

发展改革动态

2017年第8期 共56期

发展规划处

2017年5月4日

【聚焦内涵发展】

高层次科研人才绩效评价体系的特征与构建

一、高层次科研人才绩效评价体系的特征

高层次科研人才绩效评价体系，将绩效考核放到突出位置，注重对科研人才业务能力、科研贡献方面的评价，与传统评价方式相比，具有自身的明显特征。

（一）考核评价的目标明确

传统的高层次科研人才评价体系，对工作成绩的规定具有宽泛性、笼统性、模糊性，其中有些规定不清晰明确，缺乏指标的细化与量化。而新型的高层次科研人才评价体系，对个人成绩的考核更加具体化、指标化，针对性与可操作性明显增强。因此，评价体系对考核对象的激励、引导功能更加高效。在以绩效考核为主的评价体系中，对高层次科研人才的考评将每一项指标都做到了量化。

（二）考核评价的操作性提高

传统评价体系中对工作业绩考核中的业绩突出、成果显著规定要求，这一概念较为笼统模糊，使得考核者不容易把握。近年来，一些高校虽然对传统的评价体系中的有关内容作了修改调整，比如，将教师科研人员发表学术论文的数量作为重要的考核标准，即发表论文越多，获得的奖励就越大。但这种只注重数量忽视质量的评价方式不利于科研创新的开展和高层次人才的成长。而在高层次科研人才绩效评价指标体系中，将对科研人才测评的指标进行具

体化和量化，从教学任务完成情况、学术论文发表情况、科研项目经费到位情况、科研团队人员组成及工作开展、科研成果转化及市场化情况等一一进行了明确的规定，形成了以全方位、多层次的考核指标体系。另外，在绩效考核评价体系下，不再将论文发表的数量多少作为重要的评价标准，而是重点考核发表的学术论文的影响力和创新创造力。这种考核导向的变化，对提高科研人才创新能力和论文质量，抑制学术造假和学术腐败将起到积极作用。

（三）考核评价的导向作用突出

传统的评价模式，主要是依据个人过去工作的成绩给予薪酬和奖励，它强调的是静止的状态，而在绩效考核评价体系中，将科研工作的工作业绩、个人潜力和未来发展全部纳入到考核评价范围中，是一个综合性的动态的考核过程。在绩效考核评价体系中，它不仅对考核对象原来的工作支付薪酬，还根据工作潜能和未来发展对薪酬进行调整，并给予一定的绩效激励，以此激发科研工作的工作积极性和创造性，最终达到绩效激励最大化的目标。

（四）考核评价的管理理念人性化

绩效考核评价体系实现了对考核对象的动态管理，与传统评价模式相比更加科学，评价方式更加灵活，更加人性化，充分体现了和谐共赢的现代管理理念，它不仅是一种管理，更是对能力素质提升和发展的服务与关怀。绩效评价将各项考核指标进行量化，更加符合实际，更容易操作，有效提高了考核评价的功效。

二、高层次科研人才绩效评价体系的建构

作为高校人才队伍的骨干，建立科学、规范的绩效评价考核体系，对充分发挥调动高层次科研人才的科研积极性与创新性，深化人才评价改革具有重要的意义。因此，高层次科研人才评价体系建设必须结合高校实际，积极适应高校改革发展要求，充分结合高层次人才特点，兼顾人才个体价值实现和学校发展共同目标，最终实现和谐共赢的根本目的。

（一）制定科学全面的绩效评价目标

针对当前高校教育改革，绩效评价要与岗位聘任制结合起来，根据教师签订的岗位聘任合同，对年度工作目标和中长期规划进行细化、量化。教师上岗位会根据岗位职责签订目标任务书，目标任务书经由所在院系部门根据学科教学实际情况进行修改完善，并根据学校总体教学科研规划进行再次修订，最后由学校、院系和教师三方签订目标责任书，岗位聘任合同是在目标责任书的基础上制定的。一旦岗位聘任合同正式签订，对教师或科研人员的岗

位绩效评定正式确定。

（二） 组建绩效考核评价专家委员会

绩效评价应由学校成立专门的机构来实施，绩效评价专家委员会根据不同院系、学科特点可以分别组建，成员一般由学校内部专家、校外专家和学校管理部门负责人组成。评价考核委员会总人数为 7~9 人为宜。担任评审专家的学历一般具有正高职称，且为同学科专家。在评审专家委员会中，校方代表人员不要多于 2 人，对组织实施的年度评价考核中，校外专家人数比例不要少于 20%，而在中期评价中，校外专家成员一般不要少于 50%，确保评审专家人员来源的广泛性、专业性。

（三） 确保绩效考核评价流程的规范性

评价流程规范是确保绩效评价正确组织实施的重要保证。在高层次创新性科研人才绩效评价中，考核流程一般包括对受评对象相关业绩资料进行公示，听取受评人的述职报告，接受专家评审委员会的问询，专家委员会召开闭门会议研究讨论，确定考核人选和报酬奖励，对测评结果的反馈等环节。在考评实施中，各专家委员会必须严格遵守相关规定和组织流程，不得随意改动。同时，对知名的学术带头人的考评还要邀请上级教育部门领导和学校领导参加，进一步规范考评程序，提高重视程度，确保客观公正性。在绩效考评组织实施过程中，由于人员来源广泛，专家层次较高，很多具体问题可以在测评会议上直接决定，有效节约了评审成本，提高了评审工作的效率。

（四） 高层次科研人才绩效评价指标的分类

绩效评价指标衡量标准的分类主要包括两类，一类是定量性指标，主要是根据事物和事件发生的频率来进行测评；另一类是定性指标，主要是根据对受评对象行为和通过民意测验来进行测评。定量指标与定性指标共同构成绩效考评的完整体系，对绩效评价的科学性、规范性具有重要的作用。定量指标与定指标是相互依存、不可分割的，缺一不可。

根据定量与定性考核标准，将绩效评价分为考评项与评议项两大类，专家评审委员会主要根据这两项指标对受评对象进行测评。一是在定量指标考核中，主要是将受评对象的工作业绩根据一定标准分解为若干小项并赋予一定的分值进行评分。比如，结合高层次科研工作的工作可以将定量考核指标分为年度目标任务完成情况、教学情况、申请到的科研经费情况、科研团队组建运转情况、创新性成果情况、科研成果转化及商业化情况、科研潜能等方

面，在每一方面根据重要性程度赋予一定的分值，由评审专家进行评分。在评分过程中，要根据高层次人才的工作实际情况进行客观公正的评价。比如，在对以科研为主的高层次人才进行测评时，要将教学效果这一小项的指标分数适当下调，而要将与科研项目有关的指标分数适当上调。这种绩效评价方式坚持了原则性与灵活性的有机统一，能够比较科学客观地对高素质人才做出全面和综合性的评价。二是在定性指标评价上，要求评审专家对受评对象写出综合性的评价，并指出受评对象存在的问题和不足以及改进的意见建议。定性评价的主要目的是引导受评对象对自己有一个正确的认识，明确下一步努力的方向，促进其更好发展。这种评议方式不仅对高素质人才个人的发展进步具有促进作用，而且对学科建设发展以及学校整体发展也具有重要的推进作用。

三、高层次科研人才绩效评价体系建构的保障措施

（一）加强宣传引导，营造良好环境氛围

绩效考评工作的顺利开展离不开强有力的信息宣传和良好的交流沟通，良好的信息沟通能够使上级教育主管部门、学校、受评对象和一般教职员工之间建立起彼此理解信任的关系，理顺工作机制，为考评工作的顺利开展奠定坚实基础，获得各方对绩效考评工作的配合与支持。同时，健康积极向上的校园文化氛围可以引导师生形成支持绩效、追求绩效的校园文化价值观，这种价值观对指导高层次人才工作，更好约束规范自身行为，促进绩效评价的实施具有积极作用。

（二）明确职责分工，做到各司其职

对高层次科研人才的绩效评价工作学校要坚持分权原则，明确各自职责任务，考评工作的具体组织实施由相关学科的考评委员会负责，学校要做好相关制度规章的制定和监督工作。只有做到制度规则制定部门、执行部门与监督部门等不同职能部门的相互分离，才能形成有效的制约机制，保证绩效评价的顺利实施。否则，制度规则的制定部门同时又是执行部门，评价实施的客观公正性就无法得到有效保证。

（三）规范相关流程，健全制度管理体系和监督体系

建立健全相关管理制度，规范绩效评价流程是确保考评工作顺利实施的根本保证。高校要按照制度化、规范化、专业化的要求，根据自身实际制定高层次科研人才管理制度，明确高层次科研人才的工作职责、绩效目标，建立科学规范的评价流程。同时，还要根据不同

学科在评价过程中的反馈情况和意见建议对流程进行调整完善，逐步探索形成一套科学高效的符合学校高层次人才队伍建设的评价体系。此外，还要加强对绩效评价的监督，确保客观公平性。（摘编自 2017 年第 1 期《中国高校科技》）

【新动态】

教育部全面推进教师管理信息化。 近期，教育部印发《关于全面推进教师管理信息化的意见》，明确将高效采集、有效整合教师系统及相关教育管理服务平台生成的教师信息，形成教师队伍大数据，将其作为教师工作决策的基础支撑和重要依据，通过信息系统与教师培养、教师培训、教师资源配置、教师管理评价等核心工作的深度融合，逐步推进教师管理方式重构、教师管理流程再造。教师系统正式投入使用，标志着教师队伍建设进入到信息化管理的新阶段。《意见》提出，要以教师系统为支撑，并明确了建立教师管理信息化体系、形成教师队伍大数据、优化教师工作决策和提升教师队伍治理水平等 4 项核心任务。（摘编自《中国教育报》）

国务院印发意见，提出鼓励高校毕业生多渠道就业。 日前，经李克强总理签批，国务院日前印发《关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的意见》。《意见》提出了五个方面的政策措施。一是坚持实施就业优先战略。促进经济增长与扩大就业联动，把稳定和扩大就业作为区间调控的下限。二是支持新就业形态发展。将鼓励创业创新发展的优惠政策面向新业态企业开放，推动政府部门带头购买新业态企业产品和服务。三是促进以创业带动就业。优化创业环境，深化商事制度改革，进一步减少审批事项。发展创业载体，加快创业孵化基地、众创空间等建设，允许各地对创业孵化基地给予一定奖补。拓宽融资渠道，有条件的地区可通过财政出资引导社会资本投入，设立高校毕业生就业创业基金，为高校毕业生创业提供股权投资、融资担保等服务。四是抓好重点群体就业创业。鼓励高校毕业生多渠道就业，扩大高校毕业生求职创业补贴对象范围，实施留学人员回国创新创业启动支持计划。五是强化教育培训和就业创业服务。推进公共就业创业服务专业化、信息化建设。（摘编自《中国教育报》）