

中共海南省委人才工作委员会

琼人才通〔2020〕4号

中共海南省委人才工作委员会 印发《关于推进“1+N”人才评价机制 改革的实施意见》的通知

各市、县、自治县党委，省委各部门、省级国家机关各部门、各人民团体党组（党委），中央驻琼单位，各有关单位：

《关于推进“1+N”人才评价机制改革的实施意见》已经省委人才工作委员会会议审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共海南省委人才工作委员会

2020年4月15日

关于推进“1+N”人才评价机制改革的 实施意见

为深入贯彻落实《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>的通知》（中办发〔2018〕6号）、《中共中央组织部等部门印发<关于支持海南开展人才发展体制机制创新的实施方案>的通知》（中组发〔2019〕14号）精神，建立健全科学的人才分类评价机制，充分发挥人才评价指挥棒作用，现就推进“1+N”人才评价机制改革提出如下实施意见。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，围绕实施人才强省战略，以科学分类为基础，以激发活力为目的，着力解决人才分类评价不足、评价标准单一、评价手段趋同、评价社会化程度不高、用人主体自主权落实不够等突出问题，加快形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化、社会化、市场化、国际化人才评价机制，建立与我省经济社会发展和人才队伍建设需求相适应的人才评价制度，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，为海南自贸区（港）建设提供强有力的人才保障。

二、基本原则

（一）坚持党管人才。充分发挥党的思想政治优势、组织优

势、密切联系群众优势，进一步加强党对人才评价工作领导，将改革完善评价机制作为人才工作重要内容，营造崇尚创新、尊重人才、见贤思齐的浓厚社会氛围，把各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来。

（二）坚持服务发展。围绕经济社会发展和人才发展需求，充分发挥人才评价正向激励作用，推动多出人才、出好人才，最大限度激发和释放人才创新创业活力，促进人才发展与经济社会发展深度融合。

（三）坚持科学公正。遵循人才成长规律和创新创业规律，突出品德、能力和业绩导向，分类建立体现不同职业、不同岗位、不同层次人才特点的评价机制，科学客观公正评价人才，让人才价值得到充分尊重和体现。

（四）坚持改革创新。以深化人才发展体制机制改革为依托，加快转变政府职能，保障落实用人主体自主权，发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，营造有利于人才成长和发挥作用的评价制度环境。

三、人才分类

根据重点领域、重点产业发展需求和各类人才工作属性特点，坚持试点先行，先以科技人才、哲学社会科学和文化艺术人才、教育人才、卫生健康人才、技能人才、企业人才、农村实用人才、法律人才、国际人才等9类人才为重点，逐步推进分类评价，其他类人才可参照探索实施。

四、评价标准

各类人才评价都应坚持品德、能力、业绩导向。在分类评价

时，可结合各类人才特点，重点从以下三个方面评价并细化标准。

（一）品德评价。坚持德才兼备，把品德把作为首要内容和基础，加强对人才政治纪律、科学精神、职业道德、从业操守、廉洁自律、感恩奉献等方面评价，实行道德失范“一票否决制”。

（二）能力评价。坚持凭能力用人才，克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向，着重评价人才责任担当、专项攻关、工作推进、任务落实、团队建设、人际沟通等方面的业务素质，引导人才提升综合能力。

（三）业绩评价。坚持“以贡献论英雄”，注重考察各类人才的专业性、创新性、实效性，重点评价人才履责绩效、创新成果、实际贡献，鼓励人才在不同领域、不同岗位做出贡献、追求卓越。

五、管理服务

（一）保障用人单位评价自主权。尊重用人单位在人才评价中的主体作用，支持用人单位结合自身功能定位和发展方向自主评价人才，注重在重大科研、工程项目实施、急难险重工作中评价、识别人才，促进人才评价与培养、使用、激励等相衔接。人才管理部门通过完善信用机制、开展第三方评估、检查抽查等方式加强事中事后监管。

（二）健全市场化、社会化、国际化评价体系。对标国际规则，发挥市场、社会等多元评价主体作用，积极培育发展各类人才评价专业机构和社会组织，逐步有序承接政府转移的人才评价职能。人才管理部门强化宏观管理、政策制定、公共服务、监督保障等职能，减少审批事项和微观管理，推动人才评价工作科学

化、规范化发展。

(三)营造人才评价公平公正环境。规范人才评价工作程序，建立健全申报、审核、公示、反馈、申诉、巡查、回溯等制度，完善人才退出机制。加强评价专家数据库建设，建立随机、回避制度。重视评价结果运用，作为人才选拔、培养、引进使用的重要依据。加强评价结果共享，避免多头、频繁、重复评价人才。

- 附件：
- 1.科技人才分类评价机制
 - 2.哲学社会科学和文化艺术人才分类评价机制
 - 3.教育人才分类评价机制
 - 4.卫生健康人才分类评价机制
 - 5.技能人才分类评价机制
 - 6.企业人才分类评价机制
 - 7.农村实用人才分类评价机制
 - 8.法律人才分类评价机制
 - 9.国际人才分类评价机制

附件1:

科技人才分类评价机制

一、人才类别

- (一) 基础研究人才
- (二) 应用研究与技术开发人才
- (三) 科技创新创业人才
- (四) 条件保障与实验技术人才
- (五) 科技管理服务人才

二、评价内容

(一) 品德评价

- 1.爱党爱国、服务国家、造福人民等思想意识情况;
- 2.勇于担当、勇于超越、敢为天下先等志向品格情况;
- 3.严谨治学、团结协作、不弄虚作假等科学精神情况;
- 4.科研诚信、求实创新、遵守科学伦理准则的学风和作风情况。

(二) 能力评价

- 1.基础研究人才。重点评价学科原始创新能力，着重评价提出、分析和解决重大科学问题能力，成果的科学价值、学术水平和影响、带动研究团队发展、提升学科水平能力，学习掌握科技前沿知识的能力，适用海南自贸（区）港建设需要的国际化视野和能力等。

2.应用研究与技术开发人才。重点评价技术创新与集成能力，重大技术突破与应用开发能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化、对产业发展的实际贡献，学习掌握科技前沿知识的能力，适用海南自贸区（港）建设需要的国际化视野和能力等。

3.条件保障与实验技术人员。重点评价实验技能、操作及协调配合其他科研人员开展实验活动的设备保障能力，学习掌握科技前沿知识的能力，适用海南自贸区（港）建设需要的国际化视野和能力等。

4.科技管理服务人才。重点评价推动落实科技政策能力、管理和服务科研队伍能力、整合科技创新资源能力以及科学普及的能力，学习掌握科技前沿知识的能力，适用海南自贸区（港）需要的国际化视野和能力。

5.科技创新创业人才。重点评价推动技术创新能力、经营管理能力，学习掌握科技前沿知识的能力，适用海南自贸区（港）需要的国际化视野和能力等。

（三）业绩评价

1.基础研究人才。重点评价代表性成果的原创性、前瞻性，为产业发展和应用研究提供基础科技支撑等方面的实际贡献。主要包括学术思想、观点被同行关注与认可程度，在国内外权威学术组织和学术期刊任职，发表高水平学术论文、专著，组织具有重大影响的学术会议，受邀在高水平会议作学术报告等情况，以及在基础研究人才培养、优秀创新队伍建设、学科水平提升等方面的情况。

2.应用研究与技术开发人才。重点评价代表性成果取得的经济、社会效益。主要包括成果的技术创新性、创造性和成熟完备性，技术指标的先进程度、技术难度和复杂程度，有效发明专利、软件著作权等自主知识产权的获得和转化应用情况，标准制定及关键技术推广情况。

3.条件保障和实验技术人才。重点评价提供技术支持、强化服务保障等方面的履责绩效和业绩贡献。主要包括对科研实验、测试、设备、原材料等物质技术条件的维护管理情况，推动科研条件保障的技术、模式、方法等方面创新，以及配合研发和完成任务质量情况。

4.科技管理服务人才。重点评价强化服务保障、组织科学管理等方面的履责绩效和业绩贡献。主要包括贯彻落实科技政策情况，管理和服务科研队伍情况，管理方式创新、管理服务工作效率和服务对象满意度等方面以及科学普及的成效等。

5.科技创新创业人才。重点评价拥有自主发明专利和科研成果转化应用取得的经济、社会效益。主要包括成果转化应用及产品销售情况，企业研发投入、创新团队建设、企业运营管理情况，以及促进产业发展、提高市场竞争能力等方面的实际贡献。

三、评价方式

（一）品德评价

以平时表现为主，注重个人评价和他人评价、正向评价和反向评价相结合，可采取民意测评、调查问卷、调研座谈、谈话了解等方式开展评价。

（二）能力与业绩评价

采用同行专家评价、行业评价、服务对象评价、市场评价和社会评价等相结合的方式开展综合性评价。

1.基础研究人才。以同行专家评价为主开展评价。同行专家评价可采用评审、答辩、业绩展示、函询等方式，鼓励开展国际国内行业评价、匿名评价。

2.应用研究与技术开发人才。以同行专家评价、市场评价和社会评价为主的方式开展评价。同行专家评价可采用调研座谈、实地调查、现场评估等方式，鼓励用户、企业主体、专家、相关方等采取座谈、测评等方式开展市场评价。社会评价可采用调查问卷等方式，鼓励采用网络评审等信息化手段，支持第三方评价。

3.条件保障和实验技术人才。以同行专家评价和服务对象评价为主的方式开展评价。同行专家评价和服务对象评价均可采用座谈调研、实地调查、现场评估等方式。

4.科技管理服务人才。以同行专家评价、服务对象评价为主，社会评价为辅的方式开展评价。同行专家评价可采用评审、答辩、业绩展示、函询等方式。服务对象评价可采用民意测评、调研座谈等方式。社会评价可采用调查问卷等方式，鼓励采用网络评审等信息化手段，支持第三方评价。

5.科技创新创业人才。以行业评价为主、社会评价为辅的方式开展评价。行业评价可采用评审、答辩、实地调查、业绩展示等方式。社会评价鼓励采用网络评审等信息化手段，支持第三方评价。

四、结果运用

（一）将人才评价与人才培养、使用、激励有效衔接

鼓励和支持用人单位建立完善科技人才培养使用、激励保障等制度和管理体系，促进科技人才评价与培养、使用、激励等相衔接。加大各类科技工程项目对青年人才支持力度，进一步完善科技创新团队评价办法。将评价结果作为职务（岗位）晋升、岗位聘用、薪酬待遇确定、项目支持等重要依据，作为推荐申报人才称号（荣誉）、科研项目、人才项目等项目的主要参考。

（二）发挥人才示范带动作用

引导并积极组织优秀科技人才定点服务或联系服务基层尤其是少数民族地区、贫困地区，同时，加大优秀科技人才宣传力度，积极宣传科技人才干事创业优秀事迹、优秀创新成果，在全社会营造崇尚科学、尊重人才的良好氛围。

附件2:

哲学社会科学和文化艺术人才 分类评价机制

一、人才类别

- (一) 基础理论研究人才
- (二) 应用决策研究人才
- (三) 文学艺术服务及创作表演人才

二、评价内容

(一) 品德评价

1. 遵守法律法规、哲学社会科学和文艺准则情况;
2. 恪守社会公德、遵守社会伦理准则情况;
3. 行使学术权力、服务决策咨询和公共文化情况;
4. 履行社会责任、引导社会舆论导向, 倡导崇尚精品、严谨治学、注重诚信、讲求责任的优良学风和营造风清气正、互学互鉴、积极向上的学术生态等方面情况。

(二) 能力评价

1. 基础理论研究人才。以研究导向、学术影响和理论创新为主体评价因素。重点评价深入学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想, 推进马克思主义中国化、时代化、大众化方面的理论创新能力; 推动马克思主义理论研究、中国特色社会主义理论体系和具有海南特色优势学科发展的能力; 在凝聚我省学术品牌、提高学科影响力、培育创新团队与人才、推动我省哲学社

科优势学科进入全国一流学科建设等方面的能力。

2.应用决策研究人才。以解决重大关键问题、为党和政府提供决策咨询服务、启迪民智为主体评价因素。重点评价为党和政府提供决策咨询服务的能力；立足我省经济社会发展需求和实际，推动自由贸易试验区和中国特色自由贸易港建设、海南现代化经济体系构建、国际旅游消费中心、生态文明建设、中国特色新型智库建设等应用理论研究成果转化为省委省政府决策服务的能力；参与舆论引导及突发事件舆情应对的能力；开展理论宣传宣讲，提高公众社会科学文化素养、推动社科普及的能力。

3.文学艺术服务及创作表演人才。以文学艺术服务及创作导向、创造性转化、创新性发展为主体评价因素。重点评价在文学艺术服务及文艺理论创新、文艺作品评论、优秀文艺作品推广，以及围绕全省文化建设开展文化战略及应用对策研究的能力；运用专业理论和技能创作艺术作品的技巧、水平、成就；对文化活动的策划和组织实施能力；掌握并运用文化技能开展农村民间文艺活动，展示、传承、发展民族民间文化的能力；运用文化素养和创意将文化资源转化为文化产品并推动其生产、流通和经营的能力；国际化视野和能力，将保护传承文化遗产、弘扬中华优秀传统文化与海南全面深化改革开放、加快自由贸易试验区和中国特色自由贸易港建设融合发展的能力。

（三）业绩评价

1.基础理论研究人才。重点评价在理论研究上的创新、在文明传承上的贡献、在学科建设上的作用、在人才培养上的成效，及同行专家的认可度等；研究的政治方向性、学术创新性、社会

效益和实践价值，以及重大理论观点的原创性，在国家级报刊、核心期刊发表理论文章等情况；发挥学科带头人作用，注重基础学科、加强应用学科、发展交叉学科、培育新兴学科、建设高水平学科群情况；入选国家“万人计划”哲学社会科学领军人才、文化名家暨“四个一批”人才工程、青年拔尖人才等；承担国家级、省部级重大研究项目，取得重大原创性成果，编写出版专著，主办、承办或参加国内外重大学术会议情况等。

2.应用决策研究人才。重点评价理论联系实际的全局性、战略性、前瞻性研究成果和解决经济社会发展重大、关键问题的效果；承担省委省政府关注的重大理论和实践问题的研究、完成情况；研究成果被省委省政府部门采纳并形成重大决策的能力；成果转化对地域及产业发展的实际贡献；研究成果入选国家级、省部级科研成果奖项情况，被省级以上领导批示肯定、被各级党委政府部门决策采纳，发挥实际作用的情况；组织或参与理论宣讲、社科普及等活动的场次、受众数量和传播效果，以及理论宣讲、社科普及成果在报刊、广播电视、网络媒体传播及受众反响情况等。

3.文学艺术服务及创作表演人才。重点评价在展现时代风貌、引领时代风气方面的研究成果质量、社会效益，以及在该领域的影响力、活跃度等，文学艺术服务能力、水平及成效，或指导培养文艺理论研究工作人才情况；反映新时代中国特色社会主义文艺思想，以及荣获中国艺术节文华奖群星奖、海南省优秀精神产品奖、海南省艺术节文华奖群星奖、南海文艺奖等省部级以上奖项情况；评价表演风格，对演绎方法的传承和创新，对艺术

表演感染力的精准展现和提升，及观众、同行、专家的认可度等；在开展文化惠民演出、举办大型群众文化活动、指导培养基层文艺骨干、创新公共文化服务手段、创建公共文化服务品牌的水平和群众满意度；在全省范围内组织“东西南北中”“群艺大舞台”“海南传统技艺大展”等有重大影响的文化活动的质量和水平，包括组织参加全国性群众文化艺术比赛、“艺术节”“非遗博览会”等活动中受到中央和省级媒体宣传报道的情况；引进或策划的项目、品牌、活动产生重大社会效益和作用等；在发掘、研究、保护、展示及管理文化遗产方面做出的工作实绩，及受省部级以上表彰情况等。

三、评价方式

（一）品德评价

以平时表现为主，注重个人评价和他人评价、正向评价和反向评价相结合，可采取民意测评、调查问卷、调研座谈、谈话了解等方式开展评价。

（二）能力与业绩评价

采用同行专家评价、行业评价、社会评价相结合的方式开展综合性评价。

1.基础理论研究人才。以同行专家评价和行业评价为主、社会评价为辅的方式进行评价。同行专家评价可采用评审、考评结合、考核认定、个人述职等定性定量相结合的方式，支持匿名评审、署名评价。行业评价支持开展荣誉奖励、成果评选等专业评价。社会评价可采用调查问卷等方式，鼓励采用网络评审等信息化手段，支持第三方评价。

2.应用决策研究人才。以同行专家评价为主、行业评价和社会评价为辅的方式进行评价。同行专家评价可采用评审、考评结合、考核认定、个人述职等定性定量相结合的方式，支持匿名评审、署名评价。行业评价支持开展荣誉奖励、成果评选等专业评价。社会评价可采用调查问卷等方式，鼓励采用网络评审等信息化手段，支持第三方评价。

3.文学艺术服务及创作表演人才。以社会评价为主、行业评价为辅的方式进行评价。社会评价可采用调查问卷等方式，鼓励采用网络评审等信息化手段，支持第三方评价。行业评价支持开展荣誉奖励、成果评选等专业评价。同行专家评价可采用评审、考评结合、考核认定、个人述职等定性定量相结合的方式，支持匿名评审、署名评价。对可能产生重大社会影响力的人才，适当扩大评价人员范围，吸收非公有制经济组织、社会组织、自由职业领域中的人才参与评价；鼓励运用大数据、云计算等信息技术手段。

四、结果运用

（一）将人才评价与人才培养、使用、激励有效衔接

鼓励和支持用人单位坚持以用为本，深入分析职业属性、岗位特点，合理确定评价与聘用的衔接关系，评以适用、以用促评，逐步建立与人才评价机制相衔接的专业学位研究生培养制度，加快培育重点行业、重要领域哲学社会科学和文化艺术人才，实现人才评价结果与各类专业人才聘用、考核、晋升、激励等用人制度的衔接。

（二）发挥人才示范带动作用

引导并积极组织优秀哲学社会科学和文化艺术人才开展送文化下基层活动，传播先进文化、弘扬传统文化，丰富基层精神文化生活。同时，加大哲学社会科学和文化艺术优秀成果和优秀人才的宣传力度，努力在全社会营造百花齐放、百家争鸣的良好氛围。

附件3:

教育人才分类评价机制

一、人才类别

(一) 普通中小学校(含幼儿园): 管理人员、专任教师和教辅人员

(二) 中等职业学校: 基础课专任教师、专业课专任教师、实习指导教师、管理教辅人员

(三) 高等院校(含高职院校): 教学教师、科研教师、教学科研并重型教师、职业技能教师、党建思政教师、管理教辅人员

二、评价内容

(一) 品德评价

1. 遵守法律法规、教师相关准则情况;
2. 理想信念、敬业精神、职业道德和从业操守情况;
3. 履行社会责任, 倡导崇尚精品、严谨治学、注重诚信、讲求责任的优良学风等方面情况。

(二) 能力评价

1. 普通中小学校(含幼儿园)

(1) 管理人员。重点评价保障学生平等权益, 进行学校(幼儿园)战略规划, 营造育人文化, 打造学校(办园)特色, 引领学校(幼儿园)发展、依法进行科学管理的能力; 提升学生道德品质、增进学生身心健康、提高学生素养、培养学生生活本领促

进学生全面发展的能力；引领教师专业成长、提升教师信息技术素养、提高教育教学水平、领导课程教学的能力；优化内部管理和调适外部环境及与社区沟通方面的能力；了解和掌握中小学生学习健康成长规律，建立完善促进学生全面发展的教育教学评价制度，科学运用评价手段的能力。

（2）专任教师。重点评价在教育教学中设计教学目标，制定教学计划，设计教育活动及保教（团队）活动或保教实践活动的能力；采用多种方式实施教学，有效调控教学过程，激发学生学习兴趣，培养学生创新精神的能力；组织、管理班级，有针对性地组织开展德育活动的的能力；运用多元评价手段进行教育教学评价的能力；与学生、同事、家长沟通交流，运用多种资源促进学生发展的能力；反思自我教育教学行为，规划个人专业发展的能力。

（3）教辅人员。重点评价教学设备、器材、玩教具、资源、文献、档案的维护管理能力及信息化教学的技术支撑；教学资源的供给与开发能力；教学辅助准备、教学环境维护的能力；协助开展教学研究和课外活动或游戏活动能力；针对教辅岗位的专业性和独特性，规划自身专业发展的能力。

2.中等职业学校

（1）基础课专任教师。重点评价在课程建设、教学设计和运行、教学评价、教育信息化、服务专业课教学、创新创业教育、教学改革与研究等方面的能力。

（2）专业课专任教师。重点评价专业理论知识水平、专业与课程建设、教育教学能力等，也要评价生产一线实践经验、实

实践技能操作水平与学生技术技能培养效果，要注重吸纳行业、企业作为评价参与主体。

(3) 实习指导教师。重点评价生产一线实践经验、实践技能操作水平和学生技术技能指导和培养效果等，也要适度评价专业理论知识水平、专业与课程建设和教育教学能力。

(4) 管理教辅人员。重点评价行政管理岗位教师谋划发展、科学管理、决策执行、改革创新、学生管理、调适学校内外部发展环境等方面的能力。重点评价教辅岗位教师专业知识水平、业务技能及保障服务能力、管理服务效果。

3.高等院校（含高职院校）

(1) 教学教师。重点评价在课程建设、教学设计、课堂教学、教学信息化、创新创业教育、教学比赛获奖、教学改革与研究等方面的能力。

(2) 科研教师。对从事基础研究的岗位教师，重点评价解决重大科学问题能力、创新能力、带动研究团队发展和提升学科水平的能力、学术贡献及影响力；对从事应用研究和技术开发的岗位教师，重点评价解决关键技术的能力、技术创新与集成能力、成果转化程度及经济社会效益，创新成果商品化、产业化和对产业转型升级带动能力；对从事软科学及人文社会科学研究岗位教师，重点评价服务区域经济社会发展、咨政育人、文化传承创新方面的能力；对科技成果转化岗位教师，重点评价科技成果转化、技术创新集成和技术推广应用，以及其在科技成果转化中创造的经济效益和社会效益等。

(3) 教学科研并重型教师。合理设定教学和科研两方面业

务能力的评价权重，加强综合评价。对研究生导师要注重评价科研水平、学术指导和团队建设能力，完善导师聘期和日常考核评价。

（4）职业技能教师。分为应用型大学和职业院校专业理论课教师、实习实训教师和“双师型”教师三类进行评价。对专业理论课教师，重点评价专业理论知识水平、专业与课程建设、教育教学能力等；对实习实训教师，重点评价一线生产实践经验、实际操作技能水平和学生技术技能培养效果；对“双师型”教师，合理确定专业和技能评价比重，注重吸纳行业、企业作为评价参与主体。

（5）党建思政教师。分为党务管理岗位、辅导员岗位和思政课教师三类进行评价。党务管理岗位重点评价宣传、执行党和国家的方针、政策、反腐倡廉建设及学校各项决定、党的建设与师生思想政治教育等方面的能力；辅导员岗位重点评价思想政治教育、网络思想政治教育和价值引领、学生管理、实践育人、心理健康教育、校园公共危机管理、职业规划与就业创业指导等方面的能力；思政课教师重点评价思想政治理论课教学、马克思主义理论学科建设、社会服务与社会影响。

（6）管理教辅人员。分为行政管理岗位和教辅岗位两类进行评价。行政管理岗位重点评价谋划发展、决策执行、改革创新和学生思想政治教育等方面的能力；教辅岗位重点评价专业知识水平、业务技能及保障服务能力。

（三）业绩评价

1.所有岗位教师。都必须重点评价教育教学工作情况。评价

在课程资源建设方面取得的工作业绩；在规划教学活动、组织教学或实验方面取得的工作业绩；在完成承担的教学任务、知识传授、人才培养、文化传承方面取得的工作业绩；在教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学成果获奖方面的工作业绩；在引导学生探究活动、实验研究、游戏活动、促进学生发展方面取得的工作业绩；在教学研究、反思提升、自我专业发展、示范引领方面取得的工作业绩；在利用信息化手段提升教学质量，促进教育均衡等方面取得的工作业绩。对研究生导师要注重培养学生提升研究能力和取得研究成果等方面业绩的考核评价；对实习实训类教师和“双师型”教师要注重实践技能与学生技能培养、指导学生参加职业技能大赛等方面业绩的考核评价。严格把教授为本专科生上课作为基本制度予以落实并进行评价。严禁简单用学生升学率和考试成绩对中小学教师进行评价。强化教学质量和课堂教学纪律情况评价，把教学过程坚持党的基本路线、坚持正确的政治方向和育人导向、遵守法律法规和课堂教学纪律等作为基本教学业绩进行评价。

2.以科研为主的岗位教师 and 教学科研并重岗位教师。重点评价科学研究工作，评价在理论创新、技术突破和科学发现中取得的标志性科研成果；在传承文明、学科建设、专业发展方面的业绩贡献；在技术理论、核心技术和共性关键技术方面的业绩贡献；在创新及技术成果转化效益方面的业绩贡献；在服务区域经济社会发展、政府决策咨询方面的业绩贡献。中小学正高级教师的科研工作，重点评价在教育教学改革创新研究方面的业绩贡献。实行代表性成果评价，鼓励潜心研究、长期积累，把研究成果质量、

原创价值和经济社会发展实际贡献作为主要评价要素。

3.管理与教辅岗位教师。重点评价管理业绩。评价在引领学校（幼儿园）发展方面取得的业绩；领导学校（幼儿园）课程、教学、评价健康发展方面取得的工作业绩；在信息技术环境下优化内部管理和调适外部环境方面取得的工作业绩；在谋划发展、决策执行、开拓创新和学生思想政治教育方面取得的工作业绩。对于教辅人员，重点评价在教学辅助资源建设与开发方面取得的工作业绩；在多媒体设备等教学辅助设施维护、管理、运行方面取得的工作业绩；在支撑信息化教学及教学辅助创新发展方面取得的工作业绩。

三、评价方式

（一）品德评价

以平时表现为主，注重个人评价和他人评价、正向评价和反向评价相结合，可采取民意测评、调查问卷、调研座谈、谈话了解等方式开展评价。

（二）能力与业绩评价

采用行业评价、服务对象评价、市场评价和社会评价等相结合的方式开展综合性评价。

1.普通中小学校（含幼儿园）管理人员和教辅人员、中等职业学校管理教辅人员、高等院校（含高职院校）管理教辅人员。以行业评价和服务对象评价为主、市场评价和社会评价等为辅的方式评价。行业评价可采用评审、考评结合、考核认定、个人述职的方式。服务对象评价可采用座谈调研、民意测评的方式。市场评价可采用满意度测评、第三方评价等方式。社会评价可采用

调查问卷等方式，鼓励采用网络评审等信息化手段。

2.普通中小学校（含幼儿园）专任教师，中等职业学校基础课专任教师、专业课专任教师、实习指导教师，高等院校（含高职院校）教学教师、科研教师、教学科研并重型教师、职业技能教师、党建思政教师。以行业评价和服务对象评价为主、市场评价和社会评价为辅的方式。行业评价可采用考试、评审、考评结合、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等多种方式。服务对象评价可采用座谈调研、民意测评的方式。市场评价可采用满意度测评、第三方评价等方式。社会评价可采用调查问卷等方式，鼓励采用网络评审等信息化手段。

四、结果运用

（一）将人才评价与人才培养、使用、激励有效衔接

鼓励和支持学校（含幼儿园）建立完善教育人才培养使用、激励保障等制度和管理体制，促进教育人才在教育事业发展中作出贡献。加大各类教育工程项目对青年人才支持力度，鼓励设立青年专项。对于引进的海内外高层次人才和急需紧缺人才，开辟绿色通道，鼓励用人单位对教育人才直评直聘。

（二）共享人才考核评价信息

建立评审专家信誉责任制度，保障评价的科学性、公正性。健全完善规章制度，提高评价质量和公信力。加强教育人才管理信息系统建设，健全教育人才考核评价信息数据库，实现学校管理部门间的信息共享，避免不必要的重复评价。

（三）发挥人才示范带动作用

加大优秀教育人才宣传力度，重点宣传爱岗敬业、甘于奉献

的优秀教育人才事迹，为教育教学改革作出特殊贡献的典型人物，扎根农村教育一线、坚守岗位、默默无闻、敬业奉献的乡村教师等，努力在全社会营造为人师表、尊师重教的良好氛围。

附件4:

卫生健康人才分类评价机制

一、人才类别

- (一) 临床医学人才
- (二) 中医人才（包括中西医结合人才，下同）
- (三) 医学研究人才
- (四) 公共卫生人才
- (五) 全科医学人才
- (六) 基层卫生健康人才

二、评价内容

(一) 品德评价

- 1.以病人为中心、全心全意为人民服务的宗旨意识和服务意识;
- 2.遵守医学伦理道德、维护患者合法权益情况;
- 3.践行医疗服务承诺、文明礼貌开展优质服务、构建和谐医患关系情况;
- 4.遵纪守法、廉洁行医、严格落实医疗卫生行风建设“九不准”规定情况;
- 5.因病施治、规范医疗服务行为、提高医疗服务质量和安全等方面情况。

(二) 能力评价

- 1.临床医学人才。重点考核评价医疗技术水平、实践操作能

力和工作业绩，把诊断准确率、手术成功率、平均住院日、治疗方案、护理技能数量与质量、病历书写、病例分析、合理检查、合理用药、诊疗质量、次均费用等作为评价重要因素，根据不同专业学科制定评价指标。其中，三级医疗机构注重考察开展新技术、新项目、解决复杂疑难疾病、专科专病诊治、对二级及以下医疗机构指导以及与临床密切相关的科技创新等方面能力进行评价；二级以下医疗机构重点评价业务工作完成情况、处理常见多发病（问题）及一般重症解决能力情况、新技术推广应用情况、对基层医疗机构指导情况等，淡化科研论文要求。

2.中医人才。重点评价掌握中医药基础理论和基本知识，中医理论思维、中医临证能力、中医临床经验、中医临床技法和中医药科学研究等能力，挖掘传统中医药知识，拓展中医药治疗领域，发展中医药针对疑难病症、新发疾病的治疗方法和技术能力，丰富中医保健手段、普查中医药科学知识、促进中医药文化传播能力。对中医治未病人才重点考察健康状态辨识及评估、健康调养咨询服务、中医特色干预技术（针刺、灸法、拔罐、推拿、穴位贴敷、埋线、药浴、熏洗（蒸）、刮痧、砭石、音疗，及热疗、电疗等）以及使用膏方等情况。

3.医学科研人才。重点考核评价解决医学科学问题、医学科技创新、科技成果转化、新技术推广应用等实际能力和业绩，以科研项目、科研成果、科研论文以及新理论、新知识、新技术、新方法的科技创新、学术价值、带教协作等作为重要评价因素。

4.公共卫生人才。重点考核评价流行病学调查、传染病疫情和突发公共卫生事件处置、疾病及危害因素监测与评价、促进优

生优生服务等能力，将掌握基本专业知识和技能、开展或指导基层开展公共卫生工作的数量与质量、解决专业问题能力以及成效等作为重要评价因素。

5.全科医学人才。按照全科医学人才承担的提供预防、医疗、保健、康复、健康教育、计划生育指导等“六位一体”服务总体要求，重点考核评价掌握全科医学基本理论知识、常见病多发病诊疗、传染病控制、慢性病管理、正确转诊、病人康复等全科医疗服务能力，将签约居民数量及构成、服务质量、签约居民基层就诊比例、接诊量、健康管理效果、群众满意度作为重要评价因素。

6.基层卫生健康人才。按照分级诊疗工作要求，重点考核评价医疗技术服务能力、常见多发病诊治、提供公共卫生健康服务能力等，对科研不作要求，鼓励基层医疗卫生人才扎根基层、服务基层，更好满足基层人民群众健康需求。

（三）业绩评价

1.临床医学人才。重点评价临床医疗业务数量和质量、社会效益、病人满意度、医疗纠纷和投诉数量、医疗差错发生率、病床周转率等方面内容和实际贡献。

2.中医人才。重点评价中医临床服务数量和质量，特别是开展中医药特色服务情况（中医处方和中药饮片占比、辨证论证优良率、中医治疗率、非药物中医技术实施情况等），以及开展中医药服务的社会效益、病人满意度、医疗纠纷和投诉数量、医疗差错发生率等方面内容和实际贡献。

3.医学科研人才。重点评价科技创新、学术论文、著作教材、

科研成果、在研课题、成果转化效益等方面的履责绩效和实际贡献。

4.公共卫生人才。重点评价疾病监测防控、突发公共卫生事件应急处理、慢性病防控、健康教育和健康促进、健康危害因素监测与管理、基层指导和技术培训等方面的履职绩效和实际贡献。

5.全科医学人才。重点评价在预防、医疗、保健、康复、健康教育、计划生育指导等“六位一体”服务及家庭医生签约服务等方面的工作成效和实际贡献。

6.基层卫生健康人才。重点评价健康管理、护理服务、康复服务、保健服务等临床医疗业务数量和质量、病人满意度、社会效益等方面的业绩贡献。

三、评价方式

（一）品德评价

以平时表现为主，注重个人评价和他人评价、正向评价和反向评价相结合，可采取民意测评、调查问卷、调研座谈、谈话了解等方式开展评价。

（二）能力与业绩评价

采用同行专家评价、服务对象评价和社会评价等相结合的方式开展综合性评价。

1.临床医学人才。以同行专家评价为主、服务对象和社会评价为辅的方式。同行专家评价可采用评审、考评结合、考核认定、个人述职等定性定量相结合的方式。服务对象评价可采用问卷调查、调研座谈、满意度测评等方式。社会评价可采用调查问卷等

方式，鼓励采用网络测评等信息化手段。

2.中医人才。以同行专家评价、服务对象评价和社会评价的方式进行评价。同行专家评价可采用评审、考评结合、考核认定、个人述职等定性定量相结合的方式。服务对象评价可采用问卷调查、调研座谈、满意度测评等方式。社会评价可采用调查问卷等方式，鼓励采用网络测评等信息化手段。

3.医学研究人才。以同行专家评价为主进行评价，可采用评审、考评结合、考核认定、个人述职等定性定量相结合的方式开展评价。

4.公共卫生人才。以同行专家评价和服务对象评价结合的方式进行评价。同行专家评价可采用评审、考评结合、考核认定、个人述职等定性定量相结合的方式。服务对象评价可采用问卷调查、调研座谈、满意度测评等方式。

5.全科医学人才。以同行专家评价为主、服务对象和社会评价为辅的方式。同行专家评价可采用评审、考评结合、考核认定、个人述职等定性定量相结合的方式。服务对象评价可采用问卷调查、调研座谈、满意度测评等方式，社会评价可采用调查问卷等方式，鼓励采用网络测评等信息化手段。

6.基层卫生健康人才。以同行专家评价和服务对象评价结合的方式进行评价。同行专家评价可采用评审、考评结合、考核认定、个人述职等定性定量相结合的方式。服务对象评价可采用问卷调查、调研座谈、满意度测评等方式。

四、结果运用

(一) 将人才评价与人才培养、使用、激励有效衔接

将人才评价结果作为职务评聘、岗位聘用、绩效分配、评优奖励、人才认定、培养培训等工作的重要依据，充分发挥人才评价指挥棒作用，进一步构建竞争择优、人岗匹配、人尽其才的用人环境，推动全社会形成人人尊重人才、人人争当人才的干事创业氛围。

（二）共享人才考核评价信息

建立评审专家信誉责任制度，保障评价的科学性、公正性。健全完善规章制度，提高评价质量和公信力。加强卫生健康人才管理信息系统建设，健全卫生健康人才考核评价信息数据库，为考核评价提供基础，实现卫生健康管理部门间的信息共享，避免不必要的重复评价。

（三）发挥人才示范带动作用

引导并积极组织优秀卫生健康人才定点服务或联系服务基层尤其是少数民族地区、贫困地区，指导和帮扶基层卫生健康人才提高医疗服务质量、提升医疗安全水平，让基层人民群众不出门就能得到高水平的医疗卫生服务。同时，要大力宣传优秀卫生健康人才的优秀成果、先进事迹和重要贡献，在全社会营造崇尚医德、治病救人的良好氛围。

附件5:

技能人才分类评价机制

一、人才类别

技能人才不分小类

二、评价内容

(一) 品德评价

- 1.遵守国家法律法规和企业规章制度情况;
- 2.恪守社会公德、遵守职业道德情况;
- 3.职业操守、工作责任心和积极性等情况;
- 4.履行社会责任、带徒传技和绝技绝活代际传承等方面情况。

(二) 能力评价

重点评价在本职业及本岗位掌握相关必备职业知识情况;自主学习新的专业知识和职业技能能力;执行操作规程、解决生产问题和完成工作任务等方面的实际工作能力;运用理论知识指导生产实践、创造性开展工作能力;发现并解决生产操作难题能力;根据工作需要提出创造性设想,以及具体实践、操作和开发能力;紧跟新技能、新材料、新工艺、新设备发展趋势,适应创新要求能力。

(三) 业绩评价

重点评价在创新操作技术方法、解决技术难题、技术革新、新产品开发、技术工艺推广、带徒传艺等方面的创新创造和实际

贡献；技能竞赛结果、工作总结、工艺革新、技改成果、节能创效；用户满意、认可、使用情况；市场占有率、转化率、认可度、取得的经济效益；社会公众口碑，当地知名度、形象，取得的社会效益；业内对创新创造能力、产品技术含量、推广应用前景等的认可度；发明专利、产品、项目获奖情况。

三、评价方式

（一）品德评价

以平时表现为主，注重个人评价和他人评价、正向评价和反向评价相结合，可采取民意测评、调查问卷、调研座谈、谈话了解等方式开展评价。

（二）能力与业绩评价

以国家职业技能鉴定、职业技能等级认定、专项职业能力考核为主，职业技能竞赛选拔为辅的方式开展评价。

1.国家职业技能鉴定。严格按照国家职业资格目录开展职业技能鉴定，执行国家职业标准，按照“五统一”[统一鉴定所(站)、统一考评人员资格、统一命题管理、统一考务管理、统一证书管理]的要求，完善职业技能鉴定体系。推动考务管理现代化，加大推开机考实施力度，对职业技能鉴定的实施过程实行规范化管理和实时监控。加强省级题库建设，增加鉴定考试中省级题库的比例，面向社会公开部分省级题库。逐步将高级技师、技师和高级工职业技能鉴定权限下放到市县和符合条件的技工院校，加强事中事后监管。

2.职业技能等级认定。职业技能等级分为初级工（五级）、中级工（四级）、高级工（三级）、技师（二级）和高级技师（一

级)五个等级。出台职业技能等级认定办法,建立并推行职业技能等级制度。由用人单位、技工院校和社会培训评价组织(指经人力资源社会保障部门审核确定的人才评价社会组织和专业机构,下同)按规定组织开展,重点围绕我省三大产业类型、十个重点领域、十二大重点产业的职业(工种)进行技能人才评价。允许企业根据需要在相应的职业技能等级内划分层次,或在高级技师之上设立特技技师、首席技师等,拓宽技能人才职业发展空间。支持具有较高办学水平的技工院校对其优势专业学生和培训学员开展职业技能等级认定。在旅游饭店、酒店餐饮等行业先行先试,支持其协会(学会)引进和使用国际认可的职业技能认定体系(标准),与企业或技工院校合作开展职业技能等级认定。

3.专项职业能力考核。抓好专项职业能力考核目录中考核项目考核规范制定和题库建设,结合劳动力特点和就业创业需求,向社会公开并适时调整专项职业能力考核目录。赋予各市县结合本地实际增设专项职业能力考核目录的自主权。向社会公开专项职业能力考核题库。

4.职业技能竞赛选拔。支持行业、企业、院校开展内部岗位练兵、技术比武、技能竞赛等多种活动,调动全社会劳动者提升职业技能的积极性主动性。出台职业技能竞赛管理办法,规范和指导我省职业技能竞赛活动。会同行业主管部门和行业协会,以世界技能大赛国内大赛省级选拔赛为基础,科学规划职业技能竞赛项目。对各级各类职业技能竞赛区分层级,在职业技能竞赛中取得优异成绩的,可破格参评或直接颁发相应层级的职业资格证书(职业技能等级证书),并给予奖励。

四、结果运用

（一）调整优化评价通道。

在生产一线从事技能岗位工作的国家级、省级劳动模范，可破格参评技师、高级技师；在技能工作中取得突出业绩受到省级以上部门表彰或奖励的人员，可在职业技能鉴定和职业技能等级认定中破格参评或直接颁发证书。

（二）将人才评价与人才培养、使用、激励有效衔接。

政府部门通过政治荣誉、奖金奖励、社会宣传等手段，企业等用人单位通过职务晋升、经济奖励、待遇提升等手段，充分发挥评价结果正向激励运用，为优秀技能人才搭建培养平台和上升空间，鼓励技能人才进一步提升职业能力和专业素养。

（三）发挥人才示范带动作用

选树优秀高技能人才典型，加大对优秀典型的宣传和表彰力度，提高技能人才的社会荣誉感，提振技能人才扎根一线、钻研技能、以师带徒的信心，在全社会营造尊重劳动创造、崇尚工匠精神的良好氛围。

附件6:

企业人才分类评价机制

一、人才类别

(一) 企业家

(二) 高级经营管理人才

(三) 高层次创新创业人才

二、评价内容

(一) 品德评价

1. 遵守法律法规、政治纪律、职业道德、社会公德和公司规章制度情况;

2. 理想信念、责任担当、诚实守信、廉洁自律情况;

3. 忠诚履职、爱岗敬业、服务社会、乐于奉献情况。

(二) 能力评价

1. 企业家。重点评价建立现代企业制度、促进企业快速成长和高质量发展的能力。主要体现掌握国际规则、国际化视野和能力,在战略规划、创新引领和风险控制,以及客户导向意识和领导力等方面能力。

2. 高级经营管理人才。重点评价落实上级部门工作部署,完成年度经营目标任务,提升企业核心竞争力,促进企业转型升级提质增效,注重与社会效益协同发展,在经营决策、创新创业、风险管控、市场开拓、安全生产、社会责任、攻坚克难等方面能力。

3.高层次创新创业人才。高层次创新人才重点评价产品开发能力、解决关键技术和工艺操作性难题能力、以国际水准开展自主创新产品的能力。高层次创业人才重点评价自主创业经验、担任高层管理职位经历、掌握相关领域和国际规则程度、获得新产品新技术发明专利或实用新型专利等情况。

（三）业绩评价

1.企业家。重点评价推动企业做大、做强、做优和履行社会责任方面的成果，在行业中的地位排名，产品或服务的市场占有率，企业营业收入、税收以及解决就业的人数。

2.高级经营管理人才。重点评价经营业绩、岗位目标完成情况、综合业务素质等方面，坚持“市场和出资人认可”原则，以任期目标为主要依据进行评价，评价内容主要适用于国有企业，鼓励非国有企业参照执行。

3.高层次创新创业人才。重点评价创新创业项目是否属于国家、省重点推广、发展的战略型新兴产业，具有高附加值和高成长性特点，且其技术成果为国际先进或国内领先情况；拥有自主知识产权，掌握先进的核心技术并应用到管理实践中，带领团队创业成功情况。

三、评价方式

（一）品德评价

以平时表现为主，注重个人评价和他人评价、正向评价和反向评价相结合，可采取民意测评、调查问卷、调研座谈、谈话了解等方式开展评价。

（二）能力与业绩评价

采用企业自主评价、行业评价、市场评价、社会组织评价等相结合的方式开展综合性评价。

1.企业家。以行业评价和市场评价为主、企业自主评价和社会组织评价为辅的方式开展评价。行业评价采取行业主管部门考察评审的方式，可授权行业协会、中介机构等第三方机构开展社会组织评价。市场评价可组织用户、企业主体、专家、相关方等采取民意测评、调查问卷、调研座谈等方式。企业自主评价可采用考评结合、考核认定、个人述职的方式。社会组织评价可采取座谈、测评、考评结合等方式。

2.高级经营管理人才。以行业评价和社会组织评价为主，企业自主评价和市场评价为辅的方式开展，评价周期一般每3年一次。行业评价由行业主管部门采取考察评审、考评结合、考核认定的方式。授权行业协会、中介机构等第三方机构采取调研座谈、民主测评、调查问卷等方式进行社会组织评价。企业自主评价可采用个人述职、民主评议的方式。市场评价可组织客户、相关受众群体等采取座谈、测评等方式进行。评价方式主要适用于国有企业，鼓励非国有企业参照执行。

3.高层次创新创业人才。以行业评价和市场评价为主，社会组织评价为辅的方式开展评价。行业评价可通过行业协会、中介机构等采取考评结合、考核认定等方式开展。市场评价可组织用户、企业主体、专家等采取座谈、测评等方式。社会组织评价可采取座谈、测评、考评结合等方式。

四、结果运用

（一）树立正向激励导向

营造鼓励创新、宽容失败的文化和氛围，对企业人才大胆探索、锐意改革所出现的合理失误不作负面评价；对及时改错、干事担当、业绩突出的企业人才予以充分肯定。获得省部级以上表彰或取得突出贡献的优秀企业人才，可申请认定为海南省高层次人才，并可酌情给予政治荣誉、政治安排，提高企业人才在各级人大、政协、社会团体等组织中的参政议政话语权；国有企业人才可将评价结果计入个人档案，作为职务调整任用，评选先进、表彰，薪酬调整，社会福利享受，求职应聘的重要依据，作为培养、使用、激励的重要依据。

（二）发挥人才示范带动作用

引导企业人才弘扬优秀企业家精神、工匠精神和劳模精神，强化企业人才“以质取胜”的战略意识，专注专长领域，重视职工操作技能培训，培育更多的“南海工匠”。深度挖掘一批优秀企业人才先进典型，加大对先进事迹和突出贡献的宣传力度，尊重和激励企业人才干事创业，积极构建新清新型政商关系，在全社会营造以实绩论优劣、以贡献论英雄的良好氛围。

附件7:

农村实用人才分类评价机制

一、人才类别

- (一) 生产型人才
- (二) 经营型人才
- (三) 技能带动型人才
- (四) 技能服务型人才
- (五) 社会服务型人才

二、评价内容

(一) 品德评价

- 1.遵守法律法规、社会公德和相关规章制度情况;
- 2.热爱“三农”工作，履职尽责、职业道德、敬业精神和作风情况;
- 3.诚信经营、保护环境等方面情况。

(二) 能力评价

1.生产型人才。重点评价运用科学生产经营理念、学习接受知识和技术的能力，生产技术水平和专业技能以及获得相关证书情况。

2.经营型人才。重点评价生产经营管理、发展产业和社会服务能力，组织带动农民就业、增收以及农业农村经济发展的能力。

3.技能带动型人才、技能服务型人才和社会服务型人才。重点评价推广运用和传授指导农业相关理念、技术、装备的能力，

生产技术和专业技能水平、社会服务能力和组织带动农民就业、增收以及农业农村经济发展的能力。

（三）业绩评价

1.生产型人才。重点评价生产规模，优新技术示范和推广，带动周边农户数，辐射带动农户脱贫致富情况等。

2.经营型人才。重点评价经营规模及水平，创造经济效益、带动农民增收、增加当地财政收入、产生的生产经营效益情况等。

3.技能带动型人才。重点评价带动其他农民掌握该技术或进入该行业人数，本人和带动农户的收入等。

4.技能服务型人才。重点评价服务水平，服务农户数或面积，创造经济效益和促进农民增收情况等。

5.社会服务型人才。重点评价群众的认可度或在群众中的声望，在传承当地民俗文化、丰富群众精神生活、排解农村社会矛盾和促进社会和谐中发挥的作用与影响力等。

三、评价方式

（一）品德评价

以平时表现为主，注重个人评价和他人评价、正向评价和反向评价相结合，可采取民意测评、调查问卷、调研座谈、谈话了解等方式开展评价。

（二）能力与业绩评价

1.实行人才分级认定

将5类人才分为初级、中级和高级三个等级，省级农业主管部门组织制订初级、中级、高级三个等级农村实用人才评价基本标准。各市县可结合实际制定实施细则，细则不得低于评价基本

标准。

(1) 初级农村实用人才。由乡镇按照初级农村实用人才基本条件和评价标准直接认定，一般每年一次。

(2) 中级农村实用人才。由各市县党委组织部门牵头，各市县农业主管部门具体负责对中级农村实用人才开展认定，一般每年一次。

(3) 高级农村实用人才。由各市县党委组织部门牵头，各市县农业主管部门具体负责对高级农村实用人才开展认定，一般每年一次。根据需要，省级农业主管部门或评价机构可对审批后的高级农村实用人才进行抽样审查核实。

2.实行综合性评价

采用同行专家评价、市场评价、社会评价等相结合的方式开展综合性评价。

(1) 生产型人才。以同行专家评价为主、市场评价为辅的方式。同行专家评价按照人才认定标准进行评价，市场评价由用人单位组织开展。市场评价可组织企业主体、相关方等采取民意测评、调查问卷、调研座谈等方式。自主择业的人才评价以同行专家评价为参考。

(2) 经营型人才。以同行专家评价为主、市场评价和社会评价为辅的方式。同行专家评价按照人才认定标准进行评价，市场评价和社会评价由用人单位组织开展。市场评价可组织企业主体、相关方等采取民意测评、调查问卷、调研座谈等方式。社会评价可由社会组织、第三方机构采取满意度测评、问卷调查、网络测评等方式。自主择业的人才评价以同行专家评价为参考。

(3) 技能带动型人才。以同行专家评价为主、市场评价为辅的方式。同行专家评价按照人才认定标准进行评价，市场评价由用人单位组织开展。市场评价可组织企业主体、所带动农户、相关方等采取民意测评、调查问卷、调研座谈等方式。自主择业的人才评价以同行专家评价为参考。

(4) 技能服务型人才。以同行专家评价和市场评价为主、社会评价为辅的方式。同行专家评价按照人才认定标准进行评价，市场评价和社会评价由用人单位组织开展。市场评价可组织企业主体、服务对象、相关方等采取民意测评、调查问卷、调研座谈等方式。社会评价可由社会组织、第三方机构采取满意度测评、问卷调查、网络测评等方式。自主择业的人才评价以同行专家评价为参考。

(5) 社会服务型人才。以同行专家评价和社会评价为主、市场评价为辅的方式。同行专家评价按照人才认定标准进行评价，市场评价和社会评价由用人单位组织开展。社会评价可由社会组织、第三方机构采取满意度测评、问卷调查、网络测评等方式。市场评价可组织企业主体、服务对象、相关方等采取民意测评、调查问卷、调研座谈等方式。自主择业的人才评价以同行专家评价为参考。

四、结果运用

(一) 同等条件直接认定

符合基本条件并达到下列条件之一的可直接认定为初级、中级和高级农村实用人才。

1.可直接认定为初级农村实用人才：农民技术员；获得初级

职业资格证书或者相应职业技能鉴定证书。

2.可直接认定为中级农村实用人才：农民助理技师和农民技师；获得中级职业资格证书或者相应职业技能鉴定证书。

3.可直接认定为高级农村实用人才：农民高级技师；获得高级职业资格证书或者相应职业技能鉴定证书；海南省优秀农村实用人才奖以及国家级农村实用人才奖励。

（二）提供人才培养保障

优先把已获得农村实用人才证书的纳入教育培训，对选送到大中专院校进行系统学习培训、参加各类技术培训的农村实用人才，支持参加技能鉴定和职称评定，并给予一定学费补贴。

（三）发挥人才示范带动作用

鼓励市场主体建设农村实用人才示范实训基地和农民田间学校等教育培训场所，每年集中选聘部分农村实用人才为农民科技指导员，就近为周边群众开展技术指导和服务。引导优秀人才发展适度规模经营，兴办领办家庭农场、农民合作社、农业企业等新型经营主体，加快农村一二三产业融合发展。实施农村实用人才对口支持贫困户的“结对帮带”计划，发挥农村实用人才在精准扶贫工作中的作用。

附件8:

法律人才分类评价机制

一、人才类别

- (一) 律师
- (二) 仲裁人才
- (三) 公证人才
- (四) 司法鉴定人才

二、评价内容

(一) 品德评价

- 1.遵守宪法法律、社会公德和职业准则情况;
- 2.信仰法律、维护公正、追求真理情况;
- 3.尊重科学、实事求是、理性思考情况;
- 4.履行社会责任、发扬职业道德和敬业精神情况。

(二) 能力评价

1.律师。重点评价法律技能和政治智慧。法律技能包括识记技能、理解技能、表达技能和运用技能;政治智慧主要包括国际化视野、掌握国际规则、参与国际法律事务和维护国家利益的能力;运用政治智慧和法律手段实现法律效果和社会效果有机结合的能力。

2.仲裁人才。重点评价民商事案件仲裁技能。主要包括具有法律或工商、经济等领域专业知识,公道正派,符合我国仲裁法规定的仲裁员条件,能够独立承办仲裁案件,具有丰富的民商事

审判经验或境内外知名仲裁机构仲裁经历。

3.公证人才。重点评价掌握系统、扎实的法学理论知识、公证业务知识、相关学科知识情况，掌握与本专业相关学科知识能力情况；运用法学理论剖析、解决疑难公证事项的能力；组织公证业务领域专题研究能力；全面指导公证业务能力；适应创新要求能力。

4.司法鉴定人才。重点评价从事司法鉴定实践方面的能力。主要包括经省级司法行政机关审核登记，取得司法鉴定人执业证书情况；司法基础理论和实践经验；掌握鉴定相关的交叉学科知识，运用科学技术或者专门知识对诉讼涉及的专门性问题进行鉴别和判断，并提出鉴定意见的能力；解决专业范围内涉及诉讼的专门性重大、疑难、复杂问题的能力。

（三）业绩评价

1.律师。重点评价律师服务、律师实务及理论研究等方面情况。主要包括提供法律服务取得的政治、法律、社会效果，服务对象的满意度，以及参与法治宣传教育，参与具有重大影响的法治工作，学术思想、观点被同行关注与认可程度，发表高水平学术论文、专著等方面的情况。

2.仲裁人才。重点评价仲裁实务及理论研究方面情况。主要包括办案数量、结案率、案件审理效率、当事人满意度、所裁决案件被法院撤销或不予执行情况，以及提供仲裁服务取得的政治、法律、社会效果和发表高水平学术论文、专著等方面的情况。

3.公证人才。重点评价发表学术论文的情况，提供公证法律服务的数量和质量，参与法律、法规或政府规章的制定，当事人

满意度、被投诉数量，社会公众口碑，当地知名度、形象，取得的社会效益等方面内容和实际贡献。

4.司法鉴定人才。重点评价参与案件鉴定工作的情况，坚持数量与鉴定质量并重，在行业内具有较强的带动和示范作用；具有原创性的司法鉴定领域的科研成果，或科研成果转化、新技术推广应用等方面业绩；其所管理的鉴定机构在引领行业发展、服务社会需要、增加服务满意度及减少司法鉴定有效投诉方面的成绩；注重在涉及社会重大影响案件中对舆情的处理、争端的解决等方面的表现。

三、评价方式

（一）品德评价

以平时表现为主，注重个人评价和他人评价、正向评价和反向评价相结合，可采取民意测评、调查问卷、调研座谈、谈话了解等方式开展评价。

（二）能力与业绩评价

采用同行专家评价、行业评价、服务对象评价、社会评价等相结合的方式开展综合性评价。

1.律师。以同行专家评价、服务对象评价为主，行业评价为辅的方式开展评价。同行专家评价可采用评审、考评结合、考核认定、个人述职等定性定量相结合的方式，支持匿名评审、署名评价。服务对象评价和行业评价均可采用调研座谈、实地调查、现场评估和调查问卷等方式，鼓励开展国际国内行业评价、匿名评价。

2.仲裁人才。以仲裁机构评价和案件当事人评价为主，行业

评价和社会评价为辅的方式进行评价。仲裁机构可采用量化考核的方式进行评价，制定专门的评价内容和标准，由办案秘书、案件当事人对仲裁员履职情况进行全面综合评价。行业评价支持开展荣誉奖励、成果评选等专业评价。社会评价可采用调查问卷等方式，提倡采用网络评审等信息化手段。

3.公证人才。以同行专家评价和行业评价为主、社会评价为辅的方式进行评价。同行专家评价可采用评审、考评结合、考核认定、个人述职等定性定量相结合的方式，支持匿名评审、署名评价。行业评价支持开展荣誉奖励、成果评选等专业评价。社会评价可采用调查问卷等方式，鼓励采用网络评审等信息化手段，支持第三方评价。

4.司法鉴定人才。采用同行评价和服务对象评价为主，行业评价和社会评价为辅的方式进行评价。同行评价可结合服务对象评价开展，可采取个人述职、抽查检查、座谈测评、业务能力测试、服务对象（如法院、检察、公安、保险等部门）征求意见等多种方式进行。行业评价支持开展荣誉奖励、成果评选等专业评价。社会评价可采用调查问卷等方式，鼓励采用网络评审等信息化手段，支持第三方评价。

四、结果运用

（一）将人才评价与人才培养、使用、激励有效衔接

鼓励、支持用人单位建立和完善法律人才培养、使用、激励保障等制度，将人才评价结果作为职务评聘、岗位聘用、绩效分配、评优奖励、人才认定、培养培训等工作的重要依据，充分发挥人才评价指挥棒作用，进一步构建竞争择优、人岗相适、人尽

其才的用人环境。

（二）发挥人才示范带动作用

鼓励并积极组织优秀法律人才为基层提供优质法律服务。同时，加大优秀法律人才宣传力度，积极宣传法律人才服务社会、推进法治建设的事迹，在全社会营造尊重法治、尊重人才的良好氛围。

附件9:

国际人才分类评价机制

一、人才类别

(一) 外国高端人才 (A类)

(二) 外国专业人才 (B类)

二、评价内容

(一) 品德评价

- 1.遵纪守法、恪守社会公德等情况;
- 2.职业操守、爱岗敬业等情况;
- 3.不弄虚作假、诚信做人等情况。

(二) 能力评价

1.外国高端人才。重点评价是否属于我省经济社会发展急需的科学家、科技领军人才、国际企业家、专门特殊人才等“高精尖缺”人才。主要包括战略规划、创新引领和风险控制的能力; 团队领导、沟通协调、队伍建设的能力, 产品开发、解决难题、促进产业发展的能力。

2.外国专业人才。重点评价是否属于我省经济社会发展急需、具有学士学位或具有专业资格证书的外国人才。主要包括沟通协调、团队协作等职业素养; 掌握职业知识情况, 具备职业技能情况, 完成工作任务的能力; 运用理论知识创造性开展工作的能力; 紧跟新技能、新材料、新工艺、新设备发展趋势, 适应创新要求的能力。

（三）业绩评价

1.外国高端人才。重点评价推动用人单位发展和研究领域创新性成果，在行业中的地位排名。

2.外国专业人才。重点评价工作业绩、岗位目标完成情况、综合业务素质等方面，坚持“市场和用人单位认可”原则，以任期目标为主要依据进行评价。

三、评价方式

（一）品德评价

以平时表现为主，注重个人评价和他人评价、正向评价和反向评价相结合，可采取民意测评、调查问卷、调研座谈、谈话了解等方式开展评价。

（二）能力和业绩评价

采用用人单位自主评价、行业评价、市场评价和社会评价等相结合的方式开展综合性评价。

1.外国高端人才。以用人单位自主评价和行业评价为主、市场评价和社会评价为辅的方式开展评价。用人单位自主评价可采用考评结合、考核认定、个人述职的方式。行业评价采取行业主管部门考察评审的方式，可授权行业协会、中介机构等第三方机构开展社会组织评价。市场评价可组织用户、企业主体、专家、相关方等采取座谈、测评等方式。社会组织评价可采取座谈、测评、考评结合等方式。

2.外国专业人才。以用人单位自主评价为主、行业评价为辅的方式开展评价。用人单位自主评价可采用考评结合、考核认定、个人述职的方式。行业评价可由行业主管部门考察评审的方

式，也可由行业协会、中介机构等第三方机构开展社会组织评价。

四、结果运用

（一）对外国人才实行分类管理

扩大外国高端人才（A类）范围，平均工资收入不低于本省上年度社会平均工资收入4倍的外国人才或省重点园区确定为急需紧缺的B类外国人才列为A类外国人才，享受外国人才签证（R字签证）便利；放宽外国专业人才（B类）认定标准，具有学士（含）以上学位在琼工作、创新创业的外籍应届毕业生人才，或平均工资不低于本地区上年度社会平均收入3倍的外国人才列为我省B类外国专业人才。

（二）畅通人才上升渠道

根据聘用单位推荐，为国际人才开通升级渠道。省政府确定的省重点产业园区内重点企业聘请的外国专业人才（B类），经园区管理机构核实，确认属于企业急需紧缺的，可为其申请办理外国高端人才工作许可（A类），享受外国人才签证（R字签证）便利；我省经济社会发展急需紧缺的外国专业人才（B类），由企事单位推荐，科技（外专）部门根据外国高端人才（A类）标准，结合本省自贸区（港）建设的实际，可为其办理外国高端人才工作许可（A类），享受外国人才签证（R字签证）便利。

（三）发挥人才示范带动作用

加大优秀国际人才宣传力度，积极宣传国际人才服务我国经济社会发展、推进产业创新的典型事迹，在全社会营造尊重国际人才、支持国际人才发展的良好氛围。