

卷首语

十八大报告中提出了“加快人才发展体制机制改革和政策创新”的要求，其中提出要改革人才评价机制，破除论资排辈、头衔崇拜，加快分类推进职称制度改革步伐，将科技成果转化运用实施纳入考评范围；继续改革完善职业资格管理，深化事业单位人事制度改革，进一步推行技师、高级技师聘任制度，探索建立企业首席技师制度；完善人才流动机制，打破地域、所有制、身份等制度性障碍；完善激励保障机制，推动工资收入分配制度改革，推动知识、技术、管理、技能等生产要素按贡献参与分配，完善人才评选表彰制度。

本期人才政策研究动态以人才评价体制机制创新为专题，有科技部科技人才交流开发服务中心高昌林对“人才评价问题要从体制机制上解决”的论述；有学者对创新人才评价需要何种生态、什么是科学评价方式、国际化与本土化相结合的人才评价机制等进行了详细的阐述；此外还以德国和深圳为例，分别介绍了德国科技人才评价怎样做到公开公平公正、深圳如何通过“举荐制”来扶持人才等。对人才评价体制机制多角度的分析与介绍，为我们研究人才评价体制机制创新提供了更多的参考。

研究专题

编者按：现在人才评价的问题出在体制和机制上，要通过深化改革来破除体制机制上的难题。改革的基本方向应当是放权，让各类人才评价的主体有充分的自主权，无论是选人还是用人，如果充分放权，就会找到某种合适的评价方法。

人才评价问题要从体制机制上解决

科技部科技人才交流开发服务中心：高昌林

科技人才评价确实很难，难在什么地方？首先是评价主体不一样。主体有政府、事业单位、企业，还有学会等科学共同体组织。主体不一样，评价的要求也是不一样的。

第二，评价对象不一样。有科学家、工程师和技术人员等，三百六十行行行不一样。对从事不同职业的对象进行评价，所适用的评价指标自然也各不相同。

第三，评价的目的不一样，比如招聘、晋升、选拔、奖励、承担任务、授予荣誉等。目的不同，对人才的要求也不同。

虽然评价主体、对象和目的不一样，但不管什么评价，都是基于对评价对象的某些能力、素质、经验、业绩和声誉等方面的判断，判断其与评价主体设定的评价目标的匹配程度。

现在人才评价的问题出在体制和机制上。有很多体制的问题，是原有的计划经济体制带来的。人才评价中存在的问题，体制内比体制外更突出。所谓体制内就是公共部门，包括政府、研究机构和大学。体制外也就是企业。相对而言，企业人才评价问题解决得比较好。企业的人力资源管理，从理论到实践，都已经比较成熟，已经发展成庞大的管理学科，分支很细，从薪酬到激励，从招聘到岗位设置，从团队建设到企业文化，已经形成了一些科学的理论模型和有效的管理方法，并且在不断地发展，不断地总结。

什么在阻碍体制内人才积极性的发挥？主要还是统得过多管得过死。比如，编制问题，国家的科研计划在增加，经费在增加，但编制是刚性的，不能突破。企业的研发经费和研发人员基本上保持了同步增长，公共部门的研发经费快速增长，但科研人员数量增长缓慢。现有的科研人员项目很多，基本上找不到人干活，只能增加临时编制，而临时编制对优秀青年人才缺乏吸引力，造成好的人进不来，

也造成内部竞争不够。

又如铁饭碗问题。科研单位大多是事业单位，虽然说实现了岗位设置和聘用制，但实际上只要进了事业单位就等于拿到了铁饭碗。好的留不住，差的流不出。再就是缺乏激励手段。科研事业单位在经费使用上缺乏自主权，在一些项目经费比重大而事业费偏低的单位，几乎没有什么有效的激励手段。

类似的问题还有很多，因此要通过深化改革来破除体制机制上的难题。改革的基本方向应当是放权，让各类人才评价的主体有充分的自主权，无论是选人还是用人，如果充分放权，就会找到某种合适的评价方法。

（本文节选自《人才评价问题要从体制机制上解决》）

（原文 2013 年 1 月 16 日刊登于《科技日报》）

编者按：近年来，我国在人才评价方面不断探索改进，然而从现实情况看依然存在较大的问题。本文从人才评价需要何种生态、降才如何不拘一格、什么是科学评价方式进行了详细的阐述，让我们对创新评价有了新的思考。

创新评价 让人才自由追梦

4 次申报院士都没有成功，却摘取了科学界最具影响力的荣誉桂冠。屠呦呦获诺贝尔奖的消息一经公布，便引爆了舆论，构建科学的人才评价机制，成为社会关注的焦点。

职称评审权下放、建立多元评价机制、科研评审改革……近年来，我国在人才评价方面不断探索改进。然而从现实情况看，官本位倾向、人才评价标准单一等顽疾依旧没有得到根本性扭转。如何创新评价方式，让人才各展其能、成长晋升，更好地激发人才创新创业干劲，亟待破题。

评价需要何种生态——行政、学术各归其位

受制于几千年传统思维的影响，官本位思想主导人才评价，成为广大科技人才反映最强烈的问题之一。“官本位是一个毒瘤，在损害人才评价的公平公正环境，在给人才成长散播迷雾、设置障碍。”中国人事科学研究院原院长王通讯说。

评价人才不是看其能力贡献，而是以官位高低论英雄，带来了严重的后果——行政级别成为获得项目、资金的 VIP 通道，大批一线科技人员因为没有官职和行政级别而得不到应有的重视和科技资源。“上至国家重大科研项目、计划，下到大学、科研机构的课题组，负责的鲜有年轻人的身影，大多是院士、校长或院长、博导。”21 世纪教育研究院副院长熊丙奇说。

一项调查印证了上述说法。北京大学课题组撰写的《人才评价机制调查研究结果报告》显示：约 55% 的被访者认为官本位思想对评价的公正性影响严重。

同时，科研人员学术话语权比不上“官帽子”，导致很多科技人员不能专心于科研。“一些科技人员想方设法去弄‘官帽子’，严重败坏了科研风气，腐蚀了科技人才队伍。”上海公共行政与人力资源研究所名誉所长、研究员沈荣华说。

评价的目的在于发现人才，为培养和使用提供标准和依据。构建科学的评价机制，必须对官本位导向进行纠偏。

事实上，相关政策早已在呼唤实践。2010 年发布的《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020 年）》指出：克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾

向，取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式。

然而，罗马并非一天建成。中国科学技术发展战略研究院研究员樊立宏认为，在宏观管理体制没有发生根本性变化的情况下，改善学术机构的小环境有助于抑制官本位的蔓延。

作为我国科技体制改革的试验田，北京生命科学研究所就是一个例子。从所长到普通工作人员都没有行政级别，一切唯学术是瞻，让年轻人潜心科研。受益于这样的环境，众多优秀年轻人才担纲起了重大科研任务，在关乎国计民生的生命科学前沿领域创造了许多重大原创性成果。

“去行政化”也为高校科研注入一池活水。中南财经政法大学于 2012 年推出“文澜学者”人才计划，强调处级及以上领导干部不能入选。校级领导和各学院院长也陆续退出学术委员会。一系列“去行政化”改革之后，该校国家社科基金年度立项数连年居全国财经政法类高校第一。

据公开信息披露，2014 年两院院士评选中，相关部门整治评选弊端，一批“高官”、“高管”被刷下来。学术的桂冠只为探求真理的科技人员准备，正在践之于行动。

“应让行政权力和专业领域各归其位。”中国人才研究会常务副会长吴江说，政府应下放权限、明确导向，还学术机构以自由生态，让人才在合理的评价中锻炼成长。

降才如何不拘一格——实绩为竿跳出评价怪圈

前不久，媒体上有这样一则新闻：一位育种专家，培育出好几个玉米新品种，每年为国家增产粮食数千万公斤，却由于没有精力写论文，连副研究员都评不上。

在黑龙江省农科院相关负责人看来，这是一个普遍存在的现象：“由于考核评价过度强调论文，不少科研人员把主要精力放在了实验室和图书馆，热衷于做实验、写文章、编项目，把下乡当成了负担，出现了科研和实践脱节的现象。”

除了论文崇拜，当前，人才评价中还存在学历崇拜——唯博士是举，资历崇拜——出国经历成为高校教授评定的“潜规则”等问题。由此导致的科研怪象为社会各界所诟病：应试科研、急功近利、心态浮躁……

畸形的评价机制，折射出人才评价标准单一的弊病。中科院科技政策与管理科学研究所研究员李晓轩坦言，要实现人才引领创新驱动，人才评价不能简单根据论文、奖励等指标，而应突出能力、实绩和贡献。

记者采访的数位科研人员表示，对于基础研究人才来说，论文作为体现成果的载体，这个“形式”不宜一棍子打死，需杜绝的是简单追求数量而不重质量。

“论文的原创和创新导向应是科研动机，发表论文的主要目的，不是为了追求高影响因子，也不是追求有多少人引用，而是把最原始的想法记录下来。”中国工程院院士高文表示。

“书本里长不出水稻，电脑里长不出水稻。”袁隆平的这句名言揭示了科学实践的重要性，也抛出了一个问题——广大应用研究和技术开发的科研人员实际贡献如何科学评定？对此，不少地方进行了探索。

黑龙江农科院把合作共建和成果转化分别列为评价标准之一，实行技术推广人员与科研人员、写在大地上的论文与写在纸上的论文同等待遇。日前 28 名一线技术推广科研人员破格晋升为研究员。

如果一个技术员有多个技术转让项目且交易额累计达到 100 万元，并且能够撰写相应技术报告，就可以用技术报告代替论文——今年 9 月，广东推出的改革举措为人才评价吹来一股新风。

宁夏对科研成果、社会贡献突出的专业技术人员，可破格晋升相应等级的专业技术职称。对长期在县级以下单位工作，技术能力过硬、业绩贡献突出、人品口碑良好的专业技术人员，可直接申报高一级职称。乡镇以下单位的专业技术人员评定职称，对论文、外语、计算机可不作硬性要求。

“英雄不问出处”，以实绩为导向的人才评价赢得喝彩，也让青年技术人才更加立足岗位实际干事创业。毕业于中国石油大学的博士张安贵，进入宁夏神华宁煤集团以后，主动要求到一线锻炼。“博士下车间”一时传为佳话。短短两年，张安贵自立“科研项目”、成立“攻关小组”，将技术应用到生产一线。去年底，他因业绩突出被公司选派到项目技术管理部担任一级专责工程师。

什么是科学评价方式——尊重规律才能辨才试玉

“如果比尔·盖茨或是乔布斯来应聘，你打算怎样评价衡量他？”二人都有辍学、休学的不良记录，且个性突出，但在相关领域成就非凡。这一话题看似无厘头，却在实践中拷问：采用何种人才评价方式更科学合理？

一边是人才的追问，一边是亟待改变的现状。当前，我国科研人才评价方式还存在着诸多不足：科研评价急功近利，“掀锅盖”太勤，很多人忙于争课题、争项目、应付考核，难以潜心研究；评价主体单一，用人单位的主体地位和话语权没能充分彰显；缺乏对不同类型的人才进行分类评价的手段。

“沿用计划经济时代的方式评价人才，不尊重社会主义市场经济规律和人才成长规律，是我国人才评价问题产生的根本症结。”国家科技进步二等奖获得者马玉山指出。

为破解这些问题，近年来，一些地方以市场经济规律和人才成长规律为遵循，开始了探索。

——开展市场化、社会化的多元评价机制。上海、深圳等地先后开展了以薪酬评价、投资评价和第三方评价（行业协会）等为主要方法的评价方式探索。

——下放职称评审权。黑龙江将教育、卫生、农业高级职称评审权下放。广东向高等院校、科研院所、新型研发机构、大型骨干企业、高新技术企业等下放职称评审权。

——按照科研周期进行评价。北京生命科学研究所所有实验室主任的考核周期都是 5 年，5 年内不考核、不评价。给予充分科研时间，避免了评价急功近利。研究员李文辉在乙肝病毒感染细胞机理上取得重大原创性发现，之前的 5 年中他只发表了一篇小文章。

这些改革举措，为广大英才带来福音。不少人才反映，评价更多元了，结果更权威了，人才更受益了……

此外，人才具有差异性，评价手段要充分尊重不同种类人才的特点设置。中国人事科学研究院研究员孙锐建议：“要构建分类分级的管理体系，提高人才评价的针对性和有效性。”

记者了解到，目前，山东、湖北等地已经启动了针对高校、医院的岗位分类管理改革，尝试对教师、医生等设立不同类型岗位，设置不同的职称评价标准和方式。科学的评价正给人才成长、发展注入新的动力。

“鹰击长空，鱼翔浅底，万类霜天竞自由”。未来，各地能否根据各类人才的特点，进一步完善科学评价机制，营造自由畅通、公平公正的人才出彩环境，将决定着新一轮科技和产业变革浪潮里中国的实力和席位。

（本文节选自《创新评价 让人才自由追梦》）

（原文 2015 年 11 月 27 日刊登于《中国组织人事报》）

编者按：人才评价机制是人才培养的指挥棒，优化人才成长环境在很大程度上取决于人才评价机制。在全球经济一体化进程不断加快的今天，人才评价机制必须要有国际化标准。但仅仅以国际性为唯一标准来评价与选拔人才是有缺陷的，所以人才评价机制还应有本土化标准，尤其是人文社会科学人才更应具有鲜明的“中国特色”。

国际化与本土化相结合的人才评价机制

杨瑞龙

人才评价机制是人才培养的指挥棒，优化人才成长环境在很大程度上取决于人才评价机制。当代的国与国之间的竞争、企业与企业之间的竞争，核心是人才的竞争。建设创新型国家、创新型组织，关键要有培育创新型人才的土壤。其中非常重要的工作就是要伴随着时代的发展，创新与改革、优化人才评价机制，让一大批具有创新能力的人才脱颖而出，为中华民族的伟大复兴奠定坚实的人才基础。

在全球经济一体化进程不断加快的今天，人才评价机制必须要有国际化标准。自邓小平开创的改革开放路线以来，我国从闭关锁国演变为一个在国际舞台上扮演重要角色的国家。中国离不开世界，世界也越来越受中国影响，在全球政治经济军事竞争愈演愈烈的过程中，人才的国际竞争也越来越激烈。因此，十八届三中全会报告指出要“加快形成具有国际竞争力的人才制度优势，完善人才评价机制，增强人才政策的开放度，广泛吸引境外优秀人才回国或来华创业发展”。所谓国际化标准，应当包括：①国际可比性，与国际接轨，达成国际共识；②开放性。

另一方面，仅仅以国际性为唯一标准来评价与选拔人才是有缺陷的。为了鼓励人才直面中国的现实、理论联系实际、回应中国改革开放与发展中的重大问题，为中华民族的伟大复兴作出更大贡献，人才评价机制还应有本土化标准，尤其是人文社会科学人才更应具有鲜明的“中国特色”。本土化评价标准的必要性来源于一下几个方面：①人文社会科学还具有意识形态特征；②中国国情、自然禀赋、制度特征；③特定发展阶段的发展任务、发展目标。

以经济学的人才评价机制为例。自改革开放以来，中国的经济体制由计划经济转向市场经济，改革目标是建立社会主义市场经济体制。改革开放中遇到的重

大理论与现实问题在传统政治经济学的理论体系中找不到答案，从而有了共识，即照搬照抄马克思主义经济学的个别教条是没有出路的。市场经济最成熟的运行模式是现代西方国家的市场制度，揭示市场经济运行规律最成熟的理论就是现代西方经济学。因此，自上世纪 90 年代以来，经济学研究与教学国际化进程不断加快，表现为：①研究范式西方化或主流化；②强调与国际惯例接轨；③以国际发表与引用率为评级标准；④经济与教学模式美国化。

经济学的单纯国际化面临的问题：①马克思主义经济学被边缘化，甚至在有些学者眼里，马克思主义经济学就意味着保守、倒退；②单纯追求国际发表、忽视现实问题；③理论脱离实际现象严重，教学模式的分化大大压缩了马克思主义经济学比重；④海归人才与本土人才待遇不同导致的冲突，由于中国面临的特殊国情及不同于发达国家的发展阶段，照搬照抄现代西方经济学的教条也不行。

经济学的创新——中国经济学时代的到来。中国气派、中国风格经济学理论体系与教学模式的形成，是以马克思主义经济学为指导、吸收现代西方经济学的有用成分，直面中国现实解答中国改革开放与经济发展中的重大现实问题，形成既能与国际接轨又能解决中国问题的研究成果及具有国际竞争力的优秀经济学人才。因此经济学人才评价标准不能以国际化排斥本土化，也不能以本土化排斥国际化，而应是把国际化与本土化标准有机结合起来，激励人才直面中国、走向国际，形成具有中国气派、中国风格的经济学理论体系与人才培养模式，提升我国经济学人才的竞争力，为中国的改革开放与经济发展做出更大的贡献。

（本文节选自《中国人大教授杨瑞龙：国际化与本土化相结合的人才评价机制》

（原文 2014 年 1 月 21 日刊登于光明网）

编者按：德国的科研管理和技术创新工作在西方发达国家中独具特色，体现在科研政策、科技体制、科研和开发活动、科研成果的归属和评定、科技人才评价等诸多方面，建立有完善的教育、科研和技术开发体系。本文从德国科技人才评价的主要特点、德国科技人才评价的启示、科技人才评价指标体系的重要规律上进行了详细阐述，将为我国的人才评价提供参考性的建议。

德国科技人才评价怎样做到公开公平公正

程 萍

德国的科研管理和技术创新工作在西方发达国家中独具特色，体现在科研政策、科技体制、科研和开发活动、科研成果的归属和评定、科技人才评价等诸多方面，建立有完善的教育、科研和技术开发体系。伦琴、普朗克、爱因斯坦等世界著名科学家、诺贝尔奖获得者均产生于德国。目前，除美国外，德国是诺贝尔奖得主人数最多的国家之一，德国的科技创新能力居全球领先地位。

德国科技人才评价的主要特点

大学在科技人才评价中享有较高的自主权。在德国，大学和科研院所拥有较高的自主权，围绕本校（院所）的教学和科研定位制定相应的评价指标，选择相应的评价方法，评聘各级人才，政府不过多干预。各大学对教授的选聘控制非常严格，教授职位根据专业需要和师生比例设置为固定数额，只有当教授因故空出职位后，才考虑招聘。这种做法保证了教授的质量，控制了教师的数量，保证高校具有较为合理的教师结构和师生比例。

科技人才选聘和评价的标准与过程具有公开性。不仅是在德国，公开性是发达国家科技人才选聘和评价制度中一个显著的共同特点。大学一经决定选聘教授，便会向其他院校及有关专业学会发出选聘信息，同时在全国专业报刊上刊登广告，在世界范围内广泛遴选。通过应聘、竞争、评价，有利于选贤任能，有利于大学间、大学与社会之间不同学术流派、学术观点和不同学风的交流，活跃了学术思想，促进了创新和国家整体科学技术的发展。

严格的科技人才评价条件及评价程序。德国与其它发达国家高校对教师（教授）都有着明确的评聘条件（指标），还具有一套严格的考核制度，通过相应的程序实现评价，以确保选聘教师的“名副其实”。如果没有严格的评价程序，标准的实施只能流于形式。这种评价和考核不仅适用于选聘教师（教授）时，而且

贯穿于教师（教授）的日常管理、晋升评价等全过程，同时，用于各级各类科研项目的申请中。

规范、系统的科研与教学成果统计管理体系。德国许多大学都有一套行之有效的教师（教授）管理评价体系，包括相应的指标体系、数据库和组织机构，并且正在逐步同教师（教授）的选聘、评价工作相结合。其特点是制度化、规范化、多样化、管理专业化。这套管理评价体系，主要依靠专业的管理部门，通过网络和计算机系统得以实现，而并非由院系或教师（教授）个人填报和认定。

评奖少而精。在德国和一些发达国家，科技人才评价指标及其方法之所以能够比较有效地发挥相应作用，究其原因还包括：不搞“照顾”、“平衡”、“资历”性评聘，必须是学术水平和品德境界都达到一定高度的人才有可能进入精英层次；评奖少而精，由权威的学术机构评选，而非由政府评选；有比较完整、严格的评价监督机制，并体现在整个评价过程中。

德国科技人才评价的启示

德国科技人才评价的特点与德国社会整体实现了功能分化有关。德国著名社会学家尼克拉斯·卢曼提出的全社会功能分化理论和科学系统功能理论从一个全新的视角阐释了为什么在已经和基本实现社会功能分化的国家，科技人才评价能够基本实现公开公平公正，也解释了在尚没有实现社会功能分化的国家中，科技人才评价中出现种种问题的根本原因。

功能分化系统理论视角下的科技人才评价体系。根据功能分化系统理论，社会中的每个功能系统都会进行系统内部的“反射性”观察，对系统内部的活动、沟通进行观察、评估和判断。卢曼认为，每个社会系统内部都存在着一种非对称的行动者和观测者关系，比如政治系统内部的政治家和选民，教育系统内部的老师和学生，法律系统内部的法官和法庭旁听观众等。科学系统内部的主要行动者和观测者的关系有别于其它社会系统，主要行动者是科学研究人员和科学工作者，而主要的观测者还是科学研究人员和科学工作者。在科学系统内部，只有科学家能够评价科学家，科研人员能够评价科研人员，观测者是同一科学研究领域的研究者和科学家，行动者则通过学术行为（出版学术专著、发表学术论文、组织或参加学术会议、参与学术讨论等）接受观测者的评估、评价和判断，并且与观测者进行科学范围内部的互动，按照科学规律进行沟通。这就是同行评议。

卢曼理论认为，认识现代社会中组织机构的重要作用是理解功能分化社会的关键。在阶层分化的社会，特别是历史上的封建王朝时期，或是在没有实现功能分化社会的国家，人与人之间的“阶层属性”和“人际关系藕联”是解决社会问

题的重要手段。比如，在司法争端中，人们首先寻求的是人际关系、人情网络和社会网络，而在发达的功能分化国家，人们依赖的是对制度的信任，特别是对现代社会组织机构的信任。

卢曼认为，现代社会的沟通必须通过组织机构来完成和实现，而组织机构本身是“非人格化”和“非人际关系化”的，组织内部的沟通只能按照制度要求和每个功能系统的基本规律和编码来进行运作。比如对于某个学术奖项的评价以及对于某个教授职位应聘的评审，在功能分化的社会里，这样的评价体系总是由特定的组织机构来完成，或者说是由一个中立的团体机制来评判；而在非功能分化的社会里，“人际关系藕联”往往取代了机构和制度本身的评价，也取代了功能系统本身的规律和观察符码，最后的结果是人情关系取代机制理性，关系网络取代了组织判断，个体非正当利益取代了功能系统的独立封闭操作，导致的结果是走样的，是以损害制度理性为成本代价的。一个缺乏现代组织机构的社会，远远不是功能分化的社会，即使表面上拥有现代组织机构，但是人情关系的藕联和人的因素能够时时干预组织独立运作，这样的社会，距离功能分化社会还相当遥远。当在一个社会中民众基本上不信任组织机构的运作的时候，就是一种变相地对制度理性的否定，也是一种功能分化社会尚未形成的制度表征。

科技人才评价指标体系的重要规律

运用社会功能分化理论分析德国科技人才评价机制，可以在理论层面上发现一些总体性的重要规律。

1.科技人才评价指标体系的研究和评价是通过科学系统的“纲要计划”（如学术讨论、科学论文、科学出版物、科研项目等）来实现对科学系统内部主要行动角色——科研人员的观察，进而实现科学系统对自身的反射性观测，达到科学系统“评估”、“内省”、“反思”、“改革”和“创新”的目的。任何系统都必须实现系统对本身内部沟通和操作的观察和评估，才能实现内部运作的透明化，才可能实现系统内部的可控制性管理。

2.科技人才评价指标体系既然是科学系统内部的观察和检验，也体现着“科学形塑科学”的基本社会规律，这样的观测和评价必然是通过科学内部制度化的机制来完成的。离开制度化的机制，就不可能系统地、全面地和有组织、有架构地达到科学系统自我反省的基本社会功能。因此，必须形成一个制度化的指标体系，来进行综合的、广泛的预测和评估，使科学系统能够更深刻地实现自我认识和自我反省，进而能够不断地进行科学系统内部的改革和创新。

3.由于科学系统是功能分化、自我形塑的社会系统，科学系统内部的运行只

能按照科学系统的二元符码存真/验误来进行沟通,科技人才的评价作为科学系统内部的沟通,也必须严格按照科学研究领域的学术标准和学术规范来评价,任何外在的媒介和编码比如权力和货币对科技人才评价进行直接或间接干预都必将以扭曲科学求真的过程为代价。

4.科学系统内部也高度分化成为各个不同的学科,卢曼称这一分化为“分节分化”(如经济学、法律学、哲学、历史学、社会学等),每个学科和学术研究方向都因为其内部规律和运行逻辑不同而大相径庭。因此,每个学科内部的评价都必须由学术方向最接近的科学研究人员组成专业的评审团队和专业评价体系完成。“同行评议”正是体现了现代科学高度分化和高度复杂的特征的一种评价方法。

5.由于现代社会功能系统得以实现的前提条件是独立运行的现代组织机构,因此任何科学人才评价都离不开现代社会的组织架构和机构体系。为了对科学系统内部的活动实现评价,就离不开高校、学术研究机构等科学系统内部的基础组织机构,同时为了实现建立科学的人才评价体系,就必须在机构内部建立相应的从属机构或是附属机构(比如评审委员会),通过组织化的机制来实现专业化的评价和判断。

6.任何评价体系都是系统内不同观察者进行的观察和评价,因此评价系统必须保持客观、中立的原则。评审委员的选择是可以脱离地域、地区和国籍限制的,只要归属于学术同行,任何地区的评委都可以参加科学技术人才的评价。

7.卢曼认为,一个系统本身的“合法化”必须通过程序来完成,没有程序正义,就谈不上结果“合法化”,而组织的存在是产生程序和尊重程序的前提条件。在科学人才评价体系中,也必须遵守程序性正义的基本原则,只有当人们严格遵守组织化的“程序”时,才能做到评审结果具有公信力,具有基础的合法性,为科学系统内部的主要行动者所信赖。

(本文节选自《德国科技人才评价怎样做到公开公平公正》)

(原文 2009 年 9 月 8 日刊登于学习时报)

编者按：深圳首创“举荐制”扶持人才，是我国人才评价突破传统评价模式上的创新。本文对深圳的“举荐制”进行了说明，并对深圳为什么要实行“举荐制”以及“举荐制”的操作方式、被举荐人所享有的扶持政策进行了详细的阐述。

深圳首创“举荐制”扶持人才

张小玲

只要是具有发展潜能的人才，即使未达到传统评定标准，深圳也将给予政策扶持。2015 年 3 月 3 日，《深圳青年创新创业选拔支持实施方案》（以下简称《方案》）公布实施，在全国首创“举荐制”选拔创新创业人才。深圳市人社局同时公布了王石、马蔚华、王传福等 20 名举荐委员名单。他们可以直接举荐人才，获举荐人才将纳入后备级人才重点培养扶持。

“深圳不能拒绝挡在传统标准之外的人才”

“举荐制”是通过深圳市政府从相关领域遴选和聘任的举荐委员，凭借其在相关领域的成功经验和识人用人的能力，以举荐的方式为深圳发现和推荐有潜质的青年创新创业人才的一种人才认定方式。

据深圳市人社局介绍，此前深圳的人才扶持政策主要针对已取得成果的人才，而“举荐制”则是将尚未取得成绩但具有潜力的人才纳入深圳高层次专业人才队伍中，向被挡在传统评价标准之外的人才敞开了大门。“深圳不能拒绝被挡在传统评价标准之外的人才。”深圳市人社局副巡视员林超英说。

根据《方案》，将从新一代信息技术、新能源、互联网、文化创意、生物、新材料、生命健康、海洋、航空航天、机器人、可穿戴设备、智能装备等深圳市战略新兴产业和未来产业领域的应用研究、技术创新和创业领域，选拔青年创新创业人才。

《方案》计划，从 2015 年起，用 5 年时间，每年重点选拔不超过 40 名优秀创新创业青年人才，纳入深圳高层次人才的后备级人才范围重点培养扶持。

举荐委员无报酬一年可荐两人

已获深圳市政府聘任的首批举荐委员共 20 名，是从深圳已认定的国家级以上高层次专业人才、“孔雀计划”A 类人才、知名企事业单位、科研机构 and 高等院校负责人中遴选产生的。仔细分析发现，举荐委员多选自深圳市战略新兴产业和未来产业领域。例如来自新能源领域的贝特瑞董事长贺雪琴，新材料领域的光启

研究院院长刘若鹏，新技术领域的中兴通讯副总裁曾力，航天航空领域的深圳航天科技创新研究院院长张华，健康领域的赛百诺总裁徐卫，文化产业的丝路数字董事长李萌迪。

根据《方案》，举荐委员自行决定举荐对象，可以是自己发现的人才，也可以是获得其认可的自荐者。

据悉，举荐委员聘期 5 年。举荐属于个人自愿公益行为，不收任何报酬。在举荐制实施初期，每位委员每年可举荐不超过两名优秀青年人才。未来将视实施效果调整举荐委员和举荐数量。

深圳市人社局表示，举荐人和举荐对象都将向社会公示，接受社会监督。

焦点——哪些人有机会获得举荐？

《方案》规定，“凡在深工作、学习或自主创业两年以上，年龄在 35 周岁以下，开展应用研究、技术创新或者创业项目属于我市战略性新兴产业和未来领域，具有发展潜能并符合相关推荐条件的，可向举荐委员自荐。”举荐委员的联系方式则已在深圳市人社局网站公布。

深圳市人社局副巡视员林超英说，不论专业背景、学历程度，不分户籍，符合条件之一者可申报，例如有独特的科研方法或思路，从事产业核心技术研究，科研团队带头人，创办的企业正在进行技术成果向生产力转化，企业拥有自主知识产权或创新商业模式等。

特别优秀或急需的人才，可不受在深两年时间限制。深圳市人社局副巡视员林超英举例，“哪怕是在英国工作的好苗子，愿意来深圳，举荐委员也可以推荐”。

获荐人才享受哪些扶持政策？

举荐委员举荐的青年创新创业人才，经相关程序确定后，将作为深圳高层次人才的后备级人才或海外高层次 C 类人才范围重点培养扶持，可享受相应的扶持政策。

相关政策包括：鼓励所在单位将其列为重点培养对象，积极为其提供良好的发展环境，提供参与或主持重大项目、开展科技交流与合作等机会；确定为深圳后备级人才或海外高层次 C 类人才，享受住房、子女入学、配偶就业、学术研修等配套政策；按规定享受市创业就业扶持政策。

此外，还将鼓励所在单位将其列为重点培养对象，积极为其提供良好的发展环境，提供参与或主持重大项目、开展科技交流与合作等机会。

深圳市人事人才公共服务中心还将向风险投资类机构推荐这些人才，争取社会资本关注和支持。

深圳为什么要搞人才举荐制？

深圳市人社局副局长林超英说，“过去的人才选拔方式，都是以选拔、评选的方式，按条件选出一定数量的人才。但是，现行的高层次人才认定方式主要针对在科研、应用、技术创新和创业领域已取得成果的人才，暂未覆盖到有发展潜力、尚未取得成果的青年人才，而这部分青年人才正处急需扶持阶段。”

深圳市人社局表示，实施举荐制，主要为了进一步优化深圳人才发展环境，完善现行高层次人才认定方式，不拘一格选拔人才，为有发展潜能的优秀青年创新创业人才开辟认定通道，提高在深创新创业青年人才的成材率。

“深圳不能拒绝被挡在传统评价标准之外的人才。”林超英说，举荐制正是将这部分尚未取得成绩但具有潜力的人才纳入深圳的高层次专业人才队伍中，解决其在工作、生活的实际需求。举荐制也是对深圳市高层次人才“1+6”政策的补充完善，对于不符合现行高层次人才认定方式、孔雀计划等传统标准的人才，深圳也给予其脱颖而出的机会。

（本文节选自《深圳首创“举荐制”扶持人才》）

（原文 2015 年 3 月 4 日刊登于南方都市报）

手机【人才时讯】信息汇编

(2015 年 11 月)

上海发布国内人才引进办法 重点引进五类人才

【2015-11-2】上海发布国内人才引进政策实施办法。办法强化市场导向，主要以薪酬评价、投资评价和第三方评价（行业协会）等方法引才。在引才对象上，重点引进创业人才、创新创业中介服务人才、风险投资管理运营人才、企业家等五类人才。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/politics/2015-10/31/c_128378925.htm

2015 浙江·杭州国际人才交流与项目合作大会 11 月 4 日-6 日在杭举行

【2015-11-3】2015 浙江·杭州国际人才交流与项目合作大会将于近日举行。本届大会分会场活动规模由去年的七场增加到九场，新增江干区、富阳区分会场，此外还推出“创客天下”海外高层次人才创新创业大赛，探索引进人才和先进项目新模式。

相关链接: <http://hangzhou.zjol.com.cn/system/2015/11/02/020897697.shtml>

教育部发布《高等职业教育创新发展行动计划（2015-2018 年）》

【2015-11-4】教育部日前发布《高等职业教育创新发展行动计划（2015-2018 年）》。行动计划指出高职创新发展的 6 个方面，包括发展动力向院校自主转变、教师队伍向注重双师结构转变、社会服务向教学培训与应用研发并重转变等。

相关链接: http://news.eastday.com/eastday/13news/auto/news/china/u7ai4837089_K4.html
http://news.jyb.cn/info/jyzck/201511/t20151103_641792.html

国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》

【2015-11-5】国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》。方案提出，国家将鼓励和支持不同类型的高水平大学和学科差别化发展，总体规划，分级支持，每五年一个周期，目标是到本世纪中叶，一流大学数量和实力进入世界前列。

相关链接: <http://news.cntv.cn/2015/11/05/ARTI1446689743395902.shtml>

杭州湾新区重金打造新版人才公寓 最高可获 80 万元补贴

【2015-11-6】《宁波杭州湾新区企业人才申购人才公寓实施办法》近日出台。新版人才公寓政策在高层次人才范围界定上有较大突破，高端化导向更加明显，并首次将“创客人才”等新兴人才纳入政策，各类人才补贴最高为 80 万元，最低为 10 万元。

相关链接: <http://cx.zjol.com.cn/ch105/system/2015/11/06/019897134.shtml>

国务院发文促农村电商发展: 实施百万英才计划

【2015-11-9】国务院下发《关于促进农村电子商务加快发展的指导意见》。意见明确了培育农村电子商务市场主体、扩大电子商务在农村的应用、改善农村电子商务发展环境三方面重点任务, 提出实施农村电子商务百万英才计划, 培养农村电商人才。

相关链接: http://news.cnr.cn/native/gd/20151109/t20151109_520443442.shtml

上海鼓励科研人员创业: 保留人事关系 3—5 年

【2015-11-10】日前上海发布《关于完善科研人员双向流动的实施意见》。意见规定事业单位的科研人员可带着科研项目和成果离岗创业, 在 3-5 年的创业孵化期内保留人事关系, 担任领导职务的也可以在辞去职务后以科研人员身份创业。

相关链接: http://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_1390024_1

浙江宁海县推出高层次人才“生活服务绿卡”

【2015-11-11】近日浙江宁海县推出面向高层次人才的“生活服务绿卡”, 从生活上保障高层次人才既引得进又留得住。生活绿卡服务联盟预计年内可签约吸纳酒店、旅游景点、医院、银行等 20 余家成员单位, 将惠及首批高层次人才持卡户上百人。

相关链接:

<http://www.zuzhirenshi.com/dianzibao/2015-11-09/3/a0d0029c-aaa2-4e06-9b63-1315152a95cf.htm>

深圳高层次人才认定标准修订 创业者投资人可为高层次人才

【2015-11-12】《深圳市人才认定标准(2015)》近日发布。新标准增加用人主体评价作为人才认定的前置条件, 规定创业者、投资人均可认定为高层次人才, 注重高层次人才团队作用, 增加团队人才认定标准, 并增加国防、军队科技人才认定标准。

相关链接: <http://city.shenchuang.com/szyw/20151112/268781.shtml>

山东将打造高素质专业化智库高端人才队伍

【2015-11-13】山东近日印发《加快智库高端人才队伍建设的实施意见》, 提出在未来五年将面向海内外选拔 300 名左右智库高端人才, 纳入储备库, 实行动态管理, 管理期为 5 年, 并分领域遴选 30 名左右的首席专家, 确定为“泰山学者特聘专家”。

相关链接: http://www.sd.xinhuanet.com/2015-11/13/c_1117131616.htm

宁波出台人才住房保障实施细则 顶尖人才可享 300 万安家补助

【2015-11-16】宁波近日出台《关于优化人才住房保障的实施细则》。细则围绕高层次人才安家补助、高级人才在甬购房补贴、创客人才和基础人才在甬首次购房补贴、住房公积金贷款优惠享受流程等方面进行明确，其中顶尖人才可享 300 万安家补助。

相关链接: http://news.youth.cn/jsxw/201511/t20151109_7291917.htm

三部委联合下发意见: 鼓励部分普通本科高校向应用型转变

【2015-11-17】教育部等三部委近日发布《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》。基本要义是已有普通本科高校的转型发展，转型的关键是明确办学定位、凝练办学特色、调整办学思路和办学模式，而不是“挂牌”、更名或升格。

相关链接: http://edu.southcn.com/jygz/content/2015-11/16/content_137002796.htm

http://www.gov.cn/xinwen/2015-11/16/content_2966649.htm

广州公布创业带动就业补贴办法 创业最高获 25 万元补贴

【2015-11-18】广州发布创业带动就业补贴办法。补贴共 10 项，包括创业培训补贴、租金补贴、带动就业补贴、创业企业社会保险补贴等。创业者个人补贴最高约为 4.8 万元，在获得“赢在广州”创业大赛一等奖条件下，各类补贴最高可达 25 万元。

相关链接: http://gz.ifeng.com/zaobanche/detail_2015_11/12/4547214_0.shtml

成都每年投入 2 亿 四项人才新政助推本土创新创业

【2015-11-19】成都近日出台四项人才新政，首次瞄准本地人才。新政拟每年投入 2 亿元，遴选、培育重点领域急需的中青年骨干人才、青年大学生人才、产业实用人才以及为各政府职能部门科学决策提供咨询意见的专家，激发本地人才创造活力。

相关链接: <http://news.163.com/15/1119/06/B8P0K7VH00014AED.html>

宁波发布新政宽容创业失败 10 万以下不良贷款由基金代偿还

【2015-11-20】宁波近日出台《关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》。意见中首次提出“宽容创业失败”。创业者创业失败，贷款金额在 10 万元以下的，由创业担保基金全额代偿，贷款金额超过 10 万元的，由创业担保基金代偿 80%。

相关链接: <http://bay-hzrb.hangzhou.com.cn/system/2015/11/18/012954965.shtml>

中部四省会城市签协议 创业贷款税收扶持政策四城互惠

【2015-11-23】长江中游城市群四省会城市签署深化“双创”合作一体化备忘协议，在创新

创业的人才、金融、市场一体化合作方面达成 12 项协议。根据协议,创业人员在武汉、合肥、长沙、南昌任一城市创业,都可享受当地创业担保贷款等扶持政策。

相关链接: <http://news.cjn.cn/sywh/201511/t2741691.htm>

上海社科院“海外人才数据库”正式开通

【2015-11-24】上海社科院搭建的“海外人才数据库”正式开通,旨在解决海外引智工作中的信息采集与动态追踪问题。目前已建成海外理工科华人教授数据库、海外华人科学家数据库、海外专业技术社团数据库、上海科技海归数据库等多个专题数据库。

相关链接: http://sh.xinhuanet.com/2015-11/23/c_134845921.htm

高端医疗再迎政策提携:医疗人才松绑

【2015-11-25】国务院发布《关于加快发展生活性服务业促进消费结构升级的指导意见》。意见指出将扩大健康、养老等生活性服务业专业人才规模,推动医疗、教育等领域人才以多种形式充分流动,完善医疗、养老服务护理人员职业培训补贴政策。

相关链接: <http://business.sohu.com/20151124/n427821334.shtml>

东莞拟出台特色人才特殊政策实施办法

【2015-11-26】东莞起草修订《特色人才特殊政策实施办法》。办法打破以落户为依据的政策限制,特色人才可凭劳动合同等证明材料申请享受住房奖励等人才政策,其中特级人才最高可获 250 万购房补贴,此外人才子女可直接入读市级公办中小学。

相关链接: <http://gd.sina.com.cn/dg/2015-11-24/city-dg-ifxkwuwv3581029.shtml>

广东深圳打造海归创业“基地+学院”双平台模式

【2015-11-27】广东首个国家级留学报国基地和首个国家级海归创业学院近日成立。基地将为不同类型、不同层次的海外留学人才提供针对性服务,创业学院则是非全日制、非学历教育的短期公益创业培训平台,主要面向海内外留学人员创业人士招生。

相关链接: <http://www.gqb.gov.cn/news/2015/1127/37182.shtml>

深圳首创“举荐制”选拔青年创新创业人才

【2015-11-30】《深圳青年创新创业选拔支持实施方案》近日公布,在全国首创“举荐制”选拔创新创业人才。举荐制是通过市政府从相关领域遴选和聘任的举荐委员,采取举荐将尚未取得成绩但具有潜力的人才纳入高层次人才队伍的一种人才认定方式。

相关链接: http://news.xinhuanet.com/politics/2015-11/30/c_128482688.htm