新时代高校科技人才评价的趋向与优化路径

梁淑红
华北电力大学高等教育研究所，北京，102206

摘　要：高校科技人才评价是衡量科技人才工作成果、了解并促进科技人才专业发展水平的重要途径。文章分析了新时代高校科技人才岗位的新特点，从评价基础、评价目的、评价内容、评价过程、评价方式等方面深入剖析新时代高校科技人才评价的趋向。在对新时代高校科技人才评价新趋向反思的基础上，文章提出进一步完善新时代高校科技人才评价体系的具体路径，包括坚持以人为本，实施发展性评价；坚持岗位优先，构建网格化人才分类体系；坚持“破”“立”结合，强化以质量和贡献为导向的评价体系；坚持完善治理体系，为科技人才评价提供制度保障等。

关键词：高校科技人才；发展性评价；“破五唯”；质量；贡献
中图分类号：G644　**文献标识码：**A　**DOI：**10.19881/j.cnki.1006-3676.2022.10.02

随着新一轮科技革命和产业变革突飞猛进，科学研究范式正在发生深刻变革，科技创新深度显著加深、速度显著加快、精度显著提升，各主要大国都把科技作为本轮战略博弈的核心。虽然我国科技整体水平有了大幅度提升，但与美欧等发达国家相比，原始创新能力不强导致关键核心技术受制于人的短板仍较为明显。因此，我国亟须深化科技体制机制改革，尤其是要大力推进科技评价体系改革，以适应国际科技竞争的新形势。作为科技评价体系的重要组成部分，我国高校科技人才评价体系的建设虽稳步推进，但仍存在不少问题。

近十年来，关于高校科技人才评价的政策文件陆续发布。2012 年 3 月，教育部发布《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》。2013 年 11 月，教育部发布《教育部关于深化高等学校科技评价改革的意见》。2016 年 3 月，中共中央印发《教育部关于深化人才发展体制机制改革的意见》；8 月，教育部发布《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》。2018 年 1 月，中共中央、国务院发布《中共中央　国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》；2 月，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》。在完善人才评价机制的同时，教育部联合多部门，就“唯论文”评价人才等具体问题，提出了修改革方案。2020 年 2 月，教育部、科技部印发《关于规

基金项目：本文系北京市社会科学基金项目“‘放管服’背景下首都高校二级学院的权力配置与监管研究”（项目编号：19JYB007）研究成果。
作者简介：梁淑红，女，1976 年生，博士，副研究员，研究方向：高等教育管理、大学治理。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

范高等学校SCI论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见》；10月，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》提出，要改革教师评价，坚持把师德师风作为第一标准，突出教育教学实绩，强化一线学生工作，改进高校教师科研评价，推进人才称号回归学术性、荣誉性等；12月，教育部印发《关于破除高校哲学社会科学研究评价中“唯论文”不良导向的若干意见》，12月30日，教育部、财政部、国家发展和改革委员会印发《“双一流”建设成效评价办法（试行）》。这些政策文件为高校科技人才评价指明了方向，并针对性地提出了以“破五唯”为基本导向，构建注重业绩和贡献的高校科技人才评价体系。

一、新时代高校科技人才岗位的新特点

《国家中长期科技人才发展规划（2010—2020年）》中指出：“科技人才是指具有一定的专业知识或专门技能，从事创造性科学技术活动，并对科学技术事业及经济社会发展做出贡献的劳动者。”[1] 由于高校承担着教育教学、科学研究、社会服务、文化引领等职能，因此，笔者将高校科技人才定义为在高校中从事科学技术的研究、开发、转化和应用的教师，他们同时承担着教书育人和科学研究的双重责任，既是教师，也是科研人员。对高校科技人才的岗位特点，既要从其区别于科研院所、企业科技人才的视角去认识，也要从高校承担的时代使命和社会责任中去考察。具体而言，高校科技人才岗位具有以下4个新特点。

（一）以教书育人为根本，教学和科研并重

高校科技人才岗位具有教育性和学术性双重特征。高校科技人才岗位的教育性，即岗位担负着教书育人、培养德才兼备的高质量创新型人才的重任；岗位的学术性，即岗位具有发现、创造及应用知识服务社会经济发展的职能。高校科技人才既要教书育人，为学生传道授业解惑，根据既定的培养目标全面提升学生的知识储备和技能，还要开展科学研究，为探求科学规律、解决社会经济发展的问题而开展学术研究活动。其中，培养高质量的人才是高校的根本任务，也是国家和社会对高校科技人才的第一要求。2016年12月，习近平总书记出席全国高校思想政治工作会议时强调：“只有培养出一流人才的高校，才能够成为世界一流大学。”《深化新时代教育评价改革总体方案》提出，要明确落实教授上课制度，明确教授承担本（专）科生教学最低课时要求。因此，对高校科技人才来说，教育教学是根本，科学研究是关键，两者相辅相成，缺一不可。对高校科技人才的评价既要重视其教学业绩，又要强调其在科学研究上的创新。

（二）以基础研究为主，工程技术与创新创业为辅

从19世纪初洪堡建立柏林大学开始，高校成为兼具教学和科研双重任务的学术性机构，尤其是对科学的探求被奉为圭臬。到了20世纪中期，随着斯坦福大学向创业型大学转型成功，高校的实用主义倾向变得愈加明显，开始逐步融入社会经济的发展实践，社会服务的职能越来越凸显，工程技术和创新创业也渐渐成为高校科技人才工作的重要内容。据教育部统计，十年来，我国高校牵头建设了60%以上的学科类国家重点实验室、近30%的国家工程（技术）研究中心；高校战略科学家和领军人才群体稳步壮大，全国超过40%的两院院士、近70%的国家杰出青年科学基金获得者都集聚在高校；高校科技活动中的R&D（研发）人员全时当量从2012年的20.9万人年增长到2021年的33.4万人年，增幅近60%。[2] 高校逐渐形成了以基础研究为主，工程技术实践、创新创业为辅的科技人才队伍结构。

（三）从个人单打独斗转向团队合作，通过开展有组织的科研解决综合性问题

随着科学技术和社会经济向纵深发展，很多社会经济发展中的问题呈现复杂化、多样化的特点。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

大量的科学实践有力地证明，那些制约国家发展的“卡脖子”问题，仅仅依靠单打独斗的科研模式已经无法解决，迫切需要通过有组织的科研管理模式，以科研基地为抓手，充分发挥科技领军人才的引领与凝聚作用，组建科研目标一致、学术梯队合理、知识结构互补的科研团队，通过学科的深度交叉融合和集成攻关，在技术创新、重大产品研制及重大装备发展上实现突破。

（四）从学科导向转向问题导向，把解决现实问题作为科学研究的重要取向

在传统意义上，高校科技人才的学术研究遵循学科逻辑，更加强调从学科发展的规律中发现问题，依据严谨的理论或实验去推演、论证和解决问题。但是，随着高校在服务国家重大战略需求中的作用愈加凸显，坚持“四个面向”，服务“国之大者”成为高校科学研究的重要任务。因此，高校科技人才更加注重把学科逻辑与问题逻辑相结合，加强研究的实践导向和问题导向，从经济发展和社会发展的实践中发现问题、解决问题，服务于国家重大战略和经济社会发展。

二、新时代高校科技人才评价的趋向

随着高校人才评价改革向纵深发展，高校科技人才评价中的一些痛点、难点问题越来越凸显。

（一）从评价基础看，科技人才的岗位分类有待优化

高校的学术活动采用学科建制，行政组织以学院为基层组织单位，学科与学院相互交叉，形成若干教学科研单位，共同完成教学、科研、社会服务等各项任务。对处于学术基层组织的科技人才来说，其身份认同必须置于学科、专业和学院等多重组织相互交叉的学科生态中，他们的岗位分类会衍生出多种排列组合方式。当前，我国高校普遍形成了纵横交叉的科技人才岗位分类模式，纵向分类依据科技人才从事教学和科研的专业技术职级划分为 4 个等级，即正高、副高、中级、初级，正高分为一、二、三、四岗，副高分为五、六、七岗，中级分为八、九、十岗，初级也分为两个岗。横向的划分方法比较多样，如根据工作岗位性质，可以分为教学科研型、教学为主型、科研型、技术转化型、社会服务型、创新创业型等；根据不同学科特点，可以分为人文类、经管类、理科类、工科类等；根据研究属性，可以分为基础研究类、应用研究类、创新创业类等。由于不同岗位的工作性质、工作方式不同，学科成果的表现方式、成果价值也有不同的衡量标准，因此繁缛的岗位分类在实际操作中会产生诸多难题。如不同类型的岗位如何组合、如何制定相应的评价体系，是否存在更加简洁可行的分类方法等，都需要在改革中进一步探索。

（二）从评价目的看，重学校发展而轻个人专业发展

一般认为，高校发展有赖于个人的专业发展，个人的专业发展也必须在高校的发展中得以实现，两者相互促进相得益彰。但是在实践中，高校的发展与个人专业发展有时候并不和谐。部分高校为了在有限的资源条件下最大限度地实现快速发展，将既定的发展战略层层分解，通过目标导向的考核评价转化为每个教职员工的工作任务，自上而下单向度制定评价标准和内容，层层传递压力，以此来实现学校的发展。这种目标导向的评价方式以学校整体的发展利益为第一要务，科技人才往往是被动接受学校下达的考核指标，对评价内容整体上没有反驳和协商的空间。在这种情况下，学校很少能顾及组织中个体的发展诉求。另外，学校支持科技人才专业发展的相关政策尚不完善。如在评价考核体系中很少关注科技人才研究方向的可持续性，科技人才参加专业培训的时间和要求相关政策支持，承担的学术任职、社会服务的工作量等方面的政策尚未细化，考核评价的目的以学校的整体发展为旨归，科技人才专业发展的个性化需求往往被忽略。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

（三）从评价内容看，“五唯”依然是衡量科研产出的指挥棒

长期以来，高校科技人才评价的“五唯”倾向一直为大众所诟病，考核重科研、轻教学，重数量、轻质量，评价内容中教育教学的指标相对较少，科研项目及经费、论文数量、专利数量、获奖层级等量化指标占比较大。在评价过程中，“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的问题非常突出，这对教学工作和科研工作造成了比较严重的后果。在教学方面，由于对课堂教学的课前调研、内容编排、整体设计及课后相关辅导等较难定量的工作没有切实有效的评价手段，导致教师对教学工作的热情不高，责任心欠缺，把更多的时间用于从事科研活动，如撰写学术论文和申报科研项目等。在科研方面，科技人才为了追求短时期内的绩效最大化，一味追求论文数量和获取科研经费，导致研究的原创性少、重复研究多，与专利数量多同时出现的是质量差、转化率低等问题。“五唯”顽疾间接导致高校科技人才狂热追求“学术 GDP”，进而催生了教学边缘化、学术功利化和高校行政化、官僚化，降低了我国高等教育的质量与美誉度。

（四）从评价过程看，绩效评价坚持控制导向，不利于激发科技人才的内在动力

2016 年，人力资源和社会保障部、财政部印发的《关于中央有关事业单位实施绩效工资的通知》要求，中央有关事业单位要完善内部考核制度，把绩效考核与分配更好地结合起来。由此，高校开始纷纷引入绩效考核。绩效管理是“世界难题”，从技术层面看，它体现的是控制导向，通过激发教职员工的内部竞争和制造压力，刺激员工之间相互追赶和激烈竞争；从本质上看，绩效管理把高校科技人才的工作成果简单等同于企业产品，将科技人才的学术劳动成果过分物化，抹杀了科技人才独特的工作性质和工作特点。控制导向把学校和科技人才置于评价与被评价、问责与尽责的对立紧张状态，容易形成组织内耗。同时，用治理企业的绩效考核理论来评价高校教师，难免导致评价失灵或异化，进而促发浮躁功利的治学内卷现象或消极低迷的躺平心态。

（五）从评价方式看，评价主体单一，评价方式功利化

从目前情况看，对高校科技人才的考核以所属学院、学校人事部门为主，由于缺乏本专业学术共同体的广泛参与，其他利益相关者的参与也极其有限，导致评价主体单一，评价方式片面，评价结果缺乏说服力，而且极易造成行政权力压过学术权力，将“业内评价”、“同行评价”和“第三方评价”异化为“领导评价”、“熟人评价”和“组织评价”，将本该正常的“同行评价”“业内评价”，错位成非正常的“外行评价”。[3] 另外，考核评价的结果与物质待遇、奖励和职称晋升等各种待遇捆绑在一起，科研评价目的从促进科技人才的学术精进和知识创新，变成了他们提升物质待遇的筹码。使用成果计量的方法数论文、数帽子、数项目，在产出指标意义上的论文和项目的同时，加大了产生真正具有创新性的学术成果的难度，违背了科研评价的初衷。同时，用计量考核衡量教学工作存在明显的弊端，教学和人才培养工作本质上是一种“良心活”，工作绩效和教学质量具有滞后性和隐蔽性，这导致教学工作的付出无法准确测量。

三、新时代高校科技人才评价的反思

全面认识新时代高校科技人才评价出现的趋向，一方面要从高校发展面临的形势和内外部环境分析，另一方面要从高等教育不断推进内涵式发展的改革进程分析。笔者认为，高校科技人才评价的诸多问题，归根到底是因为没有正确处理好高等教育发展中的几对矛盾。

（一）加快建设高水平大学与高层次优秀人才匮乏的矛盾

建设高等教育强国的历史使命对高校的高质量发展提出了新要求，要求高校既要坚持立德树人，培养社

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

会主义的建设者和接班人，又要服务“四个面向”，以科学研究成果服务国家战略需求，高校科技人才面临着教育教学、科学研究的双重重任。在这种情况下，处于需求端的高校和处于供给端的优秀人才市场之间出现了一个迫切需要解决的矛盾，即高校对优秀人才的迫切需求和高端优秀人才相对稀缺的矛盾。造成这一矛盾的原因在于两方面：一方面，优秀人才的成长周期长，产出速度慢，需要在漫长的无数次学术探索和实践中不断迭代蜕变；另一方面，高校与优秀人才之间已经陷入了一种相互追逐、水涨船高的“马太效应”怪圈。高校发展定位与优秀人才质量之间的匹配失衡，高校对高端人才的需求无限制放大，这种盲目膨胀的需求必然造成优秀人才的极度匮乏，也影响了高校之间竞争的正常生态。

（二）人才引进的激烈竞争与人才存量竞争力不足之间的矛盾

优秀人才的稀缺引发了高校之间的“抢人”大战。为了吸引优秀人才，各个高校使尽浑身解数，纷纷拿出优渥的物质待遇和条件吸引人才，导致高校的办学经费很大一部分用于吸引优秀人才上。2017 年，郭书剑等学者调研后得出，我国东部地区普通高校一类人才引进的平均年薪为 193 万～ 246 万元，二类人才平均年薪为 72 万～ 119 万元，三类人才平均年薪 46 万～ 75 万元，这还不包括科研经费、住房、生活补贴或安家费等。[4] 另一方面，由于大学内部体制的特殊性，已有的存量人才缺乏长远的职业规划、工作激情减退、内生动力不足，存在上升渠道狭窄、竞争力不足、危机感不强的问题，因此而形成的人才队伍“沉淀层”，出现所谓的“二八”现象，严重影响了学校发展的活力。优秀人才的稀缺和现有人才存量的“沉淀”和“老化”，使高校的办学经费、办学条件遭遇双重压力。

（三）以教学为根本与以科研为关键之间的矛盾

高校的教学与科研是相互支撑、相互促进的关系，科研反哺教学，教学支撑科研。但是，国内外不少学者的实证研究结果表明，两者间实际上存在微弱相关、不相关甚至负相关。[5] 同时，随着高校对教学和科研两方面工作的要求越来越高、越来越精细化，任何一种活动都需要教师付出足够多的精力才能做好。因此，在有限的时间与精力范围内，两者之间势必会存在一种“挤占效应”。与教学工作相比，科学研究在研究生招生、研究经费、荣誉称号、职称晋升等各种形式的评比中占有更大的优势，于是高校形成了重科研轻教学的现象。处理好以教学为根本与以科研为关键之间的矛盾，是影响高校科技人才评价价值取向的重要因素。

（四）学校事业发展与教师个人专业成长之间的矛盾

从理论上讲，学校事业发展与教师的专业发展是内在统一、相互促进的，但是在现实中，往往会出现两者相互抵牾、掣肘甚至冲突的现象。其根本原因在于学校与科技人才之间形成了雇佣者与受雇者的契约关系，这种关系实质上是一种支配与服从的关系，如果处理不好，很容易导致两者之间的对立或冲突。例如，部分高校作为强势的一方，在制定考核评价政策时更关注学校的年度任务、5 年甚至较长时期内的规划目标，根据学校的顶层设计来布局学科点、申报科研平台、培育教改项目，科技人才就是“一块砖”，哪里需要哪里搬，尤其对青年教师很不友好，很多刚刚入职的青年教师要承担一些与自己专业和特长无关的工作。部分高校为了拼论文数量、拼项目，对一些科技人才提出了与其学术积累、教学经验、精力投入、工作激情不匹配的考核要求，导致科技人才挖空心思想各种“对策”规避惩罚。如何根据科技人才不同的职业生涯发展阶段制定评价标准，也是决定高校科技人才评价的重要依据。

（五）学术研究的长远影响与短期效应的矛盾

学术成果的短期效应投入少、见效快，但是带来的经济效益是局部的、暂时的。长期影响投入多、见效慢，甚至还有失败的可能和多种不确定性，但是一旦取得成功，就可能会带来重大的技术革新和理论突

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

破。因此，衡量学术研究的价值，既要注重成果在短时期内带来的经济效益和市场价值，也要支持和鼓励科技工作者在较长时期内潜心学术，耐得住寂寞，实现创新性的重大突破。当前，大部分高校实施绩效考核，强化目标导向和量化科研成果，这种功利化的考核方式促使科研人员追逐学术成果的短期效应，很多人为了评职称，获取更多的科研经费，把大量的精力和时间用来从事短、平、快的科研项目，有的甚至在实验室人为制造数据，用来发表论文。这样的成果只为迎合考核评价，却没有任何学术价值或社会价值，不仅浪费了相当一部分学者的时间和精力，不利于培养高层次的学术人才，同时也会导致学术研究在浅层次上徘徊不前，难以取得突破性的进展。高校作为一个兼具基础理论创新和满足国家重大战略需求双重职能的机构，要克服急功近利的评价导向，既要注重学术成果的直接社会效益，也要充分认识基础理论研究的探索性、长期性和不确定性，在评价体系上创造宽松的学术研究制度空间。

四、新时代高校科技人才评价体系的优化路径

新时代高校科技人才的评价体系建设是个系统工程，涉及评价理念、评价标准、评价内容、评价方式及评价体系的制度保障等方面。

（一）坚持以人为本，实施发展性评价

所谓“发展性评价理念”，是指评价者和评价对象通过双向的、积极的、建设性的评议，既兼顾组织目标，又促进评价对象不断发展，最终实现双方共同目标的过程。[6] 发展性评价是一种积极的、建设性的双向评价方式，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，有利于实现组织目标和个人目标的内在统一。对高校科技人才来说，实施发展性评价更有利于关注每个人的个性、特长、能力、兴趣，充分尊重他们的个人意愿，积极为他们的职业生涯规划提供政策支持，促使其不断提升竞争力，在实现自我发展的同时“人尽其才”，为促进学校整体实力的提升作出努力。另外，实施发展性评价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”。

（二）坚持岗位分类优先，构建网格化人才分类体系

分类是人才评价改革的关键，也是评价得以成功的基础。分好类，才能有针对性地制定出各类人才评价标准，促进各类人才活力竞相迸发。分类评价的政策制定，既与学校的办学定位和科技人才队伍的发展现状有关，也需要遵循科学的教育规律，充分考虑科技人才的岗位类别、工作方式、成果呈现方式、成果的价值属性等因素。目前，部分高校根据各自学校的发展特点，对科技人才的分类进行了新的尝试。例如，北京大学将教师职位设为教学科研并重系列（简称“教研系列”）、教学为主系列（简称“教学系列”）及研究技术为主系列（简称“研究技术系列”）3 个类别，并制定了相应的评价标准；华东理工大学从人才分类体系、评聘程序、任职条件 3 个方面建立了具有特色的专业技术职务分类评价体系，将教师岗位分为教学型、教学科研型和研究型；暨南大学根据教师的不同类型，设置教学型（公共课教学型和教学为主型）、教研型（教学科研并重型和科研偏重型）、研究型（基础研究型和应用研究型）三大类六小类岗位，分别制定不同的岗位聘任和职称晋升条件。[7] 这些尝试看似形式多样，却传递出一个分类的基本趋势，即岗位分类先于其他分类，属于优先级最高的分类。高校应在此基础上进一步综合科技人才的学科属性、研究类型等因素，构建一个网格化、立体化的分类体系。

（三）坚持“破”“立”结合，强化以质量和贡献为导向的评价体系

2018 年 9 月 10 日，习近平总书记在全国教育大会的讲话中指出：“要深化教育体制改革，健全立德

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

树人落实机制，扭转不科学的教育评价导向，坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾，从根本上解决教育评价指挥棒问题。”强化以质量和贡献为导向的评价体系，首先要把师德考核作为高校科技人才招聘、考核时的首要内容，构建完善的师德评价体系。其次，“五唯”之害在于“唯”，“破五唯”不是不看论文、帽子、职称、学历和奖项，而是不能只看某一指标或部分指标，不能过度物化学术劳动，应科学运用学术指标的评价功能[8]。破除“五唯”顽疾，就是要打破单一化的评价，建立对人才考核评价的多维体系。要在考核内容上不设置人才“帽子”的指标，评价论文不唯论文和奖项，聚焦标志性成果和代表性著作，进行多维度的科研成效评价。要进一步强化分类评价，根据科技人才从事的不同岗位类型、不同学科、不同工作性质进行分类评价。对从事基础研究的科技人才主要考察学术贡献、理论水平和学术影响力，对从事应用研究的科技人才主要考察经济社会效益和实际贡献，对科研团队实行以解决重大科研问题与合作机制为重点的整体性评价。同时，要设置开放性留白，充分体现评价的灵活性和自由度。“破”“立”结合，就是要回归人才培养、人才引进、人才使用的初心，通过不断改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价，构建与新时代相匹配的人才评价机制，引导人才潜心学术研究，注重学术创新，产出真正具有原创性、科学价值、经济价值和社会效益的科技成果。

（四）坚持完善治理体系，为科技人才评价提供制度保障

首先，不断完善校院两级权力配置，进一步扩大二级学院及所属研究中心在人才的聘任、考核、晋升等方面的自主决策权，提升学术权力在人才分类评价中的主导作用。其次，构建公平公正的教学科研评价体制机制，不断完善代表作制度和国内外同行评议，实现评价主体的多元化。对教学业绩的认可要综合学生评教、同行评议与部门负责人或委员会审议等多方面的意见，并根据教学的工作量与品质给予教师以合理的精神激励与物质回报。科研评价要组建包括学术同行、本领域专家学者等在内的学术共同体参与评价。要建立个人与团队相结合的评价和激励机制。再次，营造健康、纯洁、公正的学术生态。要倡导申请人的自我监督，保持对学术的敬畏，强化同行专家的责任意识，规范评聘考核程序，并适当增加外部同行专家的数量，以提高学术评议的可信度。最后，建立基于利益均衡的激励机制和分配机制。对学术成果的评价采用定性与定量相结合的方式，将年度考核与聘期考核相结合，实施学术年假制度，实行一定的休养生息政策，为教师的学术积累提供宝贵的时间。在激励方式上，要从职务管理转向岗位分级管理，构建起“以岗定薪”与“以绩定酬”相结合的高校教师分类管理激励范式，逐步推行以工作实绩或贡献为主要依据的年薪制。

参考文献：

[1] 科技部，人力资源和社会保障部，教育部，等.国家中长期科技人才发展规划（2010—2020年）[M].北京：科学技术文献出版社，2011：3.

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

[2] 大数据带你看高校科技创新改革发展这十年丨教育这十年“1+1”第八场·数据说[EB/OL].（2022-07-21）[2022-08-01].https://mp.weixin.qq.com/s/PmWQ-WF_Ns8ttKQgJpLkmw.
[3] 朱浩.我国科技人才评价的问题与制度建设——以科技人才生态位为坐标[J].系统科学学报，2019（01）：77-81.
[4] 郭书剑，王建华.“双一流”建设背景下我国大学高层次人才引进政策分析[J].现代大学教育，2017（04）：82-90，112，封三.
[5] 阎光才.研究型大学中本科教学与科学研究间关系失衡的迷局[J].高等教育研究，2012（07）：38-45.
[6] 杨月坤，查椰.国外科技人才评价经验的启示与借鉴——基于英国、美国、德国的研究[J].科学管理究，2020（01）：160-165.
[7] 童锋，王兵.“双一流”高校人才分类评价的实践探索与理念重构[J].中国高校科技，2020（11）：31-35.
[8] 王俊美，林跃勤.科学运用学术指标的评价功能[N].中国社会科学报，2021-12-01（02）.

The Trend and Optimization of Evaluation of Scientific and Technological Talents in Universities in the New Era

Liang Shuhong
（Institute for Higher Education, North China Electric Power University, Beijing, 102206）

Abstract: The evaluation of scientific and technological talents in universities is an important way to measure the achievements of scientific and technological talents, to understand and promote the professional development level of scientific and technological talents. The article analyzes the new characteristics of scientific and technological talents positions in universities in the new era, and deeply analyzes the trend faced by the evaluation of scientific and technological talents in universities in the new era from the aspects of evaluation basis, evaluation purpose, evaluation content, evaluation process, and evaluation method. On the basis of the reflection on the new trend of the evaluation of science and technology talents in universities in the new era, the article proposes a specific path to further improve the evaluation system of scientific and technological talents in universities in the new era, including adhering to put people first and implementing developmental evaluation; adhering to the priority of positions and building a grid-based talent classification system; adhering to the combination of “breaking” and “standing”, and strengthening the evaluation system oriented by quality and contribution; adhere to improve the management system, and provide system guarantee for the evaluation of scientific and technological talents, etc.

Key words: Scientific and technological talents in universities; Developmental evaluation; “Breaking only papers, only hats, only professional titles, only academic qualifications, only awards”; Quality; Contribution

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net