Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2024.11.001

欢迎按以下格式引用:陈亚平,韩凤芹.适应新质生产力发展的科研院所年薪制改革探讨[J].重庆大学学报(社会科学版),2024(6):152-163.Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2024.11.001.

Citation Format: CHEN Yaping, HAN Fengqin. Discussion on the annual salary system reform of scientific research institutes adapted to the development of new quality productive forces[J]. Journal of Chongqing University (Social Science Edition), 2024(6):152-163. Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2024.11.001.

适应新质生产力发展的科研院所年薪制改革探讨

陈亚平,韩凤芹
(中国财政科学研究院,北京　100142)

摘要:科研人员薪酬分配制度改革是统筹推进教育、科技、人才事业发展的重要抓手。年薪制作为新时代人才激励的重要薪酬手段,强调目标和贡献导向,以信任为原则,具有权责匹配、激励与约束并重、面向未来、具有一定弹性等特点,可以改变传统的以片面量化评价人才的方式,有利于激发人才创新活力和吸引国际高层次人才,对于推动新质生产力发展具有重要意义。科研院所是人才队伍建设的重要基地和新质生产力发展的前沿阵地,可以作为推行年薪制的改革先行区。但目前来看,科研院所推行年薪制还面临观念尚未形成一致、年薪水平标准确定容易陷入传统考核评价的老路、政策落地受到岗位人事等其他政策制约、单位内部改革积极性不足等多个方面的挑战,不利于新质生产力的培育发展。通过对国内北生所 PI 年薪制和英国 BBSRC 多层级年薪制的经验做法的总结发现,科研院所推行年薪制普遍建立了符合科研特点、可以上下浮动的科研评价考核机制,同时对推行年薪制的人才制定了严格的选拔机制,对未来我国科研院所推行年薪制提供了重要参考。基于此,本文提出了整体推进与局部试点相结合、宏观统筹与微观探索相结合、薪酬改革与科研评价相结合的科研院所年薪制总体改革思路,并从推动树立科学人才观与现代薪酬观、明确年薪制要素、加快构建年薪制薪酬制度体系等方面提出了科研院所推行年薪制的改革路径,以期为新时期我国科研院所收入分配改革提供政策参考。具体而言,一是要推动科研院所进一步解放思想,明确树立人才是第一战略资源、创新是第一发展动力的思想观念;二是要明确年薪制适用范围,推动建立科学可比的年薪水平确立机制;三是要强化多部门协同,从总体思路、目标原则、具体举措等方面明确推进科研院所推行年薪制的具体意见和实施路径,同时建立负面清

基金项目:国家社会科学基金项目"加快实现高水平科技自立自强的科技财政体制研究"(22VRC109);国家自然科学基金应急管理项目子课题"支持全面创新的多元投入基础制度研究"(72341006);中国财政科学研究院年度招标课题"知识价值视角下科研院所收入分配改革的逻辑内蕴与推进路径"(2024ZB-LL05)

作者简介:陈亚平,经济学博士,中国财政科学研究院教科文研究中心助理研究员,Email: 354823694@qq.com;韩凤芹,经济学博士,中国财政科学研究院教科文研究中心主任,二级研究员,博士研究生导师。

单机制、诚信约束制度和适用于年薪制的人才选拔制度。

关键词:科研院所;年薪制;新质生产力;收入分配改革;破五唯

中图分类号:F287.6　　**文献标志码**:A　　**文章编号**:1008-5831(2024)06-0152-12

一、问题提出与文献综述

党的二十届三中全会强调要“深化科研院所收入分配改革”,并提出“允许科研类事业单位实行比一般事业单位更灵活的管理制度”[1]。这充分体现了党中央对科研院所发展的重要性、紧迫性和特殊性的认识和战略部署,也为新时期科研院所收入分配改革指明了方向。我国现行的科研院所收入分配制度以2006年建立的岗位绩效工资制度为主体,实行“固定+非固定”的月度薪酬制度,设置了基本工资、各类津补贴、科研成果奖励、绩效奖金等各类名目。其中,只有基本工资是稳定的,其余非稳定的绩效收入占实际总收入的比例远高于基本工资部分,直接与论文、项目、奖励等可量化的绩效评价指标挂钩[2]。这种情况下,科研人员为了提高收入,倾向于争基金、抢“帽子”、想方设法追求“论文数”和“影响因子”,追逐“短平快”项目[3]。长此以往,科研人员原本基于学术兴趣和价值贡献的内在动机被弱化,受兴趣、好奇心和使命驱动,能潜心研究的科学家越来越少,功利化和利益驱动的科研活动越来越多,绩效工资制度逐渐偏离初衷,导致科研人员难以全身心投入科研工作[4-6]。

科研人员薪酬分配制度改革是统筹推进教育、科技、人才事业发展的重要抓手[7]。年薪制作为新时期人才激励的重要薪酬手段,强调目标和贡献导向,可以改变传统的以片面量化评价人才的方式,有利于创造更有利于科研的学术环境[8],有利于激发科研人才活力,推动新质生产力发展。目前,学术界对年薪制实践的深度探讨和精确分析较少,科研领域关于年薪制的研究主要集中在高校方面。同时,关于年薪制的看法也未达成一致。部分学者支持推行年薪制,认为年薪制有利于形成有效的激励约束机制,能够更好地激励和培养高水平人才[9-11],提高人才的创造力。熊丙奇(2010)认为年薪制可以使高校教师的收入更加可预期,使他们不再纠缠于如何从科研经费中获取更多的灰色收入,一定程度上减少了学术腐败。同时,年薪制的背后代表了自主权,能够使高校教师平衡好教学与科研的关系,减少“为了科研而科研”的低质量科研成果的产出[12],提高科研人员的科研活力[13-14]。高抒自2008年起,连续7年在两会上提交有关高校年薪制改革的建议和提案,甚至提出了“年薪制是我国科技和高等教育的唯一出路”,有力推动了高校年薪制的实施[15]。但是,也有部分学者对年薪制持反对或者观望态度,认为实施年薪制的制度环境还不够成熟,仍需进一步完善。比如,邓亚琳(2017)认为年薪制虽然具有稳定收入、激发人才活力的积极作用,但是目前来看尚难以实行,一方面,年薪制附带一大笔的财政经费支出,受限于单位自身经费水平,执行相对困难。另一方面,单位本身还没有构建出推行年薪制的制度体系[16]。

科研院所是我国人才队伍尤其是科研人才队伍建设的重要基地,也是新质生产力发展的前沿阵地,可以作为推行年薪制的改革先行区。本文从年薪制的内涵特征出发,结合新质生产力发展的现实需求,以科研院所为主要领域,对其推行年薪制的现实基础和意义进行了分析,并结合国内外科研院所推行年薪制的探索,提出了当前我国科研院所推行年薪制面临的挑战,最后提出了具体改革思路与建议。

二、年薪制的内涵特征及科研院所推行年薪制的重要意义

年薪制有其特定的内涵和特征。在科研院所推行年薪制符合年薪制的适用特点,对新质生产力发展也具有重要现实意义。

(一)年薪制的内涵特征

1. 年薪制的内涵

年薪中的“薪”指的是薪酬。薪酬代表了用人单位与员工之间的一种契约交换关系,员工以劳务的形式换取单位货币形式和非货币形式的酬劳,其本质体现了劳动力成本、反映人力资本的标尺、劳动酬劳形式、人力资源的核心激励要素,具有激励、导向性作用[17]。

年薪制从字面来看,是以年为单位给予员工薪酬的制度,年薪水平的确定兼顾职责、权限、利益和风险等因素[18]。目前,学术界关于年薪制概念的界定,主要从产生背景、结构组成、主体性质等方面展开。按照目前的说法,年薪制最早出现在 20 世纪 30 年代的美国企业,引入我国后主要用在国企管理者、医院院长和高校科研院所高端人才等领域[17,19],旨在稳定并激励其工作积极性和创造性。20 世纪 90 年代我国国企开始探索年薪制;90 年代末,一些顶尖高校开始以年薪制吸引一流人才;21 世纪初期,中央直属高校也开始对专任教师推行年薪制。2013 年,福建三明、河北唐山、宁夏银川等地开始探索院长年薪制。其中,福建省三明市提出的院长年薪制最为典型,它打破了工资总额的限制。此外,也有研究提出了全员年薪制的概念,即全体员工均采用年薪制的模式,目前的实践主要集中在医院领域。魏子柠(2013)[20]提出实行公立医院全员目标年薪制是调动医务人员队伍积极性的根本。三明市自 2013 年开始在全国率先试行县级以上医院医生(技师)和临床药师全员年薪制。目前来看,年薪制尚处于起步探索阶段,且享受年薪制的主要为高端人才或者高技能人才,依然是少数。

根据年薪的发放方式,常规形式下年薪可以由基础和风险两个部分组成,有的还引入了福利报酬部分[16]。整体来看,年薪水平一般为普通员工薪资水平的 2 倍以上。其中,基础年薪是固定的,每个月度按时发放,风险年薪需要在考核周期结束后按照考核结果发放,这部分占薪酬总额的不到一半。也就是说,初定的年薪水平不一定能够全额领取,需要满足一定的目标考核要求[21],体现了利益与风险的高度统一,更体现了权利与责任高度融合,既有激励性,也有约束性,激励以约束为前提,约束以激励为条件。

根据单位主体性质,年薪制分为政府主导型、学术自主型和市场决定型三类。其中,政府主导型具有较强的公益属性。比如,地方医院实行的院长年薪制,院长与地方政府之间具有委托代理关系,政府赋予院长相应的权力责任,院长体现政府意志为公众提供医疗服务;学术自主型主要适用于高校院所吸引高层次学术人才,通过绩效考评和目标责任管理推进人才与岗位的匹配;市场决定型主要在企业中使用,具有市场性的特点,其年薪水平与市场水平以及个人绩效水平有关。

2. 年薪制的特征

年薪制作为薪酬管理的一种创新机制,与其他薪酬制度相比,具有以下几个特点。

首先,以信任为原则,核心在于权责匹配。不论是只让干活不松绑赋权,还是只放权不进行评价考核,都会导致既定目标的难以实现。年薪制强调以信任为前提,努力实现权责匹配。“权力”是单位赋予享受年薪人员的权力,包括人员配置、经费使用等各个方面的自主权,使其能够有条件实

现单位赋予的目标。“责任”就是拿年薪的人要有明确的责任,包含职责、任务、目标,对于企业经营者更多的是经济效益、经营指标,对于医院院长更多体现公益性目标,对于科研院所的高端人才则更多体现在科研创造力和组织领导力。责任的背后是考核,年薪制的考核目标不宜过多,需要方向明确、重点突出。

其次,激励与约束并重。年薪制一定程度上代表了稳定的高薪激励,具有较强的激励性。年薪制蕴含的理论基础是承认人力资本的巨大价值,给予人才高薪,激发其创造性。但是,“高薪”是在约束下的高薪,只有通过特定条件的考核要求,才能获得高薪。尤其是风险薪酬部分与绩效考核紧密相关,具有较强的约束性和不确定性[22]。为了防止养懒人,需要设置能上能下的调整机制,对业绩较差、逾越科研诚信等红线的员工实施降级或解聘处理。

第三,面向未来。不同于传统,与以月度或者年度的绩效确定工资水平的制度不同,年薪制具有面向未来、注重潜力的特点。年薪的确定除了依据人员过去的绩效考核结果,更加重视其具备的专业热情和专业潜力,看重其未来能为单位所作的贡献。这里涉及一个人才价值和人才潜质的问题,尤其是在科研领域更能体现出来。

第四,有一定弹性。年薪不是一成不变的,具有层次性和最高限额。不同层级的年薪水平有一定差距,处于同一层级人员的年薪水平相当。同时,年薪金额的核定具有弹性,需要充分考虑地区经济发展水平和科研院所所处领域的差别,不搞一刀切,重点向高风险、紧缺岗位、专业人才短缺的方面倾斜。但是,也需要警惕各单位为吸引人才互相攀比,盲目提升年薪水平的做法,这不仅会导致高层次人才在不同院所间跳来跳去,扰乱人才市场,还会给财政带来额外负担。

(二)科研院所推行年薪制有利于新质生产力发展

习近平总书记强调,发展新质生产力是推动高质量发展的内在要求和重要着力点。新质生产力发展的核心在于激发人才创新活力[23-25]、挖掘知识正效应[26],科研院所作为人才培养和知识创造的重要平台,是培育发展新质生产力的主要来源。年薪制具有较强的激励性和稳定性,能有效激发人才创新活力、吸引国际高层次人才,是推动新质生产力发展的重要抓手。

首先,科研院所推行年薪制有利于激发人才创新活力。当前,科研院所已由以量谋大的外延式发展阶段进入以提高质量为核心的内涵式发展新常态,肩负着现代院所建设使命[27]。如何吸引和稳定一批高水平创新型人才,成为科研院所加强内涵、提升质量的必然要求,人才评价与薪酬激励办法已经成为人才培养的“牛鼻子”[28]。年薪制作为一种有期限的协议工资,不唯指标论,讲求目标和贡献,是稳定和激励人才的一个关键手段,有利于稳定“军心”,也能够在科研院所单位内部起到“旗帜”作用,有利于形成互相赶超、争创一流的良好科研生态,既适应科研工作规律又能激发人才的创造性。有了收入保障,科研人员不需要再围着考核指挥棒转,可以在自己喜欢的研究领域付出更多的时间和精力,有利于减少科研的逐利性和短期性,从而促进更多的高质量成果产生[29]。同时,年薪制可以从收入决定的角度改变科研人员行为,推进科研评价改革落地。年薪制不以过去取得的成果数量为标准设定收入水平,而更多的是面向未来,看重科研人员潜力。这能够从科研人员自身破除唯论文、唯项目的科研行为,使其注重内在科研能力的提升。

其次,科研院所推行年薪制有利于吸引国际高层次人才。在美英德等发达国家,包括科研人员在内的以脑力劳动为特征的职业20世纪开始就实行“年薪制”,已经形成了相对成熟的经验。日本也于2013年开始在国立大学的教师特别是科研型教师中推行年薪制,并设计完善了制度体系[30]。

相比之下,我国科研领域年薪制的薪酬制度建设还相对滞后,这也导致国际科研人才有意愿来我国工作时难以确定与其所在国横向可比的薪酬。这种情况下,我国科研院所推行年薪制不仅能够推动科研领域薪酬体系制度化,还有助于实现对人力资本补偿的横向比较,包括国际与国内不同专业领域的比较、不同地区的比较等,有利于吸引更多的国际高层次人才。

三、推动科研院所年薪制改革面临的难点

年薪制提出至今,真正的试点依然较少,目前主要是基于引才展开的实践,包括近几年各地科研院所上演的“人才大战”,其主要引才方式就是年薪制。但是目前来看,整体依然在传统体制下推进,实施效果并不好。与新质生产力发展需求相比,科研院所推行年薪制在观念、标准确定、政策协同、单位改革积极性等方面依然面临难点。

(一)关于年薪制的观念尚未达成一致

一流人才享受一流工资待遇,收入向业绩贡献突出者倾斜,这一观念在许多院所已基本树立。但由于长期“大锅饭”、平均主义盛行,很多院所内还普遍存在“不患寡而患不均”的思想[31]。而年薪制的一个标签是“对少数人给予高薪”,其享受者依然在少数,这必将受到单位内部其他多数人的质疑和否定。未享受年薪制的科研人员,有可能感觉不公平,在一定程度上导致内部人才队伍的不稳定。同时,目前关于年薪制的探索仍处于起步阶段,不论是理论还是实践都不够充分,缺乏权威一致的解释,不同单位、不同的管理人员对年薪制的理解也不同,也可能会引发争议或纠纷。

(二)年薪水平标准的确定容易陷入传统考核评价的老路

科研评价和薪酬制度是科研人才队伍建设的重要手段[32-34]。其中,科研评价是衡量人力资本价值的标准,直接决定了科研行为,薪酬是科研评价后人力资本价值物化的反映。科研评价改革需要科学的薪酬制度予以匹配,而薪酬改革需要以科研评价改革为前提。两者的有机统一能够强化科研行为,也有利于良好科研生态的形成。而科研人员的薪酬无法像企业一样直接与经济利润挂钩,需要经过考核确定。享受年薪制的对象不同于普通科研人员,普遍带有一定的战略任务或目标,如何体现其任务性的同时对其进行科学考核,尚不清晰。目前,我国推行年薪制的院所普遍在科研人员的劳动合同中约定履行年薪制应具体完成的工作量,主要包括人才称号、论文发表、科研项目立项等类目,与传统考核内容区别不大,经常陷入“为了数量而数量、为了考核而考核”的老路。风险收入也往往只能隐藏在基本年薪上,无法特别体现,造成标准易上难下的问题。而且,不同单位对同一类人才的年薪标准并不一致,甚至相差甚远,这也从侧面说明了我国科研人才市场的不成熟。

(三)政策落地受到岗位、人事等其他政策制约

年薪制是一整套制度体系,需要与人事、编制、经费管理、养老保险、绩效工资总量等一系列制度同步配套。如果不进行系统性改革而单独推行年薪制,很可能会面临“新老体制冲突”问题,导致制度无法落地。

科研事业单位推行人事制度改革多年,但在用人过程中仍然受到岗位、工资、档案等人事管理制度和财政政策的约束。比如,事业单位职工办理退休时必须对应其岗位级别,这与年薪制的理念相冲突;主管部门对科研院所的绩效工资总量有限制,而人才年薪需纳入绩效工资统计范畴,这将会限制人才年薪水平和年薪制的适用范围[35];事业单位分类改革尚未有效开展,科研院所特别是事业单位类科研院所的薪酬改革面临较大阻力,不利于年薪制的实施。

(四)单位内部改革积极性不足

科研院所年薪制能否落地,还取决于科研院所本身管理的科学化程度。首先,院所内部如何科学设计年薪制方案,年薪制实施要经过怎样的程序需要院所自身进行科学探索和设计。其次,如何界定享受年薪制的范围,除了高层次技术人才,核心岗位的管理人才是否列入尚不清晰。第三,需要处理好引进人员与在职人员之间的平衡关系、享受年薪制员工和未享受年薪制员工之间的平衡关系,以避免吸引了外来人才却流失了本单位人才。第四,如何对年薪制的制度效率进行评价,如果有业绩未完成者如何调节其年薪需要由院所人事部门明确。

此外,中央层面关于年薪制的政策尚处于探索阶段,虽然整体鼓励科研院所推行年薪制,但是具体的实施方案尚未发布。这种情况下,推行年薪制的院所依然存在政策风险,同时还要承受单位内部的各种压力,导致部分院所不敢先试先行,即使针对个别高端人才推行年薪制也不敢大张旗鼓宣传。除此之外,在具体实施中,“年薪制”的投入资金一般需要单位自行解决,不能增加额外的财政支出,主要取决于院所自身的财力,有些院所现行的“人头费”在整个财政支出的比例已很高,更无法顺利推行年薪制。尤其是对于社科类科研院所来说,对高层次人才的工资激励既没有对应的财政预算,社科项目经费总额又相对较少,单位自有经费不足以给高层次人才提供持续的支持。

四、国内外科研院所推动年薪制改革的具体探索与经验总结

目前,国内外一些院所已经开展了相对成熟的探索,对我国科研院所推行年薪制提供了经验借鉴。本文主要选取了国内北生所的 PI 年薪制和英国 BBSRC 的多层级年薪制为例展开分析。

(一)国内:北生所的 PI 年薪制

北生所作为我国科技体制改革的试验田,也是人才管理机制创新的典型。近年来,北生所取得了令人瞩目的成绩,实现了大量原始性科研成果的突破,这与北生所的人才薪酬体系是分不开的。

1. 实行 PI 年薪制

北生所建所之初就树立了“一流的研究所一流的人才,一流的人才一流的待遇”的薪酬理念。一流人才要有一流的待遇,要让研究人员过上体面、有尊严的生活[36]。如果逼得他们在科研经费上打主意,既有损科学家的尊严,也不利于潜心科研。北生所推行年薪制,实验室主任(PI)的收入既不与论文挂钩,也和“帽子”没任何关系。根据 PI 的研究能力将其分为研究员、高级研究员、资深研究员三档,分别给予 30 万元、40 万元和 50 万元的年薪(表 1),相当于美国同类科研岗位工资的 70%左右,在国内也处于相对领先的水平。考虑到物价上涨等因素,近几年 PI 的年薪还有所上调。即使北生所严格规定了科研经费不允许用于非科研支出,这种年薪水平也能保障 PI 的基本收入需求,使其能将更多的精力放在科研工作上。

表 1　北生所实验室主任科研经费与薪酬待遇情况

实验室主任级别	实验室基本科研经费(万元/年)	基本税后薪酬(万元/年)
研究员	200	30
高级研究员	300	40
资深研究员	400	50

2. 建立了科学开放的 PI 选拔聘用机制

北生所愿意承担高水平年薪的背后,是建立了科学开放的人才选拔机制。北生所 PI 招聘引用国际公开招聘的制度,经过评选委员会的严格评估筛选后,由研究所所长批准。北生所招聘十分注

重国际同行评议,成立了专门的招聘委员会和评选委员会,前者有一半由国际同行专家组成,后者全部由 PI 的国际同行专家组成,这为成功选聘高水平的 PI 奠定了坚实的工作基础。北生所第一批 PI 吸引了 250 余名海归人才,经过层层评选,最终筛选出 16 名 PI,入选率只有 6.4%。PI 的聘期为五年,一律实行合同制管理,是否能够续聘也需要经过科学指导委员会的评审。

3. 对 PI 实行中期考核评价

与传统院所一年一考核不同,北生所结合自然科学研究的特点,探索实行了 5 年合同期考核的机制,只在 5 年合同到期时开展一次考核,研究过程中不进行任何考核评比,也没有任何领导意志干预。同时,北生所前瞻性地贯彻了破四唯的科研考核理念,不看论文和项目数量,更加重视科研人员在 5 年合同期内取得的成果影响力和未来研究潜力,注重定性评估,评审内容主要包括合同期内取得的科研成效和下一周期的科研计划,科研成效主要关注领域内有影响力的代表作和人才培养情况。与 PI 的选聘相似,北生所 PI 的中期考核也十分注重国际同行评议,且主要是匿名函评,如顺利通过评审则可以续聘,其实验室每年的科研经费会相应增长,如未通过考核,一年过渡期后再次对其进行考评,再不合格者自动解聘[37]。

(二)国外:英国 BBSRC 的多层级年薪制

与我国年薪制所处阶段不同,美英等发达国家,包括科研人员在内的以脑力劳动为特征的许多职业在 20 世纪就已实行“年薪制”,已经形成了相对成熟的经验。

BBSRC 是英国生命科学研究领域的主要资助机构,设立了签订无固定期限合同和固定期限合同两类员工,包括科研类、科研支持类、技术类、计算机类以及行政管理类五个岗位。其中,80%以上的员工属于无固定期限的人员,“科研类”岗位约占全部员工的一半。

1. 科学的岗位设置和晋升评价制度

BBSRC 设定了 9 种岗位职级,分别是 A~G 级以及 PC1 级和 PC2 级(图 1)。G 级(教授)、PC2 级(资深教授)与 PC1 级(等同皇家学会会员/院士)为高级岗位。每年开展职级晋升评审工作,主要围绕工作表现及成就、质量与产出、产生影响、领导力、业务素质和潜能等六个方面开展评价,科研人员最看重研究质量与产出。评审主要由 7~10 人组成的 PPP 进行,通过 PPP 评审的可以进入研究机构晋升面试小组(PIP)面试。员工如果获得晋升,其年薪将按照新职级的最低薪酬确定,或者基于原有薪酬额度上涨 10%。如果员工获得晋升后其业务表现不能达到新职级的要求,晋升可能会被取消,员工的职级和薪酬将被下调。

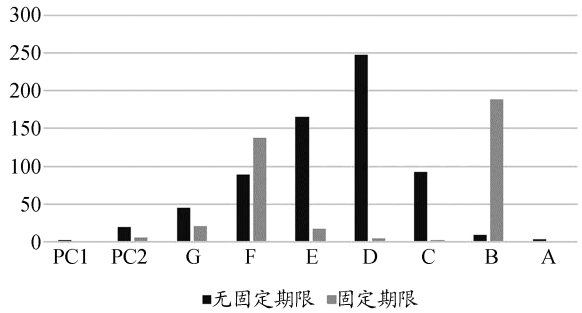

图 1 BBSRC 科研人员岗位分布情况

2. 分级年薪制度

BBSRC 每种职级设定有对应的标准固定年薪(图 2),在此基础上各职级的实际薪酬有一个可

以调整的幅度。最低薪酬为标准薪酬的 90%,最高薪酬为标准薪酬的 115%。最低薪酬与标准薪酬之间有 10 个调整档。标准薪酬与最高薪酬之间有 2 个调整封顶档,分别为标准的 105%和 115%。BBSRC 每年根据雇员上个工作年度的工作绩效评价结果对其年薪进行调整,评定结果分为称职、优秀以及不称职三个等级。总体上,称职人员可以提升 2 个档或获得 2%的加薪;优秀人员可以提升 3 个档或获得 3%的加薪[38]。

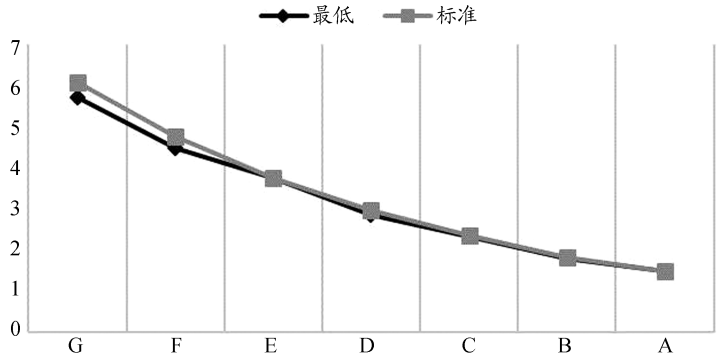

图 2　BBSRC 不同职级固定年薪标准(万英镑)

(三)经验总结

通过以上两个案例可以发现,科研院所推行年薪制普遍建立了符合科研特点可以上下浮动的科研评价考核机制。同时,对推行年薪制的人才制定了严格的选拔机制。这对未来推行年薪制提供了参考。

1. 注重高质量人才选拔

不论是国内的北生所还是英国的 BBSRC,都十分注重人才的选拔。高质量的人才是推行年薪制的前提。人才选拔要坚持国际视野、严格标准、德才兼备、注重实绩,探索创新优秀拔尖人才选拔管理机制,有效激发优秀拔尖人才干事创业的激情,推动形成各类人才齐头并进、千帆竞流的浓厚氛围。

2. 建立多层级多元化薪酬体系

从北生所和 BBSRC 的做法我们可以看到,年薪制不是固定不变的,而是具有层次性。而且,年薪制和其他激励机制同时存在,包括补贴、加班费、知识产权收入奖励,呈现多元化形式。我国科研院所也可以借鉴这种形式,构建多层级多元化薪酬体系。一方面,按照能力水平将适用年薪制的人才划分为不同等级,不同等级对应不同的年薪水平。不同等级之间可上可下。另一方面,除了固定年薪之外,构建加班费、知识产权收入奖励等多种形式的薪酬制度。

3. 注重绩效考核创新

不论是北生所还是 BBSRC,普遍都建立了与自己领域相适应的人才绩效考核机制。年薪制不是没有条件的高薪,而是需要完成一定的考核任务。考核方式应适应科研的特点,鼓励实行 3~5 年的中期考核。对应不同层级,从研究质量与产出、领导力、经济与社会影响、业务素质和潜能等多个方面构建不同的考核指标,鼓励使用定性指标,看重人才未来潜力。

五、适应新质生产力发展的科研院所年薪制改革思路与路径

在科研院所推行年薪制是薪酬制度的一项创新尝试,也是新时期新质生产力发展的重要抓手。

不同于高校、医院和国企的年薪制,科研院所年薪制改革更需要从解放思想、明确年薪制要素、构建薪酬制度体系等方面入手着力推进。

(一)适应新质生产力发展的科研院所年薪制改革思路

1. 整体推进与局部试点相结合

按照党中央、国务院统一部署,以提升科技独立性、自主性和安全性为目标,尊重客观规律,在保障整体方向稳定的前提下整体推进科研院所年薪制改革。根据不同改革任务和区域发展特点,优先支持一部分改革需求迫切、改革动力较足、工作基础较好的地区结合实际大胆改革探索,赋予院所薪酬改革自主探索权,做到放活与管好有机结合,鼓励在基础研究领域的代表性院所先行试点。尊重试点单位的创新实践,积极总结经验教训,为全国提供可复制可推广的路径模式。

2. 宏观统筹与微观探索相结合

加快完善宏观层面的顶层设计,在国家层面鼓励科研院所探索年薪制。建立多部门协同机制和制度体系,推动人社、财政、科技、审计、监察等部门达成共识,共同出台相关政策,构建科研院所年薪制的薪酬制度体系。强化科研院所主体地位,赋予院所探索年薪制的自主权,在院所内部构建推进年薪制有效落地的制度体系。发挥好院所一把手能动性,主动改革、善于总结、稳妥推进,增强对内服务意识和保障能力,努力实现权责匹配。享受年薪制的人员也要有责任意识、作为意识和自觉意识,努力创造与年薪相匹配的业绩,主动接受约束性条件,适应年薪额度的上下调节。

3. 薪酬改革与科研评价相结合

将薪酬制度改革与科研评价有机统一,薪酬制度改革需要有新的科研评价体系与之相适应。新时代的科研评价改革要把“先立后破、破立结合”的理念贯穿始终。对应不同层级,从研究质量与产出、领导力、经济与社会影响、业务素质和潜能等多个方面构建评价指标体系,鼓励使用定性指标,看重人才未来潜力,将目标年薪与风险、责任相联系,着力构建以能力/贡献为本、质量导向和注重创新激励的科研人员年薪制考核制度。重视科研人员的价值创造,增强人才的获得感和成就感。

(二)适应新质生产力发展的科研院所年薪制改革路径

1. 推动树立科学人才观与现代薪酬观

院所是科研人才的集聚地,科学现代的人才观是科研院所实现内涵式高质量发展的前提。一方面,科研院所要树立人才是第一战略资源、创新是第一发展动力的思想观念,通过多宣传、多讨论,使大家充分认识到高层次人才是科研院所发展的关键力量,一流报酬与高层次水平人才是相匹配的,高业绩、高风险、高收入是并存相促的。另一方面,要进一步解放思想,树立现代的薪酬观,认识到年薪制是提高人才竞争力和吸引力的重要手段。树立正确的收入分配观念,推动建立以知识价值为导向的薪酬制度体系。以年薪制改革为抓手,充分释放人才、技术、资金、项目等要素活力,为建立现代院所体系、推进科技创新强国建设提供支撑。

2. 明确年薪制要素

一是明确年薪制适用范围。年薪制并非适用于所有工作岗位,其主要适用于具有高素质、高创造力、高周期性的工作,这类工作在传统的管理和约束下难以取得较好的业绩,需要更多的激励和自主权。享受年薪制的对象不同于普通科研人员,普遍带有一定的战略任务或目标。根据国外经验来看,科研院所推行年薪制范围比例宜控制在 10%左右,不同层次的院所可进一步细分,高水平科研院所可适当加大比例。主要围绕院所内部科研骨干先行试点,不论年龄、不论职称,设计多层

级可晋升的年薪制薪酬制度体系。

二是建立科学可比的年薪水平确立机制。有效发挥市场机制作用,建立与区域物价水平相挂钩的年薪水平调整浮动机制。建立年薪水平分类确定机制,注重分类推进。对于基础前沿类科研院所,要以真正实现基础理论和前沿技术的突破为主要考核依据,实行更高水平、更加稳定的年薪;对于面向市场的院所,要以创新引领下的长期市场效益为主要考核依据,实行"年薪+市场收入",鼓励面向市场获取科技成果转移转化收入。院所内部要坚持激励与约束并重、岗位职责和收入水平匹配,合理确定年薪水平,不将年薪水平与人才称号、成果数量等简单挂钩。平衡好引进人才与原有人才之间的关系,同层次人才在年薪水平的确定上不宜有太大差距。

3. 加快构建年薪制的制度体系

突出改革的系统性、整体性、协同性,推动建立科研院所年薪制薪酬制度体系。一是由国务院出台《推动科研院所推行年薪制的指导意见》,由科技、财政、人社、审计等部门共同出台《推动科研院所推行年薪制的实施方案》。从总体思路、目标原则、具体举措等方面明确科研院所推行年薪制的具体意见和实施路径。配套建立科研院所薪酬调查系统,为制定全国和地方科研人员收入分配政策提供支撑[39]。

二是明确负面清单机制和诚信约束制度。赋予人才自主权,进一步明确人财物等资源配置负面清单,解除科研人员后顾之忧的同时,加强诚信引导和制度约束。统筹科技、教育管理信息,将诚信管理体系落到实处,并加大惩戒力度。建立健全责任制和"军令状"制度,有效发挥年薪制的效率,提高院所成果质量。对于没有达到考核要求的,设置一定时期的修订期,如果依然不合格,视情节给予降薪或辞退处理。

三是建立适用于年薪制的人才选拔制度。选出高水平人才是推行年薪制的前提。坚持党对人才工作的全面领导。坚持长远眼光、国际视野、严格标准、德才兼备、注重实绩,打破"唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项"的传统用人观念,探索创新优秀拔尖人才选拔管理机制,用好同行评审机制,选聘出一批视野开阔、具有科学家精神、具备科研潜力和科研热情的专业人才。推动院所以年薪制为抓手,培养和吸引更多高水平人才,建立以信任为基础的人才聘用机制,努力实现薪酬改革和人才培养相辅相成。落实竞聘上岗制度,为年薪制创造必要的人事制度条件。赋予科研人才在科研选题、研究路线、团队选择、经费使用等方面的自主权,激发人才创新内生动力。

参考文献:

[1] 中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定[N]. 人民日报,2024-07-22 (01).
[2] 何凤秋. 科研院所薪酬制度改革的路径探索[J]. 秘书,2022(1):3-11.
[3] 吴薇."唯论文"现象的蔓延与破解之道[J]. 大学教育科学,2023(3):4-12.
[4] 马一德. 新质生产力的知识产权驱动路径与制度协同[J]. 知识产权,2024(7):3-22.
[5] 贺德方,陈宝明,汤富强. 健全科研人员全职业生涯激励制度研究[J]. 中国软科学,2023(11): 1-11.
[6] 王欣,张文静. 知识型员工的全面认可激励研究:基于 4 家科研院所的问卷调查[J]. 技术经济,2023(10):14-25.
[7] 习近平主持召开中央全面深化改革委员会第二次会议推动高校教师、科研人员薪酬分配制度改革[J]. 中国人才,2023(8):4.
[8] 马永霞,仇茹熙."不唯"≠"不评":论人文社会科学成果评价方式的改进[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2021(3):54-66.
[9] 陈志琴. 我国高校年薪制改革初探[J]. 江苏高教,2003(5):125-126.
[10] 郭明维,刘德雄. 西部高校高层次人才薪酬激励机制初探[J]. 甘肃省经济管理干部学院学报,2007(2):48-50.

[11] 孔瑛. 艺术类高校战略性薪酬体系构建研究[J]. 北京教育(高教),2014(11):27-30.
[12] 熊丙奇. 学者"灰色收入"也有"潜规则"[J]. 人民论坛,2010(27):40-41.
[13] 韩凤芹,索朗杰措,陈亚平. 科研机构创新环境治理过程研究:基于多重螺旋视角的多案例分析[J]. 科学学研究,2023(11):2016-2026.
[14] 邹红,肖翰,栾炳江. "新财经"视域下导师如何影响博士生科研产出:基于某财经高校人事制度改革的经验证据[J]. 财经科学,2022(12):117-130.
[15] 高抒. 订立高校年薪制相关政策和规定[J]. 教育与职业,2013(4):6.
[16] 邓亚琳. 高等学校教师年薪制实行现状、问题及前景展望:以 H 省七所教育部直属高校为例[D]. 武汉:华中科技大学,2017.
[17] 姚苏娟. 我国公立医院院长年薪制框架及推行路径分析[J]. 医学与社会,2018 (4):34-36,42.
[18] 黄长先,姚利群,罗曼. 公立医院年薪制实践及其对人力资源管理的影响研究[J]. 现代医药卫生,2020(14):2295-2298.
[19] 苏华. 院长年薪制:收入和能力持衡[J]. 当代医学,2007(10):54-57.
[20] 魏子柠. 建立符合公立医院特点的医务人员薪酬制度:对福建省三明市公立医院年薪制的调研与思考[J]. 中国研究型医院,2016(3):27-30.
[21] 陈亚光. "年薪制"为什么叫好不叫座[J]. 中国医院院长,2016(14):86-87.
[22] 赵映川. 年薪制:大学校长职业化的薪酬制度重建[J]. 中国高教研究,2015(8):27-31.
[23] 袁川,张婷,董泽芳. 新质生产力视域下高校高层次人才流动意愿影响机制研究:以西部地区高校为例[J/OL]. 重庆大学学报(社会科学版), 1-14[2024-07-29]. https://kns.cnki.net/kcms/detail/50.1023.c.20240425.1343.004.html.
[24] 李宗圆,伍山林. 发展新质生产力需要处理好五大关系:以革命性创新为视角[J]. 上海经济研究,2024(10):5-16.
[25] 贺德方,刘辉. 深化科技体制改革增强新质生产力发展内生动力[J]. 智库理论与实践,2024(5):1-5,9.
[26] 张杨,刘江彬. 知识生产力赋能新质生产力的一般智力机制研究[J]. 上海经济研究,2024(9):17-27.
[27] 张昊,彭小宝,宋伟. 我国公益类科研院所创新管理:理论框架、实践难题与路径选择[J]. 科技管理研究,2019(13):110-114.
[28] 李红锦,李胜会,许林. 科技人才分类评价改革能否促进高校科研水平的高质量发展:基于 9 所高校改革试点的准自然实验[J]. 中国科技论坛,2021(10):114-123,179.
[29] 曹洪涛,王威威,曹文军. 高校高层次人才实施年薪制的思考与建议[J]. 经济师,2019(8):263-264.
[30] 鲍威,姚锦祥,闵维方. 法人化改革后日本国立大学教师人事管理制度的变革:从稳定保障型向流动竞争型的过渡[J]. 清华大学教育研究,2020(2):92-103.
[31] 刘战. 激励机制建设中存在的问题与对策[J]. 中国党政干部论坛,2005(2):29-30.
[32] 凌丽敏,单文庆. 科研团队薪酬激励机制优化研究[J]. 当代会计,2021(4):165-167.
[33] 宋艳辉,朱李,邱均平. "破五唯"背景下我国科研评价体系构建的几点思考[J]. 情报杂志,2022(2):190-197.
[34] 杨梦婷,潘启亮. 我国原创性科研成果产出的影响因素和激励机制研究[J]. 科技管理研究,2021(9):15-20.
[35] 韩凤芹,周孝. 科研院所绩效工资总量管理的改革创新[J]. 行政管理改革,2021(7):79-88.
[36] 易丽丽. 基础科研人才管理机制创新:以北生所为例[J]. 行政管理改革,2017(2):53-57.
[37] 韩凤芹,李丹. 以双层治理推动基础研究类院所改革[J]. 科研管理,2022(12):198-203.
[38] 刘娅. 英国公共部门研究机构薪酬绩效制度研究[J]. 中国科技论坛,2014(9):16-22.
[39] 熊亮. 探科研事业单位薪酬制度之变析完善薪酬调查之法[J]. 中国人力资源社会保障,2022(4):50-52.

Discussion on the annual salary system reform of scientific research institutes adapted to the development of new quality productive forces

CHEN Yaping, HAN Fengqin

(*China Academy of Fiscal Science*, *Beijing 100142*, *P. R. China*)

Abstract: The reform of the salary distribution system for scientific researchers is an important starting point for promoting the coordinated development of education, science and technology, and talent undertakings. As an important salary means for talent incentive in the new era, the annual salary system

emphasizes goal and contribution orientation, takes trust as the principle, and has characteristics such as matching rights and responsibilities, equal emphasis on incentive and restraint, facing the future, and having certain flexibility. It can change the traditional way of evaluating talents by one-sided quantification, is conducive to stimulating talent innovation vitality and attracting high-level international talents, and is of great significance for promoting the development of new quality productive forces. Scientific research institutes are an important base for talent team building and the forefront of the development of new quality productive forces, and can be used as a reform pilot for implementing the annual salary system. However, at present, the implementation of the annual salary system in scientific research institutes still faces challenges such as inconsistent concepts, the determination of annual salary level standards easily falling into the old path of traditional assessment and evaluation, policy implementation being restricted by other policies such as post and personnel, and insufficient internal reform enthusiasm of units, which is not conducive to the cultivation and development of new quality productive forces. Through summarizing the experience and practices of the PI annual salary system of the Institute of Biophysics, Beijing, and the multi-level annual salary system of the British Biotechnology and Biological Sciences Research Council (BBSRC), it is found that the implementation of the annual salary system in scientific research institutes generally establishes a scientific research evaluation and assessment mechanism that can fluctuate up and down in line with the characteristics of scientific research. At the same time, a strict selection mechanism is formulated for talents eligible for the annual salary system, providing an important reference for the implementation of the annual salary system in scientific research institutes in China in the future. Based on this, this paper proposes an overall reform idea of combining overall promotion with local pilots, macro coordination with micro exploration, and salary reform with scientific research evaluation. And from promoting the establishment of a scientific talent concept and modern salary concept, clarifying the elements of the annual salary system, and accelerating the construction of an annual salary system, it puts forward the reform path for scientific research institutes to implement the annual salary system, to provide policy references for the income distribution reform of scientific research institutes in China in the new era. Specifically, first, it is necessary to promote scientific research institutes to further emancipate their minds and clearly establish the ideological concept that talents are the first strategic resource and innovation is the first driving force for development. Second, it is necessary to clarify the scope of application of the annual salary system and promote the establishment of a scientific and comparable mechanism for determining the annual salary. Third, it is necessary to strengthen multi-departmental coordination, clarify specific opinions and implementation paths for promoting the implementation of the annual salary system in scientific research institutes from aspects such as overall thinking, goal principles, and specific measures. At the same time, a negative list mechanism and integrity restraint system, and a talent selection system should be established.

Key words: research institutes; annual salary system; new quality productive forces; income distribution reform; breaking the five-only

(责任编辑　周　沫)