

北京图书馆对专业技术干部 实行限期任命制

艾 青 春

经上级批准,1986年3月,北京图书馆作为职称改革的试点单位,进行了专业技术干部管理制度的改革,实行专业技术职务任命制度。

北京图书馆现有专业技术人员1009名。根据实际需要设置的专业工作岗位,必须由五个专业职务系列的专业人员任职,这五个专业职务系列分别是:图书、资料专业人员职务,出版专业人员职务、工程技术人员职务、卫生技术人员职务和会计专业职务。北京图书馆成立了两个专业职务评审委员会、负责相关的专业职务资格的评审工作。现在,评审工作已告结束。评审结果业经上级检查验收,同意分别提交馆、部(处)行政领导,作为任命专业职务的依据,一次任期暂定为四年。其中,初级专业职务由部(处)主任(处长)任命,并报人事处备案;中级、高级专业职务、由馆长任命。

工 作 程 序

北京图书馆的在职专业人员(含新调进本馆的专业人员),均可申请专业职务。接受任命后,在任职期内,其在本馆的工作权利受到保护,除属有关规定的情况外,行政领导不得解除任命。专业人员在任职期内,领取国家规定的职务工资。任期届满之前,不得提出调离本馆的要求,履行本馆有关制度规定的岗位职责。

凡具有评委会评定的专业职务资格的专业人员,在接受任命时,将接到任命书,任命书上写有任命职务、任职时间和期限,行政领导签字盖章。

行政领导颁发任命书时,个别地同专业人员谈话,或交换对工作的看法,或指出努力方向,或做思想工作。

对不申请或不接受所任命专业职务的专业人员,有的经考察基本上能胜任原岗位工作,经相应行政领导决定,可继续留用,享受原工资待遇,鼓励他们到馆内外更需要或更能共发挥专长的岗位上去。有的则由人事部门安排临时性工作,同时由本人在馆内外联系工作单位,人事部门也予以积极协助。在其得到新的工作岗位之前,半年内照发原工资,半年后至一年内,发原工资的百分之八十,以后每年递减百分之二十,直至取消职务工资而只发给基础工资加工龄工资为止。以后国家或上级有新的规定,再重新修改。

在进行专业职务任命的同时,办理达到离退休年龄的专业人员的离退休手续,让现职人员顶岗工作。为了发挥离退休专业技术人员的专长,根据工作需要,聘任一部分离退休的专业技术人员担任职务编制以外的职务,并根据国家有关规定,领取离退休金以外的合理报酬。

对具有专业人员资历,现正在职能部门或其他行政岗位工作的人员,获得专业职务资格者,有关领导要根据工作需要,鼓励和支持他们去兼任相应专业职务的工作,颁发兼职任命书。

人事、干部管理部门,协同业务部(处),对被任命的专业技术人员的业务水平、工作态度和成绩,进行定期或不定期考核,建立专业技术人员的考绩档案,作为提职、调薪、奖惩和继续任命的依据。

上述工作,大体上用了近十天的时间。

做好任命前的准备工作

北京图书馆的专业职务评审工作,严格按中央、文化部规定的程序 and 标准进行和评审,评委会召开了三十余次评审会议,采用无记名投票方式,以全体委员二分之一赞成为有效,评审出12名正高级专业人员的职务资格,上报文化部评委会,87名副高级专业人员的职务资格,233名中级专业人员的职务资格,578名初级专业人员的职务资格。有99名虽在专业岗位工作,但由于各种原因,不具有或不便于被评审出专业职务资格。综观评审结果,评审工作是成功的,评审结果从总体上讲,从全局上看,是公正合理的,任职的专业人员资格符合国家颁布的有关条件和标准。专业职务任命制度的评审工作阶段,执行了中央规定,贯彻了职称改革的精神,没有走样。

任命前,开好部(处)主任、党支部书记研讨会

为保证任命工作进行顺利,达到“好事要做好”的要求,党委和馆行政领导决定,在专业职务任命前,1987年3月22日召开部(处)主任、党支部书记会议,就任命工作进行研讨。会前,职称改革办公室的工作人员,已将专业职务评审结果通知部(处)主任和党支部书记,就任命问题征求了他们的意见,提出了一些想法和问题,在研讨会上一并解决。

部(处)主任、党支部书记研讨会上,主要解决了以下问题:

1) 进一步学习和明确职称改革的目的、意义、指导思想和内容。

在开始进行专业职务任命制试点时,我们曾组织干部和群众学习和讨论中央有关职称改革的文件,以期实现从“评职称”到职称改革的观念转变。“评职称”的旧观念和习惯势力,是职称改革健康、顺利进展的主要障碍。尽管我们早有思想准备,但这种旧观念和习惯势力,在干部和群众中始终存在着,直接影响了现实工作。这个问题不解决,广大专业人员就没有共同的思想和语言、势必造成工作混乱,使职称改革流于形式,以致夭折,北京图书馆专业干部队伍的建设和管理,将遭受到很大损失。

时至今日,仍有部分干部和群众认为现在是在“评职称”,对评审专业职务资格和任命的关系并不清楚,不明白北京图书馆的专业工作岗位,是根据实际需要设置的,都应有明确的职责;在进行了定编定员的基础上,根据上级下达的限额,确定高中初专业技术职务的合理比例;评审委员会根据各级专业技术职务的标准和条件,遵循规定的民主程序,认定专业人员的职务资格;行政首长在这些被评委会认定了资格的专业人员中,根据岗位需要、定编定员的结果、专业职务限额,任命专业人员的职务。这是一个综合性的、系统的工作,不可拆开而独立存在。有些认识上的模糊,表现在对一些具体问题的要求上,诸如,有人只要评审专业职务资格,而不要任命,也不准备调动工作。有人要求评审北京图书馆不设置的工作岗位的专业职务资格;有人要求评审早年从事的工作岗位职务资格,而不肯参加现工作岗位的专业职务资格评审;这些问题的出现,归根到底,仍是评定职称的旧观念在作祟。有些干部对这

些问题解释不清，概念上模糊。

笔者认为，“职称”是指专业人员实际担任的学术、技术、专业工作的职务名称，评委会认定的专业职务资格，是行政首长任命的依据。未被任命或不接受任命的专业人员，其被评委会认定的专业职务资格，仅表明其学术水平达到的程度，并不是该专业人员的职务，也不是他的职务名称。北京图书馆不设置的工作岗位，自然没有任命专业人员职务一说，也没有评审专业职务资格的必要。评审专业职务资格，只能根据专业人员现工作岗位的政治思想、业务水平来认定，早年从事的专业工作经验和能力表现，可以做为现在评审的参考，任命工作是按专业人员的现岗位进行的。否则，专业职务任命制度将出现混乱，也无法对专业人员进行考核。

重新组织干部学习中央有关职称改革的文件，进一步明确指导思想，统一认识，了解其内容，对搞好职称改革有十分重要的意义。北京图书馆的职称改革试点工作，正在进行之中，更没有理由放松对中央精神的学习，否则有在执行上走样子的危险。

2) 加强领导，审慎行事，善始善终。

1986年初，专业职务资格评审开始，各级行政领导干部，都非常重视。大家认识到这项工作对北京图书馆的建设有着十分重大的意义，决心把这项工作做好。同时，也对1983年评定职称时的教训记忆犹新，意识到这项工作的难度很大。因此，从一开始，各级干部无论在组织专业人员的学习上，还是在做思想上，都比较认真，行动上也比较谨慎。在专业职务资格评审过程中，各级干部和专业人员，都抱以极大的关心，经常交换对职称改革的看法，不时地根据自己的需要翻阅有关职称改革的文件，急切地盼望着评审结果早日公布。

1986年末，专业职务资格评审有了初步结果，部分干部了解到评审结论后，感到满意，长达半年之久的紧张心情，一下子松懈下来。专业职务任命制的改革工作，似乎大功告成，任命工作只是履行手续而已。

北京图书馆职称改革领导小组，在领导评审委员会评审出专业人员的职务资格后，一直保持冷静的头脑。北京图书馆在这次试点工作中的目标是，通过改革，逐步形成一种新的专业干部管理制度，即用限期任命制去代替过去实际上形成的“分配定终身”的作法。一个人处于某一具体专业职务的时间过长，例如几十年，对工作的效率或个人的提高，常常是不合适的。在北京图书馆，有一些岗位只适合年轻人干，另一些工作却需要有经验的长者去主持。实行限期任命制，可以使专业人员能依据岗位性质要求，合乎自然地定期交替、更新，始终保持图书馆工作的活力和新鲜力量的补充。但是，长期以来人们习惯于稳定在一个岗位上，致使在有限的工作岗位上，人才过于拥挤，相互碰撞，无法发挥才能，专业人员和行政领导也不愿轻易更换人员和调整人员结构、密度，尽量去避免每一次变动给专业人员带来的心理上的痛苦。现代科学技术工作日新月异的进步，已经不允许这种不尊重科学，不尊重知识，不尊重人才的现象继续下去了。实际情况是，我们要达到的这种专业人员在任期内，责、权、利结合，最大限度地发挥其主动性和创造性，做出好成绩，并成为习惯和风气的境界，需要时间，需要做许多工作。这种新的制度的形成，决不是一朝一夕的事，这次试点工作，仅仅是个开端。获得良好的开端，更需要得到各级干部的重视。保证实施步骤稳妥，执行合理，完善的制度的才会形成，这是需要以坚韧不拔的毅力，审慎地去进行的长期工作。任何松懈

情绪和大意，都会使改革试点工作出现失误，使一个众人期望的管理制度的形成，遭到不应有的损失。

同时，也应当看到，评审委员会尽管做了很大的努力，评审结果总会有局部的缺陷和不平衡，专业人员的资历、水平、表现千差万别，通过一次评审，做出百分之百的准确评定，是不可能的。与高等学校、科研和卫生单位相比，图书馆在进行专业职务资格评审中情况复杂，缺少经验。图书馆工作的服务性、事务性、技术性和学术性、在不同的专业岗位上，表现的形式和程度也不同，图书馆的工作特点，容纳了业务素质差别较大的专业人员，评审委员会委员想取得一致的看法，有相当难度。最后以无记名投票表决形成的评审结果，也不能排除个别专业人员职务资格认定的偶然性和机遇。因此，专业人员职务资格的评审，（尤其是在第一次进行这项工作）做到从总体上讲，从全局上看是合理和公正的，是不大容易做到的事情。这应当得到也会得到广大专业人员的理解和体谅。但由于职称改革工作引起了专业人员社会利益的调整，有些专业人员还要忍受社会舆论的压力和内心的痛苦，加之评审工作不可避免的不平衡和个别的判断失误，更使任命工作面临严峻的形势，各级领导没有放松自己工作的理由和条件。

任命工作必须加强领导，审慎行事，稳妥地做好其中的各项工作和大量的思想工作，试点工作要善始善终，以获取良好的开端，为形成完善的专业人员管理制度打下基础。

3) 做好深入细致的思想工作。

专业人员对自己和别人被评审的专业职务资格，表示极大的关注，也有各种各样的想法，应被视为正常的事情。北京图书馆有80%的专业人员，个人申请的专业职务资格，与评审委员会审定的结果相同，而20%的专业人员没有取得与自己愿望相一致的专业职务。这是在任何时候都会出现的情况，也是对专业人员的一种激励，大多数专业人员会正确对待的。但由于人们对这种评审和任命还远未习惯，势必一下子涌出许多想法，需要各级干部及时地做好疏导工作。尤其是那些没有取得自己希望获得的专业职务资格的专业人员，首先会感到不愉快或不理解，是预料之中的事情。他们有的可能感到突然和委屈，要求评委会或行政领导给自己讲讲清楚；有的用自己的长处去比别人的短处，越比越不服气，以致影响同志间团结和个人的身体健康、政治上的进步；有的会埋怨本部门领导，认为他们没为自己争取，出力不够；也有的后悔自己以前努力不够，但又觉得领导上没有及时帮助自己，……。取得自己希望得到的专业职务资格的专业人员，也不会没有新的想法。会有人对自己和周围同志的专业职务资格进行横向比较，提出各种看法和意见。对这些情况，各级干部要有充分的思想准备，不慌不乱地及时做好思想工作。

研讨会上，分析了专业人员可能会出现的想法和要求，要求各级干部做好准备，下大力气把专业人员的思想和精力引导到自我找差距，积极地工作，刻苦地提高自己的业务水平和能力上来。要求各部（处）在研讨会后，用一周的时间，落实任命工作的具体事宜，并对每个专业人员的工作、思想情况进行分析和研究，分工负责，以防遗漏，把工作做细。

任命阶段是职称改革的有机组成部分。要使任命工作健康、顺利地进行，必须使干部和专业人员的思想，统一到中央关于职称改革的精神上来，各级干部和专业人员，只有弄懂职称改革的内容、目的和意义，才会理解我们进行的试点工作对北京图书馆的建设的重要意义。

召开党员和科（组）长以上干部大会，进行思想动员

在各部（处）用一周时间，做好了任命的准备工作后，全馆召开共产党员、科（组）长以上干部大会，进行思想动员和任命工作的具体部署。

馆职称改革领导小组在会上介绍了前一阶段工作的情况，公正地评价了专业职务资格评审的结果，宣布评审出的各级专业职务的数字。也着重阐述职称改革的目的、意义和指导思想，以及它在北京图书馆将产生的深远影响。对下一阶段要进行的工作，做出了具体的安排。最后，对党员和干部提出了五点要求和希望。

要求党员和干部，努力、认真地学习中央有关职称改革的文件，深刻理解职称改革的重大意义，搞清“评定职称”和职称改革的根本差别，做好自身观念上的转变。我们对职称改革的不理解，行动上的失误，根源多出在过去的评职称的旧观念对我们的影响，用旧的传统观念去指导今天的职称改革，肯定会出现不协调和不可克服的矛盾。我们在从事职称改革这一新的工作的整个过程中，一定要加强自己对中央有关指示和精神的学习，吸收新的思想，并指导我们的行动，才会排除传统习惯的干扰，职称改革工作才能得以健康的进行。

要求党员和干部，在任命公布后，正确对待自己，正确对待周围的同志。部门之间，由于工作性质和特点不同，专业岗位的设置不一样，对各级专业人员的专业职务条件会有不同的要求；专业人员之间，资历、年龄、业务水平、工作经验和成果差别较大，很难进行简单的比较。横向比较只能在相同性质的事物中进行，否则这种比较将会失去实际意义。用自己的长处去比较不同专业岗位的专业人员的短处，从而证实自己的水平如何高，往往会有片面性，也影响同志间的团结。党员和干部，在今后的工作中，有利于职称改革的事多做，有利于职称改革的话多说，不利于职称改革的话和事，少说少做，不说不做。有利于同志间团结的事和话，多做多说，不利的事和话，少做少说，不做不说。在北京图书馆，职称改革的工作要顺利进行，也需要安定团结的环境和气氛，党员和干部要做安定团结的模范。

要求党员和干部，在实施专业职务任命制的整个过程中，严格遵守各项纪律。评委会成员，要严守评审的保密纪律。专业人员要在接受任命后，履行自己的义务。党员和干部要做遵守纪律的带头人。有意见和看法，可以在党的会议上提出，也可以通过正常的组织程序反映，不允许有不负责任的行为和言论。

要求党员和干部，在自己的专业岗位上，兢兢业业，勤勤恳恳地工作，努力钻研业务，提高自己的学识水平，做出好成绩，在任期内，不辜负党和国家对我们的期望。

要求党员和干部，主动做好专业人员的思想工作，开展谈心活动，互相鼓励，互相帮助。要团结广大专业人员，积极投身于职称改革的工作中去，共同把这项工作搞好。

会后，各党支部召开党员组织生活会，学习中央有关职称改革的文件，党员们谈了自己的思想和认识，效果比较好。

3月30日（星期一），各部（处）行政领导召开本部门专业人员会议，传达馆职称改革领导小组几次会议的精神，提出本部（处）任命工作的具体工作计划。会后，各部（处）主任、科（组）长，分别找专业人员谈话，个别颁发任命书。由于准备工作做得比较充分，绝大多数专业人员愉快地接受任命，并表示了在任期内完成职务职责的决心。

实践证明，专业人员大都是有学问的人，只要讲清道理，了解大局，大多数同志会象拥护中国的其它各项改革那样去支持和执行职称制度的改革的。有的同志向馆党委表示，尽管

自己没有任命为高级专业职务，但决不会闹情绪，自己的业务水平还有差距，今后要更加努力，请党委放心。有些专业人员向别的同志请教，今后如何做学问，怎样提高自己的业务水平。有的专业人员感到自己的工作岗位，人才拥挤，进行创造性的劳动的自由度比较小，无法充分发挥才能，准备提出调动工作岗位的要求。部（处）领导也希望能出现这种流动的情况。一些年轻人受到激励，跃跃欲试，有人制定出五年奋斗计划，争取在较短时间内，达到更高一级专业职务的水平。被任命为副研究馆员的同志，感到了压力，增强了紧迫感，在考虑怎样努力，使自己达到研究馆员的水平。一些现象表明，专业人员不再只满足于完成图书馆的事务性工作，而努力使自己的工作向学术性深入。这虽是刚见端倪，但肯定会有进一步的发展。只有坚持改革，逐步形成和完善这种限期任命制或任期聘任制，才能出现专业人员合乎自然的定期交替、更新，保持图书馆工作的活力和新鲜力量的补充。

与任命制同时实施的几项制度

专业职务任命制，是一项新的专业技术干部管理制度。在北京图书馆，它不可能孤立地单独实施，还必须制定一系列其它的管理制度，与专业职务任命制同步执行，才能保证这项新的制度长期执行下去，达到完善的境界。

北京图书馆在进行职称改革的试点过程中，制定了专业人员离退休、回聘等制度，坚持专业人员与党政管理干部的交流，也考虑了专业人员的外语（古汉语、少数民族语文）、图书馆业务的提高，相继做出一些新的规定，一并实行。

北京图书馆坚持执行国务院有关离退休的规定，凡男60周岁，女55周岁，原则上均需办理离退休手续。考虑到本馆高级专业人员较缺，暂规定副研究馆员，身体健康，工作需要，本人申请，领导批准，达到离退休年龄者，可延缓离退休时间，在颁发的任命书上，写明一次任期两年，俟任期满后，再根据当时情况决定，但离退休时间最长不能超过65周岁。研究馆员在达到离退休年龄时，如身体健康，工作需要，本人申请，领导批准，也可暂缓办理离退休手续，一次任期也是两年，期满后再议，但最长不得超过70周岁。中级专业职务以下的人员，不缓办离退休。

对于办理了离退休手续的专业人员，如馆内工作确实需要，实行回聘制度。回聘的意见由业务部门提出，报馆人事处、业务处核实审批，也要从严从实际出发来掌握，不能搞滥。北京图书馆和回聘人员签订合同，属编制以外人员，酬金按回聘人员的专业水平议定，按月发给，不再享受本馆在职职工的奖金、福利待遇。

办理专业人员离退休手续，实施回聘制度，对达到离退休年龄的专业人员讲，也是一件重大的事情，同样有各种各样的思想活动，甚至心理上的痛苦，需要各级领导做细致的思想工作。要讲清道理，引导这些专业人员把离退休看作意料之中的事，逐渐去习惯，去适应，这是北京图书馆管理制度化、法制化、规范化的表现，应当取得他们的理解和支持。

北京图书馆的党政管理干部，多是大专以上文化程度的知识分子，有些还有较高的学术造诣。相当一部分管理干部是从业务部门抽调上来的有管理经验的专业人员。在专业人员实施专业职务任命制时，他们也有许多想法和实际问题需要解决，有的管理干部要求调到专业岗位上工作。北京图书馆的管理干部，是办好北京图书馆的一支重要力量，不能削弱，不可忽视。北京图书馆规定，凡有专业人员资历，而在党政管理岗位工作的人员，可以申请专业职务。经评审合格者，可以根据自己的专长，选择业务岗位，报请本部门领导批准，在完成

管理工作任务后，去业务岗位兼任专业职务。其职务工资，按其职务中较高一种确定。部门领导应当积极支持管理干部兼任专业职务，帮助他们科学地安排工作和时间，解决他们的实际困难，使这一兼职工作坚持长久。实施这一制度，对管理干部的政治、业务素质都会有提高，有利于管理干部联系群众，了解情况，开阔眼界，提高管理工作的质量和效率，有利于管理干部任期制的切实实施，有利于管理干部和专业干部的交流。

鉴于国家尚未颁布党政管理干部评定级别的条例，北京图书馆在部分党政管理干部中，试行评定部分科级干部和副科级干部。被评定为科级、副科级干部的同志，除不与工资挂钩外，在馆内享有同级现职干部的待遇，如参加会议、分配家属住房等，均按同级现职干部对待。今后，如国家有新的规定，本馆遵照执行。

这些有关党政管理干部的规定，得到干部的支持，稳定了干部队伍，一定程度地调动了他们的积极性。一些管理干部认为，这些规定是配套工程。

实行专业职务任命制后，对专业人员政治思想和业务工作的要求明确了，专业人员迫切要求提高自己的业务水平和外语能力，这是可喜的事情。北京图书馆责成人事处同有关部门研究，开办高中课程补习班，把不具有高中毕业同等学力，而现在又在专业岗位上工作的人员（他们多未获得专业职务资格），组织起来，补习高中课程，待他们取得毕业证书后，再酌情审定专业职务资格。期望通过年余时间的努力，使北京图书馆的专业人员的最低学历，都在高中以上程度。

北京图书馆坚持业余时间为专业人员开办有关图书馆业务进修班，聘请馆内高级专业人员，开设中国书史等讲座，鼓励专业人员业余进修。

有的部（处）开办了英语、俄语、古汉语学习班，不少专业人员积极入班学习，以提高外语、古汉语水平。本馆准备在完成向新馆搬迁的工作后，适时地举办一些全馆性多语种的外语进修班。在专业职务评审时，曾对一些专业人员的外语（古汉语）做了复试的规定，待他们参加了外语进修班后，取得结业证书时，可认为达到任职的外语要求。

今后，人事管理部门要建立专业人员考绩档案，对专业人员在任期内进行阶段考核，及时发现人才，及时承认其成果，注意把那些脱颖而出的拔尖人才适时地选拔到更重要的专业岗位上去。注意发现专业人员带倾向性的普遍问题，经过分析研究，给以妥善引导。

现在，北京图书馆人事管理部门已经实现了计算机管理。要将专业人员专业职务的变化，录入到计算机中去，并用计算机做出全馆专业人员年龄、学历、职务结构分析图，研究结构的利弊，提出改变不合理结构的措施，制定实施规范，达到科学管理的水平。

结 束 语

职称改革的核心问题，是精心选拔人员，合理使用人才。专业职务任命制中的专业职务资格评审和任命，无时无刻不在围绕着这个核心问题的解决。北京图书馆深感这个问题获得解决的重要性和紧迫性。怎样把真正优秀的人才选拔到专业工作的职务岗位上来，使他们放手去为北京图书馆建设发挥聪明才智，怎样充分开发有人才资源，发挥现有各类专业人才的作用，应当是全馆各级领导干部长期的工作。实行专业职务任命制试点，逐步过渡到聘任制，为解决这个核心问题开了个好头，提供了良好的条件。解决尊重知识，尊重人才，充分发挥知识分子的作用的问题，需要做大量工作，北京图书馆对此有充分的思想准备，愿为解决这一问题付出艰辛的努力。