

分类评价解放农业科研人才

孙洪武

江苏省农业科学院为公益一类事业单位，主要任务是立足科技创新和科技服务两大职能，为江苏现代农业建设迈上新台阶提供强有力科技支撑。目前全院从事农业科学研究人员约 3800 余人，其中高级职称 1161 人，博士 523 人，拥有省级以上人才荣誉称号 511 人。但现行的职称评价导向过于单一化和一刀切，唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项的现象较为突出，不能很好反映人才真实能力和业绩，对鼓励创新创造和服务农业产业的导向作用不强。为激发不同岗位、不同层次人才创新活力，更好地发挥职称评价“指挥棒”的作用，江苏省农业科学院根据中央和省有关人才分类评价的精神，结合农业科学研究人才岗位实际，从职称评审角度破题，在农业科研人才的分类评价方面进行了探索。

坚持德才兼备。把品德作为人才评价的首要内容，加强对人才的科学精神、职业道德、从业操守等评价，建立品德评价的正向激励机制，完善人才评价诚信体系，实行学术造假和职业道德失范“一票否决制”。如建立品德评价的正向激励机制，对获得道德模范、先进工作者等可以优先晋升，甚至可以视同满足申报高一级资格破格条件或直接认定条件；而对学术造假或职业道德失范者则实行“一票否决”，并按规定延迟申报年限或撤销取得资格，让弄虚作假、暗箱操作等行为无所遁形，让坚守职业道德、脚踏实地的人才得到鼓励、获得认可。

坚持分层分类。把握人才职业特点，按照工作属性和岗位要求进行科学分类，坚持干什么、评什么，突出四类人员自身特点，建立分类科学、层次鲜明的人才评价标准体系，打通各类人才职业发展晋升通道。按照全院各类人才工作属性和岗位职责，将农业科技人才分为科技创新类、科技服务类、科技管理类和科技支撑类四类。对科技创新类人才，重点评价解决重大科学问题的原创能力与关键技术创新集成能力、形成的标志性成果、产生的经济和社会影响力等，淡化论文数量要求，推行代表作制度；对科技服务类人才，强调立足农业生产和实践，不再将论文、承担课题作为评价指标，将其对新技术推广示范、新品种成果转化及经济效益、挽回经济损失、科学普及、推广转化奖项及对产业发展的贡献等作为评价指标；对科技管理和科技支撑人才，重点评价其在科技管理理论、实务层面的创新举措，将能体现系统性、先进性的调研报告或工作方案以及服务对象的评价作为主要评价指标。突出四类人员职称评审条件的差异性和内在关联，注重每一类别之间指标的递进关系，按照从直接认定、破格、正常晋升递进难度设计指标，以名次、等级、数量三个变量调整不同具体指标的难度系数。区分晋升年限，坚持以科技创新和科技服务为主体，适当延长科技管理和科技支撑的职称申报时间。

坚持以用为本。结合不同类型、不同岗位的人才特点，坚持以用为本，实施合理化的岗位配置和评价指标，充分发挥各自专业特长，强化对业绩成果的要求，突出经济效益和社会效益，最大限度激发人才干事创业活力。破除唯学历、唯资历、唯论文倾向，对取得重大、标志性科技成果的各类人才，不设条条框框，给予直接认定高级职称资格，激励优秀人才脱颖而出，鼓励人才瞄准大成果、大贡献潜心钻研。突出能力业绩，注重履行岗位职责的工作效能，设计与岗位紧密结合的评价指标，提出论文可替代方案，改变片面将论文、专利数量等与科技人才评价直接挂钩的做法。如科技服务类人才，强化其对农业生产发展、农业生产经营主体的经济效益和农民增产增收的贡献，不再将论文作为其晋升职称的评价指标；对科技管理类人才，淡化论文要求，以调研报告、工作总结、制度文件等代替论文；突出第三方评价结果应用，将科技创新（服务、管理）类人才出具的业绩认可证明或评价报告作为科技支撑类人才申报职称的重要条件。

坚持预期引导。落实以人才为中心的发展思路，注重人才发展潜力，制定符合人才成长规律和发展预期的评价指标，完善人才评价机制，营造良好的人才评价制度环境。转变评价方式，逐步由原来封闭单一的同行评价，向专家、用户和社会等共同参与的开放评价转变。如对主要从事技术创新的人才，突出市场评价，引入用户、市场和专家等相关第三方评价作为主要依据；对主要从事服务岗的人才，应由服务对象评价，如专业技术人才业绩成果中的认可证明或评价报告，市（厅）级以上部门、企业、服务对象等认可的技术报告、设计文件、可行性方案、技术规程、操作管理办法等均可作为评价依据。注重职称评审的科学性和规范性，摒弃短时间、小圈子、数论文的评价方式，建立长时间、大范围、高质量的评价方式。如对从事科技创新人员，其代表性成果可由国内外同行专家评判其学术水平和成果质量，避免“同行评议”被异化为熟人评议、就近评议、小圈子评议；从事技术创新的人才，其业绩贡献可由企业、生产经营主体、第三方评价机构等进行评价，避免以往简单的以看专家数量、金额的方式，强化业绩成果对社会的贡献度和影响力。

