

GUOYOU QIYE ZHUANYE JISHU
RENYUAN ZHUANGKUANG YANJIU

国有企业专业技术 人员状况研究

刘春平 等著



中国科学技术出版社
CHINA SCIENCE AND TECHNOLOGY PRESS

国有企业专业技术人员 状况研究

刘春平 等著

中国科学技术出版社

· 北 京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

国有企业专业技术人员状况研究 / 刘春平等著. — 北京:
中国科学技术出版社, 2016.6

ISBN 978-7-5046-7142-4

I. ①国… II. ①刘… III. ①国有企业—专业技术人
员—现状—研究—中国 IV. ① F239.47

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 090501 号

刘春平 赵 勇 夏 婷 罗 涛 张明妍 著

策划编辑	王晓义
责任编辑	孙红霞
装帧设计	中文天地
责任校对	何士如
责任印制	徐 飞

出 版	中国科学技术出版社
发 行	中国科学技术出版社发行部
地 址	北京市海淀区中关村南大街16号
邮 编	100081
发行电话	010-62173865
传 真	010-62179148
网 址	http://www.cspbooks.com.cn

开 本	720mm × 1000mm 1/16
字 数	320千字
印 张	19.75
版 次	2017年6月第1版
印 次	2017年6月第1次印刷
印 刷	北京九州迅驰传媒文化有限公司
书 号	ISBN 978-7-5046-7142-4 / F · 813
定 价	40.00元

(凡购买本社图书, 如有缺页、倒页、脱页者, 本社发行部负责调换)

前言

党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中指出，必须毫不动摇巩固和发展公有制经济，坚持公有制主体地位，发挥国有经济主导作用，不断增强国有经济活力、控制力、影响力。2015年的《中共中央、国务院关于深化国有企业改革的指导意见》中指出，国有企业仍然存在一些亟待解决的突出矛盾和问题，一些企业市场主体地位尚未真正确立，现代企业制度还不健全，国有资产监管体制有待完善，国有资本运行效率需进一步提高；一些企业管理混乱，内部人控制、利益输送、国有资产流失等问题突出，企业办社会职能和历史遗留问题还未完全解决；一些企业党组织管党治党责任不落实、作用被弱化。面向未来，国有企业面临日益激烈的国际竞争和转型升级的巨大挑战。

国有企业是推进国家现代化、保障人民共同利益的重要力量。改革开放以来，特别是社会主义市场经济体制建立过程中，我国国有企业的经营已经从传统的单纯以生产为导向转变为以市场为导向。在以市场为导向的经济活动中，人力资源在社会生产中的作用显得日益重要。专业技术人员掌握组织中设备、资金、信息等资源，是提高企业经济效益和推动企业技术创新的原动力。国有企业中的专业技术人员是企业技术进步的重要推进者，也是加快国家科技创新体系建设的骨干力量。对这部分群体的研究十分重要且必要。

在相关统计及以往调查研究中，更多地关注国有企业就业人员的规模总量以及在单一方面（如职业发展、薪酬激励、人才流动等）的研究，鲜有对企业中就业人员，尤其是对专业技术人员在企业中的作用发挥、现实需求和权益保障等方面的深入研究，也少有针对性、不同类型、不同领域、不同年龄等国有企业专业技术人员的特点及差异进行研究。因此，在全面、客观反映

国有企业专业技术人员现状和问题、创新能力与创新动力及其影响因素时，显得单薄了些，笼统了些，不利于相关政策制定。从现实情况来看，当前国有企业专业技术人员队伍建设中还存在不少问题，如专业技术人员层次不高，布局不合理，科技领军人才等高层次人才缺乏，高级技能型人才不足；专业技术人员上升通道狭窄，缺乏宽广的成长成才环境，企业对人才的培养多侧重于内部之间交流切磋，不重视与外部的交流学习；专业技术人员虽然存在知识更新的需求，但往往得不到及时培训，知识老化程度严重；薪酬激励等尚未充分与绩效挂钩，存在干多干少一个样的固有顽疾，人才流动频繁，高级人才流失问题突出……现有研究基础的薄弱和现实存在问题的复杂性，迫使我们需从最基础的调查研究着手，从更大范围、更广领域摸清现状，分析问题，提出对策。

本书是基于中国科学技术协会委托的课题“国有企业专业技术人员状况调查”（项目标号：2014DCYJ-9）的研究基础上形成的。

课题通过调查研究，全面掌握国有企业专业技术人员的总体规模、主要特点、区域分布、流动情况，了解他们在企业中的地位、作用发挥情况、职务待遇晋升情况等，分析不同群体国有企业专业技术人员之间的差异性以及在工作、学习、生活、权益保障等方面的现实需求、困难和问题，研究分析原因，并提出相应的解决对策或途径，为相关政府部门、产业治理部门和各类国有企业制定政策、改进治理或优化管理提供科学依据和重要参考。

目 录

Contents

前 言

第一章 概念界定与文献综述 / 001

- 一、概念界定 / 001
- 二、文献综述 / 004
- 三、前期调研发现的问题 / 017
- 四、理论框架与指标体系 / 021

第二章 国有企业专业技术人员规模和结构特征 / 027

- 一、总体规模 / 028
- 二、行业分布 / 030
- 三、地区分布 / 032
- 四、职称结构 / 035
- 五、学历结构 / 035
- 六、年龄结构 / 038
- 七、性别结构 / 039

第三章 国有企业专业技术人员工作基本情况 / 041

- 一、岗位、职称和职务情况 / 041
- 二、入职情况 / 050
- 三、流动意愿 / 055
- 四、薪酬情况 / 059
- 五、工作满意度 / 066

第四章 国有企业专业技术人员专业定位 / 068

- 一、专业特长发挥情况 / 069
- 二、职业能力提升和培训交流 / 077
- 三、绩效考核 / 085

第五章 国有企业专业技术人员创新能力 / 090

- 一、科研成果状况 / 091
- 二、科研项目状况 / 095
- 三、企业产研结合状况 / 100
- 四、企业科研奖励机制 / 102
- 五、知识产权保护状况 / 106
- 六、对国企的聚焦——一个 logit 计量模型 / 109

第六章 国有企业整体创新状况 / 112

- 一、企业科技水平 / 112
- 二、企业创新制度 / 115
- 三、企业人才队伍 / 120
- 四、企业核心竞争力 / 124
- 五、员工群体创新动力与创新能力 / 126
- 六、企业创新工作满意度 / 130
- 七、企业技术创新存在的突出问题 / 134
- 八、希望国家出台的政策 / 137

第七章 国有企业专业技术人员生活状况 / 139

- 一、身体健康情况 / 139
- 二、生活中面临的主要困难 / 141
- 三、住房情况 / 142
- 四、国有企业改革可能带来的影响 / 143
- 五、生活幸福程度 / 146

第八章 对策建议 / 149

- 一、高度重视人才队伍建设 / 149
- 二、充分发挥专业特长 / 150
- 三、努力提升创新动力与创新能力 / 152
- 四、着力加强行业基础性研究质量 / 153
- 五、合理构建有效薪酬激励机制 / 154
- 六、积极创新知识产权管理机制 / 155
- 七、有效畅通职业发展通道 / 156
- 八、及时消除人才流动制度性障碍 / 157

附 录 / 159

- 第一部分 调研方案 / 159
- 第二部分 调查问卷 / 166
- 第三部分 问卷调查情况 / 181
- 第四部分 数据报告 / 185

参考文献 / 300

后 记 / 305

第一章

概念界定与文献综述

国有企业在国民经济中具有主导和主体的地位，而专业技术人员在企业发展中起着基础性、战略性、决定性的作用，是企业发展的中流砥柱。企业要有所发展，必须依靠专业技术人员发挥他们的知识专长和技术能力。

一、概念界定

（一）国有企业

本课题所调研的国有企业主要为国有及国有控股企业。国有企业指企业全部资产归国家所有，并按《中华人民共和国企业法人登记管理条例》规定登记注册的非公司制的经济组织。国有控股企业是指在企业的全部资本中，国家资本（股本）占较高比例，并且由国家实际控制的企业。

（二）专业技术人员

目前，我国有两种版本的有关专业技术人员的分类：一是中组部和原人事部对专业技术人员概念的界定和分类，涉及 17 个专业技术类别和 99 个细分类。专业技术人员是指从事专业技术工作和专业技术管理工作的人员，包括企业、事业单位中已经聘任专业技术职务、从事专业技术工作和专业技术管理工作的人员，以及未聘任专业技术职务、但在专业技术岗位上工作的人员。统计数据主要是通过年度专项统计报表制度收集，其统计的范围是国有企事业单位和集体所有制单位，不包括非公有制企业和个体经济成分。相关

数据发布在《中国统计年鉴》《中国科技统计年鉴》等文献中；二是劳动和社会保障部、国家质量技术监督检验检疫总局等单位联合颁布的《国家职业分类大典》，将专业技术人员概念界定为专门从事各种科学研究和专业技术工作的人员。从事本类职业工作的人员，一般都要要求接受过系统的专业教育，具备相应的专业理论知识，并且按规定的标准条件评聘专业技术职务，以及未聘专业技术职务、但在专业技术岗位上工作的人员。共分为 14 个中类、115 个小类和 379 个职业（细类）。该职业分类体系基本上与 1968 年版本的《国际标准职业分类》相同，也成为历次人口普查的职业分类依据。受社会经济发展现实状况影响，不同普查年份职业的分类具体情况有所不同。

上述两种对专业技术人员的分类存在着相互联系与区别。它们所包含的专业技术人员总体口径范围基本相同，在大类上存在着对应和转换关系（参见表 1-1）。其区别在于：一是一些类别的归类不同，如工程技术人员中，前者包括民航飞行、船舶技术人员，后者则将此类单独列出；二是细分类划分标准不同，前者按专业技术职务的高低分为高级、中级、初级和未聘任的专业技术人员，后者则按从事工作的性质进一步划分为不同的职业类型。尽管以上两种专业技术人员分类标准的概念、口径范围类似，并存在对应和转换关系，但是它们在大类的划分和归类上并不统一，影响对专业技术人员统计数据的使用。此外，两者在统计范围、统计对象、统计方法等方面也存在很大差别，易引起数据使用上的混乱。

表 1-1 两种专业技术人员分类的对应关系

中组部、原人事部对专业技术人员的分类		《国家职业分类大典》对专业技术人员的职业代码和分类	
1	工程技术人员（包括民航飞行、船舶技术人员）	2020000	工程技术人员（不包括民航飞行、船舶技术人员）
2	农业技术人员	2030000	农业技术人员
3	科学研究人员	2010000	科学研究人员
4	卫生技术人员	2050000	卫生技术人员
5	教学人员	2090000	教学人员
6	经济人员	2060000	经济业务人员 金融业务人员
7	会计人员	2070000	
8	统计人员	2120500	
9	翻译人员	2120600	翻译人员

续表

中组部、原人事部对专业技术人员的分类		《国家职业分类大典》对专业技术人员的职业代码和分类	
10	图书档案、文博人员	2120700	图书资料档案业务人员
			考古文物保护专业人员
11	新闻、出版人员	2120000	新闻出版文化工作者（一部分）
12	律师、公证人员	2080000	法律专业人员
13	播音人员	2120400	播音员和节目主持人
14	工艺美术人员	2100700	工艺美术专业人员
15	体育人员	2110000	体育工作人员
16	艺术人员	2100000	文学艺术工作者（一部分）
17	政工人员	2990000	其他专业技术人员

我国专业技术人员统计制度是在社会主义计划经济条件下建立起来的，长期以来对国有企事业单位和集体所有制单位的专业技术人员进行统计，但统计结果只呈现总体的情况，很少有对国有企业进行单独的统计工作。由于这方面的数据缺乏、指标体系不健全，并且针对专业技术人员口径等问题存在数据偏差，因此，可能无法看清国有企业专业技术人员规模及结构特征的全貌，也不能很好地将国企专业技术人员和其他专业技术人员及其他人员结合起来，分析它们之间的相互比例关系和变化。

考虑到数据的可及性和相对一致性，本课题采用中组部和原人事部对专业技术人员的界定，认为专业技术人员是指从事专业技术工作和专业技术管理工作的人员。包括企业、事业单位中已经聘任专业技术职务并从事专业技术工作和专业技术管理工作的人员，以及未聘任专业技术职务、但在专业技术岗位上工作的人员。

结合研究的主要目的以及国有企业的现实情况，本课题中国有企业专业技术人员的定义为：国有企业中已经聘任专业技术职务并从事专业技术工作和专业技术管理工作的人员，以及未聘任专业技术职务、但在专业技术岗位上工作的人员，主要涉及科研人员和工程技术人员^①。

^① 值得注意的是，由于现有统计数据并没有对国有企业中专业技术人员的具体类别进行统计，所以尽管我们在实际调查中主要关注科研及工程技术人员，但是在历史回顾和规模结构部分的统计数据中，仍然以专业技术人员的一般定义和内涵为主。

二、文献综述

从现有文献来看,针对我国国有企业专业技术人员的研究,研究者们的关注点主要集中在人才培养、职称评聘、激励机制、薪酬问题、人才流失等方面。

1. 关于国有企业专业技术人员的培养

现代的人力资源理论与实践,培训是一项回报率极高的投资。通过这样的投入,企业的效益可以成倍地增长。在人力资源方面的投入,可以获得更好的效益。徐超(2013)认为,国有企业在人才培养和团队建设中存在着人才培养缺乏规划、忽视人才培养投资以及企业内部的培训与奖惩制定不完善的问题^①。杨永红、黄丽萍(2008)认为,国有企业人力资源开发培训体系落后且投资过少,企业人事部门还没有从开发人的潜能角度考虑,制定培养符合企业未来发展需要的人才战略^②。黄芳毅(2007)认为,国有企业人力资源投资严重不足,员工素质难以适应市场经济的要求,30%的国有企业每年用在员工培训上的经费人均不足10元^③。唐新敏(2010)认为,企业员工培训、继续教育工作重视不够,开展不到位,没有把人才培养看成是知识经济时代最主要的基本建设^④。魏耀武、周华(2007)认为,我国国企尤其是冶金、矿业、纺织等行业的企业,生产工艺比较成熟,所以在引进人才及使用人才的过程中,存在着重使用轻培训,培训方式主要采用师傅带徒弟的形式,而没有采用专业化、脱岗培训的方式^⑤。程锴(2009)认为,近几年国企对职工再教育的投入虽有所增加,但只是停留在小范围、低水平的层次上,系统性、针对性、前瞻性的培训开展得还不到位^⑥。张文杰(2008)认为,国有企业缺乏完善的人力资源开发和培养体系^⑦。

① 徐超. 国有企业人才培养及团队建设[J]. 经营管理者, 2013(17): 129.

② 杨永红, 黄丽萍. 国有企业人力资源管理存在的问题[J]. 现代商贸工业, 2008, 20(2): 107—108.

③ 黄芳毅. 国有企业人力资源管理的出路[J]. 东方企业文化, 2007(9): 67, 107.

④ 唐新敏. 国有企业人力资源管理发展对策浅析[J]. 铁路采购与物流, 2010(7): 62—63.

⑤ 魏耀武, 周华. 国有企业人力资源管理危机分析[J]. 冶金经济与管理, 2007(5): 25—26.

⑥ 程锴. 国有企业人力资源管理现状分析及对策思考[J]. 辽宁经济, 2009(5): 82.

⑦ 张文杰. 国有企业人力资源管理中存在的问题及对策研究[J]. 生产力研究, 2008(17): 125—127.

2. 关于激励机制

在现代人力资源管理中,激励指的是激发人内在的行为动机并使之朝着既定目标前进的整个过程,也是调动员工积极性的过程。激励是企业人力资源管理的重要职能,是实现企业效率的重要措施。激励理论是关于如何满足人的各种需要、调动人的积极性的原则和方法的概括总结。

(1) 赫兹伯格的“双因素论”。1959年,美国心理学家赫兹伯格(F. Herzberg)在《工作的激励》一书中首次提出了“双因素论”。他认为,使人不满意的因素大多是环境、条件等外部因素,包括公司政策与行政管理、监督、工作条件、薪金、安全性、人际关系和个人生活等。这类因素若解决不好,职工得不到基本满足,就会很不满意;但是这类因素处理得当,也仅能消除职工的不满情绪,并不能使人很满意,所以也就没有多大激励效果。他把这类因素称为保健因素,即如同人擦破皮肤,不上药伤口就可能恶化,但上药也不能增进健康。与此相反,使人感到很满意的因素基本都是工作本身的因素,包括工作上的成就感、工作成绩得到认可、工作具有挑战性、从事有发展前途的工作、担负一定责任、得到提升等。这类因素如果不理想,职工未必很不满意;但这类因素若得到改善,职工就会很满意,从而提高工作积极性。因此,赫兹伯格把这类因素称为激励因素,激励因素如同锻炼身体一样,不锻炼不一定生病,但锻炼就可以增进健康。赫兹伯格的双因素论把影响人的因素分为保健因素和激励因素,实质是在说明这样一个道理:并不是满足人的一切需要都能够调动积极性,只有满足工作范围内的需要,才能真正起到激励作用。这就使得对激励条件的认识进入了明晰化阶段。

(2) 弗鲁姆的“期望理论”(VIE理论)。1964年,美国心理学家弗鲁姆(V. H. Vroom)在《工作与激励》一节中提出了著名的“期望理论”,这是关于如何根据需要设置目标并引发出工作动机的一种激励理论。弗鲁姆认为,一个目标对人的激励程度受两个因素影响:一是目标效价,指人对实现该目标有多大价值的主观判断。如果实现该目标对人来说很有价值,人的积极性就高;反之,积极性则低。而效价高低的实质,在于该目标能否满足人最迫切的需要以及满足的程度如何。二是期望值,指人对实现该目标可能性大小的主观估计。只有人认为实现该目标的可能性很大,才会去努力争取实现,从而在较高程度上发挥目标的激励作用;如果人认为实现该目标的可能性很小,甚至完全没有可能,目标激励作用则小,以至完全没有。期望理论的基本观点可以表示为这

样一个公式： $M = E \cdot V$ 。从这个公式可以看出，只有当期望值（Expectancy）和效价（Valence）都高时，激励程度（Motivation）才会高，这两个因素若有一个低，整个激励程度必定是低的。在这一基本观点基础上，弗鲁姆又作了进一步分析，他认为作为激励手段的目标有两个层次，第一层目标是工作标准或劳动定额；第二层目标是达到工作标准后所能得到的奖酬。因此，期望值也有两层含义，一是达到工作标准可能性的大小；二是达到工作标准后得到奖酬的可能性大小。作为职工来说，一般是把实现第一层目标当作实现第二层目标的工具或手段。于是，弗鲁姆又提出了第三个影响因素——工具性或关联性（Instrumentality），即只有当工作绩效与奖酬紧密关联，工作取得绩效就一定会得到相应的奖酬时，目标才有激励作用，职工才会有积极性。所以，期望理论在西方被简称为“VIE理论”。

（3）亚当斯的“公平理论”。1963年，美国心理学家亚当斯（J.S.Adams）发表了《对于公平的理解》的文章。1965年，他又发表了《在社会交换中的不公平》一文。他认为，作为激励环节的奖酬，能否真正起到激励作用，并不取决于奖酬本身或奖酬的绝对值，而是取决于人的公平感。只有当人们认为奖酬很公平时，奖酬才能起到应有的激励作用。否则，人的积极性就会受到挫伤。而人的公平感又取决于两个比较，一是把自己现在付出的劳动和所得的奖酬与自己过去付出的劳动和所得的奖酬进行纵向的、历史的比较；二是把自己付出的劳动和所得的奖酬同他人付出的劳动和所得的奖酬进行横向的、社会的比较。在这两个比较中，如果比值相等，人就感到公平，因而心情舒畅、努力工作。否则，就会产生不公平感。尤其是在横向比较中，如果自己一方的比值低于他人，就会满腹怨气，导致各种消极行为。因此，亚当斯强调，在激励过程中一定要注意奖酬的公平合理，这样才能取得良好的激励效果。

（4）马斯洛的“需求层次理论”。1943年，美国心理学家马斯洛（A.H.Maslow），通过对人类需要的深入研究，在其《人类动机理论》一文中，首次提出了需要层次论。他把人类纷繁复杂的需要归纳为五种基本需要，并按照由低到高的顺序排成五个层次，即生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要。他认为，在人们心理发展过程中，这五种需要是按次序逐级递升的，当下一级的需要基本满足后，上一级的需要就会出现，这时追求上一级的需要就成了驱动行为的动力。由于只要较低层需要基本得到满足，高一层需要就会出现，因此人们在一定时期五种需要会同时并有。不过，不同的人

以及同一个人在不同时期和条件下,五种需要的强度是不同的,其中必有一种需要最为迫切,这就是“优势需要”。马斯洛还把五种基本需要分为高低两级,其中生理需要、安全需要、社交需要属于低级需要,因为这些需要主要是通过外部条件使人得到满足,而且当这些需要满足到一定程度时,人们的需要强度就会降低,因而对人的驱力作用也会减弱。而尊重需要和自我实现的需要属于高级需要,这两种需要主要是从内部使人满足,并且,这两种需要人是永远不会完全满足的。奥尔德弗发展了马斯洛的需要层次理论,他把马斯洛的需要层次紧凑为三个可能相互重叠的层次——生存需要、关系需要和成长需要。生存需要(existence needs):对应生存和安全的需要。关系需要(relatedness needs):专注于人们同社会环境的关系,与马斯洛的爱和社交的需要相近。成长需要(growth needs):与马斯洛的尊重需要和自我实现需要相近,从而形成了ERG理论。在对待人们满足不同需要的方式上,ERG理论与需要层次有差别。第一,奥尔德弗认为,可以同时有两种需要导致激励;第二,ERG理论提出了“受挫—退回”过程,即如果某人在试图满足成长需要时不断遭受挫折。关系需要就重新成为主要激励力量,引发个人重新定向努力,以寻求满足该低层次需要的新方法^①。

国内学者的研究中,吕鑫锋(2010)认为,国有企业人力资源管理激励机制缺乏创新以及激励机制不健全^②。王磊(2013)认为,国有企业建立的激励机制不够完善,不具有实效性。一直以来国有企业仍然依靠工作具有稳定性、低风险性等特点来吸引和激励员工,然而这些只能让专业技术人员被动留下,却没有对企业的认同感和责任感,也就不能发挥自己的创造力,这也就影响了国有企业的经济效益^③。葛岩(2009)认为,在国有企业人才流失的诸多原因中,缺乏有效的激励机制是企业的致命伤。建立有效的激励机制是解决这一尴尬局面的关键^④。陈丹红(2006)认为,在社会主义市场经济条件下,员工依据其所得的物质和精神报酬的多与寡来决定其工作努力程度,必须运用激励杠杆来激发员工人力资本的张力。然而,普遍存在着的激励机制

① 曾坤生. 管理学[M]. 北京:清华大学出版社, 2012.

② 吕鑫锋. 论国有企业人力资源管理的激励机制[J]. 现代商贸工业, 2010(23): 187—188.

③ 王磊. 简析国有企业专业技术人员的有效激励[J]. 河北企业, 2013(4): 69.

④ 葛岩. 从国有企业的人才流失现象谈员工激励问题[J]. 现代经济信息杂志, 2009(10):

失效和动力机制不足的现象已经成为制约国有企业发展的瓶颈,建立一套有效的国有企业员工激励机制是当前国有企业改革的重要举措之一^①。何周蓉(2012)认为,不少国有企业在建立激励机制时缺乏系统考虑和科学的认证,很少考虑其他因素。直到真正付诸实施时,才发现制度缺乏系统性和可操作性,影响激励机制的运行效果。在激励机制的实施过程中又流于书面,直接导致人才流失^②。

3. 关于职称评聘晋升

职称评聘制度是国有企业专业技术人员任用制度的一项重要改革,在专业技术人员队伍建设工作中具有重要作用。龚建立、蔡平川(2004)认为,随着社会主义市场经济制度的建立和科学技术的飞速发展,以政府行政干预为主的职称制度有一些不适应逐渐显露出来,矛盾越来越突出,已成为目前急需解决的问题,真正实现职称的社会化评价是解决问题的有效途径^③。刘玉斌、白雪云(2000)认为,专业技术职称评价的惯用做法有很多弊端,应用工程系统的模型方法,使职称评价程序化,实现计算机辅助决策,减少人为因素干扰,使职称评价工作公正合理地进行^④。唐智国、姜艳、潘莲君(2006)认为,新时期的职称工作对现行的人才配置和使用机制提出了新的要求,原有评价体系中对各类专业技术人员职务任职资格评价采取同一评价模式、同样的评价程序、同样的考核评价内容,拿同一把尺子衡量不同的专业技术人才,采取一刀切的原则,这不符合实事求是原则,不符合各个专业技术岗位和职位的发展特点,不同程度上误导了一部分专业技术人员的成长和发展。针对职称评价制度以及人才评价中存在的问题,亟须完善职称制度,建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制^⑤。蒋斌仁、岳星(2004)认为,目前职称评价中,“论资排辈”现象相当严重。除了学历条件外,同时还规定了一定的资历条件,导致一些资历长、业绩平平者很容易获得职称;而一些业绩突出的优秀

① 陈丹红. 构建国有企业员工激励机制方法探讨[J]. 生产力研究, 2006(1): 174—175, 198.

② 何周蓉. 国有企业激励机制探析[J]. 经营管理者, 2012(1): 104.

③ 龚建立, 蔡平川, 等. 专业技术职称社会化评价思考[J]. 技术经济与管理研究, 2004(5): 104.

④ 刘玉斌, 白雪云, 等. 专业技术职称评价模型设计[J]. 江苏省农业管理干部学院学报, 2000(3): 54—55.

⑤ 唐智国, 姜艳, 潘莲君, 等. 新时期对我国专业技术职称工作的思考[J]. 浙江理工大学学报, 2006, 23(1): 94—96.

人才却因资历太短很难获得破格晋升,严重制约着优秀年轻人才脱颖而出;为此要深化职称制度改革,建立科学的职称评价体系^①。王蓉(2006)认为,职称是专业技术人员的学识水平、技术水平、工作才能和工作成就与贡献的重要标志;建立职称社会评价机制,让职称评价由社会各专业协会或各行业中最有声誉的专家组成的职称社会评价团队来承担,政府人事管理部门则负责其相关政策执行及其评价质量监控,这是深化我国职称制度改革的必然趋势,也是主动适应我国社会主义市场经济发展的客观需要和深化职称改革、落实科学人才观的内在要求以及加强专业技术人才队伍建设的有效途径和实现与国际职称制度、用人制度接轨的必然选择^②。喻晓燕(2008)认为国有企业职称评聘制度中存在以下问题,职称评审标准条件趋于过时;评审条件缺乏可操作性;聘后不能进行规范化管理;过分追求职称晋升导致“铁职称”现象突出^③。张立峰、刘素杰(2008)认为,传统意义上的晋升,往往会使专业技术人员陷入事业困境,进入管理职业发展道路,势必要放弃专业,很难在自己的专业领域内继续发展。如果继续从事专业,走技术路线,很多企业的技术通道没有打开,技术职业生涯路径的报酬、地位偏低,而且发展机会有限,晋升路径很短^④。谢东(2005)认为,虽然目前一些企业在专业技术人员职业阶梯设置问题上进行了探索和改革,但是目前仍然存在一些问题:与管理阶梯相比,技术阶梯的报酬地位偏低,发展机会有限,晋升路径很短;技术阶梯一般等同于技术职称体系,而技术职称体系评聘范围较大,行政管理人员也具有技术职称,失去对专业技术人员的激励作用;将技术职业阶梯与工作岗位分级相混淆,以具体技术岗位代替职业阶梯。

4. 关于薪酬制度

在人力资源管理的过程中,激励制度离不开具体的激励措施,如营造组织凝聚力、满足员工需求等,而薪酬制度又是最基本、最重要的激励制度^⑤。薪酬制度可以确保每个人都可得到与其能力和贡献相当的收入,从根

① 蒋斌仁,岳星,等.深化职称制度改革,建立科学的职称评价体系[J].才智:人事人才,2004(11):14.

② 王蓉.完善职称社会评价机制的路径选择[J].党政干部论坛,2006(9):36—37.

③ 喻晓燕.试论国有企业职称改革[J].现代商业,2008(11):90—91.

④ 张立峰,刘素杰.双重职业通道:企业专业技术人员激励的有效途径[J].中国管理信息化,2008,11(5):78—80.

⑤ 何承金.人力资本管理[M].成都:四川大学出版社,2000.