

山西省科学技术厅
山西省教育厅
山西省财政厅
山西省人力资源和社会保障厅
山西省卫生健康委员会
山西省人民政府国有资产监督管理委员会

文件

晋科发〔2023〕71号

山西省科学技术厅 山西省教育厅
山西省财政厅 山西省人力资源和社会保障厅
山西省卫生健康委员会
山西省人民政府国有资产监督管理委员会
关于印发《科技人才分类评价指引
(试行)》的通知

各高等院校、科研院所、医疗机构、企业，各有关单位：

为全面贯彻落实党的二十大精神、中央人才工作会议精神

省委人才工作会议精神，深入推进我省科技人才评价机制改革，着力破解人才评价“破四唯”后“立新标”不到位、评价方式创新不到位等问题，加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的科技人才评价体系，依据《科技部等八部门印发〈关于开展科技人才评价改革试点的工作方案〉的通知》（国科发才〔2022〕255号）精神，结合山西实际，研究制定了《科技人才分类评价指引（试行）》，现印发给你们，请结合自身实际认真贯彻执行。各单位好的经验做法望及时总结上报。



2023年10月12日

（主动公开）

科技人才分类评价指引（试行）

第一章 总 则

第一条 为全面贯彻落实党的二十大精神，深入推进我省科技人才评价机制改革，加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的科技人才评价体系，充分激发科技人才创新活力，全面提升科技人才创新能力，依据《科技部等八部门印发〈关于开展科技人才评价改革试点的工作方案〉的通知》（国科发才〔2022〕255号）精神，结合山西实际，制定本指引。

第二条 本指引所称科技人才，是指具有一定的专业知识或专门技能，从事创造性科学技术活动，并对科学技术事业及经济社会发展做出贡献的劳动者。主要包括从事科学研究、工程设计与技术开发、科学技术服务、科学技术管理、科学技术普及等工作的科技活动人员。

第三条 科技人才评价应遵循以下原则：

（一）坚持党管人才原则。进一步加强党对科技人才评价工作的领导，聚焦“四个面向”，管好、用活、激励各类科技人才资源，实现人尽其才、才尽其用、用有所成，为山西高质量发展提供重要人才支撑。

（二）坚持问题导向原则。针对科技人才评价改革落实难的

现状，重点解决好我省科技人才评价工作在评价标准、评价方式、评价周期、评价结果使用等方面存在的突出问题。

（三）坚持分类推进原则。针对不同类型科研活动及其产生的科技成果，以及从事不同科研活动的人才和机构，探索不同的评价指标和评价方式，开展多维度差别化评价，科学客观公正评价科技人才。

（四）坚持使用牵引原则。围绕我省高质量发展对科技人才的新需求，充分发挥人才评价的“指挥棒”作用，坚持谁使用谁评价，以用定评、评用相适，科学使用评价结果，合理衔接人才激励，引导科技人才尽职尽责、作出贡献。

（五）坚持协同实施原则。加强部门协同联动，促进教育、科技、人才融合融汇同向发力，在科技人才发现、培养、使用、激励等方面形成改革合力。

第二章 科技人才分类

第四条 遵循科技创新规律和科技人才成长规律，将科技人才分为承担国家和省重大攻关任务、基础研究、应用研究与技术开发、社会公益研究等不同类型人才，制定与岗位特点、研究性质相适应的科技人才分类评价体系。

第五条 承担国家和省重大攻关任务类人才是指主要服务于国家和省重大战略需求，致力于解决国家安全、关键核心技术、经济社会发展重大问题的人才。

第六条 基础研究类人才是指主要从事基础科学或应用基础科学的学术研究，承担发现自然界物质运动规律，揭示自然现象内在联系和客观规律，获取新原理、新知识和新方法，推动科技发展的人才。

第七条 应用研究与技术开发类人才是指在科技活动中探索基础研究所获得成果在实践中应用的可能性，或者针对某些亟待解决的特定问题和实用目标，主要从事提供新系统、新产品、新品种、新结构、新技术、新方法、新工艺、新流程、新材料等研究活动的人才。

第八条 社会公益研究类人才是指从事社会公益科技研究领域，在科技战略咨询、共性关键技术开发、科技服务等方面具有较强的能力，能进行创造性劳动并对社会进步和经济发展做出突出贡献的人才。

第三章 科技人才分类评价标准

第九条 坚持共通性与特殊性、实际业绩与发展潜力、定性评价与定量评价相结合，以职业属性和岗位要求为基础，根据不同任务和职责，分类建立科学合理、各有侧重的科技人才评价标准。

第十条 坚持德才兼备，把品德作为各类科技人才评价的首要内容和通用指标。加强对科技人才政治素养、爱国情怀、科学精神、职业道德、科技伦理、科研诚信等方面的考核评价。强化社会责任，倡导诚实守信，抵制心浮气躁、急功近利等不良风气。

实行学术造假“一票否决制”。

第十一条 承担国家和省重大攻关任务类人才，建立以关键技术突破为核心的评价体系。重点评价完成国家和省重大科研任务情况、突破关键核心技术情况、解决经济社会发展重大问题的实际贡献和创新价值等。

第十二条 基础研究类人才，建立以代表性成果原创价值为核心的评价体系。重点评价其提出和解决重大科学问题的能力，原创成果的科学价值、创新水平和学术影响力，以及在人才培养、创新团队建设、学科水平提升等方面的贡献。

实行以原创成果和高质量论文为标志的代表性成果评价制度。个人代表作数量原则上不超过5篇（部），包括学术论文、学术著作、研究报告等。鼓励科研人员把高质量论文更多发表在国内一流科技期刊上，国内科技期刊论文原则上不少于1/4。不把论文数量、影响因子高低等相关指标作为量化考核评价指标。

第十三条 应用研究和技术开发类人才，建立以技术突破和产业贡献为核心的评价体系。重点评价技术标准、技术解决方案、高价值专利、自主知识产权、成果转化产业化、产学研深度融合成效等代表性成果，体现产学研和团队合作、技术创新与集成能力、技术合同交易额、市场估值、市场预期占有率，以及在促进产业转型升级、支撑引领行业产业发展中的实际贡献等。不得以是否发表论文、取得专利多少和申请项目经费数量为主要评价指标。

第十四条 社会公益研究类人才，建立以服务能力和社会效益

益为核心的评价体系。根据卫生、安全、农业、水利等不同行业特色和岗位特点，重点评价服务公共管理、应对突发事件、保障民生和社会安全等共性关键技术开发、服务科技成果转化的能力与效果，探索建立对突发事件的响应速度、服务受益人数、服务对象满意度、成果被采纳应用等体现成果应用效益、科技服务满意度和社会效益的评价指标。不得设立硬性经济效益评价指标。

第十五条 注重个体评价与团队评价相结合。适应科技协同创新和跨学科、跨领域发展等特点，实行以合作解决重大科技问题为重点的整体性评价，对科技创新团队负责人以把握研究发展方向、学术造诣水平、组织协调和团队建设等为评价重点。对团队成员在团队中的贡献和协同创新能力等由团队负责人评价。尊重团队所有参与者的实际贡献，杜绝无实质贡献虚假挂名。

对于领军科技人才团队，可以单独组织评价，赋予团队更多人才评价自主权。对做出突出贡献的团队，在项目申报、人才计划申报、人才引进、创新平台和学科建设等方面给予一定的倾斜支持。

第四章 评价权重的确定

第十六条 根据各类科技人才职业属性和岗位要求的不同、创新价值和实际贡献的不同，科学合理地设置评价指标权重，具体权重由用人单位根据实际情况确定。

第十七条 承担国家和省重大攻关任务类人才，突出战略需

求，强化使命导向，对于承担重大技术攻关、重大科技基础设施建设等方面所取得的突破性进展和成果，要提高其在绩效评价中的权重。充分体现项目委托方和成果使用方的评价权重。

第十八条 基础研究类人才，根据标志性成果的学术影响力和实际应用效果的不同情况，可以设置不同的权重。对于具有重要学术影响、对相关领域的科技创新具有明显带动作用和在实际应用中有重要贡献的高质量成果，要提高其在绩效评价中的权重。充分体现同行专家的评价权重。

第十九条 应用研究和技术开发类人才，对于在省重点新兴领域核心技术研发、科技成果转化、省级重大创新平台建设等方面所取得的突破性成果和贡献，要提高其在绩效评价中的权重。充分体现成果和技术应用主体的评价权重。

第二十条 社会公益研究类人才，对于长期在基层一线、高危岗位和长期从事科研基础性工作的，加大爱岗敬业表现、实际业绩、工作年限等评价权重。对于科技特派员等基层一线科技人才，突出帮扶对象、帮扶业绩的评价权重。

第五章 科技人才分类评价方式

第二十一条 坚持以用人单位为主体进行评价。用人单位结合自身功能定位和发展方向，细化评价标准、量化评价指标，自行确定评价标准和方式，自主开展评价聘用（任）工作。高等院校、科研院所、医疗机构、企业及其他组织切实承担主体责任，

提升专业能力，客观公正开展科技人才评价活动。在用人单位内部建立相应的监督机构，完善内部监督机制，建立健全评审专家选用、动态调整、信用记录、责任追究等制度，确保评价程序客观公正。

第二十二条 根据不同领域、不同类型和不同成长阶段科技人才的特点，创新分类评价方法，科学灵活地采用专家评估、面试答辩、实践操作、业绩展示、实地调研、调查问卷、服务测评、信用体系查询、大数据分析等方法进行评价。

（一）承担国家和省重大攻关任务类人才，采取用户评价为主的方式。坚持“谁委托谁评价”“谁使用谁评价”，充分听取任务委托方、成果采用方意见。注重个人评价与团队评价相结合。

（二）基础研究类人才，采取同行评价为主的方式，探索引入学术团体等第三方评价。可采用评审、答辩、业绩展示等方式，支持采用网络评审、视频答辩等信息化评价手段。

（三）应用研究和技术开发类人才，采取市场评价为主，市场、用户、专家等第三方深度参与的评价方式。可采用调研座谈、专家评估、实地调查等方法进行评价。

（四）社会公益研究类人才，采取社会化评价为主的方式。充分听取行业用户和服务对象的意见，注重政府和社会评价。可采用专家评估、实地走访、业绩调查、服务测评等方法，实行年度考核评价，鼓励采用网络等信息化技术评价服务对象认同情况，支持委托第三方开展社会评价。

第六章 科技人才分类评价周期

第二十三条 遵循不同类型科技人才成长发展规律，按照学科特点和任务性质、不同科研和服务活动类型，科学合理设置评价周期。各用人单位可探索根据项目（任务）周期进行考核，应注重过程评价和结果评价相结合、短期评价和长期评价相结合。

第二十四条 基础研究类人才评价探索低频次、中长周期的考核评价机制，原则上以5~8年为一个考核评价周期，鼓励潜心持续研究和长期积累，产出具有原创性和突破性的创新成果。适当延长青年科技人才的考核评价周期。

第二十五条 对于承担国家或省重点科研任务的人才和团队，连续2个周期考核优秀的，免1个周期考核。

第七章 科技人才评价结果的使用

第二十六条 坚持评用结合、评为所用，合理运用科技人才评价结果，促进人才评价与培养、使用、激励有效衔接。适当发挥评价结果在评奖评优、岗位晋升、薪资调整等方面的作用。不把论文、专利、头衔等作为人才承担科研项目、职称评聘、评奖的限制性条件。

第二十七条 完善科技人才考核激励机制。对于在考核评价中表现优异的科技人才，强化正向激励，支持用人单位设立专项奖励，对贡献突出的优秀人才给予激励。对于取得重大科学发现

和原创性突破成果的基础研究类人才，加大表彰奖励力度，符合有关条件的可破格参加职称晋升评审。对长期扎根基层一线或在高危岗位等工作的社会公益研究类人才，在岗位晋升、职称评聘等方面予以倾斜，对急需紧缺或做出突出贡献的可优先聘用，激励更多优秀科研人员参与到社会公益事业中来。

第二十八条 完善科技成果转化奖励机制。探索建立与技术合同成交额、科技成果转化成效等相匹配的科技人才岗位聘用、职称评聘制度，落实科技成果转化奖励政策。对于成果转化技术合同年度到账额达到一定数额的应用研究和技术开发类人才，在岗位晋升、职称评聘等方面予以倾斜。探索设立科技成果转化岗，建立高水平、专业化的成果转化人才队伍。

第二十九条 建立优秀团队稳定支持机制。支持优秀人才组建科研团队，对创新能力强、成果显著、发展潜力大的优秀创新团队给予适当的奖励和稳定滚动经费支持。根据评价结果，实施创新团队动态调整和有序退出机制。优先支持面向国家和省重大战略需求和前沿、新兴、交叉等学科领域创新团队发展。

第三十条 建立完善青年科技人才培养机制。通过对评价结果的分析，发现科技人才的薄弱项和不足处，针对性地提供相应培训。对获奖的优秀青年科技人才实行“白名单”管理，进行跟踪培养。对于已取得一定成绩且展现出较大发展潜力的青年科技人才，支持其组建科研团队，统筹用好省科技计划支持其承担重要任务，给予长期稳定支持。

第三十一条 探索实行青年科技人才“举荐制”。鼓励用人单位选拔培养战略科学家等顶尖人才，探索由一线科学家举荐优秀青年人才担任重要基础研究岗位、承担“从0到1”基础研究任务，作为基础研究领域的重点培养对象。

第三十二条 完善以增加知识价值为导向的分配政策。落实科研事业单位和国有企业薪酬分配自主权，建立符合不同岗位特点的收入分配机制。落实并完善符合科研事业单位特点的绩效工资水平动态调整机制，完善国有企业重大科技创新薪酬激励机制。绩效工资分配对从事基础前沿研究、公益性研究等研发周期较长的岗位和人员适当倾斜，引导和鼓励用人单位实行以知识价值为导向的分配模式，保障科技人才科技成果转化权和收益权。

第三十三条 实行“揭榜挂帅制”和“赛马制”等项目管理模式。完善项目组织实施中的科技人才评价机制，发现、遴选有实力、能攻关、出成果的优秀科技领军人才和创新团队承担重大科技攻关任务。

第三十四条 完善动态评价机制。坚持动态评价、动态调整、动态监管，克服评价结果终身化，用人单位可探索建立优胜劣汰的动态考核、评价、奖惩等管理机制。完善人才称号能进能出的动态评价管理机制，不贴“永久牌”。

第八章 附 则

第三十五条 本指引旨在为高等院校、科研院所、医疗机构、

企业及其他组织进行科技人才评价提供参考。

各用人单位应结合本单位实际，借鉴本指引，可分行业或分类别进一步细化相关内容，创新科技人才分类评价，发布典型案例，强化示范引领，建立适应本单位发展需要的科技人才分类评价体系。

第三十六条 对难以用以上四类科技人才界定、交叉从事多种类型科技活动的人才，可归为综合类科技人才单列，由用人单位统筹各类型科技活动的评价标准，综合确定评价方式进行评价。

第三十七条 本指引自 2023 年 11 月 12 日起试行，试行期 2 年。

