

科技评价改革典型案例集

科技部监督司

2023年12月

目录

第一部分 科研院所案例.....	1
案例 1: 中国科学院上海药物所.....	1
案例 2: 山东省农科院.....	5
第二部分 高校案例.....	9
案例 3: 北京航空航天大学.....	9
案例 4: 华南理工大学.....	14
案例 5: 上海交通大学.....	18
案例 6: 清华大学.....	21
案例 7: 中国科学技术大学.....	24
案例 8: 广东工业大学.....	27
第三部分 新型研发机构案例.....	30
案例 9: 北京脑科学与类脑研究所.....	30
第四部分 科技类社会团体案例.....	33
案例 10: 中国数学会.....	33

第一部分 科研院所案例

案例 1：中国科学院上海药物所——深化评估评价改革，激发创新创业活力

【改革要求】

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》提出，健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价体系。党的十八大以来，党中央高度重视科技评价改革工作，习近平总书记多次强调，广大科技工作者要把论文写在祖国的大地上，把科技成果应用在实现现代化的伟大事业中。2021 年中央人才工作会议上，习近平总书记再次强调要完善人才评价体系，加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系，形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价体系。

【基本情况】

中国科学院上海药物所作为我国重要的创新药物研究基地之一，旨在以“出原创新药”和“出引领技术”为目标，解决我国生物药研发和产业发展“卡脖子”的问题。为了打破长期以来评价体系以“出论文”为导向，不利于“出新药”的困境，上海药物所将临床批件、新药证书与职称评定挂钩，基础研究人员、

应用基础研究人员、技术支撑人员、技术转化人员均有晋升机会。同时，采取了一系列促使成果转化的举措，并以市场效能检验和考核创新创业成果，科技研发和创办生物技术公司成为科研人员可选择的发展路径，让科研人员真正贴近了市场、贴近了产业，投身到国民经济主战场。

【具体举措】

代表性：强调评价成果质量和价值，发挥评价激励作用，引导科研人员聚焦主责主业。

1. 实行分类评价。岗位聘任评审中，注重评价不同类型人员的代表性成果，突出成果质量、价值和经济社会发展的实际贡献。注重市场和客户认可，新药研究人员的评价围绕“出新药”目标，将临床批件、新药证书与职称评定挂钩，基础和应用基础研究以解决重大问题和发展关键技术为准则，技术支撑人员以提供优质服务为准则，不唯“论文”“项目”和“帽子”。

2. 优化团队评价。通过团队评价体现对领军人才的个人评价，从本研究领域实际出发，进一步优化了课题组评价办法。包括：定量评估和定性评估相结合；设置合理的五年评估周期；科学设置评价指标，评价新药、转让、服务、专利、论文等真正的成果产出而非资源获取情况，鼓励出新药、高水平论文、成果转移转化、协同创新与多学科合作；由学术委员会固定履行评估专家组职能。

3. “评用结合”发挥激励作用。考虑到新药早期探索性项目

风险很高、成功率低，申请国家项目可能很难结题，上海药物所围绕新药创制需求的基础研究、药物研发新方法和新技术发展、针对重大疾病的新药创制等方向自主部署科研项目，通过动态评估课题价值，决定继续研发或重新立项，允许失败，减轻科研人员压力，营造包容创新的科研环境。同时，开辟内部优秀人才上升通道，内部公开选拔符合要求的学术带头人组建新课题组，打破内部人才培养的“玻璃天花板”，充分调动本土青年人才的积极性。此外，上海药物所将科研成果转化收益作为激励手段，项目负责人可根据课题组实际需求及团队成员贡献分配经费，兼顾科研人员积极性和科研工作可持续发展，并对取得临床批件、新药证书的团队及个人给予奖励。

4. 引培并举破除“四唯”倾向。在人才遴选时重点关注候选人新药创制综合优势，对重要岗位实行“一事一议、一人一策”。完善岗位晋升标准，不将英语、专利、计算机水平作为人才评审的限制性条件，对工程技术类人员及实验技术类人员无论文硬性要求。

【应用场景】

科技人才评价、科技成果评价

【典型意义】

中国科学院上海药物所聚焦基于疾病机制研究的新药发现、药物研发新方法新技术，坚持人民健康和产业发展的需求导向，通过推行代表性成果评价、完善团队评价机制、优化科

研成果转化收益分配机制等一系列改革举措，在解决科研人员分类评价问题、新药研发人员“学术晋升”通道问题、内部人才培养“玻璃天花板”问题以及进一步激发科研人员创新创业活力问题等方面探索出了一套行之有效的做法，科研人员创新能力得到了充分释放。

案例 2：山东省农业科学院——坚持破立并举，出台破除“四唯”十条意见

【改革要求】

党中央、国务院高度重视科技成果评价改革工作，习近平总书记多次作出重要指示，要求“加快实现科技自立自强，要用好科技成果评价这个指挥棒，遵循科技创新规律，坚持正确的科技成果评价导向，激发科技人员积极性。”《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》《关于开展清理“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》等文件提出，突出品德、能力、业绩导向，克服唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项倾向；支持用人单位健全科技人才评价组织管理，根据单位实际建立人才分类评价指标体系，突出岗位履职评价。

【基本情况】

2020 年，山东省农业科学院提出《关于破除“四唯”十条意见》，核心可以归纳为两点，一是明确论文发表和授权专利一律不再奖励，二是规定 9 种可直接竞聘正高岗位的条件。2023 年，山东省农业科学院在项目评审、人才评价、成果转化等改革基础上，持续深化以科技成果评价为基础的科技评价改革，出台了《山东省农业科学院科技成果评价改革实施意见（试行）》，创新科技评价方式，逐步构建完善的科技成果评价体系。

【具体举措】

代表性：突出业绩贡献，坚持“谁用谁评”原则。

1. 评价标准突出面向经济社会主战场。十条意见旨在突出科学精神、创新质量、服务贡献，坚持不唯论文、不唯奖励，以科技成果产生的影响、实际贡献和应用效果为评价导向。实行“定量定性相结合”和“大代表作”评价方式，对在生产中得到广泛应用的技术和得到转化的成果、专利、品种等，在评价中提高打分权重，引导科研人员树立“顶天立地、科技为民”的科研价值观，坚持到生产主战场上去实现人生价值，把论文写在大地上。

2. 岗位聘用突出业绩贡献。建立以业绩贡献为导向的评价制度，明确突破行业科技领域“卡脖子”关键技术、科技成果转化效益高、创办科技型企业年产值高、创建乡村振兴模式样板或管理服务创新形成模式样板、长期扎根乡村振兴一线的突出贡献人员，可直聘四级及以上研究员，为取得突出业绩的人才建立岗位晋升绿色通道。

3. 科技成果实行分类评价。山东省农业科学院出台了《科技成果评价改革实施意见》，按照成果性质和特点，分基础研究、应用研究和技术开发与产业化三类，按照成果创新性、市场价值和实际贡献，采用不同的主要代表作定量评价指标和创新贡献、创新影响力的定量+定性评价指标，实现对科技成果的科学客观分类评价。对基础研究成果突出科学价值，实行代表作评价，突出从“0到1”的原创性突破创新；对应用研究成果突出技术价值，实行研究创新性、领先性及转化前景评价，突出从“1到100”的研发应用价值；对技术开发与产业化成果突出经

济价值，实行产业应用、实际贡献评价，突出从“100到100万”的产业化程度。

4. 评价主体更加多元化。打破科研专家为主的惯性评价思维，评价主体采用“谁用谁评价”原则。申报省级以上科技计划、人才、平台项目和科技奖励，委托省级以上学会、协会或有资质的高校院所评价；申报院内科技计划、人才、平台项目和科技奖励，由院相关部门负责组织实施；进行成果转让、技术转移、实施许可、作价出资的成果，成果所有人（单位）与涉农企业、家庭农场、农业合作社等意向方共同商讨决定评价主体。

【应用场景】

科技成果评价、科技人才评价

【典型意义】

山东省农业科学院较先出台的“破四唯”实施细则，意味着一种更加科学的指挥棒的形成，人才考评不再唯论文和专利，尤其是简单比较论文级别和数量，而是要看其实际的质量和影响，突出同行评价的作用，避免以往简单依赖第三方评价工具的做法；同时拓展人才评价的途径和方法，使各方面人才都有机会发挥优势、脱颖而出。这一做法重“破”更重“立”，突出“一票肯定”，鼓励科技转化和科技为民，为潜心科研、服务社会的优秀人才提供岗位竞聘的绿色通道。

第二部分 高校案例

案例 3：北京航空航天大学——开展人才分类评价，坚持量质并举、以质为先，推行代表作评价制度

【改革要求】

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》提出“健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价体系”。《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》《关于破除科技评价中“唯论文”不良导向的若干措施（试行）》等文件均提出，全面推行代表作评价制度，突出代表性成果的质量、贡献以及影响。

【基本情况】

北京航空航天大学率先启动教师队伍分系列改革，并于 2019 年开始实施代表作评价，已经应用于职称评审、教师招聘中，目前正在绩效考核和岗位评聘中推行。

【具体举措】

代表性：规范完善代表作评价制度。

1. 建立了教研、教学、研究、实验和管理服务五大发展系列。每个系列均明确了职责定位，重构了独立的评价体系和发展路径。其中教研系列强调教学与科研并重，实行严格的外审机制；研究系列评审支持重大科研团队建设，积极发挥科技领军人才在团队

人才评价中的作用。

2. 科学设立科研评价指标。先后制定修订职称评审实施办法、职称直评直聘工作实施细则，强化师德师风第一标准要求。突出以质量、贡献、影响为主的评价导向，将学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况等作为核心评价内容，对不同类型的科研工作分别建立各有侧重的评价路径，建立多元化评价体系。对于基础研究，明确论文是成果产出的主要表达形式，坚决摒弃“以刊评文”，依托权威第三方同行评议，重点评价论文的创新水平和科学价值；对于应用研究和技术创新，重点评价对解决生产实践中关键技术问题的实际贡献；对于科技成果转化，突出转化效益、社会服务等方面，评价指标包括横向科研项目及到账情况，科技开发合同，具有战略性、前瞻性、高技术壁垒、国际竞争力的高价值专利及其组合，创办企业等。

3. 实行以代表作为主的多元化评价机制。

(1) 职称评审材料：业绩综述（包括教学和科研工作，1500字）+5项代表性成果及其小综述，仅需用50字描述代表作的创新性和贡献，刊物水平、影响因子均不要求填写。

(2) 代表作类型：学术论文、科研项目、已经转化的专利、软件、专著、科研成果应用情况、科研成果获奖、教改论文、教改项目、教学奖励、指导学生情况、决策咨询报告、起草的政府文件（有批示或应用证明）、政策报告、技术标准、技术应用证明（地市级、厅局级证明）、教材、在校内外各类组织机构和学术团

体等担任职务、参与管理服务工作情况等。

(3) 代表作认定：代表作细分为 A 类（高水平）、B 类成果。由学校和学院共同制定认定标准（如哪些属于顶刊，由学院各自根据学科特点来确定）。设置了理科、文科、医工板块等大类，通过切分指标、单独设置标准、同行评价等方法，解决不同学科难以比较的问题。学校内部认可共同一作贡献，导师二作（其学生为一作时）也视同第一作者，2022 年起校级层面不要求标注第一作者。A 类代表作要求是第一作者。

(4) 评审方式：对评价标准、制度文件进行全校宣贯，建立了约 130 人的高质量评委专家库。提前半天由 2 人抽取 11 或 13 位专家。通过设置投票规则决定淘汰率，每一场有指标要求（如 20 人中过 10 人）。分成 9 大学科组进行评审，评审一次有效期 3 年，减少评审成本。

(5) 特殊情形：一是在 7 个校内科技人才特区中设立了单独指标。二是对思政教师评审实行职称评审“三单”制度（单设评审委员会、单独指标、单独评审）。

4. 创新职称评审机制。

(1) 科学设计各系列职称评审指标，分系列投放，分系列使用。适度下放职称评审权限，激发学院办学活力。

(2) 对留学回国人员中的优秀人才、国内外特殊人才等，采用直评程序进行引进评聘和职称评审；取得重大成果或者作出突出贡献的人员，可破格申报职称。

【应用场景】

科技成果评价、科技人才评价

【典型意义】

针对高校人才评价中分类评价、代表作评价如何评、怎么评等问题，北京航空航天大学探索建立科研人员五大发展系列，根据各系列评价重点科学设置评价指标，并对代表作评价的成果类型、成果认定、评价方式和流程等进行了界定和探索，对科研单位完善内部科技评价制度和方法具有重要的参考意义。一是破除了对论文数量、影响因子等论文指标的依赖，突出成果的质量、贡献和影响，是落实“破四唯”要求的重要举措。二是建立科研人员五大发展序列并对各序列单独设置评价重点和指标权重，保障了不同学科、学科不同方向的差异和特点，对推进分类评价改革具有重要启发和参考。三是对代表作类型、认定、评审方式等进行了具体界定，对其他院校实行代表作成果评价制度具有重要的借鉴和参考意义。

案例 4：华南理工大学——建立健全分类评价体系，创新人才考核机制

【改革要求】

《深化新时代教育评价改革总体方案》《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》和《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》等文件提出，分类健全人才评价标准，改进和创新人才评价方式，改革科技人才评价制度，健全教育人才评价体系，科学客观公正评价人才，让各类人才价值得到充分尊重和体现。

【基本情况】

华南理工大学不断深化人才评价体制机制改革，稳步推进教师队伍“1+4”评价体系建设。强化过程评价，构建多主体多维度评价，充分发挥校院两级评价主体的能动性。全面实施新聘教师岗位聘用“一院一策”，充分尊重学科、学院的差异性，不断完善人才引进评价，面向世界一流大学或科研机构引进优秀青年人才。坚持师德师风是第一评价标准，突出立德树人根本任务，进一步完善分类评价体系，大力推行代表性成果评价，完善同行专家评议机制。坚持五个“突出”，破除“四唯”倾向，完善职称晋升评价机制，建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系。

【具体举措】

代表性：推行“一院一策”分类评价，注重团队评价考核，

探索量质结合的科技评价体系。

1. 深化体制机制改革，推行“一院一策”，推动校院两级管理体制落到实处。充分发挥校院两级评价主体的能动性，学校制定基本框架，院系制定具体方案，根据不同学科、不同岗位、不同层次特点和职责，分类建立起相应的评价指标和标准，突出岗位履职评价，不把SCI论文、专利申请量、授权量等相关指标作为人员选聘、岗位晋级、职称晋升等的前置条件，同时探索对特殊人才采取特殊评价标准。

2. 注重过程评价，全面落实师德师风第一标准。出台《华南理工大学教师职业发展全过程思想政治与师德表现考察办法》，注重过程评价，严把教师引培关口，在岗前培训、日常技能培训、职称晋升、评奖评优、绩效考核等方面强化师德考察，将教师思想政治与师德表现贯穿职业发展全过程，建立并完善“教师个人、学生、基层党支部、学院党委、学校”多主体、多维度评价的工作机制，形成“查档、院（系）党委书记和团队负责人面谈、网络情况研判、教师党支部考察、党委教师工作部复审、党委组织部复核”的工作链条，在教师成长和管理各环节发挥政治和师德双把关作用，解决师德考核流于形式的问题。

3. 推行代表性成果评价，注重标志性成果的质量、贡献、影响。不断完善同行专家评议机制，实行学院学术委员会评价、校外同行专家评价、学校专门小组评价三级评价制度，注重发挥同行评议机制在人才评价过程中的作用，提升对代表性成果、创新

性成果、质量贡献等“软评价”的科学性和权威性。学校按照岗位和学科特点不断完善成果类型，不断规范代表性成果范围。

4. 为各类人才提供可预期的职业发展轨道。构建教研系列、教学系列、专职研究系列聘任体系，出台相应文件进行分类聘任与管理。分类实施各系列薪酬待遇方案，创新“同岗分档、跨岗同档”的薪酬分配模式。出台“预聘-长聘”制度以及各岗位与现有职称、职级的对应方案等配套方案，解决“预聘-长聘”制度与现有人事管理体系的合理衔接问题。对于入选人才岗位的人员开展长周期评价。

5. 突出业绩贡献，探索量质结合的绩效评价。坚持立德树人，践行使命，把教书育人作为考核的核心内容，引导教师教学使命回归。对教师教学科研、社会服务等工作进行量化计算，将工作量作为教师评价的重要参考，在发展过程中，适时调整权重系数，加大教学的权重系数，突出标志性成果导向。坚持多劳多得、优劳优酬，适当拉开差距，强化教学业绩和教书育人实效在考核绩效分配中的比重，考核绩效政策向扎根教学一线、教学科研工作量突出的教师或取得教学科研标志性业绩的教师倾斜。

【应用场景】

科技人才评价

【典型意义】

华南理工大学遵循教育规律和教师成长规律，坚持立德树人，坚决克服“四唯”顽瘴痼疾，建立以“师德为先、教学为要、

科研为基、发展为本”的分类考核评价体系，坚持以品德、能力、实绩和贡献为主要标准的考核评价导向，建立覆盖教师入职、聘任、晋升、考核等全过程的评价标准，尤其是计算教师工作量的算法和指标体系，对建立量质结合的绩效评价体系具有重要探索意义。

案例 5：上海交通大学——改革传统评价体系，建立多维度的人才发展通道

【改革要求】

《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》《关于破除科技评价中“唯论文”不良导向的若干措施（试行）》等文件指出，遵循科技人才发展和科研规律，分类健全人才评价标准，改进和创新人才评价方式，改革科技人才评价制度，健全教育人才评价体系，科学客观公正评价人才，全面推行代表作评价制度，突出代表性成果的质量、贡献以及影响。

【基本情况】

上海交通大学在人才评价中不断深化细化分类评价改革，坚持多元化评价科技人才，形成 18 个专业技术职务聘任“赛道”，同时尊重学科差异，实行代表性成果评价，努力改革高校传统评价体系的弊病，把“田赛”和“径赛”分开比，让每个人都能够“尽展其才”。

【具体举措】

代表性：细化分类评价体系。

1. 推进分类评价改革，努力构建科学有效的多维人才发展通道。上海交通大学相继出台教学科研并重、教学、科研、思政课教师、实验、工程、思政、高教管理、图情、出版（期刊）、档案文博、人文社科实践、体育训练、国防、成果转化、农业推广、技术转移、以考代评等 18 个类型系列专业技术职务聘任文件，

针对不同系列人员形成相应晋升通道，一批优秀的扎根教学、实验、国防、工程、思政、管理和文科实践等的教师顺利获得晋升。

2. 基于教职工队伍的实际情况设置各专业技术职务系列。上海交通大学设置各专业技术职务时充分考虑教职工队伍的实际情况。国防系列主要面向长期承担国防科研项目的研究人员，偏重考察其为国家国防工业建设做出的贡献，并按照相关管理规定单独组织评审。成果转化及推广系列主要针对致力于科技成果转化和推广的研究人员，偏重考察科技成果的产业化前景和社会经济效益。农业推广系列主要针对从事农业技术应用与推广、乡村发展规划等工作的研究人员，偏重考察农业成果推广或乡村发展规划成效。思政课教师系列面向长期承担学校思政教育教学和研究的骨干教师，偏重考察教师在马克思主义理论方面的学术研究水平，在思政教育中的教学实效、教学水平和教研能力。

3. 尊重学科差异，实行代表性成果评价。上海交通大学相继在教学科研并重、科研、国防、思政课教师等十四个系列专业技术职务聘任工作中探索推行了代表性成果评价制度，代表性成果评价以“立德树人”为根本，以“四个面向”为指引，尊重学科差异，充分发挥学术共同体在学术评价中的主体作用。代表性成果分为学术研究和应用实践两大类，学术研究类主要考察学术水平和学术影响力，应用实践类主要考察社会产业影响力。其中理工科代表性成果评价主要考察申请人在基础科学研究、应用研究和技术创新等方面的研究成果，基础科学研究类代表性成果包括

学科领域内的新发现、新观点、新原理、新机制等，体现形式包括高水平论文、专著等，应用基础研究和技术开发类代表性成果包括面向国家重大需求或具有社会影响力、产业影响力的新技术、新工艺、新产品、新材料、新设备等。

【应用场景】

科技人才评价、科技成果评价

【典型意义】

上海交通大学针对不同系列人员形成了分属不同赛道的晋升机制，鼓励教师“分类竞技”，不断完善“破立并举”的人才评价体系，突出质量和贡献导向，搭建学校科学合理、各有侧重的人才评价标准，在专业技术职务聘任工作中探索推行“代表性成果”评价，建立起首席研究员评聘制度，对高校完善分类评价机制、实行代表作评价制度具有重要的借鉴意义。

案例 6：清华大学——完善人才评价导向，营造潜心研究科研生态

【改革要求】

《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》提出，遵循科技人才发展和科研规律，分类健全人才评价标准，改进和创新人才评价方式，改革科技人才评价制度，健全教育人才评价体系，科学客观公正评价人才，从破除体制机制障碍入手，找准突破口，更加注重质量、贡献、绩效，树立正确评价导向，让各类人才价值得到充分尊重和体现。

【基本情况】

清华大学印发《关于完善学术评价制度的若干意见》，明确要正确把握学术评价中数量与质量的关系，强调学术水平和实际贡献，突出代表性成果在学术评价中的重要性。清华大学持续推进学术评价制度改革，完善教师代表性成果的同行评议制度，组织全校 50 多个院系修订教师评聘学术标准，克服“四唯”倾向，建立重师德师风、重真才实学、重质量贡献的评价导向。同时，对研究生学位评定的学术标准进行了修订，依据学位论文以及多元化的学术创新成果评价博士生的学术水平，不以发表学术论文作为唯一评价依据。

【具体举措】

代表性：强调发挥学术共同体的作用。

清华大学在《关于完善学术评价制度的若干意见》中明确，以立德树人为根本，以提升学术质量为核心，以服务贡献为重点，完善学术评价制度，建立重师德师风、重真才实学、重质量贡献的评价导向。要求根据各学科的特点制定相应的学术评价标准，加强学术共同体建设，提升学术共同体在学术评价活动中的地位和作用。具体内容如下。

1. 在评价标准方面，根据学科发展规律、发展目标和发展现状，制定与之相符的成果认定、人才引进、职务晋升等方面的评价标准。把教书育人的投入与成效纳入教师学术评价体系。完善以促进全面发展为目标的学生评价制度，着重培养学生学术志趣、科学精神和学术能力，完善学生评奖评优机制，并以提升质量为导向，完善学位论文的学术评价标准。

2. 在评价体系方面，建立突出质量贡献的学术评价制度，坚持以能力、质量、贡献评价人才，强调学术水平和实际贡献，突出代表性成果在学术评价中的重要性。鼓励教师以高质量的学术成果服务经济社会发展，支持教师参与解决影响经济社会发展的重大问题。

3. 在评价主体方面，尊重学术共同体的学术判断，发挥学术共同体在学术标准制定和学术评价过程中的作用。完善各类学术组织和学术机构的职责和工作规程，充分信任学术委员会和长聘教授委员会，提升学术共同体成员的荣誉感和责任感。推进学术生态和学术文化建设，从规范职称评审程序、完善校内学术共同

体评议、规范校外同行专家遴选、严格代表作评审等方面，努力建立起一流的学术品位，形成良好的学术氛围。

【应用场景】

学术评价、科技人才评价

【典型意义】

清华大学不断推进学术评价制度改革，完善分类评价机制，推行代表性成果评价，根据各学科的特点制定相应的学术评价标准，并充分发挥学术共同体的作用，正确把握学术评价中数量与质量的关系，对高校建立量质结合的评价标准、发挥学术共同体在科技评价中的作用具有重要的参考意义。

案例 7：中国科学技术大学——完善科技成果五元价值评价机制

【改革要求】

《关于完善科技成果评价机制的指导意见》指出，要全面准确评价科技成果的科学、技术、经济、社会、文化价值，根据科技成果不同特点和评价目的，有针对性地评价科技成果的多元价值。

【基本情况】

中国科学技术大学制定了校内科技成果五元价值评价标准，明确了科技成果的科学、技术、经济、社会、文化价值的内涵和评价重点，制定了科技成果五元价值评价指标体系，形成了可操作的评价方法，并在杰出研究校长奖评选、中国科学院青年创新促进会遴选、创新团队培育基金绩效评估等评价活动中进行了应用。

【具体举措】

代表性：建立科技成果五元价值评价机制，准确评价科技成果的科学、技术、经济、社会、文化价值。

1. 明确科技成果五元价值评价标准。中国科学技术大学制定了《中国科学技术大学科技成果五元价值评价标准》，针对基础研究、应用研究、技术开发和产业化等方面成果，分类建立了以科学、技术、经济、社会、文化价值为导向的科技成果五元价值评价标准，并将五元价值按照 A 级（巨大）、B 级（较大）、C 级（一般）、D 级（较小）进行划分。针对不同成果类型，从 5 个维度分

别赋予不同的指标权重,为每个科研成果量身打造一份评价方案。采取定量与定性结合方式,充分吸取相关领域专家的意见,由相关专家结合定量评价结果综合判断。

2. 建立科技成果五元价值评价指标体系。中国科学技术大学从科学、技术、经济、社会、文化五个维度建立了科技成果五元价值评价指标体系,不断完善科技成果评价机制。在科学方面,重点评价科技成果的学术认可度、学术影响力和学术创新性;在技术方面,重点评价科技成果的技术创新性和技术实用性;在经济方面,重点评价科技成果的市场认可度、市场采纳情况、市场潜力和市场效益;在社会方面,重点评价科技成果的民生效益、生态效益和官方认可度;在文化方面,重点评价科技成果的大众流行性、学术文化交流和知识传承度。

【应用场景】

科技成果评价

【典型意义】

中国科学技术大学先行先试探索建立科技成果五元价值评价标准,制定评价指标体系,将定量指标和定性指标有机结合,形成可操作性的评价方法并运用到实际评价活动中,兼顾科技成果五元价值评价的科学性和实用性,在推动学校科技成果评价观念改变、方法改进等方面产生了较为深刻的影响,对高校层面完善科技成果评价机制具有重要借鉴意义。

案例 8：广东工业大学——优化人才评价体系，务实强化考核管理

【改革要求】

《关于规范高等学校 SCI 论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见》指出，建立健全分类评价体系，对不同类型的科研工作应分别建立各有侧重的评价路径，优化职称（职务）评聘办法，建立与岗位特点、学科特色、研究性质相适应的评价指标，细化论文在不同岗位评聘中的作用，重点考察实际水平、发展潜力和岗位匹配度，不以 SCI 论文相关指标作为判断的直接依据。

【基本情况】

广东工业大学深入实施“冲补强”提升计划，加强人才供给力度、加快人才成长速度、加大人才建设强度，建立人才分类评价体系，在工科领域聚焦关键核心技术创新，考察技术创新与集成能力，并创新团队考核方式，赋予团队更大自主权，为学校快速发展提供了强有力的人才支撑。

【具体举措】

代表性：根据工科领域“大兵团作战”特点，创新团队考核方式。

1. 坚持破“四唯”，推进人才分类考核评价。开展“十四五”人才队伍建设统筹规划，制定人才队伍建设方案，在队伍建设、岗位设定和人才招聘中不将人才称号作为人才引进的优先条件。重视人才成长规律，坚持“分类考核”理念，对处于不同发展阶段的人

才，考核各有侧重，不以量化管理来制约科研人员的创造力。

2. 建立以学术水平、实际贡献、发展潜力和现实表现为导向的人才综合评价体系。不把教育工作背景、学术头衔、人才称号简单等同于科研水平，鼓励人才努力创新，做事、做大事、做成事。按照“分类评价、注重实效”的原则，实行代表性学术成果制度，明确不同岗位的评价要求，建立人才分类评价体系，注重成果的学术价值和社会效益。例如工科聚焦“关键核心技术创新”，考察技术创新与集成能力等内容，最大限度地激发人才创新活力。

3. 加强团队评价。遴选建设高水平创新团队 30 余个，采取“个人考核”和“团队考核”相结合的考核方式，推进奖励性绩效制度改革，创新团队考核方式，赋予团队更大自主权，激励人才多出成果、出好成果。

4. 强化评价考核结果的运用。增强合同约束力，对考核不合格者严格按照规定作出处理，推动树立法制意识，强化履职担当。完善人才项目退出机制，对不能按相关规定或合同约定履行岗位职责者，解约退出并不再提供项目支持；对有违反师德师风等违法违规行为的，强制退出并按国家和学校相关规定进行处理。

【应用场景】

科技人才评价

【典型意义】

广东工业大学不断优化人才评价方式，综合评估科技人才的师德师风、人才培养、科学研究、学科建设、队伍引育、团队合

作与交流等情况，推进人才分类考核评价，创新团队考核方式，营造识才爱才敬才用才的环境氛围，形成了人尽其才、才尽其用的良好科技人才生态。

第三部分 新型研发机构案例

案例 9：北京脑科学与类脑研究所——瞄准原始创新 激发人才活力

【改革要求】

《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》提出，要把学科领域活跃度和影响力、重要学术组织或期刊任职、研发成果原创性、成果转化效益、科技服务满意度等作为重要评价指标，引进海外人才要加强对其海外教育和科研经历的调查验证，不把教育、工作背景简单等同于科研水平，注重发挥同行评议机制在人才评价过程中的作用。

【基本情况】

北京脑科学与类脑研究所充分发挥新型研发机构体制机制优势，在扩大用人自主权、规范科研经费使用、创新科技评价机制等方面，进行了一定的探索尝试与突破创新，注重评价科研潜力，实行国际化评估评价，给予科研人员长期稳定性支持，鼓励科研人员做难、早期不一定出成果但关乎国计民生的工作，引导科研人员以“十年磨一剑”的精神，开展原创性、引领性科技攻关。

【具体举措】

代表性：注重评价科研潜力，开展国际同行评价，探索长期稳定性支持方式。

1. 招聘中注重评价科技成果的创新性、国家和地方的急需紧缺度以及在本学科领域的发展潜力。面向全球遴选实验室负责人，不唯论文、不看“帽子”，而是重点考察应聘者的科研潜力（学科领域有没有新的发展前景、有没有可能开辟新的发展道路）、研究课题是否契合中心发展方向等内容，并制定了与之相对应的考核标准。

2. 开展聘期内国际同行评价。不设置短期、硬性、定量的考核，而是以5年为周期，开展国际同行评价，决定是否进入下一个聘期，主要评价研究方向、选题，以及是否具有国际影响力。

3. 探索长期稳定性支持方式。实行科研经费包干制，科研人员无需写基金申请，即可获得长期（5年）的稳定性支持，鼓励科研人员开展重点领域、核心技术科研攻关。

4. 实行“自由探索+有组织科研”的科研模式。对没有明确先验范式的课题，采用自由探索机制；对有明确目标及时间节点的重大课题，组织跨学科、多单位的联合攻关，促进跨学科交叉融合。

【应用场景】

科技人才评价

【典型意义】

北京脑科学与类脑研究所实行与国际科研机构接轨的人员聘用制、灵活化薪酬等方式，引导国内外相关领域研究人员以全职、双聘方式参与工作，注重评价科技成果的创新性、战略性，促进跨学科交叉融合，对新型研发机构完善协同创新机制、推动创新成果转化及产业化发展具有重要参考意义。

第四部分 科技类社会团体案例

案例 10：中国数学会——让学术评价进一步回归学术共同体

【改革要求】

《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》指出，注重发挥同行评议机制在人才评价过程中的作用。

【基本情况】

中国数学会作为数学学术团体，经过广泛调研和专家论证，根据数学学科科学研究和科技成果特点，制定并发布实施了《数学学术评价规范建议》，对数学学科学术评价的原则、评价重点、论文署名等问题进行了规范，引导其会员单位在人才引进、职称评审、绩效评价等评价实践中进行了探索应用。

【具体举措】

代表性：充分发挥学术共同体作用，探索学科领域学术评价规范。

《数学学术评价规范》对数学学科学术评价的原则、内容、方法等进行了规范，重点内容如下。

1. 在数学学术评价中，破除“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”倾向，让学术评价更好为学科发展和人才培养服务。

2. 不简单以论文篇数、论文引用率、期刊影响因子及经费额度等作为数学成果的评价指标。对基础数学，按照国际惯例，以

姓名字母顺序排列的期刊文章，所有作者贡献等同。

3. 实行分类评价。对基础数学研究，从是否对现有的数学认知体系或对解决社会需求背后的数学问题有新的理论贡献、是否提出创新性的研究方法可被用来解决有价值的问题、是否可以产生学科新的增长点或者促进学科认知体系发展等方面开展评价。对应用数学和数学应用研究，从是否提出了创新性的研究方法可被用来解决有价值的理论或应用问题、是否运用数学理论与方法解决国家或社会需求中产生的问题并有明显的效果、是否可以产生学科新的增长点或者促进学科认知体系的进步等方面开展评价。

4. 应用数学和数学应用有其不同于基础数学的特点，往往与国家重大需求相关联，某些工作甚至不能公开发表，不适合按单一学科分支的规则和标准予以评价。

【应用场景】

学术评价、科技人才评价

【典型意义】

中国数学会充分发挥科技类社团在标准规范制定的优势和作用，根据本学科科学研究和科技成果特点，制定并发布实施了《数学学术评价规范》，对数学学科学术评价的原则、内容、方法进行了界定，为各层级数学院完善学术评价制度提供借鉴和参考，《数学学术评价规范》的发布实施对充分发挥学术共同体在科技评价中的作用具有重要探索意义。