Practice and Exploration of Talent Classification Evaluation System in Corps Universities-Taking Shihezi University as an Example

Aiguo Zhang Yongguan Li

Shihezi University, Shihezi, Xinjiang, 832000, China

Abstract

Starting from the significance of establishing a sound talent evaluation system in higher education institutions, this paper conducts an in-depth analysis of prominent problems that still exist in talent evaluation in Chinese universities, including universities under the Xinjiang Production and Construction Corps. These problems mainly manifest as the persistent reliance on "five-dimension" indicators, insufficiently refined classification, and a relatively single evaluation subject. In response to these issues, and in line with the Central Committee's guiding principles on talent evaluation, Shihezi University has explored and implemented a talent evaluation system in practice that takes professional ethics and conduct as the primary criterion, emphasizes refined classification, and adopts diversified evaluation subjects, providing useful experience for the reform of talent evaluation in universities under the Xinjiang Production and Construction Corps.

Keywords

Corps-affiliated universities; Talent; Classified evaluation

兵团高校人才分类评价体系实践与探索研究——以石河子大学为例

张爱国 李勇冠

石河子大学，中国 · 新疆 石河子 832000

摘 要

本文作者从构建完善的高校人才评价体系的重要意义入手，深入分析我国高校包含兵团高校在人才评价中仍然存在“五维”现象、分类不够细致、评价主体单一等突出问题。针对这些问题，结合党中央对人才的评价导向，石河子大学在实践中探索构建了以师德师风为第一标准、坚持细化分类、多元化评价主体的人才评价体系。

关键词

兵团高校；人才；分类评价

1 引言

党的二十届四中全会提出“以创新能力、质量、实效、贡献为评价导向，深化项目评审、机构评估、人才评价、收入分配改革”，为高校人才评价提供了根本遵循。兵团高校作为区域人才培养与科技创新的重要高地，其人才评价体系直接关系到兵团高等教育师资建设、学科发展、科技创新和人才培养效能。构建科学合理的高校人才评价体系是提升兵团高校核心竞争力的关键。本文结合当前高校人才评价普遍存在的主要问题，结合石河子大学实际，探讨兵团高校人才分类评价体系的构建逻辑与实践路径。

【作者简介】张爱国（1979—），男，中国陕西人，硕士研究生，讲师，研究方向人力资源管理。西北农林科技大学讲师，石河子大学援疆，西北农林科技大学纪检监察机构第一纪检监察室主任，现石河子大学党委教师工作部（人事处）副部（处）长（援疆）。

2 构建完善的高校人才评价体系的重要意义

2.1 引才聚才的需要

高校之间的竞争实质就是人才的竞争 [1]。选聘优秀的人才，是每个高校人事工作者的主要任务之一，能否吸引来高水平人才除了工资待遇、教学科研平台、子女上学等因素外，对人才的评价更为重要，人才评价结果关系着人才引进的层次、人才自身发展的期望，也间接的影响着人才的收入。如，在每年的招聘会上，各个高校招聘简章上基本都标明了不同学术层次的人才，享受不同的薪酬待遇、安家费和科研

启动费等，对拟引进人才学术层次的研判就是对人才的评价，青年博士人才对评价体系、标准尤为关注。

2.2 激励人才干事创业的需要

高校是一个人才密集的地方，人才蕴藏着巨大的潜能，如何释放人才的潜能，其主要的手段就是对人才的评价与激励措施。高校人才评价的结果往往与人才的职称、岗位晋升、评先推优、薪酬待遇等挂钩。如，在高校中的职称评审制度和岗位聘任制度，其实质就是对人才的评价体系，在高校中具有很强的导向作用，评价体系中的各项指标就是人才努力的方向，这些核心指标的实现也是学校发展的需要，成为了学校激发教师干事创业的重要手段。

2.3 高校实现自身高质量发展的需要

高校承担着人才培养、科学研究、社会服务和文化传承与创新四大职能。高校职能的实现主要是通过高校教师人才群体来实现，围绕“四大职能”，高校教师除了履行“人才培养”这一基本职能外，实际工作中每个教师个体在发挥其他“三大职能”时有明显侧重，因此对教师的评价就不能搞“一刀切”，高校要想高质量完成自身承担的“四大职能”，就必须让不同类型的教师都有发展通道，这就需要有完善的人才分类评价体系作为导向，助推学校实现高质量发展。

3 高校人才评价存在的主要问题

根据 2024 年 11 月中国教育发展战略学会人才发展专业委员会（以下简称人才发展专委会）等三家机构联合发布的《什么是高质量的学术人才评审——基于 2352 名评审专家的询证研究》报告显示，“就当前学术人才评价存在的问题”，51.23% 的专家认为人才评价的标准较为单一；48.43% 专家认为重科研成果、轻教学和社会服务成果，44.56% 专家认为人才评价“破五维”效果一般，并未实质改变，38.22% 专家认为代表性成果分类不够多元，31.21% 专家认为人才分类标准不科学，30.10% 专家认为人才“能上能下”动态评聘机制未落实，25.85% 专家认为只关注成果数量、忽视成果质量等仍是评价改革的主要问题。

3.1 “五唯”倾向依然存在

在许多高校，人才评价仍然依赖学历层次、论文刊登期刊级别和收录层级、项目级别、奖项级别、人才称号等显性指标，容易忽视成果原创性、实际价值评价和人才师德师风等情况。高校在人才引进、职称评审、人才计划项目等评审中，更看重的是申报人发表论文数量、刊登的期刊质量、科研项目奖项级别等。在职称评审中许多高校包含兵团高校采用“量化赋分”等形式，其“五唯”倾向依然存在；另外，高校在人才评价中，往往重视其业绩，对其师德师风考核不够严谨，人才学术造假、师德失范行为的新闻报道屡见不鲜。

3.2 人才评价分类不够完善

近年来，随着《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》的发布，极大地推动了高校人才评价分类体系的确立与完善，但实践中人才分类评价仍然存在较多问题，人才分类不合理，评价单一化、简单化，评价方法存在定性模糊化和全量化缺陷等问题 [2]。许多高校包含兵团高校在人才评价中，普遍可以做到根据教师承担教学、科研任务、社会服务等侧重，将教师分为教学为主型、教学科研型、科研为主型、社会服务型（科技推广型）等。但对人才的学科差异、年龄差异、发展目标差异、学术背景差异考虑的还不够 [3]。

3.3 评价主体选择较为单一

当年，兵团高校内部对人才的评价主体还是由学校专家和管理人员组成的，“外行评内行”现象仍然存在，校外同行专家参与度和比例还不是很高，校外专家也基本来自疆内高校，评价主体的开放性有待提高 [4]。与之相比，内地高校在人才评价上，校外专家参与度非常高，大部分高校在人才评价上还采用第三方评价机制，能够邀请到更多同行专家参与评价，更为客观、公平，效率也很高。

4 兵团高校人才分类评价体系的实践与探索

以石河子大学为代表的兵团高校在人才评价体系建设上进行了大量有益的实践与探索，坚持师德师风是人才评价第一标准，不断细化人才分类评价，重视学科差异，探索差异化的评价标准；强化用人主体在人才评价中的作用，探索完善校院二级人才评价机制；充分考虑人才发展阶段，日常考核和聘期考核相结合，初步构建起了较为完善的人才评价体系。

4.1 坚持师德师风为人才评价第一标准

教育部等七部委印发的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》，明确提出“把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准”。石河子大学认真贯彻落实上级文件精神，制定并不断完善《石河子大学教职工师德师风考核办法》，明确教师师德师风考核合格、基本合格和不合格情形。在人才引进、职称评审、岗位聘任、评优推先具体工作中，将师德师风评价作为必备条件，凡师德师风评价出问题，一律“一票否决”。

4.2 细化分类分层评价

高校尤其是“双一流”高校，大部分高校属于研究型高校，既需要“高精尖”的成果，也少不得“短平快”的成果，既需要“教书育人”的人才，还需要“成果推广”的专家。石河子大学根据人才工作侧重点不同，在教师职称评审中探索出“三类四层九轨”制度，根据学科背景不同，将教师分为“三类”，分别为普通类、思政类和教师教育类；根据教师发展阶段不同，将教师分为“四层”，分别是教授、副教授、讲师、助教；根据教师发挥“四大职能”侧重，将教师发展通道分为九个轨道，“九轨”是在普通类副教授和教授层级内设置中设置教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务型，思政类中将教师分为思政课专任教师教学型、

思政课专任教师教学研究型和辅导员型，教师教育类中分为教学型和教学研究型，为不同类型教师在不同发展阶段制定了不同的评价标准。同时，石河子大学坚持评聘结合原则，根据教师申报职称类型确定岗位类型，实施教师聘期分类考核，不同岗位类型教师在考核指标上各有侧重。笔者认为，普通类还可以根据石河子大学学科门类再细化，比如将普通类分为农学类、工科类、理科类、人文社科类，四个学科门类分别再对应教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务型，以进一步完善普通类因学科差异过大导致评审不够科学的问题。

4.3 实施多元化评价

石河子大学坚持分类评价，在评价周期上，实施年度考核与聘期考核相结合，既关注教师日常工作，又重视教师长期表现；在评价方式上，既有定量要求，又有定性评价。石河子大学在职称评审工作中，正积极探索代表性成果评审制度和“破格直聘”制度，对在科学研究、科技成果转化、国家审定品种、国家标准等方面做出突出成果的，即使资格条件不满足，也可直接参评教授、副教授。逐渐构建校外同行、校院两级学术委员构成的多元评价体系。今后还将依托第三方专业平台和大数据，减少评价的信息不对称，提升评价的精准度和透明度。

5 兵团高校人才分类评价体系的优化方向与推进路径

5.1 完善顶层设计，增强人才分类评价体系的制度协同性

在前期实践基础上，兵团高校进一步推进人才分类评价体系建设，关键在于从顶层制度层面实现系统整合与协同推进。一方面，应将人才分类评价与学校发展规划、学科建设规划、人事制度改革统筹考虑，避免评价制度碎片化、临时化，确保评价标准在较长周期内保持稳定性和连续性。另一方面，需要推动人才评价制度与岗位设置、绩效分配、薪酬激励、资源配置等制度深度联动，使评价结果真正成为资源配置和政策倾斜的重要依据。在制度设计过程中，应注重突出兵团高校服务国家战略和区域发展的使命导向，将立德树人、服务边疆稳定和区域产业发展等要素嵌入评价框架，体现兵团高校的人才使用特色。通过制度协同，逐步构建目标清晰、权责明确、运行顺畅的人才分类评价制度体系，为评价改革提供坚实的制度保障。

5.2 强化学科差异导向，提升分类评价的科学性与精准度

兵团高校学科结构多样，不同学科在研究范式、成果形态和社会贡献方式上存在显著差异，这对人才评价的科学性提出了更高要求。在现有分类评价基础上，应进一步突出学科差异导向，细化不同学科门类的评价指标体系，避免以单一科研指标衡量所有教师。理工农医类学科可更加关注科研成果的技术突破性、应用价值和产业贡献度，人文社会科学类学科则应重视理论创新、咨政建言和文化传承影响力。对于教师教育、思政等特色领域，应突出育人成效和实践贡献。通过建立学科差异明显、权重设置合理的评价指标体系，引导教师在各自学科领域深耕发展，减少“同质化竞争”带来的评价失真问题，不断提升人才评价结果的公信力和导向性。

5.3 拓展评价主体与方式，构建更加开放多元的评价生态

持续深化人才分类评价改革，还需在评价主体和方式上实现进一步突破。兵团高校应逐步扩大校外同行专家参与比例，探索建立跨区域、跨单位的专家库，提升评价的专业性和独立性。同时，可引入第三方专业评价机构和学术服务平台，利用数据分析和同行评议相结合的方式，减少人为因素干扰，提高评价过程的透明度和规范性。在评价方式上，应更加重视过程性评价与发展性评价，通过年度考核、聘期考核和阶段性反馈，引导教师持续改进和自我提升。通过构建多主体参与、多方式融合的人才评价生态，逐步形成更加开放、公正、动态的人才评价环境，为兵团高校高质量发展提供持续的人才动力。

参考文献

[1] 创新发展奠定人才之基，人民日报，2018年3月9日

[2] 姚占雷，陈红伶，许鑫.科研人才分类分级评价研究[J].西南民族大学学报（人文社科版），2020,41（6）：234-240.

[3] 易璟，冯璐.基于人才分类评价的高校人才引进和培养政策研究[J].改革与探索，2023,5：5-7.

[4] 吴报华.深化人才分类评价，打造高校高质量人才发展生态[J].高校研究，2025.09:45-48.