

事业单位管理丛书

SHIYE DANWEI GUANLI CONGSHU

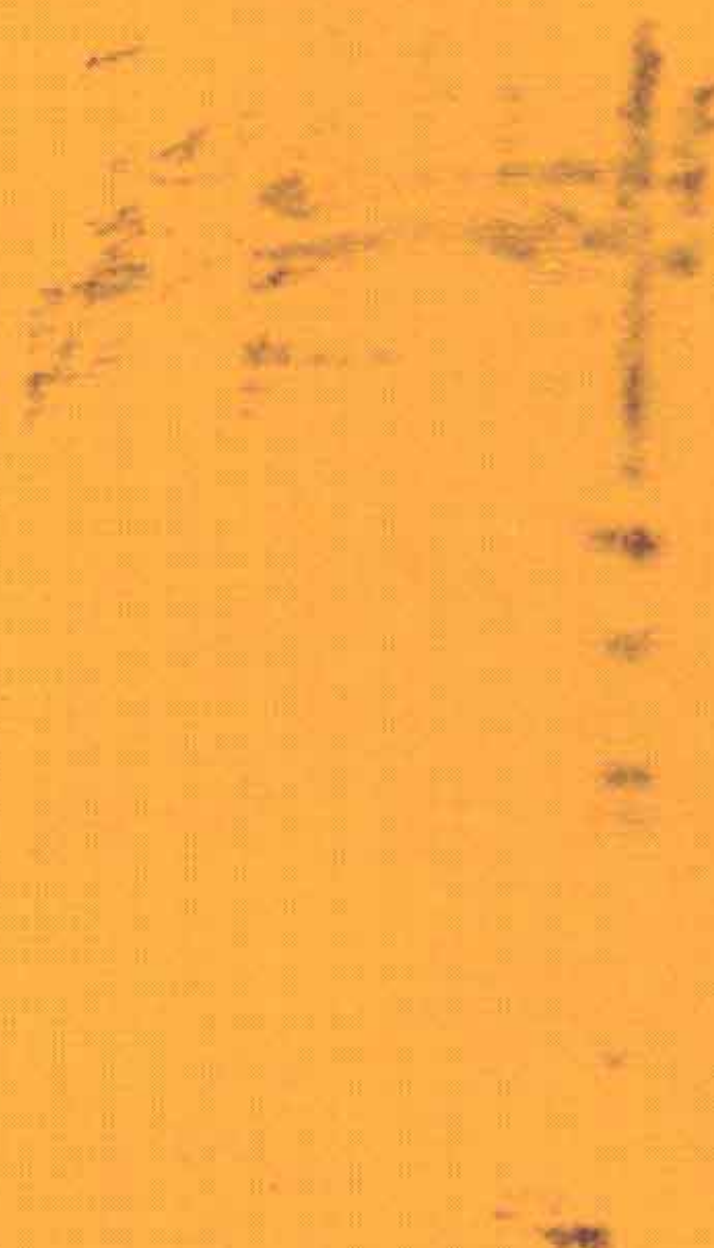
职称

牛力 著

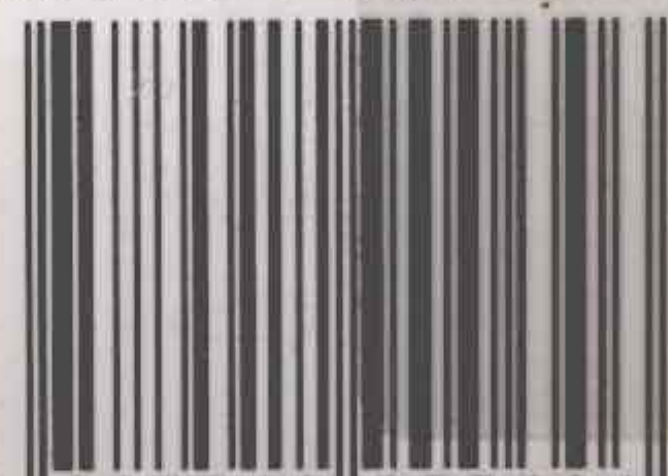


中国人事出版社

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



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

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”。

钩，但还是作为今后确定工资、政治和生活待遇的重要（甚至是唯一）依据。由于种种原因，这些政策最后并未真正全部生效实行，但对以后的职称工作影响颇大。

草案的部分名称（一直均未实行，直至1978年，国家才正式颁布了第2个草案）：

1. 《高校教师与科学研究工作者学衔条例》
2. 《关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》
3. 《高校现任各级教师学衔评审办法》
4. 《授予中等以下学校教师荣誉称号条例》
5. 《国务院学位和学衔委员会组织条例》
6. 《中华人民共和国学位、硕士研究生、博士研究生条例》
7. 《社会主义劳动英雄荣誉称号》
8. 《国家文艺奖金暂行条例》
9. 《授予文学艺术工作者荣誉称号条例》

■ 学术技术学衔制度

职称作为学衔，其评价标准是学术技术水平，在同一专业系列下，其资格要求应保持一致，不存在单位、个人之间的高低差别。清华大学教授与非重点大学教授，条件是一样的，最后出来的结果也是不相上下的。其资格与岗位没有直接关系，如果要实现竞争，可以增加统一的附加条件，如加考外语、计算机等；而且，学衔评定不应有资历限制，只要有水平、有成果，就可以评定，不应有指标和数量限制。还有一个答复需要注意，《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，从1986年后，职称不再永存，但是，如果是在1983年9月1日以前取得的专业技术职称，那么这个职称是存在的，因为它只是一种学术技术称号。

综观世界各国职称发展史，它不仅是各国科学技术发展到一定阶段的产物，而且还是以其高等教育为其源头的，如法国是欧洲最早建立职称（学衔）制度的国家，首先是在神、医、文学院建立实行的，然后再将它推彼及其他领域，如工程、卫生等，所以说，按照建设目标看，最早的“称号、学衔”理念是对的。

职称作为学衔和专业技术职务的评价主体是不一样的。学衔作为学术技术水平的标志，应由政府或社会中介机构实行社会化评定，以确保其权威性、可比性和普遍性。而作为职务，其评聘主体只能是用人单位，政府的职责是监督单位公正用人，并对财政供养事业单位的机构编制进行控制。在聘用制改革中，用人单位可委托其他机构进行评定，也可按聘用制的要求，成立由各方代表组成的理事会或其他机构行使聘用权，保证聘用公平性。

第三节 “职称”与“评职称”

1966年，文化大革命爆发，职称工作全面停止。1977年，邓小平提出，“科学研究机构已经确定实行党委领导下的所长负责制，并决定恢复科研人员的职称。这是很大的决策，解决了很多重要的问题，会引起震动，会影响到教育、工业等方面。教育部门要紧紧跟上。大专院校也应该

恢复教授、讲师、助教等职称”^①。同年9月，国家在《中共中央关于召开全国科学大会的通知》中指出，“应该恢复技术职称，建立考核制度，实行技术岗位责任制”。自此，“职称”一词被明确使用出来。1978年3月，国务院恢复了《关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》。1979年1月，国务院批准卫生部颁发了《卫生技术人员职称及晋升条例（试行）》。同年12月，原国务院科技干部局印发了《关于做好科技干部职称评定工作的通知》，职称工作开始正式恢复，但须经专家评审，不是职务，无名额限制，不和工资挂钩，但作为重要依据。随后，在自然领域恢复职称制度后，社会科学领域也强烈要求建立职称制度。1981年，原国家人事局提出业务职称的概念，“业务职称是反映专业干部的学识水平、业务能力和工作成就的称号”。并提议增加了7个“业务（专业技术）职称”。就此，技术领域^②（工业、农业、医药卫生、科研和经济）的范围扩大到专业技术领域，从此范围不断扩大，一发而不可收，结果仅在1978到1983年5年间，系列就迅速增至22个。由此“专业技术职务”一词也就沿用至今。

在取得充分成绩的同时，也暴露了一些问题。为此，中央于1983年9月推出了《关于整顿职称评定工作的通知》，暂时把职称评定工作停了下来，指出：一是评定职称缺乏基本制度和总体规划，没有统一的领导，审批权限不一致，评审标准不具体。二是不恰当地扩大了评定范围，名不副实。三是与工资待遇结合过紧，以至于助长了某些

① 邓小平：《邓小平文选》第二卷，人民出版社，1994年10月，第70页。

② 因为当时严格实施对象，必须是在科学技术工作干部范围内任命技术职务。

不正之风。因此，要求在全国范围内进行一次认真的检查、总结和全面整顿，并用一年的时间重新审定和调整原有职称系列。整顿工作用了3年。从1985年下半年起，经党中央、国务院批准，全国51个单位进行了职称改革试点，1986年初职称改革全面展开。

由于在此阶段的职称工作重点全部集中在“评”上，因此，“评职称”的叫法开始形成，从此，人们就把取得职称的过程形象地称为“评职称”。

第四节 岗 位

■ 职务、岗位与职称

职务是什么？岗位又是什么？与职称到底是个怎样的关系？

职务，原指在计划经济体制下，对党务和政务职位的称呼，如书记、副书记、市长、副市长等；而在《现代汉语词典》中是这样表述的：职务，是指工作中所规定担任的事情。而转到专业技术领域，把“职称”叫做“专业技术职务”，有些行政意义上“官本位”意识折射的意味，说一个人“有了职务”则表明已经当上了“某一级别的官员”，如，“××有了处长职务”；而“职称”则纯粹是专业技术领域的，它只是一种任职资格，需要去评，“××评上了教授”，还需要被聘，才能上岗拥有专业技术职务“当上了教授”。一个人获得职称是为了职务，而取得某种职务必须先要有职称，但有了职称不一定就有职务。

职称最初源于职务名称，但职称不是职务，它是资格，与工资挂钩，与岗位挂钩，分专业、分等级。在理论上，职称是专业技术人员的专业水平、能力和成就的等级称号，就学术而言，它具有学衔的性质，就水平和能力而言，它具有岗位的性质，一般说来，当一个专业技术人员拥有某种专业技术职称时，就表明他具有某种学术水平，或者基本从事着某种工作岗位，并象征一定的身份和社会地位。而岗位原指军警守卫的处所，现泛指职位。简言之，对人叫职务，对事叫岗位，职务隐含工作地位的高低，而岗位仅指工作种类，不体现身份和地位的特别含义。

2001年5月，因为深刻地认识到了职称评审制度所带来的弊端，中科院宣布在全院范围内停止各类专业技术职称评审，代之以岗位竞聘。这个消息曾一石激起千重浪：“研究员”不再是一种技术职称，而是一种岗位。也就是说，不管你现在是初级、还是中级技术职称，你都可以通过公开竞聘成为“研究员”岗位上的一员。

具体到某一个专业技术个体，职称、职务和岗位为同一词，换句话说，当一个个体获得了某一专业、技术职务的职称（任职资格）时，他就可以应聘相应级别的技术职务，也就可以胜任某个专业技术岗位了，然后拿到相应的工资待遇。当然，因其职称（职务）等级的不同，工资和待遇会有相应调整。在实际的人事管理上，岗位管理与职称制度同时运行，其结果就是，要么是“评聘分开”，对人重复评价，增加不安因素和更多的资源浪费，要么是“评聘合一”，随意以职务任职资格替代岗位聘用条件，加大管理的随意性和模糊性。这也是现阶段职称工作要非常重视的问题。

职务有名称、等级，与职位^①、职级、职等、职种、职类等概念密切相关，具有中国传统因子，职务的设置取决于组织目标和组织结构，体现“职位的权与责”，因职务的高低不同有不同的工资和待遇；而岗位是指单位根据其社会功能、职责任务和工作需要设置的工作岗位，具有明确的岗位名称、职责任务、工作标准和任职条件，“岗位”一词具备西方特征，军队风格，体现“工作的简繁难易、责任的轻重缓急”，不同的岗位有不同的工资。职务隐含工作地位的高低，而岗位仅指工作种类，不体现身份和地位的特别含义。职称尽管在理论和政策上，已经被严格定义为“职务”，但同我国特有的“事业单位”概念一样，完全抛开我国国情和传统人情，那不是件容易做到的事。比如，职称理论上应同行政职务一样，有任期，任期到了，再对外称呼，是××“前”官员；而职称却不能说，××“前”教授。

■ 事业单位岗位管理制度

开展岗位设置管理，变身份管理为岗位管理，是事业单位人事制度的重大改革和创新，是分类推进事业单位改革的需要。2006年，人事部出台了《事业单位岗位设置管理试行办法》及其实施意见，下发了11个分行业的指导意见和党群系统事业单位岗位设置管理工作的通知，岗位设置工作目前正在顺利进行。通过改革，促进了用人单位和

^① 职位是指个别的文官政务或工作，不管是空缺或实授，经一个人全部或部分时间去从事的特别职务，或肩负的特定责任。如美国《联邦职位分类法》中规定：“职位是指分派给一个官员或职员职务与责任。”

社会事业的发展，为进一步全面深化事业单位人事制度改革奠定了较好的基础。

根据《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》（中发〔2003〕16号）和《国务院办公厅转发人事部〈关于在事业单位试行人员聘用制度意见〉的通知》（国办发〔2002〕35号），要求在事业单位推行岗位管理制度。因此在具体的人事管理中，事业单位专业技术职务聘任制与事业单位岗位管理制度就此同时并行。职称制度和事业单位岗位管理制度，一个是以职务为基础的传统制度体系，一个是以岗位为基础的现行制度体系，虽然随着岗位管理制度的实施，初步将专业技术职务任职资格与专业技术岗位聘用做了衔接，不再对职务有要求，直接划分岗位。

实行岗位管理的好处之一是国家对事业单位无限膨胀的人数起到了限制作用，有了岗位，进人与聘人都有了数量限制；二是通过岗位，可以实现优质优酬、以岗定酬，实现岗酬结合，有效解决高职低聘和低职高聘的问题；三是能够实现高质高酬、低质低酬，有贡献就有奖励。岗位与报酬挂钩，质量与绩效结合，有效实行岗位激励；四是减少了“人浮于事”，提高了组织运行的效率和质量。

作为职务，职称应受单位岗位数量的限制。没有职务空缺，即使水平再高也不应评定。但作为职务，其评价的主要依据主要是岗位职责要求，可以要求相应的资历和经验，各单位可根据自身特点和需要确定聘用标准，相互之间有时并不统一。

第五节 资 格

■ 职称与职业资格

1993 年,《中共中央国务院关于建立社会主义市场经济体制的决定》指出,“要制订各种职业的资格标准和录用标准,实行学历文凭和职业资格两种证书制度”。并在 1994 年 7 月的《中华人民共和国劳动法》中首次将“国家实行职业资格证书制度”列入法律条款。1994 年 2 月,原人事部、劳动部颁布了《职业资格证书制度》,规定“职业资格是国家对申请人专业学识、技术、能力的认可,是求职、任职、晋升的主要依据。职业资格证书实行政府指导下的管理体制。资格通过全国统一考试、证书在全国通用。”

职业资格对劳动者从事某一职业所具备的学识、技术和能力的基本要求,包括从业资格和职业资格。职业资格证书是国家对劳动者从事某项职业的知识、技术和能力的认可,是标职、任职、就业、独立开业和单位录用的主要依据,也是境外就业与对劳务合作人中办理出国公证的有效证件。因而,人们形象地把职业资格证书比喻为就业的通行证。与学历文凭不同,职业资格证书与职业劳动的具体要求密切结合,更多地反映特定职业的实际工作标准规范,以及劳动者从事某种职业所达到的实际能力。

职业资格是从市场经济背景出发,与国际接轨,并针对一些特殊的、特定职业而建立的一种人才评价制度。它与职称制度互为补充,是职称制度在新时期背景下的延展。

职称制度的适用人群是国有体制内的专业技术人员，有鲜明的单位属性，不同的单位有不同的评聘条件和认可，而职业资格是适用于各种用人体制下的各类职业从业人员，具有严格的行业标准，国家统一考试、统一认可。职业资格包括从业资格和执业资格，从业资格是指政府规定专业技术人员从事某种专业技术性工作的学识、技术和能力的起点标准；而执业资格是指政府对某些责任较大、社会通用性强、关系公共利益的专业工作实行的准入控制，它是专业技术人员依法独立开业或从事某种专业技术工作学识、技术和能力的必备标准。它遵循的原则是所有职业面向所有劳动者开放。就业岗位的获得完全取决于个人能力。

自 1993 年中央决定建立和推行职业资格制度以来，原 29 个职称系列中社会通用性较强的系列或专业开始由职称评审制度调整为职业资格制度。新中国成立后，我国曾在相关的专业领域实行专业技术资格制度。如工程技术领域有工程师、技术员等资格；医药卫生领域有主任医师、主治医师、医师等资格；教育领域有教授、副教授、讲师等资格；其他专业领域还有记者、编辑等资格。

■ 职业资格的完善

就目前来看，职业资格是解决了行业的“门槛”问题，入门后不同专业的“台阶”界定，则是该项制度所不能解决了的，恐怕还是要用评定或考评的方式来划分，也就是专家评议、业内认可的传统职称评价来裁定。既然明确了它们共同的作用和功能，那我们就应该实事求是，把以评

议为主的职称制度和以考试为主的职业资格评价整合，同为人才评价服务，只是二者受众不同，侧重面不同，激励效果不同。传统职称评价的优点是等级管理，便于区别优秀人才和一般人才，有着较强的激励作用；职业资格制度要依法执业，但“白头发与黑头发”画等号，基本只是“门槛”出入，其向高端发展的激励效果较弱。二者整合后应互为补充。

职称是由政府所提供的“公共产品”，至少职业资格具备明显的公共产品特征，职称制度与工资挂钩，原来是身份管理，一直是“终身制”，现在实行了岗位管理，破除了“终身制”，但都要受到国家财政和编制数量的限制。而职业资格则不受限制，只要具备条件，想考则考。

职业资格是从岗位入手的、一个层次的评价标准，而以往的职称是多层次评价；职业资格用考试的办法进行，职称是通过考核或评审的方法取得；职业资格一般具备国际可比性，而职称不考虑国际可比性；职业资格实行注册管理，而职称实行考核管理，职业资格是对职称制度的有益补充。所以，职称和职业资格是相互补充、相为辅助的关系，它的特点概括而言，就是“岗位明确、层次简单；条例控制、考试取得；定期注册、国际可比”，优点很多，但并不可相互替代。因此那些认为要淡化职称、强化职业资格的想法是不对的。大力发展职业资格是大势所趋，但职称制度的重要性和不可替代性也为国外许多国家所承认。

■ 职称与执业资格

改革开放后，执业资格制度作为国际通行的管理制度

在我国应运而生，1986 年，我国颁布《注册会计师条例》，建立起第一项专业技术执业资格制度。1994 年，我国开始制定各类职业的资格标准和录用标准，实行学历文凭和职业资格两种证书制度，在涉及国家和人民生命财产安全及公共利益的专业技术领域，积极稳妥、有步骤地推行专业技术执业资格制度。执业资格制度是国家对某些承担较大责任，关系国家、社会和公众利益的重要专业岗位实行的一项管理制度。这项制度在发达国家已实行了近百年，对保证执业人员素质、促进市场经济有序发展具有重要作用。目前，我国已建立推行 23 项执业资格制度，有些也与职称初步接轨。截止到 2000 年底，全国约有 312 万人取得了各种执业资格，有 15 个专业开始了注册管理和持证执业。

职业许可

用现实的眼光看，传统的职称制度被广为认可和接受，但用发展的眼光看，要想融入国际并与之接轨，对人才评价的变革是迟早之事。

职业许可应该包括：职业许可制度、职业能力认证制度和职称评审制度。职业许可是根据《行政许可法》的规定，国家行政机关或法律法规授权的具有管理公共事物职能的组织，确认申请人符合相关法律法规规定的资格标准，并准予其从事特定职业（提供公共服务并且直接关系公共利益）的行政行为。主要经历了 3 个阶段：探索阶段（1986—1995）；发展阶段（1996—2002）；创新阶段（2003—至今）根据《国务院确需保留的行政许可事项》（国务院 412 号令）和有关法律法规，我国目前有许可性质

的职业资格有 76 项。^①

一个职称的获得，必须是“称号的内质+职务的定期+必要的考试+岗位的竞聘”，才能最终获有。称号和考试是相对长期和固定的，而职务+岗位却是短期内要竞争和动态的。

^① 参见《职称制度改革与社会化人才评价体系构建研究》。

第二章 条件

★在某高校工作的黄先生认为，在机关院校工作，没有职称真是不行！工资的增加与否还在次要，没有职称，你就不能担任某些职务，没有资格从事更高层次的研究……而且，一个知识分子，如果没有职称，怎么能让社会承认呢？可为了评上职称，你就要去学与你工作关系不大的外语，去写那些垃圾论文，去和平时要好的同事争指标……职称成了鸡肋，食之无味，却又万万不能丢弃——职称是一种心理、物质上的双重需要。

第一节 基本条件

当一个人要评职称时，他至少要先准备好四项基本资格与条件：学历、资历、工作业绩、两种考试（外语和计算机），被戏称为职称的四大法宝。根据 1986 年国务院所颁发的《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》（国发〔1986〕27 号）文件，“评职称”的基本条件是：

①热爱祖国，遵守宪法和法律，积极为我国四化建设贡献自己的力量。②具备履行相应职责的实际工作能力和业务知识。③担任高级、中级、初级专业技术职务一般应相应具备大学本科、大专、中专毕业的学历。各专业技术职务系列可以根据各自的特点，提出各级职务的不同学历要求。虽然不具备上述规定学历，但确有真才实学、成绩显著、贡献突出、符合任职条件的专业技术人员，也可以根据需要聘任相应的专业技术职务。④身体健康，能坚持正常工作。

其他具体条件还包括：政治、学历、能力、资历、论文、身体、外语、计算机、创新能力、下基层等等，以至于不同的地区和单位都有不同的要求，不同的专业系列对任职资格条件也有明确的不同规定。

——政治

担任专业技术职务的人员必须拥护中国共产党的领导，热爱社会主义祖国，认真学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，贯彻执行党的路线、方针、政策，遵守宪法和法律，全心全意为人民服务。

——资历

关于对资历条件的掌握，我们应该把握以下几个具体问题。

1. 概念

指从事某一专业技术工作或受聘担任某一专业技术职务的工作年限。申报晋升专业技术职务资格必须具备相当的专业技术工作任职资历。

2. 计算

专业技术职务的任职资历按受聘专业技术职务的时间计算，从受聘之月起计算至申报当年年底。获得专业技术资格而未受聘或受聘时间未达到申报条件规定的任职年限，不能受理申报。

3. 转换系列申报

转换系列（专业）的专业技术人员晋升高一级专业技术职务，均要在现专业技术岗位上工作一年以上，经单位考核符合任职条件，能履行相应岗位职责的，先经相应的评委会予以转评。转评通过并被聘任相应专业技术职务的，其任职年限可连续计算。未经转评的专业技术人员，当年一律不得连转带评、跨系列（专业）申报高一级专业技术职务。

合并到高等院校或组建为专科学校的原中专学校教师，要按照高等学校的评审条件先转评相应级别职务，一年之后方可晋升高一级专业技术职务。取得高级讲师职务的人员可以转评副教授职务，其中年满 50 周岁以上的人员，经个人申请、学校批准，可以不再转评副教授职务。

4. 破格

博士、博士后流动站合格的出站人员、留学归国人员和作出突出贡献、符合规定学历要求的人员，申报高级专业技术职务任职资格时，经批准允许任职年限破格，特别优秀的人员（卫生系列除外）可以越级申报。申报中级和其他申报高级专业技术职务的人员不允许任职年限破格。

任职年限破格人员申报时，须提交用人单位的专题推荐报告和两名以上同行高级专家推荐意见。

5. 单列专业技术职务岗位人员参评

单列专业技术职务岗位人员晋升高级专业技术职务应达到正常晋升的最低任职年限，并提交用人单位的专题推荐报告和两名以上同行高级专家推荐意见。

6. 小学教师评审中学高级教师

根据《中学教师职务试行条例》精神，对长期在小学任教、教育教学水平和能力高于小学高级教师任职条件、工作业绩特别突出的小学教师，以及长期从事小学教育科学研究的人员，可申报评审中学高级教师任职资格。其岗位职数实行总量控制，不得超过本地当年申报中学高级教师总数的5%。申报中学高级教师的小学教师，须同时具备下列条件：大专以上学历，任小学高级教师8年以上，并连续在小学教学第一线任教满25年以上。

7. 艺术系列没有资历要求

——学历

对于学历条件，我们大致可以掌握以下原则和问题：

1. 坚持既重学历又不唯学历的原则

申报晋升专业技术职务必须具备中专以上学历。对不具备学历条件，但确有真才实学、业绩显著、贡献突出的人员，可申请办理破格晋升评审。

2. 后学历问题

后取得国家承认学历的人员，从取得学历之日起满两年后，方可申报高一级专业技术职务；有学位无学历的人员，任职年限满5年后，可正常申报高级专业技术任职资格。有关系列申报评审条件有专门规定的，按规定执行。

3. 所学专业与申报专业不一致的问题

所学专业与现从事专业不一致或不相近的专业技术人员，申报晋升高一级专业技术职务，根据国家有关规定，可按破格参加评审。

4. 艺术系列中的演员、演奏员、舞台技术职务没有学历要求

美国在 20 世纪 60 年代提出“绩效管理”，强调业绩是人才评判的重要标准，进入 21 世纪又提出要创造一个以人力资本为基础的经济，设计了新的绩效与能力素质标准；给世人以保守印象的英国近年来在人才政策上也进行了调整，对人才的定义不再局限于获得硕士学位以上的人；一贯重学历重资历的日本，在人事改革中明确提出“能力主义”，并取消了学历统计。

而我国却非常重视这些硬条件。评职称真是“千军万马过独木桥”。因为职称评定通过了，相应的福利待遇也就有了，也就一劳永逸地解决了人的价值衡量问题与社会资源的分配问题，所以人们一边抱怨着，一边又积极响应着。

这项工作之所以备受关注，就是因为涉及了广大专业技术人员的切身利益。也正因为这项工作涉及了广大专业技术人员的切身利益，所以才会有了解决职称问题而出现的一些怪现象。例如，据 2006 年 11 月 17 日《长江商报》报道，湖北省随州市曾都区教育局在评聘职称时发现，全区居然有 132 名教师交来假毕业证用做评职称。区教育局主要官员认为性质恶劣，有违师德。当地教育局给予做假老师严厉处分：假毕业证没收，师德量化考核作不及格处理，3 年内不得再评职称，且不能获得任何形式的荣誉和奖励，并将在全区内通报批评。

这些老师为什么要冒着有损脸面、承担法律责任的风

险去花钱买假文凭？根本的原因就是对于公立学校的老师来说，职称就是加薪升职唯一的方式，而学历文凭是职称评聘的第一道门槛。没有文凭，即使书教得再好也没用，连申报的资格也没有，更谈不上被评聘了。在这个要求下，不管他们教学的水平有多么高，只要没有规定的文凭，那么注定一辈子都无法评上职称，无法评上职称，就无法改善清贫的生活。再如，1995年，尚未取得硕士和博士学位的孔祥银获德国马普学会奖学金资助，到马普分子遗传研究所做博士后研究工作。1997年他听说国内急需生物人才，决定回国工作。他回来后才发现自己的决定是多么的幼稚：因为自己最高的学历是大学本科，几乎没有单位愿意接收他。在外“漂”了几个月后，中科院上海生物工程研究中心负责人独具慧眼，把他安排到中心从事基因研究工作。孔祥银随后用自己一流的成绩证明了自己：在短短的四五年间，他和合作者发现了一系列疾病相关基因，在国际著名学术刊物上发表了多篇论文，其研究获得国家杰出青年基金和国家863计划的资助，成果也获得多项专利，并获得国家自然科学奖。“只重学历、不重能力，现行的人才标准太机械、太片面了。”提起那段不堪回首的日子，孔祥银感叹不已。“如果这一标准不及时进行调整，肯定会埋没许多能力足够但学历不够的人才，而一些能力不够但学历足够的人又会浪费大量宝贵的研究资源。”

第二节 附加条件

随着时代的发展，评职称的条件要求越来越高，前置和附加条件不断攀升。除了必不可少的外语和计算机考试、

业绩、工作实绩考核外，一些地区和单位还增加了下基层、创新能力等。

——外语

外语是专业技术人员学习国外先进知识和技术、开展对外学术交流的重要工具。第一个文件来自 1991 年 3 月，在原人事部《关于在专业技术职务评聘工作中严格掌握外语条件的通知》（人职发〔1991〕4 号）中首次规定，“在评聘职称中，必须严格掌握外语条件，这是提高专业技术人员业务素质，确保专业技术职务评聘质量，提高专业技术工作水平的必要措施。”但在这时段内，职称评定还是考试与考核相结合的办法，并不一定非要考试通过。其总原则是“有些应该有较高要求，有些应该有一般要求，也有一些可以不作要求”。但由于考核标准和办法无法统一，因此，国家于 1998 年 7 月，由原人事部再次印发了《关于专业技术人员职称外语等级统一考试的通知》（人发〔1998〕54 号），决定从 1999 年开始，在全国实行专业技术人员职称外语等级统一考试，实行全国统一大纲、统一命题、统一组织。并且按照“严格要求、实事求是、区别对待、逐步提高”的原则，通过考试提升专业技术人员的外语水平。合格者发给证书，作为评职称的必备条件之一。其中，不需要考试的人员和可以免试的人员有：

1. 不作职称外语考试要求的专业技术职务系列和专业

中小学教师系列；艺术、文学创作系列；卫生系列中临床中医药专业；档案、文博等系列中古籍整理、历史时期考古专业；县（市、区）所属企事业单位中的农业、林业、水利、地质、矿山、测绘、勘探、铁路和公路建设施

工等专业。

2. 作职称外语考试要求的专业系列中予以免试的人员包括四大类，具体是

A. 具有较高外语能力的人员：

(1) 在国外获得学士以上学位（经省级以上政府教育部门认证）或通过专业培训、专业进修及作访问学者等方式连续在国外有半年以上留学经历的专业技术人员；

(2) 在国内取得硕士学位后评聘中级专业技术职务，在国内取得博士学位后评聘高级专业技术职务的专业技术人员；

(3) 申报副高级专业技术职务时已参加职称外语考试并达到国家合格标准，申报正高级专业技术职务需再次参加同一级别考试专业技术人员；

(4) 正式出版过外文专著、译著的专业技术人员；

(5) 通过全国工商企业出国培训备选人员外语考试（简称 BFT）的专业技术人员；

(6) 具有外语专业大专以上学历并一直从事本专业工作的专业技术人员；

(7) 其他能够证明具有较高外语水平的专业技术人员。

B. 能力业绩突出、在本行业本地区作出重要贡献的人员或工作在基层一线的人员：

(1) 国家有突出贡献的中青年科学技术管理专家、享受国务院特殊津贴专家、新世纪百千万人才工程国家级人选、中科院百人计划人选、全国优秀博士后研究人员、全国留学回国人员先进个人、国家杰出青年基金获得者、中国青年科技奖获得者、高级专家、有突出贡献的中青年专业技术人才、拔尖创新人才人选以及该地区重点引进的急

需紧缺高层次人才中评聘高级专业技术职务的专业技术人员；

(2) 乡镇及其以下基层企事业单位从事各类专业技术工作的人员。

C. 年龄较大并长期从事专业技术的人员：

(1) 在申报年度内距法定退休年龄不足 5 周年的专业技术人员；

(2) 继续在专业技术岗位上工作的离退休人员。

D. 其他人员：

(1) 从该地区各级党委、人大、政府、政协、法院、检察院、民主党派及群众团体机关，流动到该地区企、事业单位，未保留公务员编制，在专业技术岗位上工作首次评聘专业技术职务的专业技术人员；

(2) 经派出的一次性援助经历在半年以上的援藏、援疆、援外人员在援助期间或回省后首次评聘上一级专业技术职务的专业技术人员；

(3) 从部队转业到该地区企、事业单位，在专业技术岗位上工作的首次评聘专业技术职务军队转业人员；

(4) 各系列评审初级专业技术职务的专业技术人员；

(5) 民营企业中的专业技术人员。

——计算机

2001 年 12 月，原人事部印发了《关于全国专业技术人员计算机应用能力考试的通知》，决定从 2002 年开始，推行全国专业技术人员计算机能力考试。2005 年 9 月，原人事部又发布了《关于全国专业技术人员计算机应用能力考试扩充科目有关问题的通知》，将 2001 年暂定的 13 类扩充

至 15 大类，具体情况详见第三章表 3—2。

——业绩

业绩是任职条件的重中之重。包括科研成果、论文论著、国家专利、参与项目、获奖情况、社会效益、经济效益等。当然，这并不完全取决于专业技术人员的水准和能力，还与用人单位所处的学术技术地位、工作项目的参与和国家、部省评奖项目的设置以及个人的创新能力密切相关。下面着重谈谈论文要求。

——论文要求

论文条件从整体而言，申报高级要求至少在具有 CN 刊号、ISSN 刊号的专业期刊发表论文 2 篇以上或在具有 CN 刊号、ISSN 刊号的专业期刊发表论文 1 篇以上以及解决复杂技术问题而撰写的有较高水平的专项技术分析（论证）报告 2 篇以上。申请中级时要求在具有 CN 刊号、ISSN 刊号的专业期刊发表论文 1 篇或在具有 CN 刊号、ISSN 刊号的专业期刊发表论文 1 篇以上以及解决技术问题而撰写的专项技术分析（论证）报告 1 篇以上。我们以广东省中学高等教师为例：

广东省中学高级教师资格的论文条件

任现职期间，独立撰写本学科教育教学论文（著作），需要具备下列条件之一：①出版本学科教育教学著作 1 部（主笔或第一作者）。②论文 2 篇（独立完成），其中 1 篇专业论文在县级以上刊物发表或县级以上学术会议上宣读（附主办单位的证明材料）。

广东省在 2008 年《关于调整专业技术资格条件论文发表刊物等级划分规定的通知》中，明确规定取消本省专业技术资格条件的论文条件中关于国家级、省级和市级专业期刊划分的有关规定，凡资格条件中要求国家级、省级、市级期刊的论文，统一调整为具有 CN 刊号、ISSN 刊号的论文，论文数量要求原则不变。论文条件中公开发表的论文不是以国家级、省级、市级期刊界定的，继续有效。

近年来，国内论文造假的事情是频频发生。2008 年 5 月，复旦大学爆出 3 起学术造假事件；同年 10 月，经人举报，浙江大学副教授贺海波先后 8 篇论文造假。与此同时，网络代写的帖子也越来越多。针对这些问题，随着人们不断的质疑和确实存在的现实弊病，各地在逐渐调整政策进行这方面的改革，开始分类调整评职称的论文、科研成果条件，对高校、科研院所等主要从事教学或科学研究工作的专业技术人员，要将论文、论著、科研成果作为必要条件，制定量化考核标准，适度提高其质量要求。对其他专业，要根据专业特点降低或取消论文的量化权重，特别是基层专业技术人员的论文、科研成果可以只作为专家评审的参考条件。

宁夏从去年开始修订和完善职称评审办法，考虑到教练等一部分专业的实际，不再要求必须发表论文。“实干”才是评职称的必要条件。而山东济南则对基层评职称放低论文门槛，规定基层专业技术人员的论文、科研成果仅作为专家评审的参考条件。将品德、能力和业绩作为专业技术人才评价的主要标准，把平时工作量、工作业绩作为评审的重要依据。论文在申报时只提供代表本人专业技术水

平的两篇论文，由评委根据论文质量加分。

当然，完全取消论文也有一定的问题，如，论文鉴定中的人为因素如何控制？发表的论文会不会在评比中更有优势？真正的导向作用应体现在论文鉴定的各项量化指标中，使论文鉴定真正成为衡量教师科研能力的标杆。

——水平和能力（工作实绩考核）

水平和能力应该取决于专业技术人员的知识结构、专业造诣、专业研究、专业应用、专业开拓、专业管理、专业融合与创新能力。由于我国职称评价多使用业绩来反证水平和能力，故业绩的优劣便成了衡量水平、能力高低的关键因素。

当前的专业技术职务评审制度还是存在重证书而轻业务能力的现象。迄今为止，评职称还是要靠手中的各种“证”——毕业证、继续教育证、计算机证、职称外语证等，“论文”、科研成果、获奖证书也是一个都不能少，而真正的业务能力和水平反倒无关紧要了。反过来说，即使你的业务水平再高、业务能力再强，如果没有这些证书，那就是评不上职称。因为硬件好把握，软件难处理。规则出来的结果是天天打鸣的公鸡，而不是“不鸣则已，一鸣惊人”的雄鹰。这样就造成了专业技术领域的“小成果多如牛毛，大成果寥若晨星”。很显然，在这种状态下，职称评定条件不能真实地反映人的实际能力，过多地看重了客观因素的功能（学历、工作年限及外语考试等）的方式有待改进。如果不扎实解决这些深层次的问题，早晚会暴露因评价不当带来的恶果。

以美国的新闻出版为例，美国虽然没有统一遵守的职称规定，但各新闻媒体都有自己相应的制度。大家都知道，

“一个有名的记者就是报社免费的广告”。有些报纸为了扩大自己的社会影响力，不惜每天拿出固定的版面，将本报的“大牌记者”的名字刊登在上面。就这样，报纸对记者有激励作用，记者的成就又回馈了报纸，双方自然而紧密地结合到了一起。但是，“大牌记者”不是自封的，也不是老板特许的，更没有具体量化的资格评审条件，而是通过了最严格、最重要的检验——来自公众的评价和社会的信任度，也就是工作实绩考核。在英国，既没有全国性评定新闻职称的机构，也没有统一的人事制度。如英国《每日镜报》记者、编辑的提升，主要以实际工作中的表现和本人所具备的条件为依据，即重视工作能力而不过分考虑资历。采编人员的职称、职务和工资级别基本上是一致的。但也有个别人员有特殊贡献而一时又不安排职务，在董事会同意下可以享受高于其职务的工资待遇。^①

因此，在职称评审中，我们更应该看重工作实绩考核。

——道德与荣誉

2008年，汶川大地震，举国哀痛。蒋晓娟喂奶的事迹让我们如此感动，由此被其主管部门晋升了职务。其后，相关抗震救灾的专业技术人员在评职称上都被一路开了绿灯，感动之余我们要想一想，我们究竟是随着事件、聚光灯随意转变我们的评价准则，还是我们本来就有一套完善的评价机制。如果说这么美好的行为却非要这样去奖励的话，不知道以后这种奖励还能发挥怎样的效用，在这件事情里我们看到了这种评奖制度或者职务评定制度的随意性，

^① 刘溯：《新闻职称改革问题及趋势》，人民网之强国论坛。

职称并不是一项奖励。

按照“德能勤绩”的说法，他们在“德”之一项无疑是完全能够折服人心的，但却不能等同于他们就有能力担任行政（或）专业技术职位，有道德不等于有能力。获奖是获奖，立功是立功，不要将其与职位、职称、学位等联系起来。如果以此来作为“奖品”予以奖励，那么，不仅会使得一些人心理上不能平衡，而且还会给那些先进者带来一种无形的压力，让人觉得他的表现是为了获得某种“免试”，同时还会给那些动机不纯的人提供了机会，这样的奖励也就失去了奖励的本来意义。

——下基层

从2007年起，银川^①、海南、江苏等地实行城市医院专业技术人员在晋升中、评高级职称时，还必须下乡工作6~12个月的工作制度，才能够申报职称。在诸多的条件上又多了一个。当然，这项要求以此带动了乡村医生业务技能和服务水平的提高。

此外，在职称的指标分配、评审、聘任以及后续管理等方面多年来存在着一些无序和混乱状况。有专家指出，我们的人才不是多了，而是高素质人才少。我们的职务评聘存在着“泡沫现象”，有高级职称的人多了，然而真正意义上的高级人才却不多。“有突出表现的、有创造性的确实不多，出类拔萃的人更是凤毛麟角。”

从这些前置条件来看，高学历不等于高能力，很多人

^① 《银川：城里医生评中高级职称须下乡工作半年》，中央政府门户网站，2007年3月26日。

有学历，但成果和研究能力却有限；学历要求还窒息了自学成才和特殊人才的发展道路，不符合“不拘一格选人才”的要求。而且国家从政策角度也提出了不唯学历的要求。如在《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》中就明确提出要人才四不唯。在外语和计算机方面，当新华社于 2004 年论证职称外语过时的评论时，曾一石激起千层浪。在业绩方面，简单体力劳动容易测量，容易定量，而学术思想活动，千差万别，难以量化，根据论文数量、发表等级和规格、引用情况等计算的分数，有时并不反映研究的真正水平。所以为了看上去科学，实行“专家评定”，但是有些专业领域几乎处处是难以量化的劳动，如何对“职称”定量真是件难解决的问题。

第三节 专业技术资格

目前，已实行专业技术资格考试的专业有 11 类，经济、统计、出版、会计、审计、船舶、计算机技术与软件、质量、卫生、国际商务、翻译专业。经济：设置初、中级资格考试。其中，统计专业设置了初、中级资格考试；会计专业设置了会计员、助理会计师、会计师资格考试；审计专业设置了助理审计师、审计师资格考试；计算机软件和应用专业设置了资格（初级程序员、程序员、高级程序员）和水平（程序员、高级程序员、系统分析员）考试。系统分析员作为评聘高级工程师的条件之一；国际商务专业设置了助理国际商务师、国际商务师资格考试；卫生（包括临床医学）设置了初、中级资格考试；出版和质量专业同是设置了初、中级资格考试，高级另外实行考试与评

第四节 职业资格

我国现行的职业制度是在工人技术等级考核制度的基础上逐步建立和发展起来的。也就是说，为了适应不同历史阶段的需要，工人考核制度随着国家经济体制的改革与变化，经过不断调整，充实和完善，逐步发展和演变成为今天的职业资格证书制度。1994年2月，劳动部、人事部下发了《职业资格证书规定》，1995年1月，人事部下发了《职业资格证书制度暂行办法》，加快推进职业资格证书推进。此外，1993年8月颁布的《国家公务员暂行条例》，1993年10月颁布的《中华人民共和国教师法》，1995年2月颁布的《中华人民共和国警察法》，1999年7月颁布的卫生部《执业医师管理办法》，都明确规定了持证上岗制度。劳动部、人事部、农业部、司法部、教育部、卫生部，每个部委都在想办法推进职业资格认证。目前，人力资源和社会保障部已经推出了50多项职业资格制度。职业资格包括从业资格和执业资格：从业资格是指政府规定专业技术人员从事某种专业技术性工作的学识、技术和能力的起点标准；而执业资格是指政府对某些责任较大、社会通用性强、关系公共利益的专业工作实行的准入控制，它是专业技术人员依法独立开业或从事某种专业技术工作学识、技术和能力的必备标准。它遵循的原则是所有职业面向所有劳动者开放。就业岗位的获得完全取决于个人能力。

1994年2月，原劳动部、人事部联合下发了《关于颁发职业资格证书规定的通知》（劳部发〔1994〕98号）第二

条提出，职业资格是从事某一职业所必备的学识、技术和能力的基本要求，职业资格包括从业资格和执业资格两种。从业资格是指从事某一专业（工种）学识、技术和能力的起点标准，执业资格是指政府对某些责任较大，社会通用性强，关系公共利益的专业（工种）实行准入控制，是依法独立开业或从事某一特定专业（工种）学识、技术和能力的必备标准。第三条规定，职业资格分别由国务院劳动、人事行政部门通过学历认定、资格考试、专家评定、职业技能鉴定等方式进行评价，对合格者授予国家职业资格证书。是求职、任职、独立开业和单位录用的主要依据。在原人事部 1995 年 1 月，《关于印发职业资格证书制度暂行办法的通知》（人职发〔1995〕6 号）文中，第五条，从业资格通过学历认定或者考试取得。执业资格必须通过考试方法取得。具备下列条件之一者，可以确认从业资格：

——具有本专业中专毕业以上学历，见习一年期满，经单位考核合格者。

——按国家有关规定已担任本专业初级专业技术职务或通过专业技术资格考试取得初级资格，经单位考核合格者。

——在本专业岗位工作，经过国家或者国家授权部门组织的从业资格考试合格者。

经过几年的努力，职业资格证书制度日益深化，人们形象地把它比喻为就业的通行证。但是，也有人形象地说，“每当国家推出一项职业资格，那就意味着，我在就业上丧失了 N 个行业资格后，又丧失了一个。那么，我的资格究竟哪儿去了？^①”我国现行的职业技能鉴定制度是在工人技

术等级考核制度的基础上逐步建立和发展起来的。也就是说，为了适应不同历史阶段的需要，工人考核制度随着国家经济体制的改革与变化，经过不断调整，充实和完善，逐步发展和演变成为今天的职业技能鉴定和职业资格证书制度。2007年12月，在〔国发37号文〕中，国务院办公厅《关于清理规范各类职业资格相关活动的通知》，“要根据职称制度改革的总体要求，将专业技术人员职业资格纳入职称制度框架，构建面向全社会、符合各类专业技术人员特点的人才评价体系，要做好技能人员职业资格制度与工人技术等级考核制度的衔接，建立健全面向全体技能领导者的多元评价机制。”

从这些年职业资格工作快速发展的实际情况看，实行就业准入对推行职业资格证书制度、提高劳动者素质确实起到了积极的促进作用。从1996年到2001年，全国各地区（不包括行业）参加技能鉴定的人数呈稳步上升态势。其中，1996年为268万多人，1997年为314万多人，1998年为319万人，1999年为近338万人，2000年为近366万人，2001年猛增到445万多人。加上行业参加技能鉴定的人数，2001年全国参加技能鉴定的总人数达到了534.8万人，首次突破了500万人大关。专家分析这种现象时说，就业准入工作的力度加大是首要原因，2001年参加就业准入工种鉴定的人数达到340万人，占了全国技能鉴定总人数的63.6%。这说明实行就业准入，对推行职业资格证书制度确实起到了积极的促进作用。

所以，在职业资格的完善上，一是要继续加强相关的立法工作。职称（业）资格认定的法律规范要高级别化、制定的程序上要透明化。目前职称资格认定的法律政策，

大多是由规章及规章以下的规范性文件来制定，制定的法律文件在立法层次上都比较低，制定程序也缺乏公开和透明，缺乏听取各方意见的规定。而从业资格的行政许可，必须由全国人大及其常委会、国务院、省级人大、省级政府来制定。二是要加速职称（业）资格的国际互认工作。随着经济全球化进程的加快，专业技术人才的国际化已成定式。当然，除了一些事关国家安全的专业领域，有条件的专业应通过开展国际交流，首先要进行教育评估标准、职业实践标准和考试标准等基础性工作的互认，进而扩展到多个专业。否则，会因标准的随意、不规范而与其能力的实际水平相差很大，直接造成国内的职称质量不高，难以与国外发达国家接轨。

附：关于对职称条件要求的国外案例

对职称任职资格的具体要求，不同的国家、不同的职业各有特点。以教育系统为例，我们分别对美国、日本职称的任职条件作一个简述。

案例：

一、美国的基本条件

(1) 教员：应具有硕士学位或最少为期两年的研究生学习经历，不要求必须具备教学经验（有教学经验更好）。

(2) 助理教授：应具有博士学位或相应的学位，必须表现出具有在学术上继续提高的潜力，一般要求具有 2~3 年的教学经验。

(3) 副教授：除了应具备以上条件外，还必须在学术、艺术和专业成就上已具备人们所确认的威望。

(4) 教授：除了应具备上述各级教师的条件外，还应具有从事创造性工作的卓越才能，并具有领导才能，同时还必须在教学和科研上已取得高度成就。

二、日本的基本条件（具备其中之一者方可充任）

(1) 助教：具有学士称号；或者是具有相当于学士称号的能力者。

(2) 讲师：在日本大学，专职讲师是少数，多是从校外所聘，称为兼职讲师。根据日本《大学设置标准》决定，凡属下列条件之一者，可任讲师：具备教授或者副教授资格者；在其他特殊的专业领域有教育能力者。

(3) 副教授：①在大学里具有副教授经历或者专职讲师经历者；②在大学里具有3年以上的助教经历或者与此相当的职员经历，并具备教育研究能力者；③具有硕士学位或在依据旧大学令所设立的大学研究生院学习3年并具备教育研究能力者；④在高中和专科学校以及与该类学校有着同等以上水平的学校里，具有3年以上的教授经历或5年以上的副教授或者专职讲师经历，并有教育研究业绩或能力者；⑤在研究所、实验室、调查所等工作5年以上，并有研究业绩者；⑥具备下述的教授资格者。

(4) 教授：①具有博士学位者（包括在国外获得的与此相当的学位）；②研究业绩与博士学位水平相当者；③在大学里有教授经历者；④在大学里有副教授经历及教育研究业绩者；⑤在高中以及与该类学校有着同等以上水平的学校里，具有5年以上的教授经历以及研究业绩者；⑥在艺术、体育方面具有特殊技能及教育经验者。

(5) 任职资格评审包括：①资格标准：年龄、学位、学历等。②人格标准：人的品质、社会关系、单位考查等。

③业绩标准：工作能力、论文、著作的数量与质量、研究成果的数量与质量等。

(6) 程序根据单位招聘条件与要求，要进行以下程序：个人提出申请→评选委员会根据评审标准进行详细核查，并提出报告→教授委员会进行投票表决→学校及上级主管审批。

附：职称评审业绩填写样本

该同志自参加工作以来，先后任实习生、助理师、工程师、技术主管、项目经理、副处长等职务。参加了多项重点工程的制定、科研项目研究，主持了多项重点工程项目工作。任工程师以来主要工作业绩如下：

一、主要完成的技术工作：主持了××项目的工艺研究，降低了周转材料使用量，提高了工效、降低了成本；主持了××项目，创造性地采用××技术；等等。

二、主要完成的科技成果及论文：参与了《××技术研究》，该技术获科技进步一等奖；主持了《××应用技术》研究，该技术获科技进步二等奖；撰写的《××项目施工技术》在《科技通讯》××年第一期发表，撰写的《××项目管理浅谈》在《科技通讯》××年第一期发表。

三、主要完成的项目与课题：××项目获××奖；××课题获优质课题奖；××年被评为“先进工作者”。××年获处先进称号；××年获单位“优秀项目经理”称号。

经××工程系列中级评委会评审通过，同意推荐××同志参加高级工程师专业技术资格评审。

第三章 考试

★如果取消评定职称的“硬杠杠”（如论文、外语、计算机等），在操作过程中可能会增大人为影响因素的机会，可能产生更多的人为干扰因素。比如既然单位法人有“生杀予夺”大权，受聘者必须和单位法人搞好关系，否则没有机会当“教授”，这个过程中可能产生什么样的问题，不言而喻。以考代评，少了评职称过程中的人为因素，这是进步的一面。

目前，涉及职称的国家考试有三种：基本资格考试、专业技术资格和职业资格：①与职称评审工作直接配套的考试有全国专业技术人员职称外语等级统一考试和计算机应用能力考试，分别于1999年和2002年开始正式实行。这两项考试是晋升职称的必备条件，是所有人都要参加考试的。②专业技术资格考试。这是国家对专业技术人员水平能力的评价考试。于1990年开始，首先在计算机应用软件和统计人员进行。其余还包括经济、统计、出版、会计、审计、船舶、计算机技术与软件、卫生、国际商务、翻译

等 10 余种专业。③职业资格考试。这是国家自 1994 年开始，在全社会推行学业证书与职业资格证书并重的制度，旨在提高全国劳动者的素质。目前已经开展考试的，职业资格考试有 8 种：土地登记代理人、国际商务师、质量、出版、投资建设项目管理师、管理咨询师、环境影响评价工程师、社会工作者。执业资格考试有 46 种：咨询工程师、一、二级注册建筑师、一、二级结构工程师、一、二级建造师、监理工程师、安全工程师、土木工程师、化工工程师、电气工程师、公用设备工程师、环保工程师、房地产估价师、房地产经纪人员、城市规划师、资产评估师、注册税务师、价格鉴证师、造价工程师、执业药师、企业法律顾问、设备监理师，等等。

第一节 基本资格考试

基本资格考试主要指外语和计算机。外语作为评职称的必备条件，起先是考试与考核结合的办法，后来国家决定外语考试，是从 1999 年开始，源自原人事部印发的 1998 年 54 号^①文件。计算机考试于 2002 年正式开始实行，源自原人事部印发的 2001 年 124 号^②文件。经国家规定，这两项资格考试都是评职称的必备条件。

——外语

目前，我国关于外语考试的规范性文件大致有：《关于

① 见 1998 年 7 月《关于专业技术人员职称外语等级统一考试的通知》（人发〔1998〕54 号）。

② 见 2001 年 12 月《关于全国专业技术人员计算机应用能力考试的通知》（人发〔2001〕124 号）。

专业技术人员职称外语等级统一考试的通知》《关于在专业技术职务评聘改造中严格掌握外语条件的通知》《关于对实行专业技术资格考试的系列外语水平要求的通知》《人事部办公厅关于通过考试的人员可免予专业技术外语考试的通知》《关于做好 2005 年度全国专业技术人员支出外语等级统一考试工作的通知》《关于完善职称外语考试有关问题的通知》等。统一考试的语种为英语、日语、俄语、德语、法语、西班牙语 6 大语种，其中，英语又划分为 5 项类别：综合、人文、理工、卫生、财经，其他语种不分类别。根据规定，各地区大致从 1999 年开始参加全国职称外语统一考试，不再单独组织。考试每年进行一次，考试时间定于每年 4 月的第 3 个星期六上午。

1. 考试的人员范围

凡在各《专业技术职务试行条例》中有外语要求的系列（专业）中的专业技术人员申报或聘任高、中级专业技术职务，以及由无外语要求的系列（专业）转评有外语要求系列（专业）的人员，除符合免试条件者外，均须参加全国职称外语等级统一考试，并取得相应等级的考试合格证书。未按要求取得相应考试合格证书的人员，不得申报（聘任）高、中级专业技术职务。

2. 考试的等级及适用范围

根据 1998 年 12 月，原人事部《关于专业技术人员职称外语等级统一考试的通知》（人发〔1998〕54 号）文件，规定全国职称外语等级统一考试分 A、B、C 三个等级。其中，A 级证书有效期为 4 年（自考试当年起计算有效期，下同），B、C 级证书有效期为 3 年。并自 1999 年 1 月 1 日起，各地、各部门组织的职称外语考试即行停止。见表 3—1。

表 3—1 全国职称外语统一考试的等级划分与适用范围

考试等级	A	B	C
适用范围	1. 高教、科研、卫生、工程系列中申报高级专业技术职务或者其他系列中申报正高级专业技术职务者 2. 申报高级国际商务师者	1. 卫生、工程系列中在县及县以下所属单位工作的人员申报高级专业技术职务者 2. 高教、科研、卫生、工程系列中申报中级专业技术职务者 3. 翻译系列中申报高级专业技术职务者（限第二外语） 4. 高级专业技术职务未分正副的系列（工程系列除外）申报高级专业技术职务或者其他系列中申报副高级专业技术职务者	翻译系列中申报中级

经过政策调整，现在的外语证书有效时间延续到评上该职称（外语级别相对应的职称级别）时为止。也就是说，一旦拿到了该证书，什么时候评上了该层次的职称，什么时候作废，等到再评高一级的职称时，再重新考试相应等级的职称外语。

3. 外语条件的免试

2007 年 3 月，原人事部印发了《关于完善职称外语考试有关问题的通知》（国人部发〔2007〕37 号），初步对 10 类人员作出了免试（或放宽）条件的规定。

对以下经过证明具有较高外语能力的专业技术人员（三类人员），可不参加职称外语考试：①有国家认定的相应留学经历的；②申报副高级职称时职称外语考试成绩达到要求，申报正高级职称需再次参加同一级别考试的；③出版过外文专著、译著或以其他方式证明具备较高外语水

平，并经一定程序确认的。

符合下列条件之一的专业技术人员，可以放宽外语成绩要求或不参加外语考试：④经审核确认，能力业绩突出、在本行业本地区作出重要贡献的；⑤在乡镇以下基层单位（经省级政府人事部门批准，可放宽至县级以上基层单位）从事专业技术工作的；⑥在地市以下单位，长期在野外从事农业、林业、水利、采矿、测绘、勘探、铁路施工、公路施工等专业技术工作的；⑦年龄较大并长期从事专业技术工作的。

符合下列条件之一的专业技术人员，也可以不参加职称外语考试：⑧从事具有中国特色、民族传统的临床中医药、民族医药、工艺美术、古籍整理、历史时期考古等专业技术工作的；⑨取得外语专业大专以上学历并从事本专业工作，申报职称有第二外语要求的；⑩申报各系列初级职称的。

各地也纷纷对外语考试的免试要求作出相应调整。如，广东省就加大了对基层单位专业技术人员优惠的倾斜力度。从2003年起，广东省专业技术人员申报评审和聘任中、高级专业技术资格（职务），凡国家政策规定有外语要求的，均须参加国家人事部统一组织的全国职称外语等级考试，不再组织省内的职称古汉语、医古文考试。但在外语成绩要求上，根据系列（专业）、年龄、地域的不同区别对待：①高等学校教师（不含党校教师）、自然科学研究、农业科学研究的人员，仍按原规定的外语条件执行。②艺术、工艺美术专业人员，其外语成绩，仅作参考。③其他系列1955年（含1955年，下同）以前出生的，以及1977年恢复高考前进入大、中专院校学习且毕业的人员，职称外语

考试成绩仅作参考。④其他系列 1956 年至 1959 年出生的，以及在县以下基层单位（含行政区辖下的乡镇单位）工作的人员，职称外语考试成绩达到 40 分以上，当年有效。

4. 其他有关规定

①在乡镇企事业单位工作、任下一级专业技术职务满 8 年以上、业绩比较突出、参加外语考试成绩不合格的人员，申报副高级或中级专业技术职务时，可由单位结合其外语考试成绩，考核其学术技术水平，确定能否申报相应的专业技术职务。②应该参加低一级别的外语考试，而参加了高一级别的考试合格者，评审时当然有效；反之，则按无效处理。③翻译系列和大、中专院校中直接从事外语教学的人员申报副高级专业技术职务任职资格者，需取得第二外语 B 级考试合格证；申报正高级专业技术职务任职资格者，需取得第二外语 A 级考试合格证。

5. 组织管理

职称外语考试由人力资源和社会保障部统筹规划、指导并确定合格标准。具体考务工作由人事部人事考试中心负责。

——计算机

1. 考试科目类别

目前，关于计算机考试，我们需要了解的政策文件是 1998 年 7 月《关于专业技术人员职称外语等级统一考试的通知》（人发〔1998〕54 号）和 2001 年 12 月的《关于全国专业技术人员计算机应用能力考试的通知》（人发〔2001〕124 号）以及在 2005 年 9 月的《关于全国专业技术人员计算机应用能力考试扩充科目有关问题的通知》（国人厅发

〔2005〕96号) 3个文件, 均为原人事部下发。在政策中明确指出, 考试主要是为了测试参考人员在计算机与网络方面的基本应用能力, 考试成绩作为评职称的必备条件之一。关于计算机考试科目于2005年作过一次扩充, 具体详见表3—2。

表 3—2 全国专业技术人员计算机应用能力考试科目
(模块) 类别 (2005)

	科目	备注
1	中文 Windows 98 操作系统	应试人员 任选其一
	中文 Windows XP 操作系统	
2	Word 97 中文字处理	应试人员 任选其一
	Word 2003 中文字处理	
	WPS Office 办公组合中文字处理	
	金山文字 2005	
3	Excel 97 中文电子表格	应试人员 任选其一
	Excel 2003 中文电子表格	
	金山表格 2005	
4	PowerPoint 97 中文演示文稿	应试人员 任选其一
	PowerPoint 2003 中文演示文稿	
	金山演示 2005	
5	计算机网络应用基础	应试人员 任选其一
	Internet 应用	
6	FrontPage 网页制作	应试人员 任选其一
	Dreawever MX 网页制作	
7	Visual FoxPro 5.0 数据库管理系统	
8	Access 2000 数据库管理系统	

续表

	科目	备注
9	AutoCAD (R14) 制图软件	应试人员 任选其一
	AutoCAD 2004 制图软件	
10	PhotoShop 6.0 图像处理	
11	Flash 7.0 动画制作	
12	Authorware 7.0 多媒体制作	
13	Project 2000 项目管理	
14	用友财务 (U8) 软件	

2. 计算机的免试要求

以上海在 2004 年的规定为例，专业技术人员在申报相关专业技术职务评定时应取得相应等级的全国专业技术人员计算机应用能力考试合格证书。但是以下人员符合其中一条的可免试职称外语和计算机，具体是：①1959 年 12 月 31 日（含）前出生的人员只需两个模块的考试。②1952 年 12 月 31 日（含）以前出生的专业技术人员可以免考。③在乡镇第一线工作的人员，计算机应用能力考试暂不作要求。④在国内取得博士学位后 4 年内评聘专业技术职称的。⑤在海外取得博士学位的留学人员，凭我驻留学国使（领）馆出具的留学证明，回国 4 年内评定专业技术职称的。⑥出国前具有副高级职称，并在国外连续满一年的国家公派出国访问学者，回国 4 年内评定专业技术职称的。

3. 计算机考试的组织管理

职称计算机应用能力考试由人力资源和社会保障部统筹规划、指导并确定合格标准。具体考务管理工作由该部人事考试中心负责。

第二节 专业技术资格考试

为了减少传统职称评审中过多的人为干扰因素，保证专业技术职务质量，我国在总结历次职称改革经验的基础上，参照国际通用做法，实行专业技术资格考试。目前已实行专业技术资格考试的专业有 11 类。

1. 专业技术资格考试的专业类别和级别

1990 年 4 月，原人事部下发了《关于认真做好“专业技术资格”考试工作的通知》（人职发〔1990〕2 号），首先在计算机应用软件和统计专业实施考试。随即把范围扩大到 11 个专业系列。具体是经济、统计、出版、会计、审计、船舶、计算机技术与软件、质量、卫生、国际商务、翻译专业。

（1）经济^①：设置初、中级资格考试。经济专业的初级考试只设一种，从 1994 年开始实施。中级考试分甲、乙两种。甲种考试从 1993 年开始实施，乙种考试从 1994 年开始实施。

具体考试科目详见下表 3—3。

* 14 个专业具体是工业、农业、商业、物资、外经贸、财政、金融、保险、运输、劳动、邮电、房地产、旅游和价格管理。国家于 2002 年 3 月作了有关调整，调整后为 12 个专业。见表 3—4。

^① 见 1993 年 1 月，原人事部下发的《关于印发〈经济专业技术资格考试暂行规定〉及其实施办法的通知》（人职发〔1993〕1 号）。

表 3—3 经济专业考试科目

经济	中级考试		初级考试
	甲种	乙种	
1	经济基础理论及相关知识	经济学	经济基础知识
2	专业知识和实务（具体分 14 个专业*）	企业管理原理	专业知识和实务（具体分 14 个专业*）
3		统计与会计知识	
4		市场营销	
5		经济法	
6		经济数学	

表 3—4 经济专业的具体分类

专业名称		专业代码	科目
工商管理		01	工商管理专业知识与实务
农业		02	农业经济专业知识与实务
商业		03	商业经济专业知识与实务
财政税收		07	财政税收专业知识与实务
金融		09	金融专业知识与实务
保险		10	保险专业知识与实务
运输	水路	11	运输经济水路专业知识与实务
	公路	12	运输经济公路专业知识与实务
	铁路	13	运输经济铁路专业知识与实务
	民航	14	运输经济民航专业知识与实务
人力资源管理		15	人力资源管理专业知识与实务
邮电		16	邮电经济专业知识与实务
房地产		17	房地产专业知识与实务
旅游		19	旅游经济专业知识与实务
建筑		21	建筑经济专业知识与实务

(2) 统计^①：设置初、中级资格考试。初级考试只设一种，中级考试分甲、乙两种。具体考试科目详见表 3—5。

表 3—5 统计专业考试科目

统计	中级考试		初级考试
	甲种	乙种	
1	统计基础理论及相关知识	统计学原理	统计学和统计法基础知识
2	统计工作实务	经济学	专业知识和实务
3		会计基础知识	
4		国民经济核算基础知识	
5		统计分析	
6		计算机基础知识与应用	

(3) 出版^②：设置初、中级资格考试。高级实行考试与评审结合的办法。

(4) 会计^③：设置会计员、助理会计师、会计师资格，即初、中、高级考试。见表 3—6。

(5) 审计：设置助理审计师、审计师资格考试。详见表 3—7。

① 见 1995 年 1 月，国家统计局、原人事部下发的《关于印发〈统计专业技术资格考试暂行规定〉及其实施办法的通知》（国统字〔1995〕46 号）。

② 见 2001 年 8 月，原人事部、新闻出版总署关于印发《出版专业技术人员职业资格考试暂行规定》和《出版专业技术人员职业资格考试实施办法》的通知（人发〔2001〕86 号）。

③ 见 2002 年 1 月，交通部、原人事部下发的《关于印发〈船舶专业技术资格考试暂行规定〉〈航运船舶实施办法〉的通知》（交人劳发〔2002〕20 号）。

表 3—6 会计专业考试科目

会 计	中级考试（助理会计师）		初级考试（会计员）
	甲种	乙种	
1	会计专业及相关知识	财经实用写作	会计与会计法规基本知识
2	助理会计师实务	政治经济学	会计员实务
3		会计学（上）	
4		成本会计	
5		经济法概论	
6		财政与金融	

表 3—7 审计专业考试科目

审 计	审计师		助理审计师	
	甲种	乙种	甲种	乙种
1	与审计专业相关知识的综合考试	经济法（下）	与审计专业相关知识的综合考试	政治经济学
2	审计理论与实务	会计学	审计基础理论与实务	会计学原理
3		工业企业管理		财政与信贷
4		工业企业经济活动分析		经济法（上）
5		财务审计		审计学基础
6		经济效益审计		审计应用文写作

（6）船舶：在 2002 年 1 月的交人劳发〔2002〕20 号文^①

^① 见 2002 年 1 月，交通部、原人事部下发的《关于印发〈船舶专业技术资格考试暂行规定〉〈航运船舶实施办法〉的通知》（交人劳发〔2002〕20 号）。

中规定，按照船舶专业技术职务档次设置，其专业包括驾驶、轮机、通信和引航四类，每类又分员级、助理级和中级。具体考试次数与时间，由海事局确定公布。考试形式以笔试为主，辅以评估或者实际操作考试。考试及考务工作由海事局具体实施，但接受交通部、人事部的指导、检查和监督。关于船舶专业资格考试的具体分类表，详见表3—8。

表 3—8 船舶专业资格考试分类表（500 总吨以上、
750 千瓦及以上海船和 600 总吨以上、
441 千瓦及以上内河船船舶专业技术资格）

	中级技术职务	初级技术职务	
		助理级	员级
驾驶	船长、大副	二副	三副
轮机	轮机长、大管轮	二管轮	三管轮
通信	GMDSS 一级无线电电子员	GMDSS 二级无线电电子员	
引航	一级引船员、二级引船员	三级引船员	

船舶专业资格考试分类表（100～500 总吨、220～750 千瓦海船和 200～600 总吨、147～441 千瓦河船船舶专业技术资格）

	中级	助理级	员级
驾驶	船长	大副	二副、三副、驾驶员
轮机	轮机长	大管轮	二管轮、三管轮、轮机员

（7）计算机技术与软件：分资格（初级程序员、程序员、高级程序员）和水平（程序员、高级程序员、系统分析员）考试。系统分析员作为评聘高级工程师的条件之一。详见表 3—9。

表 3—9 计算机技术与软件专业技术资格（水平）
考试专业类别、资格名称和级别

	计算机软件	计算机网络	计算机应用技术	信息系统	信息服务
高级资格	信息系统项目管理师、系统分析师、系统架构设计师 * 网络规划设计师、* 系统规划与管理师				
中级资格	软件测评师 软件设计师 * 软件过程能力评估师	网络工程师	多媒体应用设计师 嵌入式系统设计师 计算机辅助设计师 电子商务设计师	信息系统监理师 数据库系统工程师 信息系统管理工程师 * 系统集成项目管理工程师 * 信息安全工程师	信息技术支持工程师 * 计算机硬件工程师
初级资格	程序员	网络管理员	多媒体应用制作技术员 电子商务技术员	信息系统运行管理员	信息处理技术员 * 网页制作员

注：带*号的名称为 2007 年后所增加的专业职务。

在 2003 年 10 月的国人部发〔2003〕39 号文件中规定，计算机专业技术资格（水平）考试每年组织两次，在每年的第二季度和第四季度举行。高级资格设 3 个科目，即综合知识、案例分析和论文。中、初级均设 2 个科目：基础知识和应用技术。采用纸笔、上机或网络进行。国家又于 2007 年 9 月出台的 139 号文^①中，新增加了 7 个专业，相应提升了计算机资格考试的难度。

（8）质量^②：设置初、中级资格考试。高级资格实施考评结合方式。初级考试科目设置 2 个：质量专业相关知识、

① 原人事部办公厅、信息产业部联合下发的《关于计算机技术与软件专业技术资格（水平）考试新增专业有关问题的通知》（国人厅发〔2007〕139 号）。

② 2000 年 12 月，原人事部、国家质量技术监督局《关于印发〈质量专业技术人员职业资格考试暂行规定〉和〈质量专业技术人员职业资格考试实施办法〉的通知》（人发〔2000〕123 号）。

质量专业基础理论与实务。中级设置 2 个考试科目：质量专业综合知识、质量专业基础理论与实务。每年举行一次，考试日期每年 9 月。首次考试 2001 年 9 月。

(9) 卫生^①：设置初、中级资格考试。各级别考试均设置了 4 个考试科目：基础知识、相关专业知识、专业知识和专业实践能力，采取人机对话方式。其中，根据 2000 年 12 月，卫生部、原人事部联合下发的《关于印发〈临床医学专业技术资格考试暂行规定〉的通知》（卫人发〔2000〕462 号），临床医学专业设置初、中级资格考试。高级资格实行考评结合方式。详见表 3—10。

表 3—10 临床医学专业考试科目

高级资格		中级资格	初级资格	
主任医师	副主任医师	主治医师	医师	医士

(10) 国际商务^②：设置外销员、国际商务师资格考试。外销员从业考试设置 2 个考试科目：外经贸综合业务、外经贸外语。其中，外经贸外语包括 4 个语种，英语、俄语、日语和法语。并分笔试和口语两个部分。国际商务师执业资格考试则设置 3 个具体科目：国际商务理论与实务、国际商务专业知识、业务外语（全国职称外语考试 B 级）。

① 2001 年 6 月，卫生部、原人事部关于印发《预防医学、全科医学、药学、护理、其他卫生技术等专业技术资格考试暂行规定》及《临床医学、预防医学、全科医学、药学、护理、其他卫生技术等专业技术资格考试实施办法》的通知（卫人发〔2001〕164 号）。

② 2002 年 6 月，原人事部、对外贸易经济合作部关于印发《国际商务专业人员职业资格制度暂行规定》和《国际商务专业人员职业考试实施办法》的通知（人发〔2002〕70 号）。

(11) 翻译^①：设置二级口译（笔译）翻译、三级口译（笔译）翻译考试。资深翻译实行考核评审方式取得，一级口译（笔译）翻译实行考试与评审结合的方式取得。

2. 资格考试的组织管理

(1) 专业技术资格考试实行全国统一组织、统一大纲、统一试题和统一评分标准。

(2) 各地的专业技术资格考试，由当地政府人事（职改）部门负责指导、监督协调有关考试工作，并由考试工作机构负责考试的具体组织工作。

(3) 凡全国统一组织专业技术资格考试的专业及级别不再进行专业技术的资格评审工作。

(4) 考试报名、报考条件审查。报名参加专业技术资格考试，应由本人提出申请，单位审查同意并填写报名登记表和报名资格审查表，到指定机构进行报名和条件审查。报名条件审查合格后，发给准考证。考生凭准考证在指定时间、地点参加考试。

(5) 发证。凡参加全国统一组织的资格考试成绩合格者，由国家统一颁发《专业技术资格证书》，在全国范围内有效。

3. 技术资格考试的意义

虽然现在已有不少专业的职称可以通过国家考试取得，如经济、会计、审计、出版等，但评价方式还是过于单一，要么评，要么考，相比较，考试是客观公正的，但又缺乏必要的弹性，有很大的局限性，如操作性很强的工程、农业、科研、临床医疗等系列的职称就无法单凭考试来评定

^① 见 2003 年 3 月原人事部关于印发《翻译专业资格（水平）考试暂行规定》的通知（人发〔2003〕21 号）。

裁决。如果仅从类别划分,那么这类资格考试有其过渡意义。原人事部负责传统的职称工作,原劳动部负责工人的职业鉴定工作,那么现在随着两部的合并,其组织形式也逐步融合,以后都将是作为职称制度重要的组成部分。其实在发展过程中,从工作性质出发,有些专业早已是职业资格的范畴,如律师、国际商务等。如果要与国际接轨,必须持有职业资格,在客观上提高了专业技术人员的整体素质。

第三节 职业资格考试

改革开放后,职(执)业资格制度作为国际通行的管理制度在我国应运而生。1986年,随着《注册会计师条例》的颁布,我国建立起第一项专业技术职(执)业资格制度。1994年,我国开始制定各类职业的资格标准和录用标准,实行学历文凭和职业资格两种证书制度。

职业资格是职称制度改革的深化和延伸。首先,专业技术职务任职资格是通过职称评审取得的,而专业技术人员职业资格制度主要是通过考试取得的。其次,以往的职称评审对象是仅限于国有单位,而职业资格则是本着“申请自愿、费用自理和客观公正”的原则,“凡中华人民共和国公民和获准在我国境内就业的其他国籍的人员都可按照国家有关政策规定和程序申请相应的职业资格”^①。

职业资格最早由国务院劳动、人事行政部门通过学历认定、资格考试、专家评定、职业技能鉴定等方式进行评

^① 见原劳动部、人事部联合下发的《关于颁发职业资格证书规定的通知》(劳部发〔1994〕98号)第三条规定。

价，对合格者授予国家职业资格证书。资格考试包括从业资格考试和执业资格考试两部分。从业资格通过学历认定或者考试取得，执业资格通过考试方法取得。由国家定期举行，考试实行全国统一大纲、统一命题、统一组织、统一时间、统一证书，所取得的执业资格经注册后，全国范围有效^①。

1. 资格考试的类别

我国现行的职业制度是在工人技术等级考核制度的基础上逐步建立和发展起来的。可以说，是为了适应不同历史阶段的需要，随着国家经济体制的改革与变化，工人技术等级的考核制度在不断充实和完善，逐步发展和演变成为今天的职业资格证书制度。1994年2月，原劳动部、人事部联合下发了《职业资格证书规定》，1995年1月，原人事部下发了《职业资格证书制度暂行办法》，加快了职业资格制度的推进。此外，随着《国家公务员暂行条例》（1993年）、《中华人民共和国教师法》（1993年）、《中华人民共和国警察法》（1995年）以及1999年7月卫生部《执业医师管理办法》的颁布，都明确规定了在不同行业的持证上岗制度。而后，原劳动部、人事部、农业部、司法部、教育部、卫生部，每个部委都在想办法推进职业资格认证，原劳动和社会保障部已经推出了100多项职业资格认证，原人事部推出了30多项职业资格认证（有些是职称），农业部推出了近20项职业资格认证，可谓蔚然大观。可以说，职业资格制度是伴随着职称制度的改革发展起来的，按照《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》提出的

^① 见原人事部1995年1月，《关于印发职业资格证书制度暂行办法的通知》（人职发〔1995〕6号）文件第五条规定。

实行学历文凭和职业资格两种证书制度的要求，1994 年 2 月国家颁发了《职业资格证书规定》，职业资格制度逐步发展和成熟。

迄今为止，根据原人事部和原劳动部所颁布的政策整理，其下发的政策文件中，大致涉及了 55 项职业资格制度。其中，除了出版、质量、国际商务 3 个专业技术资格考试外，具体见表 3—11。

表 3—11 职业资格名称及出台年份

序号	职（执）业资格	年份
1	监理工程师	1990
2	房地产评估师	1993
3	注册资产评估师	1995
4	珠宝评估师	2003
5	执业药师	1994
6	执业中药师	1995
7	注册建筑师	184 令
8	造价工程师	1996
9	珠宝玉石质量检验师	1996
10	注册税务师	1996
11	拍卖师	1996
12	企业法律顾问	1997
13	国际商务 *	1993
14	假肢与矫形器制作师	1997
15	矿产储量评估师	1999
16	注册城市规划师	1999

续表

序号	职（执）业资格	年份
17	矿产权评估师	2000
18	价格鉴定师	1999
19	棉花质量检验师	2000
20	质量*	2000
21	注册结构工程师	1997
22	勘察设计注册工程师	2001
23	注册土木工程师（岩石）	2002
24	注册公用设备工程师	2003
25	注册电气工程师	2003
26	注册化工工程师	2003
27	注册土木工程师（港口与航道工程）	2003
28	注册环保工程师	2005
29	注册土木工程师（水利水电工程）	2005
30	勘察设计注册石油天然气工程师	2005
31	勘察设计注册冶金工程师	2005
32	勘察设计注册采矿/矿物工程师	2005
33	勘察设计注册机械工程师	2005
34	勘察设计注册土木工程师（道路工程）	2007
35	出版*	2001
36	注册咨询工程师（投资）	2001
37	房地产经纪	2001
38	注册安全工程师	2002
39	注册核安全工程师	2002
40	建造师	2002

续表

序号	职（执）业资格	年份
41	土地登记代理人	2002
42	通信	2006
43	机动车检测维修	2006
44	社会工作者职业师	2006
45	广告	2007
46	注册设备监理师	2003
47	环境影响评价工程师	2004
48	投资建设项目管理师	2004
49	管理咨询	2005
50	地震安全性评价工程师	2005
51	物业管理师	2005
52	注册验船师	2006
53	注册计量师	2006
54	注册测绘师	2007
55	招标采购招标师	2007

其中，有 23 项执业资格为原人事部出台，有一些已和职称初步接轨，以上海为例，见表 3—12。

2. 职业资格的考试纪律

关于考试纪律，我们需要了解的政策规定是根据 2004 年 11 月原人事部下发的《专业技术人员资格考试违纪违规行为处理规定》（人事部第 3 号令），自 2005 年 1 月 1 日起施行。

表 3—12 23 项执业资格（原人事部出台）

	执业资格	备注（上海规定）
23 项	注册建筑师	
	注册结构工程师	
	监理工程师	
	房地产估价师	可聘任经济师
	执业药（中药）师	可聘任主管药师
	注册资产评估师	可聘任经济师
	造价工程师	可聘任经济师或工程师
	珠宝玉石质量检验师	
	注册税务师	可聘任经济师
	拍卖师	
	企业法律顾问	可聘任经济师
	假肢与矫形器制作师	
	矿产储量评估师	
	注册城市规划师	可聘任相应中级职务
	价格鉴证师	可聘任经济师
	棉花质量检验师	
	矿业权评估师	
	注册会计师	
	执业律师	
	执业医师	
	商标登记代理	
	专利登记代理	
	企业登记代理	

一般违纪违规分 11 种^①，如在考场上携带规定以外的物品进入考场，或未按规定放在指定位置的；经提醒仍未按规定填写（填涂）本人信息的；未在规定座位参加考试，或未经考试工作人员允许擅自离开座位或考场的；以旁窥、交头接耳、打手势等方式传接信息的；故意损坏试卷、答题纸、答题卡，或将试卷、答题纸、答题卡及其他考试用纸张带出考场的；在考场及禁止的范围内，扰乱考场秩序，影响他人考试的；等等。这类违纪行为将受到取消单科成绩的处罚。

严重违纪分为 8 种，如伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取考试资格的；违反规定翻阅参考资料，或使用手机等规定以外工具的；互相交换试卷、答题纸、答题卡、草稿纸的；抄袭、协助他人抄袭试题答案或与考试内容相关资料的；让他人冒名顶替参加考试的，等等。严重违纪者取消当次考试全部成绩，在职业类考试中提供虚假证明材料或以其他不正当手段参加考试，严重违纪违规的，3 年内不得再次参加该项考试。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

对于替考或使用手机等工具作弊的属于严重违纪违规，根据《专业技术人员资格考试违纪违规行为处理规定》（人事部 3 号令）规定，在人事部门组织的专业技术资格考试中，考生找人替考或使用手机作弊是一种严重的违纪违规行为，将受到停考 2 年的处罚。在停考期内，不得参加人事部门组织的任何专业技术资格考试。

对其他如考试工作人员的违纪违规行为也提出相应处

^① 《专业技术人员资格考试违纪违规行为处理规定》第六条规定。

罚规定。

3. 职业资格考试的监督管理

职业资格作为一种国家考试制度，应建立相应的监督机制，以保证其客观公正。在监督的形式上，可分为行政监督和技术监督。行政监督主要是上级劳动保障部门对下级劳动保障部门、劳动保障部门对鉴定机构进行的监督；技术监督主要指各级职业技能鉴定指导中心对鉴定所（站）的鉴定过程和考评人员的工作行为进行的监督。同时，还应建立群众监督机制。各级劳动保障部门、行业有关部门及其所属的职业技能鉴定指导中心都要建立举报制度，设立监督电话。

4. 政府认证

国家职业资格证书分为 5 个等级，即：

表 3—13 国家职业资格证书等级

初级	中级	高级	技师	高级技师
职业资格 五级	职业资格 四级	职业资格 三级	职业资格 二级	职业资格 一级

我国的执业资格制度采取全国统一考试取得证书、注册有效和政府监督管理的办法。凡具备相关专业规定学历、规定实践工作年限的专业技术人员都可报考。取得资格证书并经规定机构注册者，可以依法独立执业。证书由人力资源和社会保障部与国务院有关主管部门共同作印，一次注册一般 3 年有效。

第四章 评与聘

★2009年10月，中国青年报社会调查中心通过民意中国网和互动百科，进行的一项千人调查显示，54.6%的人赞成取消职称评审。哪些职业最受职称评审之“累”？调查中“教师”排在首位，73.2%的人选择此项。紧随其后的是“医生”（64.6%）。接下来还有：学者（41.4%）、工程师（37.5%）、作家（34.2%）、技术人员（32.1%）、媒体从业者（26.5%）等。取消的理由已没有新意，比如，职称评审制度不能反映人的实际能力，职称评审过程中作假腐败现象严重，名额分配中潜规则、拉关系等现象层出不穷等等。

第一节 评

当一个专业技术人员准备好了必备的资格条件和考试证书后，就可以开始“评职称”了。对于“评”这个环节，我们应该掌握的政策文件包括：原人事部于1991年4月

《关于职称改革评聘分开试点工作有关事项的通知》（人职发〔1991〕7号）、1991年4月《关于重新组建专业技术职务评审委员会有关事项的通知》（人职发〔1991〕8号）、1992年5月《关于高级职务任职资格评审委员会有关问题的通知》（人职发〔1992〕5号）以及1994年10月下发的《关于印发〈专业技术资格评定试行办法〉的通知》（人职发〔1994〕14号）等9个文件。除上述引出的这4个政策外，其余几个是关于具体单项问题的答复文件，解决了诸如“党校学历的认定问题”“刚毕业的大学生评定问题”“退休人员还能否评职称”等问题。

——评审权

首先，在“评”之前，让我们先来了解一下从组织管理角度出发的背景知识。包括评审权、部分系列的全国统一评审、评审组织、评审委员会的组成、评审权限与范围等。

1. 评审权的授予

我国的职称制度从开始建立、职称系列的设置、任职资格和条件的确定，到评聘工作的程序规范，以及对三大考试的组织、分数线的划定、资格证书的印制，都由国家统一制定和管理。因此，评审权的授予是指国家把评审权授予能够符合条件的基层单位。其基本条件必须是本单位专业岗位设置和专业技术职务结构比例已经过上级主管部门批准，有比较健全的评审制度，其领导班子及专业技术队伍素质较好，以及足够的评审委员会委员人选。国家对具备条件的高校、科研、工程、农业、卫生等系列按照规定授予高级职务评审权，除此一般不再对其他系列下放评

审权。例如，自 1986 年起，国家对教育领域的评审权逐步下放，其中，具有教授评审权的高等学校在 1986 年下发了 32 所，1988 年下发了 48 所；具有副教授评审权的高等学校 1986 年下发了 9 所，1988 年下发了 60 所。

2. 全国统一评审

1992 年 5 月，在《关于高级职务任职资格评审委员会有关问题的通知》（人职发〔1992〕5 号）中，对 8 个系列的专业评审，如翻译、新闻出版、播音、档案、图书资料、文物博物、工艺美术、船舶系列规定如下：如果具备组建条件的，可自行组建；不具备条件的，由原人事部委托相关部门组建委员会进行全国统一评审。具体办法见表 4—1。

表 4—1 关于部分专业技术系列的全国统一评审

	系列	高评委组成
1	翻译	由国家外专局牵头，中央编译局、外专局、外交部共同组成
2	新闻、出版	国家新闻出版署
3	播音	广播电影电视部
4	档案	国家档案局
5	图书资料	文化部
6	文物、博物	国家文物局
7	工艺美术	轻工业部
8	船舶	交通部

——评审组织

关于评审组织，我们应该掌握的政策文件是，原人事部于 1991 年 4 月发布的《关于重新组建专业技术职务评审

委员会有关事项的通知》（人职发〔1991〕8号）、《关于高级职务任职资格评审委员会有关问题的通知》（人职发〔1992〕5号）、《关于印发〈专业技术资格评定试行办法〉的通知》（人职发〔1994〕14号）等等。在这些政策文件中，明确规定专业技术职务评审委员会是“评职称”的专门组织。组建评委会是职称工作的重要内容，必须由各级政府人事（职改）部门统一管理。未经政府人事（职改）部门批准或授权批准，任何部门或单位不得自行组建各级各类职称评委会。行政领导和离退休人员原则上不参加评委会。根据1994年10月下发的《关于印发〈专业技术资格评定试行办法〉的通知》，还规定该地区能够组建评委会所必须具备的条件：一是本地区的该专业在国内有较高的知名度，能够代表国家水平；二是本地区有条件聘请足够数量的评审委员；三是本地区的人事（职改）部门有能力承担专业技术资格评定管理工作。

1. 评审委员会的组成与权限

在（人职发〔1991〕8号）^①文件中，规定高级评审委员会要由各省、自治区、直辖市及各部委人事部门组建，并报人事部备案。中、初级评审委员会由上一级人事部门批准组建。各级评审委员会应由具有较高学术技术水平、作风正派、办事公道、群众公认的专家组成。（其中中青年专家应占1/3）任期2年，任期届满应该重新调整成员，调整人数不得少于1/3，不得多于2/3。高评委一般由25人以上组成，所有委员应具有本系列的高级职称。中评委一般由20人组成，高级职称者不少于1/2。各成员要登记备案。

^① 即《关于重新组建专业技术职务评审委员会有关事项的通知》。

每次召开评审会议，出席会议的委员人数，高评委不得少于17人，中评委不得少于13人。国家对评审委员会进行定期审查评估。各级人事部门对批准备案的评委会实行动态管理，每年评估一次。

在该文件中还规定，“今后在各地区、各部门不再设置综合性的评审委员会，各系列评委会不再评审系列以外的专业技术职务。高、中、初级由以下组成，高级评审委员会由各省、自治区、直辖市及各部委人事（职改）部门批准组建，并报原人事部备案，中、初级评审委员会由上级人事（职改）部门批准组建。组建后要报人力资源和社会保障部备案，收到后一个月内不作答复即视为同意，不备案的评审委员会，其评审结果无效。中、初级评审委员会由上级人事（职改）部门批准组建。”

2. 高级（含正、副高级）评委会委员所应具备的条件——基本条件^①

（1）从事本专业工作一般15年以上（含就读研究生时间），担任过高级专业技术职务，符合本专业相应级别高级专业技术资格条件。

（2）学术造诣深，知识面广，在本专业同行专家中有很高的知名度，熟悉本专业的国内外最新技术现状和理论研究动态。

（3）有丰富的实践工作经验，全面掌握本专业有关的技术标准、技术规范和技术规程，参加过省部级以上成果评估、项目鉴定或有解决重大、疑难技术问题的经历。

（4）政策观念强，作风正派，办事公道，能认真履行

^① 见《关于组建高级评委会的授权办法》第二条。

职责，自觉遵守职业道德和评定纪律，热心工作。

(5) 具备完成评定工作的能力、时间和精力。

——关于评审委员的职业道德。找到具有足够学术水平的评价人，一般都不成问题，但就目前的学术环境来看，有足够学术道德的人却并不是那么好找。还有就是长期以来，在评委少、待评者多、时间短、评委与待评者的专攻方向又相对难以吻合的情况下，由行政部门组建的评审组织“杂家评专家”“外行卡内行”“投票只是走过场”的不合理现象无可避免。

——职称评审是一种专业性很强的工作，它既需要有同行的专业知识，也需要评价工作本身的宏观考察能力，所以，一方面，职称评审工作不能不靠专家。一个完整的评价机构需要同行专家和评审专家；另一方面，专家也不是天平。“怎么能要求专家什么都评得准确、评得科学呢？”某专家以自己的亲身经历为例：“我过去参加过很多评审工作，很多待评项目我都不懂，只能跟着主审专家画圈。而且越是高层的评审机构覆盖面越宽，不懂的东西就越多，越是外行评内行。双方都怕，被评的人怕被我的质疑问住，我却怕提错了问题露了馅。这种尴尬场景至今都心有余悸。”

——评审程序

评审程序，也就是职称的具体申请与受理，具体包括各种材料的准备、程序、评审范围以及评审后的效用范围等。

1. 应该提供的评审材料

当评职称时，所要准备和提供的材料至少应包括以下

9种:

(1) 如实填写与申报档次相对应的《专业技术职务任职资格评定申报表》;

(2) 撰写能反映自己在目前岗位上任职以来的工作实绩、业务水平和工作能力的《专业技术工作总结》;

(3) 提供与本人所从事工作、专业内容相关的送审论文、论著;

申报人应提供下列证明材料的原件和复印件:(有多少评委就要复印多少份)

(4) 学历证书、职称(资格)证书、专业技术职务聘任证书;

(5) 全国职称外语、职称计算机考试合格证书;

(6) 专业技术成果获奖证书或其他业绩材料;

(7) 论文、论著公开发表的证明材料;

(8) 如本专业还需通过专业技术资格考试,那还要提供专业技术资格合格证书;

(9) 关于职业资格材料。国家实行职业资格制度后,按照国家已下发的有关规定,取得相应职业资格的人员,单位根据工作需要可直接聘任相应的专业技术职务。个人需提供职业资格的书面材料,经所在单位及档案所在部门核实(也可委托司法公证机关公证)后,向本地区的专业技术资格评审委员会申报。

2. 关于具体步骤程序

评审程序包括申报、审核、推荐、评审、审批等步骤。具体说,就是申报→交费→推荐→审阅材料→答辩→评议→表决→审批。

(1) 申报、审核。根据有关规定凡符合资格申报条件

的专业技术人员，均可向所在单位提出评审专业技术资格申请。关于“个人申报”，自 1999 年以来，坚持“个人申报、社会评审、单位聘任”的方针，即是由个人提供材料，向所在单位、各专业评委会或职称受理服务点申报。并按规定提交评审材料，交纳评审费。所在单位的材料审核评议小组，应对申请人提交的材料进行逐项审核，并在评审表及简表加评价意见。评审材料经单位审核后，按隶属关系分别报该地区主管部门审核，对符合要求的材料，经该地区人事部门核准盖章后送高、中级评委会。申报人申报职称评审，每年只能申报一个专业的一个评审委员会；对于当年度评审未通过的人员，第二年除非业绩非常突出，原则上不受理申报材料。

(2) 评审。评审工作每年举行一次，每年的 9—12 月份为评委会评审活动时间，一般每年的第二季度公布评审通知，第三季度收取个人申报材料，第四季度召开专业评委会评审会议。职称评审时间各系列中高级职称评审工作原则上每年开展一次，特殊情况另行通知。

(3) 审批。评审结果必须由人事（职改）部门批准，审批通过后发放统一印制的专业技术任职资格证书。评审通过或未通过人员的评审材料，按原呈送渠道退回。

(4) 委托评审。对该地区不具备评审条件的专业，由该地区人事部门委托具有评审权的评委会评审，单位与个人委托评审无效。

——其他问题

1. 评审对象和范围

根据国家政策和具体工作，职称评审对象和范围只限

在编在职人员。各类企事业单位（包括非公有制企业）中，从事专业技术工作的在职专业技术人员，符合国家或该地区相关的申报条件，都可以参加专业技术职务任职资格评审。对于户籍和档案不在本地的专业技术人员，提供相应的业绩材料时，需由当地人才服务机构提供诚信档案的证明材料。

根据 1991 年 8 月国务院职称改革工作领导小组第一次会议纪要精神，对于职称的评聘范围是：

1. 只适用于事业单位从事专业技术岗位工作的人员。
2. 目前不再增设新的专业技术职务系列。
3. 国家党政机关不开展专业技术职务评聘工作。
4. 企事业单位行政后勤岗位上的人员不列入评聘专业技术职务的范围。
5. 评聘范围只限在编在职人员。对已经达到退休年龄的人员和返聘人员不再评聘专业技术职务^①。*

*关于已经达到退休年龄的人员和返聘人员不参加职称评聘问题，1997 年 3 月，原人事部在《关于重申离退休人员不再评审专业技术职务任职资格的通知》（人发〔1997〕30 号）中又明确规定，“对已离退休的人员，不再评审专业技术职务任职资格。……如果非要评审，所评审的结果一律无效，人事（职改）部门不予认可，不兑现工资待遇。”

虽然职称制度一直在国有范畴内运行，但随着社会的发展，改革的深化，国家在逐步扩大职称评聘的对象和范围，这主要是指关于工人和农民的评职称。1987 年 10 月，

① 根据 1991 年 11 号文件第 10 条规定。

原劳动人事部在《关于在专业技术岗位上的工人能否聘任专业技术职务问题的通知》(劳人干〔1987〕56号)中对工人评职称有了明确指示。在1991年的17号文件中补充说明,在技术工作岗位上的工人,必须先被聘为干部方能评聘专业技术职务,当然必须是在有岗位空缺的前提下;在任职期间履行职责,享受工资待遇;离开岗位,不再履行职责,相应的工资待遇也同时取消^①。第一个关于农民评职称的政策是在1991年2月6日,《人事部关于农民技术人员职称评定问题的通知》(人职发〔1991〕2号)中明确规定的。但农民的评职称只是评,因为没有有效经费的支持,既没有岗位,也没有待遇,也就无从谈到聘用。所以,农民评职称是更多的象征意义。但即使是这样,解决农民的职称问题仍具有重大的意义。在重庆,已有近10万农民技师。他们在拥有技术职称后,大都成为当地发家致富的带头人,外出务工的收入也有较大提高。

2. 评审后的效用范围、关于外地资格证书的引进人员的聘任

根据1991年11号文件第12条^②规定,专业技术职务实行“哪里评审哪里有效”的办法。因为我国各地区在经济、文化、教育上的发展不平衡,对各系列试行条例中的资格条件的理解、执行、掌握上不可能条件相同、宽严一致,所以,由外省调入人员还是应该按照本地区的情况重新确认或重评一下。

① 见1991年10月,原人事部下发的《〈企事业单位评聘专业技术职务若干问题暂行规定〉有关具体问题的补充说明》第九条规定。

② 见《人事部关于印发〈企事业单位评聘专业技术职务若干问题暂行规定〉有关具体问题的说明》〔1991〕11号第12条规定。

第二节 聘

虽然国家对扩大评聘的人员范围做了有效尝试，但落实到“聘”，毕竟一需要经费，二需要岗位，有了这两个限制，就决定了“聘”只能发生在设置了岗位的单位。但从职称的认可度来看，企业已经不太看重了，党政机关也明令禁止不得评审，那么“聘”的范畴就基本限制在我国国有事业单位，国有事业单位是我国专业技术人员的集中地，我国事业单位一直实行专业技术职务聘任制和聘后管理制度。对于“聘”这项工作，国家近年来先后出台了9项管理措施，包括：1990年11月《关于印发〈企事业单位评聘专业技术职务若干问题暂行规定〉的通知》（人职发〔1990〕4号）、《关于印发〈企事业单位评聘专业技术职务若干问题暂行规定有关具体问题的说明〉的通知》（人职发〔1991〕11号）、《〈企事业单位评聘专业技术职务若干问题暂行规定〉有关具体问题的补充说明》（人职发〔1991〕17号）、《关于新建事业单位核定专业技术职务岗位数额、结构比例有关问题的通知》（人职发〔1994〕19号）、《关于事业单位专业技术职务实行结构比例管理的通知》（人职发〔1999〕65号）以及《关于脱钩企业职称管理工作问题的通知》（人发〔1999〕105号）等。

——职务聘任原则

对专业技术人员职务聘任应遵循以下原则：①德才兼备原则；②择优聘任原则；③职、责、权、利一致原则；④按岗聘任原则；⑤先评后聘原则。其基本内容是：根据

政府人事部门核定的高、中、初级专业技术职务结构比例和单位实际需要，合理设置专业技术职务岗位，明确每个岗位的具体职责和任职条件，并制定相应的聘期考核方法。专业技术人员根据获得的专业技术资格及自己的条件，按各部门专业技术职务岗位的设置要求，对岗申报，择优应聘。^① 单位行政领导应在对专业技术人员进行严格考核的基础上，从通过专业技术资格评审委员会评定或通过全国统一的专业技术资格考试获得专业技术资格的专业技术人员中，按照履行岗位职责的能力和工作态度择优聘任。

——职称评聘实行岗位结构比例管理

为了深化和完善专业技术职务聘任制度，适应目前事业单位人事制度改革和发展的需要，对职称评聘要实行结构比例管理。调整专业技术职务岗位比例结构的原则是：一是立足现状原则。核定结构比例的基数必须以编制内现有专业技术人员数为准。二是实事求是和承认现状原则。现有的中高级专业技术人员超过核定比例的单位，目前就按现有人数聘任，以后逐年通过人员流动、缓聘、低聘、解聘、自然减员等办法使之与核定的比例相适应。三是逐步到位原则。结构比例确定之后按空余岗位进行的推荐评聘工作不是一次到位或一年到位，必须坚持逐步达到原则，只有这样才能保证推荐人员的质量，不搞论资排辈和熬年头。这样既解决了各单位要求评聘的期望值过高或一哄而上不重质量的问题，也与地方财力状况相适应。四是岗位分解原则。要求各单位必须按核定的结构比例，在原有设

^① 允许在单位内跨部门申报应聘。

岗定责基础上再进行科学合理的设岗定责工作，并且要把岗位数额分解到具体科室的专业岗位上，单位或部门不得截留岗位数额，以免形成新的空岗，导致岗位数额没有得到充分利用。五是保障重点原则。同一单位内的专业技术职务岗位数额主要用在主系列和主要的骨干专业岗位上，非主系列、非主要岗位的专业技术职务设置，在职级、职数上都应低于主要系列。六是稳步推行原则。国家对各省（自治区）、市、县（区）、各部门和单位实行结构比例管理，在时间上不搞一刀切。

对于事业单位岗位设置的结构比例，事业单位应该按照其单位的不同性质而有不同的设置标准：主要依靠专业技术和知识提供社会公益服务的事业单位，应保证专业技术岗位占主体，一般不低于单位岗位总量的 70%；主要承担社会事务管理职责的事业单位，应保证管理岗位占主体，一般不低于岗位总量的 50%；主要承担技能操作和维护服务等职责的事业单位，应保证工勤技能岗位占主体，一般不低于单位岗位总量的 50%。事业单位设置的主体岗位之外的其他两类岗位，应保持相对合理的结构比例。

——聘约合同、聘期考核及聘后管理

（1）聘约。现阶段专业技术职务聘约一般都以聘用合同来确定。聘约的主要内容一般包括：主要工作任务、目标、职责、待遇及培训、保密、劳动保护、聘期、解除与变更聘约条件、违约责任以及聘任双方认为需要订立的内容等。

（2）聘期。聘期管理虽然属于聘任的后续管理，但应在聘前约定好。聘期的约定，既要考虑岗位情况，也应考

考虑任职人员的因素。专业技术职务聘期一般为1~3年，在一些科研单位，聘期也可根据工作特点，与一个重大项目、课题的周期相适应。说实话，聘期的长短问题确实困扰着专业技术人员，太长了不利于激励，容易产生懒惰情绪，但是过短也并不科学。专业技术人员在聘任期内领取相应的专业技术职务工资和享受有关规定的待遇。专业技术职务工资应从受聘任的下一个月起计发。

(3) 聘期考核。1991年5月，在人职发11号文件中就明确规定，^① 聘期考核工作搞不搞和搞得好不好，是是否坚持聘任制和聘任制搞得如何的重要标志。考核成绩记入考绩档案作为提职、调薪、奖惩及能否续聘或任命的依据。考核工作要注重政治标准、工作实绩、职业道德、工作态度和懒惰表现。只有严格考核，真正做到优上劣下、竞争聘任，才能使聘任制充满生机和活力。

(4) 聘后管理。应该一直坚持在聘中评，在评后聘。但在实际工作中仍然存在“终身聘任”现象，仍然沿用传统的行政管理模式，简单地以聘代管，仅把聘用合同作为一种辅助、补充的形式。有些事业单位还是不同程度地沿用“以评代聘、评聘结合”的老做法。在业绩考核方面，不少单位考核办法过于简单，不够科学合理，不能全面真实准确地反映职工的工作业绩、业务能力，考核结果难以作为续聘、解聘的依据。有的单位在合同到期后，没有及时续签，甚至有些单位在首次聘任后就再也没有续聘过。

^① 原人事部《关于印发企事业单位评聘专业技术职务若干问题暂行规定有关具体问题的说明的通知》(人职发〔1991〕11号)第五条。

——职业资格与职称的对应

除依靠传统职称评审所获得的任职资格外，我国的职业资格制度，目前也初步与职称接轨，有些可直接转化为职称。如上海在 2004 年就决定，取得下列相应国家职业资格的人员，单位根据工作需要可直接聘任相应的专业技术职务：获房地产估价师、造价工程师、注册资产评估师、企业法律顾问、注册税务师、价格鉴证师、房地产经纪人、土地登记代理人职业资格，可聘任经济师；获造价工程师、注册安全工程师、注册核安全工程师、环境影响评价工程师职业资格，可聘任工程师；获执业（中）药师资格，可聘任主管药师；获注册城市规划师，可聘任相应中级职务；获翻译、出版专业资格，可聘任相应级别职务。见表 4—2。

表 4—2 国家职业资格与职称的对应

执业资格	可转化的职称
房地产估价师	可聘任经济师
执业药（中药）师	可聘任主管药师
注册资产评估师	可聘任经济师
造价工程师	可聘任经济师或工程师
注册税务师	可聘任经济师
企业法律顾问	可聘任经济师
注册城市规划师	可聘任相应中级职务
价格鉴证师	可聘任经济师
翻译专业资格	可聘任相应级别职务
出版专业资格	可聘任相应级别职务

第三节 评与聘

1. 评与聘的分与合

评与聘的关系究竟是怎样的？是合，还是分？对于这个问题，业界是长期困扰，争论不休。从一开始，我国的职称工作除了评价、使用以外，还有一个非常重要的目的，那就是解决知识分子的工资待遇问题。所以，尤其是文化大革命后，为了“在三年内突击解决历史欠账问题”，评实际就是为了聘，聘了就能赶紧解决工资待遇。为什么知识分子对职称一直是“痛并快乐着”，除去精神需求外，就是工资待遇这个强大的物质因素。对事业单位专业技术人员的激励除了职务上的提升以外，主要就是薪酬，而薪酬分配又与职务紧紧相连。1993年工资改革之后，事业单位管理人员实行了职员等级工资制。从理论上讲，这已经是按岗设薪，但实际上还是按照职称来确定的，其性质模糊不清。如果说职称是学衔称号，那么就是品位工资，不是职务工资，是根据人的学识素质来定位的，而如果不是职务工资，就不是按岗设薪，又不符合按劳分配的大原则；只有职称确确实实落在了职务上，那才是以岗设薪、职务工资、按劳分配。但如果职称确实作为职务，评与聘实际就不该分离，因为职务依附于岗位而存在，与岗位紧密联系，一旦离开了岗位，职务也就没有了。在国际经验中，职位（岗位）分类和品位分类通常是人事分类的两种主要方法，在实际运用中，很少有纯粹的单行管理，经常是两者结合，各有侧重。

开试点工作有关事项的通知》(人职发〔1991〕7号),在第一条中明确规定,评聘分开,为了进一步强化竞争机制,深化和完善专业技术职务聘任制度,开始进行评聘试点工作,研究探索在少数专业技术系列实行职务聘任制,建立学术技术称号制度。所选择的试点范围仅在一些人才密集的单位,如国务院有关部委和各省市、自治区所属的高等院校、科研、设计单位,卫生部和各省市、自治区所属的卫生医疗机构,以及少数特大型、大型企业。而在这些单位里,为了稳妥起见,先在副高级职称中进行,只对主体系列中副高级职务进行评聘分开。具体包括,副教授、副研究员、副主任医师、副主任药师以及企业里的高级工程师。试点单位必须坚持专业技术职务聘任制的原则,严格区分任职资格和聘任职务的界限,任职资格只反映水平和能力,不与工资和待遇挂钩,等等。而指导评聘行为合一的政策,是1991年原人事部下发的《关于〈企事业单位评聘专业技术职务若干问题暂行规定〉有关具体问题的说明》(人职发〔1991〕11号)文件,“今后评审不搞个人申报,由单位根据考核结果进行推荐,并向评委会提供有关的考绩档案和考核材料,以及群众的评价和反映。如果单位不聘任,也就不为之评审。”也就是说,不聘也就不评,评了就得聘,由此评聘行为合二为一。政策和实际工作把评与聘演变成了“形式的分离,实际的结合”。

其实,专业技术职务聘任制度,应当根据实际需要设置专业技术工作岗位,规定明确的职责和任职条件;在定编定员的基础上,确定高、中、初级专业技术职务的合理结构比例;由行政领导在经过评审委员会评定的、符合相

应条件的专业技术人员中聘任；有一定的任期，在任职期间领取专业技术职务工资。根据这个主旨，评聘在理论上是应分开的，这实际上是指专业技术人员的专业技术资格评定与专业技术职务聘任的分开，其工资福利待遇按所聘任的职务（岗位）来确定，根据实际职务、岗位、业绩定酬，既可高衔低聘，也能低衔高聘。评聘分开后，单位可以根据岗位需要，可高职低聘，也可低职高聘，有技术资格而未受聘相应职务的人员不享受有关工资待遇，但仍可以使用该专业技术资格参加有关竞聘专业技术职务和技术、学术交流等活动。这种评与聘的分开，导致资格和职务的真正分离，才可以从根本上克服论资排辈、能上不能下的弊端，也有利于打破专业技术职务终身制。这样一来，资格实行社会化评价，聘任也不把资格看成唯一条件，最后的上岗还得看真才实学、平时业绩、水平和能力。

2. 评重要，还是聘重要

首先说说评的问题。评价问题包括评价主体和标准问题。由于缺乏有效的监督制约机制，其公正和权威往往受到质疑。而在标准问题上，在统一的标准和岗位的具体特点上存在着矛盾与冲突，也存在一定的现实差距。如在评审方面，出于统一规范管理的需要，要制定可量化、一般性的要求，比如外语、计算机等。但人的综合素质就像一座冰山，露出水面的是容易让人看到的学历、资历、外语、计算机等，它们有明确的标准，容易量化，可操作性强，那么标准会不自觉地向这个方向靠，久而久之，对于真正的水平、能力和业绩反而疏忽了，那么就不可避免地产生矛盾、出现诟病。对于问题的出现，无论是政策的制定者，还是工作的实践者都意识到了，也在积极地探索和尝试着

各种办法。例如，有的实行“以考代评”，有的实行“考评结合”，有的通过“情景模拟人才对话”方式进行测评，有的干脆以实地考察为主，实行“教师上讲台、演员上舞台、工程师下车间、农艺师下田间”等等一些更加注重工作实绩实效的办法。

各地也为此进行了诸多探索。1999年，山东农业大学实行职称“只聘不评”。2001年，关于评聘改革最有影响力的当属中国科学院；同年4月，中国科学院全面实行岗位聘任制，中科院宣布在全院范围内停止各类专业技术职称评审，代之以岗位竞聘，“研究员”不再是一种技术职称，而是一种岗位。也就是说，不管你现在是初级、还是中级技术职称，你都可以通过公开竞聘成为“研究员”岗位上的一员。2003年，辽宁全面实施专业技术职务“以聘代评”制度，彻底把评聘分离，以完全的岗位聘任代替以往的评聘制度。

评审权控制人才评价，聘任权控制人才使用。二者同样重要。“重评轻聘”不行，大多数事业单位对专业技术人员的职称评审工作比较重视，但对已取得职称人员的聘任工作不够重视，还是简单地采用论资排辈或领导指派的聘任方式，没有做好科学设置岗位的基础性工作，也没有建立起切实可行的岗位管理机制，久而久之会导致一些工作能力强、业绩突出的中青年骨干虽然取得了专业技术资格，但由于岗位职数限制，无法及时评聘，影响其工作的主动性、积极性，最终失去进取精神，影响人才成长。“重聘轻评”更不行，很多事业单位不同程度地沿用“以评代聘、评聘结合”的老做法，对取得专业技术资格的人员经常聘完了事，不再重视评，造成专业技术人员一旦获得职称，

就不思进取、不求上进。这样长此以往，会使专业技术职务聘任工作缺乏科学性、严肃性，最终使职称丧失权威，失去意义。

3. 职称评聘的评价主体

现在的高级专业技术职务（在地方中级以上职务），大多都由政府统一认定。对于是否影响到单位用人自主权的问题，有观点认为，由单位认定是落实了单位用人自主权，也扩大了领导权力，但由于缺少有效监督，难以保证评聘的公正性。又有观点认为，这实际上与职称制度无关，有权力就有可能腐败，即使将评审权力集中在上级部门，也不能保证权力不被滥用。而且，单位评定并非领导个人说了算，在聘用制改革中，用人单位可委托其他机构进行评定；也可按聘用制的要求，成立由各方代表组成的理事会或其他机构行使聘用权，保证聘用公平性。

政府干预在某些领域并不能保证其评定的公正性，就如同奥运会应该有奥运会的规则，政府再强大也不能左右足球比赛的规则，也不能强封称号和职称，虽然现在总体环境还不成熟的情况下，政府强大的统筹管理必不可缺，但最终的职称评定还是要趋于社会化评价的大方向。

实行职务模式的国家主要有美国、日本、新加坡、法国、德国等，这些国家都实行专业技术职务聘任制。主要特点是公开招聘，实行竞争，有限额。职务也分定期制和终身制两种，但都与工资直接挂钩。在日本，记者、编辑并没有职称，只有行政职务，编辑局内分6级：记者、主任记者、次长、部长、编辑、局次长。其中局长不属于记者、编辑，而属于报社领导。在提职、提级方面，工资实行传统的“年功序列”制，即职务和工资基本上随着工龄

上升而上升。美、英、日等国一些媒体实行的职称、职务办法，与我们的职称评聘相比较，其特点就是不会形成“马太效应”，这值得我们借鉴。

4. 职称聘期的过短问题

总之，在我国急需知识和人才之际，改革现有职称评聘体制，让真正有才学、有能力的青年人脱颖而出是十分必要的，但在改革中仍有很多待研究的问题。比如聘期时间过短问题。1999年，我国开始实行科技体制改革，科研机构也普遍开始实行专业技术职务聘任制等内部管理制度。事业单位专业技术人员面临2~3年一次的业务考核——通过了才有可能继续得到聘用，如果没有拿出什么科研成果，很可能通不过，甚至失去工作机会。问题是，研究成果不可能像自来水一样均匀流出，科学研究本身就是不可预知的，很多基础研究无法在短时间内做出预期的成果。现行的考核聘用制，逼着科技工作者不得不降低标准，发表低水平的文章。一个直接的后果就是，我们的论文数量上去了，质量却没有提高。要是陈景润生活在如今，一辈子只研究了一个“哥德巴赫猜想”，肯定是年年评定考核通不过，早就下岗了。^①

聘期过短，造成了科技工作者职业风险的增加，“每两三年一聘，简直就是在折腾我们知识分子”。事业单位专业技术人员职业稳定性下降，对于人才成长和保护人才尤为不利。

^① 李松涛，李健，《科技工作者普遍面临巨大职业风险》，《中国青年报》，2006年8月21日。

第五章 岗位

★现在的情形已有所变化，尤其是在企业、一些非公体制中，职称已经与工资毫无瓜葛，基本是采用“岗位制”来代替原先的职称，即先设置岗位，规定应聘该岗位的人必须取得某种专业技术资格，只有那些最后被聘上该岗位的人，才能宣称自己具有该职称。“先有岗位后有职称”的做法将是改革的方向。

第一节 岗位概述

国有事业单位是我国专业技术人员的集中地。根据《中共中央 国务院关于进一步加强对人才工作的决定》（中发〔2003〕16号）和《国务院办公厅转发人事部〈关于在事业单位试行人员聘用制度意见〉的通知》（国办发〔2002〕35号），要求在事业单位推行岗位管理制度。岗位管理作为事业单位基本的管理制度，正在全国逐步展开。实施事业单位岗位管理制度，是推进事业单位分类改革的

需要，是深化事业单位人事制度改革的需要，也是改革事业单位工作人员收入分配制度的迫切要求，对于事业单位转换用人机制，实现由身份管理向岗位管理的转变，调动各类人员的积极性、创造性，促进社会公益事业的发展，具有十分重要的意义。

——岗位设置

岗位设置是事业单位实行岗位管理的基础，通过岗位设置可使事业单位较好地实现人力资源配置，有利于完成公共服务任务。岗位设置就是在分解具体专业技术任务的基础上，运用职位分类原理，确定所需的专业技术职务系列和职务档次，明确工作人员工作岗位的活动。目前，关于事业单位岗位设置的规范性文件有《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70号）和《事业单位岗位设置管理试行办法实施意见》（国人部发〔2006〕87号）两个文件。2006—2007年《事业单位岗位设置管理试行办法》及其实施意见，以及11个分行业的指导意见下发，首次对事业单位的岗位设置进行了基础性规范，明确事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位3种类别，其中管理岗位分10个等级，专业技术岗位分13个等级，工勤技能岗位中技术工岗位分5个等级，普通工岗位不分等级。

岗位设置的指导思想，一是要依法进行；二是要有正确的政策引导；三是要有利于吸引学科带头人，有利于吸引掌握技术诀窍、身怀绝技的专业技术人才，有利于选拔优秀的青年科技人才。

岗位设置应遵循“以事定岗，因事设职”的总原则，

以工作任务、业务职责的要求确定岗位。岗位由三个因素组成：职务、职责、职权。岗位随着组织的产生而产生，因此在设置上具备以下基本特征：第一，设岗的因事性。第二，相对稳定性。第三，岗位的可调性。第四，数量的有限性。第五，由上级主管部门来确定的严格性。在具体操作时，有以下几个基本原则：①最低岗位原则。就低不就高，能够聘任较低职务的人员就可满足工作需要的，绝不设较高的岗位。②最少岗位原则。就少不就多，能够设置少量岗位就可以满足工作需要的，绝不多设岗位。③最适合系列原则。必须在国家规定的专业技术职务系列范围内设岗，选择工作性质最适合的系列和专业，对工作性质有交叉的岗位要认真分析，选择主体工作所在系列。④最高等级原则。这是指某些单位的主系列和一些辅助系列设岗最高不得超过的职务层次。比如在一些科研单位的医务室或财务部门内，就不设高级职务岗位。⑤最优结构原则。根据单位的具体特点，保持最合理、最优化的职务（岗位）结构比例。一般情况下，各级岗位应该是金字塔形结构。⑥最佳组合原则。不要交叉和重复设岗，目的是使岗位之间，其职责任务协调、配合、有序，最终发挥最佳的整体效益。⑦最多限额原则。要按规定的职务结构比例或职数设岗，最多不要突破上级确定的职务比例或职数。

——岗位等级

专业技术岗位的最高等级和结构比例按照事业单位的功能、规格、隶属关系和专业技术水平等因素，根据现行专业技术职务管理有关规定和行业岗位结构比例指导标准确定。主要与职称相关的岗位是专业技术岗位，分为 13 个

等级。其中高级岗位分为 7 个等级，即一至七级。正高级专业技术岗位包括一至四级，副高级岗位包括五至七级；中级岗位分为 3 个等级，即八至十级；初级岗位分为 3 个等级，即十一至十三级，十三级是员级岗位。高级专业技术职务不区分正副高的，暂按现行的专业技术职务有关规定执行。

专业技术岗位的结构比例。根据国家规定的 1 : 3 : 6 的总体控制目标，专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例实行分级分类控制。分级控制目标为：省属事业单位 3 : 4 : 3，市属事业单位 2 : 4 : 4，县（市、区）属事业单位 1 : 3 : 6，乡镇属事业单位 0.5 : 3.0 : 6.5。高级、中级、初级岗位内部不同等级之间的结构比例，省总体控制目标为：二级、三级、四级岗位之间的比例为 1 : 3 : 6；五级、六级、七级岗位之间的比例为 2 : 4 : 4；八级、九级、十级岗位之间的比例为 3 : 4 : 3；十一级、十二级岗位之间的比例为 5 : 5。

——岗位设置的内容

一、岗位设置的具体内容主要包括

（1）岗位名称。岗位名称要符合专业技术工作的规律和特点，能够反映出岗位工作的性质。不同的岗位要有不同的名称，例如，如果是从事科学研究的单位，那么专业技术岗位就分为科研岗位或是科辅岗位等，而从事美术工作的单位则区分为美术师还是美术员等。

（2）职务档次。例如，从事科学研究的岗位就可包括研究员、副研究员、助理研究员、研究实习员等。而从事美术工作的则被分为一级美术师、二级美术师、三级美术

师、美术员等。

(3) 岗位编号。主要用于建立适用于计算机管理系统识别的岗位编码。

(4) 职责任务。是指岗位上的工作内容、程序、方法、依据以及对其他岗位工作人员协调和对组织系统的义务，一般来说，责任越大，职务就越高，当然岗位工资就越高。职责任务主要包括：领导归属、工作内容、程序方法、工作依据、对外协调义务等。

(5) 工作标准。是指完成工作的数量、质量、时限和态度等要求。

(6) 所需资格条件。如任职资格、职业资格、专业技术资格等。

二、关于岗位设置的具体问题

(1) 专业技术岗位的设置，原则上设到单位的科、室一级。对于规模较小的单位以及辅系列岗位，可以整个单位或所有辅系列为基础，统筹考虑，合理设置。

(2) 单位在设置专业技术岗位时要有长远考虑，留有余地。要采取固定岗位与流动岗位相结合的办法，在保证专业发展基本需要的前提下，留出一定的岗位用于重点专业（学科）建设和招聘、吸引优秀人才。

(3) 专业技术岗位实行结构比例控制和最高职务档次控制。单位主系列的岗位职数不得低于总岗位数的 80%，辅助系列一般不设正高级岗位。

(4) 关于事业单位单列专业技术职务岗位问题。符合下列条件之一者，可以随时按岗聘任，结构比例达到控制限额的，可单列专业技术职务岗位：硕士、博士研究生初聘专业技术职务；在部队取得中、高级专业技术职务任职

资格，转业后继续从事专业技术工作的人员；已办理延迟手续的高级专业技术职务人员；归国留学人员；从外地引进的具有正高级专业技术职务任职资格的人员以及博士、博士后等高学历人员。单列专业技术岗位，是为符合条件的专业技术人员设置的一种动态岗位。专业技术人员因各种原因脱离该岗位时，其岗位自行取消。经批准使用单列岗位的人员，在本岗位上根据需要可连续聘任，晋升高一级职务时，要占用本单位的岗位职数。

关于岗位设置还要注意以下问题：结构比例控制与科学设岗问题。即对事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位实行最高等级控制和结构比例控制。

自主设岗与部门核准问题。事业单位要按照科学合理、精简效能的原则进行岗位设置，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。

晋升权利与人为控制问题以及其他影响。

——岗位设置的方法与步骤

岗位设置要依据：

- ★工作任务和实际需要
- ★工作性质和特点
- ★专业技术难易程度和对专业知识的需求层次
- ★单位的规模和技术力量
- ★编制和工资总额

用人单位应在分解具体专业技术工作任务的基础上，运用职位分类等原理，科学合理地设置专业技术职务岗位。主要步骤如下：

1. 岗位调查

依据单位的编制、规模、技术力量、工资总额以及工作任务和实际需要等对单位的业务工作任务进行调查分析，再进行分解、分类、归并，以一个专业人员满负荷工作为单元划分岗位任务范围，然后方能科学地确定岗位数量。

表 5—1

岗位调查内容

岗位调查的内容	工作任务、工作性质、工作依据、技术复杂性、职权范围、所需的知识技能、所受监督指导、所予监督指导、工作效果的影响、单位的规模、技术力量、编制、工资总额等
---------	---

2. 确定系列，划分等级

根据每个岗位的工作性质、难易繁简程度、责任轻重、特别是所需资格条件，确定专业技术职务系列、等级和档次。

3. 制定岗位任务书

制定岗位工作规范或职责、任务书等，以书面形式明确岗位职责、任务、工作目标及工作考核标准。

4. 岗位核查

检查上岗人员在岗位上履行职责情况，对不恰当的岗位设置或岗位职责进行适当调整。

5. 岗位调整

根据单位任务增减，在单位、国家财力及消费基金可以承受的条件下，对岗位进行增减微调。另外，对某些不稳定或不易固定的岗位，可按工作任务、内容、工作量、技术复杂程度及完成期限等要求相应确定，并根据变化情况及时调整，重新设置。

山东职称改革须为人才留位

山东省人事厅日前下发《山东省专业技术职务岗位管理办法》及其实施意见,其中一项重要改革就是规定事业单位要有一定的“空岗”,即“事业单位应在批准的职数内,设置适量的流动岗位,用于特殊专业或急需引进人才的聘任”。并与此相配套规定,“根据事业发展、人才成长等因素,各地应在工资总额计划内,每年安排一定工资额度用于职数微调。职数微调的重点应是高教、科研、卫生、工程、农业等人才密集的系列和专业,以及当年度国家实行政策倾斜的地区和行业。”(《齐鲁晚报》2009年8月28日)

——岗位设置的工作程序

事业单位岗位设置实行核准制度。

- (1) 制订方案,填写岗位设置审核表。
- (2) 报主管部门核准(备案)。

——国务院直属事业单位的岗位设置方案报人力资源和社会保障部核准。国务院各部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后,报人力资源和社会保障部备案。

——各省、自治区、直辖市政府直属事业单位的岗位设置方案报本地区的人力资源和社会保障厅(局)核准。各省、自治区、直辖市政府部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后,报本地区的人力资源和社会保障厅(局)核准。

——地(市)、县(市)政府所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后,报地区或设区的市政府人事行政部门核准。

(3) 在核准的总量和限制内，制订岗位设置实施方案。岗位设置实施方案应具体包括：基本原则、岗位类别、岗位名称、岗位等级、岗位结构比例、岗位聘用等内容。

(4) 广泛听取群众意见。

(5) 由单位负责人集体讨论通过。

(6) 组织实施。

——事业单位开展竞争上岗工作的程序

公布空缺岗位→组织人员报名→进行资格审查→组织笔试→组织专家面试→组织竞聘演讲→组织群众测评→确定考核对象→组织考核→确定拟任意见（集体研究）→进行任前公示→进行任前谈话→发布任职通知。

——特设岗位设置（荣誉或实在的岗位）

(1) 特设岗位是事业单位因事业发展急需，经特别程序批准，为引进高层次人才等特殊需要而专门设置的非常设岗位。

(2) 特设岗位的设置，由用人单位申报，经主管部门审核后，按照人事隶属关系，报市组织、人力资源和社会保障部门核准。

(3) 特设岗位在事业单位岗位总量限额内，可以适当突破最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限由原核准部门予以核销。根据文件规定，经批准设置的特设岗位是非常设工作岗位，不受事业单位岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按管理权限予以核销。

(4) 特设岗位的等级根据具体情况来确定。

第二节 聘用制

岗位调整之后，接下去就是把具体的人员放到岗位上，这就是调整人员的过程，也就是岗位与聘用。被形象地称做“全部卧倒，举手起立”。岗位设置出来后，所有的人都要重新来竞聘，重新上岗。实现聘用制，就要以岗位聘任为突破口，推动人事制度改革，形成由身份管理转向岗位管理，由资格评审转向岗位聘任，岗变薪变，能上能下，由论资排辈转向竞争激励，由指标控制转向结构比例制约的新型人才机制。自 2002 年起，我国开始试行聘用制，推行面不断扩大，据统计，全国实行聘用制度的单位占事业单位总数的比例从 2004 年的 36%，2006 年的 51%，2008 年的 74%，逐步增加到 2009 年的 80%，未来的目标直指“全员聘用”。^①

——专业技术岗位的任职条件

其基本的任职条件是：（1）遵守宪法和法律；（2）具有良好的品行；（3）岗位所需的专业、能力或技能条件；（4）适应岗位要求的身體条件。目前，专业技术岗位的基本任职条件按照现行专业技术职务评聘有关规定执行。其中高、中、初各级内部不同等级岗位的条件，由单位主管部门和事业单位按照有关规定和本行业、本单位的岗位需要、职责任务和任职条件等因素综合确定。实行职业资格准入控制的专业技术岗位，还应包括准入控制的要求。

^① 《我国事业单位人事改革目标定为全员聘用》，<http://www.sina.com.cn>，2009 年 12 月 28 日。

——岗位设置与职务设置

让我们先来看看专业技术职务序列与等级的设置。一直以来，事业单位专业技术职务是按照不同的行业来划分的，自 1986 年 27 号文后，我国先后下发了 38 个职务试行条例，涵盖了工科、农科、林科、医科、师范、文科、理科、财经、政法、体育、艺术和行政管理 12 个大类学科 700 多个专业，形成了一个庞大、面广、复杂的体系。大致是：高等学校教师、自然科学研究、社会科学研究、工程技术、农业技术、卫生技术、实验、中专学校、中学、小学教师、技工学校教师、经济专业、会计专业、统计专业、新闻专业、出版专业、翻译专业、体育教练、播音员、图书专业、档案专业、文博专业、海关专业、工艺美术、艺术、律师、公证、飞行、船舶、审计会计、专利技术、计量鉴定、法医技术等序列。详见表 5—2。

表 5—2 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

续表

时间（年）	系列	具体系列
1986—至今	33	高等学校教师、自然科学研究、社会科学研究、工程技术、农业技术、卫生技术、实验、中专学校教师、中学教师、小学教师、技工学校教师、经济专业、会计专业、统计专业、新闻专业、出版专业、翻译专业、体育教练、播音员、图书专业、档案专业、文博专业、海关专业、工艺美术、艺术、律师、公证、飞行、船舶、审计会计、专利技术、计量鉴定、法医技术

每一个序列基本上又划分为 3~4 个层次：高、中、初级，其中，高分为正高、副高。与行政人员职务的晋升相比，专业技术人员职称原来的三级职务层级过少，现在针对问题，增加专业人员职务晋升的机会，按照新的专业技术岗位等级政策，把正高分为 4 个等级，副高分为 3 个等级。增加了 1~3 级职务等次及相应的工资档次，激励专业技术人员坚守业务岗位。随着事业单位人员聘用制和岗位管理制度的实施，传统职称制度的某些工作，如职务设置、聘用管理和工资待遇等，已经逐步向新的方式过渡，与岗位设置有了初步衔接。见表 5—3。

表 5—3 专业技术岗位等级与传统职务的具体对应

高级							中级			初级		
正高级				副高级								
一级	二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级	十三级

——职务聘任与岗位聘用

聘用制是事业单位基本的用人制度，但这并不是职称

的聘任，而是岗位的聘用。旨在建立新型的人事关系。随着事业单位人事制度改革和职称制度改革的不断深化，以聘用制度和岗位管理制度为主要内容，以转换用人机制、搞活用人制度为重点，事业单位人事制度改革取得新进展。国家于 2005 年印发了《事业单位公开招聘人员暂行规定》，明确了公开招聘的条件、程序，出台了聘用合同文本（范本），加强了对签订聘用合同的指导。到 2006 年底，已达 51% 的事业单位、59% 的工作人员签订了聘用合同。

对事业单位工作人员全面推行聘用制度，必须坚持“竞争上岗、择优聘用”，特别是要把竞争上岗作为解决专业技术人员职务能上能下的重要措施来实施。根据岗位所要求的综合水平、业务能力、工作业绩和资格经历，采取个人申请、民主推荐、演讲答辩、组织考核、领导集体研究等环节，实现平等竞争、择优上岗、动态聘用，形成有利于优秀人才脱颖而出的竞争机制。用人单位要在上级规定职数范围内，根据“公开、平等、竞争、择优”的原则，科学设岗，公开条件，明确竞争，规范要求，力争做到岗位、条件、政策、程序、结果的公开。专业技术人员可根据自身条件，有选择地应聘合适的岗位。用人单位对专业技术岗位，必须坚持按照岗位要求择优聘用，逐步实现专业技术职务的聘任与岗位聘用相统一，专业技术职务聘任证书与岗位聘用合同相统一；应聘实行执业资格制度的岗位，必须持有相应的执业资格证书。

综上所述，一个专业技术人员要想得到职称，那么必须先经过职称的评审，再根据岗位所要求的综合水平、业务能力、工作业绩和资格经历，采取个人申请、民主推荐、演讲答辩、组织考核、领导集体研究等环节，才能实

现被聘用上岗和聘任职称。

——2003年，北京大学成立“人事改革领导小组”和“工作小组”，拟订了《北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案》，在社会上产生了广泛反响。北京大学的改革方案提出，新的教师人事管理体制的基本特征可以概括为：①教员实行聘任制度和分级流动制；②学科实行“末尾淘汰制”；③在招聘和晋升中引入外部竞争机制；④原则上不直接从本院系应届毕业生中招聘新教员；⑤对教员实行分类管理；⑥招聘和晋升中引入“教授会评议制”。

从发展的趋势看，强调职称的岗位性质是必要的。作为职务，职称的评价与聘任应该主要通过具体岗位的实际要求来决定。目前，虽然政府人事主管部门及有关行业主管部门替代事业单位成为高级职务任职资格评价的主体，这有助于提高事业单位人员的总体素质，但却在一定程度上降低了职称评审与岗位要求的相关度。当然，如果完全脱离国家的统一管理，职称的权威和含金量也会有所折扣。因此，如何处理好统一规范与具体岗位需求之间的关系，是职称工作未来发展的重要课题。

——聘用权力的制约

实行聘用制，即所有事业单位与职工都要按照国家法律法规要求，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，确定单位和个人的人事关系，明确单位和个人的权利和义务，实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变，由单纯行政管理向法制管理转变，由行政依附关系向平等人事主体转变，由固定用人向合同用人转变，

由“单位人”向“社会人”转变。建立和完善聘用制度，是事业单位人事管理体制改革的必然发展，是符合事业单位特点、充满生机与活力的基本用人制度，是推进职称改革重要前提。在建立和推行聘用制过程中，应完善合同管理，规范聘用行为，做到人员能进能出，职称聘用能上能下，并采用法定的聘用合同文本，规范聘用程序和聘用行为，打破事业单位人员和职称聘用的“终身制”，变职称长期聘用为按合同聘用。同时，要加强聘后管理，完善考核制度。根据不同类型、不同层次、不同岗位的特点，细化和量化考核标准，把考核结果作为续聘、解聘、高聘、低聘、调资、奖惩及职务升降的主要依据，逐步建立按制度办事、靠制度管人的机制。

在人事体制改革中，随着内部管理自主权的扩大，单位领导在人、财、物方面的支配权也不断扩大。由于监督和制约机制还不够完善，在聘用制实施中，会产生单位侵犯职工平等权益的问题。

——2003年11月28日，《南方周末》针对学校聘用制问题评论说，由于校长一人掌握了学校的人事、教学、财务各项大权，如果上下左右对校长权力毫无约束，缺乏切实有效的监督，那么校长负责制就很容易变为校长专权制。如有的校长人事权在手，以关系亲疏来评估教师的身份待遇、物质待遇。在这样的环境下，合格教师“下岗”的相关新闻报道俯拾即是。^①

因此，对聘用权力的制约，是制度良好运行的关键。尽管国家人事部在《关于在事业单位试行人员聘用制度的

^① 王力：《教师去留谁说了算》，《南方周末》，2003年11月28日。

意见》中，对单位聘用人员的过程如签订和解除合同等进行了明确规定，但如何保证这些制度原则的落实，仍需要出台细则，保障落实。

第三节 职称与岗位

——岗位和职称二者不可偏废

现在还不能完全地把岗位和职称合二为一。这是因为，目前的事业单位聘用合同仅限于确定人员聘用关系，并没有真正围绕岗位管理签订岗位聘用合同，缺乏实质性的岗位管理内容，与以岗位管理为核心的聘用制度存在一定差距。究其原因是，一方面事业单位现行的经费来源主要是政府依据单位的编制和人数进行拨付，与事业单位履行职能的情况关系不大，和事业单位的效率、效益也没有对应关系，造成事业单位推行和深化岗位聘任管理工作的“供力”不足，用人的自我约束意识不强；另一方面，现行的领导任用方式也是事业单位推行岗位聘任管理动力不足的一个重要因素。多数事业单位的主要领导仍是由上级主管部门任命，这就导致其只对上级负责，而对本单位事业发展情况关注不够。

1. 目前的社会环境和条件还不成熟

职称评聘改革作为我国社会体制改革的一部分，要与国家劳动人事制度、工资制度、养老保险制度改革相衔接，不能孤立地对待这个问题。取消职称评聘，工资不再因“聘任职称”的变化而变化，但目前国家对专业技术人员的工资晋升只认准职称。比如同样是教授，同样是国家事业

单位涨工资，那么以往按照职称聘任的“教授”可按国家规定顺利涨工资，而岗位聘用的“教授”只按原档案工资上涨，这两者的差距很大，“岗位聘用教授”要面临一次又一次的损失。而且一旦退休，基本工资便成为退休金的主体。那么“岗位聘用教授”到退休时可能只能拿到很低的退休金。所以从实际情况出发，短时间内不可能只取岗位而偏废职称。

2. 可能会产生新的不公平因素

如果重岗位轻职称，在操作过程中必然增大人为影响因素的机会，可能由此产生出比改革前还要多的问题。既然单位拥有了“生杀予夺”大权，又缺乏相应的有效监督，那么受聘者在拥有各种各样的上岗要求外，还必须要和相应领导搞好关系，这个过程中可能产生的问题，比起已经实行多年的职称获取过程而言，也未必会少。最坏的影响是迫使青年学者首先要花相当大的精力去搞关系，而不再去搞学问。从管理角度也有问题，“职称聘任教授”和“岗位聘用教授”同在一个单位，不论是在客观还是主观上，虽然同样的水平甚至更高，但“岗位教授”反而是“二流教授”，那么这不利于调动大家的积极性，可能会产生新的不公平因素。

3. 可能会损害基础研究，降低学术水平

在现阶段，重岗位轻职称的结果，将产生大量“业绩教授”而不是“学术教授”，长期下去要损害基础科学研究。为了岗位聘任，必然把精力放在短期见效的科研项目上，另外市场经济条件下造就了一些“业绩能人”，公正地说，这些人确实有贡献、有业绩，现在的博士生导师被戏称为“老板”“包工头”，可见一斑。当然，业绩和学术都

很重要，但是否有资格做教授首先要看学术，是否胜任教授之职再考查业绩。在“评聘制”的主要问题，在“聘任制”中同样会出现，而且后者可能产生比前者更糟糕的问题。由于历史原因，事业单位在人员构成上，其来源具备多样性、复杂性的典型特征，真正能够自我激励、有志于公益事业的志愿人员所占比例偏低，使得事业单位本身承担的组织目标与其成员的价值追求之间存在较大反差，带来人员激励、服务质量等诸多问题。

4. 合理的“因人设岗”

职称制度现在与岗位设置管理并存，是品位管理在人事管理中的重要体现，其主要目的是国家为专业技术人才设计若干级别的梯级奋斗目标，开辟符合专业技术人才专业成长的空间和舞台，同时以岗位来体现工资待遇，提供物质支持和激励。因此，总的来说，就落实职称而言，事业单位的岗位聘用，应该综合考虑“事”与“人”的结合，根据“事”，配备“人”，权衡利弊，以“事”为中心，也要顾及“人”，两者要有机结合，合理设岗和用人。当然，此“因人设岗”非彼“因人设岗”，这是合理的“因人设岗”，不同于乱进人、乱用人的“因人设岗”。

——岗位为职称评聘提供依据

评聘职称要强调其岗位职责的履行情况，其业务水平如何，其工作态度如何，这才能保证职称评聘的科学性与公正。而且对于不同的行业，由于工作性质、内容、标准的不同，从业人员的学历、能力要求也不尽相同，有些行业属于脑力型，技术性要求较高，如教育、医疗等行业；有些行业属于体力型，技术性要求较低，如环卫、物管等行

业。按现行的事业单位的岗位设置办法，这些不同行业的事业单位，在设置高中初级岗位时比例相差不大，因而导致有些行业高级岗位职数富余，有些行业高级岗位职数却不够用。如某市畜牧兽医站现有 30 个编制，设有 20 个，其中正高级岗位 1 个，副高级岗位 3 个，中级岗位 10 个，初级岗位 6 个。该站现有在职专业技术人员 24 人，其中具有高级职称资格 4 人，具有中级职称资格 15 人，5 名获得中级职称资格人员未能聘用，岗位职数矛盾较为突出。职务聘任与岗位聘用不统一的问题，是专业技术岗位设置矛盾，但也有其客观合理性。如果完全按照岗位分类，设置通常只需三个层次：高、中、初。岗位设置还存在学历结构、行业结构、专业结构、年龄结构上的矛盾。

专业技术岗位可根据事业单位的类型、系列、层次、专业性质、学科建设发展和人员状况的需要，对专业技术职务岗位的职责、数量、级别、结构比例进行合理设置；岗位设置确定后，要制定明确的岗位职责，编制详细、全面的《岗位说明书》，为职称评聘提供依据。鉴于目前事业单位机构、编制及人员的实际情况，人事部门应在充分考虑行业、地域特点的基础上，区别事业单位类型和性质，结合今后事业发展趋势，在总数额不变的前提下，对事业单位岗位设置按行业、地域特点实行分类管理。对已经严重超过岗位职数比例的极少数单位，可根据单位的实际情况，从有利于事业发展和工作需要，给予一定的浮动指标，实现岗位职数动态化管理。同时，要在核定的编制数额和各类人员结构比例范围内设岗定酬。

——职称评聘与岗位结构比例

收费开展公共服务，国家对岗位数量有必要实行控制。具体方法包括三种：①直接下达指标；②实行结构比例控制；③实行经费总额控制。需要掌握的政策文件是，1999年6月，原人事部下发的《人事部关于事业单位专业技术职务实行结构比例管理的通知》（人发〔1999〕65号）、2006年7月原人事部发布的《事业单位岗位设置管理试行办法》等。

调整专业技术职务岗位比例结构的原则应该是：①立足现状原则。②实事求是和承认现状原则。③逐步到位原则。④岗位分解原则。⑤保障重点原则。⑥稳步推行原则。

在岗位结构比例的控制上，专业技术人员职称晋升的周期似乎过长。因此，把握好岗位比例管理的度与量，在一定程度上会影响职称晋升的灵活性，人为加大晋升周期和难度，造成政策不公，难以体现人才激励。

——如何解决岗位未聘人员

现行的职务职数管理模式，是20世纪九十年代确立的，与当时专业技术人才总量偏少、层次偏低的形势相适应。然而，随着社会事业的不断发展，专业技术人才总量逐年增加、层次显著提高，问题日益凸显，产生了一些负面影响。本来“评聘分开、竞争上岗”是为了“按需设岗、以岗聘任、签订聘约、优胜劣汰”，力图打破专业技术职务聘任终身制，但在执行中，却也显露出改革的两难之处：在推行评聘分开改革时，当竞聘上岗的人数略微大于岗位职数时，能够激励专业技术人员钻研业务，促使优秀人才脱颖而出，促进事业单位快速发展；当竞聘上岗的人数远远大于岗位职数时，可能会让在聘人员感到人心惶惶，更

可能会使待聘人员感到机会渺茫、失去竞聘上岗信心，反而会出现负面效应，由此阻碍事业单位的健康发展。

岗位管理制度改革的“单兵突进”，在改革初始阶段是可行的，但事业单位人事制度改革是一个系统工程，孤军奋战是走不远的，还需要机构体制、经费体制、分配制度、社会保险制度等改革协同作战、共同推进。当前的事业单位岗位管理相关配套政策还不够完善，不仅缺乏事业单位经费拨付、干部任免、竞争上岗等相关制度，而且缺乏解聘人员的重新安置、工资待遇、社会保障等相关政策。在推行“评聘分开、竞争上岗、优胜劣汰”改革的过程中，由于岗位职数的限制，有人竞聘上岗，就必然有人面临解聘的命运，如何解聘和安置未聘人员、工资待遇如何确定、社会保险如何保障等，都将成为今后改革所面临的难题。

第六章 职称制度改革

职称制度作为评价、使用、管理和激励各类专业技术人员的一项基本人事制度，无论是在制度建设、还是政策实施方面，都深刻和鲜明地反映了当下的时代背景和历史作用。在现阶段和新形势下，职称工作作为实施人才强国战略的重要组成部分，更是反映了“以人为本、人才优先”的重要理念。职称不仅直接关系到每个专业技术人员的物质待遇，而且是社会地位的认可标志，所以备受关注。

职称制度长期以来都是由政府主导的，随着社会的巨大变化和政府职能的转变，需要重新审视政府在职称管理中的法律地位、功能以及定位。因此，我们应进一步完善政府职称管理职能，改进和提升管理方法。虽然在目前国家法制尚欠完备、社会道德水平及信用程度尚待提高、社会中介组织的发展还不成熟的现状下，就把职称干脆交由社会化中介组织负责，风险更大，所以在现阶段比较稳妥的做法，还是要由国家来进行总体职称工作的管理。但随着全球化，随着经济的大发展，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，并且完全能够

与国际接轨。

第一节 现状

■ 职称制度发展的改革历程

表 6—1 职称制度的改革历程

时间	职称制度改革	改革背景
1949—1977	专业技术职务任命制	计划经济体制的大一统管理
1977—1983	职称评审制度	干部队伍四化、废除终身制
1983—1986	职称工作暂停	开始探索分类管理体制改革
1986—1994	专业技术职务聘任制（职称评审制度）	事业单位人事制度改革开始启动
1994—至今	在与原制度并行的基础上推行职业资格证书制度	改革全面规范、整体推进

★我国现行的职称工作运行机制是：个人自主申报，业内公正评价，单位择优使用，政府指导监督。

★职称体系：科学、分类、动态、开放。

★人才评价使用机制：以能力和业绩为导向，重在社会 and 业内认可。

★我国现行职称管理的工作环节：

职称管理大体分为 6 个工作环节：
 专业技术岗位管理→专业技术任职资格条件管理→
 专业技术资格评审管理→专业技术资格考试管理→专业技
 术职务聘任管理→专业技术人员考核管理

在上述 6 个环节中，岗位管理、聘任管理、考核管理

原则上由用人单位自主管理进行，政府人事部门和有关专业主管部门依法进行政策贯彻、业务指导和监督实施；任职资格条件管理、评审管理、考试管理由政府人事（职改）部门为主组织实施。

表 6—2 职称管理的工作环节

项目	各个环节	管理与实施
1	岗位管理	用人单位
2	任职资格条件管理	政府人事（职改）部门
3	资格评审管理	政府人事（职改）部门
4	资格考试管理	政府人事（职改）部门
5	职务聘任管理	用人单位
6	考核管理	用人单位

专业技术职务聘任制度实施至今已 20 多年了。在社会变革如此快速的改革年代，一项制度实行如此长的时段而未有大的改变，一方面，说明该项制度在一定的时期内可能基本适应了实际需要；另一方面，也彰显了相关改革的严重滞后。任何的制度断无几十年不变的道理，因为政治制度是基于现实情况制定的，每一项制度都必须针对现实，时刻求其变动适应。事实上，目前的职称工作的确存在诸多问题，这些问题，有的是由于制度本身的不完善造成的，有的是由于与其他相关制度的不配套、不衔接造成的，具体表现在：

■ 法律基础薄弱

职称制度作为事业单位人事制度的组成部分，仍属于

国有体制内内部管理性质的制度。上位法迄今为止还没有。对于职称评审制度暴露出的弊端是爱莫能助。各地区评审标准不一，导致评审不公平；论资排辈之风盛行，只要年限到头，资料齐全，一般就能上去，既评不出水平，又阻碍优秀人才脱颖而出，评职称变成了一种形式主义；一方面拿到国外没人承认，另一方面同一职称人员的实际水平相差太大；评审过程中看不到被评者的工作态度和实际工作能力；职称终身制，福利也终身制，一旦晋升了职称，就可以相应地晋升工资，真可谓职称是一劳永逸的——不出新成果，照样好享受。诸此等等现象与问题，亟需加强立法。

■ 职称系列设置过于庞杂

职称系列设置的一度猛增，从最早的 5 个增至 22 个，再到后来延用了好长时间的 29 个职称系列，迄今，再加上与职称功能相近的 55 个职业资格，真是蔚然大观。职称系列设置的一度猛增曾是造成 1983 年 9 月至 1985 年底全国职称工作大整顿的原因之一。

职称系列设置的庞杂，主要表现在两个方面：一是有些领域是否需要设置职称系列，至少在新的社会环境下还有无设置的必要，比如像文学创作、工艺美术、艺术表演等行业，无法按照整齐划一的行业要求去区分等级，如果生硬划分，其结果恐怕是难以符合科学和规范原则的。二是一些职称系列覆盖面较狭，而专业性质接近，是否还需要分别设置职称系列，如图书馆专业、档案专业、文博专业，等等。此外，职称的 29 个系列在结构上过于雷同，每

个系列均为4个级别（高、中、初三级，高级中又分正高、副高），这与从事专业技术所需要的劳动创造性、思维求异性、工作严谨性等职业特点大相径庭。29个系列在职务设置、评聘程序、方法、工资待遇的设计上也大体一致，每个行业没有自己行业的特点要求，致使在人才评价和使用上的互相攀比，非常地僵化和不科学。

■ 职称评价方式行政化色彩过浓

除资格考试外，职称评定委员会的评价是专业技术人员取得职称的唯一方式。由行政部门组建的评审组织“杂家评专家”“外行卡内行”“投票只是走过场”的不合理现象无可避免。难以保证评价后的人才使用质量。在以往的计划经济条件下，国家通过职数指标来控制结构比例，通过组建评委会、评审任职资格来控制用人标准，通过核发工资来控制财政支出，这么做无可厚非。但随着企业成为独立的经济实体，事业单位的用人自主权也在逐步落实的市场经济现状下，国家用人正向单位用人、社会用人转变，身份管理正向岗位管理转变。因此，职称制度本身的宗旨并不存在问题，而评价方式的行政化色彩过浓，长期强调的社会化评价方式未能建立起来，才是人们所不满的地方。

■ 职称评价标准诱导急功近利之风

“学历、资历、论文、外语”被人们戏称为传统职称制度中的四大法宝，也可说是评职称的四大标准。在此四项标准中，有关外语问题在下文中将论及，关于学历、资历

要求,虽然不免有僵化、刻板之讥,但作为一项针对专业人员的评价机制,其设置也是有其合理性的。现在的问题是,不分专业领域,对所谓论文、著作数量要求的过分强调,所导致的结果是专业人员为了职称,拼命累积论文、著作量,数量是上去了,但多为粗制滥造之作,质量无从提高,最终是贻害学术事业的发展。更有甚者,一些本不应以论著为衡量标准的专业领域也踵习此风,迫使专业人员也去追求白纸黑字,真正的专业工作反而荒疏了。

■ 某些前置性评审条件还是广受诟病

中国的职称外语考试源于20世纪80年代。根据国家职称工作主管部门的规定,职称外语不合格者不得参加职称评定。每年的4月是百万考生步入全国职称外语考试考场的时候,与此同时,社会上对职称外语的争论也就此展开。“考试的门槛是高是低?”“考试作弊何时休?”“考试是否已成为营利工具?”等。现在,最根本意义上的争论是否需要设置职称外语考试,对此,人们各执己见,有人说“职称外语考试没有必要,应予以取消”;有人说“职称外语很有必要,不应该取消”;还有专家认为“应该实事求是地解决问题,扬长避短,兴利除弊”,等等。总的来看,外语能力作为多数专业职称评审的前置性条件一直在受到方方面面的质疑。

■ 评聘关系莫衷一是,引发人事关系紧张

无论评聘分开还是评聘结合,人们一直是争论不休。

目前,我国虽然在政策上强调评聘分开,但实际工作中更多的还是评聘结合。应该说,它还是较好地解决了人才评价与使用的关系,相对减轻了单位领导的压力。但这种方式激励效果低,易使精神、物质双向要求变为单一的物质索求,还会使竞争白热化。每年在评职称时,由于僧多粥少的利益冲突,绝大多数的单位都会引发矛盾。

再看评聘分开,职称实质上是名衔,工资按岗位走。其优点是,正确地区分了职务与资格,资格是评或考的,而专业技术职务是单位聘任的,二者就此区分开来;淡化资格,强化聘任,能从根本上废除终身制。但由于“评了就得聘”在中国具有强大的思维定式,以至于在评聘越早分开的单位,积累的矛盾反倒最多,其待聘人员也最先最强烈地批评“评聘分开”的做法,认为是单位人为地增加了评聘矛盾,实施评聘分开并不利于职务管理。

现在还有一种做法——单位自主评聘,因为对一个人水平能力的评价,单位内部最有发言权。这种做法有利于加大单位用人的自主权,有利于人才评价的准确性。但其缺点是缺乏社会评价人才的可比性,在目前监督机制尚未健全的情况下,容易产生领导说了就算的弊势,久而久之,会导致单位内部业务水平整体下降的现象。

■ 结构比例控制方式过于单一

国家在1986年设计专业技术职务聘任制度的宏观控制手段时,考虑了三种方法:条件控制、程序控制、数量控制。而在实际操作运行中,真正起作用的只有数量控制,这是受制于计划经济时国家财力的产物,在当时有效控制

人数、有效保证质量和缓解财政压力等方面，确实是起到了重要作用。1999年，国家实行结构比例要求。从下达指标过渡到结构比例管理，加强了单位用人自主权。但随着市场经济的迅猛发展，尤其是现在我国的经济结构和产业结构升级步伐明显加快，人才结构的不合理问题突现出来，这种控制手段也凸显不足。它有悖于人才成长规律，其固定的指标控制不仅会限制人员的评定，严重挫伤其积极性；还有悖于市场经济条件下单位自主配置人力资源的规律，政府通过数量控制，其实是越俎代庖，剥夺了单位的评聘权利。

■ 与职业资格制度的关系尚未厘清

职业资格与职称的不同是：职业资格是从岗位入手的、一个层次的评价标准，而以往的职称是多层次评价；职业资格用考试的办法进行，职称是通过考核或评审的方法取得；职业资格一般具备国际可比性，而职称不考虑国际可比性；职业资格实行注册管理，而职称实行考核管理，职业资格是对职称制度的有益补充。

所以，职称和职业资格是相互补充、互为辅助的关系，并不可相互替代。那些认为要淡化职称、强化职业资格的想法目前来看并不现实。大力发展职业资格是大势所趋，但职称制度的重要性和不可替代性也为国外许多国家所承认。但职称与职业资格称谓上的重叠之处，是要解决的。

第二节 政策

于发展和稳定我国专业技术人员队伍，促进科技、教育、文化、卫生等各项事业的繁荣和发展，尊敬知识、尊敬人才，调动广大专业技术人员积极性，发挥专业技术人员作用，激励各行业人才成长和脱颖而出，对于适应市场经济建立和发展，促进经济建设等方面，都起到了积极而重要的作用。当然，职称工作之所以备受关注，是它不仅有着强大的社会基础，而且有特殊的内涵和独特的作用，对个人具有体现自身价值、能够提升政治、经济地位；对单位则具备吸引、稳定和激励人才的功能；对社会起着人才配置、优化结构，提升民族整体素质，促进经济和社会发展的作用，并得到了社会的广泛认可。

1986年1月24日，中共中央、国务院转发了《关于改革职称评定、实行专业技术职务聘任制度的报告》的通知（中发〔1986〕3号），在其附录《关于改革职称评定、实行专业技术职务聘任制度的报告》中指出，对1983年9月以前的职称评定工作，总结为：①据1983年底统计，全国获得职称的人员共595万人。其中，高级职称94 000人，占职称人员的1.6%；中级职称153万人，占25.7%；初级职称有4 325 000人，占72.7%（其中，相当助理工程师一级职称的193万人，相当技术员一级职称的2 395 000人）。②取得了很大成绩：一是增强了专业技术人员在科学技术和经济建设中的责任感，提高了他们的社会地位，促进了党的知识分子政策的落实，稳定了专业技术队伍；二是通过对学术、技术、专业水平及成就的考核和评价，激励了专业技术人员的进取精神，促进了人才的成长和各项事业的发展；三是发现了大批中青年优秀人才，为提拔一大批合乎四化条件的干部创造了条件。③虽然在实践中出现了

不同程度的论资排辈、降低标准、扩大评定范围和片面强调学历、论文等问题，但主流依然是好的。

1986年1月20日，发布了《中央职称改革工作领导小组关于职称改革工作部署的通知》（职改字〔1986〕2号）。1986年2月28日，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（国发〔1986〕27号），在这个规定中，明确了任职的基本条件。从1988年开始，中央对专业技术人员实行专业技术职务任命制度。自此，具体的政策推进有：

★关于兼职。有1987年6月1日，中央职称改革工作领导小组在《关于实行专业技术职务聘任制工作中若干问题的原则意见》（职改字〔1987〕23号）第1条中规定，“行政领导一般不兼任专业技术职务”。在第8条中规定，要将专业技术职务聘任工作制度化。中央职称改革工作领导小组关于印发《中央国家机关实行专业技术职务任命制度的规定》的通知（职改字〔1988〕7号），在第7条中，指出机关副处长及其以上职务的不再担任专业技术职务；同样，在机关担任专业技术职务的人员也不再担任副处长及其以上的行政领导职务。

★关于工人评职称。1987年10月6日，劳动人事部关于在专业技术岗位上的工人能否聘任专业技术职务问题的通知（劳人干〔1987〕56号）对工人评职称有了明确指示。职业资格制度迈出了非常重要的一步，将国有范畴扩大到非国有范畴，这个意义是重大的。

★关于农民评职称。第一个关于农民评职称的政策，是在1991年2月6日，《人事部关于农民技术人员职称评定问题的通知》（人职发〔1991〕2号）中明确规定，农民与

企事业的是两回事，必须明确化分，不能混淆。

★关于职称考试。1990年4月28日，《人事部关于认真做好“专业技术资格”考试工作的通知》（人职发〔1990〕2号）。首先是在计算机应用软件人员和统计人员中进行资格考试。

★关于对外语的要求。1991年3月28日，《人事部关于在专业技术职务评聘工作中严格掌握外语条件的通知》中，总的原则是“有些应该有较高要求，有些应该有一般要求，也有一些可以不做要求”。

★1990年11月10日，人事部关于印发《企事业单位评聘专业技术职务若干问题暂行规定》的通知（人职发〔1990〕4号），开始有专业技术资格证书一说。1991年4月22日，人事部关于《专业证书》问题的补充说明（人职司函〔1991〕13号），又进一步对资格证书作了补充规定。

★关于评聘分开。1991年4月25日，《人事部关于职称改革评聘分开试点工作有关事项的通知》（人职发〔1991〕7号），明确提出了评聘分开。

从1986年起，职称制度改革已经进行了24年。当然，同1986年相比，现在的中国无论是社会环境还是人的就业观念都已发生了翻天覆地的变化，市场经济的健康发展，人才流动的有序建立，事业单位全员聘用制的逐渐推广，企业用人机制上的不断改革，使人们普遍具有“凭本事吃饭”的思想意识，日益认同聘用制。随着社会的不断进步和社会经济的飞速发展，特别是用人和分配制度的改革和经济多元化发展的要求，很多地方和单位对自己所管辖范围的职称工作进行了有益的探索。

■ 重拾岗位设置

其实，现在事业单位进行的改革，很大程度上是在落实 1986 年的聘用制。企业在岗位聘用制的成功做法使大家看到了岗位的重要性。近年来，大多数的科研、教育等事业单位把岗位的设置提上了重要议程：以岗位聘任代替指标聘任。2001 年 5 月，中国科学院宣布停止各类专业技术职称评审，代之以岗位竞聘，而且用人也不再看职称，所有人都要在同一起跑线上竞聘上岗。此项改革旨在废除职称的终身制，为青年科研人员脱颖而出扫清障碍。2003 年，深圳市人事局将现有专业技术资格评审逐步转变为岗位聘任评价，以岗位聘任代替职称评审。同时以全员聘用制为核心，建立职员制及职员职位分类制度，实现事业单位职员由身份管理向职位管理的转变。

■ 打破职务终身制坚冰

人才流动市场的逐步完善，事业单位全员聘用制的逐步实施，使终身制得以全面的打破。上海大学的职称改革具有代表性，它于 2001 年打破职称终身制，建立了职务岗位聘任制，变资格管理为岗位管理。还停止了职称评审，“教授”作为专业技术职务聘任，只是职务，不再是“职称”，离开了岗位就不能再称为“教授”。岗位聘任制是动态的、能上能下的竞争机制和激励机制，能够最大限度地发挥教师的能力。实施后的结果是，上海大学当年申请到的国家自然科学基金，比往年多了一倍。

■ 社会化评价的初步建立

世界上大多数市场经济国家和地区的职称认定制度，特别是职业资格认证制度，一般是通过学会、协会采用社会同行专家评价的办法解决。社会化评价已被许多单位所认可。中国地球物理学会成立了职称评定认证中心，建立了专家库，制定了试行办法，并于2004年9月24日产生了我国第一位经过社会化评定获得研究员职称的科技人员——58岁的中国科学院地质与地球物理研究所原副研究员刘建华。深圳市也于2004年9月初启动职称评定社会化改革，允许行业协会、中介组织参与部分高级专业技术职称评审。

■ 关注核心生产力人群

经济的全球化，使各国对高端人才的争夺达到了白热化的程度。2001年，湖北武汉市对确有突出贡献的学科（学术、技术）带头人、中青年专家和从事高新技术、重点工程、重大项目、重点学科急需的专门人才，引进的市外、海外高层次人才，以及确有特殊需要和特殊贡献的特殊人才，建立特殊申报程序，实行特别评聘，即可不受评审周期时间、岗位职数和申报条件的限制，随时接待，随时接收材料，该市职改办将按照特事特办原则，及时组织专家评审或报省有关评委会评审。此次政策调整的重点是关注核心生产力人群。

■ 人才评价更强调以业绩为主

2004年6月，深圳市的职称管理办公室正式撤销，旨在实现“建立与市场经济相适应的科学的人才评价管理体系”。据相关人士解释，此举并不会取消评了几十年的职称，只不过评价的方式有所转变，过去年龄和资历几乎是评职称最重要的因素，而将来则会以业绩为重点，以品德、知识、才能等要素构成评价指标。2004年，上海许多学校“职称评审”的改革新措施是，以往的中学教师申报高级职称，主要以论文作评判，现将考核评价的重心转移到对教师的师德和教育教学能力的评价上。

■ 取消资格评审的指标或比例限制

这项调整主要是针对那些实行了评聘分开的行业系统和事业单位。江西省取消了资格评审的指标或比例限制，采用个人申报突出“自由”、社会评审突出“科学”、单位聘任突出“择优”的方式实行职称评聘分开制度，单位新进人员除录用为国家公务员外，一律实行人事代理，推行聘用制；南京则是调整了职称比例结构，对有发展前景的事业单位，调增其高、中级职称的比例结构。

■ 简化手续，提倡“服务”

北京市在简化职称评聘程序方面，制定的措施有：延长职称外语等级考试合格证有效期；减少计算机应用水平

(能力) 考试模块; 取消调入本市单位人员的职称认定; 简化专业技术人员转换系列手续等。有些地区和单位依托网络开展零距离服务。在建立信息平台、服务平台、工作平台的基础上, 实现五大目标功能: 职称政策和各类相关政务信息的发布; 专业技术人员申报职称, 参加各类职称考试的报名, 以及职称评审、考试成绩公布、公示; 专家网上进行专业技术资格的评审; 以网络为载体, 逐步建立全市专业技术人员资源库, 实现专业技术人员动态、分类管理; 提供快捷、准确的人才信息。

■ 打破身份, 扩大范围

在农民、工人能否申报职称的问题上, 许多地区出台了优惠政策。例如, 无锡于 2004 年推行了职称代理制。近年来, 以外资、民营经济为代表的多种所有制经济在无锡迅速发展, 由于一些企业对员工的职称问题关心不够, 再加上以往的职称申报遵循“单位不报, 上面不受理”原则, 使许多人才不同程度地错过了职称申报的机会。这些问题如今在无锡已不复存在, “职称代理”制的实行, 还将惠及户口、档案不在无锡的在锡工作人员和其他自由职业者, 中级职称以上可在“大无锡”范围内跨地区申报。重庆市人事局《关于实行“五个打破”, 进一步深化职称改革的意见》(渝人发〔2001〕126号)明确规定, 对引进的急需人才, 打破所有制界限, 地域界限, 岗位限制, 身份限制, 资历、学历、职务档次等限制, 允许国有、集体、合资、股份、民营、个体私营等各种所有制性质单位的专业技术人员评聘专业技术职务。上海、南京等地在职称申报打破

地区、行业部门和身份限制，接受社会自然人申报方面都做了有益的探索。

解决农民的职称问题具有重大的意义。有一技之长的农民能否申报职称？无主管单位者要申报职称找谁？曾长期困扰部分人才的这些难题如今在无锡已不复存在。2004年9月，无锡市率先在省内建起一条职称申报的“绿色通道”——全面推行“职称代理”制，并在网上公布首批6个职称代理点。短短1个月时间，全市已有近千名专业技术人员到职称代理点办理“职称代理”。

■ 职称外语考试要求出现松动

外语考试作为对人才的基本素质要求，应“因岗而设”。从全国范围看，江苏省和重庆市两地对职称外语考试的要求出现了“松动”：

江苏省2004年针对职称评审工作中外语、计算机应用能力方面出台的政策是：部分人、部分类别的职称评审外语可以免考，或者不作要求。今后外语和计算机应用能力不再成为所有人员申报专业技术资格的先决条件，而只是作为评审条件之一，由评委会根据实际要求掌握。

而重庆市也明文规定，职称外语不再是职称评定的前置性条件。除非单位有专门的规定，否则，不需参加职称外语考试就能参加职称评定。

第三节 未来之道

业资格来定位职称。如律师、注册会计师、资产评估师等专业技术人员，必须通过国家举办的相关考试才能获得相应的职业资格证书，然后才有可能获得职称。然后是采取岗位管理制度来确定职称。二是采用“岗位”来代替原先的职称，即先设置岗位，规定应聘该岗位的人必须取得某种专业技术资格，只有那些最后被聘上该岗位的人，才能宣称自己具有该职称。三是采用完全的“评聘分离”政策，即真正打破专业技术职务终身制，充分尊重用人单位的自主权，真正做到职务能上能下、工资收入能高能低。对于组织而言，一方面，我国现行职称制度无论在理论上和实践上，都存在许多需要继续探索、逐步解决的深层次问题，总体上还处在逐步完善、规范的过程中；另一方面，我国职称制度覆盖面广，不同行业或专业情况差异较大，职称管理人员需要准确地把握法规，全面了解和执行政策。因此，努力学习职称管理的基本业务，提高工作效能，是每一个人事干部尤其是职称管理干部应尽的职责。而对于每一个专业技术人员而言，职称是他们职业生涯中必须面对的非常重要的现实问题。

应该说，一直以来，职称制度是针对国有事业单位专业技术人员职务设置、职务标准、聘任方法及工资待遇的一篮子管理，笔者曾就拿职称做奖励一事写过文章，称其为“大筐管理法”，什么都往里装。一旦晋升了职称，就可以相应地晋升工资，在福利分配、荣誉称号、公费医疗、退休年龄等方面都可以享受优惠政策。从这个意义上看，以往的职称制度还是表现出了很强的行政命令干预人才资源配置色彩，显现出管理理念和水平还有待提高、略显粗放的局面。当然，我们也不能就此简单地去批评和否认这

个制度，每项制度都有其深刻的时代背景和产生原因。因为职称制度从一开始，其基本格局并非是我们精心设计所要的政策，而是不断应“头疼医疼、脚痛医脚”的实际要求而形成的被动结果，那么必然是“先天不足”。为了使职称评审制度日趋完善，国家多年来也在不断进行着技术性的改进和完善，但总体框架并未改变。

2003年12月，中共中央、国务院发布《关于进一步加强人才工作的决定》，明确提出实施人才强国战略的基本任务是：建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，把我国由人口大国转化为人才资源强国。建设人才资源强国，需要改革包括职称制度在内的各项人才管理制度，为人才的成长及其才干的充分发挥创造有利的条件。鉴于此，职称制度的未来发展方向是：

■ 整合职称制度与职业资格制度

就目前来看，职业资格是解决了行业的“门槛”问题，入门后不同专业的“台阶”界定，则是该项制度所不能解决了的，恐怕还是要用评定或考评的方式来划分，也就是专家评议、业内认可的传统职称评价来裁定。既然明确了它们共同的作用和功能，那我们就应该实事求是，把以评议为主的职称制度和以考试为主的职业资格评价整合，同为人才评价服务，只是二者受众不同，侧重面不同，激励效果不同。传统职称评价的优点是等级管理，便于区别优秀人才和一般人才，有着较强的激励作用；职业资格制度要依法执业，但“白头发与黑头发”画等号，基本只是“门槛”出入，其高端发展的激励效果较弱。二者整合后互

为补充。

一是要加强相关的立法工作，职称（业）资格认定的法律规范要高级别化、制定的程序上要透明化。目前职称资格认定的法律政策，大多是由规章及规章以下的规范性文件来制定，制定的法律文件在立法层次上都比较低，制定程序也缺乏公开和透明，缺乏听取各方意见的规定。而从业资格的行政许可，必须由全国人大及其常委会、国务院、省级人大、省级政府来制定。

二是要加速职称（业）资格国际互认工作。随着经济全球化进程的加快，专业技术人才的国际化已成定式。当然，除了一些事关国家安全的专业领域，有条件的专业应通过开展国际交流，首先要进行教育评估标准、职业实践标准和考试标准等基础性工作的互认，进而扩展到多个专业。否则，会因标准的随意、不规范而与其能力的实际水平相差很大，直接造成国内职称贬值，与国外无法接轨。

■ 完善和规范职称系列

面对如此多和重叠的系列和资格，要对之进行必要的完善与规范。能否开设专门的职称系列，必须针对不同的行业特点、不同的职业要求，还要考虑到全国的宏观调控。

有的职称要简化。各类教师、科研等系列向以职务自主聘任的管理模式发展，转向岗位；有的职称要趋同职业资格。随着职业资格证书制度的建立和发展，传统中有的职称系列与之衔接和融合，最后演变成职业资格。工程、经济等系列还将分化出多种职业资格；有的职称会自行消失。如演员等职业会随着社会的发展而不再有职称之说；

而随着经济的发展，社会分工的不断细化，又会出现许多新的职业，如职业经理人、项目管理等复合型、服务型职业，等等。

■ 建立社会化评价机制

在人才流动频繁的今天，人们不可能换一个地方或单位就评一次职称，社会化评定给用人单位提供了一个重要的参考依据。这种办法，不但节约了资源、化解了矛盾，还将奠定一个统一的、规范的人才市场的基础。政府简政放权，变过去评审组织的综合化为评审组织的专业化，培育出一批具有公共服务职能的中介组织，无论是从解决现有存在的问题，还是从与国际接轨的角度出发都是方向所指，大势所趋。

质量是人才评价工作的生命线。在目前国家法制尚欠完备，社会道德水平及信用程度尚待提高，社会中介组织的发展还很稚嫩的现状下，完全交由社会化中介组织负责，风险很大，极易在利益的驱动下产生更多的腐败。现阶段比较可靠的做法，还是要由国家来组织评审机构，当然，要确保评审专家的公正性、权威性和代表性，提高职称工作的诚信和公信度。

■ 推崇“四不唯”的评价标准

选拔人才应该“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”，品质、知识、能力和业绩应该是衡量人才的主要标准。能力的确“不一定是持有高文凭的人才独有的”。

我国现已开始用考试、评审、鉴定、测评和认可等多种方式进行的专业技术水平认定，意味着人才评价机制从重视资格型向重视能力型转变，这标志着人才评价体系建设进入了一个新阶段，意味着人才评价将逐步突出业绩导向和能力导向，绝非只跨过“资格”这道门槛就行。把“任职资格”改为“职业能力”，使人才评价体系更加完善。

■ 坚持评聘分开的方向

经过多年的实践，我国事实上实行的评聘结合是弊大于利。“终身制”“能上不能下”“论资排辈”等现象的产生与它有着直接的联系，所产生的效果也与职称制度的宗旨背道而驰。聘用制的本来格局是资格和职务分开，既是聘用，必有受聘和解聘，解聘的结果势必会导致评聘分开。评审资格，是第一次竞争；有了资格，开始竞争岗位是第二次竞争。而且受聘了的人员也不断面临着有资格无职务人的挑战，这种经常性的竞争将会大大激发专业技术人员奋发进取的精神。评聘分开，不仅有利于强化竞争机制，还有利于人才的合理流动。

但各地开展的“评聘分开”做法，却遭遇了“一放就乱，一乱就收，一收就死，死了再收”的恶性循环。这是因为评审条件的定位问题一直没能很好地解决，加上受待遇问题的冲击，能上不能下问题的困扰。虽然单位的岗位设置一直在膨胀，矛盾仍在激化中。所以，在现阶段，评聘结合、评聘分开、自主评聘三种模式可以并行不悖，针对不同专业领域的具体情况，分类实施。如教师等系列可继续实行评聘结合；而能够通过职业、执业考试裁定资格

的系列可参照评聘分开模式；而单位自主聘任方式的具体做法是，评聘统一到单位内部，只聘不评（只是单位内部评定），其实质就是单位内部的评聘结合，属于单位行为。

■ 实事求是的变革职称外语考试

当然，这些免试条件或者放宽条件都是有时代烙印和过渡性的，随着社会的飞速发展，一个中等城市的咖啡店的侍应生、的士司机都要求懂外语的职业要求，那么作为一个必须要了解国内外行业前沿情况的专业技术人员，怎么能够不懂外语呢？这是最起码的基本要求。当然，这并不是说，所有的人都必须要经过统一的考试认可。

人才的使用标准应由用人单位定，外语只是一项基本技能，似不应作为一个通用门槛。职称外语考试应该按照岗位的多元需求，区别对待，不应该采取“一刀切”的方式。可用资格认证来代替职称外语考试，随着职业资格证书制度在我国的推行，职业资格证书事实上已成为人们获得职位及拓展事业的重要前提条件。建议部分专业职称系列取消这一考试，用职业资格证书代之，有利于学而用、用而专、专而精。还可引进外语水平证书互认机制。考试可参照国外做法，直接交由专门的社会中介机构来举办。

最后，大家关键要弄清楚职称究竟是为了什么？国家大力改革职称制度又是为了什么？一个人的知识学问能不能以数字和等级来衡量，尤其在当今社会变革如此之大，当今的人文学科是如此广泛交融的巨大的时代背景下，如何定位职称？如何解决职称？都是我们要深思并且要尽快解决的。美国的职称制度也是残酷的，但它的残酷是沿着

真正的学术道路的残酷，不像我们有更多的非学术因素和行政色彩。当我们追本溯源去看看解放战争时期根据地和解放区的职称制度，他们之间并没有统一的制度，职称名称也不一样，但有一个共同的突出特点，那就是无论怎么不一样，最后给予的待遇都是最高的，因为当时都奉行的是“优待知识分子”政策，知识分子地位很高，当时的职称条例都叫“优待专门技术干部办法”。我国现今正在推崇人才优先理念，也一直在坚持着人才的四个尊重，因此，这些古今中外的思路和做法对我们今天的职称改革仍具现实借鉴意义。

国家权威学术期刊参考名录^①

一、名录

《中国社会科学》、《哲学研究》、《中国法学》、《法学研究》、《民族研究》、《世界民族》、《求是》、《国际问题研究》、《人民日报》理论版（3 000 字以上论文）、《解放军报》理论版（3 000 字以上论文）、《光明日报》理论版（3 000 字以上论文）、《自然辩证法通讯》、《马克思主义研究》、《国际共运史研究》、《中共党史研究》、《高校理论战线》、《自然辩证法研究》、《政治学研究》、《社会学研究》、《世界宗教研究》、《孔子研究》、《中国行政管理》、《新华文摘》（3 000 字以上论文）、《人民大学复印资料》（3 000 字以上论文）、《国际社会科学杂志》、《中国人才》、《经济法制》、《党建研究》、《中国青年研究》、《科学社会主义研究》、《法学》、《法学评论》、《中国人口科学》、《史学月刊》、《中国党政干部论坛》、《哲学动态》、《中国科技论坛》、《当代世界与社会主义》、《道德与文明》。

《中国语文》、《文学评论》、《文学遗产》、《文艺研究》、《外国文学评论》、《外语教学与研究》、《中国翻译》、《辞书研究》、《文艺理论研究》、《古代语研究》、《红楼梦学刊》、

^① 见 2004 年 4 月 22 日甘肃省下发的《职称评定中论文要求及刊物级别认定办法》（甘职改办〔2004〕7 号）。

《中国现代文学研究丛刊》、《民族语文》、《文艺理论与批评》、《方言》、《民族文学研究》、《外国文学研究》、《中国语言学报》、《外国语》、《外语界》、《现代外语》、《美学与艺术学研究》、《语文建设》、《语文研究》、《语言研究》、《当代语言学》、《当代作家评论》、《鲁迅研究月刊》、《文艺争鸣》、《新文学史料》、《中国比较文学》、《电影艺术》、《民族文学》、《明清小说研究》、《中国藏学》、《西藏研究》、《语言与翻译》、《回族研究》、《蒙古语言文学》、《中国民族教育》、《外语学刊》、《外语研究》、《外语教学》、《外语电化教育》、《外语与外语教学》。

《人民音乐》、《音乐创作》、《中国电视》、《舞蹈》、《黄钟》、《音乐艺术》、《中国书法》、《中国音乐学》、《音乐研究》、《中国音乐》、《美术》、《美术研究》、《中国摄影》、《舞蹈艺术》、《中国油画》、《中国工艺美术》、《雕塑》、《装饰》、《中国纺织美术》、《中国服装》、《服装科技》、《中国包装》、《国外包装技术》、《中国广告》、《国际广告》、《家具》、《中国陶瓷》、《中国宝玉石》。

《历史研究》、《中国史研究》、《世界历史》、《近代史研究》、《史学理论研究》、《中国史研究动态》、《党的文献》、《历史教学》、《历史档案》、《文物》、《考古学报》、《中国图书馆学报》、《西欧研究》、《美国研究》、《考古》、《文献》、《考古与文物》、《中国钱币》、《中国博物馆》、《敦煌研究》、《大学图书馆学报》、《情报学报》、《图书情报工作》、《图书情报知识》、《情报理论与实践》、《情报资料工作》、《中国出版》、《编辑学报》、《编辑学刊》、《图书发行研究》、《出版发行研究》、《中国图书评论》、《编辑之友》、《科技与出版》、《中国地方志》、《中国档案》、《档案学研究》、《新闻

战线》、《中国记者》、《中国广播》、《新闻大学》、《中国广播电视学刊》、《电视研究》、《新闻与传播研究》。

《政法论坛》、《比较法研究》、《环球法律评论》、《法学家》、《人民司法》、《人民检察》、《人民公安》、《法学研究》、《现代法学》、《刑事技术》、《公安研究》、《警察技术》。

《教育研究》、《心理学报》、《中国高等教育》、《高等教育研究》、《比较教育研究》、《心理科学》、《课程教材教法》、《心理科学进展》、《电化教育研究》、《人民教育》、《中小学教师培训》、《体育科学》、《中国体育科技》、《体育与科学》、《教学与研究》。

《经济研究》、《经济科学》、《中国经济史研究》、《世界经济》、《计划经济研究》、《经济研究资料》、《国际经济评论》、《财政研究》、《财贸经济》、《国际贸易》、《中国统计》、《统计研究》、《会计研究》、《数量经济技术经济研究》、《中国工业经济》、《商业时代（理论版）》、《金融研究》、《审计研究》、《国际技术经济研究学报》、《保险研究》、《财政》、《中国人口研究》、《经济发展与体制改革》、《工业产权》、《税务研究》、《投资研究》、《中国农村经济》、《经济学动态》、《管理世界》、《旅游学刊》、《数理统计与管理》、《生产力研究》、《经济社会体制比较》、《经济理论与经济管理》、《经济管理》、《中国软科学》、《国际金融》、《经济学家》、《财经研究》、《管理现代化》、《企业管理》、《现代国际关系》、《世界经济与政治》、《对外经贸实务》、《中国城市金融》、《农村金融研究》。

《数学学报》、《中国科学·A、B、C、D、E、G辑》、《数学年刊·A辑》、《数学年刊·B辑》、《数学进展》、《科

学通报》、《计算数学》、《计算机学报》、《数学研究与评论》、《应用概率统计》、《高等学校计算数学学报》、《高校应用数学学报》、《应用数学学报》、《运筹学杂志》、《计算机研究与发展》、《软件学报》、《计算机应用》、《计算机工程》、《计算机工程与设计》、《机器人》、《自动化仪表》、《工业仪表与自动化装置》、《电气自动化》、《电信科学》、《计算机应用与软件》、《自动化与仪器仪表》、《小型计算机系统》。

《物理学报》、《光学学报》、《声学学报》、《原子与分子物理学报》、《高压物理学报》、《低温物理学报》、《化学物理学报》、《数学物理学报》、《红外研究》、《光谱与光谱分析》、《计算物理》、《物理实验》、《应用数学和力学（中英文版）》、《计算机科学》、《强激光与粒子束》、《波谱学杂志》、《红外与毫米波学报》、《物理学进展》、《低温与超导》、《材料研究学报》、《半导体技术》、《光子学报》、《量子电子学报》、《力学与实践》。

《化学学报》、《高分子学报》、《分子催化》、《高等学校化学学报》、《分析化学》、《有机化学》、《应用化学》、《环境化学》、《无机化学学报》、《物理化学学报》、《催化学报》、《感光科学与光化学》、《核化学与放射化学》、《化学通报》、《结构化学》。

《地理学报》、《地质学报》、《地质科学》、《地质论评》、《天文学报》、《气象学报》、《海洋学报》、《海洋科学》、《空间科学学报》、《地球物理学报》、《地理科学》、《地理研究》、《冰川冻土》、《经济地理》、《中国岩溶》、《地球化学》、《地层学杂志》、《岩石学报》、《沉积学报》、《古生物学报》、《岩矿测试》、《天体物理学报》、《大气科学》、《应

用气象学报》、《地震学报》、《地震地质》、《人文地理》、《干旱区地理》、《山地学报》、《地理科学进展》。

《生物化学与生物物理学报》、《古生物学报》、《动物学报》、《植物学报》、《动物分类学报》、《植物分类学报》、《昆虫学报》、《遗传学报》、《生理学报》、《植物生理学通讯》、《微生物学报》、《生物工程学报》、《生物多样性》、《中国生物工程杂志》、《应用与环境生物学报》、《生物化学与生物物理进展》、《自然科学史研究》、《生物物理学报》、《古脊椎动物学报》、《生态学报》、《人类学学报》、《植物生理学报》、《生物化学杂志》、《真菌学报》、《病毒学报》、《生物数学学报》、《昆虫分类学报》、《水生生物学报》、《细胞生物学杂志》、《植物研究》、《植物生态学与地植物学学报》、《植物生态学报》、《植物保护》、《应用生态学报》、《生态学》、《中国生物防治》、《蛛形学报》。

《导航学报》、《环境科学学报》、《系统科学与数学》、《科学与科学技术管理》、《煤炭学报》、《石油学报》、《测绘学报》、《化工学报》、《建筑学报》、《水利学报》、《土木工程学报》、《铁道学报》、《金属学报》、《硅酸盐学报》、《自动化学报》、《电子学报》、《半导体学报》、《中国电机工程学报》、《工程热物理学报》、《高能物理与核物理》、《原子能科学技术》、《力学学报》、《机械工程学报》、《仪器仪表学报》、《宇航计测技术》、《中国环境科学》、《大气环境》、《高等工程教育研究》、《科学学研究》、《科研管理》、《系统工程理论与实践》、《软科学研究》、《管理现代化》、《煤矿设计》、《煤矿科学技术》、《矿山测量》、《石油勘探与开发》、《矿物学报》、《矿床地质》、《燃料化学学报》、《测控技术》、《中国铁道科学》、《化学工程》、《化工机械》、《化

工冶金》、《中国造纸学报》、《纺织学报》、《食品科学》、
《中国酿造》、《冶金自动化》、《建筑结构学报》、《水力发电
学报》、《岩土工程学报》、《中国公路学报》、《水运工程》、
《有色金属》、《材料科学进展》、《粉末冶金技术》、《复合材
料学报》、《高分子材料科学与工程》、《焊接学报》、《无机
材料学报》、《中国稀土学报》、《材料热处理学报》、《发光
学报》、《钢铁研究学报》、《中国腐蚀与防护学报》、《电子
科学学刊》、《无线电工程》、《中国激光》、《光电工程》、
《通讯学报》、《控制理论与应用》、《模式识别与人工智能》、
《信息与控制》、《核电子学与探索技术》、《核聚变与等离子
物理》、《核科学与工程》、《核技术》、《辐射研究与辐射工
艺学报》、《核化学与放射化学》、《电力系统自动化》、《电
工技术学报》、《机械工业自动化》、《中国机械工程》、《太
阳能学报》、《内燃机工程》、《动力工程》、《内燃机学报》、
《空气动力学报》、《航空学报》、《固体力学学报》、《实验力
学》、《爆炸与冲击》、《岩石力学与工程学报》、《机械设
计》、《液压与气动》、《电工技术杂志》、《中小型电机》、
《大电机技术》、《制造技术与机床》、《轴承》、《低压电器》、
《电气传动》。

《环境科学》、《环境科学研究》、《环境科学进展》、《环
境保护》、《中国环境监测》、《农业环境保护》、《辐射防护
通讯》、《上海环境科学》、《环境污染与防治》、《农村生态
环境》。

《地质与勘探》、《地球科学》、《地球学报》、《矿物岩
石》、《第四纪研究》、《地质地球化学》、《地质科技情报》、
《地层学》。

《建筑科学》、《工程抗震》、《工程勘察》、《建筑技术通

讯》、《建筑结构》、《暖通空调》、《施工技术》、《给水排水》、《建筑机械》、《特种结构》、《城市规划》、《土木工程学报》、《中国给水排水》、《建筑管理现代化》、《室内设计》、《地下空间》、《市政设施管理》、《城市道桥与防洪》、《建筑学报》、《城市煤气》、《村镇建设》、《工程造价管理》、《工程质量》、《建筑设计管理》、《建筑技术与设计》、《中国城镇供水》、《城乡建设》、《建设监理》。

《中国水利》、《水利水电技术》、《水利发电》、《工程地质学报》、《水文地质工程地质》、《水利规划与设计》、《水技术处理》、《物探与化探》、《中国电力》、《中国农村水利水电》、《水力发电》、《工程与冻土》、《水文》、《灌溉排水学报》、《水利管理技术》、《电网技术》《人民长江》、《人民黄河》、《干旱地区农业研究》。

《计算机辅助设计与图形学学报》、《数值计算与计算机应用》、《计算结构力学及其应用》、《系统工程理论与实践》、《中国技术监督》、《中国计量》、《中国标准化》、《中国质量认证》、《中国质量》、《计量技术》、《汽车》、《汽车技术》、《汽车运输》、《公路》、《公路交通科技》、《精细化工》、《天然气化工》、《日用化工》、《摩擦学学报》、《特种橡胶制品》、《中国建材》、《中国建材科技》、《混凝土与水泥制品》、《水泥》、《非金属矿》、《中国石棉制品》、《玻璃纤维》、《玻璃钢/复合材料》、《中国玻璃》、《建筑与工业玻璃》、《特种玻璃》、《化学建材》、《玻璃玛赛克》、《摩擦材料》、《水泥工程》、《中国食品工业》、《食品工业科技》、《食品与发酵工业》、《中国纺织》、《中国轻工》、《中国造纸》、《纸和造纸》、《中国包装工业》、《中国包装》、《中国化妆品》、《印染》、《产业用纺织品》、《针织工业》、《棉纺

织技术》、《毛纺科技》、《合成纤维》、《纺织器材》、《人造纤维》、《纺织科学研究》、《染整技术》、《纺织机械》、《钢铁》、《炼铁》、《耐火材料》、《燃料与化工》、《煤》、《煤矿安全》、《地方煤矿》、《煤矿自动化》、《矿山机械》、《矿山机电》、《选煤技术》、《洁净煤技术》、《煤田地质与勘探》。

《中国农业科学》、《作物学报》、《土壤学报》、《园艺学报》、《畜牧兽医学报》、《植物病理学报》、《菌物系统》、《林业科学》、《植物保护学报》、《水产学报》、《农业工程学报》、《世界农业》、《中国农史》、《中国水稻科学》、《中国果树》、《中国糖料（原中国甜菜）》、《中国甜菜糖业》、《农业经济问题》、《农业现代化研究》、《生态农业研究》、《果树学报》、《中国水土保持》、《水土保持学报》、《水土保持通报》、《土壤通报》、《土壤》、《土壤侵蚀与水土保持》、《中国农业资源与区划》、《农业技术经济》、《农业机械学报》、《农机试验与推广》、《农机推广》、《农机与食品机械》、《农业系统科学与综合研究》、《中国蔬菜》、《黄牛——杂志》、《中兽医医药杂志》、《中兽医学杂志》、《畜牧兽医杂志》、《畜牧与兽医》、《水生生物学报》、《中国烟草学报》、《林业科学研究》、《木材工业》、《中国林业》、《经济林研究》、《林业实用技术》、《世界林业研究》、《中国畜牧杂志》、《国外畜牧科技》、《中国草原》、《中国草地》、《草业科学》、《草业学报》、《草地学报》、《中国沙漠》、《中国兽医》、《中国兽医学报》、《兽类学报》、《动物学研究》、《动物学杂志》、《中国兽医科技》、《国外兽医学—畜禽传染病》、《中兽医医药》、《中国家畜》、《中国家禽》、《中国奶牛》、《黄牛改良》、《中国养兔》、《中国养蜂》、《猪与禽》、《中国饲料》、《中国人畜共患病》、《中国人兽共患病杂志》、

《中国兽医寄生虫病》、《中国畜禽传染病》、《中国动物检疫》、《肉品卫生》、《中国农机化》、《农业机械》、《排灌机械》、《农村机械化》、《中国水产科学》、《中国水产》、《中国渔业经济》、《淡水渔业》、《海洋渔业》、《水利渔业》、《中国沼气》、《新能源》。

《中华医学杂志》、《中华内科杂志》、《中华神经精神科杂志》、《中华外科杂志》、《中华妇产科杂志》、《中华儿科杂志》、《中华耳鼻喉科杂志》、《中华眼科杂志》、《中华皮肤科杂志》、《中华口腔医学杂志》、《中华医学检验杂志》、《中华血液学杂志》、《中国实验血液学杂志》、《中华理疗杂志》、《中华结核与呼吸杂志》、《中华心血管病杂志》、《中华消化杂志》、《中华内分泌代谢杂志》、《中华传染病杂志》、《中华肾脏病杂志》、《中华泌尿外科杂志》、《中华骨科杂志》、《中华麻醉学杂志》、《中华小儿外科杂志》、《中华胸心血管外科杂志》、《中华整形烧伤外科杂志》、《中华器官移植杂志》、《中华显微外科杂志》、《中华神经外科杂志》、《中华创伤杂志》、《中华肿瘤杂志》、《中华核医学杂志》、《中国超声医学杂志》、《中华放射医学杂志》、《中华实验外科杂志》、《中华护理杂志》。

《中华预防医学杂志》、《中国公共卫生学报》、《营养学报》、《中国心理卫生杂志》、《中国地方病学杂志》、《中华劳动卫生职业病杂志》、《中华放射医学与防护杂志》、《中华流行病学杂志》、《中国寄生虫学与寄生虫病杂志》、《中国寄生虫病防治杂志》、《中华医院管理杂志》、《中华老年医学杂志》、《中国老年学杂志》、《中华法医学杂志》、《中国运动医学杂志》、《卫生研究》、《中国公共卫生》、《中国妇幼保健》、《现代康复》、《中国康复理论与实践》、《中国

食品与营养》。

《解剖学报》、《中华病理学杂志》、《中国病毒学》、《中国免疫学杂志》、《中国生物医学工程学报》、《细胞与分子免疫学》、《中华微生物学和免疫学杂志》、《生命的化学》、《中国生物化学与分子生物学报》、《中国病理生理杂志》、《中华物理医学杂志》、《中国应用生理学杂志》、《中国医史杂志》、《医学教育》、《医师进修杂志》。

附

录

《生理学报》、《生理科学进展》、《军事医学科学院院刊》、《中国医学科学院学报》、《中国医药工业杂志》、《解放军医学杂志》、《癌症》、《肿瘤》、《中国急救医学杂志》、《中华急诊医学杂志》、《中国急救医学》、《中国危重病杂志》、《中国医学理论与实践》、《中华医院感染学杂志》、《国外医学（各专业学科分册）》、《中国医学文摘（含各专业学科）》、《中国实用内科杂志》、《中华检验医学杂志》、《中国微创外科杂志》、《中华航海医学与高气压医学杂志》、《中国循环杂志》、《中国输血杂志》、《高血压》、《中国高血压杂志》、《心脏起搏与心电生理杂志》、《心电学杂志》、《临床心血管病》、《临床消化病杂志》、《消化内镜杂志》、《中国防痨》、《中华神经外科杂志》、《中华神经病学杂志》、《中华精神病学杂志》、《中华神经精神疾病杂志》、《中国神经免疫学和神经病学杂志》、《神经科学》、《功能性和立体定向神经外科杂志》、《临床神经科学》、《中华神经科杂志》、《临床神经外科杂志》、《中国实用外科杂志》、《中国激光医学杂志》、《中国神经科学杂志》、《神经解剖学杂志》、《中国临床解剖学杂志》、《中风与神经疾病杂志》、《解剖学杂志》、《普外临床》、《中国普通外科杂志》、《普外基础与临床》、《中华普通外科杂志》、《基础医学与临床》、

《综合临床医学》、《临床荟萃》、《临床内科杂志》、《临床肝胆病杂志》、《临床检验杂志》、《中国肿瘤临床》、《中国肛肠病杂志》、《中华手外科杂志》、《中国脊柱脊髓杂志》、《临床骨科杂志》、《中国胸心外科临床杂志》、《临床泌尿外科杂志》、《实用泌尿外科杂志》、《男性学杂志》、《中华医学遗传学杂志》、《生殖医学杂志》、《遗传》、《中国实用妇产科与产科杂志》、《实用妇产科杂志》、《中国计划生育学杂志》、《中国优生优育》、《中国实用儿科杂志》、《临床儿科杂志》、《新生儿杂志》、《小儿急救医学杂志》、《中华眼外伤职业性眼病杂志》、《眼外伤职业眼病杂志》、《中华烧伤杂志》、《中华眼底病学杂志》、《中国实用眼科杂志》、《实用眼科杂志》、《眼科研究》、《中国斜视与小儿眼科杂志》、《临床耳鼻咽喉科杂志》、《中国耳鼻咽喉颅底外科杂志》、《实用口腔医学杂志》、《牙体牙髓牙周病学杂志》、《口腔颌面外科杂志》、《华西口腔医学杂志》、《现代口腔医学杂志》、《中国麻风》、《中国皮肤性病杂志》、《中国性病艾滋病防治》、《疼痛学杂志》、《麻醉与重症监测治疗》、《中华病理外科杂志》、《临床与实验病理学杂志》、《中华超声影像学杂志》、《中华放射肿瘤学杂志》、《中国医学影像杂志》、《临床医学影像学杂志》、《医用放射技术杂志》、《同位素应用杂志》、《医学影像技术杂志》、《中国医学影像技术》、《中华实验和临床病毒学》、《中国实验临床免疫学杂志》、《中华糖尿病杂志》、《中国自然医学杂志》、《免疫学杂志》、《人民军医》、《色谱》、《微生物学通报》、《病毒学报》、《卫生毒理学》、《卫生毒理学杂志》、《中华放射》、《中级医刊》、《实用护理杂志》、《护士进修杂志》、《南方护理杂志》、《中国乡村医生》、《中国医疗器械杂志》。

《中国地方病防治杂志》、《地方病通报》、《中国消毒学杂志》、《中国卫生》、《中国生物制品学杂志》、《中国计划免疫》、《中国寄生虫病防治》、《中国卫生检验》、《中国医院管理》、《中国学校卫生》、《卫生职业教育》、《中国性病艾滋病防治杂志》、《中国防疫杂志》、《解放军预防医学杂志》、《环境与健康杂志》、《辐射防护》、《中国工业医学杂志》、《工业卫生与职业病》、《中国厂矿医学》、《劳动保护》、《中国初级卫生保健》。

《药学报》、《中国药理学报》、《中国药学杂志》、《中国临床药理学杂志》、《药物分析杂志》、《中国药理学与毒理学杂志》、《中国海洋药物》、《中国医院药学杂志》、《中国药理学通报》、《中国药房》、《中国药事》、《药学进展》、《中国现代应用药学》、《中国抗生素》、《新药与临床》、《现代应用药学》、《中国新药杂志》。

《中国医药学报》、《中医杂志》、《中国中西医结合杂志》、《中国针灸》、《中国骨伤》、《中国中医眼科杂志》、《中国中医骨伤科杂志》、《中国中药杂志》、《中草药》、《中国中医药科技》、《中成药》、《中医药学报》、《中药新药与临床》、《实用中西医结合》、《中药通报》、《针刺研究》、《新中医》、《中药药理与临床》、《中药材》、《中医研究》、《中医教育》、《中国中医药信息杂志》、《中国实验方剂学杂志》、《中国中西医结合风湿病杂志》、《中国中西医结合急救杂志》、《中国中西医结合脾胃杂志》、《中国中医基础医学杂志》、《中国社会医学》、《医学和社会》、《医学与哲学》、《中国医药史》、《生殖与避孕》、《人口研究》、《人口与经济》。

《中国公安大学学报》、《中国刑警学院学报》、《北京体

育大学学报》、《武汉体育学院学报》、《上海体育学院学报》、《天津体院学报》、《成都体院学报》、《白求恩医科大学学报》、《北京大学学报（自然科学版）》、《北京师范大学学报（自然科学版）》、《北京中医药大学学报》、《上海中医药大学学报》、《中国医科大学学报》、《第一军医大学学报》、《同济医科大学学报》、《西安医科大学学报》、《第二军医大学学报》、《第三军医大学学报》、《第四军医大学学报》、《东北大学学报（自然科学版）》、《湖南医科大学学报》、《华东师范大学学报（自然科学版）》、《华南理工大学学报（自然科学版）》、《华西医科大学学报》、《华中师范大学学报（自然科学版）》、《吉林大学学报（自然科学版）》、《兰州大学学报（自然科学版）》、《复旦学报（自然科学版）》、《南京大学学报（自然科学版）》、《南开大学学报（自然科学版）》、《清华大学学报（自然科学版）》、《山东大学学报（自然科学版）》、《山东医科大学学报》、《上海医科大学学报》、《沈阳药科大学学报》、《四川大学学报（自然科学版）》、《武汉大学学报（自然科学版）》、《西安交通大学学报（医学版）》、《浙江大学学报医学版》、《厦门大学学报（自然科学版）》、《浙江大学学报（自然科学版）》、《中国药科大学学报》、《中国医科大学学报》、《中山大学学报（自然科学版）》、《中山医科大学学报》、《军医进修学院学报》、《解放军外语学院学报》、《中央音乐学院学报》、《中央戏剧学院学报》、《华东师范大学学报（教育版）》、《中央美术学院学报》。

二、说明

1. 国家行业主管部门或全国行业学会主办的主要刊物。

2. 刊物在同行读者中影响较大并具有较高的学术权威性。

(二) 国家重点本科院校学报可视为国家权威学术期刊。

(三) 在国外影响较大的学术期刊上发表的学术论文，由高评会同行专家确认能否按国家权威学术期刊上发表的论文对待。

(四) 有些高等院校、科研机构等部门和单位，如对学术水平有更高要求，可在《名录》所列期刊的范围内，选出部分权威性较高的学术期刊，作为本部门或单位认定的国家权威学术期刊。

另外，目前国内有 7 大核心期刊（或来源期刊）遴选体系：北京大学图书馆“中文核心期刊”、南京大学“中文社会科学引文索引（CSSCI）来源期刊”、中国科学技术信息研究所“中国科技论文统计源期刊”（又称“中国科技核心期刊”）、中国社会科学院文献信息中心“中国人文社会科学核心期刊”、中国科学院文献情报中心“中国科学引文数据库（CSCD）来源期刊”、中国人文社会科学学报学会“中国人文社科学报核心期刊”、万方数据股份有限公司“中国核心期刊遴选数据库”。国际有三大索引：SCI《科学引文索引》（Science Citation Index）、EI《工程索引》（The Engineering Index）、ISTP《科技会议录索引》（Index to Scientific & Technical Proceedings）。

- [1] 钱穆. 中国历代政治得失. 北京: 三联书店. 2005
- [2] 梁实秋. 谈考试. 北京: 中国广播电视出版社. 1989
- [3] 何兵. 利害的分配. 上海: 三联书店. 2005
- [4] 王振海. 公共职位论纲. 河南: 人民出版社. 2002
- [5] 陈少平主编. 国家机关和事业单位工资制度改革. 北京: 中国人事出版社. 1992
- [6] [美] 约翰·罗尔斯. 作为公平的正义. 姚大志译. 上海: 三联书店. 2002
- [7] [美] 威廉·邓恩. 公共政策分析导论. 北京: 中国人民大学出版社. 2002
- [8] 曾红梅. 英国现行教师专业标准框架的内容、特点和启示. 广东教育学院学报. 2010
- [9] 罗继荣, 肖卫东. 专业技术职务聘任制偏离改革初衷原因邹议. 南方冶金学院学报. 2002
- [10] 赵文洪. 略论人文学科管理中的评价机制. 社会科学管理与评论. 2010
- [11] 王怀刚, 林玉英. 高校教师职称评聘制度的历史

与深化. 山东电力高等专科学校学报. 2005

[12] [英] 卡尔·波兰尼. 大转型: 我们时代的政治与经济起源. 杭州: 浙江人民出版社. 冯钢, 刘阳译. 2007

[13] 本书编写组. 专业技术职称评聘指南. 北京: 中国人事出版社. 2009

[14] 许传福等主编. 专业技术职务评聘大全. 郑州: 中州古籍出版社. 1994

[15] (原) 人事部专业技术人员管理司编. 事业单位岗位设置管理政策问答. 北京: 中国人事出版社. 2006

[16] 人力资源和社会保障部专业技术人员管理司编. 职称工作实用政策文件汇编. 北京: 中国人事出版社. 2009

[17] 人力资源和社会保障部专业技术人员管理司编. 专业技术资格考试制度和职业资格制度文件汇编. 北京: 中国人事出版社. 2009

[18] 中国人事科学研究院课题组. 职称制度改革与社会化人才评价体系构建研究. 北京: 2008

[19] 李键钟. 专业技术人员权益保障. 北京: 中国人事出版社. 2009

[20] 孙健敏, 姜红. 我国科技人员工作满意度实证分析. 科技进步与对策. 2010

[21] 韩明. 从职称评审看高校“劣币驱逐良币”现状的成因与对策. 高教探索. 2010

[22] 彭云望. 学术评价泛行政化问题之分析. 社会观察. 2009

[23] 刘霞. 事业单位岗位管理. 北京: 中国人事出版社. 2006

[24] 张晋藩主编. 中国古代行政管理体制研究. 北京: 光明日报出版社. 1988

[25] 余兴安. 激励的理论与制度创新. 北京: 国家行政学院出版社. 2004

[26] 耿玮, 骆荣挺, 蒋永清, 诸田芬, 金胜荣. 农业科研所职称评定体系科学性探讨. 浙江农业科学. 2010