

# 齐鲁工业大学（山东省科学院） 推进科技人才分类评价改革典型案例

齐鲁工业大学（山东省科学院）

## 一、案例主题

推进科技人才分类评价 凝聚科教融合发展力量

## 二、背景与起因

2021年，习近平总书记在中央人才工作会议上发表重要讲话，强调“要坚持党管人才，坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，深入实施新时代人才强国战略，全方位培养、引进、用好人才，加快建设世界重要人才中心和创新高地”，为做好新时代的人才工作指明了前进方向。

2022年，科技部、教育部等8部委印发《关于开展科技人才评价改革试点的工作方案》，要求按照中央全面深化改革委员会关于开展科技人才评价改革试点的工作安排，针对人才评价“破四唯”后“立新标”不到位、评价方式创新不到位、资源配置评价改革不到位、用人单位评价制度建设不到位等突出问题。

近年来，校（院）坚持人才优先发展战略，科学制定人才建设规划及其配套实施方案。研究制定《关于实施“齐鲁科教英才工程”的若干意见》、《高层次人才引进和支持办法》、《“十四五”人才队伍建设规划》，深耕人才发展潜

力、厚植人才发展动力，完善人才引育、评价、发展、岗位聘用、绩效分配工作体系，全力助推人才工作高质量发展。

### 三、做法与经过

面对人才工作的新形势、新任务，校（院）深刻剖析人才工作和队伍建设的情况，加快完善体现科教融合特色的人才治理体系，全面统筹科教人才队伍规划设计，改革措施具体落实到人才引进、职称评审、岗位聘任、各类考核津贴分配各环节。营造充分激发人才活力和动力的生态环境，形成引、用、管、服的人才工作闭环，为进一步打造人才新高地创造了条件。

#### （一）进一步拓宽对不同类别科技人才的评价方式

随着科教融合的进一步深入，校（院）提出了“院所一体化”发展战略，即把相近相关学科的学院、研究所整合成立学部，将人权、财权、物权、分配权等彻底下放到学部，实行类法人管理。实现人员统一管理，在改革的过程中，科技人才的评价方式先行改革，考虑科技创新规律和人才成长规律，将人才队伍分成教学型、教学科研型、科研教学型、科研型和工程型五类，最大程度发挥教师队伍和科研队伍的各自优势。年度和任期考核指标分类制定，对教学型岗位更注重考核教学质量和数量，对教学科研型和科研教学型岗位采取教学科研并重的考核原则，对科研型主要考核科研产出，对工程型岗位主要考核社会服务。进一步树立一个更加客

观、公正、科学的评价方向，使他们有了“复合型”发展的充分制度保障。

## （二）进一步突出“综合能力”价值导向

校（院）在制定岗位聘用、考核标准中，坚决去“五唯”。在评聘过程中淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标，突出质量和贡献。比如在晋升聘评中，实行代表作成果评价制度，其中著作、论文、教材等不超过5项，教学科研项目不超过3项，科技成果转化收益不超过3项等。在评价标准条件中，设置了“业绩综合评价”一栏，目的是让教学科研人员不拘泥于条条框框，虽然针对某一条可能不符合晋升的条件，但是可以根据自己实际业绩申请“业绩综合评价”，对从事应用研究的人员，重点亮出对前沿技术、共性关键技术、产业瓶颈技术的创新能力和在重大新产品创制方面取得的创新成果。由国外专家进行论证给出评价结果。同时，还建立了高端人才直聘制度、破格晋升制度等。

## （三）进一步营造包容开放的科研环境

科技人才成长和创新效能的激发需要一个宽容开放的事业环境，特别是对于基础性研究、长周期的研究等更加需要一个鼓励探索和包容失败的环境，来激励科研人才积极探索、大胆试错。除了给开展基础研究的教学科研人员配套相应的科研基金外，在4年聘期考核中，如果考核不合格，再延长他们半年或一年的科研周期，让其持续开展科学研究。同时校（院）加大人才资金投入，给人才提供具有竞争力的

薪酬待遇。完善人才服务流程，在政策解读、待遇落实、人文关怀等方面为高层次人才提供个性化、精准化服务，对于重点人才，按照“随时受理、直接服务”的方式实行“一对一”服务。根据科技厅、教育厅要求，科研政策改革试点，《财政科研经费管理办法》等7个文件被推广到全省高校参考。

#### （四）进一步充分体现知识、技术等创新要素的价值

经过人才分类评价，落实到奖励绩效工资分配上，主要依据学术贡献、社会贡献和科研支撑人才培养等情况进行综合评价，根据科研贡献度进行科研贡献奖励绩效工资分配。具体过程中，合理使用成果转化和课题绩效的政策空间，出台了科技成果及横向收益分配政策，通过科技成果作价入股、转让或许可使用、四技服务等方式调动科研人员积极性，最高提取作价股权或转化收益的90%分配给在完成、转化成果过程中做出重要贡献的人员；发挥课题绩效的调节作用，项目负责人在科研经费管理要求下自主分配课题绩效，充分调动科研团队的积极性、凝聚力。

### 四、成效与启示

科教融合以来，学校（科学院）紧紧围绕“国内一流、国际有影响的应用研究型大学”发展目标，充分发挥科教融合优势，围绕山东省“十强”产业创新短板及需求，持续强化人才引育力度，国内外高层次科技人才引进工作不断取得突破性进展。

### （一）健全人才培育机制，提升教师队伍整体水平

进一步完善教师专业发展机制，加大对教师发展的投入与支持力度。一方面，完善教师业务能力提升的岗位培训制度，采取在岗学习、专题培训、外出访学相结合的方式，培养造就一大批具有国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队，全面提升教师队伍的创新能力。另一方面，搭建“学校—地方政府—国家”梯次递进的教师专业发展项目体系，为青年教师专业成长提供清晰的发展路径。实施中青年教师能力提升计划，大力支持中青年教师到国外高水平大学从事博士后研究或做访问学者，着力培养一批具有国际学术背景和国外研修经历的学术人才队伍，提升国际视野和国际交流能力。科教融合以来，新增省部级、国家级影响力人才79人，先后全职引进博士及以上各类人才571人，其中骨干及以上人才71人，专任教师博士比例由2017年的50%上升到2021年的65.8%。在省属高校分类考核中，博士比例和人才指标均排名第一。

### （二）落实人才优先发展理念，培养高素质的师资队伍

科教融合的关键在于人，始终坚持以人才为核心，不断加大高层次人才引育力度，重点引进支撑学科发展的高层次领军人才、学科带头人、海外优秀博士，以师资队伍的质量提升带动学部高质量发展。坚持以一流师资队伍建设为核心抓手，努力营造尊重、爱护、服务、成就教师的良好生态环境，善于发现、培养、选拔优秀年轻科技人才，坚持在萌

芽期发现、成长期培养、成熟期使用、成就期重用。实施“强化基础研究倍增行动计划”，设置“培新基金”“培优基金”和“培英基金”三个层次的基础研究类项目，构建了分阶段、全谱系、资助强度与规模合理的基金培育体系。既重视科技队伍整体潜能的通盘开发，又重视年轻优秀科技人才个体潜能的及时开发，为青年人才提供更加宽广的平台，做好制度和服务保障，做好成长路径规划，提供更多的项目和资金支持，大力培养高素质青年人才队伍。

### （三）完善人才队伍管理，打造国内一流人才队伍

完善高层次人才培育和引进机制，培养和会聚一批具有国际影响力和国内领先水平的学科带头人、一大批具有创新能力和发展潜力的青年学术带头人；构建“同台竞技、同轨运行”机制，强化人才引进、培养、考核、晋升等方面的分类管理，引导和激励广大人才队伍选择最能发挥自身特点的岗位；建立多元化的人才评价体系，深化“定位、分类、考核、薪酬”四位一体的分类发展改革，健全各类人才队伍发展机制，建立多维度的人才发展机制；继续深化薪酬体制改革，坚持“以岗定薪、责薪一致、按劳分配、优绩优酬”原则，建立岗位设置、聘任和考核一体化机制，强化对照上岗条件、目标任务的任期考核。