

高教动态

2018 年第 13 期（总第 13 期）

汉江师范学院发展规划处（学科建设办）编印

2018 年 7 月 9 日

人才评价机制改革

目 录

- 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》
- 中共湖北省委组织部 湖北省人力资源和社会保障厅印发《关于分类推进人才评价机制改革的实施方案》的通知
- 高校人才分类评价改革如何落地

中共中央办公厅 国务院办公厅印发 《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》

近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》，并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。

《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》全文如下。

人才评价是人才发展体制机制的重要组成部分，是人才资源开发管理和使用的前提。建立科学的人才分类评价机制，对于树立正确用人导向、激励引导人才职业发展、调动人才创新创业积极性、加快建设人才强国具有重要作用。当前，我国人才评价机制仍存在分类评价不足、评价标准单一、评价手段趋同、

评价社会化程度不高、用人主体自主权落实不够等突出问题，亟需通过深化改革加以解决。为深入贯彻落实《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》，创新人才评价机制，发挥人才评价指挥棒作用，现就分类推进人才评价机制改革提出如下意见。

一、总体要求和基本原则

（一）总体要求。全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真落实党中央、国务院决策部署，按照统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局要求，落实新发展理念，围绕实施人才强国战略和创新驱动发展战略，以科学分类为基础，以激发人才创新创业活力为目的，加快形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化社会化市场化人才评价机制，建立与中国特色社会主义制度相适应的人才评价制度，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，使优秀人才脱颖而出。

（二）基本原则

——坚持党管人才原则。充分发挥党的思想政治优势、组织优势、密切联系群众优势，进一步加强党对人才评价工作的领导，将改革完善人才评价机制作为人才工作的重要内容，在全社会大兴识才爱才敬才用才容才聚才之风，把各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来。

——坚持服务发展。围绕经济社会发展和人才发展需求，充分发挥人才评价正向激励作用，推动多出人才、出好人才，最大限度激发和释放人才创新创业活力，促进人才发展与经济社会发展深度融合。

——坚持科学公正。遵循人才成长规律，突出品德、能力和业绩评价导向，分类建立体现不同职业、不同岗位、不同层次人才特点的评价机制，科学客观公正评价人才，让各类人才价值得到充分尊重和体现。

——坚持改革创新。围绕用好用活人才，着力破除思想障碍和制度藩篱，加快转变政府职能，保障落实用人主体自主权，发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，营造有利于人才成长和发挥作用的评价制度环境。

二、分类健全人才评价标准

（三）实行分类评价。以职业属性和岗位要求为基础，健全科学的人才分

类评价体系。根据不同职业、不同岗位、不同层次人才特点和职责，坚持共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性与定量评价相结合，分类建立健全涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素，科学合理、各有侧重的人才评价标准。加快新兴职业领域人才评价标准开发工作。建立评价标准动态更新调整机制。

（四）突出品德评价。坚持德才兼备，把品德作为人才评价的首要内容，加强对人才科学精神、职业道德、从业操守等评价考核，倡导诚实守信，强化社会责任，抵制心浮气躁、急功近利等不良风气，从严治理弄虚作假和学术不端行为。完善人才评价诚信体系，建立诚信守诺、失信行为记录和惩戒制度。探索建立基于道德操守和诚信情况的评价退出机制。

（五）科学设置评价标准。坚持凭能力、实绩、贡献评价人才，克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向，注重考察各类人才的专业性、创新性和履责绩效、创新成果、实际贡献。着力解决评价标准“一刀切”问题，合理设置和使用论文、专著、影响因子等评价指标，实行差别化评价，鼓励人才在不同领域、不同岗位作出贡献、追求卓越。

三、改进和创新人才评价方式

（六）创新多元评价方式。按照社会和业内认可的要求，建立以同行评价为基础的业内评价机制，注重引入市场评价和社会评价，发挥多元评价主体作用。基础研究人才以同行学术评价为主，加强国际同行评价。应用研究和技术开发人才突出市场评价，由用户、市场和专家等相关第三方评价。哲学社会科学人才评价重在同行认可和社会效益。丰富评价手段，科学灵活采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等不同方式，提高评价的针对性和精准性。

（七）科学设置人才评价周期。遵循不同类型人才成长发展规律，科学合理设置评价考核周期，注重过程评价和结果评价、短期评价和长期评价相结合，克服评价考核过于频繁的倾向。探索实施聘期评价制度。突出中长期目标导向，适当延长基础研究人才、青年人才等评价考核周期，鼓励持续研究和长期积累。

（八）畅通人才评价渠道。进一步打破户籍、地域、所有制、身份、人事关系等限制，依托具备条件的行业协会、专业学会、公共人才服务机构等，畅通非公有制经济组织、社会组织 and 新兴职业等领域人才申报评价渠道。对引进

的海外高层次人才和急需紧缺人才，建立评价绿色通道。完善外籍人才、港澳台人才申报评价办法。

（九）促进人才评价和项目评审、机构评估有机衔接。按照既出成果、又出人才的要求，在各类工程项目、科技计划、机构平台等评审评估中加强人才评价，完善在重大科研、工程项目实施、急难险重工作中评价、识别人才机制。深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革，树立正确评价导向，进一步精简整合、取消下放、优化布局评审事项，简化评审环节，改进评审方式，减轻人才负担。避免简单通过各类人才计划头衔评价人才。加强评价结果共享，避免多头、频繁、重复评价人才。

四、加快推进重点领域人才评价改革

（十）改革科技人才评价制度。围绕建设创新型国家和世界科技强国目标，结合科技体制改革，建立健全以科研诚信为基础，以创新能力、质量、贡献、绩效为导向的科技人才评价体系。对主要从事基础研究的人才，着重评价其提出和解决重大科学问题的原创能力、成果的科学价值、学术水平和影响等。对主要从事应用研究和技术开发的人才，着重评价其技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化、对产业发展的实际贡献等。对从事社会公益研究、科技管理服务和实验技术的人才，重在评价考核工作绩效，引导其提高服务水平和技术支持能力。

实行代表性成果评价，突出评价研究成果质量、原创价值和对经济社会发展实际贡献。改变片面将论文、专利、项目、经费数量等与科技人才评价直接挂钩的做法，建立并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价制度。

注重个人评价与团队评价相结合。适应科技协同创新和跨学科、跨领域发展等特点，进一步完善科技创新团队评价办法，实行以合作解决重大科技问题为重点的整体性评价。对创新团队负责人以把握研究发展方向、学术造诣水平、组织协调和团队建设等为评价重点。尊重认可团队所有参与者的实际贡献，杜绝无实质贡献的虚假挂名。

（十一）科学评价哲学社会科学和文化艺术人才。坚持马克思主义指导地位、为人民做学问的研究立场、以人民为中心的创作导向，注重政治标准和学术标准、继承性和民族性、原创性和时代性、系统性和专业性相统一，建立健全中国特色的哲学社会科学和文化艺术人才评价体系，推进中国特色哲学社会

科学学科体系、学术体系、话语体系建设，推出更多无愧于民族、无愧于时代的文艺精品。

根据人文科学、社会科学、文化艺术等不同学科领域，理论研究、应用对策研究、艺术表演创作等不同类型，对其人才实行分类评价。对主要从事理论研究的人才，重点评价其在推动理论创新、传承文明、学科建设等方面的能力贡献。对主要从事应用对策研究的人才，重点评价其围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，为党和政府决策提供服务支撑的能力业绩。对主要从事艺术表演创作的人才，重点评价其在艺术表演、作品创作、满足人民精神文化需求等方面的能力业绩。突出成果的研究质量、内容创新和社会效益，推行理论文章、决策咨询研究报告、建言献策成果、优秀网络文章、艺术创作作品等与论文、专著等效评价。

（十二）健全教育人才评价体系。坚持立德树人，把教书育人作为教育人才评价的核心内容。深化高校教师评价制度改革，坚持社会主义办学方向，坚持思想政治素质和业务能力双重考察、全面考核和突出重点相结合，注重对师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展的综合评价。坚持分类指导和分层次评价相结合，根据不同类型高校、不同岗位教师的职责特点，分类分层次分学科设置评价内容和评价方式。突出教育教学业绩评价，将人才培养中心任务落到实处，要求所有教师都必须承担教育教学工作，建立健全教学工作量评价标准，落实教授为本专科生授课制度，加强教学质量和课堂教学纪律考核。

适应现代职业教育发展需要，按照兼备专业理论知识和技能操作实践能力的要求，完善职业院校（含技工院校）“双师型”教师评价标准，吸纳行业、企业作为评价参与主体，重点评价其职业素养、专业教学能力和生产一线实践经验。

适应中小学素质教育和课程改革新要求，建立充分体现中小学教师岗位特点的评价标准，重点评价其教育教学方法、教书育人工作业绩和一线实践经历。严禁简单用学生升学率和考试成绩评价中小学教师。

（十三）改进医疗卫生人才评价制度。强化医疗卫生人才临床实践能力评价，完善涵盖医德医风、临床实践、科研带教、公共卫生服务等要素的评价指标体系，合理确定不同医疗卫生机构、不同专业岗位人才评价重点。对主要从

事临床工作的人才，重点考察其临床医疗医技水平、实践操作能力和工作业绩，引入临床病历、诊治方案等作为评价依据。对主要从事科研工作的人才，重点考察其创新能力业绩，突出创新成果的转化应用能力。对主要从事疾病预防控制等的公共卫生人才，重点考察其流行病学调查、传染病疫情和突发公共卫生事件处置、疾病及危害因素监测与评价等能力。

建立符合全科医生岗位特点的评价机制，考核其掌握全科医学基本理论知识、常见病多发病诊疗、预防保健和提供基本公共卫生服务的能力，将签约居民数量、接诊量、服务质量、群众满意度作为重要评价因素。

按照强基层、保基本及分级诊疗要求，建立更加注重临床水平、服务质量、工作业绩的基层医疗卫生人才评价机制，鼓励医疗卫生人才服务基层，更好满足基层人民群众健康需求。

（十四）创新技术技能人才评价制度。适应工程技术专业化、标准化程度高、通用性强等特点，分专业领域建立健全工程技术人才评价标准，着力解决评价标准过于追求学术化问题，重点评价其掌握必备专业理论知识和解决工程技术难题、技术创造发明、技术推广应用、工程项目设计、工艺流程标准开发等实际能力和业绩。探索推动工程师国际互认，提高工程教育质量和工程技术人才职业化、国际化水平。

健全以职业能力为导向、以工作业绩为重点、注重职业道德和知识水平的技能人才评价体系。加快构建国家职业标准、行业企业工种岗位要求、专项职业能力考核规范等多层次职业标准。完善职业资格评价、职业技能等级认定、专项职业能力考核等多元化评价方式，做好评价结果有机衔接。坚持职业标准和岗位要求、职业能力考核和工作业绩评价、专业评价和企业认可相结合的原则，对技术技能型人才突出实际操作能力和解决关键生产技术难题要求，对知识技能型人才突出掌握运用理论知识指导生产实践、创造性开展工作要求，对复合技能型人才突出掌握多项技能、从事多工种多岗位复杂工作要求，引导鼓励技能人才培育精益求精的工匠精神。

（十五）完善面向企业、基层一线和青年人才的评价机制。建立与产业发展需求、经济结构相适应的企业人才评价机制，突出创新创业实践能力，推动企业自主创新能力提升。对业绩贡献突出的优秀企业家、经营管理人才、高层次创新创业人才，可放宽学历、资历、年限等申报条件。健全以市场和出资人

认可为重要标准的企业经营管理人才评价体系，突出对经营业绩和综合素质的考核。建立社会化的职业经理人评价制度。

创新基层人才评价激励机制。对长期在基层一线和艰苦边远地区工作的人才，加大爱岗敬业表现、实际工作业绩、工作年限等评价权重，着力拓展基层人才职业发展空间。健全以职业农民为主体的农村实用人才评价制度，完善教育培训、认定评价管理、政策扶持“三位一体”的制度体系。完善社会工作专业人才职业水平评价制度，加强社会工作者职业化管理与激励保障，提升社会治理和社会服务现代化水平。

完善青年人才评价激励措施。破除论资排辈、重显绩不重潜力等陈旧观念，重点遴选支持一批有较大发展潜力、有真才实学、堪当重任的优秀青年人才。加大各类科技、教育、人才工程项目对青年人才支持力度，鼓励设立青年专项，促进优秀青年人才脱颖而出。探索建立优秀青年人才举荐制度。

五、健全完善人才评价管理服务制度

（十六）保障和落实用人单位自主权。尊重用人单位主导作用，支持用人单位结合自身功能定位和发展方向评价人才，促进人才评价与培养、使用、激励等相衔接。合理界定和下放人才评价权限，推动具备条件的高校、科研院所、医院、文化机构、大型企业、国家实验室、新型研发机构及其他人才智力密集单位自主开展评价聘用（任）工作。防止人才评价行政化、“官本位”倾向，充分发挥学术委员会等作用。对开展自主评价的单位，人才管理部门不再进行资格审批，通过完善信用机制、第三方评估、检查抽查等方式加强事中事后监管。

（十七）健全市场化、社会化的管理服务体系。进一步明确政府、市场、用人主体在人才评价中的职能定位，建立权责清晰、管理科学、协调高效的人才评价管理体制。推动人才管理部门转变职能、简政放权，强化政府人才评价宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能，减少审批事项和微观管理。发挥市场、社会等多元评价主体作用，积极培育发展各类人才评价社会组织和专业机构，逐步有序承接政府转移的人才评价职能。建立人才评价机构综合评估、动态调整机制。

（十八）优化公平公正的评价环境。加强人才评价法治建设，健全完善规章制度，提高评价质量和公信力，维护人才合法权益。严格规范评价程序，建

立健全申报、审核、公示、反馈、申诉、巡查、举报、回溯等制度。加强评价专家数据库建设和资源共享，建立随机、回避、轮换的专家遴选机制，优化专家来源和结构，强化业内代表性。建立评价专家责任和信誉制度，实施退出和问责机制。强化人才评价综合治理，依法清理规范各类人才评价活动和发证、收费等事项，加强考试环境治理，落实考试安全主体责任。加强人才评价文化建设，提倡开展平等包容的学术批评、学术争论，保障不同学术观点的充分讨论，营造求真务实、鼓励创新、宽容失败的评价氛围和环境。

各地区各部门要坚持党管人才原则，切实加强党委和政府对于改革完善人才评价机制的统一领导，党委组织部门要牵头抓总，有关部门要各司其职、密切配合，发挥社会力量重要作用，认真抓好组织落实。要深入调查研究，结合实际制定具体实施方案，加强分类指导，强化督促检查，确保改革任务落地见效。军队可根据本意见，结合实际建立健全军队人才评价机制。要坚持分类推进、先行试点、稳步实施，及时研究解决改革中遇到的新情况新问题。要加强政策解读和舆论引导，积极回应社会关切，为分类推进人才评价机制改革营造良好氛围。

（信息来源：新华网 2018 年 2 月 26 日）

中共湖北省委组织部 湖北省人力资源和社会保障厅印发 《关于分类推进人才评价机制改革的实施方案》的 通 知

（鄂人社发〔2018〕18 号）

各市州、直管市、神农架林区党委组织部、政府人力资源和社会保障局，省委各部委、省级国家机关各委办厅局、各人民团体组织人事部门，各省属企业、高等学校党委：

根据《中共中央办公厅、国务院办公厅关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（中办发〔2018〕6 号）精神，认真抓好《中共湖北省委、湖北省人民政府关于深化人才引进人才评价机制改革推动创新驱动发展的若干意见》（鄂发〔2017〕5 号）、《省委办公厅、省政府办公厅印发〈关于深化职称制度改革的实施意见〉的通知》（鄂办发〔2017〕60 号）的贯彻落实，我们研究制

定了《关于分类推进人才评价机制改革的实施方案》，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共湖北省委组织部

湖北省人力资源和社会保障厅

2018年4月12日

关于分类推进人才评价机制改革的实施方案

为深入贯彻落实《中共中央办公厅、国务院办公厅关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（中办发〔2018〕6号）精神，创新人才评价机制，发挥人才评价指挥棒作用，现就分类推进我省人才评价机制改革制定如下实施方案。

一、总体要求

（一）指导思想。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻落实党的十九大精神和中央、省委决策部署，围绕实施人才强省战略和创新驱动发展战略，以科学分类为基础，以激发人才创新创业活力为目的，着力解决我省人才评价机制分类不细、标准单一、手段趋同、社会化程度不高、用人主体自主权发挥不够等突出问题，加快形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化、社会化、市场化人才评价机制，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才、优秀人才脱颖而出的良好局面。

（二）基本原则。坚持党管人才原则，进一步加强党对人才评价工作的领导，将改革完善人才评价机制作为人才工作的重要内容；坚持服务发展原则，围绕我省经济社会发展和人才发展需求，充分发挥人才评价正向激励作用，促进人才发展与经济社会发展深度融合；坚持科学公正原则，遵循人才成长规律，突出品德、能力和业绩评价导向，分类建立体现不同职业、不同岗位、不同层次人才特点的评价机制，科学客观公正评价人才；坚持改革创新原则，围绕用好活人才，着力破除思想障碍和制度藩篱，加快转变政府职能，保障落实用人主体自主权，发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用。

二、任务分解

（一）分类健全人才评价标准。突出能力业绩导向，坚持凭能力、实绩、

贡献评价人才，克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向，注重考察各类人才的专业性、创新性和履责绩效、创新成果、实际贡献。**坚持德才兼备**，把品德作为人才评价的首要内容，加强对人才科学精神、职业道德、从业操守等评价考核，倡导诚实守信，强化社会责任，抵制心浮气躁、急功近利等不良风气，从严治理弄虚作假和学术不端行为。**坚持科学分类**，结合不同岗位、不同职业特点，分类建立健全涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素，科学合理、各有侧重的人才评价标准。加快新兴职业领域人才评价标准开发工作。建立评价标准动态更新调整机制。（牵头单位：省委组织部、省人社厅，责任单位：省委宣传部、团省委、省社科联、省工商联、省经信委、省教育厅、省科技厅、省环保厅、省住建厅、省交通运输厅、省水利厅、省农业厅、省林业厅、省文化厅、省卫生计生委、省国资委、省社科院、省农科院等有关单位）

（二）改进和创新人才评价方式。发挥多元主体作用，按照社会和业内认可的要求，建立以同行评价为基础的业内评价机制，注重引入市场评价和社会评价。**丰富评价手段**，科学灵活采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等不同方式，提高评价的针对性和精准性。**合理设置评价周期**，遵循不同类型人才成长发展规律，科学合理设置评价考核周期，注重过程评价和结果评价、短期评价和长期评价相结合，克服评价考核过于频繁的倾向。**畅通评价渠道**，进一步打破户籍、地域、所有制、身份、人事关系等限制，依托具备条件的行业协会、专业学会、公共人才服务机构等，畅通非公有制经济组织、社会组织 and 新兴职业等领域人才申报评价渠道。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，建立评价绿色通道。完善外籍人才、港澳台人才申报评价办法。（牵头单位：省委组织部、省人社厅，责任单位：省委宣传部、团省委、省社科联、省工商联、省经信委、省教育厅、省科技厅、省环保厅、省住建厅、省交通运输厅、省水利厅、省农业厅、省林业厅、省文化厅、省卫生计生委、省国资委、省社科院、省农科院等有关单位）

（三）健全完善人才评价管理服务制度。进一步推动用人主体自主评审，进一步向具备条件的高校、科研院所、医院、文化机构、大型企业、国家实验室、新型研发机构及其他人才智力密集单位下放人才评价权，充分发挥学术委员会等作用，防止人才评价行政化、“官本位”倾向。对开展自主评价的单位，人才管理部门不再进行资格审批。**进一步健全市场化、社会化和管理体系**

明确政府、市场、用人主体在人才评价中的职能定位，建立权责清晰、管理科学、协调高效的人才评价管理体制。**进一步优化公平公正的评价环境**，加强人才评价法治建设，建立健全申报、审核、公示、反馈、申诉、巡查、举报、回溯等规章制度，夯实专家数据库，建立随机、回避、轮换的专家遴选机制，明确评价专家责任，实施退出和问责机制，强化人才评价文化建设，提倡开展平等包容的学术批评、学术争论，营造求真务实、鼓励创新、宽容失败的评价氛围和环境，推进人才评价与项目评审相结合。按照既出成果、又出人才的要求，促进人才评价和项目评审、机构评估有机衔接。在各类工程项目、科技计划、机构平台等评审评估中加强人才评价，完善在重大科研、工程项目实施、急难险重工作中评价、识别人才机制。深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革，树立正确评价导向，进一步简化评审环节，改进评审方式，减轻人才负担。

（牵头单位：省委组织部、省人社厅，责任单位：省委宣传部、团省委、省社科联、省工商联、省经信委、省教育厅、省科技厅、省环保厅、省住建厅、省交通运输厅、省水利厅、省农业厅、省林业厅、省文化厅、省卫生计生委、省国资委、省社科院、省农科院等有关单位）

（四）加快推进重点领域人才评价改革

1. 改革科技人才评价制度。结合科技体制改革，建立健全以科研诚信为基础，以创新能力、质量、贡献、绩效为导向的科技人才评价体系。（责任单位：省科技厅、省农科院、省人社厅）

2. 科学评价哲学社会科学和文化艺术人才。坚持马克思主义指导地位、为人民做学问的研究立场、以人民为中心的创作导向，注重政治标准和学术标准、继承性和民族性、原创性和时代性、系统性和专业性相统一，建立健全中国特色的哲学社会科学和文化艺术人才评价体系。（责任单位：省委宣传部、省社科联、省社科院、省文化厅、省人社厅）

3. 健全教育人才评价体系。坚持立德树人，把教书育人作为教育人才评价的核心内容，分类推进高校、职业教育、技校、中小学（含幼儿园）专业技术人才评价。（责任单位：省教育厅、省人社厅）

4. 改进医疗卫生人才评价制度。强化医疗卫生人才临床实践能力评价，完善涵盖医德医风、临床实践、科研带教、公共卫生服务等要素的评价指标体系，合理确定不同医疗卫生机构、不同专业岗位人才评价重点。（责任单位：

省卫生计生委、省人社厅)

5. 创新技术技能人才评价制度。适应工程技术专业化、标准化程度高、通用性强等特点,分专业领域建立健全工程技术人才评价标准,着力解决评价标准过于追求学术化问题,重点评价其掌握必备专业理论知识和解决工程技术难题、技术创造发明、技术推广应用、工程项目设计、工艺流程标准开发等实际能力和业绩。(牵头单位:省人社厅,责任单位:省环保厅、省住建厅、省交通运输厅、省水利厅、省林业厅等有关单位)

健全以职业能力为导向、以工作业绩为重点、注重职业道德和知识水平的技能人才评价体系。(牵头单位:省人社厅,责任单位:省教育厅、省住建厅、省交通运输厅、省农业厅、省卫生计生委等有关单位)

6. 完善面向企业、基层一线和青年人才的评价机制。建立与产业发展需求、经济结构相适应的企业人才评价机制,突出创新创业实践能力,推进企业自主创新能力提升。健全以市场和出资人认可为重要标准的企业经营管理人才评价体系,突出对经营业绩和综合素质的考核。(牵头单位:省委组织部、省人社厅,责任单位:省委宣传部、省工商联、省经信委、省国资委)

创新基层人才评价激励机制。(牵头单位:省委组织部、省人社厅,责任单位:省教育厅、省科技厅、省农业厅、省文化厅、省卫生计生委等有关单位)

完善青年人才评价激励措施。(牵头单位:省委组织部、省人社厅,责任单位:省委宣传部、团省委、省教育厅、省科技厅、省文化厅、省卫生计生委等有关单位)

三、有关要求

(一)各地各部门要坚持党管人才原则,切实加强对改革完善人才评价机制的统一领导,党委组织部门要牵头抓总,有关部门要各司其职、密切配合,发挥社会力量重要作用,认真抓好组织落实。省级人才评价机制改革由省委组织部(省委人才办)总负责,省人社厅密切配合,省委宣传部、团省委、省社科联、省工商联、省经信委、省教育厅、省科技厅、省环保厅、省住建厅、省交通运输厅、省水利厅、省农业厅、省林业厅、省文化厅、省卫生计生委、省国资委、省社科院、省农科院等单位负责本系统、本领域人才分类评价改革的推进。

(二)各地各部门要深入调查研究,结合实际制定具体实施办法,加强分

类指导，强化督促检查，确保改革任务落地见效。上述重点领域及部门的具体实施办法，原则上请于5月底之前报省委组织部（省委人才办），按照成熟一个审定实施一个的原则推进改革。

（三）要坚持分类推进、先行试点、稳步实施，及时研究解决改革中遇到的新情况新问题。要加强政策解读和舆论引导，积极回应社会关切，为分类推进人才评价机制改革营造良好氛围。

（信息来源：湖北省人力资源和社会保障厅网站）

中办、国办印发《意见》推进人才评价机制改革—— 高校人才分类评价改革如何落地

“我以前曾经预测，中国会在2020年每年发表论文数超过美国，没想到我们提前完成了。”今年两会期间，全国政协委员、中国科学院院士、清华大学教授施一公坦言，中国现在垃圾论文太多，为了发论文而发论文的情况普遍存在，其背后是高校及科研人才评价体系存在的诸多问题。

不久前，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（以下简称《意见》），提出了把教书育人作为人才评价核心内容、实施代表性成果评价、评价方式多元化、科学设置人才评价周期等一系列改革举措，进一步明确了人才评价的方向。为改革叫好的同时，人们也在关心，这条机制改革之路该如何走到底？

把教书育人作为核心评价内容

重科研轻教学，是不少高校多年来一直存在的现象，兢兢业业教学付出得不到认可，是许多高校教师心中的痛。

《意见》提出，把教书育人作为教育人才评价的核心内容，要求所有教师都必须承担教育教学工作，建立健全教学工作量评价标准，落实教授为本专科生授课制度。

“突出教育教学业绩评价是一个非常正确的导向，教授授课应该是基本要求。”北京交通大学计算机与信息技术学院副教授万怀宇说，在他看来，注重高校教师的授课是对教师传道授业解惑本职的回归。

“高校有正高级职称的学者大多有丰富的研究经验，让他们多走进课堂，

对学生来说大有益处。”北京科技大学人事处副处长袁文霞说。

而对教书育人情况又该如何评价？北京师范大学高等教育研究所李奇教授分析说，不同高校、不同专业、本科生和研究生的数量和比例都影响着对教师教学的评价。“比如，研究型大学教师的教学和科研工作往往是分不开的。而评价非研究型大学的教师时，教学可能会占到更大比重。即便在同一所学校，不同教师所承担的科研和教学任务量也不一致，基础课和专业课教师的教学工作量更截然不同，因此，评价标准有必要进一步精细化。”李奇说。

为了对教师进行更精细的评价，近年来，不少高校尝试将教师岗位分类。从2010年起，浙江大学将教师分为教学科研并重岗、教学为主岗、研究为主岗等类别。2014年底，湖北省首次在省内高校推行职称分类评审。北京科技大学则在教学为主型岗位的基础上，自2016年起增设高级讲师职务，面向长期在教育教学一线工作的教师，更加突出对教学方面标志性成果的评价，而对于岗位要求教学科研并重的教师，也要求其授课学时数需达到所在学科平均水平。

在华东师范大学教授宁本涛看来，对于高校教师的教学评价不仅要关注量，更要注重质。“教师要真正设计好每一堂课。”宁本涛说，“要不断调整教案，注重讲课的艺术性、趣味性，而不是一味追求数量。此外，与学生探讨问题、关心学生成长也是在育人。要设定好激励举措，吸引老师做好这项本职工作。”

此外，还有专家提出，教书育人的质量到底该由谁来评价、学生纳入评价主体是否公允、该设置哪些评价指标、评价过程中又该怎么判定，这一系列问题都需要进一步细化。

实施代表性成果评价

重视教书育人，旨在扭转教师在科研和教学上精力投入的失衡，以及评价指标的单一化。而科研评价本身，一直以来也存在着评价过于重量化、指标化、功利化等不合理现象。施一公所言的“垃圾论文”过多、论文泛滥等现象一定程度上就是由此造成的。但如果没有论文，科研的质量又该如何反映？

此次出台的《意见》，明确要实行代表性成果评价，突出评价研究成果质量、原创价值和对经济社会发展实际贡献。改变片面将论文、专利、项目、经费数量等与科技人才评价直接挂钩的做法，建立并实施有利于科技人才潜心研

究和创新的评价制度。

“‘一招鲜’的代表性成果评价可谓抓住了科研评价的‘牛鼻子’。”宁本涛说，在他看来，此举能有效把握科研评价成果量和质的平衡。

什么可以纳入代表性成果的范畴？去年9月，浙江大学发文提出，在校师生在媒体及其“两微一端”发表的原创作品，根据其传播效果和影响力，可被认定等同于国内核心学术期刊论文，并纳入晋升评聘和评奖评优，这项政策一度引发热议。宁本涛认为，这样的尝试同样可以作为代表作新的“打开方式”。

事实上，早在2006年，教育部出台的《关于大力提高高等学校哲学社会科学研究质量的意见》就提到，探索建立代表作评价制度。而分别在2016年和2017年发布的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》和《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》中，都明确提出了建立“代表性成果”评价机制，鼓励潜心研究、长期积累，遏制急功近利的短期行为。

近年来，各大高校也有所行动。如复旦大学从2015年起规定，在满足科研和教学基本要求的前提下，有代表性教学成果的教师可以优先晋升职称。经过几年摸索，北京科技大学将代表性成果的评定范围扩展到学术论文、著作教材、发明专利、标准制定、决策咨询等方面。

与评价教书育人一样，代表性成果评价同样面临的问题是，谁来评、怎么评？“世界一流的院校一般都是请国际同行来进行评价。存在交集的可能越小，公正性也就可能相对越高。”李奇说。

但是，国内论文海外送评也存在着评价标准有差异等“水土不服”的问题。而在中国的现实环境下，同行评议如何尽可能减少主观判断，克服人情等因素的影响，也需要考量。

评价标准落地需变革人才管理体制

指标和评价方式的多元化，让人才评价有了更合理的依据。但要使之真正落地，需要人才管理体制的变革。

此次出台的《意见》，提出要保障和落实用人单位自主权，合理界定和下放人才评价权限，推动具备条件的高校、科研院所自主开展评价聘用（任）工作。

但事实上，一些高校存在的行政化、“官本位”现象仍是人才评价过程中

面临的障碍。“按照行政管理的思路不太适合学术评价。”李奇说。

宁本涛发现，一些高校虽有了评价自主权，但评价程序、环节依旧繁复，“对被评价者来说还是接受考核的状态”。而这当中还会存在虽然程序公平但评价受一些外行及行政力量干预的现象。

中国教育科学研究院研究员储朝晖分析说，正是由于管理的泛化导致了评价主体专业性的弱化。他解释说，当下国内高校在论文、职称评定的过程中，大多要依靠学术委员会，而在很多高校，学术委员会仍采取行政组织的架构，人员组成也相对固定，这也就难免会出现外行评价内行的情况。他举例说，教育原理和教育技术两个专业虽隶属于同一学院，但二者实质上完全不相通，如果学术委员会的成员不能两个方向兼顾，势必难言公平。

“从精细化管理的角度来看，人才评价的重心还应该下放到院系，这也是当前国际流行的趋势。”李奇说。

归根结底，人才分类评价是为了激活人才的积极性和创造性，使其更好投入教学科研等工作，实现职业发展和人生价值。

上海交通大学安泰经济与管理学院人力资源管理研究所执行所长顾琴轩认为，一所高校想要将人才分类评价改革进行到底，首先校领导和职能部门要结合自身定位，制定和优化符合其学校气质的人才分类评价政策，更新管理理念。同时，从顶层设计上，对于“长江学者”“杰青”等具有“风向标”意义的人才称号，其评价体系也要变革，从而使高校的人才评价过程中减少外部功利性因素的影响。

（信息来源：杜玮《中国教育报》2018年4月9日）