

“双一流”建设高校高层次人才 全周期评价模式构建

韩旭东

(西南大学 高等教育研究院,重庆 400715)

摘要:人才评价是人才发展的基础性制度,是人才队伍建设的“指挥棒”。相较于一般性人才评价,高层次人才评价更具复杂性和特殊性。加快建立“双一流”建设高校高层次人才评价体系,对科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略的深入实施有重要意义。“双一流”建设高校高层次人才全周期评价模式尊重高层次人才特点、成长发展规律和人力资源管理规律,强调全方位、全过程评价人才。运用这种评价模式可以更好地实现评价的引导、激发、诊察、预测和调控功能。针对“双一流”建设高校高层次人才评价中存在的现实困境,从评价理念、甄选人才、使用人才、激励人才、培育人才、评价监控和改进等方面建立起“双一流”建设高校高层次人才全周期评价模式的分析框架,坚持评价导向要回应“国家战略”,评价理念要回归“以人为本”,评价内容要回答“任务牵引”,评价频度要对应“成长周期”,构建包括甄选层、使用层、激励层和培育层在内的“四个坚持”的“双一流”建设高校高层次人才全周期评价模式。实践中建议用科学灵活的评价方法甄选高层次人才,用个性化任务作为评价内容使人才更好发挥作用,用多样式手段激发人才发展动力,用全周期的支持服务全方位培育人才,以探索建立针对“双一流”建设高校高层次人才发展工作更加完善的评价体系。

关键词:“双一流”建设高校;高层次人才;全周期评价模式;人才评价

中图分类号:G647 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2024)03-0192-11

习近平总书记在党的二十大报告中强调:“教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑。必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力,深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略,开辟发展新领域新赛道,不断塑造发展新动能新优势。”^[1]一个国家的高等教育体系需要有一流大学群的有力支撑,一流大学群的水平和质量决定了高等教育体系的水平和质量。根据教育部官方公布的2022年统计数据以及各高校官网信息统计发现,全国“双一流”建设高校(以下简称“‘双一流’高校”)数量约占普通本科学校的12%,并以约占普通本科学校20%的专任教师,承担了全国超过80%的博士生和近60%的硕士生的培养任务。可见,“双一流”高校是人才培养的主阵地、基础研究的主力军,更是创新人才集聚地和科技创新的策源地。“双一流”高校承担着重大时代使命,必须当好“先锋队”,打造国家培育和汇聚人才的蓄水池。

人才是高校科技创新的主力军,“双一流”高校比以往任何时候都更加渴求人才,特别是高层次人才。“双一流”高校能不能发现、引进、留住、用好高层次人才,关键是要靠科学完善的人才发展体制机制,从而营造良好的人才发展空间和良好生态。人才评价是人才发展体制机制的重要组成部分,特别是高层次人才评价,具有牵引性、关键性的作用。党的十八大以来,国家在人才评

作者简介:韩旭东,西南大学高等教育研究院,副研究员。

价方面出台了多项政策,2016 年中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》强调要创新人才评价机制,突出强调凭能力、实绩和贡献评价人才^[2]。2018 年中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》强调“遵循不同类型人才成长发展规律,科学合理设置评价考核周期,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”^[3]。2018 年中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》强调改进科技人才评价方式,建立分类评价指标体系,突出岗位履职评价,完善内部监督机制^[4]。2020 年中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》强调改进结果评价,强化过程评价,探索增值评价,健全综合评价,坚持分类评价,推行代表性成果评价,探索长周期评价,完善同行专家评议机制,注重个人评价与团队评价相结合^[5]。2021 年习近平总书记在中央人才工作会议上强调,“完善人才评价体系”“要加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系”^[6]。习近平总书记关于人才工作的重要论述以及国家相继出台的有关人才评价的系列文件,为高校人才评价工作提供了行动指南。

评价是一种强有力的管理工具,它能让人们对被管理对象有清楚的认识,进而发现和分析管理中存在的问题,预测评价对象未来的发展^[7]。人才评价是人才向上发展的“指挥棒”^[8],对人才培养、选拔、使用具有重要的导向作用^[9]。人才评价与人才的实际利益息息相关^[10],对培育高层次人才队伍,创造高质量科研成果,具有十分重要的意义^[11]。近年来,人才评价越来越受到重视,人才评价的研究也逐渐增多,主要集中在人才评价的问题、人才评价的对象、人才评价研究方法、人才评价制度等方面。在人才评价的问题上,徐芳等从人才分类评价入手,基于内外部维度提出绩效管理式和人才选拔式两种不同类型科技人才评价的相关问题^[12];马腾等从实践中发现人才评价的困境,包括人才评价体系机制不健全、人才评价导向不明确等^[13]。在人才评价的对象上,国内外对不同类型的人才进行了分类研究,包括高校高层次人才^[14]、高职院校人才^[15]、科技人才^[9]、技能型人才^[16]、专业技术人才^[17]等,并构建针对某些类型人才的评价体系^[7,11,18]、研究人才评价机制^[19-20]。人才评价研究方法多元化,学者们运用多种手段推动人才评价研究走向深入,研究方法有定性分析方法^[7]、定量分析方法^[21-22]等。还有学者通过分析当前的人才评价制度,发现人才评价制度存在的问题,并提出改进意见^[23]。

人才评价要素,包含评价目的、评价对象、评价主体、评价标准、评价方式、评价内容、评价周期等^[8],已有研究主要关注评价目的、对象、主体、标准、方式等,有了较为丰富的理论和实践成果。虽然近年研究领域有所延伸,但仍有很多问题有待进一步研究。第一,在人才评价周期上,现有研究将评价周期作为评价体系功能构成进行简要分析,缺乏对人才评价周期的深入讨论,对人才全周期评价尚无涉猎。第二,在人才评价对象上,虽然现有文献对高校高层次人才评价有所研究,但鲜有学者研究通过办学水平分类的“双一流”高校高层次人才。在现有人才评价研究基础上,深入研究人才全周期评价和高校高层次人才评价的研究还较为鲜见,具有较大的探索空间。因此,本研究尝试以“双一流”高校高层次人才评价为研究对象,针对人才评价中存在的现实困境,先构建出“双一流”高校高层次人才全周期评价模式的分析框架,再构建出“双一流”高校高层次人才全周期评价模式,并提出相关的运用建议,为进一步完善人才评价体系提供支持。

一、“双一流”高校高层次人才全周期评价的内涵、价值与逻辑

坚持理论指导与实践探索的辩证统一,既是科学实践的需要,也是理论发展的需要。概念以及理念上的含糊不清或者边界不明,甚至是误解,都将使理论研究无法更好满足实践需求。为此,厘清“双一流”高校高层次人才全周期评价的内涵,深刻认识和理解“双一流”高校高层次人才

全周期评价的价值,继而分析其内在发展的基本逻辑,对构建“双一流”高校高层次人才全周期评价模式具有重要意义,是学术话语转化为具体的实践话语的前提与基础。

(一)“双一流”高校高层次人才全周期评价的内涵

目前,学界对高层次人才的定义有所不同,但对其内涵已有基本共识,即拥有较高的学历和专业水平,具有突出的创新能力和发展潜力,善于解决科学研究、人才培养中的尖端或复杂问题,是某一领域的杰出学者,能够以创造性劳动成果为社会进步做出突出贡献。出于目前国内大多数“双一流”高校对高层次人才的分类以及业内惯用语境的考虑,本研究中“双一流”高校高层次人才,特指“双一流”高校所聘任的通过国家有关部门评审或认定的国家级人才以及承担国家重大攻关任务的人才,即两院院士、国家重要人才计划(项目)入选者、国家级科技奖第一完成人、国家级重大重点科研项目负责人以及其他具备同等学术水平的人才。

人才评价是指通过科学手段和方法,对个体的德才素质、工作表现及其对组织的贡献等方面进行测量、考核和评估的管理活动。本研究提出的“全周期评价”概念来源于“全(生命)周期”现代管理理念,强调注重全方位和全过程,关注全链条发展,并对各要素进行系统分析和系统优化,同时也意味着科学预见和事前谋划^[24]。因此,“双一流”高校高层次人才全周期评价的内涵应包括以下几个方面:(1)关注个体职业生涯的全程发展,科学设置评价内容和标准;(2)把人才成长的各个阶段看成完整的链条,着眼全过程进行整体设计和规划;(3)对个体各方面进行测量、考核以及评估的同时,系统分析影响要素并对未来发展进行系统优化;(4)对人才成长规律和潜力进行科学预测,把握未来走向。这一评价模式贯穿人才发展的全过程,强调个体的动态性和发展性、评价的预判性和前瞻性,是一项复杂的系统工程。

(二)“双一流”高校高层次人才全周期评价的价值

“双一流”高校肩负培养战略人才,为社会主义现代化强国建设提供有力人才和智力支撑的使命。以全周期视角科学构建高层次人才评价模式,可以更好地实现全周期评价的引导、激发、诊察、预测和调控价值^[25]。

首先是具有引导价值,树立正确的用人导向。人才评价历来被认为具有“指挥棒”的作用,开展全周期评价就是要始终保持人才评价的目标导向,紧紧围绕人才发展和国家发展,发挥评价的正向效应,全过程引导各类人才在发展的各个阶段都自觉地按照“指挥棒”来调整自己的行为,朝着符合国家实际需求的方向发展。

其次是具有激发价值,加快释放人才红利。就个体发展而言,评价活动能够满足人才“尊重和自我实现”的需要,有利于激发其取得更好业绩、更多成果的动力和自觉性。对高层次人才创造性劳动的承认和奖励,将强化其行动的内在动力,产生激励效应,促进自我增值。开展全周期评价就是要最大限度激发和释放各类人才活力,让人才放开手脚多出创新思想,多出创新成果。让人才每一次创新的成果都能得到认可,辛勤付出都能得到回报,激发其内生动力,形成创造价值、实现价值的良性循环。

再次是具有诊察价值,优化人才资源配置。对高层次人才及其工作的状况、成效和问题进行客观、科学的诊察和分析,其实质也是对高层次人才发展所需的要素与当前已配置的资源是否匹配的分析。全周期评价更有利于及时了解人才发展所需,根据评价依据配置资源更能有的放矢,帮助人才潜心研究和创新,营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围,营造拴心留人的服务环境。

最后是具有预测与调控价值,更大限度发挥人才引领作用。全周期评价既是对高层次人才的能力鉴定,同时更是一种预测。准确判断和预测人才提出和解决重大科学问题的原创潜力、学术水平和预期影响以及未来对经济社会发展预期贡献等,是实现人尽其才、才尽其用的根本前提。甄选出最适合的高层次人才,给予最合适的条件保障,才能使人才成为引领创新驱动发展生

力军的“源头活水”。

(三)“双一流”高校高层次人才全周期评价的逻辑

“双一流”高校高层次人才全周期评价尊重高层次人才特点、成长发展规律和人力资源管理规律,注重把握个体在整个职业生涯中的发展全链条,将评价时间和评价跨度延伸至职业发展全过程,分甄选、使用、激励、培育、评价五个维度,在构建全周期评价模式时有着基本的逻辑遵循。一是在甄选人才阶段立足“找对人”^[26],注重人岗相适,重点评估其已有学术、科研业绩水平及发展潜力等;二是在使用人才阶段立足“干好事”^[26],注重任务牵引,结合资源匹配和潜力评估情况,合理设置评价内容和标准;三是在激励人才阶段立足“愿贡献”,注重激励和约束并重,科学制定激励和约束政策,配套待遇激励、平台激励和发展激励,最大限度地激发活力和内生动力;四是在培育人才阶段立足“发展好”,注重因材施教,重点评估发展要素,补短板弱项,给予跟踪支持、服务以及指导,合理配置资源,引导人才持续成长发展;五是在人才全周期评价工作全过程立足“评价准”,对高层次人才各阶段评价工具、评价内容、评价形式以及评价结果等进行常态化再评估,并建立持续改进的工作机制和持续优化的高层次人才全周期评价体系。高层次人才全周期评价使人才评价工作形成闭环,并将逐步形成富有时代特征、彰显中国特色、体现世界水平的高层次人才评价工作体系和制度文化。

二、“双一流”高校高层次人才评价的现实困境

2004年,教育部在《高等学校“高层次创造性人才计划”实施方案》中提出改革人才评价标准,实施人才分类管理,建立以业绩为核心,由品德、知识、能力等要素构成的人才评价体系^[27]。2017年,《中共教育部党组关于加快直属高校高层次人才发展的指导意见》提出优化高层次人才考核评价,坚持发展性评价与奖惩性评价相结合,充分发挥发展性评价对于人才专业发展的引领作用^[28]。科学合理的高层次人才评价应强调品德、能力和业绩导向,同时考虑学科类型和人才发展阶段性特点。近年来,“双一流”高校人才评价已然在向科学化、精细化、专业化方向发展,人才潜心研究和创新的有利环境正在逐步优化。但总体而言,我国对高层次人才评价的研究仍处于初级阶段,存在理论基础不足、评价原则过于宽泛、标准主观性强、指标设计不全、缺乏效果反馈研究等问题^[29]。在具体实践中,高层次人才评价依然存在诸多共性问题,主要包括以下六个方面。

(一)高层次人才评价理念僵化、割裂

随着科技强国战略的推进,我国科技发展已不再以跟踪、引进为主,而是逐渐转变为自力更生,谋求原始创新、引领发展。近年来,我国组织实施了多项高端人才计划,但不少高校的“重金引才”效果并不理想,究其原因是对高层次人才的定义不清和理念错位,部分人才计划对原始性创新关注度依然不够,对何为一流人才问题认识不清。例如,目前国内的评审评价已逐渐由看重论文数量,转变成了以发表期刊的级别判断科研水平和潜力。这虽然已经是一种进步,但是,全球顶级学术期刊自然指数排名实际上并不能反映科技前沿的状况及水平,按照顶刊排名,我国很多大学都列入了世界高校第一梯队,但我们的原始创新其实还极为有限^[30]。评价理念的僵化、割裂导致人才甄选时以次充好,以较好充一流的现象屡屡发生,固然无法产出原创性、突破性、引领性成果。

(二)高层次人才甄别标准以“五唯”为中心

高层次人才甄别标准简单,无法突破“五唯”(“唯论文”“唯项目”“唯奖项”“唯职称”“唯帽子”)的怪圈。“双一流”高校聘任的高层次人才区别于一般性人才,使用简单、狭隘的标准甄别高层次人才,就像是将种子放置在不适合的土壤中,甚至像是给他们戴上了“枷锁”。标准设置简单粗放,不同类型人才的评价标准同质化、科研成果趋同化等问题普遍存在。由于对高校科研人才

能力的评价缺乏全面综合且可执行的评价体系,而因“唯”的手段方便量化、目标明确且在实践中易操作,成为众多高校科研人才能力评价的标准。这容易导致科研工作者不得不急功近利,为获得项目奔走忙碌、恶性竞争、务名而不务实,同时因为“唯”的存在,帽子、奖项、项目等可以为评价对象带来更多的正向评价结果。马太效应限制了科研创新的活力,逐渐形成“少数人说了算”的现实,在业内筑起许多内循环的小圈子,最终导致评价标准和整个评价体系的固化^[31-32]。也有部分高校在引进人才评价时“唯帽子”,忽视引进人才与学校学科发展的匹配度,导致引进效果“双输”的局面。

(三) 高层次人才岗位任务“一刀切”

缺乏目标任务牵引的评价内容只能是空洞的,也无法激励人才根据自身特点更大限度发挥作用。据了解,有些“双一流”高校对人才入口的任务确定未能准确评估,“四个面向”导向不明确,甚至尚有部分高校对高层次人才的任务和目标从未做过研究和判断,也有部分高层次人才入职时未对任务进行约定,导致考核评价时无据可依。有些“双一流”高校采取传统的身份管理模式,同一职称等级的岗位任务整齐划一,并未考虑学科差异、内容差异以及个人胜任度等因素,甚至还有部分“双一流”高校未与教师约定岗位任务,导致无法实施考核评价。部分“双一流”高校对高层次人才的考核评价局限于对教学、科研等业绩进行简单的定量考核,使得高层次人才深陷“数数陷阱”循环,身心俱疲,无法真正发挥作用。

(四) 高层次人才激励缺乏长期持续性

高层次人才激励存在“一锤定终身”、评价结果片面利用的问题,缺乏对不同类型人才的差异化激励,无法满足不同人才的需求和潜力。近几年人才跳槽事件较为普遍,甚至有些演变为法律纠纷,成为社会热点,其中的原因多种多样,当然不乏某些人才用帽子换取短期利益,但仍有一大部分是原单位的支撑和激励政策已无法满足其成长发展所致。现有的激励政策往往关注短期效果,忽视了长期激励机制的建立,这使得高层次人才的稳定性和忠诚度下降,影响了人才的积极性和创造力。

(五) 高层次人才个性化培育机制不够成熟

“双一流”高校对高层次人才群体的培育机制还不够成熟,特别是“一人一策”的个性化培育方案还不到位,培育效果还有待提高。将评价贯穿人才培育始终的发展性思维尚显不足,人才评价结果依然孤立用于绩效奖励等,对人才发展性评价不足导致培育无法做到有的放矢。本研究一项针对部分“双一流”高校以及哈佛、麻省理工等顶尖高校毕业的教师的调研显示,超过80%的教师认为,他们来校工作的最初5年,都未能找到匹配的研究方向,获得的科研指导和帮助严重不足,导致他们无法快速启动科研事业,错过了科研“黄金起步期”和“黄金年龄期”。由此可见,高校最为重视的是对人才引进前的评价,但是忽视了人才成长全周期的评价,从而也就无法有的放矢全过程帮助人才成长发展。

(六) 高层次人才评价的质量监控不足

当前,高层次人才评价存在质量监控不足以及持续改进机制不健全的问题。发达国家已经建立了相应的制度对同行评价结果进行再次评估,这是有效监督评审专家评价可信度、确保选拔过程公正公平的重要环节。在学术评价中,“专家的决定权”已被广泛认可,然而,需要注意的是学术权力和其他权力一样,必须受到监督,因此需要建立专家评价信任度考察制度。另外,尚未建立人才发展质量保障体系和持续改进机制,导致“双一流”高校资源与人才发展需求不匹配等影响人才发展质量的情况屡见不鲜。

三、“双一流”高校高层次人才全周期评价模式的分析框架与构建

全周期评价模式通过关注个体职业生涯的全程发展,从入职起至职业生涯结束,综合考察个

体在不同阶段的表现。这一模式强调个体在整个职业生涯中的发展轨迹和综合素质,突破了传统模式的限制。全周期评价模式为解决现有人才评价模式的不足提供了新的思路。通过综合考察个体在职业生涯中的全面表现,全周期评价模式能够更准确、全面地评估高层次人才的素质和贡献。运用全周期评价模式有望推动“双一流”高校人才评价体系朝着更科学、更全面的方向发展,也能为高等教育体系的发展注入新的活力。

(一)“双一流”高校高层次人才全周期评价模式的分析框架

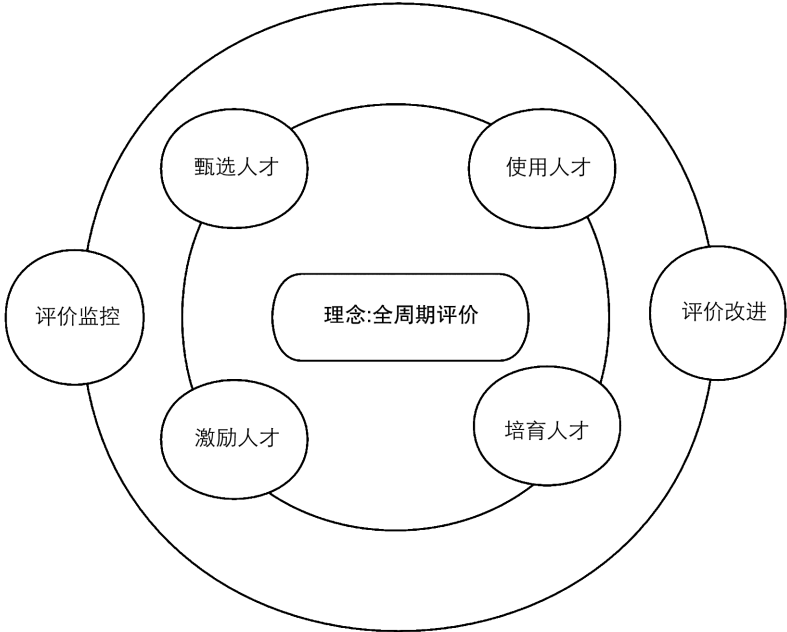


图 1 “双一流”高校高层次人才全周期评价模式的分析框架

基于全周期评价理念的分析框架旨在强调个体在职业生涯全程的发展轨迹,全面评估人才在教育教学、科学研究、团队协作、社会服务等多个方面的表现。以下是该框架的六个关键部分(如图 1 所示):

(1)全周期评价理念。“双一流”高校高层次人才全周期评价模式的分析框架的核心理念是全周期评价。这一理念突出了个体在整个职业生涯中的发展轨迹,将评价时间和评价跨度延伸至入职以来的全程。高层次人才的培养和终身成长机制应当根据需求导向,并将其置于核心位置,以充分激发用人主体的积极性。在评价高层次人才时,不仅应关注当前表现,更应关注其发展潜力,让具备创新意识和创新能力的人才成为引领者,实现从“相马”到“赛马”的转变^[33]。关注人才的成长轨迹,能更全面地把握其学术贡献、团队协作、学科交叉等方面的表现,避免截面性和分段性评价的局限性。

(2)甄选人才。在本阶段,该框架注重高层次人才的潜力和创新能力。基于全周期理论,该框架通过回顾个体在学术、科研和团队协作中的早期表现,准确甄别具有全面素质和潜力的人才。除了传统的科研产出,还会考察个体在团队中的协作能力、学科交叉的实践经验等。

(3)使用人才。在本阶段,该框架关注国家战略和地方区域经济社会发展对高层次人才提出的实际需求,结合甄选阶段对高层次人才的评价结果,不仅考虑科研成果,还会评估其在培养学生、领导团队、推动学科发展等方面能发挥的作用,研究如何合理评估和科学设置人才的岗位任务,并通过全周期视角,设置短中长期任务。这样可以更好地理解人才在不同阶段的角色转变和发展,也为更合理的人才分工提供依据。

(4)激励人才。在本阶段,该框架强调高层次人才的综合贡献。除了奖励科研成果,还会关注其在人才培养、学科建设、社会服务等方面的综合贡献,精准提供政策和待遇保障支持。通过全周期评

价,可以更公平地激励个体在不同阶段的全面表现,推动人才朝着更全面的方向发展。

(5)培育人才。高层次人才在某些领域虽已取得突出成就,但由于年龄、平台等因素,也需要持续进行培育,特别是高层次青年人才,他们的成长和发展更需要科学、精准培育。

(6)评价监控和改进。该框架考虑高层次人才评价工作可能会对人才发展产生的积极和消极影响,建立对高层次人才评价工作的再评价机制。对人才评价标准、评价内容、评价环节、评价结果等进行过程监控和再评估,以评促建、以评促改、以评促管、以评促强,保障评价工作能够持续促进高层次人才成长发展。

总之,“双一流”高校高层次人才全周期评价模式的分析框架以全周期评价理念贯穿始终,突出人才全程发展轨迹,全面评估个体在教育教学、科学研究、团队协作、社会服务等多方面的表现,着重弥补现有评价模式的不足,着力构建更具科学性和全面性的评价机制,为高层次人才评价体系提供新的视角和实践方法,推动“双一流”高校高层次人才评价体系的不断完善。

(二)“双一流”高校高层次人才全周期评价模式的构建原则

首先,评价导向要回应“国家战略”,从象牙塔向社会场转变。“双一流”高校是培养创新型人才的主力军,是实现人才强国战略的重要支撑。因此,“双一流”高校要树立服务国家战略和社会发展的评价导向,更加注重聚焦国家战略需求,引导高层次人才去解决社会发展和科技创新的关键问题,使其实现自身价值,逐步实现从单纯的“象牙塔”向复杂的“社会场”的转变^[33]。

其次,评价理念要回归“以人为本”,从鉴定性向发展性转变。全周期评价是一种积极的、建设性的双向评价方式,以促进高校人才发展为目的,强调尊重人才的特性、激发其主体精神并使个人价值实现最大化。全周期评价全过程都充分强调组织目标和个人发展的同等重要性,这有利于实现组织目标和个人目标的内在统一。对高校高层次人才来说,从发展性视角实施全周期评价更有利于关注每个人的个性、特长、能力、兴趣,积极为他们的学术生涯规划提供政策支持,促使其不断提升竞争力,也“有助于建立学校与科技人才之间相互信任、同向而行的合作关系,能够充分调动科技人才在教学、科研方面的内在动力,实现教师个人与学校发展的‘双赢’”^[34]。

再次,评价内容要回答“任务牵引”,从趋同化向个性化转变。高校作为集聚高层次人才的战略高地,是我国基础研究的主力军和重大科技突破的策源地。高校高层次人才评价要打破传统的同质化标准体系,将突出国家目标和使命导向贯穿人才引进、培育、使用等全价值链,坚持分类评价和任务牵引,把完成国家任务特别是急难险重科研攻关任务、原创性科学发现、重大技术突破、科技成果转化实效、社会公益服务效果等作为岗位核心任务,“一人一策”制定评价指标和内容,最大限度激发高层次人才创新活力。

最后,评价频度要对应“成长周期”,从一次性向全周期转变。人才成长是一个动态的连续系统,学校人才发展工作部门要为每一位高层次人才建立发展档案,在不同阶段实施年度性评估、周期性评估以及触发性评估,通过评估数据和结果的连续性指导人才全周期职后发展。建立全周期的高层次人才评估制度,旨在通过定期评估发现人才在目前存在的不足以及亟待帮助解决的问题,督促其拟定自我提升方案,指导所在学院系所制定未来培养方案,为人才持续发展提供个性化支持和帮助。

(三)“双一流”高校高层次人才全周期评价模式的构建

当前,世界百年未有之大变局正在加速演进,新一轮科技革命和产业革命风起云涌。“双一流”高校必须肩负起培养足以担当改革大业、胜任时代使命的一流人才的重任,“向‘无人区’进军,向反‘卡脖子’发力”^[35],为世界顶尖的基础研究、世界重要人才中心和创新高地建设做出贡献。高层次人才评价是人才发展的基础性制度和高等教育高质量发展体系的重要内容,对培育高水平人才队伍、产出高质量科研成果、营造良好创新环境至关重要。

“双一流”高校高层次人才全周期评价模式的构建和运用是一项涉及诸多因素的复杂工作和

系统工作。基于上述分析框架和构建原则,本研究以相关重要文件为基础,充分借鉴典型案例和经验,对标教育强国建设要求,基于具体实践进行整体性思考和系统研究,构建了包括甄选层、使用层、激励层和培育层的“四个坚持”的“双一流”高校高层次人才全周期评价模式(如图 2 所示)。

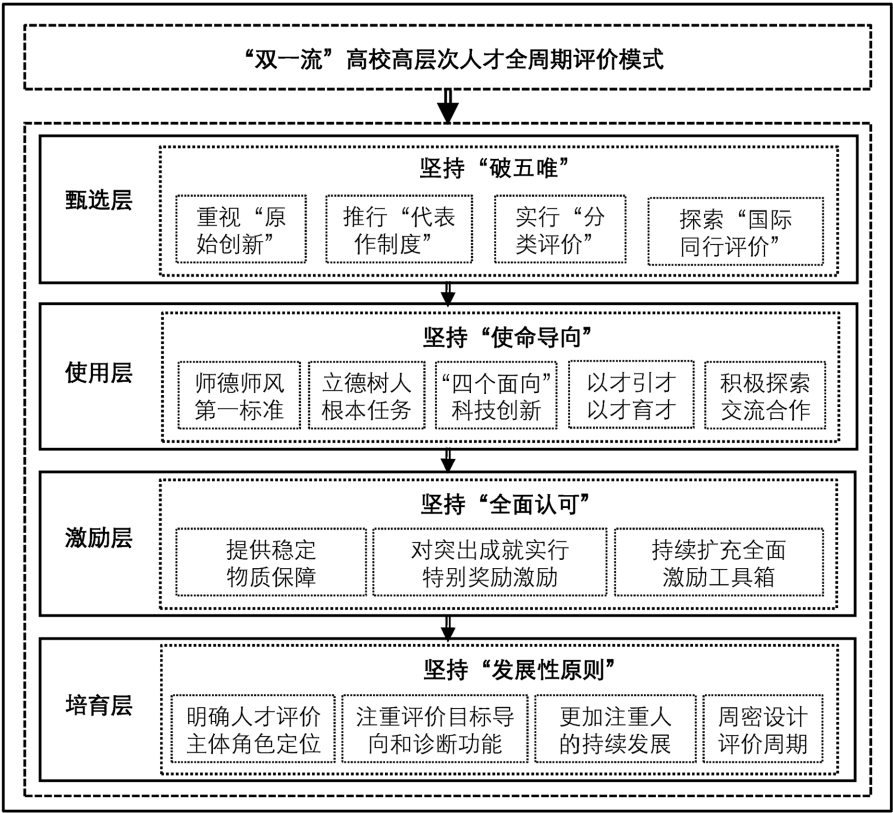


图 2 “双一流”高校高层次人才全周期评价模式

四、“双一流”高校高层次人才全周期评价模式的运用建议

全周期评价模式为“双一流”高校高层次人才队伍建设工作提供了一种系统、易用、可操作的指引,是将学术话语转化为具体实践的初步探索。面对教育强国、科技强国、人才强国建设对高校特别是“双一流”高校高水平人才队伍建设提出的高质量要求,基于研究结果,在使用该评价模式时应做到“四个坚持”。

(一)坚持“破五唯”,用科学灵活的评价方法甄选高层次人才

“双一流”高校作为高层次人才的聚集地,要遵循人才成长和创新发展规律,使用科学、合理、多维的人才评价方法,回答好“如何对标一流标准”“如何甄选一流人才”“如何判定原创突破”等关键问题,从而破解甄选高层次人才时评价标准错位、评价标准不科学的问题。首先是重视“原始创新”,把原始创新作为甄选一流科技人才的标准^[36]。其次是推行“代表作制度”,高层次人才的评价不用面面俱到,而应选择代表性、突破性成果进行评价,以实现一流人才的及时甄别。再次是实行“分类评价”,遵循“干什么”“评什么”的原则,对从事基础研究的人才,将原创性突破作为代表性成果,对从事应用研究的人才,可鼓励其将服务国家和区域经济社会发展现实需求的具有自主知识产权的新的原创技术或新的原创产品和服务等作为代表性成果。最后是探索“国际同行评价”,采取国际同行评价和国内小同行、大同行评价相结合的方式,规避以次充好、以较好充一流,杜绝人才识别“圈子文化”。

(二)坚持“使命导向”,用个性化任务作为评价内容

“双一流”高校高层次人才评价不同于一般人才评价,其工作的重心要瞄准科学前沿,聚焦服

务国家战略需要。人才肩负的使命有所不同,其评价内容应不同。同时,“双一流”高校高层次人才评价也不是简单的质或量的考核,而是贯穿人才引进、岗位聘任、职后培育和聘期管理全过程的一个复杂的有机系统,每个阶段先后有序而又紧密相连。高校要从引进或聘期初始阶段就系统谋划,变身份管理为岗位管理,变评的思维为聘的思维,坚持使命导向^[11],实行任务牵引、合约管理,将个性化任务作为主要评价内容,按照约定的岗位任务一以贯之开展评价,具体可遵循以下五个方面的基本准则。一是将师德师风作为首要要求和第一标准,对师德师风的考察要贯穿全过程,做到“逢进必审”“逢推必审”“逢评必审”,对师德失范行为,坚决执行“一票否决”。二是将立德树人作为根本任务,引导和激励人才深度投入教育教学一线,在躬身实践中不断提升育人意识、育人能力和育人效果。三是围绕“四个面向”推进科技创新,鼓励高层次基础研究人才坚持目标导向和自由探索并重,开展非共识项目研究,力争产生具有世界意义的重大创新成果;鼓励高层次应用型人才积极融入区域创新体系,以服务行业、产业和区域发展为立足点,推动科技成果从“书架”走向“货架”,将更多科研成果转化成现实生产力;鼓励高层次战略型人才瞄准关系全局和长远发展的战略必争领域和优先方向,破解关键核心技术和“卡脖子”技术,为国家战略提供源头供给。四是发挥以才引才、以才育才的作用,充分发挥高层次人才的学缘优势和“伯乐”作用,加快推进团队建设,实行兵团作战,开展有组织科研,形成“人才发现人才、人才评价人才、人才吸引人才”的引才生态。五是积极探索国际交流合作,鼓励高层次人才到国际一流大学和科研机构学习深造,加强跟踪培养;鼓励高层次人才在国际性学术组织和国际一流期刊等担任重要职务,发起国际学术组织,举办高水平学术会议和论坛,创办高水平学术期刊,深度融合全球创新合作网络,持续巩固与国外知名高校和科研机构的合作。

(三)坚持“全面认可”,用多样式手段激发人才发展动力

美国薪酬协会 2000 年首次提出了全面报酬模型,在薪酬和福利等传统激励因素的基础上,将工作体验、关注与赞赏、个人发展、工作与生活平衡等因素也作为薪酬的构成要素^[37]。近年来该模型受到广泛关注,也被称为全面认可激励,其强调激励的多样化与灵活性,不仅避免了单纯依靠物质激励手段产生的高额管理成本,而且能够获得超越传统奖金激励制度的效果^[38]。“双一流”高校高层次人才较一般师资具有特别的差异化需求,如更高的薪酬、自我价值实现、尊重和信任以及高度的自主性等。因此,要同时考虑组织和个人双重需求,制定激励政策。首先是提供稳定的物质保障,包括合适的薪酬待遇以及增长幅度、以个体需求为导向的弹性福利保障,包括稳定住房、配偶工作、子女就学、工作环境以及按需按比配备团队和管理保障人员等,帮助高层次人才解除后顾之忧。其次是对突出成就实行特别奖励激励,在固定薪酬体系的基础上,对高层次人才的重大突破、进展或成果给予客观、公正评价,提供特别奖励激励,以期进一步激发人才内生动力和创新活力。最后是持续扩充全面激励工具箱,探索设立更多以创新价值、能力、业绩为导向的荣誉制度,丰富精神激励举措,更大程度利用好高层次人才全周期各阶段的评价结果,进一步丰富激励方式和内容。

(四)坚持“发展性原则”,用全周期的支持服务全方位培育人才

全周期评价以激发评价对象活力、促进评价对象成长、推动组织目标实现为根本目的,重视评价对象主体性评价、自觉性评价,其本质是激发评价对象的创新热情,调动评价对象的主动性、积极性和创造性,促进个人职业发展和组织目标的共同实现。发展性全周期评价,能增强高层次人才评价的科学性,克服高层次人才评价手段行政化的问题。坚持“发展性原则”,关键在以下四点。首先是明确人才评价主体角色定位,让人才深度参与职业发展目标研究、评价内容约定以及评价内容反馈等过程,促使人才自觉地参与评价、认同评价。其次是注重评价目标导向和诊断功能,不仅要诊断人才的发展状态、发展潜力和发展路径,更要提出达成目标的路径建议,并根据高层次人才学术发展需要适度调整目标任务。再次是更加注重人才的持续发展,对人才入职或聘

任后的各类评价从长计议,综合研判影响人才发展和目标达成的干扰因素,为其制定长周期的培养方案,让政策、资源、环境等最大限度支持人才发展。最后是周密设计评价周期,在高层次人才职业发展的不同阶段,开展不同形式的评估,如年度性评估、周期性评估、触发性评估等,合理设置学术周期并与评价主体达成共识后按计划开展,同时相关支持与指导应伴随人才全职业周期。

本研究通过引入全周期评价理念,初步构建“双一流”高校高层次人才全周期评价模式,强调关注人才个体在整个职业生涯中的发展轨迹,突破传统评价模式的片面性和局限性,为“双一流”高校高层次人才队伍建设工作提供了初步指引。但本研究还存在一定的局限性,需要持续改进,进一步探索建立针对“双一流”高校高层次人才发展工作更加完善的评价体系。具体包括但不限于:成立校院高层次人才发展指导委员会、工作委员会和专业人员团队;构建公开透明的高层次人才发展工作标准体系,使人才评价更大程度地接受大众监督,引导全社会尊重规则、遵守规则,提升规则执行力和公信力;明确高层次人才发展各方责任;搭建高层次人才发展评价工作框架;建设并共享人才评价数据公共资源库;探索开放性人才评价服务平台建设;开展多维度多层次的高层次人才发展工作监控和评价;开展信息反馈和改进工作;推进人才评价理论研究的学科化,发挥学科和智库的研究指导作用;等等。后续研究将进一步结合典型案例,通过大数据进行系统分析和深度挖掘,使未来“双一流”高校高层次人才全周期评价模式更能立足实际,在实践中不断得到检验和改进,为高校人才工作提供有效指导,为教育强国、科技强国、人才强国建设提供强有力支撑。

参考文献:

- [1] 党的二十大文件汇编[G]. 北京:党建读物出版社,2022:25-26.
- [2] 中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》[EB/OL]. (2016-03-21)[2024-03-05]. https://www.gov.cn/zhengce/2016-03/21/content_5056113.htm.
- [3] 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》[J]. 中华人民共和国国务院公报,2018(7):6-10.
- [4] 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》[EB/OL]. (2018-07-03)[2024-03-05]. https://www.gov.cn/zhengce/2018-07/03/content_5303251.htm.
- [5] 中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[J]. 中华人民共和国国务院公报,2020(30):11-15.
- [6] 习近平. 深入实施新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地[J]. 求是,2021(24):4-15.
- [7] 张洋,黄楠,余厚强,等. 基于政策文本分析的我国科技人才评价导向研究[J/OL]. 情报科学:1-21. (2023-05-17)[2024-04-16]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/22.1264.G2.20230516.1526.012.html>.
- [8] 孙彦玲,孙锐. 科技人才评价的逻辑框架、实践困境与对策分析[J]. 科学学与科学技术管理,2023(11):46-62.
- [9] 刘云,王雪静,郭栋. 新时代我国科技人才分类评价体系构建研究——以中国科协人才奖励为例[J]. 科学学与科学技术管理,2023(11):15-26.
- [10] 刘辉,梁洪力. 基于价值传导视角的科技人才评价改革机制研究[J]. 中国科技论坛,2024(2):158-167.
- [11] 林芬芬,邓晓. 以国家使命为导向的科研机构人才评价激励制度分析[J]. 中国科技资源导刊,2023(6):22-30.
- [12] 徐芳,晋新新,刘杨,等. 我国科技人才评价的问题与建议——基于内部绩效管理 with 外部人才选拔的维度[J]. 科学学与科学技术管理,2023(11):37-45.
- [13] 马腾,赵树宽. 基于扎根理论的高校科研人才能力评价分析[J]. 科技进步与对策,2022(21):143-150.
- [14] 吉富星,崔雨阳,张菲尔. 新时代高校高层次人才评价的逻辑和路径研究[J]. 国家教育行政学院学报,2023(5):20-27.
- [15] 胡德鑫,邢喆. “双高”计划背景下高职院校人才培养质量的评价指标建构与水平测度研究[J]. 现代教育管理,2023(11):85-97.
- [16] 唐慧,王继平,刘锦. 我国技能人才评价制度的历史演进、当下构建及逻辑发展[J]. 职业技术教育,2022(13):6-13.
- [17] 王济干,于艳萍. 基于 ANP-FCE 的水利工程专业技术人才分类评价模型研究[J]. 科技管理研究,2022(13):34-42.
- [18] 张熠,倪集慧. 科技创新人才评价指标体系构建[J]. 统计与决策,2022(16):172-175.
- [19] 萧鸣政,张湘妹. 新时代人才评价机制建设与实施[J]. 前线,2018(10):64-67.
- [20] 王彬,陈江. 破“五唯”背景下高校教师评价机制改革研究——以习近平人才观为视域[J]. 财会通讯,2023(19):171-176.
- [21] 钱方兵,李政,钱桂芳. 基于 FAHP 分析的高校创新创业人才培养质量评价体系构建与实证分析[J]. 思想教育研究,2022(10):151-158.

- [22] 强建科,佟铁钢. 人才综合能力定量评价新方法——归一化加权累加法[J]. 创新与创业教育,2016(5):145-148.
- [23] 马茹,王宏伟. 基于多案例研究的高校教师评价改革实践:进展、困境与路向[J]. 国家教育行政学院学报,2023(2):52-61.
- [24] 余少祥. 全周期管理的理念、特征与实践进路[J]. 人民论坛,2023(16):87-89.
- [25] 郇解放,池仁勇,王昀. 新时代人才评价的功能定位及载体创新[J]. 浙江工业大学学报(社会科学版),2021(4):425-430.
- [26] 杨华春,任南,吴洁. 高校教师评价指标体系的改进思考——以国际视野下的全周期为视角[J]. 中国高校科技,2021(8):30-35.
- [27] 中华人民共和国教育部. 高等学校“高层次创造性人才计划”实施方案[EB/OL]. (2004-06-10)[2024-03-10]. http://www.moe.gov.cn/s78/A16/s8354/moe_786/tnull_8164.html.
- [28] 中共教育部党组. 中共教育部党组关于加快直属高校高层次人才发展的指导意见[EB/OL]. (2017-07-31)[2024-03-12]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A04/s8132/201708/t20170821_311528.html.
- [29] 张笑予,汪建华,冯东. 高层次人才研究四十年:热点主题与未来展望——基于 CNKI 数据库主题文献分析[J]. 黑龙江高教研究,2019(12):39-43.
- [30] 刘益东. 一流人才如何甄选——重在标定原始创新[N]. 人民政协报,2023-01-11(10).
- [31] 王洪才. 高等教育评价破“五唯”:难点·痛点·突破点[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2021(3):44-53.
- [32] 王少. 评价标准怎么立?——破“五唯”后的思考[J]. 天津师范大学学报(社会科学版),2021(4):82-87.
- [33] 李义丹,董玥欣. “双一流”建设背景下的一流人才:内涵、评价、生成与发展[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2022(4):95-105.
- [34] 梁淑红. 新时代高校科技人才评价的趋向与优化路径[J]. 科技智囊,2022(10):14-21.
- [35] 毛军发. 以“国之重器”“国之英才”贡献“国之大者”[N]. 光明日报,2022-10-19(9).
- [36] 刘益东. 关于一流科技人才评价方法创新的建议[J]. 国家治理,2023(3):76-80.
- [37] 张再生,宁甜甜,王鑫. 基于总报酬模型的知识型员工激励因素研究[J]. 东南大学学报(哲学社会科学版),2014(2):53-58.
- [38] 文跃然,周海涛,吴俊崎. 美国公司推动认可激励的原因与实践[J]. 中国人力资源开发,2015(2):25-28.

Construction of a Full-Cycle Evaluation Model for High-Level Talents in “Double First-Class” Universities

HAN Xudong

(Institute of Research on Higher Education, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: Talent evaluation is a fundamental system for talent development and always serves as the guiding principle for the construction of the talent pool. Compared with general talent evaluation, high-level talents evaluation seems to be more complex and special. Accelerating the establishment of the evaluation system for high-level talents in “double first-class” (first-class universities and disciplines of the world) universities is of great significance in the comprehensive implementation of the strategy of revitalizing China through science and education, the strategy of revitalizing China through talents and the strategy of innovation-driven development. The full-cycle evaluation model for high-level talents in “double first-class” universities respects the characteristics of high-level talents, follows the laws of growth and development of talents and human resource management, to emphasize the evaluation of talents from the whole process and in an all-round way. The application of this evaluation model could better achieve the functions of guidance, stimulation, diagnosis, prediction, and regulation of evaluation. Aiming at the real dilemma in the evaluation of high-level talents in “double first-class” universities, this research establishes a full-cycle evaluation mode and an analysis framework from the aspects of evaluation concept, selection, utilization, motivation, cultivation, monitoring and improvement, in which the evaluation is oriented to serve the “national strategy”, the evaluation concept is “people-oriented”, the evaluation content is mainly “task-oriented”, and the evaluation results are aimed at promoting the “growth of talents”, so as to build a comprehensive evaluation model based on the “Four Adherences” for high-level talents in “double first-class” universities, including the selection, utilization, incentive, and cultivation. In practice, it is recommended to select scientific and flexible evaluation methods to screen and select high-level talents, to formulate personalized tasks as evaluation contents to enable talents to better exert their abilities, to enrich incentives to stimulate the development of talents, to cultivate talents in an all-round way with full-cycle support services, and to explore the establishment of an evaluation system for the development of talents.

Key words: “double first-class” universities; high-level talents; full-cycle talent evaluation model; talent evaluation

责任编辑 谭小军 蒋秋
网 址: <http://xbjbs.swu.edu.cn>