

党管人才视域下科技人才评价机制变革的现实逻辑、理论内涵与实践进路

唐序康

中国航天科工集团第十研究院人力资源部 贵州 贵阳 550009

【摘要】：科技人才评价机制是引导科技人才成长、激发创新活力的制度安排，而党管人才原则是中国特色人才发展体系的根本遵循。本文以党管人才视域为切入点，系统阐释科技人才评价机制变革的现实逻辑，剖析其理论内涵，并提出实践进路。研究发现，党管人才为科技人才评价机制变革是理论精神对时代问题的回应，是破解“四唯”等评价困境的必然选择，为其提供了方向引领、价值锚定与系统保障；其理论内涵体现为马克思主义人才观的当代发展、中国特色科技治理理论的重要构成、人才评价价值取向的根本校准；直面现实，需构建“党建引领-多元协同-分类评价-动态调整”的评价体系，通过强化党建引领、优化指标体系、创新评价方式、完善保障机制，实现科技人才评价与人才强企的深度融合。

【关键词】：党管人才；科技人才评价；现实逻辑；理论内涵；实践进路

DOI:10.12417/3041-0630.26.09.076

1 引言

当前，全球科技竞争进入白热化阶段，科技人才成为国家竞争力的核心要素。科技人才评价机制作为人才资源配置的“指挥棒”，直接影响科技人才的创新方向、成长路径与价值实现。然而，我国传统科技人才评价机制仍存在“四唯”现象突出、评价主体单一、分类评价不足、结果应用僵化等问题，难以适应新时代科技自立自强的战略需求。党管人才原则是中国共产党在长期人才工作实践中形成的根本原则，现已成为统领我国人才工作的“定盘星”。在党管人才视域下重构科技人才评价机制，不仅是破解当前评价困境的关键举措，更是确保科技人才工作始终服务于党和国家事业发展大局的制度保障。

2 科技人才评价机制变革的现实逻辑

2.1 破解“四唯”困境：党管方向的价值引领

“四唯”问题的本质是评价价值取向的偏差，其根源在于缺乏统一的方向引领与顶层设计，导致各评价主体过度追求短期量化成果。党管人才原则通过“管方向”，为科技人才评价提供统一的价值引领：一是明确评价的“国家战略导向”，将“服务科技自立自强、解决‘卡脖子’技术问题”作为评价的核心目标，引导评价主体关注科技人才的原创性成果与战略贡献，而非单纯的论文、职称；二是制定顶层政策破除“四唯”，2021年中央人才工作会议上，习近平总书记进一步强调要加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系，为破解“四唯”提供了政策依据；三是监督评价过程纠偏，通过党组织的监督作用，及时纠正评价中“重数量轻质量”“重短期轻长期”的倾向，确保评价不偏离正确方向。

2.2 解决评价主体单一：党管协调的多元整合

传统科技人才评价以政府部门、高校、科研院所为主要评价主体，市场主体与社会力量参与度低，导致评价结果与市场需求、社会价值脱节。党管人才原则通过“管协调”，整合多元评价主体，构建“党管协调-多元参与”的评价格局：一是统筹政府与市场主体，在党的协调下，推动企业、行业协会等市场主体参与科技人才评价，将“成果转化效益”“市场认可度”纳入评价指标，使评价更贴合市场需求；二是引导社会力量参与，支持社会组织、第三方评价机构开展科技人才评价，通过党组织的指导，确保评价的客观性与公正性；三是建立多元协同机制，在党的领导下，明确政府、市场、社会等评价主体的职责与分工，形成“各司其职、协同配合”的评价体系，解决评价主体单一的问题。

2.3 完善分类评价不足：党管统筹的精准施策

科技人才类型多样（基础研究人才、应用研究人才、技术开发人才、科技服务人才等），不同类型人才的创新规律与价值体现差异显著，传统“一刀切”的评价方式难以适应需求。党管人才原则通过“管统筹”，推动分类评价的精准落地：一是统筹制定分类评价标准，在党的顶层设计下，针对不同领域、不同类型科技人才，分别制定评价标准；二是统筹资源保障分类评价，通过党组织协调，为不同类型科技人才评价提供必要的资源支持；三是统筹评价结果分类应用，根据不同类型科技人才的评价结果，制定差异化的培养、使用、激励政策，实现“精准评价、精准施策”，解决分类评价不足的问题。

3 科技人才评价机制变革的理论内涵

3.1 科技人才评价变革是党管人才的内在要求

党管人才是马克思主义人才观的当代发展。马克思主义唯物史观强调人的主体性价值，将人视为“最活跃的生产力要素”和推动社会进步的核心力量。中国共产党深刻把握马克思主义人才观的精髓要义，创造性地将人才治理纳入国家治理体系现代化框架，提出党管人才原则。党管人才的优势在于，激发人才创新创业活力，以党的初心使命凝聚人心，以科学理论感召引领方向，引导人才同心向党、报效祖国，彰显了党对人才发展规律的深刻把握。

马克思主义人才观是党管人才原则的理论源头，也是科技人才评价机制变革的根本遵循。马克思主义认为，人是生产中最具决定性的力量，人才作为“具有专门知识和技能的劳动者”，是推动社会生产力发展的核心要素。马克思在《资本论》中强调，“劳动过程的简单要素是：有目的的活动或劳动本身，劳动对象和劳动资料”，而人才的劳动能力直接决定劳动过程的效率与质量。

坚持党管人才原则，最根本的就是坚持党的领导。党管人才的优势就在于，中国共产党着眼于实现中华民族伟大复兴的奋斗目标，谋篇布局人才事业，深情关切人才福祉，深刻把握事关人才工作的根本性、方向性和全局性问题。党在人才工作上发挥着把方向、谋大局、定政策的政治优势，为人才发展构建了开放包容、充满活力以及有利于培养和弘扬科学家精神的生态系统，使人才在开放、协同、包容、鼓励探索的环境中充分激发潜能、脱颖而出。

党管人才原则将马克思主义人才观与中国实际相结合，在新时代实现了进一步发展。习近平总书记指出，“要坚持党管人才，坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，深入实施新时代人才强国战略”，这一论述为科技人才评价机制变革提供了根本方向。从理论内涵上看，党管人才视域下的科技人才评价，本质是马克思主义人才观中“人才服务于社会发展”理念的当代实践：评价不再局限于对人才个体能力的判断，更强调人才与国家战略需求、社会发展目标的契合度，将“人才价值”与“国家价值”“社会价值”统一起来，实现了马克思主义人才观在评价领域的深化与发展。

3.2 科技人才评价是科技治理理论的重要内容

科技治理是国家治理体系的重要组成部分，中国特色科技治理理论以“党的领导”为根本特征，强调党对科技工作的全面领导，实现科技资源的高效配置与科技事业的健康发展。科技人才评价机制作为科技治理的核心制度安排，其变革是中国特色科技治理理论的重要实践载体。

党管人才视域下科技人才评价机制变革，从理论上丰富了中国科技治理理论的内涵：一方面，它明确了“党在科技人才评价中的领导地位”，即党通过制定评价政策、把握评价方向、监督评价过程，确保科技人才评价不偏离“服务科技自立自强”的核心目标，解决了传统评价中“方向模糊、碎片化”的问题，体现了中国特色科技治理“集中力量办大事”的优势；另一方面，它构建了“多元协同的评价治理体系”，在党的领导下，整合政府部门（如科技部、教育部）、科研机构（高校、科研院所）、市场主体（企业、行业协会）、社会组织等评价主体，形成“党管方向、多元参与、协同共治”的评价格局，突破了传统评价中“政府单一主导”的局限，实现了科技治理主体的多元化与治理过程的协同化，进一步完善了中国特色科技治理理论的体系架构。

3.3 党管人才是科技人才评价变革的价值取向

价值取向是人才评价机制的“灵魂”，决定评价的指标设计、方法选择与结果应用。传统科技人才评价机制之所以存在“四唯”问题，核心在于价值取向的偏差——过度强调“量化指标”与“短期成果”，忽视了科技人才创新的“长期性”“复杂性”与“原创性”，导致评价导向与科技人才成长规律、科技创新规律脱节。

党管人才视域下科技人才评价机制变革，本质是对人才评价价值取向的根本校准，即将评价的价值取向从“短期化、量化化、单一化”转向“长期化、质量化、多元化”，具体体现为三个维度的价值重塑：一是坚持“创新导向”，以“是否推动科技创新、是否服务重大科技项目”为关键评价标准，重点关注人才的原创性成果、关键核心技术突破、成果转化效益等，而非简单以论文数量、职称等级衡量；二是坚持“以人为本”，尊重科技人才成长规律与科技创新规律，根据不同领域（基础研究、应用研究、技术开发）、不同阶段（青年人才、中年骨干、领军人才）科技人才的特点，制定差异化评价标准，避免“一刀切”；三是坚持“公平公正”，在党的领导下，建立透明、规范的评价程序，破除身份、学历、单位等壁垒，确保评价过程的公开性与评价结果的公正性，营造“不拘一格降人才”的良好环境。这种价值取向的校准，使科技人才评价回归“服务人才成长、激发创新活力”的本质目标，符合党“以人民为中心”的发展思想，也为科技人才评价机制变革提供了价值支撑。

4 科技人才评价机制变革的实践进路

4.1 强化党建引领：筑牢评价机制变革的政治根基

科技人才评价机制优化是完善科技创新治理、激活科研人才创新动能的关键举措，强化党建引领，构建系统化、规范化的科技人才评价改革实施体系，可有效破解传统人才评价碎片

化、同质化、形式化等问题。

首先，健全“党委领导、人事部牵头、科研部协同”的评价格局。明确各单位党委的主体职责，单位党委需将科技人才评价机制变革纳入人才工作总体部署，定期研究评价改革中的重大问题；强化人事部门的牵头协调职责，督促科研部门制定分类评价标准、组织开展评价、总结经验与评价标准优化等，确保评价改革落地见效。

其次，完善“顶层设计+专项试点+评价标准”的评价体系。加强顶层政策设计，明确评价目标、基本原则、主要任务，为后续开展科技人才评价提供具体指引；推进专项试点探索，选择优秀青年科技人才开展评价试点，重点探索“破除四唯”“分类评价”“多元评价”的具体路径，为后续制定评价标准提供支撑；制定评价标准体系，分别拟定共性指标和发展指标，细化分类评价标准，避免“一刀切”。

第三，构建“过程监督+结果监督+反馈监督”的监督体系。加强评价过程监督，对评价过程进行全程监督，重点检查评价程序的规范性、评价主体的公正性、评价标准的执行情况。强化评价结果监督，建立评价结果公示制度，对评价结果进行公示，接受监督；同时，建立评价结果复核机制，对存在异议的评价结果，及时组织复核，确保评价结果的公正性。

4.2 优化指标体系：确立评价机制变革的核心导向

评价指标体系是科技人才评价改革的核心抓手，决定人才评价的价值导向与考核重心。构建分层分类、质量优先、奖惩分明的现代化评价指标框架，有助于摒弃传统评价同质化、唯量化的弊端。

一方面，坚持以人为本，依据人才层级构建差异化评价指标体系。结合科技人才成长阶段与能力层级，针对青年、拔尖、领军三类人才设置靶向性评价标准，实现精准化分类评价。另一方面，坚守质量优先导向，重构评价指标权重，破除“四唯”功利化评价倾向。适度弱化论文数量、影响因子、学历职称、奖项数量等传统量化指标权重，同时大幅提升原创性科研成果、关键核心技术突破、科技成果转化效益、学术口碑与行业认可度等质性指标权重，确立质量、贡献、价值三位一体的核心评价标准。

此外，增设否定性约束指标，建立科研评价负面清单。针对学术不端、科研造假、经费挪用、虚报成果及各类违法违纪行为，严格落实评价“一票否决”制度，强化科研诚信刚性约束，肃清科研风气，保障人才评价体系的严肃性、公正性与规范性。

4.3 创新评价方式：提升评价机制科学性与实效性

科技人才评价需采用“评价主体多元化+评价周期动态化”

模式，构建多元协同、动态长效的评价体系，切实提升人才评价的科学性与实效性。

在评价主体层面，建立四位一体的多元协同评价机制，破解单一主体评价的视角局限。一是主管部门合规性评价，不参与专业能力评定，实现合规监管与专业评价分离。二是市场应用性评价，将结果作为人才晋升、项目申报的重要依据，推动科研对接产业需求。三是群众认可度评价，通过调研分析、民主评议等方式考核人才行业影响力与团队口碑，保障评价公开透明。四是同行专业性评价，研判人才创新能力与原创贡献，全程严格保密，保障评价客观权威。

在评价周期层面，构建全周期动态跟踪评价机制，适配科技创新长期性、不确定性特征。短期跟踪（1-2年）聚焦青年人才与在研项目，动态跟进成长与项目进展，及时提供培育支撑。中期评估（3-5年）针对拔尖人才与重大项目，依托同行评议核验阶段性创新成果，动态优化资源配置方案。长期考核（5-10年）面向领军、战略型科研人才，重点考核长期科研积淀、成果转化价值与行业战略贡献，弱化短期成果权重，规避功利化评价对基础性、战略性科研创新的制约。

4.4 完善保障机制：确保评价机制变革的可持续性

科技人才评价机制的革新落地与长效运行，离不开系统化、立体化的保障体系支撑，必须不断完善保障机制，为科技人才评价改革的常态化、规范化推进提供全方位支撑。

首先，搭建专业化评价人才队伍，夯实改革专业支撑。评价队伍的专业素养直接决定评价工作质量与改革落地成效。需构建复合型评价人才培育体系，打造兼具科技认知、评价能力与政策素养的专业化队伍。通过常态化专题培训、跨领域学术交流、一线评价实践历练等多元路径，系统性提升评价人员的专业研判能力、制度执行能力与职业操守，从主体层面保障人才评价工作的专业性、规范性与公正性。

其次，重塑科学评价理念，凝聚改革思想共识。以党管人才根本原则为引领，深度宣讲科技人才评价改革的时代价值与战略意义，破除传统“四唯”固化评价思维。自上而下引导树立“质量为先、创新为核、贡献为本”的现代化评价导向，扭转重数量轻质量、重结果轻过程的功利化评价认知，为评价机制改革落地筑牢思想基础，统一改革实施逻辑与价值取向。

最后，培育宽容失败的创新文化，激活创新内生动力。科技创新具备长期性、探索性与不确定性特征，需建立容错型评价文化体系。明确将科研探索中的非主观性失败剥离出负面评价范畴，杜绝以阶段性失败否定科研创新价值。同时挖掘宣传科研创新典型案例，弘扬勇于探索、敢于突破的创新精神，营造“鼓励创新、宽容失败”的良好科研生态，充分释放科技人才的创新积极性与自主性，保障评价改革长效可持续推进。

5 结语

本文立足党管人才的根本遵循,从现实逻辑、理论内涵与实践路径三层维度,探究科技人才评价改革的内在机理。马克思指出“在一切生产工具中,最强大的生产力是革命阶级本身”,人才作为核心生产力,破除“四唯”桎梏、补齐评价主体与分类考评短板,正是顺应人才发展规律、盘活科创资源的

现实选择。这场改革根植于马克思主义人才思想,丰富了中国特色科技治理理论,重塑了人才评价的价值内核,实现人才发展导向同国家战略需求深度同频。习近平总书记强调,要摒弃“一把尺子衡量所有人”的僵化模式,加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的评价体系。科技人才评价改革非一蹴而就,唯有始终坚持党管人才原则,方能充分释放科研人才创新潜能,以科学完善的人才制度护航科技自立自强宏伟蓝图。

参考文献:

- [1] 马克思恩格斯文集(第1卷)(第5卷)[M].人民出版社,2009.
- [2] 陈艳艳,孙锐.创新驱动背景下地方重大科技引才工程中的人才评价问题研究[J].云南社会科学,2018,(04):59-64.
- [3] 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,2023,44(11):46-62.
- [4] 周远,乔一卓.把党管人才政治优势转化为青年科技人才发展优势[J].中国高等教育,2025,(12):21-25.
- [5] 马利.党管人才:实施人才强国战略的根本保证[J].求是,2004,(10):23-5.
- [6] 李璐.党管人才原则的理论内涵与实践要求[J].南京政治学院学报,2013,29(04):86-9.
- [7] 杨万文,李欢.简论党管人才原则的内涵及价值[J].社会主义研究,2013,(05):97-100.
- [8] 陈全明,王浚哲.马克思主义哲学视野下的科学人才观[J].中国人才,2008,(21):14-7.
- [9] 彭珍,贺德方,彭洁,et al.以质量为导向的科技人才评价发现机制研究[J].科技管理研究,2015,35(09):53-5+61.
- [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,(02):158-67.
- [11] 坚持党管人才原则整合人才工作资源[J].中国人力资源开发,2006,(09):37-8.