活力为目标，坚持品德、能力、业绩、贡献评价导向，坚持德才兼备、以德为先，着力破除“四唯”倾向，规范职称评审专业，修订完善我省各系列职称基本评价标准条件，创新职称评价机制，

合理设定施行日期或过渡期。力争 2021 年 9 月底前完成国家已出台指导意见的相应系列职称制度改革实施办法修订工作。

(二) 实现省内院校职称评聘结合全覆盖。在 2020 年之前放权的基础上,今年新授权长春师范高等专科学校、长春汽车工业高等专科学校、长春医学高等专科学校、四平职业大学、长白山职业技术学院、松原职业技术学院、白城职业技术学院、长春工业大学人文信息学院、长春大学旅游学院、吉林师范大学博达学院、长春东方职业学院、长春信息技术职业学院、吉林科技职业技术学院、吉林城市职业技术学院、吉林职业技术学院、长春健康职业学院、长春早期教育职业学院、梅河口康美职业技术学院、长春市第一中等职业学校、长春市第二中等职业学校、长春市城建工程学校、吉林省医药中等职业学校等 22 家院校开展职称评聘结合工作;推进 13 所成人高校评聘结合改革进度,实现省内院校评聘结合全覆盖,进一步松绑职称评价体系,充分以用人单位为主体,实现高度的职称自主权。持续推进职称“评聘结合”试点改革高校中党务和思政人员“双线晋升”通道。省内评聘结合评委会要尽早开展评审工作,为评聘结合单位参评人员参加单位聘任提供依据。

(三) 巩固“双一流”“双特色”评聘试点改革成果。持续加强向我省“双一流”“双特色”二级学院或学科直接下放职称自主评聘权,支持二级学院自主制定岗位设置方案、自主设置岗位结构比例、自主设置岗位标准条件和自主决定评聘人员,赋予充分的用人自主权,有效巩固和拓展省内“双一流”和“双特色”学院和学科建设。

(四) 探索技工院校职称评聘结合扩面改革。新增吉林省理工技师学院、吉林省城市技师学院、吉林省人力资源技师学院、吉林省中工技师学院、吉林省福祉技师学院、吉林职业技师学院、吉林省纺织工业技师学院、辽源技师学院 8 家技工院校施行职称评聘结合改革。

(五) 持续开展全省中小学(含幼儿园)职称评聘工作。启动开展吉林省中小学正高级教师评聘工作,继续采取中、省、市、县分级直报的方式,在全省评定 200 名左右中小学正高级教师。同时,重点向乡镇及以下教师倾斜,对在教学一线连续工作满 30 年且现受聘高级教师岗位满 10 年的教师,单设推荐比例、单独推荐、单独评审、择优评定。对连续在乡镇及以下学校教学一线工作满 30 年,且现仍在一线从事教学工作,受聘一级教师岗位满 10 年的教师,可直接评定高级教师职务,不占单位岗位核定职数,实行特设岗位聘任。对连续在乡镇及以下中小学任教满 30 年,仍在教学一线任教的教师,实行“定向评价、定向使用”机制,受聘一级教师岗位不满 10 年的教师,任一级教师以来年度考核合格的,可破格申报评聘高级教师职称(职务),不受推荐指标数额和岗位结构比例限制,实行特设岗位聘任,通过比例不得超过 60%。正常启动开展全省中小学一级和高级教师评聘工作,申报人员学历年限、任职(聘任)年限、业绩成果截止时间均为 2020 年 12 月 31 日。

中小学一级和高级职称申报实行职数加 1 法,是指各中小学校按照本学校相应级别空岗数 40%(四舍五入)计算出的职数加 1 进行推荐;没有相应级别空岗的中小学校,结合每年年底前退休人员数量,按照退 2 评 1、退 3 以上评 2

的原则核定职数，也按照职数加 1 进行推荐。核定不出相应岗位职数的中小学校不进行推荐。

（六）重点向卫生特殊行业和岗位倾斜。为推动我省公共卫生和中医药特色产业发展，在职称评审中“单独分组、单设指标、单独评审”。持续落实《吉林省基层卫生系列职称评审细则（试行）》（吉政办发〔2018〕57号）精神，对县（市、区）及以下卫生医疗机构增设基层卫生评审系列，授权梅河、敦化、大安 3 个示范区组建基层卫生系列职称评审委员会，各级人社部门要根据本地区基层岗位设置实际，统筹把握好申报评审数量和质量，有效促进县域内专业技术人员定向评价、定向使用。

（七）进一步扩大科研院所和行业协会改革范围。推进吉林省农业机械化管理中心、吉林省农业技术推广总站、吉林省水利科学研究院、吉林省计量科学研究院、吉林省区域地质矿产调查所、吉林省地质调查院等 6 家科研院所施行评聘结合职称制度改革。持续扩大行业协会职称评审范围，推动吉林省黄金协会和服装协会职称评审，新增吉林省中小企业协会和艺术设计协会组织开展职称评审。在此改革基础上，将科研院所和行业协会改革单位扩大到 20 家。

（八）全面下放人事代理、辅系列人员职称评审权。综合考量评聘结合和自主评审单位专业技术队伍建设实际，逐步统一单位评聘（审）标准，进一步向评聘结合（不含中小学系列）和自主评审单位加大放权力度。将评聘结合和自主评审单位人事代理和辅系列专业技术人员职称评审权下放到本单位，拉平主辅系列评审层级、拉平主辅系列通过率，实现各授权单位所有系列、所有等级、所有人员的评聘自主。

（九）加大民营企业职称自主评审放权力度。新增长光卫星技术有限公司、吉林奥来德光电材料股份有限公司、吉林科讯信息科技有限公司、华为技术有限公司长春研究所 4 家民营企业施行职称自主评审。重点围绕我省“一主六双”高质量发展战略，加大我省民营企业职称评审放权力度，向我省汽车和零部件、农产品和食品深加工、冰雪和避暑休闲生态旅游 3 个万亿级产业以及精细化工、医药健康、装备制造、电子信息、新能源、新材料和现代服务业等 7 个千亿级产业相关民营企业倾斜，在省、市、县三级选定 100 家专业技术人才密集、技术实力较强、内部管理规范的规模以上的民营企业下放副高级及以下职称自主评审权限。

（十）进一步完善民营企业高级经营管理人才职称激励制度。落实民营企业高质量发展会议精神，进一步创新民营企业高层次人才评价机制，开辟职称评定绿色通道，对业绩突出、贡献较大的民营企业高层次创新创业和高级经营管理人才实施职称专门评审、单独评定相应级别职称。

（十一）完善和增设职称评审专业。根据我省经济社会发展和新兴产业、新业态发展需要，重点围绕“一主六双”高质量发展战略，持续做好人工智能工程、快递工程、船舶工程和服装设计职称评审专业，增设网络安全、环境设计、平面设计、人工智能、物联网、大数据、云计算、数字化管理、智能制造、工业互联网、虚拟现实、区块链、集成电路、技术经纪、网络营销和社会

服务 16 个职称评审专业。分类制定符合各行业特点的职称评价标准条件；探索开展网络安全、环境设计、平面设计专业初级职称认定和中级、高级职称社会化评审试点工作。

（十二）探索建立农民职称评价体系。贯彻落实中共吉林省委办公厅、吉林省人民政府办公厅《关于激发人才活力支持人才服务乡村振兴的政策措施》（吉办发〔2021〕18 号）精神，建立乡村振兴农经、农艺、农技、农林、兽医、畜牧、工艺、农建、电商营销 9 个专业职称评价体系，激发我省乡村振兴人才创新创业活力。省人社厅负责乡村振兴高级职称评审工作，并督导各市（州）、县（市）完成初、中职称评审工作。

（十三）探索开展编外人员职称评审试点。探索开展吉林大学第一医院、第二医院、中日联谊医院和口腔医院编外人员职称评审试点工作，经单位委托，由省人社厅授权各医院组建职称评审委员会，自主开展本单位专业技术人员职称评审工作。省人社厅授权东北师范大学附属中学、小学试点开展中小学校外聘教师职称评审工作。

（十四）全面实现技能人才与专技人才相互贯通。对照国家政策框架和标准，以职业分类为基础，促进职称制度与职业资格、技术等级鉴定制度相贯通，制定出台《吉林省部分专业技术类职业资格与职称对应目录》，专业技术人员取得职业资格后即具备相对应系列和层级职称，不再重复评价，符合高一级职称申报条件的也可直接申报高一级职称。根据《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见》（人社部发〔2020〕96 号）精神，在我省工程、农业、工艺美术、文物博物、实验技术、艺术、体育、技工院校教师等技术领域一线岗位，从事技术技能工作，具有高超技艺和精湛技能，能够进行创造性劳动，并作出贡献的在岗高技能人才，可按有关规定参加相应专业系列专业技术职称评审，实现高级工、技师、高级技师和特级技师与初级职称、中级职称、副高级职称和正高级职称的相互贯通。取消职称委托评审条件限制，实施更加开放灵活的职称评价服务政策，凡在我省工作或与我省相关单位采取不同形式签订工作协议的省外专业技术人才，均可在我省申报相应系列和等级职称，促进省外人才与我省职称评价相贯通。

（十五）下放市（州）人社部门评审权限。授予长春市人社局建筑工程、交通工程、机械工程（不含农机）正高级职称评审权限；增加长春市、吉林市人社局等 2 家人社局评委会档案系列副高级及以下评审权限。省人社厅授权组建职称评委会的省直厅局负责下属事业单位初级职称认定工作；省人社厅负责未组建职称评委会的省直厅局下属事业单位初级职称认定工作；其他企事业单位初级职称认定实行属地化管理，由各市（州）人社部门负责初级职称认定工作。

（十六）评聘分开系列聘任年限要求。评聘分开单位专业技术人员申报上一级职称时，按照“省级专业技术人员须受聘现专业技术岗位满 4 年，市（州）级专业技术人员须受聘现专业技术岗位满 3 年，县（市、区）级专业技术人员须受聘现专业技术岗位满 2 年”标准执行。2022 年省、市、县专业技术

人员分别按照 5、4、3 聘任年限执行，以后逐年增加一年聘任年限，直至各级专业技术人员聘任年限要求均达到 5 年为止。

（十七）探索“四个自主”模式

1. 自主建立评审标准。各职称评审委员会结合本单位或行业实际，按照国家各系列深化职称制度改革指导意见，自主建立职称评价基本标准条件，标准条件不得低于国家标准，报送省人社厅备案后，向本单位或行业公开。

2. 自主抽取评审专家。各职称评审委员会要按照专家库管理制度，根据评委会设置和专业分组情况，从专家库中自主随机抽取专家组建专家评委会。

3. 自主核准证书印章。今年开始，各职称评审委员会自主核准职称评审通过人员的专业技术资格证书印章，坚持“谁评审、谁验印、谁发证”的原则。各职称评审委员会要做好印章和职称证书管理工作以及按照省人社厅要求做好证书编码工作，确保职称证书信息准确，网上可查。

4. 自主申请评审（聘）例会时间。各职称评审委员会结合本单位工作实际，自行申请评审（聘）例会时间，报送省人社厅备案后，自行组织开展职称评审会。

二、及时兑现六项职称政策

（一）精准兑现分类定级人才职称政策。根据中共吉林省委、吉林省人民政府《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干政策措施（2.0 版）》（吉发〔2021〕3 号）要求，对业绩贡献特别突出的 A、B 类人才可特设直聘一二级专业技术岗位；对 C、D 类人才及业绩贡献特别突出的 E 类人才可直接评定高级职称，特设岗位聘任，评定工作按照“盲审初评、答辩复评、专家合议、结果公示”的程序进行。在我省工作的出站博士后和业绩贡献突出的博士可直接申报评定相应系列副高级职称；业绩成果特别突出的出站博士后可直接跨级申报评定相应系列正高级职称。根据已认定人才需求，积极协调相关部门为人才落实安家补贴发放、子女入学等政策待遇。

（二）持续加强基层一线人员职称政策兑现。对在乡镇基层事业单位从事一线专业技术工作累计满 30 年，且现仍在一线从事专业技术工作的人员，聘任中级职称满 10 年的，经职称评委会考核评审通过，可直接评定副高级职称（职务），可特设岗位聘任。对市（州）及以上城市到乡镇基层一线从事专业技术工作满 3 年以上且仍在基层一线从事专业技术工作的人员，可提前 1-2 年申报上一级职称，享受职称单独评定待遇，特设岗位聘任。在县（市）及以下企事业单位签订 3 年工作服务合同的博士和硕士，可分别申请评定考试系列以外的副高级职称和中级职称，按特设岗位聘任。

（三）开展兼职技能型人才职称评定工作。对企事业单位兼职从事工程、职业教育、农业、研究、艺术、文物博物、工艺美术、体育、实验技术等 9 个领域的专业技术技能型人才，可申请评定相应职业技术等级和职称。

(四) 推进乡村振兴人才职称补贴预算和发放工作。根据中共吉林省委办公厅、吉林省人民政府办公厅《关于激发人才活力支持人才服务乡村振兴的政策措施》(吉办发〔2021〕18号)要求,人社部门会同行业主管部门组织实施高级和中级以下职称申报评审工作,每年评定2000名左右,按高级、中级、初级职称等级由同级财政每年分别给予补贴3000元、2000元、1000元,连续发放5年,各级人社部门协调同级财政部门做好补贴发放工作。

(五) 继续执行援疆、援藏、援外和支教专业技术人员职称评定政策。省派援疆、援藏、援外和支教人员主要为省委组织部或省人力资源和社会保障厅、省教育厅按照组织程序派出援助工作人员,其他省级行业主管部门承接省或国家项目援外人员须经省级主管部门报省委组织部、省人力资源和社会保障厅备案同意,方可享受职称评聘政策。该类人员职称评聘工作由省人力资源和社会保障厅统一组织实施,援助地评聘资格(职务)一律不予承认。援外人员须在援助岗位工作满一年或援助期满(文件有明确规定的)后,经组织考核合格,由派出机构统一组织申报。对符合申报上一级职称评审条件的直接评定上一级职称,实行特设岗位聘任;对未满足申报上一级职称基本条件的,待满足基本条件时,直接评定上一级职称,特设岗位聘任。对援外人员援外工作期间,派出单位进行专业技术职务聘任的视同激励政策落实,单位聘任和特设岗位聘任仅用一次,职称激励政策只享受一次,不得重复享受。对因个人原因终止援助服务工作的,其评定取得的职称(职务)予以核销。

(六) 落实新冠肺炎疫情防控一线医务人员的职称激励政策。由省卫健委确定全省新冠肺炎疫情防控一线医务人员,统计基本信息后,报送省人社厅。省人社厅根据省卫健委统计信息分类兑现职称政策。职称申报评审时,同等条件下向疫情防控一线工作的专业技术人才倾斜。将抗疫表现作为职称评审的重要内容,注重在疫情防控一线的工作实绩。

三、完善职称管理七项制度

(一) 制订一二三级岗位管理制度。为进一步加大全省高层次人才队伍建设力度,结合我省实际,制定出台《吉林省事业单位专业技术一级岗位管理办法》,选拔出一批对我省经济社会发展做出卓越贡献的“塔尖式”高层次专技人才,为我省冲击“院士”培养后备力量。修订《吉林省事业单位专业技术二三级岗位管理办法》,坚持科学评价、竞争择优的原则,选拔出一批各专业领域杰出人才,充分发挥人才在吉林振兴发展中的带动示范作用,促进我省事业单位岗位管理科学化、规范化、制度化。督导各市(州)人社局、省直单位和评聘结合单位修订三级岗位评价基本标准条件,使三级岗位管理更加符合用人单位实际。

(二) 完善高层次及特殊人才职称评定办法。下放域外引进“高精尖缺”人才、海外留学回国人才、优秀博士后人才和省内高层次人才、激励性政策扶持人才、同级改职人员、机关分流人员和部队转业人员职称评定权限到评聘结合单位,评聘分开单位人员统一报省人社厅组织评定。成果转化人才、离岗创业人才、民营企业高级经营管理人才等由省人社厅组织开展评定工作。

(三) 加强专家库管理制度建设。各职称评审委员会要充实完善本系列职称评委库，并及时报送省人力资源社会保障厅。积极吸纳学术造诣深、作风正派、办事公道、能认真履行职责的专家，增加经验丰富的基层一线专家以及非公有制组织专家的比例，原则上各职称评审委员会专家库成员不得低于100人。实行专家轮换制度，保证三分之一以上的评委实行轮换，已经连续两年担任职称评审工作的专家，原则上不再担任本年度的评委，各职称评审委员会要严格履行专家库备案制度、建立专家库成员评价和退出机制。

(四) 推行职称评审“五化”机制。着力推行职称评审“自主化、社会化、项目化、园区化、联合化”，充分发挥职称调控和牵引作用，推行省内企事业单位职称评审联盟机制，支持评聘结合和自主评审单位自行组建评审联盟组织辅系列专业技术人员职称评审，支持省内中小微企业组建职称评审联盟，评审联盟报请省人社厅备案后，组织开展职称评审工作。通过由评审联盟成员单位轮流承办、联合评审、分类评价、横向比较的方式，促进省内企事业单位人才交流与合作发展。

(五) 制定吉林省职称评审管理暂行办法。为进一步规范职称评审工作，加强职称评审管理，完善各类专业技术人才发展的科学人才评价机制，坚持德才兼备、以德为先的原则，强化组织管理、规范职称申报和评审程序、明确监督检查机制。明确从2022年起每年3-7月份完成职称申报、评审工作，6-9月份完成全省一、二、三级岗位评审和二、三级考核工作。明确经组织批准的事业单位“双肩挑”人员符合申报上一级职称基本条件的可以参加职称申报评审工作。继续执行“盲评初审、答辩复审、专家会议和现场公布结果”四位一体评审制度，实现“政策公开、标准公开、程序公开、结果公开”，各职称评审委员会要严格执行评审制度，打造阳光职称，确保职称评审质量，进一步提升社会公信力。

(六) 严格执行评委会年度评估授权制度。采取年度评估授权的方式，加强事前审核、事中监管、事后备案和评估。对年度评聘工作严谨规范、评审结果客观公正、评估测评情况良好、社会和群众评价较高的评委会，将采取长期授权、扩大评审权限和定向免检的方式给予支持；对年度评聘工作程序不规范、政策执行有偏差、工作时效延误、评审结果存在严重问题、评估测评情况较差、社会和群众不满意的，将视情况限期整改、延期授权或直接取消授权。

(七) 严格落实职称诚信和失信惩戒制度。继续推行“个人和单位双承诺”诚信制度。实行学术造假“一票否决制”，对通过弄虚作假、学术不端、暗箱操作、违规评审和诬告闹访等违纪违规行为取得的职称，各级人社部门要予以撤销，并将人员信息记入失信黑名单。

四、强化六项监督管理

(一) 强化专家库监督管理。各职称评审委员会要按照要求完善职称评审专家库管理制度和专家使用机制。省人社厅将不定期对各职称评审委员会抽查，重点考核职称评审委员会专家库制度建设、专家库结构和使用情况，考核结果作为职称评委会年度授权评估重要参考依据。

(二) 强化评委会监督管理。各职称评审委员会要严格按照核准备案的评审范围、专业领域、评审层级以及有关程序规则、公布的时间计划组织开展职称评审工作，不得多头重复交叉评价和强制评价。省人社厅或联合各市（州）人社部门组成联合检查组，对各职称评审委员会评审范围、评审方案等工作开展情况进行监督检查。

(三) 强化评审程序监督管理。各职称评审委员会应设立职称评审（聘）纪检监察组，对职称评审（聘）全过程监督，任何机构和个人不得擅自更改评委会投票结果。职称申报人存在弄虚作假行为并查实的，按照规定取消申报或评审资格，并记入职称评审诚信档案库。对制度缺失、程序混乱、评审质量不高、社会反映较大的评委会，责令限期整改，必要时可暂停评审工作直至收回职称评审权。

(四) 强化职称审核监督管理。职称申报审核应坚持“谁评审、谁审核、谁担责”的原则，采取关口前移、复核前置、交叉监督的方式，省人力资源和社会保障厅将对各职称评审委员会的审核材料进行交叉抽检，确保职称申报审核的严肃性和准确性。

(五) 强化职称评委会印章管理。省人社厅授权的各职称评审委员会（简称“评委会”）制作职称证书和评审表所使用的各种印章（比如评委会章、名章、核准章等）报省人社厅备案，发生印章更换、作废等情况时须及时向省人社厅备案。职称证书和评审表需加盖经省人社厅备案的印章，否则职称证书和评审表一律无效。

(六) 强化专业技术资格考试监督管理。督导人事考试机构按照人力资源社会保障部发布的2021年专业技术人员资格考试工作计划，进一步加强考试安全管控，强化工作落实，做好疫情防控常态化形势下的考试工作，确保考试安全；贯彻执行国家关于专业技术人员职业资格考试报名证明事项告知承诺制度，依法依规做好核查工作；进一步加强考试制度建设，不断充实和加强考试监督巡视工作，强化安全教育和考务培训；严肃考风考纪，贯彻落实《专业技术人员资格考试违纪违规行为处理规定》，对弄虚作假、违纪违规行为按有关规定严肃处理，营造风清气正的良好考试环境。

五、实现五个目标要求

(一) 实现“一个法定”目标要求。按照《吉林省专业技术人员继续教育规定》（吉林省人民政府第267号令）要求，实现继续教育法定化，我省将在重新修订的各系列职称评价基本标准条件中，逐步明确对专业技术人员继续教育经历和基层服务经历的具体要求，到2022年，将在年度职称评聘工作中，对符合继续教育经历和基层服务经历条件要求的职称申报人员给予同等条件下优先。从2023年开始，专业技术人员的继续教育经历和基层服务经历将作为我省职称评聘的必要条件。

(二) 实现“两个时限”目标要求。各省直厅局要严格按照9月末前完成我省各系列深化职称制度改革实施意见的制定工作的时限要求、各职称评审委

员会要严格按照 11 月末前完成职称评审（聘）工作的时限要求，做好相关工作。

（三）实现“三个杜绝”目标要求。各职称评审委员会在职称评审工作中要严格执行“三个杜绝”，杜绝人情评审、杜绝关系评审、杜绝造假评审。切实改变工作作风。职称评审委员会工作人员和专家应当严格执行回避制度，有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系及近姻亲关系等的人员申报评审的，应当主动回避或告知回避。对履责不力、违反评审纪律、扰乱评审秩序、擅自泄露工作内容或以权谋私的工作人员和专家评审，一经发现，给予批评教育，工作人员调离职称工作岗位，专家评委终身取消人才工作评审资格；情节特别严重的，全省通报批评并记入诚信档案，按照规定追究相关责任。

（四）实现“四个及时”目标要求。各职称评审委员会要及时处理举报、信访案件，向举报和信访人耐心解读相关政策，严肃调查其反映的问题，及时反馈，严禁“打太极”式处理方式；各职称评审委员会要及时公开并接听政策咨询电话，专人负责，对政策咨询电话接听人员做好政策培训工作；各职称评审委员会要及时解答政策，坚持“一次告知”原则，对来访的专业技术人员要热情接待、认真解答相关职称政策；各职称评审委员会要及时宣传职称政策，积极引导专业技术人员发展方向；妥善化解职称工作中出现的矛盾。

（五）实现“五个服务”目标要求。职称申报服务信息化，依托吉林智慧人社建设，推行大人才一体化管理系统，实现职称申报全流程线上管理，申报人员无需跑动即可完成职称申报工作；人才认定服务自动化，探索建设吉林省高层次人才分类定级智能系统，按照我省高层次人才分类目录参照标准，由人工智能对应人才类别，彻底杜绝人工操作；信息查询服务网络化，利用厅门户网站公开职称政策，公开职称通过人员信息查询，持续对接全国人力资源和社会保障政务服务平台，促进我省专业技术人员有效流通；继续教育服务平台化，建立我省专业技术人员知识更新工程网络平台，提供移动端、客户端、小程序等多种方式促进我省专业技术人员继续教育；职称证书服务电子化，推广吉林智慧人社职称电子证书，转变以往固有纸质证书“小本本”的观念，提供电子证书打印、核验等多种在线服务。

深化职称制度改革事关我省专业技术人员的切身利益，各地区、各部门要高度重视，加强领导，准确领会深化职称制度改革文件精神，严格执行职称评审相关规定，提升干部队伍素质，做到职称评审公开、公平、公正，打造阳光职称，切实增强职称评审工作透明度，提升全省专业技术人员职称需求满意度，塑造人社工作的良好形象。

本意见未重复明确或调整的相关政策和工作，依据以往规定执行，以往规定与本意见不一致的，以本意见为准。其他未尽事宜由省人力资源和社会保障厅负责解释。