

质量领域人才评价制度的发展与思考

边 蕾 刘香云

山东省质量技术审查评价中心有限公司, 山东 济南 250014

[摘要]质量人才是推动高质量发展、建设质量强国的基础性、战略性支撑。我国质量领域人才评价历经职业资格考试、职称评审两个阶段, 制度框架逐步完善, 但仍存在人才供需失衡、区域分布不均、评审权限下放不足、评价标准偏传统、结果运用效能偏低等问题。此文梳理质量人才评价制度演进脉络, 剖析现存短板, 并从顶层设计、评审管理、结果运用、区域互认、队伍建设五方面提出建议, 为完善质量专业人才评价体系提供参考。

[关键词]质量人才; 人才评价; 职称评审; 职业资格; 高质量发展

DOI: 10.33142/mem.v7i4.20261

中图分类号: C96

文献标识码: A

Development and Reflection on the Talent Evaluation System in the Quality Field

BIAN Lei, LIU Xiangyun

Shandong Quality and Technical Examination Assessment Center Co., Ltd., Jinan, Shandong, 250014, China

Abstract: Quality talents are the fundamental and strategic support for promoting high-quality development and building a strong quality country. The evaluation of talents in the field of quality in China has gone through two stages: vocational qualification examination and professional title evaluation. The institutional framework has gradually improved, but there are still problems such as imbalanced talent supply and demand, uneven regional distribution, insufficient delegation of evaluation authority, traditional evaluation standards, and low effectiveness of result application. This article outlines the evolution of the quality talent evaluation system, analyzes existing shortcomings, and proposes suggestions from five aspects: top-level design, evaluation management, result application, regional mutual recognition, and team building, providing reference for improving the quality professional talent evaluation system.

Keywords: quality talent; talent evaluation; professional title evaluation; professional qualifications; high-quality development

引言

习近平总书记强调“质量是人类生产生活的重要保障”, 质量人才是推动高质量发展、建设质量强国的基础性、战略性支撑。党的二十届三中全会提出“建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系”, 国务院《质量强国建设纲要》要求“完善质量专业人才评价体系”^[1]。当前我国正加快推进质量强国、人才强国建设, 质量人才数量、结构与评价机制直接关系产业质量竞争力。本文梳理质量人才评价制度发展历程, 发现问题并提出优化路径, 对壮大质量人才队伍、支撑高质量发展贡献力量。

2 质量人才评价制度发展历程

2.1 职业资格考试制度

质量专业技术人员职业资格考试制度于 2000 年 12 月由原国家质量技术监督局和原人事部联合建立, 参照美国、欧洲、日本等国际通行做法, 分为初级、中级、高级

三个层次, 属于能力水平评价类职业资格, 不强制持证上岗, 实行自愿报考。截至 2014 年底, 全国累计有 75.8 万人次参加考试, 13.4 万人次获得人社部与国家质检总局共同颁发的初中级质量专业职业资格证书。该制度与国际惯例接轨, 得到企业广泛认可, 成为质量岗位能力评价的重要依据^[2]。

2.2 职称评审制度

2014 年, 国务院下发了《关于取消和调整一批行政审批项目等事项的决定》, 取消质量专业技术人员职业资格。随后, 国内各地区逐步建立质量领域工程师职称评审制度。截至目前, 全国已有 24 个地区在工程技术职称序列框架下, 建立质量领域工程师职称评审制度。各地区质量领域工程师职称工作的综合管理部门是省级人社部门, 具体评审条件政策由省级市场监管部门负责制定与解释。质量领域工程师职称评审委员会由市场监管部门组织筹

建，经人社部门备案批准后承担具体的评审工作。同时，全国 23 个地区已明确原质量职业资格与职称的对应关系：质量专业技术人员初级职业资格对应助理工程师或技术员职称，质量专业技术人员中级职业资格对应工程师职称。并且已取得质量职业资格证书的，原有职业资格可继续作为聘任相应专业技术职务的依据，实现了职业资格与现职称评审制度的平稳衔接。

3 质量人才评价存在的问题

3.1 人才供需与区域分布失衡

3.1.1 总量缺口显著

近五年，全国 24 个地区新增中级质量领域工程师 10570 人、高级质量领域工程师 11030 人，规模远低于会计领域职称人才规模。截至 2020 年底，全国具备中级会计资格的人员达 242.02 万人，高级会计资格人员 20.57 万人。从企业需求看，截至 2024 年底，我国平均每百家制造业企业仅拥有 2 名质量领域高级工程师，相较德国的 145 人、日本的 22 人，我国高层次质量人才数量不足，难以支撑企业高质量发展。

3.1.2 区域分布不均

东部地区质量领域工程师占比达 59.56%，中西部及东北地区占比相对较低，难以匹配区域产业质量升级需求，制约区域质量发展整体水平提升。

3.2 制度衔接与权限下放不足

3.2.1 职业资格与职称衔接未全覆盖

截至 2014 年质量领域工程师职业资格取消时，全国累计有 13.4 万人次获得人社部与原国家质检总局共同颁发的初、中级质量领域工程师职业资格证书。自 2014 年起，23 个地区人力资源和社会保障部门陆续发文，明确质量领域工程师职业资格与职称的对应关系，但仍有 9 个地区未将已取消的质量领域工程师职业资格与职称进行对应，导致当地持有相关职业资格证书的人员无法顺利完成转评衔接，权益保障存在短板。

3.2.2 评审权限下放滞后

据不完全统计，工业和信息化领域、建设工程、水利工程、自然资源工程、交通工程、安全工程、大数据工程 7 个工程系列专业已经试点将高级职称评审权下放到基层，但在已建立质量领域工程师职称评审制度的 24 个地区中，仅有广东省将质量领域工程师高级职称评审权限下

放至市级市场监管部门和行业协会。以山东为例，2019—2023 年建设工程、自然资源工程行业高级工程师职称评审通过人数分别达 6339 人、2923 人，而全行业质量领域高级工程师职称评审通过人数仅为 1236 人，基层评审渠道不畅，制约人才评价便利性提升和人才队伍壮大。

表 1 山东省 16 地市部分专业工程师职称评审权限下放情况

专业	下放地区数量	下放地区覆盖率 (%)
质量领域	0	0
工业和信息化领域	8	50
建设工程	9	56.25
水利工程	8	50
自然资源工程	7	43.75
交通工程	8	50
安全工程	3	18.75
大数据工程	4	25

3.3 评审体系有待优化

3.3.1 评审标准偏传统

质量人才调研数据显示，3522 人认为职称评审存在“偏重论文、学历的倾向没有根本改变”的问题，占比 40.09%；3097 人认为存在“职称评价标准缺乏分类分层，尤其是基层和应用实践型专业技术人员特点没有得到尊重和体现”的问题，占比 35.25%。当前评审标准仍存在片面追求论文数量、期刊影响因子等量化指标的问题，需要优化职称评审标准，向质量工作的实践经验、绩效成果等方面倾斜。

3.3.2 评审程序待完善

2860 人认为存在“职称评审程序繁琐，管理服务水平不高”的问题，占比 32.55%；2637 人认为存在“不适应多种所有制发展的需要，非公企业和社会组织职称评审难”的问题，占比 30.01%，需要进一步优化职称评审程序，推动提高各种类型用人单位质量领域工程师在职称申报中的便利度。

3.3.3 绿色通道覆盖率低

目前，北京、上海、重庆等 15 个地区建立了质量领域工程师职称评审绿色通道，但仍有天津、山西、辽宁等 17 个地区暂未开通质量领域工程师职称评审绿色通道，需要进一步提高铺设率。开辟职称评审绿色通道有利于为更多的突出贡献人才提供快速获得职称，从而提高社会地位和经济待遇，更好地发挥自己的专业能力和创新潜力。

表 2 部分地区质量领域工程师职称评审绿色通道路径

地区	路径方式
内蒙古	对长期在艰苦边远地区和基层一线的专业技术人才，侧重考察实际工作业绩，适当放宽学历和任职年限要求。
上海	对创新业绩突出、成果显著的优秀中青年专业技术人才，在申报高级专业技术职称评审时可突破学历、任职资历要求。
江苏	组建江苏省高层次和急需紧缺人才高级职称考核认定委员会，针对高层次和急需紧缺人才，突出品德、能力和业绩评价导向，注重业内、社会和市场认可，不唯学历、不唯资历、不唯论文，可直接考核认定为高级职称。
浙江	制定“一事一议”制度，成立高评委常设评审组织，对从省外调入的高级工程师及引进的高层次、紧缺急需等人才，一事一议、随到随评，建立了优秀人才的职称申报绿色通道。
山东	对业绩突出、作出重要贡献的人才，在申报高级职称时可放宽学历和年限要求。
四川	对工作业绩、能力、水平和贡献等达到高级职称申报条件的优秀青年人才，不受学历、资历、职称层级等条件限制，可申报高级职称评审。
宁夏	本专业 2 名被聘任为正高级职称且在专业技术岗位工作 5 年以上的专家实名举荐，或宁夏工程系列高级职称评审委员会专家组评审推荐，可破格申报评审相应级别的高级职称。

3.4 评审结果运用效能偏低

3.4.1 聘任落实不到位

22.82%的用人单位未将职称评审结果作为岗位聘任的核心依据，其中事业单位占比 4.51%、国有企业占比 9.96%、其他类型单位占比 40.34%。18.67%的用人单位存在“评而不聘”现象，事业单位未聘任占比 34.99%，国有企业占比 15.49%，其他单位占比 4.31%。25.22%的质量人才反映单位聘任中仍存在论资排辈问题，职称评审对职业发展的支撑作用未充分发挥。

3.4.2 激励机制衔接不紧密

部分单位在岗位设置、工资管理与职称改革的协同度不够，尤其是民营企业对职称评审工作重视程度不足，缺乏配套的薪酬、晋升等激励措施，导致企业专业技术人员申报职称的意愿偏低，削弱了评审制度的激励导向作用。

3.5 职称评审相关突出诉求亟待回应

3.5.1 基层业绩认定难

县级以下技术机构和企业的基层一线从业人员主要从事应用性较强的质量工作，在科研项目、学术论文等业绩成果方面相对薄弱，在申报高级职称时面临较大障碍，亟需建立适配基层实际的评价标准。

3.5.2 跨专业申报受限

调研显示，上海、浙江 2 地在质量领域工程师评审中对申报人员所学专业有限制，导致部分长期从事质量领域工作但学历专业不匹配的人才，因申报专业与学历专业的匹配要求，难以顺利参与职称评审，希望评审时淡化专业限制，综合考量工作经历、业绩成果等核心因素。

3.5.3 评聘分离落实不充分

部分单位受岗位职数限制，符合评审条件的人员无法正常申报，已取得职称资格的人员难以聘任到相应岗位，

人才职业发展通道受阻，呼吁全面实行评聘分离，保障符合条件的人员均能获得评审机会。

4 深化职称评审制度改革的政策建议

为深入贯彻落实党中央、国务院决策部署，有效破解当前质量人才队伍建设面临的制度性障碍，基于制度调研和国际先进经验，提出以下政策建议。

4.1 强化顶层设计，统一制度规范

由市场监管总局会同人社部统筹制定国家层面质量领域工程师职称评审标准，明确专业分类、评价指标和等级要求，突出评价专业技术人才的业绩水平和实际贡献，不设学历专业的限制，为各地出台和优化地方实施细则提供统一规范的指导，解决区域间评价标准不一致问题。鼓励各地区明确质量职业资格与职称的对应关系，实现全国范围内职业资格与职称的全面顺畅衔接，保障人才职业发展权益。

4.2 优化评审管理，提升服务效能

省级市场监管部门会同人社部门科学界定职称评审权限下放标准，将高级职称、中级职称评审权下放至符合条件的市级市场监管部门，推动高校、科研机构、大型国企和人才密集的事业单位按管理权限自主开展评审，将自主评审结果报省级人社部门备案。省级人社部门强化评审工作监管，对不能正确行使评审权、无法保证评审质量的单位，暂停其自主评审资格直至收回评审权。鼓励质量领域工程师高级职称评审委员会依据规定，对在质量、计量、标准化和检验检测等领域突破关键核心技术、作出重大贡献的工程技术人才，允许破格申报副高级工程师职称；荣获中国质量奖、省长质量奖个人称号的人才，允许破格申报正高级职称，充分发挥绿色通道对优秀人才的激励作用。

4.3 强化结果运用，激发人才活力

推动评聘结合与激励机制深度衔接，引导各类用人单位将质量领域工程师职称与岗位聘任、薪酬分配、职务晋升直接挂钩，鼓励用人单位聘任高级质量领域工程师担任首席质量官、首席标准官、质量安全总监、质量经理等关键岗位，提升职称的“含金量”。加大企业引导力度，出台专项政策指导民营企业建立职称激励机制，将职称评审结果纳入企业资质升级、项目招投标等考核指标，提高企业对质量领域职称评审的重视程度，激发企业从业人员申报积极性^[3]。

4.4 推进区域协同，实现全国互认

总结推广京津冀、江浙沪、川渝等地区的互认经验，建立全国统一的质量领域职称互认机制，明确互认流程和标准，扩大区域互认范围，实现跨区域流动人才无需复审复评，直接按岗聘用。

4.5 加强队伍建设，提升评审质量

开展评审专家系统性培训，每年分批分类组织评审工作人员和专家参加业务培训，统一评审标准理解和执行尺度，提升评审队伍的专业素养和职业道德水平。通过多维度、多层次的监督机制，强化对评审全过程的监管；建立评审诚信档案和违规惩戒制度，对评审过程中的违规行为

严肃追责；强化评审全过程公开透明，主动接受社会监督，确保评审工作公平公正；建立评审机构综合评估和动态调整机制，持续提升评价质量和公信力。

5 结语

完善质量领域人才评价体系是建设质量强国的重要制度保障。通过顶层设计统一标准、下放权限提升便利度、优化评价突出实绩、强化运用激发活力、推动互认促进流动，可有效破解当前质量人才评价堵点，加快打造一支结构合理、素质优良、支撑有力的质量专业人才队伍，为高质量发展提供坚实人才支撑。

[参考文献]

- [1]中共中央,国务院.(2023).质量强国建设纲要(2023-02-06)[2026-08-25].https://www.gov.cn/gongbao/content/2023/content_5742204.htm
- [2]刘召军,孟浩.浅析我国质量人才评价发展现状[J].学术研讨,2019(7):91-95.
- [3]孙锐,刘一平.我国职称制度改革创新突破及深化策略[J].人民论坛,2024(14):52-57.

作者简介：边蕾（1990—），女，汉族，山东省桓台县人，中级工程师，硕士研究生，就职于山东省质量技术审查评价中心有限公司，研究方向：质量管理，绿色低碳。