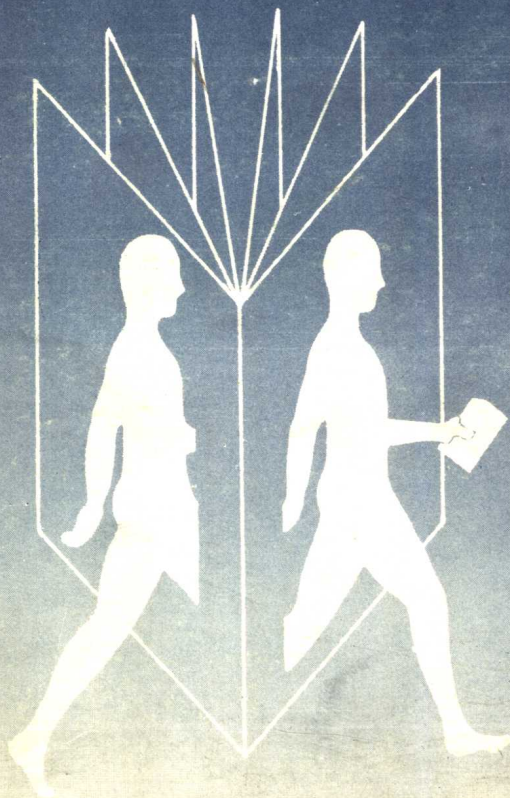


专门指导专业技术人员考核工作的实用型工具书

专业技术人员考核 工作手册

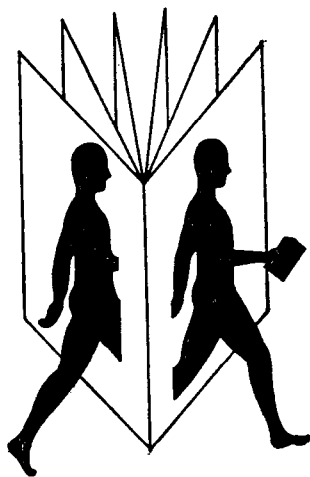
刘垂瑶等编著



海南出版社

专门指导专业技术人员考核工作的实用型工具书

专业技术人员考核 工作手册



琼新登字03号

专业技术人员考核工作手册

刘垂瑶 吴平祥
编著

王山鸿 周立红

责任编辑：周 赞 王杰成

封面设计：潘小彬

海南出版社出版 湖南省新华书店经销
湖南省新华印刷一厂印刷

开本：787×1092 1/32 印张：11.25 字数：250千

1991年12月第1版 1991年12月第1次印刷 印数：1—20,000

ISBN7—80590—035—3/G·22

定 价：5.50元

前 言

随着专业技术职务评聘工作走上经常化的轨道，专业技术人员考核工作作为专业技术职务评聘经常化工作的基础和前提，已引起各级人事（职改）部门及广大专业技术人员的关注。如何参考和主考呢？从理论研究到实际操作，都有许多值得探索 and 回答的问题，这是我们人事（职改）工作者责无旁贷的义务。为此，激发我们大胆地编写了这本书，以期为广大被考核的专业技术人员和人事（职改）工作者提供一个较为完整的答案，使专业技术人员考核工作更趋向科学化、规范化。

由于我们理论知识和实践经验的不足，加之写作水平所限，更兼要赶在本年度专业技术人员考核工作开始之前能让本书与读者见面，所以，书中疏漏谬误定当难免。敬祈各位专家、人事（职改）工作者，以及广大专业技术人员批评赐教，析疑纠谬，在再版时臻于完璧，则幸矣。

湖南省人事厅严敦干厅长欣然为本书作序；湖

南省人事厅王文涛副厅长给予了悉心指导与鼎力支持，省职改办的许多同志也都不同程度的给予了帮助；另外我们还参考了国内外一些编著者的论著，才使本书得以问世，在此付印之际，谨一并致谢。

编著者

一九九一年十一月

序

专业技术人员考核工作，是实行专业技术职务聘任制度的重要内容，也是加强专业技术队伍建设的客观需要。国务院发布的《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》（国发〔1986〕27号）明确指出：“聘任或任命单位对受聘或被任命的专业技术人员的业务水平、工作态度和成绩，应进行定期或不定期的考核。”国家人事部制定的《企事业单位评聘专业技术职务若干问题暂行规定》（人职发〔1990〕4号）等文件中，也把专业技术人员考核工作作为专业技术职务评聘工作经常化的前提和基础条件之一。近几年来，各级人事、职改部门在党委和政府的领导下，认真贯彻国务院和国家人事部有关文件精神，积极地开展了专业技术人员任职情况的考核工作。实践证明，加强考核工作，有利于促进专业技术人员管理体制的改革和完善，有利于增强专业技术职务聘任制的生机和活力，有利于激发专业技术人员的积极性和创造性。专业技术人员考核工作是一个理论性、政策性和实践性很强的研究课题。全面研究国内外考核工作及其理论的发展历史，消化吸收其中的精华，结合总结以往考核工作的经验，建立健全符合我国国情的专业技术人员考核制度，是一项紧迫的任务。广大人事、职改部门

的同志，应该在实践中认真学习，努力探索，不断提高政治思想水平、政策水平和理论水平，对考核工作中积累的经验、遇到的问题，进行系统的分析和理论升华，找出规律性的东西，用以指导我们的工作。

本书的几位作者，对专业技术人员考核工作的范围、对象、目的、意义、内容、依据、原则、标准、方式方法和操作程序等问题，进行了较系统的论述，是当前在专业技术人员考核方面不可多得的一本工具书，它为我们全面了解和实际操作专业技术人员的考核工作提供了一把钥匙，并为广大被考核的专业技术人员提供了一个可资参考的蓝本。我感到他们做了一件很有意义的工作。

由于专业技术人员考核工作及其理论研究尚处于起步初创阶段，书中难免存在一些毛病和缺陷，相信大家会以科学的态度对待它。同时，我希望有更多的同志加入对专业技术人员考核工作的理论探讨行列，以促进专业技术人员考核工作的发展，推动职称改革和人事制度改革的不断深化，加速专业技术人员管理工作科学化、规范化的进程。

严敦干*

一九九一年十月于长沙

* 作者系湖南省人事厅厅长、省职称改革工作领导小组副组长。

目 录

序	1
---	---

第一章 国内外考核工作情况简介

第一节 国外考核工作情况简介	2
一、国外考核工作的沿革	2
二、国外考核工作的现状	11
第二节 我国考核工作情况概述	20
一、我国考核工作的历史	20
二、我国考核工作的现状	27

第二章 专业技术人员的含义 及考核对象

第一节 专业技术人员的含义及分类	30
一、专业技术学科的构成和专业分类	30
二、专业技术人员的含义及分类	42
第二节 专业技术人员考核的对象	46

第三章 专业技术人员考核工作的 由来、含义、目的及意义

第一节 我国职称制度的演变和 职称改革	47
一、建国以来职称制度的演变概况	47
二、专业技术职务聘任制度概述	51
第二节 专业技术人员考核工作的含义	54
一、专业技术人员考核工作是专业技术职务聘任制的重要 组成部分	54
二、专业技术人员考核工作是对专业技术人员任职情 况的综合考察与评价	55
三、专业技术人员考核工作是以专业技术人员履行岗 位职责为基础的	56
四、专业技术人员考核工作要对专业技术人员是否称 职作出结论	57
第三节 专业技术人员考核工作的目的	57
一、作为专业技术职务聘后管理工作的基础	58
二、作为加强专业技术人员队伍建设的措施	58
三、作为专业技术人员晋升职务和实施奖惩的 依据	59
四、作为专业技术人员实现自我完善的动力	59
第四节 专业技术人员考核工作的意义	60
一、推动专业技术职务岗位设置工作的真正落实	61
二、保证专业技术职务评聘经常化工作的顺利 进行	61

第四章 专业技术人员的考核 内容及依据

第一节 专业技术人员的考核内容	63
一、专业技术人员的工作特点	63
二、专业技术人员的考核内容	65
第二节 专业技术人员的考核依据	68
一、新闻专业人员的考核依据	69
二、高等学校教师的考核依据	71
三、广播电视播音人员的考核依据	74
四、卫生技术人员的考核依据	76
五、农业技术人员的考核依据	78
六、自然科学研究人员的考核依据	81
附：专利技术人员考核依据	84
七、海关专业人员的考核依据	86
八、档案专业人员的考核依据	88
九、文物、博物专业人员的考核依据	90
十、出版专业人员的考核依据	93
十一、图书、资料专业人员的考核依据	99
附：群众文化艺术专业人员的考核依据	101
十二、工艺美术专业人员的考核依据	103
附一：纺织品品种设计专业人员的考核依据	105
附二：服装设计专业人员的考核依据	106
十三、技工学校教师的考核依据	107

十四、教练员的考核依据	111
十五、翻译人员的考核依据	113
十六、会计人员的考核依据	115
附：审计专业人员的考核依据	117
十七、艺术专业人员的考核依据	119
十八、统计人员的考核依据	128
十九、实验技术人员的考核依据	130
二十、中国社会科学院研究人员的考核依据	132
二十一、经济专业人员的考核依据	134
二十二、工程技术人员的考核依据	136
附：计量检定技术人员的考核依据	139
二十三、中等专业学校教师的考核依据	141
二十四、中学教师的考核依据	143
二十五、小学教师的考核依据	145
二十六、律师的考核依据	147
二十七、公证人员的考核依据	149
二十八、民用航空飞行技术人员的考核依据	151
二十九、船舶技术人员的考核依据	159

第五章 专业技术人员考核工作的基本原则及操作程序

第一节 专业技术人员考核工作的基本原则	161
一、坚持德才兼备、注重工作业绩的原则	161
二、坚持严格公正的原则	162
三、坚持民主公开的原则	162

四、坚持以任职条件和岗位职责为考核依据的 原则	163
五、坚持奖惩兑现的原则	163
第二节 专业技术人员考核工作的操作 程序	164
 第六章 专业技术人员考核工作机构	
第一节 专业技术人员考核工作机构 的含义及基本职能	166
一、专业技术人员考核工作机构的含义及性质	166
二、专业技术人员考核工作机构的基本职能	167
第二节 专业技术人员考核工作机构 的组成形式	167
第三节 专业技术人员考核工作机构 的组建原则	168
一、严格的原则	168
二、公正的原则	169
三、有效的原则	169
第四节 专业技术人员考核工作机构的 组成人员及基本条件	170
一、专业技术人员考核工作机构的组成人员	170
二、考核工作人员应具备的基本条件	171

第七章 专业技术人员考核准备工作

第一节 制定考核工作计划	173
第二节 宣传发动工作	175
第三节 制定考核标准	177
一、制定考核标准的原则和方法	177
二、专业技术人员考核（参考）标准	181
（一）新闻专业人员考核（参考）标准	182
（二）图书、资料专业人员考核（参考）标准	195
（三）广播电视播音专业人员考核（参考）标准	206
（四）文物、博物专业人员考核（参考）标准	217
（五）艺术专业人员考核（参考）标准	228
第四节 考核工作人员培训	294

第八章 个人述职

第一节 撰写述职报告	295
一、述职报告的含义	295
二、述职报告的特点	297
三、述职报告的内容	299
四、述职报告的形式	301
五、文章式述职报告的结构	302
六、撰写述职报告应注意的事项	304
七、文章式述职报告范文	306
第二节 公开述职	310
一、公开述职的作用	310

二、公开述职的基本要求	311
三、公开述职应回避的内容	312

第九章 群众评议

第一节 群众评议的含义及作用	314
一、群众评议的含义	314
二、群众评议的作用	314
第二节 群众评议的方式及要求	316
第三节 群众评议应注意的事项	317

第十章 考核评鉴

第一节 考核评鉴的方法	319
一、定性考核的含义及方法	319
二、定量考核的含义及方法	321
第二节 考核评鉴的原则	323
一、年度考核与平时考核相结合	323
二、组织考核与群众评议相结合	324
三、领导调整与组织考核相结合	324
第三节 考核评鉴的程序	325
一、收集、核查原始考核材料	325
二、独立评鉴与汇总评鉴结果	326
三、综合评价，形成考核意见及考核等次	326

第四节 考核结果反馈	328
一、考核结果反馈的含义及形式	328
二、考核结果反馈的意义及作用	329
三、考核结果反馈应注意的事项	330

第十一章 考核材料归档

第一节 专业技术人员业务档案的含义	332
一、科技档案与干部档案的含义	332
二、专业技术人员业务档案的含义	333
第二节 考核材料归档的范围及要求	334
第三节 考核材料归档的意义及作用	335

第十二章 考核工作总结

第一节 考核工作总结的含义、要求与意义	337
一、考核工作总结的含义	337
二、考核工作总结的要求	338
三、考核工作总结的意义	339
第二节 考核工作总结报告的含义、要求与结构	341
一、考核工作总结报告的含义	341
二、考核工作总结报告的要求	341
三、考核工作总结报告的结构	342

第一章 国内外考核工作情况简介

“考核”一词由来已久，但不同的国家、不同的时期对此有不同的称谓或界定。在我国古代称之为“考课”、“考满”，在美国、英国等称之为“考绩”，在日本称之为“勤务评定”。尽管称谓不一，但其内涵却大致相同，都是指对特定的“人”和“事”进行考察和评价。然而，人事考核贯穿在人事管理工作全过程中，包括日常考察、录用、调动、升迁、能力测验、成果及业绩鉴定等等。所以“考核”是一个比较广泛的概念。但一般来说，“考核”就是依据一定的标准和程序，定期或不定期地对工作人员的品德、能力、业绩等诸方面的情况进行考察和评价，并把考核结果作为奖惩和升降的依据。围绕这种考察和评价而开展的工作，就是考核工作。没有考核，就不能确定员工是否达到组织所需求的目标；没有考核，就不能公平合理地确定员工的报酬等待遇；没有考核，就不能客观公正地为员工的职务升降提供依据；没有考核，就不能准确地知道员工的潜在能力；没有考核，也不能科学地制定员工的培训计划。总之，在一定的意义上来说，没有考核，就没有人事管理，充其量也只是一种蹩脚的管理。

第一节 国外考核工作情况简介

一、国外考核工作的沿革

世界许多国家的考核工作大多开始于近代，其考核制度主要是伴随近代文官制度的实行而建立起来的。西方国家，如英国、美国等便是其中的代表。尔后，其他西方国家在建立和完善其考核制度时，大多借鉴和参考了英、美两国的经验。

十九世纪中叶，英国完成工业革命后，代表工业资产阶级利益的自由党人开始长期执政。然而，在此之前，在封建君主专制制度下，国王集立法和行政大权于一身，所有官员都是国王的仆人，一切听命于国王，形成了“恩赐官职制”。随着政党制度的发展，又形成了由多数党领袖组阁及两党轮流执政，“政党分肥制”也应运而生。为保护和发展经济，资产阶级面对英国政府内的无功受禄之徒及昏庸无能之辈，从“功利主义”的原则出发，决心对官吏制度实行全面改革。1854年，在英国财政大臣格拉斯顿（Gladstone）主持下，提出了《关于建立英国常任文官制度的报告》。尽管该《报告》在议会讨论时遭到保守势力的强烈反对，但《报告》的基本原则还是得到部分实现，从而奠定了英国常任文官制度的基础。如《报告》中确立的四项基本原则之一，即“提升应按工作成绩而不是资历”，就是后来成为英国乃至世界许多国家建立考绩制度基础的“功绩制”的核心。自1870年英国初步确立文官制度之后，便正式开始采用重表现、看才能的“功绩制”。“功绩制”规定要对政府文官进行考核，即要求文官本人每年作出个人工作总结报告，经部门负责人考