# 第 119 号：关于推行部分职称评审“以考代评”的建议
# （市六届人大六次会议）

# 关于推行部分职称评审“以考代评”的建议
# 第 119 号（社会建设类 2 号）

霍邱代表团：孟旬代表

职称评审是广大技术人员职业发展的关注重点，直接关系到全市专业技术人员的薪资待遇、岗位晋升和项目申报权限，更是专业技术人员专业能力与行业认可度的核心凭证。根据统计数据，目前我市专业技术人员数量已超 20 万，人员队伍处于稳步增长状态，职称评审的社会影响面正在稳步扩大，传统评审模式下的问题日益凸显，部分职称的评审工作亟待改革，建议相关部门综合考虑推行“以考代评”取代传统评审工作方式。

## 一、存在问题

在传统职称评审模式下，一是评审材料工作量大。专业技术人员往往需要准备大量的申报材料，包括论文、项目报告、推荐信等。网络热门视频里面，经历过传统评审的工程师坦言：“我几乎花了半个暑假来准备职称材料，这些时间本来可以用来备课、研究教学方法的。”二是评审过程公平性容易引发争

议。现行评审方式标准往往偏主观，容易受到人际关系、学术资源分配不均等因素的干扰。尤其是评审资料过于繁杂导致部分资料的认定解读受人为影响较大，社会上已广泛存在可研技术成果挂名方便评审职称的行为。

**二、国内其他案例**

近日，湖南省人力资源和社会保障厅发布了《关于做好职称认定工作的通知》，提出从2025年起，土建、审计等12个专业将取消各层级职称的认定和评审，全面实施“以考代评”。根据此项规定，从2025年开始，湖南在卫生、审计、统计、土建、国土空间规划等12个领域取消职称评审，实施以考代评。不止湖南，这几年贵州、河南、山西、潍坊等地也已发布相关政策积极推进职称以考代评。

**三、推行以考代评的优势**

推行“以考代评”政策，可以推动人才评价体系从“主观评价”向“客观考核”进行转变。

一是更加客观公正。所有人都必须面对同一套客观、标准化的考试，通过考试成绩来衡量个人的专业素养和能力水平。这种方式显著提高了评价的公正性和透明度，更有效避免了传统评审过程中可能存在的主观偏见和权力干预。

二是打破资历的限制聚焦专业能力提升。年轻技术人才无需漫长等待“论资排辈”，凭能力通过考试即可晋升，可以加

速目前越来越多高学历年轻人的职业发展。通过考试内容设置，进一步聚焦行业新技术、规范和理论，通过考试检验专业知识的系统性和深度，刻意确保职称持有者具备真正的实力。