

银行专业技术职务 管理须知

李建民 主编

企业管理出版社

XP19407

银行专业技术职务管理须知

顾 问 翟洪尧
主 编 李建民
编 者 李建民
王维江
王铁柱



3 0133 6022 1

企业管理出版社



C 010801

银行专业技术职务管理须知

李建民 主编

企业管理出版社出版发行

(社址:北京市海淀区紫竹院南路17号)

*

冶金部物勘院华泰公司照排印刷

*

850×1168毫米 32开 15.25印张 378千字

1992年12月第1版 1992年12月第1次印刷

印数:5000册

定价:9.80元

ISBN7-80001-285-9/F·286

银行专业技术职务管理须知

内 容 提 要

实行专业技术职务聘任制度，是人事管理制度改革的一项重要内容。这对于加强农村金融专业技术干部队伍建设，推动岗位责任制的落实，提高政治素质、业务素质、提高银行信用社的经营管理水平，有着十分重要的意义。

专业技术职务评审聘任工作，政策性强、涉及面广，是一项复杂的社会系统工程。因此，要结合农业银行的实际，正确贯彻党和国家的有关方针政策和指示精神，精心组织，周密规划，加强思想政治工作，搞好专业技术职务的评审聘任工作，完成首次专业技术职务的评聘工作。与此同时，通过首次评聘工作实践，为各级行领导和人事职改部门在工作中进行了有益的探讨，取得了一些初步经验，也为今后的评聘工作指明了努力方向。

职改工作完成首次评聘工作任务后，经常化工作中心由评审转移到了管理上来。管理工作就是要求实行科学化、制度化和规范化的管理方法，就是要求不断总结以前的工作，以求适应新形势，做好管理中考核、评审、聘任、晋升、培训、奖惩、流动和待遇等方面的工作。为此，我们编审了《银行专业技术职务管理须知》一书，这是一本工具书，它富有政策性、理论性、知识性，又便于操作，各级银行适宜。特别适用于基层广大专业技术人员 and 从事专业技术干部管理工作的同志，该书内容翔实，通俗易懂，

对于指导转入经常化之后的专业技术职务管理工作是一项适合时宜的有力措施。此书的印发，定会受到农行信用社领导和技术干部的欢迎。

编者

1992年12月

序 言

改革职称评定工作，实行专业技术职务聘任制度，是人事管理制度改革的一项重要内容。职称改革对于加强农村金融专业技术人员队伍建议，落实岗位职责，创造一个有利于优秀人才脱颖而出的社会环境，最大限度地调动专业技术人员的积极性和创造性，提高农业银行和信用社的经营管理水平，都有着十分重要的现实意义和长远意义。

职称改革工作的核心问题，是实行专业技术职务聘任制度，职称改革转入经常化之后的工作重心是加强对专业技术干部的管理。在专业技术干部管理工作中包括考核、评审、晋升、聘任、流动、奖惩、培训、待遇等方面，其中考核是评审、晋升、聘任和奖惩各项工作的基础。

专业技术职务评审聘任工作，政策性强，涉及面广，难度大，是一项较为复杂的社会系统工程。为了使银行专业技术干部管理工作日趋科学化、规范化，我省部分长期从事职称改工作的同志，在总结以往工作的基础上，集思广益，编写了《银行专业技术职务管理须知》一书。该书以党和国家的方针政策为主要依据，从农业银行的实际出发，从理论到实践，对专业技术干部管理诸项工作作了具体介绍，内容详实，文风朴实，通俗易懂，具有较强的

政策性、知识性和可操作性，对于指导专业技术职务评聘与管理是一本适合时宜的须知工具书。

我愿意把此书推荐给大家，并希望广大读者在工作中进一步完善与提高。

刘永清

一九九一年十一月

目 录

第一章 绪论.....	(1)
第一节 职称的概念.....	(1)
第二节 职称的基本特性.....	(3)
第三节 我国职称工作的沿革.....	(7)
第四节 专业技术职务聘任制度的诞生与发展	(11)
附录: 我国各专业技术职务系列名称对应表	(18)
第二章 考核	(21)
第一节 考核的基本知识	(21)
第二节 考核的组织	(24)
第三节 考核的内容	(25)
第四节 考核的方法和程序	(25)
附录1 人事部《关于认真做好1990年度企事业单位 专业技术人员考核工作的通知》	(36)
附录2 中国农业银行专业技术干部考核暂行办法	(38)
附录3 中国农业银行河北省分行机关专业技术 干部考评委员会工作规则	(44)
附录4 中国农业银行河北省分行县支行专业技术干部 考核实施细则	(47)
附录5 中国农业银行衡水中心支行对专业技术干部 考核(试行)办法	(76)
附录6 中国农业银行邯郸中心支行专业技术干部 考核实施细则	(99)

附录 7	中国农业银行武安市支行专业技术干部 考核实施细则	(113)
附录 8	中国农业银行藁城市支行专业技术干部 考核实施细则	(145)
附录 9	中国农业银行石家庄中心支行西郊办事处 专业技术人员等级考核管理试行办法	(186)
附录 10	专业技术人员考核登记表	(216)
第三章	晋升	(223)
第一节	晋升的意义	(223)
第二节	晋升的条件	(224)
第三节	晋升的方式	(226)
第四节	考试	(226)
第五节	晋升的程序与审批	(227)
附录 1	中国农业银行专业技术职务晋升暂行规定	(229)
附录 2	考场须知	(235)
第四章	评审	(237)
第一节	评审组织	(237)
第二节	评审程序及规定	(238)
附录 1	专业技术职务任职资格评审表	(247)
附录 2	中国农业银行河北省分行专业技术职务 初审工作暂行办法	(260)
第五章	聘任	(263)
第一节	岗位设置	(263)
第二节	聘任原则	(268)
第三节	聘任程序	(269)
第四节	聘任规定	(271)
附录 1	中国农业银行专业技术职务聘任试行办法	(272)
附录 2	中国农业银行河北省分行县支行专业技术	

	岗位职责试行方案	(277)
附录 3	中国农业银行河北省分行专业技术职务聘任实施细则 (试行)	(298)
附录 4	中国农业银行河北省分行关于首次评聘专业技术职务岗位设置方案的报告	(301)
附录 5	中国农业银行衡水中心支行专业技术职务定岗定编定责方案	(311)
附录 6	中国农业银行武安市支行专业技术干部设岗定责 (试行) 方案	(328)
附录 7	中国农业银行石家庄中心支行西郊办事处专业技术人员岗位职责 (试行稿)	(355)
附录 8	初聘专业技术职务呈报表	(396)
附录 9	专业技术职务聘任呈报表	(402)
第六章	奖惩	(404)
第一节	奖惩的意义、目的	(404)
第二节	奖惩的原则	(405)
第三节	专业技术人员的奖惩	(407)
附录:	中国农业银行专业技术干部处罚暂行规定	(408)
第七章	培训	(411)
第一节	培训的目的、意义	(411)
第二节	培训原则	(413)
第三节	培训内容	(414)
第四节	培训计划、形式、方法	(415)
第五节	加强银行的培训工作	(420)
第八章	专业技术职务管理干部	(422)
第一节	专业技术职务管理干部的基本职责	(422)
第二节	专业技术职务管理干部的素质修养、能力与作风	(423)

第三节	加强专业技术职务管理干部自身的建设·····	(428)
第九章	其他·····	(432)
第一节	待遇·····	(432)
第二节	流动·····	(439)
附录 1	全国主要受聘专业技术人员职务工资 标准表·····	(442)
附录 2	调整后专业技术人员各职务工资标准表·····	(444)
附录 3	关于高级专家退(离)休有关问题的通知·····	(445)
附录 4	人事部关于印发《企事业单位评聘专业技术 职务若干问题暂行规定》的通知·····	(447)
附录 5	人事部关于贯彻人职发(1990)4号文件 有关问题的解答·····	(452)
附录 6	人事部关于印发《〈企事业单位评聘专业技术 职务若干问题暂行规定〉有关具体问题的说明》 的通知·····	(457)
附录 7	关于在专业技术职务评聘工作中 严格掌握外语条件的通知·····	(464)
附录 8	转发国家教委《关于北京市成人教育局(88) 成教字第 017 号复函的通知》的通知·····	(466)
编后语·····		(474)

第一章 绪 论

第一节 职称的概念

职称，是学识、能力和成就等融合而成的一个概念，从某种意义上讲，它是对从事脑力劳动的专业人员划分级别的职务称号。它标志着一个社会的生产力发展到了一定阶段，科学技术、专业知识发展到一个新的水平，专业技术人员发展到需要进行科学的分类管理的新的历史时期。

从专业方面来看，各种系列的职称所包含的专业内容和范围，均标志着各自相应的学科。目前，全国现行的各种系列职称不下十几种，但离开专业内容的职称是不存在的。在通常情况下，凡明确评定职称的专业工作，应该具备：一是在中等专业以上的院校或科研机构，根据学问的性质设有相应的学科门类；二是这种工作技术性较强，工作人员需要在一定时期内进行培训，才能从事；三是这种专业工作是由一定科学理论作指导而进行的，而不是靠工作上的技巧熟悉程度所能胜任的。

能否确定建立职称系列，关键看是否属于专门学科的工作，作为专业职称这一概念的内涵包含着两个方面的内容：一种是职称直接反映专业人员的职业身份，就是说本人现在从事专业工作，才有条件参加所从事专业的职称评定。另一种是不同专业的职称之间不存在内在的必然联系。就是说一种职称只包含一种专业内容，标志着专业人员所从事的专业工作所达到的理论知识、业务能力

和工作成就。然而，在过去评定职称时，有的部门把专业人员的职称套改成现职专业职称是错误的。专业人员取得了技术职称，只能标志着本人历史上从事某一专业工作时，在理论知识、业务能力和工作成就上达到了一定程度，而不能代表他现在从事专业的实绩。对于这种情况的专业人员，应根据现职专业职称条件，重新进行评定符合本人情况的职称档次。

从知识方面来看，职称的知识内容包括：这个专业是一项复杂的脑力劳动；这个专业的专门知识，从纵横不同角度看来，有着深广的探讨可能和远大的发展前景；这个专业是在生产关系发生变化的同时，生产力的发展促使知识不断深化的结果。主要表现在科研、教育、技术和管理等领域内的专业知识；这个专业已发展成为一个专门学科，并逐渐建立起一套比较系统全面的专业理论知识。总之，评定职称的这个专业的学问应得到社会的公认，对社会的变革和完成现阶段的任务起着推进作用。

社会的变革、发展的需要，有的学科应运而生，有的学科由于得不到社会的承认，或者完成了一个时期的任务，则随之消失或并于其它行业，这是正常的。象这样的知识，从历史的长河来看，它不能全面反映该学科知识性的特点，所以不应该建立职称制度。在一些地方，有的部门或单位，为了满足部分人员的要求，想方设法地把本职工作列入评定职称的范围，使评定范围扩大化。只有正确认识职称的知识特性，才能避免把严肃的职称变得庸俗化。

从标准方面来看，社会上专业繁多，职务名称各异。但每个专业的每个档次职称的条件就是一把尺子，它是衡量专业人员学识水平高低、工作能力大小和成绩贡献多少的唯一标准，在考核材料、评定职称时，必须严格把握条件，掌握标准。在同一个行业里，同一个档次职称只能有一个统一的标准，那就是规定的职称条件。它不是工作环境的优劣和地理条件的不同而人为地提高

或降低，也不受任何主观或客观因素的影响而变动。在任何一个行业和部门，专业人员中工作年龄有长短，资历有深浅，条件有好坏，职务有高低，情况多种多样，但标准只能是一个。在条件面前人人平等，决不能迁就照顾。

由于种种原因，职称评定工作的进展是不平衡的，在评定中暴露出来一些问题，一种是偏重学历，另一种是论资排辈，还有一种是所谓“等额评聘”法：即，在有的行业或地区，把专业职称的各个档次职数层层向下分配，职数评完了事。

第二节 职称的基本特性

认清了职称的含义后，同时要认清职称的基本特性，这与搞好专业技术职务的评聘有着极密切的关系。

我国现在通常所讲的职称，是标志着学识、才智、能力和成就的一个约定俗成的特定概念。各类职称的产生不是偶然的，而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。其本身具有知识性、专业性、尺准性、法规性和严肃性。

职称的知识性突出表现在以下四个方面：一是生产力发展促进知识化的结果，属于生产力包含的教育、科研、技术、管理四个侧面相对应的专业知识领域范畴；二是在行业的专业知识已经发展成为一门专门学科，并建立积累了较为雄厚的基础知识和系统的专业理论知识；三是每个相应学科的专门知识有了深广的探索前景和宏远的发展可能；四是相比之下它是较为复杂的脑力劳动。从一定意义上说，职称是给予从事艰苦脑力劳动的知识分子的等级称号。

一个国家里，社会上专业繁多，学科不时兴起。有些学科根据某种暂时的需要，因国度、地域的不同，应时应运而生，但得

不到社会的认可，而寿命很短，经过一段时间完成了他们的阶段任务之后就自行消失或被别的行业消解、融化或吞并。这样的学科虽有一定的知识，但不能全面反映知识性的特点，不应建立职称制度，从事这种工作的人员不能评定相应的职称。在我国，前几年为了解决干部工资、农转非、住房和乘车等实际问题，各行各业都要求评定职称，发生了一哄而起的现象。这样下去，势必造成行行评职称，人人有职称，使严肃的专业职务晋升变得庸俗化，失去了评定职称的目的和意义。

职称的专业性，反映在各种职称均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并不是多数。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：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基本胜任；这种技术性工作需要自然科学原理作指导，而不是操作性或熟练性、技巧性的技术；这种专门学科，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类。

有无专门学科，是衡量该工作是否属于专门技术工作，可否建立职称系列的一个重要标志。而具有专业性的职称，或者说职称的专业性内含着两个特性：一是一种职称只包含着一种专业内容，一定的职称只能反映从事特定专业工作所达到的学术、技术或业务水平、专业成就，不同专业职称之间不存在内在的必然联系。在前几年的职称评定中，有些地方对改行专业技术干部，按职称的对应关系，把过去已取得的职称套改成现职业务职称，这是不对的。各种专业由于性质上的差异，各自有着不同的专门学科，业务技能也不尽相同，两种不同质的事物之间无法比较，更不能在中间划等号。改行的专业技术干部过去取得的职称，只能

反映他从事过去专业工作时所学到的学术、技术和业务水平与专业工作成就，并不能反映他现职岗位水平和成就。对于这些专业技术干部，应按现职专业各职级晋升条件和要求，重新进行评定，够什么条件就评什么档次的职称。二是反映专业技术干部的职业身份。只有现职从事某种专业技术工作的干部，才能有资格参加该专业系列的职称评定。无论什么原因走上了新的专业工作岗位都不应再按原专业工作评定职称进行聘任。评定职称的一个主要目的是为了更合理地使用专业技术干部，从而充分发挥每个专业人员的业务专长。离开了专业队伍的人参加原专业的职称评定，既不符合职称的专业性，又达不到评定职称的目的。

职称的尺准性，反映在它是衡量一切专业人员真才实学的一把尺子。每个专业系列的各职级职称，从学识水平、业务能力、工作成就和政治表现四个方面各有不同标准的要求。其中学识水平是基础，业务能力是表现，工作成就是结果。评定每一档次职称，在政治条件具备的前提下主要以前三个方面去衡量。而且每一个系列每一个职级只有一个统一的标准；它不受任何主客观因素的影响，也不因地域的不同或环境的变化而人为地降低或提高标准。因此，在评定职称中，无论在什么地方工作，环境优劣，有无行政职务、资历长短、年龄大小，都应是一个标准，都应坚持在条件面前人人平等。

由于各种原因，在以往的职称评定中存在着不少问题，一是按年限划杠子，机械地规定某某年以前毕业的可晋升中师，某某年以前毕业的可晋升高师等，不讲水平、能力、贡献大小，要评大家评，要上大家都上。另一种是工作年限上的论资排辈，简单地规定工作几年评“员”一级职称，工作几年评“师”一级职称，不认真进行考核，够年限就上。这些做法都是与职称的尺准性相违背的。

职称的法规性，表现在职称体系的建立，条文规定的颁布等，

都是经国家机关制定和认可的，并经全国人民代表大会通过的规范性文件，属于法的范畴，有法的效力。法规性的作用体现在以下三个方面：

一、从根本上讲，职称的条件规定以及实施细则等代表了全国人民根本的和长远的利益，是调动学术、技术等专业技术干部的积极性，激励他们积极地进行创造性的复杂脑力劳动，促进我国科学技术的发展，促进精神文明和物质文明的具体体现与明显标志。

二、从实质上讲，职称是以国家行政机构的强制力作为它的后盾，强制人们按照有关文件规定去办，并经相应评审委员会评审认定专业技术职务任职资格。这种评定方式，本身就带有一定的强制性。如果没有这样强迫执行的力量，职称的条件就将成为一纸空文，也就失去了其存在的意义和作用了。

三、职称的有关文件、条文规定明确地指出了建立职称的目的、意义、原则，以及职称的作用、评定的范围、任务和标准等；指明了必须怎么做，可以怎么做，和禁止怎么做；明确了违犯这些规定要承担什么责任，作怎样的制裁。这是法的效力的具体化。在评定职称过程中，应该严格按照这些规定办，自觉维护和保持职称的法规性。

职称的知识性、专业性、尺准性、法规性，综合体现在职称的严肃性上。严肃性主要体现在四个作用上：（一）给专业技术干部晋升专业技术职务任职资格，是对其从事的专业技术工作的水平、能力、做出的工作成就给予客观的评价，进而准确地衡量全国的科学技术水平，了解科技干部队伍的现状。（二）每个专业系列分别规定了各职级的标准条件，按照这些条件对专业技术干部进行考核管理，既表明了国家对他们提出了严格要求，又使专业技术干部明确了前进目标、激励他们努力钻研业务，提高学识、技术水平，做出创造性的贡献，推动我国科学技术、科学研究的繁