

向发达地区学创新,学什么?怎么学?

重庆日报记者 吴刚



总结篇

创新发展,必须解决好3个关键支撑:第一是技术供给;第二是资本来源;第三是创新生态。

如果说技术相当于新娘,资本相当于新郎,创新生态就相当于新房。有了新娘、新郎和新房,才可以组建一个新的家庭。

技术、资本、生态,缺一不可的创新三大支撑,北京、上海、深圳、杭州等发达城市是如何构建的呢?

怎样激发科研人员的创造力?

技术在哪儿,在科研人员的脑子里。

无疑,人才是科技创新最关键的因素。

北京是中国科研人员密度最高的地区,面积不足全国千分之二,却拥有全国46%的两院院士。如何把人才优势转化为创新的技术优势,北京的做法极具启示价值。

2018年,北京研发经费在地区生产总值中的占比高达6.17%,不仅居全国首位,还远超创新型国家和地区2.5%的平均水平。在全国领跑世界的技术成果中,北京占55.7%。英国《自然》杂志增刊《2018自然指数-科研城市》对全球500个城市的评价排序中,北京再次蝉联全球第一。

如何激发科研人员的创造力?北京的做法,首先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,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,消除科研人员的“身份焦虑”。

但是,和灵活高效的企业比起来,事业单位有很多弊端。以科研经费的申请为例,流程繁琐,耗时长,即便拿到了经费,也有方方面面的使用限制条款。经费怎么用,要层层审批,最终批复下来时,项目也可能早已成了“明日黄花”。

另一方面,也是更关键的原因,高校和院所都属于国家事业单位,科研人员按编制和级别的相关等级拿薪酬,研究出了成果,也主要归功于单位,与个人收入不直接挂钩。换句话说,干多干少,几乎都一个样。

为消除科研事业单位的既有弊端,北京的做法,是通过市场化运行,在人、财、物等多个方面,最大限度赋予科研自主权。市场化运行的科研事业单位,不定机构规格,不核定人员编制,实行理事会领导下的主任负责制。

所谓自主权,以经费为例,北京实行科研项目经费包干制,项目负责人



中关村国家自主创新示范区创新成果展。
重庆日报记者 罗斌 摄

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,将科学家从捆住手脚的繁文缛节和报表审批中真正解放出来。

为了激发科研人员的主动性,北京类似的改革举措,还有很多。例如,北京为科研人员设计了职称评定“直通车”,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。

反观重庆,科学城建设已经启动,近两年引入的高校或科研机构有数十个,成渝城市圈建设,也被赋予“科技中心”的功能定位,人才哪儿来?当然不能只靠自己培养,吸引全国乃至全球人才来渝工作,是必然选择。如何吸引人才,如何留住人才,北京的做法值得借鉴。

钱从哪儿来?

在创业资本方面,深圳走在全国前列。

目前,深圳已登记私募基金管理人近4500家,占全国的五分之一。深圳,由此成为中国私募股权投资资产配置中最主要的聚集地。

而在深圳众多创投机构中,深圳创新投资集团有限公司(简称“深创投”)是少有的具有国资背景的创投机构,也是中国创投行业的领头羊:无论是投资企业数量,还是投资企业上市数量,均位居国内创投行业第一位。该公司从1999年成立至今,已投资项目1041个,培育上市企业157家,管理基金规模超过3400亿元。

创业投资是市场化程度非常高的行业,国资主导的深创投为何能一马当先,他们是如何解决国企的效率问题的呢?

深圳重要的经验,是政府“先导”却不“主导”。尽管市财政是主要出资方,但深圳市政府却“先导”不“主导”,对深创投提出了“政府引导、市场化运作、按经济规律办事、向国际惯例靠拢”的经营方针,并延伸出两个原则:一是“不塞项目、不塞人”;二是“立足深圳,面向全国”。

当时参加过深创投筹备的人在公事一律不能担任部门领导,而是把职位留出来,通过市场化招聘引进专业人才,对公司进行市场化、专业化运营。

这是深创投活下来的关键!

20年来持续不断的管理体制创新,则是深创投得以做大做强“法宝”。

2001年、2010年,深创投两次增资扩股,引入的战略投资者还包括民间资本,以此聚集更广泛的资源,也倒逼公司治理结构的优化。

为吸引和留住优秀人才,深圳市国资委参照创投行业国际惯例,支持深创投建立起有别于传统国企的薪酬激励机制:公司净利润的10%奖励给全体员工,项目净收益的4%奖励给项目团队,项目亏损则按实际损失额的2%罚扣投资团队绩效。

设立和管理政府引导子基金,是深创投的另一典型做法。2007年初,苏州市政府、苏州国发集团、深创投等共同出资成立了苏州国发创新资本投资公司(简称苏州基金),这也是全国第一只政府引导创投子基金,开创了中国政府引导性创投基金的先河。截至目前,深创投共设立了111支政府引导子基金,合计规模477亿元,遍及全国25个省(直辖市、自治区),形成了目前创投界唯一的遍布全国各地的政府引导基金网络。

设立和管理政府引导子基金,对政府来说,如果以政府补贴、资助的形式,把钱无偿给企业,不仅效果没人评估,还可能产生腐败,而如果把资金放到专业基金里,就能用市场化的手段实现政府的意图。

如何打造留得住人才的工作生活环境?

白天天空荡荡,晚上静悄悄,这是不少高新区的写照。科研人员在这样的地方工作,连找间咖啡馆聊技术谈合作,都很难。如何才能留住人,如何用—一个舒适的环境,让科研人员工作、生活都舒心,上海张江国家自主创新示范区给出了自己的答案。

某重庆企业家告诉记者,他们每年从高校新招聘的技术人员,宁可工资水平低一点也愿意留在重庆主城;远郊区县的项目即便工资高,技术人员也不想去。其中的原因很简单,技术人员也有作为一个平常人的正常追求:在舒适、热闹的地方,兼顾工作和生活。

张江脱胎于农田,缺乏浓郁的生活气息,用张江国家自主创新示范区

管委会创新促进处处长马文刚的话说,叫做“创业氛围不太足、热度不太够,也缺乏亲和力”。

完善生活设施,远比建工厂困难。为了营造良好的创新生态,《张江科学城建设规划》提出,规划教育科研用地比例不小于21%,而居住用地比例约20%,只比教育科研用地少1个百分点。文化、体育等公共设施和绿地比例不少于16%,确保水面率不低于10%。

同时,将“道路”转型为“街道”,实现步行600米社区生活圈全覆盖。《规划》甚至细致到,提出新增的920万平方米新增住宅中,890万平方米只用于租赁,剩下的30万平方米是就地动迁安置房。

如果单从内容和功能审视,很难相信这是为一个高新园区打造的规划,因为其对生活环境的规划无论在广度和深度上,相较于产业规划,都构成了压倒性优势。显然,张江的这份规划更具生活气息而不是产业气息。

相较于国内众多高新区的“高”与“冷”,如今尚未完全建成的张江科学城,已然充满了“烟火味”。这种暖意融融的“烟火味”,从另一个角度孵化和培育创新。

正如坊间所流传的那样,和记黄埔医药副总裁苏慰国,在张江的一个咖啡馆和化学部总监喝着咖啡闲聊时,无意间灵感乍现,随手在一张餐巾纸上写了一段药物化学分子式,随后因为赶飞机交给了对方。一周后,化学总监激动万分地打来电话,告知其产品已经合成完成,初试效果极佳。咖啡馆以及它背后浓郁的生活气息和轻松舒适的工作环境,让这位技术人才迸发出他自己都未必能想象的创造力。

为了打造优良的创新生态,杭州则用大数据智能化手段,对城市进行“武装”。目前,杭州的“城市大脑”已归集数据超过837亿条,覆盖杭州的经济、政治、文化、社会、生态五大领域,构建纵向到区县(市),横向到各部门的组织架构。

如今,杭州有20多万个停车位可以“先离场、后付费”;所有市属医院都实行“先看病、后付费”,为患者平均缩短就诊时间两小时以上;游客到杭州,可以“10秒找房、20秒入园、30秒入住”,平均“多游1小时”等。前不久,杭州获得2019中国幸福城市论坛“中国最具幸福感城市”称号,是迄今为止全国唯一连续13年入选该榜单的城市。