

我们是怎样开展财政、税务干部业务职称评定试点工作的

上海市静安区财政局

根据国务院批转的《经济专业干部业务职称暂行规定》(以下简称《暂行规定》),我局在区政府和市财政局的领导下,自1981年3月至11月,历时9个月,基本上完成了财政、税务干部业务职称评定的试点工作。

我局是财政、税务合一的单位,共有职工196人,属于评定范围的128人,申请评定职称的97人,经评定委员会评定,并报区政府批准授予职称的87人。其中:经济师8人,助理经济师44人,经济员35人。通过评定业务职称,进一步调动了干部的积极性,增强了责任心。有的同志说:“参加工作三十年来,第一次评上职称,感到十分

光荣,这是组织上培养教育的结果。今后一定要积极学习,努力工作,为国家多作贡献。”

在这次评定职称工作中,我们经历了组织准备、思想发动、报告考核、评议审定等四个阶段。

一、组织准备

(1) 加强领导,建立评审组织。区财政局成立了评定委员会,由局领导、有业务专长的科(所)长和人事部门的负责人等组成,负责全局职称评定工作。评委会下设考评组,主管日常工作。各科(所)成立评审小组,一般由三人组成,由科(所)领导和熟悉业务、作

风正派、办事公道的同志参加,负责各科所评审工作。

(2) 明确范围,确定对象。按照《暂行规定》,做好“三个分清”:一是分清政治、行政干部和业务干部,业务干部属于考评范围;二是分清原来的工作和现在的工作,原则上是做啥工作评啥职称;三是分清从事业务工作的年限,已达规定年限者属于考评对象。经过这样区分后,确定考评的对象为业务干部总人数的80%。

(3) 调查研究,心中有数。对考评对象的学历、专业工作经历和业务专长等进行分析:从学历看,大专、中专、高中、初中毕业和肄业的分别进行统计;从专业工作经历看,按五十年代以前、六十年代、七十年代参加财政、税务工作的分别进行统计;从业务专长看,对学识水平、业务能力和工作成绩进行分类了解,做到心中有数。

二、思想动员

(1) 思想动员,提高认识。在做好组织准备的基础上,召开全局干部大会,讲明评定职称的目的与意义,说明评定范围、对象和具体做法,并针对当时存在的主要思想情况进行教育,要求业务干部认真学习《暂行规定》等文件,提高认识,统一思想,群策群力,把评定职称工作做好。会后,组织学习讨论,把正面引导和群众自我教育结合起来。

(2) 制定细则,统一标准。根据《暂行规定》,联系财政、税务部门的具体情况,在广泛听取群众意见的基础上,以经济员为起点,制定试行细则。业务干部讨论细则的过程,也就是统一认识的过程,为坚持标准奠定了思想基础。

三、报名考核

(1) 端正态度,自愿报名。为做好报名工作,再次召开大会,动员报名,要求大家提高认识,端正态度,正确掌握标准,实事求是地自我衡量,自愿报名。会后,针对不同的思

想情况,做好过细的思想工作。经过动员,自愿报名的占属于评定范围人数的76%。

(2) 写好报告,汇报交流。申请评定职称的同志,都要填写《专业干部业务职称呈报表》,提交业务工作报告或近几年来论著。职称呈报表中业务自传的内容,要求远简近详,包括何时在何处学过哪些基础理论和业务知识,先后做过哪些主要业务工作,写过哪些论著、重要论文或业务工作报告,有何经验体会,今后努力方向等。业务工作报告应结合自己分工管理的业务工作或某一专题,写出理论联系实际的、能反映学识水平和业务能力的报告。1980年底区局布置每人写的年度财政、税收任务完成情况或专题报告,也一并送审。

各科(所)评审小组接到申请人填写的职称呈报表和业务工作报告后,组织申请人在本科(所)干部会上进行汇报,通过交流,互相了解,为群众评议提供依据。

四、评议审定

(1) 群众评议,科(所)评审。科(所)评审小组将申请人的业务工作报告、专题分析报告、业务考试和平时工作所反映的学识水平、业务能力、工作成就的材料进行核实汇总,并采取背靠背的方法,个别听取所在单位群众的意见,召开会议对申请人逐个评议。然后,评审小组根据了解的情况和群众评议的意见,对照标准进行综合分析,在充分发扬民主的基础上,进行评审。

(2) 全局平衡,评定公布。区局评委会接到各科(所)评审小组的意见后,对每个评定对象是否符合条件,对评定对象之间和科(所)之间是否平衡,有无政策性矛盾,进行审查评定。评定时采取分期分批的办法,先典型后一般,先易后难,先师(经济师)后员(经济员)。区局评委会评定经济员、助理经济师职称,对拟评为经济师职称的,报市财政局评委会评定后,由区政府授予职称。与此同时,要根据不同对象,做好公布前的思想工作,然后正式公布职称。

我们在评定职称试点工作中,有三点体会:

一、从财政、税务部门实际出发,统一标准,是搞好评定职称工作的前提。

评定职称工作做得好不好,重要标志之一,是看能不能把《暂行规定》结合财政、税务部门的实际情况加以具体化,制订出试行细则,有一把比较切实、具体的衡量“尺子”。要制定好试行细则,必须采取领导和群众相结合的方法,发动大家按照《暂行规定》的条件,制定各级职称的具体标准,力求切合实际。

制定细则,必须定准“音”,不能定成“橡皮筋”。我们以企业专管员为主要对象,以经济员为起点,发动业务干部,按照《暂行规定》的条件,结合财政、税务部门的实际情况,逐条加以具体化。例如,对经济员我们归纳为“四懂四会”。“四懂”即:懂得财政、税收的一般基础理论,懂得财政、税收的业务知识,懂得所管企业事业的财务会计知识,懂得政治经济学的一般基础知识;“四会”即会调查分析,会检查监督,会帮助企业抓经济管理,会日常征收工作。“四懂四会”都是应懂应会的业务技术,如果不懂不会,就无法完成本职工作,也就达不到《暂行规定》的要求。起点有了,对其它职称如高级经济师、经济师、助理经济师的标准也要相应具体化。群众反映,这样的标准,看得清,摸得着,各级业务职称界限清楚。

制定细则,必须低有起点,高不求全。经济员必须“四懂四会”,不能降低标准。对经济师既要按照标准,又不能要求过高;要一专多能,不能求全责备。

二、全面衡量,重视真才实学,是搞好评定职称的关键。

有了评定标准,衡量的“尺子”,要全面考核学识水平、业务能力和工作成就,三者的综合反映就是真才实学。考核时,既不能忽视学识水平,偏重业务能力,也不能偏重学识水平的高低,忽视能力的强弱。考核真才实学,不能只凭印象,要有实际依据。我们采取“三考核、二议审、一评定”的做法:

“三考核”，一是考核本人为评定职称所写的业务自传和业务工作报告等，较全面地考核其学识水平、业务能力和工作成就；二是考核参加全局统一业务测验的成绩，考核其基础理论和业务知识水平；三是考核1980年底每人写的年度财政、税收任务完成情况分析报告，考核其综合分析能力。通过“三考核”，每个同志的学识水平、业务能力和工作成就就基本上反映出来了，为评议提供了依据。

“二议审”是，群众评议，科（所）评审。群众评议时，要反复强调坚持标准，全面衡量，重视真才实学，防止和纠正感情用事、短中取长、摆平凑数等不正确的做法。为了便于群众敞开思想，畅所欲言，采取由评审小组成员个别交谈的办法，逐人、逐条地征求意见，以补充“三考核”的不足之处，防止偏差，避免错漏。

“一评定”是区局评委会评定。通过“三考核”、“二议审”，基本上做到了全面考核，科（所）评审小组提出评审意见，区局评委会认真评定，把好评定关。

在“三考核”、“二议审”、“一评定”过程中，要正确处理好以下“四个关系”：

一是政治条件与业务条件的关系，政治条件与业务条件的关系是辩证的统一，必须坚持又红又专的方向，具备德才兼备的条件。只有拥护党的领导、热爱社会主义祖国，才能在财政、税收工作中发挥聪明才智；具有做好财政、税收工作的真才实学，才能为社会主义现代化建设作出贡献。在政治条件上，既要克服“左”的影响，不能要求过高，又要防止不重视思想品质，忽视政治的倾向。

二是具备学历与同等学力的关系。同等学力是指经过自学或各种培训，达到大学本科和中专毕业的基础理论和业务知识水平。既要重视学历，又不唯学历论；既要重视真才实学，又不能忽视学历。不论有无学历，都必须具备规定的学识水平。

三是学识水平、业务能力、工作成就与学历、专业工作资历的关系。评定职称时，前三

者是主要依据，对后二者也应适当考虑。但不能主次颠倒，不能论资排辈，单纯地按学历或专业工作资历评定职称。

四是学识水平与业务能力的关系。既要重视基础理论、业务知识，又要重视实际的业务能力，它们是辩证统一的，不能偏废。

三、及时做好思想政治工作，是搞好评定职称工作的保证。

评定职称工作，政策性强，涉及面广，情况复杂，关系到每个业务干部的切身利益，必须及时做好深入细致的思想政治工作。

（1）抓住苗头，及时教育。评定职称工作每进入一个新的阶段，都会出现一些新的思想问题，我们抓住动员前、报名前、公布前三个重要时机，注意解决一些主要思想障碍，使评定职称工作顺利进行。

动员前，有的同志怕职称评低了，丢面子；有的争高职称，说如果评不上，宁可不要；有的认为工作调动多，长期做政治工作，做业务工作时间短，管小税源征收工作，业务知识学得少，怕评不上；等等。我们通过各种会议和个别谈心，有针对性地进行教育，使大家端正态度，积极参加评定职称活动。

报名前，有些同志存在“报高不报低，看你批不批”等思想。如果这些思想事前不解决，会给评议带来困难。因此，我们反复组织学习标准，要求大家实事求是地自我衡量，努力做到本人报名、群众评议和组织评定大体接近。

公布前，有些同志存在“报高评低有怨气，比比人家不服气”等思想。我们通过思想工作，做到消除怨气，发扬正气，激励上进，化消极因素为积极因素。

（2）抓准做细，对症下药。首次评定职称，涉及“三代”（五十年代、六十年代、七十年代）参加工作的同志一同评，工种复杂（十四种），文化程度参差不齐，思想工作多种多样，只有抓准做细，对症下药，才能解决思想问题。我们召开了同类型同志座谈会二十多次，

（下转第27页）

师376名,会计师123名,工程师94名。这是建设银行成立以来第一次在本系统通过长期实际工作的锻炼、培养和学习,涌现出来的专业人才,激起了全行干部学习的热潮。

虽然建设银行系统的职工教育和干部培训工 作,取得了很大的成绩。但是,随着国民经济的进一步调整,社会主义建设事业的发展,国家赋予建设银行的任务越来越繁重,对建设银行的工作提出了更高的要求。当前建设银行系统干部队伍的文化水平、业务水平和领导管理水平都不能适应工作发展的需要。因此,大力开展干部培训工作,努力提高现有干部的专业水平,仍是一项紧迫的任务。

一、进一步提高干部培训质量,保证五年干训规划的实现。要继续解决好干训基地和师资、教材问题,这是搞好干部培训的基本条件。各省、市、自治区分行,要统筹安排,本着因地制宜、勤俭办学的原则,抓紧建立一个固定的、与干训任务相适应的干训点,逐步做到干训工作正规化、制度化和经常化。今后脱产干部轮训班,每期不得少于三个月。要健全、充实干部教育机构,配足、配齐工作人员,并选调必要的专职教员。要做好干训教材的充实和更新工作,争取今年内搞出一套适应建行专业特点的干训教材。

二、积极筹办基建财务信用专业干部专修科(班)。为了适应建行工作发展的需要,开办基建财务信用专修科(班),很有必要。为此,总行打算从1983年开始委托有关财经学院举办两年制的“基建财务信用专业干部专修科”,招收具有高中毕业(或同等学力)文化程度,年龄在45岁以下的县支行领导干部和40岁以下有事业心、作风正派、有一定实践经验的中青年干部。各省、市、自治区分行凡有条件的,也应同当地财经中专学校联系协商,开办干部中专进修班,招收35岁以下,具有高中文化程度的青年干部,学习一至二年。同时,各行要抓紧与当地教育部门和院校联系,拟定自学考试实施办法,以便组织干部业余自学。号召大家自学大专或中专基建财务信用专业课程,经过

考试合格,发给毕业证书,承认其学历。

三、把干部培训工作和大中专基建财务信用专业教育一齐抓。为了改变建设银行系统干部结构和提高干部素质,除狠抓干部培训工 作外,总行要尽力支持各大中专院校办好和扩大基建财务信用专业;各分行要通过各种形式,帮助现有的中专学校,办好对口的专业班,对有教学潜力的中专学校,可委托他们开办中专进修班或干部轮训班。对目前还没有中专对口专业的省、市、自治区分行,要积极帮助学校创造条件,把基建财务信用专业建立起来。各行都要关心和支持院校对口专业的教学工作,向院校主动提供业务资料,帮助解决学生的实习场所,邀请教师参加有关的专业会议、专题调查和理论研究,挑选业务骨干参加一些专业课教学和辅导,不断提高教学质量。

四、各行领导要切实重视干部教育工作。要把干部教育工作列入议事日程,把开展干部教育工作的成绩大小,作为考核各行工作的一项重要内容。要下苦功夫,通过培训,把现有干部的业务水平提高一步,以适应四化建设的需要。

~~~~~

(上接第30页)

召开了思想交流会四、五次。我们一方面要求党团员和骨干的起带头作用,一方面帮助个别后进的同志端正态度,积极投入评定职称的活动。我们针对具体人的具体思想,采用一把钥匙开一把锁的方法,反复做好思想工作。

在评定业务职称过程中,由于思想工作抓得扎实细致,在业务职称公布后,大部分同志心情比较舒畅,对评定的职称比较满意,进一步调动了广大干部的积极性和责任感,达到了预期的目的。

