

市科技系统第3期中青年干部培训班

简 报

第11期

2019年10月18日

上海“科改25条”之

人才配套政策落地落实情况调研

上海“科改25条”政策已出台半年多，为深入了解“科改25条”贯彻实施情况，市科技系统第3期中青班第四组学员以“科改25条”中人才配套政策落地落实情况为主题，采用调

上海“科改25条”之
人才配套政策落地落实情况调查问卷。

一、单位属性

1. 您所在单位的性质属于以下哪一类？

☐A 高等院校 ☐B 中央在沪科研院所 ☒C 上海市科研院所 ☐D 其他事业单位 ☐E 企业 ☐F 其它

二、人才保障措施

2. 您所在单位是否单独制定有解决中、高层次人才落户的相关保障措施。

☐A 中、高层次人才均有 ☐B 高层次人才有 ☒C 中高层次人才有 ☐D 按上海市“落户”政策

3. 您所在单位是否单独制定有解决人才住房的保障措施（可多选）

☐A 住房补贴（含一次性补助等） ☒B 租房补贴 ☐C 提供或协调解决廉租房等保障措施 ☐D 暂无措施 ☐E 其它措施

4. 您所在单位是否有制定吸引人才、留住人才的薪酬改革措施。

☐A 有 ☐B 无 ☐C 具体措施

5. 您所在单位科研人员是否建立有自主确定研究课题，自主安排科研经费使用机制。

☐A 有 ☐B 无 ☐C 具体措施

6. 您所在单位是否建立有学术助理和财务助理制度。

☐A 有 ☐B 无 ☐C 具体措施

查问卷的方式，收集梳理总体情况，提炼出具有代表性的突出问题，通过到有关单位开展实地调研的方式，对代表性的问题做进一步了解。其后，通过集体讨论的方式，对收集问题进行深入分

析，按照问题导向、需求导向和效果导向原则，提出可操作性的对策和建议。

值得一提的是，组内学员无一工作与人才相关，但正因为此，全体组员在前期的准备、调研的聚焦点、问卷的设计、

问卷的梳理分析、实地调研等工作中格外认真。为了让调研数据更具有参考价值，在调研单位的选择上，无论是从数量还是类别上都尽可能的



多和全。最终，在对上海“科改 25 条”政策总体推进情况分析的基础上，根据高校、科研院所、转制院所及市科委直属事业单位等类别，选取上海交通大学、上海理工大学两所高校，中科院药物所、微系统所两家中央在沪单位，市农科院、房科院、环科院三家科研院所，市材料所、市化工院、市激光所三家转制院所，市生药中心一家市科委直属事业单位等共 11 家单位开展调研工作。

【中科院上海药物所】

10 月 15 日上午，市科技系统第 3 期中青班第四组刘勇前、袁燕飞、舒碧芸、沈如凌共 4 名学员调研中科院上海药物所。赵



健副所长介绍药物所在人才保障措施、优化人才评价制度、成果转移转化等方面的整体情况。该所采用协助人才落户、子女入学及配偶就业，支持科研启动经费、申请人才项目和计划，发放住房补贴等方式做好人才配套保障措施；通过课题组长同台竞技评比、竞争上岗的措施打开人才晋升通道；制定研发-转化链条措施，确保成果转移转化落到实处；通过采取设置科研助理岗位、增加自主项目申请的方式来解决中级人员薪资待遇问题。调研中了解到，尽管药物所整体环境优良、宏观吸引力较强，但由于绩效工资总额限制、缺乏人才政策制定自主权等原因影响，人才的微观获得感显得不足，该所建议能扩大所层面的自主决定权，便于制定适应性政策支撑自主资源的配置。

【上海化工研究院】

10月16日上午，市科技系统第三期中青班第四组刘勇前、袁燕飞、舒碧芸、沈如凌共4名学员调研上海化工研究院。该院纪委书记农泽民介绍了人才激励政策和配套保障措施等方面情况。作为上海第一家股权激励政策的“无形资产试点”和“事先



约定”试点单位，化工院采用干股分红、科技团队入股的方式激励科研团队积极性，同时通过个人、团队和单位三方投资建立合资科技公司的形式，对海外

引进的顶尖人才提供良好的创业环境。但是，由于工资总额受限制、管理层不能入股、工资增幅缓慢、职称评定受名额限制等问题，化工院在激励单位改革主要执行人及管理服务人员的积极性、吸引海外高端人才仍存在困难，建议能落地更多可操作性的政策，扩大企业自主权，提升企业员工的积极性和创造性。

【上海市环境科学研究院】

10月17日上午，市科技系统第3期中青班第四组刘勇前、李小慧、袁燕飞、舒碧芸、沈如凌、杨艳、谢春燕和徐聪8名学员调研市环科院。蒋长敏书记介绍环科院



总体情况，作为上海“科改25条”试点单位，环科院下设管理部门6个，科研部门13个，研发平台5个及2个直属企业，在编人数212人，编外人员80人，享受国务院特殊津贴9人，入选领军人才计划6人，博士学历占比22%，硕士35%，正高职称9人，副高95人，荣获国家科技进步奖3项，上海市科技进步奖40项，科研实力突出。

院办主任孙从军同志介绍环科院人才方面存在的问题：一是人才队伍整体不稳定，离职人员中占大多数的是高学历人才；二



是自 2016 年实行绩效工资限额、事企彻底分开后，对科研人员积极性有影响。产生这些问题的主要原因：一是单位专技

岗位设置不合理，正高级职称设置比例过低，影响科研人员岗位晋升；二是项目管理效能不足，科研活动不确定性与管理要求具体性、管理服务延伸性与科研人员专注性之间都存在较大矛盾；三是受绩效工资总量控制，科研人员薪酬激励受限，对重点领域重点学科领军人才缺乏吸引力。在“科改 25 条”出台后，环科院采取成立院深化改革领导小组，制定人事、项目、薪酬、成果转化条例等制度，引入竞争机制等措施积极推动科研改革，目前已完成各项制度的制定工作，需报经上级主管部门批准后实施。最后，该院建议市级相关部门对基层落实“科改 25 条”予以更多的指导和帮助。

【上海理工大学】

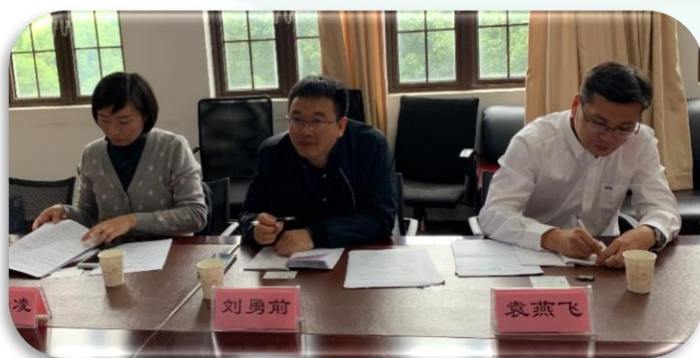
10月17日下午，市科技系统第三期中青班第四组刘勇前、



袁燕飞、舒碧芸、沈如凌、方雄伟 5 名学员调研上海理工大学。该校科技处和人事处的同志介绍了人才评价、收入分配及成果转化等

情况。在人才评价方面，上理工建立分类评价机制，除了正常晋升通道之外，增设工程、科技和教学三个擂台，便于各类专业人才脱颖而出，同等获得获得职称晋升的机会，同时对海外人才开辟“绿色通道”；在

引进人才方面，上理工采用提供人才公寓、公租房、过渡房、发放住房补贴，为教



师落户、入学等提供有效帮助等措施，不断提升对人才的吸引力；在收入分配方面，对国家级人才和高水平人才实行年薪制，且绩效工资超出部分不计入总额；在成果转化方面，通过协议定价、公示、限定最低限额的方式防止国有资产流失问题，对转化成果净利润按照 1: 1: 8 的方式分配给中心（统筹）、校外专业化技术经理人及科研团队，并不计入绩效工资总额。另外，学校鼓励科研人员兼职兼薪、离岗创业，并通过制定科技成果管理办法和实施细则保障学校和科研人员共有权益。

在完成问卷调查和实地调研后，第四组学员又进行了认真的分析归纳，按照“有质量、可操作、能见效”的原则，提出对“科改 25 条”人才配套政策落地落实的相关对策和建议，为推进科创中心建设做出青年干部应有的贡献。