

兼职兼薪,释放科研人员潜能

■本报记者 韩天琪



李锐 杨国梁

前不久,中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》(以下简称《意见》)中首提“允许科研人员和教师依法依规适度兼职兼薪,包括允许科研人员从事兼职工作获得合法收入和允许高校教师从事多点教学获得合法收入。”

对此科研人员有哪些亲身体会?兼职兼薪又应当遵守什么原则?

兼职兼薪比横向课题范围更广

众所周知,我国科研院所和高校近年来都在鼓励科研人员通过申请横向课题的方式参与到成果转移转化、服务经济社会发展中去。横向课题制度一方面可以调动广大科技人员积极性、主动性和创造性,另一方面也对满足企业和社会需求有积极作用。

不过,在中国科学院科技战略咨询研究院副研究员杨国梁看来,此次《意见》提出的兼职

兼薪与横向课题制度在范畴和意义上都是有区别的。“薪酬与课题的劳务所得应当属于不同范畴。比如英国和德国,大学教授都是领取固定工资的,工资实行时薪制,根据不同的职称时薪不同,定岗定薪。而承担的课题不管是横向的还是纵向的都实行统一管理,科研人员,尤其是有工资收入的科研人员(不包括临时聘用人员和博士后)不能从课题里支出发务费,所以科研人员的收入基本上是岗位的薪酬所得。就我国的情况来说,横向课题和纵向课题有所不同,以前纵向课题是不能给自己发绩效的,近年来这个规定有了一定松动,比如自然科学基金委的课题分为直接经费和间接经费,但也是由单位层面发放绩效,而非直接从课题中提取报酬支付给有工资收入的科研人员。而很多科研机构 and 高校在横向经费的管理上都可以直接从中提取个人收入。”

中国科学院大学人文学院副教授李斌认为,很多大学对教师的考评有课题的要求,横向课题自然也属于考评的范围,如果纵向经费不足,横向的也可以做一些补充,而兼职兼薪的力度和范围要比横向课题大得多。“兼职兼薪应当是一种非常宽松的制度,其出发点也是解决企业研究力量不足的问题,聘请有专长的技术人员帮企业攻克技术难关,科研人员以薪水的方式获取报酬。相比于横向课题,兼职兼薪的范围更广,也更稳定。”

激发活力 促进创新

杨国梁认为,在国家大力营造“双创”氛围

的背景下,《意见》的出台对小微企业,尤其是科技类小微企业来说无疑具有积极影响。

“我国大型国企很多都有自己的研究队伍和成熟的研究力量。以国家电网为例,其下属的能源研究院、电力研究院的科研人员数万人,这些科研人员与企业的生产实际结合得比较紧密,当然他们也会有一定的课题委托给高校和科研院所,但更偏向于应用导向的基础研究,而直接与实践结合比较紧密的研究,这些大企业更倾向于用自己内部的研究团队,后者可能更了解技术背景和实际需求。”

而对中小企业来说,要全职雇佣一个教授级别的专家是非常难的,除了成本问题,在中小企业眼中,不管是高校教师还是科研院所的科研人员,他们最大的价值是他们所处的位置可以带来行业内最前沿的知识和信息,他们身后站着一个庞大的科研人脉群体。

很多中小企业表示,如果可以兼职兼薪,就意味着他们能以较低的成本聘请到优秀的专家。

“以前,有一定技术的科研人员 and 高校教师具备一定的转化能力,但因为成果转化法律法规的完善程度、高校的实际管理体制、职称的评定等等条件的制约,某种程度上影响了他们知识、技术、成果的市场化,这次《意见》的利好政策,对有志于把自己的技能、技术推向市场的科研人员是一个很好的机会和政策导向。”杨国梁说。

协调好兼职兼薪与本职工作的关系

《意见》明确,科研人员 and 高校教师的兼职

建设之路。我们特别邀请中国科学院科技战略咨询研究院潘教授院长为本栏目撰写开篇文章,结合长期从事科技战略规划和科技政策研究的实践,分享他对科技智库研究理论方法的思考。

科技智库研究的 DIIS 理论方法

■潘教授

DIIS 理论方法,即收集数据(Data)—揭示信息(Information)—综合研判(Intelligence)—形成方案(Solution)(如图示)。2016年12月出版的《智库理论与实践》第6期对我的专访《从智库研究理论到科技智库建设》一文中,我又进一步阐释了这一理论方法。



一个完整的智库课题研究过程,首先要围绕所研究的问题全面收集各类相关数据和现象(Data);然后进行专业化的挖掘、整理、分析,形成客观的认知和知识(Information);再引入相关专家学者的智慧对这些认知进行研判(Intelligence),得到新认识、新框架、新思路;最后在问题导向下提出解决方案或政策建议(Solution),最终为宏观决策提供高质量、有建设性的智库研究报告。在DIIS研究的不同环节和全过程,也需要采用科学的研究工具和方法,包括文献计量、情景分析、社会调查、头脑风暴、德尔菲法等,以保证研究的科学性。

2007年开展、2009年发布的《创新2050:科学技术与中国的未来》和2012年开展、2013年发布的《科技发展新态势与面向2020年的战略选择》,作为新时期中国科学院面向现代化、面向未来的科技发展战略研究,遵循的正是这样一套理论方法。

以《创新2050:科学技术与中国的未来》系列报告为例,在整个研究过程中,将数据情报进行专业化的采集、整理和挖掘、分析,形成客观知识后,结合专家学者对前沿趋势的研判、问题导向的政策思考,将这二者紧密结合起来,最终形成宏观政策决策服务的高质量、

具有建设性的智库报告。

在研究过程中,首先是通过持续不断地对能源、水资源、矿产资源、海洋、油气资源、人口健康、农业、生态与环境、生物资源、区域发展、空间、信息、先进制造、先进材料、纳米、大科学装置、重大交叉前沿、国家与公共安全等18个重要领域科技发展动态的跟踪扫描和计量分析收集数据(Data),为各领域研究提供基础性数据支撑;再通过数据挖掘和综合分析,从历史和未来走向的视角,揭示科技发展演进的脉络和内在逻辑,揭示各领域科技发展方向的特点和内在联系,以及科技与经济社会互动的状况与关系(Information);再次,将情报分析与300多位权威专家的智慧和专业研判(Intelligence)结合,对2050年中国的现代化进行情景分析和构建,研判未来40年世界科技发展的趋势和方向,作出了当今世界正处于新一轮科技革命前夜的重大判断,提出了以科技创新为支撑的八大经济社会基础和战略体系的战略构想,设计了支撑八大体系建设的18个重要领域科技发展战略路线图;最后,面向2050年中国现代化建设的战略需求,着眼国际竞争力、可持续发展、国家安全和革命性突破方向,以问题为导向,从战略和政策视角,凝练出22个影响我国现代化进程全局的战略性科技问题,在系统深入思考基础上提出了走中国特色科技创新道路的系统政策建议(Solution)。

再比如,2013年发布的《科技发展新态势与面向2020年的战略选择》战略研究报告,在系统收集科技和国内外经济社会重要领域和行业数据(Data)的基础上,综合分析形成了对科技发展整体状况、重要领域科技发展和国内外经济社会发展状况的认识(Information),结合200多位各领域专家的研判(Intelligence),分

不得影响本职工作,切忌本职工作和兼职工作主次颠倒、本末倒置,防止适度兼职变成过度兼职,不得损害原单位利益,泄露原单位秘密。

“协调兼职兼薪与本职工作的原则之一就是科研人员在外兼职兼薪不能影响到他们在本单位的科研和教学,不能因为兼职兼薪而对科研人员在原单位的考核标准下降。完成考核之后的兼职兼薪还是应当持鼓励的态度。”李斌说。

“要协调好兼职兼薪与本职工作之间的关系,如果无法兼顾就背离了这个政策的初衷。这一点也可以借鉴国外多年形成的经验,国外科研机构 and 高校按照时薪支付科研人员的薪水,比如法定每天工作8个小时,如果你在一个科研机构每天服务4个小时,那么可以拿半薪;在另一个机构服务4个小时,就在该机构拿半薪,加一起相当于还是工作了8个小时。因为人的时间和精力是有限的,履行10个岗位职责拿10份薪水是不现实的。”杨国梁说。

杨国梁认为,在协调兼职兼薪与本职工作方面,大的原则还是要改变高校和科研院所的管理、评价体系。

“以前我们对论文、课题的重视程度很高,以后可能逐渐地在评价体系中要加入实际贡献的比重,实际贡献是包括多个维度的,比如论文、成果转化、满足国家需求和服务等等。对每个具体的单位和科研人员来说,由于擅长的领域不同,评价体系也应当多元。在实际贡献上应当从单一的论文导向扩展到多元导向,然后在多元导向中充分发挥每个人的特长,每个人的工作都能在多元导向的评价体系中得到认可,这就充分激发了每个人的积极性,发挥每个人的潜能。”杨国梁表示。

两位科研人员的笔触,道出了新党员们的心声。他们所讲的,均是参观中国科学院与“两弹一星”纪念馆后的体会。这是这次培训的其中一个单元。

2016年,中科院京区共发展新党员420余人,大多数是身处一线的科研人员。如何在科技创新中发挥好这些新党员的先进性?如何进一步坚定理想信念,增强投身科技创新的“精气神”?这些问题,是新时期党的建设的重点任务,也是这次新党员培训的重要目标。从学员们的培训反馈来看,较好地实现了这一目标。

由此带来的思考,就是在科研机构如何进一步加强基层党组织建设,推动全面从严治党要求在科研院所有效落实?长期以来,特别是党的十八大以来,我们注重在以下三方面下功夫。

——围绕中心、服务大局,促进创新。目前,中科院京区共有基层党委(直属党总支)47个、党支部1175个。京区党委认真落实党中央决策部署,认真履行全面从严治党主体责任,切实抓好统筹、推进、教育、监督和引领责任落实,全面推进从严治党各项工作。我们认为,科技创新是科研院所的核心任务,“围绕创新抓党建,抓好党建促创新”,应是科研院所各级党组织和广大党员的共识和自觉行动。京区各级党组织始终将“围绕科技创新、服务科技创新、促进科技创新”,作为党建工作的出发点和落脚点,不断强化“围绕科技创新”的意识,提高“服务科技创新”的能力,增强“促进科技创新”的本领,真正发挥好对科技创新的引领、驱动和保障作用。

——强化责任、分类指导、务求实效。京区党委和京区各单位党委不断加强党务干部队伍建设,从干部选配、能力建设、实践锻炼、激励约束、把握规律等方面采取切实措施,建设了一支包括党委书记、纪委书记、党办主任、党务主管、支部书记等在内的2000余人的高素质党务干部队伍。从履行党建责任、创新方式方法、强化班子合力三个维度,建立了包括党委书记年度述职、党委领导班子考核、“党建创新奖”评选在内的考评体系。针对不同类型党组织的特点,按照全覆盖、具体化、针对性的要求,注重做好“科研、机关、支撑、学生、企业、离退休”等6个领域“外场重大科研任务、异地大科学工程和分支机构、野外台站”等3个领域的党建工作,不断探索个性化的党建工作创新模式。今明两年,将重点推进科研一线、企业和野外台站等领域的党建工作。

——从严从实、从微从细、从常从长。在抓好党的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育、“两学一做”学习教育等党建工作重大任务的同时,京区各级党组织认真做好党建日常工作,严格贯彻党章和各类党内法规,落实院党组印发的《关于落实全面从严治党要求实施方案》《院党建工作规则》。针对科研一线党支部工作实际,2013年,院党建工作领导小组编印了《中科院基层党支部工作手册》,突出“三会一课”等应知应会、必学必懂的内容,注重工作记录、组织考评。大家普遍反映,有了《手册》,进一步强化了责任约束,做支部工作有了依据,有了章法。2015年,这项工作在全国党建研究会机关专委会贯彻落实《条例》交流会上荣获“优秀案例”。

虽然在工作中取得了一些成效,但对照习近平总书记系列讲话精神和全面从严治党要求,对照科技工作者的需求和期待,我们的工作中还有一些不足。这就需要按照院党组的部署,认真细致地做好党建各项工作,以便为“率先行动”计划的实施奠定坚实的思想基础。当前,基层党建工作任务千头万绪,要想“打好主动仗”,就不能满足于以“文件落实文件”“以会议落实会议”,而要围绕中心、服务大局,全面抓好思想、组织、作风、反腐倡廉和制度建设,推动京区党建工作全面从严、规范运行、创新发展、务求实效。

2017年是实施“十三五”规划的重要一年,也是中国科学院“率先行动”计划的深化之年。我们要在中央国家机关工委和院党组领导下,全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神,认真落实全面从严治党要求,加强自身建设,进一步加强思想理论武装,深化“两学一做”学习教育,加强基层党组织建设,深入推进党风廉政建设,切实推进“两个责任”的贯彻落实,不断加强党的领导和党的建设,努力把党建工作抓到科技工作者的心坎上,让党中央放心,让党员同志们满意,以优异成绩迎接党的十九大胜利召开。(作者系中国科学院京区党委常务副书记)

党群

2017年是实施“十三五”规划的重要一年,是深入推进全面从严治党的重要一年,也是中国科学院“率先行动”计划的深化之年。本报开设“党群”专栏,深入探讨如何认真细致地做好“围绕创新抓党建,抓好党建促创新”这项重要工作。

前不久,中科院京区党委举办了京区科研管理骨干新党员培训班,来自中科院京区各单位的40名新党员参加培训。我们要求大家写一份简短的心得体会。半月内,陆续收到了大家的反馈。翻阅这些长短各异的文章,有两段话给我留下了深刻印象。

中科院工程热物理所研究员徐纲写道:这次跟随前辈的足迹,重温当年“两弹一星”研制者走过的艰苦而拼搏的道路,重温往昔火热的年代、神圣的使命,感触良多。我辈身处创新变革年代,身为科技界的栋梁,无论从学术的深度、坚韧的品格,还是历史的使命感,均与先辈相去不啻道里。唯有奋发向上、顿悟立心,不负这中华复兴的机遇期。中科院声学所助理研究员张鹏飞写道:在极为艰苦甚至是简陋的条件下,中科院前辈们做出了不平凡的科研成果,为“两弹一星”的成功研制和国防事业的发展作出了巨大贡献……我们应当继承和发扬这种精神,以“率先行动”计划为主线,将个人理想与民族复兴的宏愿结合起来,志存高远、凝心聚力、奋发有为。

两位科研人员的笔触,道出了新党员们的心声。他们所讲的,均是参观中国科学院与“两弹一星”纪念馆后的体会。这是这次培训的其中一个单元。

2016年,中科院京区共发展新党员420余人,大多数是身处一线的科研人员。如何在科技创新中发挥好这些新党员的先进性?如何进一步坚定理想信念,增强投身科技创新的“精气神”?这些问题,是新时期党的建设的重点任务,也是这次新党员培训的重要目标。从学员们的培训反馈来看,较好地实现了这一目标。

由此带来的思考,就是在科研机构如何进一步加强基层党组织建设,推动全面从严治党要求在科研院所有效落实?长期以来,特别是党的十八大以来,我们注重在以下三方面下功夫。

——围绕中心、服务大局,促进创新。目前,中科院京区共有基层党委(直属党总支)47个、党支部1175个。京区党委认真落实党中央决策部署,认真履行全面从严治党主体责任,切实抓好统筹、推进、教育、监督和引领责任落实,全面推进从严治党各项工作。我们认为,科技创新是科研院所的核心任务,“围绕创新抓党建,抓好党建促创新”,应是科研院所各级党组织和广大党员的共识和自觉行动。京区各级党组织始终将“围绕科技创新、服务科技创新、促进科技创新”,作为党建工作的出发点和落脚点,不断强化“围绕科技创新”的意识,提高“服务科技创新”的能力,增强“促进科技创新”的本领,真正发挥好对科技创新的引领、驱动和保障作用。

——强化责任、分类指导、务求实效。京区党委和京区各单位党委不断加强党务干部队伍建设,从干部选配、能力建设、实践锻炼、激励约束、把握规律等方面采取切实措施,建设了一支包括党委书记、纪委书记、党办主任、党务主管、支部书记等在内的2000余人的高素质党务干部队伍。从履行党建责任、创新方式方法、强化班子合力三个维度,建立了包括党委书记年度述职、党委领导班子考核、“党建创新奖”评选在内的考评体系。针对不同类型党组织的特点,按照全覆盖、具体化、针对性的要求,注重做好“科研、机关、支撑、学生、企业、离退休”等6个领域“外场重大科研任务、异地大科学工程和分支机构、野外台站”等3个领域的党建工作,不断探索个性化的党建工作创新模式。今明两年,将重点推进科研一线、企业和野外台站等领域的党建工作。

——从严从实、从微从细、从常从长。在抓好党的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育、“两学一做”学习教育等党建工作重大任务的同时,京区各级党组织认真做好党建日常工作,严格贯彻党章和各类党内法规,落实院党组印发的《关于落实全面从严治党要求实施方案》《院党建工作规则》。针对科研一线党支部工作实际,2013年,院党建工作领导小组编印了《中科院基层党支部工作手册》,突出“三会一课”等应知应会、必学必懂的内容,注重工作记录、组织考评。大家普遍反映,有了《手册》,进一步强化了责任约束,做支部工作有了依据,有了章法。2015年,这项工作在全国党建研究会机关专委会贯彻落实《条例》交流会上荣获“优秀案例”。

虽然在工作中取得了一些成效,但对照习近平总书记系列讲话精神和全面从严治党要求,对照科技工作者的需求和期待,我们的工作中还有一些不足。这就需要按照院党组的部署,认真细致地做好党建各项工作,以便为“率先行动”计划的实施奠定坚实的思想基础。当前,基层党建工作任务千头万绪,要想“打好主动仗”,就不能满足于以“文件落实文件”“以会议落实会议”,而要围绕中心、服务大局,全面抓好思想、组织、作风、反腐倡廉和制度建设,推动京区党建工作全面从严、规范运行、创新发展、务求实效。

2017年是实施“十三五”规划的重要一年,也是中国科学院“率先行动”计划的深化之年。我们要在中央国家机关工委和院党组领导下,全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神,认真落实全面从严治党要求,加强自身建设,进一步加强思想理论武装,深化“两学一做”学习教育,加强基层党组织建设,深入推进党风廉政建设,切实推进“两个责任”的贯彻落实,不断加强党的领导和党的建设,努力把党建工作抓到科技工作者的心坎上,让党中央放心,让党员同志们满意,以优异成绩迎接党的十九大胜利召开。(作者系中国科学院京区党委常务副书记)

抓党建,要抓到科技工作者心坎上

■马扬

智库

开篇语

新年伊始,为了体现中科院作为国家高水平科技智库的重要作用,与广大读者共同探讨智库建设的理论方法,本报开设“智库”专栏,总结传播智库建设的有益经验,探索中国特色新型智库

复旦管理学奖励基金会 2017 年评奖启动公告

复旦管理学奖励基金会(以下简称基金会)由原中共中央政治局常委、国务院副总理李岚清同志于2005年发起成立。按照《复旦管理学奖励基金会奖励办法》相关规定,2017年评奖工作于2017年1月9日正式启动,有关事项公告如下。

一、奖项设置

2017年复旦管理学奖励基金会设置“复旦管理学杰出贡献奖”“复旦管理学终身成就奖”和“复旦企业管理杰出贡献奖”3个奖项。

“复旦管理学杰出贡献奖”用于奖励在管理学领域做出杰出贡献的工作者。该奖项至多奖励3人,每人奖金50万元人民币(税前)。

“复旦管理学终身成就奖”用于奖励我国管理学学科领域的开拓者或者管理学研究的奠基人。该奖项为荣誉性奖项,至多奖励1人,

基金会为获奖人颁发金质奖牌1套。

“复旦企业管理杰出贡献奖”用于奖励在中国企业管理实践领域作出杰出贡献的企业家或企业管理者。该奖项为荣誉性奖项,至多奖励1人,基金会为获奖人颁发金质奖牌1套。

二、“复旦管理学杰出贡献奖”奖励领域和申报办法

2017年奖励领域为“公共管理”。

根据基金会的界定,“公共管理”领域是指政府及相关公共部门为实现经济、政治、文化和社会发展目标,制定宏观政策和实施综合管理行为规律的学科群的总和,包括宏观经济管理、金融管理、金融管理与政策、财税管理与政策、产业政策与管理、农林经济管理、公共管理与公共政策、科技管理与公共政策、卫生管理与政策、教育管理与政策、公共安全与危机管理、劳动就业与社会保障、资源环境政策与管理、区域

发展管理、信息资源管理等。

申报人请登录复旦管理学奖励基金会网站(www.fpfm.org)下载并填写《复旦管理学杰出贡献奖申报表》。表格及附件材料请用A4纸打(复)印,一式6份(至少1份原件),于2017年2月28日前寄送至复旦管理学奖励基金会评奖办公室,并将电子版发送至邮箱:fpfm_po@fudan.edu.cn。所有材料以寄出的邮戳日期为准,逾期将不予受理。

凡已参加2015年“管理科学与工程”和2016年“工商管理”领域申报并获得基金会受理的申报者,基金会将不再受理其2017年的申报要求。

三、“复旦管理学终身成就奖”和“复旦企业管理杰出贡献奖”的评选

“复旦管理学终身成就奖”和“复旦企业管理杰出贡献奖”的获奖人均由基金会相关评审机构进行推荐、提名、评审产生,不接受申报。

四、联系方式

联系人:王老师
复旦管理学奖励基金会评奖办公室
电话:021-25011460
电子信箱:fpfm_po@fudan.edu.cn
地址:上海市国顺路670号李达三集3楼906室
邮政编码:200433

各奖项的评选办法、时间安排以及其他未尽事宜请于2017年1月9日起登录复旦管理学奖励基金会网站www.fpfm.org下载专区,查阅《复旦管理学奖励基金会奖励办法》《2017年复旦管理学奖励基金会评奖实施细则》或来电垂询。
本公告由复旦管理学奖励基金会秘书处负责解释。

复旦管理学奖励基金会
二〇一七年一月