职称和工资待遇、项目申请等直接挂钩,同样是上一堂课,讲师和教授的课时费差别也很大 CFP供图

职称之痛

论文抄袭、论文造假、论文灰色产业链……职称评定乱象频频曝光 不合理、不科学的职称评价体系带来种种弊病

对很多从事科研、教学等职业的人来说,评职称是件大事,它与工资、福利待遇等密切挂钩。但长期以来,我国的职称评定有“唯学历、唯资历、唯论文”的倾向,导致大家对职称评定颇有微词,有人形容“职称就如同鸡肋”,但又不敢轻言放弃,甚至要挖空心思去骗、打破头去争。

这种现象将得到遏制。11月1日,中央全面深化改革领导小组第二十九次会议上,多项改革方案新鲜出炉,其中一项就是深化职称制度改革,突出品德、能力、业绩导向,克服“唯学历、唯资历、唯论文”倾向,科学客观公正评价专业技术人才。江苏也将完善职称评价办法,向具备条件的地区和用人单位下放职称评审权。

现代快报/ZAKER南京记者 项凤华 俞月花 郝多

张丁

56岁 南京某高校教授

一心扑在教学上,就是“照亮别人,毁灭自己”

职称对于大学老师来说,不仅意味着晋升的通道,而且与收入待遇直接挂钩。张丁(化名)在南京某高校已经从教32年。“从进校时的助教,到副教授,再到现在的教授,一路走下来,真不容易。”他说。

老师评职称也要论资排辈。“资格老的老师评副教授、正教授,我们这些新人,就从助教开始一级一级往上爬。”张丁回忆说。

教学满一年后,考核合格,他评上了助教。1989年评讲师,要求是“教学5年内,首先教学考核合格,总工作量达到学校要求,同等情况下,如果在专业期刊上发表论文的,优先考虑”。“当时还没有具体要求发几篇论文。”

“升副教授需要在国家核心期刊上发表论文5篇,其中在重点期刊上发表2篇。”但有一点很关键,就是指标限制。他说,每个学校每年的副教授名额都有比例要求。“这是按照学校或者学院统筹的,因为一个学院的正教授、副教授、讲师是有一定比例要求的。如果名额有限,就算符合了前面的要求,也未必在当年能评上,还是要等待。”

要判断一个人的学问高低绝非易事,这种游戏规则是什么呢?就是“傻子法”:数数。数论文、课题和成果数量。又说要比较质量差异。那么好吧,分等级。于是,就有了权威期刊、核心期刊以及SCI等等和国家级、省部级课题和成果的区分。这样,教师的学问高低就被这些东西代表了。

“比如课题,我们当时评副教授时,需要有省级以上一到两项课题,这就是硬杠杠。现在年轻老师评副教授,可能压力更大。”张丁说,从副教授到教授时,对课题和论文的要求更严格。“课题要求是国家级的,论文除了国内重点期刊,还要在国外发表一些SCI论文。”张丁于1999年评上了教授。

职称直接跟工资挂钩。“每个级别至少相差一两千。退休时,从讲师岗位退休和从正教授岗位退休,待遇差别很大。”

对于青年教师来说,更关乎你能否留下来。评职称跟接课题是正相关的。如果职称低,接课题的几率就低。“学校现在都是三年一聘用,如果在聘用期内,没有做出一定的成果,考核不合格,就会被降级或者解聘。”

张丁感慨道,“职称这个指挥棒让很多好老师只能选择把大部分精力让给科研、论文,而对学生的关注度不够。因为评职称时,教学这块只是作为参考,权重相对其他几个要素来说较低。”

张丁也关注国外一些名校的职称评定情况。“他们首先看承担的教学任务,比如从副教授到教授,要求5年或者8年,为本科生研究生上过多少课,在这个基础上,才会考虑。国外高校的正教授可能就一两个,而且老师的工资不跟职称直接挂钩,有可能一个高级实验师的工资比副教授拿得多,因为他带学生做实验,学校会根据他的教学情况来定工资。这让老师在教学上更有积极性。”

至于国内高校,张丁感叹,至少他现在所在的大学,“很多老师都形成一个共识,教学好不算什么,做课题、写论文、评职称才是硬道理。因为这关乎个人的切身利益。”

职称之路 从初级到高级,正常需要15年

职称,是专业技术人员专业技术水平、能力以及成就的等级称号。“职称评审工作的重要作用之一,是激励专业技术人员在岗位上不断提升自己的能力和水平,促进各行业的专业技术水平有所提高。另一方面,通过不同层级的职称评审,各单位在选人用人方面也有了参考。”江苏一名人事专家向现代快报记者介绍。

目前我国职称从评定方式来分,可以分三类。第一类是考试类的,第二类是考评结合的,第三类就是评审类的。列入评审类的职称共分29个大的系列,几乎覆盖了各行各业。

一位专业技术人员,从初级职称到正高级职称,大约需要多少年的时间?

“不同学历,不同专业,每晋升一级要求间隔的时间是不同的。”这位专家介绍,一般情况下,本科学历从初级到中级,需要5年,中级到副高,需要5年,副高到正高,需要5年。“如果顺利的话,从初级到高级,大约需要15年的时间。”不过,也有破格评审的特例。

在一些单位,尤其是财政拨款的事业单位,职称与工资待遇直接挂钩。职称的级别越高,在国家一些资助培养项目的取得上就越有优势。比如,国家和省里常有一些人才项目,取得这些项目的项目带头人和项目负责人,都要在职称上达到一定水平才行。

另外,这种“优待”也体现在一些公派留学和高层次人才的继续教育上。还有人才的选拔方面,对职称也有要求,比如省级人才荣誉,如省级拔尖人才、省级专家,职称都得在副高以上。国家的一些荣誉,如享受国务院特殊津贴人员、特殊计划人才,基本上要达到正高级职称。

那么,每年江苏通过职称评审的人数是多少?专家透露,仅高级职称这一块,江苏每年约4万多人申报,但只有70%能通过,其中副高占比75%,正高占比25%。

近年来,职称评定乱象频频见诸报端,比如论文抄袭丑闻、论文造假,甚至还有一大学副教授疑因未评上职称殴打评委。“在一般期刊发表800元,核心期刊2万元”,这是陕西一家代写论文的“枪手”公司公开在网上发布的信息,只要花钱就能买论文并且发表。

这名人事专家说,江苏每年评高级职称30%的人被淘汰,主要原因有能力业绩不突出、论文质量不高、工作年限不够、提供了虚假材料等。“每年发现的抄袭的论文很多,我们现在有个软件,把论文输进去,自动比对,重合处达到一定比例就算抄袭,肯定不会通过。”

南京航空航天大学人文与社会科学学院邱建新教授说,多年来,职称的“过分决定性”造成了很多社会问题。“唯论文,造成了高校里单一的评价体系。”他说,高校有三大职能,人才培养、科学研究、社会服务,人才培养是第一职能,如果一味追求论文,那谁来重视教学,如何以教学为本。轻教学、重科研,已经成了很多高校的一大问题。此外,过度重视成果,强调理论,轻应用,轻开发,也是现有的职称评价体系带来的弊病,很多研究出来的成果最终很难服务于社会。

李伟

39岁,南京某高校行政人员

从5篇到8篇,不断长高的“职称墙”

李伟(化名)是南京一所高校的行政管理人员,快40岁的他在2011年评上了副高职称,也就是副研究员。“大学里分教师岗、行政岗等。行政人员的晋升序列是助理研究员、副研究员、研究员。”李伟说,在高校,大家都非常看重职称,教授和讲师,同样是上一堂课,拿到的钱完全不同,“估计起码要高50%吧”。

除了基本工资和讲课费,在科研项目的申请上,也会有“不同待遇”,“虽然申请时并没有职称级别的要求,但相对来说,如果你是教授,那肯定比讲师更容易申请到省级课题,这是可以理解的。”

教师职称也直接关乎学校的排名。“学校的整体水平,很大程度上取决于学校有多少院士、教授、讲师,每个人都对应着一定的分值,学校当然希望更多的老师评上高级职称。”李伟说,对于高校老师们来说,评职称要考的英语、计算机那都“不叫事”,受大家诟病最多的还是论文。

李伟评副高职称的时候,要求发表5篇省级刊物论文,其中2篇要发表在核心刊物上,但现在要求更加严格,要求8篇论文发表在省级刊物上,其中3篇要在核心刊物上发表。李伟不禁感慨,幸亏自己是管理岗位,比较顺当地发表了几篇教育管理方面的论文。“我们学校有不少老师,教学水平很高,但评职称时就被论文卡住了。”

程宇

49岁,南京某医院主任医师

医生评职称,照样论文至上

不仅大学老师们要为论文忙碌,医院的医生护士们也为论文所“苦”。南京某三甲医院儿科主任医师程宇(化名)说,从业26年,每天都要不断学习。

毕业后第一年,只是见习医生。这一年里,要考医生执照,考完后才叫“住院医生”。拿到医生执照后,对于本科毕业的她来说,必须做住院医生满5年,才有资格考主治医生,属于中级职称。“我记得当时需要考职称英语,还要在市级医学方面期刊上发表至少1篇论文。”

主治医生再升一级,就是副主任医师,即副高职称。“需要再干5年,也同样要考计算机和英语,还要在国内核心医学杂志上发表至少3篇论文。”再往上就是正高。“难度当然更高,论文当然也是必须的。”

程宇说,作为儿科医生,白天工作已经很忙了,晚上下班回家还要忙孩子。论文都是利用休息时间写的。“临床医生的论文需要做临床总结,发表有关疾病的诊治经验或疑难杂症的分析。至于搞基础科研的医生,还要抽时间到实验室做实验。”

在程宇看来,大部分临床医生很难有精力写出高质量的论文,更别提在核心期刊上发表了。要说在SCI上发表,困难就更大了。程宇回顾自己的正高之路,用了四个字总结——“不堪回首”。

“在职称制度的单位上班,甘心在低职称的位置上一直干下去,得要有多强大的心理承受力?”所以,即使再难,医生们也要拼命搞论文,因为谁也不想落在人后。

程宇说,现在很多临床医生一直停在中级职称上,就因为卡在论文这关,没法再进一步,很可惜。“临床医生承担着看病救人的任务,特别是一些大医院的临床医生,已经是超负荷运转,就更别提要搞科研、写论文了。”

“其实衡量的标准有很多。制度能不能改改?”她认为,考评临床医生,最关键的是看医生的临床诊断和手术水平。

张力

53岁,南京某事业单位工作人员

四五十岁的人,还要背英语单词

张力(化名)还有两年就要退休了,回想自己30多年的工作历程,似乎一直在和职称“死磕”。

张力在事业单位体制内工作,“其实就两条路,有技术的人走技术评职称这条道,另外的人就走晋升科长、处长这条路。”张力算是有技术的这类人,从上世纪80年代末开始,她就走上了评职称这条路。因为要考英语,而张力又没有英语底子,只好在图书馆借了书,埋头苦读,“那时刚生了孩子,为了躲清净,专心看书,还特意找了朋友家一个空房子,孩子也丢给老人带,就全力拼外语。”可就是这样,第一次考英语还是没有过,看着别人都评上了职称,张力暗下决心,一定要拿下英语这一关。第二年,张力终于考过了英语,获得了工程师中级职称。

如果说年轻还能安下心来看书,那么到了评高级职称的时候,张力再次崩溃了,这次她考了一次便放弃了,幸运的是,2003年左右,高级职称的评定做了一些改变,取消了英语考试,于是张力和单位的老同事,搭上了这班顺风车,拿到了高级工程师的称号。

“早些年对学历有要求,必须本科,这两年也放宽了,大专也可以了,单位里那些专科的老同志也混上去了。”张力说,对于她们这些女同志,没什么其他野心,就想把职称弄弄,收入可以高一些,“就现在,中级和高级一个月也差了一两千的收入呢。”

白天干工作,晚上搞论文,是很多医生的常态 CFP供图

职称改革 职称评定将有多维标尺

11月1日,中央全面深化改革领导小组会议上提出深化职称制度改革。要以职业分类为基础,以科学评价为核心,以促进人才开发使用为目的,健全职称制度体系,完善职称评价标准,创新职称评价机制,促进职称评价和人才培养使用相结合,改进职称管理服务方式。要突出品德、能力、业绩导向,克服“唯学历、唯资历、唯论文”倾向,科学客观公正评价专业技术人才,让专业技术人才有更多时间和精力深耕专业,让作出贡献的人才有成就感和获得感。

以卫生系列的职称改革为例,以后将更加突出工作实绩。对于基层卫生专业技术人员的职称评定,论文不再做硬性规定。对于下一步改革方向,人社部有这样一些考虑:一是突出医风医德建设,坚持把职业道德放在卫生专业技术人员人才评价的首位。二是进一步完善评价标准。最主要的是实行分类评价,该搞科研的就重视学术水平,该更加重视临床技术的就应该更加注重实践能力。三是建立健全监督惩戒机制。

现代快报记者了解到,江苏省人社厅近日印发《贯彻落实省政府关于加快推进产业科技创新中心和创新型省份建设若干政策措施实施细则的通知》,制定出台30条具体举措,其中最引人关注的就是完善职称评价办法。职称制度改革呈现四大亮点,让人才评价回归本源,充分调动用人单位和人才两个主体的积极性。

一是,下放职称评审权。江苏利用2-3年时间,完成所有高职高专教师高级职称评审权下放工作。“本月,先选择在条件成熟的设区市、大型科研院所和骨干企业开展高级职称评审权下放工作试点。12月制定省属高校职称评审权下放相关政策文件,2017年起向省属高校全部下放高级职称评审权。”同时,进一步畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。对在江苏省企业、事业单位及其他社会组织中从事专业技术工作的人员,可对照国家和省职称政策及相应专业技术资格申报条件,按规定程序申报相应的专业技术资格,不受户籍、档案、年龄、单位性质和身份的限制。

二是,评定专业技术人员职称,外语和计算机将不作统一要求。

三是,职称评定将有多维标尺。论文论著要求将逐步淡化。下一步,江苏将完善符合高校教师和科研人员岗位特点的分类评价机制,增加技术创新、专利发明、成果转化、技术推广、标准制定等评价指标的权重,将科研成果转化取得的经济效益和社会效益作为职称评审的重要条件。

四是,研究制定高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法。对国家科学技术进步奖获得者、中国发明专利金奖发明人、列入国家和省重点人才工程计划对象等,可直接认定相应专业高级职称。