

近年来,中央和地方持续推进科技人才评价机制改革,为广大科研人员松绑赋能。总结和回顾以往做法和经验,对于未来进一步深化改革,尤其是深入推进科技人才评价的综合治理具有重要意义。

——编者

## 科技人才评价改革迈入新征程

张俊琪

创新能力是民族进步、国家兴旺发达的动力源泉,建设科技强国是新时代中国发展的重要方略,国际化的科技人才队伍是我国掌握全球科技竞争先机的核心力量,而科学、公正、多元的评价与激励体系则是激发科技人才创新活力的关键所在。5月28日,习近平总书记在两院院士大会上指出,在人才评价上,要“破四唯”和“立新标”并举,加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的科技人才评价体系。

2018年,《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》《关于优化科研管理提升科研绩效等若干措施的通知》发布,我国科技人才评价改革迈入了新征程,31个省、市、自治区针对“三评”改革、科技人才分类评价纷纷出台相应政策与实施办法、开展试点工作,掀起破除“四唯”、给科技人员“减负”授权的改革浪潮。

### 各省市科技人才评价改革的共性特征

通过对31个省市自治区有关部门发布的“三评”改革或科技人才分类评价改革措施梳理总结可以发现,新时期各地科技人才评价改革以中央相关文件为核心,拥有十点共性特征。

一是坚持以分类评价为主线,针对各领域人才特点分类施策。各地纷纷根据自身科研与产业创新发展的现实需求,对人才队伍进行了不同的类型划分与评价考核。

二是破除“四唯”,强调品德、能力、业绩兼具的

评价体系。德才并重,以德为先,对学术造假、学术不端的科研人才“零容忍”,破除人才“帽子”与物质奖励相关联的现象。

三是尊重用人单位自主权,推动有能力的单位切实开展自我评审与聘任。去“行政化”,防“官本位”。

四是创新发展多元评价方式,注重个人评价与团队评价相结合。对于基础研究人才、应用技术与研究人才等各领域人才采用同行评价、市场与社会评价不同的组合评价方法,认可和尊重多维、有价值的科学贡献。

五是改进人才评价机制与流程,促进人才评价结果互通共享。科学设置评价周期,畅通评价渠道、打破户籍、地域、所有制等关系限制、简化评价流程、并推行科研信用体系建设,实现评价结果公开共享。

六是完善激励评价措施,增加人才在评价中的“获得感”。赋予人才在科研项目的“人权、事权、财权”,科研项目绩效评价结果与薪酬、选人用人结果紧密相连,推行事业单位科研人员年薪制,让人才真实地从评价中获得利好。

七是优化人才评价环境,打造公平公正的健康生态。开展人才评价法制建设,完善评价规章制度,建立专家数据库、资源共享制度、专家责任和信誉制度,让公正评价从制度生根,逐渐发展形成平等、开放、包容的科技创新环境。

八是健全人才评价服务保障体系,推进政府部门简政放权。积极鼓励市场和社会专业机构提供评价服务,有序承接政府人才评价职能。

九是加快人才评价监督管理体系建设,强化契约精神管理模式。建立政府监管、单位(行业)自律、社会监督的人才评价监管体系,建立全流程的监督管理回溯制度。

十是实行特殊人才专项评价方式,设置特殊人才破格聘用与评价渠道。对重点领域人才实现举荐制度并采用特殊评价渠道。

### 各省市科技人才评价改革的特色经验

各地在落实中央关于科技人才评价改革要求的过程中,纷纷结合自身情况,对改革进行了一些新的尝试。

北京推出以职称代表作制度为核心的人才评价体系。职称制度涉及科技工作者待遇与晋升等直接利益,长期以来备受关注,北京市职称制度改革以科技人才分类评价为抓手,针对自然科学研究人员、哲学社会科学研究人员、工程技术人员(人工智能)、农业技术人员等各领域分别提出了详细的改革意见,以实行职称代表作制度、拓展职称评价范围、创新职称晋升制度为核心,为推进科技人才分类改革提供制度保障。

上海推出与国际接轨的重点产业人才评价体系。上海市在推动人才分类评价改革过程中牢牢把握自身特色,金融行业对标国际标准,采用特许金融分析师(CFA)、金融风险管理师(FRM)、特许公认会计师(ACCA)等国际认证结果,推动国内职称评价机制与国际标准接轨,简化评价手续,提高金融人才国际化水平。同时,推动人工智能、集成电路、生物医药等战略性新兴产业内部的行业龙头与协会制定领域内人才评价标准,填补了相关领域人才评价空白,为推动产业创新发展打入“强心剂”。

广东推出关注科技成果转化与发明专利的人才评价体系。广东省提出科研人员作为第一主持(责任人)研发具有市场前景和应用价值的高新技术并成功实现转化和产业化的,单个技术转让项目或技术交易额都可以按一定比例代替纵向课题参与评审。加大职称评审中专利指标的权重,专利指标可以按照一定比例代替论文发表。开展知识产权专业资格评价,将专利服务和专利代理纳入职称评价体系。鼓励纳入高层次人才工程或获得国际国内高级奖项的人才可直接获得正高职称。各项改革措施对科技成果转移转化的市场价值、发明专利和知识产权予以认可,为产权保

护和制度创新增添活力。

浙江推出以科技创新实践为导向的人才评价体系。浙江在科技人才评价改革过程中,督促各科研事业单位承担主体责任,实行职称评聘与专技岗位竞聘



2020 珠穆朗玛峰高程测量中首次应用了我国自主研发的北斗卫星导航系统,另有多个国产仪器全面担纲。图为珠峰高程测量人员在峰顶开展测量工作

新华社特约记者 扎西次仁 摄

相结合,以岗位作为等级阶梯,鼓励优秀科研人员越级竞聘,使优秀人才脱颖而出。同时,为了促进企业科研事业的发展,鼓励博士、博士后到企业进行科研工作,并且对于取得重大成果的博士后可直接晋升研究员职务,真正做到高层次人才去企业工作“不浪费”,打通企业科技评价与传统科研职称评比的制度壁垒。

各省市针对自身产业、科技事业发展特点,纷纷创新科技人才评价方法。河北省、辽宁省提出科研项目的容错免责机制。对于探索性强、容错性高的科研项目,如果目标清晰、方案合理,成员尽职履责但仍未完成项目的,经确认后可视为结题,不影响其从事其他科学研究,极大激励科研人员进行基础研究、困难问题研究的积极性。福建省针对自身台湾人才聚焦的特点,鼓励支持台湾同胞参加向台湾居民开放的国际职业资格考试,各单位已经引进台湾专业人才的,可根据需要直接认定专业技术水平,进行自主聘任,促进台湾人才带动科技进步、产业升级和经济社会发展。

### 国外科技人才评价的经验做法

各国在科技人才评价上也有不少独特的经验和做法。

德国马普学会采用“哈纳克原则”——让最优秀的人来领导研究所,宏观统筹研究方向并向科研人员授予自主权,同时,采用事前、事中、事后的全流程评价的动态管理理念,结合定量和定性数据及时评价科研人员工作。进行同行评价,并采用适合的遴选机制与回避制度,马普学会的科学咨询委员会共有830名评议委员,集中了行业翘楚,充足的评审团基数也保证了参评人员和评议委员可以在有利益关系时能够实行回避,保证评审的公正性。实行可观的激励机制。德国公立大学、公立研究所实行W系列工资标准,注重绩效和竞争导向,教授税前月薪可达7000欧元左右。同时德国设立了莱布尼茨奖、索菲亚奖等全球性奖项,为对人类科学事业作出突出贡献的科研人员提供至高的荣誉和高额的科研资助。

剑桥大学于2004年正式推行“员工评议与发展计划”。一是将员工发展和组织发展相结合,评价指标让员工个人职业生涯与组织的长期繁荣稳定地维系在一起。二是双向评议的制度体现了组织与员工互

相的尊重和信任,双方良好的沟通意见反馈方式让员工和组织都能够为了彼此的发展共同努力。三是为员工发展提供长期稳定的坚实保障,为员工解决后顾之忧。

日本文部科学省实行分层考核,强调团队合作。在科研机构内部进行直接领导考核、中层主管考核与高层领导考核,注重科研团队的配合协作。考核公开公正透明,日本各高校对于人才考核的细则都公开向社会发布。另外还有完整的数据跟踪反馈。为了保证科研项目按计划完成设立“进度表”,方便进行及时反馈与追踪。

### 我国科技人才评价的问题与未来发展建议

“三评”改革和科技人才分类评价改革实行以来,我国以分类评价为主线、落实用人单位自主权、精简人才“帽子”、破除“四唯”的科技人才评价体系改革在各地开花结果,但几年来的实践也存在一些问题,包括同行评议制度建设存在困难,“三评”改革后“四唯”现象仍然存在,青年人才、企业人才举荐与评价仍存在困境,等等。

针对目前我国科技人才评价中存在的问题,首先,要树立正确的评价理念,推行代表作评议制度。正确认识到评价科技人才的目的是为了服务科技创新产业的发展,评价应突出品德、业绩与能力的综合考核,尤其是要推进代表性成果的质量、贡献与影响。其次,要完善同行评议制度,多措并举建设专家数据库。同行评议制度需要强有力的专家资源库来支撑,其建设需要遵循动态、开放、多元的基本原则,规范专家入库标准、拓宽专家入库渠道、完善专家入库分类,既要避免“人情评审”“圈子文化”,又要防止过度规避导致的评审失真现象。最后,对企业、优秀青年和特殊人才应予以政策倾斜和支持。对于当前走在科技创新创业一线的企业科研人才、出于创新发展成长期的优秀青年人才、涉及国家核心产业发展的特殊人才以及国家需要的高层次海外人才的评价需要专事专议、甚至专人专评,为不同类型的人才提供更加公开、公正、有激励性的人才评价机制。□

(作者单位:北京人才发展战略研究院)