# 同意参评论文范文(推荐5篇)

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-11-26

*同意参评论文范文 第一篇参考文献一定要精，按论文中所引用文献或注释编号的顺序列在论文正文之后，并不是越多越好， 图表或数据须注明来源和出处。0 10 20 3第五届中国幼儿教师优秀论文评选活动正在进行中 >活动咨询：2.主办方公众号与组委会...*

**同意参评论文范文 第一篇**

参考文献一定要精，按论文中所引用文献或注释编号的顺序列在论文正文之后，并不是越多越好， 图表或数据须注明来源和出处。

0 1

0 2

0 3

第五届中国幼儿教师优秀论文评选活动正在进行中

>活动咨询：

2.主办方公众号与组委会微信号

3.活动咨询方式：苏老师、张老师返回搜狐，查看更多

**同意参评论文范文 第二篇**

摘要：近年来，国家适应经济社会发展需要，对深化职称制度改革进行了新的探索和试点，已经在中小学教师、基层卫生技术等专业推出了新的职称制度和措施，其中最吸引眼球和引起争论的就是不在将教育作为副高级及以下职称评审条件。

为适应国家职称制度改革思路，满足集团公司战略发展对人才资源发展建设提出的新标准、新要求，改革进程的深化以及相关职称政策的变化势在必行。职称评审不仅关系到专业技术人员的自身利益，更关系到钻（修）井队生产领域专业队伍的健康稳健发展。职称论文也成为专业技术人员关注的热点话题，因此做好此项工作更显得尤为重要

关键词：职称评审；评审论文；专业技术人员

一、职称相关概念

塔里木工程公司工程专业技术人员，是指钻（修）井队负责钻井工程技术、电气技术和钻井液技术的岗位人员。

职称评审，是评价、衡量专业技术干部的手段。通过评审授予专业技术干部一定级别的职称，既是对他们工作业绩、专业技术水平、业务能力的肯定，也是对他们从事专业技术工作的一种激励，还是对专业技术干部培养与使用工作的认可。

二、塔里木工程公司工程技术专业中级专业技术职务任职资格量化评审标准及评分等级

基本指标（学历、资历、经历、外语、年度考核）和评价指标（获奖成果、论文（含技术报告）、工作业绩、业务能力），满分100分。其中学历权重占比9%，资历9%，本专业工作经历11%，外语7%，年度考核4%，获奖成果8%，论文8%，工作业绩24%，业务能力20%。

论文的评价标准为：

1.在省部级学术会议上宣读交流，或在一般刊物上（有国内统一刊号）发表过本专业论文一篇分值：9―10分。

2.在局级学术会议上宣读交流本专业论文，或在处级内部刊物上发表过本专业论文两篇分值：7-8分。

3.在处级学术会议上宣读交流：6分。

4、撰写过技术报告、总结三篇分值4分。

三、工程中级职称论文得分情况

20\_年塔里木工程公司工程中级评审中的职称论文为钻井井史和技术总结，平均得分（论文评价得分）×（论文权重占比）二=分。

20\_年的职称论文都是钻井井史和技术总结，平均得分为（论文评价得分）×（论文权重占比）分。

通过近两年工程中级职称论文的得分情况，看出专业技术人员对于论文的重视程度在增加，论文的内容也由原来单一的钻井井史转变为有相对专业技术含量的论文。

四、专业技术人员对职称论文建议

**同意参评论文范文 第三篇**

一、职称论文规定的反思

迄今为止，各职称系列（专业）仍沿袭传统的、滞后的职称论文规定，评价效果不甚理想；乃至评价机制本身的缺陷，所带来的导向偏差及其负面作用，已经直接影响到职称评审的质量和声誉，须予以认真反思。

职称论文规定，涵盖了所有职称系列（专业）中、高级职务，界面过大，层面过宽，不切实际。

国家制定并实施的工程技术、农业技术、卫生技术、各类教师、经济专业等计29个职称系列（专业）。目前为止，会计、审计、统计、经济、卫生等专业中级职务任职资格，采取“以考代评”获得，论文条件被自然免除，其余的仍要求论文作为申报评审的必备条件之一。

评价各类专业技术人员，确需执行同一性、普遍性的评审标准，方可起到综合平衡的作用。但是，切不可忽视不同职称系列（专业）之间、即使同一职称系列（专业）中、高级专业技术人员之间的差异性、特殊性。

仅举科学研究人员与艺术专业人员为例。社会科学研究人员、自然科学研究人员，主要从事基础理论、应用基础和应用技术研究，工作性质有较强的探索性、挑战性和创见性。其研究课题、水平能力、创新思维、应用价值、科研成果、业绩贡献等，通常以学术论文、论著等方式反映出来。对科研系列中、高级专业技术人员，尤其破格申报副研究员、研究员的对象，要求高水平、多篇数的专业论文，实不为过。但是，艺术专业职务（艺术等级）则不然。

它所囊括的编剧、作曲、导演、指挥、演员、演奏员、舞台美术设计、舞台技术、美术、文学创作、艺术管理、电影放映等，门类繁多，情形各异，问题复杂。岗位性质和特征，明显表现为实践性、经验性、创意性，专业技术人员的学术造诣、艺术风格、创作技巧等，主要靠实践历炼和长期积累，并得到社会、业内认可；更何况舞蹈演员等专业人才的峰值期，还受制于生理性等客观原因。艺术系列规定，凡申报评审艺术专业中、高级职务任职资格，须分别在省级以上、部级刊物上发表2、3篇本专业论文；破格申报演员、演奏员专业高级职务，应有2篇本专业论文在省级以上有关文艺刊物发表等，这些显然不符合实际情况。

职称论文规定，助长了偏重的刊物级别、发表篇数、名次排序等攀高之风。

固然重要，但不能视同或等同科技成果本身。其道理很简单，如三峡水利工程、杂交水稻推广等都具有重大科学意义，产生了巨大经济效益，然而并非表现为大量的学术。

重论文数量、重文凭“产地”，极易趋同概念化。即把“两文”硬件简单相加，导致了评审标准和评审质量的降低。盲目追求论文篇数的做法，忽略不计论文质量的结果，直接影响了论文的价值性和贡献率；“以量界定”而不是“以质取胜”的潜规则，间接影响到创新型专业技术人才的脱颖而出和建功立业。据业内人士坦言：目前，毫无价值或价值甚微的论文，发表得太“乱”、太“滥”，约估高达80%左右；反之，高“含金量”的一篇论文，可谓“以一抵十”。

职称论文规定，诱发了利益驱动，导致抄袭剽窃论文的行为和现象屡见不鲜。

由于论文在职称评审的总“盘子”

里占有主要“份额”，且评聘与待遇挂钩，一些人为了评上职称，既长“面子”，又多“票子”，受功利驱动，托人情、拉关系、雇“”；社会上甚至冒出专门炮制职称论文的“经销商”。

**同意参评论文范文 第四篇**

摘 要： 目前我国图书馆职称评审过程中，还存在着分配评审指标、注重科研数量、实行评聘终身等不合理现象。这些不合理现象如果不能得到及时改变，将会对图书馆事业的发展产生一定的消极影响。积极推行职称评审社会化，科学考核岗位职责履行情况，取消技术职称评聘终身等措施，将有利于促进我国图书馆职称评审更加合理与公平。

关键词： 图书馆职称评审 问题 改进措施

1.引言

我国图书馆职称评审从1981年\_颁发《图书、档案、资料专业干部业务职称暂行规定》开始，已走过三十年。随着评审工作的进行，图书馆人也在致力于这方面的研究，并取得了一定的成果。本文对目前我国图书馆界学者开展图书馆职称评审工作研究的情况进行阶段性的梳理与归纳，以期对我国图书馆职称评定和研究等方面提供参考。

2.图书馆职称评审研究的主要内容

国内学者对图书馆职称评审的研究，主要集中在职称评审存在的问题和改进措施两个方面，另外，在研究中就职称评审的作用也有论及。下面分别加以阐述，并列举一些有代表性的观点。

职称评审作用的研究

职称评审对图书馆事业所起的作用，学者们主要从正面给予了充分肯定。苗丽安、王君认为，图书馆职称评审改善了队伍结构；提高了队伍素质；调动了奋发向上的积极性；增强了相互了解与交流［1］。王霞认为，评审提高了图书馆工作人员的社会地位，稳定了图书馆的专业队伍，提升了图书馆的专业形象，对推动我国图书馆事业的发展起到了巨大的推动作用［2］。鲍碧娥等认为，评审既稳定了图书馆的专业队伍，又提高了图书馆干部队伍的素质，还极大地调动了图书馆全体工作人员的积极性和创造性，提高了工作效率［3］。

职称评审对图书馆的负面影响，研究者认为是由评审条件和评聘结合等因素带来的。在条件中过于注重论文，就会引导多数工作人员都把主要精力和时间放在编写“职称论文”上，而疏于正常的服务工作，这样必将使图书馆的服务水平下降，从而降低图书馆的社会地位［4］。实行评聘结合的办法，将会导致一些人评职后工作得过且过，失去进取心，学识水平和工作能力难以再有提高［5］。当然，相对于职称评审的积极作用而言，其负面影响只是次要方面，是可以通过不断完善予以消除的。

职称评审存在问题的研究

随着我国高等教育的快速发展和事业单位人事聘任制度改革的逐步推进，职称评审过程中存在的一些问题和弊端不断凸显出来。这些问题和弊端或多或少都会影响职称评定的公平性和公正性，也会使评定工作产生一定的负面影响。对此，研究者就以下比较突出的问题阐述了各自的观点。

指标分配问题。评定职称要有指标，这是业界心知肚明的事。如果欲评职者所在单位没有指标，那些工作人员就是科研水平再高、业务能力再强、工作干得再好，恐怕也只能耐心等待。针对评职过程中的指标分配（也称额度指数），庄玉香认为这种做法致使一些业务骨干和优秀中青年同志望职称兴叹，挫伤了他们的积极性，束缚了生产力的发展［6］。黎中志认为过多的强调指标，不仅违背职称评审的初衷，而且容易在职称评审中形成一种“关系风”［7］。

注重科研问题评过职的人都知道，职称申报材料中科研成果的统计要是一个重要的比拼条件，成果多就意味着胜算的把握大。针对评职过程中过于注重科研成果数量的问题，黄珍娟、王含晖指出：图书馆员的学识水平应该体现在具体的业务工作实践中，将自身的学术研究和具体的业务工作紧密结合，应该在具体的业务工作实践中体现出自身的专业优势和人生价值，而不应该埋头于研究工作中［8］。崔林认为，这样做有悖于《普通高等学校图书馆规程》（下称《规程》）。虽然说高校图书馆是学术性机构，但它更重要的是为教学和科研服务的服务性机构，服务是第一位的［9］。要求馆员从事一定的学术研究是必要的，对于这一点，《规程》第一条这样规定：“高等学校图书馆是为教学和科学研究服务的学术性机构。”请注意这句话的语法结构，“学术性机构”前边有定语“教学和科学研究服务”，很显然服务是前提是基础。黎中志也指出：图书馆虽然是一个学术机构，但它更是为教学和科研服务的服务性机构，在某种意义上说其服务性是第一位的，对于多数工作岗位，大多数的同志，踏实工作更为重要［10］。鲍碧娥等研究者认为，科研成果几乎成了能否晋升相应职称的决定因素，导致重科研、轻工作及“学术腐败”现象的蔓延［11］。职称评定偏重对论著数量的要求，致使一部分图书馆员上班只顾埋头写文章，对工作敷衍了事，往往是只注重论文数量，并不考虑解决实际工作中的问题，其论著既缺乏深度，又与图书馆发展相脱节，没有什么实际意义［12］。

评聘终身问题。图书馆职称评聘终身应该是一个普遍的现象，这是大锅饭的显著特征。对此，不少学者在研究中都给予了抨击。王霞指出，这是当今职称评审体系中最不公平、最不科学的一个方面［13］。崔林认为职称评定的目的是对一个人社会价值和工作业绩肯定的同时，激励其不断提高学识水平和工作能力，积极干好本职工作。而职称评审终身制，将促使一些评到理想职称后的人，工作得过且过，失去进取心，失去积极干好本职工作的动力［14］。

另外，苗丽安、王君就评职过程中出现的人情关系［15］，王霞就申报标准的地域差异［16］，孙玉枝就参评人员缺少专业学历［17］等问题也都分别提出了自己的看法。

职称评审改进措施的研究

如何客观、公正、科学地进行职称评审，充分体现职称评审的积极作用，是大家普遍关心的问题。研究者认为，现行职称评审的条件、办法等应该不断改进，从而达到图书馆人能尽心尽力、积极主动干好本职工作之目的。对于职称评审办法的改进，学者们主要有以下观点。

推行职称评审社会化。长期一来，我国图书馆专业技术职称评定和专业技术职务评定制度采取的是单位评审为主的办法，并同工资、福利待遇密切挂钩。这种职称评审方式已经远远不能适应新形势下专业化人才建设的需要，职称评审社会化的呼声越来越强烈。职称评审社会化，就是在职称评审中采取个人自主申报、社会统一评价、单位择优聘任、政府宏观调控的职称评审方式。在列入统计的文献中，学者王霞、庄玉香就是积极主张推进图书馆职称评审社会化的代表。对职称评审社会化的优越性，庄玉香谈到：职称评审社会化可以消除单位评审办法中存在的利益、人情因素，社会化评定的职称可以被社会承认，可以将职称作为用人单位的一个重要参照［18］。资格评定社会化的主要表现形式就是实行专业技术资格认证制。实行这一制度后，图书馆可根据工作需要，从取得职业资格证书的人员中，聘用初级、中级或高级职称人员。没有取得职业资格证书的人员，不能取得专业职务［19］。王霞在研究中发现，目前我国图书资料专业已有一些地方开始实行职业资格制度。如河南省自20\_年起，就开始推行图书资料专业初、中级专业技术资格的考试制度［20］。鲍碧娥等主张把专业考核的结果作为职称评审的重要条件之一，专业考核采取考试的办法。他们对考试提出了设想：考试的内容可以选择几门图书馆专业课程，也可以将图书馆专业课程综合形成一份考试科目；考试应有国家在同一时间统一组织实施，并要规定统一的要求；考试结束后，发给合格者专业合格证明书［21］。

废除职称评聘终身制。王霞针对现行职称终身制提出两点主张：一是实行评聘分开的“双轨制”，即职务与资格并存，避免职称与个人利益挂钩，取得相应等级任职资格后，还要面对岗位进行再一次竞争，使受聘的图书馆专业技术人员面临着取得资格而无职务的不断挑战；二是建立职称年度审核制度，即国家在制定职称改革条例时，同时制定出获取相应职称后应履行的基本职责，发证机关可根据这些要求与该同志的表现（个人述职和单位意见）相比较，给予审核或注册［22］。彭桃英谈道，各图书馆要实施评聘分开，职称与待遇适当脱钩，职称不等于职务，职务等于岗位。对履行岗位职责情况要建立严格的考核体系，凡不具有承担相应岗位工作能力者，则解聘或低聘［23］。怎样废除职称终身制，李金庆谈了两点想法：一是可以从直观的定量考核抓起，例如，有的人评后多年再无新成果问世，对此情况即可根据新规定予以降级；二是实行评聘分开，可高职低聘，也可低职高聘［24］。

采取定量结构打分法。为了能比较科学地实施职称评审，苗丽安、王君提出定量结构打分法，即从参评者的基础素质（学历、外语、工龄）、工作实绩（按年终考核格次分别计分）、研究能力（科研成果及论文情况按各自的层次累计得分）等方面全面衡量［25］。张玉礼、魏昱也持同样观点，他们认为高校图书馆职称评定应制定量化管理指标，由基本条件、工作表现、科研分、先进分、任职年限和学历分等五个方面组成。并指出，高校图书馆的工作是以实际业务工作为主，因此工作表现应占总分值的50%以上［26］。针对学术研究中的“职称论文”，张永军认为有必要对论文进行打分评定，即对论文从选题、参考文献、创新点、学术水平、应用价值等12项根据评定标准进行打分评定［27］。

注重履行岗位职责。毋庸置疑，推行图书馆职称评定的初衷是要促使广大从业者能不断学习，不断提高理论水平，不断提升工作能力，从而更好地履行各自的岗位职责。做好工作才是真正的目的。那么，在职称评审中就应该将申报者履行岗位职责的情况作为一个重要的方面予以考评，但实际并非如此。针对现行评审制度，郭国庆等提出，要把履行岗位职责作为职称评审的主要依据，突出专业水平和工作实绩标准。衡量专业水平和工作实绩应坚持“三个为主”：一是任现职期间做出的成绩为主，二是以完成本职工作任务为主，三是以学术成果为主［28］。吴国华同样认为要把实际工作业绩作为评定职称的主要内容，把为教学科研服务的多少和质量作为职称评定的标准［29］。

设置评委监督机构。不言而喻，评委是职称评审工作的关键因素，评审的结果是否公正合理，直接取决于评委们的水平、态度和觉悟。为了促使评委做好评审工作，李金庆建议要对评委的组成及运行建立严格的监督机制。他指出，评委组成后应公开接受群众评议、监督，如有不符合评委资格的，应予撤换。同时还建议，为了杜绝职称申报者走后门，二审和三审可以实行异地评审制度。在这方面福建省就先走了一步［30］。

3.当前研究中存在的不足

通过对十多年来我国图书馆职称评审研究文献的梳理，我认为这方面的研究还有待深入，尤其是在对现行评审制度改进上，研究中尚存在一些明显不足。

研究内容比较浅显

多数研究者在文献中，只是先就职称评审过程中存在的问题进行罗列，然后针对这些问题提出一些改进措施。我认为，在提出存在的问题后，没有对之所以存在这些问题的深层次原因进行逐一剖析，这样就导致后边难以对症下药。研究者提出的改进措施（或称之为对策），也缺乏对其必要性、可行性的阐述，让人感觉到可操作性不强。就拿提出的要用考试的方式来认定专业技术职称来说，就有其复杂性。谁来考，怎样考，考什么，这种方式的合理性、公平性又将如何保证等问题都是需要深入探讨的。现行的职称申报前的英语、计算机考试，实际运行情况是业界人人皆知的，但部分不懂英语、不会计算机基本操作的人，也能照样评上高级职称，这是不争的事实。

研究范围比较狭窄

图书馆职称评审研究的范围比较狭窄，主要表现在以下几个方面：一是有不少文献标题基本相似；二是文献的结构、内容没有多少突破；三是文献涉及的内容缺少相关调研；四是参与的研究者人数不多、地域不广。

研究缺乏持续性

**同意参评论文范文 第五篇**

题目：基于遗传算法的混合需求VRP问题优化研究

论文质量

综述简练完整，有见解;立论正确，论述充分，结论严谨合理;实验正确，分析处理科学;文字通顺，技术用语准确，符号统一，编号齐全，书写工整规范，图表完备、整洁、正确;论文结果有应用价值;计算及测试结果准确;工作中有创新意识;对前人工作有改善或突破，或有独特见解;

评价资料评价指标

开题报告

能独立查阅文献和从事其他调研;能正确翻译外文资料;能较好提出课题的开题报告;综合分析的正确性和设计、计算的正确性;论证的充分性

业务水平

有扎实的基础理论知识和专业知识;能正确设计实验方案(或正确建立数学模型、机械结构方案);独立进行实验工作;能运用所学知识和技能去发现与解决实际问题;能正确处理实验数据;能对课题进行理论分析，得出有价值的结论;有较好的专业外语水平

工作量、工作态度

按期完成规定的任务，工作量饱满，难度较大;工作努力，遵守纪律;工作作风严谨务实

导师评语

论文介绍了送货问题和取货问题同时存在的混合需求VRP问题，并设计了相应的遗传算法，透过C编程进行实验，试验结果证明所设计的遗传算法是可行和有效的。论文选题有必须的理论价值和实际好处，结构合理，逻辑清晰，格式较规范。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！