

评定职称工作要坚持标准， 保证质量，从实际出发

郭松年 庄守经

(北京大学图书馆)

《图书、档案、资料专业干部业务职称暂行规定》已经国务院正式批准颁发了，这是图书馆界普遍关心的一件大事。它的颁发和逐步施行，必将对这支队伍的整顿、提高和科学管理产生重要影响，对我国图书馆事业的发展具有重大深远的意义。

我馆于1979年根据教育部有关文件，在部分同志中进行了评定业务职称工作，回顾起来，我们当时对它的意义的认识还是不够的，具体工作中也有不少不足之处。下面想结合我馆在那次评定工作中如何坚持标准，保证质量，从实际出发谈一些粗浅看法。

我们的体会评定业务职称的目的在于根据专业化的要求逐步使图书馆专业干部规格化，不断提高水平，以发挥图书馆应有的社会职能。因而在评定工作中必须坚持标准，保证质量，决不能为了照顾情绪或单纯照顾资历而任意降低标准，造成所谓“职称贬值”，这对于整个图书馆事业，对于队伍建设、对于个人提高都是很不利。如何掌握好标准，这是做好评定职称工作最关键的问题，对此我们有如下几点认识：

1、要坚持标准，有必要使标准进一步具体化。国务院颁发的《暂行规定》原则上规定了对各级人员的标准要求，这是我们的基本依据。但在实践中我们感到，要坚持标准，还有必要使标准进一步具体化。职称标准是要求一个人，衡量一个人水平的尺度，尺度本身是应当有准确的规定性的，如只有笼统的原则要求，在具体考评时就难于准确掌握。因此，在执行中需要根据“暂行规

定”的原则精神订出实施细则，在细则中，同时考虑到馆内不同工作岗位要求的不同侧重点，对各级各类人员学识水平、业务能力，工作成就（有的提作应知、应会、应做）的要求，分别尽可能具体明确地做出规定，这样做不只可以使考评进行得更科学、合理些；对于干部培养、经常性考核以及个人进修都有好处；对于通过评定职称带动整个队伍有计划地系统地进行建设很有必要。

我馆曾草拟过一个这样的细则，有些兄弟院校图书馆也做了类似的工作，《暂行规定》颁发后更有条件这样做，使之更为完善科学。

2、必须从图书馆工作的特点出发，全面掌握

要坚持标准保证质量，必须注意从图书馆工作所固有的特点出发，提出对各级人员符合客观实际需要的要求。职称具体标准的确定以及在实际执行中对标准的掌握，起着指引队伍前进方向的重要作用，带有极强的政策性，因此我们必须慎重对待，十分注意全面掌握，使之真正有利于又红又专的干部队伍建设。这里，我们认为主要是要处理好红与专、理论知识与实践能力的关系，图书馆专业知识与其他学科知识等几个方面的关系。

我们是在进行社会主义现代化建设，国家对于各类专业干部都有明确的政治思想要求，都必须坚持四项基本原则。对图书馆专业干部队伍来说政治思想要求还有它的特殊意义。拿高校图书馆来讲，它担负着为培养又红又专的社会主义建设人才服务的任务，具

有重要的教育职能,教育者要先受教育,自身必须又红又专。一个合格的图书馆员的素质,不只应具有较高的科学文化修养,还必须具有较高的社会主义觉悟,共产主义道德修养。因此,在评定职称时,对“红”的要求是绝不容忽视的,如果认为“评职称就是看文化业务水平,政治思想不过是一般提提,无关紧要”,这就有很大危险性,这不仅会使队伍建设方向发生偏差,而且会挫伤群众的积极性,如果不看政治表现、工作态度,评定结果仍是干和不干一个样,那怎么能鼓励人们上进呢?当然我们说的“红”绝不是空头政治,也不是无法衡量的抽象物,在经常情况下,它应具体反映在为社会主义现代化建设服务的积极性上,包括学习马列主义基本原理和党的方针政策、对本职工作责任心、服务态度、遵守纪律,团结协作,文明礼貌等方面的表现,我们认为和对业务要求一样对政治思想要求也应尽量具体化,并订出适当的考核办法,才不致使之落空。

图书馆是学术性机构,它的工作人员必须具有较高的科学文化水平,才能胜任工作,否则学术性机构只能是一块名不符实的空招牌。《暂行规定》中规定必要的学历,学识水平是完全必要的。一个合格的图书馆员的学识应包括图书馆学知识、其他专业学科知识以及外语(或古汉语)知识,三者都很重要,相辅相成不可偏废。同时,图书馆又是一个实践性很强的部门,和专业科研部门不同,它的学术性主要是通过日常大量的服务工作、管理工作体现出来的,它的工作成就不仅仅表现在某一科研成果或科学论文上,而是更重要更直接地表现在这些经常性的服务工作和管理工作中;是分散地寓于各专门机构的成果之中的。从这个特点出发,在图书馆评定职称的标准掌握上,就不能以对教员或科研人员的要求硬套,不能只以有无论文或著作来衡量,而主要应从实际的科学文化水平、业务知识、业务能力、管理水

平、服务质量等方面去考察。我们应注意总结出一套考察这些水平和工作成就的科学统计方法来,以便能更准确地说明问题。图书馆是应当开展科学研究工作的,除一些特殊的专题外,我们应提倡广大馆员结合自己的业务实践,深入探讨图书馆各种业务的规律性,提出系统改进工作的建议,写出工作总结或专题论文,这当然应是考评的重要依据。

3、必须从队伍的实际出发

坚持标准,保证质量,还必须注意使之和队伍现状的实际结合起来妥善掌握。和教员或科研专业人员相比,图书馆队伍的特点是人员组成的情况较为复杂,水平参差不齐,这就给职称评定工作带来更大的困难,我们应当面对现实,对不同学历、不同经历、不同工种人员的不同特点,要区别情况具体掌握,细致对待,不要顾此失彼,这样才能使评定职称工作,有利于调动各种类型人员的积极性,也有利于整个队伍的团结。

①关于不同学历:一般说来,学历标志着一个人的文化程度和知识水平,它也是继续提高业务知识和技能的基础,在评定职称时考虑学历是必要的,它和坚持标准保证质量原则上是一致的,在高校图书馆适当考虑学历,使之与教师队伍职称大体保持平衡,也有利于图书馆业务人员队伍的稳定和补充。但考虑学历绝不是说只凭一纸文凭就决定职称,也不是说只凭毕业年限来论资排辈,还是应当以每个人实际达到的学识水平,业务能力和工作成就,经过考核区别对待,具体评定。在图书馆中的大学毕业生,学图书馆专业的占少数,多数是学其它专业的,对后一种同志,在考评时,则应以他所学专业达到的学识水平,和他所从事的图书馆某项工作的业务能力与成就为主要依据,而不宜过分强调图书馆学的全面理论知识。

在“暂行规定”中明确规定了同等学力原则,这是十分必要的,是符合图书馆队伍现状的,也有利于今后干部队伍的成长。

无论目前或今后若干年内,正规大学毕业生在图书馆队伍中都不可能占大多数,因此鼓励大家结合工作实践坚持业余进修,是多出人才快出人才的重要途径,凡是经过其他方式经过考核确实达到同等学力的都应予以承认。

在图书馆还有一些从事专业工作多年但不具备一定的学历、再进修取得同等学历也很困难的老同志,对他们应历史地实事求是地对待,考评时应以他们的实际业务知识、业务水平,工作成就为依据,达到什么水平,定什么职称,而不宜用学历来硬卡。

②关于不同经历:就工作经历来区分,馆内的中老年同志大致有三种情况,即:多年一直从事图书馆工作的老馆员、近年来从其他专业岗位转来图书馆工作的同志和从党政工作岗位上转来的同志。

对专业工作资历在评定职称时可适当考虑,因为一般说从事专业工作时间越长,积累的经验就越多,专业知识和水平能力就越高,但也并非一律如此,由于个人原有基础和主观努力等因素,形成后来者居上的情况是常有的事,所以还是要具体人具体分析,在标准限度内适当照顾资历。而不能形成按工龄论资排辈。

对于原来从事其他专业工作的干部,可参照非图书馆专业的大学生的原则,他们在原专业工作中积累的知识也应考虑,而不能只强调从事图书馆工作的年限。如他们原有其他业务职称,也可先不变动,在适当时候再按图书馆职称套改或晋升。

原从事党政工作的干部,情况更复杂些,原有文化基础、目前掌握业务的程度均有很大差别,对这些同志可根据个人不同情况,征求本人意见后,有的参加此次评定,有的暂不定业务职称,仍按行政干部待遇。

③关于不同的业务岗位:在一个图书馆内有搞资料、咨询工作的,也有搞流通阅览等管理工作的不同分工,一般说搞资料工作

的同志接触书刊资料的机会就多些,研究能力以及编辑写作等方面的锻炼也多些,容易见成果;而搞流通阅览的同志这种机会就少些。在评定职称衡量业务水平时,不能只重视前者而忽视后者。整个图书馆是一个有机的整体,各部门之间必须紧密配合,就队伍来讲,每个部门都需要有高、中、初级人员的合理搭配,才可能提高全馆的水平。因此,在评定职称时,应根据不同工种的不同特点,分别提出各级的具体要求,使不同部门不同岗位的同志,都有各自的具体努力目标,都有相应的评级晋升的机会,这样也才有利于全馆各部门之间的团结,有利于流通阅览等部门人员队伍的稳定和业务水平的不断提高。

4、健全考核制度,分批进行评定

为了坚持标准、保证质量,必须逐步建立健全一套考核制度,并有相应的考核组织和人员保证其贯彻实施,使评定职称建立在较为科学的基础上,以利于激发图书馆员刻苦学习努力钻研业务,使整个队伍在原有基础上扎扎实实地提高。考核必须是全面的,即:对每个人的文化知识业务知识、业务技能业务水平,工作态度工作成就等三个方面都必须重视,都必须通过适当的方法进行考核,都达到合格的水准。鉴于目前图书馆人员构成复杂,必须根据不同类型人员的情况,分别订出具体的考核要求,内容、范围、方法,并尽早公布于众,使大家通过评定职称考核的准备,都能切实提高一步,而不是临阵磨枪,单纯应付考试。图书馆人员水平参差不齐的情况相当突出,有的同志目前已基本上达到了某一级的标准,有的同志要达到某一级甚至达到起码的标准都还需要进行较多的补课,因而评定职称工作不可能一次完成,不能一刀切,较为妥善的办法是分批进行,成熟一批评定一批,在最近一、二年内可考虑每年集中进行一或二次考核评定工作。(本刊有删节)