



视觉中国供图

◎张娟娟 石长慧 李睿婕

优化制度、规范管理，加强科研助理队伍建设

科研助理是科研队伍的重要组成部分，是支撑科研团队发挥战斗力的好帮手。6月29日，《科技部等七部门关于做好科研助理岗位开发和落实工作的通知》(以下简称《通知》)发布，就做好科研助理岗位开发、吸纳高校毕业生就业等作出了详细部署。今年我国高校毕业生达1076万，受多种因素影响，毕业生就业形势十分严峻。习近平总书记在全国高校毕业生就业工作座谈会上强调：“当前正是高校毕业生就业的关键阶段，要进一步挖掘岗位资源，做实做细就业指导服务。”科研助理岗位的开发，既是吸纳高校毕业生就业的重要手段，也是加强科研队伍建设、推进我国科研高质量发展的有效路径。

对科研助理岗位的开发力度不断加大

我国高度重视科研助理岗位的开发工作，早在2009年，科技部、教育部等五部门联合印发了《关于鼓励科研项目单位吸纳和稳定高校毕业生就业的若干意见》，2020年，在新冠肺炎疫情发生后，科技部、教育部等六部门印发《关于鼓励科研项目单位吸纳和稳定高校毕业生就业的通知》，2020年当年，我国科研助理岗位就吸纳了16.7万高校毕业生就业。近日，科技部等七部门又发布了《通知》。

比较三个时点的三份政策文件可以发现，我国科研助理岗位的开发力度不断加大，呈现出三方面特点：一是参与科研助理岗位开发的用人单位范围越来越广，从承担重大科研项目的高校、科研机构和企业，扩展至承担各级科技计划项目和建设布局各类重大创新基地平台的高校、科研机构和企业，以及国家高新区等各类科技园区的创新主体；二是国家的相关政策保障力度越来越大，以经费保障为例，2009年项目经费中的劳务费科目仅能列支科研助理岗位的劳务性费用和有关社会保险费补助，到2022年，住房公积金等支出也可列入其中。

经过多年发展，我国已经形成了一支规模较大、类型多元、结构较为合理的科研助理队伍。实践表明，科研助理岗位的开发，既有助于促进高校毕业生就业、培养高素质科研后备人才，也有利于高水平科研团队建设，保障科研人员把主要精力投入科技创新和研发活动，提高工作效率，增强国家的科技创新能力。

多举措提高科研助理队伍的稳定性、专业性

当前，科研助理人才队伍建设存在着一些问题，解决这些问题，适当扩大科研助理队伍规模，提高科研助理队伍的稳定性、专业性，对于推进我国科研高质量发展具有重要意义。为完善科研助理队伍建设的长效机制、规范科研助理管理，有必要做好以下几个方面的工作。

一是政府应加强科研助理相关的制度建设和政策支持。2010年，教育部出台《高等学校科研助理管理办法(暂行)》(以下简称《办法》)，对高校的科研助理岗位管理进行了规范。相关部门可以借鉴该《办法》，结合当前实际，针对高校、科研机构、企业等各类创新主体，就科研助理的聘用条件、薪酬待遇、考核评价、教育培训、保密管理等制定出台规范性文件。此外，可以借鉴主要针对高校辅导员的“高校思想政治骨干在攻读博士学位专项计划”，为科研助理开辟继续攻读硕士和博士学位的专项渠道。根据科研助理的不同工作类别，将其纳入不同的专业技术职称序列，加强科研助理的职业化建设。

二是用人单位应建立健全科研助理管理制度。用人单位要把科研助理队伍建设作为科研团队建设的重要部分，整体规划、统筹推进，不断提高队伍的专业水平和职业能力。用人单位应建立科研助理聘用、培养、使用、评价、激励等方面的系统性制度。根据科研助理所从事工作内容的不同，对研究助理型、财务助理型等不同类型的科研助理实施分类管理、分类评价。建议参考科研人员专业技术职称评审办法，建立科研助理专业技术职称评审制度，设立高级、中级、初级科研助理职称等级，并明确不同等级科研助理的聘任标准和薪酬待遇。在科研助理专业能力提升方面，单位可定期开展不同类型的培训，组织科研助理学习科技政策、法律法规、保密规定、财务知识等相关规章制度和业务知识，提高其专业化水平。在福利待遇方面，可依据工会相关管理办法，将科研助理吸纳为工会会员，与其他职工同等享受工会福利待遇，提高科研助理对单位的认同感和归属感。

三是科研团队应重视科研助理的能力提升及身心健康。科研团队应制定关于科研助理的日常管理制度，并和科研助理签订工作协议，就工作时间、工作职责以及奖惩措施等作出明确约定。团队可以安排专门的导师，对有志于从事科研工作的科研助理给予专业上的指导，帮助其提升科研能力，为继续深造打好基础。团队负责人应加强与科研助理的沟通交流，了解其思想动态，并根据项目数量及推进速度等对科研助理的工作饱和度进行评判，适时调整科研助理数量，减轻科研助理的工作负担，保障其身心健康。(作者单位：中国科学技术发展战略研究院)



视觉中国供图

投稿热线：010—58884102 邮箱：jiangjing@stdaily.com

欠发达县市如何以创新驱动高质量发展

——安徽省级贫困县界首市创新发展案例调研

◎刘峰 刘涛

习近平总书记在宁夏考察时曾指出：“越是欠发达地区，越需要实施创新驱动发展战略。”实施创新驱动发展战略，基础在县域，活力在县域，难点也在县域，特别是在我国中西部欠发达的县市。安徽省级贫困县界首市走出了一条以科技创新为核心的全面创新的发展道路。

界首市创新发展成效显著

界首市以创新的思维和坚定的信心，树立以“市委就是科创委”为核心的全域创新、全员创新、治理创新和文化引领创新的理念，积极发挥政府在欠发达县市实施创新驱动发展战略的主导作用，八年磨一剑，久久为功，开创了创新驱动高质量发展的新局面。一是科技创新能力显著提升，创造了在省级贫困县建成国家创新型县(市)和顺利推进创建国家级高新技术产业开发区的“界首现象”。二是产业结构不断优化，经济实力显著增强，培育了一批具有较强自主创新能力和国际竞争力的国家高新技术企业和专精特新中小企业，创造了资源综合利用产业高值化、绿色化发展的“界首模式”。三是创造了创新驱动精准扶贫精准脱贫的“界首经验”。

界首市创新发展的五大经验

界首市通过理念创新，促进体制机制创新，成功探索了一条在欠发达县市实施创新驱动发展战略的新路径，形成了一些可复制的新模式和成功经验。

一是树立“市委就是科创委”的全域创新理念，加强组织领导。解决欠发达地区县实施创新发展面临的创新主体少、创新动力不足、创新生态差四大难题，首要的是树立创新发展的决心和信心，开展以科技创新为核心，包括制度创新、管理创新、文化创新、商业模式创新等在内的全面创新。为此，界首市把科技创新摆在发展全局的核心位置，建立一把手亲自抓创新的领导机制，在全市凝聚创新驱动发展的信心和决心，将全市各委办局、各街道和乡镇的工作重点统一到科技创新和体制机制创新上来，以工业为主线

地，以高新区为载体，有力推进了市内外的创新要素高效配置，实现了国家、省、市、县创新政策的协同整合，解决了创新资源不足、创新空间有限、创新生态差的难题，为界首市落实创新驱动发展提供了根本保障。

二是推行“四问”“五遍访”工作法，培育壮大创新型主体。

企业是技术创新的主体，实施创新驱动发展战略必须提升企业技术创新能力、充分发挥企业主体作用。界首市坚持培育企业主体地位，在科技创新中让企业唱主角，通过“四问”工作法，定期对企业进行“X光透视”，为企业创新发展树标杆、找方向，引导企业树立创新“第一动力”的意识，帮助企业寻找创新资源。“四问”工作法，一问行业内最优秀的标杆企业是谁？二问产业内最优秀的产业集群在哪？三问领域内最顶尖的专家是谁？四问领域内最优秀的科研团队在哪？引导企业清晰了解同领域内最佳标杆企业、最优产业集群、最顶尖的专家、最强的科研团队，进一步明确企业定位，找准发展方向，寻求创新资源。

通过“五遍访”工作法，为企业创新畅通渠道、聚要素。一访国家级科研机构，找成果、找人才。二访重点产业投资机构，拓展畅通融资渠道。三访行业知名企业家，学管理、学理念，塑造企业“精气神”。四访高端行业协会，对接行业资源，助力企业协同创新。五遍访全市创新型企业家，建立企业参与创新政策制定的机制，高质量服务企业科技创新。通过“四问”“五遍访”工作法，界首市培育了国家高新技术企业128家，国家创新型主体1家，省创新型主体32家，省科技型中小企业109家，国家专精特新“小巨人”企业6家；近三年新增省级新产品109个，新增安徽省工业精品6个；近三年新增国家驰名商标2个，省名牌产品19个，国家自主培育纺织品牌1个；建成国家高新(火炬)基地4家，省级高新技术产业开发区1家，申请创建的国家级高新技术产业开发区已经通过专家现场论证，正在有序推进获得批准。

三是围绕资源综合利用产业链部署创新链，加快产业转型升级。

推动传统产业转型升级，培育具有核心竞争力的产业集群是县市创新驱动发展的核心工作。界首市围绕资源综合利用、铝资源综合利用、塑料资源综合利用三大支柱产业建设院士工作站8个、博士后工作站14个、省级重点实验室

2个、省级工程中心(实验室)7个、省级工程技术研发中心9个、国家级企业技术中心1个、省级企业技术中心36个，对口引进其他地区高端创新资源，推动制造、加工等传统产业升级改造，加大新一代信息网络、智能绿色制造等产业关键技术推广应用，支撑三大产业高值化、绿色化发展，形成“回收+处置+产品化”的资源循环利用完整产业链。并在此基础上培育发展了新材料、装备制造等新兴产业，产业结构稳步优化。从2016年到2020年，界首市地区生产总值总量从145.3亿元增长到346.5亿元，连跨两个百亿元大关，GDP增幅连续四年居全省第一，2020年人均GDP达53753元，在全省位次前移27位，位居皖北县域第一。工业发展迅速，界首市工业增加值增速连续四年位居全省前4位，进入安徽省制造业综合10强县(市)、发展增速10快县(市)行列。先后获批国家新型工业化产业示范基地、国家绿色产业示范基地、全国循环经济示范园区、全国城市矿产示范基地、国家涉重金属类危废产品集中处置利用基地、全国循环经济先进单位、全国区域性大型再生资源回收利用基地、国家绿色园区。

四是布局159产业集群带动镇乡发展，创新驱动精准扶贫精准脱贫。

强化科技创新对精准扶贫、精准脱贫的支撑引领作用，瞄准县域脱贫攻坚中存在的科技和人才短板，动员全社会科技资源投身脱贫攻坚，提升县域发展的内生动力，这是县市创新驱动发展的重要任务。界首市以国家高新区为平台，充分发挥其资源集聚和辐射带动作用，构建了1个以界首市核心区与各街道乡镇联动的159产业集群，以这些集群为引领，开展精准扶贫、精准脱贫。这些平台包括一个以界首市城市功能圈为主的科创城，四管、两城、东城、武武、北城五大科技园，新马、大贵、任寨、泉阳、代桥、颍集、王集镇、陶庙9个双创园。界首市以这些产业集群为载体，强化经营主体、村集体和贫困户多方利益联结，加强对45个贫困村的发展科技指导，精准对接、特色发展。在2018年实现45个贫困村全部出列，2.7万户6.2万贫困人口全部脱贫。

五是构建“激励创新、宽容失败”的体制机制，加大政策支持力度。

政策是县市创新驱动发展的制度保障，体制机制创新是创新驱动发展、全面塑造发展新优势的重要内容。界首市坚持目标导向和问题导向，以优化科技资源配置、激发创新主体活力、完善

科技创新治理机制为着力点，深化体制机制改革，成效显著。

首先，建立了“只要真正创新创业，不管你是否成功，我们都支持”“不管你创新创业成功了以后留不留任在界首，我们照样支持”的创新激励机制。通过这一机制，打消了创业团队的顾虑，吸引了清华大学、上海交通大学、四川大学、中国科学院等高校院所的一批高端人才团队到界首与本地企业合作创业。其中，清华大学泡沫铝团队在界首创办的安徽一鸣新材料有限公司开展的“高性能稀土合金泡沫铝生产工艺开发及产业化”项目研发的高性能泡沫铝材料，成为2022年北京冬奥会冰球馆建筑装饰用材。该公司先后获批国家级高新技术企业、工信部“强基计划”轻量化材料精密成型示范企业，极大推动了界首市铝资源回收利用产业高端化发展。东华大学团队与吉祥三宝高科技纺织有限公司开发的“功能性仿鹅绒高保暖絮片”成为北京冬奥会上供运动员、教练员和保障人员使用的保暖服制作材料，吉祥三宝高科技纺织有限公司也获批国家专精特新“小巨人”。其次，建立“科创委”领导下的创新驱动发展重大事项科学决策机制和容错纠错机制，让支持创新创业的干部没有后顾之忧，保证政策落实。创新政策制定，让更多的创新创业者参与到涉企涉创政策的制定中来，更好地为创新创业者提供政策支持。再次，持续推进相对集中行政许可权改革试点工作，提高行政审批效率，各类工程建设项目审批材料由261件压减到17件。把带方案出让土地的工业项目，审批时间由264个工作日压缩到1个工作日。其他工程建设项目，审批时间也由国务院要求的120个工作日压减到了40个工作日以内。这一措施有力促进了产业项目落地，加快了产业升级转型。同时，建立由科技发展引导资金、科技成果转化基金、科技型中小企业风险补偿基金、科技担保公司的投融资和担保构成的多元化的科技创新支持资金体系，保证足额安排。最后，优化科技创新奖励政策，做到科技创新奖励资金不受预算约束，上不封顶，不与产值税收贡献挂钩，用真金白银的奖励政策激励企业开展更高层次的科技创新。

(刘峰系中国科学院科技战略咨询研究院研究员，刘涛系安徽阜阳界首高新技术产业开发区管理委员会副主任)

妥善处理三大关系 系统性、全链条推进科技管理体制变革

◎魏世杰 张文霞 朱欣乐

党的十八大以来，科技管理体制持续改革，特别是在经费使用、人才评价和成果转化等方面不断扩大自主权，为科研人员减负松绑，同时加强了科技监督、科研诚信建设和科技伦理治理。当前，我国正处于实现“两个百年”目标的关键时期，深化科技管理体制变革关乎创新驱动发展战略实施、世界科技强国建设、科技高水平自立自强，需进一步化解不同层面、不同程度的体制机制束缚，真正为科研单位和科研人员减负松绑。这其中，关键在于妥善处理三大关系，系统性、全链条推进科技管理体制变革。

处理好各方关系，为科研人员减负松绑

科技管理体制变革需要从全局出发，确保多层次、多部门、多主体共同参与、协同推进，关键在于处理好以下三大关系。

一是科技管理和行政管理的关系。科技创新活动具有很大的不确定性，高校和科研院所作为创新活动的主要载体，其产出形式、业务活动特性、所需要的管理手段和保障条件等都不同于一般行政事业单位。相关部门的行政管理要充分适应科技创新活动的特征和需要，尊重

科技管理的规律，减少对科研单位和创新要素配置的微观管理和直接干预，立足“服务创新、保障创新、激发创新”不断改善行政管理体制机制，加强部门行政管理科技管理制度和政策之间的协调，推动各项改革政策有效落实。

二是科技管理和科技体制改革的关系。科技管理体制改革的中心是简政放权，其前提在于权责一致。政府部门要在下放财权、事权的同时，做好权责匹配的政策设计和组织保障，避免权力下放一点、责任下放一大片，防止某些基层科研单位因领导害怕担责而把科技管理体制变革中层层减掉的环节再层层加回来。

三是“加法”和“减法”的关系。科技管理体制变革需要从全局出发，不能只做“加法”，也不能一味做“减法”，应在做“减法”的同时，在抓战略、抓改革、抓规划、抓服务上下功夫；在充分放权的同时，在监管手段、服务保障、政策宣贯上多做“加法”。同时，对于有利于提高管理效能、增加科技人员获得感、改革措施和改革方向，要保持政策稳定性，坚定不移推动落实。通过开展树立改革标杆、改革案例宣讲、政策评估、获得感调查等方式，打消领导人员顾虑，激发各级主管单位改革积极性。

减少直接干预，提升服务能力和监管水平

深化科技管理体制变革要系统化、全链条

推进，要在减少政府直接干预创新主体、创新活动的同时提升服务能力和监管水平。

一是建立健全授权责任和监管机制，切实扩大和保障科研单位的管理自主权。主管部门应积极探索“一揽子授权+宏观引导、抽查监管”的管理模式，制定对所有科研单位的全面授权方案和授权细则，将人员聘用、评价激励、经费使用等涉及微观创新要素配置的权利全权下放给机构，切实减少对基层单位的直接干预；同时，加强机构章程管理、机构绩效评价、科研诚信、抽查监管等方面的工作，引导和规范科研项目单位行为；以行业主管部门为主导，推动制定具有可操作性的判定标准，明确区分改革创新中的失误与错误、无意过失与违纪违法；同时加强对领导人员的正向激励，引导他们“干事谋发展”。二是深化科技计划和科研经费管理改革，把科研人员从繁琐的报表和报销事务中解放出来。建议在更大范围推动“经费包干制”和负面清单制试点，进一步下放科研经费预算和使用自主权；制定项目经费使用负面清单，明晰红线，不在红线范围内的都可以交由机构和科研人员自主决定。完善科技计划管理制度，调整综合绩效评价体系，在评价体系中强化创新型指标，并将科研诚信、成果价值作为科研单位和科研人员绩效评价的重点。在立项评审、中期考核、结题验收以及项目绩效评价、财务报账等科研管理流程中，加大大数据分析、互联网技术、人工智能等新兴技术的使用，进一步减少科研人员报表提交、材料报送和凭证提交等工作量。

三是加强部门协同，一致推进科技管理全链条改革。建议加快推进高校和科研院所人事管理制度改革，赋予机构更充分的岗位设置、薪酬分配、人才评价自主权；在部分科研单位开展“自主决定设置岗位类型、岗位层级和聘用条件”“自主设立人才考评和晋升标准”等改革试点，探索取消辅助人员比例限制、固定人员编制、固定岗位结构和绩效工资总量核定等，实行人员编制总量控制和岗位聘用、绩效工资总量备案制度；加强科技、财政、审计、纪检等部门协调配合，优化机构评估和监管方式，推进各项改革措施落地，加快建立更具科学性、包容性、灵活性的科技治理机制；科技领域的审计、纪检等工作要切实尊重科研活动规律，及时调整和更新相关政策，充分利用现代数字技术手段，统筹和精简各类检查监督，变直接管理、细节管理为结果管理、目标管理和重大风险管控，建立以结果为导向、以创新为目标的监管机制；引入科学的科研活动责任认定评判机制，对特殊的科技创新活动，组建专家组进行鉴定等。

四是建立评估反馈机制，切实推动改革措施落地和迭代优化。有关部门应建立健全科技管理体制政策动态监测和反馈机制，积极回应科研单位、科研人员的关切，及时反馈有关意见建议，定期对改革措施的实施情况、成效和问题进行综合评估；建立面向科研人员的“获得感”调查机制，把科研人员的获得感作为政策调整改进的重要参考。(作者单位：中国科学技术发展战略研究院)