

中共葫芦岛市委办公室文件

葫委办发〔2018〕128号



中共葫芦岛市委办公室 葫芦岛市人民政府办公室 印发《关于分类推进人才评价机制改革的 实施意见》的通知

各县(市)区委和人民政府,各市属开发区工委和管委会,市委各部委,市(中、省)直各部门,各人民团体:

《关于分类推进人才评价机制改革的实施意见》已经市委、市政府同意,现印发给你们,请结合实际认真贯彻落实。

中共葫芦岛市委办公室
葫芦岛市人民政府办公室

2018年12月17日

关于分类推进人才评价机制改革的 实施意见

为深入贯彻落实《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〉的通知》(中办发〔2018〕6号)、《中共辽宁省委印发〈关于深化人才发展体制机制改革的实施意见〉的通知》(辽委发〔2017〕3号)和《中共辽宁省委办公厅 辽宁省人民政府办公厅印发〈关于分类推进人才评价机制改革的实施意见〉的通知》(辽委办发〔2018〕58号)精神,建立健全科学的人才分类评价机制,树立正确的用人导向,激发人才活力,充分调动人才创新创业、服务振兴的积极性,现就分类推进人才评价机制改革提出如下实施意见。

一、总体要求和基本原则

(一)总体要求。

全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,认真落实党中央、国务院决策部署及市委、市政府具体工作安排,统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局,认真落实新发展理念和“四个着力”“三个推进”要求,大力实施改革引领、创新驱动、结构优化、文化兴市、生态立市五大战略,以科学分类为基础,以公平公正公开评价为中心,以分类评价体系建设为依托,以激发人才创新创业活力为目的,破除分类评价不

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机制障碍,加快形成与葫芦岛经济社会发展相适应的导向明确、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,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,为全力建设生态宜居美丽富庶葫芦岛提供强有力的人才智力支撑。

(二)基本原则。

——坚持党管人才原则。进一步加强党对人才评价工作的领导,将改革完善人才评价机制作为人才工作的重要内容,在全社会大力营造重视人才、识别人才、关心人才和用好人才浓厚氛围,把各方面优秀人才集聚到葫芦岛振兴发展大局中来。

——坚持服务发展原则。紧紧围绕葫芦岛经济社会发展和人才发展需求,充分发挥人才评价正向激励作用,推动多出人才、出好人才,最大限度激发和释放人才创新创业活力,促进人才发展与我市经济社会发展深度融合。

——坚持科学公正原则。遵循人才成长规律,突出品德、能力和业绩评价导向,分类建立体现不同职业、不同岗位、不同层次人才特点的评价机制,科学客观公正评价人才,让各类人才价值得到充分尊重和体现。

——坚持改革创新原则。围绕用好用活人才,着力破除思

想障碍和制度藩篱,加快转变政府职能,保障落实用人主体自主权,发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用,营造有利于人才成长和发挥作用的评价制度环境。

二、深化人才评价“放管服”改革

(三)加快转变人才评价管理职能。

推动人才管理部门转变职能、简政放权,强化政府人才评价宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能,减少审批事项和微观管理。进一步明确政府、市场、用人主体在人才评价中的职能定位,积极培育发展各类人才评价社会组织和专业机构,逐步承接政府转移的人才评价职能,建立权责清晰、管理科学、协调高效的人才评价管理体制。建立人才评价机构综合评估、动态调整机制。深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革,树立正确评价导向,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,减轻人才负担。

(四)保障和落实用人单位自主权。

夯实人才评价领域“放管服”改革工作基础,调动用人主体积极性,支持各类用人主体根据不同评价项目、人才群体,最大限度自主开展人才评价。分类推动具备条件的高校、科研院所、医院、文化机构、大型企业及其他人才智力密集单位、重点产业园区自主开展评价聘用工作。对开展自主评价单位,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监管。

(五) 优化公平公正评价环境。

加强人才评价法治建设,健全完善规章制度,严格规范评价程序,提高评价质量和公信力,维护人才合法权益。创新方式加强事中事后监管。加强评价专家数据库建设和资源共享,建立随机、回避、轮换的专家遴选机制。建立评价专家责任和信誉制度,实施退出和问责机制。强化人才评价综合治理,在依法清理规范的基础上,进一步明确各类人才评价活动和发证、收费事项,加强人才评价考试环境治理,落实考试安全主体责任。加强人才评价文化建设,营造求真务实、鼓励创新、宽容失败的评价氛围和环境。积极运用人才评价结果,树立人才榜样、宣传典型事迹,引导广大人才在本职工作中提高技术技能、提升职业水平,激励更多人才健康成长。

三、分类健全人才评价标准

(六) 实行人才分类评价。

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。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。加快新兴职业领域人才评价标准开发工作。建立评价标准动态更新调整机制。

(七) 突出品德评价。

坚持德才兼备,把品德作为人才评价的首要内容,加强对人才科学精神、职业道德、从业操守等评价考核,倡导诚实守信,强化社会责任,从严治理弄虚作假和学术不端行为。完善人才评价诚信体系,建立诚信守诺、失信行为记录和惩戒制度。实行道德评价“一票否决”的评价退出机制。

(八)科学设置评价标准。

坚持以能力、业绩、贡献为重点开展评价人才,克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向,注重考察各类人才的专业性、创新性和履责绩效、创新成果、实际贡献。突出核心技术应用和科技成果转化。着力解决评价标准“一刀切”问题,合理设置和使用论文、专著、影响因子等评价指标,实行差别化评价,探索制定“一人一策”“一事一议”的个性化人才评价政策,鼓励复合型创新人才、一专多能人才在葫芦岛不同经济社会发展领域、不同岗位做出贡献、追求卓越。

四、改进和创新人才评价方式

(九)建立多元化评价方式。

按照社会和业内认可的要求,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。基础研究人才以国内省内同行学术评价为主。应用研究和技术开发人才突出市场评价,由用户、市场和专家等相关第三方评价。哲学社会科学人才评价重在同行认可和社会效益。教学人才突出教学评价。医疗卫生人才突出临床实践

评价。农业人才突出引领农民致富评价。技能人才突出工匠精神、工匠水平评价。注重遴选高水平专家、中青年专家和专业造诣深厚、经验丰富的一线人才参与评价。丰富评价手段，科学灵活采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等不同方式，提高评价的针对性和精准性。建立和完善在重大科研、工程项目实施、急难险重工作中评价、识别人才机制。避免简单通过各类人才计划头衔评价人才。

(十)科学设置人才评价周期。

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。突出中长期目标导向，适当延长基础研究人才、青年人才等评价考核周期，鼓励持续研究和长期积累。探索实施聘期评价制度。

(十一)畅通人才评价渠道。

进一步打破户籍、地域、所有制、身份、档案、人事关系等限制，依托具备条件的行业协会、专业学会、公共人才服务机构等，畅通非公有制经济组织、社会组织 and 新兴职业等领域人才申报评价渠道，确保各类人才在人才评价方面享有平等待遇。建立评价绿色通道，对引进的高层次人才和急需紧缺人才实行特殊政策、特殊评价。

五、加快推进重点领域、重点产业(行业)人才评价改革

(十二)改革科技人才评价制度。

围绕实施创新驱动发展战略,结合科技体制改革,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。对主要从事基础研究的人才,着重评价其提出和解决重大科学问题的原创能力、成果的科学价值、学术水平和影响力等。对主要从事应用研究和技术开发的人才,着重评价其技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化、对产业发展的实际贡献等。对从事社会公益研究、科技管理服务和实验技术的人才,重在评价考核工作绩效及其社会影响力或作用,引导其提高服务水平和技术支持能力。

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。改变片面将论文、专利、项目、经费数量等与科技人才评价直接挂钩的做法,建立并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价制度。

(十三)健全教育人才评价体系。

坚持立德树人,把教书育人作为教育人才评价的核心内容。坚持社会主义办学方向,坚持思想政治素质和业务能力双重考察、全面考核,注重对师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展的综合评价。坚持分类指导和分层次评价相结合,根据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。突出教育教业绩评价,将人才培养中心

任务落到实处,要求所有教师都必须承担教育教学工作,建立健全教学工作量评价标准。

适应现代职业教育发展需要,按照兼备专业理论知识和技能操作实践能力的要求,完善职业院校(含技工院校)“双师型”教师评价标准,吸纳行业、企业作为评价参与主体,重点评价其职业素养、专业教学能力和生产一线实践经验。

适应中小学素质教育和课程改革新要求,建立充分体现中小学教师岗位特点的评价标准,重点评价其教育教学方法、教书育人工作业绩和一线实践经历。并把班主任、援疆援藏、农村艰苦边远地区支教等工作纳入评价体系当中,引导教师立德树人,爱岗敬业,积极进取,不断提高实施素质教育的能力和水平,促进专业发展。严禁简单用学生升学率和考试成绩评价中小学教师。

(十四)改进医疗卫生人才评价制度。

强化医疗卫生人才临床实践能力评价,完善涵盖医德医风、临床实践、科研带教、公共卫生服务等要素的评价指标体系,合理确定不同医疗卫生机构、不同专业岗位人才评价重点。对主要从事临床工作的人才,重点考察其临床医疗医技水平、实践操作能力和工作业绩,引入临床病历、诊治方案等作为评价依据。对主要从事科研工作的人才,重点考察其创新能力业绩,突出创新成果的转化应用能力。对主要从事疾病预防控制等工作的公共卫生人才,重点考察其流行病学调查、检验检测、

传染病疫情和突发公共卫生事件处置、疾病及危害因素监测与评价等能力。

建立符合全科医生岗位特点的评价机制,考核其掌握全科医学基本理论知识、常见病多发病诊疗、预防保健和提供基本公共卫生服务的能力,将签约居民数量、接诊量、服务质量、群众满意度作为重要评价因素。

按照强基层、保基本及分级诊疗要求,建立更加注重临床水平、服务质量、工作业绩的基层医疗卫生人才评价机制。对基层卫生人才重点考察提供常见病多发病的预防、诊疗、护理、康复等服务能力,鼓励医疗卫生人才服务基层,更好满足基层人民群众健康需求。

(十五)科学评价哲学社会科学和文化艺术人才。

坚持马克思主义指导地位、为人民做学问的研究立场、以人民为中心的创作导向,注重政治标准和学术标准、继承性和民族性、原创性和时代性、系统性和专业性相统一,建立健全中国特色的哲学社会科学和文化艺术人才评价体系。对主要从事理论研究的人才,重点评价其在推动理论创新、传承文明、学科建设等方面的能力贡献。对主要从事应用对策研究的人才,重点评价其围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局,全面落实新发展理念和“四个着力”“三个推进”要求,为党和政府决策提供服务支撑的能力业绩。对主要从事艺术表演、创作、管理的人才,重点评价其在弘扬主旋

律、艺术表演、作品创作、艺术惠民、满足人民精神文化需求等方面的能力业绩。突出成果的研究质量、内容创新和社会效益,实行理论文章、决策咨询研究报告、建言献策成果、优秀网络文章、艺术创作作品等与论文、专著等效评价。

(十六)改进创新工程技术人才评价制度。

主动适应工程技术专业化、标准化程度高、通用性强等特点,重点围绕葫芦岛石油化工、机械加工、有色冶金、船舶制造等重点支柱产业,着重评价人才掌握必备专业理论知识和解决工程技术难题、技术创造发明、技术推广应用、工程项目设计、工艺流程标准开发、科技成果应用等实际能力和业绩。打破过于追求学术化,不将论文作为评价应用型工程技术人才的限制性条件。对主要从事科学研究的工程技术人员,注重考察其科研项目贡献、将先进技术或理论用于实际工作能力、开拓性研究能力和科研成果取得的经济社会效益。对主要从事规划设计的工程技术人员,注重考察其工程项目贡献、工程规划设计方案编制能力、工程项目可行性设计能力和规划设计项目投产效果。对主要从事生产技术的工程技术人员,注重考察其技术改造升级贡献、处理技术难题能力、制定工艺方案能力。探索推动工程师国际互认,提高工程教育质量和工程技术人才职业化、国际化水平。

(十七)改进经营管理人才评价机制。

建立与产业发展需求、经济结构相适应的企业经营管理人

才评价机制,突出创新创业实践能力,推动企业自主创新能力提升。对业绩贡献突出的经营管理人才、高层次创新创业人才,可放宽学历、资历年限等要求。健全以市场和出资人认可为重要标准的企业经营管理人才评价体系。注重考察树立新发展理念和服务葫芦岛振兴发展、产业转型升级、供给侧结构性改革取得显著进展,以及突出精于主业、做强做优做大企业、提高企业核心竞争力的能力,应对激烈竞争的开拓创新能力、适应市场经济的科学决策能力、适应知识经济发展的变革管理能力,突出对经营业绩、核心竞争力、社会责任感和综合素质的考核。支持企业健全企业经营管理人才业绩评价指标体系。建立社会化职业经理人评价制度。

(十八) 创新技术技能人才评价制度。

健全以职业能力为导向、以工作业绩为重点、注重职业道德和知识水平的技能人才评价体系。完善职业资格评价、职业技能等级认定、专项职业能力考核等多元化评价方式,做好评价结果有机衔接。鼓励突破年龄、学历、资历、身份等限制,促进优秀技能人才脱颖而出。对于新兴产业和新兴技术领域企业中的新职业、新工种,引导企业制定符合生产服务实际的技能人才自主评价体系。坚持职业标准和岗位要求、职业能力考核和工作业绩评价、专业评价和企业认可相结合的原则,注重考察新技术新工艺在葫芦岛创造的经济效益和社会效益。对技术技能型人才突出实际操作能力和解决关键生产技术难题

要求,对知识技能型人才突出掌握运用理论知识指导生产实践、创造性开展工作要求,对复合技能型人才突出掌握多项技能、从事多工种多岗位复杂工作要求,引导鼓励技能人才培育精益求精的工匠精神。

(十九)完善面向基层一线和农村实用人才的评价机制。

对长期在基层一线和艰苦边远地区工作的人才,加大爱岗敬业表现、实际工作业绩、工作年限等评价权重,着力拓展基层人才职业发展空间。健全以职业农民为主体的农村实用人才评价制度,重点突出对其在农业技术推广、带头致富、脱贫攻坚、发展经济、美丽乡村建设中的贡献的评价,以职业素养、教育培训情况、知识技能水平、生产经营规模、生产经营效益和引领农民致富等为参考要素,分层级、分地区、分类型制定农村实用人才评价标准,完善教育培训、认定评价管理、政策扶持“三位一体”的制度体系。完善社会工作专业技术人员职业水平评价制度,加强社会工作者职业化管理与激励保障,提升社会治理和社会服务现代化水平。

(二十)创新青年人才评价激励机制。

完善青年人才评价激励措施。破除论资排辈、重显绩不重潜力等陈旧观念,对能力、业绩特别突出的淡化资历、年限限制性要求,重点遴选支持一批有较大发展潜力、有真才实学、堪当重任的优秀青年人才。加大各类科技、教育、人才工程和表彰奖励项目中对青年人才支持力度,设立青年专项,促进优秀青

年人才脱颖而出。鼓励青年人才向艰苦边远地区和基层一线流动,降低基层服务项目人才以及在县域就业创业的高校毕业生参加人才评价的工作年限要求。探索建立优秀青年人才举荐制度。

六、加强组织领导

(二十一)各地区各部门各单位要坚持党管人才原则,切实加强党委和政府对于改革完善人才评价机制的统一领导。

党委组织部门要牵头抓总,有关部门要各司其职、密切配合,发挥社会力量重要作用,形成分类推进人才评价机制改革合力,认真抓好组织落实。要结合实际,制定和完善人才评价配套政策措施和具体实施方案,尽快完善各类人才分类评价标准,建立科学的评价方式。要坚持分类推进、先行试点、稳步实施,将人才评价机制改革作为党政领导班子实绩考核重要内容。要加强政策宣传和解读,及时研究解决改革中遇到的新情况新问题。积极回应社会关切,为分类推进人才评价机制改革营造良好氛围。