激活人才，我省出台职称评审“双10条”

细分人才群体，定制个性化优惠政策 民企人才职称参评门槛降低，大专可评高级职称

记者12月2日从省人社厅获悉，该厅印发《湖南省畅通职称评审绿色通道10条实施意见》《湖南省创新民营企业专业技术人才职称评审10条措施》(以下简称“双10条”)，针对引进人才、产业人才、基层人才、民企人才等人才群体量身定制个性化优惠倾斜政策，畅通职称评审“绿色通道”。

■记者 王智芳 通讯员 龚颖 游江

四类人才专门评审 开设引进人才职称评审“直通车”

《绿色通道10条意见》对引进人才、产业人才、本土能力超群、业绩卓著人才和青年博士后科研人员等四类人才实施专门评审。

具体来说，对引进的急需紧缺人才和高层次人才，根据需要放宽身份、资历、学历等条件限制进行实时评价，采取个人述职答辩、同行专家考核评议“直通车”方式直接认定相应职称。

评审聚焦工业新兴优势产业链发展和地方传统特色产业转型升级等，不定期组织开展专场评审或城市群评审。

对行业领军人才和青年拔尖人才等，不定期组建特别优秀人才职称评审，直接评审相应系列相应层级职称。

青年博士后科研人员可单独申请评审职数，直接申报参评相应系列(专业)副高级职称，其在站期间的业绩成果可作为职称评审的重要依据。

三类人才比照评审 技工院校毕业生可申报相应职称

《意见》对技能人才、党政机关调入企事业单位人才和具有职业资格的人才等三类人才实施比照评审。

在生产领域一线岗位从事技术技能工作的高技能人才，可经单位考核推荐后直接对应申报相应职称。技工院校毕业生可按学历申报参评相应系列(专业)职称。此外，取得世界技能大赛金牌、银牌，或取得“中华技能大奖”的优秀高技能人才，可认定相应专业高级职称。

党政机关（含参公管理单位）和部队转业调入转入企事业单位从事专业技术工作的人员，首次申报参评职称，不受资历、台阶限制，根据其工作年限比照相应资历、台阶条件进行申报，在原单位取得的工作业绩与成果视为专业技术业绩。

在有关领域取得专业技术类职业资格的人才，可不再参加同一领域相应层级的职称评审，直接认可其具备相应系列和层级的职称。

两类人才倾斜评审 扎根基层青年博士可直接申报副高级职称

《意见》对基层一线人才、对援派人才施行倾斜评审。其中，对基层一线人才实行“单独分组、单独评审、单独确定通过率”，在基层卫生、乡镇教育、农业林业等领域实行“定向评价、定向使用”的基层职评制度，特别优秀的扎根基层(与基层单位签订5年及以上服务期)青年博士，不受原有职称台阶和评审职数限制，可直接申报参评相应系列(专业)副高级职称。

对援派人才援派期1年以上且年度考核、集中考核为称职及以上的专业技术人才，援派期为3年的，援派期满后可提前一年申报高一层级职称。省内参评享受“四个不作要求”“两个不作硬性要求”的优惠政策，还可自主选择职称评审地。参与“一带一路”和其他境外项目建设的比照享受相应优惠政策。

民企人才职称参评门槛降低 高级职称学历要求放宽为大专

《民营企业10条措施》则进一步降低了民企人才的职称参评门槛。

《措施》指出，民营企业专业技术人才具有相应专业大专学历，取得中级职称后从事本专业工作满7年，可申报参评相应系列(专业)副高级职称。此外，台阶要求可不按部就班，未获得初级、中级职称，但成绩突出、贡献卓著的，可比照正常申报年限超出2年、4年直接申报参评中级、副高级职称；同时，民营企业专业技术人才申报参评职称可放宽至65周岁。

解除了外语、计算机能力及继续教育等“一票否决”的限制，达到一定水平具有相应证书在量化评审时可加分；对于论文不搞“一刀切”，积极推行代表作制度，替代公开发表论文要求；同时解除“唯奖励、唯项目”的成果限制，树立品德能力业绩评价导向。

同时，下放申报推荐权限、专业调整设置权限和评审权限，其中申报推荐权限和评审权限可下放到园区、行业协会学会等。

11月29日，“湖南省2020届女大学毕业生供需见面会”在湖南女子学院举行，吸引了全省高校近4000名女大学生到场参与。 记者 黄京 摄

近5年湖南高校女生就业俏过男生

刻苦、务实、有紧迫感 促成女生高就业率

本报12月2日讯 “男性毕业生就业率为86.18%、女性毕业生就业率为86.41%”——湖南省普通高校2019届毕业生初次就业情况通报显示，湖南高校女生就业率高于男生。事实上，近5年这一通报的数据都显示出女生就业俏过男生。

11月29日，由省教育厅主办、湖南女子学院承办的“湖南省2020届女大学毕业生供需见面会暨湖南女子学院2020届毕业生供需见面会”举行。参会企业超400家，提供岗位近2万个。“本公司提供免费健身房、瑜伽室”、“每年两次工会旅游、带薪年假、六险两金”……为了吸引女大学生加盟，不少企业在招聘广告上尽量迎合女生的兴趣爱好。

为何女生就业率能高于男生？优势到底在哪？湖南女子学院招生就业处处长周红才认为，一方面女生学习普遍较刻苦，突出的学业成绩和应聘考试时的优异成绩，更能在求职时脱颖而出；同时，相较于男生找工作时的“闯劲”和“拼劲”，女生会表现得更加务实。

湖南人才市场相关负责人认为，不可否认，在实行二孩政策后，企业考虑到用人成本，无形中增加了女生就业难度。但从近几年情况来看，女生在应聘过程中明显表现得比男生更有紧迫感，在工作岗位的踏实与专注，也很能为她们加分。

■记者 黄京 通讯员 张建站

评论

要把“天价救援”拽回地面来

货车司机刘师傅的车辆在湖南高速发生故障后，跟随救援一起来的还有20万“天价施救”费。僵持不下，刘师傅夫妻被迫滞留高速10天。此事被曝光后，引起广泛关注。11月30日，湖南高速集团通报，3名路政人员被停职调查。(详见本报12月2日 A04版)

当日，湘潭管理处对该事件负有监管责任的蒸湘路政大队3名路政人员采取停职措施，进行专项调查。可以说，当地相关部门面对舆情后，行动还是非常迅速的，且处理结果也让人满意。但人们的疑惑仍然没有停止，为什么在高速公路上会经常出现类似“天价施救”的事情，这些施救人员有恃无恐的底气到底从何而来？

2016年4月初，“湖南潭耒高速天价救援”曝光，一辆侧翻的货车被救援队拖了不到20公里的路程，却被告知需要缴纳3.6万元的施救费用；2017年，河北省黄骅市一辆事故车车主花费5万多元为自行倒货、停放一夜和接受救援买单。这些“天价施救”费用，让人惊诧。相关部门积极回应民意的做法值得肯定，但如何彻底去除人们的“心头之忧”，恐怕还需要从根本上找原因。

每一起高速公路“天价救援”的背后，其实都有垄断或准垄断的影子在其中。一些地方的高速公路运营公司只与特定的少数几个甚至一个道路救援服务公司签订道路救援服务协议，允许他们到特定的高速路段进行道路事故救援服务，大大限制了高速道路救援服务公司的市场充分竞争和救援服务价格的有效合理形成。

尽管国家发改委、交通运输部下发的《关于规范高速公路车辆救援服务收费有关问题的通知》要求，要将行政行为和救援服务工作严格区分开来，实行救援的社会化，防止行政机关既当裁判员又当运动员，以斩断高价收费的利益链条。不过，在技术性要求的门槛下，目前高速公路拖车公司都以招标或者委托的方式参与，做的是行政性垄断的“独家生意”。表面上，救援公司是社会化的，然而谁有资格救援，谁能进入高速路进行救援，很大程度上由政府相关部门说了算。

同时，道路救援服务价格政策信息也没有向社会充分公示，不公开不透明、信息不对称之下，一旦遭遇事故，车主只能任由其漫天要价。这其实也体现了价格部门监督不及时甚至缺失的问题。

要把“天价救援”拽回地面，就必须打破垄断。首先，市场定价不是放任自流的借口，物价部门必须对此要有严格的管控和约束；其次，技术要求不能成为行业垄断的“马甲”，应该开放渠道，允许更多的专业化救援公司进入；再次，要有第三方参与，如保险公司或第三方的专业组织，而不是由交通部门来提供或指定；最后，要为被救援者提供申诉渠道，形成实质性的监督效能。

唯有采取有效的治理措施，才能将这一问题根治，也才能将失范的高速公路“天价救援”彻底拉回来。

■本报评论员 张英