

## 政策时评

### 人才评价机制改革的几个重点

——《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》解读

浙江省人才发展研究院 任源

人才评价是选人的前提，也是用人的总结，“是人才发展体制机制的重要组成部分”。现阶段，我国人才评价机制中存在分类评价不足、评价标准单一、评价手段趋同等问题，亟待解决。今年 2 月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（以下简称《意见》），加快推进人才评价机制改革。《意见》不仅对人才评价的标准、方式、管理服务制度等提出了改革创新的要求，还分别针对重点领域的人才队伍提出了人才评价意见，为我国人才评价制度改革指明了原则、方向和重点。

根据《意见》提出的人才评价机制改革的新要求，未来的人才评价机制改革可以围绕以下几点推进：

**一是分类评价。**人才具有多样性的特征，不同职业、岗位、层次的人才往往具有较大的差异，因此人才评价最忌“一刀切”。《意见》指出，“要以职业属性和岗位要求为基础，健全科学的人才分类评价体系”，要从人才的共通性与特殊性着手，对人才进行科学分类，并建立不同的人才评价标准。需要注意的是，不仅对不同职业，不同职业的人才要实行分类评价，对于同一职业内部，不同岗位，不同层次的人才也要分类评价，如教育人才，要“根据不同类型高校、不同岗位教师的职责特点，分类分层次分学科设置评价内容和评价方式”；对医疗卫生人才，要“合理确定不同医疗卫生机构、不同专业岗位人才评价重点”，对从事临床工作的人才和从事科研工作的人才要有不同的评价重点。人才的多样性和特殊性是体现在多个方面的，如《意见》还提到，对长期在基层一线和艰苦边远地区工作的人才，要加大爱岗敬业表现、实际工作业绩、工作年限等评价权重。人才这一群体本身具有的多样性特征，决定了人才评价必须要以人才分类为基础。

**二是贡献导向。**在以往的人才评价中，存在唯学历、唯资历等倾向的人才评价，这本质上是以人才的“前期投入”，而非人才“后期产出”作为人才评价的

标准。对“前期投入”的评价，并不能有效激发人才在未来工作中的积极性，更无法充分发挥人才的作用。在这次的《意见》中，提出了要以人才的成果产出和实际贡献作为人才评价的主要标准。如在对科技人才的评价中，要实行代表性成果评价，突出评价研究成果质量、原创价值和经济社会发展实际贡献。在对其他类型人才的评价意见中，也多次提到了建立以“工作业绩”、“社会效益”、“能力贡献”等结果导向、贡献导向的评价标准。在现实中，我们判断一个人是否是“人才”，依据的是其对社会的有用程度，是其对社会发展的推动作用，即人才的贡献，只有将“贡献”作为人才的核心评价标准，才符合“人才”的真正含义。

**三是灵活多元。**《意见》以科学评价、有效评价为目标，突出了人才评价的灵活多元。在多元性上，主要包括了人才评价主体和人才评价手段的多元。《意见》提出，要“建立以同行评价为基础的业内评价机制，注重引入市场评价和社会评价”。多元主体评价，特别是同行评价是实现人才评价专业化的重要条件。对于评价手段，不仅可以采用考试、评审、考核认定等方式，也可以采用个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等方式，使人才评价更具针对性和精准性。在灵活性上，《意见》不仅提出可以采用更加灵活的人才评价周期，注重过程-结果、短期-长期评价相结合，还提出要畅通人才评价渠道，进一步打破打破户籍、地域、所有制、身份、人事关系等对人才评价的限制。人才评价不应该成为束缚人才的绳索和牢笼，而应是助推优秀人才成长的翅膀，所以“灵活多元”应该是一个良好人才评价机制的重要特点。

**四是简便快捷。**过于频繁的人才评价和繁杂的评价流程会给人才的正常工作带来干扰，也不利于人才评价工作的展开。《意见》指出，要克服评价考核过于频繁的情形，“进一步精简整合、取消下放、优化布局评审事项，简化评审环节，改进评审方式。避免简单通过各类人才计划头衔评价人才。加强评价结果共享，避免多头、频繁、重复评价人才。”人才评价是手段，而不是目的本身，不能为了评价而评价。因此，在人才评价工作作用，要尽可能提高评价的效率，减少评价次数，简化评价流程，减轻人才负担，实现人才评价简便快捷。

**五是环境打造。**人才评价是一个系统工程，需要有良好的人才评价环境作为保障。《意见》提出，要健全市场化、社会化的管理服务体系，建立起政府、市

场和社会多方参与，充分合作，各司其职的人才评价服务体系。同时，还要积极优化公平公正的人才评价环境，包括：加强人才评价法制建设，规范评价程序，建立专家责任和信誉制度，强化人才评价综合治理，加强人才评价文化建设等内容。人才评价环境的打造涉及到社会各界，需要各方共同参与。

此次《意见》还有一些与时俱进的亮点，如更加关注对基层一线人才（包括农村实用人才）和青年人才的评价；更加关注人才国际化，在人才评价中提出了“国际同行评审”，探索推动工程师国际互认等内容。

## 研究专题

### 分类推进人才评价机制改革释放人才活力

近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》，并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。

近年来，我国高度重视人才工作，出台了一系列相关政策措施，统筹推进各类人才队伍建设，积极探索人才体制机制创新，形成了识才、爱才、敬才、用才的浓厚氛围。由于人才评价机制仍存在分类评价不足、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，致使个别领域出现了一些人才评不好、评不准的现象，在一定程度上挫伤了人才的积极性，影响了人才创造力的发挥。

人才评价是人才发展体制机制的重要组成部分，是人才资源开发管理和使用的前提。建立科学的人才分类评价机制，对于树立正确用人导向、激励引导人才职业发展、调动人才创新创业积极性、加快建设人才强国具有重要作用。因此，分类推进人才评价机制改革对于实施人才强国战略和创新驱动发展战略，加快形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化社会化市场化人才评价机制具有十分重要的战略意义，为进一步释放人才活力提供坚强的制度保障。

分类推进人才评价机制改革，要打破一刀切的制度，更加注重科学分类。“尺有所短，寸有所长”，人才具有一些共同的特质，但即使是相同的领域和专业，人才所具有的专长也不尽相同。因此，人才评价标准不能一概而论，要根据不同职业、不同岗位、不同层次人才特点和职责，坚持共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性与定量评价相结合，分类建立健全涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素，科学合理、各有侧重的人才评价标准。建立更加公平公正的多元化评价机制和动态更新调整机制，分类形成科学的评价指标体系，激励引导人才把精力放在工作上、放到实践中。

分类推进人才评价机制改革，要更加注重实践。人才是一个地区实现经济发展、科技进步和提升竞争力的重要战略资源，是推动技术创新和实现科技成果转化不可或缺的重要力量。人才评价体制改革要建立以同行评价为基础的业内评

价机制，注重引入市场评价和社会评价，发挥多元评价主体作用。要遵循不同类型人才成长发展规律，科学合理设置评价考核周期，注重过程评价和结果评价、短期评价和长期评价相结合，克服评价考核过于频繁的倾向。要建立健全以科研诚信为基础，以创新能力、质量、贡献、绩效为导向的科技人才评价体系，建立重创新创业实绩、重社会和业内认可的多元化人才评价发现机制，激发人才资源最大化。

分类推进人才评价机制改革，要更加注重德才兼备。德才兼备，以德为先是我们党选人用人的一项重要原则。有德无才算不上理想的人才，有才无德同样称不上是合格的人才。“德”好比灯塔，“才”犹如航行的船，无德之才，犹如海上失去方向的船，会误入歧途，而船行驶的愈快，其危险愈大。因此，分类推进人才评价机制改革不能单纯的只重视才能或技能，要坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价人才，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。重点对人才的政治品德、职业道德、家庭美德和遵纪守法、工作作风、领导能力或驾驭市场经济能力等进行评价，让人才透明化，让评价结果公开公平化。

分类推进人才评价机制改革，要更加注重发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用。充分发挥市场机制作用，加快建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度。加强评审专家数据库建设，建立评价责任和信誉制度。各级党委、政府要把大力发展人力资源服务作为一项重要政治任务 and 职责，切实加强分类推进人才评价机制改革的领导，加快形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化社会化市场化人才评价机制，建立与中国特色社会主义制度相适应的人才评价制度，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，使优秀人才脱颖而出。

（本文节选自《分类推进人才评价机制改革释放人才活力》  
（原文 2018 年 2 月 27 日刊登于四川党建之声）

## 用好人才评价“指挥棒”

### ——深化职称制度改革系列评论之一

《中国组织人事报》评论员

习近平总书记强调，要发挥好人才评价“指挥棒”作用，为人才发挥作用、施展才华提供更加广阔的天地，让作出贡献的人才有成就感、获得感。职称作为衡量专业技术人才能力和水平的标尺，是专业技术人才职业发展的阶梯和通道，承担着引导和激励专业技术人才的重要功能。深化职称制度改革，是落实人才发展体制机制改革的重要举措，对于进一步激发专业技术人才创新创造创业活力，拓展职业发展空间，不断提升我国人才供给水平，为实现“两个一百年”奋斗目标提供有力人才支撑具有十分重要的意义。

我国职称制度始建于改革开放之初，30 多年来，在凝聚、激励专业技术人才方面发挥了重要作用，受到社会普遍认可，展现出很强生命力。近年来，各地积极探索改进职称制度，但还有一些更深层次的体制机制问题没有根本解决。比如，制度体系不够健全，工程、会计等 11 个系列尚没有设置正高职称；评价标准不够科学，“一刀切”问题突出；评价机制不够完善，评价方式单一，评审过程不规范；管理服务不规范不配套，用人单位评聘自主权落实不够，服务向非公领域延伸不够等等。

问题是时代的声音。改革由问题倒逼产生，又在不断解决问题中深化。职称改革不是推倒重来，不搞大水漫灌，而是针对存在的突出问题，对症下药、精准施策。深化职称制度改革，要牢固树立和贯彻落实新发展理念，立足服务人才强国战略和创新驱动发展战略，以职业分类为基础，以科学评价为核心，以促进人才开发使用为目的，建立科学化、规范化、社会化的职称制度，通过改革焕发职称制度新的生命力。

顺木之天，以致其性。职称改革要遵循人才成长规律，把握不同职业性质和特点，建立分层分类的评价体系。要健全制度体系，完善职称系列，补齐层级设置，打通专业技术人才职业发展通道；促进职称与职业资格有效衔接，减少交叉重复评价。要完善评价标准，坚持把品德放在首位，注重职业操守，突出对创新

能力的评价，突出对工作实绩的考核，解决论文、外语、计算机“一刀切”问题，破除专业技术人才成长的羁绊。要创新评价机制，建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重社会和业内认可，提高职称评价针对性和科学性；打通非公领域人才评审通道，让非公领域人才享有职称评审同等待遇，让他们看到发展空间和希望。要促进职称评价与人才培养、使用相衔接，既要做好与专业学位制度、继续教育制度等人才培养制度的有效衔接，督促专业技术人才知识更新、提高能力素养；又要与用人制度相衔接，为选人用人提供依据，实现职称评价结果与人才聘用、考核、晋升等用人制度有效衔接。

向用人主体放权，为人才松绑，是人才发展体制机制改革的方向。职称改革过程中要积极推进简政放权，更好地为人才服务，不断解放和增强人才活力。改进管理服务方式，核心是转变政府职能，重点是处理好“放管服”的关系。职称改革要按照“于法周延、于事简便”的原则，以敬民之心，行简政之道，施公平之策，建立健全职称评价公共服务体系，切实增强服务能力和水平，科学合理设置评价条件和程序，让专业技术人才少跑腿、少填表、少准备资料，从繁杂事务中解放出来，多些时间和精力自由探索，埋头钻研之余还有闲暇“仰望星空”。

（本文节选自《用好人才评价“指挥棒”——深化职称制度改革系列评论一》

（原文 2017 年 4 月 10 日刊登于中国组织人事报）

## 柯平 刘益东：充分发挥人才评价“指挥棒”作用

近年来，人才评价在学术界广受关注。2017 年 1 月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化职称制度改革的意见》（以下简称《意见》）。《意见》如何体现人才评价的与时俱进？具有怎样明确的针对性？如何在实际工作中将其落到实处？围绕相关问题，记者近日采访了相关专家。

与时俱进 不拘一格降人才

**《中国社会科学报》：**在立足国内外实际，适应经济社会发展和人才队伍建设需求，并服务于人才强国战略和创新驱动发展战略的大背景下，《意见》如何体现人才评价的与时俱进？

**刘益东：**《意见》提出了一系列有效措施，例如在完善职称评价标准方面，针对工作特点设置人才评价标准，对实践性、操作性强的工作，可不作论文要求，对外语和计算机应用能力考试不作统一要求，让专业人才集中精力发展自己专业的核心能力。

《意见》的亮点之一，是针对科研的特点，明确推行代表作制度，重点考察成果质量，淡化论文数量要求。我国科学事业发展至今已迈过看重论文发表数量的粗放式发展阶段，进入到更加符合学术自身规律的“学术进步，质量第一”的新阶段。

不唯学历、放宽年限的做法是《意见》的另一亮点。在诺奖得主中有屠呦呦、田中耕一这些只有大学本科学历的科学家；据梁立明等统计，在 1901—1960 年间世界上问世的 1053 项重要科学发现中，有 33 项是 61—70 岁科学家做出的，有 6 项是 71—80 岁科学家做出的。

此外，当前新兴学科、交叉学科等不断涌现，《意见》探索在新兴职业领域增设职称系列，吸引优秀人才及时进入。这避免了“一刀切”，有利于不拘一格降人才。

**柯平：**在新形势下，职称改革十分必要。《意见》适应了新的形势，符合人才强国战略和创新驱动发展战略的要求，保障和促进创新型人才的健康成长。《意见》促进职称评价与人才培养使用相结合，既与人才培养有效衔接，又与用人制度有效衔接。这对于教育行业来说，是非常有意义的。《意见》推进职称评审社



会化，适应了新的形势。依托具备较强服务能力和水平的专业化人才服务机构、行业协会学会等社会组织，组建社会化评审机构进行职称评审，发挥行业组织的作用，让行业组织承接政府职能，这就在职称改革上迈开了一大步。

### 有的放矢 直击人才评价中存在的问题

**《中国社会科学报》：实现人才评价的与时俱进，就要解决先前评价制度当中存在的问题。《意见》有的放矢地针对人才评价中的哪些问题提出改革措施？**

**刘益东：**《意见》的针对性很强。例如，针对长期以来职称评审可能存在暗箱操作问题，建立健全职称评审公开制度、评审专家遴选机制、倒查追责机制和复查、投诉机制，让蒙冤者有地方讲理。《意见》明确推行质量和创新优先的代表作制度，为破除“以刊评文”提供了有效措施。

**柯平：**一是解决评价标准不科学的问题。解决出现的职称标准单一、评价指标不合理、评价政策多变等一系列问题，这是历来职称评审中反映意见较大的问题，也是难以解决的问题。一个指标的不合理，就会将优秀的人才拒之门外。过去，一些创新型人才曾因为外语、计算机水平等某项不过关而失去了评职称的机会。《意见》对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求，避免了用同一把尺子量所有人才的职称评审单一化、量化、简单化的做法。《意见》采取了分级分类评价的方法，实行国家标准、地区标准和单位标准相结合，充分考虑到了各类人才的不同要求，将学术型人才与应用型人才评价标准分开，不将论文作为评价应用型人才的限制性条件，还突出对创新能力的评价。这就使今后的职称评审因类因地制宜，突出了人才评价标准的科学化和多样化。

二是解决评价过程不公正、不透明的问题，特别是单位内部评审的多重矛盾，包括评委身份与单位身份的不一致、考虑被评者的非学术因素和人情因素引起的矛盾。《意见》通过引入新机制解决这一问题，建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重引入市场评价和社会评价，采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等多种评价方式，减少评审过程中的人情因素和人为干预，从机制上保证评价过程与方法更加公正合理。

三是解决为职称评审而造假的学术不端问题。《意见》实行学术造假“一票否决制”，通过违纪违规行为取得的职称一律予以撤销。将职称评审与社会诚信、学术道德制度建立相结合，从源头、过程和末端彻底杜绝造假行为的发生。

## 重在落实 以正确态度对待改革

《中国社会科学报》：对此次深化职称制度改革，在落实中应重点做好哪些工作？

柯平：职称改革是大势所趋，但改革是一个过程，需要多方面共同努力完成。《意见》为今后的改革指明了方向和改革路径，就重大问题做出了明确的规定，但这些需要很多配套的措施方法来落实，需要人才管理部门制定具体的落实文件的政策措施。

刘益东：落实是关键。大致可分为较易落实和较难落实两类，前者包括不作论文要求、不作外语考试要求等情况；后者包括推进职称评审社会化、下放职称评审权限等。在确保不降低职称的公信力和含金量的前提下做到深化职称制度改革绝非易事。

推行代表作制度，关乎对于高端学术人才的评价，且落实难度较大。推行代表作制度就是以内容质量和创新力度取胜，因此可有效破除“以刊评文”等。学术职称涉及高端人才，正高级职称还分四、三、二、一级，它覆盖长江学者、“千人计划”乃至院士评选等。作为深化高端人才职称改革的突破口，我认为应大力推行代表作制度，并且要有所创新。代表作最能够反映作者的创造力。

我建议，把《意见》中建立职称评审公开制度和推行代表作制度结合起来。即在网上面对包括同行在内的学术界及社会规范展示代表作及其核心贡献（创新点和突破点）。所要规范展示的突破点四要素包括：突破什么（学术定论/主流共识/思维定势/研究范式/现行做法/权宜之计/学术僵局，其中之一或几个）；怎么突破；突破的创见；突破的前景。突破点四要素规范展示是代表作制度的必要细化和落实，它表明学者在学术前沿的地位，扭转目前只看学者头衔不知其在国际学术前沿地位的尴尬局面。

一流学者的核心贡献应该是突破点。突破点四要素是试金石，缺乏创造力者难以逾越。用规范确认突破性成果的突破点四要素方法，可以解决判断学者有无创造力及创造力大小的问题。因此，包括突破点四要素展示的代表作评价制度让真正有创造力的学者及时胜出。如果提供高端的展示平台，该制度将更加有效。

（本文节选自《柯平 刘益东：充分发挥人才评价“指挥棒”作用》

（原文 2017 年 5 月 9 日刊登于搜狐网）

## 全国部分城市人才评价政策

### 北京

2016 年 3 月开始实施的公安部支持北京创新发展的 20 项出入境政策措施规定，工资收入和纳税达到规定标准的外籍人员可以申请永久居留，建立与国际接轨的市场化人才引进评价机制。在全国率先实施外籍人才申请永久居留积分评估制度。中关村创业团队外籍成员和中关村企业选聘的外籍技术人才，根据中关村外籍人才积分评估标准进行评分，达到一定分值以上的，可凭中关村管委会出具的推荐函和积分评估证明等材料，申请在华永久居留。

亮点：在全国率先实施外籍人才申请永久居留积分评估制度。

### 上海

2015 年 8 月，出台《关于服务具有全球影响力的科技创新中心建设实施更加开放的国内外人才引进政策的实施办法》，推进人才由体制内评价为主向市场主体评价为主转变，坚持在使用中评价、让市场主体去评价，把人才评价权、使用权真正放还市场。明确了一系列鼓励办法，比如鼓励科研人员在职离岗创业、允许企业家和企业科研人员到高校兼职等，打通科研人员便捷流动、优化配置的通道，使企业成为真正的创新人才库。

亮点：推进人才由体制内评价为主向市场主体评价为主转变。

### 深圳

2016 年 4 月，出台的《关于促进人才优先发展的若干措施》，在人才评价方面有针对性推出改革措施。规定建立青年人才举荐制度，组建青年人才举荐委员会，邀请各行业杰出人才和领军企业高管担任成员，推荐 35 岁以下的优秀年轻人才，享受相关待遇；建立高层次人才市场化认定机制。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，建立多维度人才评价标准，探索建立高层次人才积分制认定办法；推进行业组织承接技术技能人才评价改革试点；在中小学职称改革试点基础上，逐步在高校、卫生系统探索建立与岗位管理相衔接的职称制度。

亮点：建立多维度人才评价标准，重视人才举荐。（三）教育背景指标及分

值。

## 广东

2015 年 8 月，出台《关于进一步改革科技人员职称评价的若干意见》，健全职称评审分类评价机制。有关专业技术资格评审委员会应根据本系列（专业）实际发展需求、专技人才的职业特点以及人才成长规律，及时修订有关资格条件，将技术创新和创造、高新技术成果转化等方面取得的业绩及所创造的经济效益和社会效益等因素作为职称评审的重要条件。结合职称评审行业与资格系列特点，对发明专利转化应用成效突出的，可降低或免去相应论文要求。进一步向高等院校、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，探索自主评价机制。

亮点：下放职称评审权限，探索自主评价机制。

## 湖北

2017 年，出台《中共湖北省委、湖北省人民政府关于深化人才引进人才评价机制改革推动创新驱动发展的若干意见》。深化职称制度改革。外语不作为职称评审前置条件，计算机应用能力不作统一要求，各职称系列未设置正高级别的均设置正高级。实践和操作性较强的专业，不作论文要求，可将专利成果、项目报告、技术推广、教案病案等作为主要评价要素。下放高校教师专业技术职称评审权，增加年度企业工程技术人员职称评审频次。对国家和省人才计划引进的高层次人才，可直接认定相应高级职称。对取得显著经济社会效益的企业家、经营管理人才和高层次创新创业人才，可直接申报相应系列（专业）高级职称。对为企业发展作出特殊贡献的专业技术人才，实行特殊评审。完善技能竞赛体系。实施“技能强省战略工程”，启动“湖北工匠”选拔行动，建立以“湖北工匠”技能大赛为主体，以企业岗位比武为基础的技能竞赛体系。面向海内外，举办“绝活”大赛，评选技能达人，以赛荐才、以赛聚才。支持行业组织、企业、院校等，举办职业技能竞赛。创新技能人才评价体系。建立以实际操作能力考核为主的技能等级评价体系，发挥技能竞赛在人才评价中的主渠道作用。建立青年人才举荐制度。组建青年人才举荐委员会，邀请各行业杰出人才和领军企业高管担任成员，推荐 35 岁以下的优秀青年人才，纳入省高端人才库。

亮点：职称制度改革力度大，职称评审要求简化、分专业合理化；重视技能竞赛和举荐人才。

## 浙江

2014 年，出台《技能人才自主评价办法（试行）》，明确一般企业可自主实施高级工（三级）及以下等级的职业资格鉴定，大中型企业可自主实施高级技师（一级）及以下等级的职业资格鉴定。评价办法也实现多元化，企业可采取传统的理论考试与实际操作相结合办法，也可采取工作业绩评定、现场作业评定、模拟仿真操作评定、产品抽样评定、组织专家答辩等办法实施考核鉴定。人社部门及所属职业技能鉴定机构对评价过程和评价质量加强事中、事后的监督检查。对评价质量不合格的，评价结果不予认可，严重的取消其自主评价资格。

亮点：企业自主评价，办法多元化。

## 宁夏

2015 年 1 月，印发《关于创新体制机制促进人才与经济社会协调发展的若干意见》，指出加快建立以职业能力为导向、以工作业绩为重点，注重职业道德和职业知识水平的技能人才评价体系，探索将生产、生活中涌现出的“能工巧匠”“土专家”“田秀才”纳入技能人才评价。增强人才评价开放度，建立由政府主管部门委托授权，由行业协会、学术团体或国内外业内领军人才团队评审的人才评价渠道。充分发挥市场和企事业单位评价人才的主体作用，制定实施高端人才评价机构发展的扶持政策，鼓励发展专业化的人才评价机构，探索建立引入第三方参与人才评价机制。完善评价结果公示制度，加强对评价过程的监督管理，确保评价公平公正。

亮点：以职业能力为导向、以工作业绩为重点，注重职业道德和职业知识水平的技能人才评价体系，重视评价过程公平公正。

## 黑龙江

2015 年 3 月，下发了《关于建立集聚人才体制机制、激励人才创新创业若干政策的意见》，下放职称评审权限，赋予高等学校、科研院所、高职高专等事业单位高级职称评审权，实行职称直聘制度。民办高校和市（地）以下中等专业学

校、中小学校教师系列及卫生、农业系列高级职称评审权、核准权下放到市（地）。逐步扩大企业和市（地）职称评聘自主权。改进人才评价方式，坚持重业绩导向，注重在实践中评价人才，克服过分强调学历、资历和论文的倾向，科技人员创办企业所缴纳的税收金额等同于纵向项目经费。在重点产业发展中作出重要贡献的专业技术人才和高技能人才，可破格晋升职称和职业资格等级。

亮点：下放职称评审权限，坚持重业绩导向，非学历和资历。

## 福建

2016 年 3 月，出台了《福建省人才兴企促进计划》《福建省工科类青年专业人才支持暂行办法》《2016 年度各设区市、平潭综合实验区人才工作目标责任制考核实施办法》《福建省特殊支持高层次人才管理暂行办法》《福建省引进高层次人才推介奖励实施细则（试行）》5 项新政，试点将企业任职经历作为高校工程类教师晋升专业技术职务的重要条件，探索建立“人才对接经纪人”机制；试行企业人才环境第三方评估机制，探索建立人力资源统计制度。

亮点：试点将企业任职经历作为高校工程类教师晋升专业技术职务的重要条件和企业人才环境第三方评估机制。

## 手机人才时讯信息汇编

(2018 年 2 月)

中科院上市企业联盟在京成立

**【2018-02-01】**[人才时讯]近日,中国科学院上市企业联盟在北京成立。希望进一步发挥企业了解市场、服务市场、开拓市场的特点,按照联动创新的思路,促进创新链、产业链、资本链的融合,加快将优秀科技成果推向市场,尽快服务于民生和国民经济建设。(时讯详情请关注微信号:rencaiyanjia)

相关链接: [http://www.stdaily.com/app/yaowen/2018-01/30/content\\_631169.shtml](http://www.stdaily.com/app/yaowen/2018-01/30/content_631169.shtml)

济南这 7 种高层次紧缺人才,进事业单位门槛"降低"了!

**【2018-02-02】**[人才时讯]近日,山东省委组织部、省人力资源社会保障厅印发《山东省事业单位高层次急需紧缺人才特聘办法》(以下简称《办法》),办法规定了 7 种高层次急需紧缺人才。事业单位特聘的高层次急需紧缺人才,在首次聘用时可不受职称、任职年限的限制,按照业绩、能力、水平直接聘用到相应的专业技术岗位。(时讯详情请关注微信号:rencaiyanjia)

相关链接: [http://www.dzwww.com/shandong/sdnews/201801/t20180130\\_16982810.htm](http://www.dzwww.com/shandong/sdnews/201801/t20180130_16982810.htm)

青岛外籍人才新政:机关事业单位或现洋面孔

**【2018-02-05】**[人才时讯]近日,青岛市印发《关于加强外籍雇员聘用管理工作的意见》。《意见》首次提出在政府机关、事业单位等公共管理服务机构招聘和使用外籍人才。来青工作可采取长期固定工作、柔性技术指导、智力成果转化、顾问智囊服务等四种方式。(时讯详情请关注微信号:rencaiyanjia)

相关链接: [http://www.dzwww.com/shandong/sdnews/201802/t20180205\\_17007535.htm](http://www.dzwww.com/shandong/sdnews/201802/t20180205_17007535.htm)

江苏公安七项新政为外籍人才“筑巢”

**【2018-02-06】**[人才时讯]近日,江苏公安机关正式实施 7 项出入境政策措施,支持苏南国家自主创新示范区发展,从而进一步便利海外高层次人才申请永久居留,激发外籍华人回江苏创新创业热情,加大对外籍青年学生创业支持力度,为江苏创新发展提供良好的出入境环境。(时讯详情请关注微信号:rencaiyanjia)

相关链接: [http://jsnews.jschina.com.cn/hxms/201802/t20180201\\_1389206.shtml](http://jsnews.jschina.com.cn/hxms/201802/t20180201_1389206.shtml)

上海鼓励各类人才“购房与租房并举”

**【2018-02-07】**[人才时讯]近日,上海金山工业区在“人才安居”上推出新政,鼓励各类人才“购房与租房并举”,鼓励范围除了以往的学历、职称等标准外,还延伸到没有高学历、没有评定过职称、但在关键岗位上拥有专业技能的专业人才。(时讯详情请关注微信号:rencaiyanjia)

相关链接: <http://www.gygov.gov.cn/c62/20180205/i1466226.html>

中央农办:从五个方面部署实施乡村振兴的人才支撑

**【2018-02-08】**[人才时讯]近日,国务院新闻办举行发布会,其中介绍了《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》情况。指出中央一号文件在五个方面作出政策部署:一是大力培育新型职业农民;二是加强农村专业人才培养;三是发挥科技人才支撑作用;四是吸

引支持企业家、党政干部、技能人才等服务乡村振兴事业；五是创新乡村人才培育引进使用机制。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：[http://www.xinhuanet.com/politics/2018-02/05/c\\_1122371920.htm](http://www.xinhuanet.com/politics/2018-02/05/c_1122371920.htm)

深圳坪山出台全区首个统领性人才政策

**【2018-02-09】**[人才时讯]近日，深圳市坪山区以区委、区政府 1 号文形式出台了全区首个统领性人才政策《关于促进人才优先发展全力打造“龙聚坪山”人才高地的实施意见》。新出台的人才政策将采用“1+N”的体系施行，其中，《实施意见》是“1”，起牵头抓总、统筹指导作用，各职能部门根据《实施意见》制定配套文件“N”，起分工细化、具体落实作用。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：[http://www.sznews.com/mb/content/2018-02/01/content\\_18391195.htm](http://www.sznews.com/mb/content/2018-02/01/content_18391195.htm)

提升城市配套服务水平 吸引更多人才前来

**【2018-02-26】**[人才时讯]日前，成都市表示，2018 年将继续强化成都优势和重点产业方面的招商引资工作，着力推动新经济、总部经济等领域，并通过建立国际医院、国际学校的方式，吸引更多人才和企业来蓉发展。其中，在招商引资方面，招商对象正在从生产型向平台功能型变化，并通过吸引龙头入驻的方式，形成产业生态圈，吸引更多上下游企业的落户。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：<http://news.sina.com.cn/o/2018-02-26/doc-ifvrvnsw8973779.shtml>

青海鼓励事业单位人员通过挂职等形式创新创业

**【2018-02-27】**[人才时讯]近日，青海出台《关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的实施意见》，支持和鼓励高校、科研院所等从事科研创新活动的事业单位的专技人员，通过挂职、参与项目合作、兼职、在职创办企业、离岗创业等形式，到企业开展创新创业工作或创办企业。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：[http://www.gov.cn/xinwen/2018-02/25/content\\_5268645.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2018-02/25/content_5268645.htm)

中办国办印发指导意见 分类推进人才评价机制改革

**【2018-02-28】**[人才时讯]中办国办近日印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》。《意见》提出分类健全人才评价标准，改进和创新人才评价方式，加快推进重点领域人才评价改革。在评价标准上，实行分类评价，以职业属性和岗位要求为基础，健全科学的人才分类评价体系；在评价方式上，创新多元评价方式，科学设置人才评价周期，畅通人才评价渠道。（时讯详情请关注微信号：rencaiyanjiu）

相关链接：[http://news.ifeng.com/a/20180227/56313775\\_0.shtml](http://news.ifeng.com/a/20180227/56313775_0.shtml)