

★工作研究★

建立职系、职等、职级的完整体系 不断完善专业技术职务聘任制

石庭俊 黄伯明

(中国科学院干部局)

一

专业技术职务聘任制实施已近 4 年。实践证明,职称改革的方向是正确的,实行专业技术职务聘任制这条路子也是对头的,几年来的成效也很明显。但是,不容置疑,专业技术职务聘任制还有许多需要完善的地方。就其制度本身而言,建立职系、职等、职级的完整体系,是制度本身完善的一个很重要的方面。

50 年代,我院在确定部分科研人员的职务名称时曾划分过级别,由于历史的原因,这一制度并未能坚持。1978 年恢复职称评定后只是评职等而无职级,即便有级也只是工资级。1986 年实行专业技术职务聘任制,在专业技术职务的设置上,也只考虑了职系(如研究系列、工程技术系列等)和职等(如研究员、副研究员、助理研究员等),而没考虑职级,即在职等中分成若干级别,例如研究员这一职等中分设一级研究员、二级研究员……,其它职等中也同样分设若干级。虽然在专业技术职务的工资设置中每等职务有几级工资,但这纯粹是薪金等级,而不是专业技术职务的职级概念。按照专业技术职务的内涵,职务就是岗位,不同的职务反映人员在不同的岗位上履行的相应职责,而同一职务内的不同职级则是反映人员在相同的岗位上所能承担的工作难易程度、所负责任的大小、完成任务的数量和质量以及对岗位的胜任程度和绩效的累积情况。例如,副研究员进行组织和指导课题的研究工作是他应履行的职责,但课题有重大与一般,有大有小,有难有易,如何把承担者的能力、水平以及所负的责任等的差异体现出来,这就是职级的功能。再比如,同是助理研究员,有的已在这一岗位上工作了若干年,有的则刚工作几年,很显然,一般来说年功绩效是不一样的,如何体现,也是职级的功能之一。

二

由于现在的专业技术职务设置只有职等而无职级,所以在实际中就出现了一些不合理的现象以及聘任制运行上产生了一些问题:

一是同一职务内人员之间实际存在的差别未予体现,而被抹平了。造成了“同一职务便是同一水平、同一能力和同一贡献”的平均主义观念,从而使一些能力强、责任大、贡献多、水平高的优秀人才的积极性受到挫伤,也使一些“有职务到手不再求上进”思想的人得到保护。我们曾对 5 个单位的 300 多位副研究员和 400 多位助理研究员承担的课题,以及获奖情况进行了调查,情况如下表:

职 务	总人数	承担课题情况				获奖情况	
		承担国家 重大课题 人数	承担基金 委课题人 数	承担省市 部委课题 人数	承担其它 任务人数	获国家级 奖人数	获省市部 委级奖人 数
副 研	324	108 (33.3%)	121 (37.3%)	49 (15.1%)	46 (14.2%)	110 (34%)	214 (66%)
助 研	428	98 (22.9%)	110 (25.7%)	38 (8.9%)	182 (42.5%)	44 (10%)	164 (38%)

注：表中百分比均是指该项人数占该等职务总人数的比例。

由此表可见，同样是副研究员或助理研究员，但承担的课题却不一样，担负的责任、付出的劳动和所作的贡献也不同，但现在的职等中却反映不出这些差别，似乎一个样。

二是同一职务内的人员累积贡献、绩效上的差异也未能体现，被“同一职务”抹平了。比如我院现有的助理研究员中就包括：50年代毕业的大学生，60年代毕业的大学生，以及70年代、80年代初毕业大学生中的大部分。虽然50、60年代毕业的因多方面原因尚未晋升为高级职务，但他们勤勤恳恳工作几十年，累积的科研工作经验、所做出的贡献、绩效是众所承认的，一般要比70、80年代毕业的为多，但由于无级别之分，都是助理研究员，职称一个样，工资待遇与70、80年代毕业的相差无几，因而他们感到多年的工作得不到合理的反映和社会的承认，心理上承受着压力，影响了积极性。

三是聘任制在运行上缺乏连续的激励机制。如研究系列，只有四等（研究员、副研究员、助理研究员、研究实习员）。在一生的研究工作中只有三次晋升的激励，每次晋升至少要4—5年甚至更长的时间。在这期间缺少一种不断地连续激励的机制，这对一部分已经晋升为某职务的人员，当他们认为晋升高一级职务竞争太激烈，衡量自己觉得再晋升希望不大的情况时，这种制度就会使他们消极地保职务，工作上只求无过，不求创新。甚至认为，再干也上不去了，很容易产生“船到码头车到站”的松劲心理。

三

从以上的现实状况可见，尽快建立职系、职等、职级的完整体系，是完善聘任制的实际需要，也是充分发挥聘任制功能的有效措施。这一体系完整后，不仅将会有效地克服和解决上述存在的三个突出问题（即通过职级，把同一职务中的人们之间的实际差别区分开；把累积的贡献、绩效体现出来和形成一个连续的激励人员奋发上进的机制），而且对聘任制工作的正常化有促进作用。所谓聘任制工作正常化，其中有一个很重要的标志，就是专业技术人员晋升职务要根据任务、岗位需要和考核的结果不断地分别进行，而不要过几年集中来一次，要升一起升，要动大家动，形成“洪峰冲击”。建立职级后，人们之间的差别就能通过职级考核而分开。由于平时拉开了级差，就能有效地避免“同步晋升”，人们就可以通过职级的变动达到职等的自然晋升，职级升的快，职等也就升的早；职级变化慢，职等变化也相应慢，这才是一个良性的自然过程。

建立职级后还能强化对专业技术人员的考核，把晋级和考核挂起钩，根据考核的结果确

定是否晋级,这样我们的考核就更有目标。另外,职级还能为比较合理的工资分配提供依据,可以较好地解决目前分配上“大平台”的问题。

四

在专业技术职务聘任制工作已进行了4年之后,提出设立职级并对人员进行职级划分,这在时机上是成熟的,在实际工作中也是可行的。

1985年我院在部分单位进行聘任制试点,1986年初全面开始实施。经过几年的评聘,现在已逐步进入了正常轨道,结构比例逐步趋于合理,各单位也已建立了年度考核和专业技术职务任职期满考核的制度,完全有可能把专业人员的水平能力和贡献划分得更合理、公正,这样就给我们进行职级划分提供了依据。专业技术人员通过每年一度的考核和几年一次的任职期满考核,谁强谁弱,谁优谁劣,已明朗公开。现在不少单位正在摸索试行定性加定量的考核,量化或半量化的考核将把人们之间的差别进一步反映了出来。划分职级是从制度上把这些客观存在又为大家公认的差别予以明确。

建立职级制度,也是广大专业技术人员的共同愿望。我们在调研中了解到,绝大多数科技人员对目前存在的干好干坏一个样,干多干少一个档的平均主义现象很不满意,尤其是科研骨干和承担着较大责任的人员,迫切希望从制度上把人们之间的差异区分开,以鼓励优强,鞭策劣弱。

现在就开始进行职级划分要比再过几年开展这项工作主动得多。如果等到许多人员要进行第二次职务晋升时再来分级,那么升等升级一起做难度肯定很大。今明两年,是我们首批聘任的人员第一个聘任期满。结合任期满的考核,把已进入各职等的人员按职级分开,从时机上看也是很适宜的。

职系、职等、职级这一完整体系建立后,专业技术人员的晋升就不仅体现在职等上,也能体现在职级上。职等的晋升按照各职系条例所规定的程序和标准进行。职级的晋升将结合年度和任职期满的考核进行。在同一职等内,努力工作,不断创造新业绩的人员,一般1—2年可望晋升一级;成绩平平的人员,职级晋升的时间要稍长些;工作不努力,长期不出成绩的人员,职级晋升就要受阻。职级上不去,职等也就上不去。这样的体系,不仅有利于调动科技人员的主动性和积极性,同时也便于对他们实行科学管理。因此,我们应该勇于实践,为尽快建立这样的完整体系而努力。