

# 专业技术职务评审工作的实践与探讨

郑松华 陈发荣 丁朝晖

(国家地震局地震研究所)

**提要** 本文总结介绍作者所在单位专业技术职务评审的原则、方法和经验。对评审项目的划分和选取、计分标准,评委会职责等问题进行了讨论。该方法在作者单位实践,取得较好效果。

**关键词** 专业技术职务评审 原则 方法 效果

改革职称评定工作,实行专业技术职务聘任制,是我国科技干部管理制度的重大改革之一。由于它涉及面广、情况复杂,又需要其他许多方面相配合,因此工作难度较大,需要不断实践和总结经验,逐步加以完善和改进。

1989年,我们在认真总结1987年首次评聘工作经验的基础上,对中级专业技术职务的评审办法作了分析和研究,提出了改进和完善的措施,制订了较为科学的评审办法,在评审工作的正常化和制度化方面推进了一步。通过实践,效果较好,为职改工作探索了一些有益的经验。

## 一、我所首次评聘工作的基本情况

### 1. 概况

我所首次专业技术职务评聘工作开展以来,取得了一定成绩,调动了科技人员的积极性,改善了科技人员的结构,也增加了科技队伍的活力。我所的高、中、初级专业技术职务的结构比例,由原来的1:14.7:9.8调整到1:2.5:2.0,而高、中级科技人员的平均年龄也由原来的56岁和48.6岁,下降到50.1岁和41.8岁。有20人调出、入单位,在一定程度上促进了科技人员的交流。成绩是主要的,但也存在一些问题和不足。

### 2. 存在的主要问题

(1) 由于历史原因和其他因素的影响,在一定程度上仍然还存在比较重学历和资历,有标准不严和论资排辈的情况;

(2) 由于评审办法的科学性和合理性不够,对不同系列和同一系列中不同专业工作岗位的评审要求,缺乏科学的分类和区别,在评审标准的客观条件认定上有较大的差异性和不确定性,缺乏有机的统一联系。因此,还存在某些不合理和不平衡的现象,给聘任工作也带来一些困难;

(3) 由于以上问题的存在,造成了从排队程序或受行政意志影响进行聘任的状况,评聘工作无法实现分开;

(4) 透明度低,工作难度大。由于对比例指标和评审结果过于强调保密,对评委和群

众都不公开，这样就不能充分发挥各级评审组织的作用和接受群众的监督，既不利于进行公平合理的竞争，也往往造成互相猜疑和互不服气的状况，增加了矛盾，影响了评聘的效果；

(5) 由于受到以上各种影响，尤其是透明度低，所以，正常的人才流动较为困难。

例如：在首次评审的51个科研与工程技术人员中，都统一用成果和论文来衡量其主要业绩，未加区分，评审得到的成果和论文的平均分各为2.1分和0.7分，而其余必评的基础项目合计平均为46.0分。显然，实得的主要业绩代表项目即成果和论文计分与其基础项目相比，比例不当，无法体现实际业绩为主的评审原则。另外，在8个科技管理人员中，其主要业绩代表项目是管理能力和政策水平，由于标准极不统一，所以，实评得到管理能力和政策水平的平均分为16.8分和16.8分，而其余基础项目为47.5分。显然在科研和科技管理人员之间，计分标准存在极大的差异和不平衡（表1）

表1 原评审结果和按新方案重新计算结果对比表

Tab. 1 Contract between the results of primary evaluation and the evaluation according to the new method

人员 分类	成果计分		论文计分		成果和论文合计		7项必评基础 项目合计分		最后总分	
	原方案	新方案	原方案	新方案	原方案	新方案	原方案	新方案	原方案	新方案
	A	B	C	D	E=A+C	F=B+D	G	H	I=E+G	J=F+H
科研系列	2.1	13.8	0.7	11.1	2.8	24.9	46.0	40.2	48.8	65.1
管理系列	16.8	11.6	16.8	11.6	33.6	23.2	47.6	42.2	81.2	65.4

注：以上计分均为平均值

## 二、1989年制订新评审办法的主要内容和特点

基本思路是，首先对岗位进行较为科学的分类，提出不同要求，在此基础上，进一步完善了评审的内容和计分办法，并确定了能代表其专业技术职务所需要具备的学术水平的资格分数，最后统一归到60分标准的资格分数线，做到评审办法和评审结果都公开，真正实行评聘分开。

(1) 合理设置评审项目，对不同人员提出不同要求。

根据评审应以工作成就、技术水平和业务能力为主的原则，并统一考虑其学历、资历、专业基础知识等条件，一共设置了13个评审项目，即：1. 获奖成果；2. 发表论文、专著；3. 管理能力；4. 政策水平；5. 技术水平；6. 技术总结；7. 专业与基础知识；8. 工作能力；9. 工作态度；10. 外语水平；11. 学历；12. 资历；13. 工作报告。对不同系列（科研、工程、实验）不同专业工作岗位性质（研究、监测、管理、工厂、台站等）

的专业技术人员，根据工作岗位特点，对以上评审项目进行不同的组合，采取分类评审办法。

(2) 根据评审项目的重要程度，合理确定各项目的权系数(表2)。

(3) 采用定量与定性计分相结合的办法。

表2 评审内容与评审项目权重表

Tab.2 Weight between the evaluating contents and items

序号	权重 %	项目 系列名称与人员	获奖 成果	发表 论文	管理 能力	政策 水平	技术 水平	技术 总结	专业 知识	工作 能力	工作 态度	外语 水平	学 历	资 历	工作 报告
1		研究系列 科研人员	25	15					12	15	13	5	6	4	5
2	工 程 系 列	研究室科研人员					25	15	12	15	13	5	6	4	5
		台站监测人员					25	15	12	15	13	5	6	4	5
		工厂技术人员					25	15	12	15	13	5	6	4	5
		科技管理人员			20	20			12	15	13	5	6	4	5
3	实 验 系 列	研究室科技人员					25	15	12	15	13	5	6	4	5
		台站监测人员					25	15	12	15	13	5	6	4	5
		工厂技术人员					25	15	12	15	13	5	6	4	5
		科技管管人员			20	20			12	15	13	5	6	4	5
4		研究系列 研究生毕业的科研人员	15	15					15	15	15	10	6	4	5

除第1、2、10三项采用定量计分外，其余项目均为定性定量计分。考虑到各类人员在相应评审项目之间的横向平衡关系，将定性定量计分划分成两种类别，即第3到第6项为第一类，其等级的分数换算相应分为A、B、C、D四等，A=90分，B=60分，C=30分，D=0分，第二类为第6到第9项和第11到第13项，也分为四个等级，A=90分，B=75分，C=60分，D=45分。定量计分的项目，由职称办根据申请表经核实后按计分表算出该项目的个人得分，以参考分形式提供给评委，由评委在参考分上下各10分的范围内浮动，给出该项目评审的得分。定性定量计分项目，则由评委根据评分四个等级的文字说明要求，给出相应的具体等级。

(4) 充分考虑主要业绩中的数量与质量的辩证关系。

对作为主要业绩的获奖成果和论文专著项目，考虑到有级别高低，参加者名次排列有先后，获奖成果和发表论文有单项和多项之分的复杂情况，制订了比较合理的累计计分表(表3，表4)。它既突出了主要成员的作用，突出了水平和质量的界线，又充分考虑了群体的作用和数量的作用，这样，可以较好避免计分偏高或偏低的不合理状况。

(5) 在不能用上述统一计分办法来解决的某些特殊问题时，本着实事求是精神作了一些补充规定，如：(A)考虑到研究生毕业二年后即可申请中级专业技术职务，因其工作时

表3 获奖成果计分表

Tab. 3 The calculating method of chieving prizes

序号	获奖成果名称	名次	得分	名次	得分	名次	得分	名次	得分	名次	得分
1	国家科技进步一等奖	1	200	2—4	160	5—7	120	8—12	90	13—15	60
2	国家科技进步二等奖	1	170	2—4	140	5—7	110	8—12	80	13—15	50
3	国家科技进步三等奖	1	140	2—4	120	5—7	100	8—12	70	13—15	40
4	省部委科技进步一等奖	1	140	2—4	120	5—7	100	8—12	70	13—15	40
5	省部委科技进步二等奖	1	120	2—4	100	5—7	80	8—12	60	13—15	35
6	省部委科技进步三等奖	1	100	2—4	90	5—7	70	8—12	55	13—15	30
7	所级科技进步一等奖	1	80	2—4	70	5—7	60	8—12	45	13—15	25
8	所级科技进步二等奖	1	70	2—3	60	4—5	50	6—8	40	9	25
83年前所级	三等奖										
国家局专项	一等奖										
9	所级科技进步三等奖	1	60	2—3	50	4	40	5	30		6—10
83年前所级	四等奖										
国家局专项	二等奖										
10	所级科技进步四等奖	1	50	2—3	40	4	30	5	20		6—8
83年前所级	五等奖										
国家局专项	三等奖										

注：获奖成果数量在一个以上时，采用以下方法计分，

最后得分=获奖成果中最高一项的得分+补加分

补加分=各成果得分累计之和（最高限为150分）×10%

间不长，较难在获奖成果和发表论文专著方面完全真实反映其实际业绩，故对评审项目的权系数作了适当调整，将此两项选评项目的权重之和减至30%，增大了必评基础项目的权重之和为70%，并在获奖成果实际得分之后补加30分一并计算为获奖成果分数；（B）根据文件精神，分析预报第一线人员、工作任务主要属于野外性质的人员，以及科技管理人员，可以缓试外语。但要求符合缓试外语条件的人员，应参加统一组织的外语考试，在其考试实际得分之后补加40分一并计算作为外语评审最后得分。

（6）确定了获得中级专业技术职务资格的60分数线，实行评聘分开。

明确比较客观和统一的、相对稳定的标准来衡量专业技术人员是否符合任职资格的条件，这是十分必要的。经过分析，决定采用有其学术水平含义的分数线标准为60分。行政领导是在经过评审达到资格分数线以上的、并符合聘任相应条件的人员中进行选择聘任，而评审也不受宏观控制指标和聘任需要的制约。这样，有利于减少行政意志的可能影响，充分发挥评审机构和评委的积极性，真正做到引入竞争机制，增大透明度，做到评聘分开，也有利于专业技术职务聘任制的制度化和正常化开展。

### 三、两年来初步实践的效果和评估

（1）1989年对50名参评人员用新办法评审的结果较符合客观实际情况。结果是：达到分数线以上的有30人，占60%，未达到分数线的有20人占40%。在经过进一步分析其成果和论文的状况后可以看出，其论文和成果的水平 and 其相应的分数高低的程度和趋势是完全一致的。另外，在实评之前还作过预先的测算，按评前测算和实评结果计分（以相同人员比较）

的统计看，两者结果较为一致的符合率达96%，说明新评审办法是较为可靠的。

(2) 实评结果与作为参考分析用的投票办法相比较，符合性也相当好。

以实评结果超过60分（或60分以下）对应投票赞成超过半数（或半数以下）作为两种办法都属于一致的来看，共有39人，占48人中的81%，反之，两种结果互不一致的有9人，占19%。进一步分析发现，在互不一致的9人中，有8人是处于实评结果的60分上下，比较接近60分，或者是得票也较接近半数。所以，以上可以充分说明新的评审办法比较科学和合理。

(3) 群众反映良好。由于评审办法的改进和完善，办事公开和结果公开，群众了解情况，可以进行查询和监督，评委和群众之间的联系和信任都得到了加强，矛盾大为减少。这次评审是几年来群众反映意见和矛盾最少的一次。

表4 发表论文、专著计分表

Tab. 4 The calculating method of published treatises and monographs

级别	一 类	二 类	三 类	四 类
	国际刊物	外国刊物 国内刊物	全国论文集 国内刊物	省论文集 国内刊物
篇数	全国发行专著	国际学术会议 省发行专著	全国学术会议	省学术会议
1	105	85	65	30
2	115	95	75	35
3	125	105	85	40
4	135	115	95	45
5及5以上	145	125	105	50
	150分	130分	110分	
		120分	100分	
			90分	
			80分	
			70分	

注：第二，三作者下排一类，第三名以后作者下排二类。  
采用分区累计分制，表下方分数为该区作者累计分上限。

## 四、结 束 语

职称改革的情况较为复杂，涉及面广，困难也较大，需要各方面努力配合和共同探索，才能做好。本文仅是在认真总结1987年首次评聘工作经验的基础上，结合单位具体情况，在完善和改进中级专业技术职务的评审工作方面，作了初步实践和某些探索。实践和探索的重

点主要是在岗位科学分类,提出不同要求;完善定量与定性计分关系;统一评审的标准和规范;引入平等的竞争机制,增大透明度;评委会独立行使任职资格的评审,实行评聘分开等。使新评审办法较为科学和合理,实施效果也较好,对评审工作的标准化和制度化是有所促进的。但是也存在一些问题需要进一步完善,主要有:在系列之间的统一性还不够完善,在科研、工程和实验系列的主要业绩项目中还存在定量与定性计分的一定差异,这样,由于选择申请系列的不同,可能出现有评分差异的个别情况;各系列中定性计分的区间档次偏大,还要适当增加定性计分的区间档次和计分范围,并采用稳健统计方法,使定性计分向定量计分转化或靠近;对高水平和高质量的科研论文计分略有偏低,还可适当提高,以统一和协调不同岗位取得成果与论文计分之间的平衡等等。

我们相信,只要坚持职称改革的方向,不断实践,不断深化和改进,职称改革工作就一定会取得更大成绩。

## THE PRACTICE AND RESEARCH ON THE WORK OF EVALUATING PERSONNEL TECHNOLOGY POST

Zheng Songhua, Chen Fayong and Ding Chaohui

( Seismological Institute of State Seismological Bureau )

[Abstract] In this paper, the principle, method and experiment of evaluating personnel technology post are introduced and some problems about dividing and selecting the evaluating item, standard of calculation, duty of evaluating committee are also discussed. Through practice in the author's unit, good results are achieved in the evaluation.

[Key words] Evaluation of personnel technology post; Principle; Method; Result