

谈谈科技干部 的业务考核

黄林根 胡志高 栗世勇 编



谈谈科技干部的业务考核

黄林根 胡志高 栗世勇 编

新时代出版社

内 容 简 介

本书介绍了在科技干部的业务考核工作中的一些经验和体会。对考核的内容、标准条件、步骤、方法等问题做了探讨和总结。

全书共十二章。主要内容是国内外考核工作概述、科技工作者的劳动特点、考核步骤和技术职称的晋升程序、考核内容和标准条件的掌握、考评组织、考核的形式和方法、定量考核的办法和应用实例、科技干部业务考绩档案、科技成果的鉴定、高级工程师的考核晋升、文化大革命期间入学的大学生考评职称、考核中的思想政治工作等。

本书可供从事科技干部管理、组织人事工作、企事业单位的有关领导干部、工程技术人员以及申请考评技术职称的人员参考。

谈谈科技干部的业务考核

黄林根 胡志高 栗世勇 编

新 时 代 出 版 社 出 版

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

国防工业出版社印刷厂印装

787×1092 $1/32$ 印张5.25 107千字

1983年7月第一版 1983年7月第一次印刷 印数：00,001—50,000册

统一书号：15241·21 定价：0.69元

序 言

为了加速发展我国国民经济，必须大力培养和造就大批科学技术人材。当前应采取积极措施，将现有广大科学技术干部的业务考核、晋升和提拔使用的工作做好，进一步调动他们的积极性，充分发挥他们的才干，为我国四化建设做出更多的贡献。

党中央和国务院对落实知识分子政策特别关心。自从全国科学大会以来，国家先后制定和颁布了科学技术干部管理工作试行条例和各种技术业务职称暂行规定。各单位在贯彻执行这些条例规定中做了大量的工作，有力地促进了科研和生产。

《谈谈科技干部的业务考核》是编者根据他们从事科学技术干部管理工作的一些体会，通过学习上级文件和有关单位的经验后，总结编写而成的，是难能可贵的。书中所谈及的考核内容、标准条件的掌握、考核的步骤、程序、形式和方法等问题，都可供从事这方面工作的同志和科技干部参考。

对于科技干部如何实施有效的考核，达到比较准确、全面地了解科技干部的工作成就，技术水平和业务能力，是目前考核工作中亟需解决的重要问题。这本小册子的出版，盼望编者与从事这方面工作的同志交流经验、互相学习，进一步做好科技干部的管理工作。

彭士禄

一九八二年四月

前 言

科学技术干部的技术业务考核，是科学技术干部管理工作的基础，也是开发科学技术人才的重要措施。

全国科学大会以后，在党中央领导下，国务院先后批准颁发了各门类各系列科学技术干部的技术业务职称“暂行规定”，各省市、部委相继制定了具体贯彻措施的文件。近几年，各单位遵照这些规定和文件，对科学技术干部进行了考核，建立了业务考绩档案，评定了技术职称。在考核工作中，我们常常遇到这样一些问题：如何坚持标准，保证晋升质量？如何选用符合实际的考核内容和办法？如何正确处理工作成就、技术业务水平与学历、资历的关系？如何发挥技术专家和评委会的作用？如何在考核工作中开展思想政治工作等等。这些问题，经过几年实践，有的初步得到了解决，有的尚在研究探索之中。为了总结经验，交流情况，我们将平时工作中搜集整理的材料，尝试性地编写了这本《谈谈科技干部的业务考核》小册子。我们殷切地希望本书能抛砖引玉，因为我们无论在当前，还是在今后都迫切需要获得这方面的知识。

科学技术门类很多，科学技术干部的专业范围很广，我们不可能对各门类科学技术干部的技术业务考核都谈到。本书主要是讨论工程技术干部评定技术职称时的技术业务考核，围绕这个中心，也涉及到与此有关的其他一些问题。

本书共分十二章，内容主要包括：国内外考核工作概述，科学技术的发展和科技工作者劳动的特点，考核的基本步骤和技术职称晋升程序，考核内容和标准条件的掌握，考核的形式和方法，考核评定组织，科技干部考核晋升职称与科研生产活动密切相结合，科技干部业务考绩档案，科技成果的鉴定和学术成果的评审，高级工程师的考核晋升，文化大革命期间入学的大学生考核评定职称，考核中的思想政治工作。

由于我们知识有限，调查研究不够，资料不足，加之编写时间仓促，错误之处，谨请读者批评指正。

本书在编写过程中，得到六机部副部长、总工程师、高级工程师彭士禄同志的指导和支持，他在繁忙的工作中，对全书进行了审阅，谨致以衷心的感谢！

编 者

1982年3月

目 录

第一章 国内外考核工作概述	1
一 国外科学技术干部考核情况	1
二 我国封建王朝考核官吏情况简介	3
三 我国对科技干部进行考核的发展概况	6
第二章 科学技术的发展和科技工作者劳动的特点	9
一 当代科学技术发展的特点	9
二 科技工作者劳动的特点	12
第三章 考核的基本步骤和技术职称的晋升程序	17
一 考核评定的基本步骤	17
二 正确划分考核评定范围	21
三 坚持标准条件, 认真把好质量关	23
四 正确理解和处理好四个关系	25
五 依靠专家, 充分发挥评委会的作用	26
六 科技干部的确定和晋升技术职称的程序	27
第四章 考核内容和标准条件的掌握	31
一 考核内容	31
二 标准条件的掌握	35
第五章 考核的形式和方法	37
一 考核分类	37
二 目前常用的考核形式和方法	38
三 定量考核法	40
四 定量考核法的应用实例	57

第六章 考核评定组织	69
一 建立考核评定组织的条件	69
二 考核评定组织的任务和工作内容	70
三 考核评定组织的工作制度和工作方法	71
四 考核评定组织与同级党委的关系	72
五 机关业务部门在考核评定工作中的任务与作用	73
第七章 科技干部考核晋升技术职称与科研生产 活动密切相结合	75
一 结合完成科研、生产任务考核晋升技术职称	75
二 通过科技成果、产品成果的鉴定来考核晋升技术职称	76
三 在技术革新、合理化建议活动中考核晋升技术职称	77
四 在技术攻关、解决技术关键问题中考核晋升技术职称	78
五 在学术活动中考核晋升技术职称	78
六 结合参加重大技术开发活动考核晋升技术职称	79
七 结合年终总结、技术工作总结考核晋升技术职称	80
第八章 科技干部业务考绩档案	81
一 意义和作用	81
二 范围	82
三 考绩档案的内容和填写	82
四 建立业务考绩档案的做法	85
五 考绩档案的使用和补充	87
第九章 科技成果的鉴定和学术成果的评审	89
一 科技成果的分类	89
二 科技成果鉴定的标准和办法	90
三 学术成果的评审	93
四 科技成果鉴定实例	94
第十章 高级工程师的考核晋升	97
一 基本做法	97
二 考核评定工作中遇到的问题和解决的办法	98

VII

第十一章 文化大革命期间入学的大学生考核评定

职称	105
----------	-----

一 概况	105
------------	-----

二 考试考核的具体做法	106
-------------------	-----

三 进一步加强培养教育工作	111
---------------------	-----

第十二章 考核中的思想政治工作

一 反复宣传考核的目的与作用, 激发科技干部参加 考核的积极性	112
--	-----

二 掌握考核工作的几个阶段, 做好深入细致的 思想政治工作	114
--	-----

三 解决好当前考核工作中思想政治工作方面存在的 几个问题	116
---------------------------------------	-----

附录

考核技术类别	119
--------------	-----

科学研究	119
------------	-----

产品设计	120
------------	-----

工艺技术	121
------------	-----

计量测试	122
------------	-----

检验技术	123
------------	-----

环境保护	124
------------	-----

标准化	125
-----------	-----

科技管理	126
------------	-----

物资管理	127
------------	-----

科技情报	128
------------	-----

科学技术干部登记表	129
-----------------	-----

科学技术干部业务考绩档案	131
--------------------	-----

科学技术干部确定和提升技术职称申请表	149
--------------------------	-----

同行专家审议意见表	151
-----------------	-----

科研成果奖励申报表	153
-----------------	-----

学术论文评审意见书	157
-----------------	-----

参考文献和资料	159
---------------	-----

第一章 国内外考核工作概述

一 国外科学技术干部考核情况

在国外，把人事管理视为科学技术管理的核心。因此，很重视对科学技术干部进行考核，加强对科学技术干部的管理。

选人开始 美、英、苏、法、日等国，对科学技术人才的选拔很重视。他们培养科学技术骨干的主要办法是实行研究生制度。大学毕业生——研究生——博士，层层择优选拔。在美国，有些 25~27 岁的人，就获得博士学位，甚至当上了教授。苏联 70% 的科学家是通过研究生选拔的。在法国，有的研究所主要教授在大学任教，一些优秀学生毕业后，又在该研究所教授名下注册，攻读第三阶段博士学位，其中最优秀者经教授推荐，研究所顾问委员会议定报国家科研中心为录用候选人，国家科研中心的评定委员会对候选人逐个进行评议，无记名投票予以排队，择优录用。这些严格的选拔录用措施，保证了科研人员的质量。在日本，用人单位可以到在校学生中物色人物，看中了，把学费包下来，毕业后为该公司服务。

考核晋升 国外对科学技术人员从学识，创造能力，计划能力，决断能力，指导管理能力和工作态度等方面，制定不同标准分数，定期评比，作为评级晋职的考核依据。据说，

美国研究人员工作三年后，进行定职或提级，一般采用的方法是把有关人员的著作分别寄给本学科有名望的科学家评分提意见，然后由研究机构汇总决定是否提级。在大学，由助理教授升副教授很关键，只有三分之一的助理教授能够升副教授。在法国，过去科研机构的助理研究员要经过六~八年工作，才有可能升为专任研究员。现在改为四年考核期，在这四年内，应达到国家博士水平，并考核其研究工作能力。在研究所，除教授和主任研究员以外，每个研究人员每年年终必须写出一份年度科研工作总结报告，由研究所顾问委员会审定后上报国家科研中心，作为历年科研人员研究工作情况、能力的考核资料。在日本，大学毕业要经过考试后才被录用，一般都要到第一线去当工人，有的还要到销售店去服务，然后经指导独立完成一项技术工作，取得实际经验。各公司还根据自己的特点，规定几门必修的专业课程，最后经过考试，根据成绩和能力分别给以相应的职称。

专家负责 在国外，对科学技术人员的考核是由同行专家负责的。美国各级各类科研机构，大部分是由科学家负责管理的，采用“科学咨询”和“同行审议”的办法，组织科学家对科研成果和科学人才进行评价。在英国，科学家被选为领导以后，对学术和科研管理负有全面的职权，对科学技术人员的选拔、培养有权决定。在苏联，过去对科学技术人员的考核和管理，党和行政干涉过多，六十年代以后，采纳科学技术人员的主张和建议，注意用科学学理论来改革过去的一些做法，采用“创造积极性调查表”、“完成工作调查表”、“综合工作成果表”和“科学家劳动手册”等多种多样的考核办法，掌握科学技术干部的工作成果和技术业务

水平。

竞争淘汰 资本主义国家，人力资源是自由市场。通过竞争，层层筛选，自然淘汰。科学技术人员为了生活和个人成就，不得不参与剧烈的竞争。英、美、法这些国家，广泛使用“招聘制度”搜罗人才。美国有优厚的待遇和良好的工作条件，吸引了世界上不少的优秀科学技术人员。据不完全统计，一九六二年至一九七三年发展中国家约有 26 万专业人员和专业技术人员流入美国、英国和加拿大。苏联大学生是国家统一分配的，但是也建立了见习研究员制度，让大学毕业生和研究单位在两年试用期间有一个相互熟悉的机会，或去或留有一定的选择。苏联五十年代实行学位津贴，促进了科技人员学习科学技术知识的积极性；六十年代又改为劳动工资制，使一些工作表现好，工作成绩大的科技人员每月收入超过原工资。这样，大大调动了科技人员的积极性。

我国是社会主义国家，资本主义国家的一套做法不能搬用。但是，他们有些做法对我们有启发，吸取国外好的经验，改进我们对科技干部的考核制度是有益的。

二 我国封建王朝考核官吏情况简介

我国是一个有几千年历史的文明古国。在封建时代，历代王朝都建立了一套对官吏进行考核的制度。

据说，对官吏进行考核，始于尧典。汉代以后，“入仕则有贡科之举，服官则有铨选之格，任事则有考课之法”。逐步形成了一套法规和办法。

首先，设立考核官吏的机构。随着封建社会的建立和发展，负责考核官吏的机构逐步建立和健全起来。西周时，有

常伯、常任、准人“三事大夫”，其中常任（也称任人）就是负责选择人员充任官吏的官员。战国时，赵国置中尉，负责“选练举贤、任官使能”。汉代则设有尚书分管此项工作。汉成帝时，尚书仆射下分五曹，其中常侍曹分管考核工作。东汉改为吏部曹，魏晋以后称吏部。到了唐代更加正规了，不仅在中央将吏部列为六部之首，负责全国官吏的任免、考课、升降、调动等事务，而且在府置功曹参军，州置司功参军，县置司功等官员，负责考课。

其次，规定了考核制度。封建王朝时，对官吏的考核称作考课，或称考绩。考核有时间规定。例如汉代，一般是一年一小考，三年一大考。唐代规定，“居官必考”，每年一小考，四年一大考。宋代官吏在一个职位上任期是三年，三年期满，经过考核铨选，决定升降。明代考核京官六年举行一次，谓之“京察”。清代考核京外官都是三年一次。

再次，制定了考核标准。在汉代，考核官吏主要是用会议的形式，主考官提出问题，被考者以政绩实情回答。考核以后，赏有增秩、迁官、赐爵；罚有降俸、贬职、免官。到了唐代，对考核标准有详细规定。选人有“四才”（身、言、书、判），“三实”（德、才、能）要求，考核有“四善”、“二十七最”要求。通过考核，将官吏分成等级，上等的进阶加薪，中等的守本职本薪，下等的降职降薪。

在封建王朝，考核官吏有以下几种方式：

1. 逐级考核

唐宋时，州府和百司官长，要考核下属的功过行能，分成九等，注入考状，任期满后，根据考绩决定升降。为了防止申报不准、升降不当，须经吏部和各道观察使加以复验。

宋代还设有审官院负责此项工作，称为“磨勘”。明清规定，由州县上至府道司，要层层考核属员，每三年进行一次，考核材料呈送吏部，才、守俱优者，加一级回任候升，劣者要受处分。

2. 州郡向中央作报告

战国时，群臣年终必须将赋税收入情况，写在木卷上呈送国君考核。汉代，县令（长）要将该县的户口、垦田、钱谷出入等情况编成计簿，呈送郡国、郡守，国相再加以汇编报中央，叫做“上计”。

3. 分区设考察官员

负责刺察地方州郡政绩和主管官员的功过。汉武帝时，分全国为十三部（州），置刺史，以六条察问郡县。唐初仿汉刺史制，置全国为十道，置按察史（后改称采访史、观察处置使等），考核吏治。

4. 派人巡察

封建时代，对官吏的定期考核和建立监察制度，经常派人巡察，是相辅相成的。隋唐设有监察御史，负责“考察百僚，巡按郡县，纠视刑狱，肃整朝仪”，不仅巡察郡县，而且分察尚书省六部。元、明、清诸朝，都设有不同数目的监察区，每年派监察御史，分道巡按监督地方长吏。

汉唐两代是我国封建社会的鼎盛时期，对官吏严格进行考核，为提高政府的管理效能起到了积极作用。宋、元、明、清历朝，虽然对官吏的考核也有一套标准和制度，开国初期皇帝为整肃官吏队伍也做过一番努力，但由于封建社会走下坡路，集权皇帝，朝政腐败，结果一代不如一代。科举制度把那些死啃八股教条的人选出来授以官职，真正有才能的人

得不到重用；铨选官员，主要是举削改官，磨勘转秩，以出身资历为基础，考课多属形式，官给历纸验收批书而已。在科举、铨选、考课之中，权贵请托，营私舞弊之风甚行。因此，“贤能不待次而举，罢不能不待而废”、“察能而授官”、“不以禄私亲”等，只不过是一些冠冕堂皇的空话罢了。尽管如此，我们熟悉一下这些历史，对改进干部考核制度，还是有好处的。

三 我国对科技干部进行考核的发展概况

我党在革命斗争和经济建设中，一贯注意对干部进行考核选拔，重视干部队伍建设。中华人民共和国成立以后，随着形势的发展和任务的变化，对干部的考核更加重视。一九五三年中央为了适应新的经济建设形势，对加强干部管理工作做了决定。指出要改变干部部门忙于办理日常事务工作，不能集中主要力量对干部进行系统深入的了解；党的组织部门直接管理的干部范围过宽，不能与各管理业务的部门密切联系来考察干部的政治品质和业务能力的弊病。采取措施，改变了干部的管理制度。一九五六年，中央为了加强党对知识分子的领导，加强党对科学文化工作的领导，开会讨论了知识分子问题，周恩来总理做了《关于知识分子问题的报告》，在总结成绩，检查缺点的基础上，对知识分子在使用、信任、工作条件、政治与生活待遇等问题上，做了全面地论述并提出了具体要求。一九六一年，为了繁荣科学，进一步落实党的知识分子政策，中央批转了聂荣臻同志“关于自然科学工作中若干政策问题的请示报告”和国家科委、中国科学院党组“关于自然科学机构当前工作的十四条意见（草

案)”。在这些文件中,对如何培养、选拔、使用科学技术人才,做了详尽地阐述和具体规定。一九六四年,我国制定了“科学技术干部管理工作条例试行草案”,中央在颁发这个条例的批示中指出:制定这个条例的目的,“就是为了具体地贯彻执行中央有关科学技术干部的方针政策,建立适应科学技术干部特点的管理制度,以加速我国技术干部队伍的成长壮大,实现我国农业、工业、国防和科学技术的现代化,尽快地赶上世界先进科学技术水平”。这个条例,对科学技术干部的考察了解专门写了一章,指出:考察了解干部是干部工作的基础。不了解科学技术干部,就不可能管好科学技术干部。规定必须经常地全面地对科学技术干部进行考察了解,把对科学技术干部的科学技术水平的考核制度和业务考核档案建立起来,做到正确地选拔、合理地使用和有计划地培养科学技术干部。条例第三章对考察了解科学技术干部的内容、方法、制度等做了具体规定。这个条例在今天仍有参考价值。

文化大革命中,科学技术干部被诬为“臭老九”,对科学技术干部的一套考核制度被废弃。粉碎“四人帮”以后,知识分子恢复了名誉,政治地位和在社会主义建设中的作用,得到了确认和受到了重视。考核制度逐步建立和健全起来。其表现在:(1)各级科学技术干部的管理机构已经恢复或建立起来,对科学技术干部的考核管理工作,组织上得到落实;(2)国家颁发了各种专业干部业务技术职称暂行规定,对科学技术干部的考核,在标准掌握,考核内容、方法等方面,有了依据;(3)通过试点,各单位逐步摸索了一套考核办法,使考核工作逐渐做到科学化、制度化;(4)对科

学技术干部普遍建立了业务考绩档案，促进了科学技术干部的学习和工作。

可以肯定，只要我们在思想上重视，组织上落实，行动上积极，工作上钻研，对科学技术干部的考核工作，一定会做到更扎实、更科学，对科学技术干部队伍建设起更大的促进作用。