

专业技术职务评审中学术论文的量化考核

郭俊仓

(西安工业学院 学报编辑部,陕西 西安 710032)

[摘要] 针对专业技术职务任职资格评审材料中论文质量、数量指标要求的现状,提出了在专业技术职务评审中对学术论文进行连续定量考核的方法,这不仅有利于科研工作,也有利于培养科技人才。

[关键词] 职务评审;学术论文;量化考核

[中图分类号] D523. 1 [文献标识码] A

The quantitative check of academic thesis on evaluating technical or professional title

Guo Jun-cang

(Scientific Research Administration, Xi'an Institute of Technology, Xi'an 710032, China)

Abstract To appraise academic thesis quality and quantity on evaluating technical or professional title, a method used to continuously quantitative check academic thesis on evaluating title is proposed. It is useful not only in scientific research, but also in foster the qualified scientists and technicians.

Key words evaluating technical or professional title; academic thesis; quantitative check

职称改革工作并非仅仅为知识分子办好事,解决其名誉、待遇问题,更主要是通过这项工作,培养和发现人才,最大限度地开掘人才资源,进而促进生产力的发展和社会的不断进步。然而在任职资格评审中,对申报材料中的主要内容之一——科研论文的要求却存在明显的不合理,即在评审材料中,仅仅规定了科研论文的数量(有关文件曾规定3~5篇),而对科研论文的发表时间及刊物类别未加限制或规定不够具体。由于对申报材料中的科研论文,缺乏科学的量化考核,从而导致了在评审过程中托熟人 找关系 拉选票等不正常现象时有发生,使以个人实力为基础的公平竞争失去了其应有的地位。因此,有必要探讨专业技术职务任职资格评审中论文指标的量化问题。

一、现阶段职称评审中科技论文指标的考核方法

以高校教师和工程两大主系列为例 在这两大系列任职资格评审表中,对科学研究方面的要求如下(表 1~2)。

[收稿日期] 1999-10-25

[作者简介] 郭俊仓(1963—),男,陕西白水人,西安工业学院副编审,从事科技期刊编辑现代化研究

表 1 教师系列考核表内容

| 任现职以来发表的论文、著作(教科书、译著) 科学研究方面的成绩 | | | |
|------------------------------------|------------|------------------------|---------|
| 题目或项目 | 发表、出版及鉴定时间 | 在何刊物发表或出版社出版、鉴定单位及获奖情况 | 本人承担的部分 |
| | | | |

表 2 工程系列考核表内容

| 日期 | 名称及内容提要 | 出版、登载获奖或在学术会议上交流情况 | 合(独)著、译 |
|----|---------|--------------------|---------|
| | | | |

从两个系列申报表所要求的内容看,各项都存在很大的灵活性。在教师系列表第二栏中,时间的概念范围就很大,例如,具体到每一个人,任现职的时间或许 3 年、5 年、8 年不等。只要求成果数,而没有申报邻近前 5 年的限制,这显然是不合适的。第三栏中对刊物的类别、出版社的鉴别、鉴定单位及所获奖的评审部门都没有界定,申报者之间缺乏横向可比性;第四栏中本人承担的部分也显得很粗糙。如同为第二作者,论文发表在内部刊物还是公开刊物,而且公开发行刊物又是一个什么样的档次,这些无法反映出来。这样从表面效果看,在内刊上发表 10 篇论文的第一作者显然比在一级学术刊物上发表 5 篇论文的第一作者更显得“硕果累累”。粗制滥造上数量倒成为一些人引以自豪的资本。只所以会如此,是因为一个单位的大评委往往是由多个学科的专家学者组成,单位的规模越大,人员的分散性越大。一个专业的专家很难评价另一专业的论文水平。不难看出,工程系列考核表中同样具有较大的模糊性。笔者分析的本意并不是对表格中考核项目、内容予以否定,而是想对实施多年的评审表在新形势下进行反思,以便使评审工作能更加科学、规范。对现有任职资格评审表中科研论文指标进行量化分析是评职中实现客观性、公平性的重要方法之一。

二、任职资格评审中科研论文指标量化的模式

任职资格评审中,为实现公平竞争、优胜劣汰的目标,真正有利于科教兴国战略的实施,对科研论文的量化可以采取计篇制和计分制两种模式或任意一种。两种模式中,计篇制可作为科研工作开展不普及或未开展过论文指标量化单位的过度实施方法。如果同时采用两种方式,可采取基层评审组运行一种模式,大评委组运行另一种模式,当然也可采取单独运行计分制一种模式,这只能依各单位的不同情况而异。

1 计篇制

这一模式将申报不同任职资格的人员按需要的论文篇数进行对应分配。按照我国目前正常申报高一级任职资格的时限(一般正常晋升的时限为 5 年),将所要求的科研论文总数按年段再行分配、细化。这样,既可保持科研工作的不间断性,也可从连续的角度考核个人科研工作的实绩。计篇制量化表设计时至少应包括如下内容(下表中的时限指距申报年的邻近前 5 年):

申报任职资格;5年要求论文总篇数;第一作者或唯一署名论文篇数;年度最低论文篇数;近5年发表论文年平均数;任现职发表论文总篇数。

根据上述的基本框架,各单位可结合自己的实际,从申报正职、副高职、中级、初级等不同档次规定相应的数值。指标中前三项是对申报某一任职资格人员的基本要求,即申报该任职资格的最低条件。在达到最低条件的人员中,借助年均发表论文数,就可从中遴选出科研论文指标满足要求的优秀人员。但这种指标量化没有从根本上解决现行评审表中存在的刊物类别不清、本人承担工作不确切等不足,但它对时间和论文篇数的限定在一定程度上有助于科学研究工作的不断深入,有利于公平竞争局面的形成,同时也可避免一些人为因素的影响。

2 计分制

针对计篇制要求较为笼统,无法体现第二及后续诸作者工作量的不足,特提出如下计分制的模式。这一模式除能达到计篇制要求的基本目的外,充分考虑了不同署名位置作者的实际,从而使指标量化工作更加科学和规范。表3是计分制的考核办法,表中所涉及的论文篇数比目前实施中所规定的指标略有提高,可作为参考。

表3 申报职称学术论文积分表

| 申报职称 | 5年要求 | 年度要求积分值 | | | | | 实际积分值 | | | | | 任现职累计积分值 | | |
|------|------|---------|-----|-----|-----|-----|-------|---|---|---|---|----------|---|----|
| | | 类别 | 积分值 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 合计 |
| 正高职 | 6 | | 1.2 | 1.2 | 1.1 | 1.2 | 1.2 | | | | | | | |
| 副高职 | 5 | | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | | | | | | | |
| 中级 | 3 | | 0.6 | 0.6 | 0.6 | 0.6 | 0.6 | | | | | | | |
| 初级 | 2 | | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | | | | | | | |

表4 某申报者发表论文信息表

| 年度 | 公开发行刊物 | | | | | 内部发行刊物 | | | | | 年度积分 |
|-------|-------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------|------|
| | 唯一署名 | 第一作者 | 第二作者 | 第三作者 | 第四作者 | 唯一署名 | 第一作者 | 第二作者 | 第三作者 | 第四作者 | |
| 第1年度 | A_{11} | | A_{22} | | | A_{11} | | | | | 1.90 |
| 第2年度 | | A_{31} | | A_{43} | | | A_{21} | | | | 1.22 |
| 第3年度 | A_{11} | A_{21} | | | | | | A_{22} | | | 1.88 |
| 第4年度 | $2 \times A_{21}$ | A_{32} | A_{33} | | | A_{11} | | | | | 1.22 |
| 第5年度 | A_{11} | | | | A_{54} | | | | A_{43} | | 1.22 |
| 总年度小计 | 3 | 0.6+ | 0.3+ | 0.2+ | 0.1 | 0.6+ | 0.6+ | 0.3+ | 0.6+ | | 8.62 |
| | | 0.7×3 | 0.2 | 0.2 | | 2 | 0.7 | 0.6 | 0.2 | | |

此表仅是总计表,为区分不同位置作者,发表论文的刊物类别,还需进一步细化。为便于统计,以发表在公开和内部刊物且以唯一署名为基准,即发表在公开发行刊物且为唯一署名计1分/篇;发表在内部刊物且为唯一署名计0.6分/篇。两作者时,将基本分按7:3分配;三作者时按6:2:2分配;四作者时按5:2:2:1分配;四作者以上均按5:2:2:1:0,即不提倡单篇论署名超过四人。下面以某申报者近5年内发表论文的实例介绍具体统计办法。该作者5年内在各种刊物上共发表论文17篇,其中,第1年在公开发行刊物发表2篇,内部刊物2篇;第2年公开发行刊物2篇,内部刊物1篇;第3年发表论文篇数同第2年;第4年在公开发行刊物发表4篇,内部刊物1篇;第5年在公开发行刊物2篇,内部刊物1篇。

以 A_{ij} 表示量化值 , 其中 i 表示该篇论文的作者总人数 , j 为申报者在其中的署名次序。

经定量统计 , 该同志 5 年内所发表的 17 篇总折合分值 8.62 分 , 该同志欲申报正高职 , 按标准最近 5 年最低积分应达到 6 分 , 超 2.62 分 , 参评有一定实力。

在个人积分的统计中 , 为减少工作量 , 可采用将每人对应的 A_{ij} 输入计算机 , 在给定权值后 , 由计算机判断 i_j 确定相应的权值 , 最终统计出全体人员的积分值。这样有助于提高工作效率和积分统计的准确性。

三、结束语

本文基于现行任职资格评审中科院论文指标过粗且难于把握的实际 , 提出了两种指标量化模式 第一种模式虽较为粗糙 , 但工作量小 , 便于实施 , 不失为一种有效的过渡办法。但因其没有将刊物类别和作者的署名情况充分地反映出来 , 难于真正拉开档次 , 无法体现个人工作的实绩 , 不利于调动积极性。采用第二种模式统计后 , 工作实绩得到充分体现 , 经填表统计 , 申报者对自己的实力也有所了解 , 单位可借此综合总结一年来科研工作的成绩和不足 , 另外 , 申报者也可据此决定自己是否有必要参评 , 这在一定程度上也会给评委减轻工作量 , 使他们能够在符合条件的人员中利用有限的时间选择出真正的优秀人才 , 从而将早出人才、快出人才落到实处。

需要说明的是 , 本文给出的专业技术职务评审中论文指标量化的模式仅仅是作者的一些粗浅思考 , 并没有经过实践的检验 , 就同一类型期刊的评细分类 , 文献 [1] 的部分结果可以借助使用。

[参考文献]

- [1] 郭俊仓 . 科技论文评优指标体系的研究 [J]. 科学管理研究 , 1994, (5): 55—27.

(上接第 45 页)

3 依靠科技进步 , 加强会计信息的披露

在当今信息技术飞跃发展的今天 , 还可借助于计算机技术和网格技术 , 把传统的纸质报告模式发展为磁介质或网络介质报告模式 , 提供更加全面、表现形式更为丰富的实时财务报告 , 减少 “ 时滞 ” , 提高信息的决策有用性。

4 充分利用社会审计力量 , 加强对会计信息质量的审计、鉴证和监督

会计师事务所中的注册会计师站在第三者的客观、公正的立场上 , 能够以超然独立的姿态对会计报表是否真实、公正地反映企业财务状况、经营成果及现金流量状况发表审计意见。通过注册会计师的审计 , 可以减少不确定性 , 防止会计信息的失真。

[参考文献]

- [1] 李心合 . 现代会计发展的五大趋势 [J]. 当代财经 , 1997, (10): 25—28.
[2] 财政部会计事务管理司 . 国际会计准则 [M]. 北京 : 中国财政经济出版社 , 1990. 46—47.
[3] 蒋义宏 . 变更会计政策的行为与动机 [N]. 中国证券报 , 1999-10-18(9).