

实行专业技术职务聘任制的弊端探析

杨中元

目前,我国正在普遍实行专业技术职务聘任制。这是在全面总结过去职称评定工作正反两方面的经验,认真研究过去职称评定制利弊的基础上进行的。

我国从一九七八年至一九八三年实行职称评定制度,在当时的历史条件下,应该说起到了它应起的积极作用。但是,也不同程度的出现了论资排辈、积压人才,降低标准,搞平均主义,扩大评定范围和片面强调学历、论文等问题。而产生这些问题的原因主要有两点:一是职称评定制度本身的缺陷。由于没有搞清楚“职称”的含义,致使职称既具有称号性质又具有职务因素,两者混在一起。而职务是根据工作需要设置的岗位,是有定额、有任期的;称号则是标志其水平和能力,不受定额限制,终身拥有的。由于原来的职称评定制度把这样两个含义截然不同的概念混在一起,因而造成了这一制度本身无法解决的矛盾。二是专业技术人员工资待遇低,在实行以职务工资为主要内容的结构工资制的情况下,能在行政职务上有所发展的毕竟是极少数,加之多年来工资基本冻结,广大专业技术人员都希望通过评定职称来解决各种待遇问题,以致形成了“众人争过独木桥”的局面。

目前实行的专业技术职务聘任制,其目的的一是克服在专业技术人员管理制度上长期存在的积压、浪费人才的弊病,调动专业技术人员的积极性;二是克服平均主义,贯彻按劳分配原则,实行岗位责任制;三是打破对

人才的禁锢,促进人才合理流动,改变人才结构不合理的状况,逐步建立起一套适应新形势和新任务需要的专业技术人员管理制度。

判断专业职务聘任制的作用,主要应当看实行这一制度的初衷与实际达到的效果。以我之见,实行专业职务聘任制在很大程度上并没有达到预期的效果,不少弊端已明显表露出来,主要有如下几个方面。

1. 科技人员的积极性并未充分调动起来

“对于过去已取得职称的人员,原则上应承认他们具备担任相当专业技术职务的条件”。对于“水平偏低的,应帮助其尽快提高水平。”这一规定,实际上是对过去职称评定工作弊端的因袭。有资料表明,通过对1,396名科技人员的调查,认为这次聘任基本上反映了水平和贡献的有44.5%,39%的同志认为基本上还是论资排辈,其中36.6%的同志认为仍有压抑中青年人才的情况。

为了调动科技人员的积极性,对专业技术职务规定了任期。这一规定在我国的现实情况下大概难以行通。实际上专业职务具有同工资一样的刚性,只要一旦聘任,解聘是不可能的,即使真的解聘,工资也一定要以别的名目给予补偿。因此,用规定专业技术职务任期的办法仍不能收到充分调动积极性的实际效果。

2. 定额的指标反映不了岗位的需求

各单位各类职级的聘任名额主要是根据两方面的因素决定的:一是单位专业技术人

：科技进步与人才：

员的资历结构比例；二是工资增长的额度。很显然，它与各单位的科研工作的实际需要并无相关因素。

3. 给人才流动带来了一定的困难

鼓励暂时未被聘任的专业技术人员到更需要或更能发挥他们专长的单位去工作，这从理论上讲是可以促进人才流动的。但这种意愿与实际情况却有较大的距离。一方面，由于各单位的聘任名额有限，普遍有不愿接收外单位的科研人员的想法；另一方面，未被聘任的人员或者水平偏低，外单位不可能要，本人也无资本，不愿走；或者虽然水平已达到标准，具有任职资格，但因名额有限，不能授聘，手头无职称证书，空口无凭，不便出外自夸，以避白眼闲言，无法走。除非那些水平高，且已评定职称，只因与行政领导矛盾较大，未被聘用，而外单位又迫切需要，并对其了解，以优厚待遇来聘请的，流动才成为可能。

另外人才流动涉及到多方面的因素，并非单因素所能决定。如果住房、爱人工作、小孩就学等条件均可，工资差距不大或达到并超过受聘职务的最低线，就不会再考虑流动问题。由于单位真正需要的人进不来，要调离的人走不了，这样，就必然客观地强化了各单位科技队伍的稳定性，而削弱了竞争性，合理的结构形成不了，促进人才流动便只能成为一种愿望而已。

4. 评聘过程欠合理

各单位既然有定额，那么评审权应属单位。评委会成员应以本单位的技术人员为主体，若力量薄弱可适量聘请外单位的同行专家。但目前多数评委会成员是来自各单位、各行业、多学科的、当对某一学科人员进行评审表决时，只有为数极少的人可以表示与否，而多数人的意见盲目性很大。另外，由于行政领导有聘任的选择权和解聘

权，受聘者有拒聘权，要真正做到每岗有职，就不能采用现在的等额评定的办法，而要采取超额评定的办法。评审是聘任的前提，没有民主的、科学的、权威的评审，就不可能有正确的、满意的聘任。

5. 工资差距没有拉开，出现新的“大锅饭”

这次实行专业技术职务聘任制，只有被聘任的少数专业技术人员工资有所提高，绝大多数人员工资保持原状。但因目前都采取进最低工资等级线的办法，结果把几年来存在的工资差距在更大的范围内拉平了，形成了新的“大锅饭”。这种情况的出现，主要是国家财力有限，科技人员的多数是谅解的，但持续时间不宜过长，否则将会挫伤科技骨干的积极性。

尽管专业技术职务聘任制存在某些不足，但比长期冻结职称评定工作总是前进了一大步。鉴于这一制度还存在明显的弊端，有关部门应该予以考虑，逐步加以补充、修改，使之趋于完善。我认为，实行专业技术职称评定和专业技术职务聘任的“双轨制”，有助于上述问题的解决。因衡量是否可以取得一定技术职称的唯一标准是学术水平的高低和实际贡献的大小，而不能人为地用一个不科学的限额把符合条件者拒于门外。当然与工资挂钩的问题，可待国家经济情况允许时，考虑实行职称工资和职务工资相结合的制度。

（责任编辑：杨元魁 凌丹）

作者单位：湖南省科委科管处

（上接第46页）

作者小传：

陈家宽，男，40岁，1987年获理学博士，从事植物学和生态学研究。现为国际植物物种生物学家组织(IOPB)理事，湖北省植物学会常务理事兼副秘书长，武汉大学青年科协会长。发表论文20余篇。现任武汉大学生物系副主任。

陈祥美，女，42岁，武汉大学管理学院资料室主任。