

评价机制对青年人才成长的影响及相应对策

——以西部地方高校为例

赵婧

桂林理工大学人事处

摘要:当前,青年人才发展面临着职业规划不清晰、晋升路径狭窄、成长空间有限、发展压力较大等困境,使得高校在青年人才培养中也面临着“难引进、难培育、难留住”“不断引进、不断流失”尴尬境遇。本文中,笔者以西部地方高校为例,从人才评价视角切入,重点研究分析人才评价机制对青年人才成长的影响和作用,分析青年人才评价机制现状、主要存在问题,并提出优化评价机制助力青年人才发展的相应对策。

关键词:评价机制;青年人才;对策;西部;地方高校

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2024.01.151

近年来,国家和各地方政府先后出台“破四唯”、科技人才评价改革试点等一系列指导性文件和政策规定,吹响了为青年人才“松绑”“减负”“护航”“鼓劲”的冲锋号。当前,国家和各地方的评价改革政策有的还未完全落到实处,激励青年人才发展的政策利好有的还停留在规划上、纸面上,因此,本文中,笔者围绕如何让广大处于创新创业黄金期的青年人才心无旁骛地投入科学研究和教育教学,实现快速成长?如何持续深化人才发展体制机制改革,让国家、政府、用人单位、青年人才分别扮演好各自的角色?如何以评价机制改革为牵引,推动破除青年人才成长的现实困境、制度困境?为青年人才发展解决实际困难,让他们能够安身、安心、安业?等几个问题开展研究,进一步厘清评价机制改革中的谁来评、怎么评、评什么等一系列问题,通过进一步优化评价机制,为青年人才打头阵、当先锋助力,为破解发展的桎梏、成长的烦恼提供解决对策。

一、地方高校青年人才发展现状

青年人才储备始终是影响高等教育发展的最关键因素。近年来,随着国家大力实施高等教育综合改革试点,加快建设中国特色、世界一流的大学和优势学科等,借力“中西部高等教育振兴计划”“中西部高校基础能力建设工程”“中西部高校综合实力提升工程”等支持政策,西部地区高校占据我国高等教育的“半壁江山”,办学实力和人才队伍建设水平都有大幅提升,这些发展举措对提升西部地区高校青年人才培养水平发挥了积极作用,也取得了明显效果,在一定程度上改善了这些高校青年人才的发展环境和所需的资源条件。比如,根据教育部、科技部等公布数据显示:近年来,我国教师总数至2021年增长到1844.4万人,增幅达26%,西部高校教师数据也有所提升,但增幅较东部高校差距

有增大趋势;根据《第四次全国科技工作者状况调查报告》,2018年我国科技工作者平均年龄为35.9岁,年轻化和高学历化趋势日趋明显。但是我国R&D人员主要集中在东部地区,西部12省占比仅为12.7%,R&D人员、尤其是青年人才更加偏少。随着西部各省市和高校陆续推出一系列各级各类青年人才培养项目,助力青年科技人才在很多领域成为攻坚克难的排头兵,让他们在西部高等教育事业高质量发展中发挥着越来越重要的作用。

二、青年人才发展面临的评价挑战

新时期,这些青年人才主要集中在我们常说的80后、90后,甚至00后,他们面临着“中国速度”“中国奇迹”“中国之治”的最好发展时期和建功立业的良好机遇期,青年人才会表现出较强的自主意识,更加注重自我意志的表达,渴求更加舒适、独立的创新环境和工作氛围,喜欢自我指导和管理,在确保有良好的物质保障基础上,还需要充分的自身价值体现和社会公众认可。

基于高校青年人才自身的特点,结合当前西部地方高校青年人才队伍建设现状,笔者认为目前青年人才,尤其是西部地方高校青年人才在发展过程中面临的评价方面挑战,主要包括以下几个方面。

(一)思想认识方面的问题。破除“唯学历”“唯文凭”等顽瘴痼疾是对“不拘一格降人才”评价导向的强烈渴求。当前,西部地方政府或高校都还或多或少存在“看帽子”“数帽子”“找帽子”的惯性思维,不能正确看待青年人才的发展潜力潜能与人才周期成长发展的关系,对破除“唯帽子”重要性的认识还有待提高;存在唯学校“出身论”的“第一学历”概念,对青年人才还追溯到“第一学历”去评价,导致形成“唯文凭”的倾向性升级。

(二) 评价导向方面的问题。青年人才评价体制具有很强的“指挥棒”和“风向标”作用，对充分激发科研人员创新活力至关重要。各高校对建立以创新价值、能力、贡献为导向的青年人才评价导向的把握不够到位。评价导向更多地建立在立足高校发展需要的基础上构建的导向指标，与服务地方经济社会发展的需求不够匹配，高校人才评价政策与产业发展、科技创新不够贴合，最直接的反映就是青年人才在开展创新中出现一些科技成果“多而不精”“不接地气”“成熟度低”和转化实施情况不理想等问题，或者青年人才受绩效考核、职称评聘等“硬指标”约束，在自己的“黄金”发展时期都在全力地“拼论文”“拼应试”“拼任务”，在职业发展过程中逐渐偏离企业的认可和产业的需求。

(三) 评价方式方面的问题。过去高校青年人才评价存在着较多的“一刀切”现象，比如之前的“四重四轻”（即：重学历，轻能力，重资历，轻业绩，重论文，轻贡献，重数量，轻质量），西部地方高校在“破四唯”上迈出了第一步，但是“立新标”试点期的成效不够显著；评价标准不够科学、完善或者不够确定，尤其是对一线青年人才的正向激励不够、倾斜不够；评价的方式方法相对粗疏，对“破四唯”之后“立”什么的问题把握不够，有的简单的摒弃SCI论文，或者机械地替换为同行评议，对科研文化、科研诚信、科研能力等方面的兼顾不够，导致在青年人才评价方面出现创新使命定位、科研价值树立等方面出现连锁问题反应。

(四) 评价机制方面的问题。当前国家在推进人才评价改革方面主要以专项性、政策性文件或行动进行，没有出台权威的人才评价相关法律法规，也没有形成科学系统的包括评价标准、评价工具、评价模式、评价监督等环环相扣的健全机制；存在一些高校盲目追求短期内青年人才队伍建设水平的快速提升，功利性地追求人才的科研成果产出，忽略青年人才的客观成长规律和科研规律，导致在评价的科学性和准确性方面出现问题；存在一些高校使用固定的模式化思维开展人才评价，评价机制不够稳定完善，相关制度修订较为频繁，导致评价机制出现随意性和较多的主观性，在一定程度上助长了学术腐败问题。

(五) 政策落地方面的问题。从目前西部各地方实践情况看，有的地方政府或高校在推进人才评价改革过程中还有一些问题，比如我们常说的“三多三少”问题，包括套用试点文件的规定动作多、自选动作少，没有较好体现地方发展实际需求，不能很好贴合当地青年人才队伍发展需求；注重共性多、凸显特色少，有的地

方简单粗放地使用“拿来主义”，总想能在国家大的评价体系中“对号入座”，在推进改革中创造性举措偏少；制定宏观制度多，细化落实举措少，尤其是地方政府部门对高校的评价改革工作存在要求多、指导少的问题，使得高校在找依据和难创新之间摇摆不定，出现政策落地“最后一公里”不通畅的问题。

(六) 外部环境方面的问题。当前“双一流”高校建设高要求和各类社会评估机构助力推动等内外部因素共同作用下，论文、项目、奖项、人才帽子等数据排行的关注度还非常高，各高校的客观需求也比较强，导致西部高校在开展青年人才评价时会出现一些非理性的判断理念和方式，助长了个别青年人才出现急功近利、浮躁浮夸的风气，真正健康良好的学术氛围还有待进一步加强。

三、以评价改革助力青年人才发展的主要对策

2021年12月，习近平总书记在《求是》杂志发表《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》重要文章，深刻指出要“坚持深化人才发展体制机制改革，破除人才培养、使用、评价、服务、支持、激励等方面的体制机制障碍，破除“四唯”现象，向用人主体授权，为人才松绑，加快形成有利于人才成长的培养机制、有利于人尽其才的使用机制、有利于人才各展其能的激励机制、有利于人才脱颖而出的竞争机制。”当前，西部地方高校在“破四唯”评价改革中已经取得可喜进展，但是“立新标”的路还比较长。围绕青年人才评价改革“评什么”“谁来评”“怎么评”等核心，笔者建议西部地方高校要在继续做好人才评价改革探索基础上，紧扣新时代人才队伍建设目标，坚持破立并举、以立为本原则，进一步解放思想、改革创新，抢抓国家和地方政府出台的各项试点改革政策机遇，统筹推进人才评价体制改革，力求把改革的政策红利变成发展动力，真正让人才评价改革的“黄金政策”发挥出最大的“黄金效益”。

(一) 在青年人才评价认识方面要持续解放思想。人才评价是推动和引领青年人才成长的“风向标”“助推器”。西部地方高校要以更加强烈的问题意识，抓住评价改革中的重大问题、关键问题，进一步研究思考，找出答案，着力推动解决人才评价改革中面临的突出矛盾和问题，着力打破阻碍青年人才发展过程中唯学历、唯论文、唯资历、唯奖项的“坛坛罐罐”，更加注重青年人才评价的实践性、创新性；要做到对英雄不问出处，进一步打破对青年人才户籍、地域、身份、人事关系等方面的种种限制，推动青年人才有序流动、合理配

置；要做到真正以创新价值、能力、贡献为导向评判青年人才，更加务实地采用人才的能力值、贡献值、经验值，打破“领域偏见”“门槛偏见”“职业偏见”，最大限度地凝聚青年人才参与评价改革的共识和助力创新驱动发展的合力。

（二）在青年人才评价导向方面要更加科学精准。人才评价要坚持以高质量发展为牵引，精准对接产业需求，结合产业转型升级需求，围绕新技术、新业态发展，指导地方高校大力实施“贡献机制”“举荐机制”“薪酬机制”“揭榜挂帅机制”等，把青年人才的能力、业绩、贡献等作为人才评判标准，推动人才“教研链”与“产业链”精准对接，以“人才链”赋能“产业链”，为西部产业现代化释放更大的创新驱动动力；要探索以市场化为导向的青年人才评价改革，更加突出地方企业、需求市场的评价主体作用，地方政府要积极搭建校地、校企的联动评价桥梁，进一步强化市场认可、行业通行在青年人才评价中的重要性和占比，同时积极引入企业对人才评价导向的激励保障举措。

（三）在青年人才评价标准方面要定性定量相结合。要不断健全地方高校落实人才分类评价标准，结合高校发展实际实施分类评价，严格落实师德师风第一标准，将青年人才的政治素质和师德师风作为首要考核条件，实行“一票否决”，强化前置审查，引导青年人才大力弘扬教育家精神，牢固树立底线意识；要加强岗位分类聘用考核，细化人才专业分类，对不同岗位、不同学科分别制定不同的评价标准，围绕提高服务国家战略和经济社会发展能力，重点强化基础研究人才、应用研究人才和应用开发人才等青年人才培养，为相关领域的优秀青年人才打造破格晋升职称、晋升职务、晋升岗位、提高待遇的绿色通道；要健全定量评价指标制定和实施机制，特别是评价方法和程序的精细化设计，对显性的评价要全方位引入专业的同行评议，对隐性的评价要用完善的评价程序和机制进行规范，发挥硬性指标与软指标相结合的放大效应。

（四）在青年人才评价机制方面要不断健全。要建立健全地方高校青年人才的中长周期评价机制，对青年人才葆有“十年不鸣”、静待“一鸣惊人”的诚意和耐心，遵循不同人才成长发展的客观规律，适当延长基础研究人才、青年科技人才评价周期，尤其是对投入大、周期长、回报慢的领域，实行更加贴合青年人才发展实际的低频次、中长期的考核机制，鼓励青年人才持续研究、长期积累；要科学合理配置青年人才培育资源，从

制度层面入手，明确项目不能重复申报、帽子不能重复戴，为青年人才项目留足资源、给足配套，避免赢者通吃的“马太效应”，较好解决多头享受、重叠资助、资源过度集中等问题；要科学合理运用人才评价结果，建立健全青年人才评价结果的区域、部门共享机制，避免多头评价、频繁评价、重复评价人才等问题；要建立评价考核与退出机制相结合的模式，既防止一评定终身，避免评、用脱节问题，又力求实现青年人才评价与培养、使用、激励、约束各环节的有机结合。

（五）在青年人才评价监督方面要更加规范。在深化西部地方高校人才评价过程中，地方政府和各高校要不断加强评价的监督体系建设，扩大人才、社会、行业和企业参与度、监督力度；要进一步加大评价监督的信息公开力度，将公平、公开、公正贯穿青年人才评价全过程，及时公布评价标准、评价程序、评价结果等，确保评价程序的规范运行；要保持评价监督的投诉举报渠道便捷畅通，及时公布投诉举报方式，对在评价过程中出现的违纪违规违法问题，严格按照有关规定予以处理，更好地促进青年人才评价的客观公正；要进一步加强人才评价教育引导和督促指导相结合，地方政府要从全局角度，组织开展督促检查的专项指导，同时指导高校不断健全自身监督监管和自查自纠的运行体制，充分发挥高校开展青年人才评价的主体作用，确保国家和地方政府各项改革举措落地见效。

参考文献

- [1] 沈克正. 建立与完善人才评价机制[J]. 《中国石油大学学报(社会科学版)》, 2016年第32卷第6期
- [2] 崔平毅, 居占杰. 地方高校高层次人才评价机制研究[J]. 《河南工业大学学报(社会科学版)》, 2017年第13卷第5期
- [3] 雷忠. 高校人才评价的若干思考[J]. 《华中农业大学学报(社会科学版)》, (总80期)2009(2)
- [4] 董海涛. 高校青年人才成长的困境及对策分析[J]. 《山西高等学校社会科学学报》, 第23卷第5期
- [5] 顾淑红. 西部民族地区高级紧缺专业人才的思考[J]. 《文化建设》, 2006.12

作者简介：赵婧，1983年10月出生，女，汉族，内蒙古人，硕士研究生，助理研究员，主要从事法学和高校人事人才管理。

项目资助：广西中青年教师基础能力提升项目（原广西高校科研项目）“广西高校高层次人才引育的瓶颈与对策研究”（2020KY06044）