

# 事业单位专业技术岗位职称晋级体系的探究

覃建华

(湖南省张家界市永定区人力资源和社会保障局,湖南 张家界 427000)

**摘要:**现代社会经济稳步提升和科技的快速进步下,事业单位也得到良好发展,同时对人才能力的要求也不断提升,尤其专业技术人才一直是事业单位人才队伍的重要组成部分,高质量、高素质专业技术人才队伍的建设一直是事业单位在人力资源管理中必不可少的重要核心工作。我国事业单位领域中,事业单位专业技术岗位职称晋级体系对人才队伍建设有着重要的影响,需要不断进行激励机制与绩效考核机制的优化与完善,方才能够确保事业单位专业技术岗位职称晋级体系的科学性、完整性以及公平性的提升。为此,本篇文章首先介绍事业单位专业技术岗位职称晋级体系相关概念,再阐述事业单位构建专业技术岗位职称晋级体系的价值意义,并分析当前事业单位专业技术岗位职称晋级管理存在的问题,最后结合笔者实际经历谈一谈事业单位专业技术岗位职称晋级体系构建的几项要点。

**关键词:**事业单位;专业技术岗位;职称晋级体系

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.09.027

事业单位带有公益性质,其是国家财政拨款或由其他组织运用国有资产所建立的基层服务机构,主要工作开展对象是社会大众,为人们提供教育、科技、文化、卫生等服务活动,是属于社会服务性组织。其主要是由政府领导管理,这也决定了事业单位集中了我国很多专业领域优秀的人才,是推动我国国力提升以及促进科教兴国的重要载体之一。对事业单位人才队伍进行逐步的完善,并加强人才队伍全面素质化与社会化的水平,以事业编人才为社会生产力提升提供支持,在我国的改革开放与现代化建设当中发挥了重要的作用。事业单位需要在专业技术岗位职称晋级体系所进行岗位人才选择方面有着清晰的标准和具体规定,同时也搭配了合理的考核标准,以保证体系公正性、公平性,如此的职称晋级,方才能够充分发挥优秀人才队伍所具有的价值和能力,从而实现人才的良好发展和事业单位的可持续发展。

## 1 关于事业单位专业技术岗位职称等级

从定义角度来解释专业技术岗位等级,主要可总结为事业单位岗位当中归属于管理、专业技术和工勤技能其中之一,可界定为开展专业技术工作的岗位,岗位要求胜任的人才需具备专业技术水平,满足国家规定相关岗位能力要求。专业技术岗位设置需要确保人才符合专业技术工作规律,所具备的能力和技术水平要可以满足社会公益事业、推进专业水平进步的具体要求。

从等级来说,其主要包含十三个等级,包括高级、中级和初级。其中高级岗又划分为七个等级,从高至低是一到七级,而高级专业技术职务正高级岗位还可以划分为一到四级,副高级岗位则是五至七级;中级岗包括三个等级,由高至低设置为八到十级;初级岗则是三个等级,从高至低为十一、十二、十三级,最低岗为员级岗位<sup>①</sup>。

高级专业技术职务并不进行正副高级别划分,暂时依据我国现行专业技术职务的相关规定来进行管理和晋级,专业技术岗位最高等级与结构比例严格依循事业单位的功能、规格、隶属关系与专业技术水平等要素和按照专业技术职务管理规定内容以及行业岗位设置管理指导意见来进行确定。专业技术岗位等级主要通过职称资格的评审或考试取得后聘用来晋升,事业单位的专业技术人员同样通过职称资格的评审或考试取得后聘用来晋升。

## 2 事业单位构建专业技术岗位职称晋级体系的价值

第一,实现事业单位专业技术人才队伍的合理化建设。目前,科学技术的快速进步下,我国经济发展越来越趋于稳定,且主要是依托于知识的不断创新与技术更新升级,这就意味着技术人才无论是国际化领域还是综合国力提升方面所具有的重要性越来越得以凸显。作为我国技术人才团队的重要核心之一,事业单位专业技术人才队伍建设就显得极为重要。

高素质人才队伍的建设需要完善的专业技术岗位职称体系予以支持,其对事业单位的可持续发展有着重要的促进意义,通过对专业技术岗位职称晋级体系的构建与完善,能够保证人才队伍工作主动性与积极性的激发,从而提升其个人潜能,使优秀人才所具有的能力得到更大的发挥空间,同时对于外部优秀人才的吸引力也能够上升到新的高度,为事业单位的稳定发展提供有力的人才支持<sup>②</sup>。

第二,为事业单位与人才发展提供有力的支持。事业单位的稳定发展与专业技术人才团队的支持有着非常紧密的关系,流入事业单位当中,高层领导层当中有很大一部分属于专业技术人才,有助于增强事业单位创新和市场竞争力的提升。

在事业单位的专业技术岗位职称晋级体系中主要是将

发展目标、人才职业发展规划进行了同步和统一,能够确保人才职业发展空间增大的同时,也能够高效完成事业单位发展目标,从而使事业单位与人才都达到预期的目标,在相互促进下共同为国家综合国力的提升做出更大的贡献。

### 3 当前事业单位专业技术岗位职称晋级管理的相关问题分析

#### 3.1 岗位任职资格与激励机制未有效衔接

目前,多数事业单位在进行岗位任职评定时,主要是采用自主构建管理理论,但却未能够将其与激励机制进行充分的有机结合,这就导致事业单位专业技术岗位职称晋升条件和相关标准的制定存在一定的不足。一方面,表现在缺乏较为合理的科学性和发展性,在岗位设置时缺乏较为合理变动机制,限制了专业技术人员的晋升,在评审时只是针对职称资格、具体在职年限、论文发表数量等基本要求提出具体的标准,但却全局观不够,未能从全面角度注重专业技术人员能力的考虑,且对人才激励因素方面也未给予足够重视,从而未能够充分发挥出专业技术岗位职称晋级体系激励人才良性竞争与提升自身能力,以及激发其工作积极性与主动性以及创造性的作用。

另一方面,事业单位职称对于任职方面的标准,并没有专门明确专业技术人员职业生涯发展规划相关目标与单位总体发展的相关目标之间的紧密联系,也容易忽视了科研项目地申报科技奖项的获取对实现事业单位持续发展的重要价值,这对事业单位未来发展及服务水平的提升也会带来一定影响,且不利于事业单位技术人才队伍的建立与完善以及综合能力的提升。另外,专业技术人员职称晋级方面,部分事业单位未能够予以与之相匹配的薪酬激励制度与相关机制,仅依据相关薪酬制度要求进行了薪资待遇的适度升级,整体所起到的激励效果不足,应有的激励作用不够<sup>①</sup>。

#### 3.2 事业单位专业技术岗位职称晋级申报标准不够合理

大部分事业单位均为设岗在前,如果存在岗位空缺则根据岗位空缺方可申报评审相应职称,如不存在岗位空缺则无法申报上一级职称资格,而事业单位岗位流动性不高,如此就导致事业单位体制内人员晋升积极性受到影响,可能使得体制内人员缺乏专业技术岗位职称晋级的热情。

### 4 事业单位专业技术岗位职称晋级体系构建的几点要点

#### 4.1 重视全面考核并实现择优评选,实现人才队伍的优化

专业技术人才是人才队伍的主体,在事业单位的可持续发展当中发挥着至关重要的作用,所以,专业技术人才需要具备全方面的科研工作素质和高超的业务能力,对其考核与评测不仅仅只是进行部分论文的发表和项目申报,还要能够真正发挥出人才所具有的创新创造能力,要能够将工作态度、团队合作能力、人际沟通能力作为全方位考察的重要指标之一。

对于专业技术人才进行支撑评级必须要重视对其全面考核、择优选拔这一原则,并逐步实现人才队伍及结构的完善,使其能力能够得到全方位提升,以此来提高本单位科研水平和创造力,提升其竞争力,为实现事业单位组织目标提供充足的人才资源支持。

目前,各单位均积极构建符合自身实际要求的绩效考核制度和管理办法,并设置为半年、全年为期限进行以此全体岗位绩效的考核,具体的考核内容主要针对工作能力、工作业绩、工作态度,为确保专业技术岗位职称晋级体系评审工作更加合理化与科学化以及全面化与公平化,在考察专业技术人员职称晋级岗位相关任职标准过程中,也需重视考核内容与绩效考核制度之间的协调,将绩效考核结果纳入到评审依据当中,实现人才综合素质的准确的评定,从而真正为事业单位选具备高水平、高素质、高专业能力专业技术人员,以实现事业单位人才队伍的优化,使其能够始终保持着高涨的热情和鲜活的动力,为事业单位的可持续发展贡献全部,同时也体现出人才所具有的价值,为其自身获得更加广阔的发展空间<sup>②</sup>。

#### 4.2 完善激励机制,满足人才需求,激发其全部潜能

事业单位在进行专业技术岗位职称晋级体系的建立过程中,需要能够充分满足专业技术人员实际需要,并以此为基础充分考虑薪酬福利、目标激励、沟通激励等相应的激励内容,促使专业技术人员能够获得更大的提升动力,激发其进行科学研究与创新创造的潜能,从而实现人才的全面发展。

在进行专业技术人才的职业生涯规划过程中,要能够借助激励机制与专业技术岗位职称晋级体系,建立较为完善且明确的职业发展目标,既要能够实现人才职业生涯规划目标,同时也要帮助事业单位完成组织发展的既定目标。

第一,要协调薪酬福利激励机制,实现职称晋级薪酬体系的完善。依据马斯洛需求层次相关理论观念,对于人的需求可进行明确的分层次划分,只从低层次需求得到满足后方会向高层次需求考虑,而薪酬是确保低层次需求得以满足的重要物质基础保障,不但要依据相关薪资福利待遇规定兑现具体的薪酬,同时还要依据专业技术人员科研成果的发表和科研项目的申报以及科研奖项获取实际给予相应的物质绩效激励,逐步进行绩效激励机制的完善,从而有效提供人才不断进行创新创造的动力<sup>③</sup>。此外,对于事业单位无空缺岗位不可申报职称晋级这一问题,事业单位可采取“评”“聘”分开设置的方式,无岗位情况下,可先进行申报评审取得资格,再根据岗位实际空缺予以聘任并进行工资兑现,以实现荣誉与物质激励双重效果的提升。

第二,要结合目标激励,确保个人与组织目标的达成。事业单位组织发展目标直接关系到员工的生存,如果事业单位组织发展目标不明确或脱离实际,则员工的生存压力也会骤增,而且员工也会失去努力的方向。可以说,事业单位组织的发展目标是能够凝聚员工,提高其工作动力的根本

目标。因此,事业单位要能够制定准确且明确的发展战略,并实现发展目标的分解,实现组织目标与个人目标有机融合,再以其为依据明确各专业技术岗位职称任职相关标准条件,同时针对科研论文发表期刊级别、科研项目获批级别、资金额度、科研奖项的相关级别等具体内容以及标准要做到高度的精细化,真正做到做好专业技术人员职业生涯的科学规划,使其能够真正感受到来自于事业单位组织的关怀和重视,以及事业单位发展前景和自身发展道路的融合,从而起到激励作用,使其能够为个人目标与组织目标的实现而贡献出全部的潜能<sup>⑨</sup>。

第三,保证激励的公平性,打造公正的支撑经济环境。依据亚当斯公平理论相关观点,每一个人都有着明确的公平的需要,也就是员工的公平感,其是进行激励的重要条件之一。所以,事业单位要明确具体的专业技术岗位,职称晋级体系相关制度,以制度为保障实现专业技术岗位职称晋级体系相关流程的科学化完善,并依循机会平等、评审公开原则,营造良好的职称晋级环境,避免发生通过非正常途径进行专业技术岗位、职称晋级情况的出现,要能够真正让专业技术人员感受到事业单位专业技术岗位职称晋级体系的公平性与公正性。

第四,加强协调沟通激励,营造和谐的工作氛围。沟通与有效的协调能够促使事业单位各部门、各员工之间相互配合,共同完成事业单位组织发展目标,这就需要事业单位能够创造出和谐良好的工作氛围与工作环境,事业单位要能够营造充分沟通信息、知识共享的优质工作环境,利用良好的沟通消除员工之间的隔阂,从而促使事业单位能够形成良好的和谐关系,各专业技术岗位任职条件当中也要针对专业技术人员科研项目、科研课题、科研论文等多方面提出具体的标准要求,而科研项目与科研课题的完成则需要团队协作下方能够完成,仅仅凭借一个人的努力无法达到预期的成果。因此,事业单位专业技术岗位职称晋级体系的建立,要能够为专业技术人员队伍提供团队合作的机会,营造出良好的和谐氛围,使事业单位能够形成稳定的科研团队以及良好的工作氛围,为事业单位短期、中期、长期发展目标的达成奠定坚实的环境基础。

第五,以精神激励为手段,激发人才的进步动力。人才的激励仅仅依靠物质奖励并不能够完全激发人才的潜能,还需要能够从精神上予以奖励和激励,要让人才感受到组织和同事的重视与信任,使其可以获得肯定,从而为人才的成长提供最强大的动力,事业单位要将荣誉作为压力诱因,促使员工产生更大、更加稳定的荣誉感,进而产生内部压力,主动提出更高的目标,勇敢地向着更高层次的目标迈进。

事业单位专业技术岗位职称晋级体系的建立还要充分考虑中高级职称岗位任职条件具体要求,设立科研奖项或发明专利的相关管理与激励制度,使专业技术人才在个人职称晋级时也可赢得更高的认可。对其所获得的荣誉要给予肯定,为其进行表彰。如以奖章和内部刊物公示形式,从精

神上激励人才,使其迸发出更高的热情,从而逐步体现出其所具有的价值,为其设定更高的目标,使人能够时刻处在进步当中。

例如,笔者所负责的湖南省张家界市永定区的职称评定工作中,为能够激发人才的潜能和工作的积极性,对全区各事业、企业和农村合作社等单位提供优质的技术支持,笔者参与了全区各事业单位专业技术人才岗位职称晋级体系构建的制定,在进行岗位职称晋级体系构建中,制定了明确的申报条件和评审条件,严格依据国家、省和市关于岗位职称评审条件相关政策和文件规定执行,并梳理了推荐程序,细化了相关推荐流程,如申请岗位职数、职称晋级评审要求及需提供相关材料做出了明示,并采取了量化考核的方式,同时根据各系列评审的要求还设定了加分项,包括职务加分、表彰奖励加分、竞赛奖项加分、科研成果加分、论文加分、工作态度加分,另外还增设了民主推荐加分项。在监督小组的严格监督下,对相关岗位人才进行了科学、客观公正的岗位职称晋级考核评审。

## 5 结束语

结合上述文章内容所述,当前,我国大部分事业单位均构建了一整套系统化且适用于本单位绩效考核的相关标准和考核机制,并运用阶段性方式进行员工工程成效的考核与评价,同时也可以实现员工工作态度的测评。为确保事业单位专业技术岗位职称晋级体系的科学化与合理化,需要事业单位明确专业技术岗位职称晋级体系的价值,并仔细分析当前专业技术岗位职称晋级体系构建中所存在的问题,制定针对性的解决方法实现专业技术岗位职称晋级体系的完善,以起到实时激励,激发员工工作积极性与主动性的作用,确保专业技术岗位职称晋级体系优势价值的发挥,实现人才与事业单位的双重可持续发展。

## 参考文献

- [1]李飞.事业单位专业技术岗位职称晋级体系的探究[J].环球市场,2018,000(010):196.
- [2]梁音.事业单位专业技术人员职称晋升存在的问题及改革思路[J].中国产经,2021,3(14):47-49.
- [3]托娅.事业单位专业技术岗位管理方法创新性研究[J].卷宗,2019,9(19):387-388.
- [4]黄茗.事业单位专业技术人员岗位聘用条件量化设计研究——以广西某公益一类事业单位为例[J].中国市场,2018,129(18):129-130.
- [5]胡哲,宗志强,陈天荣.科研事业单位专业技术人员职称制度的改革与思考[J].人才资源开发,2018,2(24):36-37.
- [6]王新梅.专业技术职称评聘管理体系建设研究[J].智富时代,2019,1(8):1.

作者简介:覃建华(1979,2-),男,土家族,籍贯:湖南省张家界市,本科,人力资源管理师,中级经济师,研究方向:事业单位专业技术人员管理及人才发展。