

银行专业技术 职务管理

单年祺 主编

中国金融出版社

前 言

随着银行专业技术职务人员队伍的不断发展壮大，如何加强对银行专业技术职务人员管理这个问题也就摆到了我们的面前。从事银行专业技术职务管理的工作者迫切需要这方面的书籍帮助做好管理工作，专业技术职务人员和暂时未被评、聘专业技术职务的同志们也希望通过这方面的书籍了解银行专业技术职务管理工作。假如这本书能对银行专业技术职务人员和从事专业技术职务管理工作，以及暂未被评、聘上专业技术职务的同志有所帮助和启迪，能起到一个抛砖引玉的作用，能调动更多的同行们来研究、探讨银行专业技术职务管理这个新课题，那么，也就达到了我们的目的。

本书介绍了我国实行专业技术职务聘任制的情况、银行专业技术职务评审、聘任、聘任期内的考核和培养、使用以及档案管理等内容。在编写的过程中，我们力争做到结合银行专业技术职务管理的工作实际，尽量比较全面、系统地提供银行专业技术职务管理的基本理论知识和操作技能以及工作方法，力求显示出银行专业技术职务管理的特点。

在编写这本书的过程中，我们参照和引用了纪根云、胡静萍等同志编著的有关论著、人事部、各级行处的有关文件、制度和办法等等，也参考了一些同志的论文和意见。在此，谨向这些同志表示衷心的感谢。

全书由张眺进行总纂、修订，由中国工商银行总行职改办李建飞、中国农业银行总行职改办郑学筠进行审定。

我们在编写这本书的过程中，得到了各级领导、同行们的关心和支持。在此，特别对韦文政、陈身荣、刘军、黄永、周宜勤、柳谷珍、屈洪、石绍智等同志致以诚挚的谢意。

编著本书仅仅是我们的一个尝试，尽管我们力图注意本书的严谨性、科学性和实用性，但是，由于我们受工作经验和理论政策水平的限制，在编写此书过程中，或多或少存在着一些问题和不足。在此，我们真诚地希望各位同仁不吝赐教，恳请广大读者批评指正。

作 者

1992年7月

目 录

第一章 概 论

第一节 银行专业技术、干部、职务	1
第二节 银行专业技术职务管理	4
第三节 银行专业技术职务管理的方法、任务	8

第二章 银行专业技术职务聘任制

第一节 改革职称评定, 实行专业技术职务聘任制	10
第二节 银行专业技术职务聘任制的含义、 特点与功能	25
第三节 银行专业技术职务聘任制的原则	29

第三章 银行专业技术职务的评审

第一节 银行专业技术职务评审委员会的组织办法	34
第二节 银行专业技术职务的设置范围	38
第三节 银行专业技术职务的任职条件	40
第四节 银行专业技术职务的评审	48
第五节 银行行政工系列专业技术职务的评审	93
第六节 现行专业技术职务评审的弊端及对策	129

第四章 银行专业技术职务的设岗定责

第一节 银行专业技术职务设岗定责的意义	137
第二节 银行专业技术职务的岗位设置	139

第三节	银行专业技术职务定责	162
第四节	如何规范设岗定责	170
第五章 银行专业技术职务的聘任		
第一节	银行专业技术职务的聘任程序	176
第二节	银行专业技术职务干部聘任期内的工资	188
第六章 银行专业技术职务聘任期的考核工作		
第一节	银行专业技术职务考核的原则	195
第二节	成立银行专业技术职务考核领导小组	197
第三节	银行专业技术职务人员考核的权限	197
第四节	银行专业技术职务人员考核内容	198
第五节	银行专业技术职务考核程序	200
第六节	对银行专业技术职务人员的考核 方法及范围	203
第七节	银行专业技术职务的考核标准	204
第八节	银行专业技术职务的考核奖惩	205
第九节	对银行专业技术职务人员实行考核的探讨 ..	206
第七章 银行专业技术职务人员的培养		
第一节	培养银行专业技术职务人员的意义	219
第二节	培养银行专业技术职务人员的原则 ..	221
第三节	培养银行专业技术职务人员的内容	222
第四节	银行专业技术职务人员的培养权限及途径 ..	224
第八章 银行专业技术职务人员的使用		
第一节	银行专业技术职务人员的使用原则	230
第二节	发挥银行专业技术职务人员的作用	232

第三节 银行专业技术职务人员的使用	233
-------------------------	-----

第九章 银行专业技术职务人员的档案管理

第一节 银行专业技术职务人员的档案管理原则	238
第二节 银行专业技术职务人员业绩档案的界定 及其建档对象	240
第三节 银行专业技术职务人员档案管理的内容	241
第四节 银行专业技术职务人员档案内容的分类	242
第五节 银行专业技术职务人员的业务档案组卷	243
第六节 银行专业技术职务人员档案的 索引建立及入柜	245
第七节 银行专业技术职务人员档案的查阅、传递 ..	246
第八节 银行专业技术职务人员档案员工作任务	246

第十章 银行专业技术职务人员交流

第一节 银行专业技术职务人员交流的宗旨、 方法及形式	247
第二节 银行专业技术职务人员交流应注意的 几点工作	248
第三节 银行专业技术职务人员交流的几点好处	249
第四节 银行专业技术职务人员交流的有关程序	249

第十一章 银行专业技术职务管理心理

第一节 银行专业技术职务管理的心理问题	252
第二节 调动银行专业技术职务人员积极性的 几个心理问题	258
第三节 职改后, 银行专业技术职务人员心理 变化的调查	261

第四节	银行专业技术职务管理与 心理相联系的意义	265
第十二章	做好专业技术职务人员的思想政治工作	
第一节	思想政治工作干部的价值	268
第二节	银行专业技术职务人员思想政治 工作的作用	273
第三节	做好银行专业技术职务人员思想政治 工作的基本要求	275
第四节	做好银行专业技术职务人员思想政治工作 应遵循的原则和规律	276
第五节	全方位建立思想政治工作网络	278
第六节	建立切实可行的思想政治工作制度	280
第七节	专业技术职务人员思想政治工作的 基本内容	283
第八节	专业技术职务人员思想政治工作的 方法与方式	284

第一章 概 论

金融系统实行以专业技术职务聘任制为中心的职称改革，是我国金融系统专业技术干部管理制度的一项重大改革。实行专业技术职务聘任制以来，对金融系统的各种专业技术职务人员如经济员、助理经济师、经济师、高级经济师等等这些从事金融业务实践活动和金融业务理论活动的工作者，贯彻落实党和国家的“尊重知识、尊重人才”的知识分子政策，彻底打破职务终身制和“大锅饭”制度，创造良好的工作环境和思想环境，努力造就一批金融专业技术人才，银行专业技术职务管理部门做了大量的工作。

银行专业技术职务管理工作作为金融活动中管理工作的一项新的内容，有着其深远的意义和艰巨的任务。如何通过银行专业技术职务的评审、聘用、考核、使用、培养、奖励等工作，达到极大地发挥专业技术职务人员的工作积极性和创造性呢？这就迫切需要我们z从理论上和实践上对这个问题进行研究和探讨。

第一节 银行专业技术、干部、职务

一、银行专业技术

银行专业技术是指随着金融活动的产生，人们用以服务于金融活动这一专门行业所凭借的方法和能力。它主要包括以下几个方面的内容：

(一) 从事金融行业中的计划、信贷、储蓄、信托、出纳、

国际金融、劳动管理、专业技术职务管理、银行业务综合、稽核等工作而凭借的专门技能。

(二) 从事金融行业的会计、财务、预算、稽核等工作而凭借的专门技能。

(三) 从事金融行业的党政建设、思想政治工作等而凭借的专门技能。

(四) 从事金融行业的计算机系统建立、操作、维修、研制、开发、应用以及金融活动中所必备的专门机具(如点钞机等)的维修、保养、研制、应用等工作而凭借的专门技能。

(五) 从事金融行业中的金融理论研究工作、金融书刊报纸编辑出版工作而凭借的专门技能。

(六) 从事金融行业中银行后备干部、银行在职干部的教育工作而凭借的专门技能。

二、银行专业技术人员

银行部门是专业技术性很强的部门，在从事金融活动中拥有服务于金融活动的专门技能的、在金融系统专业技术岗位上工作的人员，如会计记帐员、复核员、工业信贷员、农业信贷员、储蓄员、储蓄所主任、思想政治工作者、办公室主任、副行长、行长等等。这些在金融活动中，运用自己所具备的专门技能，在银行专业技术岗位上工作的同志，无论他是什么级别的领导，还是一般干部，都被称为银行专业技术人员。

三、银行专业技术职务

职位是人们在执行任务时所取得的一定地位；职称最初表现为一个人的称号和职位，并不表示水平、能力、贡献等等，只要在其“位”，即使不称职，同样可以有其“称”。在1979年12月10日国务院批转的国家科委、国家经委、国家科技干部局《关

于颁发工程技术干部职称暂行规定的请示报告》中指出：“确定和晋升技术职称，主要依据是工作成就、业务能力和技术水平，适当考虑学历以及从事专业技术工作的资历”。在这里，技术职称作为“工作成就、业务能力和技术水平”首次出现了。将“职称”加上“技术”的限制，这就明确了职称不是统指职位，而是技术方面的职务名称。职务是指人们份内应做的事情和名称，它是与职责以及地位连在一起的。银行专业技术职务是指根据金融工作的实际需要而设置的工作岗位中，融学术、技术、职务、称号、职责于一体的总称。具有金融专业技术职务的人，一定具备一定程度的、系统的专门知识，而且正在金融活动中从事专业技术工作。银行专业技术职务包括四个方面的含义，第一，它是根据金融活动的实际需要而设置的工作岗位，没有工作岗位，就没有专业技术职务；第二，它是对金融专业技术人员在金融工作中的地位和权力的称号，它标志着专业技术人员的专门知识能力的大小；第三，它是对金融专业技术人员在金融工作岗位上履行工作时所担负的相应责任的总称；第四，它是对金融工作中履行职责、拥有相应权力，拥有相应利益的总称。也就是说，银行专业技术职务是银行专业技术人员在金融活动中融职、责、权、利于一体的总称，它与过去那种作为评价专业技术人员水平等等而授予的专业技术职称是有着本质的区别的。

银行系统的专业技术职务是由两大主系列，即经济系列、会计系列和辅助系列如电子工程系列、土木建筑工程系列、工艺美术系列、档案管理系列、思想政治工作系列以及教育系列、新闻、出版系列等构成。银行系统的专业技术职务人员的职务基本上以高级职务、中级职务、助理级职务、员级职务这四个职务级次构成。在相同专业的不同职务级次中，每一个级次享有的利益不同，承担的责任不同，拥有的权利也不同。职务级次越高，承担的责任越大，拥有的技术权威越大，那么，很自然获得的报酬

也就越多。

四、银行专业技术干部

银行专业技术人员，在经过了一定时期的银行专业工作实践后，将所学的金融理论知识运用于日常的金融工作中，并因此取得了一定的成绩，由此而获得了一定的专门技能。银行专业技术人员的这种专业技能，究竟达到了一个什么样的程度呢？这就只有由银行专业技术人员自己进行书面申请，请求有关部门对其专业技能的程度进行评价。

由专业技术人员本人提出申请后，基层组织进行推荐，专业技术职务评审组织以政治思想方面、学识水平、学历情况、专业工作能力以及专业工作成就这五个方面为主进行综合性评审。专业技术人员的这种专业技能一经被确定，无论是被确定为何种技术职务级次，何种专业技术类型；无论是被聘为何种专业技术级次，只要专业技术人员的专门技能被确定，那么，银行专业技术人员就拥有了银行专业技术职务。也就是说，按照聘用方式给被评、聘上岗的专业技术人员予以相应的专业技术职务，那么，这样的专业技术人员则是专业技术干部。如，一个县市支行的党委专职副书记是银行专业技术人员，他在银行部门从事的是党务工作，但是，他一旦被评聘为政工师这一专业技术职务，那么，他就可称为银行专业技术干部；否则，则不是。

第二节 银行专业技术职务管理

金融系统实行专业技术职务聘任制，是对专业技术干部的一种任用形式，是专业技术干部管理的一种方法和制度。

一、银行专业技术职务管理

银行专业技术职务管理是银行专业技术职务管理部门（通常是银行人事部门），按照专业技术职务聘任的要求，对银行专业技术职务人员进行有组织、有计划、有目的的统一领导，分级分层控制的一种综合性活动，它包括对银行专业技术职务人员的任职资格、职务评定、聘用、培训、定责、考核、奖惩等方面的确定和评价。

银行专业技术职务管理的概念可以如下表示：

银行专业技术职务管理

{ 主体：各级行处银行专业技术职务管理部门
客体：银行专业技术职务干部

银行专业技术职务主管部门

{ 实质内容：按专业技术职务评聘内容管理，
制订专业技术职务管理制度
方 法：统一领导、分级管理，分层次
控制专业技术职务比例

银行专业技术职务人员管理的内容

{ 职业：资格、任免、调动、培训
职务：职责、权限、利益
职称：评（升降）、聘、考、用
奖惩：表彰、高聘、低聘、受聘、不聘、解聘

二、银行专业技术职务管理的特性

银行专业技术职务管理是银行干部人事管理制度的组成部

分，是人事管理科学的重要内容之一，它具有政策性强、技术性强、横向联系广、相关知识多等特点。

（一）政策性强

银行专业技术职务管理是属于行政管理学的范畴，它既有其内在的规律性，又必须受到国家法律和政策的制约，它要求具有明确的意义，有具体的内容，强调职务与职责的统一，各层次职务必须有合理的比例限制，既定员、定编，又定岗定责，还定额定量，能充分调动受聘的专业技术职务人员热爱社会主义祖国，热爱金融事业，遵守宪法和法律，积极为我国金融改革奉献自己的聪明才智。因此，银行专业技术职务管理具有很强的政策性。

（二）技术性强

现代科学技术的迅猛发展，社会分工越来越细，层次也越来越多，专业技术职务系列将随之越来越多。过去，人们将科学划分为自然科学、社会科学两大门类，而今，又有人主张将现代科学体系划分为自然科学、社会科学、教学科学、系统科学、思想科学、人体科学、军事科学、文艺理论和行为科学九个门类，而且还有很多交叉科学、边缘科学在不断出现。现代科学的发展，产生了许多新兴产业，涌现出了许多与之相伴而生的专业技术工作。这样，就有可能出现和有必要设置新的专业技术职务，采取新的管理手段。

社会经济发展的结果，促进了金融行业的发展，金融工作围绕服务于社会经济的发展，一定得有与之相适应的服务手段才行，这种手段就是来源于现代科学技术发展的结果。如，六七十年代，银行部门在金融活动中是手工操作，那时候，银行根本没有设立电子工程系列职务的需要。但是，计算机的产生和运用于银行工作，使得银行专业技术的手段不断走向了现代化轨道。新技术发展的结果，使得银行专业技术岗位的工作性质、工作职能、复杂程度以及业务发展的要求起了变化，这就必须有一些用

专门技能从事新兴技术的人，而且还必须通过现代化的管理方法，通过合理地设岗定责管理这部分人，使专业技术职务的确定与本人的实际技术、技能水准相适应，使专业技术人员在从事新型专业技术工作中获得相应的报酬，给予专业技术人员以相应的技术权威。因此，随着新技术的产生，银行的专业技术职务也要相应产生，同时，银行专业技术管理手段也要伴随着新技术的产生而发展。这就是说，银行专业技术职务管理的方式、手段都包含了很强的技术性。

（三）纵横联系广，相关知识多

管理作为一种艺术或技巧，（英国学者罗杰·福尔克认为企业的整个管理活动本身就是一种艺术；而《日本的管理艺术》一书的作者帕斯卡尔和阿索斯则显然将管理视为一种技巧）是管理者在管理实践中的实践性活动及其规律。也就是说，无论管理是一种什么内涵，他是以实践中的管理活动及其规律作为其对象的。因此，管理这项工作是一个相当复杂的系统工程。银行专业技术职务管理，作为银行管理中人事管理的一个重要组成部分，也具有其复杂性，这是由于银行专业技术职务管理的政策性和技术性决定的。同时，银行专业技术职务管理还具有联系面广、相关知识多的特性。如，银行部门不仅有经济和会计两个专业系列，它还有计算机工程、建筑工程等等系列。银行在发放技术改造贷款中，由于经济活动纽带作用，使得银行从事技术改造贷款的经济师们，不得不同土木建筑工程、计算机工程、其他专业工程（如化工专业工程）的工程师们相互联系。这就是说，银行专业技术职务管理的横向联系很广。在银行业务工作中，某一部门的专业技术权威拥有较高的专业技术职务，他与相同专业的不同职务层次的工作联系是很广的。这就是说，银行专业技术职务管理纵向联系也广。在银行专业技术职务管理中，从管理的内容到程序，从岗位的设置到职责的制定，从任职资格的评定、专业技

术职务干部培训到提升工资等等，都涉及到许多相关部门。要完成这个工作，没有相当的专业知识和相关的知识做基础，是很难对专业技术职务人员实行真正的管理的。如金融系统的工艺美术编辑和卫生系列专业技术职务评审，只由各家银行共同组织评审委员会，显然难以完成此任，必须委托有关部门协助完成。

三、银行专业技术职务管理的目的和意义

（一）银行专业技术职务管理的目的

银行专业技术职务管理的目的在于：培养人才、发现人才、极大地挖掘银行人才的潜力、合理使用人才，鼓励银行专业技术干部在金融活动中不断进取，奋发图强，为发展金融事业尽心尽责，多作贡献。

（二）银行专业技术职务管理的意义

银行专业技术职务管理的意义在于：在金融活动中，强化对银行专业技术职务人员的管理，充分合理地让银行专业技术职务人员在金融活动中更好地履行其职、责、权，并对其专门技能的大小以及贡献多少予以动态的利益挂钩，使得对专业技术职务人员管理达到规范化、制度化、科学化、合理化的目的。

第三节 银行专业技术职务 管理的方法、任务

一、银行专业技术职务管理的方法

银行专业技术职务管理所采用的方法是分级管理方式。即，总行管理总行机关的高、中、初级专业技术职务人员；省（市）分行管理全省（市）金融行业的高级专业技术职务人员和分行机关的中、初级专业技术职务人员；地（市）中心支行管辖内的

中级专业技术职务人员和中心支行机关的初级专业技术职务人员。并协助省（市）分行管理辖内的高级专业技术职务人员；县（市）支行管理辖内的初级专业技术职务人员并协助地（市）中心支行管理辖内的中级专业技术职务人员。

二、银行专业技术职务管理的任务

银行专业技术职务管理的任务包括以下几个方面：

（一）对辖内的专业技术岗位进行岗位调查、岗位结构设计、岗位评介、岗位归级，编制下发岗位设置的通知。

（二）对辖内专业技术人员申请的专业技术职务进行申报、推荐、初评、评审工作。

（三）对辖内设置的专业技术岗位，按专业层次划分，明确制订相应的岗位职责。

（四）将取得专业技术职务任职资格的专业技术职务人员，按择优聘用的原则，实行聘用、不聘、低聘。

（五）对专业技术职务人员在聘用期内的工作实绩进行考核，确定出续聘、低聘、缓聘、解聘。

（六）对专业技术职务人员的专门技能进行培养、使用。

（七）对专业技术职务人员聘用期内的心理进行培养、分析，并做好专业技术职务人员的思想政治工作。

（八）对专业技术职务人员的档案进行收集、整理、立档、管理、利用，对专业技术职务人员在聘任期的理论成果、业务成果以及获奖情况，履行职、责、权力的情况予以如实、及时、完整的记载。

（九）做好专业技术职务人员管理的其他有关工作。

第二章 银行专业技术职务聘任制

1985年12月31日，中央职称改革工作领导小组成立后，我国开始在全国范围内进行了专业技术职务聘任工作。根据中共中央、国务院关于职称改革文件的精神和中央职称改革工作领导小组《关于1987年职称改革工作部署的通知》的要求，银行系统于1987年开始，在全国范围内，全面开展了职称改革，实行了专业技术职务评聘工作，首次实行了专业技术职务聘任制。

第一节 改革职称评定，实行 专业技术职务聘任制

一、建国后，我国职称评定工作的发展沿革

我国的专业技术职务评定工作，经过了一个较长的历史发展过程。

新中国成立时，我们对旧中国遗留下来的专业技术人员的专业技术职务基本是承认的。其中某些职务如：工程师、主治医师等，建国前在老解放区就承认并使用过。

建国后，我国实行的是专业技术职务任命制和职务等级工资制度。建国后的专业技术职务逐步形成了多种系列，如工程技术、高等教育、科学研究、卫生技术等。但是，将评定专业技术职务作为一种制度，制订具有一定标准的职务条例、考核标准等基本上还没有建立起来。1956年后，由于我国工资基本处于冻结状态，专业技术的职务工作受到了很大的限制。1956年6