



科研助理： 让“有组织的科研”真实发生

■本报记者 陈彬

图片来源:视觉中国

再过一个多月，随着秋季学期的到来，刘轩（化名）将重返母校。不过，他的身份将不再是学生，而是自己硕士生导师课题组的一名科研助理。

不久前，科技部、教育部等七部门联合下发《关于做好科研助理岗位开发和落实工作的通知》，要求各部属高校、中央级科研院所、中央企业等在所承担的各级科技计划项目和建设布局的各类重大创新基地平台中，积极吸纳高校毕业生参与科研工作，合理设置新的科研助理岗位。

事实上，近年来国内不少高校已然在扩大科研助理的规模。今年 4 月 14 日，国务院常务会议也明确提出“研究科研项目吸纳毕业生计划，开发 10 万个科研助理岗位”。随着最新政策的发布，如刘轩这样加入其中的人还会越来越多。

“蓄水池”的作用

一年前，即将硕士毕业的刘轩原本希望跟随导师继续读博，但由于一些原因，最终并未如愿。毕业后，他到一家公司工作了一段时间，但依然放不下读博的心愿。在与导师商谈后，他成为了课题组的一名科研助理。

“对我来说，这仅仅是一个临时性的工作。导师这样安排，也是希望我能利用这段时间，一方面参与课题组研究，另一方面为考博积累学术资本。”在接受《中国科学报》采访时，刘轩坦言。

就在刘轩为科研助理工作积极准备的时候，刚刚受聘中国农业大学科研助理岗位不久的王玉娜也在努力适应着自己的新工作。

王玉娜是今年 3 月被招入农大的。此前她曾在企业工作过一段时间。然而，相比于“内卷”激烈的职场，她更喜欢人际关系相对简单的科研环境。来到课题组后，王玉娜主要负责课题组的财务报销、日常会议申报以及一些外联方面的工作。对于目前的工作状态，她很满意。

刘轩和王玉娜可以算是目前科研助理群体中的两个典型代表。

根据教育部 2010 年下发的《高等学校科研助理管理办法（暂行）》，高等学校科研助理是指学校根据承担科研任务和学校科技长远发展需求，从高校毕业生中选拔，经学校考核合格后，由学校与毕业生签订聘用协议，从事科研助理工作的人员。

一项来自新疆石河子大学教授蔡文伯团队的研究显示，2011—2020 年，西部地区高等教育发展水平呈现持续上升趋势。以 2017 年为拐点，分为缓慢上升和急剧上升两个阶段。以西藏为例，相较 2011 年，2017 年前，西藏高等教育生均经费增长了 26.36%，而在 2017 年后，共增长 237.35%，增幅显著加大。

数据背后，如今的西部高教依然要面对如何实现高质量发展、怎样激发西部高校内生力的拷问。

下一步以省级统筹为主

据财政部统计数据 displays, 2021 年，中央转移支付（补贴）排名前 10 的省份中，西部省份占了 4 个，分别是四川 4933.0 亿元、云南 3373.3 亿元、新疆 3089.2 亿元、广西 3038.19 亿元。紧随其后的是贵州 2824.7 亿元、陕西 2543.82 亿元、甘肃 2533.5 亿元、内蒙古 2465.8 亿元。

在近日于贵州省贵阳市召开的第五届西部高教论坛上，北京师范大学教授洪成文指出，中央给西部的转移支付几近财政的极限。地方获得的财政转移支付能不能向教育或者高等教育更多倾斜、西部高等教育自身发展的内生力是上升还是下降，都是西部高教发展中应该解决的“梗阻”问题。

要聘用的从事项目研究、实验（工程）技术和科研辅助的人员，是学校专职科研队伍的重要组成部分。由此可见，我国高校科研助理工作职责不局限于参与科研辅助工作，而是包括了实验设施管理维护工作、学术交流工作、科研财务管理等一系列工作。

对此，长期关注科研助理相关问题的同济大学高等教育研究所副所长张端鸿表示，科研助理所涉及的范畴是非常大的。

“科研助理既可以吸收一些具备博士等高学历、具有相当科研能力的研究者参与科研活动；也可以吸收具有一定专业技术水平的硕士生，进行一定的科研协助工作；此外，一些负责行政性工作的科研助理，还可以将某些本科生乃至专科生纳入其中，甚至可以聘请那些退休的高校行政人员。这使得科研助理可覆盖人群的范围十分广泛。”张端鸿说。

另一方面，对于很多如刘轩这样有着学术理想的年轻学者来说，科研助理完全可以作为临时性工作，为其提供一个“缓冲期”。张端鸿就曾向自己的学生承诺，如果学生毕业后暂时没有很好的出路，可以到他的课题组从事一年的科研助理工作；同时，对于如王玉娜这样并无太学术追求，但习惯于高校工作氛围的人来说，这又可以是一份相对长期的工作，从而解决一部分人的就业问题。

“当下，科研助理在协助科研机构、课题组开展科研方面发挥着重要作用；同时，由于其本身的制度灵活性，也在人才流动乃至于就业方面起到了‘蓄水池’的作用。”张端鸿说，这正是有关部门大力推动高校吸纳科研助理的重要原因。

对于科技助理的作用，科技部有关负责人也曾表示：“科研助理有效调动了科研人员积极性，满足了高质量完成科研项目任务的需要，推进了科研项目经费结构调整，解决了高校科研人员‘有钱买米，没工夫做饭’等问题。”

“钱”的问题

2011 年，臧玉峰受聘来到杭州师范大学心理科学研究院，并获得校方提供的一笔科研经

费。拿到钱后，招聘科研助理成为他组建团队的重要组成部分，科研助理的重要性近年来日益受到重视。不久前，七部门的联合发文，也再次凸显了国家层面对于推进科研助理工作的重视。

对高校来说，科研助理究竟扮演着怎样的角色？在科研经费日益充裕的大背景下，高校以及相关科研机构又该作出怎样的调整，才能适应这一发展趋势？

“这是每个科研团队都需要的，只不过之前科研经费太少，雇不起。”臧玉峰说。

就在臧玉峰入职杭州师大两年前的 2009 年，科技部、教育部等部门联合印发《关于鼓励科研项目单位吸纳和稳定高校毕业生就业的若干意见》，提出要聘用高校毕业生作为研究助理或辅助人员参与研究工作。这成为我国在政府层面推动科研助理工作的起点。

这一起点的背后还有一个更大的背景，那就是在历经多年发展后，我国科研机构的经费逐渐充裕。事实上，就在该意见出台的前一年，教育部对外公布，当年国内高校通过各个渠道获得科研经费的总量达到 654.5 亿元，较上年增长 20%。

“科研经费的增长为科技人员招聘科研助理提供了一定条件，但当时相对严格的经费使用规定，却在很大程度上对科研团队的招聘行为产生了束缚。”张端鸿说。

以臧玉峰为例，当年他聘请的科研助理，其经费更多是以学校名义而非以课题组名义支付。因为按照规定，国家基金的劳务费只占不到 15%，课题组资金并不能大量用于人员招聘。

这一问题直到 2016 年中办、国办印发《关于进一步完善中央财政科研项目资金管理 etc 政策的若干意见》，允许“买酱油的钱用来打醋”后，才

在很大程度上得到了解决。

此后，2021 年 8 月，国务院办公厅又发布《关于改革完善中央财政科研经费管理的若干意见》，从扩大科研项目经费管理自主权、完善科研项目经费拨付机制等 7 个方面，提出 25 条措施，进一步为科研人员的经费使用“松绑”。

“对于每个科研团队来说，科研助理几乎都是必需的。至于能不能招聘，归根结底还是一个‘钱’的问题。”臧玉峰说。

然而，在张端鸿看来，当下阻碍某些高校科研团队招聘科研助理的一个重要障碍仍在于此。

“目前国内高校的科研经费分配在很大程度上符合‘二八定律’，少部分高校以及相关课题组拥有大部分资源，这种资源分配的不平均导致很多课题组缺乏足够资金。”

根据北京科技大学科学技术研究院助理研究员张晓锋在一篇文章中提供的数据，2018 年，国内高校科研经费总额已达到 2052.69 亿元，其中，约 110 所原“211 工程”高校及省部共建高校，常年占据科研经费总数 65% 以上，总额达到 1335.59 亿元。这导致少部分高校拥有足够的经费设立科研助理岗位，而其他 1800 余所高校建立相关岗位的实际能力却较弱。

除资金因素外，某些课题组带头人的观念也存在一定偏差。

“比如，在科研经费增加的情况下，有些课题组带头人考虑的不是通过设立科研助理岗位完善现有的团队结构，而是想着是否可以让研究生继续‘兼职’一些行政工作，或者‘蹭’一下学院的其他科研秘书。”张端鸿说，这可以算是一种科研管理上的“小农意识”，只看到了资金支出，却没有意识到科研助理对于团队整体科研效率的提升作用，最终只能是“贪小便宜吃大亏”。

制度的核心

不久前，延边大学发布了一则科研助理岗位招聘公告。其中提到，博士、硕士生及本科毕业生月薪分别为 4000 元、3000 元和 2500 元。这一过低的工资标准再次引发公众热议。

对此，张晓锋表示，目前国家对于科研助理工资的规定是不得低于当地最低工资标准，而且现阶段大多数高校由于编制名额所限，往往以人事代理、劳务派遣的形式聘用科研助理。这就使得科研助理与学校事业编制教职员工的工资收入、医疗、住房以及子女入学等方面福利待遇存在一定的差异。

除待遇外，由于科研助理工作内容差别过大，不同人对其工作的认知存在差异，毕竟有志继续读研的学生与希望未来就职于行政岗位的学生，对于科研助理的岗位需求完全不同，这导致科研助理岗位对于毕业生职业规划的意义并不明确。

然而在张端鸿看来，上述问题都源于科研助理固有的岗位特点，后者存在一定的合理性，且难以改变。

“当下，相当比例的科研助理岗位原本就是临时性和过渡性的，对于这些岗位上的科研助理来说，他们未来的出路不在岗位本身，而在于经过一段时间的沉淀后，找到新的出路。”他说，至于某些非过渡性的岗位，应聘者在入职之前就要和项目组在待遇等方面达成一致。只要双方达成一致，这项工作便与其他行政类工作无太大差别。

王玉娜就是抱着这样一份心态来到课题组的，目前她的月收入基本能达到自己的预期，短时间内也没有更换工作的打算。

张端鸿坦言，这些争论的背后，体现出目前公众对于科研助理岗位的认知还有些模糊。

“在国外，高校科研助理的岗位定位是非常明确的——虽然也会从事一定科研工作，但本质上就是相关机构为科研人员购买的人力服务，其目的是使科研人员能专心于本职工作。”张端

鸿说，因此服务性是科研助理首要的性质，这是我们特别需要借鉴的。

他解释说，此前国内高校的科研人员往往是以“个人战斗”为主，其科研组织也大多由老师及其学生组成，结构相对简单、原始。然而，随着科技创新模式发展到新阶段，高校承担了越来越多的服务国家重大战略需求和关键领域核心技术的任务。开展“有组织的科研”也成为高校科研组织模式演化的一种内在需要。

“在这一背景下，高校科研组织需要逐渐发展为项目负责人或首席科学家、专任教师、专职科研人员、博士后、研究生以及科研助理组成的规范科研组织。”他说，在这一组织模式下，不同岗位的人员各负其责，工作职责既不能缺失，也不能泛化。

“说得再直白一些，我们要特别注意，不能将科研助理异化为‘准学术岗位’，进而从这一岗位性质出发，对科研助理作出不切实际的期许。”张端鸿表示，科研助理最大的价值不在于能为科学研究本身作出多少贡献，而在于通过设置该岗位，让“劳务”和“服务”真实地在大学内部发生，并在高校科研组织从传统模式向现代化模式转变的过程中，发挥一种“催化剂”的作用，这才是科研助理制度的核心。

发挥的空间

王玉娜之所以对自己目前的工作状态比较满意，除了还算不错的待遇外，与其所在课题组的负责人、中国农业大学教授樊胜根也有很大关系。

“樊老师人很好，对我非常关照，团队成员之间的配合也很默契。”她说，“樊老师在这个课题组还要工作很长一段时间，因此我也不打算离开。”

记者在采访中发现，在科研团队中，科研助理受团队带头人的影响要大于其他岗位。正如有科研助理在回复网友提问时所说，“跟上一个好的负责人比什么都重要”。

臧玉峰对此表示，科研助理是一个“个性化”非常强的职位。由于其服务的对象主要是某个具体的科研团队成员，因此，团队成员尤其是团队带头人对其工作的满意程度，直接决定了科研助理的工作成绩。从这个角度说，科研助理职位的灵活性，乃至在某些方面的“缺乏规范”是可以理解的。

然而，这不代表着目前科研助理相关制度并无需要继续完善之处。在接受媒体采访时，华南师范大学教育信息学院院长教授钟柏昌便直言，要建立科研助理队伍建设的长效机制，需要解决好认识问题、经费问题和制度问题，其中最重要的是要建立完善的制度保障。

钟柏昌介绍，发达国家高校普遍为科研助理划分了 3~4 个层级，如“助管—助研—研究员（博士后）—高级研究成员”，每层级对科研助理的学历和能力均有不同要求，但均为临时性的合同制工作，一般跟着项目走。

“在国内，有待建立一个符合国情且有别于教师职称体系的科研助理分级分类指南，从而为科研助理的发展提供明确的指引。”他说。

张端鸿也表示，现阶段很多人对于科研助理岗位的基本理解还比较模糊。这就要求有关部门对科研助理有更清晰的定位，从制度层面防止人们对其抱有不切实际的希望。同时，通过制度规定，设置一个科研助理管理的框架体系，使团队成员能在形成某些共识的同时，规范对科研助理的管理。

“之所以说要制定一个框架，是因为科研助理仍是个性化非常强的职位。可以说，每个科研团队对于科研助理的要求都有所不同。因此，相关规定必须留有可供不同团队发挥的空间，而如何在规定性与个性化之间找到平衡，依然是我们需要面对的挑战。”张端鸿说。

士生源，留在西部的生源就业后向东部高校的流动能力出现弱化现象。

从就业端来说，北京师范大学教授胡咏梅通过实证研究发现，个人经济状况差是西部地区高校专任与非专任教师主要压力源之一。“提高工资水平、缩小期望工资与实际工资的差距，可以有效提升西部地区高校教师的幸福感。”

就自我“造血”功能而言，蒋凯指出，一方面要增加西部高校博士生的招生名额，另一方面要实行中西部联合培养博士生计划。

刘进提醒道，博士点的增加应重点解决西部人才不足的问题，“我的一个担心是，西部高校辛辛苦苦拿下来的博士点，最后只是在在职人员提高学历的途径”。

同样也是吸引人才，厦门大学教授王洪才留意到一个现象——由于考核的升级，东部高校人才过剩的局面开始出现，“二八现象”越来越普遍。“东部高校人才迭代形势越来越明显，研究范式转变，国际人才开始替代本土人才，一批中年人才渐感不支，再发展下去，会有更多人选择‘躺平’。”

西部高校成为这类人才的“蓄水池”。王洪才的同事到了西部援藏、援疆、爱驻当地高校重视，感到自身潜力得到了极大发挥。

如何盘活这类人才？王洪才指出，不能把支西当成一场“临时战”。“目前，东西部高校缺乏对人才成长规律的研究，传统的人才体制也束缚了人才的跨区域流动。东部高校缺乏人力资源输出的思想准备，西部高校也缺乏接收东部人才的体制机制。”

对此，他建议，国家建设东部人才输送西部高校的财政支持体系，东部高校建立援助西部高校人才发展计划，西部高校建立人才融合发展机制。

实施“靶向治疗”，西部高教需部分先行？

■本报记者 温才妃

经济结构，为该国中西部地区高等教育发展和区域间高等教育协调发展创造了条件。上世纪 70 年代初，日本政府开始在中等城市扩充、整備并新设国立大学，同时抑制大都市扩充新设高校。

建设西部高教发展特区

“将西部高等教育捆绑成一个概念，是制约西部高等教育高质量发展的政策瓶颈。要想实施‘靶向治疗’，就要将西部的高等教育发展齐步走分成部分先行。”洪成文告诉《中国科学报》。

蔡文伯指出，我国西部地区内部存在区域发展不均衡的特点，表现为四川、陕西两省发展水平较好，与东部地区发展水平趋近；重庆市得分离中部均值不远，发展水平相对不错；其余地区则较为落后。

“建设高教发展特区是西部高教高质量发展的必由之路。”洪成文说，即由中央政府按照经济特区的做法，为高等教育发展划定特区，既可以学习深圳模式，也可以学习浦东新区建设，甚至可以学习海南自贸港的做法。建立国家级的高教发展特区，既是中国高教发展特色，也可作为“一带一路”国家提供借鉴。

他建议建立小范围试验区，如贵阳—遵义试验区等省试验区和省内试验区；中等范围试验区，如云南—贵州试验区、川渝试验区；较大范围

试验区，如大西北通道改革试验区、大西南通道改革试验区。“试验区如果能够实验成功，就可以带动更多西部地区高等教育的高质量发展。”

西南财经大学副教授陈涛提醒道，高校发展要注意避免一体化陷阱，即区域高等教育发展会影响地区高等教育发展的特色化和差异化，造成同质性发展。因此，区域高等教育是否需要一体化、怎样一体化，值得细究。“目前，区域高等教育一体化多停留在顶层设计，落地较为困难，小范围合作必须强调务实的精神。”

西部能留住哪类人才

一个区域的高等教育发展，人才是关键要素。北京理工大学副教授刘进从 8.9 万名原“211 工程”高校教师流动的大数据分析中发现，近年来，我国研究型大学“孔雀东南飞”（西部教师流向东部地区）的频次出现下降趋势。

刘进解释道，这既可能与相关政策限制有关，也可能与东部研究型大学对于师资质量的要求提升、东部高校更多面向全球主要学术劳动力市场引才有关。

他们进一步发现，西部人才向东部流动并不主要发生在大学教师的流动阶段，而是从硕士生、博士生阶段就已开始出现大范围、批量化的人才东流。由于中西部地区无法保留最优质的博