

中共广元市委组织部文件

广组通〔2019〕66号

**中共广元市委组织部
广元市人才工作领导小组办公室
广元市人力资源和社会保障局
关于印发《广元市分类推进人才评价机制改革
任务清单》的通知**

各县区委组织部（人才办）、县区人力资源和社会保障局，市级各部门、广元经济技术开发区、市天然气综合利用工业园区组织人事部门：

为贯彻落实《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（中办发〔2018〕6号）和《关于分类推进人才评价机制改革的

实施意见》(川委办〔2018〕50号)精神,结合我市实际,制定广元市分类推进人才评价机制改革任务清单。现印发你们,请认真抓好贯彻落实。

各责任单位要对照分工逐一研究提出落实措施,明确牵头领导、责任科室、进度安排及成果形式,按时完成各项任务。市委组织部(市人才办)将本清单各项重点任务纳入人才工作目标责任制范围,年底严格考核。各地各部门要完善考核机制,建立催办通报、总结评估、对账销号等制度,及时协调解决有关问题,加强政策宣传解读和舆论引导,总结宣传工作经验和成效。



广元市分类推进人才评价机制改革任务清单

项目	子项	具体任务	责任单位
一、 完善 人才 评价 标准 和方 式	突出以品德、能力、业绩为主的评价导向	1. 把品德作为人才评价的首要内容，加强对科学精神、职业道德、从业操守、诚实守信、社会责任等评价考核。	市委组织部、市人力资源社会保障局，各县区
		2. 强化创新实践能力评价，突出专业性、成长性、创新性、社会影响力等指标，注重考察工作绩效、创新成果、实际贡献。	
	分类健全人才评价标准	3. 基础研究人才以同行学术评价为主，强化其成果原创性、科学价值、社会影响等评价指标，克服评价考核过于频繁的倾向。	市人力资源社会保障局，市级行业主管部门，各县区
		4. 应用研究和技术开发人才突出市场评价，增加专利发明和运用、成果转化和推广、创办领办企业等评价指标的权重。	
		5. 哲学社会科学人才评价重在同行认可和社会效益，注重学术影响力、决策咨询效果等。	
	创新多元人才评价方式	6. 支持第三方专业评价机构建设，发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用。	市人力资源社会保障局，市级行业主管部门，各县区
		7. 丰富评价手段，科学灵活运用考试评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等不同方式。	

一、 完善人才评价标准和方式	创新多元人才评价方式	8. 注重个人评价和团队评价相结合，探索实行以合作解决重大科技问题为重点的整体性评价，尊重和认可团队所有参与者的实际贡献。	市科技局，市级行业主管部门，各县区
	科学用好人才评价结果	9. 优化整合重大人才工程，以“蜀道英才”为统揽，建立全市统一、涵盖引育用管各个环节的高层次人才项目体系，实施科技拔尖人才、学术技术带头人制度。	市委组织部、市人力资源社会保障局，市级行业主管部门，各县区
		10. 正确运用评价结果，推进评价结果共享，不把人才荣誉性称号作为承担科技项目、获得科技奖项、职称评定、岗位聘用、确定薪酬待遇的限制性条件。	
		11. 建立人才评价动态调整机制，在各类人才计划、项目中实行管理期制度，引入退出机制，打破人才评价“终身制”。	
二、 推进重点领域人才评价改革	改革科技人才评价制度	12. 对主要从事基础科学研究类活动的人才，着重评价其提出和解决重大科学问题的原创能力、成果的科学价值、学术水平和影响等。	市科技局、市人力资源社会保障局，各县区
		13. 对主要从事应用研究和技术开发、科技成果转移转化类活动的人才，着重评价其技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化、对产业发展的实际贡献等。	
		14. 对主要从事科技管理和社会公益研究、实验技术和科研条件保障、科技服务、科学普及和技术推广类活动的人才，着重评价考核工作绩效及其社会影响力或作用。	

二、 推进 重点 领域 人才 评价 改革	改革教育 人才评价 制度	15. 把教书育人、立德树人作为教育人才评价的核心内容，把师德师风摆在教育人才评价的首位，根据不同类型学校、不同岗位人才的职责特点，分类分层设置评价内容和评价方式。	市教育局、市 人力资源社会 保障局，各县 区，川北幼专
		16. 深化高校教师评价制度改革，推动实施高校职称自主评审，分类确定不同岗位教师的评价标准。	
		17. 完善职业院校（含技工院校）“双师型”教师评价标准，重点评价其职业素养、专业教学能力和生产一线实践经验。	
		18. 建立充分体现中小学、特殊教育学校、幼儿园教师职业特点的评价标准，重点评价其教育教学方法、教书育人工作业绩和一线实践经历。	
	改革哲学 社会科学 和文化艺 术人才评 价制度	19. 对主要从事理论研究的人才，重点评价其在推动理论创新、传承文明、学科建设等方面的能力贡献。	市委宣传部、 市文化广电旅 游局、市人力 资源社会保障 局、市社科联， 各县区
		20. 对主要从事应用对策研究的人才，重点评价其解决经济社会发展重大现实问题、为党和政府决策提供服务支撑的能力业绩。	
		21. 对主要从事文艺创作和表演的人才，重点评价其弘扬社会主义核心价值观、传承和发展中华优秀传统文化艺术、挖掘和推广民族文化艺术、丰富群众精神文化生活的业绩贡献。	

二、 推进 重点 领域 人才 评价 改革	改革医疗 卫生人才 评价制度	22. 对主要从事临床工作的人才，重点评价其临床医疗医技水平、实践操作能力和工作业绩，引入临床病历、诊治方案等作为评价依据。	市卫生健康委、市人力资源社会保障局，各县区
		23. 对主要从事科研工作的人才，重点评价其创新创业能力、创新成果的转化应用能力。	
		24. 对从事疾病预防控制等公共卫生人才，重点评价其流行病学调查、传染病疫情和突发公共卫生事件处置、疾病及危害因素检测与评价等能力。	
	改革企业 经营管理 人才评价 制度	25. 建立健全以市场、出资人和企业员工认可为重要标准的企业经营管理人才评价体系，突出对政治素质和经营业绩的考核。	市委统战部、市国资委、市委组织部、市人力资源社会保障局、市工商联，各县区
		26. 建立社会化的职业经理人评价制度，积极推行竞争性国有企业新任经理层人员以市场化选聘为主，功能性企业逐步提高经理层人员市场化选聘比例，鼓励对市场化选聘的经理层人员实行中长期激励。	
		27. 探索构建符合企业经营管理人才特点的激励约束和容错纠错机制，促进人才评价结果与薪酬分配、惩戒退出有机衔接。	
	改革技术 技能人才 评价制度	28. 对技术技能型人才突出实际操作能力、解决关键生产技术难题要求，对知识技能型人才突出掌握运用理论知识指导生产实践、创造性开展工作要求，对复合技能型人才突出掌握多项技能、从事多工种多岗位复杂工作要求。	市人力资源社会保障局、市经济信息局，各县区
		29. 建立健全工程技术人才评价标准，支持高技能人才参加工程技术人才职称评价。	

二、 推进 重点领域 人才 评价 改革	改革农村 实用人才 评价制度	30. 建立健全以新型职业农民为主体的农村实用人才评价制度，重点评价其在带头致富、农技推广、脱贫攻坚、发展乡村经济、建设美丽乡村、培育文明乡风中的示范作用和业绩贡献。	市农业农村局、市委组织部、市人力资源社会保障局，各县区
		31. 完善教育培训、认定管理、政策扶持“三位一体”制度体系，开展农村实用人才分级评定，同职业农民职称评定有效衔接。	
		32. 拓宽农村实用人才评价范围，由职业农民扩大到返乡下乡就业创业大学生、返乡外出务工人员、农技推广人员、农业职业经理人、农民合作社负责人和农业企业主等从事涉农产业的农村劳动者。	
		33. 建立农民工返乡创业明星评价制度，突出其在促进就业、推动乡村振兴和示范带动等方面的业绩贡献。	
三、 建立 人才 评价 特殊 通道	建立向重大发展战略倾斜的人才评价特殊通道	34. 探索建立区域高层次人才评价互动互认机制，打破户籍、地域、所有制、身份、人事关系等限制，实现人才资源共享共用。	市委组织部、市人力资源社会保障局，各县区
		35. 开辟引进人才申报评价绿色通道，对引进的高层次人才和急需紧缺人才，依据其实际水平和业绩贡献，破格申报科技项目、人才计划、职称评审。	
		36. 探索特殊人才特殊评价机制，对承担国防重大任务、国防科技涉密领域和军民融合人才开辟特殊通道，对全市发展急需的“高精尖缺”人才，可采取一人一策、一事一议的方式破格引进、重点支持。	

三、 建立 人才 评价 特殊 通道	建立向产业企业倾斜的人才评价特殊通道	37. 建立健全在重大项目中评价、识别人才机制，在各类产业项目、工程项目、科技项目评审评估中，增加人才评价考核指标。	市委组织部、市人力资源社会保障局，各县区
		38. 开辟产业人才评价绿色通道，对“6+2”新型工业、五大生态康养旅游产业、五大现代服务业、现代特色农业“7+3”体系和未来产业人才实行特殊评价、特殊政策，对业绩贡献突出、业内和社会认可的优秀企业家、经营管理人才、高层次创新创业人才，可放宽学历、资历、年限等要求。	
		39. 打破户籍、地域、身份、档案、人事关系等制约，畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报评价渠道，落实新兴产业、新型机构人才评价特殊办法。	
	建立向艰苦边远地区和基层一线倾斜的人才评价特殊通道	40. 建立符合艰苦边远地区和基层一线实际的人才评价机制，加大爱岗敬业表现、实际工作业绩、基层工作年限等评价权重，对长期在基层一线工作、实绩突出、群众认可的人才，其工作经历和业绩贡献作为职称晋升、岗位聘用、评优评先、提拔重用的重要依据。	市委组织部、市人力资源社会保障局，市级行业主管部门，各县区
		41. 支持教育、卫生、农业、工程、新闻广电出版等系列实行“定向评价、定向使用”的基层专业技术职称制度，所获资格在县区内有效，对中高级专业技术岗位实行总量控制、比例单列，不占县区专业技术中高级结构比例。在组织实施重大人才计划、项目、市以上专家推荐评选时，可对基层一线人才单列指标或单独评审，符合条件的给予重点倾斜。	

三、 建立 人才 评价 特殊 通道	建立向青 年人才倾 斜的人才 评价特殊 通道	42. 完善青年人才评价激励措施，取得大学专科及以上学历，且从事本专业工作达到规定年限的（专科7年、本科5年、硕士研究生3年），可根据工作经历和业绩贡献，直接申报评审中级职称，按程序参加答辩。	市委组织部、市人力资源社会保障局、市教育局、市科技局、团市委，各县区
		43. 探索建立优秀青年人才举荐制度，对有发展潜能的优秀青年创新创业人才开辟认定通道。	
		44. 加大各类科技、教育和人才计划、项目对青年人才支持力度，探索设立青年人才专项。	
四、 推进 人才 评价 “放 管 服” 改革	健全管理 服务体系	45. 加快推动人才管理部门简政放权，实现政府人才评价职能向宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等转变，建立权责清晰、管理科学、协调高效的人才评价管理体制。	市委组织部、市科技局、市人力资源社会保障局，各县区
		46. 推进项目评审、人才评价、机构评估改革，进一步精简整合、取消下放、优化布局评审事项，简化评审环节，改进评审方式，科学设置评价考核周期。	
		47. 积极培育人才评价社会组织和专业机构，支持第三方专业评价机构有序承接政府转移的人才评价职能，积极推动人才评价市场化、社会化。	
	保障和落 实用人单 位自主权	48. 尊重用人单位主导作用，指导用人单位建立人才分类评价指标体系。	市科技局、市人力资源社会保障局，市级行业主管部门，各县区
49. 科学界定、有序承接、合理下放人才评价权限，稳步做好已下放的高级职称评审工作。扩大用人单位用人自主权，充分发挥学术委员会作用，防止人才评价行政化、“官本位”倾向。			

四、 推进 人才 评价 “放 管 服” 改革	优化人才 评价环境	50. 加强人才评价制度化建设，严格规范评价程序，提高评价质量和公信力，切实维护人才合法权益。加强评审专家库建设和资源共享，支持各县区、各部门建立健全专家评议评审委员会，建立随机抽取、定期轮换、回避等专家遴选机制，落实申报、审核、评审、公示、申诉、巡查、举报、回溯等制度。	市委组织部、 市委宣传部、 市人力资源社 会保障局，市 级行业主管部 门，各县区
		51. 加强考试环境治理，落实考试安全主体责任。建立评价专家诚信记录，对重大审查把关不严及跑风漏气、请托说情等情况，严格实行退出和问责机制。	
		52. 加强人才评价文化建设，引导用人单位树立正确的人才政绩观，引导各类人才正确对待人才荣誉性称号，营造公平公正、求真务实、鼓励创新、宽容失败的评价氛围和环境。	

中共广元市委组织部办公室

2019年12月27日印发
