

中共宁夏回族自治区委员会组织部  
宁夏回族自治区人力资源和社会保障厅 文件  
宁夏回族自治区人才工作领导小组办公室

宁人社发〔2018〕132号

---

关于印发《宁夏回族自治区分类推进人才  
评价机制改革的实施意见》的通知

各市、县(区)党委组织部(人才办),人力资源社会保障(劳动保障)局,区直有关部门、直属事业单位,各有关企业、大中专院校、科研院所、中央驻宁单位:

现将《宁夏回族自治区分类推进人才评价机制改革的实施意见》印发给你们,请结合实际,认真贯彻执行。

# 宁夏回族自治区分类推进人才 评价机制改革的实施意见

为建立科学的人才分类评价体系,树立正确用人导向,激励引导人才职业发展,调动人才创新创业的积极性和主动性,根据中共中央办公厅、国务院办公厅《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》(中办发〔2018〕6号)、《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》(中办发〔2018〕37号)和自治区党委办公厅、人民政府办公厅《关于深化职称制度改革的实施意见》(宁党办〔2017〕94号)精神,结合我区实际,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

**(一)指导思想。**以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻落实党的十九大和自治区第十二次党代会精神,以健全完善人才评价体系为基础,以分类推进人才评价机制改革为重点,以激发人才创新创业活力为目的,加快形成导向明确、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,充分发挥人才评价指挥棒和风向标作用,为深入实施人才强区工程,助推创新驱动战略提供坚强有力的人才智力支撑。

**(二)基本原则。**推进人才评价机制改革要坚持以下原则。

——坚持党管人才。充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势,大力激发用人主体和各类人才能动性,着力在全区营造重视人才、尊重人才、凝聚人才、关心人才和用好人才的浓厚氛围。

——坚持科学评价。遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律,突出以品德、能力、业绩为导向,克服唯学历、唯资历、唯论文的倾向,制定完善科学合理的评价标准,创新人才评价方式,激发人才活力。

——坚持分类评价。围绕用活用好人才,针对科技、教育、卫生、工程等不同领域、不同行业、不同层级的人才特点,分级分类、因人施策,提高人才评价的科学化水平,促进人才职业发展,满足各类用人单位选才用才需求。

——坚持问题导向。针对我区人才评价分类不细、标准单一、手段趋同、社会化程度不高、用人主体自主权发挥不够等问题,围绕经济社会发展和人才成长发展需求,充分发挥人才评价激励作用,加快形成与全区经济社会发展相适应的人才评价体系。

## **二、健全完善人才分类评价体系**

**(三)科学设置评价标准,分类实行人才评价。**以职业属性和岗位需求为基础,分类建立健全科学合理、各有侧重的人才分类评价体系和动态更新调整机制。坚持德才兼备,把品德作为人才评价的首要内容,通过个人述职、考核测评、民意调查等方式全面考察各类人才的职业操守和从业行为,倡导科学精神,强化社会责任。坚

持凭能力、实绩、贡献评价人才,注重考察各类人才的专业性、创新性和履职绩效、创新成果、实际贡献,鼓励人才在不同领域、不同岗位作出贡献、追求卓越。对初中级人才突出考察履行岗位职责的实践能力和通用性理论专业知识;对高层次人才和领军人才突出选拔性特点,建立以自主创新能力、工作业绩贡献、团队工作效能、理论支撑及传帮带作用发挥为主要考核要素的评价导向。注重个人评价与团队评价相结合。

**(四)创新多元评价方式,畅通人才评价渠道。**丰富评价手段,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、业绩展示等科学灵活的方式,提高评价的针对性、科学性和精准性。加快转变政府职能,按照社会认可、业内公认的要求,建立以同行评价为基础的业内评价机制,发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用。对应用研究和技术开发人才,突出市场评价,由用户、企业主体、专家等第三方评价产业化程度、经济效益、产品开发等市场认可情况。对哲学社会科学、科技管理服务和实验技术人才,统筹同行评价、服务对象评价、社会评价等方式,评价取得社会效益、服务满意度等业内认可、社会认可情况,鼓励委托第三方开展社会评价。进一步打破户籍、身份、档案、人事关系等限制,畅通非公有制经济组织、社会组织、自由职业人员职称申报渠道。对引进的海外高层次人才、急需紧缺人才和突出贡献人才,建立评价绿色通道。完善外籍人才、港澳台人才申报评价办法。

**(五)合理下放评价权限,发挥用人主体作用。**更好地发挥系列

评审委员会、自主评审单位和用人单位在人才评价中的主导作用，向具备条件的高等院校、科研院所、三甲医院、大型骨干企业及其他人才智力密集单位下放人才评价权，进一步推动用人主体自主评审，防止人才评价行政化、“官本位”倾向。支持用人单位结合自身功能定位、发展方向和人才需要，细化评价标准，开展自主评审。培育发展各类人才评价社会组织、行业学会和专业机构，有序承接政府转移的人才评价职能。进一步健全市场化、社会化的管理服务体系，明确政府、市场、用人主体在人才评价中的职能定位，建立权责清晰、管理科学、协调高效、监督有力的人才评价管理体制。对开展自主评价的单位，人力资源社会保障部门不再进行资格审批，通过完善信用机制、第三方评估、检查抽查巡查等方式加强监管。

**(六)树立正确评价导向，加强评价结果共享。**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，避免简单用各类人才计划头衔和荣誉称号作为人才评价的限定性条件。按照既出成果、又出人才的要求，促进人才评价和项目评审、机构评估有机衔接。在各类工程项目、科技计划、机构平台等评审评估中加强人才评价，完善在重大科研、工程项目实施、急难险重工作中评价、识别人才的机制，加强评价结果共享。探索建立省际或自主评审单位之间人才评价结果互认机制。进一步简化评审环节，避免多头、频繁、重复评价人才，减轻人才负担。

**(七)构建评价诚信体系，保障评价公平公正。**各级人力资源社会保障部门和行业主管部门要加强人才评价事中事后的监管，建

立健全申报、审核、公示、反馈、申诉、巡查、举报、回溯等制度,完善诚信承诺和失信惩戒机制,实行学术造假“一票否决制”,对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称,一律予以撤销,从严治理弄虚作假和学术不端行为。加强评审专家数据库建设,建立评审专家信誉责任制度,建立随机、回避、轮换的专家遴选机制,明确评审专家责任,实施退出和问责机制,保障评价的科学、有效和公正。强化人才评价综合治理,依法清理规范各类人才评价活动和发证、收费等事项,加强考试环境治理,落实考试安全主体责任。

### **三、分类推进重点领域人才评价机制改革**

**(八)推进科技人才评价机制改革。**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,重点评价其代表性成果的原创性、前瞻性、科学价值和学术水平以及影响等。主要包括学术思想和学术观点被同行关注与认可程度,在国内外权威学术组织和学术期刊任职,发表高水平学术论文、专著,组织主办、承办具有重大影响的学术会议,受邀在高水平会议作学术报告等情况,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实际贡献。对主要从事应用研究和技术开发的人才,重点评价其代表性成果的技术创新与集成能力,取得的经济、社会和生态效益。主要包括取得成果的技术创新性、创造性和完备性,技术指标的先进程度、技术难度和复杂程度,有效发明专利、软件著作权等自主知识产权的获得和转化应用情况,标准制定情况,关键技术推

广情况,产品的市场占有率,以及在促进科技进步、推动产业发展、提高市场竞争力等方面的实际贡献。对主要从事社会公益性研究、科技管理服务和实验技术的人才,重点评价考核工作绩效及其社会影响力和技术支持能力。主要包括提供决策参考、组织科学管理、提供技术支持、强化服务保障等方面的履职绩效和业绩贡献。实行代表性成果评价,突出评价研究成果质量、原创价值、对经济社会发展实际贡献。改变片面将科技人才评价与论文、专利、项目、经费数量等直接挂钩的做法,建立并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价制度。在对社会公益性研究、应用研究和技术开发型科研人才评价中,SCI(科学引文索引)和核心期刊论文发表数量、论文引用榜单和影响因子排名等仅作为评价参考。

**(九)推进哲学社会科学和文化艺术人才评价机制改革。**注重正确的政治方向和以人民为中心的研究立场、创作导向、价值取向,坚持德行与才学同考核共评价。理论研究领域人才主要评价在理论创新、传承文明、学科建设方面发挥实际作用的情况,重点考察其研究宣传习近平新时代中国特色社会主义思想,弘扬中华优秀传统文化,特别是紧密结合我区经济社会发展实践和发展规律,提出具有原创性的重大理论观点的能力,从我区改革发展和现代化建设中发现、提出,并切实回应、破解重大理论问题的能力。应用对策研究领域人才主要评价在服务决策、理论宣讲和社科普及方面发挥实际作用的情况,重点考察其研究、宣传、阐释党的创新理论和路线方针政策与自治区党委、政府重大决策部署的能力;新形

势下开展网络理论宣传，特别是网络舆论引导和网络突发事件舆情的能力；在提高公众社会科学文化素养，推动社科普及等方面作出的贡献。艺术表演创作领域人才主要评价始终坚持马克思主义文艺观、坚持以人民为中心的创作导向，以高尚的职业操守、良好的社会形象、文质兼美的优秀作品赢得人民喜爱和欢迎的情况，重点考察其代表性作品、节目质量和群众反响；对艺术流派的开创、传承和弘扬起到主导或积极作用，以及艺术表演方面的总结论述作品在主流媒体或专业期刊发表的情况等。在哲学社会科学、文化艺术人才领域推行理论文章、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)推进教育人才评价机制改革。**坚持师德为先，立德树人，把教书育人作为教育人才评价的核心内容。按照办学层次、类型和办学目标，根据本科院校、高等职业院校、中等专科学校、技工院校、中小学(含幼儿园)的不同性质和特点，坚持分类评价与分层次评价相结合。根据不同类型学校、不同岗位职责特点，教师职业生涯的不同阶段，分类分层次分学科设置评价内容和评价方式，要求所有教师都必须上讲台承担具体的教育教学工作，突出对教学业绩的评价。建立健全教学工作量评价标准，落实教授为本专科生授课制度，加强教学质量和课堂教学纪律的考核，坚持教师讲课水平学生满意度测评与同行质量评估相结合，充分发挥发展性评价对教师专业发展的导向引领作用，合理发挥奖惩性评价的激励约束作用。适应本科院校和高职院校的办学特色，针对教学为主、科研



为主、教学科研并重、辅导员等岗位工作特点,制定不同的评价标准和评价体系。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”“一体化”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(幼儿园)素质教育和课程改革新要求,创新评价机制,建立充分体现中小学(幼儿园)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、在艰苦边远地区和薄弱学校支教经历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,促进专业能力提升。不可简单用学生升学率和考试成绩、论文、荣誉称号等评价中小学(幼儿园)教师。

**(十一)推进医疗卫生人才评价机制改革。**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、服务对象反馈等作为评价依据。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公共卫生人才,重点考察其流行病学调查、实验室检验检测、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。

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，重点考察其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。

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。

**(十二)推进工程技术技能人才评价机制改革。**重点解决评价标准过于追求学术化的问题，解决目前所有工程系列专业基本共用一个评价标准，难以体现不同专业特色等问题。结合工程技术人才专业化标准化程度高、通用性强的特点，分专业领域建立健全工程技术人才评价标准，重点评价工程技术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、工艺流程标准开发等实际能力和业绩。增加技术创新、专利发明、成果转化、技术推广、标准制定等评价指标的权重，将科研成果取得的经济效益和社会效益作为职称评审的重要条件。根据我区工程专业技术人员在各行业、专业领域的主要分布情况，分别制定建筑、机械电气、质监、化工、交通、通信及信息技术、环保、水利、测绘、地质矿产等工程类专业技术职称评审标准和评审操作办法。

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。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,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。贯通高技能人才与工程技术人才职业发展通道,在工程技术领域从事技术技能工作的高技能人才,凡具有高级工以上职业资格或技能等级,可参照工程系列职称评审条件参加评审。

**(十三)推进企业经营管理人才、基层一线和青年人才评价机制改革。**围绕激发企业家活力,建设高素质企业家队伍,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。重点考察企业家推动自主创新、转变发展方式,提高管理水平,提升企业竞争力和经济效益的能力和贡献,突出经营业绩、市场开拓、品牌打造等关键指标的评价权重。建立以市场和出资人认可为重要指标的企业经营管理人才评价体系,积极推行经济增加值考核,逐步强化考核指标行业对标,实行多维度、开放式的综合评价,全面客观准确地评价经营管理人才的决策和经验管理行为。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。

创新基层一线人才评价机制,对长期在基层一线和艰苦边远地区工作的人才,适当放宽科研、论文、学历等条件,加大爱岗敬业

表现、实际工作业绩、工作年限等的评价权重,着力拓展基层人才职业发展空间,激励人才扎根基层一线建功立业。对长期在艰苦边远地区从事教育、医疗卫生、农村技术推广服务等基层专业技术人员,实行“定向评价、定向使用”的评价方式。结合实施乡村振兴战略以及开展新型农民培育工程,健全以职业农民为主体的农村实用人才评价制度,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,开展职业农民职称评审试点。

探索建立优秀青年人才举荐制度。在自治区各类科技、教育、人才工程项目中,加大对青年人才的支持力度,重点遴选支持一批有较大发展潜力、有真才实学的优秀青年人才在项目中担当重任,促进优秀青年人才脱颖而出。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、业绩特别突出的青年人才,可淡化资历、年限等限制性要求。

#### **四、强化组织实施**

**(十四)加强组织领导。**各级各部门要提高思想认识,提高政治站位,充分认识推进人才分类评价机制改革对于树立正确用人导向、促进人才成长、调动人才创新创业积极性的重大意义,要把分类推进人才评价机制改革摆上重要议事日程,科学把握总体要求和基本原则,增强工作主动性、提升工作执行力。建立完善联动工作责任制,党委组织部门负责牵头抓总,人力资源社会保障部门综合管理,有关部门各司其职、密切配合,组织力量协同攻关、重点突破,发挥社会力量重要作用,形成人才分类评价机制改革的工作合

力,确保人才评价机制改革政策落地见效。

**(十五)做好分类指导。**人力资源社会保障部门要指导各行业主管部门加快制定相关配套政策,以深化职称制度改革为突破口,尽快制定各类人才分类评价标准,按照成熟一个审定实施一个的原则推进改革。各行业主管部门要深入调查研究本行业、本领域人才发展规律和实际需要,抓紧制定操作性强、见效快的具体实施方案,进一步细化改革的目标要求、工作内容、时间节点,明确时间表和任务书,层层传导压力,层层强化责任。同时,要指导本行业自主评审单位制定完善细化评价标准和条件,做到分类推进、先行试点、稳步实施。

**(十六)强化督促检查。**人力资源社会保障部门要强化督促检查、跟踪问效,明确改革政策各个环节的衔接配合关系,认真开展督促检查活动,及时跟踪了解各有关部门贯彻落实本实施意见的进展情况。力争到 2020 年,基本完成工程、卫生、农业、高校教师、科学研究等领域改革任务,形成评价科学、设置合理、管理规范、服务全面的人才分类评价体系。

**(十七)营造良好环境。**要切实加强对人才分类评价改革政策的解读和舆论引导,充分利用电视、报刊、网络等媒体平台开展宣传报道,牢牢把握舆论导向,及时回应各方关切,鼓励用人主体广泛参与和支持人才分类评价机制改革,推动市场、社会等多元主体共同参与,努力营造人人支持改革、人人响应改革、人人参与改革的浓厚社会氛围。

