



破解人才评价“五重五轻”难题

许为民

人才评价体制机制改革，站在更广的视野，也可以看作是人才发展的供给侧结构改革，是顺应人才发展规律和市场经济发展规律的改革。通过人才评价机制改革，在经济社会发展需求引领下，实现人才资源供给结构性优化。

《关于深化人才发展体制机制改革的意见》围绕当前我国人才发展中的重大体制机制问题，提出了全面深化改革要求。在创新人才评价机制方面，从突出品德、能力和业绩评价，改进人才评价考核方式、改革职称和职业资格制度等方面提出了要求，指明了推进改革的方向。

人才评价是人才开发的指挥棒。人才开发的引育用留所有环节，都离不开人才评价。引进什么样的人，培训要达到什么样的目标，如何考核人才绩效，以什么为依据激励和晋升人才，这一系列人才开发过程，都离不开科学、合理、公平的人才评价。只有准确地评价人才，才能让人才在最合适的位置发挥最大的

价值，才能实现激励的有的放矢，真正激发优秀人才的能动性和积极性。

目前我国人才评价存在的主要问题可以概括为“五重五轻”：评价主体重政府轻用人主体，评价以政府部门为主导，行政化倾向明显，直接用人单位缺少发言权，用人主体作用难以体现，同时承担人才评价的社会组织发展不够健全；评价客体重事业单位轻企业，职称评定大多是针对事业单位的专业技术人才开展，对企业的工程技术人才、技能人才等评价体系不够健全；评价内容重理论轻实践，特别是各类职称评定都把发表论文、承担高级别课题、通过外语和计算机考试作为重要甚至主要标准，在实

际一线的也不能例外；评价资源配置重高端轻基层，人才评价的资源过于集中在高端人才，“马太效应”严重，难以引导人才向创新一线和基层流动。评价依据重学历学位轻人才发展潜力，评价首先看学历学位，片面追求“211”“985”大学的第一学历，对于人才的实际贡献和发展潜力评价不足。

破解人才评价“五重五轻”的根本出路，在于深化体制机制的改革。具体而言，可以从以下几个层面加以推进和实施：

在宏观机制层面，要改变政府部门直接参与或干预用人单位内部人才评价现象，以绩效和社会贡献为依据，评价企事业单位的人才开发整体状况。特别

是部分评审专家对最新领域也并不很了解，有些新技术、新模式反而入选不了。二是评选周期较长，比如，福建省引才“百人计划”，历时一年多，往往造成人才最需要支持时却得不到支持。三是需要成批评审，组织起来花

时间精力，无法做到引进一个确认一个。四是人才是否入选不确定，支持对象都是已经落地的，在制度设计上无法实现在未聘任之前就进行评价认定。五是为了追求公平性，只能采取同一标准进行评审，无法对特别区域、特殊行

业给予倾斜，往往评选结果区域性结构非常不合理。☞

(作者系福建省委人才办主任、省委组织部人才工作处处长)