



科思论丛

袁良栋◎著

职业资格证书制度 创新发展研究

Research on Innovation and Development of Vocational Qualification Certificate System

职业资格证书制度创新发展，是当前我国技能人才培养和评价体系构建的重要组成部分，对于促进我国人力资源开发、就业和劳动者职业发展起着至关重要的作用。客观评价劳动者的职业能力和水平，为劳动者和用人单位市场交易提供科学载体和量化依据，对于人力资源市场的发展和人事制度改革具有重要意义。



中国言实出版社



科思论丛

本书由中国劳动保障科学研究院资助出版

职业资格证书制度 创新发展研究

Research on Innovation and Development of
Vocational Qualification Certificate System

袁良栋◎著

 中国言实出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业资格证书制度创新发展研究 / 袁良栋著. —北京:
中国言实出版社, 2014.11
ISBN 978-7-5171-0960-0

I. ①职… II. ①袁… III. ①职业技能—鉴定—劳动
制度—研究—中国 IV. ①C975

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第257847号

责任编辑: 周汉飞

出版发行 中国言实出版社

地 址: 北京市朝阳区北苑路180号加利大厦5号楼105室

邮 编: 100101

编辑部: 北京市西城区百万庄大街甲16号五层

邮 编: 100037

电 话: 64924853(总编室) 64924716(发行部)

网 址: www.zgyscbs.cn

E-mail: zgyscbs@263.net

经 销 新华书店

印 刷 北京京华虎彩印刷有限公司

版 次 2014年12月第1版 2014年12月第1次印刷

规 格 787毫米×1092毫米 1/16 14.5印张

字 数 267千字

定 价 39.00元 ISBN 978-7-5171-0960-0

前言

我国的职业资格证书制度源于工人技术等级考核制度，由于制度设计之初，我国还处于社会主义市场经济建立的初期，体制及认识上的不足，给制度设计及管理实施带来诸多问题，如职业资格证书部门之间缺乏统筹协调、法律规范层级低、政府角色定位不清晰等。职业资格证书制度没有较好地与职业教育（培训）制度相呼应，没有主动与产业和教育系统紧密衔接，在发展中逐步形成了相对封闭的制度系统。同时由于政府部门职能定位不清晰，行业及企业的主体作用没有充分发挥，资格证书难以体现其第三方认证的客观公正性。利益驱动和政府监管的不力降低了职业资格证书的含金量与质量，证书的社会信誉和效用不断被弱化。当前，受经济体制改革和政府部门职责分工的影响，我国职业资格证书形成了多个证书体系，已经覆盖经济社会活动主要的职业门类，但体系之间存在资格交叉和重叠，缺乏统一的职业能力标准和技术规范，给职业资格的教育培训、评价和使用带来一定障碍，直接影响着我国人力资源开发、人才和人事制度的改革与发展。

在建设服务型政府的大背景下，行政体制改革不断深化，“大部制”为职业资格证书制度的创新和发展带来重大机遇。职业资格证书制度创新发展也是当前技能人才培养和评价体系构建的重要组成部分，对于促进我国人力资源开发、就业和劳动者职业发展起着至关重要的作用。客观地评价劳动者的职业能力和水平，为劳动者和用人单位市场交易提供科学的载体和量化依据，对于人力资源市场的发展和人事制度改革具有重要意义。本书研究将力图为我国职业资格证书制度创新和体制机制优化提供决策支持。

本书按照“立足当前、着眼长远，注重顶层设计”的研究思路，基于服务型政府的研究视角，客观分析评估了我国职业资格证书制度建设取得的成绩、获得的经验以及存在的问题，专题研究了

职业资格证书制度与教育制度、就业制度和人事人才制度的互动关系，并结合部分国家和地区职业资格证书制度的有益做法，对证书的管理体制、运行机制进行了研究。本书探索了在我国当前经济转型和就业形势下，在利益多元化背景下，政府在职业资格证书制度管理中的角色和定位，以及管理体制创新发展的有效途径。

本书从法律法规体系完善、资格框架统一、管理体制、运行机制四个方面提出了制度创新的思路，提出了分三个阶段逐步实现制度创新的路径，并就进一步完善和健全职业资格法律法规体系、管理体制和运行机制提出了政策建议。该研究成果的创新点、先进性主要体现在提出制度三个阶段的发展目标和可行途径，提出了服务型政府视角下，政府和市场边界划分的原则和优化方案，对部门之间、中央和地方政府之间、地方与行业之间以及认证机构与培训机构之间的责权利关系进行了分析和划分，并在此基础上提出了加快统一证书框架、促进双证沟通和衔接、加快专项立法进程等制度发展完善的具体任务和相关保障措施。

本书的出版将为人力资源和社会保障部门制定和完善职业资格证书制度提供参考依据，具有一定的实践意义和应用价值。

目 录

CONTENTS

前 言 / 1

第一章 绪 论

第一节 基本概念 / 4

- 一、职业 / 4
- 二、职业分类 / 4
- 三、职业标准 / 5
- 四、职业资格 / 5
- 五、职业资格认证 / 8
- 六、职业资格证书 / 9
- 七、职业资格证书制度 / 9

第二节 研究概况 / 15

- 一、基本观点 / 15
- 二、发展阶段 / 16
- 三、制度演进 / 17

第三节 研究目标和内容 / 20

- 一、研究目标 / 20
- 二、研究内容 / 20

第四节 研究方法和技术路线 / 20

第二章 我国职业资格证书制度发展现状

第一节 职业资格证书制度发展成就 / 24

- 一、初步形成较为完备的职业资格证书制度 / 24
- 二、职业资格证书法律法规不断完善和发展 / 25
- 三、职业资格证书制度技术支持体系已初步形成 / 26
- 四、形成了较为完备的资格认证培训体系 / 29
- 五、形成了配套完善、运行稳定的资格认证工作体系 / 30

目 录

第二节 职业资格证书制度发展存在的问题 / 32

- 一、政府及企业重视程度不够 / 32
- 二、法律法规不完善 / 37
- 三、管理体制机制不健全 / 38
- 四、资格管理缺乏统一规范 / 40
- 五、技术支撑体系发展滞后 / 42
- 六、资格证书制度投入不足 / 44
- 七、职业资格相关配套制度的衔接问题 / 45

第三节 我国部分省份职业资格证书制度实施情况 / 45

- 一、四川省职业资格证书制度实施情况 / 45
- 二、上海市职业资格证书制度实施情况 / 49
- 三、陕西省职业资格证书制度实施情况 / 54
- 四、湖南省职业资格证书制度实施情况 / 58
- 五、山东省职业资格证书制度实施情况 / 62

第三章 职业资格相关制度的关系分析

第一节 双证融通：职业资格证书制度与学历证书制度 / 70

- 一、职业资格证书制度与学历资格证书制度的区别与联系 / 70
- 二、职业资格证书与学历证书的衔接和沟通的必要性 / 70
- 三、职业资格证书与学历证书的衔接和沟通 / 72
- 四、“双证书”沟通与衔接的发展趋势和对策 / 75

第二节 证书效用：职业资格证书制度与用人制度 / 77

- 一、职业资格证书的效用 / 77
- 二、职业资格证书制度效用的问题 / 81
- 三、职业资格证书制度的改进和完善对策 / 84

第三节 职业资格证书制度与就业制度 / 86

- 一、职业资格证书制度与就业制度的关系 / 86
- 二、职业资格证书制度对就业制度的影响 / 87

- 三、就业制度对职业资格证书制度的影响 / 88
- 四、职业资格证书制度在就业中存在的问题 / 90
- 五、完善职业资格证书在就业中的应用 / 91

第四章 我国职业院校职业资格证书制度运行状况

- 第一节 职业院校实施职业资格证书制度的历史及运行现状 / 96
 - 一、职业院校实施职业资格证书制度的历史沿革 / 96
 - 二、职业院校实施职业资格证书制度的运行现状 / 97
- 第二节 职业院校职业资格证书制度实施过程中存在的问题 / 98
 - 一、职业资格证书制度推行过程中存在的问题 / 98
 - 二、学校实施过程中存在的问题 / 100
- 第三节 职业院校实行职业资格证书制度的意义 / 101
 - 一、构建职业院校能力教育特色的基础 / 101
 - 二、职业教育模式和体制创新与改革的重要依据 / 102
 - 三、职业院校与市场经济结合的纽带 / 102
 - 四、毕业生与就业市场的桥梁 / 102
- 第四节 职业院校实施职业资格证书制度的对策 / 103
 - 一、强化政府监管行为，完善职业资格证书制度 / 103
 - 二、深化学校内部改革，建立健全保障体系 / 104

第五章 部分国家与地区的职业资格证书制度

- 第一节 英国职业资格证书制度 / 106
 - 一、英国职业资格证书制度的组织管理体系 // 106
 - 二、英国国家职业资格证书制度 / 107
 - 三、英国国家职业资格证书的质量监督体系 / 107
- 第二节 澳大利亚职业资格证书制度 / 108
- 第三节 德国职业资格证书制度 / 109
- 第四节 日本职业资格证书制度 / 111

目 录

- 第五节 韩国职业资格证书制度 / 112
- 第六节 台湾地区的职业资格证书制度 / 113
- 第七节 国内外资格证书制度的借鉴 / 114
 - 一、建立统一的国家资格证书框架 / 114
 - 二、完善职业能力为导向的职业标准体系 / 114
 - 三、促进职业教育和与学历教育的互通 / 115
 - 四、提高职业资格证书的质量和社会认可度 / 116
 - 五、完善法规政策体系, 提高管理水平和激励机制 / 117

第六章 制度发展创新

- 第一节 制度创新的背景、目标和任务 / 120
 - 一、“服务型政府”内涵 / 120
 - 二、制度创新的外部环境 / 120
 - 三、制度创新的内部动力 / 123
 - 四、制度创新的目标和任务 / 125
- 第二节 制度创新的思路 / 127
 - 一、完善法律法规体系 / 127
 - 二、统一的职业资格框架 / 128
 - 三、职业资格与学历资格的衔接 / 130
 - 四、管理体制创新 / 131
 - 五、管理模式创新 / 131
 - 六、管理机构创新 / 134
 - 七、运行机制创新 / 136
- 第三节 制度创新的实践路径 / 138
 - 一、统一制度, 适度放权 / 138
 - 二、完善法规, 推进分类分层管理 / 140
 - 三、健全机制, 实现依法监管与资源管理协调发展 / 141

第四节 政策建议 / 142

- 一、合理制定制度创新发展目标 / 142
- 二、建立统一的职业资格框架 / 142
- 三、健全职业资格法律法规 / 143
- 四、完善职业资格管理体制 / 144
- 五、健全职业资格证书制度运行机制 / 145
- 六、完善制度配套衔接 / 147

附 录

江苏省交通技师学院推行职业资格证书制度教育案例研究 / 150

中华人民共和国劳动法（节选） / 155

中华人民共和国职业教育法（节选） / 156

中华人民共和国民办教育促进法（节选） / 158

工人考核条例 / 159

关于实行技师聘任制的暂行规定 / 163

职业技能鉴定规定 / 165

职业资格证书规定 / 169

职业资格证书制度暂行办法 / 171

招用技术工种从业人员规定 / 174

职业技能鉴定工作规则 / 177

职业技能鉴定质量督导工作规则（试行） / 182

国务院办公厅关于清理规范各类职业资格相关活动的通知 / 185

职业资格清理规范第一批公告目录 / 188

参考文献 / 217

后 记 / 219

第一章 绪 论

职业资格证书制度是工业化社会随着社会经济发展、科技进步和社会化分工而产生和发展起来的一种职业资格认证和职业准入制度。目前职业资格证书制度已成为国际上通行的一种对技能人才的资格认证制度。世界上许多发达国家都已将职业资格证书制度纳入国家制度范畴，作为其人力资源开发和劳动力管理的重要手段，在社会经济生活中发挥越来越重要的作用。

我国的职业资格证书制度源于我国工人技术等级考核制度。1956年后全国城镇地区的失业问题基本得到解决，全国统一的工资制度也初步形成。为了使工人工资等级更加合理，各产业部门有必要根据实际情况制定和修改工人技术等级标准，严格地按照技术标准进行考工定级，使晋级成为一种正常的制度。在劳动部门统筹下，全国按产业和部门逐步建立了涉及上万工种的技术等级标准，并开始全面推行考工定级和考工晋级制度，这一制度沿用了近十年，1966年“文化大革命”开始后这一制度陷入瘫痪状态。1979年国家经委和国家劳动总局联合发出了《关于进一步搞好技工培训工作的通知》，要求企业利用多种多样的培训形式和方法，迅速提高在职工人的科学、文化、技术水平。国家劳动总局还组织了国务院有关部委和解放军有关部门，结合本行业的劳动组织管理、生产技术装备和工艺以及工人素质的状况，对技术等级标准进行了第二次全面修订（一般称为“第二次修标”）。1983年劳动人事部门颁发了《工人技术等级考核暂行条例（试行）》，标志着工人技术等级考核制度的确立。1988年开始，劳动部在广泛调查和充分进行可行性论证的基础上，牵头开展了“第三次修标”，打破传统的部门管理体制的限制，简化职业工种的划分（由近万个工种合并为四千七百多个）和技术等级结构——由“八级制”改造为初级、中级、高级三级制，并在此基础上颁布了《中华人民共和国工种分类目录》。劳动部于1987年、1990年先后颁发了《关于实行技师聘任制的暂行规定》和《关于高级技师评聘的实施意见》，建立了技师制度。1990年劳动部颁发的《工人考核条例》正式明确“国家实行工人考核制度”。1992年中共十四大确定社会主义市场经济方向后，技术等级考核制度开始向国家职业资格制度转移。1993年11月，党的十四届三中全会通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》首次提出要制定各种职业的资格标准和录用标准，实行学历文凭和职业资格两种证书制度。1993年7月，劳动部颁布了《职业技能鉴定规定》，这个文件依据《工

人考核条例》，对技术等级考核制度做了重大调整，首次提出了“职业技能鉴定”的概念，并规定“职业技能鉴定实行政府指导下的社会化管理体制”，对职业技能鉴定制度的基础建设也做出了相应规定，标志着我国计划经济体制下实行了近四十年的工人考核制度，开始向符合社会主义市场经济要求的国家职业技能鉴定制度转变。

1994年，劳动部联合人事部颁布了《职业资格证书规定》，这是建国以来劳动人事部门正式颁布的第一个关于建立职业资格证书制度的文件。对职业资格证书制度的基本内容作了明确规定，明确了劳动保障部门和人事部门的职责范围（劳动部门负责职业技能鉴定、人事部门负责专业技术职称考试）。1994年，中央编制办批准成立劳动部职业技能鉴定中心，负责国家职业资格证书制度的组织实施。同年7月，中国第一部《劳动法》经全国人大通过，正式颁布。《劳动法》第八章第六十九条规定：“国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。”《劳动法》这一条款和其他有关法律法规条款为推行职业资格证书制度提供了法律和政策依据，从国家基本法律角度明确规定了中国职业资格证书、职业技能鉴定机构的法律地位，为推行职业技能鉴定制度和国家职业资格证书制度提供了法律依据。

1999年，劳动和社会保障部职业技能鉴定中心参照国际先进技术和经验，按照功能分析法，确立了“以职业活动为导向，以职业技能为核心”的原则，并建立起了动态的职业分类和职业标准体系。中国第一部对职业进行科学、系统分类的权威性文件，且具有国家标准性质的职业分类大全《中华人民共和国职业分类大典》于1999年5月正式出版，为推行国家职业资格证书制度奠定了扎实的基础。截至2004年，通过在全国各地建立的8000个职业技能鉴定所（站），对2000个以上的职业和工种的劳动者进行了职业技能鉴定，全国累计参加各级各类职业技能鉴定的人数超过了6000万，其中4500万获得了不同等级、不同职业的职业资格证书，国家职业资格证书制度在全社会初步得到确立。近年来，我国在职业分类的修订、职业技能鉴定题库建设、核心技能开发等方面工作有了很大进展，国家职业资格证书制度逐步走向完善和成熟。

经过二十年的发展，我国职业资格证书制度取得了一些成就，主要表现为：职业资格证书体系已经形成，职业培训和职业技能鉴定工作日益健全、完善，职业资格证书制度初见成效；推行国家职业资格证书制度，实行“双证”并重，已经引起社会各界的广泛关注，正在成为一种趋势，并具有充分的政策支持；各类职业学校积极推行“双证”并重制度，促进专业教学改革，已取得显著成效；学分制和弹性

学制的实行，为推行“双证”沟通提供了有效的管理经验。

在我国，职业资格证书制度属于国家证书制度的范畴，是我国劳动就业制度的一项重要内容。1994 年我国颁布实施了《劳动法》和《职业资格证书规定》，标志着我国开始建立和实施国家职业资格证书制度。经过二十年的发展，我国已经建立起了国家职业分类、职业标准和职业技能鉴定相互衔接的完整的职业资格证书制度体系，形成了中央、地方政府（行业）、技能鉴定所（站）三级运作的职业技能鉴定管理工作网络，建立起了鉴定命题和鉴定规范，实施了职业技能鉴定的社会化管理，对部分职业实行了就业准入。

据统计，到 2011 年 9 月底，我国已先后对两千多种职业进行了分类，已建立和发布了 1055 个职业技能标准。根据人力资源社会保障部 2012 年 5 月 11 日发布清理规范职业资格第一批公告显示：目前职业准入类职业资格共 36 项（其中专业技术人员职业准入类职业资格 33 项，技能人员职业准入类职业资格 3 项）；职业水平评价类职业资格 229 项（专业技术人员职业水平评价类职业资格 26 项，技能人员职业水平评价类职业资格 203 项）。其他由国务院相关部门、地方政府和行业根据部门规章自行设置的各类评价类资格还在清理中。

第一节 基本概念

一、职业

所谓职业，是指社会成员根据社会分工的需要，并以此作为自己获取主要生活资料的手段而从事的社会劳动或社会工作的类别，如从事教育工作的教师、从事商业活动的推销员、从事制造业的车工等。社会进步和发展产生了劳动分工，因为劳动分工产生了职业。随着生产力的不断发展，社会分工越来越细，职业门类越来越多，与此同时，职业也是随着社会的发展变化而发展变化的——新职业不断产生，落后的、陈旧的职业不断消亡。

二、职业分类

根据工作性质的同一性，可以将职业划分为不同的类别。1999 年，国家在《中华人民共和国职业分类大典》中将职业归为 8 个大类，66 个中类，413 个小类和 1838 个细类（职业）。而按照从业人员的所属行业划分职业类别，依据 2002 年新颁布的《国民经济行业分类和代码》国家标准，可将国民经济行业划分为 20 个行业

门类，95 个大类，396 个中类，913 个小类。

表 1.1 我国现行职业分类分布表

大类序号	大类名称	中类	小类	细类（职业）
一	国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	5	16	25
二	专业技术人员	14	115	379
三	办事人员和有关人员	4	12	45
四	商业、服务业人员	8	43	147
五	农、林、牧、渔、水利业生产人员	6	30	121
六	生产、运输设备操作人员及有关人员	27	195	1119
七	军人	1	1	1
八	不便分类的其他从业人员	1	1	1
合计		66	413	1838

三、职业标准

国家职业标准是指在职业分类基础上，根据职业的活动内容，对从业人员工作能力水平的规范性要求。它是从业人员从事职业活动、接受职业教育培训和职业技能鉴定的主要依据，也是衡量劳动者从业资格和能力的重要尺度。职业标准除包括知识要求和技能要求外，还包括职业环境与条件、教育水平、职业道德等内容。我国《劳动法》规定国家职业标准由国家劳动行政部门即人力资源和社会保障部组织制定并统一颁布。是国家职业教育培训课程开发，培训大纲、培训计划、职业培训教材开发等一系列教学文件制定和编制的依据。

四、职业资格

职业资格是对从事某一职业所必备的学识、技术和能力的基本要求，反映了劳动者为适应职业劳动需要而运用特定的知识、技术和技能的能力。我国《职业资格证书规定》规定职业资格包括从业资格和执业资格。从业资格是指从事某一专业（工种）学识、技术和能力的起点标准。执业资格是指政府对某些责任较大、社会通用性强、关系公共利益的专业（工种）实行准入控制，是依法独立开业或从事某一特定专业（工种）学识、技术和能力的必备标准。

从业资格也称为水平评价类资格，包括专业技术类资格、技能类资格（含机关事业单位工人技术等级证书）两大类，目前两类资格的界限日益模糊。另外根据职业资格证书制度的产生和发展来看，专业技术职务任职资格（俗称“职称”）也应属于

从业资格的范畴。《职业资格证书规定》第六条规定：“若干专业技术资格和职业技能鉴定（技师、高级技师考评和技术等级考核）纳入职业资格证书制度。”1995年《职业资格证书制度暂行办法》第二条对“若干专业技术资格”进行了规定：“国家按照有利于经济发展、社会公认、国际可比、事关公共利益的原则，在涉及国家、人民生命财产安全的专业技术工作领域，实行专业技术人员职业资格制度。”并在第三条中对执业资格进行了规定：“执业资格是政府对某些责任较大，社会通用性强，关系公共利益的专业工作实行的准入控制，是专业技术人员依法独立开业或独立从事某种专业技术工作学识、技术和能力的必备标准。”因此执业资格也称为职业准入类资格，必须依据相关法律法规进行设置和管理，包括专业技术类资格和技能类资格两类。

（一）职业资格内涵

职业资格是社会对劳动供给者拥有劳动力产权持有状态的认定手段，是劳动者知识和技能的证明，也是劳动者拥有的人力资本产权的证明。

从技术角度看，职业资格证书是社会按照一定的职业资格标准，对劳动力质量进行严格检测的结果。从经济关系看，职业资格证书是社会对劳动供给者拥有的劳动力产权的核定和确认。从经济学角度来看，合理的职业资格制度通过明晰每个劳动力的产权，减少劳资双方在劳动力产权确认信息上的不对称，有利于发挥人力资源市场在人力资源配置中的基础性作用。同时，有利于企业和劳动者双方维护自身的合法权益。

从人力资本理论来看，知识和技能是人力资本投资的外在体现，只有经过对劳动力资源的投资，才能形成知识和技能，这时的劳动力资源便具有了人力资本存量。而职业资格证书制度是社会和个人人力资本存量的标识，也是人力资本市场的准入和调控制度。职业资格证书制度为人力资本市场提供了一个客观、公正、公平、公开的交易平台，使劳动者通过不断增加自身人力资本投资而获得更多的收益。

（二）职业资格效用

我国《职业资格证书规定》规定：职业资格包括从业资格和执业资格。从业资格是指从事某一专业（工种）学识、技术和能力的起点标准；执业资格是指政府对某些责任较大，社会通用性强，关系公共利益的专业（工种）实行准入控制，是依法独立开业或从事某一特定专业（工种）学识、技术和能力的必备标准。

职业资格证书制度是现代企事业人力资源开发与管理的基础与核心技术。用人单位在进行人员招聘、人员配备、人员培训与工资报酬等时，都需要考虑任职者的资格水平，需要以职业资格考评的结果为依据来进行人力资源管理。实行职

业资格证书制度，可为企事业单位降低招工录用成本，减少用人风险；可大大降低培训的费用，提高培训的效果；是实现工资福利分配的有力工具；能促进劳动者提高对岗位的适应能力和操作水平，提高企事业单位的劳动人事管理水平和效率，从整体上提高企事业在市场上的竞争能力，因而能得到企事业单位的欢迎和支持。

（三）职业资格种类

1. 从业资格与执业资格

从业资格是指从事某一专业（工种）学识、技术和能力的起点标准，是对从业人员的一般性要求，不是涉及到公民权利及利益分配的许可问题。目前我国职业资格体系中，职业资格的主体是从业资格。执业资格是指国家对某些责任重大、社会通用性强、关系公共利益的职业（专业）实行的准入控制，是劳动者依法独立开业或从事某一特定职业（专业）学识、技术与能力的必备标准。它实际上是包含了两个方面的内容：执业和资格。执业是指从事某一行业的行政许可；资格则是执业的条件或是用以许可的手段。执业资格的核心就是以资格作为判断是否许可执业的手段。执业资格是依据相关法律法规设置的。

二者的共同点是：资格评价的对象基本相同，都是在从事职业（专业技术、知识技能和技术技能工作）活动中的人员中进行，且资格都不与工资待遇挂钩。二者的区别主要包括以下五个方面：（1）性质不同。从业资格是国家对从业人员专业（工种）学识、技术和能力的评价，而执业资格则是政府依据相应的法律法规建立的对事关公共利益的专业技术工作实行的岗位准入的资格。前者是服务型的，后者则有强制性要求。（2）设置的层次不同。从业资格的评价分为若干层次，并以此作为聘任专业技术职务和兑现工资的依据，而执业资格一般只有一个层次。（3）获取的途径不同。从业资格通过评审或者考试、考核认定取得，而执业资格必须通过考试获取。（4）管理方式不同。从业资格不进行注册管理，而执业资格必须实施注册登记，在注册期内实施跟踪管理。（5）时效不同。从业资格一般终身有效，而执业资格则具有时效性。

2. 专业技术资格与职业技能资格

从职业（专业）的内涵和工作特征来分，职业资格可分为专业技术资格与职业技能资格。职业资格来源于计划经济时期的专业技术职务任职资格评定和工人技术等级考核。专业技术职务任职资格评定和工人技术等级考核是任用考核和管理专业技术干部和技能工人的重要手段。随着我国人事制度的改革，打破身份界限、实行岗位管理、实施劳动合同制度与评聘分离成为用人制度改革的目标和方向。评聘分