加强科研人才队伍建设助推计量事业单位高质量发展

孙振华 江苏省计量科学研究院 210023

**摘要：**党的十九大报告明确指出，我国经济已经从高速增长阶段向高质量发展阶段转变。创新是引领发展的第一动力，是高质量发展的重要支撑。计量关系国家民生，是国家和地区核心竞争力的重要标志之一。因此，计量事业单位的科技创新极其重要，人才是创新的根基，本文从高质量发展对事业单位科研人才队伍建设的内在要求出发，分析了高质量发展与科技创新、科研人才队伍的内在联系和当前制约计量事业单位科研人才队伍建设的主要问题，就进一步加强科研人才队伍建设，助推计量事业单位高质量发展提出改进的思路和建议。

**关键词：计量事业单位；科研人才队伍建设；高质量发展**

十九大报告指出，加强应用基础研究，为建设科技强国、质量强国、航天强国、网络强国、交通强国、数字强国、智慧社会提供有力支撑。国家质检总局局长支树平在2016年对计量的地位作用作了高度概括：在科技迅猛发展和经济日益全球化的今天，计量不仅是科学的基础，社会进步的基石，是保证国民经济正常运行和公平贸易的基础，也成为国家核心竞争力的重要标志之一。高质量的发展离不开计量，同样计量事业也急需高质量发展。当前，高质量发展已成为计量事业单位研讨新热点、工作新思路和努力新方向，力争为经济高质量发展注入新动能。

**一、科技创新是实现计量事业单位高质量发展的重要支撑**

创新是引领发展的第一动力，以科技创新驱动高质量发展，是贯彻新发展理念、破解当前经济发展中突出矛盾和问题的关键，也是加快转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的重要抓手。

计量事业单位要想做大做强，要想提升社会公信力、品牌影响力和市场竞争力，就必须得在科技创新上出狠招，下重拳，只有坚持以科研带动检测、以检测为科研辅路，打造科技创新核心竞争力，才能推动计量事业单位高质量发展。

**二、科研人才是计量事业单位科技创新的基石**

功以才成，业由才广。人才是创新的根基，创新驱动的实质是人才驱动，科技创新关键取决于科技人才。如何发挥科技人才的聪明才智，取得创新性的科技成果，一直以来都是推进科技创新的重大命题。

事业发展关键在人，科研人才队伍是推动科研创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量，在新时代推动计量事业单位高质量发展的当下，迫切需要打造一支更高素质、更高水平的科研人才队伍，力求在重点难点领域取得关键突破。

科技创新要求计量事业单位必须加快科研人才队伍建设。不断通过完善科研人才发展机制来增强科研人才队伍的活力，不断通过优化科研人才服务环境来凝聚科研人才队伍的合力，不断通过更新各项激励机制来增强科研人才队伍的动力，不断通过破解现有问题来消除科研人才队伍发展的阻力，达到用好现有科研人才、引进急需科研人才、留住有用科研人才的目标。

**三、当前制约计量事业单位科研人才队伍建设的主要问题**

（一）岗位设置管理落后

事业单位岗位设置实行比例控制，上级部门核准的高级专业技术岗位比例偏低，存在大量科研人才取得了高级职称却只能聘在中级岗位上的高评低聘现象。更由于事业单位传统的人事管理模式，或是为了简单、回避矛盾，岗位设置管理依然沿袭传统的资历观念，走上了“以胡子长短论英雄”、“福利化”的老路，岗位晋升不以个人能力为依据，而是看重个人工龄、年龄、职务、任职年限等论资排辈的因子，不乏出现业绩表现突出的年轻科研人才只得排队等待有空岗时才能入岗，由于得不到聘任，兑现不了相应级别工资，科研人才的工作积极性严重受挫，长此以往势必会影响计量事业单位的高质量发展。

1. 薪酬激励机制受限

薪酬是个人工作价值的直接体现，是人员激励的直接因素。当前，一是事业单位工资增长与调整全由国家调配，它的调配参考依据主要是国家财政收入与国民经济发展状况，员工薪酬与个人专业能力相互脱节；二是在现行体制内的事业单位，受绩效总量这个“天花板”的控制，总体上薪酬水平相对较低。三是科研人才不同于一般脑力劳动者，其研究前景具有未知性，需相对稳定的科研时间和相对宽松的环境，然而计量事业单位大部分的科研人才为一线员工，加之奖励性绩效分配制度的导向性，使得科研人才既要承担检定工作又要从事科研工作，两者难以兼顾，疲于应付。由于薪酬水平缺乏足够的吸引力以及薪酬分配制度的导向性问题，一方面导致内部科研人才流失，即便留在单位的科研人才积极性也深受影响，参与科研积极性不高。另一方面也难以吸引外部高层次科研人才加入。

（三）科研项目管理束缚

科研项目从申请、立项到论证、组织实施、检查评估、验收鉴定、成果申报直至科技推广等，期间要填报各类报表、撰写各种材料和填报信息，接受项目论证、中期考核、审计监督等过程检查，某些工作是重复性劳动，某些工作则是重复性检查、多头检查，科研项目管得过多、过细、过死，科研人才缺乏科研工作自主权，被动应对，把大量的时间和精力消耗在非实质性科研任务上，这样的“重管理、轻服务”的科研管理现象时有发生，大大挫伤科研人才的积极性。

**三、加强科研人才队伍建设，促进计量事业单位高质量发展的建议**

（一）大力推行科研团队化建设

实行“大部门制”，统筹科研业务，避免部门、检测所林立，打破部门界限，加强部门间协调合作、资源共享，避免陷入部门利益和“圈子文化”。计量事业单位，检定、检验等业务和科研工作放在同一个内设机构中开展，不利于运行机制的建立，也有碍于人尽其用。建议內引外联，构建人员队伍相对稳定、研究方向和领域相对固定的科研团队，实行专业化、开放式的团队模式，使得检定业务更加集约化、科研工作更加专业化，打破传统计量事业单位运行管理框架，由科研管理部门根据重点科研领域、科研方向和科研任务，提出多支科研团队的组建需求，审定其科研任务，相关职能部门完善投入机制、团队考核机制、激励机制、成果转化机制，使团队长期致力于开展重点科研工作，科研成果快速转化到实时业务中。

（二）完善岗位设置管理制度

针对高级专业技术岗位比例偏低的现状，需加强与主管局的沟通，得到上级部门的支持，共同向人社部门争取适当调整专业技术岗位结构，提高高级专业技术岗位比例，建立岗位数量动态调整机制，缓解高级职称人员低聘的现象。对于单位内部聘用管理，进一步规范岗位设置管理和岗位聘用工作，按照高级专业技术岗位突出能力、业绩和贡献；中级及以下专业技术岗位突出工龄、任职年限、学历及完成本职工作的原则。建立竞争机制和退出机制，首先，针对科研类岗位和计量检测类岗位分设各专业技术岗位职责和任职条件。其次，引入竞争机制，分别对高级岗位、中级及以下岗位设置评分标准，科研类岗位和计量检测类岗位分别打分，在各自序列内评聘。最后规范工作程序，通过个人申报、资格审核、聘任打分评比、公示、批复，确保岗位设置管理和聘用工作的公开、公平、公正；受聘后，加强聘后管理，签订聘用合同，按照合同进行聘期管理、考核评价，形成“能者上、平者让、庸者下”的良性竞争格局。

（三）加大科研人员薪酬激励

逐步提升科研人才薪酬待遇，一是积极争取绩效工资总量支持，努力实现绩效工资总量递增，为加大科研人才薪酬激励提供政策保障。二是完善奖励性绩效工资实施方案，切忌“重检测轻科研”绩效工资导向，面向计量检测专业人员和科研人才分别实施针对性的绩效管理方案，实现以绩效为杠杆，以考核为依据，建立既体现利益公平又注重绩效激励、既注重结构分配又着眼运行和增长机制、既体现考核要求又着眼计量事业高质量发展薪酬管理体系，激发科研人才的积极性、主动性和创造性。

紧扣省人社厅政策，一是探索实施多元化薪酬制度。对科研创新实践成果突出的高端科研人才实施年薪工资、协议工资、项目工资等多元化薪酬分配制度。制定考核评价管理细则，其薪酬待遇水平可综合考虑科研人员岗位职责、工作业绩、实际贡献以及成果转化产生的效益等因素确定。根据政策，对实行年薪工资、协议工资、项目工资等分配制度的科技人员的薪酬不纳入事业单位绩效工资总量核定范围。这些新型薪酬制度与传统的基本工资加绩效工资有很大的区别，前者在相当大的程度上是面向未来，取决于受聘人才的能力和贡献潜力，更能体现科研人才的创新创造价值。二是制定并实施科研间接费用管理办法，规范绩效支出的分配，为科研人才从科研活动中获得合理报酬提供有效的政策保障。三是加强落实科研成果转化收益分配。制定计量事业单位科研成果权益分配实施方案，将科研成果转化收益在重要贡献科研人才和单位之间合理分配，明确权益分配方式、比例、时限等，最大限度激发和释放科研人才创新创造活力，充分体现科研人员的创新价值。

（四）营造优质高效的科研人才服务环境

1、健全科研人才培养机制。开展多种培训，为其不断提供更新知识、提升能力的学习机会。改进科研人才出国出境管理，在遵守外事管理工作的相关纪律下积极支持承担重大科研项目的科研人才出国出境开展学术访问、科学研究、培训等。有针对性制定科研人才发展规划和实施计划，从组织、经费等方面切实保障科研人才职业发展。

2、加强创新文化建设，营造宽松的文化环境。结合单位特点，进一步总结和传承历史上形成的优秀文化传统和价值理念，鼓励创新，宽容失败，对科研人才创新性研究保持足够的耐心、定力、鼓励和支持，避免急功近利式的绩效考核。营造宽松、宽容的文化氛围，倡导敢为人先、敢于创造，大力营造自由、平等、相互信任、相互尊重的环境，加强科技人才之间、科技人才与管理人员之间的沟通，而非人事纠缠和内耗，大力倡导学术争鸣、广泛开展学术交流、包容学术争论。鼓励实施重大科研项目，加强重点实验室建设为科研工作搭建科技基础平台，提高研发投入，引导开展各类基础型、应用型研究。

3、健全和创新科研管理制度。简化科研项目申报和过程管理。增加科研人才申报准备时间，紧扣上级科研部门政策，精简科研项目申报要求，减少不必要的申报材料；针对关键节点实行“里程碑”式管理，减少科研项目实施周期内的各类评估、检查、抽查等活动；推行“材料一次报送”制度。建立科研管理共享系统，将各类专属信息平台进行整合优化，实现一表多用，形成数据互通共享的科研管理数据平台，减少科研人才的重复劳动。建立健全科研财务助理制度，把科研人才从报表、报销等具体事务中解脱出来。优化审批流程，建立简捷、实用、高效、统一的内部科研管理体系，实现制度管理系统化、一体化、流程化，推动科研管理水平全面提升。

**四、结束语**

在推动计量事业单位高质量发展的进程中，需正确认识科研人才队伍建设对这一过程的支撑作用。向着不断优化科研团队建设、完善各项激励机制、营造优质高效的科研服务环境等精准发力，全面加强科研人才队伍建设，推进科技创新迈上新台阶，实现计量事业单位的高质量发展目标。

**参考文献：**

[1]胡志民. 事业单位分类改革背景下的医学科研机构科技人才激励机制探讨[J].中国医药导报, 2019(14).

[2]魏翠梅. 试论人力资源竞争优势与国有企业高质量发展[J]. 经营管理者,2019(5):76-77.

[3]李霞. 某科研院所专业技术人员岗位设置工作的探索[J]. 中国卫生人才, 2017(3).