辽宁省科技人才评价

综合改革试点实施方案

为贯彻落实《科技部等八部门印发〈关于开展科技人才评价改革试点的工作方案〉的通知》（国科发才〔2022〕255号），创新科技人才评价机制，激发科技人才积极性与创造性，努力开创我省人尽其才、才尽其用、用有所成的良好局面。特制定如下方案。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实党的二十大精神，聚焦“四个面向”，坚持“破四唯”与“立新标”并举，围绕解决“评什么、谁来评、怎么评、怎么用”的问题，创新科技人才评价机制，构建以创新价值、能力、贡献为导向的科技人才评价体系，不断激发科技人才创新活力，为建设具有全国影响力的区域科技创新中心提供人才支撑，为国家高水平科技自立自强贡献辽宁智慧和力量。

试点工作坚持以下基本原则：

——坚持问题导向。聚焦科技人才评价改革落实难等问题，克服“四唯”倾向，在开展科技攻关、成果转化、建设重要创新基地等活动中确立人才评价“新标”，形成可操作、可复制、可推广的经验做法。

——坚持改革创新，围绕用好用活人才，着力破除思想障碍和制度藩篱，落实用人主体自主权，发挥用人单位、政府、市场、专业组织等多元评价主体作用，营造有利于人才成长和发挥才干的环境。

——坚持分类评价，按照承担省级以上重大攻关任务、基础研究、应用研究和技术开发、社会公益研究、科技成果转化等五个类别，探索评价指标和评价方式，提高评价质量，让评价结果更加精准、科学、公正。

——坚持点面结合，牢牢扭住评价改革的关键环节，既选择试点城市，也选择试点单位，统筹兼顾、系统推进，既从小处切口、点上发力，又在面上开花，形成试点城市和试点单位各有侧重、亮点突出的工作局面。

经过改革，力争形成具有我省特色的科技人才评价标准和评价方式。通过以用定评，评用相适，科学使用评价结果，推动科技人才创新活力持续迸发，创新成果不断涌现。

二、试点内容

在加强对科技人才科学精神、学术道德评价的基础上，牢牢把握“立新标”的试点目标，根据承担省级以上重大攻关任务、基础研究、应用研究和技术开发、社会公益研究、科技成果转化五类人才评价需要，组织试点单位结合实际，研究提出具体的人才评价指标，并配套实施有利于评价指标落地的评价方式、评价周期、单位内部制度和外部保障机制。

**（一）确定试点单位。**按照科研氛围浓厚、科技人才富集、改革意愿强烈的标准，选择中国科学院大连化学物理研究所等9家高校院所，分类精准开展科技人才评价改革试点工作。同时，选取积极性高、科研单位相对集中的沈阳市作为试点城市开展科技人才评价改革综合试点工作。

**（二）明晰评价任务。**试点单位确定某一类别试点任务，按照定性和定量相结合原则，对照国家科技人才评价改革试点工作方案，细化评价标准，完善评价方式，精准开展评价，努力提高评价的科学性和有效性。

**承担省级以上重大攻关任务的人才**，建立体现支撑国家安全、突破关键核心技术、解决经济社会发展重大问题的实际贡献和创新价值的评价指标。重点评价国家和省级重大攻关任务完成情况。

**基础研究人才**，建立体现重大原创性贡献，支撑国家战略需求以及学科特点、学术影响力和研究能力的人才评价指标。推行以原创成果和高质量论文为标志的代表作评价，破除“唯论文”数量倾向，不把论文数量、影响因子高低等相关指标作为量化考核评价指标。

**应用研究和技术开发人才**，突出技术突破和产业贡献，建立体现产学研和团队合作、技术创新与集成能力、成果的市场价值和应用实效、对经济社会发展贡献的评价指标。重点评价技术标准、技术解决方案、高质量专利等代表性成果，不以是否发表论文、取得专利多少、申请国家和省级项目经费数量为主要评价指标。

**社会公益研究人才**，突出行业特色和岗位特点，建立体现成果应用效益、科技服务满意度和社会效益的评价指标。

**科技成果转化人才**，突出经济社会效益，探索建立以技术转让、技术许可、作价入股投资的效益，技术开发和咨询、服务合同等产学研合作效益，以及创办科技型企业投资额度为主要内容的评价指标。

**（三）建设评价队伍。**试点单位要发挥人才评价主体作用，坚持党对人才工作的全面领导，完善科技人才评价组织管理，防止人才评价行政化、“官本位”倾向。要依托学术委员会组建科技人才评价机构，注重吸纳国内外同行专家参与，充分发挥多元评价主体作用。完善专家库管理办法，明确评价程序和要求，建立相关责任机制，确保评价结果公平公正。探索委托科技类社会组织、行业协会和专业机构等第三方评价机构，开展市场化、社会化人才评价。注重对评审专家实际表现、学术判断能力、公信力的评价，建立评审专家评价信誉制度，提升评价公信力。

**（四）优化评价方式。**针对科研人才评价方式单一、评价方法简单等问题，探索体现科研价值差异性的多元评价方式，增强评价的针对性和精准性。**对承担省级以上重大攻关任务的人才**，突出用户导向、应用导向、绩效导向，充分听取成果采用方意见，实行“谁委托、谁评价”。**对从事基础研究的人才**，以同行评议为主，引入学术团体等第三方评价，探索国际同行评价。探索建立由一线科学家举荐优秀青年科技人才担任重要科研岗位、承担“从0到1”基础研究任务的工作机制。**对从事应用研究和技术开发的人才**，采取专家、用户和第三方深度参与的评价方式。**对从事社会公益研究的人才**，采取以行业用户和服务对象为主的评价方式，同时注重政府和社会评价。突出长期在艰苦边远地区、高危岗位、基层一线和从事科研基础性工作科研人员的贡献。**对从事科技成果转化的人才**，采取评价转化成果效益的方式，正确评价转化的成果对经济、社会所产生的价值，并广泛征求转化对象、市场、行业专家的意见。

同时要注重个人评价与团队评价相结合，优化科技创新团队评价办法，实行以合作解决重大科技问题为重点的整体性评价。尊重团队所有参与者的实际贡献，杜绝无实质贡献的虚假挂名。

**（五）合理设置评价周期。**试点单位要遵循不同类型科技人才成长发展规律，科学合理设置评价周期，注重过程评价和结果评价相结合，短期评价和长期评价相结合，克服评价考核过于频繁的问题。突出中长期目标导向，对承担省级以上重大攻关任务且验收结果优秀、纳入重点人才计划和连续考核优秀的人才和团队，可试行在一定期限内免评，并在新申报项目时减少评价环节，优先纳入重点支持范畴。

**（六）注重结果应用。**各试点单位要切实发挥人才评价的正向激励作用，用好用活人才，同时树立正确的人才评价使用导向。发挥人才评价“指挥棒”作用，创新人才发现、培养、使用、激励机制。对承担急难险重科研攻关任务、重大科技基础设施建设任务并做出重要贡献的科研人员，在岗位聘用、职称评审、绩效考核等方面，加大倾斜支持力度。拓宽重点领域急需紧缺人才破格竞聘岗位或岗位晋升绿色通道。在加强合理激励的同时，加强对科研诚信、勤勉尽责的监督，强化对学术不端、科研违规违纪的约束。要坚持正确的价值导向，推动学术头衔、人才称号回归学术性、荣誉性本质，避免与承担各类科技计划、获得科技奖励、职称评定、岗位聘用、薪酬待遇等直接挂钩。

三、组织实施

**（一）加强统筹协调。**省科技厅做好科技人才评价改革试点的组织实施工作，跟踪了解试点单位工作进展，组织开展试点单位工作交流，及时研究解决有关重要情况和问题。建立改革试点监督约束机制，确保真改实改，防止在改革过程中流于形式、走形变样。营造良好的评价环境，切实提升科技人才的体验感和满意度。各市科技局、有关单位或部门可选择符合条件的市属单位或直属单位开展试点。

**（二）开展试点工作。**试点期限为2年，试点单位按照可操作、可考核原则，编制实施方案，明确试点目标、内容、措施和进度安排。方案经省科技厅研究同意后实施。试点单位要根据试点工作进程，建立、健全规章制度，改进完善岗位聘用、职称评审、绩效考核、表彰奖励等人才评价相关制度。试点期满后，省科技厅将对试点工作情况进行评估，总结有关经验和典型案例。对于可示范、推广的经验，及时总结和复制推广。

**（三）加强试点工作保障。**为确保试点工作顺利推进，省科技厅进一步扩大科研单位科研活动自主权，在科技计划项目评审、科研机构绩效评价、科技人才项目评选中破除“四唯”倾向。持续在人才类和基础研究类科研项目中推行经费包干制，激发人才创新活力。加大对青年科技人才的科研支持。注重遴选有实力、能攻关、出成果的优秀科技人才和创新团队承担“揭榜挂帅”“带土移植”等重大科技攻关任务。

|  |
| --- |
| 辽宁省科学技术厅办公室 2023年8月4日印发 |

附件：国家科技人才评价改革试点工作任务附件

国家科技人才评价改革试点工作任务

坚持德才兼备，把品德作为科技人才评价的首要内容，在加强对科技人才科学精神、学术道德等评价的基础上，按照承担国家重大攻关任务的人才评价以及基础研究类、应用研究和技术开发类、社会公益研究类的人才评价，从构建符合科研活动特点的评价指标、创新评价方式、完善用人单位内部制度建设等方面提出试点任务，推动人才评价体系更加完善，形成可操作可复制可推广的有效做法。

一、承担国家重大攻关任务的人才评价

1. 突出支撑国家重大战略需求导向，建立体现支撑国家安全、突破关键核心技术、解决经济社会发展重大问题的实际贡献和创新价值的评价指标，重点评价国家重大科研任务完成情况。

2. 完善科研任务用户导向的评价方式，充分听取任务委托方、成果采用方意见。注重个人评价与团队评价相结合。

3. 对承担“卡脖子”国家重大攻关任务、国家重大科技基础设施建设任务等并做出重要贡献的科研人员，在岗位聘用、职称评审、绩效考核等方面，加大倾斜支持力度。

二、基础研究类人才评价

1. 实行以原创成果和高质量论文为标志的代表作评价，建立体现重大原创性贡献、国家战略需求以及学科特点、学术影响力和研究能力等的人才评价指标。破除“唯论文”数量倾向，不把论文数量、影响因子高低等相关指标作为量化考核评价指标，鼓励科研人员把高质量论文更多发表在国内科技期刊上。

2. 按照学科特点和任务性质，科学确定评价周期，着力探索低频次、长周期的考核机制。

3. 探索建立同行评价的责任机制，在专家选用、管理和信用记录等方面建立相关制度，规范同行评价的方式和程序、评价意见反馈等行为。探索引入学术团体等第三方评价、国际同行评价等。

4. 建立完善体现基础研究人才评价特点的岗位聘用、职称评审、绩效考核等相关制度，加大对重大科学发现和取得原创性突破的基础研究人员的倾斜支持。

5. 探索由一线科学家举荐优秀青年科技人才担任重要科研岗位、承担“从0到1”基础研究任务的机制。

三、应用研究和技术开发类人才评价

1. 以技术突破和产业贡献为导向，重点评价技术标准、技术解决方案、高质量专利、成果转化产业化、产学研深度融合成效等代表性成果，建立体现产学研和团队合作、技术创新与集成能力、成果的市场价值和应用实效、对经济社会发展贡献的评价指标。不得以是否发表论文、取得专利多少和申请国家项目经费数量为主要评价指标。

2. 探索构建专家重点评价技术水平、市场评价产业价值相结合，市场、用户、第三方深度参与的评价方式。

3. 对承担国家科研任务特别是急难险重科研攻关任务、国家重大科技基础设施建设任务等并做出贡献的科研人员，在绩效考核权重方面予以倾斜，引导优秀科研人员投身国家科技任务。

4. 探索设立科技成果转化岗，重点评价科技成果转化成效，建立高水平、专业化的成果转化人才队伍。

四、社会公益研究类人才评价

1. 突出行业特色和岗位特点，重点评价服务公共管理、应对突发事件、保障民生和社会安全等共性关键技术开发、服务的能力与效果，探索建立体现成果应用效益、科技服务满意度和社会效益的评价指标，引导科研人员把论文写在祖国大地上。突出长期在艰苦边远地区、高危岗位、基层一线和从事科研基础性工作科研人员的贡献。不得设立硬性经济效益的评价指标。

2. 完善社会化评价方式，充分听取行业用户和服务对象的意见，注重政府和社会评价。依据不同科研和服务活动类型确定合理评价周期。

3. 对承担和支撑国家科研任务并做出贡献，成果应用实效显著的科研人员，在岗位聘用、职称评审、绩效考核等方面予以倾斜，引导优秀科研人员投身国家公益事业。

五、地方科技人才评价改革综合试点任务

试点地方政府要围绕本地区科技创新任务和人才队伍建设，以“破四唯”“立新标”为突破口，组织并指导本地区优势科研单位、新型研发机构深化科技人才分类评价改革，大胆创新人才发现、培养、使用、激励机制，发挥政策集成效应，推动人才、项目、基地、资金一体化配置，有效激发科技人才活力，探索形成可推广可复制的地区经验。