

# 游击战、“帽子”战、审批战…… 科研人员难以安坐实验室



实验室里认真工作的科研人员

►我国正快马加鞭建设创新型国家。2016年我国研发经费投入强度达到2.11%，超过欧盟15个初创国家的平均水平2.08%。然而，与经费投入力度持续加大形成鲜明对比的是，我国科研领域尚存一系列久治不愈的怪现象。

## 游击战：“打一枪换一个地方” 冷门前沿领域没人敢做

“美国在许多领域引领世界科研潮流，它先挖一个‘坑’，愿者上钩，拿钱进来，再由它分配资源。实际上就是全球为美国做实验。论文投稿现在要求必须提交原始数据，美国控制着众多顶级学术杂志，因而第一时间掌握所有前沿科学发现，最先知道你在做什么，做到什么程度。在重大战略方向上，美国人也不全是自己花钱，而是号召全球一起去，让大家觉得这是个好东西，不做就赶不上时髦，发不了论文。”中国科学院上海巴斯德研究所所长唐宏说。

一些科研人员吐槽，有些所谓首席科学家“打一枪换一个地方”，经常变换研究领域，

这在世界创新强国不可能出现。科研工作必定有延续性，可那些包装着多个学术“标签”的人，在中国往往很有市场，严重影响科研项目经费申请的信用体系建设。

还有一些科研人员反映，为了获得更多科研项目经费，研究团队扎堆追热点的现象较为普遍，导致冷门前沿领域无人敢碰，基础研究发展不平衡。

中科院生化与细胞所研究员李振斐说，现在各种基金、项目资助经费导向非常鲜明，许多研究课题相似，大家都在追热点，很多冷门前沿领域却没人敢做。

“我在美国、欧洲做科研时发现，无论多冷门的领域，总有

一些科学家长期在做。一旦国家需要，就能找到相关人才储备。建议我国在基金、项目经费审批时适当考虑冷门领域，鼓励一些科研人员从事冷门研究，保证基础研究更平衡、更充分地开展。”李振斐说。

此外，许多基层科研人员反映，近些年学术会议、评审会议越来越多，这些活动有时变成了“拉关系”“拜山头”的派对。

“一个单位承办多少会议，能请多少专家，似乎成了一种工作业绩。我希望80%的时间能待在实验室，可安心做科研的时间越来越少。”中科院生化与细胞所研究员许琛琦说。

## “帽子”战：疯狂抢“帽子”人才 科研人才激励现“马太效应”

一段时间以来，一些高校、科研单位热衷于搞“帽子工程”“转会大战”。中国科学院院士、中国工程院院士、杰出青年、“千人计划”等有“帽子”的人才，成为许多单位竞相争夺的对象。这一方面影响了被“挖墙脚”单位的科研进展、团队建设、梯队建设；另一方面也在学术界助长了心浮气躁的不良风气，对国家整体科研生态建设颇为不利。

针对这种现状，中科院上海药物所副所长李佳建议，在科研单位绩效评估中重点考核由本单位自己培养的顶尖人才数量，重点考核青年人才孕育环境的塑造和团结协作机制的创新。通过政策调整，遏制部分单位过度挖人和“帽子”人才频繁“转会”等无序流动。

在人才评价机制方面，应警惕科研人才激励中的“马太效应”。中科院上海光机所党委书记邵建达表示，对于处于不同发展阶段的人才，宜采取阶梯增长的激励办法，让科研人员尤其是青年人才感到“有奔头”。虽然反复强调不单以发表论文数量来衡量人才，但实践中很难落实，工程技术类专家在这方面很吃亏。

一边是“帽子”人才炙手可热，另一边是科研梯队结构严重不合理。在我国，许多科研机构 and 高等院校目前主要依靠研究生开展科研工作，严重缺乏博士后流动站这个中间层次。在发达国家，科研机构实验室里总有不少博士后人员长期在工作。实践证明，博士后人员是实验室成长为

“参天大树”的中坚力量，也是大科学家学术传承、科学思想延续的重要纽带，发展得好有可能形成学派，持续获得卓越科学发现。

高水平科研成果产出不开“建制”的课题组，包括首席科学家、研究员等领军人才，以及副研究员、博士后人员、研究生、实验技术人员、平台支撑人员等各种专业人员。多位首席科学家反映，除了拥有高级职称的在编科研人员，博士后、研究生等流动人员以及支撑人员，通常没有预算保障的工资收入，只能靠课题经费给流动人员开支较低额度的劳务费。这些人员跳槽到私营部门做类似工作，收入可涨至少3倍。科研机构“留不住人”的现象较为普遍。

## 审批战：有钱使不到“刀刃”上 “负债搞科研”问题严重

搞科学研究，需要聚精会神、心无旁骛。记者在多家科研单位调研时，不少科研人员表示，希望能够更加专注科研工作，不为杂务分心，不必“四处找钱”维持实验室运转。他们对科研项目经费管理、科研成果转化等提出改进意见。

其一，科研项目经费投入要“见物也见人”，尤其要体现人才的价值。

中科院上海生科院党委副书记兼副院长倪福弟说，科研项目经费投入“见物不见人”的现象突出，我国科研项目经费绝大部分投入仪器设备，对人员的投入限制很严，导致过于注重仪器设备的投资，轻视对人才的培养和激励。

在科研项目经费中，用于人的费用主要为人员费和劳务费。人员费发给项目承担单位有正式编制和固定工资的人员，劳务费发给博士后、外聘专家、研究生等流动人员。

由于一线城市生活成本高，一些科研单位不得不使用部分运行费用，来解决高级科研人员收入过低的问题。长此以往，运行费用缺口越来越大，越是科研任务重、成绩突出的课题组，“负债搞科研”的问题越严重。

其二，科研项目经费申请要抓大放小，决算要更加灵活。

中科院上海光机所强激光材料重点实验室副主任王俊说，他的实验室急需一台价值200多万元的设备，课题组虽然经费充足还是买不了，因为来自不同渠道的经费零碎且使用方向被严格限定。

“科研项目经费申请时得严格按照程序报批，使用过程中却有可能发生

用途改变，我们希望在加强科研项目经费事前、事中、事后监管的前提下，在决算时允许一定限度的灵活调整。”王俊说。

其三，科技成果作价入股要简化审批，进一步激发科研人员活力。

2016年以来，国家已出台优惠政策，科研成果作为无形资产作价入股是一种较好的转化方式，更有利于激发科研人员的创造力，并保障科研单位的长期收益。但现行的国资监管政策，没有给科研成果无形资产以区别于有形资产的管理渠道，对科研成果无形资产可能造成国有资产流失的担忧，导致相关经济行为及价值评估的审批或备案耗时费力，有国资背景的创新单元进行投融资存在较大障碍。

对此，李佳建议，实行评估备案与科研成果无形资产分类管理。对科研成果作价入股的，可进行评估备案；对以转让或许可等其他形式转化的，可采取不需评估的协议定价；对以科研成果无形资产作价入股的，应分类管理、科学监管，使科研人员、科研成果和社会资本更有活力地结合，为促成创新活力巨大的高成长性科技企业创造更好的制度环境。

其四，要以更开放的态度撬动社会资本。

由于我国对国资院所管控非常严格，缺乏相应政策空间，国资院所通过与企业合作弥补经费缺口很难操作。“建议国家通过减免税收等手段，鼓励私营部门和其他社会资本关注并投入科研活动；出台相关政策，引导国资院所在不影响科研活动自主、可控的前提下，引入各类资本，弥补资金缺口。”倪福弟说。

(据半月谈)