

DOI:10.12361/2661-3263-05-10-117667

加强工程企业职称评审工作的思考

申 媛

四川省交通勘察设计研究院有限公司, 中国·四川 成都 610017

【摘要】本文简要介绍了职称评审工作的重要性,分析了工程企业职称评审中常见的评价条件要求不明晰、申报材料不规范、评审方式单一低效、评审流程不规范、评审结果导向作用不强等问题,并针对性地围绕明确和规范职称评审条件、引导参评人员提前准备、创新优化评审方式、规范职称评审流程、强化职称的“双因素”作用等方面,就相应对策进行了探讨。

【关键词】工程企业; 职称评审; 评审流程

Thoughts on Strengthening the Evaluation of Professional Titles in Engineering Enterprises

Yuan Shen

Sichuan Traffic Survey and Design Institute Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, China 610017

[Abstract] This paper briefly introduces the importance of professional title evaluation, and analyzes the common problems in professional title evaluation of engineering enterprises, such as unclear evaluation conditions, nonstandard application materials, single and inefficient evaluation methods, nonstandard evaluation process, and weak guiding role of evaluation results. It also discusses the corresponding countermeasures around clarifying and standardizing professional title evaluation conditions, guiding participants to prepare in advance, innovating and optimizing evaluation methods, standardizing professional title evaluation process, and strengthening the "two-factor" role of professional titles.

[Keywords] Engineering Enterprises; Title Evaluation; Review Process

职称评审是取得职称所需经历的程序,通常是按照既定标准与程序对申报人的学术水平、业绩水平等加以评价,并根据评审结果授予职称任职资格。对工程企业而言,专业技术人员队伍的建设与管理无疑是人力资源管理工作的重要部分,将直接影响企业经营和管理。

1 职称评审工作在工程企业中的重要性

开展职称评审工作,能够以较为直观、有效的方式对专业技术人员的专业知识、技术水平、业务能力、工作绩效等进行综合评价与审核,从而判断技术人员是否能取得相应职称。职称在工程企业中往往与职业资格、工作资质、工资福利等直接相关,因而会成为企业人力资源管理的重要依据。总体来看,合理开展职称评审工作,能有效反映工程企业专业技术人员综合素养,又能为企业人力资源管理提供支持,还能构建以升级维护为基础的资质体系,从而形成多个专业层次的人才结构管理模式,有利于企业人才队伍的建设、维护与管理,能大幅增强工程企业核心竞争力。

2 工程企业职称评审工作的常见问题分析

2.1 申报材料不够规范

职称评审需要递交各种申报材料,实践中难免存在材料不够规范的情况,进而影响评审工作的有序、高效开展。首先,材料填写不准确。职称评审中不少材料都需要严格按照规范进行填

写,如参评学历、任职年限折算合计、现从事专业、工作经历、任现专业技术职务期间技术成果获奖情况、任现专业技术职务期间公开发表著作论文情况等。部分人员递交申报材料时,由于对材料填写规范了解不足等原因,往往存在填写不准确、不规范的情况,进而影响评审。其次,材料递交不规整。鉴于职称评审工作本身较为紧张与繁重,因而申报者递交材料时往往需要按照规范对材料进行整理后统一上交,以便评委翻阅和评审。但是部分参评人员递交申请材料时存在诸如材料未按照要求分类、材料标识不清、同一材料重复使用等情况,给评审工作带来了一定难度,容易导致评委遗漏其中的重要信息。最后,材料缺乏证据。部分职称评审的申报材料有着一定的证据性要求,但是参评人员准备和递交材料时却对此缺乏正确认知,只是准备了相关信息却没有按照规定准备相应材料,导致材料无效力。

2.2 评审方式单一低效

目前工程企业职称评审方式主要是参评人员按照要求准备并递交申报材料,然后由评审委员会对材料进行分析、审核与评价,根据最终评审结果判断参评人员是否能取得相应职称。这种评审方式较为单一低效。一方面,参评人员需要花费大量时间与精力准备各种材料,但评委却难以仅仅通过材料有效了解和掌握参评人员的实际情况,进而影响评审结果的可靠性与客观性;

另一方面, 评委对大量材料进行整理、翻阅、审核与评价, 同时面临着工作任务紧的挑战, 不仅无法保障评审效率, 还容易出现各种失误。

2.3 评审流程不够规范

规范的评审流程是保障职称评审工作质量的关键, 也是确保评审结果可靠性与真实性的基础。然而目前部分工程企业职称评审流程并不规范, 没有根据企业实际情况形成统一化、规范化的评审程序与标准, 实践中存在一定的模糊性与可变性, 没有对工程类、技能类、其他类不同职称的级别进行科学划分, 缺乏健全的评审结果公示机制, 同时评审监督机制也不够完善。在评审流程不够规范的情况下, 评审工作的可靠性与质量很难得到保障, 评审结果的可信度自然也会大受影响。

2.4 评审结果的导向作用不强

部分工程企业虽然高度重视职称评审工作的开展, 但却过多地停留于职称评审本身, 没有基于评审结果进行合理导向, 导致职称评审的作用难以得到充分体现。一方面, 企业人力资源管理和职称评审的关联不强, 部分专业技术人员获得职称后在薪酬工资、福利待遇、晋升机会等方面的待遇并没有得到改善, 导致职称评审失去意义; 另一方面, 工程企业没有结合职称评审工作优化人才管理, 不能构建多层次且契合自身发展需要的人才队伍管理模式, 也在一定程度上浪费了职称评审信息的价值。

3 工程企业职称评审工作的开展策略

3.1 明确和规范职称评审条件

对职称评审条件加以明确与规范, 是确保评审工作有序、高效开展的重要基础。新时期背景下, 工程企业应当从胜任力理论出发, 对专业技术人才的职称评审条件进行规范, 尽可能以合适的条件支持相关工作的开展及落实。从本质上而言, 职称评审就是通过综合分析、审核与评价, 判断参评人员是否能胜任相应职称, 因而实践中可通过胜任力理论对具体评审条件加以优化。首先, 合理划分职称类型与等级。针对不同类型与等级的职称, 其评审条件往往有所不同。工程企业需要根据自身实际情况, 合理划分与不同岗位、职位对应的职称, 避免出现不同职称的评审条件相冲突、完全一致等情况, 确保评审条件能形成体系。其次, 规范具体职称评审条件。职称评审条件通常覆盖思想政治与职业道德要求、学历与资历条件、能力与业绩条件、资格证书条件等, 而且工程技术领域实行职业资格考试的专业技术人员一般不再开展相应层级的职称评审。确保条件要求足够明晰、规范与合理, 以明确而规范的语言进行表述, 不得出现描述语言过于笼统、模糊的情况, 尽量增强职称评审条件的可量化性, 通过各种可量化的标准有效强化评审条件的可实践性, 进一步提升评审的公正性与客观性, 以免过

于主观的评审条件带来相应的人为影响。

3.2 引导参评人员提前准备

为了有效提升参评人员提交的申报材料的规整性, 工程企业有必要引导广大参评人员提前进行准备。首先, 落实宣传教育工作。职称评审对工程专业技术人员的职业生涯发展而言意义重大, 也关系到企业人力资源管理以及核心竞争力, 需要确保相关工作有效落实。工程企业应当在平常做好面向所有人员的职称评审宣传教育工作, 对企业实施的职称评审制度、职称体系等进行介绍, 强化专业技术人员主动参与职称评审的积极性。其次, 针对性地引导工作开展。工程企业需要对专业技术人员的职称评审情况进行综合分析把握, 弄清楚不同职工的参评意愿, 进而针对性地进行集中引导, 帮助他们提早谋划并充分准备。人力资源部可面向不同职称, 发布相应的职称申报通知, 引导相关参评人员了解职称申报时间、相关政策、基本条件、评审标准与程序、材料准备要求等, 帮助他们准备好参评所需的各种材料。对包括论文材料、继续教育证书、业绩证明、年度考核结果、资格文件等在内的各种材料加以准备, 严格按照评审材料要求与规范对材料进行分类、整理标识等, 尽可能保障材料有效性。

3.3 创新优化评审方式

对职称评审方式进行合理创新与优化十分有必要, 有利于评审工作高质量、高效率开展, 同时保障评审结果的有效性与可靠性。以多维评价为重点, 进一步拓展职称评价内容覆盖范围, 同时对原有的定期材料评价方式加以拓展, 通过包括科学研究全周期评价、线上答辩、破格评审等在内的新方式对职称评审工作进行优化。新时期背景下, 以信息化建设为基础, 大力推动信息化服务平台的建设与运行, 通过信息技术进一步简化评审流程, 借助大数据、人工智能等先进技术实现对部分材料信息的智能化评审, 在一定程度上减轻评委工作压力, 减少人为失误。

3.4 规范职称评审流程

对职称评审流程加以规范, 任何部门、人员都必须严格按照规范进行操作。职称申报人员必须经部门负责人、人力资源部审批同意后方可开展职称申报工作, 为经公司同意取得专业技术职务资格的, 将不予以聘任。生产部门、职能部门从事行政工作的人员申报职称, 原则上可申报经济、思政、会计、档案等专业技术职称, 也可根据工作实绩申报技术类专业技术职称; 生产部门专业技术人员原则上须对应相关专业申报技术类职称。从整体上对职称评审流程加以规范, 从一开始的个人申报、单位推荐到之后的申报材料公示、材料评审、答辩考核、评委会推荐, 自爱到最后的公示, 都必须按照相应要求与标准进行操作, 不得违规操作。健全职称评审责任体系, 对相关

单位、人员的具体权责加以明确,完善对接确认机制,只有上一流程结束后方可推进下一流程。加大监督力度,针对整个职称评审过程进行全维度、全过程监督,确保相关工作的开展足够公开、透明与规范,严厉惩处违规操作、玩忽职守等现象,一旦发现职责履行不到位的情况须立即进行追责处理。

3.5 强化职称的“双因素”作用

新时期背景下,工程企业不但要做好职称评审工作,还要强化职称的“双因素”作用,基于评审工作优化企业经营管理。合理设置专业技术岗位,深化技术岗位与职称评审的合理对接,动态化提升人力资源管理水平,保障人才储备的同时发挥人才价值。合理运用职称评审结果,建立以职称为基础的薪酬体系,将不同类别、级别的职称直接和工资薪酬、福利待遇、晋升机会等挂钩,从而激励广大专业技术人才更为积极地投入到工作与学习中。另外企业还需要在政府的引导下,配合政府进一步规范和健全职称评审制度,结合政府出台的相关政策持续优化评审工作的开展,有效保障评审工作的科学性与合理性。

4 结语

综上所述,做好职称评审工作对工程企业的良好运行与长

远发展而言意义重大,既能加强人才队伍建设,又能激活广大专业技术人员的工作热情与潜力,促进企业管理优化,推动企业核心竞争力提升。新时期背景下,工程企业一定要对职称评审工作加以重视,“因地制宜”地采取各种措施进行创新与优化,务必要提升工作质量并发挥其作用。

参考文献:

- [1]孙悦,董杰.浅析中央企业职称评审工作存在的问题及优化对策[J].经营管理者,2021(12):86-87.
- [2]徐一丹.国有企业职称评审信息化管理研究[J].中国市场,2021(18):192-193.
- [3]陶永亮.模具企业专业技术职称评审若干事项[J].模具制造,2020,20(06):1-5.
- [4]杨馨璇.浅析职称评审在企业人力资源管理中的意义及实施建议[J].现代国企研究,2019(04):39.
- [5]陈建辉,王树金,徐海波.非公领域专业技术人员职称评聘问题思考[J].中国人力资源社会保障,2018(08):29-31.
- [6]黄俊.提高铁路企业职称评审材料质量的思考[J].铁道运营技术,2018,24(02):59-60.