

文章编号:1004—115X(2023)02—0045—06

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

叶楠¹,孙皓²,朱元清¹,陈耀飞¹,邹慧¹

(1. 江西省科学院科技战略研究所,江西 南昌 330096;
2. 江西经济管理干部学院,江西 南昌 330088)

摘要:对省级层面科研院所改革政策梳理,发现各省市已逐渐形成了推动传统科研院所向新型研发机构转型发展的改革倾向。但对比分析传统科研院所与新型研发机构发展的内在逻辑表明,转型发展面临着公共科研属性与创新市场失灵的矛盾、依附行政部门与院所法人自主权的矛盾、事业编制管理与市场化管理运行的矛盾、多元投入需求与成果转化能力不足的矛盾等困境。深化地方科研院所管理体制改革,应当在树立向新型研发机构转型发展的鲜明导向基础上,构建政府与公共科研机构的新契约关系,深化科研院所事业编制管理改革,并构建产学研深度融合的科技创新孵化体系。

关键词:地方科研院所;新型研发机构;管理体制改革

中图分类号:G311;G301 **文献标识码:**A **DOI:**10.19445/j.cnki.15-1103/g3.2023.02.006

Research on Policies for Transforming Traditional Local Research Institutes into New R&D Institutions

YE Nan¹, SUN Hao², ZHU Yuan-qing¹, CHEN Yao-fei¹, ZOU Hui¹

(1. Institute of Sci-technology Strategy, Jiangxi Academy of Sciences, Jiangxi Nanchang 330096, China; 2. Jiangxi Institute of Economic Administrators, Jiangxi Nanchang 330088, China)

Abstract: By reviewing reform policies for local research institutes at the provincial level, it is found that different provinces have gradually formed a common reform tendency to transform traditional research institutes into new R&D institutions. However, comparative analysis of the internal logic of the development of traditional research institutes and new R&D institutions shows that, the transformation and development is faced with the contradiction between attribute of public scientific research and failure of the market in innovation, the contradiction between dependence on the administrative department and the autonomy of the legal person of the institute, the management of headcount and marketization, multiple input needs and lack of capacity for transforming scientific achievement. To deepen the reform of local research institutes, we

收稿日期:2022—09—27

基金项目:江西省管理科学类项目(20203BAAW208017;20213BAA10W40)

作者简介:叶楠(1989-),男,江西丰城人,博士,江西省科学院科技战略研究所副研究员,主要研究方向:科技体制改革、区域创新体系;

孙皓(1994-),女,江西南昌人,硕士,江西经济管理干部学院讲师,主要研究方向:金融与投资;

朱元清(1994-),女,河南周口人,硕士,江西省科学院科技战略研究所研究实习员,主要研究方向:科技体制改革,产业创新体系;

陈耀飞(1989-),男,江西遂川人,博士,江西省科学院科技战略研究所助理研究员,主要研究方向:科技政策与科技金融;

邹慧(1967-),女,江西万年人,硕士,江西省科学院科技战略研究所所长,研究员,主要研究方向:科技智库、科技体制改革。

should build a new contractual relationship between the government and public scientific research institutions on the basis of establishing a clear orientation for the transformation and development into new R&D institutes, reform the headcount management of research institutions, and build an innovation and incubation system through industry-university-research cooperation.

Key words: Local research institutes; New R&D Institutes; Management reform of institutes

地方科研院所是构成区域创新体系的重要组成部分,是提供地方公共科技服务的核心力量,在推动地方经济和社会发展等方面发挥了重要作用。近年来,地方政府纷纷高姿态引进大院名校,大力建设新型研发机构,一定程度上与传统地方科研院所形成了资源竞争关系,挤压了地方科研院所的生存空间。新时代,如何提升地方科研院所创新水平,凸显在区域创新体系中的作用,是深化地方科研院所改革所面临的关键问题。

1 各省市科研院所改革政策取向

十八大以来,一部分省、市针对地方科研院所发展存在的问题,出台了改革政策举措,或针对具体院所出台专项改革意见或方案,率先推动科研院所改革,如表1所示。

表1 各省市科研院所改革专项政策出台情况

省市	出台时间	政策名称
贵州	2015年6月	《支持贵州科学院、贵州省农科院深化科研体制改革试点推进科技创新和成果转化八条措施(试行)》
广东	2015年7月	《关于省科学院运行机制改革的意见》
四川	2016年4月	《四川省科研院所改革总体方案》 《深化科研院所改革试点推进方案》
重庆	2016年9月	《重庆市科研院所管理改革实施方案》
山东	2016年10月 2020年10月	《山东省科研院所法人治理结构建设实施方案》 《关于深化省属科研院所体制机制改革的若干措施》
河南	2017年2月	《关于深化河南省科学院管理体制和运行机制改革的意见》
浙江	2017年9月	《浙江省水利河口研究院(浙江省海洋规划设计研究院)改革试点方案》
湖南	2020年11月	《关于进一步深化科研院所改革推动创新驱动发展的实施意见》
广西	2020年11月	《关于广西科学院改革发展的实施意见》

1.1 贵州:推动“两院”科技成果转化

贵州省2015年出台《支持贵州科学院、贵州省农科院深化科研体制改革试点推进科技创新和成果转化八条措施(试行)》,主要聚焦“两院”科技成果转化。支持政策包括:鼓励科研人员技术转让、技术服务、技术入股、领办创办科技型企业等服务产业发展;支持引入社会资源创建成果转化应用实体,建立股份制成果转化平台(企业);支持自主处置科技成

果,成果转化收益由院、所自主分配;明确规定科研人员成果转化收益分配比例,股权收益不计入绩效工资总额基数;明确兼任领导的成果完成人可以参与成果转化收益分配。以贵州科学院2018年组建的贵科大数研究院为例,研究院以科技成果转化和产业化为发展导向,按照现代企业管理制度运行,一方面推行职业经理人制度,另一方面鼓励人才团队持股,并引入政府基金、投资平台、社会资本等共同参与,并转变唯著作、论文、奖项的业绩评价为成果转化效益评价。

1.2 广东、广西:创新管理运行体制机制

广东省于2015年整合4家科研院所重组为新的广东省科学院,并出台《关于省科学院运行机制改革的意见》,赋予广东省科学院管理运行体制机制改革充分的自主权。改革意见最突出的创新点在于人事管理制度改革,探索实行“员额制”管理。员额总数核定后,自主管理员额、设置岗位、确定人才结构和引进人才,并可以根据实际需要新设、调整下属科研机构,动态调整院所员额、岗位等。在薪酬制度方面,逐步实行绩效工资与科研合同收入挂钩,对科研人员的收入实行下线保底、上不封顶,对高层次人才可以实行市场化薪酬。此外,广东省科学院还对考核评价制度进行了改革,突出了面向市场、服务企业的导向,分类制定评价标准和评价周期,强化科研成果和市场结果导向的实践能力评价。

广西壮族自治区《关于广西科学院改革发展的实施意见》实施的人员总量管理与广东省科学院的“员额制”相似,也是核定人员总量,自主设置岗位、自主确定人才结构、自主引进人才,可进行动态调整,不办理入编手续,名单报编办和人社厅备案。广西科学院的改革进一步强调了推行聘任制为主的用人机制,打破资历限制,实行“竞聘上岗、聘期管理”政策,并给予广西科学院“以聘任制”的自主权。

1.3 四川:深化科研院所分类改革

四川省2016年出台《四川省科研院所改革总体方案》《深化科研院所改革试点推进方案》,全面推进全省科研院所分类改革。方案中省属公益类科研院所改革的核心内容是建立现代科研院所管理制度。①创新科研院所管理模式,探索试行去行政化和理事会制度等现代科研院所管理方式,落实人员聘用、职称评定、绩效工资分配和内部管理、学术科研等方面的自主权;②深化人员激励机制改革,探索

职务科技成果混合所有制,完善绩效工资制度;③健全院所分类评价制度,探索建立创新绩效评价体系,分类建立岗位考核体系。省属转制类科研院所改革的核心内容推进健全企业法人治理结构,建立以产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学为基本特征的现代企业制度,包括推进产权制度改革,探索发展混合所有制;健全企业用工制度和绩效考评体系,实行全员劳动合同制和末尾淘汰制;建立科学的企业薪酬管理和股权激励机制。

1.4 重庆:探索企业化运行机制

重庆市2016年出台《重庆市科研院所管理改革实施方案》,推进科研院所企业化运行管理改革、法人治理结构改革和人才激励制度改革。企业化运行管理改革方面,主要是鼓励科研院所整体转制为企业,联合企业、社会资本组建投资主体多元化的新型研发机构,或者利用局部优势科技资源组建科技型中小企业。法人治理结构改革方面,对转制院所要求健全法人治理结构,建立完善适应市场竞争的运营机制,支持实行股权激励措施;对公益类科研院所,进一步扩大内设机构管理、人才引进等自主权,建立创新绩效管理制度,健全分类评价指标体系。人才激励机制改革方面,开展职称自主评审试点,推进职称评聘分离、竞聘上岗改革,试行高层次人才年薪制、协议工资制和项目工资制,支持“双肩挑”领导人员成果转化和创新创业。

1.5 浙江:打造高新科研集团

浙江省出台的《浙江省水利河口研究院(浙江省海洋规划设计研究院)改革试点方案》特点是探索公益性应用研究机构市场化运营机制,打造应用型研究与科技服务产业齐头并进的高新科研集团。在组织机构管理方面,在保持公益属性不变的基础上,探索建立理事会制度,推进“管办分离”。同时,探索成立混合所有制企业或对现有企业进行混合所有制改造,争取推动科研集团部分上市。在财政补助机制方面,探索以事定费、以费养事和购买服务、专项补助相结合的财政补助管理机制,逐步实现从“花钱养人”向“花钱办事”过渡。在人事和薪酬制度方面,建立以岗位管理为基础的人事管理制度,制定以实际贡献为评价标准的薪酬分配制度,并向高层次人才收入分配倾斜,探索股权、期权和岗位分红等中长期激励机制。

1.6 山东:推动向新型研发机构转型

山东省2016年出台《山东省科研院所法人治理结构建设实施方案》,推进科研院所法人治理结构改革,2020年进一步出台《关于深化省属科研院所体制机制改革的若干措施》。山东省改革的大方向也是建立现代院所制度和推动院所分类改革,亮点

则是明确提出推动向新型研发机构转型。鼓励省属院所通过牵头或参与组建新型研发机构,带动内部运行机制改革,整体向新型研发机构转型,采取新旧动能转换基金、股权投资等方式支持院所建设新型研发机构,并在项目申报、政府采购、职称评审、人才培养等方面给予同等待遇。同时,进一步放宽了市场化经营管理限制,支持设立混合所有制运营公司,转化所得收益全部留归省属院所,相关负责人可以按规定实行年薪制。此外,文件在项目经费管理、用人制度、收入分配、人才评价、绩效管理等方面也提出了有力改革举措。

1.7 湖南:优化分类管理体制机制

湖南省2020年出台的《关于进一步深化科研院所改革推动创新驱动发展的实施意见》也是在分类改革的大方向下,落实法人自主权,优化管理体制机制。要求理顺部门主管关系,推动公益类科研院所实行章程管理,引导转制类科研院所积极发展混合所有制,并围绕选人用人自主权、考核评价、薪酬待遇、职称评聘、成果转化等方面制定了改革举措。同时,也明确提出推动公益类院所转型为新型研发机构,在保留其公益属性的基础上,赋予其灵活的体制机制开展各类科研相关等活动。此外,湖南省提出建立创新尽职免责机制,以此来鼓励勇于探索、先行先试。

1.8 河南:立法保障河南省科学院发展

河南省2017年出台《关于深化河南省科学院管理体制和运行机制改革的意见》,在平台建设、选人用人、薪酬分配、成果转化、开放合作等方面提出了改革意见,为河南省科学院深化改革奠定政策基础。2021年,河南省委、省政府提出重建重振河南省科学院,着力打造以体制机制创新为根本的新型研发机构。河南省科学院将以学部建设为核心,按照“大部制”+“以研究所办院”“以实验室办院”“以产业研究院办院”模式进行重建。同时,河南省人大启动了《河南省科学院发展促进条例》立法工作,推动解决重建重振中的突出问题,为河南省科学院提供法治保障。

2 传统地方科研院所转型发展的逻辑困境

从各省市的政策来看,各地科研院所改革已经逐渐达成了相同的倾向,就是要建立市场化的管理运行机制,推动传统地方科研院所向新型研发机构转型发展。但是传统地方科研院所大都带有深深的行政化管理烙印,转型发展面临一系列的逻辑困境。

2.1 公共科研属性与创新市场失灵的矛盾

分类改革是我国科研院所改革发展的总体方向。我国先后进行了两轮大规模科研院所分类改

革,第一轮是1999年启动的以技术开发类院所企业化转制为主线的分类改革,第二轮是2011年开始的科研事业单位分类改革。分类改革对于规划设计、勘察测绘、检验检测等工程领域的科研院所市场化发展起到了重要推动作用,成效明显,涌现了一批院所转制而来的上市公司。但对于自然科学、农业、林业等领域科研院所来说,分类改革则存在一些突出问题。例如,院所功能定位不够清晰,改革配套政策不完善,财政支持水平偏低,管理体制没有完全理顺等^[1,2]。曾祥俊^[3]分析了黑龙江省24个科研院所的改革得失,认为转企改革失大于得,导致学科建设滑坡、人才培养断层、科技投入匮乏、社会价值感缺失、组织文化建设失序,这些问题在其他省市科研院所改革中也是普遍存在的现象。

此前的分类改革强调了院所和科研人员面向市场需要、参与市场竞争的要求,但忽略了科研院所的公共科研属性与创新市场失灵之间的矛盾。通过裁编控编、缩减预算,地方政府减小了对公益类科研院所的财政供养压力,颇有将包袱甩给市场的意味,很多地方科研院所度过了一段较为艰难的时期。近年来,地方政府在科研院所治理中的作为正在重新回归,不少院所在地方政府的大力支持下得到了大发展。但是,地方科研院所的财政依赖和市场活力之间的矛盾依然突出,如何在政府有效作为与发挥市场作用之间找准平衡点是科研院所改革的难点。新型研发机构定位为科学研究与产业界之间的桥梁^[4],以中科院深圳先进技术研究院等为代表的一部分新型研发机构已经实现了这种平衡。地方科研院所要实现这种平衡的前提是找准在区域创新体系中的功能定位,其后则是学习新型研发机构的体制机制创新。

2.2 依附行政部门与院所法人自主权的矛盾

科研院所改革正逐步从“管理层面”向“治理层面”转变^[5],建立健全现代科研院所制度是科研院所改革的根本目标。但是,当前现代科研院所制度建设存在一系列困境,例如科研事业单位产权制度不明晰,政府直接管理、行政干预抑制院所行使管理自主权;法人治理结构认识和理解不足,浮于形式;院所内部“机关化”色彩浓厚,学术自治权虚位;人事任命制度没有改变,人员流动机制未形成等^[6-8]。这些困境和难点与地方科研院所依附行政部门脱不开干系,这种依附的直观表现就是主管部门机关处室借调下属科研单位人员的现象非常普遍。即使是一般作为省政府直属的省科学院、省农科院等单位,也非常依赖相关厅局的项目支持。

现代科研院所的“现代性”特质是其作为市场经济主体之一,直接或间接参与市场经济活动和竞

争^[6]。没有足够的法人自主权,现代科研院所制度也就成了无“基”之谈。因此,构建现代科研院所制度的前提是地方科研院所与地方政府或部门要从行政隶属关系转变成市场契约关系。完善国有资产出资人制度是构建政府与科研机构新型契约关系的重要前提^[9],通过立法确认科研院所的独立法人地位则是科技体制改革亟需解决的制度建设关键议题^[10]。新型研发机构一定程度上实现了这种转变,传统地方科研院所的转变则仍然路途遥遥,各地的改革实践在国有资产出资人制度和科研机构立法方面都鲜有涉及,因此河南省针对河南省科学院的立法尝试可以说是重要创举。

2.3 事业编制管理与市场化管理运行的矛盾

事业编制是科研院所发展的双刃剑,既有利于争取财政保障、稳定人才队伍,又容易导致管理制度僵化、失去活力。尤其是公益一类的科研事业单位,围绕事业编制建立的人事管理、职称评聘、薪酬分配等制度与现代科研院所发展所需的管理制度存在很大的差距。编制数量不足严重限制院所的规模,定编定岗管理阻碍人才的合理流动,“一评一聘”定终生制度导致论资排辈现象,伤害青年人才积极性。人事管理、学术评价等“泛行政化”现象普遍^[11],导致内部管理“官僚化”气息浓厚,学术生态陷入恶性循环。在薪酬分配方面,当前科研院所主要采取岗位绩效工资制度,由财政核定绩效工资总额,单位薪酬管理自主权较小,难以适应差异化、多元化的动态发展需要^[12],而且总量管理实质是院所内部的“零和博弈”,出于维持稳定、便于管理需要,很难严格按照真实绩效进行内部分配,这必然引发“吃大锅饭”问题^[13]。

事业编制的科研院所管理体制改革既像是戴着镣铐起舞,又有些投鼠忌器。不少高校已经开始实行“准聘-长聘制”为核心的教职聘任制度改革,职称聘用也打破固化模式,允许高职低聘、低职高聘,但在地方科研院所仍然不多见。近年来,科研院所人事管理总额制改革受到很多关注,总额制实行总量调控、备案管理和分类管理,具有更高的灵活性、更大的自主性和更强的适应性^[14],但也只是少部分院所有魄力实践。深圳清华大学研究院首创的“四不像”理论(既是大学又不完全像大学,既是科研机构又不完全像科研院所,既是企业又不完全像企业,既是事业单位又不完全像事业单位)已经成为新型研发机构发展的模范,“三无事业单位”(无行政级别、无人员编制、无财政拨款)打破了事业编制管理的各种束缚,建立灵活的市场化管理运行机制,充分激发了人才的创新活力。地方科研院所如果不突破事业编制管理的束缚,而是试图通过“打补丁”来实

现局部优化,则很难解决根本问题。

2.4 多元投入需求与成果转化能力不足的矛盾

“巧妇难为无米之炊”,单一的财政资金来源导致大部分地方科研院所转型发展动力不足。撬动社会资金、建立多元投入体系是传统科研院所向新型研发机构转型发展的必然要求,而科技成果转化是实现这种需求的必然途径。但是,地方科研院所由于科技成果转化能力不足,普遍都没有形成科学研究、技术研发、成果转化的良性循环。根据《中国科技统计年鉴2021》,2020年全国各省市地方部门属研发机构专利转让及许可收入仅9 242万元,R&D经费投入中只有2.3%的资金来自企业。地方科研院所存在科技评价重纸面成果、轻实际应用的导向,专业转化人才队伍欠缺,科技金融支撑力度不足等我国科技成果转化的共性问题,也存在院所自身科技成果产出、管理、应用及推广等能力较弱的问题^[15]。

三螺旋创新理论指出,政府、企业和大学(科研机构)之间的相互作用是改善创新活动的关键所在,三者“交叠”并相互作用,才能推动创新螺旋式上升。^[16]中科院深圳先进技术研究院、深圳清华大学研究院等成功的新型研发机构是三螺旋创新理论的很好例证,在多主体共同作用下,实现了“基础研究—应用研究—技术开发—产业化应用—企业孵化”的纵向延伸和贯通^[17,18]。但在地方科研院所建立的微创新体系中,产业界的作用较为微弱,主要体现在院所与政府的双螺旋关系模式,创新功能较为单一,这是地方科研院所成果转化能力不足的根源。

3 推动地方科研院所向新型研发机构转型发展的政策思考

3.1 树立向新型研发机构转型发展的鲜明导向

2021年,《科学技术进步法》第二次修订,关于科学技术研究开发机构的内容增加了一项条款,“国家完善利用财政性资金设立的科学技术研究开发机构的评估制度,评估结果作为机构设立、支持、调整、终止的依据”(第五十三条),首次涉及科研机构调整和终止议题。地方科研院所与直属大院大所、高校、科技型企业等相比,各方面竞争力差距较大,新型研发机构的遍地开花则更进一步压缩了其生存空间。地方科研院所要想求生存,需要探索新的发展模式。

地方改革政策应旗帜鲜明地引导传统科研院所向新型研发机构转型发展。要鼓励科研院所通过牵头、参与或加盟等方式建设新型研发机构,带动内部运行机制改革,逐步推动整体向新型研发机构转型。积极引进企业、社会资本参与科研院所改革,与科研

院所共同组建产业技术研究院、产业技术研发集团等新型研发机构。对科研院所建设新型研发机构,在平台建设、研发投入、人才引进等方面给予支持,保留项目申报、职称评审、人才培养等方面同等待遇。打通科研院所与新型研发机构之间人员流动通道,鼓励科研人员到院所设立的新型研发机构兼职,允许兼职取酬,工作业绩可纳入个人绩效考核和职称评聘当中。

3.2 构建政府与公共科研机构的新型契约关系

委托代理契约关系在欧美国家政府资助建设的公共科研机构治理当中已经相当成熟,例如美国大学代管的国家实验室^[19]、美国制造业创新中心^[20]和英国弹射中心^[21]。它们与张明火^[9]分析的香港公共科研机构治理模式的内在逻辑是一致的,核心在于“两权分离”,即国有财产所有权与法人所有权的分离、法人所有权与经营所有权的分离。这样既发挥了政府弥补公共科研市场失灵的作用,又避免了公共科研机构被行政化管理制约创新活力的问题。

财政支持仍然是我国新型研发机构的主要收入来源,但多数省市对新型研发机构的财政支持没有纳入年度预算,都是临时性资助方案,缺乏资助稳定性^[22]。这种现象的实质在于政府与新型研发机构之间的权利义务关系并不明晰,财政资助新型研发机构建设也缺乏规范制度可循。因此,构建政府与公共科研机构之间的契约关系,不管是对传统科研院所改革转型还是对新型研发机构长远发展来说都是有必要的。如前所述,构建政府与公共科研机构的契约关系需要先建立适应于公共科研机构特点的国有资产出资人制度。省级层面可以先行做一些改革探索,尝试设立相对独立、责任明确的公共科研机构国有资产出资机构,建立国有资产参与公共科研机构建设的规范程序和管理办法。政府作为出资人,在公共科研机构的战略方向部署、机构调整等外部管理方面发挥作用,但不直接领导和干预科研机构内部运作,同时建立起监督考核与绩效管理体系,对公共科研机构进行考核评估,建立公共科研需求契约式管理模式。另一方面,还需要在公共科研机构地方立法方面作一些突破,将政府与科研机构的职责和权限以法律形式明确,探索通过制定地方法规为公共科研机构治理建立法律规范和法治保障。

3.3 深入推进地方科研院所事业编制管理改革

新修订的《科学技术进步法》在科学技术研究开发机构的权利条款中,增加了绩效考核及薪酬分配、职称评审、科技成果转化及收益分配、岗位设置等自主权方面的内容(第五十条)。在各省市出台的改革政策中,这一系列自主权其实都有涉及,但实

际落实仍然很难脱离行政化管理的窠臼。传统科研院所主体向新型研发机构转型发展的参考对象应当是新型研发机构中的“三无事业单位”,需要循序渐进逐步推动人员和机构属性的转变。

人才是科研院所发展的核心,应当建立开放式、多元化、流动性的人才管理与使用制度。“员额制”可以作为人员属性转变的突破口,根据需要自主聘用人员、实行岗位目标考核,将编制与干部身份和行政级别脱钩,畅通人员上下和进出通道,破解传统编制管理人事固化的问题。以人员属性转变为基础,逐步推进院所领导岗位聘任制,并取消机构行政级别。从长远看,在“去行政化”的基础上,科研院所也可考虑参考高校的“准聘-长聘制”引入类似聘任制度。其次,要推动与人事编制管理改革相适应的薪酬制度改革,确立按岗位定酬、按任务定酬和按业绩定酬的原则,建立重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜、自主灵活的分配激励机制,并探索多元化收入分配方式,采取年薪制、协议工资、项目工资等灵活分配方式引进急需紧缺高层次人才。

3.4 构建产学研深度融合的科技创新孵化体系

地方科研院所要从单一创新功能向具备科技研发、科技成果转化、科技企业孵化育成、高端人才集聚和培养等多功能的新型创新组织转变,核心要义是构建产学研深度融合的科技创新孵化体系。科研院所的创新模式要从布什线性模式向巴斯德象限模式转变,即从“基础研究→应用研究→开发研究”的单向线性展开,转向应用引发的基础研究以及基础研究和应用研究的交叉结合^[18]。

评价考核是指挥棒,无论是外部对单位的绩效考核还是院所内部对人才的业绩评价,指标体系都要从重纵向课题轻横向项目、重纸面成果轻转化应用的倾向中转变过来,强化以应用和产业化为导向的科研评价机制。产学研合作是必经之路,要警惕“闭门造车”、坚持开放办院(所),构建面向产业需求为本的科研选题和项目立项实施机制,强化与高校、企业的研发平台共建、项目联合开发、人才联培共育、知识和资源共享。投资孵化是造血必备手段,地方政府应当支持科研院所搭建资本运营平台或成果转化平台,设立混合所有制运营公司,形成事业法人与企业法人互补运行、公益性职能和市场化手段相互促进的发展模式。支持院所联合金融机构、社会资本共同设立成果转化基金,充分利用市场机制开展技术交易、成果产业化、科技企业孵化,实现技术成果升值收益。

参考文献:

[1]周舒敏,张威,王英辉.地方科研院所改革现状及发展

综述[J].科技创业月刊,2021,34(04):86-91.

- [2]陈洪涛,王桂良,徐进,等.浙江省属科研院所改革发展调研报告[J].今日科技,2015,(06):15-22.
- [3]曾祥俊.科研机构转企与市场失灵议[J].黑龙江科学,2016,7(23):152-153.
- [4]吴卫,银路.巴斯德象限取向模型与新型研发机构功能定位[J].技术经济,2016,35(08):38-44.
- [5]李慧聪,霍国庆.现代科研院所治理:内涵、演进路径及量化体系[J].科学学与科学技术管理,2015,36(08):10-17.
- [6]李承晴,李常有,胡启相,等.现代科研院所法人治理结构的理论与实践[J].产业科技创新,2020,2(01):95-103.
- [7]庄灵习,张明火.我国现代科研院所制度建设难点分析研究[J].创新科技,2016,(10):9-11.
- [8]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,2019,39(13):110-114.
- [9]张明火.香港现代科研机构的非营利运营模式及启示——以香港研发中心为例[J].中国科技论坛,2013,(09):38-43.
- [10]肖尤丹,刘海波,肖冰.国立科研机构立法在中国为何难解?——专门立法必要性再研究[J].科学学与科学技术管理,2018,39(04):35-46.
- [11]李政刚,谯涵丹.公立科研机构改革与政府职能定位:审视与重构[J].重庆科技学院学报(社会科学版),2015,(09):72-76.
- [12]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,(07):79-88.
- [13]周孝.科研院所创新发展的制度困境[J].科学学研究,2020,38(07):1338-1344.
- [14]刘飒,张虹鸥.以公益类地方科研院所为例浅谈事业单位员额制管理[J].科技管理研究,2020,40(19):42-47.
- [15]张燕.科研院所科技成果转化的问题与对策研究[J].中国新技术新产品,2020,(12):135-137.
- [16]胡曙虹,黄丽,杜德斌.全球科技创新中心建构的实践——基于三螺旋和创新生态系统视角的分析:以硅谷为例[J].上海经济研究,2016,(03):21-28.
- [17]米银俊,刁嘉程,罗嘉文.多主体参与新型研发机构开放式创新研究:战略生态位管理视角[J].科技管理研究,2019,39(15):22-28.
- [18]王勇,王蒲生.新型科研机构模型兼与巴斯德象限比较[J].科学管理研究,2014,32(06):29-32.
- [19]文少保,杨连生.美国大学代管的国家实验室:委托代理、控制能力与治理机制选择[J].社会科学管理与评论,2010,(02):73-79+112.
- [20]国务院发展研究中心“激发创新主体的活力”课题组.美国制造业创新中心的运作模式与启示[J].发展研究,2017,(02):4-7.
- [21]杨雅南.高端创新:来自英国弹射创新中心的实践与启示[J].全球科技经济瞭望,2017,32(06):25-37+51.
- [22]姜春,李诗涵,胡峰,等.突破制度“高墙”:政府支持新型研发机构的特殊制度逻辑——基于深圳、北京、南京、上海实践的比较[J].中国科技论坛,2022,(06):26-37.