

桂科人字〔2019〕 37 号

**广西壮族自治区科学技术厅 广西壮族自治区
自治区人力资源和社会保障厅
关于印发《广西科技人才评价
改革实施方案》的通知**

各市科技局、人力资源和社会保障局，区直各有关部门，各有关单位：

为贯彻落实中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》和自治区党委办公厅 自治区人民政府办公厅印发《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的实施意见》，进一步创新科技人才评价机制，经自治区人民政府同意，现印发《广西科技人才评价改革实施方案》，请

遵照执行。

广西壮族自治区科学技术厅 广西壮族自治区人力资源和社会保障厅

2019年12月18日

(此件主动公开)

广西壮族自治区科学技术厅办公室

2019年12月18日印发

广西科技人才评价改革实施方案

为进一步创新科技人才评价机制，发挥人才评价指挥棒作用，激发各类科技人才的积极性和创造性，结合广西实际，制定本方案。

一、科技人才分类与评价内容

（一）科技人才分类。

科技人才分为基础研究类、应用研究与技术开发类、科研管理和服务类、社会公益领域研究类等四大类。

（二）科技人才评价内容。

1. 品德评价。重点评价爱党爱国及造福人民的情怀，遵纪守法，遵守社会公德和社会伦理，遵守职业道德，科研诚信，严谨治学，不弄虚作假，不侵权，团结协作、勇于担当、求实创新等。

2. 工作能力评价。

基础研究类人才重点评价人才的学科原始创新能力，独立确定和组织实施科研课题的能力，发现问题、分析问题、解决问题的能力，学术影响力等。

应用研究与技术开发类人才重点评价人才的试验设计能力、试验操作能力、试验开发能力，本领域技术前沿的技术创新能力，共性核心技术创新与集成能力，科技成果转化能力等。

科研管理和服务类人才重点评价人才对本行业领域科学技术及科技人员等的管理与服务能力，科研管理和服务的技术、模式、

方法等方面的创新能力，提高机构和团队整体学术水平的能力，推进科技创新的管理协调能力等。

社会公益领域研究类人才重点评价人才对社会公益领域共性关键技术创新与集成能力，围绕社会、民生及产业发展热点、难点提出解决措施、发展建议等决策咨询能力等。

3. 业绩评价。

基础研究类人才着重评价其代表性成果的学术价值，学术思想、学术理论的影响力、应用价值，以及在基础研究人才培养、优秀创新队伍建设、学科水平提升等方面的贡献。

应用研究与技术开发类人才着重评价其研究成果的技术创新性、创造性和成熟完备性以及技术难度和复杂程度；评价专利权、软件著作权、植物新品种权等自主知识产权的创造、技术标准制定以及成果转化应用对经济效益和社会效益的贡献。

科研管理与服务类人才重点评价其科研管理与服务的质量和水平，推动科研管理和服务的技术、模式、方法等方面创新的贡献，对培养人才、提升机构和团队整体学术水平以及推进科技创新的成效。

社会公益领域研究类人才重点评价其对社会公益领域共性关键技术创新成果的质量和水平，决策咨询成果被采纳应用情况和对促进决策科学化的实际效果，促进社会公益领域发展的业绩贡献。

4. 评价权重。品德评价 25%、工作能力评价 30%、业绩评价 45%。

二、科技人才分类评价的方式、周期和要求

(一) 评价方式。

采取内部评价、外部评价两种评价方式。

内部评价：在个人自评、单位常规考核的基础上，由单位学术委员会或组建评价专家组进行综合评价，可以结合民主评议的方式进行。

外部评价：委托行业协会、专业学会或科技人才服务机构进行第三方评价；可结合市场、用户、服务对象进行满意度测评等方式开展评价。

(二) 评价周期。

1. 遵循各类科技人才成长发展规律，科学合理设置评价考核周期，可实施聘用期期中和期满评价制度，防止评价过于频繁。

2. 基础研究类人才和应用研究与技术开发类人才按照任务节点确定评价周期；科研管理与服务类人才实行年度与任职时段相结合进行实职考核；社会公益领域研究类人才可结合任务节点或聘用期长短确定评价周期。

(三) 对评价工作的要求。

1. 建立健全科技人才分类评价的专家库，入库专家应当有足够的区域、行业及专业领域的覆盖性，细化专家的专业类别；参与评价的专家应随机抽取，应具有行业和专业代表性，了解被评价者的岗位特点；完善评价专家轮换、调整、退出和回避制度；建立评价专家信誉制度和问责机制。

2. 注重个人评价与团队评价的有效结合，将在团队中贡献和

协同创新能力作为人才评价的重要内容。

3. 要克服唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项倾向，避免科技人才评价出现“四唯”现象。

三、评价结果应用

（一）将评价结果与各类人才的“奖、罚、升、降、去、留”有效结合。将评价结果作为人才称号（荣誉）授予、职务晋升、岗位聘用、薪酬待遇确定、项目支持、科技奖励等的重要依据。

（二）引导用人单位将科技人才分类评价结果作为科学有效的选人用人的重要依据，形成基于能力、贡献、绩效的薪酬分配、晋级升职、岗位聘用的竞争、激励和流动机制，以及职务能上能下、待遇能高能低、人员能进能出管理体系。

（三）加大对承担科研项目的科技人员的薪酬激励。改革科研人员的薪酬分配机制，提高薪酬分配的激励效果。

四、保障措施

（一）**强化组织管理。**自治区人力资源和社会保障部门负责科技人才分类评价的监督管理工作，自治区科技部门负责各领域科技人才评价的统筹协调工作，自治区行业主管部门负责组织和指导本行业、本领域科技人才分类评价工作。高校、科研院所、医院等事业单位、科技型企业、新型研发机构及科技人才智力密集单位负责结合实际建立科技人才分类评价指标体系和评价方法，自主组织开展科技人才分类评价工作。

（二）**建立特殊人才评价及聘用机制。**对有突出贡献的优秀科技人才和引进的海内外高层次科技人才，急需紧缺科技人才、

特殊人才，开辟绿色评价通道，可不受学历、资历等条件限制，经评价后可破格聘用。

（三）畅通科技人才的评价申报渠道。打破户籍、地域、所有制、身份、人事关系等限制，建立和完善外籍科技人才、港澳台科技人才申报评价办法，建立起畅通非公有制经济、社会组织、新兴职业等领域的科技人才评价申报渠道。

（四）进一步赋予用人单位评价自主权。尊重和发挥用人单位在人才评价中的主体作用，合理界定和下放人才评价权限，支持用人单位结合自身功能定位和事业发展需要评价人才，促进人才评价与培养、使用、激励等相衔接。对开展自主评价的单位，人才管理部门不再进行资格审批，通过完善信用机制、第三方评估、检查抽查等方式加强事中事后监管。