

威海市人力资源和社会保障局  
中共威海市委组织部  
中共威海市委宣传部  
威海市发展和改革委员会  
威海市教育局  
威海市科学技术局  
威海市工业和信息化局  
威海市财政局  
威海市农业农村局  
威海市海洋发展局  
威海市文化旅游局  
威海市卫生健康委员会  
威海市大数据中心  
威海市社会科学界联合会  
威海市文学艺术界联合会

威人社字[2021]12号

---

**威海市人力资源和社会保障局等15部门  
关于做好分类推进人才评价机制改革  
工作的通知**

各区市党委组织部、党委宣传部、发改局、教体局、科技局、工业和

信息化局、财政局、人力资源和社会保障局、农业农村局、海洋发展局、文化和旅游局、卫生健康局、大数据中心、社科联、文联,国家级开发区工委党群工作部、党政办公室、经济发展局、教育分局、科技创新局、财政金融局、社会工作部、卫生健康管理办公室,南海新区党群与人力资源部、工委办公室、经济发展局、公共服务局、科技金融局、财政与审计局、农业海洋局:

为贯彻落实《中共山东省委组织部山东省人力资源和社会保障厅等16部门关于印发〈关于分类推进人才评价机制改革的实施意见〉的通知》(鲁人社发〔2019〕29号)精神,完善人才评价机制,创新人才评价方式,发挥人才评价“指挥棒”作用,激发各类人才创新创业活力,现就做好我市分类推进人才评价机制改革有关工作通知如下:

## 一、总体要求

坚持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精神,认真贯彻中央、省、市深化人才发展体制机制改革要求,紧紧围绕实施人才强市和创新驱动发展战略,坚持“党管人才、服务发展、科学公正、改革创新”基本原则,积极破除制约人才评价的思想观念和体制机制障碍,以科学分类为基础,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,为精致城市建设提供坚强的人才保障和智力支持。

## 二、分类健全人才评价体系

(一)健全科学的人才分类评价体系。实行分类评价,以职业

属性和岗位要求为基础,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,建立健全人才评价标准动态调整机制。围绕我市各行业产业结构布局发展和人才队伍建设需求等,加快职业农民等新兴职业领域人才评价标准的开发。

(二)突出品德、能力、业绩评价。坚持德才兼备,把品德作为人才评价的首要内容,加强对人才政治纪律、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,抵制心浮气躁、急功近利等不良风气。探索建立基于道德操守和诚信情况的评价退出机制,对弄虚作假、学术不端、道德失范等行为实行“一票否决”。突出品德、能力、业绩导向,克服唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项倾向,推行代表作评价制度,注重标志性成果的质量、贡献、影响。

### 三、完善人才评价方式

(三)建立人才多元评价方式。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。基础研究人才以同行学术评价为主,加强国际同行评价。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。创新创业人才重在市场效益。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,通过丰富评价手段,提高评价的针对性和精准性。

(四)推动人才评价和项目评审、机构评估有机衔接。在各类重大工程项目、科技计划、机构平台等评审评估中加强人才评价,完善在重大攻关、急难险重及特殊事件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。

(五)设置人才差异化评价周期。遵循不同类型人才成长发展规律,注重过程评价和结果评价、短期评价和长期评价相结合,克服评价考核过于频繁的倾向。探索实施聘期评价制度。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。

(六)畅通人才评价渠道。进一步打破户籍、地域、所有制、身份、人事关系等限制,依托具备条件的协会学会、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。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才,建立评价绿色通道。逐步完善政策、标准、程序和结果公开的阳光评价机制,提升人才评价透明度及公信力。

#### **四、围绕重大战略创新人才评价**

(七)健全新旧动能转换重大工程人才评价。针对威海市新旧动能转换重大工程发展所需“高精尖”人才和急需紧缺人才,探索“自主评价+业内评价+市场评价”的多元评价体系,重点评价在“创新技术链、延伸产业链、重构价值链和优化要素链”等方面作出的贡献。行业领军人才,突出其行业地位和引领作用;经营管理人才,突出其经营贡献能力;专业技术人才,突出其工作经历、行业影响、专业成绩;技能人才,突出工匠精神、技能水平等。鼓励产业

内领先的科研单位和龙头企业参与人才评价标准的制定。

(八)聚焦乡村振兴人才评价。创新乡村人才评价机制,拓展乡村人才职业发展空间。乡村产业领军人才,重点评价破解重大技术难题、突破产业发展瓶颈等方面能力及对乡村振兴、产业转型升级等方面的贡献;乡村经营管理人才,重点评价经营贡献能力及带动就业、搞活农村、活跃市场等方面的贡献;乡村专业技术人才,重点评价技术创新、成果转化、决策咨询、解决实际问题等方面的能力;乡村技能人才,重点评价技能技艺掌握程度和在技术推广、带头致富、脱贫攻坚等方面的贡献。鼓励各类人才服务乡村,服务经历可作为人才评价的重要依据。

(九)创新海洋强市人才评价。结合威海海洋优势,建立海洋人才分类评价机制。海洋科技人才,突出在海洋基础研究、原始创新、共性技术研究、科技攻关及国际科技合作交流中的业绩贡献。海洋技能人才,强调技能熟练程度和对产业关键技能的掌握程度。海洋经济、管理人才,重点突出在企业的发展,以及在海洋贸易、投资、金融、管理等方面的成就。海洋产业人才,强调在产业技术创新、成果产业化、产业带动和人才培养中的贡献。对海洋高端领军人才,可采取“一事一议”的方式进行评价或激励。

## **五、加快推进重点领域人才评价改革**

(十)科技人才评价改革。构建以创新能力、质量、贡献、绩效为导向的科技人才评价体系。对从事基础研究的人才,引入同行评价,突出中长期目标导向,重点评价人才原创成果突破情况、研究质量及科学价值等,以及在人才培养、团队建设、学科水平提升

等方面的贡献情况。对从事应用研究和技术开发的人才,突出用人单位、市场和用户评价,注重自主创新能力、自主知识产权和重大技术突破、成果转化、对重大发展战略和地方经济发展的贡献等,以及在人才培养、团队建设等方面的贡献情况。对从事社会公益研究、科技管理服务和实验技术的人才,重在评价工作绩效,引导其提高服务水平和技术支持能力。

(十一)哲学社会科学人才评价改革。建立健全中国特色哲学社会科学人才的评价体系,加大哲学社会科学领军人才、智库创新团队、优秀领军人才的培养力度,突出同行专家和社会效益评价。基础理论研究的人才,突出其在推动理论创新、传承文明、学科建设等方面的能力贡献;应用对策研究的人才,突出其为党委和政府科学决策提供智力支持和服务的能力业绩;社科普及人才,突出其在深入贯彻《山东省社会科学普及条例》中参与重大社科普及活动、提升人民群众社科知识和人文素养等方面的业绩贡献。

(十二)文化艺术人才评价改革。文艺理论研究人才,以其在文艺研究与评论方面的成果为主要评价依据;文艺创作表演人才,以其在深入生活、文艺表演、创作成果、两个效益相统一等方面的能力业绩为主进行评价;文化创意设计人才,重在评价其创意设计的创新性、前瞻性和引领性以及在实际应用中产生的经济社会效益;文化创意产业管理人才,重在评价其在本产业领域的资源整合、创意营销、产业融合、跨界管理的能力业绩。公共文化服务、文物保护利用和文化遗产保护传承人才,重在评价其在参与重大群众文化活动、文化惠民服务及遗产保护等方面的业绩贡献;其中基层人

才,重在评价其在组织和辅导群众文化活动、保护优秀民间文化、促进乡村文化振兴、打造文化活动品牌等方面的贡献,突出群众满意度的评价。

(十三)教育人才评价改革。坚持立德树人,全面落实新时代幼儿园、中小学、高校教师职业行为准则,强化教师思想政治素质考察,建立师德失范行为通报警示制度,推动师德师风建设常态化、长效化。将教书育人作为教育人才评价的核心内容,突出教育教学实绩,把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求,引导教师上好每一节课、关爱每一个学生。基层教育人才重点考核一线教育教学的能力和效果。深化高校教师评价制度改革,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。完善职业院校(含技工院校)“双师型”教师评价标准,吸纳行业、企业参与评价,重点评价其职业素养、实践技能水平、专业教学能力和生产一线实践经验。建立健全幼儿园教师评价标准,突出保教实践,把以游戏为基本活动促进儿童主动学习和全面发展的能力作为关键指标。

(十四)医疗卫生人才评价改革。针对卫生行业实践性强的特点,强化临床实践能力评价,培养一支会看病、看好病的人才队伍。坚持德才兼备的原则,突出实践能力业绩导向,健全完善评价标准,建立以临床业绩、研究创新、经常性考核等为主,业务测试与专家评审相结合的评价体系。将住院病历、病案分析资料、工作总结、医疗卫生新技术推广使用报告、健康档案管理数、家庭医生签约数等纳入评价内容,科学准确评价卫生专业技术人员的执业能

力和水平。科研工作人才,重点考察其创新能力、工作业绩和创新成果的转化应用能力。疾病预防控制等公共卫生人才,重点考察其流行病学调查、传染病疫情和对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。县级及以上医疗卫生人才,重点考核临床医疗技术水平、科研创新能力和工作业绩。基层医疗卫生人才,重点考核提供基本公共卫生服务,常见病、多发病的诊疗、护理、康复等综合服务能力,承担公共卫生管理工作以及对村卫生室、社区卫生服务站的综合管理、技术指导等工作情况。

(十五)技术技能人才评价改革。全面落实工程技术各专业领域人才评价标准,鼓励龙头企业参与标准制定完善,重点突出工程质量、推动技术创新、解决技术难题、制定行业标准等方面的贡献,建立健全符合生产实践的评价体系。逐步探索与日韩等国家间的工程师国际互认。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。构建行业企业工种岗位要求、专项职业能力考核规范等多层次职业标准。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。坚持分类评价,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。稳步推进技能人才与工程技术人才职业发展贯通工作。

(十六)管理人才评价改革。创新管理人才评价机制,将管理



能力、管理水平和业绩作为管理人才评价的核心要素。分类完善综合管理、专业管理等不同类别,以及高级、中层、基层不同层级管理人才的评价标准,鼓励发展既懂专业、又会管理的复合型管理人才。完善事业单位管理人才评价,要全面考察其德、能、勤、绩、廉,防止简单以票或者以分取人。完善企业人才评价,探索实行重点企业配额制人才选拔办法,健全以实际贡献为重要标准的评价体系,突出对经营管理业绩和综合素质的考核。对企业创新创业人才,评价时可适当放宽学历、资历、年限等条件。

(十七)高层次领军人才和青年人才评价改革。优化高层次人才评价,提升领军人才、高精尖人才评价质量和水平。对于通用性、实践性强、急需紧缺的人才,开辟特殊人才“一事一议”申报绿色通道。建设市级人才发展咨询委员会,利用好高校、科研机构 and 企业的专家资源,提升高层次领军人才评价的精准性和专业性。突出青年人才发展潜力、学识能力和业绩成果的评价。加大各类科技、教育、人才工程项目对青年人才支持力度,鼓励设立青年专项。实施产业紧缺人才举荐制,赋予各类企业选人用人的自主评价权。创新博士后职称评审绿色通道。在站博士后可不受工作年限资历限制,直接申报副高级职称。出站后在我市工作的博士后及在乡镇基层一线工作成绩突出的博士,不受工作年限资历限制,可直接申报正高级职称。

## **六、健全完善人才评价管理服务制度**

(十八)保障和落实用人单位自主权。尊重用人单位主导作用,支持用人单位结合自身功能定位和发展方向评价人才,促进人

才评价与培养、使用、激励等相衔接。推动具备条件的高校、科研院所、医院、文化机构、大型企业、新型研发机构及其他人才智力密集单位按照管理权限自主开展人才评价工作。防止人才评价行政化、“官本位”倾向。用人单位应合理借鉴各类评价结果选聘人才,人才管理部门应建立健全事中事后监督机制。

(十九)健全市场化、社会化的管理服务体系。进一步明确政府、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、协调高效的人才评价管理体制。积极倡导“行内评人才”“人才评人才”和“市场评人才”,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。积极培育发展各类人才评价社会组织和专业机构,通过政府购买人才评价服务等方式,逐步有序承接政府转移的人才评价职能。建立人才评价机构综合评估、动态调整机制。

(二十)营造公平公正的评价环境。健全完善规章制度,提高评价质量和公信力,维护人才合法权益。严格规范评价程序,建立健全申报、审核、公示、反馈、申诉等制度。加强评价人才队伍建设,建立随机、回避、轮换的专家遴选机制,落实评价责任和信誉制度,建立评价机构、专家信用评价和失信责任追究机制,将人才评价中的失信情况纳入公共信用信息管理。建立“互联网+人才评价”的服务模式,加强评价结果共享。加强人才评价文化建设,提倡开展平等包容的学术批评、学术争论,营造求真务实、鼓励创新、宽容失败的评价氛围和环境。

各区市各部门要坚持党管人才原则,切实加强党委和政府  
对人才评价机制改革的统一领导,党委组织部门牵头抓总,人力资源  
社会保障部门做好人才评价的综合协调和业务指导等工作,有关  
部门要各司其职、密切配合,充分发挥社会力量重要作用,做好相  
关行业、领域人才评价工作,形成改革合力。高校、科研院所、企业  
等用人单位要做好本单位的人才评价工作。





2021年6月15日

(此件主动公开)

(联系单位:市人力资源和社会保障局专业技术人员管理科)

---

威海市人力资源和社会保障局办公室

2021年6月15日印发

---

校核人:刘飞

---