

广东省科技人才评价政策问题分析与对策

张辉菲

(广东省科技创新监测研究中心, 广州 510033)

摘要:科技人才是国家科技发展进步的重要推动力量,科技人才评价是激励科技人才潜心研究的指挥棒。通过梳理国内科技人才评价政策现状,分析广东省科技人才评价政策,发现广东省科技人才评价政策当前存在的同质化、评价程序及体系不合理等问题,进而提出优化评价机制、更新评价指标、建立专业机构、创新青年科技人才评价机制等对策。

关键词:科技人才;人才评价;评价政策;广东省

中图分类号:C96 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2021)08-0130-04

科技人才的争夺是全球化人才竞争的重要一环。科技人才之于科技发展犹如水之于鱼一般,科技人才是国家发展、社会进步的重要推动力量。科技人才是科学人才和技术人才的缩略语,是以自己科学的探索精神推动所在学科领域发展进步,开创引领一个全新的研究领域,为科技发展做出重大贡献的人^[1]。科技人才一般具有专业知识与技能、创造力,取得一定成果并获得同行专家认可。科技人才评价就是围绕科技人才上述特点进行评价,即对科技人才的品格、知识、能力等进行评价。

人才评价结果是选人、用人和激励的主要依据。科技人才评价就是一个“指挥棒”,指引着用人单位如何使用科技人才,指明科技人才努力的方向,激励科技人才更加投入科学研究中。如果科技人才评价这个“指挥棒”使用不够恰当合宜,或是科技人才评价标准、流程及相关决策不合理,不仅无法推动科技创新发展,还可能出现阻碍作用。因此构建全面、多元化的科技人才评价体系有助于完整、准确地评价科技人才。

1 科技人才评价现状

国家层面强调要对科技人才评价制度进行改革,确保科技人才创新成果的科学价值、技术价值及社会价值可以得到正确的评价^[2]。建立有助于科技人才潜心研究的科技人才评价制度,构建以创新能力、质量、贡献为导向的科技人才评价体系。随即,中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深

化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》详细界定了“科技人才计划”“人才评价指标”“人才评价使用导向”“用人单位评价主体地位”和“加大对优秀人才、团队的稳定支持力度”等内容。同年7月,国务院印发了《国务院关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》明确提出要精简人才“帽子”,集中清理“唯论文、唯职称、唯学历”问题,“建立以创新质量和贡献为导向的绩效评价体系”,“减少评价频次,对于评价结果连续优秀的,实行一定期限免评的制度”,强化高校、科研院所和科研人员的主体责任。

作为世界科技强国的德国、美国科技人才评价体系对广东省科技人才评价体系建立也有一定的启发。德国的科技人才评价制度^[3]主要是围绕用人单位即用人单位展开,充分发挥用人单位的主导作用,落实保障其评价自主权,明确其评价主体责任,赋予用人单位更多的评价自主权。同时,要求用人单位完善用人单位内部监督机制,注重评价制度的设计^[4]。美国科技人才评价非常重视使用同行评价以此来突出评价科技人才的发展潜力,不单以论文的数量、项目数量衡量科技人才的能力水平^[5]。同行评价常用的方法主要有:①表格评价^[6],由各参加评价专家对科技人才进行客观评价;②书面评议^[7],即同行评价专家详细回答邀请方所列举的开放性问题;③匿名评价^[8],即同行评价专家根据科技人才提供的申请材料独自评价,不相互交流讨论。

收稿日期:2021-03-26

基金项目:广东省软科学研究项目(2019A101002114,2019A101002032,2020B1010010007)。

作者简介:张辉菲(1990—),女,福建泉州人,广东省科技创新监测研究中心,助理研究员,硕士,研究方向为科技人才信息监测分析。

2 广东省科技人才评价政策分析

近年来,广东省逐步出台《广东省分类推进人才评价机制改革的实施方案》《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的实施方案》《广东省自然科学研究人员职称评价改革实施方案》。广东省响应国家政策文件精神,大力推行科技人才评价方式改革创新,统筹梳理各类人才计划,对广东省现有的人才计划进行大瘦身手术,优化完善科技人才机制,营造良好的科研生态环境。同时结合各类科技人才科研成果、生命周期等特点建立多元化、差异化的科技人才评价机制。

《广东省分类推进人才评价机制改革的实施方案》优化完善人才评价机制是该方案的主要内容,改变以往以能力为主要评价重点的评价方式,增加品德、业绩等,丰富充实评价内容。同时结合人才的职业属性、岗位要求,设定差异化的评价,针对不同类型人才设定各有侧重的差异化评价体系。不再单纯以学历、论文、资历及奖项等作为一刀切的评价指标,将科技人才的专业能力、创新性、绩效、创新成果等一并纳入丰富原有的评价指标体系,同时根据所评价对象各有侧重地增加某些指标权重。注重引入市场评价、同行评价和社会评价,把人才创造的市场价值、获得的创业投资、取得的代表性成果等作为人才评价的重要依据。通过优化科技人才评价体系、丰富科技评价指标等方式开展科技人才评价,尽量避免一刀切问题,客观全面地进行科技人才评价^[9],鼓励科技人才在各行业领域中致力于科学研究,探索本行业领域的创新发展。

广东省毗邻香港澳门,为更好地促进港澳人才来粤开展科研,加强粤港澳科技人才评价政策对接协同不失为鼓励港澳人才来粤创新创业的重大举措,因此建立适用于港澳科技人才评价机制势在必行。实行青年人才评价新机制^[10]。摒弃资历辈分以及重视过往成绩不看重发展潜力等陈旧观念,重点遴选支持一批服务经济社会发展、粤港澳大湾区建设、创新驱动发展战略和人才强省战略,具有较大发展潜力,真才实学,堪当重任的优秀科技人才。

《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的实施方案》(以下简称“三评”)着手于科技人才计划的统筹,对人才项目进行查重筛查。结合科技人才的岗位、成长阶段、所从事的学科专业等设置科技人才计划,优化人才计划结果。针对科

技人才评价指标,“三评”针对各类科技人才推出各有侧重的评价指标体系。如将科技人才的学术影响力、重要任职、科研成果的原创性、科研产品的应用与推广收益等作为重要的评价指标^[11]。用人单位作为科技人才的使用主体,其对科技人才的评价作用一直未能得到足够的重视,该方案提出了评用结合的做法,支持用人单位加强科技人才学术成长轨迹和学术水平的跟踪评价,突出岗位履职评价。

因广东省科技人才政策也是紧跟国家政策逐步推行,其他兄弟省市亦是如此,故此相比较而言各省的科技人才评价政策差别不大,政策的制定紧密围绕实施创新驱动发展战略和人才强省战略,打造创新人才高地,实现 4 个走在前列和两个重要窗口。想要真正发挥人才评价这一指挥棒的作用解决当前科技人才评价问题势在必行^[12],只有将有关政策真正落地实行,根据广东省实际情况逐个攻破为广东省科技人才建立一个合宜的科技人才评价环境,激发科技人才积极性、创新性,为广东省创造更多的科研成果,推动广东省创新发展。

《广东省自然科学研究人员职称评价改革实施方案》主要是针对广东省自然科学研究人才的职称评价进行改革,其目的是构建合理层级、设置合理的专业、完善评价标准、创新评价机制、完善管理服务机制。明确在人才评价中将品德放在首位,对于学术造假、职业道德缺失的施行一票否决制。经国家、省市人才主管部门认定的高层次人才、急需紧缺人才可以直接绿色通道申报相应层级职称。探索下放职称评审权限到自然科学援救人员密集、技术水平高的省实验室等科研单位。

3 广东省科技人才评价存在的问题

3.1 评价政策同质化

人才是第一生产力,是社会发 展科技进 步的第一推动力。国内各省市大力推行人才引进工作,以期吸引海内外高层次人才落地创新创业^[13]。各省市竭其所能“放大招”以吸引人才,但细究却发现各省市人才政策遍地开花,但政策的内容存在大量的雷同,同时“财大气粗”是大多数政策的一个共同点^[14]。此外,各大政策之间照搬照抄情况严重,未实际结合当地发展需要、实际需求有针对性地提出适合自身的人才政策。由此也导致了大批量科技人才符合诸多省市人才引进政策,从而导致一些科技人才心里浮躁,无法坚持冷板凳潜心进行科学研究。

3.2 科技创新能力难凸显

当前科技人才评价主要是着重于已取得的论文、专著、专利、项目等科技成果进行评价,毋庸置疑这是科技人才评价一个很重要的评价方面,但仅依靠过往科研成就评价科技人才,这对于科技人才的整体创新能力水平无法实现全方位的评价^[15]。对于成果积累时间尚短的青年人才更是不合理。鉴于创新对于科技发展所发挥出的举足轻重作用,为此在科技人才的评价指标体系中增加科研创新能力这一评价指标^[16]。此外,单纯地以数量来衡量科技人才,只会导致各省市乃至国家大量涌现低质量科技成果,这与当前所提倡的科技创新是截然相反的。在重视数量之时同样要重视质量,如论文影响因子、科研课题等级及科研成果获奖情况等,同时也将科技人才科研团队的建设与成果、评价周期及指标的多元化都需要将其纳入。

3.3 评价程序合理性尚需提升

目前,主要是由政府部门及某些事业单位开展科技人才评价工作,由第三方人才评价机构开展评价工作的少之又少。因此评价的标准、程序及评价过程中或多或少都会受到政府机关单位的干预与影响,进而无法确保科技人才评价的公平、公正,无法客观评价科技人才的科研能力以及影响力。此外,由于政府机关单位冗杂的工作任务,在一定程度上难以保证其在科技人才评价工作结束后,依然有足够的精力开展评价后管理工作,追踪科技人才的后续发展。

3.4 评价体系不够健全

科技人才评价是人才选拔与开展的基础,其需要一个全方位的评价并不仅仅是某一方面的评价。因此科技人才评价需要将成果评价、道德品质、学习能力等结合起来进行全方位立体化评价。科技人才若道德品质不端正、个人价值观扭曲,即使拥有优秀的科研创新能力其所产出的科研成果也未必对社会发展有着正面的推动作用。

若科技人才拥有了很优秀的科研创新能力,但其个人价值观却是歪曲的,道德品质不端正,那么他的科研成果可能会对社会发展产生不利的影响^[17]。同时科技人才的持续性发展能力也是十分重要的,唯有不断地学习成长方能持续推进科技创新。

4 对策及建议

纵观国内外科技人才评价经验发现,若要真正发挥科技人才评价工作的真实效用离不开科学的

评价理念、正确的评价方法及完善的评价制度。

4.1 优化科技人才评价机制

建立科技人才动态评价机制。对于当下“帽子满天飞”的情况,应明确人才称号仅可在人才项目实施期内使用,项目期结束了不得再使用有关称号。对人才实行动态跟踪调整,避免科技人才“帽子终身化”。人才政策百花齐放,但其内容趋于同质化,为此梳理广东省各类人才计划势在必行。只有将各类人才计划梳理清晰,方能避免科技人才四处申报,同时也潜心于科技研究。

4.2 动态更新科技人才评价指标

科技人才遍布各个学科领域,如果单纯使用一套评价指标显然无法确保各科技人才的能力水平、发展潜力得到充分的显现^[18]。为确保科技人才的原创研究、重大发现与突破能够有效地被识别出来,就需要对各项科技人才评价指标效度、信度等进行动态持续性检验。同时要结合科技人才的创新科研成果对社会发展、科技进步、人类进步等的长远影响进行持续追踪,优化科技人才评价指标,力求创造一个让科技人才都得到激励的创新环境。

4.3 建立科技人才评价专业机构

由于体制原因,国内科技人才评价工作主要由有关行政管理人员主导开展。但科技人才涉及各个学科领域、各个层次类别,为此只依靠行政管理人员无法对所有科技人才制定客观合理的评价标准、评价程序等。美国的科技人才评价主要以科技人才作为评价主体,高校科研院所的人才招聘也不是由人事部门开展。为此,广东省可探索建立科技人才评价专业化机构,建立以科技人才为主体的评价制度。通过建立科技人才评价专业机构,一方面可健全科技人才评价服务体系,另一方面为科技人才评价提供专业化、市场化的具有较强服务能力和评价水平的专业化机构。

4.4 创新青年科技人才评价机制

青年科技人才由于从事科研时间尚短,因此在专业领域成果积累相对较少。为此对于青年科技人才评价主要侧重于其对最新研究方法的应用、产生的创新科研成果、原创观点多寡以及后续发展潜力。重大科研创新或突破是无法单靠一个人取得的,这务必是整个团队通力合作的成果。青年科技人才往往是整个团队中的中流砥柱,但是因资历、经验等限制青年科技人才在一个团队中的贡献往往难以直接体现出来。青年科技人才正处于创造力旺盛时期,如果仅从数量上来评价科技人才在一

定程度上会导致其急功近利,没有韧性坚持冷板凳进行长期潜心研究。如美国在开展科技人才评价工作中,同等条件下更加注重于有没有青年科技人才,评价其是否有成为该学科领域学术带头人的潜力^[19]。

4.5 构建多元化科技人才评价体系

对科技人才实行差异化、多元化评价,完善优化充实评价体系。如基础研究类科技人才以同行评价为主,重点评价科研成果的原创性、创新性价值;应用研究类科技人才着重对科研成果的完成情况、转化情况及技术突破等情况进行评价,评价主体主要由科技成果使用者和专家组成;技术研发类科技人才着重评价科研成果在市场中的推行与应用,对相关产业的实际贡献。基础研究中从事实验研究型科技人才则重点评价科学事实的探索与创新发现;原创理论研究型科技人才则重点评价研究方法、实验。

参考文献

[1] 甘水玲,何西亮,王倩倩. 青年科技人才成长环境评价——基于对上海市 453 名青年科技人才的调查[J]. 人才资源开发,2021(3):11—14.

[2] 张论理. 新时代我国科技人才评价制度改革浅析与思考[J]. 人才资源开发,2021(2):6—7.

[3] 刘序明. 突出科技人才评价的实效导向[N]. 学习时报,2020—12—23(006).

[4] 张欣,贾永飞,宋艳敬,等. 创新链视角下科技人才分类评价指标体系构建研究[J]. 科学与管理,2020,40(6):51—56.

[5] 杨亚军,刘磊. 医学高校科技人才胜任力评价模型的构建及评价[J]. 基层医学论坛,2020,24(34):5008—5010.

[6] 孙锐,孙雨洁. 青年科技人才引进政策评价体系构建及政策内容评估[J]. 中国科技论坛,2020(11):120—128+146.

[7] 李菲,胡金凤. 我国科技人才评价的现状与思考[J]. 中国医药科学,2020,10(20):237—240.

[8] 曲磊. 山西省科技人才评价政策研究[J]. 图书情报导刊,2020,5(10):60—63+71.

[9] 刘光辉. 筑牢高质量发展的科技人才支柱[J]. 施工企业管理,2020(9):39—40.

[10] 翟振宇,孙希昀. 上海市科技人才评价现状问题及对策建议[J]. 安徽科技,2020(8):41—43.

[11] 黄子桐. 科技人才:擘画科技蓝图的强国之本[J]. 中国科技奖励,2020(8):11—13.

[12] 张振坤. 高等学校科技人才分类评价指标体系研究[J]. 天中学刊,2020,35(4):147—151.

[13] 冯晨皓. 内蒙古自治区科技人才政策执行问题研究[D]. 呼和浩特:内蒙古农业大学,2020.

[14] 卢婷. 江西省科技创新人才发展环境综合评价研究[D]. 南昌:江西财经大学,2020.

[15] 姚占雷,陈红伶,许鑫. 科研人才分类分级评价研究[J]. 西南民族大学学报(人文社科版),2020,41(6):234—240.

[16] 张立,余赵. 基于创新链的科技人才评价体系研究[J]. 科学管理研究,2020,38(1):139—142.

[17] 杨月坤,查椰. 国外科技人才评价经验的启示与借鉴——基于英国、美国、德国的研究[J]. 科学管理研究,2020,38(1):160—165.

[18] 黄英歌. 重庆市科技人才政策实施效果评价研究[D]. 重庆:西南大学,2020.

[19] 牛桂芹,陈小平. 青年科技人才分类评价指标体系构建[J]. 未来与发展,2020,44(9):51—57,22.

Analysis and Countermeasure of the Evaluation Policy of Scientific and Technological Talents in Guangdong Province

ZHANG Hui-fei

(Guangdong Science and Technology Innovation Monitoring and Research Center,Guangzhou 510033,China)

Abstract: Scientific and technological talents are an important driving force for the development and progress of science and technology in China, and the evaluation of scientific and technological talents is the baton to motivate scientific and technological talents to study. By combing the current situation of the evaluation policy of scientific and technological talents in China, analyzing the evaluation policy of scientific and technological talents in Guangdong Province, and proposing the homogenization, evaluation procedure and unreasonable system of the evaluation policy of scientific and technological talents in Guangdong Province, and then put forward countermeasures such as optimizing the evaluation mechanism, updating the evaluation index, establishing professional institutions and innovating the evaluation mechanism of young scientific and technological talents.

Key words: scientific and technological talents; talent evaluation; evaluation policy; Guangdong Province