

职称制度改革与科学的人才评价机制研究

孙晓艳, 赵俊杰, 卢 萍

(中国科学技术信息研究所, 北京 100038)

摘 要: 对我国职称改革的情况及方向进行了综合分析, 提出了建立科学的人才评价机制的建议。

关键词: 职称改革; 科技人才; 评价机制

中图分类号: C96

文献标识码: A

文章编号: 1001- 7348(2007) 11- 0121- 03

国以才立, 政以才治。对一个政党、一个国家乃至一个民族而言, 人才是最宝贵的战略资源, 在综合国力的竞争中越来越具有决定性意义。对人才进行准确、客观、公正的评价是我们选拔人才、合理使用人才的一个关键环节。专业技术人员是我国人才队伍的重要组成部分, 在我国的执业资格制度还不完善的情况下, 通过科学的评审和考试, 确定专业技术人员的专业技术职务任职资格, 是对专业技术人才进行评价的一个重要手段, 也是进行人员配置和使用的基础。

1 我国职称制度的发展历程及存在的问题

我国职称工作已有50多年的发展历史, 目前, 共设立了29个职称系列。从粗线条来划分, 我国的职称制度改革经历了3个主要发展阶段: 自解放初期至20世纪50年代末的技术职务任命制度和职务等级工资制; 自1977年至1983年的技术职称评定制度; 自1986年开始实行的专业技术职务聘任制度。

多年来, 为了使职称评审制度日趋完善, 国家在申报、推荐、评审的方式和程序上进行了一些技术性的改进和完善, 但总体框架并未改变。比如, 由于没有实现科学的分类管理, 设岗和聘后管理工作薄弱, 在职称的申报、推荐、评审和评委会的组建与调整等方面, 都存在一定的漏洞。职称一评定终身, 只能上不能下; 待遇与职称挂钩, 但与岗位职责严重脱节, 造成了“因人设岗、论资排辈”等弊端。另外, 各单位评审标准不一, 导致评审不公平、单位之间互不承认彼此的职称, 非常不利于人才流动等等。由于在职称评定过程中存在这样或那样的问题, 国家相关部门、一些地方和单位都在尝试改革现有的职称评聘体制, 建立新的人才评价机制。

2 我国职称改革现状

在职称改革方面, 我国很多地方和部门都进行了积极的探索和实践, 根据自己的情况选择方案, 不再搞“一刀切”, 也不强行推广某一种方案。总的来说, 改革的重点, 一是完善专业技术岗位聘任制, 真正建立按需设岗、按岗聘任、能上能下、竞争激励的用人制度; 二是完善人才评价机制, 通过职称评审社会化方面的尝试, 提高人才评价的公正性、公平性和科学性, 提高人才评价质量。总体来看, 我国职称改革的情况可以大致分成以下几类:

(1) 按需设岗、按岗聘任、竞争择优、优胜劣汰——强化专业技术岗位聘任制。在改革职称评审制度、实行岗位聘任制方面, 中国科学院走在了全国的前列。中国科学院自2001年开始, 在全院范围内停止各类专业技术职务任职资格的评审和传统意义上的职员职级晋升, 全面实行“按需设岗、按岗聘任、竞争上岗、契约管理、严格考核”的运行机制, 实行全员岗位聘任制, 即实行岗位与职称的“双聘合一”。根据不同岗位要求, 组建相应的聘任委员会开展聘任工作。上海市也鼓励有条件的单位实施岗位的只聘不评, 即凡经业务主管部门同意, 并经市职称改革工作领导小组办公室批准, 均可开展只聘不评的试点工作。如, 作为上海市首家进行职称改革试点的上海市农科院, 2000年初在全院范围内停止专业技术职务任职资格的评审, 同时停止传统意义上的职级晋升, 取而代之的是“只聘不评”的岗位聘任制。如今在农科院, “研究员”不再是一种技术职称, 而是一种岗位。任何人都可以通过公开竞聘, 成为“研究员”岗位上的一员。待遇不再与职称紧密相关, 而是取决于所处的岗位。

取消职称评审、实行岗位聘任制的“利”在于注重业绩和能力考核, 实现能者上、庸者下, 有利于优秀人才的成长。但这种方式是否就是最合适的改革方式, 还有待进一步的实践证明。“只聘不评”目前还只是在一些单位进行试点, 而没有在全国推广。主要原因是在目前的社会大环境

收稿日期: 2007- 09- 21

作者简介: 孙晓艳(1955-), 女, 北京人, 中国科学技术信息研究所高级工程师, 研究方向为人力资源管理; 赵俊杰(1968-), 女, 黑龙江安达人, 博士, 中国科学技术信息研究所副研究员, 研究方向为软科学研究、教育培训。

下还是认可职称,而且国家也没有相应的配套政策予以支持,使得这种改革也遇到了诸如社会、养老保险及人员流出等问题。但取消职称评审、实行岗位聘任制毕竟是在职称改革的道路上迈出了一大步,是一种积极的尝试。

(2)个人申报、社会评价、单位聘任、政府调控——尝试职称评审的社会化。社会评价是由社会对科技人员的学术水平或工程技术的水平、能力进行评价,授予相应称号,为市场化的人才使用机制提供依据。世界上大多数市场经济国家或地区的职称认定制度,特别是职业资格认证制度,一般是通过学会、协会采用社会同行专家评价的办法解决。因此,无论是从解决内部存在的问题,还是从与国际接轨的角度出发,我国都亟待建立职称或职业资格认定的社会化评价机制。

国家在这方面也在进行不断的努力,“专业技术资格考试”制度,就是对专业技术人才进行社会化评价的一个重要手段。实行资格考试,即用考试的办法取得专业技术资格,更能客观公正地评价专业技术人员的水平、能力,减少评审工作中的地域差异和人为因素;通过考试能促使专业技术人员钻研业务、努力进取,有利于提高专业技术人员的整体素质;实行全国统考,为专业技术人员提供了公开、平等的竞争机会,为克服“论资排辈”、鼓励优秀人才脱颖而出,创造了良好的社会环境。我国从1990年开始进行专业技术资格考试试点之后,范围在不断扩大,在高级专业技术资格中,也正在引入考试的内容。我国不少地方和单位也在社会化评审方面作了许多有益的尝试。如,中国地球物理学会成立了职称评定认证中心,建立了专家库,制定了试行办法,并于2003年9月24日产生我国第一位经过社会化评定,获得研究员职称的科技人员——58岁的中国科学院地质与地球物理研究所原副研究员刘建华。中国科协也愿意在全国范围内推行由学会组织的社会化职称评定方式。北京市于2003年初,在部分系列(专业)的职称评审中采取个人自主申报、社会统一评价、单位择优聘任、政府宏观调控的社会化职称评审方式。评审对象打破地域、身份、所有制界限,使在各种所有制单位中工作的各类专业技术人员的学术水平和能力业绩得到公正评价和社会认可。广东省和上海市等也通过组建社会化的评审委员会,允许行业协会、中介组织参与部分高级专业技术职称评审等来达到职称评审的社会化。

在经历种种探索之后,我国的职称评审改革工作又向前迈出了一大步。通过职称评审的社会化和实行岗位聘任制,逐步实现专业技术人员由“单位人”向“社会人”的转变。职称社会化评价机制更适合我国市场经济发展对人才的高层次需求,更适应人才成长发展的需要,因此,也将成为今后人才制度改革、职称制度改革的方向。

3 我国职称改革的方向

虽然近几年国家没有正式出台关于职称改革方面的政策性文件,但在不同的场合和文件中,都提到了关于人

才评价及职称制度改革的问题,从中可以看出未来一段时期我国职称改革的重点。

第一,建立以能力和业绩为导向、科学的社会化人才评价机制,加强社会化评审的制度化建设。继续坚持个人自由申报、社会公正评价、单位自主聘任、政府宏观调控的人才评价与使用的职称改革方向。不断创新评价方法,提高人才评价的科学性、公正性。

第二,继续改革和完善专业技术职务聘任制度。把完善专业技术职务聘任制度与事业单位人员聘用制度结合起来,按照“按需设岗,按岗聘任,签订聘约,优胜劣汰”的要求,科学设岗,严格考核,全面推行聘约管理,切实解决职务聘任“能上能下,能进能出”的问题。

第三,全面推行职业资格证书制度。今后几年,国家将重点在市场经济急需的领域逐步建立执业资格制度,逐步扩大实施范围,基本形成符合市场经济需要的执业准入体系,并进一步推进从业资格制度的建设和发展。

3.1 职称评聘工作要与事业单位改革结合起来

从1999年7月,我国240多家国家级科研院所进行转企的改革试点之后,我国科研院所的改革正分期分批进行,要改革就不可避免地触及到人才的评聘问题。评聘分开有利于实现职称工作社会化,更大程度地调动专业技术人员的积极性。但是,只有在严格、科学设立专业技术岗位的基础上,才能做到真正的评聘分开。所以各部门和单位应根据工作需要,科学设置专业技术职务岗位,严格按岗聘任,实现专业技术职务的聘任与岗位聘任的统一,使职称工作与事业单位聘用制改革相互促进,推动事业单位人事制度改革的顺利进行。

3.2 积极推进社会化人才评价机制的建立

(1)建立分类分级的管理体系。对于不同系列,可以实行不同的评聘办法。以考代评。国家已经设立了专业技术人员任职资格考试的系列,如计算机软件、会计、统计、审计、经济、质量、卫生、国际商务、出版、翻译及船舶,并规定,在这些系列和专业,各级政府职改部门不再进行相应级别专业技术职务任职资格的评审工作(高级除外,高级采用考试与评审相结合的办法)。另外,执业资格考试中规定了,可作为相应级别专业技术职务任职资格的,可以根据需要直接聘任相应级别的专业技术职务,如按规定取得注册税务师资格的,单位根据工作需要可聘任经济师职务,不必再参加经济师的评审。只聘不评。对于没有实行全国统一专业技术任职资格考试系列和专业的初级职称,可实行只聘不评。考评结合。国家设立了专业技术职务任职资格考试系列和专业中的高级职务,按国家规定实行考评结合,即通过国家的统一考试后,再按国家有关规定进行评审。如《高级审计师资格评价办法(试行)》(人发[2002]58号)规定,高级审计师资格实行考试与评审相结合的评价办法,凡要求参加高级审计师资格评价的人员,须参加全国统一组织的考试,并在同一次考试中取得双科合格成绩后,方可申请参加评审。资格评审。其它中级和高级系列可根据具体情况,按国家有关规定实行资格评审。

(2)不断改进评审手段和方法。职称评审不是人才评价的唯一方法,但却是一个重要的途径。虽然职称评审存在这样或那样的问题,但在我国,职称评审在一定时期内还将继续存在,重要的是应当在评委会的组建及评审的方法上进行一定的创新。

组建社会化的评审专家库。评审专家的水平及公正性直接影响到评审质量的高低,因此,要严格把握评审专家库的建设与管理。专家库应广泛吸收跨部门、跨单位的同行优秀专家,组建社会化的评审专家库,提高评审的质量。

实行考评结合。探索资格考试、考核和同行评议相结合的高新技术人才评价方法。坚持以学术水平和能力业绩为核心,开展综合测评。一方面是参加全国统一组织的资格考试,另一方面可以在各单位自己的评审过程中加入考试的部分。

量化评审标准。职称评审不可能完全量化,但一定程度的量化和制定合理的量化评审标准,一方面可以减少人为的因素,另一方面,在出现争议时,评分可以作为一个有说服力的指标。

(3)推进执业资格制度的建设和发展。国际上,许多国家是以执业资格和专业技术职务的方式进行管理。我国于1994年建立执业资格制度,目前已经确立了33项执业资格,约有60多万人取得各类资格。可以说,推行执业资格制度是实行人才评价社会化的一个方向。这一制度的实施,规范和统一了对相应专业技术人才的评价标准,不但加强了专业技术人才队伍的建设,促进了相关行业管理体制的改革,而且在人才管理方面与国际接轨创造了条件。目前越来越多的部门和行业协会要求在相关专业领域建立新的执业资格制度。因此,不断拓展执业资格范围和领域,

加快执业资格制度的建设步伐,是深化职称改革的重要内容,是未来一定时期内职称工作的重要组成部分。

4 结语

对专业技术人才进行公正、客观的评价,是涉及到千万专业技术人才利益和实施人才强国战略的大事,只有在充分总结试点地区和单位成功经验的基础上,建立合理的人才评价机制,才能充分调动广大专业技术人才的积极性,为我国建设小康社会打下坚实的智力基础。

参考文献:

- [1] 人事部.专业技术职称评聘操作指南[M].北京:中国人事出版社,2000.
- [2] 中共中央组织部、人事部、科学技术部.关于印发《关于深化科研事业单位人事制度改革的实施意见》的通知[Z],2000.
- [3] 北京市人事局.关于深化职称改革试行社会化职称评审的意见[Z],2003.
- [4] 国务院.关于发布《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》的通知[Z],1986.
- [5] 中共中央办公厅国务院办公厅.2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要[Z],2002.
- [6] 国务院办公厅转发人事部.关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知[Z],2002.
- [7] 中共中央国务院.关于加强人才工作的决定[Z],2003.
- [8] 中央职称改革工作领导小组.关于完善专业技术职务聘任制度的原则意见[Z],1988.

(责任编辑:胡俊健)

Reform of the Technical Title System and Scientific Mechanism of Evaluating the Scientific & Technical Talents

Abstract: The situation and the trend of the reform of the technical title system of China have been analyzed comprehensively in this paper. Proposals have been provided to establish the scientific mechanism of evaluating the scientific & technical talents.

Key Words: technical title; scientific & technical talents; mechanism of evaluation