

# 深化科技体制改革系列谈之六——人员管理

科技的竞争归根结底在于人才的竞争,坚决贯彻“人才优先”的原则是科技发展的必由之路。目前中国科研人员数量已居世界第1位,然而在质量方面尚有所欠缺,如何进一步提高科研人才培养的效果是现实而紧迫的问题。

## 1. 薪酬制度

薪酬制度是人员管理中最基本的制度,科学合理的薪酬制度是人员充分发挥作用的重要保障。中国从事科学研究活动的机构不仅数量众多而且类型复杂,既有专门的科学研究机构,也有在从事教学、医疗、生产等活动的同时开展科学研究的机构,而按照机构类型又可分为事业性质机构、企业性质机构、民办非企业机构等,即使同属于事业性质的机构,其薪酬制度也早已从国家统一政策和标准变成了五花八门各不相同。薪酬制度管理的关键是建立科学合理的等级和标准,在“基本工资+岗位工资+绩效工资”的三段工资制中,基本工资由国家有关部门的文件确定了等级和标准,各机构执行基本一样;而岗位工资的等级和标准缺乏统一的规范,各机构依照自己的理解和需要自行确定,执行的差异较大;绩效工资的等级和标准就更原则化了,科学研究活动究竟哪些方面该奖励,该奖励多少,很难有统一的说法。对于以财政资金支持为主的从事科学研究活动的机构,应由国家有关部门统一出台薪酬管理的相关制度,明确岗位等级划分和岗位工资标准,明确绩效津贴的发放名目和发放标准;对于不以财政资金支持为主的机构,应由项目主管部门明确科学研究项目中能够支持的人员费名目和额度。无论采用何种薪酬制度,都需注意以下3项原则:有明确书面制度依据;能复核发放情况;经费来源符合相关项目和资金管理的要求。

## 2. 科研道德

道德是社会发展的基石,以道驭术,厚德载物,科研道德对于科研人员积极性、创造性和自律性的发挥起着潜移默化的重要影响,因此在重视科研人员技能提升的同时,切不可忽视科研人员道德水平的提升。“诚信”是科研道德的核心,科研人员如果在申请时弄虚作假、夸大其词,在实施时随意变更研究内容、研究目标、经费使用、人员投入等,在结题时拼凑数据或成果甚至蓄意剽窃或造假,都将有违“诚信”要求。“自律”是科研道德的品质,科研人员在工作计划安排、工作内容设置和经费使用等方面具有很大的自主权,无论怎样的外部监督都做不到如承担该项工作的科研人员那样清楚项目的实际工作量、实际材料消耗、实际经费使用、实际个人贡献等,惟有加强自律才能有效促使科研人员自觉遵守有关法律法规和科研合同的要求、抵制弄虚作假等学术不端行为、避免挪用浪费科研经费的歪风等。“创新”是科研道德的追求,科学研究贵在创新,为了创新需要宽松的学术环境、细致深入的思考、敢为人先的尝试、勤勉不懈的实践、科学准确的结果分析,科学研究活动需要在严谨中求实,在求实中严谨。科研道德的软约束力和管理制度的硬约束力相结合,才能事半功倍。

## 3. 培养途径

研究类项目和人才类项目是培养科研人员的两条主要途径,两者虽形式不同,实际上殊途同归,研究类项目优先衡量拟

开展工作的意义、内容与可行性,而人才类项目优先衡量申请人以往的业绩,两者最终都在完成一定研究工作的同时培养了人才,相比较而言,人才类项目给了负责人更大的自由权和一个好听的名分,但准确评价人才类项目的难度比研究类项目更大,尤其个人和团队贡献的准确区分。由于科技部、教育部、中组部、人社部、国家自然科学基金委员会等多个部门都设立了研究类项目和(或)人才类项目,应注意加强沟通和衔接,既要避免不同部门之间的重复资助也要避免同一部门研究类项目和人才类项目的重复资助。在人才的成长过程中,公平的重要性不亚于经费支持,人才的成长离不开公平的竞争和宽松的环境、科学的考核和公正的评价、公平的发展和晋升机会等。

科学研究不能仅仅只是一种谋生手段,名望和利益不能成为科研人员的主要推动力,要让兴趣和责任成为科研人员永恒的强大推动力,而兴趣主要在学校和家庭的教育中培养并需要在科学研究工作中不断提高和强化,责任来自于对国家的使命感和对事业的追求并需要科研道德和科研工作作风的引领和约束。结合“固定+流动”的人员聘用模式,真正打破“干好干坏基本一样”的“铁饭碗”,切实建立人员的“优胜劣汰”机制,在做到固定人员和流动人员同岗同酬的基础上,努力消除固定人员和流动人员在住房、医疗、社保等方面的差异,固定人员与流动人员的差别主要体现在聘期上的不同和工资来源上的不同,如固定人员一个聘期至少5年而流动人员一个聘期至多2年,固定人员占编制由主管部门核定工资总额而流动人员不占编制由项目支出工资等。

公正科学地进行科研人员的评价,在专业技术职称评审时实施高级职称评聘分开(由外部专门机构组织评审,申请人所在单位实施聘任)、注重通过客观材料评价工作能力和业绩、注重科研产出而不是投入、注重成果质量而不是数量等。适当控制科研人员参与项目的数量,既要避免科研人员负担过重和经费等资源的过度集中,也要保证科研人员在单个项目上有足够的投入时间以保障完成质量。正确区分能力和学历的关系,学历不等于能力,任何一个机构都不能用高学历来撑门面而应该用实际业绩来获得认可,提高能力才是机构对在职人员教育的主要任务和目的,提高学历只是副产品。在加大培训力度的同时,需注重提高培训的效果,不少机构组织了许多培训而人员能力提高仍有限,关键在于提供人员能力提高后更好的发展机会。

科研人员的培养需要政府部门和从事科学研究活动的机构共同努力,应从思想上和制度上高度重视人员自我发展的需求,充分落实“以人为本”的思想,为所有人员提供公平的发展机会,实施客观公正的考核和晋升,最大限度地促进个人积极性和创造力的充分发挥,从而为机构创造最大的价值,并最终促进国家科技的发展。

文/宋永杰

作者简介 中国原子能科学研究院核物理研究所,高级工程师。  
本栏目专门刊登就促进科学技术发展提出的意见和建议,欢迎国内外科技工作者投稿。

(编辑 祝叶华)