

我国非营利科研机构人事管理制度发展趋势

管镠旒

(中国热带农业科学院热带生物技术研究所, 海南海口 571101)

摘要 非营利科研机构对我国经济与社会发展起着至关重要的作用。目前我国非营利科研机构在人事管理制度管理上基本采用事业单位管理模式, 阻碍了我国科研机构及科技人才的进步。为促进我国非营利科研机构的健康发展, 有必要对我国非营利科研机构人事管理问题进行探讨, 以明确我国非营利科研机构的人事管理模式。

关键词 非营利科研机构 人事管理 发展趋势

1 我国非营利科研机构的概念及其特点

1.1 我国非营利科研机构的概念

根据《关于非营利科研机构管理的若干意见》, 我国非营利科研机构是指主要从事应用基础研究或公共服务, 无法得到相应经济回报、主要由国家支持的科研机构; 是国家科技创新体系的重要组成部分; 以推进科技进步为宗旨, 不以营利为目的, 主要从事社会公益为主的学科研究、技术咨询与服务活动。

1.2 我国非营利科研机构特点

(1) 必须通过法律许可和注册登记等合法程序获得资格认证。

(2) 非营利科研机构不从属于政府部门, 不具有国家机关性质和职能, 具有独立法人资格, 实行自主管理办法。

(3) 不以利润为运营目标, 不以营利为目的, 具有非营利性。

(4) 资产归社会所有, 无论其资产是通过捐赠还是自发积累, 均属于社会共有。

(5) 与其它机构相比较, 更具有良好的社会声誉, 其科研成果更容易被国家认可, 具有社会公益性特点。

(6) 非营利性科研机构可以自主选择其科研目标, 比较有弹性^[1]。

(7) 相对于国家机构及营利性机构, 更具有独立性。

(8) 非营利科研机构享受优惠免税政策。

(9) 主要工作以研发为主。

2 发达国家非营利科研机构的概念及管理

2.1 美国

美国国家科学基金会的统计报告对非营利科研机构的定义是^[2]: 非营利科研机构是民间性组织, 包括州政府、地方政府、非政府组织或私人建立的研究机构。美国非营利科研机构人事制度管理主要采用合同制, 决策权集中在项目负责人、部门负责人手中, 在人事管理方面注重发挥专业人员的个人积极性和创造性, 所谓的人事管理部门只负责日常管理服务。

2.2 德国

德国的非营利科研机构完全由联邦和州政府资助, 其主要从事基础研究和应用研究工作。法国则是由两人或多人组成的团体并签订协议, 旨在使他们的知识或不以营利为目的的活动变为人类永久的共同财富^[3]。德国非营利科研机构采用公开招聘办法, 内部职工也需参加竞聘; 聘用合同通常采用5年以内的聘用方式, 给科研人员提供了充分的自由。但其职务等级、工资级别和编制数上由人事和财务委员会严格审定。

2.3 日本

日本非营利科研机构是指以财团法人和社团法人方式成立的科研机构, 在政府有关部门指导下, 开展公益性事业相关的科研工作。日本非营利科研

机构在人才选拔、录用上要求相对严格。除科研能力外，还要相应考察应变能力、协助能力、创新能力及研究开发能力等，一旦入选则为终身制，但在资格晋升上仍然采用传统的等级制度。

3 我国非营利科研机构的管理历史及现状

3.1 我国非营利科研机构人事管理制度历史回顾

20世纪80年代以来，我国非营利科研机构开始逐步实行院（所）长责任制；自1992年以后，实行分类改革；1999年开始，我国非营利科研机构的工作重点为机构转制；1999年8月提出：科研机构实行按岗定酬、按任务定酬、按业绩定酬的分配制度，自主决定内部分配。2000年3月中组部、人事部等部委颁布了《关于深化科研机构人事制度改革的实施意见》，提出了科研机构要全面实行聘任制、岗位管理制度、公开招聘制度，要建立解聘、辞聘制度，要实行固定与流动岗位相结合的用人方式，使人事管理逐步向独立型与自治型转变。2004年6月人事部为贯彻落实《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》精神，要求各单位按实际情况创新管理体制，转换用人机制，在探索中寻找出一条符合我国现状的人事管理办法。2005年11月，对公开招聘程序提出严格的要求。2006年6月，提出收入分配制度改革实施办法，对专业技术人员、管理人员和工勤岗位的工资做出了明确的规定。经过10多年来的体制改革，我国非营利科研机构在人事制度上几乎全面实行院（所）长负责制，专业技术职务聘任制等管理制度。但随着改革的进一步深化，非营利科研机构在人事制度上不同程度的暴露出用人机制不灵活、分配制度不合理、人才资源配置不合理等问题^[4]。

3.2 我国非营利科研机构人事制度现状

由于受限于我国市场经济体制发展不完善，我国非营利性科研机构目前依旧采用事业单位组织形式，因此在管理体制上难免存在诸多弊端，非营利科研机构甚至比营利性科研机构更需要有效的管理^[5]。非营利科研机构在人事制度管理上依然存在计划经济的传统观念，“大锅饭”平均主义，“铁饭碗”终身制，人事管理行政化的管理模式观念依然存在。用人计划编制、工资定级、职称晋升、职务任免等都必须通过行政主管部门的审批。在分配制度管理体制上，大多还沿用平均主义的

“大锅饭”形式。即使在实行绩效工资后，激励手段也表现的单一。激励手段单一，“一刀切”的激励方式会忽视科技人才的个体差异^[6]，严重束缚了科研人员的工作积极性。聘任、解聘、绩效考核制度还处于初级阶段，依然存在能上不能下，能进不能出的用人机制。

4 我国非营利科研机构人事制度发展趋势

4.1 改变行政隶属关系，建立科学的机构制度

采用何种机构制度对整个科研机构的发展十分重要，理事会决策制可以逐步将直接领导转为通过理事会参与科研机构决策，对科研机构赋予自主权，自主管理，最终实现非营利科研机构管理的社会化^[7]。理事会决策制是非营利科研机构发展模式的核心，也是影响非营利科研机构效率的重要因素^[8]。理事会可作为最高权力与决策机构，负责公开遴选、晋升、长期发展规划、财务收支、监督、审查等工作。理事会成员可由院所领导、内设职能部门负责人、学术委员会成员及行业代表组成。其中法人代表负责执行理事会决议、职能部门负责人与学术委员对机构发展、科技人才选用、职工代表大会发挥监督及投票职能。

4.2 采用聘用合同制，发挥科研人员的积极性

建立和推行聘用制度，已成为非营利科研机构的一项基本用人制度。参考巴特尔研究所这一成功典范。该研究所的课题组一旦确定后，在计划规定范围内，科研人员在执行科研工作任务时，对工作时间的把握，对可用经费的运用，是完全自由的。其所在的人事部门只负责科研人员的日常管理工作而已。但是在对科研人员的考核与评价上却是十分严格的。例如要定期提交研究报告，要不时抽查进度与计划的吻合度等。聘用合同制在给科研人员提供足够自由的同时，又可通过严格的考核标准、科研任务包括论文发表情况、经济效益、社会效益等指标进行考核，不同的考核结果给予不同的报酬，以此激发科研人员的积极性。

4.3 建立良好的合作环境

目前有相当一部分非营利科研机构的项目团队在凝聚力与协作攻关方面欠缺，科研机构成员间的协作不够，院与院，所与所之间的协作也不够，这样很大程度的阻碍了科研事业的发展。导致这一弊端的因素主要源于非营利科研机构具有官方性质，

体制行政化,对政府具有强烈的依附性,从而引起缺乏自愿性与自治性的特征。随着社会变革的推进,非营利组织要逐渐肩负起社会服务职能,承担起社会服务事务,建立起鲜明独立的自主性,从而实现自主决策,自我管理和自行发展的运作模式,从而营造良好的合作环境。

4.4 改变吃大锅饭,平均分配的机制

贯彻公开、公平、择优的用人机制,通过推行合同聘用制度,搞活收入工资制度。建立多样化的分配制度,按岗位定酬、按任务定酬、按业绩定酬。建立非营利科研机构各类人员的考核、晋升、奖励、惩罚和辞退制度以及人员流动机制^[9]。在

分配与激励制度上,改变原有的大锅饭形式,拉开不同人员之间的收入差距,使收入倾向于优秀人才及重点学科领域,使科研能力强,创收能力强的人员能拿到收入比重更大。

4.5 建立科研人才保障体系

目前我国科研人员流动制度还很难实施,主要基于社会保障制度不健全、落户程序繁琐、科研配备资源不均衡等外部因素。首先非营利性科研机构均应按照国家的相关规定参加五险一金;在调动后办理落户、子女入学等问题,当地政府应给予便利;在资源配备上应根据各单位的实际情况,进行分配。

参考文献

- [1] 郭军灵. 非营利科研机构及其中国模式探讨. 科学学研究, 2007 (4): 662.
- [2] 汪凌勇. 美国的非营利研究机构及其管理. 科技政策与发展战略, 2002 (2): 12-31.
- [3] 周海涛, 普祥效. 国外非营利科研机构漫谈. 广东科技, 2002 (4): 18-21.
- [4] 黄建国. 中国公益性科研机构管理模式的研究. 科技管理研究, 2005 (2): 2.
- [5] 彼得·德鲁克. 九十年代的管理. 上海: 上海译文出版社, 1999.
- [6] 孙虎, 刘德畅, 马政, 等. 关于农业科研单位激励机制的思考. 农业科技管理, 2013 (1): 47-49.
- [7] 科技部、中编办、财政部、税务总局. 关于非营利科研机构管理的若干意见(试行). 科技成果纵横, 2001 (5): 5-8.
- [8] 陆道生, 王慧敏, 毕吕贵. 非营利组织企业化运作的理论与实践. 上海人民出版社, 2004.
- [9] 郭军灵, 盛亚. 我国非营利科研机构的管理探讨. 科技进步管理, 2003 (12): 83.

DEVELOPMENT TREND OF PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF NON-PROFIT SCIENTIFIC RESEARCH INSTITUTIONS IN CHINA

Guan Liuni

(Institute of Tropical Bioscience and Biotechnology of CATAS, Hainan, Haikou 571101, China)

Abstract The units of non-profit scientific research institutions play a vital role in China's economic and social development. At present, China's non-profit scientific research institutions basically adopt the management mode of public institutions in the management of personnel system, which hinders the progress of scientific research institutions and scientific and technological talents in China. In order to promote the healthy development of China's non-profit scientific research institutions, it is necessary to discuss the personnel management of China's non-profit scientific research institutions to clarify the personnel management model of China's non-profit scientific research institutions.

Keywords non-profit scientific research institutions; personnel management; development tendency