

论职称制度的关键环节

张礼清

安阳工学院图书馆 河南安阳 455000

摘要: 本文提出了学术评价的科学性问题,论述了评价机制的特点,指出评价机制是职称制度的精髓与关键环节,提出要禁止使用指标认定能力、加强评价机制建设,构建完善的职称制度。

关键词: 职称; 关键环节; 评价

一、引子

当前职称评审中的热点问题是“唯论文”现象。现实中买卖论文现象非常严重,从网上搜索学术期刊,看到的大部分是论文发表中介机构的链接。与这些中介机构联系,各种期刊论文都有明确的“价格”:一篇核心期刊论文需花费三万五千元,中介机构提供稿件的则需五万元。而论文的正常发表却很难。

以论文为代表的科研硬指标^[1]在职称评聘中到底能不能用?这是需要明确回答的焦点问题。

笔者认为,科研硬指标主导的职称制度,存在两大误区:

1. 痴迷科研硬指标

目前,职称评审中迷信科研硬指标。笔者认为,科研硬指标不仅不符合法理^{[1][2]},并且有以下先天性不足:

(1) 学术水平认定方法错误

科研成果的价值是其创新性,而创新性只能从内容上去评判,这是学术评价的基本方法。但科研硬指标却以科研成果形式与数量直接认定学术水平,这是错误的学术水平认定方法,不是真正的学术评价,或者说是假学术评价。

(2) 克制学术评价的规范化

科研硬指标的强硬性、僵化性、不可评价性^[1]等特性影响学术评价的规范。在科研硬指标面前,对其内容的创新性价值评价,根本不能发挥任何作用,阻碍了学术评价的规范化建设,这实质是克制学术评价的规范化。

(3) 破坏了职称制度的完整性

职称评审标准把学术水平证明责任推给了科研硬指标。使用论文等科研硬指标认定学术水平,就等于把学术评价责任推给了职称制度以外的学术期刊的编辑与审

稿等人员承担了,而职称制度内却没有人对学术评价负直接责任,出现了重大责任缺口,等于责任链条、事实链条在科研硬指标材料上断裂了,各种虚假材料顺着这个断裂带乘虚而入。这样职称制度的完整性就遭到了破坏,这种重大缺陷,属于职称制度建设的重大失误。

多个中央文件都要求克服“唯论文”、“唯奖项”倾向,但一些地方在新一轮修订评审标准中的过程,却有强化科研硬指标的倾向(例如《H省图书资料专业中、高级职称申报、评审条件(试行)》就强化了奖项)。出现这种顶风违反中央要求的现象,主要是因为一旦陷入指标化思路,就不相信评价机制,就只会使用指标来“考察”申报人的能力以及学术水平;并且担心指标减少后,无法“拔高”,影响职称资格的“权威”性,因此科研硬指标就批量、成“体系”地出现,陷入了指标化怪圈。中央要求克服“唯论文”、“唯奖项”倾向的文件就成了空文。

如果不禁止使用科研硬指标考察学术水平,就仍会走在“唯论文”、“唯奖项”的老路上,买卖论文现象也会屡禁不止。只有跳出指标化思路,弃用科研硬指标,完全实行代表作制度,才能真正达到克服“唯论文”、“唯奖项”倾向的目的。

2. 痴迷于成文的评价标准

制定统一、成文的人才评价标准是难以成功的。从古至今,人们一直试图探索人才评价、选拔标准,但都没有成功,笔者认为今后也难以成功。如果能够制定人才选拔标准,那么东汉末年的政治家曹操在推行“唯才是举”的时候就制定出来了。许多发达国家也没有成文的人才评价标准。

到目前为止,人类探索出来的人才选拔的基本方法,仍然是评价与考试,其它方法更不科学,例如一些地方制定的职称评审标准,因为脱离现实而造成虚假材料泛滥、职称资格与能力脱节、职称聘任不规范、科研风气败坏^[1]等诸多问题。

作者简介: 张礼清(1966.9—)男,汉族,河南省滑县人,本科学历,单位:河南安阳工学院图书馆,职称:馆员、图书分类。

龚自珍的诗“不拘一格降人才”道出了人才的特征,人才是不拘一格的,人才遴选是没有明确范式的。以科研为例,科研人才是要在科研方面进行创新研究的,属于突破现有范式的活动。

笔者认为,人才选拔的范式是动态的,存在于对人的综合评价上,存在于人的脑子里,而不存在于条文中。因此职称评审才要成立有多人组成的评审委员会,综合运用他们的智慧,使职称评审尽最大可能贯彻客观原则。

二、硬能力指标^[1]影响客观原则的贯彻

客观原则也称为真实原则、实事求是原则,是职称评聘的基本原则。它要求以有内在、必然联系的事实,全面证明申报人的品德、能力以及学术水平。

客观本是常识性原则,本来不用强调。但在当前的职称评聘中,客观性问题非常突出。例如,论文、著作、项目、奖项等成果形式,与学术水平没有内存、必然的联系,起不到“拔高”作用,更代表不了学术水平;而那些买来的论文,更是对学术评价机制的亵渎。而职称制度中的审核以及所谓的评价,也无法识别并遏制这种钻营风气,无法遏制用这种方法获得职称资格,即使评委心里知道论文是钻营来的也没有办法^[1]。

诸如教学评比奖项等非科研硬能力指标^[1],不足以反映被考察者长期、全面的教学能力^[2]。评审组织对它的评价意见同样不起作用,它也克制评价机制的规范。以科研硬指标为代表的硬能力指标严重影响了客观原则在职称制度中的贯彻,客观性问题已经上升为职称评聘的主要矛盾。

硬能力指标主导的指标化模式^[1],其认定学术水平以及能力的基本方法都是错误的。并且指标化模式属于“自证”型^[2],评价意见也对硬能力指标材料中的虚假现象不起作用,调查、论证过程也极不充分,从而使得职称评审生态越来越坏。

三、评价机制可以贯彻客观原则

笔者认为,职称制度中出现的各种问题是因为没有把握好关键环节造成的。职称制度的关键不是硬能力指标,而是评价机制。评价机制是贯彻客观原则的基本方法,是职称制度的精髓,是根与魂,是决定职称评聘质量的关键机制。

1. 可靠的是完善的制度

在职称制度中首先要解决一个问题:究竟是硬能力指标可靠还是评价机制可靠?或者说,是指标可靠还是人可靠?

制定职称评审标准的专家,认为评价机制不可靠,故意制定出许多硬能力指标来排斥评价机制。笔者认为,

硬能力指标也都是人弄出来的,不具有天然的客观性,并不可靠。能够保证职称评聘客观、公正、权威的只能是制度(当然,制度的构建、执行要依靠人)。只要职责健全、程序规范、监督到位、制度完备,就能以人心中构建出科学的制度。

2. 评价机制的特点

从实践中看,人类一直在利用评价来选拔人才,从来没有中断过,无论是当今的行政机关、事业单位、各类企业,还是历史上的各朝代(包括实行科举制进行初级选拔后对各级官员的升迁等)。

就职称制度而言,评价机制有以下特点:

(1) 能够将工作表现与职称紧密联系起来

评价是唯一能够将工作表现(事实)与申报人的品德、工作能力以及学术水平联系起来,并对其价值进行判断的机制。这样才能解决职称资格与能力脱节的问题。

(2) 是职称制度中唯一的查证机制

评价是职称制度中的查证机制,能够发挥司法审判制度中法庭调查的作用。健全的查证机制是职称制度的核心要素之一。

在职称评审、聘任过程中,进入职称制度内的所有材料,都要接受职称制度内部评价机制的查证。就像刑事案件审判一样,所有证据(包括公安机关提交的证据),都要经过法庭从形式到内容的全面、深入调查、辩论,经法官的分析、判断,最终以证据的内容作为定案的依据。这样才能确保所做出的决定是客观的。如果不查证,就会出现漏洞,这是基本常识。

(3) 能够健全职称制度的责任体系

评价机制能够使职称制度形成完整的责任体系:用人组织承担了它应当承担的打牢事实基础的推荐责任;评审委员会承担评审责任;监督机构也可以通过调查申报人的工作表现来评判推荐、评审或聘任等环节是否遵循了客观原则。这样各个环节、各个方面都能责任到人、责任明确,形成责任体系的完整闭环,这才是健全、完整的制度。

(4) 能够充分发挥评委的学识

职称资格的认定本就是对人综合素质的全面考察,是一种复杂的脑力劳动。它即没有标准答案,也不仅仅是资料审核,而是由专业人员运用专业知识、经验,深入评价申报人的工作表现并给出综合意见的复杂工作。所以职称推荐委员会、评审委员会要由拥有高级职称的多人组成,就是要充分发挥这些人的学识、经验,通过深入评价申报人的品德、能力、业绩,全面分析、判断其价值,考察出申报人的综合贡献,确保职称评审的权

威性。

希望制定确定性、可操作性强的职称改革方案的想法,是不现实、甚至错误的思路。标准答案的确定性、可操作性最强,由机器判读就可以得出明确的结论;如果仅仅是审查硬能力指标形式与数量这种肤浅、没有复杂技术含量的工作,派普通人员就完全可以胜任,根本不需要那么多高级职称人员。

(5) 能够促进职称评聘的客观性

评价根据实际工作表现认定申报人的品德、能力、业绩,也能够发挥调查作用,形成完整的事实链条、制度链条,促进职称评聘的客观、公正。在推荐、评审、聘任等环节,都要开展真正的评价,让评价意见发挥决定性作用。

(6) 能够发挥监督机制的作用

评价机制根据事实做出决定。当事人可以依据工作表现在事前、事中提出自己的意见,事后提出异议。监督机制也可以依据事实做出监督决定。这样才能深入贯彻客观原则。

(7) 抑制钻营行为

职称评聘越客观,漏洞越少,钻营机会也会越少。不论是对品德、能力的评价,还是学术评价,如果都是根据事实而不是形式做出的,那么这就会不会逼人钻营,并且可以消除产生钻营风气的根源。

(8) 能够促进人才成长^[2]

全面、恰当的评价能够使人才认为到自己的长处与不足,促进人才成长。

3. 硬能力指标与评价机制的关系

要从理论上深入探索硬能力指标与客观原则、评价机制的关系问题。当前的职称制度,就是因为硬能力指标导致评价机制不规范,客观原则无法贯彻,进而出现了诸多弊端。

从上面的论述可以看出,硬能力指标与评价机制是不能兼容,不能并存、不能同时使用的矛盾关系:硬能力指标的不可评价性,严重妨碍了评价机制的规范,才导致客观原则无法贯彻;如果评价机制健全,就不允许将指标作为认定能力的依据,不允许硬能力指标这种形式存在。以上状况在职称评审实践中会表现的尤为明显。

4. 学术评价

学术评价是指通过对成果的内容进行评议,做出价值判断的活动。

(1) 学术评价的科学性问题

在各种评价中,学术评价最难,问题也最多,需要深入研究学术评价的科学性问题。在当前的职称制度建

设中(如一些地方在制定评审标准时),没有关注科研成果与学术水平之间内在的联系,没有深入研究科研硬指标的特性、评估其所造成的影响,没有积极探索学术评价的基本方法与正确方向,却一直在错误的学术考察方法上用力,纠结于核心期刊、论文的多少、论文独著与合著、著作的字数、科研奖项等形式,这样的工作做的再多也是徒劳,不能解决职称评审中出现的问题。

(2) 代表作制度是科学的学术评价机制

代表作制度是唯一的能够通过专家、推荐组织、评审委员会等,多层次评价科研成果的内容,判断其学术价值,尽最大可能挤出其中的水分、考察出真实学术水平、促进学术评价权威的机制。它可以解决学术评价的客观性问题。

在科技领域,要想不被卡脖子,走出低水平复制的模式,回到科研发展的正确道路上,追赶上发达国家,并逐渐超越他们,确立自己的整体科技优势,必须实行代表作制度。

5. 推荐评价

推荐评价也称为同事评价,是用人组织对申报人进行充分评价的活动。推荐评价是贯彻客观原则的基本方法,可以解决能力认定的客观性问题。用人组织的推荐评价,除了具有评价的一般特点外,还有以下特点:

(1) 职称材料的源头

用人组织的材料以及对相关材料的评价,是职称材料的源头。用人组织提供的职称材料客观性越强、基础越扎实,那么职称评审、聘任就越客观、公正;如果用人组织提供或者审核、评价过的材料客观性不足,基础不扎实,那么职称评审、聘任的客观性也会不足,公正性就难以保证。

(2) 了解申报人

评价的前提、关键是了解。只有在了解的基础上,才能客观地评价。不了解,评价就成了无的放矢。

评价就要由最贴近申报人的用人组织从工作表现入手。用人组织是工作任务的分派者、申报人工作表现的见证者、工作结果的承受者、岗位职责履行的考察者、监督者。用人组织在平时考核工作表现的基础上,结合申报人的申报材料(包括工作总结)对申报人的品德、能力、业绩进行全面评价。

推荐评价也是学术评价的关键环节。对申报人提供的代表作,只有用人组织可以结合平时的表现,查明代表作是否能够代表申报人的学术水平,防止学术造假;而专家与评审委员会顶多能判明代表作的水平高低,即代表作的虚实。因此,当前即使专家库不完善甚至没有,

也要坚决推行规范的推荐评价。

(3) 夯实事实基础

推荐评价能够克服职称评聘中客观性不足的问题。用人组织对申报人信息的掌握具有相对的完整性,是唯一能够打牢职称评聘事实基础的机构。并且很多细节,不是评审材料能够体现的。用人组织的推荐工作^{[1][2]}是职称制度中唯一可以将工作表现与职称联结起来、做到实事求是的环节,别无他途。

(4) 构建全面的证明方式

推荐材料是推荐评价意见的总结。推荐材料可以作为用人组织对申报人品德、能力、业绩以及对本单位所做贡献的证明材料。这种证明材料只有用人组织才可以客观地提供,其他组织不具备条件。将推荐材料作为职称评聘的重要依据,才能保证职称评聘材料的全面性,才符合法理,才能形成自证与他证结合、以他证为主的证明模式。

(5) 提升职称评聘的权威性

职称评聘的权威性不是凭空而来的,也不是在职称评审标准中规定一些硬能力指标就能够保证的。它须是在扎实的事实基础上,经过规范的推荐评价,才能逐渐树立起来,逐步提升职称评聘的权威性。

(6) 监督到位

同事之间因竞争、比较关系而形成的相互参照,是能够促进推荐评价客观的另一重要因素。当事人有足够的动力,来关注职称资格这种涉及个人重大利益事项的公正性问题,这就会成为强有力的监督。并且由于了解,也能够中肯地提出异议,监督到位。这种监督对推荐评价的规范有重大意见,能够使职称评审生态进入良性循环。

评价机制非常适合职称推荐工作。规范的推荐机制,使职称评聘最终比拼的主要是能力。能力比较突出的,会轻松胜出;能力比较接近的申报人,在充分评价后仍然无法分出能力高低时,可以投票表决。这样才能使职称制度实现最大程度的公正。

在推荐评价的实践中也会出现一些问题,有人据此认为推荐评价不可靠。但这些问题与职称评聘的客观性相比,都是小问题,可以逐步解决。笔者相信,在同事间相互竞争、监督的作用下,推荐评价最终会逐渐规范起来的。

只要推荐评价规范起来了,它的特点自然就能够发挥出来。

6. 聘任评价

聘任评价是对被聘任人在聘期内表现出的品德、能

力、业绩进行评价的活动。在长期激发工作积极性方面,规范的聘任比评审更重要。现实中出现的评上高级职称就工作消极的现象,就是因为职称聘任工作不规范。

要规范职称聘任工作,就要规范聘任评价的内容与程序等机制。首先要由用人组织进行职称聘任推荐评价,并制作职称聘任推荐材料,说明聘任的事实与理由。用人单位将职称聘任推荐材料作为聘任评价的重要依据。

四、岗位职责

职称制度首先要促进人才做好本职工作,这本应是职称制度最本色的职能,工作能力也能体现知识水平。例如,教师职称制度的主要任务就是要在评价教师品德的基础上考察出教师的教学能力,并促进教学能力的提高;其他工作(包括科研)都是第二位的。科研机构的第一要务才是搞好科研。

岗位职责是规范各类人才完成相应岗位的工作任务、促进用人单位发展的必要规则;并且它还是职称评审、聘任的依据。现实中很多领域中各级职称的岗位职责是缺失的,使得职称评聘的依据并不充分,甚至导致了职称与实际工作严重脱节的现象。制定各领域中各级职称的岗位职责,是当前职称制度改革的紧急要务之一。

要根据各岗位的特点制定岗位职责;也可以借鉴其他国家成熟的经验,加快构建有中国特色的岗位职责体系。例如,高校图书馆可以借鉴美国大学图书馆的岗位职责,其副研究馆员岗位职责如下:(1)有效地指导馆员Ⅰ、馆员Ⅱ以及临时工作人员的工作;(2)能够规划和指导图书馆各部室如流通、阅览、技术等部门的日常工作;(3)完全能够独立地在图书馆各基础部门如采访、编目、技术等部室开展工作;(4)至少掌握一门外语,懂得数据统计和数据管理^[3]。这样的岗位职责,即简明扼要、又非常实用。

五、结语

硬能力指标与评价机制的关系已经成为了职称制度的焦点问题,这既要从理论上深入探索,更要努力实践。

只有禁止使用指标认定能力以及学术水平,才能建立规范的评价机制,才能构建合理、科学、规范、权威、服务全面的职称制度,调动人才的工作积极性。

参考文献:

- [1]张礼清.论科研硬指标与职称评审的适配性[J].新丝路,2021,3:7-10
- [2]张礼清.论职称制度的重构[EB/OL].(2021-5-25)[2021-5-25].
- [3]郭鸿昌.美国大学图书馆馆员的职称评定综述[J].大学图书馆学报,2001,1:55