

我国科技人才分类评价改革政策的演进 及典型案例研究

杨留花 石磊

(中国科协创新战略研究院, 北京 100038)

摘要 科技人才分类评价是人才管理和科技体制改革的重要内容。回顾我国科技人才评价政策的演进过程,可以看出我国科技人才分类评价政策发展经历了思想提出、初步确立、积极推进、全面推进和深入改革等阶段。本文总结梳理了我国科技人才分类评价政策发展过程,并以北京某大学科技人才分类评价的成功经验为典型案例进行深入分析,在此基础上提出加速相关政策落地的建议。

关键词 科技人才; 分类评价; 评价标准; 同行评议; 政策演进

中图分类号 C01

科技人才评价是以科技人才为对象的人才评价活动,是选拔、使用和培养科技人才的重要手段,也是科技人才工作的重要抓手^[1]。科技人才评价是科技活动的指挥棒和风向标,事关科技人才的切身利益,是科技体制改革的一项重要任务。多年来,科技人才评价对推动我国科技创新发挥了重要的作用,但是“四唯”、人才“帽子”、评价标准“一刀切”和“SCI至上”等问题依然存在,严重抑制了科技人才的创新创业活力,阻碍了我国科技事业的健康发展,亟需通过科技人才评价改革加以解决。近年来,《关于深化职称制度改革的意见》《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》等

人才评价政策密集出台,要求坚持“干什么评什么”的分类原则,突出人才的品德、能力和业绩,为科技人才评价改革树立了“分类化”的指挥棒和风向标。2020年,健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价体系被写入“十四五”规划建议,成为未来激发科技人才创新活力的重要突破口。

1 我国科技人才分类评价政策的演进发展

一直以来,中央高度重视科技人才评价制度的改革工作,特别是科技人才分类评价。早在1985年,《关于科学技术体制改革的决定》就提出“对于各种不同类型的研究工作,应当采取不同的政策和评价标准”的分类评价思想^[2]。然而,经过多年的探

修改稿收到日期: 2021-2-2

通讯作者: 石磊

索发展，科技评价中分类不明确、评价走过场、重数量轻质量、评价结果使用不当、专家评议制度不完善、对于“非共识”项目缺乏科学合理的遴选机制等问题仍然突出，亟待通过改革加以解决^[3]。这是科技人才分类评价改革的思想提出阶段。

2003年，科技部、教育部、中科院、工程院及国家自然科学基金委员会联合发布了《关于改进科学技术评价工作的决定》，针对评价制度不健全、体系不完善、方法不规范等突出问题，强调科技评价工作要遵循“目标导向，分类施策、客观公正、注重实效”的要求，区分不同评价对象，明确各类评价目标，完善各类评价体系，避免简单化、“一刀切”^[3]。同年，科技部印发《科学技术评价办法》（试行）的通知，再次强调研究与发展人员评价应根据其所从事的工作性质和岗位确定评价标准，进行分类评价，并分别就四种类型的科技工作针对性提出了人才评价标准^[4]。笔者认为，这两份文件的出台，标志着我国科技人才分类评价制度的初步确立，为改革科技人才评价工作提出了政策指导和行动指南。

随后一段时间，科技人才分类评价成为实施人才强国战略、创新驱动发展战略，开展国家创新体系建设的一项重要任务。2005年，国务院颁布《国家中长期科学和技术发展规划和纲要》，指出要改革科技成果评价和奖励制度，根据科技创新活动的不同特点，完善科研评价制度和指标体系，并分别针对应用研究和试验开发、公益科研活动、基础研究和前沿科学探索等创新活动性质，建立与之适应的科技人才评价体系^[5]。2011年，科技部、教育部、人社部、中科院、工程院、国家自然科学基金委和中国科协颁布《国家中长期科技人才发展规划（2010-2020年）》，指出要引导科研机构 and 高等学校等建立以科研质量和创新能力为导向的科技人才评价标准，根据科技人才所从事的工作性质和岗位，建立分类评价体系^[6]。该规划将科技人才分为基础

研究人才、社会公益研究人才、应用研究和技术开发人才、从事实验技术和条件保障的科研教辅人才、从事管理和服务的科技管理人才几个类别，并针对性的指出了相应人才的评价标准和方法。同时明确了用人单位在科技人才评价中的主体地位。2012年中共中央、国务院发布《关于深化科技体制改革加快国家创新体系建设的意见》，同样强调要根据不同类型科技活动特点，注重科技创新质量和实际贡献，制定导向明确、激励约束并重的评价标准和方法^[7]。上述相关文件的出台，使分类评价标准逐渐明晰，创新能力、质量和实际贡献的重要性进一步突显，对科技人才分类评价起到了积极推进作用。这是科技人才分类评价改革的积极推进阶段。

党的十八届三中全会将“完善人才评价机制”列为重点改革任务之一，此后科技人才评价的分类化、科学化和规范化得到快速发展。2016年中共中央出台《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，指出要从评价标准、评价方式、评价主体、职称制度方面推进人才评价机制创新^[8]。党的十九大后，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》，指出我国当前人才评价机制仍然存在分类评价不足、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，亟待通过深化改革加以解决^[9]。根据“干什么，评什么”原则，提出了实行分类评价、突出品德评价和注重能力、业绩和贡献三个方面的人才评价改革重点举措。针对科技人才，特别指出要结合创新型国家和世界科技强国建设目标，改变简单地以论文、专利、项目、经费数量等评价科技人才的做法，实行代表性成果评价，突出不同类型科技人才的研究成果质量、原创价值和实际贡献。聚焦分类，为行业协会、专业组织、用人单位等开展人才评价提供了政策保证。此后，为继续深化人才评价改革，激发科研人员的积极性

创造性,又印发了《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》,以改革科技“三评”为关键,推进分类评价制度建设^[10]。从科学设立人才评价指标、强化用人单位人才评价主体地位等方面提出改进科学人才评价方式的建议,不断完善科技人才分类评价制度。上述政策的出台,极大地推动了科技人才分类评价改革发展进程。这是科技人才分类评价改革全面推进的阶段。

尽管如此,科技人才评价中分类不足,“唯论文”“SCI至上”等问题依然严峻,严重影响我国科技创新事业的健康发展。为了扫清障碍,近些年,一系列专项清理行动紧锣密鼓推进,向顽瘴痼疾发起定向狙击。《关于开展清理“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》《关于开展清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖励”专项行动的通知》《关于破除科技评价中“唯论文”不良导向的若干措施(试行)》《关于规范高等学校SCI论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见》《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》等文件相继出台实施,将科技人才分类评价改革不断推向纵深发展,并促使科技界进一步思考未来科技人才的评价方向。这是科技人才分类评价的深入改革阶段。

从上述科技人才分类评价政策演进进程可以看出,我国科技人才分类评价经历了思想提出、初步确立、积极推进和深入改革等阶段,反映了我国推进科技人才分类评价的阶段性改革历程。就目前来看,我国科技人才分类评价制度呈现三大特征:一是目标明确,以创新能力、质量、实效和贡献为导向;二是路径清晰,根据科技人才所从事科技活动特点实施分类评价;三是任务具体,从评价标准、评价方式、评价主体、职称制度等方面完善评价机制。具有中国特色的科技人才评价体系正在逐步形成。

2 我国科技人才分类评价的典型案例分析

目前,科技人才分类评价改革措施正在推进落实过程中,一批研究机构、高校、企业等用人主体大胆先行,破旧立新,作出了重要探索。以下以北京某大学为例,聚焦科技人才分类评价制度建设,突出“分类”思想,总结分析其“人岗相宜、人尽其才”的人才评价改革经验。该高校结合学校实际,以科学分类为基础,以多元评价为手段,构筑了具有特色的人才分类评价体系,有效地激发了人才内生动力,释放了人才发展活力,相关改革经验可以为进一步推动科技人才分类评价政策加速落地提供有益思路和借鉴^[11]。

2.1 建立科学的人才分类评价制度

为了充分发挥人才智力潜能,更好地支撑“双一流”建设,该高校在人事制度改革中深入贯彻相关文件精神,突出人才“分类”评价思想,建立了科学的分类评价制度。学校根据实际情况,创新性地设置了教研、实验、管理、辅导员等自主评审八大专技系列,分类评价与激励不同人才,形成了适合各类人才的发展通道。具体而言,专技职务岗位包含高校教师岗位与其他专技岗位,其中教师岗位包含教学研究型、教学型和研究型(基础研究类、应用研究类和成果转化类),其他专技岗位包含实验系列(教学型、技术型)、教育管理系列、辅导员系列等。在评价标准上,将品德作为评价的首要条件,实行“一票否决”制。其次,根据不同岗位教师特点,分类确定评价内容以突出其实际能力和贡献。例如,教学型岗位重点考察教师的教学技能和教学实践经验;研究型岗位根据科技活动特征,进一步细分基础研究、应用研究、成果转化三类确定考察重点;教学研究岗综合考察教师的教学能力和科研能力。同时,在专技职务晋升路径上,构建

了“纵向畅通、横向互通”的人才发展模式，鼓励各类人才个性化发展，发挥专长，追求卓越。

2.2 健全分类评价机制

在建立科学的人才分类评价制度基础上，针对高校科研评价中“五唯”不良倾向，通过落实同行评议、代表性成果评价、设定重点刊物目录等方式深化改革，进一步完善分类评价机制建设。

在专业职务评聘中，采用同行评议方式。为确保评聘质量，对同行专家数量和质量做出明确规定。同时，对于具备条件的学院，要求开展学科国际同行评价，并将评价结果作为人才评聘的重要参考依据。

在专业职务晋升中，实行“代表性成果”制度。代表性成果以突出申报人学术水平创新性和显示度为准，不限于论文、专利、奖项等形式。同时，为了确保评审结果的客观性、公正性和有效性，学校还采用扩大同行评审专家数量、委托第三方学术评审机构开展评审等方式，为同行评议制度建设做出了有益探索。

此外，学校积极响应合理设置和使用论文、专著、影响因子等评价指标改革要求，扭转学术评价中的过分指标化倾向。学校考虑学科交叉、新兴学科发展需求和期刊分区标准，由各专业学院自主设置本学科及相关领域的重点刊物目录，并实施学科间期刊目录互认，同时明确论文“仅作为人才评价参考”的定位。

3 启示与建议

当前，我国科技人才分类评价改革在政策的落地方面仍然存在较大困难，而上述高校的改革经验为进一步推动相关政策加速落地提供了现实借鉴。

3.1 强化用人单位主体责任，因地制宜建立科学的科技人才分类评价体系

长期以来，科技人才评价被文献计量指标不加区分地简单替代，致使科研人员片面追求形式化而

无法专注于科技价值的真正创造。科技人才分类评价的目的便在于区分科技活动类型，引导科技价值认知的回归。建立科学的科技人才分类评价体系，要坚持以创新能力、质量、实效和贡献为导向；人才类别的确定要结合实际情况和实践，能够合理、有效地区分和反映人才从事科技活动特征；要强化用人单位主体责任，高校、科研机构、企业等用人单位要结合自身实际，合理分类，精准施策，在使用中发现和评价人才，扭转科技评价不良导向，客观真实反映人才价值。

3.2 深化改革，不断完善评价机制建设

科技人才分类评价体系要发挥预期作用，还需通过深化改革，不断探索、细化和完善评价机制，强化评价治理，营造公平公正的评价环境。

第一，要推行代表性成果评价。根据科技人才从事科技活动的特点，遵循科研工作规律，合理设置和使用论文、专利、影响因子等量化指标，突出标志性成果的质量、原创价值和对经济社会发展的实际贡献，并以此引导科技人员从事创新性研究。

第二，要完善同行评议制度。同行评议作为科技评价中最广泛运用的评价方法，也是代表性成果评价得以实施的关键。完善同行评议制度，不能局限于同行专家数据库建设，要特别重视同行评议专家的责任和信誉制度、退出和问责机制等建设，防止利益的干扰和权力的滥用，保证评价过程、评价结果的公开公平公正性。

深化科技人才分类评价改革的号角已经吹响，相关政府部门和科学共同体有必要加强合作^[12]，大力推广有效、可操作的实践经验，着力解决人才评价改革过程中存在的突出问题，推动改革取得切实成效。

参考文献

[1] 储文静. 我国科技人才评价研究文献的定量与定性分析研究[J]. 图书情报导刊, 2019, 4(05): 65-70.

[2] 中共中央关于科学技术体制改革的决定 [EB/OL]. [2021-02-18]. http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/szyw/200706/14/t20070614_11750377.shtml.

[3] 关于改进科学技术评价工作的决定 国科发基字 [2003]142 号 [EB/OL]. [2021-02-18]. http://www.most.gov.cn/tjcw/tczcwj/200708/t20070813_52375.htm.

[4] 科学技术部关于印发《科学技术评价办法》(试行)的通知 [EB/OL]. [2021-02-18]. http://www.most.gov.cn/xxgk/xinxifenlei/fdzdgknr/qtwj/qtwj2010before/201712/t20171227_137215.html.

[5] 国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006-2020年) [EB/OL]. [2021-02-18]. http://www.gov.cn/jrzq/2006-02/09/content_183787.htm.

[6] 关于印发国家中长期科技人才发展规划(2010-2020年)的通知 [EB/OL]. [2021-02-18]. http://www.most.gov.cn/tztg/201108/t20110816_89061.htm

[7] 中共中央 国务院关于深化科技体制改革加快国家创新体系建设的意见 [EB/OL]. [2021-02-18]. http://www.gov.cn/gongbao/content/2012/content_2238927.htm.

[8] 中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》 [EB/OL]. [2021-02-18]. http://www.gov.cn/xinwen/2016-03/21/content_5056113.htm.

[9] 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》 [EB/OL]. [2021-02-18]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-02/26/content_5268965.htm.

[10] 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》 [EB/OL]. [2021-02-18]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-07/03/content_5303251.htm.

[11] 杨静, 刘骁, 董国昭. 科学评价, 打破“一把尺子量到底” [J]. 神州学人, 2020(01)(S):36-39.

[12] 徐芳, 龚旭, 李晓轩. 科研评价改革与发展40年——以基金委同行评议和中科院研究所综合评价为例 [J]. 科学与科学技术管理, 2018,39(12):17-27.

Policy Evolution and Typical Case Study of China's Scientific and Technological Talents Classification and Evolution Reform

YANG LiuHua SHI Lei

(National Academy of Innovation Strategy, Beijing 100038, China)

Abstract: Classification evolution of scientific and technological talents is an important part of talent management and scientific and technological innovation. Based on relevant policies, this article divided the development of scientific and technological talents evolution policy into five stages: idea proposal, preliminary establishment, active promotion, comprehensive reform and in-depth reform. We found that the current scientific and technological talents classification evolution policies were still need to be implemented. Based on the successful experience of a university in Beijing,

this article put forward suggestions for accelerating implementation of scientific and technological talents classification evolution policy. This research can provide historical analysis and practical reference for the construction of China's scientific and technological talents classification evolution system.

Keywords: scientific and technological talents; classification evolution; evolution standard; peer review; policy evolution



杨留花 女，1989年生，博士，中国科协创新战略研究院创新人才所博士后，助理研究员，研究方向：科技人才评价。

Email: yangliuhua_306@126.com



石磊 女，1979年生，博士，中国科协创新战略研究院创新人才所副所长，副研究员，研究方向：科技人才、科技外交。

Email: shilei@cnaiss.org.cn