**077关于创新人才评价制度的建议**

倪晓军

 一、理由

人才是我国成为社会主义强国，实现中华民族伟大复兴的重要引擎。我市的高水平高层次的创新人才和技术人才却一直十分紧缺。为了改变人才匮乏现状、推进人才队伍建设，创新人才评价制度、建立人才评价体系迫在眉睫。

我们在生活工作中常常会遇到人才“评什么”、“怎么评”、“怎么管”的问题。人才评价存在唯学历、唯论文、唯外语、唯经验，标准设置单一、不科学的问题。

二、建议、办法和要求

**（一）制定科学人才评价标准**

对人才进行审核评价做到多角度、差异化，侧重职业操守、工作贡献、专业技术等评价因素，不同领域、不同岗位的人才有针对性的制定特色评价指标。为推动社会的思想品德建设，建设社会工作良好风气，思想道德应成为人才评价的首要标准，对于具有严重失德行为的人才不建议企业单位录用、不可评高级职称。根据国家和单位发展要求和政策，对评价标准做到动态更新、灵活调整。另外，对有重大贡献的紧缺型高水平人才可以设置特色评价标准和评价机制，以鼓励他们继续认真工作，做出贡献。

1. **拓展人才评价考核方式**

为解决传统的评价主体单一、评价方式雷同、重复频繁评价等问题，我们应该增添评价主体，主要以传统的行业评价为基础，增添社会、市场等评价主体，重视操作能力和实际贡献。根据不同行业、不同岗位人才的发展变化规律，制定不同的人才评价周期，更好地促进人才的积累。针对人才评价过于频繁、评价方式过于繁琐以致影响他们日常工作的情况，我们做到统一评价结果多单位多职称共享，灵活采取理论考试、面试、自我述职等考核测评方式。

**（三）建立人才评价管理体系**

首先政府应鼓励高级人力资源评价机构的建立，对其进行严格的监管，对于具备条件的人才评价机构，适当给予人才评价工作权限。政府还应该建立统一的人才评价标准和人才评价流程，建立公平公正公开的测评工作环境，促使人才评价工作向市场化、社会化、标准化、可信化转变。在进行人才的管理服务时，坚持党的领导核心地位，由党组织总揽大局、统筹协调，尊重用人单位的评人用人自主权，增加各个评价主体之间的交流合作，打破地域、行业、国籍限制，提高工作效率，畅通人才评价管理服务的流程。