

专业 技术资格评价 有效性研究

Study on Validity
of Professional and technical qualification evaluation

吴凡 著



中国人事出版社

专业技术资格评价有效性研究

吴 凡 著

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

专业技术资格评价有效性研究/吴凡著. —北京: 中国人事出版社, 2014
ISBN 978-7-5129-0679-2

I. ①专… II. ①吴… III. ①专业技术人员-资格考试-评价-有效性-研究-中国 IV. ①G316②G424.74

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 059709 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

保定市中国画美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 12 印张 178 千字

2014 年 4 月第 1 版 2014 年 4 月第 1 次印刷

定价: 32.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

广西高校人文社会科学重点研究基地
“区域社会管理创新研究中心”
建设项目经费资助

序言一

吴凡博士的博士学位论文要出版，作为他的博士生导师，我非常高兴。她的研究主题是专业技术资格评价，这是一个很有意义的研究领域。科技进步和社会发展，凸显了人力资源管理在政府管理中的重要性。当前，我国已经拥有5 000多万名专业技术人员，他们的工作和生活深受我国专业技术资格评价制度的影响。虽然专业技术资格评价制度是一项非常重要的制度，但我国在这个领域的理论研究严重滞后于实践探索。由此，对专业技术资格评价制度进行研究既是总结实践工作的需要，也是丰富理论研究的需要。

吴凡博士的研究问题是我国专业技术资格评价体系是否有效。从这一问题出发，她将研究群体划分为评价者、被评价者、专业技术人员使用者、评价参与者四个群体，系统分析每个群体对专业技术资格评价的不同影响。梳理出专业技术资格评价有效性的六个维度，如公平、公开、科学、准确、监督、规范等，分析其影响有效性的原因。这些都是对专业技术资格评价体系有效性的有益探索。

吴凡博士的研究还有一个比较鲜明的特点。她在南宁市相关部门从事了近8年的基层专业技术资格评价工作，具有较为丰富的实践经验，并基于此提出了优化我国专业技术资格评价制度的对策建议。这些实践经验为她的研究增色不少，对建立具有中国特色人力资源理论体系也有重要的参考价值。

当然，本书还存在一些不足之处，还有许多问题有待进一步探讨，定量分析可以做得更深一些。但鉴于专业技术资格评价制度是我国特有的一种国家测评制度，国际借鉴较少，研究有一定难度。希望吴凡博士在以后的工作中能对我国专业技术资格评价制度做进一步研究，不断取得新的研究成果。

是为序。

徐晓林

华中科技大学公共管理学院教授、博士生导师

2014年2月

序言二

我们正处于一个变革的时代。当前，基于迎接全球化和国际竞争的挑战，世界各国政府正在依托国家发展战略定位，积极调整本国人力资源战略的目标和策略，这使国家层面的人力资源管理问题成为当前政府部门和理论界关注的热点问题。

新中国成立以来，专业技术资格管理制度已经实施影响中国 60 多年，它对整个国家社会经济的发展有着重要的意义。专业技术资格管理制度，是一项庞大的人才评价和使用系统工程，它具有鉴别、预测、诊断、导向、激励等多种功能，其目的就是要最大限度调动专业技术人员的积极性，有效提高专业技术人员的社会地位和生活待遇，从而促进国家创新能力和综合国力的提升。可以说，专业技术资格评价在人才强国战略的实施中发挥着不可替代的作用，这也是尊重知识、尊重人才，落实知识分子政策的重要手段。因此，对这个领域的研究显得非常重要。

《专业技术资格评价有效性研究》是吴凡博士在其博士论文基础上整理而成。专业技术资格评价制度是我国特有的一种政府人才评价制度，作者以政府部门人力资源开发理论、人才测评理论为基础，从我国专业技术资格评价制度这个特殊的视角，通过大量的文献资料查阅与梳理，对我国专业技术资格评价和专业技术资格制度的历史和发展趋势进行了系统梳理。本书结合

南宁市专业技术资格评价的实际情况，进行了大量的样本问卷调查，提出假设，并验证假设，对其评价的有效性进行了探索研究。本书采用问卷调查数据分析方法验证了影响专业技术资格评价有效性的各因素，并且在此基础上探讨了提高专业技术资格评价有效性的可行性建议。

全书层次结构清楚，论证思路合理，方法比较科学，观点不乏新颖之处，对我国专业技术资格评价制度的改革与发展具有重要的参考价值，对于专业技术人才的评价与研究具有重要的参考价值。

专业技术资格评价是人才评价中的一种形式，吴凡博士是我们学会的理事，是为序。

萧鸣政

北京大学人力资源开发与管理研究中心主任

中国人才学研究会专业委员会副会长

中国人力资源测评研究会常务副会长兼秘书长

中华人力资源研究会会长

2014年2月

摘 要

专业技术资格评价制度是我国特有的一项政府人才评价制度。随着科技进步和经济发展,各个行业对人的技能、水平等要求在不断变化,而基于传统计划经济所形成的专业技术资格评价制度在制度公平性、有效性等方面已经不适应市场经济环境和社会发展的需要。由此,专业技术资格评价制度改革成为学界和政界热议、思考的问题,改革的核心问题是如何优化或重新设计专业技术资格评价体系。然而,无论是对既有评价体系的改良,抑或是采用全新的评价体系予以替代,都需要回答一个问题:当前的专业技术资格评价体系是否有效?影响该评价体系有效性的因素是什么?

本书从目前专业技术资格评价体系是否有效这一基本问题出发,以政府部门人力资源开发理论、人才测评理论和人职匹配理论为理论基础,利用文献统计、专家访谈、问卷调查以及频数分析、回归分析、因子分析等方法展开研究。在归纳相关理论成果、寻找专家访谈及进行预调查的基础上,抽象出专业技术资格评价有效性的公平、公开、科学、准确、监督、规范六个维度和影响专业技术资格评价有效性的动机、机制、政策、专家、社会关系、申报者六个因素,以此为基础设计问卷。

本书以南宁市为调查的区域范围,在南宁市参与专业技术资格评价的被评人、评价人、使用人和参与人四个群体中发放问卷 750 份,回收问卷 578 份,其中有效问卷 536 份。以这些问卷调查所获得的数据为资料基础,运用 SPSS(统计产品与服务解决方案)软件对数据展开统计分析、回归分析等,以测量或判定不同影响因素对专业技术资格评价有效性的影响情况。

分析结果表明,申报者个人荣辱感、个人理想、单位实力、评定目标、评定程序、评定标准、评定渠道、评定信息采集方式、专家好恶等对专业技术资格评价有效性有明显的影响。而申报者待遇提高、专家学术观点、专家素质、行政长官影响力、申报材料真实性和申报材料的撰写水平等对专业技术资格评价有效性没有明显影响。

根据研究结果,本书提出要坚持专业技术资格评价有效性的价值取向,健全专业技术资格评价机制,完善专业技术资格评价形式,从而提高专业技术资格评价的有效性。

Abstract

Professionally technical qualifications assessing system is one of special talent assessing system in Chinese government. With the economic advance and the progress of science and technology, the demands on workers's skills are changing in all vocations. Professionally technical qualifications assessing system basing on the traditionally planned economy can no longer meet the requirement of market economic environment and social development, especially about the justice and the effectiveness. Therefore, reformation of professionally technical qualifications assessing system is becoming a hot issue discussed among the academic circles and government circles. And the key of the reformation is how to optimize or redesign the professionally technical qualifications assessing system. Furthermore, no matter improving this system or replacing it with a new system, we have to resolve these problems: whether the current professionally technical qualifications assessing system is effective? what is the influencing factor to the effectivity of this system?

This book starts with the basic problem: whether the current professionally technical qualifications assessing system is still effective? It bases on the human resources development theory, talent assessment theory and people-job matching theory; uses literature search, experts interviewing, surveying questionnaire, frequency analysis, regression analysis and factor analysis, etc. methodologies to research. The questionnaire is designed from

six dimensionalities including justice, open, science, accuracy, monitoring, norm, and it takes six influencing factors such as motivation, mechanism, policy, experts, social relations, applicant into account.

This book takes an example of Nanning city. We handed out 750 samples to appraisees, appraisers, users and participants, and we took back 578 with 536 valid samples. Then the author does statistic analysis, regression analysis by the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) software in order to measure how the different factors affect the effectiveness of professional technical qualifications.

The analysis results show that, the applicant's sense of honor or disgrace, personal ideal, unit strength, assessing goal, assessing procedure, assessing standard, assessing channel, collecting methods of assessment information and expert's like or dislike obviously impact on the effectiveness of professional technical qualifications. However, the applicant's raising treatment, academic views of experts, quality of experts, leader's influence, authenticity of applicant's documents and writing skills of applicant's documents don't have obviously impact on the effectiveness of professional technical qualifications.

Based on the research results, this book proposes to insist on the effectiveness of the professional qualifications assessment value orientation, to promote professional technical qualifications assessment mechanism, to improve the professional technical qualifications assessment form. So improving the effectiveness of professional technical qualifications assessment is expecting.

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景与研究意义	1
1.2 国内外研究现状	5
1.3 相关概念界定	13
1.4 研究内容与研究思路	17
1.5 研究创新点	18
2 专业技术资格评价的理论基础与实践探索	20
2.1 专业技术资格评价的理论基础	20
2.2 专业技术资格评价的实践探索	26
2.3 南宁市专业技术资格评价现状	30
3 研究模型与研究假设	40
3.1 研究变量和研究模型	40
3.2 研究假设	51
4 调查问卷的设计和收集	62
4.1 问卷设计过程	62
4.2 调查问卷的信度和效度	68
4.3 问卷的发放和收集	72

4.4 本章小结	74
5 专业技术资格评价有效性的实证分析	75
5.1 调查对象的基本情况	75
5.2 有效性与影响因素的关系	79
5.3 控制变量与影响因素的关系	85
6 研究结果与政策建议	102
6.1 实证结果分析与讨论	102
6.2 专业技术资格评价有效性的价值取向	107
6.3 健全专业技术资格评价机制	111
6.4 完善专业技术资格评价形式	115
7 结论与展望	119
7.1 主要结论	119
7.2 研究贡献	120
7.3 研究局限及研究展望	122
参考文献	125
附录 1 专业技术资格评价相关媒体关注及报道	135
附录 2 职称专有名词解析	144
附录 3 中国专业技术资格制度历史沿革重要文件一览	149
附录 4 专业技术资格(职称)评定有效性问卷调查表	159
附录 5 我国专业技术职务系列名称及职务名称一览表	163
附录 6 我国专业技术资格发展阶段一览表	168
后记	169

图目录

图 1—1	人的能力与人才评价之间的对应关系	17
图 2—1	胜任素质“冰山模型”	21
图 2—2	胜任素质“洋葱模型”	22
图 2—3	胜任素质的投入产出模式	23
图 3—1	研究设计流程	50
图 3—2	专业技术资格评价有效性影响因素模型	51

表目录

表 2—1	南宁市专业技术人员情况统计表	33
表 2—2	南宁市专业技术人员基本情况	33
表 2—3	南宁市专业技术人员学历结构	34
表 2—4	南宁市专业技术人员年龄构成	34
表 2—5	南宁市专业技术资格评价申报人数一览表 (2005—2009 年)	34
表 2—6	南宁市高级、中级、初级专业技术资格评价收费标准变更 情况表	36
表 2—7	南宁市专业技术资格评审委员会设置情况表	36
表 3—1	因变量说明及依据	40
表 3—2	自变量说明及文献依据 1	45
表 3—3	自变量说明及文献依据 2	45
表 3—4	自变量说明及文献依据 3	46
表 3—5	自变量说明及文献依据 4	47
表 3—6	自变量说明及文献依据 5	47
表 3—7	自变量说明及文献依据 6	48
表 3—8	答卷人基本情况说明	49
表 4—1	专家的基本情况一览表	64
表 4—2	调查问卷可靠性统计	68
表 4—3	各自变量 Cronbach's alpha 系数	68
表 4—4	KMO 值与合适度的对应情况	69

表 4—5	调查问卷 KMO 值	70
表 4—6	各自变量因子负荷表	71
表 5—1	调查对象性别统计	75
表 5—2	调查对象年龄统计	76
表 5—3	调查对象工作时间统计	76
表 5—4	调查对象学历统计	76
表 5—5	调查对象评职称次数统计	77
表 5—6	调查对象身份统计	77
表 5—7	调查对象职位统计	78
表 5—8	调查对象职称统计	78
表 5—9	调查对象单位性质统计	79
表 5—10	调查对象获得职称对生活、工作影响程度统计.....	79
表 5—11	各影响因素对“公平”的线性回归分析结果.....	80
表 5—12	各影响因素对“公开”的线性回归分析结果.....	81
表 5—13	各影响因素对“科学”的线性回归分析结果.....	82
表 5—14	各影响因素对“准确”的线性回归分析结果.....	83
表 5—15	各影响因素对“监督”的线性回归分析结果.....	84
表 5—16	各影响因素对“规范”的线性回归分析结果.....	85
表 5—17	不同身份群体对“申报者待遇提高”影响有效性的选择 情况.....	86
表 5—18	不同身份群体对“个人荣誉感增强”影响有效性的选择 情况.....	86
表 5—19	不同身份群体对“有助于实现个人理想”影响有效性的选择 情况.....	87
表 5—20	不同身份群体对“申报者获得职称后申报单位实力提升”影响 有效性的选择情况.....	88
表 5—21	不同身份群体对“职称评定的目标功能定位”影响有效性的 选择情况.....	88
表 5—22	不同身份群体对“评定程序设计和安排合理性”影响有效性的 选择情况.....	89