

北京国际高端人才引进评估体系初探

宁鹏达¹ 董庆前²

(1.北京市科学技术委员会人才交流中心,北京 100035; 2.中国社会科学院研究生院政府政策与公共管理系,北京 102488)

摘要: 评估体系对于引进高质量的国际人才尤为重要。文章基于人才引进评估内涵、体系研究,通过北京海聚工程、北京生命科学研究所国际人才遴选、中关村外籍人才积分评估等案例,剖析北京在国际高端人才引进评估体系的探索和做法,并借鉴美国、德国、加拿大等经验,归纳总结国内外国际高端人才引进评估体系的一般方法和创新点,进而提出新时期北京完善引进国际人才评估体系的对策建议。

关键词: 国际高端人才; 评估体系; 评估指标; 评估程序; 评估标准

中图分类号: C962; F204

文献标识码: A

DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2018.05.012

Exploration of Beijing International High-level Talents Introduction Evaluation System

NING Pengda¹, DONG Qingqian²

(1.The Personnel Exchange Center of Beijing Municipal Science & Technology Commission, Beijing 100035; 2.Dept. of Government Management and Public Policies of GSCASS, Beijing 102488)

Abstract: The evaluation system is particularly important for introducing high-quality international talents. This paper, based on introducing talents evaluation connotation, system research, through Beijing overseas talents program, International talent selection of Beijing National Institute of Biological Sciences, and foreign talent integration assessment in Zhongguancun case, analyzes Beijing's exploration and practice in the evaluation system of international high-level talent introduction. And draw on the experience of the United States, Germany and Canada and so on, the paper find out the general methods and innovation points of the international high-level talent introduction evaluation system at home and abroad, then put forward the countermeasures and suggestions for Beijing to improve the introduction of international talent evaluation system in the new era.

Keywords: international high-level talent, evaluation system, evaluation index, evaluation procedure, evaluation criteria

当前,北京正在加快建设具有全球影响力的科技创新中心,对于全球高端人才的需求更加迫切。但从目前来看,不管是理论研究,还是实践操作,针对全球高端人才引进评估缺乏深入的系

统研究以及操作性强的标准和体系,这势必影响北京引进全球高端人才的质量,也对抢占全球国际人才竞争的制高点提出了新的挑战。因此,结合北京科技创新中心建设的实践探索,从宏、微

作者简介: 宁鹏达(1979—),男,北京市科学技术委员会人才交流中心助理研究员,研究方向:科技政策、科技人才(通讯作者);董庆前(1985—),男,中国社会科学院研究生院博士生,研究方向:人才国际化,人才政策。

基金项目:北京市科技计划“创新人才聚集与北京城市战略定位协同发展研究”(Z171100003217029)。

收稿时间:2018年8月30日。

观层面分析和研究高端人才引进的评估体系,为构建更加科学合理、实用性强的国际高端人才引进评估体系提供理论支撑,对于北京加快集聚具有国际水平的高端人才、推动创新驱动发展战略实施具有重大的现实意义。本文拟对北京国际高端人才引进评估体系进行初步探讨。

1 人才引进评估体系内涵

人才评估是“评估人才是否适合岗位、企业”,而体系则是“泛指一定范围内或同类的事物按照一定的秩序和内部联系组合而成的整体,是不同系统组成的系统”^[1]。关于“人才引进评估体系”概念,经文献研究发现还没有具体的解释和相关的基本定义。但从人们对“人才评估”和“体系”的理解和解释可以基本得到一个大致概念。人才引进评估体系的基本内涵是“按照一定的秩序和内部联系的组合,判断所要引进的人才是否适合岗位的一种标准或方法”。也可以理解为运用具有一定秩序和内部联系的评价工具或者评价方法,依据一定的标准,对所要引进人才的各方面素质进行评估,以判断人才是否适合岗位的需求,其具体操作表现是建立引进的评估指标,制定一个科学合理的流程。

国内外学者对于人才引进评估体系的研究主要聚焦在评估指标、评估方法等方面。由于评估流程更具实操性且相对固定,因此国内外的学者对此的相关研究较少。关于人才引进评估,西方国家的研究可以追溯到第二次世界大战期间,美国中央情报局在选拔和培训特工时开展的评估。第二次世界大战后,人才引进评估的应用不再仅仅局限于政府,在企业界、教育领域等被广泛应用。近几十年来,美国、德国、日本等国家都形成了各具特色、较为成熟完善的人才引进评估体系,针对科研人才、创业人才,主要从人才的知识、资历、能力、业绩、潜在成长性等因素构建指标,还创造性地建立了产出行为业绩评估指标。我国人才引进评估体系研究相对起步较晚,20世纪80年代初,开始吸收国外先进的人才引进评价技术和做法,引入现代人才测评理论,随

着对人才引进评估指标体系、评估方法、评估机制等内容探索,人才引进评估工作日趋实证化和操作化。对于创新创业人才,徐辉^[2]、赵伟^[3]、胡远^[4]等提出了基于基础素质、知识技能和创新表现的人才评估指标体系,分别从技术创新、管理创新、思想创新和行为创新等方面有所侧重进行评价。

但是,对于相对高端、高层次人才引进的研究却很少。吴翠花等^[5]指出,我国目前缺乏一套行之有效的高端人才引进评估评价体系,而无法做到引进人才公平、公正,有的放矢,并结合访谈与专家评议从高端人才具备的素质与能力、社会贡献行为、经济贡献行为3个方面的量表构建了高端人才贡献指标体系框架。李光红和杨晨^[6]、胡远^[4]在层次分析法的框架下建立了数学模型,从知识水平、心智模式、基本素养、能力结构和业绩成果5个方面构建了高层次人才评价模型。徐硕强等^[7]为湖北省武汉市的东湖高新区高层次人才引进与测评构建了“业绩、能力、贡献、潜能”四位一体的评价指标体系^[7]。刘亚静等^[8]从基础研究型、工程技术型、创新创业型3个方面区分高层次人才,并将评价目的分为选拔引进和绩效评估两大类,从而提出高层次科技人才的多元评价体系。

综述,评估是一项复杂系统的认识活动,国际高端人才引进评估是一个目的明确的体系,重点包含评估的内容指标、评估的程序2个维度,实现客观公正地遴选和引进人才。评估指标是指根据评估客体人才的特质结合自身需求所设置的带有一定价值导向的评价维度;评估程序则相对更具实操性,主要指通过一系列连续的有规律的评估行为将评估指标具体可操作化的过程。

2 北京现有的国际高端人才引进评估体系

北京在建设具有全球影响力的科技创新中心过程中,围绕海外高层次人才、行业专业技术人才等国际高端人才,创新和探索并形成了一系列的人才引进评估体系。其中,较具有代表性的有北京现有北京海外人才聚集工程、北京生命科学

研究所引进国际高端人才遴选制度以及中关村外籍人才在华永久居留积分办法等评估体系。下面本文将以此3个评估体系为例，分析探讨北京国际高端人才引进评估体系的实践。

(1) 北京海外人才聚集工程

北京海外人才聚集工程（简称“海聚工程”）是为贯彻落实中央千人计划，北京市专门为吸引海外高端人才来京创新创业的鼓励政策，用5至10年时间，在北京市聚集10个由战略科学家领衔的研发团队；聚集50个左右由科技领军人才领衔的高科技创业团队；引进并有重点地支持200名左右海外高层次人才来京创新创业；建立10个海外高层次人才创新创业基地。计划引进并有重点地支持1000名左右海外高端人才来京创新创业。截至目前，已引进海外高端人才916人。

“海聚工程”对申报个人与申报单位同时设定了评选标准。对于个人申报，一方面对学历、年龄及工作时间等设置准入评估最低标准；另一方面通过获得的知名奖项、具有的任职单位头衔、资历或经历等和其所研究领域及方向等对申报人进行遴选式评估。对于申报单位，评估指标的设定则主要侧重于成立时间、注册资本以及单位属性3个方面。

人才的遴选主要以专家现场评议的方式进行。具体来讲，邀请5~6位院士级小同行专家对符合申请资格的申请人进行现场面试，重点从工作学习经历、取得成就、预期贡献、载体的支撑条件和匹配条件等方面进行评审。获得85分及以上者可以直接进入推荐名单，75~85分者则需通过专家集中评议表决会进行表决，集体表决通过的才可进入推荐名单。具体流程是由个人发起申报，通过所在单位填报，并经主管部门推荐后，参加专家评审会，通过后经主管部门审批，给予人才认定（图1）。

(2) 北京生命科学研究所引进国际高端人才遴选制度

北京生命科学研究所自2005年成立以来，积极探索与国际接轨的国际人才遴选制度，不限

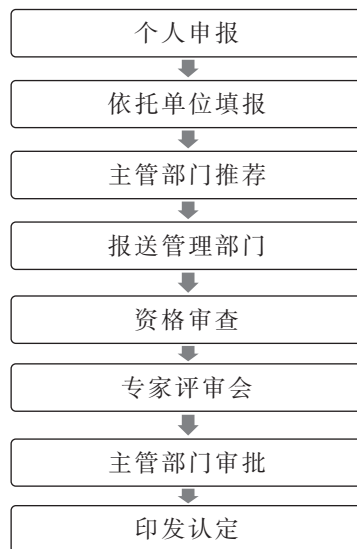


图1 “海聚工程”人才遴选流程

研究领域，不唯背景、论文，仅以科研素质为最重要指标。北京生命科学研究所的人才遴选流程如图2所示。北京生命科学研究所对国际高端人才的基本指标是年龄、工作经历、职位等。具体来说，主要是针对35—45岁在Google等级别全球公司做过总监或以上职位，或长期活跃在一线，近2~3年在高等级期刊上发过论文的科研人员。对于遴选性指标的设置，主要是由同行专家从创新性、冲击力和潜力3个方面进行评估。其中，创新性是指所获成果是否推进了相应领域的进步；冲击力是指所获成果是否对他人研究产生积极的影响；潜力是指所获成果未来发展前景的预测。

该所主要是通过推荐和自荐的方式遴选国际高端人才的。其中，自荐人获取招聘信息的渠道是Science、Nature等。招聘常年开放，申请人需提交个人简历（包含个人自述、工作经验、获奖经历、取得成果等）和2~3份推荐信，其推荐人应为诺贝尔奖等知名奖项获得者或具有国际影响力的一线知名科学家。在收到申请后，经筛选，由评审专家委员会对申请者集中进行面评。评审专家委员会一般有6~8人，包含国内固定专家和国外流动顶尖专家。对引进高端人才的评估遴选，由评审专家进行，包括函评和面试评审2个环节。在函评环节中，每个申请人由评审专

家对其简历进行材料评审，一致通过评审专家评估的进入面试环节；在面试环节中，由参与函评的同一批专家对候选人进行现场面试，最终筛选出目标引进的高端人才。

(3) 中关村外籍人才在华永久居留积分办法

2016年，公安部支持北京创新发展20项出入境政策措施启动，为吸引战略性新兴产业领域外籍高端技术人才，实施外籍人才申请永久居留积分评估制度，建立与国际接轨的市场化人才引进评价机制。中关村外籍人才永久居留积分是通过中关村创业团队外籍成员和中关村企业选聘的外籍技术人才进行各有侧重的分类评估指标而设置的。对申报单位与申报个人采取双重设定方式。中关村外籍人才申请在华永久居留办理流程如图3所示。

在评估指标方面，针对申报单位，评估指

标主要是注册地址、行业领域及高新资格。如对于创业团队类别，申报单位需符合“企业在中关村注册”及“创业领域为战略性新兴产业和现代服务业等中关村大力发展的产业领域”两条准入条件，而对于企业选聘技术人才类别，申报单位需符合“入选中关村统计范畴的中关村高新技术企业”条件。针对申报者，评估指标主要是担任职位、持股情况及发挥作用。具体来说，对于创业团队类别，申报者需符合“担任企业总监及以上职务”或“在所在企业中持股5%及以上”条件，而对于企业选聘技术人才类别，申报者需符合“担任企业总监及以上职务”或“担任专项技术攻关研发团队负责人”条件。在遴选性指标方面，主要是教育背景、年龄、在华工作年限、工作方式以及相关工作经验等。不同的是，两类人才的评估在打分指标上各有侧重，如对于创业团

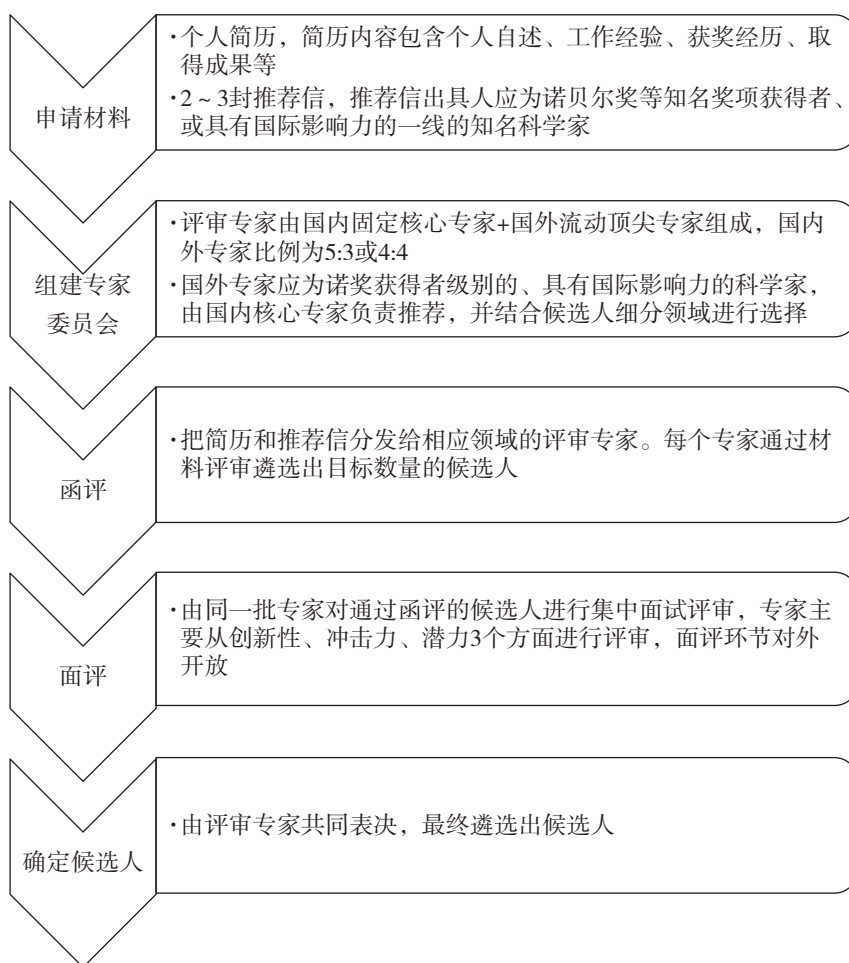


图2 北京生命科学所的人才遴选流程

队成员类别，主要侧重于对创业产业发展预期、企业实际成长及创业能力进行评估，而对于企业选聘外籍技术人才，主要侧重于对综合年薪、技术领先性和岗位贡献进行考察与评估。

在评估程序方面，对于两类人才主要是通过组建各有侧重的评审专家小组进行核查。如，针对创业团队外籍成员的评审小组将由具有商业背景的投资人、知名企业家等组成，对创业团队的未来发展预期等进行评估，而针对企业选聘外籍技术人才则侧重邀请行业专家就人才的专业能力等进行评估。在总体流程设置上，中关村外籍人才积分绿卡发放主要有发布申报通知、递交申报材料、初步合规性审查、分组专家评估、尽职调查、名单公示以及出具推荐函件等 7 个环节。

据上所述，可以看到，3 个北京国际高端人才引进评估体系侧重点各有不同（表 1）。其中，中关村外籍人才在华永久居留积分评估制度目标群体最为明确，每年中关村发布公告并统一受理，对应的评分细则的可操作性也最强，为来华工作的创业型和技术型外籍人才提供了高效的服务；北京生命科学研究所的引进国际高端人才遴选制度对人才的评估专业性更强，主要体现在其对外籍人才学术或工作背景的要求以及其组建专家委员会的评审形式等方面；北京市“海聚工程”面向的人才范围更广，涉及高校、医疗机构、科研院所、非公有制企业等单位人才，对人

才的评估审核流程和规范也更为细致。

3 发达国家国际高端人才引进评估体系对比分析

3.1 国际高端人才引进评估标准

发达国家对于引进国际高端人才引进评估标准主要分布于各种人才专项计划和移民政策中。本文选取加拿大、美国与德国具有代表性的国际高端人才项目采取的人才引进评估标准进行对比分析（表 2）。

从比较结果来看，加拿大、美国、德国对高端人才引进评估标准有如下特点：一是分层分类。如加拿大的“首席研究员”计划^[10]，分层级评估“首席研究员”和“潜在级首席研究员”；美国的杰出人才签证遴选，实行分类制，把“杰出人才”分为在商业、科学、艺术、教育或体育五大领域^[10]。二是在引进国际高端人才机构时需接受评估。在国际高端人才引进遴选过程中，加拿大“首席研究员”计划和德国“洪堡计划”，因涉及资金资助都需要对国际高端人才引进机构进行评估，需要有相应的引进承接平台，但是美国对国际高端人才的引进则不需要对单位进行评估，而只是对人才本身进行评价。三是标准简单明了。如美国的科学院士选举程序相对比较完善，选拔标准很简单，只需满足具有美国国籍和得到现任院士的推荐 2 个条件即可成为有效候选

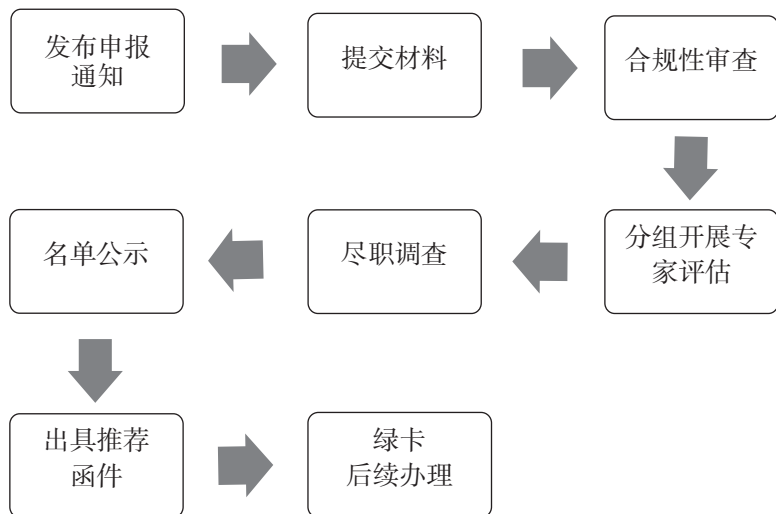


图 3 中关村外籍人才申请在华永久居留办理流程

表1 北京市高端人才评估体系对比

	北京“海聚工程”	北生所高端人才评估	中关村外籍人才积分评估
评估指标	准入性指标 (1) 单位: 在京注册单位, 成立时间为1年以上, 注册资本不低于100万元 (2) 个人: 学历, 年龄和工作时间等 遴选性指标: 任职单位头衔、资历或经历等和其所研究领域和方向等	准入性指标 (1) 35—45岁在Google等级别全球公司做过总监或以上职位 (2) 或长期活跃在一线, 近2~3年在高等级期刊发过论文的科研人员 遴选性指标: 创新性、冲击力和潜力	准入性指标 (1) 单位: 注册地址、行业领域及高新资格 (2) 个人: 担任职位、持股情况等 遴选性指标: 教育背景、年龄、在华工作年限、工作方式以及相关工作经验。创业团队包括创业产业发展预期、团队企业实际成长及团队创业能力; 技术人才包括综合年薪、技术领先性和岗位贡献
评估流程	个人申报→申报单填报→主管部门推荐→报送学人中心→资格审查→专家评审会议→主管部门审批→印发认证通知→颁发证书、发放奖励、兑现政策	递交申请材料→组建专家委员会→函评→面评→确定候选人	发布申报通知→递交材料→合规性审查→分组开展专家评估→尽职调查→名单公示→出具推荐函件→后续绿卡办理
评估体系	目标范围广, 评估流程细致	专业性强	分类评估, 目标群体明确, 可操作性强

表2 加拿大、美国和德国高端人才评估标准情况

	项目	类别	需满足条件
分层分类	加拿大首席研究员	第一类 教授级首席研究员	1. 申请人是正教授或能在未来一两年内能晋升为正教授的副教授
			2. 申请人是相关科研领域的学科带头人, 能够促进大学整体科研优势的发挥, 并由所任职加拿大大学提名
		第二类 潜在教授级首席研究员	3. 申请人被大学提名后, 且经评审委员会同行专家评审通过
			3. 申请人被大学提名后, 且经评审委员会同行专家评审通过
美国杰出人才的十大标准 ^[9]			1. 申请人一般是讲师、副教授或能提供资料证明其资格的人
			2. 申请人是相关科研领域学科带头人, 能够促进大学整体科研优势的发挥, 并由所任职加拿大大学提名
			1. 获得过国际或国内重要的专业奖项
			2. 是本专业协会的重要成员, 资格经过国际知名专家评定
			3. 研究成果得到过重要报刊杂志报道或介绍
			4. 曾经评审过本专业或相关专业的学术作品(如带博士生、参加博士论文答辩等)
			5. 对其从事的专业领域有重要贡献
			6. 在本专业重要杂志上发表过文章、著作或出版过书籍
			7. 艺术作品、专业设计作品参加过国际大展
			8. 在重要项目或工程中起过领导或关键作用
单位提名、有接受单位认可(或接收)	德国“世界顶尖科学家”选拔评估标准		1. 申请人是已在国外一流大学或科研机构取得卓越成果的科学家(国籍不限)
			2. 申请者得到德国大学/科研机构的提名, 并由提名单位提供5年配套经费资助方案
			3. 申请者通过由洪堡基金会组织跨学科评审委员会进行两年一次的评审
			4. 申请者在通过专家评审后, 还要得到德国高校的教授席位, 即可获得资助
其他人推荐	美国科学院新院士		满足两个条件即可成为有效候选人: 一是具有美国国籍; 二是得到现任院士的推荐

人。

3.2 国际高端人才遴选程序

本文将美国科学院院士的遴选和新加坡南洋理工大学院系师资的招聘为例，比较分析国际高端人才引进遴选程序。

(1) 美国科学院院士的遴选程序

美国科学院院士及外籍院士的遴选主要有推荐候选人、确定被提名人、筛选学团被提名人 and 院士大会决选等步骤。

第一，候选人推荐。现任院士通过书面形式推荐候选人。推荐书内容包括候选人的一般信息、50 字左右对候选人学术成就的高度概括、50 字左右的简历、250 字左右对候选人学术成就的描述、12 篇文章的全文和摘要。推荐材料简单明了，很多材料可从网上直接找到。因为推荐院士时不需要被荐人提供自己的信息，所以被荐人是不知道自己已被推荐了。

第二，候选人筛选提名。院士可向某个学部、部际（跨学部）、临时提名小组、志愿提名小组和科学院理事会直接推荐候选人。候选人名单产生后，通过学部、跨学部和临时提名小组初步投票、非正式投票和正式投票等步骤得到被提名人名单，提交各学团院士选举委员会；志愿提名小组、科学院理事会可直接向各学团院士选举委员会推荐被提名人。

第三，正式评审。六大学团的院士委员会将对所有被提名人进行评审，以遴选出学团被提名人。经学团遴选产生的被提名人名单将发送给所有院士，由全体院士进行投票，并在年度院士大会上选出最终当选的新院士。获得出席年度大会 2/3 及以上院士投票的被提名人将当选为新的院士。

美国科学院外籍院士遴选程序与美国本国院士遴选程序基本相同，但外籍院士候选人不得具有美国国籍，且各学部每年向学团院士选举委员会推荐的外籍院士被提名人不得超过 3 名。学部、临时提名小组等产生的被提名人名单提交给学团院士委员会后，根据实际情况，对被提名人的审议工作可由某一学团院士选举委员会转交

给另一学团院士选举委员会处理。学团院士选举委员会之间若出现意见分歧，则交由外事秘书裁决。各学团院士选举委员会应对收到的被提名人名单制定一份参考名单，并按照参考名单上的顺序依次对被提名人投票，结果由学团院士选举委员会主席提交给外事秘书和内务秘书。最终由全体院士大会投票产生当选人名单。

(2) 新加坡南洋理工大学院系师资的招聘流程

第一，人才引进规划。在进行正式招聘前，为确定人才引进目标和标准，各学院要先制定人才规划和编制人才预算。人才规划主要是确定 1~3 年内所要引进人才的资历水平和行业领域；人才预算是根据学院发展需要制定，在程序上采用自下而上的方式，即先由院系报送给校董事会，校董事会审查后给出反馈意见，院系根据意见进行修改后再上报校董事会，经校董事会批准确定最终的人才预算。

第二，成立招聘委员会。人才规划被批准后，各学院人才规划需要组织成立招聘委员会，同时根据招聘教授的级别进行分类。招聘正教授或副教授，委员会需由 5 位正教授组成，院内外分别为 3 人和 2 人。招聘助理教授时，3 位院内委员应是副教授以上。招聘委员会成立后，面向全世界发出招聘信息，保证广泛的候选人来源。

第三，“内外结合”+“上下结合”遴选人才。遴选流程的主要特点是内外结合和上下结合（图 4）。其中，“内外结合”即院内评选+院外教授提出评分意见；更加广义地说，每位候选人（正教授）需要 10 位推荐人，其中 5 位必须由招聘委员会提供，5 位由候选人自己推荐。推荐人应是该领域的领军人才。一个职位如果有 50 位候选人，则从中筛选出 10 位进行视频面试，通过视频面试后筛选出 3 人再到学校进行面试，这 3 人面试的来回机票和住宿由学院预算中支出。来面试的 3 人主要采取“上下结合”的方式进行遴选，即他们需要完成以下 3 项工作：一是给学院本科生上一堂基础课，由学生打分；二是给研究生和老师做一次报告，报告的反馈意见

提交到招聘委员会；三是接受院长和招聘委员会的面试。面试后，招聘委员会将推荐报告交到院里，再由院长撰写推荐报告提交给学校教务长(Provost)，批准助理教授和讲师的任命，而对于副教授以上的任命则由校长、校董事会的学术委员会批准。同时，学院内的其他系主任也要提出相关的意见。在院长的报告中应包含每位候选人的情况和推荐的理由。

3.3 国际高端人才引进评估体系特征及与我国的比较

从上述对比研究来看，引进国际高端人才的人才引进评估体系主要包括国际高端人才标准与评估程序。

对于国际高端人才标准，各国比较相似，基本都是围绕职称、头衔、工作经历和未来发展潜力等指标来评定。同时，各国在遴选中还注重人才的分层分类，注重人才高端与“潜在高端”的衔接。

对于遴选程序的设计，各国也基本相似，他们都要通过组建相关组织或者由某一组织机构牵

头、接受人才(或机构)基本信息资料、实施分类评估、公示等流程。但是，不管哪种流程，其实都有一定的缺陷，在实践中会根据需要不断地进行调整。

我国评估体系与发达国家的相比存在的共性和差异性如表3所示。

4 结语与建议

本文基于人才引进评估内涵，剖析了北京海外人才聚集工程、北京生命科学研究所以引进国际高端人才遴选制度以及中关村外籍人才在华永久居留积分办法等现有的北京国际高端人才引进评估体系，并对比分析了美国、德国、加拿大和新加坡的经验，初步探索了国内外国际高端人才引进评估体系的一般方法和创新点。在此基础上，为了进一步完善优化北京国际高端人才引进评估体系，提出以下建议。

(1) 分层分类建立评估体系

人才引进评估指标体系需充分体现“三个面向”，要与产业、行业、学科、领域等紧密结合，

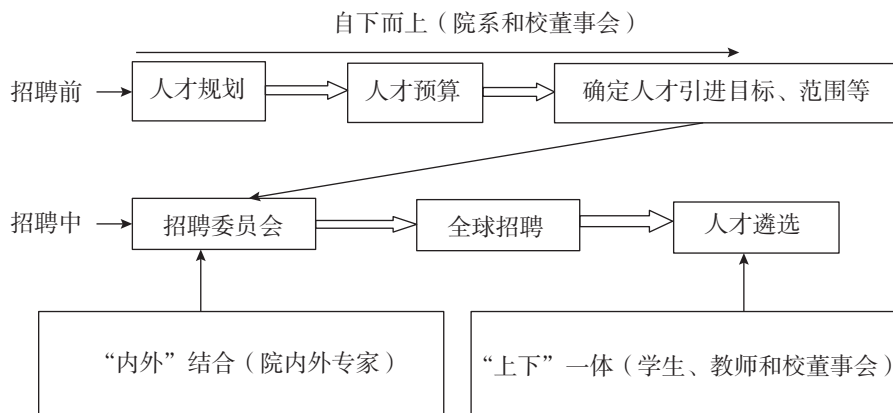


图4 南洋理工大学师资遴选流程

表3 中外评估体系实践的共性和差异性

	共性	差异性
标准	基本都要分类(有的要分层):主要评判标准包括知名奖项、行业或领域领军人才、特殊需要人才	与国外相比,我国几乎所有的人才评估体系都牵涉相关人才平台的认定(虽然有的国家也要求接收单位或职位职务)。同时,我国对于人才的学科领域都比较明确细化,对人才的未来发展前景较为关注
程序	比较独立的组委会、专业评估和总体评估结合、候选人公示、接受社会反馈、调整名单、再公示、确认。同时、对于部分特殊人才采取保密措施	在我国有政府主导性质的组织机构,相对注重程序的完善性,而企业或科研机构以人才主导的单位对选才的流程程序相对简洁

不同类型的人才按照不同的分层分类评价标准。在人才分层上，强化目标导向，对于国际高端人才的“潜力股”人才要建立较好的引进评估体系和机制，重视对潜力高端人才的创新力以及行业的冲击力的考察。在人才分类上，突出重点，对于基础研发类、应用开发类、经营管理类、社会公益类等高端人才，抓住每类人才最关键的需求特征，比如应用开发类要侧重于从产学研结合、新产品新技术创新、成果实际应用等方面进行综合评价，制定与人才特性更为契合的评估指标体系。

(2) 设计科学合理、尊重人才的评估指标

国际高端人才不同于一般的人才，在评估体系设计中，指标设计要科学合理，尊重人才发展的一般规律，创建健全以创新能力、质量、贡献为导向的科技人才评价系统，打破“四唯”倾向，在指标数量上要做减法，与项目评估有所不同，尽量避免出现操作性不强或者表述模糊的概念和语言。更多地要借鉴国际通用的或市场化的选择指标标准，比如北京生命科学研究所所在评估国际人才时，在满足基本条件的基础上，采取“国际小同行”方式，从创新性、冲击力和潜力3个方面进行评估，采用贴切的、新颖的、发展的指标导向，让高端人才做到“有的放矢”。

(3) 建立完备的评价责任制度

建议在专家库的构建方面可开展持续的研究和跟踪，并建立评价责任制度。一方面，对参与评价的各个主体权责明确，提高各评价主体责任感与积极主动性^[11]。同时，对以评价方法、评价工具、评价程序、评价监督为内涵的评估方式进行持续的探索，对申报、评审、公示等环节制定规范操作细则，保证整个流程的易于操作和执行。

(4) 实行评审全程监督和退出制度

加大政府、用人单位、评审专家以及社会对人才评估的监督力度，严格实行申报信息公开、异议信息材料复审和受理投诉等制度，增加人才评价管理的透明度，激发相关人士参与其中的积极性，提高评审工作的准确性和透明度。建立评审全程监督、退出制度。特别要加强对评委抽取、评审会议召开等关键环节的监管，完善人才相关政策待遇的退出机制。

参考文献

- [1] 梁琳.中美教育技术学硕士研究生培养体系比较研究[D].吉林:东北师范大学,2011.
- [2] 徐辉.高校创新创业人才培养的评价标准[J].江苏高教,2009(2):107-108.
- [3] 赵伟,包献华,屈宝强.基础研究类创新型科技人才评价指标体系的构建[J].科技与经济,2014(1):81-85.
- [4] 胡远,张莹.引进高层次创新创业科技人才评估的思考[C].第十五届全国科技评价学术研讨会,西安,2015:142-145.
- [5] 吴翠花,李慧,张雁敏.高端引进人才社会经济贡献评价指标的构建[J].统计与决策,2014(17):32-35.
- [6] 李光红,杨晨.高层次人才评价指标体系研究[J].科技进步与对策,2007(4):186-189.
- [7] 徐顽强,兰兰,张红方.东湖高新区引进高层次人才评价指标体系研究[J].科技进步与对策,2014,31(2):125-128.
- [8] 刘亚静,潘云涛,赵筱媛.高层次科技人才多元评价指标体系构建研究[J].科技管理研究,2017(24):61-67.
- [9] 王振,高子平.高层次创新创业人才评价工作研究[M].上海:上海社会科学出版,2015:6-15.
- [10] 彭伟,乌云其其格.加拿大首席研究员计划及其启示[J].科技管理研究,2013(1):28-31.
- [11] COLBERT B A. The complex resource-based view: Implications for theory and practice in strategic human resource management[J]. The Academy of Management Review, 2004, 29(3): 341-58.