

放管服引领下开放大学专业技术评聘 量化考核体系构建研究

——以 M 市开放大学为例

邓凤珠

(佛山开放大学,广东佛山 528000)

[摘要]在“放管服”改革引领下,开放大学专业技术评聘量化考核体系的构建研究是一个重要的议题。这一体系的构建旨在适应科研和教学领域的改革需求,提高专业技术人员的积极性和创新能力,推动开放大学的持续发展。本文以 M 市开放大学为例,通过对目前开放大学专业技术评聘现状分析,挖掘其在评聘制度中存在的问题原因,提出建立一套与之发展相适应的考核体系,具有一定的现实指导意义。

[关键词]放管服;专业技术评聘;量化考核;体系构建

[作者简介]邓凤珠(1984—),女,广东佛山人,佛山开放大学财经教研室讲师,硕士,研究方向:工商管理、旅游管理与服务教育。

[基金项目]本文系佛山开放大学校内课题。

[DOI] <https://doi.org/10.62662/kxwxz0206038>

[中图分类号] G640

[本刊网址] www.oacj.net

[投稿邮箱] jkw1966@163.com

一、绪论

(一)研究的背景

粤人发[2008]275号文《关于印发〈广东省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》规定完成岗位设置。佛人社[2012]通知,为配合事业单位绩效工资改革,充分调动事业单位人员的工作积极性、主动性和创造性,决定正式开展市直事业专业技术岗位内部不同等级岗位晋升聘任工作。2016年广东省人民政府办公厅关于印发《高水平大学建设人事制度改革试点方案》的通知,首次提到下放职称评审权,由高校自主制度正高及以下职称评聘标准。粤教人[2017]5号文《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》,根据高等教育领域简政放权放管结合优化服务的精神,提出改进高校教师职称评审机制将高校教师职称评审权直接下放至高校,并提出要健全符合中国特色现代大学特点的薪酬分配制度。

开放大学是继续教育和网络教育的主力军,办好开放大学是国家的战略部署。2016年,教育部出台《关于办好开放大学的意见》,明确到2020年初步建成中国特色开放大学体系。本文分析的 M 市开放大学,一直以来在专业技术评聘量化考核中,

对教学工作量和管理工作量占比较高,导致专技人员花在教学工作量及行政工作量上的时间较多,科研及教学成果研究较少。因此,顺应政策发展需求认为该校有必要构建与高水平开放大学和职称评审相符合的专业技术评聘量化体系。

(二)研究意义及价值

1.促进政府职能转变,优化服务

在“放”的方面,通过减少政府对开放大学专业技术评聘的直接干预,赋予学校更多的自主权,有助于学校根据自身的特点和需求制定更为科学合理的量化考核体系。在“管”的方面,政府部门通过创新管理体制,强化管理职能,对学校的量化考核体系进行必要的指导和监督,确保考核的公正性和有效性。在“服”的方面,政府通过优化服务,为开放大学构建专业技术评聘量化考核体系提供必要的支持和帮助,降低学校在考核体系构建过程中的成本和风险。

2.推动开放大学专业技术评聘的科学化、规范化

量化考核体系能够明确专业技术评聘的标准和要求,使评聘工作更加科学、公正。通过量化考核,可以更加快速地评估教师的专业技术水平,提

高评聘工作的效率。量化考核体系可以为教师提供明确的职业发展方向和目标,激励教师不断提升自身的专业能力和素质。

3. 适应经济体制改革和市场需求

在“放管服”改革的背景下,构建科学合理的量化考核体系可以更好地满足市场对专业技术人才的需求。通过量化考核,学校可以更加准确地把握市场需求,制定更加符合市场需求的人才培养方案,提高人才培养的质量和效益。

4. 推动高等教育内涵式发展

构建科学合理的量化考核体系有助于提升开放大学的教学质量,推动学校内涵式发展。通过量化考核体系的建设,学校可以更加客观地评估自身的办学水平和实力,增强学校的竞争力和影响力。

(三) 国内外研究现状概述

本文在中国知网搜索专业技术考评聘、专业技术量化考核等关键字,时间从2014至2024年,关于专业技术量化考评的文章只有20篇,并且集中在医学院和高职院校。研究的主要内容有:冷晓宁(2023)认为健全人才分类考核评价体系、创新保障激励路径、加强数字化建设等措施加以解决考核评价激励方面存在的问题。范欣欣(2019)提出医疗业绩5个一级指标,认为量化考核对卫生人才的发展具有激励作用。王忠孝(2018)认为,做好高校教师专业技术职务评聘体系的设计工作更有助于教师综合素质的发展。王逸(2016)构建专业技术职务聘任制度需要分类设置岗位类型,引入竞争机制,建立符合PDCA的评价流程,将极大地促进高校内部体制改革创新和人力资源优化。郭志银(2015)建议聘任工作中的岗位设置要合理、聘任方案要科学、聘任程序要规范、聘任纪律要严肃。杨研(2014)提出岗位设置后高校专业技术职务评聘和管理要构建健全的科研团队激励机制。研究主要集中在2017年职称制度改革之前,职称制度改革之后的研究较少。

国外研究主要集中在教师的聘任制度管理上,通过建立系统明确的教师职责标准,教师职责主要体现在教学、科研和社会服务。制定各级教师的教学工作量和教学质量评估。工作量评估指标包括授课课时,教学质量指标教学内容、方法、态度和效果,采用主观问答打分制来完成。

无论是国内还是国外研究,专业技术人员岗位考核都强调它的必要性。本文以M市开放大学为例,构建开放大学专业技术评聘量化考核体系,是顺应高等教育领域放管服的要求,为助推建设高质量开放大学做的实践尝试,为地方开放大学职称评聘专业技术岗位量化考核提供一个范本。

二、开放大学专业技术评聘制度的现状及存在问题

(一) 评聘标准与要求不科学

当前,专业技术评聘的标准主要包括学历、工作年限、职称考核成绩等方面。然而,这些标准有时并不能充分客观地反映一个人的专业技术能力和实际水平。例如,过于依赖教学、管理和工作年限,而忽略了个人的实际贡献和创新能力。导致一些优秀的专业技术人员因某些客观条件的限制无法获得应有的评聘资格。近年来,职称评审政策出现了破“四唯”(唯论文、唯学历、唯奖项、唯资历)的趋势,强调以职业道德、实际能力和水平为导向,注重岗位需求和实际贡献。

(二) 评聘程序与流程繁琐

当前,专业技术评聘的程序相对繁琐,需要提交大量的材料和经历,审批流程复杂,时间耗时较长。这不仅给申请者带来了很大的负担,也影响了评聘工作的高效进行。

(三) 评聘机构与管理体系不统一

在一些开放大学中,专业技术职务的评聘工作并不是由专门的机构来负责,而是由领导或相关部门负责,这容易出现评聘结果不够客观公正的情况。同时,不同部门、不同行业的专业技术职称评聘管理体系各有不同,缺乏统一的标准和规范。这种情况导致了专业技术职称的认定不够客观公正,容易产生腐败现象。

三、专业技术评聘体系构建的原则

(一) 公平公正原则

评价体系应当建立在客观、公正的原则之上,避免主观偏见和歧视,确保每个专业技术人才都能够得到公平的评价。

(二) 多维度评价原则

评价应当综合考虑工作业绩、能力、潜力和个人素质等多个方面,避免片面评价和偏颇观点。包括评估专业技术人员的工作成果、项目完成情况、工作态度、专业技能、学识水平、创新能力、发展潜力、职业发展规划、道德品质、沟通能力、领导能力等多维度的能力和素质。

(三) 确定性原则

对评价标准的定义需明确具体,不能含糊不清、抽象深奥,更不能引起歧义和误解。明确的评价标准有助于确保评价的准确性和一致性。

(四) 战略性原则

要从企业战略的高度去分析研究,清楚理解评价体系对于提高专业技术人员的综合能力素质的重要性,以及其在推动企业战略目标的实现和企业竞争力的提高上的巨大作用。

(五)激励导向原则

评价体系应当与激励机制相结合,通过评价结果激励和激励专业技术人才,帮助其更好地发挥作用。结合薪酬激励、公平激励、目标激励、沟通激励、认可激励等激励机制,使专业技术人才找到积极向上的动力,激发科学研究的潜能,实现全面发展的目标。

四、佛山开放大学专业技术评聘体系构建的思路设计

(一)明确构建目标

确立以人才培养为核心的评价导向,强调教师的教育教学能力、科研能力、社会服务能力等综合素质评价。

构建符合佛山开放大学发展特色的专业技术评聘体系,以支持学校的长期发展目标和战略。

(二)建立科学的评价体系

制定详细的评价指标包括教学工作量、教学质量、科研成果、社会服务成果、师德师风等方面的具体指标,确保评价全面、客观。

1.教学工作量方面

以学期为单位,量化教师的教学任务和工作量,注入教师的创新与个人贡献这一子项目的评价指标

2.教学质量方面

通过学生评价、同行评价和教学督导等方式,综合评价教师的教学效果。课堂教学质量:通过学生评教、同行评议等方式进行评价,权重占XX%。

学生评价:反映教师教学效果的满意度,权重占XX%。教学改革成果:体现教师在教学方法和手段上的创新,权重占XX%。

3.科研成果方面

科研项目数量与级别:反映教师的科研能力和水平,权重占XX%。论文发表数量与质量:体现教师在学科领域的贡献和影响力,权重占XX%。科研成果获奖情况:体现教师科研成果的质量和水平,权重占XX%。

4.社会服务成果方面

以学术论文、著作、科研项目等为主要评价指标,衡量教师的科研能力和水平。社会服务成果:考察教师参与社会服务项目、社会公益活动等方面的表现。社会服务时间:反映教师参与社会服务的积极性,权重占XX%。服务对象满意度:反映教师社会服务的效果和质量,权重占XX%。社会影响力:体现教师在社会领域的影响力和贡献,权重占XX%。

5.师德师风方面

通过师德师风评价,考察教师的职业道德和学

术诚信。

(三)规范评审程序

明确申报条件:规定申报专业技术职称的教师需具备的基本条件和资格要求。

严格审核流程:对申报材料进行严格审核,确保材料的真实性和完整性。

公开评审过程:实行评审过程公开透明,接受社会监督,确保评审的公正性和权威性。

及时反馈结果:及时将评审结果反馈给申报教师,接受申诉和复核,确保评审结果的准确性。

(四)完善管理机制

设立专门机构:成立专业技术职称评审委员会或类似机构,负责评聘体系的具体实施和管理。

明确职责分工:明确各相关部门的职责和分工,确保评聘工作的有序进行。

加强信息化建设:利用现代信息技术手段,建立评聘体系的信息化平台,提高评审工作的效率和准确性。

(五)持续优化与更新

定期评估与反馈:定期对评聘体系进行评估和反馈,及时发现问题并进行改进。

适时调整与完善:根据学校发展需求和市场需求的变化,适时调整和完善评聘体系的相关内容和标准。

通过以上思路设计,佛山开放大学可以构建一套科学、公正、有效的专业技术评聘体系,为学校的教师队伍建设和发展提供有力支持。

五、结语

本研究在放管服改革的引领下,为开放大学专业技术评聘量化考核体系的构建提供了有益的参考和借鉴。通过构建科学、公正、有效的评聘体系,我们可以更好地激励教职工提升专业技术水平,优化学校的人才结构,推动学校的可持续发展。未来,我们还需要进一步完善和优化该体系,以适应不断变化的社会需求和学校发展要求。同时,我们也希望该体系能够为其他高校和机构的专业技术评聘工作提供有益的启示和借鉴。

参考文献:

- [1]冷晓宁.地方普通高校人才评价激励机制优化路径研究[J].卫生职业教育,2023(13):8-10.
- [2]雷炜.高校教师专业技术职务自主评聘的价值诉求及路径抉择——以浙江省为例[J].教育理论与实践,2020(12):41-44.
- [3]王忠孝.高校教师专业技术职务评聘体系的设计原则与方法[J].黑龙江科学,2018(15):148-149.
- [4]陈永煌,黄奕红.岗位设置管理背景下高校艺术类教师专业技术职务评聘研究[J].艺术教育,2016(8):287-288.

[5]陈晓伟.职称改革,让高校活力迸发——浙江省高校教师专业技术职务评聘制度改革实践探索[J].中国人才,2017(2):19-20.

[6]王逸.专业技术职务聘任制度研究[J].中国高校科技,2016(3):26-27.

[7]郭志银.高校专业技术职务自主聘任的实践与思考[J].漳州职业技术学院学报,2015,17(2):109-113.

[8]杨研.岗位设置后高校专业技术职务评聘与管理工作的思考[J].产业与科技论坛,2014(20):242-243.

Research on the Construction of a Quantitative Evaluation System for Professional and Technical Titles Appraisal in Open Universities under the Guidance of Regulatory Reform —Taking the Open University of M City as an Example

DENG Feng-zhu

(Foshan Open University, Foshan Guangdong 528000, China)

Abstract: Under the guidance of the reform of “streamlining administration, delegating powers, and improving regulation and services”, the research on the construction of the quantitative assessment system of professional and technical evaluation and recruitment in Open University is an important issue. The construction of this system aims to adapt to the reform needs of scientific research and teaching, improve the enthusiasm and innovation ability of professional and technical personnel, and promote the sustainable development of the Open University. This paper takes the Open University of M City as an example, through the analysis of the current situation of the Open University’s professional technology evaluation and recruitment system, excavates the causes of the problems existing in the evaluation and recruitment system, and proposes to establish a set of assessment system that is compatible with its development, which has certain practical guiding significance.

Key words: professional and technical evaluation; quantitative assessment; system construction