

农业科研单位开展职称自主评审工作研究

欧亚峰 (安徽省农业科学院人事处, 安徽合肥 230031)

摘要 分析了在深化职称制度改革、下放职称评审权的新形势下,开展职称自主评审对推动农业科研单位人事管理的重要意义和现实作用,探讨了自主评审中需要重点关注的职称功能定位、评价标准、评审方法、聘用考核等“四大难题”,有针对性地提出把好职称评审“四个关口”,合理搭建职称评审体系,保障职称自主评审科学高效运行,有效运用职称评审“指挥棒”激发调动广大科研人员的创新热情。

关键词 农业科研单位;职称;自主评审

中图分类号 G 311 **文献标识码** A **文章编号** 0517-6611(2018)36-0210-02

Investigation on Independent Evaluation of Technical Titles in Agricultural Research Institutions

OU Ya-feng (Human Resources Department, Anhui Academy of Agricultural Sciences, Hefei, Anhui 230031)

Abstract Under the new situation of deepening the reform of technical title system and decentralizing the evaluation power of technical titles, we analyzed the importance and practical significance of independent evaluation of technical titles in promoting personnel management in agricultural scientific research institutions. The four major problems should be paid attention to in the process of independent evaluation, including functional orientation, evaluation criteria, evaluation methods, employment and evaluation of researchers with technical titles. In order to solve these problems, it was suggested that we should set up the ‘four key points’ in the process of independent evaluation, rationally build the system of title evaluation, ensure the scientific and efficient operation of the title evaluation. To stimulate and mobilize the innovation enthusiasm of scientific researchers, the ‘baton’ function of technical title evaluation needed to be used effectively.

Key words Agricultural research institutions; Technical titles; Independent evaluation

职称是农业科研单位人事管理的一个重要方面,代表着专业技术人员的科研学术水平、资历和贡献,与切身利益密切相关^[1]。职称工作之所以有顽强的生命力,是因为它不仅具有较强社会基础,而且具有特殊内涵和独特作用,尤其对农业科研单位有着吸引、稳定和激励人才的重要作用^[2]。2016年底,国家出台《关于深化职称制度改革的意见》,提出了下放职称评审权限的要求,各省积极响应,安徽省于2017年赋予安徽省农业科学院等一批条件成熟、人才智力密集的单位专业技术高级职称自主评审权。拥有职称自主评审权后,农业科研单位必须充分认识自主评审的现实意义,接住、用活职称评审主导权,科学运用职称评审这一人才评价“指挥棒”,最大限度释放和激发农业科研人员创新创造创业激情。鉴于此,笔者分析了农业科研单位开展自主评审工作的现实意义,探讨了自主评审中需要重点关注的职称功能定位、评价标准、评审方法、聘用考核等“四大难题”,并对农业科研单位开展自主评审工作体系搭建提出了几点建议。

1 农业科研单位开展自主评审工作的现实意义

1.1 自主评审是农业科研单位落实用人自主权的法宝 农业科研单位作为行政部门隶属的科研事业单位,其机构编制、专业技术岗位总数等均由上级部门审批核定,院所对于编制、职称等资源缺乏调配权^[3]。长期以来,农业科研系列高级职称评审权一直掌握在省直主管部门,农业科研单位在职称评审工作中,仅拥有在岗位核定职数内的职称推荐权,既不能参与职称评审过程,更不能主导职称标准制定。在评什么、怎样评上缺少话语权,没有决策权,导致评审结果与科研人员工作实际表现脱节;注重资历、注重奖项的评审导向,不利于优秀年轻科研人员脱颖而出,农业科研单位用人自主

权得不到彰显,利用职称引爆释放人才干事创业活力效果不明显。

1.2 自主评审是农业科研单位开展人才分类评价的基石 在下放职称评审权改革之前,农业科研系列职称评审标准是省直主管部门从全省行业内实际出发,制定的统一评价标准,为体现相对公平公正,必须准绳一致,采用“一把尺子量到底”模式。这一模式必然导致业绩评价标准细化、量化不够,能力衡量标准不精确、被淡化。农业科研单位肩负着农业科技创新和科技服务两大重任,其科研领域涉及范围广,涵盖农林牧副渔各业态;服务要求高,需要聚焦全省农业生产中出现的重大问题,开展关键技术攻关及示范推广。农业科研人员科研领域不同,职责任务各异,全省统一的职称评审标准很难体现差异化发展、个性化评价。分类标准未建立,分类评价更无从谈起。

1.3 自主评审是农业科研单位破解“评聘脱节”的利器 资格评审是对农业科研人员过去业务工作的水平、贡献、影响力全面评价,是已有能力与水平的体现;职务聘任是对农业科研人员现有业务能力认可和未来水平预估,是人才的使用与管理^[4]。评审主体非用人主体,用人主体恰恰没有评审权,这就会导致评审主体对于职称申报人员的评价难以深入工作一线了解观察,职称评定只能通过论文等显性业绩反映,久而久之形成了唯论文、唯资历等现象。而工作实绩突出的人才却因评审僵化导致评不上与其能力相称的职称,人才职业发展受限,用人单位也陷入尴尬。这种“评非所用”“评聘脱节”的问题,将人才评价和使用割裂开来,无法满足农业科研单位选才育才需要。

2 农业科研单位开展自主评审工作面临的难题

2.1 职称功能定位问题 职称是考核评价科研人员的基本标准,对于激励科研人员职业发展,加强科研队伍建设具有重要意义。农业科研单位职称的功能应该是对科研人员以

基金项目 安徽省农业科学院软科学研究项目(18F0002)。

作者简介 欧亚峰(1981—),男,安徽合肥人,政工师,硕士,从事人事人才管理研究。

收稿日期 2018-12-04

往工作能力业绩的评价,是下一职业阶段的起点,而不能“一评定终身”,将职称等同于岗位职责。要把职称评价作为职务管理体系的一个环节,与岗位设置、聘期管理等有机结合,强化“职务”、淡化“资格”,彻底改变“重评价、轻聘任”现象。职称工作要与岗位设置结合起来,关口前移,谋定而后动,避免因入设岗,要根据学科、人才和团队建设的实际需要合理设置和使用职称指标。职称工作要与聘期管理结合起来,注重职称与资源利益再分配脱钩。改变职称与各种福利待遇、项目资金、人才荣誉直接挂钩,改变“职称等于一切”这一根深蒂固的错误观念^[5]。科研人员评上职称后,不能一劳永逸,要创造良好科研环境,加强聘期考核,形成适当压力,让职称晋升者花更多时间和精力深耕专业。

2.2 职称评价标准问题 评价标准要分类。农业科研单位科研人员分为基础创新、科技服务、科研管理 3 类,3 类人才互为补充,缺一不可。要有效激励各类人才在农业科研战线发挥各自作用,需要分类制定评价标准。在制定分类标准时要着眼高,落脚实,突出不同类别科研人员各自特点,各有侧重,精准施策。评价指标要科学^[6]。职称评价指标应当以品德、能力、业绩为导向,而不是舍本逐末,只注重学历、论文、科研项目等容易量化的指标,忽视职称评审对科研人员真实水平的评价。评审标准不分类、不科学,容易导致科研人员“短视现象”,产生唯指标心态,甚至为尽快晋升职称,只盯着评审条件开展工作,从而忽视自身实际能力的锤炼和提高。注重发表 SCI 论文的篇数,而忽视了发表高影响因子的 SCI 论文;注重实验室工作,而忽视了田间地头的实践工作^[7-8]。

2.3 职称评审方法问题 农业科研单位科研领域涉及农林牧渔,专业高度细分,如何评审专家不分专业随机抽取,就会导致一些评审领域无业内专家,出现外行评内行现象。非业内专家大多只注重论文著作、科研成果、获奖情况等显性指标,必然导致评审的概念化和形式化。评审办法单一,绝大多数采取以审阅材料为主的办法。评审工作拘泥于申报材料,即使参评人的专业水平、业务能力、工作表现和业绩都较好,也可能因为显性指标材料准备过于简单而难以通过评审。此外,评审过程中人为因素较大,由于评委都是临时抽调组织,对自主评审标准不熟悉,个人业绩偏好不同,对评审标准把握尺度不一,很难做到全面客观,评审结果往往会出现偏差。

2.4 职称聘用考核问题 农业科研单位普遍存在职称评审与聘用考核头重脚轻现象,职称聘用管理不到位,岗位职责不明确,考核体系未建立,考核管理流于形式。在考核指标设定上,未能因岗而异设定岗位职责,细化考核指标;在考核管理执行上,未能强化岗位聘任管理和任期考核,激活聘用机制,形成庸者下、平者让、能者上的良好环境;在考核压力传导上,科研人员缺少明确的目标、方向、要求,感受的压力和动力不够,干多干好一个样,干与不干一个样。考核体系未建立,导致一些农业科研人员将职称视为终身待遇,等同于工资福利,一旦职称到手,就安于现状、不思进取,缺乏创新动力和工作积极性。

3 农业科研单位开展自主评审工作体系搭建

3.1 做好组织推荐工作,把好审核推荐关 农业科研单位拥有职称自主评审权后,要主动围绕乡村振兴、精准扶贫等国家战略需求,根据现代农业科研院所建设需要,从学科发展、产业要求和团队建设出发,以科学设岗为基础,以加强单位自主聘任为核心,建立职称与岗位联动机制。要谋篇布局,下好“先手棋”,从职称推荐入手将职称评审与职务管理有机结合。目标先行,制定职称推荐方案,设置职称竞聘岗位数,确立各岗位聘期任务和具体考核指标。坚持群众路线,职称推荐方案要广泛征求广大职工意见建议,召开职工大会表决,民主决策。强化申报人员现任专技职务考核,把政治思想、责任担当作为职称推荐关口,以个人述职、群众评议等方式,对申报人员的政治思想、职业操守、从业行为、履行岗位职责情况进行综合考核,综合考核结果不合格的,当年不得推荐。

3.2 分类设定评价内容,把好职称标准关 职称评审不仅是人才评价机制,也是一种用人导向,职称评审每每出台新政策,都会引起科研人员积极响应。强化科学评价,从农业行业属性和自身岗位需求出发,分类别制定职称评审标准,实行省内标准、行业标准和单位标准三结合,注重考查科研人员的专业性、实践性、创新性,突出对创新能力的评价,突出业绩水平和实际贡献的评价。强化分类评价,对基础创新人才,着重评价科研前沿领域理论水平、科技创新和协同攻关能力;对科技服务人才,着重评价解决生产实际问题能力、服务三农本领;对科研管理人员,着重评价理论政策水平、组织协调能力和对单位管理水平的推动。强化内涵评价,把品德放在职称评价的首位,把学术、技术水平及工作能力作为考量的要点。要遵循农业科研和人才成长规律,以个人最具代表性业绩为评价对象,突破形式的约束、数量的要求,鼓励科研人员克服浮躁,协同创新^[9]。

3.3 丰富职称评审方式,把好评审过程关 在评审专家组成上,扩大专家库成员数量,坚持同行专家评审,通过纪检监察机构派员监督,实行随机、分类从专家库里抽取同行评委,增强职称评审工作专业性。在评审方式上采用个人述职、面试答辩、考核认定、代表论文送审等多种评价方式,提高职称评审的针对性和科学性。在召开评审会时,实行评委会主任例外制。评委会主任不参与具体评审,而是负责组织专家学习标准、解读标准并密切关注评审动态,密切把控各评审专家的政策把握尺度,确保标准一致,宽紧一致。特殊人才应一人一策,通过专家推荐和评审答辩等形式,对其创新能力和代表性业绩进行评判,从而评审出有能力、有潜力、有水平的科研人才,使水平与职称更相称,评审结果与实际能力更相符,更有利于青年人才脱颖而出。

3.4 加强岗位聘用管理,把好聘后考核关 农业科研单位要将职称评审与岗位聘用相结合,加强聘后管理,建立与岗位设置、绩效工资制度相衔接的聘任制度,形成科学合理的用人机制,促进农业科研单位自我管理、自我约束、自我发展。坚持以用为本。深入分析专业属性、科研特性和岗位特点,

开小差。因此,改变这种僵硬的教学模式迫在眉睫。在教师传授知识时,通过问题导入式启发引导学生对知识点进行思考^[13-14],并要求学生根据他们现有的知识储备,给予相应的解释,虽然给出的回答有时会牵强,但却能够让绝大部分学生集中注意力认真听讲,同时可以加强学生对知识点的理解和记忆,比如在讲授“染色体结构”这一小节时,可以让学生思考染色体为什么是螺旋结构以及如何形象化记忆染色体结构等问题。另外,在解释相关知识点时最好运用生活中常见的案例或现象,这样不仅方便学生理解和记忆,而且能够让学生在平时生活中再次遇到这些现象时能够回忆起这些知识点,从而进一步加深印象。让学生认识到自己所学知识能与实际生活相结合,长此以往能提高学生的兴趣,从而逐渐成为课堂的主体,不断提高学生的学习自觉性和创造力。

2.3 贯穿前沿内容,贴近时代发展 遗传学是一门基础性学科,近些年生物科学发展日新月异,但使用的课本内容却不能紧跟科学发展的脚步,因此通过课本不能了解该学科最新的科研动态。通常这些最新的科研动态又是课本基础知识的延伸和应用,了解这些知识对学生学习有着非常重要的作用。这就要求教师在遗传学课程的授课中不能因循守旧,只顾课本知识点的讲授而不拓展相关的科研发展动态。如果能够将课本知识点与最新的科研成果相结合,向学生展示遗传学课程的广泛应用、与日常生活的密切关联,反而能够增加学生对这门课程学习的热情。近年来,一些物种精细遗传图谱绘制的完成,极大地促进了遗传学研究,特别是在基因定位方面。教师在讲授基因定位这一章节时,可以突出这部分内容与实际生活中的实例相结合,如基于三点测验来定位控制家蚕斑纹的基因,以吸引学生的注意力,这样不仅可以提高学生听课的兴趣,而且还能增加他们的联想力,促进对知识点的理解和记忆^[15]。

2.4 改变考核方式 目前,各院校对本科生采用最广泛的考核方式就是期末考试,这种考核方式存在的问题就是有些学生仅靠考试前临时突击学习也能轻松通过考试,学生学习只是为了应付考试,不再去注意平时对知识的学习和积累,甚至会影响以后的工作状态。为了能够改变这种现状,应该增加多种考核方式,而不仅仅局限于期末考试。考核方式应贯

穿整个教学过程,比如针对其中一堂课的重要知识点提出一个研讨主题,让学生自由组团讨论并查阅相关文献,最终以PPT或者论文的形式进行交流研讨,让学生真正参与到学习中,发挥主观能动性,提高学生的查阅文献能力、语言表达能力以及团队合作精神,为今后从事科学研究和工作打下坚实的基础^[15]。

3 结语

在生命科学研究领域,遗传学课程不仅是一门基础学科,而且是多门学科研究的基础,这就要求在教学过程中注重引导学生将理论知识与实际科学研究相结合。通过引入原始文献阅读,可以使学生了解知识点在科学研究中的应用,提高学生的学习兴趣 and 积极性;通过问题引导学生对知识点的思考,完成对知识的“再加工”,逐渐形成主动钻研的习惯,达到举一反三的效果,进而培养其创新能力。

参考文献

- [1] 卢萍.高校遗传学教学改革实践探索[C]/2014全国遗传学理论与实验教学研讨会会议手册及论文集.天津:中国遗传学会,2014.
- [2] 宁蓬勃,龚小程.理工科大学遗传学示范性特色课程改革的探讨[J].教育教学论坛,2018(13):111-112.
- [3] 陈宇杰,狄建军,贺宽军.嵌入式+探究式教学模式下遗传学双语教学研究[J].现代交际,2018(8):1-2.
- [4] 张亚妮,孔伟娜,王玉华,等.多元化遗传学教学尝试[J].生物学通报,2018,53(3):30-32.
- [5] 中华人民共和国国务院.国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)[A].2010.
- [6] 胡叶凡,蔡亮.引入原始文献阅读的《细胞生物学》教学改革[J].中国细胞生物学学报,2017,39(6):779-785.
- [7] 黄雅琴,叶兆伟,李尽哲,等.以创新创业为导向的“专题讲座式”遗传学教学改革的探索与实践[J].黑龙江畜牧兽医,2018(3):247-250.
- [8] 游晓青,邹起练,刘迎春.文献阅读在研究生生物学实验教学中的应用[J].福建医科大学学报(社会科学版),2009,10(4):47-49.
- [9] 袁琼,胡霞敏,曹晓璐.药物毒理学文献阅读研讨相结合的教学法探讨[J].基础医学教育,2015,17(11):945-947.
- [10] 杜军,顾洛,张玉杰.国外研究生文献导读课程教学模式探讨[J].基础医学教育,2017(11):856-858.
- [11] 赵祥强,陈曹逸.利用经典文献优化《遗传学》双语教学[J].遗传,2009,31(4):434-438.
- [12] 马占芳,牛焕双.经典文献分析在研究生教学中的应用[J].首都师范大学学报(自然科学版),2011,32(S1):19-21,27.
- [13] 周银.问题导向式学习法在生物化学课堂中的应用[J].考试周刊,2014(64):147-148.
- [14] 李文,陈建珍.问题式教学法在护生《人体解剖学》教学中的应用[J].考试周刊,2015(80):170-171.
- [15] 王娟,韦存虚,张龙.细胞生物学教学改革与实践[J].教育教学论坛,2017(23):114-115.

(上接第211页)

确定评审与聘用的衔接关系,根据职称评审结果合理使用科研人才,实现职称评审与人才招聘、晋升等用人制度衔接,评以适用、以用促评。加强岗位管理。因岗而异设置岗位职责,科学确定各岗位目标任务和考核指标,综合运用年度考核与聘期考核双重手段,强化聘后管理,在岗位聘用中实现人员能上能下。注重压力传导。将考核结果作为岗位津贴和绩效奖励的依据。考核以聘期内取得的业绩和贡献为主,考核结果作为下一个聘期的晋升、续聘、低聘和退出依据,形成岗位动态管理模式,有效传导工作压力,保持科研活力动力。

参考文献

- [1] 王良群,王丰林,杨伟,等.关于科研单位职称评定制度的几点思考[J].

科技情报开发与经济,2002,12(6):81.

- [2] 金萍,杨文君,李生荣,等.农业科研单位进一步完善专业技术职称评审工作的几点思考[J].青海农林科技,2015(4):53-56.
- [3] 曹红亮,高峰,李林峰.上海建设现代农业科研院所初探[J].上海农业学报,2013,29(6):126-129.
- [4] 耿玮,杜琼,蒋永清,等.省级农业科研单位专业技术职务聘任模式实践与探讨:以浙江省农业科学院为例[J].农业科技管理,2018,37(2):74-78.
- [5] 谢晶,黄梅.农业技术人员职称评价问题和改革路径[J].中国人事科学,2018(Z1):22-30.
- [6] 黄慧,董学华.浅谈职称评聘工作及职称制度改革[J].安徽农业科学,2005,33(9):1767-1768,1770.
- [7] 李珂.科研人员职称评定机制反思[J].中国高校科技,2012(3):38-39.
- [8] 马志远.对农业科研单位职称评审工作的思考[J].农业科技管理,1997(8):35-36.
- [9] 王永霞,陈国平,吴云良,等.新形势下农业科研系列职称评审条件修订研究:以江苏省农业科研系列为例[J].农业科技管理,2016,35(4):78-80,93.