

黑龙江省科技创新人才分类评价研究

目录

一、我国科技人才评价的现状.....	1
（一）有益探索及取得成效.....	1
（二）存在的问题.....	3
二、关于建立科技人才分类评价机制的思考.....	6
（一）关于评价标准.....	6
（二）关于评价主体.....	7
（三）关于评价考核方式.....	8
（四）关于评价结果的客观公正性.....	10
三、黑龙江省科技人才分类评价需求.....	10
（一）关于人才分类及标准.....	10
（二）关于人才评价方式和用人单位自主权.....	11
（三）关于人才评价周期.....	11
四、黑龙江省科技人才分类评价的意见.....	12
（一）总体要求和基本原则.....	12
（二）分类体系及评价标准.....	13
（三）评价方式.....	15
（四）管理服务.....	16

人才是创新的根基，创新驱动实质上是人才驱动。《国民经济和社会发展的第十三个五年规划纲要》首次将实施人才优先发展战略列为专章，并强调突出“高精尖缺”导向，着力发现、培养、集聚战略科学家、科技领军人才、社科人才、企业家人才和高技能人才队伍。“十三五”开局之年，中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（以下简称《意见》），对我国的人才发展体制机制提出了一系列改革措施。《意见》指出，要破除束缚人才发展的体制机制障碍，创新人才评价机制，激发和释放人才创新创业活力。

一、我国科技人才评价的现状

（一）有益探索及取得成效

1. 积极探索实施分类评价

不少科研单位在科研评价实践中已经注意到单纯以论文为标准的“一刀切”式评价方式存在的严重弊端，开始积极探索实施分类评价。例如，中国农业科学院作物科学研究所鼓励研究人员自主申报自己的工作定位，对从事基础性工作（如种子资源收集）、基础研究（如分子生物学）、应用研究（如遗传育种）和技术推广的人员分别评价，基础性工作、论文、专利和推广成果都能在绩效评价中得到反映。北京大学和北京师范大学等根据学校教学和科研并重的特点，将教学科研职位划分为教学科研并重的教研岗、以教学为主的教学岗和以科研为主的科研岗，针对不同岗位制定了不同的评价标准和考核周期。

2. 注重定量与定性评价相结合

一些科研单位认识到目前普遍流行的定量评价方法容易导致人才追求量化指标、忽视成果质量的弊端，开始加强定性评价，并注意实现二者的有机结合。中国科学院大连化学物理研究所建立了以重大科研产出为导向的评价体系，以研究组重大成果产出和与中国科学院“一三五”规划（本所未来5年的1个研发定位、3个重大突破和5个重点培育方向）结合度为主要评价标准，定量和定性考核相结合，

定量考核仍然以论文、专利、课题经费等为标准，考核结果与绩效挂钩，激励科研人员争取科研经费；定性考核分为学术委员会考核和实验室实地考察两部分。其中，学委会考核以与研究所规划的结合度、科研工作进展以及发展潜力作为考核内容；实验室实地考察以实验室及科研仪器平台建设、学风及科研道德建设、人才队伍及团队建设、创新文化建设、发展态势和潜力等方面作为考核内容。定性考核的目的重在促进重大成果产出。近几年来，这种考核方式取得了良好的效果。

3. 积极推动评价标准由重“量”向重“质”转变

一些单位开始摒弃以往“数”论文的评价方式，把评价重点放在实际贡献和成果的质量上，强调原创性和重大突破。例如，复旦大学采用“代表性成果”评价机制，要求教师和科研人员在申报高级职称时，提交能代表自己学术水平的成果（正高级一般提交3~5项、副高级2~3项），由学校根据校外评审专家库邀请国内外专家开展同行评议。西安电子科技大学在评价从事原始创新研究的科技活动人员时，坚持以有利于潜心研究、长期积累为原则，重点评价其代表性成果，着重评价创新成果在解决国家和区域重大需求方面的实质性贡献和支撑高质量创新人才培养方面的作用。北京大学注重发挥学术委员会在选人用人、考核评估方面的重要作用，在决定学院发展方向时与院长共同决定；实施6年聘期考核时，学术委员会与院长（系主任）平行评价，提交学校人事聘用委员会判断。

4. 推行以“团队考核为主、个人考核为辅”的评价方式

在现代学科专业日益细分的背景下，科研创新更多地依赖团队合作。为了适应这种形势的需要，科技人才的考评机制也要作出相应的调整。为了鼓励团队合作，中科院光电研究院采用了“团队考核为主、个人考核为辅”的评价方式。研究院将团队（研究室或研发中心）作为整体进行考核，建立机构和人员联动考核机制。依据具有7个一级

指标和 21 个二级指标的考核体系，研究院年末对部门及部门第一负责人进行考核评议，确定机构绩效。例如在科研项目和经费指标方面，一般不考核个人承担项目和经费数，部门总绩效与部门人均到位科研经费挂钩。部门内对个人的评价则由更了解每个人实际工作情况的部门负责人来执行。科研人员基本工资由院里定，绩效工资则由部门负责人根据工作贡献确定，不再与职称挂钩。上海交通大学也在逐步淡化或者取消个人考核，实现年度考核与阶段性评估相结合，实现以协同创新团队建设为核心的基地建设能力综合提升。

5. 建立基础研究人才的长周期评价考核机制

为了鼓励基础研究科研人员自由探索、潜心研究、长期积累，产出具有原创性和突破性的创新成果，一些高校和科研机构适当延长了基础研究人员的评价考核周期。北京大学化学与分子工程学院引入美国一流大学普遍实行的终身教职制度（Tenure 制），逐步取代传统的事业编制，终身教职系列人员实行两个聘期（共 6 年）考核制度，第一个聘期的中期评估注重考察潜力和发展前景，不看重取得的成就，第二个聘期期满前进行国内外同行专家评审，通过评审者获得终身教职职位，签订无固定期限合同。未通过者不再续聘。通过拉长考核周期，并在周期内从宽从松评价，保证科研人员有充分的自由探索时间，产出有影响力的重要成果。

（二）存在的问题

1. 分类评价实施不到位，“唯论文”的现象依然严重，导致部分学科萎缩。由于发表论文的数量和质量有相对明确而客观的标准，易于计量和比较，绝大多数高校、科研院所甚至医院，都把论文发表的数量及学术刊物等级作为评价科技人才的关键指标。政府也往往以此作为衡量科研机构绩效的重要标准。在这一“指挥棒”的导引下，一些高校和科研院所不区分基础研究、应用研究和开发研究的差异性，仍以论文发表情况作为人才的主要评价标准，导致了应用研究和开发