

广东省高等学校
外国文教专家管理工作论文报告会

(一九九二年元月)

论 文 集

广东省高等学校外国文教专家工作研究会

目 录

序	1
短期科技专家聘用效益与评估	
1、浅谈短期科技专家的聘用和管理	2
华南农业大学 钟桂龙	
2、加快聘用外国科技专家步伐, 实现智力引进战略调整	6
华南理工大学 陈烈强 李良成	
3、科技专家聘用效益评估方法初探	11
华南理工大学 陈新峰 陈烈强	
4、浅探对短期科技专家的精选、精聘与精用	18
华南理工大学 吴少勇	
5、结合校情、形成特色, 开展外国短期专家的讲学交流活动	23
广州美术学院 杨美馨	
6、提高外国短期文教专家的聘用效益之我见	27
华南理工大学 李良成	
长期语言专家的聘用与效益	
7、优秀外籍教师评选工作初探	33
广州外语学院 陈国海 张光远	
8、谈对外籍文教专家教师的全期管理	41
中山大学 冯永孚	
9、抓好聘请质量, 提高聘用效益	45
汕头大学 叶立卓	
10、做好外专聘请工作, 提高聘用效益	50
广州外语学院外事处	
11、浅谈提高外国文教专家的聘用效益	55
佛山大学 张照宇	
12、调整外专聘用结构, 提高聘用效益	61
暨南大学 黄炜 黄小军	

外专聘用与管理

- 13、要注意加强外专管理的校际联系····· 64
华南理工大学 陈新峰
- 14、浅谈外专外教自我管理及横向管理····· 69
中山医科大学 刘传华
- 15、谈谈我校专家管理工作中的“情”····· 73
广东外语师范学校 沈晓
- 16、外国文教专家的管理及今后改革的思考····· 77
石油大学广州培训部 沈尧年
- 17、外籍教师综合管理的初步尝试····· 81
广州体育学院外办 徐家礼
- 18、高等学校外专外教管理模式探讨····· 84
广州师范学院 何宏声 李海燕

外事干部队伍建设

- 19、试论高校涉外工作干部的素质和修养····· 90
华南师范大学 林树波
- 20、浅谈高校外事干部队伍的培训····· 96
华南理工大学 张美琴

序

回首我国十年来的伟大变革与巨大进步，我们会发现在千百万胜利者的足迹中，有一批为取得这一历史性变革与进步而默默奉献自己的智慧与富有自我牺牲精神的人们所走过的历程。他们站在我国改革开放门户的前列，承担着使我国与世界各国更好地互相了解、修筑中外友好大桥的任务。通过他们积极热情、严谨负责和不怕困难与全心全意的工作，接待了数以万计人次的外国朋友、专家和学者前来广东高校访问、讲学和合作科研，为我省高校教育‘面向现代化、面向世界、面向未来’增添了强大的动力。

总结十年来我省高校对外国文教专家的聘请，聘用之所以能逐步走上科学化管理的时候，不能不看到我们许多同志多年来坚持理论学习与工作实践相结合所取得的成果。《〈广东省高校外国文教专家管理工作论文报告会论文集〉》，反映了在实现我省高校文教专家聘用的工作重点转移，争取外国文教专家的最佳聘用效益，建立与完善各种基本管理规定，提高外专服务质量，培养与造就一批又红又专的外国专家管理队伍等方面的理论成果，人们一定可以从中得到有益的启发。

我衷心祝愿并相信，我省高校外国文教专家管理者能在未来的岁月里，一定会创造出更多更好的经验，撰写出更多的好文章，从而把我省高校外专工作的管理水平提高到一个新的高度。

周 鹤 鸣

一九九二年元月

浅谈短期科技专家的聘用和管理

华南农业大学 钟桂龙

世界科学技术发展日新月异，科学技术是第一生产力正被人们逐渐地认识和接受。我国四化建设迫切需要先进的科学技术和掌握先进科技的人才，而这两者都离不开教育。为了解决这一重要课题，聘用外国科技专家来华短期讲学，合作研究和合作培养研究生，这是快出人才，快出成果的行之有效的途径。改革开放以来的实践已经证明这一点。

然而通过什么渠道才能聘用到高质量的科技专家，他们来华后又如何管理才能调动其积极性，发挥他们的特长，使我们获得最佳的聘用效益，这都是从事外国专家管理工作人员的研究课题。

“管理是计划、组织、指挥与控制组织机构内的人员以及使用其它资源以达到组织机构所要达到的目的。”所谓短期文教专家的聘用和管理都属于管理学的范畴。聘用短期外国科技专家，就是我们按照学校教育事业的发展，针对我缺门的学科，薄弱的学科，重点的学科和新兴的学科，制定出聘请计划，这是管理活动中的第一个功能——计划。

在管理学上，一个良好计划的基本要求：（一）可行性。非空谈的，可执行的；（二）适时性。因时制宜的，符合实际的；（三）持续性。计划、考核、评估可连续为一个程序；（四）伸缩性。对动态之环境，可保持弹性。（五）普遍性。计划中执行的人员都可参与的。

因此，制定聘请外国短期科技专家的计划，都离不开学校的学科的发展和建设，离不开我国教育事业的发展，离不开我国经济建设的需要。离开了，我们聘请专家就没有目标。聘用外国科技专家有一个与国情相结合的问题，而不是一概聘用外国专家，不然我们就不完全理解或者曲解了引进国外智力的战略意义。

在这个问题上，我们都经历了一个在实践中探索和逐步提高认识的过程。因此，我们认为在制定聘用计划上必须做到：第一，聘用目

的明确。根据教育事业的发展，对缺门学科、薄弱学科、重点学科、重点科研项目和重点实验室的建设需要，有选择地聘用外国科技专家来解决目前我们不能解决的课题，以促进学科建设的发展，达到快出成果，多培养人才，赶上世界先进行列之目的。第二，把好聘请关，确保高质量。要保证有好的聘请效益，就必须聘请学术水平高，有真才实学，在第一线从事教学科研的专家。第三，广开聘请渠道，博采众国之长。在选聘专家时，要多开辟聘请渠道，通过熟悉外国同行的我国学者，通过校际联系的渠道，通过我出国留学、进修、参加国际学术会议等派出人员推荐，只要专业是我们急需，对华态度友好，学术上具有领先地位的专家，我们都可聘请，不局限哪个国家，这样可以博采众国之长，补我所短。

在聘请程序上，首先外国科技专家的人选应由学科组或教研室提出，填写聘请专家申请表，系主任审定，报主管校长批准。其次，人选确定后，由教研室指定有一定学术水平且外语较好的教师负责与专家联系，商定讲学内容和需要开展实验的项目或合作研究的课题，以利于专家做好准备工作，为发挥效益打下良好的基础。再则由外事处办理专家来华的有关事宜。

在短期外国科技专家的管理上，必须紧扣聘请目的，开展目标管理。我们必须针对专家来华讲学或合作研究的时间短、专业性强等特点，来确定管理目标。聘请来讲学的，必须完成我方提出的讲学大纲的要求，要给我们带来新知识，使我们了解本学科领域当前世界发展状况和最新的研究动态。聘请来合作研究的，必须完成合作研究所确定的目标，解决一、二项难题。要完成管理目标，关键是在组织实施过程抓好各项管理。用农业生产上的术语来讲，抓好产前、产中、产后的管理。专家的管理上，应抓好专家来华前，来华期间和离华后的管理。来华前的管理，是指两方面的工作，一方面是国内的准备，另一方面是专家的准备。聘用专家的系，要成立专家管理小组，确定讲学大纲和要求，或合作研究所要完成的工作；指定合作教师负责与专家联系，提供有关的背景材料，如听课对象，人数，研究工作的进程，遇到的难题等（属保密的项目除外）。要求专家寄来讲稿。准备好专家生活方面的设施等。

专家来华后的管理工作，要围绕着聘请目的和管理目标展开。要达到我们的聘请目的，必须调动专家的积极性，发挥他们的特长，使我们获得最佳的效益。聘请来讲学的专家，要及时抓好讲学效果，管理学上称为绩效管理。看专家是否按讲学大纲讲授，讲授的内容是否是新的知识，同时要组织好专题讨论和答疑。合作教师必须把听课人员的意见及时反映给专家，专家工作中生活上有什么困难及时反馈给专家管理小组和外事处，做好沟通工作，即沟通管理。对于工作积极、绩效高、效益好的专家，必须给予奖励，做出突出贡献的，应该大奖，即激励管理。

以什么标准评价专家的效益呢？第一、对本校学科和专业建设的发展是否起促进作用；第二、对教材和图书资料的建设是否得到充实加强；第三、对科研能力的提高是否有帮助，有否提出研究的新方向；第四、是否解决生产上的难题，带来良好的经济效益；第五、对国际教育交流有否提供有效的帮助。有了标准，在评估效益时就有了根据，评估工作才能开展，专家工作绩效的高低，聘请效益的良与莠才能评价出来。

短期专家的管理上，怎样调动他们的积极性，使其充分发挥专长，这是管理工作中的节骨眼。在这个问题上，应该有中国的特色，就是发挥精神因素的作用。当然，精神因素是在一定的物质基础上，才能发挥作用的。因此，我们必须为专家创造一个良好的工作条件和生活环境。要抓好外国专家的生活管理。要根据外专局的规定不断改善外国专家的生活条件，提高服务质量，使专家在华生活感到愉快。在此基础上，要多做专家的友好工作，校领导要以诚相待，建立校领导会见专家的制度，专家抵校由主管校长会见，向他们介绍学校的概况。校领导要主动关心专家的工作和生活，及时解决他们的一些问题。教师要以诚合作，认真组织好专家在教学和科研活动中的各个环节，要把专家当成教师的成员，让他们参加教研室的教学和科研活动（对外保密的除外）。学员要真诚求学，要尊重专家，虚心向专家学习。要多开展友好活动，组织他们外出参观，让他们多了解中国，一旦他们了解中国，看到我们是诚心聘请他们来发挥作用的，他们将会运用其掌握的科学技术及其影响来帮助中国。

专家工作结束后，聘用单位必须认真总结，并写出书面报告，评估专家的效益。专家讲学的内容、资料要及时整理，结合本学科专业进行消化吸收，巩固和扩大讲学的成果。合作研究有成果的，及时进行试验证明，将成果转化应用到生产上，使其产生经济效益。同时要保持与专家的联系，不断从专家那里获得新科技的信息，争取更多的后续效益。

综上所述，加强科学管理，提高聘请效益，这是我国为加快经济建设，引进外国智力，聘用外国短期科技专家工作中的新课题。实践已经证明，运用科学管理的原则，加强短期科技专家工作的管理，是提高专家聘用效益的有效手段。在今后聘用专家的工作中，我们将围绕加强科学管理，提高聘用效益方面不断探索，进一步提高聘用效益。

加快聘用外国科技专家步伐 实现智力引进战略调整

华南理工大学 陈烈强 李良成

智力引进作为我国引进工作的重要组成部分，经历了逐步被重视及调整的过程。就目前的全国智力引进的格局而言，对智力引进的认识仍没有提高到立国强国的战略高度。在引进工作中，仍存在着重经济轻科技基础，重短期行为轻长期建设，重语言学科轻理工农医学科等倾向。其所获得的社会效益、经济效益与技术效益远达不到最佳综合效益。现在已经到了自上而下实行宏观上的指令性调控外国专家的聘用门类及提高质量的时候了。

一、加快聘用外国科技专家的步伐是主动参与世界人才竞争的战略步骤

古今中外，凡贤明领袖人物，均以举才、用才、惜才为开明政治的重要内容。现阶段世界性人才流动是复杂的政治与社会利益因素所形成的。

早在50年代，日本人发起了英才研究，英国人和美国人办起了《人的资源》、《人的关系》等各种杂志。几十年来，人才学作为一门新学科出现与兴起，逐步形成了人才理论研究的系统化和科学化。在这些理论的指导下，西方先进工业化国家制定了一套符合国情的吸引人才的政策与措施，其结果不仅稳住了国内人才而且吸引了数以万计的它国人才，特别是国外一大批高层次人才到了美国和日本。据估计这些引进的人才为他们创造了数以百亿美元的财富。由此可见，引进人才是低投入高产出的行业。近20年来，人才的流动更是打破了疆土国界，逐步形成了人才流动的国际大环境与各国的国内小环境。

目前的人才流向对我国有着严峻的威胁。改革开放以来，我国引进了十多万人次的国外人才，他们对我国现代化建设事业起到了一定程度的积极作用。但是，我们必须清醒地看到两个基本事实：首先，我们所吸引的人才多数不属于高层次人才，更不是高层次的优秀科

技人才，而是语言教学（甚至还不是语言教育）的人才；其次，我们所引进的人才多属临时性的，他们并没有在中国的土地上生根。而另一方面，我国有上十万人走出国门，大部分到了西方体系的国家（包括日本），这部分人相当大一部分是属高层次的优秀人才或很有可能成为高层次的优秀人才的人。由于种种原因，我国人才流失率相当高。近几年来，一方面国内优秀大学毕业生愿意读研究生的人数在下降；另一方面在国外就读研究生学位的毕业生又滞留不归。许多单位与部门在为人才后继与结构而担忧。弄不好，可能潜在着整个民族的人才危机，这种事关事业成败，国家与民族的兴衰的大事，是决不可以掉以轻心的。

我们可以制定一些防止人才外流的措施，制约一部分人才的外流，但更为积极主动长期起作用的出路是制定一套有利于培养人才，吸引人才的措施。在今后相当一段时期内，尤其要能千方百计地吸引一批比较优秀的国外人才，使我国在国际性人才竞争中占有不可忽视的地位。就我国现有条件来说，我们的人才竞争主要对手不是美、日、德等西方科技先进的国家，而是诸如印度、伊朗等潜在的综合国力竞争者。研究他们的策略和政策，并制定我国智力引进的方针、政策和措施。

二、加快科技专家的聘请步伐是迎接世界性科技浪潮挑战的需要

过去十年，我国聘请了大量的语言专家（包括一般外籍教师），为改变改革开放初期我国语言人才，特别是我国科技人员队伍中外语水平还比较差的情况方面起到较好作用，与此同时，我国派出留学人员中已有数万人回国服务。可以说，目前的主要大学及科研单位的专业技术人才中的外语基础已基本解决。今后，只要保持较低水平数量的外国语言专家就可以满足培养新一批的科技人员及语言工作者的外语教学的需要。

现在我们所面临的最大挑战之一是生产力低下，与世界先进工业化国家的差距较大，综合国力不强，在基础理论前缘领域研究与技术开发及应用方面水平低，在世界性科技挑战中处于比较被动的地位。

过去十年，我们引进了一大批技术项目（包括工艺、设备与装置）。但据认为，这些引进的项目，相当大的部分属于反映七十年代的技术

水平。况且由于基础理论、原材料的制造及新技术的掌握等方面的限制，扩大、更新、开发能力仍然比较低。生产的产品除占领自己的国内市场外，在国外、海外市场中的竞争力仍然是十分有限的。

近三年来，我国外贸滑坡情况就充分说明了这一点。除了某些政治气候的影响外，产品质量不能不说是很重要方面的原因。产品质量的问题，归根到底是科技水平问题，或是原材料达不到要求，或是生产过程、工艺操作与控制不得当，或是产品的检控与后处理精度不高，所有这些问题均与管理人员、技术人员知识水平有密切关系。

日本的产品也曾在世界上名声很不好，但经过几十年的努力，在人才的培养与合作方面狠下功夫，对新技术的接受与开发能力有极大的提高。近三十年，日本产品更新、换代能力很强，在世界市场上，甚至在美国与西欧国家中也有屈指前列一、二位的竞争能力。

科学技术的发展是无限的，人们对科学技术的认识也是无限的。把科学技术置于第一生产力的位置，不仅是合适的、科学的，同时又是在新的历史发展条件下，人们应有的新的认识。否则，一个国家、一个民族将会在电子、信息、生物遗传的高度发展的时代中，被抛在世界队伍的末端。很难设想一个认识愚昧、经济落后、国民贫穷的国家民族是不挨打的。对科学技术的作用采取什么样的态度，首先是政治问题。我们要大胆承认我们科学技术水平与世界先进水平差距还比较大的事实，才会有紧迫感。在高科技发达的时代里，这种差距若不能争取在一个不太长的时期内缩小，往后的差距将不再是算术级数之差，将会成类似几何级数或更大级数之差。

缩小我国科学技术与世界先进科技水平的差距是我们国家所面临的历史性任务。如何才能缩小这种差距呢？就现阶段来说，自力更生，立足于国内造就是第一重要的，但这还远远不够。我们的眼光还要看到国外存在丰富的人才资源。国外的有用之才、优秀人才同样是我们共同受益的人类的宝贵财富，问题在于我们能否去争取过来。

在中国革命的各个阶段，我们都能争取到一批愿意奉献自己的聪明才智于中国的国外科技人才。而今天，新中国的条件要优越于1990年前的几十倍、上百倍，就更能有条件去争取更多的优秀人才。问题是我们应有更加广泛与更加深刻的国际统一战线思想，要有足够高度

的战略眼光，不要采取排他主义的态度，要把我们的引进资金花在更加能为引进优秀人才而创造条件的方面上。如果能够这样做，每年维持1000名左右国外优秀人才在华工作是完全可能的。

三、加快聘用国外科技专家是提高经济效益的有效途径

经济效益是国家经济建设的中心内容。聘用国外科技人才的基本出发点也是为提高我国经济效益服务。占世界人口五分之一的中国，其经济效益的提高又反过来为人类与文明进步作出较大的贡献。

在世界科技、经济逐步走向一体化的今天，一个国家的经济效益主要取决于持久的内在发展潜力。这种潜力便是科技水平。效益有短期的，有长期的。引进国外科技专家的作用既要能发挥短期效益，又应发挥长期效益，而且应以长期效益为主。长期效益不等于长期不见效，而是要在少数比如说不超出10%的理论研究之外，大部分重在应用与开发背景比较明确的基础理论与基础工程技术的研究方面。这对培养自己的人才，发挥长期的、潜在的创造能力有好处。如果说，我们引进一批项目，在短期内发挥了较大的经济效益，但这并没有解决今后的改造、更新与创造的问题。对引进项目的吸收与消化，能对今后的改造、更新与创造发挥一定的作用，但一般说来，对于基础理论与基础技术问题并不是在吸收与消化过程中能完全实现的。正如一个人体，人体的素质并不完全决定于后天，先天还是不可忽略的，有时，先天是决定性的因素。只有把基础理论和基础技术搞好了，才会有更大的、甚至是无穷的创造力。其实高级人才与中低级人才的培养目标与效果的最大差别也无非于此。

国外优秀科技人才对其本国和世界先进理论、技术及实验装置与手段都有了较为成熟的掌握。只要我们能提供相应的研究与开发条件，在1—3年内合作产出较好的成果是可能的。

引进国外科技人才应有经济观点。当前与今后较长时期内，我们的国家仍不可能很富裕，现在每年国家拿出1.5~2亿元人民币，此外还有为数不少的地方与单位拨款，我方的劳动（很多时候是高级劳动）代价，实际付出的价值估计不少于5亿人民币。这笔开支，若用于国内自然科学基金，可建立近2千个中小项目。换句话说，可以每年用于1500个工程硕士生与博士生的课题研究。

目前，经过五年的调整，我国聘请科技专家的比重有所增加。但由于多种原因，从全国范围来说，仍以聘请语言专家为主。这种状况，很令人担忧，如果我国各个部门都这样下去，哪来高经济效益。现在到了狠下决心调整的时候了，要把那种遍地开花的倾向扭转过来。

四、调整与加快聘用国外科技专家，是增强综合国力，抵制西方“和平演变”的需要

我国是一个发展中的社会主义国家。改革开放以来，我国的政治体制与经济体制改革取得了可喜的进步。可是，由于我国人口众多、农村幅员广大，经济基础薄弱，教育水平较低，这种状况不能奢望在短期内就有根本性改变。

在我们国度中，许多优秀的文化传统应予以肯定与发扬。传统文化意识、风格与内容是数千年而形成的，有着鲜明的适应性与阶级性。尽管传统文化中有不少要改造，甚至要抛弃，但需要有一个重新认识与逐步建立相适应的新文化过程，这一部分不是由西方文化能取代的，最多是属于借鉴的问题。

实践证明，在我们的综合国力还比较弱、免疫力还不强，措施不健全的情况下，大量地引进与传播意识形态领域的人才与内容是弊多利少的。作为语言教学，难免会涉猎到西方文化的一部分。只要我们把工作做好了，反渗透、反“和平演变”的能力是有的。但这有个量与质的关系问题，过量与长期的引进语言专家，总是比较难于达到这一效果的。科学技术本身并没有什么阶级性，只有一定阶级的人掌握了科学技术之后，才赋予它一定的阶级目的与作用。

由于长期的工作环境与经历，一般而言，科技人员对社会的政治、文化意识并没有那么敏感。他们多从世界的物质运动而观察世界，他们所涉猎的是认识自然、利用自然为人类服务。进而言之，多数国外科技专家在华停留时间较短，只要我们管理工作得当，他们会对我们的制度、意识形态有更多的理解，会更好地为我们的事业贡献力量，这对稳定我国的政治形势是比较有利的。同时，聘用外国科技专家，增强了经济实力，也更有利于抵制“和平演变”。

科技专家聘用效益评估方法初探

华南理工大学外事处 陈新峰 陈烈强

一、效益评估的意义

“七·五”期间，我校聘请短期科技专家来校讲学、任教、合作科研达70多人次（不含顺访），为促进我校重点学科、重点专业、重点实验室的建设以及师资培养起着一定的积极作用，取得了很大的社会效益、经济效益和技术效益。聘用工作也已从过去的单向请进来，逐步发展到双向学术交流，形式灵活多样，为进一步加强我校与国外的科研合作，学习国外先进技术与经验以及提高我校“八·五”期间科技专家聘用的格局打下良好的基础。

最近，国家外专局要求“八·五”期间聘用外专应继续坚持改革开放，适当控制规模，调整专业结构，保证聘请质量，加强科学管理，争取最佳效益。这一原则不仅要求调整专家聘用结构，增加科技专家的聘用比例，而且要求明确聘用目标，加强管理，对聘用效益进行评估。

聘用外国专家，增强学术交流，学习国外的先进经验，提高本国的科学技术水平，一些发达国家已经取得了成功的经验。我国通过十年来的智力引进，聘请外国文教专家积累了一定经验，但未能在经济效益、技术效益和社会效益等方面做出全面平衡的评估。经验告诉我们，若一味追求社会效益，则会导致聘请目标不明确，外专水平不高，工作效果差；若聘用单位没有根据本单位的重点学科、重点科研项目以及高层次人才培养的实际做好聘用计划，即使应聘专家水平很高，也无法发挥其水平，难于达到预期效果。倘若在外专的聘用期间，没有做出外专的食、住、玩、行的周密安排，节约各方面的经费开支，很难取得明显的经济效益。因此，效益评估是现阶段管好、用好应聘科技专家的最佳途径，它既可直接反映出外专工作效果，又能反映出聘用单位的聘用目标、合作状况，准备及管理工作。反过来，通过效益评估，提高聘用专家的思想意识，促进聘用单位明确聘用目标，制

定详细的合作计划，创造各种有利条件，加强科学管理，以发挥最大的聘用效益。

二、效益评估的特点及重点

效益评估是检验外专聘用目标实施结果的一种手段，它是在聘用目标确定的前提下，通过项目、细则以及目标值或体系的评估来反映效益的大小。效益一般包含有形和无形的东西，有些可以直观，直接得到；有些是间接的，需通过学生或听课教师所掌握的知识在实践中产生的效果才能反映出来，以致一些效益难于以量来确定，但就目前的外专聘用情况来看，直接效益占大多数，容易以量来计算。故本文提出评估形式可根据实际情况采用定量兼及定性方法来评估。

效益评估直接涉及合作教师、听课人员、组织者以及专家本人，评估工作将由上述人员共同完成。随着今后科技专家聘用的深入发展，评估工作逐步做到规范化、系统化以及制度化。

应聘来华工作的科技专家的聘期、工作内容及方式不同，其聘用效益也在不同的方面体现出来，因而评估项目的重点相应有所侧重。对于工作期限为一个月以上的专家，直观效益比较明显，评估项目可从下面几个方面来考虑：1、专家质量；2、专家的工作目标及其水平；3、专家工作手段；4、专家合作所创造的经济效益；5、专家工作效果评估。工作期限不满一个月者，多数都是以讲学的方式为主来校工作，根据我校以往的情况，应聘来校工作的短期科技专家都具有副教授以上的职称，专家质量基本上达到要求。至于能否发挥专家的积极作用，以获取较好的聘用效益，往往取决于聘用单位的聘用目标、工作条件、组织与准备工作以及外专工作过程中我方的合作状况。其效益评估采用讲学质量综合方式进行。

三、评估方案

为更好体现效益并有利于效益比较，聘期一个月以上的专家的聘用效益评估按评估项目和细则分类打分，以累计总分的高低来决定效益的大小。而一个月以下的，效益的大小由于工作期限较短而难于体现，故采用分项定性评估，然后总评其效益之好坏。

另外，为了直观地了解直接效益，对聘用外专所取得的直观效益进行逐项统计。评估方案及统计表如下：

评估内容与打分标准(一个月以上聘期的专家)

评估项目	评 估 细 则	打分标准
专家资源质量	1、讲师、工程师、助理研究员或相当职称 2、副教授、高工、副研究员或相当职称 3、教授或相当职称 4、客座教授、名誉教授 5、国家一级或国际重要科技奖获得者 6、10篇以上论文在国内一级学术刊物或国际重要学术刊物发表者 7、重要专业论著者 8、硕士学位获得者 9、博士学位获得者	1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 2.0 2.0 1.0 2.0
专家的工作目标及其水平	1、硕士生或相当课程教学 2、硕士生或相当课程教学并合作培养硕士研究生 3、博士生或相当课程教学 4、博士生或相当课程教学并合作培养博士研究生 5、编译教材10万字以上 6、合编著作10万字以上 7、合编著作10万字以下 8、帮助改造实验室装置或进行现代化实验室建设的理论指导与技术指导 9、参与国内空白性科研项目或国际间合作科研项目(工程项目) 10、参与重点课题科研项目	8.0 10.0 10.0 15.0 10.0 10.0 6.0 15.0 18.0 15.0
专家之先进手段及其实施	1、凭幻灯片教学 2、凭活页讲义或文章并配以幻灯片讲学 3、按现成教材书本教学 4、通过计算机或现代仪表与装置进行教学或科研 5、通过实验室的实验进行科研 6、通过实验室与工厂实验室进行科研	3.0 5.0 8.0 10.0 12.0 15.0
	1、提供教材、书籍或其它资料50~200元以下	2.0

专家 教学 或科 研过 程所 创造 的经 济效 益	2、提供教材、书籍或其它资料200~500元	3.0
	3、提供计算机程序软件1000元以下	4.0
	4、提供计算机程序软件1000元以上	5.0
	5、提供仪器设备或技术软件500~1000元	4.0
	6、提供仪器设备或技术软件1000元以上	5.0
	7、合作科研成果创造 值 5万~10万元	10.0
	8、合作科研成果创造 值 10万元以上	12.0
	9、科研成果获专利	18.0
	10、节约培训费 1千~3千元	5.0
	11、节约培训费 3千以上~5千元	6.0
聘 及 用 专 单 家 位 本 人 包 括 对 国 成 内 果 专 评 家 估 、 领 导 、 学 生	12、节约培训费 5千以上~1万元	9.0
	13、节约培训费 1万元以上	12.0
	14、资助一位研究生出国学习	10.0
	15、资助二位研究生出国学习	15.0
	16、资助一至二位教师出国讲学、考察、进修	12.0
	17、签订并实施三年合作交流协议者	15.0
	1、学生或听课者考试70%及格者	6.0
	2、学生或听课者考试85%及格者	7.0
	3、学生或听课者考试90%及格者	9.0
	4、教学或科研态度好 (学生或听课者、	5.0
	5、教学或科研态度较好 或合作科研者评	4.0
	6、教学或科研态度一般 议)	3.0
	7、教学大纲、教学计划或科研开题报告(可行 性报告)、阶段技术报告及工作总结或项目 总结完备并全部实施	5.0
	8、科研论文(手稿)已完成并经目标管理小组 评定合格者,达到存档技术报告水平	5.0
	9、论文发表于国内一级学术刊物或国际重要学 术刊物	8.0
	10、改造实验室或开发实验室功能,经专家鉴 定,达到预定目标者	8.0
	11、对专家管理工作提出建议五条者	5.0

根据上述评估内容的打分结果,应聘从事科研工作的专家,最高