

辽宁省职称改革工作论文选

辽宁省职称改革工作领导小组办公室 编

辽宁大学出版社

LN SZ C GG D T W X

前 言

按照中央的部署，我省从一九八六年起有计划、有步骤地进行职称改革。目前，全省事业单位首次专业技术职务聘任已经结束，企业正在开展之中。从总的情况看，职称改革的大方向是正确的、进展是健康的、方法和步骤也是稳妥的，取得了相当的成绩，但是，应当看到也还存在一些不尽人意的地方。

本着肯定成绩、总结经验、完善制度、分类指导的原则精神，全省各级职改（人事、科技干部）部门，结合几年来的实践，在认真总结首次聘任工作的同时，积极进行有关职称改革的理论研究，广大从事职改工作的同志利用业余时间撰写论文，这些论文有的对岗位设置、考核办法、评审程序等方面的经验进行归结；有的对首次专业技术职务聘任中存在的问题和矛盾进行分析；有的对建立专业技术职务聘任制度的必要性和可行性进行论证；有的对如何使职称改革转入正常化、制度化进行研讨；也有的对涉及专业技术职务聘任的有关政策，诸如人才管理、工资制度等进行探索。尽管有的论文所提出的意见可能还不太成熟，有的观点也可能未免失之偏颇，但是，他们的认真研究问题的精神是难能可贵的。

职称改革作为一项极为复杂的社会系统工程，涉及方方面面，还有许许多多宏观上的，乃至微观上的规律性的东西

有待于我们去进一步研究，我们编辑这本论文集的目的就是期待它能继续开拓我们的思路，进而把职称改革的理论研讨引向深入，这也是深化改革的需要，最后达到逐步完善专业技术职务聘任制度的目的。

这本论文集所编辑的近50篇论文，从内容上，我们未做严格的筛选，一般说，只要体例上大体可以，就都编入，另外，以论文的编排次序看，我们也未做规范化的处理，这样做的目的是为了鼓励各方面的积极性。

参加这本论文集编辑工作的有：李玉林、赵洪涛、陈学贵、孙福恩、谭兆钦、郑小岩、郭万军、丛小奇、肖沈等同志；全部文稿最后经李玉林同志统审。

在编辑这本论文集的过程中，我们得到了省职改领导小组和部分市及省直单位职改领导小组的一些负责同志的支持和帮助，在此一并表示谢意。

由于我们办公室的人手和精力有限，在论文编辑过程中，难免有这样或那样的疏漏和不妥，我们恳请广大从事和关心职称改革的同志提出宝贵意见。

辽宁省职称改革工作领导小组办公室

一九八九年元月八日

目 录

引进竞争机制, 增强教师职务评聘

工作的活力……………盛玉珍 (1)

浅议专业技术职务双轨制及其配套政策……………王 莉 (14)

建立健全科学的、量化的考评晋升制度

是保证高校教师职务聘任

转入正常化的关键……………石丽君 余君培 (23)

专业技术人员综合管理部门在专业技术职务聘任制度

正常化、制度化工作中的职能

及工作重点的思考……………孟庆普 李中亚 (45)

专业技术职务聘任正常化、制度化

工作初探……………崔 峥 吴 光 崔剑平 (58)

在专业技术职务聘任中实行“双轨制”是

促进人才流动的有效措施……………鞍山钢铁公司职改办 (68)

专业技术岗位设置的实践

与探索……………吴 辉 赵建新 金 伟 (74)

深化高校职称改革的思路……………高恒山 刘述庆 (85)

关于建立职位分类制的探讨……………谢玉兴 (97)

如何建立健全科学的专业技术人员考核

和评审制度的探讨……………鞍山钢铁公司职改办 (106)

建立科学的专业技术人员考核

制度初探……………李生会 郝昌宁 (115)

中小学教师职务聘任制的利弊浅析……………李兴民 (134)

中小学教师考评办法

- 的新尝试……………潘德魁 马俊龙 易定书 (140)
- 关于专业技术职务聘任制正常化、
制度化的设想……………陈海生 (151)
- 完善专业技术职务管理工作和有关专业技术职务
若干问题的商榷……………王学武 (156)
- 关于完善专业技术职务聘任制的
若干设想……………刘树春 (169)
- 职称改革的完善和深化
——对完善专业技术职务聘任制度的
几点建议……………李德香 (179)
- 浅谈专业技术职务聘任制度转入正常化
应该解决的几个问题……………省档案专业职改办 (192)
- 实践的凝聚 理论呼唤
——地方高等院校专业技术职务聘任工作
正常化、制度化的必要准备
……………张庆儒 蒋日泰 石丽君 吕春梅 (206)
- 放权与制约
——浅谈进一步下放高等学校教师职务
任职资格评审权……………杨桂华 (214)
- 论专业技术职务的任职资格应在规定的范围
内有效的必要性……………王君权 (222)
- 企业职务评定工作考评办法初探……………马铁男 (227)
- 关于完善专业技术职务评审制度的
几点设想……………金伟 吴辉 赵建新 (233)
- 如何建立健全科学的专业技术人员
的考评制度……………曹景秀 (241)

搞好职称改革工作应坚持宏观控制，	
加强微观管理·····	郝世儒 (249)
职称改革存在的问题与改进宏观	
控制的设想·····	林起运 杨桂林 (255)
专业职务评聘面面观·····	杨成顺 (263)
关于专业技术职务聘任制转入正常化、制度化	
的有关政策初探·····	邹 刚 许艺虹 (272)
进一步完善专业技术职务聘任制的	
几点设想·····	焦晓志 (281)
坚持改革方向，实行“双轨”运行，进一步	
完善专业技术职务聘任制·····	陈 钧 马春生 (290)
专业技术职务聘任制与称号制的比较·····	孙德金 (295)
浅谈专业技术职务评聘中的	
“双轨制”问题·····	李文玉 (300)
谈职称改革中的思想政治工作·····	乔士成 (309)
企业专业技术职务聘任工作正常化、制度化	
问题初探·····	谭昌庄 李 伟 盖 利 (317)
流动增生机 竞争添活力	
——职改中所遇矛盾及问题的	
分析与对策·····	路丁卯 张 明 (328)
时代呼唤竞争，四化需要人才	
——浅议将竞争机制引入专业	
技术职务聘任之中·····	孙洪泉 秦梅英 (341)
聘任制要充分体现人才竞争·····	王维先 (353)
竞争机制引入职称改革的思考	
与对策·····	大连市职改办 (359)
从法规角度看职称改革·····	胡嘉廷 (367)

编制承包、工资包干是有利于事业发展的	
一项重要措施·····	丁福源 耿双云 江云兰 (375)
事业单位岗位设置工作中存在的	
问题浅析·····	钟 伟 (380)
试论专业技术岗位的功能与优化·····	王经伦 (390)
专业技术岗位设置的系统管理	
方法初探·····	朱士元 王瑞琪 张海瑞 宋英奇 (400)
“双轨制”是职称改革发展的必然·····	崔 崢 (421)
谈职称改革的“双轨制”与“人才流动”·····	杜维奇 (428)

引进竞争机制，增强教师职务 评聘工作的活力

辽宁大学 盛玉珍

在新的历史条件下，社会主义商品经济的发展，受着竞争规律的支配。高等学校教师职务聘任制，也必须适应时代的大潮，引进竞争机制，才能深化教师职务评聘制度的改革，进一步调动广大教师的积极性，为高等教育事业贡献自己的力量。如何把竞争机制引进教师职务评审和聘任的全过程，是当前急需进一步探讨的理论问题，也是亟待解决的实践问题。本文仅就引进竞争机制、增强教师职务评聘工作的活力问题，谈点个人的认识和构想。

一、引进竞争机制势在必行

改革职称评定办法，实行教师职务聘任制，是我国高等学校师资管理制度改革的一项重大措施。经过两年多实践表明，教师系列职称改革工作方向是正确的，目的是明确的，进展也是健康的，取得了很大成绩。但是，教师职务聘任制作为一种崭新的制度，它的建立、健全和完善必须有一个过程。而在这个过程中，它始终面临社会主义商品经济新秩序

的挑战，受到竞争规律的严重考验。因此，把竞争机制引进教师职务评聘工作之中，不仅是师资管理工作的客观需要，而且是不以人们意志为转移的必然趋势。

（一）教师职务评聘工作必须置于竞争的时代氛围之中

在社会主义商品经济的条件下，竞争规律及其运行机制，不仅在理论界、企业界引起广泛关注和研究，而且已经在各行各业相继引进和程度不同的应用。社会生活实践证明，由于贯彻和体现鼓励竞争的原则，平均主义的“大锅饭”正在打破，优胜劣汰的生动局面逐渐形成。由于竞争，加强了人们的责任感、紧迫感和危机感，促使人们奋发图强，勤奋学习，提高技术，改进管理；由于竞争，造就了大批人才，成就了各种事业，更新了多项产品，提高了社会经济效益。当前，高等学校管理工作面临全面改革，无论我们是否自觉地意识到，这一改革总是同整个社会的大气候密不可分的。在整个社会普遍改革和竞争的大环境中，高校管理工作绝不会也绝不可能游离于竞争的时代氛围之外。教师职务的评审和聘任工作，也同样如此。从这个意义上说，我们必须把教师职务评审和聘任工作也置于竞争的时代氛围之中来进行考察，才有助于改革的深化。目前实行教师职务聘任制，虽然已经步入竞争的轨道，但差距甚远。主要是竞争机制还没有引进评审与聘任的全过程。现行的限额评审和聘任，选优汰劣的原则不仅在聘任中难以体现，而且在评审中也体现得不够充分。在职务聘任制转入正常化、制度化之后，如果不能主动地、很好地解决引进竞争机制的问题，职称改革的深化是难以实现的。

（二）教师职务评聘工作正受到竞争的冲击

席卷大地的竞争热潮，一浪高过一浪，正冲击一切不适

应人才造就和事业开拓的管理方式。当前教师职务的评审与聘任工作，也正在受到竞争的冲击。首先是对“重评轻聘”思想和等额评聘办法的冲击。实行专业技术职务聘任制应该是能者上、庸者弃，应该将那些具备相应职务的条件与水平的人评上相应的任职资格，再根据工作岗位的需要，择优聘任他们担任相应的职务，同时将职务同工资挂钩。这样才有利于精明能干的人才的选拔，才能体现步步竞争、步步进取和能者多劳、多劳多得的原则。然而在现实的教师职务评审与聘任中，在等额的要求下，取得资格的人数只能等于或少于限额。这实际上就是只要有了资格就能受聘，受聘就有了相应工资，造成评中有争，评后无劲；评审时层层设防、步步为营，聘任时一个不漏、皆大欢喜的局面，教师职务聘任工作失去了应有的活力。这也促使一些同志只把睛眼盯在评审上，认为只要评上了就“完事大吉”，任职资格一到手，进取精神就大大减弱。

其次是对重视评审程序、忽视实绩考核的冲击。实现教师职务聘任制，应该以实绩考核为基础。通过一定的评审程序和办法，按人们的实际水平，审定相应的任职资格。这样才能评得公道、合理，调动广大教师的积极性。然而现实的评审中考核环节十分薄弱。基层的评审论据往往不充分，学科评审受到人际关系的严重干扰，高层的评审一般又是“杂家评专家”，有着诸多的主客观因素限制，容易造成以偏盖全，而且往往又容易从印象出发，甚至对那些找过、闹过的人投赞成票，对不了解的人则容易投弃权票。因此，有时就出现水平高一点的没评上，差一点的反而评上了。造成一些人不服气，牢骚满腹，影响积极性的发挥。日常的教学、科研等项工作中，下功夫的多少、水平的高低、能力的强弱、

效果效益的大小等等，都能有鲜明的体现，都是谁优、谁劣、谁平平的依据。日常考核环节薄弱，就促进不了竞争。

其三是对评审权力过于集中的冲击。实现教师职务聘任制，应该立足于基层单位的实际情况，既能在总体上显得合理，稳定全局，又能使优秀中、青年教师脱颖而出，从而使人们摆脱平庸，不断进取。但现实的教师职务评审，层层集中，越往上越不了解下情，使得基层单位一些年轻能干人才，往往被摒弃在高级职务任职资格门外，这不能不挫伤一些青年教师的积极性，压抑中青年的竞争和创造精神。

凡此种，无须一一列举。这些冲击，集中说明一个问题，如果不把竞争机制引进教师职务评审和聘任的全过程，就不能打破平均主义“大锅饭”，就不能实现优胜劣汰，师资管理工作的新格局就难以形成。

（三）更新观念，提高引进竞争机制的自觉性

党的十三大报告在论述各种管理制度都要贯彻和体现鼓励竞争的原则时指出：“竞争机制还应当引入对其它专业人员的管理。各行各业，都要按照各种人才成长的不同规律，形成各具特色的管理方式和制度，使各种专门家和事业家能够成批涌现，并且迅速成长为各方面的骨干和中坚。党内党外，都要创造人员能合理流动、事业有选择余地的条件，破除论资排辈等压抑进取心和创造性的陈腐观念。这样，人尽其才，各展所长，大家都有奔头，增强党和国家机关以及全社会的生机和活力就有了希望。”这段精辟的论述，为把竞争机制引进教师职务评审与聘任工作中，指明了方向。

在新的历史时期，教师职务的评审与聘任工作，必须顺应社会主义商品经济发展这个新形势，有效地引进竞争机制。要端正对竞争的认识，树立竞争的观念，提高竞争的意

识，使评审与聘任走上竞争的轨道，按竞争机制运行，要为广大教师创造竞争的客观环境，使广大教师摆脱依赖组织照顾的思想，摒弃靠资格、靠人缘、拉关系的旧观念，树立靠真才实学在竞争中取胜、在贡献中比高低的新思想和新观念。从而，造成一个生动活泼的竞争局面，使教师职务评审与聘任工作充满新的生机。

二、择优评聘，选优汰劣

在教师职务聘任工作中引进竞争机制，应该正确认识评审与聘任的关系，实行差额评审，择优聘任，从而实现选优汰劣。

（一）正确认识评与聘的关系

目前在教师职务评聘中，对评与聘的关系认识不尽一致。因此，在评与聘的工作中，也有各不相同的做法。我认为，正确认识评与聘的关系，并处理好二者的关系，是把竞争机制引进评聘全过程的思想基础。

首先，评与聘在核心与目的上是一致的。实行教师职务聘任制，虽然评审与聘任是两个环节、两个步骤，但从根本上说，评与聘的核心都是精心选拔优秀人才；从最终的目的上说，又都是为了合理使用人才。通过评审与聘任，使每个教师在本人知识、能力和专长等实际水平的基础上，在与客观工作需要相适应的岗位上，能够各得其所，发挥作用。

其次，评与聘在规定性上是有严格区别的。教师职务聘任制中的评审，是评议、审定任职资格，是聘任的前提。它仅仅是对教师是否符合任职条件的肯定或否定。任职资格不同于职务，它同工作岗位、职务工资不直接挂钩。因此，任

职资格的评审，一般不应受固定名额的限制，而应从教师实际水平出发，以各类任职资格的条件规定为评审标准。而聘任制则不然，它是有具体工作岗位、具体职责并有数额限制的，是同工资挂钩的。因此，教师职务聘任，应从实际工作需要出发，并受到工资总额和教师梯队结构等因素的制约，是有限额的聘任。从职务聘任制的要求与目的来说，聘任更具有实质意义，它更应该体现竞争精神。

再次，评与聘在二者关系上又是密切联系、不可分割的。教师任职资格的评审，是教师职务聘任的基础。评审为聘任提供一定数量的合格人选，聘任要依靠评审来保证质量，而且应体现择优聘任的原则。经评审获得任职资格的人选，都有受聘的资格，但按工作的需要和客观条件的制约，不一定都能受聘。允许评而不聘或评后待聘，这样就能使竞争机制在评审与聘任的全过程中发挥作用，为教师职务评聘工作增添新的活力，也才真正体现了职务聘任制的实质。

（二）以差额评聘取代等额评聘，鼓励竞争

目前全国高校实行教师职务聘任制，绝大多数是采取等额评聘的办法。即审定教师职务任职资格的人数，只能等于上级下达的相应的职务限额。这在首次聘任中也许是个必要的过渡阶段，但它却难以体现聘任制的实质。由于等额评聘基本上是评一个聘一个，不利于竞争局面的形成，使评与聘缺乏更大的活力。

首先，由于单位与单位、人与人之间的不平衡性，造成评审结果的不平衡。如有些老院校，老学科，够条件的人多，但没有岗位，职务有限额，使一些够条件的教师不仅不能被聘用，而且连任职资格也不能被认定，严重挫伤了他们的积极性，也造成人才的积压、浪费。另外，某些学校、学

科，特别是某些新建院校和新建学科，有较充足的职务额，但符合条件的人较少，在“不要浪费首次聘任限额”的思想指导下，造成一些不符合条件的人被聘到高一级职务岗位，但实际水平不能胜任工作，给事业造成损失。

其次，由于等额评审，教师一旦取得任职资格，无须竞争就可以当然受聘，这就必然淡化了教师的进取精神。有些人认为距晋升更高一级职务为时尚早，可以先松口气；有的老教师认为快退离休了，再晋升也很难，便产生吃老本的消极想法和做法。产生这种现象的原因当然是多方面的，但等额评审的影响不能不是其中的重要因素，这是显而易见的。

再次，在部分人员密集的老校，师资队伍的实际数量大大超过工作岗位设置。等额评审使部分中老年教师晋升不了职务，他们的水平和能力得不到承认，心里感到压抑。

实行差额评聘，则可以弥补等额评聘的缺陷。所谓差额评聘，就是评审任职资格的人数，大于上级下达的应聘职务的人数。

从我国目前人才缺乏但各地区、各单位之间人员余缺情况的不平衡出发，可采取评审与聘任的“双轨制”，即对聘任限额严格掌握，而对任职资格则按任职条件审定，不规定限额。聘任时，可以在较大范围内，按评审所提供的人选的实际水平、能力和贡献大小等方面的差异，优中选优，择优聘任。

现在实行的给一些教师认定相应职务的任职资格但不同职务工资挂钩的办法，有利于评审工作的经常化、制度化。被评上资格的教师，水平得到承认，精神得到安慰，有利于调动他们的积极性，有助于教师心情舒畅地流动到别的单位应聘；暂时未在校内被聘任的教师，还可以根据所承担的工

作任务发给相应的补助工资。这些，都是积极的，应该肯定的。但是，这终究是一个带有“还历史旧帐”性质的暂时措施，它同“差额评聘”还不是一回事。因为，认定资格，相当程度上还有年资在起作用，而且是校内只评不聘。而差额评聘，对于全体教师来说是“任职资格面前人人平等”，不按任何年资划线。聘任的原则应该一是“按需”，二是“择优”，三是“可变”。淘汰是经常性的，因而竞争性也是持久的。

教师职务聘任制应该既有聘任也有解聘，既有续聘也有新聘。同时允许拒聘与辞聘。由于差额评聘允许评而不聘和评后待聘，就形成了同时被聘的教师之间，被聘任与待聘的教师之间，始终存在着竞争。这就出现两种情况：一是对那些水平提高快、积极性高、作用发挥好的教师，已经聘任的到期还可以续聘，待聘的可以新聘；二是对于那些积极性不高、停滞不前、作用发挥不好的教师，已经聘任的可以到期解聘或随时解聘，待聘的则让其继续待聘，并在待聘中提高，创造条件受聘，从而使教师评聘工作始终充满生机和活力。另外，由于允许拒聘与辞聘，就把竞争机制也引进高教各级领导的管理工作之中——你不善于领导，不能创造良好的工作环境与物质条件，不能不断改善管理工作，又不善于做好思想政治工作以安定人心，那么，教师就不买你的帐。这不仅是对校、系两级而言，对于上级机关的工作也是同样起作用的。

三、改革现行评审程序，强化实绩考核

为了增强教师职务评聘工作的活力，使竞争机制在教师

职务评聘工作转入正常化、制度化轨道之后充分发挥作用，必须改革现行的评审程序和办法，强化对教师的实绩考核。

（一）现行评审程序存在的问题

实行教师职务聘任制以来，经过两年多的实践，在评审方面，做到了严密评审组织，精选评审成员，坚持任职资格评审条件，严格评审程序。特别是加强了评审中的思想政治工作，引导评审人员提高对职称改革重大意义的认识，激发了他们搞好评审工作的责任感和使命感，使他们坚持标准，尽力排除和杜绝不正之风的干扰，消除陈规陋习和门户偏见。从而，使评审工作能有成效地进行。这是主流方面。

但是，回过头来审视任职资格评审工作所走过的历程，又感到现行的评审程序还有不少弊病，不利于竞争，不利于更好地调动广大教师的积极性。主要表现在以下方面：第一，层次过多，手续繁琐。现行的任职资格评审程序，与过去职称评定时在形式上没有多大区别。个人提出申请，教研室推荐到系，系推荐到学科评议组，学科评议组推荐到评审委员会，校评委会再推荐上报省教委。评来评去，上上下下都忙得不可开交。而且往往因为某些原因质量也难以很好保证。第二，评审组织成员五花八门，是“杂家评专家”。评委会的人员组成各式各样，虽然通过各学科评议组和评委会的层层努力，能够在总体上把住关，但从深一步要求来衡量，在相当程度上对不同专业、学科的被评审对象，很难做到业务上的准确评价。第三，评审容易以偏盖全。在评审时，专家评审在某种程度上起着决定作用，而专家又只能看到死材料，不大了解被评对象的具体情况，看不到活的材料，难以全面衡量。这样，就难免出现较多的衡量论文和年资的情况，加重了论文和年资的份量。第四，助长了临时找

闹情绪。由于评审中专家的投票多少起了决定作用，加上社会上不正之风的持续干扰，被评对象找领导、找专家的现象逐次增加，致使正常评审受到很大影响。第五，现行评审程序难以充分体现聘任意图。评委会接受的名单、材料是从基层一步步上来的，委员们并不了解校领导的聘任意图，这样评出来的人有的不一定是急需聘任的。

凡此种种，必然造成评审中的某些不公道、不合理现象。

由于现行评审程序和办法弊病较多，应该认真研究如何从根本上加以改善。根据三年来的实践，在此提一点粗略的想法：在实行校长负责制和系主任负责制的学校里，可由系主任提出拟聘名单（指尚未具备相应任职资格者）、推荐材料和日常考核材料；经校长同意后，由学科评议组用较充裕的时间认真评议，写出详细的评语，交校评委会审定。在加强宏观控制的前提下，正、副教授的审定权完全可以下放给各个学校；学科组之外的“两名以上同行专家鉴定”在大多数情况下也可取消（少数学科本校评议不了的可以委托其他院校，有的学科省内同行专家很少则可请外地同行专家鉴定）。这样，竞争机制就不限于在单个学校内起作用，而是引进了各校之间，不过，这种校际之间的竞争不是体现在争职务限额、争评审通过的人数上，而是体现在比评聘质量、比结构合理程度、比培养人才质量、比整个师资队伍水平的高低等方面。上级主管部门的宏观控制、指导、监督，正是需要从这些方面加强。

（二）评审任职资格，应以实绩考核为基础

改革教师职务评审程序和办法，内容是多方面的，但重点应放在强化实绩考核上面。换句话说，应该把现行评审过