

谈起对“中国式创新”的感受，科学家们认为，中国科研体制改革的力度、密度前所未有。国家在导向上更加注重实效，以解决问题为重要出发点。尽管近年来中国科研成果层出不穷，但基础研究的底子还很薄。基础研究这个地基打得越深厚、越扎实，创新型国家的大厦才会建得越坚实、越宏伟。

释放活力 尊重知识 成就人才

——探路黑龙江“人才驱动创新”

□ 闫蓉

以“人才强”为“创新强”的逻辑起点，黑龙江省近年来紧盯创新这一振兴基点，通过选好用好各方面人才，推动高新技术成果产业化，走出了一条“人才驱动创新，创新驱动发展”新路子。

深化人才体制机制改革 催生生活力

哈尔滨工程大学自动化学院博士生导师刘利强，依靠实验室在船舶智能导航等领域的技术积累，转身成为哈尔滨哈船导航技术有限公司总经理。“省里、学校都支持，创业心里有底。”他说。

凭借30余项自主知识产权，公司打通研发、生产、服务全链条，开发的电子海图等产品供军民两用，2017年收入近2500万元。刘利强说，企业去年还申请到由省科技厅发放的科技创新券，像知识成果专利申请费等都可以抵用，降低了企业支出。

黑龙江省拥有700多个科研机

构和80余所高校，研制出的诸多高新技术成果曾一度“锁在实验室”。瞄准制约人才创新的“堵点”，黑龙江省2015年以来出台了130余个有关深化人才体制机制改革的政策文件，聚焦科技成果转化激励、兼职兼薪、本科生保留学籍创业等重点领域、关键环节，为科研人员、在校大学生“护航”。

就读于哈尔滨工业大学的90后夏云飞，毕业后留在了导师王振波创办的哈尔滨博尔特能源科技有限公司，以技术总监身份创业，参与攻克锂离子电池制备技术，已经获得8项国家专利。

深化人才科技体制改革，激起黑龙江人创新创业的热情。黑龙江省委组织部相关负责人介绍，下一步将重点围绕服务乡村振兴战略和脱贫攻坚，引导激励农业科技人才、农技推广人才与新型农业经营主体、农民专业合作社开展深度合作。

鼓励“才智”变“财富”

手握国家技术发明一等奖，哈尔滨工业大学马昌、谭丽英这对科

技伉俪成立了哈工大卫星激光通信技术股份有限公司，在注册资金2亿元中，有1.332亿元是其持有的“星地激光链路系统技术”作价入股。

据新华社消息，黑龙江省打破条条框框，推行科技成果使用处置收益管理改革，给人才股权期权和分红奖励，以“财富”回报“才智”。鼓励高校院所创办经济实体，对进行科技成果转化和提供科技服务的收益，同级财政予以全额返还，不冲抵财政经费预算。仅两年时间，哈尔滨工业大学、哈尔滨工程大学就依托其在航天、机器人、船舶海洋等领域的优势，注册成立了181家科技企业。

在黑龙江省工业技术研究院，放弃在美国发展的归国青年教授赵丽丽成立了化兴软控科技有限公司，借助工艺流程优化，为新疆、江西等地30余家新能源、光伏、半导体企业提供服务。研究院院长路志峰介绍，院里将知识产权作价入股收益的80%至90%奖励科研人员。2015年以来新孵化成立企业67家，目前在孵企业103家。

黑龙江省科技厅厅长杨廷双说，面向“市场有需求、自主有优势”的产业发力，全省2015年以来累计培育科技中小微企业1.1万余家，其中主营业务收入在500万元以上的有2037家，82家企业上市、挂牌。这些企业正渐显后发活力，同时吸纳就业人员49,000余人。

在爱护与服务人才中凝聚振兴力量

2017年6月以来，黑龙江省加强党委联系服务专家工作，30名省级党员领导干部先后走访慰问了50位专家学者，邀请他们为地区振兴发展出谋划策，帮助解决科技研发和推广中的实际困难。截至目前，已办理专家提出的意见建议25条。

黑龙江省深谙“创新驱动实质上是人才驱动”，持续加大人才发展资金投入，扩大用人单位自主权，完善人才评价使用机制，创造公平竞争的人才发展环境，识才、爱才、敬才、用才的氛围正逐渐形成。

由省市委合作共建的哈工大机器人集团，两年内集聚了院士、长江学者、“千人计划”专家近10人、硕博博士437人，其中有200多人是从省外引进。集团推出了100余种产品，2016年营业收入6.59亿元。

黑龙江省科学院专门设立了“海外人才工作站”，目前已有来自17个国家19家大学院所的30余位海外学者签约入驻，研究涉及的汉麻、石墨等领域，与黑龙江省的科技资源重叠度高、贴合性好。

唯才是举，凝聚起振兴发展的不竭力量。2017年9月，来自多领域的20名院士专家受邀来到黑龙江省佳木斯市，为这座城市“号脉开方”。“城市升级需要创新推动，其关键还在于尊重、发挥好人才的智力支持作用，精准发力、持续用力。”佳木斯市委书记徐建国说。

据了解，黑龙江省日前首次开展“龙江科技英才”选拔，不唯资历、年龄、身份，坚持创新技术引领和成果转化贡献导向，使得一些投身科研一线、做出重要贡献的科技工作者脱颖而出，并由此带动起更多科技人才，凝聚起服务地区振兴发展的不竭力量。

■ 视点

科技创新中心 需留得住高端人才

□ 杜燕 尹力

正在举行的北京市政协十三届一次会议上，多位政协委员为北京加快建设全国科技创新中心出实招、谋良策，建议北京汇聚国内外高端人才，大力吸引海外专家团队、国际科技组织，“引得来”更要“留得住”高端人才。

“北京要建设科技创新中心，人才是第一位的。”北京市政协委员、58集团CEO姚劲波表示，目前上海、深圳、成都等内地城市利用特殊优惠政策引进人才，“硅谷”等一些国外老牌地区也在和北京“抢”人才。对此，他建议北京出台更优惠的政策留住人才。

“以人才公寓模式吸引高端创新型人才。”北京市政协港澳侨工作顾问、优客工场创始人毛大庆提到，近年来北京生活成本高涨，对于外地人才的吸引力和竞争力有下降趋势，甚至出现了人才外流的现象，不利于北京的经济结构转型和创新型产业发展。

毛大庆表示，人才公寓是政府为吸引人才而专项配备的长租公寓，建议北京通过在城市的核心产业区、开发区和高新科技园区周边兴建人才公寓并建立配套设施，“采取政府主导与市场化运营相结合的模式，在运营的价格水平上，由政府分摊一部分成本，通过足够的价格竞争力保证城市和园区对于高端人才的吸引力”。

“北京要注重对青年人才和国际人才的引进。”北京市政协委员、中关村发展集团股份有限公司董事长赵长山建议，可利用中关村优势，搭建一个“1+1+N”全球跨境孵化网络，在境外建立“1”个人才聚集、技术孵化的平台，在中关村搭建“1”个有利于境外人才发挥科研作用的平台，最终在内地形成“N”个产业化项目。他认为，北京可探索建立境外人才引进、境外技术在内地加速孵化的创新机制。

北京提出要高水平建设“三城一区”，以此作为建设全国科技创新中心的主平台。其中，“三城”指中关村科学城、怀柔科学城、未来科学城，“一区”指北京经济技术开发区。

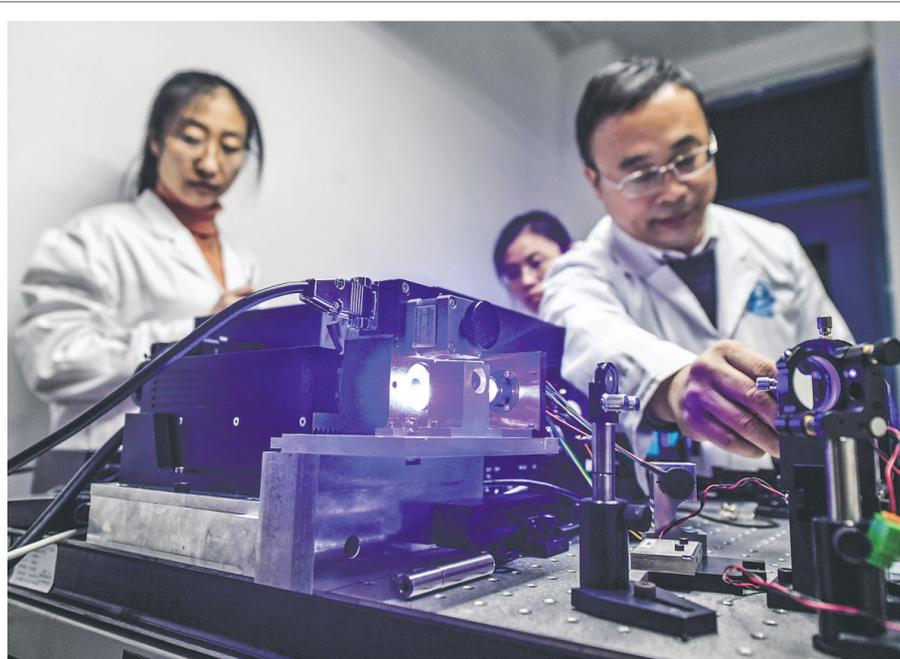
北京市政协委员、北京亦庄投资控股有限公司总经理杨文良指出，要尽快研究出台有利于“三城”科研成果到亦庄转化的配套政策和创新机制，其中涉及人才引进、产业孵化、企业发展等全方位的政策创新。

北京市政协委员、中国人民大学劳动人事学院副院长赵忠表示，“三城一区”要加大顶层设计，统一规划、资源共享、协同发展，借力北京、全国乃至全球人才，并注重人才服务和管理工作，从而更好地调动科研人才的积极性。

创新创业编辑部
执行主编：任丽梅
新闻热线：(010)56805059
监督电话：(010)56805167
电邮：jenny1938@126.com



黑龙江省2015年以来出台了130余个有关深化人才体制机制改革的政策文件，聚焦科技成果转化激励、兼职兼薪、本科生保留学籍创业等重点领域、关键环节，为科研人员、在校大学生“护航”。



首台短波长手性拉曼光谱仪研制成功

近日，大连化物所李灿院士、冯兆池研究员团队主持完成的“电场、磁场调制的短波长手性拉曼光谱仪研制”专项通过国家结题验收，相关进展报告同时发表于《应用光谱学》。据了解，该光谱仪目前已经取得了200余万元的订单，预计将在手性分子鉴定、新药合成和鉴定、不对称催化和生物大分子研究领域发挥重要作用。图为大连化物所工作人员在对一台短波长手性拉曼光谱仪进行调试。

新华社记者 潘昱龙 摄

内蒙古鼓励科研人员转化成果获得收益

印发《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的实施意见》，在加大绩效工资分配激励、发挥科研项目资金的激励引导作用等6个方面进行突破和创新

□ 本报记者 于保明

内蒙古自治区党委办公厅、自治区人民政府办公厅近日印发的《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的实施意见》(以下简称《实施意见》)明确，今后将实行以增加知识价值为导向的分配政策，通过稳定提高基本工资、加大绩效工资分配激励力度、促进科技成果转化、鼓励科研人员创新创业等措施，构建体现增加知识价值的收入分配机制，鼓励科研人员多出成果、快出成果、出好成果，推动科技成果加快向现实生产力转化。

记者从内蒙古自治区政府新闻办日前召开的新闻发布会获悉，《实施意见》从6个方面进行了突破和创新。

加大绩效工资分配激励。首先

在基本工资正常增长的基础上，以科研机构、高校所在地事业单位绩效工资基本标准线为托底线，绩效工资总量可以在基本标准线的3倍内核定；其次要下放绩效工资分配权，绩效工资分配由单位自主决定，基础性和奖励性绩效工资比例要科学合理，充分体现知识价值分配导向，奖励性绩效工资由单位根据考核结果适当拉开档次，不得平均分配；再次，科研人员从事科技成果转化、技术开发、技术咨询、测试分析、技术服务等活动获得的报酬、奖励，国家和自治区各类重点人才工程人员按规定享受的生活补贴、科研项目绩效收入，不纳入单位绩效工资总额基数。

探索产权、股权、分红、协议工资等多种分配激励措施。坚持长期产权激励与现金奖励并举，探索对科研人员实施股权、期权和分红激励；科

研机构、高校引进急需紧缺高层次人才，经同级人力资源和社会保障、财政等部门同意，可实行协议工资、年薪制或项目工资等多种分配办法。

鼓励科研人员通过成果转化获得收益。下放科技成果使用、处置和收益“三权”；明确科研人员在科技成果转化转移转化收益中获得的奖励报酬比例，职务科技成果转化、许可他人实施或作价投资的，奖励比例不低于该科技成果转化、许可净收入或作价形成股份的70%；自行实施或与他人合作实施的，应当在实施转化成功后连续5年，每年从实施该项科技成果的营业利润中提取不低于5%的比例用于奖励；规范领导人员科技成果转化奖励。科研机构、高校正职领导从事科研工作，可按规定获得现金奖励，原则上不获得股权激励。担任现职前因科技成

果转化获得的股权，任职后限时予以转让，逾期未转让的，任期内限制交易。其他担任领导职务的科技人员是科技成果的主要完成人的，可依法获得现金、股份或者出资比例等奖励和报酬。

发挥科研项目资金的激励引导作用。科研机构、高校接受企业、其他社会组织委托的横向委托项目，项目经费纳入单位财务统一管理，人员经费按照合同约定使用，项目负责人可以根据工作内容和合同约定自主安排经费支出，自行确定结余资金的使用；哲学社会科学领域的智库项目，探索采用政府购买服务方式，项目资金由项目承担单位按照服务合同约定管理使用。

鼓励科研人员和高校教师合理流动、创新创业。科研人员经所在单位同意可以到企业和其他科研院所、

高等学校、社会组织等兼职并取得合法报酬，兼职表现和业绩可作为在原单位参加职称评审、岗位聘用的重要依据；科研人员经所在单位同意可带着科研项目成果离岗创业，以3年为一期，最多不超过两期，期限内保留人事关系；高等学校教师可开展多点教学并获得报酬，可利用网络平台推动精品教材课程社会共享，并按照市场机制取得报酬。

落实科研机构、高校在岗位设置、人员聘用等方面的自主权。科研机构、高校可根据创新工作需要设置开展科技项目开发、科技成果转化和科研社会服务等工作的创新岗位，并可按规定申请设置特设岗位，不受岗位总量和结构比例限制；鼓励科研机构、高校设立流动岗位，吸引具有创新实践经验的企业家、科技人才兼职。