

# 试论取消职称评审的现实弊端\*

黄丹梅

(四川理工学院,四川 自贡 643000)

**【摘要】**职称评审工作改革一直在各种争议中被部分地区和单位做着一些尝试与探索,时至今日,改评为聘仍然存在着的较大的争议,其中的利和弊怎样看待?如何权衡?本文着重对取消职称评审工作存在的种种弊端进行分析和研究,使职称评审改革向着能够继续发挥激励人才、培养人才、科学评价人才的方向发展。

**【关键词】**职称评审;改革;弊端

**【中图分类号】**G645.11 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2009)04-0107-02

自改革开放后专业技术人员实行专业技术职务评审、聘任制度以来,已有整整二十余年的时间。回顾这二十年职称改革工作的实施情况,不仅增强了专业技术人员在科学技术和经济建设中的责任感,也提高了专业技术人员的社会地位,稳定了专业技术队伍。通过对学术、技术、专业水平及成就的考核和评价,调动了广大专业技术人员的积极性,促进了人才的成长和科技、教育、文化等各项事业的繁荣和发展,并为全社会尊重知识、尊重人才提供了积极的意义。但随着我国社会经济的发展,原有的政策,特别是职称评审制度所暴露出的弊端也逐渐显现出来,论资排辈、降低标准、扩大评审范围和片面强调学历、论文等问题在评审过程中日益突出。在这个过程中,人事部已采取了一系列的措施,如部分职称系列由评审改为参加统一的资格考试,一部分职称系列过渡为考评结合,但大部分职称系列仍采取评审方式。2000年,中科院率先取消职称评审,改评为聘,按需设岗,按岗聘任,岗位与职称挂钩。距中科院实行改评为聘已整整九年,九年前当中科院首先举起这面职称改革的大旗时,许多学校在深受职称评审所引进的诸多矛盾和问题的困扰的同时也争相效仿,改评为聘一时方兴未艾。作为国内一流大学的代表北大也对职称评审工作做了大胆的改革与探索,一些管理机制灵活的民办高校的职称管理模式几乎都由聘任取代了评审,但时至今日,改评为聘仍然存在着较大的争议,其中的利和弊怎样看待?如何权衡?始终是摆在我们面前的问题,职称评审与聘任相结合仍然是各单位专业技术职务管理的主要方式。那么,改评为聘的现实弊端主要体现在哪些方面,下面我们 from 以下几个方面来分析和探讨一下:

## 一 目前缺乏取消职称评审制度的社会环境

## 和条件

职称改革作为我国社会体制改革的一部分,要与国家劳动人事制度、工资制度、养老保险制度改革相衔接,取消职称评审,只能与聘任职称挂钩。对于方式相对灵活、动态管理的聘任职称来说,必须建立相应完善的配套政策才能够更好的应对改评为聘的职称管理模式。许多政策和制度的颁布与实施,是依据社会发展和进步,到一定阶段的产物,取消职称评审,现在是不是最好的时机?各方面承受能力和相应的保障措施是否完备?在哪一级的单位、部门实施?都是目前需要探索和解决的问题,如果职称评审在未实行任何过渡政策的前提下取消,势必会挫伤许多人的积极性。

## 二 评审获得的职称资格较聘任取得的职称在社会人才评价中的认可度更高

目前,职称评审已经逐渐规范到对专业技术人员相应的等级有较完善、全面的规定和条件,特别是一些硬指标作为职称评审的规则、规定,客观上对少部分庸才、南郭先生有一定的防范、过滤作用。尽管职称评审仍然存在着各种矛盾,但不容置疑,评审获得的职称资格较聘任取得的职称在人才评价中的认可度更高,人们习惯认为聘任职称仅仅是对一个人阶段性能力的评价和认可,而通过评审获得的职称资格才是对一个专业技术人员学术水平和能力的综合评价。因此,即便实施聘任制的单位,一些专业技术人才仍然希望争取到相应评审组织的职称资格认可。在人才流动频繁的今天,通过一级评审组织评审的职称资格在人才市场中的人才评价中普遍能得到学术水平、业务能力、工作成绩的广泛认可。职称评审在长期的实践中,已经成了衡量知识分子贡献大小、学识多寡和勤恳程度的一台心理天平。

## 三 取消职称评审更可能被主观人为因素左右

收稿日期:2009-09-16

\*基金项目:四川省教育厅社会科学重点研究课题“职称评审改革研究”(SA03-078)。

作者简介:黄丹梅(1970-),女,四川营山人,四川理工学院人事处副研究员,研究方向为人事管理。

从大家所熟悉的钱钟书先生所著的《围城》中，我们可以看出，早在解放前我国大学的职称就已经实行了岗位聘任制，由校长根据个人的经历、才智直接聘任教授、副教授和讲师。从方鸿渐一行应聘三闾大学的过程，我们不难看出岗位聘任制仍然存在着相当大的问题，从资历、学历、人情、能力综合因素的考虑，有可能并不能杜绝庸才得聘，人才落聘的陋症，优秀人才的价值同样不能得到应有的认定。社会现状是在现有的体制下，人情、关系在社会方方面面都起了举足轻重的作用，职称聘任制使人为的作用比重加大，更容易产生暗箱操作和腐败，任人唯亲、任意拔高或降低条件这些人为的因素左右聘任结果都在所难免。最后还有可能走向两个极端：一是在规模有限的高校内，同专业、相近专业及学科对同行的评价存在同行是冤家的说法，条件苛刻。二是本着抬头不见低头见，怕得罪人的想法，随意放宽条件，显然这两种做法都有失公正。改革开放以来一直实施至今的职称评审制度如果一旦被取消，势必要暴露出其他更大的矛盾，改评为聘的公正性必将受到很大的置疑。由于缺乏评审条件的制约，监督机制差，职称对于专业技术人员来说，不仅起不到激励作用，一定程度上反而还会挫伤专业技术人员的积极性。

#### 四 聘任制更有可能滋长科学研究的学术短期行为

职称聘任管理是岗位管理的延伸，因而决定了在聘任制度、办法和条件的制定上，较职称评审管

理周期相对更短，要求专业技术人员多出成果快出成果，由此，不可避免地造成科研工作的短期行为。有一些学科需要做大量的实验、深入的研究和长时间的思考才有可能形成有价值的科研成果，有一些科学研究不仅需要长时间沉下心来去尝试去探索去钻研，而且有可能奉献了毕生的精力和智慧，最终都没有得到预期的收获有些甚至是失败，但尽管是失败都为之后的研究和后人留下宝贵的经验，还有一些科研成果需经历相当长时间的考验，才能证明其价值所在。如果改评为聘，必然会引导专业技术人员过分关注业绩成果，违背科学研究的客观规律性，就其长远发展战略来说，对基础性科学研究的影响更大，难以做到科学研究的厚积薄发。如今的职称评审已经滋生了大量科研造假、论文拼凑抄袭、相互挂名、枪手代写等学术腐败现象，许多论文论著的发表与出版，不是为了传播学术观点，展示研究成果，而仅仅是为了评职称，改评为聘，只会让这种情况愈演愈烈。

职称评审的公正性、客观性不仅仅依据一种办法、制度，而是建立在一种机制和环境下，单纯地改革、改良，其作用微乎其微。职称评审并非象现在许多业内人士所说的几乎起不到激励作用，而是如何把握、如何操作在评审过程中出现的问题和矛盾，把职称待遇由终身制转变为一定监督下的与考核相结合的制度。取消职称待遇的终身制，而不是取消职称评审，毕竟在一种新的科学合理的评价制度建立以前，这还不失为一种衡量标准。

#### 注释及参考文献：

- [1]刘万英.对专业技术职务评聘工作的思考[J].经济技术协作信息,2009,19.
- [2]杨咏梅,张东.关于专业技术职务评聘分开工作的探讨[J].管理观察,2009,19.
- [3]谢村,兰华荣,夏卧武.浅谈高校教师职务评聘工作存在的问题与对策[J].中南民族大学学报,2003,5.
- [4]许衡,汪进生.关于职称改革评聘分开问题的思考[J].新疆石油学院学报,1999,1.
- [5]张开祝,傅志明.专业技术职务评聘分离制的构建及其功能的理性探讨[J].中国煤炭经济学院学报,1998,3.

## The Disadvantages of Canceling the Professional Post Evaluation

HANG Dan-mei

(Sichuan University of Science and Engineering, Zigong, Sichuan 643000)

**Abstract:** The attempts to reform the professional post evaluation are made by some colleges all the time, although there are kinds of disputes towards it. Until now, the controversy is mainly on whether evaluation can be changed into employment. If so, how to look at the advantages and disadvantages in it and how to weigh both? The paper centres on the analysis and study of the disadvantages after canceling professional post evaluation, and aims to make the development of reform in the direction of inspiring, cultivating and fairly evaluating talents.

**Key words:** Professional Post Evaluation; Reform; Disadvantage