

宁夏回族自治区人力资源和社会保障厅 宁夏回族自治区人才工作领导小组办公室 文件

宁人社规字〔2020〕6号

关于印发《宁夏回族自治区人才小高地 考核评估办法(试行)》的通知

各市县(区)人力资源社会保障局、人才办,区直有关部门、企事业单位:

现将《宁夏回族自治区人才小高地考核评估办法(试行)》印发给你们,请认真遵照执行。



自治区人力资源和社会保障厅



自治区人才工作领导小组办公室

2020年5月13日

(此件公开发布)

宁夏回族自治区人才小高地 考核评估办法(试行)

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实《自治区党委办公厅、人民政府办公厅印发〈关于实施人才强区工程助推创新驱动发展战略的意见〉的通知》(宁党办〔2018〕1号)和《自治区人才工作领导小组办公室、人力资源社会保障厅关于印发〈宁夏回族自治区人才小高地建设实施办法(试行)〉等四个文件的通知》(宁人社规字〔2018〕7号)精神,加强人才小高地建设和管理,提高人才小高地建设质量,结合工作实际,制定本办法。

第二条 本办法适用于自治区人力资源社会保障厅、自治区人才工作领导小组办公室批准设立的行业类和企事业类人才小高地。

第三条 考核评估工作遵循“客观、公正、科学、规范”的原则,建立优胜劣汰的激励竞争机制,通过以评促建、以评促管、以评促进,推动人才小高地建设可持续健康发展。

第二章 评估组织

第四条 自治区人力资源社会保障厅会同有关部门负责人才小高地考核评估工作的组织、管理、协调和监督。主要职责是：

(一)制定、修订《自治区人才小高地考核评估指标体系表》，组织开展评估培训；

(二)对年度评估工作进行指导监督；

(三)组成考核评估工作组，开展中期和期满考核评估；

(四)研究确定考核评估结果，并提出结果运用意见。

第五条 评估工作根据《自治区人才小高地考核评估指标体系表》组织实施，评估指标体系根据情况变化适时修订调整。

第六条 人才小高地建设周期为5年，从批准设立之日起算。考核评估分为年度评估、中期评估、期满评估。

年度评估在每年年底进行，由各人才小高地载体单位自行组织，对照年度工作计划进行自查自评，并将年度评估报告报送自治区人力资源社会保障厅备案。

中期评估在每轮建设期的第3年进行，期满评估在每轮建设期满前3个月进行。中期和期满评估由自治区人力资源社会保障厅会同有关部门或委托第三方专业机构组成考核评估组组织开展，当年不再进行年度评估。

第七条 人才小高地载体单位合并的，到被合并单位考核；因载体单位撤销、解散、破产或其他原因造成无法正常运行的，由人

才小高地主管部门或属地人社部门核实并报自治区人力资源社会保障厅、自治区人才工作领导小组办公室批准后,取消人才小高地资格,收回结余资金。

第三章 评估内容

第八条 评估内容包括制度建设与运行管理、队伍建设与人才培养、平台建设与学科发展、创新成果与业绩贡献等内容。

(一)制度建设与运行管理具体包括:小高地建设目标定位及建设规划,运行管理和内部制度建设,专项资金管理和配套资金投入和使用,依托建设载体单位保障等情况。

(二)队伍建设与人才培养具体包括:小高地领衔人和骨干成员带头作用,队伍结构与人才梯队,青年骨干与急需紧缺高层次人才培养引进等情况。

(三)平台建设与学科发展具体包括:科研平台和人才载体建设、创新能力和学风建设、推动学科建设水平提升、促进学科交叉和新兴学科发展等情况。

(四)创新成果与实绩贡献具体包括:小高地的特色工作及成效,承担重大项目、科研任务及开展科研合作、学术交流、成果转化情况,对代表性研究成果水平与学术影响,对行业、区域重大需求和经济社会发展的服务与贡献等情况。

第四章 评估程序

第九条 评估工作按照准备、自查、核查、评定 4 个阶段进行。

(一)准备阶段:自治区人力资源社会保障厅、自治区人才工作领导小组办公室根据本办法的规定印发通知,部署评估工作。

(二)自查阶段:各人才小高地载体单位负责组织本单位人才小高地自查评估工作,形成书面自查报告,报送自治区人力资源社会保障厅。

(三)核查阶段:自治区人力资源社会保障厅会同有关部门或委托第三方专业机构组成的考核评估组负责审核自查报告,进行实地核查,并形成审核意见。

(四)评定阶段:自治区人力资源社会保障厅、自治区人才工作领导小组办公室会同有关部门对人才小高地建设情况进行综合评定。

第五章 结果构成及运用

第十条 企事业类人才小高地评估总分由载体单位自评分、自治区主管部门或属地市级人力资源社会保障部门评分和考核评估工作组评分组成,权重分别为 20%、40%、40%,其中载体单位自评分需经主管部门审定;行业类人才小高地评估总分由载体单位自评分、考核评估工作组评分组成,权重分别为 40%、60%。每一部

分测评分值为 100 分,具体评分标准见《自治区人才小高地考核评估指标体系表》。

第十一条 评估结果分为四个等次,90-100 分的为优秀等次;80-89 分为良好等次;60-79 分为合格等次;60 分以下为不合格等次。评估等级作为人才小高地后续资金支持、小高地保留或取消的重要依据。

第十二条 人才小高地建设实行动态管理。对中期、期满考核评估为优秀等次的,给予 10 万元—30 万元资助;对中期评估不合格的,给予通报批评,并责令整改;对期满评估不合格的,撤销人才小高地资格,追回结余资金,原则上 3 年内不得再次申报。

第十三条 对评估结果有异议的,可自评估结果送达之日起 15 个工作日内向自治区人力资源社会保障厅申请复核。自治区人力资源社会保障厅应会同相关部门自收到复核申请之日起 30 个工作日内作出裁定结果,特殊情况不超过 60 个工作日。

第六章 纪律要求

第十四条 人才小高地建设载体主管部门要按照本办法规定的职责、程序和要求开展评估工作,保证评估工作规范、有序进行。

第十五条 人才小高地建设载体单位要加强日常工作管理,做好日常数据采集,保证真实准确。如提供虚假数据资料、资金使用不规范或出现其他违规行为,致使评估结果失实、造成不良影响

的,经查实后根据情况给予通报批评、降低评估等次、取消人才小高地资格等处理。

第十六条 评估工作中的涉密内容按照国家保密规定处理。任何组织或个人未经许可,不得将评估数据、资料或结果提供他人或公开发布。

第七章 附 则

第十七条 为提高考核评估工作的准确性,评估组在工作开始前要严格按照《自治区人才小高地考核评估指标体系表》中所列的指标权重,制定更加具体量化的评分要素和评估方案。每次评估优秀等次一般不超过评估总数的 20%。

第十八条 本办法自公布之日起施行,有效期 5 年。由自治区人力资源社会保障厅、自治区人才工作领导小组办公室负责解释。

附件:自治区人才小高地考核评估指标体系表

附件

自治区人才小高地考核评估指标体系表

序号	指标	权重	要 点
1	制度建设与运行管理	10%	小高地建设目标定位及建设规划；运行管理和内部制度建设；专项资金管理和配套资金投入使用；依托建设载体单位保障。
2	队伍建设与人才培养	20%	小高地领衔人和骨干成员带头作用；队伍结构与人才梯队；青年骨干与急需紧缺高层次人才引进培养情况。
3	平台建设 with 学科发展	20%	科研平台、人才载体建设情况；创新能力和学风建设；推动学科、行业、领域建设水平提升。
4	创新成果与实绩贡献	50%	小高地的特色工作及成效；承担重大项目、科研任务情况；科研合作、学术交流、成果转化情况；对代表性研究成果水平与学术影响，行业、区域重大需求和经济社会发展的服务与贡献。

指标体系说明：

一、制度建设与运行管理

1.目标定位及建设规划

小高地建设总体定位明确、思路清晰、特色鲜明；建设规划聚焦自治区重大战略需求，服务区域和行业发展需要；规划措施科学可行、执行到位、效果良好。

2.运行管理和内部制度建设

(1)成立由本领域高水平专家组成的小高地建设和运行管理机构，能够按计划开展工作，对小高地发展、项目合作交流、学术方向把握、研究人员聘用及评价考核等发挥重要作用，具有宽松民主、潜心研究的学术环境和良好的创新能力。

(2)小高地规章制度健全，日常管理科学有序。课题立项、经费支出、人员聘用等重大事项决策公开透明。人员岗位职责明确，建设资料完整，环境整洁。

3.专项资金管理和配套资金投入使用

(1)小高地专项资助资金使用规范，严格执行《宁夏回族自治区人才专项资金管理办法》(宁财规发[2018]26号)有关规定，做到专款专用，能够出具内部审计报告。

(2)将小高地基本运行经费纳入载体单位年度预算，每年配套基本运行经费不低于5万元。

4. 依托建设载体单位保障

(1) 在学科建设、人才引进、队伍建设、课题研究、项目合作等方面对小高地给予重点支持保障。

(2) 保障小高地建设的科研用房、实验室及仪器设备相对集中。

(3) 按照《自治区人才小高地考核评估办法》要求,每年对小高地进行年度考核,并针对所存在的问题提出改进措施,及时协调解决小高地发展中的重大问题。

二、队伍建设与人才培养

1. 小高地领衔人和骨干成员带头作用

(1) 小高地领衔人是本领域高水平的学术带头人,具有较强的组织管理能力,能够团结和凝聚队伍,全身心投入小高地建设工作,在小高地的建设和发展中起到主导作用。

(2) 小高地在各个研究方向有较高水平的学术带头人和学术骨干,对本领域的科学现状和发展有深刻理解,学术思想活跃,研究成果显著,带头作用明显。

2. 队伍结构与人才梯队

(1) 小高地能够吸引和稳定一支高水平的人才队伍,持续开展深入、系统的研究。队伍结构合理,并在长期合作基础上围绕主要研究方向形成若干活跃的创新团队。

(2) 小高地成员在国内学术组织中担任重要职务,在国家、行

业、地方科技计划中担任咨询专家。小高地学术骨干在主要研究方向上开展工作,为代表性成果的主要完成人。

3.青年骨干与急需紧缺高层次人才引进培养情况

能够制定青年骨干和急需紧缺高层次人才引进培养的政策措施,注重硕士、博士及高层次人才培养使用,拥有较强科研创新能力的学术技术带头人、科研骨干、后备人才。

三、平台建设与学科发展

1.搭建科研平台和人才载体

建设载体单位积极创建国家或自治区级重点实验室、工程技术研究中心、企业工程技术中心、产业技术协同创新中心等科研平台,以及特聘专家、博士后科研工作(流动)站、院士专家工作站、学术人才培养共建基地等人才载体,搭建人才交流合作平台,加快高端人才聚集。

2.创新能力建设和学风建设

小高地建设单位尊重人才、尊崇创新的氛围浓厚,团队成员瞄准科技前沿,突出解决实际问题,力争实现关键核心技术自主可控。骨干成员能够严守科研伦理规范和学术道德底线。

3.推动学科、行业、领域建设水平提升

(1)小高地能够聚集重点学科、重点行业、重点领域建设方向,通过发挥优势特色,提高水平和层次,对所依托学科、行业、领域的建设发展起到重要的支撑作用。

(2)小高地固定人员能够将本行业、领域前沿研究情况、小高地科研成果等通过多种方式转化为教育资源，对人才培养发挥带动作用。

四、创新成果与实绩贡献

1.小高地的特色工作及成效

载体单位能够对照人才小高地建设目标任务，聚焦自治区重大战略、特色产业或重点学科建设需要，结合本行业、本系统、本单位专业创新实际，开展个性化、示范性工作，发挥作用突出、成效显著，为促进相关学科及产业发展提供有力的人才支撑。

2.承担重大项目、科研任务情况

小高地有较强的承担重大项目、科研任务的能力，评估期内牵头或作为主要参与单位承担了国家、地方和行业的重大科研任务，并发挥了核心作用，产生了重要科研成果。

3.科研合作、学术交流、成果转化情况

小高地坚持开展高水平、高层次和实质性的学术交流与合作，重视吸引高水平学者到小高地开展学术活动。积极承办和参加全国性、地区性学术会议，牵头举办专业技术人员高级研修班。注重创新成果转化，建设期内取得了一批专利、新产品、标准、软件著作权、动植物新品种权等创新成果。

4.代表性研究成果水平与学术影响，对行业、区域重大需求和社会经济发展的贡献

代表性成果是指评估期内由小高地成员在本小高地完成的科研成果,以及通过合作研究取得的重要成果。代表性成果应是根据科学前沿和国家、行业、区域重大需求所开展的、为促进科学发展或解决关键科技问题以及为国家、行业、区域发展决策提供科技支撑等方面所取得的系列进展,而不是一些关联度不高的研究方向的成果汇总。

代表性成果的表述应明确、具体,包括:

(1)在科学前沿探索中取得的具有较大影响的原创成果,如在本领域公认的优秀期刊上发表高水平学术论文,出版学术专著,得到国内外学术界公认并被广泛引用;或受邀在重要学术会议上发表报告,产生重要学术影响。

(2)在解决经济建设、社会发展或国家安全的重大科技问题和重大需求中,创新思想与方法,实现重要理论创新、关键技术突破或系统集成,形成国家、行业、地方重要标准或规范,拥有核心专利等自主知识产权,取得创造性成果并实现成果转化,获得良好的经济和社会效益。

(3)在科学仪器研制开发、实验技术方法创新和改进方面取得突破性进展。

(4)为宏观决策、社会建设、经济建设提供政策参考建议和科学依据,或建立理论模型,并被采纳实施,取得良好的社会、经济效益。

(5)基础性工作成果。基础科学数据、资料、标本等科技资源库建设,具有权威性、系统性、完整性、科学性,并提供良好的公共服务和资源共享,为相关领域科学研究提供支撑。

