

# 试论新时代军队院校高教系列职称制度改革的政策取向

李平俊, 姜楠, 苟继彬, 赵毅

(陆军勤务学院 勤务指挥系, 重庆 401331)

**摘要:** 军校教员是院校建设发展的第一资源。科学高效的职称制度对于建设一支高水平的院校师资队伍具有十分重要的作用。本文在深入学习党中央、国务院和中央军委有关职称工作最新政策基础上, 结合军队院校职称制度改革发展历程, 从激发活力为宗旨、分类评价促公平、姓军为战立导向、评任并重强机制、信息技术赋效能等方面分析了新时代军队院校高教系列职称制度改革的政策取向及制度设计思路。

**关键词:** 职称制度; 军队院校; 高教系列; 改革

**中图分类号:** G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-8874(2022)01-0085-05

## On the Policy Orientation of the Reform of the Title System of Higher Education Series in Military Academies in the New Era

LI Ping-jun, JIANG Nan, GOU Ji-bing, ZHAO Yi

(Department of Logistics Command, Army Logistics University, Chongqing 401331, China)

**Abstract:** Teachers are the first resources for the construction and development of military academies. A scientific and efficient job title system is very important for building high-level college teachers. This paper analyzes the policy orientation and system design ideas of the reform of the higher education series of title systems in military academies in the new era on the basis of in-depth study and understanding of the latest policies of the CPC Central Committee, the State Council and the organs of the Military Commission. The development course of the reform of the title system in military academies is taken into consideration. The analysis is done from the following aspects: stimulating vitality as the purpose, classified evaluation to promote fairness, strong sense of serving in the army as the guidance, equal importance of evaluation and appointment to strengthen the mechanism, and information technology to increase efficiency.

**Key words:** title system; military academies; higher education series; reform

职称制度历来被视为衡量人才队伍能力水平的“试金石”、激励人才队伍努力前行的“方向标”、优化院校人才队伍结构的“指挥棒”, 在院校专业技术人才队伍建设管理中发挥着十分重要的作用。2015年以来, 伴随着新一轮国防和军队

改革的启动, 军队院校领导管理体制、组织机构及师资队伍结构都发生了较大变化, 军委机关先后印发了《关于改革期间军队科技人才分类评价有关问题的通知》(以下简称《分类评价通知》)、《关于改革期间专业技术干部职级管理有关事项的

通知》(以下简称《职级管理通知》)、《专业技术军官管理暂行规定》(以下简称《暂行规定》)等重要文件,对我军专业技术人才评价与职称工作提出了新的要求。与此同时,党中央、国务院有关部门也陆续出台了一系列关于专业技术人才评价、高校教师职称评审等工作的新政策。上述政策制度表明,新时代我军院校以高教系列职称制度为核心的职称制度改革已迫在眉睫。本文认为,新时代军队院校高教系列职称制度改革应以习近平强军思想为指导,贯彻新时代军事教育方针和新的《军队院校教育条例》,从改革宗旨、公正评价、业绩标准、评任机制与管理效率等方面准确把握改革的政策取向。

## 一、激发人才活力是推进新时代军队院校高教系列职称制度改革的根本宗旨

习主席指出,军事政策制度改革要着眼于人、着力于人,把激发人的创新创造活力作为重点<sup>[1]</sup>。职称制度作为专业技术人才管理的专门制度,根本目的是激励人才队伍活力,以充分发挥专业人才在工作中的积极性、主动性和创造性。军队院校高教系列职称制度改革应牢牢把握其根本功能,着眼提高教育教学人才队伍整体效能来创新制度设计。

首先,职称制度激发人才成长内在动力。职称本质上是一种带有荣誉性质的学术称号,标志着某一领域的专业技术(学术)水平和业务能力等级。对军队院校教员而言,获得高教系列中某一级职称,意味着其学术和教学水平具备担负相应教学岗位资格,其专业素质能够被社会普遍接受和认可,是其获取专业技术职务、晋升专业技术等级及获得相应工资福利待遇的前提和基础,也是军队院校教员流向地方后重新获得相应岗位的重要资质。因此,职称晋升对于军队院校教员具有最直接的促进作用,是激发其工作热情的内在动力。

其次,职称制度传导人才发展外在动力。职称也意味着职责。获取了职称资格的专业技术人员一旦被任命为相应等级的专业技术职务,就必须承担相应的业务工作。就高教系列职称而

言,助教的主要职责是协助教学;讲师的主要职责是独立开设一门或以上课程;副教授则要求在开课基础上,对本学科有充分了解,主持研究项目并把最新研究成果转化为教学内容;教授则要带领所研究和教学的学科发展,发挥学科(方向)带头人作用。责任就是压力。好的职称制度就要构建起科学的压力传导机制,使之成为有效推动学科人才队伍梯次发展的外在动力。

第三,职称制度形成集聚人才的向心力。军队院校高教系列职称制度是对教员进行考核、评审、任用等管理活动的依据、标准、流程等规范的总和,涉及广大教职员工的切身利益。职称工作参与面广,关注度高,连续性强,影响深远,是院校人力资源管理的核心内容和关键环节,也是院校人力资源管理水平的具体体现。科学合理的职称制度设计与严格规范的制度实施,不仅有利于调动广大教员“立德树人,为战育人”的积极性,也有利于创建风清气正、竞争有序的人才发展环境。尤其在当前军队院校体制编制调整改革和“三位一体”军事人才培养体系构建的关键时期,良好的职称制度将成为稳定教员队伍的重要政策工具。

## 二、分类考核评价是提高新时代军队院校职称制度公正水平的有效途径

对专业技术人才的技术(学术)水平和工作能力进行考核评价,是职称评审、任用的前提。因此,考核评价制度被视为人才队伍建设的“指挥棒”。回顾军地高校职称评审制度演变历程不难发现,一个时期以来,由于一些院校盲目追求与所谓国际标准接轨,不顾办学层次和办学定位的差异,在职称评审中不同程度存在唯论文、唯学历、唯奖项的倾向。这既是催生学术不端和学术腐败现象的重要外因,也挫伤了一批长期在一线教学岗位辛勤奉献的教员的积极性。因此,院校职称制度改革的首要任务,就是要解决评价类别单一、评价标准不精准的问题。

一是坚持问题导向,采取分类评价方式。自2007年高校开始实行职务聘任与岗位聘任相结合的制度后,教育部就提出可根据教师在科研和教

学等多方面所承担的主要职责,将教师岗位划分为教学科研型、科研为主型和教学为主型。但军队院校在过去一个时期并未形成明确要求。2017年中办、国办印发的《关于深化职称制度改革的意见》明确要求,“把握不同领域、不同行业、不同层次专业技术人才特点,分类评价。”2018年中共中央办公厅印发的《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》进一步细化了分类评价的实施方法。军队院校教员实行分类评价势在必行。为此,2020年军委印发的《暂行规定》明确将我军专业技术岗位分为教育教学岗位等五类岗位;2019年军委政治工作部印发的《分类评价通知》则明确将教育教学类人才划分为以教学为主、以科研为主、以教学管理保障为主三种类型。上述规定标志着我军院校教育教学人才分类评价迈出了重要一步,这就要求新的职称评审制度必须建立在新的考核评价制度基础上。

二是坚持全面考评,重新构建评价指标。区分人才类别只是迈出公平评价的第一步,还需要对各类人才的评价指标范围进行规范,以全面、准确体现评价对象的综合能力素质。在长期的军队人才工作实践中,我军以马克思主义认识论和党的科学人才观为指导,逐步形成了以德、能、勤、绩、体为一级指标的评价指标体系<sup>[2]</sup>。其中,对德、勤、体不按职级或类别区分,采用通用标准;对能、绩则按照专业岗位类别细化考核指标。虽然有效提升了评价的科学性,但在实际操作过程中,也存在影响评价公平及效率等问题。如由于“德”和“勤”的评价标准以定性描述为主,存在评价主体责任不明确、评价标准过于笼统、评价过程不严谨等问题,导致几乎人人都能得到相同的评价结果。而对“能”和“绩”的评价则存在范围不够全面、标准不够统一、权重不够合理等问题。因此,新时代军队院校高教系列职称制度改革,必须着重解决通用标准“软”、专业标准“杂”的问题,坚持德才兼备、以德为先,把品德放在专业技术人才评价的首位,通过个人述职、考核测评、民意调查等方式全面考察专业技术人才的职业操守和从业行为<sup>[3]</sup>。按照军委《暂行规定》明确的政治品质、专业能力、担当精神、工作实绩和廉洁自律等五个方面,以及军委政治工作部《分类评价通知》明确的三类教育教学人

才工作业绩重点评价要素,重新构设评价指标体系和权重,提高职称制度激励的公正性。

### 三、突出成果业绩对战斗力的贡献是彰显新时代军队院校职称制度军事特色的必然要求

历史地看,军队院校职称制度始终是在国家职称制度的基础上不断发展完善的。军队院校作为国家教育体系的重要组成部分,其职称制度改革首先要遵循国家有关高等院校教师职称改革的大政方针。另一方面,军队院校职称制度又始终彰显着军事教育训练对军队专业技术人才的特殊要求。这主要体现在军队院校是军队“三位一体”军事人才培养体系的重要组成部分。军队院校教育的基本任务是培养军事人才,发展军事科学,服务备战打仗<sup>[4]</sup>。因此,院校人才队伍的激励导向必须与军队院校教育教学的任务属性相一致。

这个任务属性的直接体现就是战斗力标准。习主席强调指出,军事政策制度改革的指导思想,要以确保党对军队的绝对领导为指向,以战斗力为唯一的根本的标准,以调动军事人员积极性、主动性、创造性为着力点<sup>[5]</sup>。但从过去一个时期的职称工作看,无论是专业技术人才考核评价标准,还是各等级职称评审的准入条件、“绿色通道”条件等规定,均没有明确将工作业绩、技术成果等评价因素与其对战斗力的贡献相关联。

新时代军队院校高教系列职称制度改革,应把服务部队战斗力建设的实绩和能力作为院校教育教学人才评价考核的重要因素,并赋予其应有的权重。军委政治工作部《职级管理通知》明确了改革期间专业技术干部等级晋升和职称评审的一条基本原则,就是聚焦备战打仗突出创新贡献。军委《暂行规定》进一步将提前评定、越级评定职称的标准直接与作战或非战争军事行动以及其他重大任务中的贡献挂钩,充分彰显了新时代军事专业技术人才职称制度的军事特色,也为军队院校高教系列专业技术人才的考核评价、职称评审和任用树立了鲜明的导向。新的职称制度设计,应在分类评价基础上,合理制定人才成果业绩对战斗力贡献的衡量标准,准确把握战斗力标准的适用范围。

#### 四、优化评任机制是改进新时代军队院校职称制度效率的核心任务

职称制度效率,是指职称制度的具体条款对参与职称评审工作各相关人员的行为进行规范和指导的有效性程度。实践表明,没有有效的运行机制和执行能力,再好的制度也难以发挥作用。要使之有效运行,必须依靠坚强有力的领导推动、严密周到的组织流程。因此,高效顺畅的评审任用机制,既是新时代军队院校职称制度体系的重要组成部分,也是确保评审标准制度发挥功能的重要保证。

一是要完善职称工作领导管理体制,适度下放权限。充分发挥用人主体在职称评审中的主导作用,科学界定、合理下放职称评审权限,是国家职称制度改革的基本取向<sup>[6]</sup>。随着军队院校领导管理体制的调整,军队院校职称工作面临诸多的新情况。院校内设机构发生了较大变化,学科专业进行了调整,异地部署的直属单位较多,这些变化都对新体制下军队院校职称制度设计提出了新的要求。军委机关、军种机关与院校机关要按照新的领导管理体制,做好职称政策制度的顶层设计。应该看到,职称工作本质上属于院校人力资源管理职责范围,在院校建制内完成职称评审系列工作,可实现管理层次和管理幅度的优化,降低职称工作总体管理成本,提高工作效率。从学科发展角度上看,也有利于院校制定更加合理的基于学科背景下的职称评审条件,并能够对专业技术人才具体工作情况给出直接有效的反馈。鉴于此,军委《暂行规定》明确,可授予技术密集的军级、师级单位分别评定副高级、中级职称的权限,为下一步理顺职称管理权限奠定了法理基础。

二是优化职称评审流程设计,确保程序公平。程序公平理论认为,只要人们拥有对过程控制的权利,不管最终结果如何,人们的公平感都会得到显著增加<sup>[7]</sup>。程序公平实质是指制度程序设计和运作的科学性和规范性问题。研究表明,程序的公平性是体现制度效率的关键指标,一旦人们觉察到过程不公,制度的有效激励作用将荡然无存。在职称评审中,程序公平主要体现为强调机

会平等与照章办事。机会平等是指获得职称晋升的机会人人平等。只要专业技术人员努力工作、取得好的业绩,就有机会获得晋升。照章办事是指管理者严格按规则执行,按照既定的业务流程对专业技术人员进行考核和能力认定。因此,军队院校职称制度改革,应严格落实国家机关和军委机关有关职称评审过程管理规定,制定刚性的评审组织构成规则、成果认定规则、评审专家抽选规则、评审表决投票规则等,评审过程全程形成视频档案,完善责任追溯机制。

三是强化职称任用管理机制。我军自2005年起,正式实行专业技术职务评任分开制度,其核心是将职称评审与职务聘任分开,并且聘任具有时间期限,意在打破专业技术职务的终身制。但长期以来,受军队院校高级专业技术职务岗位编配比例较高等因素影响,对专业技术职务任现职期间的成果绩效没有硬性规定,导致部分专业技术人员一旦评上高级技术职务就存在放松懈怠现象,人才队伍活力受到制约。随着《暂行规定》等新制度的落实,专业技术职称与军衔制度对接,军队院校高教系列专业技术岗位的职称结构即将发生重大调整,各职级岗位尤其是高职岗位的编配比例将大幅下降。着眼化解编制有限与任命需求旺盛的矛盾,最大限度地调动广大教员的积极性和创造性,新的职称制度应把专业技术岗位的任用管理摆在更加突出的位置。一要体现“按需设岗、有序竞争”的要求。依据院校发展、学科建设、人才培养等目标任务,统筹军职和文职教员队伍建设,合理设置专业技术岗位的结构和比例,在此基础上确立专业技术职称资格的评审比例,确保竞争有序。二要体现“促进发展、动态流动”的基本要求。以优化院校的人才队伍、全面提高院校教育质量和教学效益为核心,坚持促进“身份管理”向“岗位管理”转化,将专业技术岗位指标、申报条件、考核办法、业绩成果、任用结果、任期考评结论等全部公开,建立“能上能下、优胜劣汰”的动态管理机制。三要体现基层党组织在专业技术职务任用中的推荐选拔功能。专业技术职务岗位任用,不仅仅要拼业绩,更要拼担当、拼责任,通过党组织把关,把真正能在一线教学科研岗位发挥带头作用的人选推荐

出来。

## 五、优化信息化管理是推进新时代军队院校职称制度改革的重要支撑

军队院校高教系列职称制度是一个包含教育教学人才考核评价制度、职称评审制度、职务聘任制度等一系列制度规范的制度体系,涉及评审对象个人、评审对象所在专业院(系)及教研室、院校职称工作领导小组及职称评审有关专门组织、院校上级职称工作主管部门等单位和个人,利益关系复杂,流程环节繁多,数据信息量大,具有很强的政策性、技术性和连续性。

在传统评审模式下,各环节都需要提供原始材料供审查鉴别。参评者由于信息不对称担心被不公平对待;组织者担心审核监管不准确而被投诉问责,双方都面临重大压力。二者博弈的结果就是职称评审工作日益内卷化,各种规定和程序复杂繁琐,工作质量与效率难以提高。因此,推进职称管理信息化,以技术手段创新推动评审模式创新,成为新时代军队院校职称制度改革的必由之路。

一是把军队院校职称管理信息系统纳入军队人力资源管理信息系统,一体规划设计。按照军委人力资源管理部门要求,围绕精准识别、精确培养、精细使用军队科技人才,积极推进科技人才评价机制动态完善,打造科学化、专业化、信息化人才评价管理服务体系。院校职称管理信息系统的开发应主动与军队科技人才管理系统对接,从功能设计上实现军队院校人才考核评价、职称评审、专业技术职务任用等职称管理各项功能的集成。

二是树立服务理念,把化解职称参评者与组织管理者的痛点与难点作为系统开发设计的出发点。统筹日常考核、年度考核、任期考核、晋升考核等各类考核所需材料需求,建立数据通用、标准科学、流程规范、开放兼容、网络部署的考评管理信息系统,避免对考评材料的反复提交和审查,减轻考评对象、考评专家和组织管理者的负担,提高考评工作效率。

三是充分运用大数据、区块链等新技术,围绕开展异地同步网络化评审的安全有效性,优化考核评价、职称评审、任用考核等工作的流程设计,不断探索基于网络的线上评审模式,促进职称管理信息化、智能化水平不断提升。

### 参考文献:

- [1] 中央军委政治工作部. 习近平强军思想学习纲要[M]. 北京:解放军出版社,2019:113.
- [2] 总政治部干部课题组. 健全我军专业技术军官考评制度的若干思考[J]. 中国军事科学,2011(4):79-88.
- [3] 中共中央办公厅,国务院办公厅. 关于深化职称制度改革的意见[EB/OL]. (2017-01-08)[2021-06-26]. <http://www.gov.cn/xinwen/2017-01/08/content-5157911.htm>.
- [4] 中华人民共和国中央军事委员会. 军队院校教育条例[Z]. 北京:中央军事委员会,2020:2.
- [5] 中央军委政治工作部. 习近平论强军兴军(二)[M]. 北京:解放军出版社,2019:214.
- [6] 中共中央办公厅,国务院办公厅. 关于深化职称制度改革的意见[EB/OL]. (2017-01-08)[2021-06-26]. <http://www.gov.cn/xinwen/2017-01/08/content-5157911.htm>.
- [7] 余兴龙. 以公平为导向的职称评审制度构建研究[J]. 中国行政管理,2011(11):77-80.

(责任编辑:赵惠君)