**中山市企业紧缺适用高层次人才评定体系**

**修订说明**

（征求意见稿）

为深入贯彻中央和省委关于深化人才发展体制机制改革的总体部署，抢抓“双区驱动”重大历史机遇，全面推进我市人才优先发展战略和创新驱动发展战略，助力中山加快转型升级，重振虎威，实现高质量崛起提供精准的智力支持和人才支撑，对《中山市企业紧缺适用高层次人才评定体系》（以下简称《人才评定体系》）进行修订。

1. 修订背景

2015年，我市出台《中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法》，创新性地提出多元评价和综合评审的评价方式，解决政府部门和企事业单位对人才认定方法机械单一问题。五年以来，不同产业、不同行业的精英人才脱颖而出，共评定出高层次人才共？人，受到企事业单位的广泛好评。但是，随着我市产业发展转型升级，企业的人才需求更加细分，对于不同产业、不同行业、不同领域、不同类别、不同岗位的人才评价标准提出了更高要求。

为进一步加强高层次人才队伍建设，市人社局根据各行业协会、重点企业和不同领域人才所反映的意见建议以及近年来组织开展人才评定工作中发现问题，聘请课题组进行专题研究，一是广泛征询基层意见建议，收集评定工作存在问题以及工作成效，对评定工作实际作用进行分析评价；二是修订政策条款，对《中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法》提出修订建议，完善有关管理机制、参评条件、审查条款等；三是完善评分指标体系，根据产业、行业细分以及人才培养引进工作的特点，借鉴我市事业单位紧缺适用高层次人才评定评分指标体系，设计出我市企业紧缺适用高层次人才评定新的评分指标体系，明确运作机制、指标定义及评分方法等。

根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）和中共广东省委办公厅 广东省人民政府办公厅印发《关于加快人力资源服务产业发展的意见》《广东省分类推进人才评价机制改革实施方案》的通知（粤办发〔2018〕129号）文件精神，结合我市实际情况，对不符合《关于进一步加快培养引进紧缺适用人才的意见》（中委〔2010〕7号）、《中山市紧缺适用人才认定暂行办法》（中委组通〔2011〕13号）和《关于进一步集聚创新创业人才的若干意见》（中山发〔2017〕2号）中所列七个层次认定标准的，但综合素质和能力业绩突出的企业或机构的专业人才，可以通过《人才评定体系》申请评定第五至第八层次人才。

1. 修订工作开展情况

课题组通过发放调查问卷、召开调研座谈会以及与珠三角地区政策对比等方式开展调研工作，优化评定政策条款，提高我市人才评定工作区位竞争力。对《人才评定体系》作出如下修订：

* 1. **分产业设计评定指标体系**

根据不同行业类型的特点调整了指标体系，结合《国民经济行业分类》（GB/T4754-2017），以及统计部门对规上企业的分类方法，根据不同产业对人才的评价特点，将原《人才评定体系》一分为二，体系总表I适用于第一第二产业，体系总表II适用于第三产业，通过设置指标权重方式，更科学合理进行人才评价。

**（二）按人才类型设置指标权重**

同一个行业的不同岗位、不同类型人才，在评价其表现时侧重点会有所不同。本次修订根据中共广东省委办公厅印发《广东省分类推进人才评价机制改革的实施方案》，积极推进重点领域人才分类评价改革，将人才分为经营管理类、专业技术类、专业技能类三类，并根据三类人才的专长特点和能力特点，设置不同的指标权重。

**（三）调整指标设置**

为保证《人才评定体系》项目的有效性，兼顾不同行业、不同类型人才的共性与特点，对《人才评定体系》指标体系进行了优化调整：五个一级指标中，按“基本要素”“需求匹配”“业绩评价”“专家评审”四个内容设置通用指标，适用于所有类型人才；突出“专业能力”这一特色指标，以匹配不同类型人才评价。

|  |
| --- |
| 中山市企业紧缺适用高层次人才评价体系三级指标内容 |
| 序号 | 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 |
| 1 | 基本要素 | 学历或学位 | 最高学历或学位 |
| 工作经历 | 从事现专业或行业工作年限 |
| 任职企业情况 |
| 资格 | 专业技术资格或职业（执业）资格 |
| 2 | 需求匹配 | 与中山人才需求契合度 | 是否列入市人才导向目录 |
| 专业岗位匹配度 | 专业与岗位是否匹配 |
| 3 | 业绩评价 | 任职层次 | 现担任职务及时间 |
| 个人所得税 | 年累计纳税情况 |
| 政府（部门）或行业协会评价 | 近5年的获奖情况 |
| 近5年所获荣誉称号 |
| 工作业绩 | 企业认可度 |
| 近5年内所获得的与工作密切现骨干的发明创造、标准制定、学术研究等成果（不同项目的成果可以累计，本指标最高不超过10分） |
| 4 | 专业能力（特色指标） | 专业能力和成果 | 经营管理人才专业能力和成果 |
| 专业技术人才专业能力和成果 |
| 专业技能人才专业能力和成果 |
| 5 | 专家评审 |
| 总分： |

**（四）调整计分方式**

为对参评人才综合实力进行更为客观科学合理的评价，本次修订针对不同行业、不同层级[[1]](#footnote-0)、不同类别[[2]](#footnote-1)的人才设置不同的指标权重。为此，在指标体系中设置“权重区”和“打分区”，每一项指标最终得分的换算公式如下：

**换算分数=专家打分✖指标权重**

三、新旧指标调整对比

**（一）新增指标**

1. 新增一级特色指标 “专业能力” ，设置相应二级指标“专业能力和成果”。并按人才类型细分为“经管人才专业能力和成果”“技术人才专业能力和成果”“技能人才专业能力和成果”三个三级指标项。

2. 在二级指标“工作业绩”内容栏下新增三级指标“近五年内所获得的与工作密切相关的发明创造、标准制定、学术研究等成果”。

**（二）调整指标**

1. 将“基本要素——工作经历”下的三级指标 “现任职企业情况”调整为“任职企业情况”，并在指标评分说明里增加“曾任职：上市企业或总部企业、属市规模以上企业、高新技术企业2分。”相关内容。

2. 将原“业绩评价——政府（部门）或行业协会评价”下的三级指标“近5年所获奖项”，调整细分为“近5年的获奖情况”“近5年所获荣誉称号”两个三级指标。

3. 所有三级指标分值调整以10分为满分的评分体系，通过指标权重进行分数换算。

4. 三级指标“是否列入市人才导向目录”的评分说明，参照新版《人才导向目录》的★★★评价体系进行调整；

5. 三级指标“专业与岗位是否匹配”的评分说明，将“专业技术职称匹配”“技能证书匹配”两项指标合并为“岗位与专业技术职称或技能证书匹配”一项指标；

6. 三级指标“年累计纳税情况”的评分说明，将原“每增加5000元加1分”调整为“每增加10000元加1分”；

7. 一级指标“专家评审” 的分数占比，从原来15分调整为10分，并在评分说明中增加“非常优秀”“优秀”“良好”“一般”四个档次的评分标准。一级指标“专家评审”为专家根据申请人的材料，对申请人的综合情况进行自由裁量的评分。本次调整通过在评分说明中增加“非常优秀”“优秀”“良好”“一般”四个档次的评分标准，为专家评分提供档次依据；分数占比从原来15分调整为10分，此举目的是把专家自由裁量权比重控制在比较合理的范围内，尽可能客观地反映申请人的综合素质。

四、指标体系使用说明

经营管理类、专业技术类、专业技能类人才对应《中山市企业紧缺适用高层次人才评价指标体系总表》具体内容进行评分，评分评价适用方法参照如下：

“最高学历或学位”根据申请人所提供的最高学历或学位证明（含全日制与非全日制），学历/学位鉴定证书（留学人员提供国家教育部留学服务中心国外学历学位认证书）、打印学信网或档案材料核定打分。

“从事现专业或行业工作年限”根据申请人提供的由一家或多家单位出具的劳动合同或工作证明，结合参保记录、纳税证明等核定打分。如只提供一家单位的证明只能算在此单位的工作年限。

“任职企业情况”结合申请人劳动（聘用）合同、参保记录等相关任职企业的证明材料，根据市经信局、科技局提供的各类企业名单查询并对照佐证材料核定打分。

“专业技术资格或职业（执业）资格”根据参评人提供的相关专业技术资格或职业（执业）资格证明材料、网上成绩查询结果核定打分；对属于省外职称的，提交职称评审表、认定申请表或考试报名发证登记表等材料，对申报人提交的材料进行核定打分；对于其他省外职称情况，可假设该人才在其他行业发展是否满足“职称省外来粤确认”的基本条件进行审核；对于无法查询的考试类职称成绩，由市人才开发科协助确认，核定打分。

“是否列入市人才导向目录”参照最新版本的《中山市紧缺适用高层次人才导向目录》（下称《目录》）的要求，判断申请人是否列入《目录》，以及相应的紧缺适用指数，并核定打分；“专业与岗位是否匹配”根据申请人提供的毕业证书、与所从事岗位相关的专业技术职称或技能证书、企业任职证明等材料，判断1.与其专业是否匹配；2.与其所获得的专业技术职称或技能证书是否匹配，以此核定打分。

“任职层次”根据申请人所在企业/曾任职企业出具的任职情况证明、加盖公章的企业架构等材料核定打分。如以总公司名义进行任职情况申报的，需判定在总公司体系中担任中、高层职务（经营管理线、专业技术线、专业技能线均可），如在下属子公司、分公司担任一把手可视为在总公司体系中担任中、高层职务，如在下属子公司、分公司担任其他管理层职务则不算分。如以子公司、分公司名义进行任职情况申报的，则直接根据企业情况进行核定。

“年累计纳税情况”根据申报人上一年度（自然年1-12月）在现任职企业工作期间产生的个人纳税证明（不含交易税）核定打分。

“近5年的获奖情况”根据申请人提供的获奖证书或相关证明材料复印件，在验证原件后核定打分。评奖单位以政府部门、行业协会、行业权威评价机构为主。企业内部评奖不算得分，可作为专家评价参考资料。

“近5年所获荣誉称号”根据申请人提供的荣誉证书或相关证明材料复印件，在验证原件后核定打分。评奖单位以政府部门、行业协会、行业权威评价机构为主。企业内部评奖不算得分，可作为专家评价参考资料。

“企业认可度”根据企业法人代表或主要负责人亲笔签名的书面评价意见核定打分。企业法人代表或主要负责人亲自参评的，可由企业其他相关负责人进行评价。

“近5年内所获得的与工作密切相关的发明创造/技术专利”根据申请人提供在有效期内的，由中华人民共和国国家知识产权局核发的发明专利证书或实用新型专利证书核定打分。外观专利证书不算得分。

“近5年内所参与制定的行业标准、团体标准、省级及以上标准”根据申报人提供在有效期内的标准制定证书，及相关主管部门的证明文件或材料核定打分。

“专著和编著”根据申报人提供专著、编著证明材料进行核定评分。

“近5年内发表的论文数量”根据参评者提供符合要求的论文成果以及论文作者相关证明，核实论文发表情况是否属实，论文发表的刊物是否属于核心期刊、EI[[3]](#footnote-2)检索期刊、SCI[[4]](#footnote-3)刊物，并按照作者排名赋分。

“经营管理人才专业能力和成果”根据申请人提供的相关佐证材料，如收益评估、业绩报告、公司内部通表以及相关能力和成果展示等，由专家对其专业能力水平进行核定打分。

“专业技术人才专业能力和成果”根据申请人提供的相关佐证材料，如项目方案、产品/技术使用说明、项目合同、表彰通知、工程方案、设计文件、标准成果、规划设计方案、问题解决方案、工程试验、新闻报道以及相关能力和成果展示等，由专家对其专业能力水平进行核定打分。

“专业技能人才专业能力和成果”依据申请人提供的相关佐证材料，包括个人作品、所获奖项、公司表彰、荣誉证书以及相关能力和成果展示等，由专家对其专业能力水平进行核定打分。

“专家评审”根据申请人提供的相关材料，包括设计文件、工程方案、研究报告、业内考核、认证资料、佐证图片等，由专家个人综合评判各自评审分数，后勤计分时采取比赛计分法，去除最高以及最低分数后取平均分为最终得分。

五、特点与创新

**（一）评定体系更规范。**以国务院办公厅《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》和广东省办公厅《广东省分类推进人才评价机制改革的实施方案》（粤办发[2018]129号）文件精神为指导，对《人才评定体系》进行修订，为充分发挥政府、市场、社会组织、用人单位等多元评价主体作用提供政策规范保障。

**（二）产业划分更科学。**《人才评定体系》从原来只针对企业的单一体系改为“第一、二产业”和“第三产业”两套评定体系，适应产业人才需求特点，充分发挥人才评价正向激励作用，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整合。

**（三）人才分类更清晰。**结合《中山市企业紧缺适用人才导向目录》（2020版），根据不同产业、不同行业、不同领域要求，将人才划分为经营管理、专业技术、专业技能三种类型并分别设置评分标准，体现了差别化评价作用，鼓励人才在不同领域、不同岗位作出贡献。

**（四）分值权重更合理。**对各项评价指标的定性评价与定量评价设置更加科学合理，体现了各有侧重的人才评价标准。

**（五）评价标准更公平。**对《人才评定体系》的一、二级指示分值占比进行了平衡调整，分值权重设置更加突出品德、个人能力和业绩评价导向，建立不同职业、不同岗位、不同层次人才评价机制，让各类人才价值得到充分尊重和体现。

1. . 本处“不同层级”特指参评人任职单位的内部层级。 [↑](#footnote-ref-0)
2. . 经营管理类、专业技术类、专业技能类。 [↑](#footnote-ref-1)
3. EI 是供查阅工程技术领域文献的综合性情报检索数据库，涵盖领域：动力、电工、电子、自动控制、矿冶、金属工艺、机械制造、管理、土建、水利、教育工程等。 [↑](#footnote-ref-2)
4. SCI 是目前国际上被公认的最具权威的科技文献检索工具，涵盖领域：数、理、化、农、林、医、生物等。 [↑](#footnote-ref-3)