

学校编号：10384
学 号：200115114

分类号：_____ 密级 _____
UDC _____

学 位 论 文

我 国 职 称 制 度 改 革 探 讨

An Exploration of Chinese Professional Title System Reform

翟 春 光

指导教师姓名：章达友 副教授

申请学位级别：硕 士

专业名称：工商管理（MBA）

论文提交日期：2004 年 3 月

论文答辩日期：2004 年 3 月

学位授予单位：厦 门 大 学

学位授予日期：2004 年 月

答辩委员会主席：_____

评 阅 人：_____

2 0 0 4 年 3 月

厦门大学学位论文原创性声明

兹呈交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文而产生的权利和责任。

声明人（签名）：

2004年3月3日

论文摘要

职称是专业技术职务任职资格的简称，与人力资源管理存在着密切联系，在专业技术人员的评价、选拔、激励及保障等方面发挥了重要作用。我国十分重视专业技术人员队伍建设，通过职称评聘制度，有力提高了他们的待遇和社会地位，激发了他们的工作热情和积极性，为科技进步和各项事业的发展提供了广泛的人才保证和智力支持。然而，又要看到我国现有职称制度存在的问题和不足，以积极的态度和改革创新的精神，大胆探索，在稳定中促进职称改革的深化和发展。

与职称在我国人力资源管理，特别是在专业技术人员管理中的重要地位相比，有关职称的探讨及争论鲜见系统研究及专题文章。作者希望通过本文的探讨能对促进我国职称制度改革提供有益的参考。

全文共分四章：

第一章首先对职称的含义及与其密切相关的执业资格等概念进行界定，探讨职称与人力资源管理各环节的相互关系、职称的功能及其实际效用，并从职称角度分析厦门市人才结构现状。

第二章介绍国外发达国家执业资格制度的主要特点，并分析其对“资格”的管理模式。

第三章概述我国职称制度的发展历程，介绍我国执业资格制度的发展现状，剖析我国职称制度现存的主要问题及难点。

第四章提出深化我国职称制度改革的依据及原则性思路。

关键词：职称；执业资格；制度。

Abstract

Professional title is simplified denomination for appointment qualification for professional technical post. It is closely related to the various links in human resource management. Scientific professional title management plays an important role in evaluating, selecting, prompting and guaranteeing expertise talents and so on. China attaches great importance to construction of the team of professionals. Through professional title assessment and appointment, their welfare and social status have been greatly enhanced and their enthusiasm for work has been activated, providing an extensive talent guarantee and development of all causes. However, attention needs to be paid to current problems and shortcoming existing in Chinese professional title system to boldly explore and stably push forward development and deepening of professional title with proactive attitude and innovative spirit.

Against the importance of professional title in Chinese human resource management, especially in the management of professionals, systematic research and special articles on exploration and disputes concerning professional titles are rare.

The author hopes this thesis can serve as useful reference for prompting the reform of Chinese professional title system

This thesis is divided into four chapters as follows:

Chapter One is an introduction defining the implications of professional titles and such relevant concepts as professional qualifications closely related to professional titles, exploring into the relation between professional title and the various links in human resource management and summarizing the functions of professional title and analyzing its evaluation effects , making an analysis of the current situation of talent structure of Xiamen City from the perspective of professional title.

Chapter Two introduces the main features of professional qualification systems in foreign developed countries, and analyzes the management model for qualification.

Chapter Three overall expounds the development process of Chinese professional title system, discusses the current development situations of Chinese professional qualification system and analyzes the main issues and difficult points existing in Chinese current professional title system.

Chapter Four proposes the evidence and principle thinking for deepening the reform of Chinese professional title system.

Key Words: professional title; professional qualification; system.

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目 录

前言	1
第一章 职称的含义及其功能	3
第一节 职称概念的界定	3
一 职称的含义	3
二 一组相关名词的辨析	3
第二节 职称与人力资源管理	5
一 职称与职务分析和岗位设计	5
二 职称与招聘和人才流动	6
三 职称与职业生涯规划	6
四 职称与培训开发	7
五 职称与激励	8
第三节 职称的功能及其实际效用分析	9
一 职称的功能	10
二 职称实际效用分析	10
第二章 发达国家执业资格制度	13
第一节 发达国家执业资格制度的主要特点	13
一 重视学历教育	14

二	强调实践能力-----	15
三	采用考试取得的方式-----	15
四	实施注册管理的办法-----	16
第二节	发达国家对“资格”的管理模式及其借鉴意义-----	17
一	发达国家对“资格”的管理模式-----	17
二	借鉴意义-----	18
第三章	我国职称制度的发展历程及主要问题分析-----	21
第一节	我国职称制度的发展历程-----	21
一	专业技术职务任命制和职务等级工资制阶段-----	21
二	职称评定制阶段-----	21
三	暂停整顿阶段-----	22
四	专业技术职务聘任制阶段-----	22
第二节	我国执业资格制度简介-----	24
一	建立执业资格制度的背景-----	24
二	建立执业资格制度的主要内容-----	25
三	执业资格的实施范围-----	26
四	目前已实施执业资格制度的专业-----	27
第三节	我国职称制度现存的主要问题及难点-----	27
一	专业技术职务“终身制”，职称评聘缺乏有效竞争-----	27
二	人才评价手段单一，职称压力过重-----	29
三	职称与岗位紧密相关-----	30

四	任职考核流于形式-----	31
五	职称制度繁杂，管理条块分割-----	32
六	职称标准难制定-----	32
七	职称评审难把握-----	33
八	职称考试难通用-----	34
第四章	深化我国职称制度改革的原则性思路-----	35
一	以培养高层次人才为重点，全面加强人才队伍建设-----	36
二	建立有效机制，打破专业技术职务“终身制”和论资排辈--	37
三	以能力和业绩为导向，建立科学的社会化的职称评价标准--	38
四	综合运用多种手段，创新人才评价方式-----	39
五	大力发展执业资格制度，推进人才的国际认可-----	40
六	发挥中介机构的作用，完善职称管理体制-----	41
七	搞活分配制度，完善配套改革-----	43
	参考文献-----	45
	后记-----	46

前 言

职称是专业技术职务任职资格的简称，科学的职称管理在专业技术人才的评价、选拔、激励及保障等方面发挥着重要作用。我国一贯重视发挥专业技术人员的作用，建国初期即根据当时国情制定了专业技术职务任命制和职务等级工资制；十一届三中全会后，及时制定出台了职称评定制、职务聘任制；二十世纪九十年代初，建立了符合我国国情并与国际接轨的执业资格制度。截止到目前为止，全国计有 2700 多万专业技术人员评聘了专业技术职务，其中：130 多万人担任了高级专业技术职务；700 多万人担任了中级专业技术职务。通过科学有效的职称评聘制度，较客观公正地评价了专业技术人员的学术（技术）水平和工作业绩，提高了他们的待遇和社会地位，激发了他们的工作热情和积极性，为一大批中青年优秀人才脱颖而出创造了良好环境，对改善专业技术人才队伍的结构、促进科技进步和各项事业的发展发挥了积极作用。

然而，我国职称制度仍存在不少亟待解决的问题。随着经济体制改革的逐步深入，我国职称工作中的一些深层次矛盾和新出现的问题日益突出，如对职称制度的作用认识不清、人才评价手段单一、评审条件弹性过大、论资排辈、重学历轻能力、终身制等等。社会各界反响很大，要求改革的呼声很高。特别是加入 WTO 以后，国外人力资源开发与管理的先进理念对中国职称制度产生了前所未有的冲击，职称制度面临着新的更大的挑战，需要通过进一步深化职称改革加以解决。当前，一些企事业单位自主

进行了职称制度及其管理体制的改革探索，有些科研院校甚至取消了职称评审的作法，在社会上引起广泛关注。

职称制度是随着社会发展而逐步发展和完善起来的，围绕职称制度的探讨和改革从来没有停止过。回顾和总结我国的职称改革工作，既要充分肯定专业技术职务聘任制的方向及取得的成绩，以保持改革的连续性和稳定性；又要看到专业技术职务聘任制实施中存在的问题和不足，特别是在当前形势下出现的新情况、新问题，以积极的态度和改革创新的精神，大胆探索，进一步完善我国的职称制度，在稳定中促进职称制度改革的深化和发展。

本文首先阐述我国职称和职称制度的内涵，探讨职称与人力资源管理各环节的相互关系、职称的功能及其实际效用，并从职称角度简要分析厦门市人才现状；然后重点介绍发达国家执业资格制度的特点及其管理模式，为我国职称制度改革提供有益的借鉴；最后在回顾我国职称制度发展历程的基础上，剖析我国职称制度现存的主要问题和难点，并提出原则性的改革思路。

第一章 职称的含义及其功能

第一节 职称概念的界定

一、职称的含义

职称，按字面的含义是“职务的名称”，其实质应是“专业技术职务任职资格”的简称，专业技术职务任职资格是专业技术人员学识、技术水平、业务能力的标志和担任专业技术职务的依据。也就是说，职称是一种资格，是担任某种专业技术职务、从事某种专业技术岗位的必要条件，而非充分条件，是职务任职条件的众多资格中反映专业技术水平、能力方面的资格。

事实上，职称与职务的内涵是有区别的，比如体育专业，国家级教练是职称，主教练是职务；职称与职务的范围也不尽相同，职务聘任的实施范围远远小于职称的范围，因为取得职称的人员只能部分被聘担任相应职务。由于职称这个定义简洁、容易理解而得到广泛认同，为尊重实际情况及方便论述，本文仍沿用职称的提法，但其实质含义应界定为“专业技术职务任职资格”¹。

职称制度是指一个国家(部门)或地区为了实现对专业技术人员评价、选拔、认定、激励及保障等目标而制定的一整套规范的评价标准、运作方法及管理体系。

二、一组相关名词的辨析

执业资格制度是西方发达国家规范职业秩序的重要保障体系和架构于求职与社会需要之间的重要桥梁。随着我国职称改革的不断深化以及社会

¹ 朱武生：“新中国专业技术职称制度的研究”，P3。

发展、技术交流等方面的实际需要，我国引进了执业资格制度，并在短时间内有了长足发展。资格、职业资格、从业资格、执业资格、专业资格、任职资格等新概念不断涌现，正确理解和分清它们的含义及相互关系是本文分析探讨西方发达国家执业资格制度的前提。

资格，是指从事某种职业或岗位活动的的能力、条件和身份。按有无法律地位、获得途径的不同、要求具备的知识技能的高低，分为从业资格、专业资格、执业资格、任职资格。

从业资格是从事专门职业的入门资格，即担任某项专业技术工作的知识技能和其它方面的基本要求，是对从事某种专业技术（工种）工作所要求的学识、技术和能力的起点标准，不涉及公民权利及利益分配的许可问题。

执业资格是经国家认可的具有法律效力的资格，一般通过由政府或政府授权的社会学术团体组织的资格考试取得。其核心是以资格作为判断是否许可执业的手段，以注册作为审核是否能够达到执业的条件。一般来说，取得资格后，要从事特定专业岗位的工作，就必须进行注册。执业资格是政府对某些社会通用性强、事关国家和公共利益、社会责任较大的专业（工种）实行的准入控制，是专业技术人员依法独立开业或从事某一特定专业（工种）工作学识、技术、能力以及其他方面的必备标准。

专业资格是专业学会对专业技术人员达到较高学术技能水准的认定。专业资格由专业学会评审及颁授，有别于政府颁发的执业资格（但某些国家，如加拿大，工程师专业资格亦由政府颁授）。

任职资格是任用方面的资格条件，是为了判定特定职位的应募者是否具备资格而规定的，基本上是根据职位的职务内容和责任推导出来的资格条件构成的。此外，在判定时，也参考管理者任用政策的因素，如希望提高或降低应募者具备资格条件的水平和职位的职务内容等意图。

第二节 职称与人力资源管理

对于什么是人力资源，学术界尚无统一定义。从其本质意义上讲，人力资源是指在一定时间、空间条件下，现实和潜在的劳动力数量和质量之和，它既包括劳动力的数量，也包括劳动力的质量、劳动力的结构。从时间序列上看，包括现有劳动力和未来潜在劳动力；从空间范围看，可以区分为某个国家（地区）、某区域、某产业或某企业乃至某家庭和个人的劳动力。人力资源的内涵至少包括劳动者的体质、智力、知识、经验和技能等方面的内容。

国际通行的人力资源管理体系的基本职能和框架主要包括职务分析、人力资源招聘、人力资源培训开发、职业生涯管理、人力资源绩效考评、人力资源薪酬、人力资源激励等基本内容。职称制度作为人才评价、使用、考核和激励的重要手段，与人力资源管理的各项职能均存在着密切联系²。

一、职称与职务分析和岗位设计

职务分析也叫工作分析（Job Analysis），是一种系统地搜集和分析与职务有关的各种信息的方法。其信息搜集的对象包括各种职务的具体工作内容、每个职务对员工的要求、各种职务的工作环境背景等。职务分析的根本目的是为了解决“人与才”、“才与职”、“职与用”的问题，达到人尽其才、才尽其职、职尽其用的目的。

岗位设计是指根据组织需要，并兼顾个人的需要，规定某个岗位的任务、责任、权力以及在组织中与其他岗位关系的过程。其中心任务是要为企业人力资源管理提供依据，保证事（岗位）得其人、人（员工）尽其才、人事相宜。

² 章达友：《人力资源管理》，厦门大学出版社，2003年9月，P1。

专业技术职务聘任制的基本内容包括设置专业技术工作岗位，明确岗位职责；在定编定员的基础上，确定高中初专业技术职务的合理结构比例；由单位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。

专业技术职务聘任制的基本特征：要设定专业技术岗位；要制定岗位职责和任职条件；要确定聘任期限；要择优聘任；要严格考核；要兑现工资，实现同工同酬。

由上可见，专业技术职务聘任制与职务分析、岗位设计之间存在紧密联系，它是职务分析及岗位设计在专业技术工作方面的具体应用。

二、职称与员工招聘和人才流动

现代人力资源管理中的招聘是指为了实现企业目标和完成任务，由人力资源管理部门和其他部门按照科学的方法，运用先进的手段，选拔岗位所需人力资源的过程。

作为人才评价的重要指标，职称是一个单位在员工招聘中评价被招聘者的重要依据。人才流动是实现市场对人力资源进行合理化配置的基本手段，随着我国市场经济的发展以及人事制度改革的逐步深入，人才的流动性越来越大，频率也越来越高。职称是一个单位衡量招聘质量的重要标准，在人才流动中扮演着十分突出的角色，发挥着重要作用。目前国内有些科研院校取消了职称（对这种做法我们不做评价），毋庸置疑，在全国普遍实行职称制度的大环境下，没有职称，对专业技术人员的跨地域、跨部门流动势必造成一定障碍。

三、职称与职业生涯规划

人的需求对一个人的职业有重要影响，不同需求的人，就业的期望值不同。根据马斯洛需求层次理论，人的需求遵循递进规律，在生理需要、

安全需要得到满足之后，社交需要、尊重需要及自我实现需要的强度就会加强。马斯洛需求层次理论是我们制定职业生涯规划要考虑的重要方面。

职业生涯规划是指组织或个人把个人发展与组织发展相结合，对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析，制定其一生事业发展的战略设想与计划安排。

职业生涯规划的目的实质上就是追求人与职业的最佳配置。人一生中的不同发展阶段，其对人生的追求和对职业的需要是不同的；一个人兴趣、能力、性格和气质不同，适应的工作类型也不同。对于个人职业生涯的划分方法，著名的有萨珀的职业发展理论，他从人的终生发展角度出发，把整个人生分为成长阶段、探索阶段、立业与发展阶段、维持阶段和衰退阶段。

职称是一个专业技术人员职业生涯规划的重要内容，一个人选择什么专业、什么职业？一个人的年龄、兴趣、爱好、特长、性格、气质以至他的成长背景、环境因素等都会对其职业生涯规划产生重大影响。一个粘液质的人（喜欢与人打交道、喜欢变化）就不适合考注册会计师，同样，一个抑郁质的人也不适合做人力资源工作。随着职称改革的不断深入以及我国执业资格制度的发展，一个人同时拥有几种职称或几种执业资格成为现实，这对于专业技术人员的职业生涯规划提供了更多的选择和更广阔的发展空间。

四、职称与培训开发

职称评聘对员工的培训开发也具有重要的影响。员工培训是指通过一定的科学方法，促使员工在知识、技能、能力和态度四个方面的行为方式得到提高，以保证员工能够按照预期的标准或水平完成所承担或将要承担的工作和任务。当今，人们对培训的观点发生了巨大改变，培训已发展成为单位提高竞争力及个人职业生涯规划的重要内容，是一种有目的、有意识的投资行为。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要库