

# 每周一读

二〇二五年第 10 期（总 325 期）

## 为什么要建立以创新能力、质量、实效、贡献 为导向的人才评价体系

《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》强调：“建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系。”这明确了进一步深化人才评价改革的目标任务，对创新人才评价机制、激发人才创新创造活力具有重要意义。

人才评价是人才发展的指挥棒。党的十八大以来，党中央坚持党管人才原则，不断改革人才评价体系，制定印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》等一系列重要文件，对包括人才评价机制改革在内的人才发展体制机制改革作出顶层设计和制度安排。有关部门和各地区坚决落实党中央决策部署，深化职称制度改革，分类推进人才评价机制改革，深化项目评审、人才评价、机构评估改革，开展“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”专项清理，优化整合部委和地方人才计划，在创新人才评价机制方面积极探索，取得显著成效。同时应当看到，与推动高质量发展、推进中国式现代化的需要相比，我国人才评价体系还存在不

适应、不合理的方面，需要进一步深化改革，提升评价体系的科学性、合理性、公平性。

首先，建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，是以正确评价导向引领干事创业导向的需要。人才评价体系对于人才的选拔、培养、使用、保障具有重要导向作用。如何让广大人才通过更科学合理的评价机制脱颖而出，关系人才成长和发挥作用。强调以创新能力、质量、实效、贡献为导向，能够全面准确反映成果创新水平、转化应用绩效和对经济社会发展的实际贡献，充分体现创新驱动发展战略的要求，体现发展新质生产力、推动高质量发展的要求，体现对人才成长规律和人才价值的尊重。同时，有利于打通人才流动、使用、发挥作用的体制机制障碍，充分发挥人才评价正向激励作用，促进人才潜心研究和创新，把精力放到通过创新创业施展才干、实现价值上，有效激发人才创新创造活力，更好地把我国制度优势转化为人才优势、科技竞争优势。

其次，建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，是解决人才评价中突出问题的需要。当前我国人才评价体系还不够完善，主要体现在3个方面：一是新的评价标准还没完全立起来。现有的人才分类标准认可度不够高，对人才创新能力、质量、实效、贡献的评价缺乏可量化、成体系、立得住、有说服力的指标支撑。二是旧的评价惯性依然存在。在人才计划评审中，论文、专利、项目、奖项以及已获得的人才“帽子”等指标仍然是主要依据。三是“唯帽子”问题治理还需进一步加大力

度。不少单位仍然存在把“帽子”大小作为人才招聘引进、定岗定薪直接依据的现象，导致科研人员竞相去争“帽子”。解决以上问题，亟待明确“破四唯”后怎么“立”的评价方式和标准，建立科学的人才评价体系。

建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，必须坚持“破四唯”和“立新标”并举，深化人才评价改革。一要分类构建符合科研活动特点、体现人才成长规律的评价指标和评价方式。发挥评价指挥棒和风向标作用，按照承担国家重大攻关任务、基础研究、应用研究和技术开发、社会公益研究等，分类建立科学合理、各有侧重的人才评价标准。二要聚焦经济社会发展新技术、新业态、新模式，制定新职业、新领域人才评价办法。深化工程教育评价改革，改变“唯论文”倾向，把重大工程设计、新产品或新装置研制等作为工程硕博士毕业和学位授予的重要依据。加快新兴职业领域人才评价标准开发工作。三要持续开展专项整治，防止人才“帽子”满天飞等问题反弹回潮。巩固深化部委和地方人才计划优化整合工作成果，健全人才计划备案管理制度。建立项目评审、人才评价、机构评估自查自纠机制，清理各类考核评价条件、指标中涉及“四唯”以及与人才称号、学术头衔直接挂钩的规定。

(文/省驻沪单位党委编录)

2025年3月7日