

日前，人事部再次就我国职称制度改革向外界公布，目前我国正在进行的职称改革重点是改进和完善专业技术职务聘任制，而且将打破专业技术职务终身制，力图能真正落实用人单位自主权，真正做到职务能上能下、工资收入能高能低。

曾几何时，“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，千军万马拥挤一座“职称”独木桥的情景至今仍令许多过来人记忆犹新。而今，伴随着我国人事制度的逐步改革，我国的职称评价制度也在逐渐变得更加人性化。“不惟学历，不惟资历，以业绩和能力说话”已经越来越成为现代社会用人单位衡量人才的“第一法宝”。

深化职称改革能力业绩说话

记者从人事部了解到，当前我国深化职称改革，就是要进一步建立以能力、业绩为导向的科学的、社会化的人才评价机制，逐步制定符合各专业特点的人才评价标准，实现专业技术人才评价工作的分类管理。同时积极推行资格考试、考核和同行评议相结合的多种评价方法，规范和完善专业技术人员资格考试办法，加强社会化评审的制度化建设。

此外，在职称制度改革过程中，还要积极推行职业资格证书制度，重点做好涉及国家和人民生命财产安全的职业资格准入；并加快市场经济发展需要的职业资格证书制度建设，逐步扩大实施范围。同时，还要开展专业技术人员的资格国际互认工作，以及加强专业技术人员职业资格证书制度的法制化建设。

职称改革三大内容真正实现评聘分离

今天上午，记者就我国职称改革问题采访了中国人民大学劳动人事学院副院长刘尔铎教授，他认为，人事部关于职称改革的最新举措表明，我国从上世纪80年代开始的人事改革已经进入到实质性阶段。

刘尔铎教授认为，我国职称改革实际包含三大块内容：一是通过社会公开考试方式进行的特定职业资格认证，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。第二块是与市场结合较为紧密的部分——科研院所，它们将采用“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。刘尔铎教授认为，这种“先有岗位后有职称”的做法将是未来绝大多数科研院所职称改革的方向。第三块则涉及人数最多的高校、事业单位和一些财政全额拨款半拨款事业组织，它们将采用完全的“评聘分离”政策，即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。刘尔铎教授认为，这部分人将是今后职称改革的重点。

刘尔铎教授告诉记者，其实早在1986年，国家就推出“评聘分离”的政策，但近20年的时间里，此项政策并未充分落实。由于长期以来实行“凡评上的必聘”，所以造成“表面上评资格，实际上评职称”的现象，这种所谓的“评聘分离”只能是一种“假分离”。现实生活中“职称”与职务提升、级别待遇、住房工资等实际问题紧密关联的现象也是此弊端的表现。

不仅如此，长期推行“评聘一体化”使得人才缺乏动态考核，大大削弱了人才的责任心和进取心，而人才的专业技术职务终身制也忽视了用人单位的自主权。刘尔铎教授告诉记者，在实行“评聘分离”后，还需要有相应的考核和检查制度相配套，通过类似“年检”的政策使人才有压力有动力，在自己的岗位上真正发挥效能。

评价标准多样化人才考核更全面

今天上午，中国人民大学劳动人事学院潘锦棠教授在接受记者采访时说，人事部正在加紧研究制定的《关于深化职称制度改革工作的意见》给他印象最深就是要“逐步制定符合各专业特点的人才评价标准，实现专业技术人才评价工作的分类管理。同时积极推行资格考试、考核和同行评议相结合的多种评价方法，规范和完善专业技术人员资格考试办法，加强社会化评审的制度化建设。”

以往我国对专业人才的评价主要是资格考试，这种方法虽然有一定的可取性，可是容易引导人们以资格考试为重，从而忽略了对实际能力的考核。“这很容易造成对人们的一种误导”，潘锦棠教授认为，《关于深化职称制度改革工作的意见》中规定，除了资格考试，对专业技术人员的考核还应有同行评议与考核相结合等多种评价方法，“这表明我国的专业技术人才的评价标准更加多样化，对人的考核也更加全面。”与单一的资格考试相比，这种多样化的评价标准无疑是一种进步。

但同时，潘锦棠教授也强调，尽管多样化的评价标准在理论上优于单一的资格考试，但是“怎样使这个规定更具有操作性”，还需要相关主管部门进一步在实践中探索。J169 J177 J170

本报记者 王海涓 左颖 蔡文清

——摘自《北京晚报》

中国内部审计协会. 版权所有 LT科技制作
协会地址：北京市海淀区中关村南大街4号
联系电话：010-82199846/47 电子邮件：xinxibu@263.net
Copyright (C) 2003 . All rights reserved