

事业单位管理丛书

SHIYE DANWEI GUANLI CONGSHU

职称

牛力 著

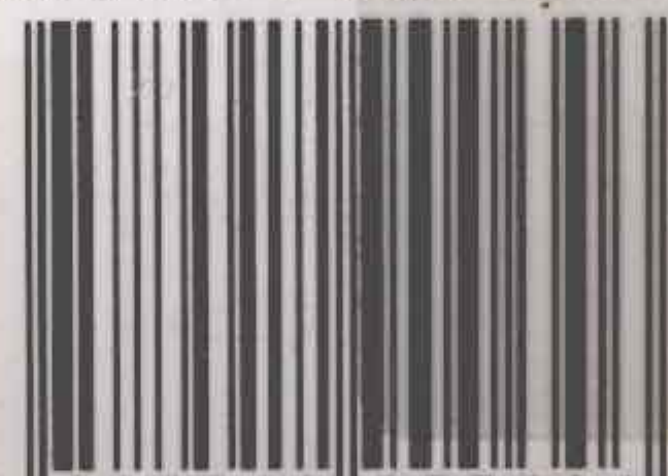


中国人事出版社

责任编辑：张文春
责任校对：孙艳萍
封面设计：邱雅卓
版式设计：殷崇文

科学出版社

ISBN 978-7-5129-0064-6



9 787512 900646 >

定价：18.00元

事业单位管理丛书

职 称

牛 力 著

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

职称/牛力著. —北京: 中国人事出版社, 2011

事业单位管理丛书

ISBN 978-7-5129-0064-6

I. ①职… II. ①牛… III. ①职称-行政事业单位-人事
管理-中国 IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 008678 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

新华书店经销

保定市中华美凯印刷有限公司印刷装订

880 毫米×1230 毫米 32 开本 4.875 印张 99 千字

2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月第 1 次印刷

定价: 18.00 元

读者服务部电话: 010-84643933/64929211/64921644

发行部电话: 010-64961894

出版社网址: <http://www.renshipublish.com>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

如有印装差错, 请与本社联系调换: 010-80497374

前言

前言

职称制度是涉及我国人才评价与人才使用的一项重要的人事管理制度，尤其在人才激励方面有着不可替代的作用。在中国，职称一直是个让人百感交集的社会问题，职称的评定工作，极大影响着专业技术人员的工作与生活，更是曾经一度成为他们长工资、分房，甚至坐车、看病的重要参考分值。虽然现在已经发生了非常大的变化，对行政机关的工作人员来说，国家已明文规定不得评定职称；而对于企业的专业技术人员而言，原有的评定方式已不太起作用，如果需要职称也要首先依从于企业内部的条文规定，由企业自己说了算。实际上还遵循着传统意义职称评定的范畴在某种程度上已经缩小至国有事业单位，但作为我国人事制度的重要组成部分，仍具有鲜明的中国特色。

多年的改革，尤其是1986年推出的专业技术职务聘用制，奠定了我国现行职称制度的运行基础。多年的改革也使得职称制度的内容日趋丰富和完善。我国的职称制度从1960年到1962年，从1966年到1977年，从1983年到1986年，多次停顿、多次休整。直至1986年，职称制度才真正有序和正常运行起来。但无论是新中国成立初期的职务顺延，还是七八十年代的“还历史欠账”，由于受政治意

识形态和“官本位”价值观的影响，从一开始，我国职称就显现出与国外单纯的学术激励目的所不同的面貌，我们已习惯于在“官本位”思维下按行政级别确定职称的高低及排序的前后，以此来确定工资和各种待遇。

我们的专业技术人员职称在改革的过程中，还要接受改革的阶段性考验。在推行事业单位岗位管理和聘用制改革的过程中，专业技术人员评职称的难度不断加大，评一个职称要接受众多条件的考验，学历、资历、外语成绩、计算机成绩、职业资格证书、论文发表、专著发表、获奖情况、下基层等等，这些前置条件随着时间的推移不断“水涨船高”；还有评与聘关系的不断调整，究竟是分还是合，因为有些事业单位对实行评聘分开感到困难重重，干脆还是“评聘合一”；在岗位管理的实施中，晋升周期长以及聘期过短问题，确实对专业技术人员的成长和创新有影响。在人才尤为宝贵的现实下，这不得不令我们深思和进一步改进。本书认为，职称并不是个多么高深莫测的理论问题，它在一定程度上更多地依赖于执行者的理念和具体操作。

本书从对我国不同时期职称的称谓演进分析入手，论述了实际工作中不同时期的职称评定工作，思考并结合目前事业单位正在进行的改革实践和案例，进一步论述和分析了职称制度改革，同时指出在全球化人才争夺和国际接轨的背景下，职称既不可能消失，也不可能弱化，但职称的社会化趋势是必然的。因此我们要积极探索、深入研究，加强对职称制度的整体性设计，突出职称管理的公共服务

功能，正确处理政府、社会中介机构、用人单位三者的关系，使之能够更好地起到激励和评价的作用。本书共分六章，分别为我国不同历史时期职称的称谓，专业技术人员职称工作的具体程序和要求，诸如各种前置必备条件、各种不同的职称考试等等，以及评聘环节和岗位管理，最后是关于对职称制度改革的认识和总结。

本人在职称研究领域有一定的积累和体会。作为人事管理领域的专门研究人员，本人先后参加了2004年中组部“中国人才统计指标体系研究”，2004年原人事部“人事制度改革十年研究”；2005年原人事部“非公有制经济组织人才状况与相关政策研究”；2006年中组部“中国人才白皮书”，2006年原人事部“我国区域人才开发合作现状与发展对策研究”；2007年中国科协“社会转型期科技工作者心理状况调查研究”；2008年人力资源与社会保障部“人力资源舆情应急机制研究”；2009年“事业单位聘用制推行过程中未聘人员安置政策研究”；2010年人力资源与社会保障部重大项目“事业单位人事分类框架体系研究”等等。其中，“人事制度改革从全面创新到整合推进（即人事制度改革十年研究）”获2006年第五届全国人事科研成果二等奖，本人在此课题中承担了子课题“职称制度改革”的研究撰写工作，由此萌发了对职称问题的关注与研究兴趣。因此，在几年的研究积累下，有了一些体会和感悟，也是本书的成因之一。

在本书的写作中，我衷心地感谢我的众多老师和同事们！他们一直以来直接或间接地对我提出了许多思想深刻、

富有教益的评价和鼓励，他们人数太多，无法在这里一一提及，但他们对我的教诲，我将永远铭记在心。本书在出版过程中还得到了中国人事出版社和张文春编辑的大力支持与鼓励，尤其是张文春老师的专业素质和敬业精神，在此由衷地表示敬佩和感谢！

本书只是抛砖引玉，如果读者朋友们能在这本简论中得到一些启发和讨论，那就十分惶恐欣慰了！

由于本人学识、理论有限，谬误之处敬请大家批评指正！

牛力

2010年12月于北京

目 录

目
录

第一章 称谓 (1)

 第一节 职务 (2)

 第二节 称号、学衔 (7)

 第三节 “职称”与“评职称” (9)

 第四节 岗位 (11)

 第五节 资格 (15)

第二章 条件 (20)

 第一节 基本条件 (20)

 第二节 附加条件 (25)

 第三节 专业技术资格 (34)

 第四节 职业资格 (35)

 附：关于对职称条件要求的国外案例 (38)

 附：职称评审业绩填写样本 (40)

第三章 考试 (41)

 第一节 基本资格考试 (42)

 第二节 专业技术资格考试 (49)

 第三节 职业资格考试 (57)

第四章	评与聘	(65)
第一节	评	(65)
第二节	聘	(75)
第三节	评与聘	(80)
第五章	岗位	(86)
第一节	岗位概述	(86)
第二节	聘用制	(95)
第三节	职称与岗位	(101)
第六章	职称制度改革	(107)
第一节	现状	(108)
第二节	政策	(114)
第三节	未来之道	(122)
附录		(130)
参考文献		(144)

第一章 称谓

★在一项“什么样的人才是高级人才?”的调查中, 75.9%被调查者的首选答案是, 具有高技术或高管理水平的人, 而认为是“高职称”的人仅占 4.6%, 由此可见, 传统观念上的高学历、高职称已不再是当前界定高级人才的主要标准。

职称制度是我国在人才评价与人才使用方面的一项重要的人事管理制度, 尤其在人才激励方面发挥着不可替代的作用。职称不仅直接关系到每个专业技术人员的物质待遇, 而且因其巨大的精神激励, 所以备受关注。在不断的实践和改革中, 我国职称制度的内容日益丰富, 渐趋完善。我国的职称工作自新中国成立以来, 大致经历了职务任命制、学衔称号制、职称评定制、职务聘任制四个不同的发展阶段。

由于职称制度在实践上经历了一个漫长、复杂和曲折的过程, 因而导致同在“职称”这一概念之下, 我国先后实行过或者是单一的专业技术“职务”制、“称号、学衔”制; 或者是双轨制“职务”与“称号”并行, “职务”与“岗位”齐操作的情景。我国的职称从称谓的发展角度看,

“学衔—称号”“职务—岗位”交替进行，不断地在交叉扩展。再加上新时期职业资格制度和岗位管理制度的实施，就使得“职称”这个概念的延展更为广泛，包含了职务、职位、学衔、称号、资格、岗位等多种含义。虽然这些称谓在不同的历史时期有着不同的实质意义，但还是在一定程度上影响了人们对职称制度的认知，增加了职称工作的复杂性。现在所说的职称是指对各类专业技术人员的水平、能力与成就的评价以及各类专业技术职务的统称，包括专业技术职务任职资格、专业技术资格和职（执）业资格。我国的“职称”概念就如同“事业单位”概念一样，虽然不是很规范，但其叫法已经沿袭了下来，长期习惯、深入人心、约定俗成。因此，为不增加不必要的干扰，本书中所称“职称以及职称制度”是一个总的概念，包含了职称制度从产生、发展到现阶段的各种形态、相关制度等内容。为了方便阅读，仍总称其为职称制度，评审专业技术职务任职资格也仍习称为“评职称”。

问题：既然“职称”的叫法不妥，那为何还要这样叫？这个称谓源自何处？

第一节 职 务

把“职称”称做“职务”，先后在两次制度中体现，即新中国成立以来伊始的技术职务任命制度和 1986 年的专业技术人员职务聘任制度。

■ 技术职务任命制度

新中国成立后，国家按照“原职原薪”原则，对科学技术领域的技术人员在旧中国获得的技术职务继续保留，由各地方和部门稍加改造，就直接考核任命。职称工作和行政职务任命吻合，职称就是“职务”。1952年，当时的政务院公布了5个技术职称系列，即高等院校教师、科研人员、工程技术、卫生技术、新闻出版系列，其具体职务名称是：

在国家1952年的《技术职务暂行工资表》中，其技术职务名称包括：

工程技术人员：工程师、技术员、助理技术员、实习生

高等院校教师：教授、副教授、讲师、教员、助教

科研人员：研究员、副研究员、助理研究员、研究实习生

卫生技术人员：主任医师、主治医师、医师、医士

新闻出版人员：正副总编辑、编审、编辑、助理编辑、见习编辑、记者

1955年，新中国进行第一次工资改革制度，把解放初期的供给制改为货币工资制，1956年公布了新的工资标准和地区类别，并基本保留了1952年工资标准中的相关技术职务名称。那么这时的技术职务就已经成为确定专业技术人员工资等级的重要标准和依据，与工资“深深地挂上了钩”。

这一时期职称制度的基本特点是，严格控制职称范围，

仅限在科学技术领域。职务由行政领导、党委直接任命，与工资挂钩，有岗位限制，具有明显的“终身”属性，并且职称系列非常少。职称制度开始有了大致轮廓，初步形成了基本的职务名称及等级，但具体的职务条例和考核标准没有建立起来，职称工作也没有形成稳定的工作状态和 workflow。但它的优点一是大方向和称谓（技术职务）正确；二是其严格性，坚持学术与技术两强原则，严格实施对象，必须要在科学技术（还没有专业）干部范围内任命技术职务。管理工作和审定工作的严谨性决定了其职称质量非常高。

■ 专业技术人员职务聘任制度

经过几次改革，职称工作在实施中出现了一些问题，中央职称改革领导小组于1985年12月向中央书记处和国务院提交了《关于改革职称评定、实行专业技术职务聘任制度的报告》，中央审阅后痛下决心，于1986年1月召开了职称改革工作会议。同年1月24日，中共中央、国务院在《关于改革职称评定、实行专业技术职务聘任制度的报告》中提出，为适应经济体制改革和科技、教育体制改革的需要，职称改革的中心是实行专业技术职务聘任制度，并相应地实行以职务工资为主要内容的结构工资制度。并在全国51个单位实行职称改革试点工作。

1986年1—2月间，我国政府先后颁布了《关于改革职称评定、实行专业技术职务聘任制度的报告》（中发〔1986〕3号）和《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》（国发〔1986〕27号）两个文件。专业技术职务是指在企事

业单位中与行政管理职务相并行的一种职务系列，有明确的岗位、任职条件、岗位职责和相应的工资待遇。1986 到 1988 年间，职称系列从 22 个增加到 29 个，并相应地实行以职务工资为主的结构工资制度。由于政策不配套以及“工作中随意扩大评审范围”等突出问题，1989 年聘任制工作又进入了整顿状态，于 1990 年基本结束，自此我国的职称评聘工作才真正转入正常和经常化。

表 1—1 新中国成立以来我国职称系列的变化

时间（年）	系列	具体系列
1952—1978	5	工程技术、高等学校教师、科研、卫生、新闻出版（技术职称）
1978—1981	7	会计、经济、统计、图书档案资料、翻译、新闻记者、编辑（始称专业技术职称）
1978—1983	22	工程技术、高等学校教师、科研、农业技术、卫生、新闻记者、编辑、图书档案资料、文博、经济、会计、统计、翻译、中专教师、技校教师、体育教练、工艺美术、播音员、社科研究、科技情报管理、科技管理、海关
1986—至今	29	高等学校教师、自然科学研究、社会科学研究、工程技术人员、农业技术人员、卫生技术人员、实验人员、中专学校教师、中学教师、小学教师、技工学校教师、经济专业人员、会计专业人员、统计专业人员、新闻专业人员、出版专业人员、翻译专业人员、体育教练、播音员、图书专业人员、档案专业人员、文博专业人员、海关专业人员、工艺美术人员、艺术人员、律师人员、公证人员、飞行人员、船舶人员

这项制度跟以往相比，发生了根本性的变革。1986 年

之前，我国的职称制度无论是政策制定的一贯性，还是在政策的执行上，都不够成熟，1986年以来所推行的专业技术职务聘用制，其理论论证成熟完备，旨在建立一种充满生机和活力的用人机制，它既重视评价也重视使用，并且非常明确地提出了职务的概念。是一项从理论上^①比较完善合理的评价使用制度。因此，推行专业技术职务聘任制是新中国成立以来我国的一项非常重大的人事制度改革，这项改革时至今日已近30年之久，仍感其意义的深远。其实施后的影响，都是以往制度所难以比拟的。这时的政策表述，职称已经明确为“职务（资格）”了。这里的职称不再是称号，^②不同于学位、学衔、学术或技术称号，而是重回职务（资格），强调了职务的职责，包括要按需设岗，与工资直接挂钩；评聘分开；有编制、人员结构比例和限额的规定；不搞终身制，实行任期职务制；不搞通用制，只在本单位内有效；实行聘后考核管理，实行能上能下等原则。

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。它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。职务的获得要先由专家评审任职条件或参加全国专业技术资格考试，再由行政领导聘任。^③

① 之所以称其为“理论上”，是因为后来的执行已在很大程度上偏离了制度初衷。

② 在《人事部职位职称司对〈关于专业技术人员犯错误受处理后是否取消专业技术职务任职资格的请示〉的答复》（人职司函〔1989〕4号）中明确规定，从1986年后，职称不再永存，但是，如果是在1983年9月1日以前取得专业技术职称，那么这个职称是存在的，因为它只是一种学术技术称号。

③ 见《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》（国发〔1986〕27号）。

第二节 称号、学衔

■ 学术技术称号制度

第一章
称谓

1959年，国家由于连续3年的自然灾害，国民经济陷入困难时期。1960年，工资冻结，技术职务的晋升工作也就基本停顿。这时有人提出，不能给技术人员涨工资，给个精神激励总可以吧？为此，聂荣臻元帅约请林枫^①等人参加，并由林枫等13人组成“学位、学衔、工程技术专家等级及荣誉称号”起草委员会，负责有关技术职务任命条例起草工作，这标志着新中国职称制度建设的开始。他们先后起草了11个条例草案，明确“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而授予的学术职务称号。这时提出的“学术技术称号”已完全不同于职务，不再由行政领导任命，改为专家评审。学术技术称号与职务^②最大的不同之处在于，学术技术称号带有荣誉性质，可以终身保持。

1962年至1963年，根据聂荣臻元帅的建议，在国家科委专家局的主持下，先后起草了高教、科研、医药卫生、工程、农业等科技人员技术称号条例和实行办法。它没有数量限制，一旦授予终身享有，虽然并没有直接与工资挂

① 林枫，原东北行政学院（现吉林大学的前身）第一任院长（兼），时任当时的东北行政委员会主席，为解放战争时期开辟东北革命根据地的主要负责人之一。

② 这时国家已经在“废除终身制”。