

职称的由来及沿革

王天成

吉林人民出版社

职称的由来及沿革

王天成

陕西人民教育出版社

职称的由来及沿革

王天成

陕西人民出版社出版发行

(西安长安路南段376号)

新华书店经销 陕西教育印刷厂印刷

787×1092毫米 窄32开本 3.5印张 57千字

1990年8月第1版 1990年8月第1次印刷

印数：1—3,000

ISBN 7—5419—1780—8/z·102

定 价：1.75元

目 录

序·····	赵保玉 (1)
一、职称的产生和发展·····	(6)
二、职称的基本特性·····	(12)
三、国外职称的发展趋向·····	(19)
四、中国古代教育者的称谓·····	(31)
五、中国近代职称的萌生和发展·····	(37)
六、新中国的职称沿革·····	(47)
七、论经济职称之评定·····	(61)
八、再论经济职称之评定·····	(68)
九、论会计、统计职称之评定·····	(76)
十、论管理职称·····	(86)
十一、职称评定要正确对待三种人·····	(94)
十二、对职称改革的构想·····	(97)
后记·····	(106)

序

陕西省人事厅厅长 赵保玉

职称，是标志各类专门人才的学识、技能水平及成就的等级称号。职称制度，是人才管理的重要手段。

现行职称制度，起源于西欧，它是伴随着资本主义生产方式的产生而产生的。我国的职称制度，历史上可追溯至夏代始行的官教合一的教育职称；现代职称制度的实施，则是在清末民初之际。旧中国战乱频仍，国势衰微，职称制度只不过是一纸空文，评定职称往往以社会背景和留洋资历为决定性条件，职称很难发挥其应有的职能。新中国成立之后，优越的社会主义制度为职称制度的实施创造了良好的社会环境。尽管在建国后职称评聘工作几经几落，但总的来看，它在我国社会主义各个建设时期，对于培养专业技术人才，调动广大专业技术人员的积极性，还是发挥了重要作用的。

人才，是国家民族盛衰和事业成败的关键。正如邓小平同志所说的：没有大批的人才，我们的事业就不能成功。培养人才是一个全社会的大问题。

人才成长有其自身的规律。除了主观努力外，还需要有一定的社会环境。在诸多社会环境因素中，人才政策和人才管理制度，是人才成长的最直接的因素。职称制度是人才管理的重要内容。职称制度的优化程度如何，对于开发利用人才资源，实现人才的社会价值，有着非常重要的关系。

党的十一届三中全会以来，党和国家从建设有中国特色的社会主义现代化的需要出发，制定了一系列尊重知识、尊重人才的方针、政策，采取了许多具体措施，鼓励广大知识分子和专业技术人员为四化建设多做贡献。开展职称评定工作就是这些措施中的一个重要方面。1977年我国恢复了职称制度。1978年至1983年，在全国范围内大规模地开展职称评定工作，提高了广大专业技术人员的社会政治地位，改善了工作、生活条件，激励了他们的进取精神和奉献精神。1985年，在总结职称评定工作经验的基础上，党和国家从经济体制以及科技、教育体制改革的需要出发，决定改革职称评定制度，首次实行专业技术职务聘任制，并相应实行以职务工资为主要内容的结构工资制度。专业技术职务，是学术、技术、专业职务的总称，是必须具备一定程度的系统的专门知识才能担负的职务。实行专业技术职务聘任制，是我国专业技术人员管理制度的一项重大改革，也是社会主义现代化建设事业的一

项基本建设。其目的在于革除历史上形成的专业技术人员管理制度的各种弊端，引进竞争机制，贯彻按劳分配原则，促进人才的合理流动，调整人才结构不合理状况，逐步建立适应四化建设需要，充满活力和动力，适应科技工作特点及人才成长规律的专业技术人员管理制度和职称制度。自1985年以来，国家先后制定颁布了30个专业技术职务系列的条例及实施意见，使我国各行各业专业技术人员大都获得了相应的专业技术职务。这是建国后行业系列最多、人数规模最大的一次职务评聘。目前，首次专业技术职务评聘工作已告结束，转入正常化阶段。尽管这次专业技术职务评聘工作，还有许多不尽如人意的地方，但作为一次重大的改革尝试，它的方向是正确的，探索了路子，积累了经验，为我国职称制度的科学化、法制化、现代化建设，奠定了基础。

毋庸置疑，职称制度的改革是一项复杂的社会系统工程，它触及到经济体制、科技体制、教育体制及政治体制改革的方方面面，涉及到社会生活的各个领域，这就需要我们认真总结经验，加强调查研究，继续探索 and 不断完善。目前，特别要对职称制度进入正常化以后的各种理论问题和实际问题进行系统、深入地研究，充分发挥理论研究的超前指导作用，使我们的职称改革决策更加科学化。

王天成同志的《职称的由来和沿革》一书，是在作者长期从事职称研究工作中撰写的论文基础上编纂而成的。其中多数篇章在国内有关报刊上发表过，具有一定的学术研究价值。职称研究的系统性、理论性、应用性和史料性，是本书的四个鲜明特点。作者以职称的由来、沿革为主线，对职称制度的产生、发展、现状、趋势及各类现实的具体问题进行了比较深入的探讨，为研究职称问题提出了一个体系化的思路与框架。这对目前职称研究中缺乏系统化研讨的倾向是一种补偿。更难能可贵的是，作者运用马克思主义的立场、观点和方法，通过对教育、科研、技术、管理职称的起源、产生的研究，提出了“职称是生产力发展到一定程度，相应学科的专业知识发展到一定水平的产物”的观点，唯物地解释了职称与社会生产力发展水平的关系。作者第一次系统而透彻地阐述了职称的五大基本特性，即职称的知识性、专业性、尺准性、法规性、严肃性。这不仅在职称的研究上有着重要的理论价值，而且对实际工作也有很大的参考价值。作者关于“职称基本特性”的研究论文在《中国劳动人事报》发表之前，该报征求了当时劳动人事部负责职称评定工作的有关同志和在京一些专家的意见，均认为此文在“关于职称的理论研究方面居领先地位”，“是关于职称理论研究的新突破”，“有很

大的参考价值”。该文发表后在读者中引起了积极反响，编辑部收到了几十封读者来信，赞成作者的观点，愿意与作者一起继续深入研究。作者还将自己职称研究的基本理论运用到经济、会计、统计、管理等系列的职称评定当中，提出了许多颇有见地的观点，对于实际工作起到了重要的参考作用。

此书还具有一定的史料价值。无论是对教育、科研、技术、管理职称的研究，还是对世界各国现行职称制度的比较分析，都援引了大量的文献资料。

此书内容丰富，思路清晰，文字简洁，文风朴实。虽然各篇独立成章，连缀起来却也自成体系。

出版此书，诚望能对职称研究有所裨益，有所启迪，有所推动。这便是我的希冀所在。

一、职称的产生和发展

职称，其广义的概念即“职务名称”。在我国，自1960年国务院颁发“关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定”，把职称与学衔和学术称号联系起来之后，经过一段较长时间的演变，职称的概念在人们心目中已逐渐失去广义上的意义，而成为包含“资格”、“称号”、“学衔”、“职位”等多种涵义的一个约定俗成的专用名词。

新中国成立以后，评定职称的工作几起几落。各个行业都在强调各自工作的重要，要求评定职称。究竟应该在哪些行业、部门开展职称评聘，从理论上做些探讨，用正确的理论指导实践，是十分重要的。我以为：职称，是生产力发展到一定程度，相应学科的专业知识发展到一定水平的产物。马克思从哲学的角度把生产力归纳为三要素：劳动力，劳动工具，劳动对象。从广义的范围理解，生产力包括四个方面：教育、科学、技术、管理。而这四个方面都寓于三要素之中。职称，作为生产力发展到一定程度在上层建筑领域的反映，也相应的可分为

教育职称、科研职称、技术职称、管理职称四个方面。其产生的过程顺序应该是先有教育、科研职称，其次是技术职称，然后是管理职称。

自从人类有生产活动以来，便是知识生产指导物质生产。教育是知识生产的组成部分。人类开始从事生产活动，相应地也就开展了教育活动。有教育就有对教育者的称谓。古代教育者的称谓繁杂。我国是一个文明古国，教育发展很早。但是，我国古代的教育基本上是学在官府，官教合一；同时，各朝代称谓的差异很大。“助教”和“教授”的称谓作为官衔，在我国早已有之。助教，作为官衔始于西晋；教授作为官衔始于宋代。古代的“助教”和“教授”与现代学校的教授职称及助教职称有本质的区别。现代教育职称产生于十五、十六世纪西欧的文艺复兴时期。当时资本主义处于萌芽阶段，手工工厂发展起来了，商业兴旺，资产阶级迅速兴起，有许多伟大的科学发明和地理新发现。天文学、物理学、解剖学、数学都有很大的发展。新兴的资产阶级不能满足于中世纪的教会文化，于是，人文主义教育家维多里诺组织了最早的现代学校——“快乐之家”。在现代学校里学生学语文、数学、天文学、体育，体罚被废除。此后，随着生产力的发展，现代学校象雨后春笋一样地出现，体现教师水平的职称——教授、讲师、助教，作为一种评聘制度应

运而生，并逐渐趋于完善。我国最早的新式学校是同治元年创设的“京师同文馆”。光绪二十一年在天津设立了“西学学堂”，二十四年创立了“京师大学堂”。这些学校把教师称为“教习”，校长称为“总教习”。光绪二十八年《大学堂章程》规定把教师分为“正教员”和“副教员”。民国元年(1912年)教育部公开新学制，《大学令》中明确规定大学教师分为两等：教授、助教授。这是我国近代第一次出现教授职称。民国十六年(1927年)教育行政委员会公布的《大学教员资格条例》正式规定大学教师职称分为四等：教授、副教授、讲师、助教。

科研和教育是一对孪生姊妹。科学事业的发展历史与教育事业的发展历史是相呼应的。科学和教育一样，虽然古代的科学家研究出了一些至今有用的定律，发明了一些有价值的东西，但发展速度是缓慢的。直到文艺复兴时期才涌现出了象哥白尼、伽利略、牛顿那样大批有名的科学家。占主导地位的自然科学，如力学、物理学、化学、生物学、地质学、天文学等，有了更趋完整的一套理论。科学推动了生产，生产又促进了科学。随着生产力的发展，知识界开始感到个人钻研的局限性，要求有学术交流、集体讨论，以便互相启迪，推动科研的发展。1645年，英国伦敦和牛津的学者们举行了第一次集会，其后在1662年正式登记为皇家学会。法国

也是在十七世纪中叶，由许多著名科学家，包括笛卡儿和巴斯噶在内，举行了学术讨论会，此后演变为法国的科学院。随着学会、科学院的出现，体现科学家水平的研究员、助理研究员职称，也就相应诞生了。

技术，在古代被视为不登大雅之堂的“雕虫小技”。奴隶社会，随着铁器的使用，出现了帮工和技师。技师是有丰富经验的技术工人。他们可以凭借经验干一些难度较大的工作，但缺乏系统的知识和理论指导，与“工程师”的技术职称要求是有很大的差别的。“工程”这个术语源于拉丁文。最初指的是古罗马军团攻击城堡时使用一种叫做“巧机”的撞城锤，其操作人员被称作“巧匠”，历史学家认为工程师是从“巧匠”演变而来的。远在数千年前的古代，无论是中国还是外国，都曾出现过许多直至今今天都令人赞叹不已的辉煌工程，如古埃及的金字塔，我国的万里长城、都江堰等。不过，当时并没有工程职称。体现技术水平的工程师职称出现较晚。十八世纪中叶，随着大机器的使用，产生了技艺性、知识性较强的技术工作，技术与科研有机地结合，形成了一套理论，体现技术水平的工程师职称才随之出现。在工程技术史上，人们把近代工程的开端确定为1750年。这是因为在十八世纪的法国出现了最早的工程学校，并在1750年第一次使用了土

木工程师这个名词。早期的工程原理，首先是在军事学校讲授的，主要内容包括道路桥梁建筑和要塞工事建筑等，这一部分的训练当时叫做军事工程。同样的原理应用于非军事目的时，就泛指那些民用工程或土木工程了。英国的第一个土木建筑工程师团体是1818年形成的，美国这类专业团体是1825年形成的，在加拿大是1887年出现的。随着数理科学的发展，奠定了机械原理的基础。十八世纪初期，蒸气机被研制出来并投入使用，许多能够用蒸气机驱动的机械装置也陆续出现，形成了机械工程技术学科。物理学家对电学和磁学进行研究，发明了电报和电灯，促进了电器工程的发展，出现了电机工程师或电气工程师。机械和电机技术的发展，需要各类新的工程材料，并希望进一步弄清其性质，从而促进了化学工程或叫做材料工程的发展。土木、机械、电气和化工四大工程门类，都是在1900年以前就已经发展起来的。工程师的学会组织在1900年以前也相继出现。1818年，英国有8个工程师组成了“英国民用工程师学会”，1856年，德国成立了德意志工程师学会。

管理，作为一种专业，评定职称则更晚一些。十八世纪中叶以前，各国还处在经验管理和行政命令管理阶段，管理的理论还没有发展起来。到了十八世纪下半期，亚当·斯密才提出了早期的管理理论——

“劳动价值论”；到了十九世纪末、二十世纪初，垄断资本主义出现之后，被誉为“管理之父”的泰罗才提出了较系统的理论——“标准劳动法”。管理的理论不断发展，培养管理人才的学校春笋般出现，管理日渐为人们所重视。作为高层次的概念，欧美从事管理的人员，多是先上理工学院，然后再上经济管理学院。管理职称由工程技术的工程师职称分化为经济工程师或价值工程师。在我国，民国三十四年，即1945年，国民政府公布了《会计师法》。新中国1980年颁布了我们自己的管理职称：经济师、会计师、统计师等，并在实践中不断地完善。

从职称的产生和发展历史看，十五、十六世纪生产力发展，资本主义萌芽，现代学校产生，科学研究迅速发展，随之产生了教学、科研职称；十八世纪中叶大机器使用，生产力又有了飞跃发展，技术和科研相结合，产生了一套技术理论，出现了技术职称；十九世纪末，垄断资本出现，管理走向理论化，便出现了管理职称。从上述历史的回顾中，我们十分清楚地看到，在哪些行业评聘职称，是由社会生产力发展水平和相应专业知识深化的程度所决定的。凡是评定职称的行业，其专业都必须有一定的基础理论和系统的专业知识，不是任何行业都可以开展职称评聘、实行职称制度的。

二、职称的基本特性

认清职称的基本特性，对于搞好专业技术职务的聘任有着密切关系。

我国现在通常所说的职称，是标志学识、才智、能力、成就的一个约定俗成的概念。各类职称的产生不是偶然的，是生产力发展到一定阶段、相应学科的专业知识发展到一定程度的必然产物。职称具有知识性、专业性、尺准性、法规性、严肃性五大特性。

职称的知识性 突出表现在四个方面：一是生产力发展促进知识深化的结果，属于生产力包含的教育、科研、技术、管理四个方面对应的专业知识领域范畴；二是本行业的专业知识已经发展为一门专门学科，并建立了雄厚的基础知识和系统的专业理论知识；三是相应学科的专门知识有深广的探索前景和宏远的发展可能；四是复杂的脑力劳动。从一定的意义上讲，职称是给予从事艰苦脑力劳动的知识分子的等级称号。

社会上专业繁多，学科不时兴起，有些学科根据某种需要，因国度、地域的不同，应时应运而生，

但得不到社会的公认，寿命很短，完成它们的阶段任务之后就自行消失或被别的行业吞并、融化、消解。这样的学科虽有一定的知识，但因不能全面反映知识性的特点，故不应建立职称制度，从事这种工作的人员，亦不能评定相应的职称。我国职称评定工作起步较晚，缺少经验。前几年，为了解决干部工资、农转非、住房等实际问题，各行各业都要求评定职称，出现了一哄而起的现象。国家正式颁布的职称有22个系列，不少部门还要求建立新的职称。这样下去势必造成行行有职称、人人有职称，使严肃的职称变得庸俗化，失去评定职称的目的和意义。

职称的专业性 各种职称都包含着特定的专业内容，离开专业内容的职称是不存在的。尽管社会职业浩如烟海，但真正具备一定专业内容的却是有限的。所以，不是所有的社会工作都可以建立职称制度。一般地讲，凡建立职称的专业工作，在专业性上都应具备以下三个条件：一是有专门学科的技术性很强的工作，经过一定时期的专门训练才能胜任；二是这种技术性工作需要自然科学理论作指导，而不是操作性或熟练性、技巧性的技术；三是这种专门的学科，在科研部门或大中专学校学术研究和课程设置上，都根据科学分工或生产部门的分工，按照学问的性质划分为相对应的若干学科门