

职称改革二十年

云南出版集团公司
云南人民出版社

云南省人事厅 编

ZHICHENGGAIGEERSHINIAN

图书在版编目 (CIP) 数据

职称改革二十年/徐文波主编. —昆明: 云南人民出版社, 2008

ISBN 978 - 7 - 222 - 05469 - 1

I. 职… II. 徐… III. 职称—人事制度—体制改革—概况—云南省—1988~2008 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 104033 号

策划·组稿: 李银和

责任编辑: 李锦雯

装帧设计: 胡元青

书 名	职称改革二十年
作 者	云南省人事厅 编
出 版	云南出版集团公司 云南人民出版社
发 行	云南人民出版社
社 址	昆明市环城西路 609 号
邮 编	650034
网 址	www. ynpph. com. cn
E - mail	rmszbs@public. km. yn. cn
开 本	889 × 1194 1/32
印 张	12
字 数	300 千
版 次	2008 年 8 月第 1 版第 1 次印刷
印 刷	云南国浩印刷有限公司
书 号	ISBN 978 - 7 - 222 - 05469 - 1
定 价	28.00 元

主 编：徐文波

副主编：施边明 丁 平

编 辑：保新涛 吴跃东 彭昭强 魏小陆

张新建 杨东东 余得水 周海波

滕富玉

序 言

中共云南省委组织部副部长
云南省人事厅党组书记、厅长

解毅

1986年，中共中央、国务院决定改革职称评定制度，实行专业技术职务聘任制。20年来，云南省职称改革工作高举邓小平人才理论和“三个代表”重要思想伟大旗帜，牢固树立人才资源是第一资源的科学人才观，积极营造尊重知识、尊重人才的社会氛围，紧紧围绕经济和社会发展的需要，以优化人才环境为目标，以创新人才机制为动力，以加强高层次人才队伍建设为重点，认真贯彻落实省委、省政府提出的人才强省战略，积极深化职称制度改革，不断完善职称评聘办法，使全省专业技术人才队伍和专家队伍在改革开放的伟大实践中不断发展壮大，有力促进云南省经济社会又好又快发展。

职称改革20年，既有艰难的探索，也有令人瞩目的辉煌业绩。专业技术职务评聘制度的顺利实施，较为客观公正地评价了专业技术人员的学术技术水平，使他们的工作业绩得到社会的广泛认可，待遇得到提高，极大地调动了他们的工作热情和积极性。同时，通过工作创新，为一大批优秀中青年人才脱颖而出创造了良好的环境，对促进我省科技、教育、文化、卫生等各项事业的繁荣发展，发挥了重要作用，得到社会各界和广大专业技术人员的欢迎和拥护。

专业技术人才，是人才队伍的骨干力量，是科学技术的开拓



者，科学理论和先进文化的传播者，在经济建设和社会发展中发挥着不可替代的作用。云南省委、省政府历来高度重视人才工作，特别是从“十五”以来，先后相继出台了一系列政策和重大举措，有力地促进了我省专业技术人才队伍特别是高层次人才队伍建设。通过多年的不懈努力，我省的人才总量稳步增长，能力素质明显提高，紧缺急需的高层次人才落户红土高原，人才队伍结构不断改善。在我省专业技术人才队伍中，既有全国顶尖人才，譬如“两院”院士，“国突”和“省突”专家，也有享受“国贴”和“省贴”的优秀人才；既有进入国家新世纪“百千万人才工程”的佼佼者，也有我省“543”人才工程的中青年学术精英和技术带头人；既有获得国家级奖励的科技英才，也有获得“兴滇人才奖”的突出贡献人才。一支门类齐全、具有一定规模和实力的专业技术人才队伍，已成为推动云南经济和社会事业蓬勃发展的生力军。

20 年光阴似箭，弹指一挥间。展望未来，前程似锦。云南省第八次党代会为云南“十一五”的发展描绘出令人振奋的宏伟蓝图，职称改革，任重道远。推进人才强省战略，深感责任重大，任务十分艰巨。正是基于以上思考，我们编辑出版《职称改革二十年》，其目的就是真实再现职称改革走过的艰难历程和取得的显著成就，通过深化改革，进一步激发广大专业技术人才献身经济建设主战场的积极性和创造性。面对新形势、新任务的挑战，我们要紧紧抓住培养、吸引、使用的三个环节，以加强专业技术人才能力建设为主线，以创新体制机制为动力，积极为各类人才的成长创造宽松环境；采取特殊措施，培养和造就一大批我省经济建设急需的领军人才；充分发挥“政府特殊津贴”和突出贡献专业技术人才选拔奖励制度在高层次人才队伍建设中的激励作用，让人才的创造活力竞相迸发；抓住实施新世纪国家“百千万人才工程”的有利契机，继续遴选出大批具有创造活力的优秀学科技术带头人。总之，要进一步解放思想，深

序 言

化改革，充分发挥职称制度在人才评价和激励中的重要作用，全面推进我省专业技术人才队伍建设。希望全省广大专业技术人才和人事工作者，在云南省第八次党代会的精神鼓舞下，与时俱进，开拓创新，为建设富裕、民主、文明、开放、和谐的云南谱写新篇章，再创新辉煌。

2007 年 12 月

目 录

序言	解 毅 (1)
一项基本制度的建立	徐文波 (1)
实施人才培养工程 夯实报业发展基础	赵 金 (15)
我省职称改革工作的实践与思考	施边明 (22)
建立健全高评委会管理机制 促进云南师大人才队伍发展	骆小所 (30)
关于职称改革模式的探索	甄朝党 (35)
回顾职改 总结经验	吴佩钧 (48)
完善的职改体系 创造优秀人才脱颖而出的平台	省地矿局人事处 (54)
强化服务管理 优化成才环境	赵新光 李金林 张能勇 (56)
以职称改革为引导 促进人才成长	明庆忠 (62)
深化高校职称改革工作的思考	王清泉 尹绍清 (66)
牢固树立四种理念 推进人事工作发展 为建设和谐社会 提供强有力的人事人才保障	董云昌 (71)
深化职称改革 促进专业技术队伍建设	谭宗玮 (76)



深化职称制度改革 推进人才队伍建设

- 怒江州人事局专业技术人员管理科 (81)
- 乐为职称改革作贡献 鲁甸县人民医院办公室 (86)
- 通海县人事劳动局在专业技术职务评聘管理工作中的几点
做法 王 斌 (90)
- 华宁县专业技术人才队伍建设调研报告
..... 李松林 唐 全 (97)
- 文山壮族苗族自治州二十年职改工作回顾 翁晓娅 (107)
- 对专业技术职务评聘分开管理的探索与思考 杨云春 (117)
- 沧源县科技人才队伍建设的现状及思考 李 平 (124)
- 做好专业技术评聘工作 促进学校全面发展 朱云钦 (130)
- 昆钢职称评审制度改革的实践与思考 苏鹤洲 (134)
- 构筑现代专业技术人才队伍管理的新体系 蒋鸿屹 (138)
- 深化“三项制度”改革 盘活现有专业技术人才
..... 毕映源 (144)
- 深化事业单位职称改革的思考
..... 五华区人事劳动和社会保障局 (148)
- 深化评聘分开 推进职称改革
..... 曲靖市麒麟区畜牧兽医局 (151)
- 临沧市小学教师职称评聘现状及思考 王书未 (154)
- 大理白族自治州加强乡土人才队伍建设的实践与思考
..... 陈逢湘 (159)

玉溪市人民医院职称改革的实践与思考

..... 周 玲 杨 丽 (164)

关于提高职称评审质量的思考 张银林 (170)

玉溪市农科所聘用制改革探讨 曾敏芝 (176)

玉溪市农业专业技术人才队伍建设浅析 吕 萍 (181)

高等职业院校职称改革刍议 许建辉 (184)

突出重点 创新机制 着力抓好专业技术人员管理工作

..... 杨志明 杨云春 (189)

卫生专业技术人员职称结构变化浅析 邬俊玲 (200)

坚持“责、权、利”统一原则 不断深化职称改革

..... 付丽萍 (205)

对深化职称评聘制度改革的思想 毛慧琼 (207)

评聘分离 激活用人管理新机制 曲靖市规划设计院 (209)

浅谈企业的职称改革 杨 蕾 (212)

大理白族自治州博物馆职称改革引发的思考 杨丽萍 (216)

职称改革调研报告 曲靖市建设局 (219)

多元激励 突破职称封顶不作为 赵祥林 (222)

高校教师职称制度改革问题浅析 李 应 (226)

坚持“六个到位” 优化教师聘任制 孔祥黔 (230)

实施人才培养工程 推进信息技术应用 张春华 (234)

云南省委党校“十五”期间专业技术人才队伍建设简析

..... 杨晓霞 (239)



以专业技术队伍建设为重点 抓好监狱人才资源的开发与

利用 李 红 (244)

浅谈监狱人民警察职称评聘工作 江旅青 李世戎 (248)

浅析科技人员在监狱企业发展中的作用 张建勋 (253)

试论职称评审中的学术期刊认定

..... 李建明 肖 成 陈 渝 (256)

甘为教师成长做人梯 吴春明 罗绍先 (263)

会泽县加强专业技术人才队伍建设的实践与思考

..... 黄学宽 (266)

深化职称改革 建设高素质教师队伍 刘易祥 (272)

深化职称改革 提高教学质量 万大华 (276)

加强评审管理 提高评审质量 刘三益 (280)

深化中小学职称评定改革

..... 会泽县人事局专业技术人员管理科 (283)

积极探索职称改革 锐意进取谋求发展 王学武 (286)

禄丰县中小学聘任制改革存在问题及解决对策

..... 王树荣 倪正英 胡文军 (290)

职称改革伴随着我成长 把谢留 (297)

职称改革 给教育注入了新的活力 郑光明 (302)

对加强漾濞县专业技术队伍建设的思考 ... 漾濞县人事局 (306)

武定县专业技术人才队伍建设现状与措施

..... 杨 德 杨伟林 杨自平 (312)

目 录

监狱专业技术警察分类管理初探	廖 华 (318)
西畴县专业技术人员职务聘任制度和职称改革初探	西畴县人事局 (323)
加强岗位管理 完善专业技术职务聘任制	周兴跃 (330)
搞好职称评定申报工作 努力开创学校教育事业的新局面	腾冲县人事局 (336)
抓住关键 搞好专业技术职务评聘工作	杨润月 (341)
我与职称改革	伏华云 (345)
发挥职改的鞭策作用 促进农村教育发展	毛树华 (351)
职称评审与信息化建设	张冀南 李湘云 (356)
加快推进彝州高层次人才队伍建设初探	杨明玉 (362)
后 记	(369)

一项基本制度的建立

——职称改革二十年备要

云南省人事厅副厅长 徐文波

“职称改革”是相对 1983 年前的“职称评定”而言。自 1986 年中共中央、国务院转发《关于转发改革职称评定、实行专业技术职务聘任制度的报告》的通知和国务院关于发布《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》的通知发布以来，迄今已有 20 个年头。20 年来，通过职称改革，建立了一项专业技术人员管理的基本制度，即专业技术职务聘任制度。这一制度的建立确立了专业技术人员的社会地位，建立了一支专业技术人员队伍，并兑现了相应的待遇，从而进一步调动了广大专业技术人员的积极性，成为推动我国经济建设和社会进步的重要力量。

—

我国的职称制度是在一定历史条件下形成的，“职称”一词被普遍热议和使用应是从 1978 年—1983 年开始，1977 年 9 月，《中共中央关于召开全国科学大会的通知》提出“应该恢复技术职称，建立考核制度，实行技术岗位责任制”。此后 5 年多的时间内，经正式批准的职称系列为 22 个，通过评定和套改，全国获得职称的共有 595 万人。此后，“职称”成为人们特别是专业技术人员不可或缺的话题。鉴于此间职称评定工作中出现的一些问题，“根据《中共中央关于科技体制改革的决定》的精神，为



了适应经济科技教育体制改革的形势”，中共中央、国务院决定“对职称评定制度进行改革。改革的中心是实行专业技术职务聘任制度，并相应的实行以职务工资为主要内容的结构工资制度。”其基本内容是：“根据实际需要设置专业技术工作岗位，规定明确的职责；在定编定员的基础上，确定高、中、初级专业技术职务的合理比例；由行政领导在经过评委会认定的、符合相应条件的专业技术人员中聘任或任命；有一定的任期，在任职期间领取专业技术职务工资。专业技术职务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。”据此精神，我省的职称改革于1986年2月起步，经过试点，陆续在面上铺开。

首次评聘，我省企业和事业单位分别于1988年10月和1989年7月基本结束。这段时间，全省共确认26个（有3个系列未在我省开展评聘）系列各类专业技术人员任职资格464671名，其中高级15991名，中级105685名，初级342993名。高、中级人员分别比职称改革前增长了18.7倍和6.5倍。特别值得一提的是，全省乡镇企业也有20000名专业技术人员评聘了相应的专业技术职务。

首次评聘，基本上解决了广大专业技术人员迫切希望解决而又长期未能解决的专业技术职务问题，使他们的才能和业绩得到了社会的认可，提高了他们的社会地位，肯定了他们在社会主义建设事业中的重要作用，调动了他们的积极性，改善了专业技术人员的待遇，受聘人员不同程度地提高了工资，而且增资范围和幅度是新中国成立以来最大的一次。

由于首次评聘工作是在1978年—1983年职称评定工作停顿3年之后开始的，本来尚未解决完的问题加之停顿期间又积累了一些，以及改革初期的政策不配套，使得首次评聘明显带有“还账”性质，因此评聘中的论资排辈现象占有较大成分，而且即使到了转入经常性评聘前期，这种情况仍未得到有效遏止。这样，就自然地出现了一些年轻有能力的专业技术人员难以评聘相

应职务和岗位，而一些资历老、业绩平平的人却评聘上岗的状况。这样既调动了一部分人的积极性，同时也自然影响了另一部分人的积极性。同时因为管理上的不规范等原因，造成一些部门间扩大范围、放宽条件、降低标准的情况出现，使得职称评“滥”评“乱”的说法也开始在社会上流传，加之首次评聘前的各项基础工作并未做好，一方面要求加大评聘力度和进度的呼声很高，另一方面又忽视基础性的岗位设置、考核等工作，使得整个职称改革工作压力很大，步履维艰。于是就有了做好“总结复查，指标清理，岗位设置，履职考核”等四项基础工作的三年之痒。由于岗位设置等工作许多年来在大多数单位都没有认真进行过，因此，考核工作也就失去了前提，在这种情况下，仅用职称这一手段来达到解决这一问题的目的，显然是过高地赋予了职称本身所能达到的作用。这种小马拉大车的状况艰难地行走了三年，收效却并不很理想。而这三年里，职称工作受到了多方非难，职称工作者也承受了前所未有的压力。客观上，带有强制性的措施在一定程度也确实推动了四项基础工作的有效实施，但同时也在原有问题尚未完全解决的情况下又积累了新的矛盾。为此，1992年5月，主管部门被责成专题向云南省七届人大常委会第二十四次会议做了《关于我省专业技术职务评聘工作的报告》，并就全省专业技术职务全面转入经常性评聘工作做出了具体部署。首次评聘工作结束之后，实质上的经常性评聘开始于此。

二

转入经常性评聘之后，企业取消了“指标”控制，代之以对申报人员的条件控制，而事业单位仍然实行指标管理的办法。真正意义上的经常性评聘实施以后，“一次评三年，三年评一次”的状况被彻底改变，各方面的积极因素得以调动，专业技术人员开始把关注点从“什么时候评”放到了“怎么才能评上”



方面来，一种重业绩、作贡献、创条件的良好风气开始形成。随着政策措施的逐步调整和完善，评价方法的不断改进，在各方的协调配合下，评聘工作循序渐进，积极稳妥，提高了社会公认度，促进了我省专业技术队伍的建设。到 2006 年底，全省共有专业技术人员 86 万。其中，国有企事业单位的专业技术人员为 755119 人，包含高级 47491 人，中级 266224 人，初级 403407 人，以及一部分在岗尚未评聘专业技术职务的人员。这期间，大体经历了从指标控制到结构比例管理，从评聘合一到评聘分开，从单一的评委会到评委库的建立过程。

职称改革初期的一个显著特点，就是实际操作过程中的资格、职务、岗位，以及待遇的紧密衔接，即经评定获得资格，也就同时获得了职务，职务数额和岗位等同，工资待遇等跟着兑现，即评聘合一。因此，岗位的多少完全是由国家统一控制，每年由中央职称改革工作领导小组办公室（后改为国务院职改办）下达一定数量“指标”，同时配套工资额度给各省，省职改办再把指标相应分配给各个部门和州市，州市再相应往下划拨。因为划拨的基数是职称改革初期的统计数，随着时间的推移，单位编制、人员、学历结构等的发展变化，继续以国家下达指标的方式进行管理已不能适应职称改革的发展要求，因此，2000 年 1 月，在总结教育、科研、工程、卫生、农业、图书、档案、文博等系列试点经验的基础上，云南省人事厅下发了《关于我省事业单位专业技术职务试行结构比例管理的通知》，全面推行“结构比例”管理的方式，即根据部门和单位现有的人员结构情况，核定相应的高、中、初级岗位结构比例，一定时期内相对稳定，在此结构比例范围内，由单位自主设岗。具体程序是根据国家系列主管部门提出的指导性意见，结合我省实际，由省级系列主管部门提出该系列不同类型、不同层次事业单位专业技术职务结构比例和最高职务档次设置指导性意见，报经省人事职改部门审批后印发试行，指导面上的工作，具体的事业单位则依据省确定的结

一项基本制度的建立

构比例和最高职务档次设置指导性意见，结合本单位实际，本着需要和可能、现状和发展兼顾的原则，制定本单位专业技术结构比例方案，经主管部门审核，按隶属关系报经同级人事部门审批后试行。这种做法彻底改变了过去单位和部门一味地争“指标”而忽视岗位设置的状况。在结构比例范围内的真正意义上的自主设岗自此步入正规。“结构比例”按照相对稳定、适时微调、动态的模式进行管理。

“结构比例”模式的推行，为“评聘分开”提供了条件和可能。岗位数额确定后的资格评定和职务聘任，成为管理的两个方面。资格表明具备了担任某种职务的相应条件，应由个人提出申请，交由相应的专家评审委员会评定；而职务的聘任则是要根据岗位数额空缺与否，综合其他因素由单位或部门行政领导来确定。岗位数额并不等同于资格数。若继续实行指标、资格、职务、岗位等同的办法，就无法形成公平竞争，职称工作也将逐渐失去活力。为了改变这种状况，在“结构比例”管理试运行一年的基础上，于2002年2月，云南省人事厅下发了《关于我省事业单位试行专业技术职务任职资格评审与职务聘任分开有关问题的通知》，在全省范围内推行“评聘分开”。考虑到各个系列的不同情况和实际，文件明确提出各地各部门可结合本地实际“适时进行，不搞一刀切”。这里，评聘分开的要件是：聘任必须在经批准的结构比例范围内进行；逐步硬化评审条件，防止评滥评乱；加强管理，简化程序。通过推行评聘分开，进一步推动竞争上岗、择优聘任，促进人才的合理配置和流动。评聘分开后，较好地解决了评价与使用两方面的问题，即：把评价权交给专业委员会，把使用权还给用人单位。同时也较好地解决了一部分专业技术人员由于单位岗位数额受限资格评价也同样受到影响的问题。评聘分开的推行，使得获得相应专业技术资格的人员较前有了较大幅度的增长。促进了队伍的建设，并在一定程度上促进了专业技术人员的流动。但随着资格数量的增加，对一些获得



专业技术资格人员的质量问题也有人表示了异议。

“评聘分开”的推行，则自然要求对评委会的组成、评价方式、程序等进一步改革和完善。经过以往评委会工作的分析总结，结合新形势的要求，2004年12月，省人事厅提出：为进一步建立科学化、专业化、社会化的专业技术职称（资格）评价机制，客观公正地评价专业技术人员的能力和业绩贡献，依据国家和我省有关深化职称改革的有关精神及有关规定，制定了《云南省专业技术职称（资格）评审委员会评委库管理试行办法》，该办法对评委库的基本形式、组建和管理权限、入选人员的基本条件、主任、副主任人选的确定，委员的任期、办事机构以及每次例会人员的抽取等都做了明确界定。同时要求对评审结果予以公示，接受社会的监督。实事求是地看，评委库的组建，确实也在一定程度上遏制了评审过程中人为因素的滋生。但也应看到，在职称评定方面，真正意义上的客观与公正的大环境尚未真正形成，可以这样说：在一定时期，只要是由人掌握或操作的事项，要完全避免人为因素，那是难之又难的。但评委库的组建，减少了人为因素，那却是毫无疑问的。随着职业资格制度的推行和扩大，以考试作为社会评价方式的范围不断扩大和成熟，与评委库评价方式相辅相成，在对专业技术人员评价的社会化程度越来越高，使得广大专业技术人员的社会认知度也越来越高。

可以这样说：职称改革转入经常性评聘以来，用“结构比”代替“指标”控制，改“评聘合一”为“评聘分开”，用“评委库”取代单一的“评委会”的三大改革，是整个职称改革进程中最主要的改革和重要举措。正是这些改革和举措，保证了职称改革大方向的正确性，并使其不断顺利向前推进。

三

纵观职称改革的全过程，实事求是这是工作的主色调。在按照国家职称改革大方针指导下的几项有云南特色的改革措施也