

学习贯彻党的二十届三中全会精神

31. 为什么要建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系？

《决定》强调：“建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系。”这明确了进一步深化人才评价改革的目标任务，对创新人才评价机制、激发人才创新创造活力具有重要意义。

人才评价是人才发展的指挥棒。党的十八大以来，党中央坚持党管人才原则，不断改革人才评价体系，制定印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》等一系列重要文件，对包括人才评价机制改革在内的人才发展体制机制改革作出顶层设计和制度安排。有关部门和各地坚决落实党中央决策部署，深化职称制度改革，分类推进人才评价机制改革，深化项目评审、人才评价、机构评估改革，开展“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”专项清理，优化整合部委和地方人才计划，在创新人才评价机制方面积极探索，取得显著成效。同时应当看到，与推动高质量发展、推进中国式现代化的需要相比，我国人才评价体系还存在不适应、不合理的地方，需要进一步深化改革，提升评价体系的科学性、合理性、公平性。

首先，建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，是以正确评价导向引领干事创业导向的需要。人才评价体系对于人才的选拔、培养、使用、保障具有重要导向作用。如何让广大人才通过更科学合理的评价机制脱颖而出，关系人才成长和发挥作用。强调以创新能力、质量、实效、贡献为导向，能够全面准确反映成果创新水平、转化应用绩效和对经济社会发展的实际贡献，充分体现创新驱动发展战略的要求，体现发展新质生产力、推动高质量发展的要求，体现对人才成长规律和人才价值的尊重。同时，有利于打通人才流动、使用、发挥作用的体制机制障碍，充分发挥人才评价正向激励作用，促进人才潜心研究和创新，把精力放到通过创新创业施展才干、实现价值上，有效激发人才创新创造活力，更好地把我国制度优势转化为人才优势、科技竞争优势。

其次，建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，是解决人才评价中突出问题的需要。当前我国人才评价体系还不够完善，主要体现在3个方面：一是新的评价标准还没完全立起来。现有的人才分类标准认可度不够高，对人才创新能力、质量、实效、贡献的评价缺乏可量化、成体系、立得住、有说服力的指标支撑。二是旧的评价惯性依然存在。在人才计划评审中，论文、专利、项目、奖项以及已获得的人才“帽子”等指标仍然是主要依据。三是“唯帽子”问题治理还需进一步加大力度。不少单位仍然存在把“帽子”大小作为人才招聘引进、定岗定薪直接依据的现象，导致科研人员竞相去争“帽子”。解决以上问题，亟待明确“破四唯”后怎么“立”的评价方式和标准，建立科学的人才评价体系。

建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，必须坚持“破四唯”和“立新标”并举，深化人才评价改革。一要分类构建符合科研活动特点、体现人才成长规律的评价指标和评价方式。发挥评价指挥棒和风向标作用，按照承担国家重大攻关任务、基础研究、应用研究和技术开发、社会公益研究等，分类建立科学合理、各有侧重的人才评价标准。二要聚焦经济社会发展新技术、新业态、新模式，制定新职业、新领域人才评价办法。深化工程教育评价改革，改变“唯论文”倾向，把重大工程设计、新产品或新装置研制等作为工程硕博毕业和学位授予的重要依据。加快新兴职业领域人才评价标准开发工作。三要持续开展专项整治，防止人才“帽子”满天飞等问题反弹回潮。巩固深化部委和地方人才计划优化整合工作成果，健全人才计划备案管理制度。建立项目评审、人才评价、机构评估自查自纠机制，清理各类考核评价条件、指标中涉及“四唯”以及与人才称号、学术头衔直接挂钩的规定。

（据《党的二十届三中全会〈决定〉学习辅导百问》）

创新驱动提质增效 打造卓越运营模式

（上接第一版）该厂立足自身实际，以“经营者”的姿态追求价值与利润的最大化，通过深化“产品经营”“算账经营”“精益运营”，充分挖掘“资源、资产、资金”的最大潜力，坚定不移地走品种差异化发展道路。在产品研发与生产上，密切关注市场需求和竞争对手动态，积极将“创新”融入经营的各个环节，把“品质一钢”“品格一钢”的理念贯穿于产品生产、质量把控等方面，成功开发出多款具有市场竞争力的特色产品，满足了不同客户的多样化需求，提升了产品的市场占有率。

创新经营思路，强化过程管控。以提升吨钢利润为核心，炼钢一厂明确全年经营思路，构建了“尖高利、新小利、普平价”的产品经营思路，将算账经营理念全方位融入生产经营的每一个环节。

以提前谋划布局为起点，明晰发展方向。在生产启动前，该厂组织专业团队细致测算产品成本以及所需原料资源情况。依据精准的测算结果，科学制定生产计划，并积极协调各方资源，确保原料储备充足。如在生产高端碳钢产品前，通过对市场原料价格波动的分析和成本核算，提前与供应商签订长期合作协议，锁定了优质原料的供应价格和数量，有效降低了生产成本，保障了生产的顺利进行。

以加强过程控制为抓手，保障执行质量。建立了完善的纠偏预防机制，对生产过程中的关键指标和成本进行实时监控。一旦发现指标偏离设定轨迹或成本出现异常波动，迅速启动纠偏措施，确保生产始终处于可控状态。在不锈钢生产线日常工作中，始终严守物料进厂第一关，通过精准的物料分类，为高质量生产筑牢根基。

以深入复盘总结为阶梯，实现持续进步。定期对生产实绩进行复盘分析，与标杆单位进行对标，精准查找存在的问题和差距。针对问题，制定详细的改进计划和切实可行的措施，持续提升经营业绩，为后续降低生产成本提供有力支撑。

以“宣贯培训”为先导，向目标全力冲刺。全面提升员工专业素养，为确保目标的实现，多次开展宣贯培训活动，让每名职工都深刻理解战略目标和重点工作，形成全员共识，凝聚强大的工作合力。在成本环节，紧紧抓住“一基两配三重点”。即以“铸坯完全成本”为基础，吨钢化、价值化对标消差，原料开发及精准

投用和工艺匹配为先发挥自身优势，“三重点”则聚焦关键环节，快速推进能源、耐材两个高成本科目消差，备件材料及合同类，实现降低12%。在生产环节，重点发展尖高利产品。加大对高附加值产品的研发投入和生产力度，优化生产工艺，提高生产效率和产品质量，增强产品在市场中的竞争力。

以“搭建平台”为依托，持续提升团队力量。“刀刀团队”作为炼钢一厂2024年劳动竞赛的核心平台，将继续发挥作用，在技术创新、项目攻关等关键环节冲锋在前。同时，进一步完善E-SOP劳动竞赛体系，通过具有吸引力的奖励机制，激发职工的工作热情和创造力，营造积极向上的竞争氛围，鼓励职工提升技能、展现自我。着手构建刀刀团队“多面手”培养方案，为职工提供多元化发展机会，培养一批既精通本岗位工作，又具备跨领域知识和技能的综合性、互通性人才。此外，制定对标及市场走访计划，密切关注行业动态和竞争对手情况，学习先进经验，找准自身差距，及时调整工作策略。积极对接客户经营目标，提前下工序了解客户需求，加强客户走访，深入了解客户反馈，不断优化产品，提高客户满意度。

以“唯新至上”为指引，加快构建新产品动力。炼钢一厂将坚持“唯新至上”理念，在技术创新方面持续发力。品种开发上，以两线互通的成功为激励，不断探索新品种的研发，稳定现有品种工艺，并持续进行优化，提高产品质量和性能稳定性。同时，加强原料开发工作，通过技术创新和工艺改进，提高原料利用率，降低生产成本。在除尘灰优化方面，积极探索新的处理技术和应用途径，实现资源的循环利用。

以“狠抓双基”为根本，强化基层执行。设备是生产的基础，炼钢一厂将狠抓设备管理，重点关注不锈钢线和连铸设备的维护与升级，严格落实设备日常巡检制度，及时发现解决设备故障隐患，确保稳定运行；加强现场5S管理，营造整洁、有序的工作环境，提高工作效率和产品质量，同时，持续做好复盘机制，定期对生产过程中的问题进行总结分析，吸取经验教训，不断优化生产流程和管理方法；完善会议制度，确保信息及时传递和沟通顺畅，提高决策效率；科学设计绩效体系，将员工的工作业绩与薪酬、晋升等挂钩，充分调动员工的工作积极性和主动性。（炼钢一厂）



2月8日，钢企益钢环保公司一辆行驶在原料路上的吸排罐车，因天气严寒导致输气阀结冰，致使行驶过程中轮胎抱死，引发车轮摩擦冒烟。就在此时，正好被路过此路段的保卫部消防管理室工作人员及时发现，迅速制止车辆行驶，并协助驾驶员及时取水降温，有效预防了更大的人员伤亡和财产损失，成功避免了一起火灾事故的发生。王兴云 摄