



专业技术职务

管理实务

■ 主 编 彭志坚

■ 副主编 钱保生



全国
优秀
出版
社
武汉
大学
出版
社

前 言

作为中国人民银行人事管理中一个极其重要的组成部分，专业技术职务管理从某种意义上讲，已逐渐发展成管理科学的一个分支。因为它具有特定的管理主体、管理客体、管理程序、管理内容和管理方法，其运行也具有自身内在的特点和规律性。实践也证明，专业技术职务管理具有政策性、程序性强的特点，并且直接涉及广大专业技术人员的切身利益。因此，无论从理论层面还是从实践层面，都很有必要对专业技术职务管理工作进行全面、系统、深层次的探索和总结，为规范专业技术职务管理提供一个完整的框架。

既然作为一门科学，专业技术职务管理就不会是静止的、封闭的，而是动态的、开放的、不断发展和完善的。计划经济管理体制向社会主义市场经济管理体制转变的大环境也冲击着旧有的专业技术职务管理模式，促使其向与社会主义市场经济体制相适应的管理模式转变。然而，在体制变迁与磨合的过程中，新理念与旧体制的矛盾和冲突会日益显现。在评聘过程中难免会出现管理行为失范，某些局部利益被过分张扬，制度应有的功能发挥出现梗阻等现象。这一切的偏差无疑都需要在实践中通过不断加强管理，通过规范和改革来纠正。

为了加强专业技术职务管理，规范专业技术职务评聘和管理工作程序，中国人民银行总行曾组织编写了几本关于专业技术职务评聘管理的实用手册，这些手册为推动中国人民银行系统专业技术职务评聘与管理逐步科学化、正规化和制度化起到了很大的作用，深受各级人事职改部门的同志和广大专业技术人员的欢迎。然而，随着时代的进步和社会的发展，人民银行人事制度改革不断得到深化，专业技术职务管理的相关政策、程序、方法、手段都有了很大的变化，这些手册已明显不能满足新时期专业技术职务管理的需要。

一直以来，中国人民银行系统有很多单位都在实践中对专业技术职务管理模式进行了新的尝试和探索，并且积累了很多宝贵的经验。它们按照中央和人民银行总行深化人事制度改革的基本目标和总体要求，严格管理，锐意创新，不断探索符合时代特征的专业技术职务管理模式，并且将取得的成果运用到实践中去，收到了较好的管理效能。遗憾的是，这些成果大多数散见于各种规章制度、政策文件、期刊杂志中，尚未通过适当的形式加以收集和整理，既不便于各级领导和专业技术人员了解相关的政策和程序，也不便于各级人事职改干部熟悉业务、规范操作和严格管理。为弥补这一缺憾，便于广大人事职改干部迅速熟悉业务，给他们提供必要的基本知识、工作经验、组织方法和操作技巧，也为了便于广大专业技术人员能对专业技术职务管理的最新政策和操作规则有一个全面的了解，我们特组织力量编写了这本《专业技术职务管理实务》。

在本书的编写过程中，我们竭尽所能，使其与同类书籍相比，体现出以下几个特色：

第一，融理论性和实践性于一体。作为工作实务指南，本书首先体现的就是实践性和可操作性。它系统地介绍了有关专业技术职务管理的基本知识，简明地回答了做好每项工

作的方式方法、基本程序和操作规则。评定和考核标准都尽可能量化，必备条件和选择条件都尽量明确，并且做出了易于理解和操作的解释。各种材料、档案、报表都提供了标准化的范例，一目了然，极其直观。在突出实践性的同时，本书也试图进行一些理论探讨和总结，例如，对专业技术职务管理体制的变迁、管理目标、管理原则与工作方法的探讨，以期为进一步的理论研究构建平台。

第二，尽力体现了规范与改革的主题。可以说，规范是贯穿本书始终的一根主线。全书体现了用制度来规范和约束管理行为的工作理念，坚持程式化原则，主张通过职称管理工作过程中评、考、聘、管各个阶段的操作规范和制度规范来提高管理工作水平。同时，我们也紧扣与时俱进，锐意改革的时代脉搏，所汇聚的政策文件在兼顾历史因素的同时，尽可能地反映新情况、新变化，解决新问题。

第三，具有完整性、适用性和前瞻性。本书基本上涵盖了专业技术职务管理的方方面面，从资格评价、职务聘任、绩效考核、福利待遇到档案报表等知识的介绍，体系较为完整，逻辑较为清晰，释例较为详尽，从而具有广泛的适用性，既可为职改部门规范管理，提高效率，加强职改干部培训提供依据，又可为广大专业技术人员直观了解职称评聘管理的有关政策、程序和模式标准提供一个较为完整的渠道。同时，本书无意拘泥于一种固有的模式，而是对传统习惯和一些创新的做法兼收并蓄，并对可能出现的改革趋势进行了预测和探讨，从而使本书融政策、法规、程序、办法于一体，读之，有理论简述，有历史借鉴，是一本教科书；用之，有操作规程，有办事方法，又是一本工具书，从而达到了既来源于专业技术职务管理的实践，又服务于专业技术职务管理的目的。

尽管有上述这些特色，但由于时间和水平所限，书中错漏和不当之处在所难免，恳请广大读者和同行不吝赐教。

编 者

2002年6月于武汉

目 录

第一章 专业技术职务管理绪论	1
第一节 专业技术职务管理是一门科学	1
第二节 专业技术职务聘任制度的历史回顾	8
第三节 努力探索专业技术职务管理工作方法	16
第二章 专业技术职务任职资格管理——评审	25
第一节 专业技术职务任职资格管理概述	25
第二节 专业技术职务任职资格评审的内涵及特点	28
第三节 人民银行系统评审制度的发展	30
第四节 评审机构	32
第五节 评审范围、方式和对象	35
第六节 评审标准	37
第七节 评审程序	44
附录 1 取消专业技术职务任职资格审批表	51
附录 2 评委会备选专家推荐表	52
附录 3 关于组建政工、工程系列初级专业技术职务评审委员会的请示	53
附录 4 关于组建中国人民银行××中心支行政工、工程系列初级 专业技术职务评审委员会的批复	55
附录 5 关于委托评审×××同志馆员任职资格的函	56
附录 6 关于委托评审×××同志副研究员任职资格的请示	57
附录 7 中国人民银行金融专业高级经济师资格评审细则（试行）	58
附录 8 中国人民银行会计专业高级会计师资格评审细则（试行）	61
附录 9 中国人民银行金融科学研究系列中、高级专业资格评审细则（试行）	64
附录 10 电子工程中、高级技术资格评审条件（试行）	68
附录 11-1 企业思想政治工作人员专业职务试行条例	74
附录 11-2 中共中央宣传部、中共中央组织部、人事部、劳动部、财政部关于 实施《企业思想政治工作人员专业职务试行条例》的若干规定	77
附录 12 新闻专业人员职务试行条例	81
附录 13 出版专业人员职务试行条例	84
附录 14 关于开展政工、工程系列中、初级专业技术职务评审工作的通知	88
附录 15 专业技术职务任职资格评审表	93

附录 16	申报高级会计师任职资格的业务自传	107
附录 17	申报高级工程师任职资格的业务自传	112
附录 18	申报材料目录	116
附录 19	代表作目录	117
附录 20	中国人民银行武汉分行高级经济师初审专业技术职务材料 汇总登记表	118
附录 21	中国人民银行××分行高级工程师初审专业技术职务材料 汇总登记表	119
附录 22	中国人民银行武汉分行专业技术职务评审表附表	120
附录 23	评审结果反馈表	121
附录 24	关于×××等具备高级经济师专业技术职务任职资格的通知	125
附录 25	中国人民银行武汉分行高级经济师推荐委员会关于××同志 晋升高级经济师的考核推荐意见	126
附录 26	更改学历、学位审批表	129
附录 27	推荐材料简表	130
第三章	专业技术职务任职资格管理——考试	132
第一节	专业技术职务考试概述	132
第二节	专业技术资格考试	133
第三节	职称外语等级考试	138
第四节	不具备规定学历的水平考试	141
第五节	职称计算机应用等级考试	143
附录 1	经济专业技术资格考试登记表	145
附录 2	2002 年专业技术人员参加专业技术职务考试名册	146
附录 3	经济专业技术资格考试合格人员登记表	147
附录 4	报名信息项说明	148
附录 5	资格考试信息卡填涂方法	149
附录 6	考场规则	151
附录 7	资格考试管理信息系统考试分类代码表（与人民银行有关）	152
附录 8	专业技术职务分类代码表（与人民银行有关）	153
附录 9	××××年职称外语等级考试报名表	155
附录 10	职称外语免试审批表	156
附录 11	全国专业技术人员计算机应用能力考试科目（模块）类别	157
第四章	专业技术职务任职资格管理——考核确认	158
第一节	考核确认的内涵及意义	158
第二节	考核确认的对象和内容	159
第三节	考核确认的条件与标准	160

第四节	考核确认工作程序	162
第五节	推荐上报考核确认的材料内容和要求	163
附录 1	中初级资格考试合格人员专业技术职务任职条件考核确认审批表	165
附录 2	关于××同志申报经济师职务的考核推荐意见	174
附录 3	中国人民银行××分行经济师初审专业技术职务材料汇总登记表	177
附录 4	关于考核确认×××等同志符合中级专业技术职务任职条件的通知	178
第五章	专业技术职务任职资格管理——认定	180
第一节	正规院校毕业人员任职资格认定	180
第二节	外单位调入人员专业技术职务认定	182
附录 1	初聘专业技术职务呈报表	185
附录 2	中国人民银行××中心支行认定专业技术职务备案表	192
附录 3	关于认定×××同志经济系列初级专业技术职务任职资格的通知	193
附录 4	关于认定×××同志经济师任职资格的请示	194
附录 5	外单位调入专业技术人员技术职务任职资格认定审批表	195
附录 6	关于认定×××同志符合经济师任职资格的请示	198
第六章	专业技术职务聘任	199
第一节	专业技术职务聘任管理概述	199
第二节	专业技术职务定编、定岗、定责管理	201
第三节	专业技术职务聘任政策与程序	207
第四节	专业技术职务动态聘任管理机制探讨	209
附录 1	中国人民银行×××中心支行职称岗位职数管理台账	216
附录 2	专业技术职务职数与聘任情况备案表	217
附录 3	专业技术职务定编定岗汇总表	218
附录 4	专业技术职务管理岗岗位职责	219
附录 5	专业技术职务聘任呈报表	220
附录 6	关于聘任×××等五名同志专业技术职务的通知	222
附录 7	竞聘演讲稿	223
第七章	专业技术职务考核	224
第一节	专业技术职务考核概述	224
第二节	考核内容和标准	227
第三节	考核方法与模式	232
第四节	考核流程的设计	235
第五节	专业技术职务考核组织	238
第六节	考核结果的使用	238

附录 1 中国人民银行××分行工作人员专业技术人员考核登记表	240
附录 2-1 中国人民银行××分行专业技术人员量化考核测评表	242
附录 2-2 专业技术职务考评表	243
附录 3 关于组织进行专业技术职务任期考核的通知	245
附录 4-1 中国人民银行××中心支行专业技术人员年度考核 业绩量化表(高级)	247
附录 4-2 中国人民银行××中心支行专业技术人员年度考核 业绩量化表(中级)	248
附录 4-3 中国人民银行××中心支行专业技术人员年度考核 业绩量化表(初级)	249
附录 5 关于 2001 年度中支机关工作人员专业技术人员年度考核情况通报	250
附录 6 关于成立专业技术职务考核委员会的通知	251
第八章 待遇	252
第一节 待遇概述	252
第二节 待遇的种类	252
第九章 考绩档案与报表管理	257
第一节 专业技术人员考绩档案管理概述	257
第二节 报表管理	261
附录 1 职称报表操作流程	266
附录 2 中国人民银行××中支专业技术人员名册	267
后记	268

第一章 专业技术职务管理绪论

专业技术职务管理是组织人事管理工作的重要内容，是合理配置开发专业人才的重要制度安排。实践证明，专业技术职务管理作为我国专业人才管理的一种有效载体，在肩负人才选拔、培养和使用等重要职责中愈来愈显示出极其强劲的生命力。这项工作做得好坏与否，甚至可以说关系到一个行业或一个单位事业的成败与兴衰。因此，对于组织人事（职改）部门的工作人员来说，深入研究、不断完善专业技术职务管理工作，对于最大限度地发挥专业人才的积极性、创造性，提高工作效率和水平，具有极其重要的作用。

我国自1986年起实行的专业技术职务聘任制度，是对专业技术职务管理制度的重大改革。研究和做好中国人民银行（以下简称“人民银行”或“人行”）系统的专业技术职务管理工作，必须明确专业技术职务聘任制度的含义和研究对象，掌握专业技术职务聘任制度的原则、程序和方法，努力探索新时期的专业技术职务管理工作方法体系，不断在深化改革中完善专业技术职务聘任制度。

第一节 专业技术职务管理是一门科学

专业技术职务管理是人力资源管理中的一门新型学科，这已为越来越多的实践工作者所证实。近几年来对专业技术职务聘任制度科学化的探讨更充分证明，专业技术职务管理工作是我国实施人才战略的重要内容，它涉及千百万专业人才的切身利益，维系着国家专业人才的发展方向，不仅有自己的独立研究对象，而且有其独特的地位和作用，有不同于其他学科的性质和特点，进一步明确专业技术职务聘任制度的含义、特点和功能，是研究专业技术职务管理工作的基础。

一、专业技术职务聘任制度的基本含义和特点

专业技术职务管理主要是指人事职改部门按照国家的法律、法规、政策及上级部门的有关文件精神，对各级、各类专业技术人员的资格取得、职务聘任、绩效考核、继续教育、薪酬奖惩及相关事项所进行的管理活动。这一内涵在人民银行系统的确立，是从1986年开始，由人民银行系统根据国务院《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》的精神，经过十多年的实践和探索而逐步形成的。实行以专业技术职务聘任制为中心的职称制度，必须明确专业技术职称评定与专业技术职务聘任的区别，在此基础上，再明确专业技术职务聘任制度的基本含义和特点。

（一）专业技术职称与专业技术职务的区别

专业技术职称是由职务名称演化而成的一种学术、技术以及各类专业职级的统称。职称只授予有专门知识和能力的人，因此有其特定的适用条件。一个人获得的职称，是其政

治表现、学识水平、专业能力、工作成就的综合标志，同时，也表明获得职称的人的社会作用、社会贡献和应当享有的社会地位。因此，职称又具有荣誉的性质。1986年实行专业技术职务聘任制度改革后，职称的概念在实际工作中具有了更深的内涵。狭义的职称是指学术、技术与荣誉的称号，与专业技术职务任职资格是同一含义，它不与工资及福利待遇挂钩；广义的职称既包括任职资格的含义，又包括专业技术职务的含义。

专业技术职务是根据实际工作需要设置的有明确职责、任职条件和任期，并需要具备专门的业务知识和技术水平才能担任的工作岗位，不同于一次获得后而终身拥有的学位、学衔等各种学术、技术称号。

从上述两个专业名词的内涵可以看出，从专业技术职称评定演变到专业技术职务聘任，其内容和形式都有了重大变化。从内容上说，“职称”演变为“职务”；从形式上或手段上来说，“评定”演变为“聘任”。由于从内容到形式都有了重大变化，因而使两者有了许多的区别。

1. 内容上的区别

(1) 专业技术职务是学术、技术、专业职务的总称；而职称则是对专业技术人员的学识水平、业务能力、工作绩效进行评价而形成的等级称号。

(2) 专业技术职务与工作岗位相联系，而职称不具备这一特征，由此产生了不教课的教授，不临床的医生，不搞工程的工程师。

(3) 专业技术职务有严格的任职条件，它强调“职责”；而职称由于不与工作岗位相联系，所以仅有评定标准而无任职条件。

(4) 专业技术职务名额有限制，各档人数有比例限制；而职称没有比例限额的限制。

(5) 专业技术职务与职务等级工资及相关津贴、补贴等相应待遇挂钩；而职称不与工资待遇挂钩。

2. 形式上的区别

(1) 专业技术职务聘任制采取“评聘结合”，在评审委员会认定的基础上由行政首长聘任或任命；而职称评定则采取评审委员会“评”的形式实现。

(2) 由于专业技术职务要聘任，所以有任期，根据工作需要可以续聘，也可不聘；而职称一经评上，则终身拥有，没有任期限制。

(二) 专业技术职务聘任制度的含义

专业技术职务聘任是指根据专业技术职务聘任的有关政策和上级规定的专业技术职务结构比例的要求，由单位行政领导在具备任职资格的专业技术人员中择优聘任。专业技术人员在聘任期间履行相应的职责和义务，享受相应的专业技术职务工资及福利待遇。具体地说：(1) 专业技术职务是学术、技术、专业职务的总称，它和过去那种作为评价专业技术人员水平等级的技术职称、业务职称有着根本的区别。(2) 专业技术职务是需要设置的工作岗位。这就强调了专业技术职务和岗位工作的紧密联系，是对过去职称与工作岗位脱节现象的改革。(3) 专业技术职务是需要一定的、系统的、专门知识才能担任的职务，担任特定岗位的专业技术职务有明确的任职条件，有利于改变一旦拥有终身享受的弊端。

聘任制是一种任用形式，是管理的一种方法和制度。专业技术职务聘任制是对专业技术人员的一种任用形式，是对专业技术职务进行管理的一种方法和制度。它的基本内容和

主要精神就是改革过去职称的评定方法，改由行政首长对经考核确认的、符合相应条件的专业技术人员进行相应职务的聘任。

(三) 专业技术职务聘任制的特点

专业技术职务聘任制的主要特点是：

(1) 专业性。专业技术职务必须由有一定专业任职资格的专业技术人员担任。担任专业技术职务必须具有相应层次的知识 and 学识水平。各类专业技术职务主要从专业技术角度反映专业技术人员从事各种专业技术活动的学识、智慧、才能、水平和成就，即不同的专业技术职务主要反映了不同的专业技术学识水平和业务范围。专业技术职务必须聘任精通本专业技术的人员，因为它有明确的职责，具有较强的专业性特征，不懂专业技术，就不符合专业技术职务聘任的任职条件，理所当然就不能担任专业技术职务。

(2) 一致性。实行专业技术职务聘任制，是根据实际需要设置专业技术工作岗位，规定明确的职责和任职条件，在定编、定员的基础上，在符合不同等级相应条件的技术人员中聘任的。聘任中遵循的依岗择优聘任，就是按照“量才授予职责”的原则，以达到因事设岗，因岗选人，各司其职，各尽其责的效能。这就是说，担任专业技术职务的专业技术人员必须具备岗位责任需要的相应的专业技术工作能力和水平。反过来，一定的专业技术工作岗位，必须由能胜任该岗位工作的专业技术人员来承担。这种把岗位需求和胜任该岗位工作的专业技术人员的实际能力和水平协调起来的办法，显示了专业技术职务聘任工作的一致性。

(3) 动态性。专业技术职务聘任制的动态性主要表现在以下几个方面：①专业技术职务是学识、专业技术和职务的总称，因此，聘任专业技术职务，不仅要考察其学识水平和专业技术水平，而且还要考察履行不同层次职务的实际工作能力，不符合条件的不聘或缓聘；②对已经聘任的人员，由于本人不顺应时代的要求，不及时更新专业知识结构，不认真履行岗位职责，或经过考核不能胜任本职工作的，可以在聘期内解聘或聘期满后不再续聘；③工作调动后，新的工作单位如果工作不需要或者职数已满的，也可以不再聘任；④应聘人员如果身体不好，不能履行岗位职责的，也不再聘任；⑤随着时间的推移和科学技术的发展，专业技术人才的学识、技术和能力是变化、发展的，其专业技术职务一般总是不断地向高一层次发展。因此，专业技术职务聘任制度的动态性特征，使职务的标准与一定时代的科学发展相适应，与专业技术人才的专业水平相适应。

(4) 等级性。专业技术岗位具有不同层次，不同的能级。人才的才能差别是客观存在的。为使各类专业技术人才各就其位，各献其能，职务的设置也是有层次，有等级的。一般分为高级、中级和初级三等，而每一级里又有不同的层次。专业技术岗位这种不同的层次，需要不同能级的专业技术人员来担任的特点，规定了它的等级性。因此，每一等级的职务，标志着专业技术人才达到一定的专业学识、技术水平和所取得的成果。它有助于专业技术人员取得职务后保持继续奋发向上竞争的动力，同时，也使较低层次的技术人员能接受较高一层次专业技术人员的业务指导。

二、专业技术职务聘任制实施的意义与作用

(一) 实行专业技术职务聘任制度的重要意义

改革职称评定，实行专业技术职务聘任制，是我国专业技术人员管理制度上的一项重

大改革，是适应我国现代化事业发展需要的一项基础建设。1986年以来的实践证明，职称制度改革的方向是正确的，实行专业技术职务聘任制，有利于革除在专业技术人员管理制度上长期存在的积压、浪费人才的弊端；有利于贯彻按劳分配的原则，克服平均主义；有利于打破禁锢人才、一潭死水的局面。它为逐步建立起充满活力的专业技术人员管理制度创造了一种良好的环境。

实行专业技术职务聘任制的重要意义表现在以下四个方面：

1. 提高了专业技术人员的政治、经济待遇，稳定了专业技术人员队伍

实行专业技术聘任制的根本目的是要贯彻“尊重知识、尊重人才”的方针，达到精心选拔人才，合理配置和使用人才，充分挖掘人才潜能的目的，以充分发挥专业技术人员的积极性。大批专业技术人员经过评审、考试、确认取得相应的专业技术职务任职资格，他们聘任到各个不同层次的专业技术职务岗位上，履行着不同层次的专业技术职务的职责，发挥着自身的专业能力和聪明才智，同时，也提高了他们的政治、经济待遇。由于专业技术职务同行政职务一样，一旦被聘任，同时享受相应的职务（等级）工资和津贴待遇，专业技术职务晋升后工资待遇也随着相应提高，生活待遇相应有了提高，促进了党的知识分子政策的落实，极大地稳定了专业技术人员队伍。

2. 贯彻了责、权、利相结合的原则，激励了专业技术人员的进取精神

专业技术人员担任一定的专业技术职务，承担一定的岗位责任和权利。通过日常履行专业技术岗位职责，能增强他们在履行岗位职务中的责任意识，有助于岗位责任制落实。通过对专业人员专业水平和履行职责的情况进行定期或不定期的考核，使专业技术人员在岗，谋其事，激励专业人员在与本人的知识、能力和客观需要相适应的岗位上，勤奋钻研业务，努力做好本职工作。

3. 打破了禁锢人才的局面，有利于人才的合理流动

专业技术职务聘任制根据实际需要设置专业技术职务工作岗位，在定编定员的基础上，确定高、中、初级专业技术职务的职级结构比例。如果职数限额已满，不能在本单位聘任的，可以到别的单位应聘。这样，就形成了一个由专业技术人员较多的单位向人才较少的单位流动的良好环境，改变有些单位长期积压、浪费人才的状况，能促进专业技术人才的合理有序流动，同时也改变了人才结构不合理的状况。

4. 废除了专业技术职称终身制，有利于专业技术人才队伍激励机制的形成

以前实行的专业技术职称，在一个单位一旦授予便终身享有，矛盾弊端突出。实行专业技术职务聘任制，既要有能聘任的岗位，又要有任期，还有考核评价机制的约束，对不从事专业技术工作的人员，工作能力差不能履行岗位职责的人员，身体不好而不能担任繁重任务的人员，不能聘任或已聘任的给予解聘，这就消除了终身制，为专业技术人员开辟了良好的竞争环境，可以引导专业技术人员努力搞好本职工作，做出实实在在的工作业绩，让他们在适宜的专业技术工作岗位上施展他们的才能。

(二) 专业技术职务聘任制度的功能作用

1986年国家推行专业技术职务聘任制度，其指导思想和政策方向至今仍然是符合我国经济和社会发展要求的。从十多年的实际运作来看，专业技术职务评聘制度至少应具有以下六项功能：

1. 评价功能

专业技术聘任制度确定了对专业技术人才认可的方向和标准，具有对人才评价的认证功能。它能通过公正、合理、科学的评价标准、手段和办法，对各类人员进行公开、平等的知识技能水平认证，凡是达到一定专业能力和业绩标准的，就授予相应的专业技术职务任职资格。这一功能概括说来，从微观方面看，它是对专业技术人员能力和业绩的客观评价，有利于发现人才，选拔人才；在宏观方面看，则是衡量一个国家或一个地区、一个行业或一个单位专业技术人员水平的重要标志，有利于了解和掌握整个专业技术队伍状况。

2. 标尺功能

专业技术职务是衡量专业技术人才不同层次、不同水平的标尺。它统一了全国或行业范围内各类专业技术人员的专业、技术、学识、业务水平标准，在对专业技术人员评聘的过程中，能为各类人员的专业技术水平、工作能力和工作业绩打上质量标签，为人才的选拔、聘任、使用提供了客观标准，起到了统一专业技术人员水平标准的“度量衡”作用。

3. 配置功能

(1) 专业技术职务聘任制度通过一套规范化的标准和程序，对每个专业技术人员的能级进行评价定位，便于用人单位按需设岗，依岗择人，择优聘任。

(2) 专业技术职务聘任制把专业技术人才资源配置引入以人才市场机制为导向和动态管理为特征的配置格局，有利于人才在流动中找到合适岗位，也有利于需要人才的部门和岗位得到所需的人才，从而多方面提高了专业技术人才资源配置的质量与效益。

(3) 专业技术职务聘任实行结构比例控制，引入了竞争上岗和双向选择选用方法，增进了专业技术人才资源的合理配置、使用，也促进了人才的合理流动，达到人尽其才，才尽其用的目的。

4. 开发功能

专业技术职务聘任制度有相关的评价标准和办法，这些标准办法在实践中不断被具体化和量化，客观上为实现专业技术人员的素质开发提供了政策导向。同时，聘任制度的推行，竞争机制会引导和促使专业技术人员努力改善自身知识结构，不断更新知识，加强对新技术、新业务的学习，将专业理论知识与实际工作有机地结合起来，提高自身业务本领，以胜任聘任岗位或适应职务岗位变化的需要。

5. 激励功能

专业技术职务聘任制度通过评价、使用、考核、管理多个环节的动态运作，不仅能为人事管理部门对专业技术人员的培养、使用提供充分依据，而且对专业技术人员具有激励作用。聘任机制每个环节的动态运作，能够不断挖掘专业技术人才的潜能，鼓励优秀人才脱颖而出，为专业技术人员参与竞争、施展才华提供机遇，充分调动了专业技术人员的工作积极性和创造性，使每个专业技术人员都能求知进取，奋发向上，增强适应本职工作的能力，达到激发人才活力的目的。

6. 绩效功能

专业技术职务聘任机制变收入平均分配为按能力、业绩拉开差距，从制度上保证了专业技术人员的报酬与其实际贡献紧密挂钩，岗位业绩与待遇有机结合，有利于岗位责任制落实；有利于贯彻按劳取酬，多劳多得的分配原则；有利于在专业技术人员中鼓励先进，鞭策落后，促进专业技术人员立足岗位成才，立足岗位奉献，为吸引人才，提高技术创新水平打下了坚实基础。

三、专业技术职务聘任制度的基本内容及原则

(一) 专业技术职务聘任制度的基本内容

专业技术职务聘任制是我国专业技术人员管理制度的重要内容。国务院在《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》中指出：“专业技术职务是根据实际工作需要设置的有明确职责、任职条件和任期，并需要具备专门的业务知识和技术水平才能担负的工作岗位，不同于一次获得后而终身拥有的学位、学术等各种学术、技术称号。”

建立专业技术职务聘任制度，其基本内容包括：①根据实际需要设置专业技术工作岗位，规定明确的职责和任职条件；②在定编、定员的基础上，确定高、中、初级专业技术职务的合理结构比例；③由行政领导在经过资格考试或评审委员会评定的符合相应条件的专业技术人员中聘任；④有一定的任期，在任职期间享受相应的专业技术职务工资待遇。

根据上述内容，专业技术职务聘任制度与职称评定制度有很大的区别。主要可以归纳为以下八个方面：

(1) 明确职务。1966年以前实行的是专业技术职务。1978年恢复职称评定工作时，有的规定和条例中解释“职称”是指“职务名称”，有些文件中把职称解释为“反映科技人员技术水平和业务能力的称号”，对什么是职称的解释不一样，但都基本上保留了称号的一些主要特点，削弱了职务与岗位职责的紧密联系。现在恢复到原来的含义，称做专业技术职务。

(2) 强调职责。过去的职称偏重于水平、能力；现在的专业技术职务强调应承担的责任。

(3) 评聘结合。过去的职称采取评定的办法；现在的专业技术职务采取考试、评审和聘任（或任命）相结合的办法，由行政领导在经过认定的符合相应专业技术职务资格的人员中聘任。

(4) 与工资挂钩。过去的职称可以与岗位职责分离，但又作为工资晋级的依据；现在的专业技术职务与工资挂钩，担任什么职务就享受相应职级的工资待遇。

(5) 有结构比例和限额。过去的职称作为强调学术水平、技术水平的称号，因此，没有结构比例和限额要求；现在的专业技术职务由于与岗位职责联系紧密，与工资直接挂钩，因此，各职务数额就必须有合适的比例和限额。

(6) 有一定的任期。过去的职称一旦获得，便终身享有；现在的专业技术职务不是终身制，而是明确规定有一定的任期，在任期内享受相应的工资待遇。

(7) 效力有一定的范围。过去的职称是全国通用的；现在的专业技术职务资格，在哪里评，就在哪里有效，通过参加全国统一组织的专业技术资格考试取得的资格在全国有效。

(8) 有学历、资历的要求。现在的专业技术职务规定“担任高级、中级、初级专业技术职务一般应具有大学本科、大专、中专毕业的学历”，各专业技术职务系列均根据各自的特点，规定了各级职务的不同学历要求。另外，各专业技术职务系列均规定了晋升职务必须具备担任下一级职务的相应专业经历。

根据上述区别，可以看出实行专业技术聘任制度不是简单地将职称变为职务，而是要进行专业技术职务评聘。评聘包括专业技术人员职务资格评定和职务聘任两个方面的工

作，它强调岗位的设置，按岗位择优聘任。这一制度的特点有以下四个方面：

(1) 各级职务有一定的结构比例。根据岗位设置和各级职务的结构比例，有计划地进行评审和聘任。

(2) 各级职务有明确的职责。按技术职务试行条例的规定，各级专业技术职务职责明确，任务具体，职与责紧密联系，这有利于人员的考核和晋升，有利于实行各类专业技术人员的岗位责任制。

(3) 各级职务有一定的任期。任期届满，根据履行职责情况进行考核，决定是否聘任，有利于破除专业技术职务终身制。

(4) 各级职务与工资待遇有明确的对应关系。专业技术职务资格被聘任专业技术职务后，职务与工资待遇挂钩。

(二) 专业技术职务聘任制的原则

专业技术职务聘任制的原则，主要包括如下几个方面：

(1) 依岗聘任的原则。专业技术职务岗位设置必须在定编、定员的基础上，合理确定专业技术人员不同层次的结构比例，根据工作的需要，坚持因事设岗，超过定员编制的单位或部门，也只能按照定员编制设置工作岗位。工作岗位的设置应遵循一职多岗的原则，并根据岗位设置的原则要求，根据部门所承担的任务大小、工作项目繁简、工作量多少、责任轻重、难易程度以及业务水平、技能的需要，按照最低岗位、最高层次、最少岗位、最适系列、最优结构、最佳组织等岗位职务设置原则，科学测算、核定、设置专业岗位，制定岗位职责。对专业技术人员的聘任，必须先确定岗位职责和专业技术职务职数之后，方可在职能结构总量控制的职数内进行聘任。

(2) 岗位与层次相结合的原则。专业技术职务有高中初的层次之分，有的部门可设高、中、初三级，有的部门可设中、初两级，或者只设初级。各级专业技术职务的数量，在不同档次之间要有合理的结构比例。从整体来讲，高、中、初三级专业技术人员应是梯形结构，高级专业技术人员较少，而初级专业技术人员较多。对部门来讲，专业技术性较强的部门，上级专业技术主管部门，高级专业技术职务的职数相对多些。如果专业技术人员高、中、初的层次结构不合理，就会影响专业技术人员积极性的发挥，甚至影响工作的开展。

(3) 评聘分开的原则。专业技术人员任职资格是专业技术职务聘任的前提条件，也就是说，凡被聘任的专业技术人员，必须具有相应的任职资格，但具有任职资格的专业技术人员却不一定都能聘任。这是因为，聘任专业技术职务必须根据岗位责任制的要求和聘任职务条件，对被聘任对象进行综合性考察。专业技术人员只有在具备任职条件、不超过职数限额的情况下，才能被用人单位差额聘任。当前评聘过程中，把专业技术职务任职资格管理与专业技术职务聘任管理严格区分开来，任职资格不与工资待遇挂钩，只作为聘任的基本条件，这顺应了现行的专业技术职务任职资格评定权在评价机构、使用权在用人单位、申报权在个人的“三权分立”式运作模式要求的发展趋势，有利于鼓励专业技术人员在获取任职资格和受聘职务过程中不断发展，有利于顺应管理机构对专业技术人员聘前资格的静态管理和聘任职务后的动态管理。

(4) 择优聘任的原则。择优聘任就是竞争机制在专业技术人员管理工作中的具体运用。只有坚持择优聘任，才能使专业技术人员产生动力，使专业技术职务聘任制产生应有

的活力。择优聘任就是根据学识水平、实际业务工作能力、专业岗位绩效状况等进行考察和选贤任能的一种办法。尤其是在专业技术人才较多的单位或部门，更应运用竞争机制择优聘任。有的单位或部门在专业技术人员的职务评定中，有意或无意地放宽条件和范围，如能坚持择优聘任的原则，可以避免专业技术职务“贬值”。坚持择优聘任的原则，有利于发挥专业技术职务聘任制对专业技术人员的正确导向和激励作用，有利于营造优秀人才脱颖而出的社会氛围。

第二节 专业技术职务聘任制度的历史回顾

一、专业技术职务聘任制度的历史沿革

我国的职称制度是在一定的历史条件下形成的。中华人民共和国成立以来，我国的职称制度从技术职务任命制，学位、学术称号制，演变到技术职称评定制，又发展到改革职称评定办法，实行专业技术职务聘任制度，已基本形成了一条考试与评审相结合产生专业技术职务任职资格，由单位行政领导在具备专业技术职务任职资格的人员中择优聘任专业技术职务的路子。综观历史发展过程，专业技术职务的发展变化大体经历了以下四个阶段：

第一阶段：从中华人民共和国成立初期到1966年。中华人民共和国成立后，对过去遗留下来的专业院校技术人员的技术职务基本上是承认的。1956年6月，中央和国务院制定了《高等学校教师学衔条例》和《科学研究工作者学衔条例》，明确学衔是根据“学术水平、工作能力和工作成就所授予的学术职务称号”。在晋升职务和工资受到限制的情况下，1961年底，国家又着手建立一种有别于职务，用以标志学术、技术水平的称号制度。1962年和1963年，在国家科委主持下，按照这一设想，先后起草了工业、农业、医药卫生、科学技术和经济专业人员技术称号条例和办法。称号制度的建立，可以解决已经达到相应水平的专业技术人员的晋升问题。称号的主要特点是：

- (1) 以学术、技术水平为授予和晋升的主要依据；
- (2) 没有数量限制；
- (3) 一旦授予，终身享有；
- (4) 作为今后确定工资、政治和生活待遇的依据。

这一时期，基本上实行的是专业技术职务任命制度和职务等级工资制度。专业技术职务形成了多种系列，如工程技术、农业技术、高等教育、科学研究、卫生技术、编辑记者、翻译等职务，各职务与工资等级均有明确的对应关系，职务名称列入了工资标准表，但这种专业技术职务制度还很不完善，有关职务条例和考核标准基本上没有建立。由于种种原因，上述条例和办法均未能生效实行。

第二阶段：“文化大革命”期间，专业技术职务和工资的晋升一直陷于停顿状态，条例起草工作也被迫中断。

第三阶段：1977年9月~1983年9月。1977年9月，中共中央颁布的《关于召开全国科学大会的通知》指出：“应该恢复技术职称，建立考核制度，实行技术岗位责任制。”1978年2月，原国家教育委员会向国务院提出恢复执行1960年国务院颁发的《关于高等

学校教师职务名称及确定与提升办法的暂行规定》的请示报告，国务院于1978年3月批准。1979年2月，卫生部经国务院批准颁发了《卫生技术人员职称及晋升条例（试行）》。这个条例是在1956年拟定的试行条例和1963年修订颁发的《卫生技术人员职务名称及晋升暂行条例》（修正草案）的基础上进一步修订而成的。

这一时期，恢复、建立、实行了职称制度，职称一词被普遍接受和使用，经正式批准的职称系列已达22个，经过评定和套改，全国共有595万人获得了职称。这对增强专业技术人员责任感，提高他们的社会地位，稳定专业技术队伍，调动专业技术人员工作的积极性、创造性，促进党的知识分子政策的落实和各项事业的发展，产生了积极作用。

由于当时国家经济面临困难，在恢复技术职称时，不可能全部解决工资上遗留的问题，因此，在一定程度上继承了20世纪50年代后期和60年代初期建立的学术制度和称号制度的指导思想，实践中不同程度地出现了“论资排辈、降低标准、扩大评定范围和片面强调学历、论文等问题”。按中共中央书记处和国务院的要求，职称评定工作于1983年9月暂停并加以整顿，各省、自治区、直辖市和国务院各部委都进行了检查。

第四阶段：从1985年底到现在。1985年底，中央职称评定工作领导小组办公室在总结以往经验教训的同时，吸取了国外好的做法，认为简单地恢复职称评定工作不能适应全国经济体制改革的形势，改革职称评定制度势在必行。有关报告经中共中央书记处讨论后，确定职称改革的方向是实行专业技术职务聘任制度。1986年1月24日，中共中央、国务院转发了《关于改革职称评定，实行专业技术职务聘任制度的报告》。1986年2月18日，国务院发布了《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》。这样，从1986年开始，按照“精心指导，审慎从事，坚持试点，逐步展开”的要求，先后在全国高教、科研、卫生技术等事业单位和企业单位开展了专业技术职务聘任制工作。

这个时期，主要是改革职称制度，实行专业技术职务聘任制。这个时期的特点，就是“聘任”专业技术职务，即根据实际需要设置专业技术工作岗位，并规定了明确的岗位职责和任职条件，由行政领导在经过评审以后，从符合条件的专业技术人员中择优聘任，在规定的任期内领取相应的专业技术职务工资。这一阶段是专业技术职务制度的建立、发展、完善、成熟时期。

在这四个阶段中，第一、三阶段的主要工作是讨论专业技术职务究竟是一种“职务”还是一种“称号”。这两个阶段是我国专业技术职务制度确立的初级阶段。

1955年1月9日，“关于学位、学衔、工程技术专家等级荣誉称号等条例起草委员会”在给周恩来总理及中共中央的《关于学位、学衔和荣誉称号等条例（起草）工作的报告》中首次提出了“学衔”的称号，并且在报告中规定：“学衔就是国家根据科学研究人员、高等学校教师在工作岗位上所达到的学术水平，工作能力和工作成就所授予的学术职务称号。”这一称号后来停止使用。在这之后到1963年12月这一时期，还先后出现过“荣誉称号”、“职务的名称”、“学术称号”、“技术称号”等许多称谓。这一阶段草拟的许多条例，虽然大多没有施行，但在客观上却为以后的业务技术职称的出台奠定了基础。

1978年，中共中央在北京召开了全国科学大会，大会提出要恢复技术职称，建立专业技术人员考核制度，实行技术岗位责任制。

1979年12月10日，国务院在批转国家科委、国家经委、国务院科干局关于《工程技术干部技术职称暂行规定》的请示中指出：“确定和晋升技术职称，主要依据工作成就、

技术水平和业务能力，适当考虑学历及从事技术工作的资历。”这就规定了“业务技术职称”是反映专业技术干部的学识水平、业务能力和工作成就的称号。这样，就在专业技术职称的管理上首次把职责与称号联系起来，为以后实行专业技术职务聘任制，进行职称制度改革创造了有利条件。但是，这种联系实际上是非常松散的，而且职称一旦授予，终身拥有，这就在客观上一定程度地限制了按劳分配原则的贯彻执行。

因此，1986年1月，中共中央、国务院决定改革职称评定制度，并随即召开了全国职称制度改革工作会议。会议决定从1986年5月起，在全国有计划、有领导、有步骤地改革职称评定制度，实行专业技术职务聘任制度。

此次职称制度改革的目的就是要把职务与称号分开，使责、权、利相结合，并根据实际需要和岗位职责确定专业技术职务，领取相应专业技术职务工资。这在一定程度上促进了人才的合理流动和科学技术的交流，发挥了专业技术人员的工作积极性和创造性。

二、人民银行系统专业技术职务聘任制度的发展变化

（一）人民银行的业务技术职称评定

根据国务院关于“银行干部实行技术考核和技术职称制度”的要求，1979年8月25日，人民银行下发了《关于〈金融业务技术人员技术职称暂行条例〉（草案）试点工作的通知》（以下简称《草案》）。《草案》共20条，规定人民银行技术职称为一、二、三级金融师，助理金融师，金融技术员，业务技师，并规定评定金融师职称要注重专业技术人员的学历、业务技术能力以及工作业绩。《草案》要求晋升金融师职称必须经过考核，考核工作每2~3年进行一次。经过考核，对贡献突出的专业技术人员，可以破格晋升金融师业务技术职称，并给取得三级以上金融师职称的专业技术人员颁发职称证书。

1980年9月，国家人事局同意金融专业干部参加经济系列职称的评定工作。1980年12月，国务院批转国家人事局、国家经济委员会、国务院财贸领导小组制定的《经济专业干部业务职称暂行规定》（以下简称《暂行规定》）。1981年3月5日，中国人民银行发出《关于贯彻执行国务院批转〈经济专业干部业务职称暂行规定〉的通知》。文件根据《暂行规定》的要求，制定了《中国人民银行关于贯彻执行〈经济专业干部业务职称暂行规定〉的实施办法》（以下简称《实施办法》）。《实施办法》明确银行是国民经济的综合部门，银行干部是经济专业干部队伍的一部分。银行系统的业务技术干部应该实行经济专业干部业务职称。《实施办法》规定在确定或晋升经济业务职称时，应以学识水平、业务能力和工作成就为主要依据，适当考虑专业技术人员学历和从事银行工作的资历。同时，人民银行就实行经济专业干部业务职称的范围、条件、晋升经济业务职称的标准，专业技术人员学识水平的考核、评委会的建立及组成人员、评委会应具备的条件、评委会的主要任务及工作权限，晋升业务职称的程序和授予业务职称的权限及评审工作结束后如何备案等都做了具体而明确的规定。

《实施办法》的颁布，标志着业务技术职称制度在中国人民银行系统的确立。

1981年6月5日，中国人民银行业务技术职称评定委员会举行第一次全体会议。会议通过了中国人民银行业务技术职称评审委员会的工作程序：在一般情况下，申报高级职称由基层评定组织评议后，逐级上报总行业务技术评定委员会办公室，经办公室初步审核，提出简要报告或说明，连同本人填写的《专业干部业务技术职称呈报表》、业务工作