

职称评定应科学化、规范化

Scientific Standardization of Grading at Title Awarding of Technical Personnel

严春友

(北京师范大学哲学系, 副教授 北京 100875)

职称评定, 历来是有关单位最棘手, 也是争议最多的问题之一。如何使职称评定达到公平合理, 是知识界极为关注的一个问题。笔者受《科技导报》1997年12期《关于我国高校科技论文的统计与排名问题》一文的启发, 提出如下一些设想。

1. 职称评定的主要依据应当是论著的质, 而不仅仅是量。目前职称评定的主要依据一般是数量, 常以发表的字数、篇(部)数来确定晋升与否。这是极为偏颇的。因为, 论文的生命力不在于它的字数, 而在于它的质, 即它的创造性。若无创见, 字数再多, 又有何用? 不过是陈词滥调而已。 $E=mc^2$, 寥寥几字, 却胜过无数大部头著作。再者, 若按字数评职称, 就会使许多真正有创造性的人物“漏网”。如老子只写了5 000字, 孔子也没有亲笔写过专著, 若是在今天, 他们俩恐怕就难以评上教授。可是他们却是创立一个学派的宗师。所以, 职称评定的主要依据应是论著的质。

那么怎样确定论著的质呢? 要确定论著的质, 就必须有客观的依据, 不能以“ $\times\times$ 权威肯定”或“引起反响”等模糊说法为依据。这个客观依据就是论著的影响, 而这种影响是可以量化的, 即一篇论文的影响之大小可以由它被公开出版物所征引(征引是中性的, 即不管是肯定还是否定的引用, 都计算在内)的次数来计算。可见, 论著的质又是由量来决定的, 这个“质”是可量化的。所以, **职称评定应当采取以质为主, 质、量结合的方法, 在保证质的前提下再考虑数量。**质和量可以有不同的权重, 比如说质为2, 则量为1, 甚至更少。这种以质为主的量化是比较科学的, 也是国际上通行的方法。试想, 若一篇论文发表后从未被人引用过, 那岂不等于生了个死孩子! 这种论著的发表是毫无意义的。

2. 职称评定应当法制化, 做到有法可依。目前我国职称评定工作中存在许多漏洞, 没有统一的标准, 无法可依。标准不是没有, 但往往是多元化的。即各单位有不同的标准, 同一单位在不同年度也常有变化, 同一单位对不同的人也常使用不同标准, 这就造成了许多不公正现象。还有, 现在“教授”头衔满天飞, 似乎什么样的人都可以当教授, 原因就是国家对此缺少严格的限制。职称是用来标志一个人学术水平的, 若是滥用, 就失去了其本来意义。国家应当颁布职称评定的法令, 确立严格的标准, 确立以质评职的原则, 做到有法可依。只有这样才能达到公平。标准本身不可能是绝对公平的, 但只要所有的人都采用同一标准, 就可以趋近公平。

3. 在特殊情况下, 在以质为依据的前提下, 对于学术成果应当允许在评职称时重复使用。现在评职称时不允许同一成果在评职称时重复使用, 这种规定在一般情况下是合理的, 但特殊情况下却不合理。如已被用过的论文, 也许由于其超前性等因素当时没有引起反响, 但数年后却引起了人们的注意, 征引次数增多。在这种情况下, 该论文在评职称时就应当允许重复使用。

总之, 职称评定工作虽然复杂, 但找出一种科学的解决办法还是可能的。职称评定工作并不是一件无足轻重的小事, 它关系到我国科学事业和学术的发展, 关系到能否形成一个公正的、有利于学术发展的氛围。如果能够做到科学化、规范化, 则有利于高质量人才的成长, 减少不科学、不规范所导致的一些磨擦, 甚至悲剧。职称评定工作的现状与现代化进程是极不适应的, 已到了迫切需要给职称评定讨个“说法”的时候了。(责任编辑 肖庆山)

近20年来, 我们推行改革的目的是解放生产力, 要解放的直接对象就是受到束缚的生产社会化进程。推行开放, 则是为了面向世界, 实现跨越国境的生社会化。笔者希望关于生产力问题的讨

论, 不仅是自然科学界的事, 更需要社会科学界来共同贡献力量, 以求在实现发展生产力这个根本任务时, 各方面的工作都能符合生产力进化的客观规律。(责任编辑 蔡德诚)