

职称评定助力国企专业技术人才队伍建设的思考

——以苏南硕放国际机场有限公司为例

田彬

【摘要】：职称评定对国企专业技术人才队伍建设具有明显的正向激励作用。近年来，苏南硕放国际机场有限公司职称评定在助力国企专业技术人才队伍建设方面取得了一定成效，但其中仍存在一些制约因素。必须树立职称评定有助于专业技术人才可持续发展的理念、确立职称评定正确导向、拓宽职称评定与专业技术人才互利共进的渠道，加强国企专业技术人才队伍建设。

【关键词】：职称评定；国企发展；专业技术人才

苏南硕放国际机场有限公司（以下简称苏南硕放机场）是江苏省内最大的军民合用机场，它依托苏南地区雄厚的经济基础和广阔的市场空间，客货运齐头并进，为苏南经济社会发展增添了强大动力。作为苏南交通服务行业的国企翘楚，苏南硕放机场强化职称评定工作，为促进企业专业技术人才队伍建设起到了积极作用，为企业高质量发展提供了人才保障。

一、职称评定对国企专业技术人才队伍建设的激励作用

1. 拓宽专业技术人才成长空间。

国企管理岗位职数相对较少，专业技术人员的成长受到一定限制，职称评定正好拓宽了专业技术人员的发展空间，解锁了人才发展限制。广大专业技术人员可以通过自身不断努力，申报不同层级的职称来实现自身价值。2019年以来，一系列职称改革政策相继出台，所有职称系列均设置到正高级。同时，一批发展态势好、从业规模大的新兴职业纳入职称评定范围，参与职称评定的对象进一步扩大，各类人才职称申报渠道进一步畅通。新的职称政策，进一步激发了各类人才干事创业的热情。

2. 助推专业技术人才综合素质提升。

新一轮职称改革的重点，就是明确以品德、能力、业绩为评价导向，更加注重业绩成果和实际贡献，以实绩论英雄，改变了过去过于看重学历、资历、论文和奖项的倾向。新的职称政策，激励广大专业技术人员摒弃急功近利的思想，涵养谦虚谨慎、诚实守信的品格，脚踏实地、心无旁骛地投入生产实践，不断提升实际工作能力和业绩，进而形成人人渴望成才、人人努力成才的良好局面。

3. 为专业技术人才创造平等的发展机会。

国企岗位众多，基层一线从业人员来源渠道多样，用工形式有差异，容易出现同工不同酬现象。职称评定作为人力资源管理手段，可以通过鼓励职称和职（执）业资格申报，消除身份差别，打通员工技术发展通道，调动员工的积极性。比如各岗位的起始标准岗，不分用工类别，只要符合条件即可定岗；在劳务派遣人员转正考核中，将是否具有相应职称或职（执）业资格作为重要的加分要素。大量工作在基层一线的劳务派遣制员工的积极性得以调动，荣誉感和归属感得到增强，形成人人皆可成才、人人尽展其才的局面。

二、职称评定助力国企专业技术人才队伍建设取得的成效

1. 专业技术人才比例较高。

截止到2021年底，苏南硕放机场共有在岗职工1206人，其中具有各类专业技术职称者共计198人，占职工总数的16.42%；具有各类职业资格等级证书者共计551人，占职工总数的45.69%；具有其他证书（如民航局下发的各类岗位技能证书）者共计200人，占职工总数的16.58%。排除以上三类专业技术人员中的重复人数，苏南硕放机场专业技术人才占职工总数接近70%，从总体上看，专业技术人才比例处于较高水平。

2. 专业技术人才队伍渐趋稳定。

近年来，苏南硕放机场以职称评定为抓手，注重专业技术人才队伍建设，拥有职称、职（执）业资格的人数保持稳定上升趋势。一是表现在专业技术人员总量不断上升。从2018年到2021年，各类专业技术人员总数每年都保持在700人以上，且有小幅提升。二是表现在拥有高级职称和高级职（执）业资格人数上升较快。2018年，拥有高级职称人数只有5人、拥有高级职（执）业资格人数为23人；2021年，拥有高级职称人数上升到11人、拥有高级职（执）业资格人数为51人，增幅分别为120%和122%。

3. 专业技术人才职称评定力度不断加大。

对标各类职称（职业资格）申报要求，苏南硕放机场有针对性地采取多项激励措施为专业技术人员职称申报创造条件。比如，支持员工在管理和专业技术通道之间切换发展，员工从管理通道选择重新进入专业技术通道的，予以优先支持；鼓励员工积极参加国家职称或职（执）业资格考试和各类技能培训，因参加考试需请假的予以支持和批准，对获得有关资格证书或培训结业证的培训费予以报销；鼓励员工立足工作岗位，积极参加全国民航系统和省、市级不同系列的技能大赛，对获奖员工进行表彰及奖励等。

三、国企专业技术人才职称评定的制约因素

1. 职称评定政策宣传力度不够。

职称评定是一项专业性、政策性较强的工作，按照规定收集材料、装订卷宗等工作纷繁芜杂。而专业技术岗位大多在一线，繁忙的工作使他们较难抽出时间来研究职称政策，因而对职称申报产生了一定的畏难情绪。专业技术人员难以做到对照要求梳理自身条件、查漏补缺，因而不易明确自己是否符合职称申报条件、自己离职称申报条件有多远或处于什么层次。加上各部门工作差异大，专业技术岗位类别多，不便于集中进行职称政策宣传教育，主要以咨询解答的形式进行宣传，这种“有问必答、不问不答”的被动宣传方式导致宣传效率较低，员工对职称政策的知晓率不高，因而影响其职称申报的积极性。

2. 职称与员工的经济待遇不直接挂钩。

专业技术岗位从业人员大都认识到，职称在个人职业生涯中起着非常重要的作用，是对一个人综合能力的客观评价。但国企员工薪酬更多取决于其工作岗位和工作绩效，职称与个人经济待遇挂钩不明显，仅仅与基本工资挂钩，这部分收入仅占全部收入的一小部分，这使得一部分员工特别是年轻员工对此持无所谓态度，有的甚至是由于岗位要求被迫拿一个证，因而申报职称的主动性不强。

3. 职称与员工职业发展联系不紧。

一是国企对专业技术岗位没有制定明确的职位职称匹配需求和长期发展规划，大多数专业技术岗位从业人员只要获得准入资格或岗位执照就可以正常工作，没有明确的职称晋升方向和动力。二是在专业技术人才的培养使用中，职称的高低既没有作为重要的考量因素，也不是提拔晋升的必要条件，无形中降低了职称评定对专业技术岗位从业人员的吸引力。

四、职称评定助力国企专业技术人才队伍建设的对策建议

1. 树立职称评定有助于专业技术人才可持续发展的理念。

职称评定是国企专业技术人才评价的重要手段，是优化国企人力资源配置的重要依据。国企在国民经济发展和社会安全稳定方面起着非常重要的作用，因而承担的社会责任和面临的考核压力也大。过去，国企往往将大部分精力放在专业技术人才的开发和使用上，忽视了职称评定在专业技术人才储备、培养等方面的作用，认为职称申报是员工自己的事，职称评定工作做得好与坏和国企发展没有必然联系，因而职称评定工作被逐步边缘化，从而导致专业技术人才断层现象出现，不利于国企可持续发展。从长远来看，职称评定能在专业技术人才储备、培养和合理调配等方面赢得更大主动权。失去职称评定这一专业技术人才评价的重要手段，国企专业技术人才就失去了可持续发展的基础。

2. 确立职称评定重能力重业绩重品行导向。

目前，各系列职称政策经过多年实践不断完善，已经形成了一套比较科学、人性化的系统，职称评定不再过于看重高学历、老资格、多论文，而是侧重对能力、业绩和品行的考评，而这正是人才培养、使用、提拔最核心的要素。国企必须保证经济效益和社会效益齐头并进，必须承担起政治责任和社会责任。因此，对于国企来说，注重能力、注重业绩、注重品行的专业技术人才评价导向显得迫在眉睫。一是在审核职称申报人选时，加大能力、业绩和品行考核的比重，对有突出贡献的专业技术人员，不论用工性质如何，均优先报送，必要时推荐进入破格评定程序。二是在推荐职称申报人选时，坚持公开透明原则，严格把好群众评议、申报公示等环节，使推荐申报程序清清楚楚，一目了然，排除干扰，减少争议，真正使能力强、业绩优、品行好的人才脱颖而出。

3. 拓宽职称评定与专业技术人才互利共进的渠道。

人才是第一资源。培养人才、使用人才、留住人才是一个系统工程，任一环节出现短板，国企都无法获得高质量发展。职称评定是一种管理手段，更是一种人才评价服务，服务就得讲质量，没有质量的服务就没有生命力。职称评定工作只有坚持正确的导向，坚持客观公正的评价方针，才能始终保持旺盛的生命力。一是要靠前服务，当好管家。要建立专业技术岗位从业人员数据库，详细记录员工的职称、证书、论文等信息，并比照职称评定政策对员工个人状况进行动态评估，做到及时提醒，主动服务，防止员工因个人原因错失申报评定机会。二是要注重职称评定结果的使用。职称是对专业技术岗位员工业务水平的公正评价，国企在专业技术人才提拔使用时要将其作为重要因素进行考核，使专业技术人才个人价值进一步得以体现，确保专业技术人才队伍的稳定。

（作者单位：苏南硕放国际机场有限公司）