

四川省科技人才评价改革综合试点方案

为贯彻落实中央关于科技人才评价改革的重要部署，按照科技部等八部门联合印发的《关于开展科技人才评价改革试点的工作方案》（国科发才〔2022〕255号）有关要求，结合四川实际，提出如下方案。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大精神，深入学习贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想和关于科技创新的重要论述，认真落实省委、省政府有关决策部署，坚持问题导向、分类推进、使用牵引、协同实施的原则，聚焦“四个面向”，以服务高水平科技自立自强和经济高质量发展为主线，以“评什么、谁来评、怎么评、怎么用”为着力点，以“破四唯”和“立新标”为突破口，强化改革探路和政策协同，分类构建以创新价值、能力、贡献为导向的科技人才评价体系，引导各类科技人才潜心从事科学研究，为加快建设国家创新驱动发展先行省和具有全国影响力的科技创新中心提供有力人才支撑。

二、试点任务

按照承担国家和省重大攻关任务、基础研究、应用研究和技术开发、社会公益研究等不同类型人才，从高校、科研院所、企业和市（州）中遴选一批具有较好工作基础和代表性的单位分类开展改革试点，力争通过2年试点，探索建立符合不同创新活动类型的人才评价体系，形成一批可借鉴、可复

制推广的改革经验和制度成果。

（一）承担重大攻关任务的人才评价，突出服务支撑重大战略需求

1. 评价导向。建立体现支撑国家安全、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的评价指标，重点评价国家和省重大科研任务完成情况。将人才承担国家和省重大攻关项目的层级、在项目中承担的任务角色、科研任务取得的突破性成果、科研攻关组织能力、科研成果水平和应用实效等作为重要评价内容，把团队成员协同创新能力纳入评价内容。探索建立符合实际需求的国防科技人才评价指标，将型号研制方案设计报告、关键技术报告等纳入国防科工领域人才评价内容。

2. 评价方式。完善科研任务用户导向的评价方式，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，尊重和认可团队所有参与者的实际贡献。探索运用大数据、云计算、人工智能等信息技术手段开展科技人才科学量化评价。探索开展关键核心技术集成攻关评价，突出实际贡献、标志性成果、自主创新和人才培养等情况。

3. 配套制度。对承担国家和省重大攻关任务、重大科技基础设施建设任务等并作出重要贡献的科研人员，在岗位聘用、职称评审、绩效考核等方面，加大倾斜支持力度。探索建立关键核心技术攻关特设岗位，对领军人才实行人才梯队配套、科研条件配套、管理机制配套等特殊支持政策。探索科研人员自由探索与有组织的科研相结合的评价制度，引导

科研人员把兴趣爱好与国家使命导向、服务地方发展相结合，积极参与国家和省重大攻关任务。

（二）基础研究类人才评价，突出学术贡献和创新价值

1. 评价导向。实行以原创成果和高质量论文为标志的代表作评价，建立体现重大原创性贡献、国家战略需求、国际学术前沿及学科特点、学术影响力和研究能力等的人才评价指标。破除“唯论文”数量倾向，不把论文数量、影响因子高低、在国（境）外期刊上发表等相关指标作为量化考核评价指标。鼓励科研人员在国际国内重要学术会议上作报告，在重要学术组织和期刊任职。

2. 评价方式。按照学科特点和任务性质，科学确定评价周期，着力探索低频次、长周期的考核机制，鼓励科研人员潜心研究和长期积累。探索建立同行评价的责任机制，在专家选用、动态管理、信用记录、责任追究等方面建立相关制度，规范同行评价的方式和程序、评价意见反馈等行为。探索引入学术团体、专业机构等第三方评价，加强国际同行评价。以科研目标任务书为依据，探索科研目标考核与长周期考核相结合机制。探索跨学科交叉融合和成果应用综合评价等方式。

3. 配套制度。建立完善体现基础研究人才评价特点的岗位聘用、职称评审、绩效考核等相关制度，加大对重大科学发现和取得原创性突破的基础研究人员的倾斜支持。探索设置特聘研究岗位，整合基本科研业务费等资源，给予科研人员长期稳定经费支持。按照基础研究性质及特点，探索实行

理论类“5年+5年”、实验类“3年+3年”长周期递进式人才培养模式，减少考核评估频次。鼓励通过战略科学家等顶尖人才举荐优秀青年科技人才担任重要基础研究岗位、承担重大基础研究任务、作为基础研究重点培养对象。

（三）应用研究和技术开发类人才评价，突出技术突破和产业贡献

1. 评价导向。重点评价技术标准、技术解决方案、高质量专利、成果转化产业化、新产品开发应用、产学研深度融合成效等代表性成果，建立体现产学研和团队合作、技术创新与集成能力、成果的市场价值和应用实效、对经济社会发展贡献的评价指标。不得以是否发表论文、取得专利多少、申请国家和省级项目经费数量为主要评价指标。

2. 评价方式。探索构建专家重点评价技术水平、用户和企业重点评价产业化应用和经济效益等市场认可度、第三方机构重点评价创新成果转化成效，市场、用户、第三方深度参与的评价方式。探索在四川特色优势产业、战略性新兴产业领域，由科技领军企业等牵头制定人才评价标准。探索临床医生、科研仪器开发应用人才、工程技术人才等典型案例评价。

3. 配套制度。建立应用研究和技术开发类人才岗位晋升、职称评聘及绩效考核等管理制度，对承担国家和省科研任务特别是急难险重科研攻关任务、重大科技基础设施建设任务等并作出贡献的科研人员，在绩效考核权重方面予以倾斜；对成果转化技术合同年度到账额达到一定数额的科研人

员，可在岗位晋升等方面予以倾斜。探索设立科技成果转化岗，建立与技术合同成交额、科技成果转化成效等相匹配的人才岗位聘用、职称评聘和薪酬激励制度。

（四）社会公益研究类人才评价，突出服务支撑效能和社会实际贡献

1. 评价导向。突出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、服务的能力与效果，探索建立体现成果应用效益、科技服务满意度和社会效益的评价指标，引导科研人员把论文写在祖国大地上。对长期在艰苦边远地区、高危岗位、基层一线和从事科研基础性工作科研人员，加大爱岗敬业表现、实际业绩、工作年限等评价权重。不得设立硬性经济效益的评价指标。

2. 评价方式。统筹同行评价、服务对象评价、社会评价等方式，充分听取行业用户和服务对象的意见，可采用专家评估、实地走访、业绩调查、服务测评等方法，鼓励采用信息化技术评价服务对象认同情况，建立政府部门和社会公众参与的评价机制，支持委托第三方开展社会评价。根据不同科研和服务活动类型确定合理评价周期。

3. 配套制度。探索建立符合水利、农业、公共卫生、应急管理、科技服务、科研条件保障、新型智库等社会公益研究类人才特点的岗位晋升、职称评聘及绩效考核等管理制度，对承担、支撑国家和省科研任务并作出贡献，成果应用实效显著的科研人员，在岗位聘用、职称评审、绩效考核等方面予以

倾斜。完善长期扎根艰苦边远地区、高危岗位、基层一线和从事科研基础性工作科研人员激励机制。

（五）市级科技人才评价改革综合试点任务

成都、绵阳、宜宾市分别围绕建设全国创新人才高地、国防科工人才高地、区域创新人才集聚地，选择建有国家和省级科技创新基地、承担国家和省级科技任务多、示范效应较好、有基础有条件的科研单位及新型研发机构等不同类型单位，分类开展科技人才评价改革试点工作。加强组织、教育、科技、财政、人力资源社会保障等部门统筹协调，指导本地试点单位完善人才评价制度，创新人才发现、培养、使用和激励机制。发挥政策集成效应，结合本地科技计划项目实施、科技创新基地建设开展人才评价试点，推进人才、项目、基地、资金一体化配置，有效激发科技人才活力，探索形成可复制的改革经验。

三、政策保障

（一）扩大科研单位用人自主权。支持具备条件的试点省属科研院所探索实行机构编制备案管理，在核定的机构限额和编制总量内，自主调整设置下属科研机构、调配编制、用编进人。给予试点省属高校和科研院所省级人才专项编制、研究生招生指标等保障。支持试点高校、科研院所设置创新型岗位和流动性岗位，在编制或人员总量内自主聘用人员。支持有条件的试点省属单位自主确定专业技术岗位结构比例、自主开展职称评审。推动符合条件的新型研发机构、科技型企业组建高级职称评审机构，在有利于产业推动和企

业发展的主体系列（专业）自主开展职称评审。

（二）完善科技人才使用机制。完善“揭榜制”“赛马制”等项目组织实施中的人才评价机制，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。支持试点单位探索建立首席科学家负责制，赋予首席科学家科研任务凝练、科研经费配置等自主权。建立在川单位承担国家科技攻关任务科技领军人才库，对符合条件的优先纳入省级重大人才计划支持范围。建立国防科技人才申报省级人才计划绿色通道，符合条件的可直接入选“天府峨眉计划”“天府青城计划”。完善海外引进人才评价机制，注重成果与实绩评价相结合，不简单把海外教育、工作背景等同于科研水平。

（三）加大科技人才激励力度。对全时全职承担国家和省重大技术攻关、重大科技专项任务的项目负责人和核心骨干，可实行年薪制、协议工资制、项目工资制等灵活分配形式，所需经费可在项目经费中单独核定。完善以增加知识价值为导向的收入分配制度，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。将试点省属高校、科研院所纳入扩大提取奖励经费试点范围。支持试点单位加大青年科技人才支持力度，对具有真才实学、成绩显著、贡献突出的，按规定破格申报高级职称评审，不受学历、资历、职称层级等条件限制。支持试点单位完善成果所有人、转化人利益共享机制，支持具备条件的试点企业开展核心骨干研发人才跟投和超额利润分享。

（四）优化科技人才评价生态。加强对科技人才的政治引领和精神激励。深入开展人才工作中“唯帽子”问题治理，避免简单以人才称号、学术头衔确定薪酬待遇、配置学术资源。加强学风和作风建设，加快建设学术不端问题主动监测发现机制，推进省级科技计划项目管理全过程监督。治理科研领域“圈子”文化，建立评审专家固化预防机制。完善科研项目容错纠错机制，鼓励创新、宽容失败，最大限度管控风险。在科技项目、人才计划、职称评审等申报中，合并压缩需科研人员填报的各类材料，简化申报工作流程。

四、组织实施

（一）建立工作推进机制。在省委人才工作领导小组统筹协调下，科技厅会同省委组织部（省委人才办）、省委编办、省委军民融合办、经济和信息化厅、教育厅、财政厅、人力资源社会保障厅、水利厅、农业农村厅、省卫生健康委、应急厅、中科院成都分院等部门，联合推进试点工作，协调解决试点过程中出现的重要情况和重点问题，确保任务落实。

（二）编制试点实施方案。试点单位根据本方案，在主管部门的指导下，结合自身特点和改革发展需要，编制具体实施方案；试点地区应突出地方特色，做好改革综合试点方案的系统设计和统筹推进。各试点单位（地区）实施方案应于本方案印发后1个月内报送科技厅，由科技厅商相关部门研究同意后启动实施。

（三）发挥主管部门作用。各主管部门要完善行业人才

评价机制，组织指导所属试点单位积极开展评价试点改革工作，把试点工作完成情况作为绩效评价的重要内容。在建立行业人才评价体系时，经济和信息化厅突出服务优势产业发展导向，教育厅完善“双一流”建设评价指标、评价方式和周期评价，水利厅突出应用创新导向，农业农村厅突出服务“三农”的主责主业和业绩贡献，省卫生健康委突出临床实践导向，应急管理厅突出服务大安全大应急导向，中国科学院成都分院突出建立健全精准激励和稳定支持机制。

（四）大力推进试点实施。试点单位（地区）切实加强党的领导，按照“第一年度全面落实改革任务、第二年度争创改革典型经验”的进度整体推进试点工作，并坚持激励与约束并重，改进完善人才评价相关制度，保证试点顺利推进。科技厅和相关主管部门将适时开展经验交流，做到边试点、边总结、边提升，试点期满后，总结经验和典型案例，及时宣传推广。

附件：试点单位（地区）名单

附件

试点单位（地区）名单

（共 22 家）

一、承担重大攻关任务的人才评价

电子科技大学、中国科学院光电技术研究所、中电科二十九所、天府绛溪实验室、航空工业成飞集团

二、基础研究类人才评价

四川大学、电子科技大学、成都中医药大学、中国科学院成都生物研究所、省医院

三、应用研究和技术开发类人才评价

西南财经大学、西南石油大学、四川大学华西临床医学院、清华四川能源互联网研究院、省水利科学研究院、省医院、航空工业成飞集团、通威股份有限公司、成都华西海圻医药科技有限公司

四、社会公益研究类人才评价

四川大学华西临床医学院、省农业科学院、省自然资源科学研究院、省水利科学研究院、省安全科学技术研究院

五、综合试点地区

成都市、绵阳市、宜宾市