

以国家使命为导向的科研机构人才评价激励制度分析

林芬芬¹ 邓晓²

(1. 科技部科技人才交流开发服务中心, 北京 100045; 2. 中国政法大学商学院, 北京 102249)

摘要: 科研机构是国家科技战略力量的重要组成部分。在实现高水平科技自立自强背景下, 推动科研机构结合使命定位完善人才评价激励制度, 是科技人才体制机制改革的重要组织部分, 对激发科技人才创新活力, 保障国家科技战略实现具有重要意义。基于评价与激励相关理论, 结合典型国际科研机构评价激励模式, 分析我国科研机构评价和激励制度的现状和不足, 为完善使命导向的科研机构人才激励制度提供政策建议。

关键词: 科技人才; 科研机构; 评价体系; 激励制度

DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2023.06.003

CSTR: 15994.14.issn.1674.1544.2023.06.003

中图分类号: C962; G321

文献标识码: A

Analysis of the National Mission-oriented Talent Evaluation and Incentive System for Scientific Research Institutions

LIN Fenfen¹, DENG Xiao²

(1. Development & Service Center for Science & Technology Talents, Ministry of Science and Technology of the People's Republic of China, Beijing 100045; 2. Business School, China University of Political Science and Law, Beijing 102249)

Abstract: Scientific research institutions are an important part of the nation's strategic scientific and technical strength. In the context of achieving high-level scientific and technical self-reliance and self-improvement, improve the talent evaluation and incentive system of scientific research institutions in conjunction with national mission is an important part of organizational reformation, which is of great significance to stimulate the innovation vitality of scientific and technological talents and ensure the realization of national science and technology strategy.. Based on the theories related to evaluation and incentives, combined with the evaluation and incentive models of typical international scientific research institutions, the study analyzes the current situation and shortcomings of the evaluation and incentive system of scientific research institutions in China, and provides policy suggestions for improving the talent evaluation and incentive system of national mission-oriented scientific research institutions.

Keywords: scientific and technical talents, scientific research institution, evaluation system, incentive system

作者简介: 林芬芬 (1981—), 女, 硕士, 科技部科技人才交流开发服务中心副研究员, 研究方向为科技人才政策研究; 邓晓 (1992—), 女, 博士, 科技部科技人才交流开发服务中心讲师, 研究方向为人力资源管理研究 (通信作者)。

基金项目: 科技创新战略研究专项项目“使命导向的科研院所管理改革政策研究”(ZLY202241)。

收稿时间: 2023年9月15日。

0 引言

国家科研机构是国家战略力量的重要组成部分，是实现高水平科技自立自强的主力军，是吸引和集聚以及激励科研人员发挥作用的重要平台。党的二十大对强化国家战略力量、优化国家科研结构定位进行了部署，提出要以国家战略需求为导向，集聚力量进行原创引领性科技攻关，坚决打赢关键核心技术攻坚战，对国家科研机构的使命任务提出了新的要求。国家科研机构应当以国家使命为导向，发挥建制化的制度优势，聚焦优势学科和主责主业，着力解决影响制约国家发展全局和长远利益的重大科技问题。而有效的评价激励制度是科研机构吸引、激励并培养高水平人才，保障国家使命目标实现的有力抓手。因此，本文结合评价相关理论与激励相关理论，基于典型国际科研机构评价激励模式，分析我国科研机构评价和激励制度的现状和不足，为完善使命导向的科研机构人才激励制度提供政策建议。

1 人才评价激励制度的理论背景

人才评价激励是管理领域最为重要的研究话题之一，围绕这个话题已经形成了一些历经实践考验的重要理论，为科研机构等创新主体进行管理制度设计提供指导。

1.1 人才评价理论

科技人才评价机制是人才发展的基础性制度，是科研机构实施人才管理的重要内容^[1]。针对不同评价主体特性和评价目标，现存的人才评价理论可以被划分为侧重点不同的三类，分别是发展性理念论、创新行为论、负责任评价论。

发展性理念论旨在通过组织和个人共同商定发展目标的模式，以促进被评价者的全面发展为目标开展评价^[2]。这个理论强调科研人员在评价过程中，既需要对其个人的目标完成情况进行评价，也需要关注个体对于组织目标实现的作用。创新行为论则强调对于个体创新的评价需要衡量各个行为过程的创新程度^[3]。这个理论认为评价制度既要重视科研人员的创新成果产出，也要针

对技术创新过程中的创新行为展开评价。负责任评价理论则提出应将责任意识贯穿于评价的全过程和相关的各利益主体，需要明确评价过程中各主体的对应职责，构建公正合理的评价程序，保证评价结果有迹可循，发挥人才评价的正向激励作用^[4]。这些不同侧重的理论共同构建了科技人才评价的重要思路。

1.2 人才激励理论

围绕如何更好地激发人员的积极性、主动性，许多学者从不同角度提出了相关理论。其中，公平理论、强化理论、需求理论是最为经典的激励理论。

公平理论点明了公平感在管理环节中的重要性。这个理论指出激励过程中的公平性会严重影响激励的效果，需要在激励过程中充分考虑组织内、外的公平^[5]。强化理论认为当人们采取的行为能够获得奖励，这种奖励便会反过来成为推动人们行为的动力。因此，具体奖惩对象和方式的设置将对个体的后续行为产生重要影响^[6]。需求理论强调了在生理需求基本满足的情况下，还具有3种更高层次的需求，即社交需求、权力需求和成就需求。对于科研人员的激励内容也应考虑多种需求相结合，多样化、针对性地满足科研人员的不同需求^[7]。融合经典的激励理论将有助于更好地构建有效完整的激励体系。

1.3 评价激励理论的制度应用

评价激励制度是通过一系列制度内容设计，优化管理环节，从而评估、引导和强化个体的特定行为表现，最终发挥吸引、激发、发展人才功能，推进组织目标实现的制度安排（图1）。好的评价激励制度体系设计能够加强人才管理环节的有效性，从而达到对人才的有效评估和激励，加快实现组织对人才的吸引、激发和发展，形成优良的人才队伍，加速实现组织目标^[8]。在设计具体制度体系方面，在对个体表现的绩效评价环节，评价激励制度应以发展性理念作为评价原则，推动个人发展与组织愿景的共同实现，并根据创新行为论的要求，针对个体创新过程中各个阶段的创新行为明确多维度的评价内容，强化评

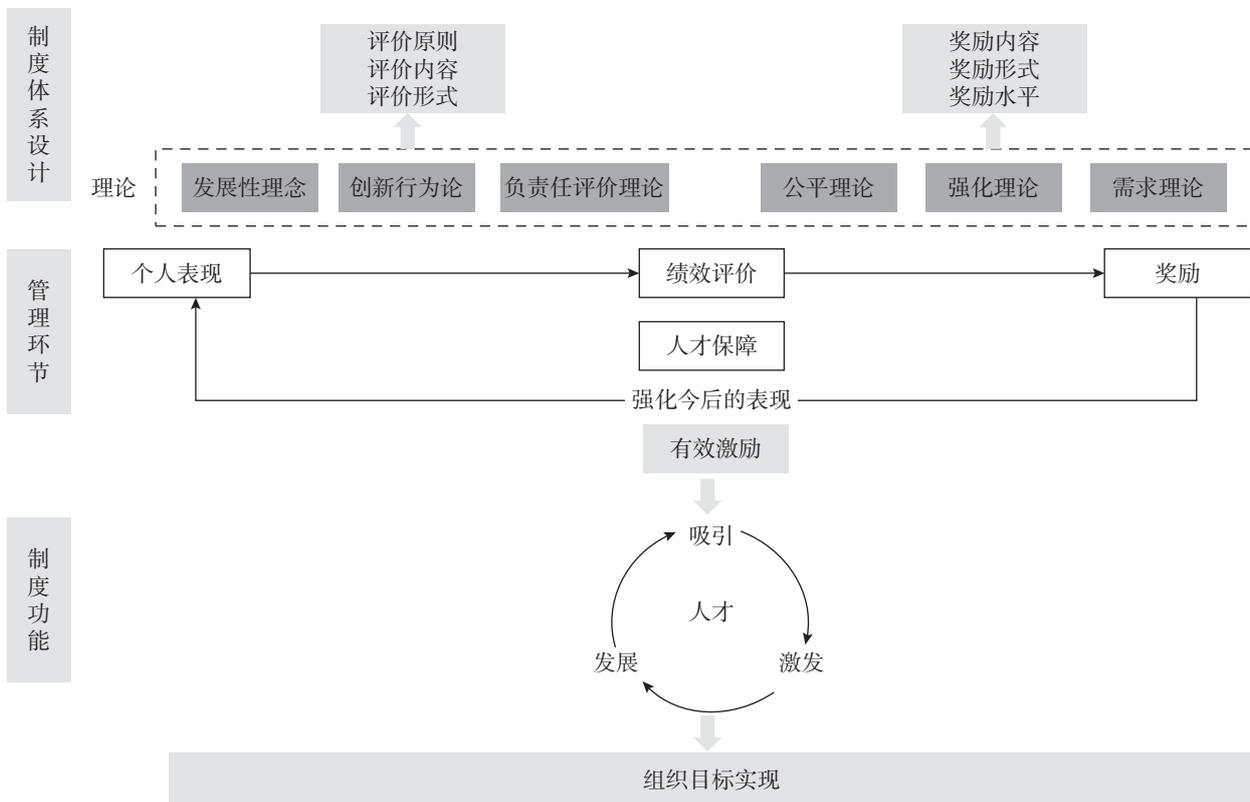


图1 评价激励理论与制度应用的关系

价过程的责任意识，明确评价形式，确保评价结果对人才激励发挥引领带动作用；在对个体评价结果的奖励环节，评价激励制度应遵循公平理论，在激励水平上充分考虑组织内和市场上的相对公平，注重满足科研人员多种需求，保障奖励对人才的实际激励作用，并对奖励内容和奖励形式进行合理设置，准确指向激励的行为目标，进一步激发科研人员活力。

2 典型国际科研机构的人才评价激励制度分析

国际科研机构结合自身目标定位和科研活动特点，探索了既有共性又各具特色的人才评价激励制度，具有重要参考价值。为更全面地了解国际科研机构的人才评价激励制度特征，发掘并识别组织目标与评价激励模式之间的密切关系，本文着重分析两类不同目标科研机构的评价激励制度。一类为侧重前瞻性、基础导向性研究目标的科研机构，如德国马克斯·普朗克科学促进会

(Max-Planck Gesellschaft, 简称“马普”)、法国国家研究中心(Centre National de la Recherche Scientifique, CNRS)；一类为侧重应用性、市场导向性研究目标的科研机构，如美国联邦能源部(Department of Energy, DOE)、日本产业技术综合研究所(National Institute for Advanced Industrial Science and Technology, AIST)。国际科研机构在评价激励制度方面具有以下特征。

2.1 评价激励制度体系设计思路与组织目标呈现出高度匹配的特征

国际科研机构的评价激励制度均与自身组织特征呈现出相互适应的特征，与组织目标高度匹配^[9]。基础研究导向的科研机构旨在广泛探索和突破理论边界，往往需要长期、非标准化的投入，并具有极高的不确定性，真正的突破有赖于学术共同体的认可。因此，基础研究导向机构的评价激励制度体系设计充分尊重基础研究的特征，以学术共同体的评价作为重要参考，注重为科研人员提供稳定的、自主性高的、重荣誉激励

的评价激励制度，激发研究人员潜心试错，钻研发展基础研究。比如马普强调“同行评议”的评价方式，为科研人员提供稳定自由的研究环境，赋予充分的自主权，高稳定性的薪酬结构，并依据评价结果对表现优异的科研人员进行荣誉奖项激励^[10]。

市场导向的科研机构旨在围绕具有实用价值的特定产业技术开展研究工作，往往具有目标明确、研究窗口期较短、成果反馈及时的特征^[11]。因此，这类科研机构的评价激励制度体系设计更强调目标先行，优先确定评价具体的结果指标，围绕结果实施严格监督，重视经济激励，以确保项目能在规定时间内高质高效地完成。比如DOE为实验室年度绩效计划的制定提供明确方向，通过绩效合同实现对所属的国家实验室的有效管理和监督，并以补贴资助的方式来保证项目的顺利进行^[12]。

2.2 评价激励制度流程体系初步形成闭环，重视评价激励制度的人才发展指导功能

完整的评价激励流程除了评估个体表现，还对此进行奖励，应包括对个体行为评估的反馈和后续的指导与监督模块，形成促进人才业绩表现的制度流程闭环（图2），从而发挥制度的人才吸引和人才发展功能。目前，国际科研机构的评价激励制度形成了初步的评价激励流程闭环。而且，部分科研机构尤其重视将评价结果与反馈、监督管理相衔接，依据评估效果确立今后指导和监督重点，这也体现出现行制度不仅注重人才吸引功能，而且重视人才发展和成长功能。比如DOE强化绩效评估的行为引导功能，重视指导和监督目标制定和目标实施

情况，并依据考核成果对下一年度的个人目标及组织目标进行调整，从而帮助人才更好地实现职业发展和个人成长。

2.3 广泛应用综合性评价，整体呈现出“学术型”和“市场型”两种不同类型

在典型国际科研机构人才评价的实践中，存在着自评与他评、长期与短期、定性与定量等多种评价方式，不同类型的评估都有一定的适用性和局限性，很多时候需要组合运用才能达到理想的绩效评估管理效果。国际机构普遍较为注重评价方式的综合运用以确保评价结果的质量和可持续性，如AIST采用年度评估以及5年期中长期评估两种形式并存的人才评价方式，并将自评与他评相结合，确保评估的信度和效度。

除了共性，由于组织目标和功能定位的不同，国际科研机构的评价体系也有所差异，可以从评价者、评价指标的角度区分出2种不同类型的评价模式（图3）。基础导向型科研机构旨在探索突破科学边界，学术研究往往具有积累属性，研究结果面向学术领域。因此，在评价模式上，以个人能力指标为考核重点，如看重发表成果、项目、申请专利等，选取和重点参考学术同行开展评估，可以称之为“学术型”评价模式。市场导向型科研机构旨在突破行业技术边界，此类研究目标明确，应用直观。因此，在评价模式上，以最终呈现结果为核心考核指标，如研发成果完成度等，主要由所面向的客户，如行业、任务发布部门等开展评估，可以称之为“市场型”评价模式。不同的评价模式与组织目标的良好配合，能够对科研人员的创新行为产生更好的牵引作用。

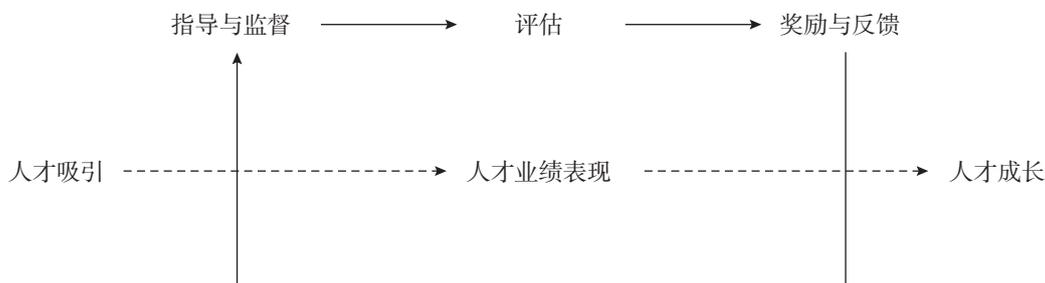


图2 评价激励制度流程体系

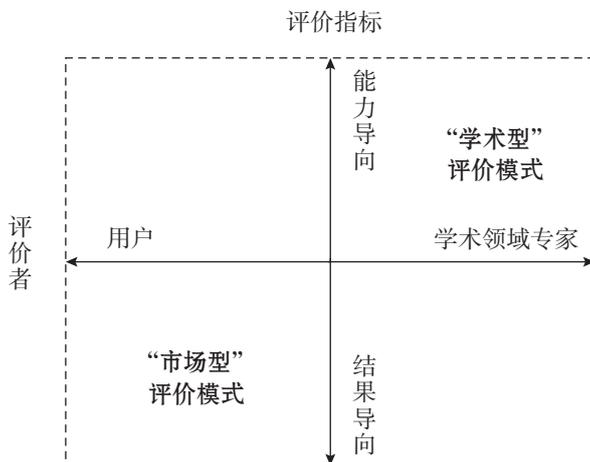


图3 典型国际科研机构的评价模式

2.4 激励制度的基础保障水平高、公平性强，弹性激励水平与机构属性、属地文化相适应

激励制度需要兼顾稳定保障与弹性激励，在满足科研人员基本的生理需求基础上，更好地利用弹性制度实现高层次需求。当前主流的国际科研机构在激励制度的基础保障水平上，都具有完善的保障机制和较强的保障力度，且考虑地区和职级的工资差距，以求达到公平的目标。如马普科研人员工资由《联邦公务员工资法》统一规定，月工资为全德人均月工资的1.4~2.3倍，且享受的津贴和福利种类多，包括职务和岗位津贴、特殊负担津贴、社会保险福利、年休假费等保障。马普还针对生活在不同消费水平地区的科研人员发放家庭津贴和特殊补贴，保障了收入的公平性。

国外科研机构激励制度均对弹性制度有所设计，尤其在物质激励上，与绩效相关的弹性报酬普遍存在，但弹性水平略有差异，具体弹性度的选择则因机构属性而异。基础研究导向的科研机构多具备稳定发展、自由探索的机构属性^[13]，因此为之匹配类公务人员的激励体系，稳定科研人员队伍与收入预期，整体弹性水平有限。如CNRS终身聘用的研究人员薪酬结构均由工资、家庭补助、职务岗位津贴、集体绩效奖和住房补贴等构成，薪酬结构设计相对安全保守，弹性有限，保障了科研人员潜心长期探索。市场导向的科研结构则在很大程度上积极与企业开展合作，

因而通常采取弹性水平更高的激励制度。如DOE针对高级别科学家设置了单独的薪酬区间，称为“ST序列”，其薪酬水平与高级别行政官员相当。

2.5 激励内容紧扣人才特征，呈现“稳定荣誉型”和“弹性物质型”两种不同类型

契合人才特征、满足人才需求的激励形式更能发挥人才吸引、激发和发展的作用^[14]。由于基础科学研究的过程漫长，显化程度较低，转换能力弱，基础研究导向的科研机构除了提供稳定的物质基础以外，还重视设立有影响力的荣誉奖励以满足科研人员高层次需求，强调名誉激励，强化科研人员事业上的成就感和社会上的荣誉感，进而激发科研人员的长期内在投入动力。由于资源配置与评价结果关联性不强，呈稳定性特征，这类激励内容可以被归纳为“稳定荣誉型”激励（图4）。

而市场导向的科研机构则与之相反，由于其研发目标明确，研发周期性短，研究成果更容易实现价值转化^[15]。为了更好地衡量科研人员的能力和贡献，使人员目标和组织目标达成一致，形成理想的激励效果，机构重视设置高浮动的物质激励，强调目标实现与后续资源匹配的关联性。由于激励形式和目的具备高度市场化的特征，此类型可以被归纳为“弹性物质型”激励（图4）。

3 我国科研机构现行评价激励制度分析

当前，国家层面对于科研机构的宏观管理主

要基于事业单位管理制度，以激发科研人员活力为导向，下放科研自主权，优化考核评价制度，提高激励水平^[6]。各科研机构内部微观管理制度改革方面紧跟宏观政策引导步伐，普遍开展了评价和激励制度的改革创新工作（表1）。

在多方面制度改革的过程中，各地科研机构的评价激励制度也呈现出一定的差异。北京和上海等一线城市的科研机构在评价激励制度改革上的尝试更为丰富，在制度内容上有了更多突破，在制度细则上更为完善。其中，北京地区的科研机构在分类分层分级考核上的改革探索较为普遍和细致，较多科研院所已经设立了科研、辅助、管理等至少三类人员的分类评价激励体系，在具体的评价内容上也针对不同类别员工特征开展了个性化、针对性设计。如中国农业科学院的科研人才考核指标包括任务目标的完成情况、贡献、影响力，对产业的支撑、团队自身的建设情况等多个方面；中国科学院古脊椎动物与古人类研究

所则将科研、教学、科普、社会公益性工作等方面都作为评价和考核的具体内容。上海地区的科研机构改革则在经费改革上较多突出，以在国际市场上发挥更强的激励作用，如中国科学院上海药物研究所目前采取自筹经费的方式，按照国外年薪同等标准核定顶尖人才的年薪，开辟单独的薪酬安排，采取高端人才一事一议的激励方式，尽最大力度支持其开展团队建设和科研工作，并为其提供高水平的就学就业就医等生活配套。此外，上海地区还进行了更多的突破性尝试，包括“先招录后增编”改革试点等。对于非一线城市，科研机构评价激励制度的改革尝试则更为保守，整体以国家提出的指导性文件作为基础开展了一定的尝试，重点聚焦在分类考核和绩效工作制度的改革探索上。

尽管改革的工作已经开展，但我国科研机构评价激励制度仍有待完善。主要表现为支撑使命任务完成的评价激励机制不健全、评价激励制度

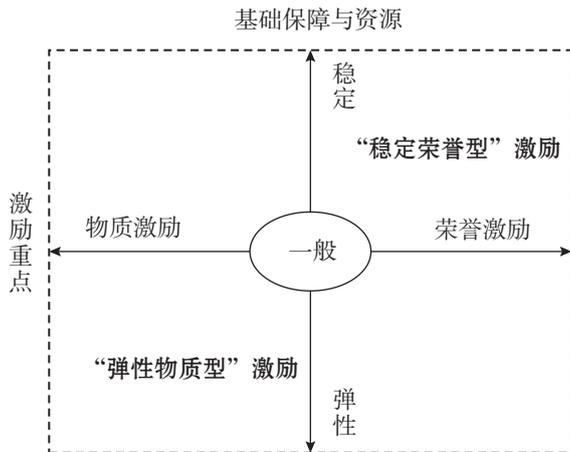


图4 典型国际科研机构的激励内容类型

表1 我国科研机构评价激励相关政策列表

评价方面	激励方面
自主聘用工作人员；自主设置岗位；下放职称评审权限；完善人员编制管理方式 以职业属性和岗位要求为基础，健全科学的人才分类评价体系；破“四唯” 建立以同行评价为基础的业内评价机制，注重引入市场评价和社会评价，发挥多元评价主体作用 科学设置考核周期，合理确定评价时限，避免短期频繁考核，形成长期激励导向	赋予科研机构更大的收入分配自主权；建立与岗位职责目标相统一的收入分配激励机制 赋予财政科研项目承担单位对间接经费的统筹使用权；完善科研机构、高校横向委托项目经费管理制度 推动形成体现增加知识价值的收入分配机制；逐步提高科研人员收入水平；发挥财政科研项目资金的激励引导作用；鼓励科研人员通过科技成果转化获得合理收入 加大绩效工资分配向科研人员倾斜力度；强化绩效工资对科技创新的激励作用

的精细化管理程度还有待加强等问题。

一是科研机构主体身份缺乏明确界定，宏观制度框架下的制度空间十分有限，制约了改革目标的实现。我国科研机构以政府设立的科研机构为主，相较于高校、企业，其主体身份缺少明确界定，往往在制度管理上总体按一般行政事业单位进行管理。科研机构在编制、人事、岗位、薪酬等基础性制度安排上，只能在事业单位既定的政策框架下进行特例性、完善性改革，受到当前事业单位的编制、中高级岗位比例、绩效总额等刚性制度限制，科研机构选人用人相关制度受到较大约束，不利于实现自身使命定位。

二是评价体系的使命导向不突出，评价内容、评价形式等方面改革不充分。科研机构的工作重心需要转向服务国家战略需求，但现行制度对使命导向作为关键组织发展目标的强调不够突出。现行的制度设计更多地以科研人员个人能力和成绩作为评价基础，普遍重个人轻团队，更加体现完成国家重大攻关任务等使命导向的评价内容和制度设计不足。

三是激励内容、激励方式不均衡，使命引导的全面激励工具箱亟待扩充，物质激励的基础保障水平较弱。我国科研机构在激励内容上主要以具有竞争性质的物质激励为主，如绩效、奖金、津贴等，不均衡问题较为突出，从而导致在物质激励受到经费使用约束的情况下，整体激励能力有限，且较难具备可持续性。激励方式上还体现出明显的个人化激励、短期激励为主导，如大部分科研机构均采用年度绩效的方式对科研人员当年的表现进行激励，缺少团队性、长期效用的激励，较难适应使命导向的工作任务特征，现行激励制度的工具箱还有待补充。从保障来看，国家对科研机构的稳定支持不足，导致机构实行物质激励的基础保障水平较弱，不得不为了争取更多资源而跟随着项目“指挥棒”走，结果占用了过多精力，影响了国家使命任务的完成。

4 思考与建议

2022年，科技部、中央编办、财政部、人

力资源和社会保障部4部门联合印发通知，聚焦重大基础性、战略性、前瞻性科研领域，在部分院所开展使命导向的科研院所管理改革试点。在改革试点任务中，有效的评价激励制度是科研机构引导科研人员积极参与并完成国家关键技术攻关任务，积极响应国家使命导向要求的改革重心。为更好地完成国家使命，应在宏观制度上释放体制机制约束，加强引导；在机构整体制度上进一步明确目标，完善并联动管理体系，共同发力；在微观评价激励制度设计上稳定提高人才基础保障，形成契约牵引的综合性评价模式，多元化激励内容，实现制度广泛有效激励。

4.1 明确机构主体身份和使命定位，加强顶层设计

(1) 明确主体身份，突破一般事业单位体制束缚

科研机构在目标和工作任务上区别于一般行政事业单位，但主体身份上归属于事业单位，需要遵从一般事业单位管理制度。尽管已有部分专门针对科研机构这一主体的制度设计，但进一步明确科研机构主体的特殊性，制定针对性、专门政策仍是重要的改革方向。建议国家对科研机构的身份边界、功能定位、职责使命、权力责任等进行明确界定，确立科研机构作为单独一类社会主体的独立地位，出台专门政策。

(2) 探索契约制、结果导向的主管部门使命委托管理模式

参考国际科研机构管理模式，根据不同机构的使命任务通过章程制定、发展规划等制度，探索建立契约制、结果导向的机构管理模式。在研究确定章程的基础上，明确院所使命定位、职责、主管部门与院所间的权责范围，提高章程作为科研机构管理“基本法”的地位。通过研究发展规划，明确任务目标、结果标准、完成时间及资源需求。主管部门下放科研自主权，将使命完成情况纳入机构绩效评估内容中，并配套经费支持、人员编制的后续保障。

(3) 加强对科研机构的稳定支持与保障

财政科研经费支持和人才保障政策是科研机

构提供相应物质激励和生活保障的重要支撑。建议改进财政科研经费拨款机制，对国家科研机构进行分类支持，对从事基础研究和社会公益研究类机构加大稳定支持力度，以财政投入为主。在每年财政科技投入预算中明确稳定支持经费比例和增长幅度，加强对科研机构在资源、政策上的保障。

4.2 贯彻管理目标，完善使命导向的评价激励体系

(1) 完善使命导向的全过程管理体系，联动形成制度合力

在科研机构各项管理制度中深入贯彻使命导向的组织目标，将其融入组织管理制度设计的各个环节之中，并在政策间形成联动，保障和推动评价激励制度的有效实施。在战略规划管理制度方面，将完成国家使命任务作为科研机构发展规划制定的基础，开展专项资源、能力发展等规划设计工作；在财务管理制度方面，为完成使命任务提供稳定、高水平的经费支撑，简化财务流程为目标开展制度适度优化创新；在组织管理制度方面，在人才规划、招聘、培训等制度设计上充分考虑对完成使命的支撑作用；在文化管理制度方面，积极营造爱国、尊重知识、崇尚创新的组织文化氛围。

(2) 构建以“稳定保障+契约引导综合评价+多元激励”为核心的使命导向评价激励体系

基于经典评价和激励理论，结合国家使命完成的工作特征和国际科研机构评价激励制度先进经验，在我国科研机构现有制度分析基础上，建议构建以“稳定保障+契约引导综合评价+多元激励”为核心的使命导向评价激励体系，释放人才压力，牵引人才发展动力，激发人才创新活力，最终实现有效激励。要为科研人才提供稳定的、基本符合市场水平的物质、生活、工作环境保障，为他们从事科研活动提供完备的人力和制度保障。借鉴契约签订管理形式，围绕使命任务拟定研究团队和个人的研究目标、评价标准、交付时间、权利义务等关键信息，以合同契约的正式制度牵引和激发研究活动。

完善建立分类别、多时间维度、多元评估对象、差异化重点评估内容的综合评价体系。要充分把握科研人员的多种需求，在物质激励基础上，开发多种激励方式，形成更好更广泛的激励效果。

4.3 建立契约引导的使命任务评价制度，完善分类综合性评价体系

(1) 建立磋商基础上的契约导向使命任务评价管理制度

根据国家使命任务分配情况，科研机构按照契约磋商、缔结、履约监管、反馈与奖励开展围绕使命目标的管理工作。其中，以用人单位和科研人员平等磋商作为契约建立的前提，以保障契约对人才的有效牵引。磋商的过程由组织和任务团队双方主导，根据自身需求和能力，共同协商约定任务目标、执行时间、资源配套、奖励、评价办法等内容。以信任和放权为基本原则，仅按照合同约定的必要监督和考核办法开展以结果为导向的考核评价，减轻科研人员过程性管理负担。在顺利履约后，按照合同约定，完成激励内容的兑现。

(2) 完善分类别、长短期结合、团队导向、多主体参与的综合性评价体系

建立完善综合性的人才评价体系是精准实现行为引导和激励的关键。深化人才分类评价改革，结合单位自身学科特点进行细化分类，构建体现基础研究类、应用研究和技术开发类、科技成果转化类、社会公益类等不同创新活动类型的评价体系。进一步落实“破四唯”，加大“立新标”力度，并在指标体系中加大使命任务完成情况的评价权重。同时，考虑到使命任务具有复杂性、长期性的特征，还有必要在人才评价体系中增加团队导向评价和长期评价的权重，以减轻科研人才为短期考核和个体利益所累，以加强对团队的贡献和长期有价值工作的投入。此外，在评价主体上，国外科研机构普遍采用“谁用人，谁评价”，能够更好地控制最终成果的质量，因此应根据人才工作的服务对象，多样化选取评价主体。

4.4 加大对完成使命任务的激励保障, 释放人才活力

(1) 加大对完成国家重大任务的科研人员的激励保障

稳定和匹配市场水平的生活保障及基本工资是激励制度的基础。在事关国家发展和安全的战略科技领域, 优化科研人员收入结构, 提高体现科研人员履行岗位职责的基础性绩效工资水平, 保障科研人员总体收入持续增长。加大对从事国家重大攻关任务的科研人员的绩效奖励, 引导科研人员服务国家重大战略需求。

(2) 配备管理、保障等人员, 推动科研人员进一步聚焦主业

完成国家重大攻关任务往往具有执行难度大、较为复杂的特征, 更加强调团队作战。为了进一步保障科研人员科研工作时间, 释放科研人员活力, 还需要做好团队运行的保障工作, 依据使命任务特征, 按需按比配备管理和保障人员, 处理好大量管理协调性、基础保障执行性的工作内容。

(3) 补充多样式激励手段

探索科研机构设立更多以完成国家使命为导向的荣誉制度, 完善单位内部荣誉制度, 丰富精神激励举措。更大程度地利用好科研人员在使命任务完成上的评价结果, 与晋升、培训、科研资源获取方面相联系, 进一步丰富激励方式和内容。

参考文献

- [1] 朱浩. 我国科技人才评价的问题与制度建设: 以科技人才生态位为坐标[J]. 系统科学学报, 2019, 27(1): 77-81.
- [2] 董超, 李正风. 科技人才评价中的发展性理念: 剑桥大

学的案例及启示[J]. 科研管理, 2013, 34(S1): 25-30.

- [3] 赵伟, 林芬芬, 彭洁, 等. 创新型科技人才评价理论模型的构建[J]. 科技管理研究, 2012, 32(24): 131-135.
- [4] 徐芳, 代涛. 全过程多主体责任评价的概念、内涵和关键问题[J]. 科学学与科学技术管理, 2021, 42(6): 3-14.
- [5] 陈丽芬, 吴佩莹. 绩效评估公平感及其影响因素研究述评[J]. 工业技术经济, 2018, 37(5): 48-55.
- [6] 于伟, 李秀荣. 团队导向的人力资源管理对团队知识创新的影响: 以交互记忆系统为中介[J]. 理论学刊, 2013(11): 57-60.
- [7] 魏海勇, 李祖超. 知识型人才激励模型的建立与应用: 基于成就需要理论的视角[J]. 科技进步与对策, 2008(6): 169-171.
- [8] 李怀, 邵慰. 高校科研人员激励制度的层级理论分析[J]. 中国科技论坛, 2009(7): 113-118.
- [9] 刘德娟, 沈力, 薛慧彬. 国外国立科研机构的运营特征及其启示[J]. 科学管理研究, 2022, 40(6): 147-156.
- [10] 张璐杰, 张小秋. 国外科研资助机构同行评议质量控制机制及启示[J]. 科技进步与对策, 2017, 34(11): 114-117.
- [11] 叶楠, 孙皓, 朱元清, 等. 推动传统地方科研院所向新型研发机构转型发展的政策研究[J]. 科学管理研究, 2023, 41(2): 45-50.
- [12] 李玲娟, 王璞, 王海燕. 美国国家实验室治理机制研究: 以能源部国家实验室为例[J]. 科学学研究, 2022, 40(9): 1668-1677.
- [13] 樊春良, 李哲. 国家科研机构在国家战略科技力量中的定位和作用[J]. 中国科学院院刊, 2022, 37(5): 642-651.
- [14] 盛楠, 孟凡祥, 姜滨, 等. 创新驱动战略下科技人才评价体系建设研究[J]. 科研管理, 2016, 37(S1): 602-606.
- [15] 何帅, 陈良华. 新型科研机构的市场化机制研究: 基于理论框架的构建[J]. 科技管理研究, 2018, 38(21): 107-112.
- [16] 肖小溪, 代涛. 国立科研机构培养使用战略人才的国际经验及启示[J]. 科技导报, 2022, 40(16): 46-54.