

高等学校评定研究职务综合考核 标准与评价办法研究

杨 荣 耀

(西北农业大学综改办, 陕西杨陵·712100)

摘 要 对高校科研职务评定考核问题进行了研究,设计、制订一套完整的指标体系和考评标准,建立一种定性定量相结合的考评办法,实践结果,成效显著。

关键词 研究人员,职务晋升,考核标准,评价办法,定性定量

中图分类号 G316

管理是软科学,带有模糊性,如何使之变为容易掌握可以度量,并把软科学在一定程度上变为硬科学,使模糊性的东西以精确的形式表现出来,这是软科学研究中的重要课题,也是提高管理水平的重要途径。基于这种思考,在1986年的职称改革工作中对研究职务任职资格考核评定问题进行了有益地探索和尝试,根据高等学校科研人员劳动的性质、特点,综合运用现代管理科学的基本理论与技术,设计制订出一套完整的指标体系和考核标准,建立定性定量综合考评法,并不断修改、完善,坚持实际应用至今。

1 原理与构思

(1) 把科研人员德、识、能、绩、勤诸因素所表现出来的综合能力与水平看做是一个复杂的模糊系统,引用隶属度概念,通过建立数学模型进行定量描述。衡量一个科研人员是否具备任职条件,除政治上的要求外,在业务方面应以学术水平、业务能力和工作成就作为晋升职务的主要依据。研究人员的这种成就、能力与水平是在履行现职职责的过程中通过具体的科技活动表现出来的,从系统观点看,是一个相互联系、相互渗透、相互作用的综合体。故可以看成是一个系统,并把它分解成若干个方面,每个方面再分解成若干个评价因素,通过建立数学模型进行计算,所得结果便可以看成是研究人员德、识、能、绩、勤综合水平表现出来的总效应。

(2) 把个体目标与学校整体目标相联系,通过个体目标的实现达到科教队伍整体优化和学校整体目标的实现。目标管理是将整体要达到的目标与每个成员的任务和职责结合在一起的一种管理方法。它注重自我控制,强调成果第一,使管理成员能够控制自己的成绩。高等学校的总目标是提高教育质量,多出科研成果和培养高质量的人才。实现这个总目标的关键是要建立一支整体优化的科教队伍,而要实现科教队伍整体优化就必须明确每个教师和科研人员的奋斗目标。本考核办法是将学校的总目标和科教队伍的管理目标具体化,使之变成每个专职从事科研工作的教师和研究人员的具体奋斗目标。这样,每

收稿日期:1993-08-13.

个专职从事科学研究的教师和研究人員可根据岗位职责要求,充分发挥自己的潜在能力,努力实现自己的奋斗目标,从而实现科教队伍和学校整体目标。研究设计本考核评价办法的主要目的,在于促进教师和科研人員全面发展,自觉搞好教学、科研工作,使人才资源得到有效地开发,从而取得最大的管理效益,实现学校的总体目标。

(3) 在全面考核的基础上突出实绩和贡献的考核,利用考评指标的导向作用,引导科教人員发奋向上,积极进取,多做贡献。考评的内容应是全面的、多方位的,应贯彻全面考核,德才兼备的原则。实绩和贡献是科技人員创造能力的结晶,是知识、能力、技巧与思想品德的综合反映。衡量一个科技人員的能力、水平,不能离开工作实绩,多出成果、多创效益才能体现出真正的业务水平和思想政治觉悟。强调以实绩为主体的考核,有利于充分调动科技人員的积极性,使优秀人才脱颖而出。考核指标是任务目标和对科研人員要求的具体化,具有导向作用,因此,在设计指标体系和制订考评标准的工作中,应充分考虑各类科研人員的任务目标要求以及必须考核的侧重方面。对决定其水平、能力的实绩性指标应严格要求,加大权重,以激励和引导科研人員向学校教育科技事业发展所希望的方向努力。

(4) 考核制度为聘任制度服务,通过考评结果的科学使用,精心选拔人才,合理使用人才,把有真才实学的优秀人才选拔到相应的技术岗位上。对科研人員进行升职考核的用意在于正确地判定其业务水平,为决策用人、聘任相应的职务提供依据,因此考核评价必须为完善专业技术职务聘任制度服务,考评结果应与研究人員的合理使用相一致,与工资晋级、奖惩挂钩。所建立的考评指标体系和制定的考核标准,以及使用的评价办法应有利于选拔人才,合理使用人才,充分发挥科技人員的潜力和积极性,有利于把具有真才实学的优秀人才选拔到相应能级层次的技术岗位上,为社会主义现代化发挥聪明才智。

2 考核内容与评价指标体系设计

确定科学客观的考评指标体系是做好考核评价工作的关键,是准确判定研究人員能力、贡献大小的重要环节。考核内容应包括德、识、能、积、勤等;评价指标体系中各考评项目和细目条款,应符合有关规定要求。依据职务试行条例中规定的各类科研人員职责范围和任职条件,并考虑高等学校科研人員的劳动性质和工作特点,我们将考评项目大体划分为政治表现、科研能力与成绩、教学能力与成绩、学历资历、组织管理能力与成绩、外语水平等项内容。每项又分解成若干条细目,其基本结构框架如附图。

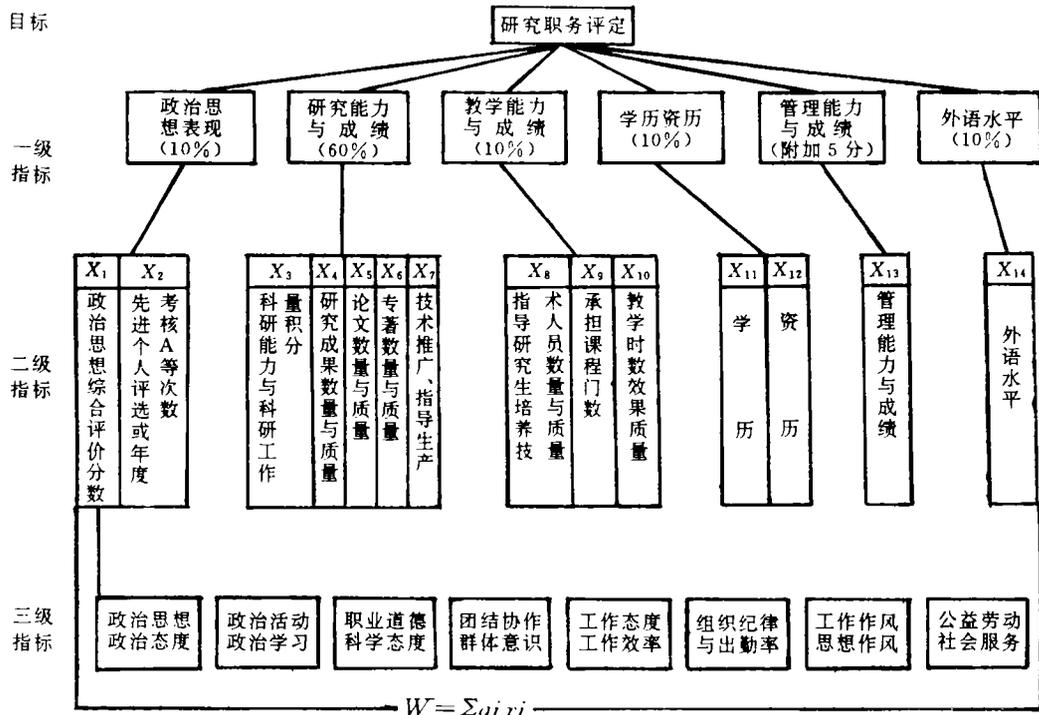
3 建立综合评价模式

(1) 考评标准与分级 上述6项考评指标项目和14个评价细目,可分成5个评分等级,按A等5分、B等4分、C等3分、D等2分、E等1分进行评分。每一考评项目或细目,均按能级层次、数量、质量要求,确定出评分标准(表略)。

(2) 数学模型 用 X_i 代表考评项目的评分, a_i 代表加权系数, W 代表评价总分数, n 代表项数,其数学模型可表示为:

$$W = \sum_{i=1}^n a_i X_i$$

高校研究职务晋升德识能绩勤综合考评指标体系



附图 指标体系基本结构框架图

(3) 权重分配与加权系数的确定 权重系数是确定考评指标体系中各项目指标的地位和作用的重要参数,是根据各项指标在体系中的重要程度而确定的。根据高等学校科学研究人员的工作特点、各评价项目和评价因素的重要程度,确定其权重分配和加权系数值如附表。

4 考评办法

对研究职务任职资格的评定,我校采取两级综合评价打分,三级无记名投票的办法确定拟升对象的。其考核评定程序和办法如下:

(1) 首先由申请者在系评审组会议上进行全面总结汇报,并报告自我评价打分的事实根据。然后由系评审组根据拟升对象的总结汇报、论文著作和专家鉴定、研究成果与奖励证明、外语测试成绩以及历年完成教学、科研工作的考核材料,进行初步评审。在对各类材料核实的基础上按考核评价标准逐项评议打分,衡量是否具备晋升相应研究职务的条件。根据评价分数排序例行无记名投票通过手续。

(2) 校专业技术职务评审委员会学科组将各系上报拟升对象的材料分给学科评议组成员进行审查,然后在学科组会议上报告审查情况,全组讨论按考核标准要求逐项评价打分。根据评价分数和排序衡量是否具备晋升标准,并例行无记名投票通过手续。

(3) 校评审委员会听取各学科组组长或主审人对拟升对象审查评议和综合评价打分情况,根据研究职务《试行条例》中规定的条件进行全面衡量和全校统一平衡,并依据允许晋升的限额指标或岗位设置数,进行无记名投票,确定晋升对象。

附表 西北农业大学晋升研究职务德识能绩勤综合考核评价打分表

评价项目	序号	评价等级与分数(X_i)					加权系数	应得分数
		A级	B级	C级	D级	E级		
		5分	4分	3分	2分	1分		
政治思想表现(10%)	政治思想表现综合评价分数	1					2	
	*先进个人评选和年度考核A等次数	2					2	
研究能力与成绩(60%)	科研能力与科研工作量	3					4	
	研究成果数量与质量	4					4	
	论文数量与质量	5					4	
	*专著数量与质量	6					4	
	*技术推广、指导生产	7					2	
教学能力与成绩(10%)	指导研究生、培养技术人员	8					2	
	*承担课程门类	9					1	
	*教学时数、效果、质量	10					2	
学历资历(10%)	学 历	11					1	
	资 历	12					1	
	*组织管理能力与成绩	13					1	
	外语水平(10%)	14					2	
总 计		$W = \sum a_i X_i$						

注:①对照评分标准符合那个等级便在那个评分栏内打“√”(属于两者之间者,也可在交叉线上打“√”),记入应得分数栏内。②带“*”号者为加分项目。

5、实践与讨论

(1) 本考评办法是1986年职称改革过程中针对以前职称评定工作中存在的论资排辈、照顾学历资历、降低标准、扩大评定范围,以及“千军万马争过独木桥”等矛盾问题而设计提出来的,当时的主要用意是想通过这种办法公平而合理地解决专业技术职务的评定问题,经试行确有成效,后来坚持应用并不断修改完善至今。这种办法不但应用于教师和科研人员职务晋升考核评价方面,同时也推广应用于其他专业技术人员职务晋升考评工作以及年度考核和任期目标考核工作中。多年来的实践证明这种办法简便易行、科学合理,既能较准确地评价出科技人员的真实能力与水平,又可有效地克服“论资排辈、人情关系”等因素的影响。同时有利于中青年科技人员的脱颖而出,有利于科教队伍建设和素质的提高,确能起到激励科技人员奋发向上的作用。

(2) 本办法是定性考核与定量考核两种方法的综合运用,故谓之定性定量综合考评法。这种办法实际上是利用反映总体目标性质、特点、内容而又相互关联的各分项指标,按规定标准逐项进行定性定量评分,然后将各项指标评分的结果累加起来,以反映总体素质

优劣、水平高低、表现好坏、能力强弱、绩效大小等总体效应的方法,故又可叫做定性定量综合指标考评法(简称综合考评法)。综合考评有两方面的含义:一是定性定量结合,即能定量的要素尽量用数字作出规定,进行量化评分;不能用数字作出规定的则采用定性评估,但也要按规定标准和级别用分数形式表现出来。二是对考评对象的德、识、能、绩、勤诸方面进行综合考评,既重视业务,又重视思想政治表现;既重视数量,又重视质量;既重视能力,又特别重视实绩的测量。总之,它综合了定性定量两种方法的优点,通过设计的考评指标体系与评价标准和数学方法的计算,将二者有机地结合起来,以保证被考核者的实际水平与数量的一致性,使考核结果准确可靠。

(3) 关于思想政治表现综合考评问题,我们另外设计了一个标准评价表(略),可以单独进行评价。其考评内容分政治思想与政治态度、政治活动与政治学习、职业道德与科学态度、团结协作与群体意识、工作态度与工作效率、组织纪律与出勤率、工作作风与思想作风、公益劳动与社会服务 8 个方面。

(4) 关于科研工作量计算问题,其标准定额、计量单位和量化办法,我校制订有专门的配套文件。此外,推广开发人员也制订有单独的考评指标体系和评价标准。

参考文献

- 1 杨荣耀. 教师和科技干部综合考评指标体系的建立与实践研究. 西北农业大学学报, 1992, 20 增刊, 153~161
- 2 杨荣耀. 高校教师职务晋升考核标准与评价办法探讨. 西北农业大学学报, 1988, 16(2), 83~89
- 3 杨荣耀. 农业高校科研工作量化办法探讨. 西北高等农林教育, 1993(4)

The Comprehensive Examination Criteria and Evaluation Approaches for Occupational Promotion in the Institution of Higher Learning

Yang Rongyao

(The Comprehensive Reform Office, Northwestern Agricultural University, Yangling, Shaanxi, 712100)

Abstract This paper exams the problms in occupational promotion of scientific researchers in the institution of higher learning, and also a complete set of the index system and examination and evaluation criteria is designed and worked out therdbly to establish an evaluation and examination method combining qualification with quantification. The results are proved to be practically feasible.

Key words research personnel, occupational promotion, examination criteria, practical results, remarkable result