



构建使命导向的科技人才评价体系研究

林芬芬¹ 邓晓²

(1. 科技部科技人才交流开发服务中心, 北京 100045;

2. 中国政法大学 商学院, 北京 102249)

摘要:科技人才评价改革是人才体制机制改革的重要内容。使命导向的科技人才评价体系适应了新时期实现高水平科技自立自强的新要求,立足于引导科技人才服务国家重大科技战略需求,以“评什么、怎么评、谁来评、怎么用”为框架,构建了以国家重大科研任务成效为关键的评价体系,突出强调用人单位内外评价环境和制度协同,探讨了政府部门和用人单位在推进科技人才评价改革的实践要求和政策建议。

关键词:科技人才;使命导向;评价体系

中图分类号:C961 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-0241(2023)11-0027-10

0 引言

科技人才评价是人才发展的基础性制度和深化科技体制改革的重要内容,是人才发现、培养、使用、激励等方面的重要基础和前提,具有“指挥棒”和“风向标”作用,对培育高水平科技人才队伍、产出高质量科研成果、营造有利于潜心研究的创新环境至关重要。2013年以来,国家领导人多次提出要完善人才评价指挥棒作用,创新人才评价机制。随着我国科学技术发展阶段的转变,以及科技在国家发展战略定位中的变化,国家对深化科技人才评价提出了新的要求。其中,中央全面深化改革委员会第26次会议审议通过的《关于开展科技人才评价试点的工作方案》^①强调科技人才评价应突出国家使命导向,把“国家重大攻关任务”纳入创新活动类型,强调评价科技人才承担国家重大任务成效的重要性,要求从优化用人单位内外评价环境和制度方面构建新型评价体系。

习近平总书记指出,“科技创新、制度创新要协同发挥作用,两个轮子一起转。我们最大的优势是

我国社会主义制度能够集中力量办大事,要形成社会主义市场经济条件下集中力量办大事的新机制”^②。科技人才是国家战略科技力量的智力支撑,应以服务国家重大科技需求为使命,着力解决影响制约国家发展全局和长远利益的重大科技问题。为了充分激励科技人才的使命导向行为,应建立起与之相匹配的科技人才评价体系。使命导向的科技人才评价体系适应了新时期实现高水平科技自立自强的新要求。重点领域前沿研究、关键核心技术攻关等重大科研任务的关键在于人才,而选才用才的成效很大程度上取决于科技人才评价机制是否科学合理,同时,完善科技人才发现培养、遴选使用中的评价机制,有助于在科技创新事业中培养造就国家战略人才力量,并激发科技人才活力。

然而,面对使命导向的科技人才评价要求,现行的科技人才评价制度存在明显的卡点。一方面,使命导向的评价体系需要紧密联系组织内部的制度设计与国家的关键科研任务,对于评价体系的内外协同度提出了更高的要求,而现行的评价体系更

收稿日期:2023-02-06

基金项目:国家社会科学基金重大项目(21ZDA016)

作者简介:林芬芬(1981—),女,汉族,海南儋州人,科技部科技人才交流开发服务中心副研究员、硕士,研究方向:科技人才政策研究;邓晓(1992—),女,汉族,湖北宜昌人,中国政法大学商学院讲师,博士,研究方向:人力资源管理研究。

通信作者:邓晓, xiaod@cupl.edu.cn

多局限于组织内部的制度协同与目标实现。另一方面,现行的评价体系在评价内容和评价形式上仍然更多体现出对个人能力的评价或者对探索研究的导向,对国家使命承担的评价权重占比较低,存在与制度要求的不匹配。与此同时,在使命导向的精准评价方面,现行评价制度的具体内容还较为粗放,评价内容和评价形式都还有待进一步补充和细化。因此,有必要结合我国科技人才评价体系的现状,围绕使命导向的科技人才评价目标,结合这一目标下的评价体系特点,探讨新型科技人才评价制度体系建设问题。

1 相关研究进展

我国关于科技人才评价的研究始于20世纪90年代,到了21世纪,科技人才评价方面的研究不断涌现(刘颖,2019)。从已有文献来看,关于我国科技人才评价研究的文献不少,但学者们对于评价体系的内涵认识不一,关注点中分别集中在评价导向、评价指标、评价主体等方面,以及评价体系内各个机制。评价体系上,刘颖(2019)构建了多元化创新科技人才评价体系,包括研究领域、成长阶段、评价指标体系、评价方法四大部分的核心内容,强调不同类型的科技人才要设计突出不同重点的人才评价体系。杨月坤等(2020)提出,从国外科技人才评价经验来看,合理的科技人才评价体系除了科学的评价理念、正确的评价方法和完善的评价制度之外,还应该包括协同保障机制、综合监督机制和评价申诉系统等方面。评价导向上,学者们从创新导向、目标与手段的统一、对话理性等角度讨论了评价理念,已经关注到了通过评价促进组织和个人目标的统一,但还缺乏对使命导向评价理论的研究。刘颖(2019)提出构建创新导向多元化的科技人才评价体系,强调科技人才评价体系的核心和目标是推动科学进步和发展、实现不断创新,从而构建了不同研究领域、不同成长阶段的评价指标体系。董超等(2013)引入发展性评价理念,从组织目标和个人发展目标的共同实现出发,提出评价全过程要充分强调个人职业发展和组织目标的同等重要性,注

重推动两者的交互建构。袁景蒂(2022)引入工具理性和对话理性的概念,提出高校科研活动不仅是基于资源与利益分配的工具理性评价行为,更是促进人才成长、科研创新的对话过程,要求把价值导向从社会价值转向社会价值与个人价值相结合,引入更加人性化、多元化的评价标准。徐芳等(2021)在借鉴“负责任创新”的理论基础上,提出全过程多主体责任评价的概念,提出负责任评价提倡以创新质量、绩效和贡献为导向的科研评价,强调评价要考虑短期影响和未来对经济社会发展的正面负面影响。评价指标是构建科技人才评价体系中的核心问题,体现为品德、创新价值、能力、贡献、实效、创新行为等方面。赵伟等(2012)基于胜任力模型和个体创新行为理论,从创新知识、创新技能、影响力、创新能力、创新动力和管理能力等方面构建了创新型科技人才的评价模型。刘颖(2019)从个体创新行为理论出发,从内生和外生激励两个维度,设计了包括潜力、能力、动力,以及个体和团体绩效产出的指标体系。盛楠等(2016)以人岗相匹配原理为基础,构建了基础素质、创新能力、创新成果3个一级指标,学术道德、专业知识、科研能力、学习能力、影响力等9个二级指标,体现科技人才服务于创新驱动发展的要求。对于评价主体和方式、以及配套制度方面,一些学者(刘益东,2020;杨月坤等,2020;周建中等,2013)讨论了完善学术同行专家为主的同行评价制度。朱浩(2019)从生态位理论提出,科技人才的评价要把科技人才放到特定的、具体的学科、专业、行业生态系统中,以人才生态位为坐标来评价人才,为此评价主体应该是学科、专业和行业共同体(生态系统)内学术造诣深、品德高的专家,同时科技人才评价制度要与人才激励与监管机制相匹配、相配套。

总体来看,科技人才评价体系建设的研究不断完善,表现在评价理念中更加注重将个人与组织相结合,评价标准和评价方式更加强调分类性和多元化,评价体系的范围不断完善和丰富。但当前研究的科技人才评价研究,无法解决当前科技人才评价

改革政策难以落地的难点堵点,对评价体系整体的研究还比较薄弱,对科技评价改革需要的配套性协同性论证不够,仍需要从深化改革的视角来开展研究,明确评价改革导向。本文围绕使命导向的目标,提供了一种新的视角,为下一步深化科技人才评价改革提供新的思路和路径,以丰富完善构建科技人才评价体系。

2 使命导向的评价体系特征分析

科学构建使命导向的科技人才评价体系的重要前提条件是紧密把握使命导向的科技人才行动特性,提取关键评价要素,最终衔接形成有效制度。为了更好梳理使命导向下科技人才的行动特性,有必要围绕科技人才不同类型的行动特性开展对比研究(表1)。能力导向和贡献导向是较长一段时间内科技人才开展科研活动的两个重要方向。能力导向的行动包括自由探索的基础研究、自由的理论突破等,其行动的核心为基于科技人才自身的科研能力,逐步突破边界式的创新活动。这类活动的结果通常较难直接服务于国家的宏观战略规划和发展,更多的通过推动国家科研水平和科研队伍的整体建设,间接推动宏观发展。贡献导向的行动包括产业导向的研究活动、科技成果转化等,其行动的核心为基于具有实践应用价值和贡献的活动,开展科研创新工作。这类活动的结果通常能够在较小的范围内服务于企业、产业、政府部门,从而间接推动国家产业、经济、政策优化等宏观发展。

相较于能力导向和贡献导向型的科技人才的科研活动,使命导向型的行动包括承担国家重大科研攻关任务和科技项目、参加国家实验室等重大创新基地、国家大科学工程和重大科技基础设施建设,以及承担与单位使命任务相关的重要科研任

务。首先在定位上要求其更加直接的针对国家发展和规划的重点领域的科技问题,与宏观规划及发展的关联性更强。此外,还在行动的结果特征、行动任务特征和完成特征上也与能力导向型和贡献导向型行动存在差异。行动的结果特性方面,使命导向的行动预期结果往往是由国家科技战略预先明确指出的,需要回答的科学问题是在行动前能够预知的。能力导向的行动则是对于科学的广泛探索,行动的预期结果常常是不固定、较难预知的。贡献导向的行为预期结果通常具备一定的方向性,比如针对某一产业的问题开展研究,但预期的成果形式也是较为不固定的。

行动的任务特性方面,使命导向的任务往往是国家科技发展攻坚克难的重要方向,任务难度大,具备科学上的突破性。而能力导向和贡献导向的任务通常是由科技人才根据研究进展开展的渐进性的科研活动,突破性相对较小。行动的完成特征方面,由于使命导向的任务难度大,通常需要团队的长期努力,同时在任务的发布和开展等方面依赖于横向的科技同行、纵向的政策部门等的协同。而一般的能力导向和贡献导向的活动可以依赖于个体或较小的团队,在相对短周期内完成,其中贡献导向的活动还需要一定的产研之间的横向协同。

通过与传统的两类科技人才活动对比分析,可以明显发现使命导向的科技人才活动具有不同的特征。这些特征主要体现在使命导向的活动与国家宏观规划和发展具备更加紧密的联系,活动的预期结果是预知的和明确的,任务的难度整体更高、突破性更大,也更依赖于团队长期的努力,以及横纵向部门间的配合。因此,在对使命导向的科技人才活动进行评价时,需要充分考虑上述特征,在评价导向、评

表1 不同类型导向行动特征的对比

名称	使命导向	能力导向	贡献导向
宏观定位	与宏观规划及发展具有直接的关联性,着力解决影响国家发展全局和长远利益的重大科技问题	与宏观规划及发展具有间接的关联性,提升国家基础科研水平和科研队伍能力	与宏观规划及发展具有较间接的关联性,提升科技成果应用及转化
结果特征	明确、预知	不固定、未知	较不固定
任务特性	突破性	渐进性	渐进性
完成特性	团队、长期、纵向与横向协同	个人、短期	个人、短期、横向协同

价内容、评价者、评价方式等方面进行调整。

3 使命导向的科技人才评价体系构建

科技人才评价体系是一个由多个相互关联要素组成的有机系统。从结构来看,使命导向的科技人才评价体系包括了“导向层、目的层、实践层和应用层”四个层次和“评什么、谁来评、怎么评、怎么用”四个方面,同时需要外部政策环境提供明确使命要求的制度支撑,并通过部门协同为其提供有力支持保障(见图1)。

3.1 使命导向评价体系的内部运作机制

在服务于国家战略需求和用人单位使命任务的评价导向作用下,各个评价链上的要素实现统一协调,相互支撑,与最终目标、使命导向的活动特征相匹配,推动评价体系发挥“指挥棒”的作用。下面将对各个评价要素展开论述,并比较了与能力导向、贡献导向的评价活动的不同(见表2)。

导向层重点在于引导科技人才服务国家战略需求,体现了当前科技事业发展的新要求。导向层是评价体系的基本准则,表现为前提性、基础性要素,在体系中起着指引作用,是整个评价体系运行

的根本遵循。如剑桥大学奉行员工评价的发展性理念,即提高工作效率,促进职业发展,从而指导了整个评价框架设计、评价频率、评价主体、评价方式等方面(董超等,2013)。从我国开展科技人才评价改革实践来看,改革的着力点首先在于明确评价的导向,作为指引改革方向的重要举措。党的十九届五中全会提出的“构建以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价体系”^③,到中央人才工作会议提出的“加快建设以创新价值、能力、贡献为导向的科技人才评价体系”^④,明确了在强调能力与贡献之外,还应进一步增强对实现创新价值的要求。从宏观来看,结合当前实现高水平科技自立自强的时代背景来看,创新价值的内涵更多的体现为科技人才支撑服务国家科技战略目标、科技重大任务、科技重大需求等的正面意义和积极作用。对微观的用人单位和个人而言,创新价值表现为实现单位使命定位以及个人自我价值的实现。在使命导向的评价体系中,需要通过引导科技人才服务于国家使命任务,实现宏观和微观主体在价值实现上的统一。

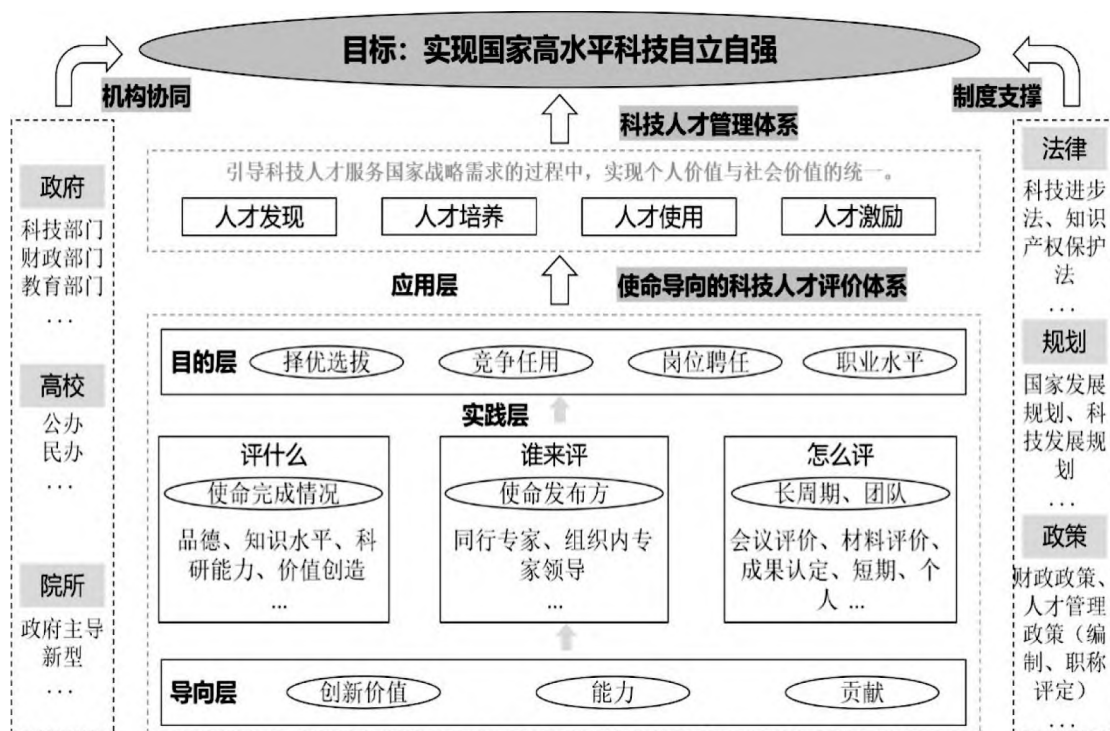


图1 使命导向科技人才评价体系运作机制

表 2 不同导向活动的评价要素比较

评价要素	使命导向的评价	能力导向的评价	贡献导向的评价
评价导向	服务国家重大科技战略	探索科学未知前沿	推动产业创新和社会经济发展
评价指标	科研任务完成情况、突破性成果、科研组织能力、团队攻关能力、科研成果水平 and 实效	原创性贡献、成果学术影响力、原始创新能力提升	技术创新与集成能力、科技成果应用和市场价值、对产业发展的贡献、保障民生和社会安全贡献
评价主体	使命发布方、任务委托方	学术同行	市场主体、学术同行、用户主体
评价方式	团队评价为主,以任务周期	长周期、低频次	根据学科特定确定评价周期
评价结果使用	围绕国家使命选人用人	学术地位提升	实现经济效益

实践层是科技人才评价体系的核心部分,表现为具体的评价实践活动,包括了“评什么”“谁来评”“怎么评”三个方面,要将使命导向的要求嵌入到评价活动中。

一是“评什么”要突出支撑国家科技战略需求成效的评价指标。评价指标的设定,是评价体系的关键要素,决定了整个评价活动的实施范围,直接影响着科研人员的创新活动。使命导向的评价指标要体现对重大科研任务完成绩效的评价,重点考察科研任务完成情况、取得的突破性成果、科研攻关组织能力、团队建设情况、科研成果水平和应用实效等方面,其中绩效实效方面突出结果和目标导向,强调任务产出成果支撑国家安全、突破关键核心技术、解决经济社会发展重大问题的实际贡献和创新价值。具体评价指标内容要结合国家科技创新规划任务、科技战略需求、单位使命任务来细化,在指标的设计和选取上既要加强与外部通用指标的衔接,又要体现单位使命职责和发展的需求和特点。

二是“谁来评”要突出使命发布方作为评价主体。评价主体是评价体系发挥作用的“最后一公里”,科学的评价内容和指标需要适合的评价主体,以及评价主体的有效执行才能实现科学合理的评价。特别是在同行评议为主的情境下,找到适合的评价主体成为评价活动成功与否的关键。使命导向的科技人才评价强调要采纳与使命任务履行情况有关的使命发布方的评价意见,具体可以表现为以国家重大科研任务为牵引的任务委托方、成果应用方等,以及科研单位使命任务为牵引的学术委员会等。同时还可以听取与使命任务履行情况有关的科研任务负责人以及参与者、同行专家的评价意见。

三是“怎么评”要体现实现使命任务的目标导向。在评价方式上需要充分结合使命导向的行动特征开展系统性的设计,结合科技创新规律和人才成长规律,合理设定评价周期,并开展团队导向的评价等。由于体现使命任务完成情况主要以重大科研任务为牵引,在评价周期设定上要将任务周期与年度考核、聘期评价等通用评价周期相结合,以任务周期为主,并在通用周期上充分考虑任务周期进行合理的调整,注重过程评价与结果评价相结合,强化中长期评价、项目后评价和成果回溯评价。重大科研任务的团队攻关的特点,决定了使命导向的科技人才评价更加注重团队整体性评价,强调将个人评价和团队评价相结合,侧重于考察合作解决重大科技任务、团队任务完成的成效等重点方面。

目的层和应用层表现为“怎么用”的层面,包括用人单位主体内部与评价制度相关各项管理制度中对于评价结果的使用,引导科技人才更好地服务国家科技战略使命。“怎么用”是科技人才评价体系的保障,是对于评价导向和评价目标的应用,要与评价导向相互呼应、相互一致,从而形成评价体系的闭环,使得评价体系切实发挥作用。从目的层来看,科技人才评价目的可以分为择优选拔、竞争任用、岗位胜任、职业水平评价四种类型,需要完善与这四类评价类型相关的用人单位招聘、岗位聘任、职称评审、绩效考核、薪酬分配、荣誉奖励等制度。从应用层来看,用人单位在以上内部制度设计上要加强评价结果使用,在科技人才管理和科研管理制度中充分运用人才评价的结果,打通单位内部科技人才发现、培养、使用、激励、评价的全过程链条,加大倾斜支持完成国家重大科研任

务、实现单位使命任务的科研人员,发现能够承担重要科技任务的科研人员并加大使用力度,围绕国家战略和单位使命定位更好地选人用人,促进国家高水平科技自立自强目标的实现。同时,要注重建章立制,充分凝聚共识,将行之有效的做法落实到制度层面,完善与人才评价相关的人才的发现、培养、使用和激励等制度,为使命导向的评价改革要求提供制度保障。

3.2 使命导向评价机制的内外协同机制

使命导向的科技人才评价体系,与国家使命需求密切结合,具体实践又表现为微观创新主体的内部制度,因此与能力导向、贡献导向等评价体系相比,其在运作机制上更加突出强调评价体系内外的协同互动。

使命导向的评价体系更强调在外部系统上获得更多的体制机制支撑,从而得到更大程度应用,最终有助于实现国家使命和科技人才发展目标。一是宏观的体制机制设计上,需要围绕使命导向的评价工作开展,统一思想,重视使命导向在各项科技人才管理工作中的重要性,建立部门间、机构间的合作协调机制,合力保障单位使命完成和评价工作的横纵向统筹。二是完善政策环境,通过基本法律制度明确科研单位使命,加强规划等顶层设计明确使命完成的各项规划目标和行动方案,在政策上完善优化与使命导向相关的编制、岗位、薪酬等管理制度设计,为评价体系补充完善相应的制度支撑。三是强化评价导向的内外衔接,在国家和有关部门组织的科研活动中,特别在项目评审、机构评估、人才计划评价等方面,要突出对单位使命导向的人才评价结果的应用,引导单位和个人服务于国家战略需求。特别是在机构评估方面,要在科研机构创新绩效评价指标上加大对完成使命任务情况等内容的比重,通过机构绩效评估和保障支持传导推动形成使命导向的科技人才评价体系。四是加强评价结果的应用,减少政府直接评价,探索通过下放人才计划评审权、定向委托科研任务等多种形式采纳科研单位人才评价结果。

4 使命导向的科技人才评价体系的创新点和关键点

4.1 创新点

使命导向的科技人才评价体系是对现行科技人才评价体系的深化和完善,与能力导向和贡献导向相比,更具有时代性和创新性。

一是符合了建设国家战略科技力量的新要求。由国家实验室、国家科研机构、高水平研究型大学和领军型企业组成国家战略科技力量,是体现国家意志、服务国家需求、代表国家水平、履行国家使命任务的科技中坚力量。使命导向人才评价制度作为关键的基础性制度,有助于组织动员和引导科技人才服务于国家重大科研任务,为国家实验室管理体制机制创新、开展使命导向科研院所管理制度改革、高校开展有组织的科研等重大政策实施,提供人才支撑保障。不同的创新主体在国家战略力量建设中承担不同的使命任务,应该围绕着自身在国家创新发展中的使命要求和定位,确定科技人才评价体系建设的目标。

二是探索了一种新的评价分类维度。在具体分类上,在基础研究、应用研究、社会公益研究等的维度下,新增了从事重大科研任务的分类维度,符合当前科技活动和科技项目管理的实际情况,使得承担国家重大科技项目、建设国家重大创新基地和基础设施平台的科研人员实现了“干什么”“评什么”。

三是解决了国家重大战略需求激励不足的问题。科技人才评价体系作为“指挥棒”,具有很强的激励引导作用。从评价结果带来的驱动力来看,能力导向和贡献导向的评价结果对个人而言具有较强的驱动力,采取同行评议和市场评价,通过学术地位的提升和经济效益的取得都对科技人才具有很强的激励引导作用,属于一般性激励行为。而承担国家重大攻关任务以服务国家战略目标为结果,属于特殊性战略需求激励行为,如缺少外在的制度设计则存在激励失效的问题。使命导向的科技人才评价,通过强化使命引领的指挥棒,以及培养、使用、激励等全链条的制度设计协同保障,引导科技

人才积极投身于国家重大科技任务中。

四是科研单位深化科技人才评价制度提供了新的思路。使命导向的科技人才评价体系更突出评价活动与评价结果使用的联动,强调以科技人才评价改革为突破口带动人才发现、培养、使用、激励机制改革,使得单位内部各项人才管理制度形成合力,更好的服务于选人用人,为实现单位使命任务提供制度支撑。

4.2 关键点

用人单位在构建使命导向的科技人才评价体系时,需要坚持系统思维,着力从探索新的评价指标、方式、周期、内部制度等方面一体化设计,结合单位使命任务和国家创新需求,落实分类评价的改革要求,引导激励科技人才积极承担国家重大科研任务。从具体评价实践中,还存在以下关键点值得关注。

一是使命的具体内涵。使命作为一个宽泛的概念,用人单位需要结合自身的使命定位进一步明确评价目标,并依据评价目标细化评价指标,包括评价内容,权重比例,倾斜方向等。值得注意的是,并非只有国家、地方、行业部门的重大科研任务属于履行使命的范围,有助于用人单位履行使命定位的各类科研任务也应该包括在内。用人单位的使命定位往往具有阶段性,需要随着国家、地方、行业部门的科技发展战略进行相应调整,相应的评价目标和评价指标也需要进行调整。

二是多类型导向的评价体系的协调。使命导向的科技人才评价并不是要取代已有的能力导向和贡献导向,需要纳入用人单位的人才评价制度中,与能力导向、贡献导向等评价体系共同发挥作用,为科技人才提供科学化、多维度的评价。根据用人单位承担重大科研任务比重的不同,可以采取不同的结合方式。对于以完成重大科研任务为主的用人单位,可将重大科研项目、重大创新基地、重大基础设施平台的科研人员作为单独的分类维度进行评价,并设计相应的评价标准、方式和周期,系统设计完整的使命导向评价体系。对于综合性的

用人单位,可把使命完成情况嵌入现有评价体系中,在单位已有的人员分类和评价框架下,相应增加各类科研活动中承担国家重大科技任务、建设国家重大创新基地的评价指标,加大相应考核权重,体现使命导向的要求。

三是团队评价与人才评价的关系。注重个人评价与团队评价相结合,更突出团队评价,是使命导向的科技人才评价体系的突出特征。根据重大科研任务团队作战的特点,突出团队以合作解决重大科技问题、任务完成情况和成效的整体性评价,同时关注个人在科研任务中的角色作用、实际贡献等方面。在评价实践中,根据不同的评价应用场景,正确处理好团队评价和个人评价的关系。在年度绩效考核、团队评估等平时性常规性评价中,以团队评价替代个人评价,减少对科研人员考核的频次,促进潜心研究。在与科研人员学术水平和自身发展密切相关的职称评审、岗位晋升等个体性评价中,要在团队整体评价的基础上充分考量科研人员在团队中的角色和贡献。

5 政策建议

使命导向的科技人才评价体系的构建需要用人单位“最后一公里”的落实,更离不开政府部门为用人单位改革营造内外协同的外部环境。随着政府职能由研发管理向创新服务转变,在深化科技人才改革方面,政府部门要落实“抓战略、抓改革、抓规划、抓服务”的要求,积极转变政府职能,落实“放管服”改革要求,为用人单位构建以创新价值、能力、贡献为导向的科技人才分类评价体系营造良好外部环境。一是“放”的层面,要向用人单位主体下放更多的自主权。强调“谁用人、谁评价”,以用人单位的需求为导向,落实人员聘用、岗位设置、职称评审、薪酬分配、科研管理等方面的自主权,使科研单位围绕自身使命定位布局科研方向和自主选人用人,真正确立用人单位在人才评价中的主体地位。二是“管”的层面,要支持机构积极履行使命。政府部门要完善科研机构的宏观管理,推动章程管理等明确科研机构使命定位和支持保障举措;要优

化科研机构绩效评估的指标,把完成国家科研任务特别是急难险重科研攻关任务、原创性科学发现、重大技术突破等作为科研机构创新绩效评价的重要内容,合力引导形成正确的人才评价导向。三是“服”方面,要营造风清气正的科研环境。推进学风文化建设,破除“圈子文化”,树立公平公正的评审

风气。完善科研诚信建设,指导用人单位和评价机构建立专家使用情况记录档案,完善同行专家的选用、信用管理和监督机制,加大对失信行为的处罚力度。支持青年人才脱颖而出,打破论资排辈,建立完善体现青年科技人才成长规律的评价体系,让奖掖后学成为良好学术风气。

注释

①摘自:新华社,习近平主持召开中央全面深化改革委员会第二十六次会会,2022-06-22。

②摘自:人民日报,习近平在全国科技创新大会、两院院士大会、中国科协第九次全国代表大会上的讲话,2016-06-01。

③摘自:新华社,中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议,2020-11-03。

④摘自:新华社,习近平出席中央人才工作会议并发表重要讲话,2021-09-28。

参考文献

- 董超,李正风. 2013. 科技人才评价中的发展性理念:剑桥大学的案例及启示[J]. 科研管理,(12):25-30.
- (Dong C, Li Z F. 2013. Developmental concept of S&T talents appraisal in China based on the cases and inspiration of Cambridge University[J]. Science Research Management,(12):25-30.)
- 刘颖. 2019. 构建多元化创新科技人才评价体系[J]. 中国行政管理,(5):90-95.
- (Liu Y. 2019. Constructing a diversified Innovation-oriented assessment system for science and technology talents[J]. Chinese Public Administration,(5):90-95.)
- 刘益东. 2020. 从同行承认到规范推荐:放评价引发的开放科学革命与人才制度革命[J]. 北京师范大学学报(社会科学版),(3):29-41.
- (Liu Y D. 2020. From peer recognition to standard recommendation: Open scientific revolution and talent system revolution triggered by the open review[J]. Journal of Beijing Normal University (Social Sciences),(3):29-41.)
- 盛楠,孟凡祥,姜滨,等. 2016. 创新驱动战略下科技人才评价体系建设研究[J]. 科研管理,(4):602-606.
- (Sheng N, Meng F X, Jiang B, et al. 2016. A research on the establishment of S&T talents evaluation system from the perspective of innovation driven strategy[J]. Science Research Management,(4):602-606.)
- 徐芳,代涛. 2021. 全过程多主体责任评价的概念、内涵和关键问题[J]. 科学学与科学技术管理,(6):3-14.
- (Xu F, Dai T. 2021. The concept, connotation and key issues of responsible evaluation based on multi-agent and whole-process[J]. Science of Science Management of S.&T.,(6):3-14.)
- 杨月坤,查柳. 2020. 国外科技人才评价经验的启示与借鉴:基于英国、美国、德国的研究[J]. 科学管理研究,(2):160-165.
- (Yang Y K, Cha Y. 2020. Enlightenment and reference from the experience of foreign scientific and technological talents: A study based on Britain, the United States and Germany[J]. Scientific Management Research,(2):160-165.)
- 袁景蒂. 2022. 高校科研人才评价理论·反思·重构:基于工具理性与对话理性的视角[J]. 中国科技论坛,(3):25-32.
- (Yuan J D. 2022. Theory, reflection and reconstruction of the evaluation of scientific research talents in universities: Based on the perspective of instrumental rationality and dialogue rationality[J]. Forum on Science and Technology in China,(3):25-32.)
- 赵伟,林芬芬,包献华,等. 2012. 创新型科技人才评价理论模型的构建[J]. 科技管理研究,(4):131-135.
- (Zhao W, Lin F F, Bao X H. et al. 2012. Building of evaluation theory model of innovative scientific & technical talents[J]. Science and Technology Management Research,(4):131-135.)

周建中,徐芳. 2013. 国立科研机构同行评议方法的模式比较研究[J]. 科学学与科学技术管理,(11):1642-1648.

(Zhou J Z, Xu F. 2013. A comparison study on peer review method in national research institution evaluations[J]. Science of Science Management of S.& T.,(11):1642-1648.)

朱浩. 2019. 我国科技人才评价的问题与制度建设:以科技人才生态位为坐标[J]. 系统科学学报,(2):77-81.

(Zhu H. 2019. On the problems and system construction of scientific and technological talent evaluation in China as the coordinate of scientific and technological talent niche[J]. Chinese Journal of Systems Science,(2):77-81.)

Research on Building a Mission-oriented Evaluation System for Scientific and Technological Talents

LIN Fenfen¹, DENG Xiao²

(1.Exchange, Development Service Center for Science TechnologyTalents, Beijing 100045, China; 2.Business School, China University of Political Science and Law, Beijing 102249, China)

Abstract: The evaluation of scientific and technological talents is the basic policy for talent development. The mission-oriented scientific and technological talent evaluation system adapts to the new requirements of achieving high-level scientific and technological self-reliance and self-improvement in the new era. It is necessary to conduct theoretical discussions about this topic from the aspects of research status, analysis of the characteristics of the mission-oriented evaluation system, and system construction to provide a policy basis.

Since the 1990s, research on the evaluation of scientific and technological talents has been continuously improved and enriched. Compared with ability-oriented and contribution-oriented scientific and technological talent activities, mission-oriented scientific and technological talent activities have different characteristics in macro positioning, result characteristics, task characteristics, and completion characteristics. Mission-oriented scientific and technological talent activities are more directly aimed at scientific and technological issues in key areas of national development and planning. They are more closely related to national planning and development. The tasks are difficult and scientifically breakthrough. They usually require long-term team efforts. It also relies more on the collaboration of scientific and technological peers and policy departments.

To build a mission-oriented scientific and technological talent evaluation system, the characteristics of mission-oriented scientific and technological talents' activities should be fully considered, and adjustments should be made to the evaluation orientation, evaluation content, evaluators, evaluation methods and other aspects. The mission-oriented scientific and technological talent evaluation system is an organic system composed of multiple interrelated elements, including four levels: guiding level, purpose level, practice level and application level and what to evaluate, who to evaluate, how to evaluate, and how to evaluate. At the same time, it is necessary for the external policy environment to provide institutional support with clear mission requirements, and to provide strong support and guarantee through departmental coordination. "What to evaluate" should highlight the evaluation indicators that support the needs of the national science and technology strategy. "Who will evaluate" should emphasize the issuer of the mission as the main body of evaluation. "How to evaluate" should reflect the goal orientation of achieving the mission. "How to use" should be consistent with the evaluation orientation, thereby forming a closed loop of the evaluation system and making the evaluation system effectively.

The mission-oriented scientific and technological talent evaluation system is a deepening and improvement of the current scientific and technological talent evaluation system. It is innovative in four aspects. First, it is in line with the new re-

quirements of the country to build a national strategic scientific and technological force. Second, a new evaluation classification dimension was explored. Third, it solves the problem of insufficient incentives for major national strategic needs. Fourth, it provides new ideas for scientific research institutions to improve the evaluation system of scientific and technological talents. In the specific evaluation practice, it is necessary to pay attention to three points. One is to clarify the specific connotation of the mission. The second is the coordination between the evaluation system of multi-type orientation. The third is the balance between team evaluation and talent evaluation.

The construction of a mission-oriented scientific and technological talent evaluation system also requires government departments to actively change their functions and implement "decentralization, regulation and service": delegating more autonomy to the main body of the employing unit, supporting institutions to actively fulfill their missions and improving the macro management of scientific research institutions, optimizing indicators for performance evaluation of scientific research institutions, and creating a clean and upright scientific research environment.

Key words: scientific and technological talents; mission-oriented; evaluation system