浅谈事业单位专业技术人员职称 评审的现状 & 改革思路

温小莉

江苏省水文水资源勘测局 江苏南京 210000

DOI: 10.12238/ems.v6i12.10835

[摘要] 本文从事业单位专业技术人员职称评审的现状出发, 分析了当前评审过程中存在的问题, 并提出了相应的改革思路。通过优化评审程序、改进继续教育落实情况、调整评审标准等措施, 旨在提升职称评审的公平性和科学性, 激励专业技术人员不断提升自身专业能力和综合素质。

[关键词] 事业单位; 专业技术人员; 职称评审; 改革

A Brief Discussion on the Current Situation and Reform Ideas of Professional and Technical Personnel Title Evaluation in Public Institutions

Wen Xiaoli

Jiangsu Provincial Hydrological and Water Resources Survey Bureau, Nanjing, Jiangsu 210000

[Abstract] Starting from the current situation of professional and technical personnel title evaluation in public institutions, this article analyzes the problems existing in the current evaluation process and proposes corresponding reform ideas. By optimizing the evaluation process, improving the implementation of continuing education, adjusting evaluation standards and other measures, the aim is to enhance the fairness and scientificity of professional title evaluation, and motivate professional and technical personnel to continuously improve their professional abilities and comprehensive qualities.

[Keywords] public institutions; Professional technical personnel; Professional title evaluation; reform

一、存在的问题分析

1. 单位民主评议推荐程序不规范或缺失

在当前的职称评审过程中, 部分单位存在民主评议推荐程序不规范或完全缺失的问题。评审过程中, 有些单位的评议程序缺乏系统性和标准化, 导致评议结果的可信度受到质疑。例如, 一些单位在评议推荐时, 仅通过少数领导或个人的意见进行决定, 而未广泛征求专业技术人员的意见, 造成评审过程的不透明。这种做法不仅影响了评审的公正性, 也可能引发内部矛盾和不满情绪。个别单位甚至省略了民主评议程序, 直接由领导拍板决定推荐人选, 这种做法更是与公平公正的评审原则背道而驰, 容易滋生腐败现象。

2. 无法聘任导致晋升高一等级通道堵塞

在职称评审体系中, 尽管部分专业技术人员通过了职称评审, 但由于编制、岗位数量等限制, 未能得到相应的聘任机会, 导致晋升通道被堵塞。许多单位在设置职位时存在编制紧张的问题, 无法提供足够的岗位给通过评审的人员, 导致这些人员即使评审合格, 也无法获得实际的晋升和相应的待遇。这种现象不仅影响了个人的发展前景, 还削弱了评审

体系的激励作用。此外, 由于缺乏合理的岗位设置和晋升机制, 部分专业技术人员长期滞留在原有职称等级, 无法得到进一步的提升, 造成了人才资源的浪费和士气的低落。

3. 各单位继续教育落实不到位

继续教育是提升专业技术人员能力的重要途径, 但在实际操作中, 很多单位的继续教育落实不到位。首先, 一些单位对继续教育的重视程度不够, 缺乏系统的培训计划和资源投入, 导致专业技术人员的学习和提升渠道有限。其次, 部分单位虽然设有继续教育制度, 但在执行过程中流于形式, 没有实质性的内容和效果。例如, 有些单位只是通过简单的培训或讲座来完成继续教育任务, 缺乏针对性的课程和实践活动, 无法真正提升专业技术人员的实际能力。最后, 由于考核机制不完善, 一些专业技术人员对继续教育缺乏积极性, 甚至存在敷衍了事的现象, 进一步削弱了继续教育的作用和效果。

4. 论文仍作为部分专业职称评审的硬性条件值得商榷

在现行职称评审体系中, 论文作为评审条件之一引发了较多争议。许多专业技术人员认为, 过度强调论文数量和质

量作为评审的硬性标准, 不仅增加了不必要的负担, 也不完全反映个人的实际工作能力和贡献。特别是在一些以实践操作为主的行业, 如工程技术、医疗卫生等领域, 专业技术人员在日常工作中积累的经验 and 实践成果往往比理论研究更具价值。然而, 评审体系对论文的要求, 使得许多专业技术人员不得不花费大量时间和精力撰写论文, 而这些时间本可以用于提升实际工作水平。另外, 论文发表的过程复杂且周期较长, 很多人因为发表渠道受限或其他客观原因, 难以在规定时间内提交符合要求的论文, 这无形中阻碍了他们的职称晋升路径。因此, 将论文作为职称评审的硬性条件, 值得重新审视和探讨。

5. 高级职称在不同行业之间分布不均

高级职称在不同行业之间的分布不均衡, 反映出当前职称评审体系中的结构性问题。具体而言, 一些传统行业如教育、医疗等领域, 高级职称的比例相对较高, 评审和晋升通道较为畅通。相反, 在新兴行业和一些技术密集型行业, 高级职称的数量相对较少, 导致这些行业的专业技术人员在晋升过程中面临更多困难。例如, 信息技术、人工智能等新兴领域, 由于行业发展迅速, 技术更新迭代快, 现有的职称评审标准和体系难以完全匹配这些领域的特点和需求, 造成高级职称数量的相对稀缺。此外, 行业间高级职称数量的不均衡, 还可能导致人才流动的不合理, 一些专业技术人员可能为了获得更高的职称, 选择离开自己的专业领域, 转向职称晋升较为容易的行业。这种情况不仅不利于各行业的人才发展, 也不利于整体社会技术水平的提升。

二、改革意见和建议

1. 加大评审政策宣传, 落实责任到人

增加对职称评审政策的宣传力度, 有助于提高评审过程的透明度和公信力。各单位应定期组织政策宣讲会, 通过线上线下相结合的方式, 让每一位专业技术人员了解评审的标准、流程和要求。制作详细的宣传材料, 利用单位内部网络、公告栏等多种渠道进行广泛宣传, 方便专业技术人员随时查阅。指定专人负责政策解读和咨询服务, 及时解答技术人员在评审过程中遇到的问题。通过明确责任分工, 落实到具体个人, 保证每一个环节都有人监督和落实, 有助于防止徇私舞弊和不公正现象的发生。采用信息化手段, 建立评审过程的全程记录和公开查询系统, 让评审更加公开、透明、公平。

2. 落实竞聘分离制度, 实行竞聘上岗

推进竞聘分离制度, 可以有效解决专业技术人员晋升通道受阻的问题。职称评审与岗位聘任分开进行, 可以让更多符合条件的人员通过评审, 获得职称资格。然后通过公开竞聘的方式, 公平公正地选拔最适合的人员上岗。这样一来, 即便单位暂时没有空缺岗位, 通过评审的人员也能获得职称, 不影响其职业发展。公开竞聘不仅能保证岗位分配的公正性, 也能激发专业技术人员的竞争意识和工作积极性。制定明确的竞聘流程和标准, 成立独立的评审和竞聘委员会, 确保每一步都有章可循, 有据可查。通过竞聘上岗, 专业技术人员的才能和业绩能得到更加客观公正的评价和认可。

3. 加强专业技术人员继续教育学习系统建设

建设完善的继续教育系统, 有助于提升专业技术人员的

知识水平和业务能力。单位应根据实际需求, 制定系统的继续教育计划, 涵盖最新的技术动态和行业发展趋势。建立多样化的学习平台, 既包括线上课程、直播讲座, 也有线下培训和实地考察, 满足不同技术人员的学习需求。加强与高校、科研院所和知名企业的合作, 邀请行业专家进行专题讲座和技术指导, 提升继续教育的质量和效果。设立继续教育专项资金, 保障培训资源的充足供应。明确继续教育的考核标准, 将学习成果与职称评审挂钩, 激励专业技术人员积极参与学习。通过不断完善继续教育体系, 专业技术人员的能力和素质将得到持续提升, 进而推动整体单位的技术进步和创新发展。

4. 弱化论文数量限制性要求, 增加科研、工作成果的权重

调整职称评审标准可以更全面地反映专业技术人员的实际能力。弱化对论文数量的硬性要求, 改为更注重科研和工作成果的质量和影响, 有助于公平评估技术的综合素质。对不同专业领域, 制定多元化的评审标准。例如, 在工程技术、医疗卫生等实践性较强的领域, 增加对技术创新、项目实施效果 and 实际工作成果的考核权重。科研成果可以包括技术发明、专利、行业标准的制定等, 工作成果可以包括项目管理、技术推广和实际应用效果等。建立多维度评价体系, 通过专家评审、同行评价等多种方式, 全面评估技术的贡献。这样的调整可以避免单纯依赖论文发表, 减少学术造假现象, 让评审更加科学、合理、公正。

5. 设置合理的激励、交流措施, 提高基层专技人员向上晋升动力

为激发基层专业技术人员的积极性, 设置合理的激励和交流措施是必要的。制定明确的奖励政策, 对在在工作中表现突出、成绩优异的人员给予物质和精神奖励, 如奖金、荣誉称号等。建立职称晋升和岗位交流机制, 为基层技术人员提供更多晋升机会和发展平台。通过定期组织专业交流会、研讨会, 让技术人员分享经验、交流心得, 促进知识和技能的传播与提升。设立导师制度, 安排高级技术人员对基层技术人员进行指导和培训, 帮助他们快速成长。通过这些措施, 基层技术人员不仅能获得晋升机会, 还能在工作中不断提升自身能力, 增强职业成就感和归属感。这些激励措施不仅能提升个人积极性, 也能促进单位整体技术水平的提高。

三、结语

综上所述, 事业单位专业技术人员职称评审体系需要在现有基础上进行多方面的改革。通过优化评审程序、加强继续教育、调整评审标准等措施, 能够有效提升评审的公平性和科学性, 激励专业技术人员不断提升自身能力, 为单位和社会的发展做出更大贡献。未来, 随着改革的不断深入, 职称评审体系将会更加完善和合理, 专业技术人员的发展空间也将更加广阔。

[参考文献]

[1]梁音. 事业单位专业技术人员职称晋升存在的问题及改革思路[J]. 中国产经, 2021, (14): 47-49.

[2]董洪志. 基层水文事业单位职称评聘工作的思考[J]. 河北企业, 2022, (01): 152-154.