

## 看北京如何解放科研人员“生产力”



▲在中关村创业大街,各种新的科技产品层出不穷。

▶中关村国家自主创新示范区创新成果展——自动驾驶汽车。



▲国内首款神经外科机器人在中关村国家自主创新示范区诞生。



▲在海淀区综合政务服务中关村创业大街站,创业者可以得到一站式服务。



▲在北京未来科学城,技术人员正在研发电力新材料。



北京篇

(上接1版)

如何改?

首先需要一个研发平台。相对于事业单位,企业的用人机制更灵活,为了激发科研人员的创新活力,不少省市都由政府注册成立平台公司,用市场化的方式来聚集人才。不过,既然是企业,就会有盈利能力的考核指标,对于脑科学这种一时半会看不到市场成效的基础研究,不一定合适。

另一方面,脑科学这样重大的前沿科学研究,需要深厚的学术沉淀,一家新成立的企业,谈何沉淀?要调度高校和院所的科研人员,企业平台,显然力不从心。北京安贞医院

精准医学中心主任杜杰坦言,事业单位的编制往往和待遇、服务保障挂钩,是很多人获得认可的“心理门槛”。

因此,北京大胆创新,以市政府的名义,联合中科院、军事科学院、北大、清华、北师大、中国医学科学院、中国中医科学院等7家高校和院所,发起成立一家独立法人事业单位。学术资源共享,人员在事业单位内部流动,免除了不少人的“身份顾虑”,也让北京脑中心从成立之初就站在了行业的前沿。同时,事业单位稳定的财政拨款,避免了市场的急功近利对基础科学研究的干扰。

但事业单位既有的弊端又如何克服?

北京市科委相关负责人介绍,他们的做法,是不给脑中心定机构规格,不核定人员编制,实行理事会领导下的主任负责制。简而言之,在研发平台的运行中,实行的是市场化方式。

所谓市场化,主要体现在人、财、物等多个方面的自主权。

经费方面,实行科研项目经费包干制,项目负责人可根据科研活动的实际需要自主决定使用项目经费,且不设科目比例限制,让科学家从捆绑手脚的繁琐环节和报表审批中真正解放出来。

## 职称改革、股权激励,诸多方面为人才“开绿灯”

解放生产力的措施,还不止于此。

位于中关村的旷视科技公司,被称为“中国AI独角兽”,是唯一一家入榜“全球50家最聪明公司”的中国企业,拿下全球十大突破技术奖。

为吸引顶级人才,旷视科技公司得有博士后工作站这样的高端平台。然而,要想设立博士后工作站,企业的主要技术负责人得有高级职称。

这又把旷视科技公司首席科学家孙剑难坏了。

众所周知,传统的职称评审制度限制多,手续也繁琐,参评者必须遵循初级、中级、副高、正高的顺序逐级申报。假如参评者是本科学历,想要取得正高级职称,至少需要15年的时间,还要参加多个考试,准备相关论文、材料。更重要的是,以往的职称评审专业还没有涵盖人工智能等新兴技术领域。

针对这种情况,北京专门开设了职称评审“直通车”。

按照“直通车”制度,凡是从事工程技术研发生产的高端领军人才,只要满足曾取得重大人才表彰奖励、曾获得重要科技奖项、曾担任国家重大科技项目负责人、在自主创新科技成果转化过程中取得突出成绩这四个条件中的任意一个,不受学历、年龄、专业系列的限制,也不需要取得相关级别职称、任职年限,不用参加外语和计算机应用能力未考试,可以直接申报正高级工程师职称评审。

同时,“直通车”评审模式用业绩陈述取代了论文答辩,参评者只要通过线上、线下提交能够证明自己业绩的相关资料,再参加评审即可,不用再专门为了评职称准备论文。

借助“直通车”这一人才职称评审机制改革,去年6月,孙剑评上了正高级工程师。当年末,旷视科技公司设立了博士后工作站,和孙剑一样通过“直通车”取得了教授级高级工程师,目前有近500人,其中包括小米公司雷军、奇虎360公司齐向东等“大佬”。

重庆日报记者了解到,早在几年前,北京就试行“以业绩陈述取代答辩论文,以业绩和创新能力、成果转化为核心的评价导向,淡化论文、著作立说等一般传统硬件考核”的人才职称评定体系,人才可以跳过“爬楼梯”式的逐级晋升,完成“坐电梯”式的一步到位转变。

这意味着,在北京,无论中专、本科还是研究生毕业,也不管是30来岁的青年小伙还是年过半百的技术人才,只要在自己的技术领域有突出贡献、得到业界专家同行的认可,就有可能被评为“教授”。

和职称评定“直通车”比起来,大胆地给予股权激励,让科研人员得到真金白银的实惠,则会产生更加直接的激励作用。

以北京理工雷科电子技术公司为例,几年前,在中关村股权激励政策指引下,这家公司得到了北京理工大学600万元的发明专利投资。6位核心科技人员,获得180万元的股权激励,占技术股的30%。

如此一来,科研人员的积极性大幅提高,一批“锁在柜子里的科研成果”得到解放,迅速转化为新产品进入了市场。

例如,这家公司研发的毫米波探测雷达远距离电力线探测技术,多年前完成基础概念研究后,就一直被“束之高阁”。实行股权激励后,公司重启项目,3个月研制完成了2套毫米波探测雷达原理样机,并交付甲方单位试用。

“近年来,为激发科研人员的创造力,北京市围绕成果转化、股权激励、税收等关键环节,推出一揽子先行先试政策,把科技成果使用权、处置权和收益权赋予项目承担单位,对科技成果主要完成人实行股权和分红激励,并给分期纳税或取得收益再纳税的优惠政策,在制度上打破制约科技成果转化的瓶颈,在收益分配上有效激发了科技人员成果转化的积极性。不少做法已经推广到了全国。”中关村管委会人才资源处处长李志磊说。

周期的服务,归根结底是政府的发展意识问题。政府部门工作人员的积极性,主动性,是根本。

“中关村大多数创业者是为理想、为填补国内的某一项技术空白而创业。”中关村管委会创业服务处处长闫颖表示,“我们只有全心全意做好服务工作,与他们一起拼搏,才能不辜负这群优秀人才技术报国的意愿。促进高校院所科技成果转化,归根结底还是服务两个字。我们只有一项权利,那就是服务的权利,服务好创业者,服务好科学家,做创业者的知心人,做科学家的勤务员。”

2017年,为了摸清企业发展的难点、痛点,闫颖和同事们背着衣服、睡袋,走进创业社区、创业大街,真正融入企业孵化器和小微企业中,白天和员工们一同工作,晚上就一起打地铺休息。两个月后出炉的一份近20万字报告,梳理出小微企业存在的产品研发周期长、缺少自有资金、缺少相应稳定收入等问题。2018年,北京市推出科技型小微企业研发经费补贴政策,当年就支持了1488家科技型小微企业。

“政府工作人员要从内心深处真正增强服务意识,这样才能真正打动科研人员,才能切实去开展服务,让科研人员安心工作,舒心的生活。”北京市科委这位负责人说。

## 增强服务意识,为科研人员工作生活创造良好环境

“中关村是中国的硅谷,这里满足我对创业土壤的一切要求。”从华尔街回国创业的量化派CEO周灏说,“中关村不仅是高科技集中地,更集中了大量科技创新型人才。创业中,中关村给我们税收优惠、贷款扶持等,可以说给了新兴企业良好的创业机会和成长环境。”

周灏口中的创业土壤和成长环境,包含着工作、生活和创业三个方面的便利性。

工作便利性方面,近年来,北京市推出了“四个简化”,改善和优化科研流程管理,为科研人员松绑和减负。

所谓“四个简化”,本质上是科研管理上的一场放管服改革。简化的内容,包括项目申报流程、评估检查流程、仪器设备采购流程,以及进口样品通关程序。

流程简化带来的便捷,和企业登记注册的“网上办”“一窗办”差不多。科研人员办理项目申报时,可直接在网上提交相关材料,有的事项即便需要去办事大厅,也只需要在一个窗口交一份材料,不再需要分头跑多个单位。

科研设备和仪器的采购,过去也是“老大难”问题,单是一个招投标,可能就要花好几个月。现在,凡是科研急需的设备和耗材,北京都采用特事特办、随到随办的办法,可不进行招投标程序。如果是独家代理或生产的仪器设备,北京允许采取单一来源采购,不再需要竞标。整个采购流程走完,最快一个月就能“搞定”。

生活便利性方面,以出入境为例,北京市不仅优化了科研人员因公出国审查、审批、备案等工作流程,还压缩审批时间,延长了审查批件有效期限。同时,为方便战略科技人才及其核心团队出国作国际学术交流,北京专门开辟了一条审批护照签证的一体化服务通道。

外籍人才来北京工作,程序也变得更简单。获得中国永久居留权的高层次外籍人才,达到法定退休年龄后,北京允许其补缴养老保险;如不能享受社会保险待遇,允许用人单位为其购买任期内商业保险。

同时,北京还实行“绿卡直通车”新政,办证时间从过去的180天缩短到50个工作日,被外籍人才誉为“世界上办理速度最快的绿卡”。

为科研人员的创新创业提供全方位、全



记者手记

## 创新要立足本地优势做文章

□吴刚 周雨

今年重庆“两会”政府工作报告中说,要推进以科技创新为核心的全面创新,使创新成为高质量发展的强大动能。在谈到创新路径时,报告说,要深入实施科教兴市和人才强市行动计划,加快提升科技实力和创新能力。

人才,是创新的核心要素。创新,需要创新资源、资本和创新生态三个方面的合力。所谓创新资源,主要是指科研人员。

在人才这一关键要素方面,北京拥有其他省市不可企及的优势。调动和发挥科研人员的积极性,正是北京市政府创新工作的主要着力点。

激发人才的主观能动性,不少省市的做法,归纳起来就三个字——市场化。具体而言,就是鼓励科研人员下海,瞄准市场需求,兴办实体,让科研人员更直接从成果转化中获益。但北京的科研人才更多集中于高校和科研院所等机构,从事的大多是基础研究,成果转化不能一蹴而就。

立足于既有优势,同时也考虑到基础研究带来的创新可持续性,北京找到一条适合自己的创新道路。第一步棋,是充分盘活编制资源,新成立法人事业科研单位,对既有分散的科研资源进行整合。相当于集中优势兵力,对重大科研项目进行攻坚。以事业单位留住人、稳住人,以事业单位促进高校和院所的科研人员体制内流动,消除科研人员“身份焦虑”。

但是,让科研人员在不同的事业单位流动,只是换了个工作场所,为啥活力被激发出来了呢?这得益于北京市的第二步棋,即以市场化方式运行科研单位,最大限度给予自主权,尊重科研规律,减少行政干预。在科研成果的转化中,给科研人员更大的回报。

机构、编制这些着眼全局的大的改革事项,为释放人才活力提供了制度保障。

本版图片由记者罗斌摄