科研人员参与科技成果转化收益分配政策研究

——以 H 省高水平大学重点建设实践为样本

张 静[1,2], 郭孟欣[1], 范雅馨[1], 李慧杰[1]

(1. 河北经贸大学工商管理学院, 石家庄 050061; 2. 河北经贸大学组织行为与人力资源开发研究中心, 石家庄 050061)

摘要: 科技成果转化是衡量一个国家科技创新力和竞争力的重要依据。科学完善的收益分配机制有利于激发科研人员科技成果转化动力,高校作为国家创新体系重要主体,其科研人员参与科技成果转化收益分配政策对于推动科技成果产业化、加快发展新质生产力具有重要意义。本文通过梳理高校科研人员参与科技成果转化的现状及其收益分配的运行机制,深入剖析存在的问题并提出针对性建议,为 H 省高校科研人员参与科技成果转化收益分配机制提供创新性思路。

关键词: 高校; 科研人员; 科技成果转化; 收益分配; 机制创新

中图分类号: G647 **文献标志码:** A **文章编号:** 1671－1807(2026)16－0068－07

党的二十大报告明确提出“加强企业主导的产学研深度融合,强化目标导向,提高科技成果转化和产业化水平”。科技成果转化作为连接科技创新与产业创新的关键纽带,是实现高水平科技自立自强、培育新质生产力的核心环节。2024 年 7 月,党的二十届三中全会审议通过《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》,将深化科技成果转化机制改革列为重大改革方向,明确提出“允许科技人员在科技成果转化收益分配上有更大自主权”“建立职务科技成果资产单列管理制度”等突破性举措,这体现出国家对科技成果转化和科研人员收益分配的重视[1]。另外,国家政策为进一步强化对科研人员的激励制定了创新性举措。《教育部、科技部关于加强高等学校科技成果转移转化工作的若干意见》要求高校制定科技成果转移转化奖励和收益分配办法,并明确提出奖励份额不低于 50%[2]。进一步地,《赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权试点实施方案》提出对 40 家高等院校和科研机构开展试点,探索“先赋权后转化”和“先转化后奖励”相结合的新路径[3]。H 省作为京津冀协同发展的重要一极,肩负着“京津研发、H 省转化”的产业承接使命。

近年来,H 省密集出台《H 省重大科技成果转化行动实施方案》等政策文件,明确高校和科研院所对完成和转化职务科技成果作出重要贡献的人员给予不低于 70%的现金收益或股权奖励,并针对京津高校在冀转化成果给予优先政策支持和资金补助[4],体现了 H 省对国家政策的响应力度。然而,当前仍存在科研人员科技成果转化动力不足,科技成果转化过程中收益分配机制不畅的问题,限制了科研人员的创新潜力,减弱了科技成果的溢出效应,无法真正实现科技创新与经济社会发展的良性互动。高校作为科技创新的主阵地,在科技成果转化中承担着源头供给、技术攻关、人才支撑与产学研协同创新的重要使命。因此,深入剖析高校科研人员参与科技成果转化收益分配机制,探讨其存在的问题及原因,对于破除高校科研人员参与科技成果转化收益分配难题、促进科技成果转化效率及提高高校科技生产力具有重要意义。

鉴于此,本文聚焦 H 省高校科研人员参与科技成果转化收益分配政策,通过系统梳理国家及地方政策发展脉络,总结 11 所高校科技成果转化收益分配机制对国家政策的响应和延伸,进而深入剖析现行政策在制度设计、运行机制和保障体系等方面存

收稿日期: 2026-05-05

基金项目: 河北省科技厅软科学研究专项(24457644D)

作者简介: 张静(1978—),女,黑龙江密山人,博士,副教授,硕士研究生导师,研究方向为组织行为与人力资源管理;郭孟欣(2002—),女,河北邯郸人,硕士研究生,研究方向为组织行为与人力资源管理;范雅馨(2001—),女,河北廊坊人,硕士研究生,研究方向为组织行为与人力资源管理;李慧杰(2002—),女,山西晋中人,硕士研究生,研究方向为组织行为与人力资源管理。

在的问题,结合国内外典型经验,提出具有针对性的优化建议。本文的研究成果将为完善H省高校科技成果转化激励机制和释放科研人员创新创业活力提供参考。

1　研究现状及概念界定

《中华人民共和国促进科技成果转化法》指出科技成果转化是为提高生产力水平而对科技成果所进行的后续试验、开发、应用、推广直至形成新技术、新工艺、新材料、新产品,发展新产业等活动[5]。学者对科技成果转化收益分配展开了相关研究。赵晶和李玉彬[6]提出科技成果转化收益分配分为国家与科研院所之间的利益分配和科研单位与科研人员之间的利益分配两方面。郭英远和张胜[7]认为科技人员参与科技成果转化收益分配是技术创新激励机制的关键。近年来,学者开始研究科技成果转化对新质生产力的影响[8-9]。

基于知识视角,高校科技成果转化可以视为书面形式的显性知识和科研人员的隐性知识共同转化的结果[10],科技成果转化收益分配分为国家与科研院所之间的利益分配和科研单位与科研人员之间的利益分配两部分。在高校科技成果转化收益分配的研究中,钟卫等[11]对比了中美高校科技成果转化收益分配机制,并提出中国高校既要坚持政府主导的收入分配方式也要适当根据市场转变;康旭东等[12]利用双重差分模型指出,高比例的收益分配并未对高校科技成果转化有直接促进作用;郝涛等[13]以"双一流"高校为研究对象,使用实证分析的方法对政策时效、激励对象、激励措施等指标进行量化,对高校科技成果转化激励政策的改善提供参考。除此之外,职务科技成果赋权改革也成为研究的焦点。亢延锟等指出,以"事前分割产权"为核心的所有权改革,使成果转化数量提高约24.4%,效果显著优于单纯的"事后奖励"模式[14]。

2　高校科研人员参与科技成果转化及分配政策现状

2.1　相关文件政策持续优化

自《中华人民共和国促进科技成果转化法》和《教育部、科技部关于加强高等学校科技成果转移转化工作的若干意见》等一系列国家政策出台后,地方和学校陆续制定了相关的政策文件,在分配比例和激励方式等方面作出了明确规定。在分配比例上,H省高校规定的奖励比例远超国家和省内要求,体现了对上级政策的深度贯彻,为了维护科研人员的长期利益,还对人员激励支出的管理和股权奖励的操作上进行了额外说明。此外,H省高校通过明确分配流程、规定扣除费用标准和规范股权代持协议等,使政策具备较强的落地性。在激励方式上,除了传统的现金奖励,股权奖励和科研经费再投入等激励方式也在不断完善。河北农业大学(HEBAU)和河北工程大学(HUE)推行了高比例股权奖励的政策,规定科技成果完成人可从科技成果形成的股份或者出资比例中提取90%的比例。部分高校还允许将收益用于科研课题再投入、团队建设与条件改善,形成"转化-反哺-再创新"的良性循环。通过股权绑定科研人员与企业的长期利益,既保障了科研人员的长期收益,也促进了产学研的合作效果。H省10所高校的科技成果转化收益分配均有章可循、有规可依。

2.2　科技成果数量显著增加

充足的可转化科技成果储备是科技成果转化工作的基础保障,它为技术转移、产学研合作和产业化落地提供了稳定的供给,也决定了转化工作的规模和可持续性。当前中国高校可转化科技成果储备充足并呈现稳定增长的态势。根据国家科技成果网统计,截至2023年底,1 700多家高校和科研机构共持有134.9万件存量专利,68.1万件发明专利已纳入可转化资源库,为产业升级与新质生产力发展提供坚实支撑。根据《中国科技成果转化年度报告2025》[15]统计,2024年全国4 059家高校院所科技成果转化总合同金额达2 269.1亿元,较2023年同比增长约10%,总合同达66.1万项,过亿元转化单位达415家。H省高校响应国家部署在2024年依托省教育厅搭建了"H省高校高价值专利转化服务平台"并对科技成果进行全面盘点,共入库可转化专利24 636件,同步建成的雄安疏解高校高价值专利数据库也有超过9.5万件的专利。2024年H省共盘点高校院所专利2.7万件。2025年H省公布了首批高校公开实施专利清单,共涉及专利7 055项,涵盖了包括信息技术、新材料、新能源、生物医药等多个关键技术领域。这些充裕的可转化科技成果为H省后续成果产业化和专利化提供了坚实基础。

2.3　收益分配比例法定底线与地方自主结合

目前现金奖励的方式仍然是收益分配政策的主流,也是最能直接调动科研人员积极性的方式。地方高校的收益分配比例在国家规定的50%基础上不断提高,形成"中央定标、地方加码、高校突破"的激励格局。在国家层面,《中华人民共和国促进科技成果转化法》规定净收入或股权奖励不低于

50%，主要贡献人员不低于奖励总额的50%。在地方层面，北京、河北等省份将最低比例提升至70%，山东要求奖励比例为70%～95%，陕西、甘肃对两年未转化成果拍卖后给予完成人80%的净收益，体现出地方高校的自主权进一步放大，科研人员的奖励比例有章可循。H省高校的科技成果转化收益分配政策以“向科研人员倾斜”为核心导向，结合国家《促进科技成果转化法》及H省“不低于70%奖励比例”的地方要求，形成了兼具统一性与特色性的制度体系。各高校普遍将成果转化所取得的经济收益或股权收益的大部分份额分配给科研人员及团队，比例集中在85%～90%，显著高于国家法定50%的底线。河北经贸大学（HUEB）、石家庄铁道大学（STDU）等高校比例处于较高水平，为90%。其中，河北科技大学（HEBUST）作为省内重点高校，在科技成果转化方面表现突出。该校明确规定，专利转化所获净收益中，93%用于科研人员奖励及团队建设，仅留存7%作为学校成果转化管理费用。同时，专利转化后可以享受国家政策个税50%的减免。另外，部分高校对分配基数做了细化规定，不少高校实际奖励给完成人的比例，都是基于净收益进行计算的，如河北工程大学（HUE）明确“扣除成果后续试验、推广等直接费用后再行分配”，如表1所示。

2.4　科技成果转化率偏低

高校科技成果转化率整体偏低仍是当前中国科技成果转化工作中较为突出的现实问题。尽管高校可转化成果储备在持续扩大，政策体系也不断完善，但大量科技成果仍停留在论文发表、专利授权与实验室阶段，真正实现产业化应用的比例不高。

表1　H省高校规定科技成果转化收益分配比例（部分）

学校名称	转化收益利益分配/%			备注	参考文件及文件颁布/修订时间
	完成人（团队）	学院（所属中层单位）	学校		
河北经贸大学（HUEB）	90	未明确	10	以净收益计算	《河北经贸大学科技成果转化管理办法（暂行）》2024年10月
燕山大学（YSU）（技术转让类/作价投资）	95（＜50万元） 90（50万～100万元） 80（100万～1 000万元） 70（＞1 000万元）	未明确	未明确	无	《燕山大学科技成果转化管理办法（试行）》2025年11月
燕山大学（YSU）（技术开发类）	70	未明确	5	25%作为后续研发投入	
河北工业大学（HEBUT）	未明确	未明确	未明确	现金奖励的50%免税	《河北工业大学职务科技成果转化现金奖励个人所得税管理办法（试行）》2019年10月
河北医科大学（HEBMU）	80	15	5	以净收益计算	《河北医科大学促进科技成果转化管理办法（试行）》2020年7月
河北大学（HBU）	85	未明确	15	无	《河北大学专利管理办法》2021年6月
河北师范大学（HEBNU）	85	10	5	以净收益计算	《河北师范大学促进科技成果转化暂行办法》2018年11月
河北工程大学（HUE）	90	4	6	研发团队或成果完成人可申请将科技成果转化收益的全部作为科研经费使用	《河北工程大学促进科技成果转化实施办法（试行）》2017年5月
河北农业大学（HEBAU）	90	4	6	无	《河北农业大学关于加强科技成果转化管理的实施办法》2023年1月
石家庄铁道大学（STDU）	90	未明确	10	以净收益计算	《石家庄铁道大学科技成果转化管理办法（修订）》2021年9月
河北北方学院（HNU）	90	5	5	现金收益分配	河北北方学院《促进科技成果转化管理办法》2025年3月
	90	未明确	10	股权收益分配	

以专利转化为例,2024 年全国专利转让许可备案 61.3 万次中,高校和科研机构仅占 7.6 万次,且高校专利转化率约为 3.8%,显著低于科研院所的 11.8%和企业的 50%。另外,2024 年高校的研发经费高达 3 065 亿元,而专利转让、许可和作价投资三种转化方式的金额仅有 258.4 亿元,转化率为 8.4%。H 省的情况同样印证了这一困境。从 H 省高校的专利转化效果看,2024 年全省高校发明专利产业化率达到 15.61%,虽较 2023 年的 4.5%有大幅提升,体现出政策推动与平台建设初见成效,但与同期全国企业 53.3%的产业化率相比,差距依然悬殊。这些差距体现出高校科技成果"高产出、低转化"的现状,也反映出部分高校的科技成果成熟度不足、中试环节薄弱、与产业需求脱节等,印证了部分高校科技成果束之高阁,难以落地转化为现实生产力的问题,也暴露了转化机制不畅、激励不足、服务体系不健全等深层次障碍。

3　现有科技成果转化政策存在的问题

3.1　制度设计不精细

在高校科研人员参与科技成果转化收益分配的制度设计上,分配比例的弹性与针对性仍显不足。尽管各高校已在国家规定的"转化净收入不低于 50%奖励科研人员"的法定底线基础上有所提高,但多数政策未能依据转化方式、技术成熟度及不同贡献主体的差异进行动态调整,导致激励效果受到制约。许多高校仅设定统一的分配比例,未对转让、许可、作价投资、自行实施等不同转化路径加以区分,而各类转化方式对科研人员的能力要求和风险承担水平并不相同。例如,作价投资需要承担长期市场风险,不同于转让和许可具有稳定的收益,但河北工程大学(HUE)规定所有转化方式均按"90%归个人、4%归学院、6%归学校"的统一比例分配。未按转化方式加以区分,既无法体现科研人员承担的风险差异,也难以匹配企业合作中的利益诉求。河北大学(HBU)虽然采取了不同的分配方式:转让或许可的净收益按金额阶梯分配,作价投资则统一按 10%:90%的比例在学校与团队之间分配。但作价投资仍采用固定比例,未能体现更高的市场风险。此外,虽然高校在制度层面普遍调高了收益分配比例,但实际兑现仍存在困难。一方面,H 省多数高校以净收益作为分配基数,在计算过程中需扣除前期研发投入、专利申请费用、评估费用、平台服务费等成本项目,使得实际可分配额度明显缩水,如河北经贸大学(HUEB)明确"科技成果转化收益,指科技成果转化净收益";另一方面,部分规定要求项目完成人自行承担成果转化相关的差旅费等支出,进一步加重了隐性成本。由此,科研人员实际获得的收益与制度宣称的高比例分配之间出现落差,难以充分享受到政策的实际红利。

3.2　评价体系不健全:科研"GDP"主义

在考核高校科技成果转化水平中,并未将科技成果转化率作为评定标准。高校往往更加注重科研成果,如发表了多少篇核心文章、获得了多少国家级立项等作为排名的核心依据,对于成果转化率和技术合同成交额的考核权重极低甚至不予考核,这使得科技成果转化的落地性大打折扣。河北大学(HBU)在 2025 年预算中虽设定了转化收入和技术合同成交额的目标,但对科研人员的职称评定仍然以"发布高水平论文"为必要标准。河北师范大学(HEBNU)在 2025 年职称评审中专门设置了"社会服务型教师"类别,将技术研发、成果转化、社会服务成效作为核心评价指标,但此类改革在省内高校中尚未普遍推开。一方面,这一现状导致科研人员缺乏转化的积极性,沉浸在"科研 GDP"的固有思维中,忽视了与企业的横向合作,使得科研成果只停留在书本层面,不能真正得以践行。另一方面,高校注重学术成果,而企业关注经济效益,科研人员缺乏走进企业、了解市场需求的动机,科技成果的产出和转化难以落地,因此,当缺乏可分配的成果时,高收益分配也就成为空中楼阁。

3.3　多主体利益分配不明确

科技成果转化离不开多主体的协同合作。现有的科技成果转化分配体系大多数只对完成人(团队)、学院和高校的分配比例做了明确规定,对科研人员的技术研发贡献、技术转移人员的对接服务贡献和合作企业的产业化推广贡献等缺乏明确的分配指标和认定流程。一方面,高校的相关政策往往只明确科研团队的分配比例,但难以界定团队成员的贡献大小,可能会导致团队内部收益分配不公平的现象,最终影响科研人员的积极性;另一方面,在科技成果转化过程中,不仅需要科研人员对技术的实验和开发,也需要技术转移人员将技术推广到各个地区和领域,以及合作企业提供市场需求和明确研究方向,但这些主体只在转化过程中获得了间接收益,无法在后续转化中得到分成,出现"干多干少一个样、干好干坏一个样"的现象。H 省已有高校开始探索将团队内部贡献具体化,如河北科技大学(HEBUST)在 2025—2026 年的多批次科技成果转

化收益分配公示中，明确列出了“团队人员及分配金额”，将收益具体分配到团队中的每个参与者。但此类实践在H省内尚未形成普遍制度，高校的收益分配政策多规定成果完成人、学院和学校三方的分配比例，未对技术转移人员的贡献认定和收益分成做出规定。这种多主体利益分配不明确的现状很容易引发科研团队内部、科研团队与高校、高校与合作企业之间的分配争议，从而造成技术人员流失和转化风险增高。

3.4 长期激励机制不足

长期激励机制缺乏配套制度支撑，陷入“赋权但不赋能”的困境。股权奖励等长期激励形式在实际操作中存在隐患。一方面，部分高校对股权代持、分红兑现等关键环节缺乏长效管理细则，如河北工程大学(HUE)虽允许股权代持，但未明确代持期限、股权退出机制等，可能导致科研人员长期权益无法保障，面临不确定风险；另一方面，高校对“职务科技成果所有权赋权”试点的探索不足，2020年赋权改革试点允许科研人员获得不低于10年的成果使用权，旨在破解所有权属不清导致的转化滞后，但在实践中，长期使用权和所有权的边界依然模糊，科研人员在特定场景下的行政流程并未简化。此外，科研人员使用成果产生的收益如何与学校分成、是否计入工资总额、能否享受税收优惠等关键问题，在现行政策上尚未明确规定。燕山大学(YSU)作为H省职务科技成果赋权改革试点单位，推行“事前确权”，科研人员可自主选择获得95%的职务科技成果所有权或长期使用权，真正享有成果处置权，专利转让数量在中国高校专利转让排行榜(TOP100)中位列全国高校第28位。但此类赋权政策在省内其他高校尚未普及，多数高校仍停留在“先转化后奖励”的传统模式。河北工程大学(HUE)虽奖励比例同样高达90%，但本质上属于“事后奖励”模式，对成果转化处置合同实行三级审核报批，科研人员对转化决策缺乏自主权，转化规模与燕山大学(YSU)存在量级差距。这一对比揭示了在收益分配比例的“数字激励”之上，成果所有权的“制度赋权”才是促进转化的核心要点，也是当前长期激励机制不足的深层症结。

4 建议

4.1 细化制度设计，破解收益分配与兑现难题

在制度设计上更好地考虑到立足科技成果转化的实际场景与风险差异，构建精细化、差异化的收益分配规则体系，摒弃单一固化的分配比例模式。一是提高分配比例刚性，结合转让、许可、作价投资、自行实施等不同转化方式，同时依据技术成熟度、市场风险等级设置阶梯式分配比例，对作价投资这类需要科研人员承担长期市场风险的转化模式，适当提高科研人员的分配占比，设置“风险补偿金”分担科研人员承担的风险，充分体现风险与收益相匹配的原则。可借鉴北京工业大学梯度激励标准，明确许可转让收益不低于80%、作价入股收益不低于75%归科研团队；同时参考中国民航大学差异化激励做法，对作价投资等风险更高的转化模式进一步提高团队收益占比，最高可达95%，以制度刚性保障风险与收益相匹配。二是提高收益的可兑现程度，进一步明确净收益的计算方式，制定统一的成本扣除标准，全面公示研发投入、专利申请费、评估费等成本扣除明细，将科研人员开展成果转化产生的差旅费、对接费等合理支出剔除在成本扣除之外，让科研人员清晰知晓实际可分配收益基数。

4.2 重构评价体系，破除科研“GDP”主义导向

科技成果转化率目前尚未成为考核高校科技成果转化水平的评定标准，科研人员受评价体系影响更加重视学术指标，因此重构高校考核评价体系，扭转重学术成果、轻转化落地的评价导向十分重要。一方面，大幅提高科技成果转化率、技术合同成交额等指标的考核权重，将其与核心论文发表、国家级项目立项、科研奖项获取等传统指标并列，作为科研人员职称评定、绩效考核、岗位聘任的核心依据，形成学术研究与成果转化并重的评价格局。例如，借鉴北京理工大学的做法，将成果转化绩效纳入核心考核监测体系，在职称晋升中显著加大转化运用绩效权重，突出转化实效而非单纯数量。另一方面，建立成果转化导向的专项激励机制，对科研人员开展的企业横向合作、产业技术攻关等工作，给予与基础研究同等的学术认定和奖励，将成果转化业绩纳入科研人员的学术成果档案。可借鉴电子科技大学的做法，将成果转化工作量折算为校内科研工作量，并把转化业绩直接纳入职称评定条件，强化成果转化的学术认可与激励导向。通过评价体系的改革，引导科研人员主动走出书本、走出实验室，对接市场实际需求，实现从理论研究到实际应用的落地转化，破解科研成果“束之高阁”的困境。

4.3 明晰分配规则，保障多主体协同合作权益

科技成果转化不只是科研人员的工作，还涉及

团队成员、技术转移人员、合作企业等多方主体,贡献认定和收益分配往往容易出现争议。有必要制定更细化的规则,明确不同主体在不同环节的贡献与分配比例,把配套服务、间接贡献也纳入考虑,避免收益分配的简单平均化。在科研团队内部,根据实际参与度、技术贡献和投入精力等情况,制定相对透明的内部分配办法,保证科研人员的实际贡献得到公平的回报。参考北京工业大学的做法,将团队自主决定收益分配比例写入制度,强化内部分配的自主性与透明度,减少分配争议。同时,参照西安建筑科技大学的"研究院+公司"团队控股模式,确立科研团队在成果转化中的话语权与收益分配主导权,保障核心贡献者的合理回报。高校可设立成果转化利益纠纷调解机制,由科研和行政等方面人员共同参与,及时协调团队内部、校研之间、校企之间的矛盾,保障各方合法权益,减少因分配问题影响合作与人才稳定,提升多方协同推进成果转化的积极性。

4.4　健全长效机制,强化职务成果赋权赋能落地

推动职务科技成果赋权改革,核心是维护科研人员的合法权益、保障其劳动成果得到充分认可,不能只停留在发文赋权,更要做好配套保障,进一步完善操作办法。对股权代持、分红兑现和退出机制等关键环节应做出明确规定,建立科研人员股权权益台账,落实专人跟踪管理,保障科研人员的长期收益能够真正兑现,稳定科研人员的预期。借鉴西南交通大学"先确权后转化"的做法,事前明确学校与科研团队所有权分割比例,以制度化确权稳定长期收益预期。另外,继续扩大赋权试点范围,在省内高校全面推开成熟经验,清晰界定长期使用权与所有权的边界,理顺高校与科研人员在成果使用、转化和收益上的权利义务。例如,参考北京理工大学"先赋权后行权"的两步走模式,先赋予2～5年使用权再择机转股权,在保障安全前提下简化行政审批流程,减少不必要的限制,让科研人员拥有更多自主权。相关部门尽快明确赋权后的收益分成、工资总额统计、税收优惠等关键问题,出台统一政策,破除科研人员在权益兑现过程中遇到的堵点,推动高校从"先转化后奖励"向"赋权+激励"转变,切实解决"赋权不赋能"的问题,持续激发科研人员参与成果转化的内在动力。

5　结论

科研人员在科技创新的过程中担任着重要的角色,收益分配政策是科研人员参与转化工作的重要动机。研究发现,目前高校的收益分配的政策和运行机制在制度设计、分配比例、评价体系和激励机制上仍存在不足,高校应该对不同转化方式的收益分配比例和方式做出差异化规定,牢记科技成果转化的最终目的是实现产业化和市场化,设立科学的评价体系。另外,明确多主体的贡献认定与利益分配,化矛盾为动力。最后,走好科技成果转化激励的"最后一公里",完善长期激励机制,既要赋权也要赋能。在科技强国的大背景下,高校作为科技创新的主力军更要勇于创新,不断完善科技成果转化收益分配的体制机制,为激发各主体积极性和提高科技生产力贡献力量。

参考文献

[1] 中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定[N]. 人民日报, 2024-07-22(001).

[2] 教育部, 科技部. 关于加强高等学校科技成果转移转化工作的若干意见(教技〔2016〕3号)[EB/OL]. (2016-08-03)[2026-05-05]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2017/content_5191706.htm.

[3] 科技部, 国家发展和改革委员会, 教育部, 等. 赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权试点实施方案[EB/OL]. (2020-05-09)[2026-02-26]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-05/19/content_5512908.htm.

[4] 河北省科技创新工作领导小组. 河北省重大科技成果转化行动实施方案:冀科创领〔2021〕2号[EB/OL]. (2021-07-27)[2026-02-26]. https://kjcgzh.hebkjt.cn/portal/wcm/hebkjcg/html/cgzh/20210728/173348480.shtml.

[5] 全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国促进科技成果转化法(1996年通过, 2015年修正)[EB/OL]. (2015-08-29)[2026-02-26]. http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c12435/c12488/201905/t20190521_222148.html.

[6] 赵晶, 李玉彬. 高校科技成果转化与收益分配机制研究[C]//Science and Engineering Research Center. Proceedings of 2016 International Conference on Education, Training and Management Innovation(ETMI 2016). 北京:北京航空航天大学科学技术研究院, 2016: 468-471.

[7] 郭英远, 张胜. 科技人员参与科技成果转化收益分配的激励机制研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2015, 36(7): 146-154.

[8] 甄红线, 孙晓玉, 邬通. 科技成果转移转化与新质生产力培育[J]. 管理科学学报, 2025, 28(10): 1-21.

[9] 陈柏强, 母璇, 刘畅. 科技成果转化加速新质生产力发展的内在机理及实践路径研究[J]. 北京理工大学学报(社会科学版), 2025, 27(2): 57-68.

[10] 郭英远, 张胜, 杜垚垚. 高校职务科技成果转化权利配置研究——基于美国常青藤大学的实证研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2018, 39(4): 18-34.

[11] 钟卫，沈健，姚逸雪. 中美高校科技成果转化收益分配机制比较研究[J]. 科学学研究，2023，41(2)：253-263.
[12] 康旭东，冯晓晨，林德明，等. 高比例的收益分配是否激励科技成果转化——来自中美高校的证据[J]. 科学学研究，2025，43(3)：617-629.
[13] 郝涛，林德明，丁堃，等. “双一流”高校科技成果转化激励政策评价研究[J]. 中国科技论坛，2023(7)：21-32.
[14] 亢延锟，郭家宝，葛晶. 事前确权、事后奖励与高校科技成果转化[J]. 经济研究，2025，60(7)：122-141.
[15] 中国科技评估与成果管理研究会，科技部科技评估中心，中国科学技术信息研究所. 中国科技成果转化年度报告 2025[EB/OL]. (2025-09-22)[2026-02-26]. https://www.ncste.org/centernews/4005.html.

Research on the Policy of Researchers' Participation in Income Distribution from the Transformation of Scientific and Technological Achievements: Taking the Key Construction Practice of High-level Universities in H Province as the Sample

ZHANG Jing[1,2], GUO Mengxin[1], FAN Yaxin[1], LI Huijie[1]
(1. School of Business Administration, Hebei University of Economics and Business, Shijiazhuang 050061, China;
2. Research Center for Organizational Behavior and Human Resources Development, Hebei University of Economics and Business, Shijiazhuang 050061, China)

Abstract: The transformation of scientific and technological achievements is an important benchmark for measuring a country's scientific and technological innovation capacity and competitiveness. A sound and rational income distribution mechanism helps stimulate researchers' motivation for achievement transformation. As a key participant in the national innovation system, universities' income distribution policies for researchers involved in the transformation of scientific and technological achievements are of great significance for promoting the industrialization of scientific and technological achievements and accelerating the development of new quality productive forces. The current situation of university researchers participating in achievement transformation and the operational mechanism of income distribution was sorted out, existing problems in depth were analyzed, and targeted suggestions are put forward, providing innovative ideas for improving the income distribution mechanism for university researchers in H Province.

Keywords: universities; scientific researchers; transformation of scientific and technological achievements; income distribution; mechanism innovation