

\* 工作研究 \*

## 对我院深化职称改革的思考

黄伯明

常甲辰

(中国科学院人事局 北京 100864) (科技政策与管理科学研究所 北京 100080)

**提要** 科技体制改革的深化,迫切要求人事制度进一步改革。本文结合我院的具体情况,在总结前些年工作的基础上,对如何深化职称改革进行了探讨,提出了思路。

职称,据《现代汉语词典》解释,即为“职务的名称”。在我国,五、六十年代,研究员、教授等名称所反映的就是高级知识分子的专业职务并实行职务等级工资制。但自1978年后,作为从事专业技术工作的知识分子的学识、水平和能力的一种标识,职称一词普遍被采用。研究员、教授、高级工程师等名称似乎不再代表“职务的名称”,而成为一种学术称号。本文所讲的职称改革,就是指针对“称号”这种意义上的职称进行改革。

1986年,中共中央、国务院在对职称评定工作进行改革的有关文件中明确指出:“职称改革的中心是实行专业技术职务聘任制”,“建立专业技术职务聘任制度,应当根据实际需要设置专业技术工作岗位,规定明确的职责和任职条件”。同时又进一步规定“应由行政领导在经过评审委员会评定的、符合相应条件的专业技术人员中聘任”。中国科学院的专业技术职务聘任制工作是从1986年开始的。多年来,经过全院人事工作部门的努力,全院的专业技术职务评聘工作已完全走上了正常轨道。1987年上半年,我院人事部门在充分调查研究并总结以往工作经验的基础上,研究制定了一些具体政策,对评审权限、评聘限额和比例、考核制度和标准以及如何确保年轻人才晋职等几个专业技术职务评聘工作中的重要问题作了明确规定,使全院的专业技术评聘工作有章可循。同时,在全院对各单位专业技术职务的晋升聘任实行宏观控制,使这一工作有条不紊,升而不乱;向有评审条件的单位,下放了副研究员、研究员级职务的评审权;为保证优秀青年人才脱颖而出,还采取院特批指标解决45岁以下的专业技术人员晋升聘任为研究员、35岁以下的专业技术人员晋升聘任为副研究员的问题;建立和健全了年度考核和专业技术职务任职期满的考核制度等。

但是,由于职称改革是在错综复杂、多年矛盾积累的基础上起动的,受到多方因素的制约,因而从整体上说,这几年的工作多是在资格评审上做文章,仍具有很浓的“职称”色彩,许多人在观念上仍把专业技术职务视为学术称号。用资格评审代替职务聘任,用个人条件代替岗位设置,用专家同行评议代替行政领导的职责,结果使得职称改革难以到位。当前,科技体制改革在不断深化,迫切要求人事制度进一步改革。在评审机制(包括条件、程序、方法等)已日趋完善,人们对改革的承受能力也日趋增强的基础上,深化职称改革已是势在必行。

职称改革的核心是根据学科研究和科研任务的需要设置专业技术岗位,再根据岗位和专

业人员所具备的任职资格,由行政领导聘任相应的专业技术职务(以下简称“岗位聘任”)。要做好对专业技术职务的聘任和管理,首先要对专业技术岗位的分类和设置进行科学研究。显然,专业技术岗位是专业技术人员从事专业工作的最基本单元,它是专业技术人员应履行的职责、行使的权力和享受待遇的综合体现。专业技术岗位有很强的客观性,是根据科技任务(学科研究、项目课题等)的需要而设立的;有很强的专业性,每一岗位都从属一定的专业,并有相应的专业知识、工作能力要求;有明显的层次性,各个岗位由于其在—个系统中的地位和作用不同而处于不同的等级线上,每个系统都有其符合实际的合理的岗位等级结构。

科技任务工作目标的差异、工作量的大小、经费强度的高低、科技群体规模的大小、工作的难易程度不同,决定着岗位的不同。在研究所内,行政领导应根据专业技术人员在岗位上所担当的角色和取得的专业技术任职资格,聘任其为相应的专业技术职务。但这样的职务不是终身的,而是随着任务和岗位的变化能上能下,能聘能辞。岗位聘任工作做好了,有利于引导大家从封闭的“职称评审”的圈子中走出来,面向社会,走向世界科学技术大舞台,积极主动地参与竞争,承担科技任务,形成争任务、定岗位、聘职务、定待遇、强激励、再争任务的良性循环。

中国科学院是全国自然科学与高新技术的综合研究与发展中心,专业技术岗位中的主体是自然科学研究岗位和工程(实验)技术岗位。根据学科和项目(课题)在科学研究领域中的重要程度、参与人员的规模、经费支撑的强度以及研究、技术人员在其中担任的角色,研究和技木两类岗位可分为不同等级,即为研究员、副研究员、助理研究员、研究实习员和高级工程师、工程师、助理工程师、技术员。

既然是岗位,那么它对科技人员的要求就应当是明确的。研究员及相应的高级工程师岗位的标准和被聘人员在此岗位上履行的相应职责可以体现在如下四个方面:

1、学术技术带头人或主要研究方向的主持者,负有组织和指导学科研究的责任并带领本学科领域的研究、技术人员参与国际竞争并做出世界水平的研究工作。

2、科研项目负责人或课题主持人(一般指科研项目中的二级及其以上课题),负有组织、指导项目(课题)研究的责任并应直接参与科学研究,应带领下属人员保质按时完成任务并做出高水平的研究(技术)成果。

3、技术开发的带头人,负有组织和指导下属人员从事高新技术和产品的研制、开发以及技术转让、成果转化的责任并直接参与开发工作,做出了有重大社会、经济效益的工作。

4、高层次人才的培养者,负有直接指导博士研究生、博士后研究人员及中、高级人员学习和科研的责任,培养出高水平的人才。

副研究员及相应的高级工程师岗位的标准和被聘人员在此岗位上履行的职责应是:

1、在研究员的指导下,独立主持或负责某一研究方向和技术系统的研究技术工作,负有组织和带领下属人员从事科技工作的责任并在该研究方向和技术系统内做出高水平的工作。

2、课题的主持人,负有组织和指导课题研究的责任并直接参与课题研究工作,带领下属人员按规定完成任务,做出高水平的成果。

3、技术开发项目的负责人,负有组织和带领下属人员进行产品的研制开发、项目成果推广、技术服务咨询的责任,并做出有较大社会、经济效益的工作。

对于那些被聘在助理研究员岗位和工程师岗位上工作的研究技术人员,他们应在高研人员指导组织下独立承担科技任务,应是学科研究和项目(课题)中的骨干。

在建立社会主义市场经济体制的今天,在改革开放、公平竞争的形势下,结合科学研究工作的特点,中国科学院的研究技术人员获得自然科学研究和工程(实验)技术的各级岗位主要是通过二个途径:一是研究所根据学科研究和争取到的项目(课题)以及自选课题的需要设立若干不同等级的岗位,采取公开招聘和其他适当的办法,在已获得任职资格的人员中择优聘任上岗;二是研究、技术人员通过参与社会和国际竞争、合作等方式获得项目(课题),研究所行政领导根据研究、技术各级岗位的标准和本人已获得的任职资格,聘任上岗。

既然专业技术职务是一种岗位而不仅仅是学术称号,而且相应的岗位的职责又是明确的,那么,被聘上岗人员就应享受相应专业技术职务的待遇。而那些只获得专业技术职务任职资格而未被聘任在相应岗位上任职的人员,则不享受相应专业技术职务的待遇,而只能按其所在的实际岗位享受相应待遇。因学科、项目(课题)的正常变化而下岗或进入低一级岗位工作的人员,研究所领导可根据其在岗期间的工作业绩对其已享受的有关待遇作适当调整(对在岗期间工作业绩突出者,可保留原待遇),或按其新岗位确定待遇。

实施专业技术职务聘任制度,是一项具有重要意义的工作。我们希望,通过实施岗位聘任,有利于把专业技术人员从“职称热”的氛围中解放出来,引导大家把竞争的目标放在争取岗位上而不是追求“职称”上;有利于大家逐步摆脱计划经济造成的“等、靠、要”观念,引导大家积极面向世界科学前沿领域、面向社会、面向国民经济建设去争取任务、寻找项目(课题);有利于科技队伍的结构调整,引导队伍的结构向着有利于学科发展和任务需要的方向调整。

———— \* ————— \* ————— \* —————

#### \* 简讯 \*

### 蔡冠深中国科学院院士荣誉基金会成立并首次颁奖

**本刊讯** 1995年6月8日,“蔡冠深中国科学院院士荣誉基金会”成立并颁发首次院士荣誉奖金。香港青年企业家蔡冠深先生,出于对祖国科学事业的关心和对中国科学院院士的敬佩,本着发扬敬老尊贤的民族传统精神,在中国科学院领导的大力支持下,他捐资600万元创办了“蔡冠深中国科学院院士荣誉基金会”。获得首次院士荣誉奖金的90岁以上院士有16人,每人获奖金12000元;80-89岁院士有99人,每人获奖金6000元。

(益鸣)