

“三区”科技人员专项计划的制度缺陷及优化对策研究

周华强,王敬东,冯文帅,邹向文,刘长柱

(四川省农村科技发展中心,四川 成都 610041)

摘要:对“三区”科技人员专项计划的遴选、工作、管理和保障等制度进行分析,发现遴选制度存在对地方科技人员供给能力预判不足、选派人员准入门槛偏高等问题;工作制度存在服务天数不符合科技服务特点、单兵服务方式单一等问题;管理制度存在科技系统内设管理机构不合理、选派人员缺乏管理主体、绩效考核主体不当等问题;保障制度存在补助标准偏低、经费管理办法缺失、激励政策针对性不强等问题。据此,提出了12条对策建议,主要包括应在科学预测地方选派能力的基础上制定遴选原则与条件、取消每年服务100天的刚性限制、允许团队服务、调整科技系统内部管理机构、提高中央补助标准、制定经费管理办法等。

关键词:“三区”科技人员;专项计划;制度缺陷

DOI:10.6049/kjbydc.2015030429

中图分类号:C916.2

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2015)17-0110-06

2014年,科技部、中组部、财政部、人社部、国务院扶贫办联合启动了“边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划科技人员专项计划”(简称“三区”科技专项)^[1],主要有两项任务:一是向“三区”派人科技人员;二是从“三区”派出科技人员接受培训,实施期限为2014—2020年。“三区”科技专项的总体设计思路是积极、正确的,然而启动一年来也暴露出一些问题,有必要对其进行系统诊断,提出优化解决方案,以更好地推动“三区”科技专项。

1 “三区”科技专项启动背景

1.1 “三区”科技专项是实施创新驱动发展战略的本质要求

党的十八大明确提出,要坚持走中国特色自主创新道路、实施创新驱动发展战略。随后,社会各界进行了广泛讨论,并达成了一个基本共识——人才是实施创新驱动发展战略的最核心因素^[2-3]。2014年8月,习近平总书记在中央财经领导小组第七次会议上强调,创新驱动的实质是人才驱动。李克强总理在2014年国家科学技术奖励大会上指出,人是科技创新最关键的因素,必须充分尊重人才、保障人才权益、最大限度激发人的创造活力。“三区”科技专项就是要以科技人员为核心,推动城市优势科技资源向“三区”流动,通过

科技人员的服务提升“三区”科技能力,助推“三区”产业升级,加快“三区”经济发展。

1.2 “三区”科技专项是落实国家人才战略的具体要求

《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》提出了12项重大人才工程,包括创新人才计划、英才计划、人才引进计划、人才振兴计划等,2011年中组部等10部委启动的“三区”人才支持计划^[4]就是其中之一。“三区”人才支持计划每年选派10万名教师、医生、科技人员、社会工作者、文化工作者深入“三区”工作或服務,每年重点扶持培养1万名“三区”急需紧缺人才。其中,科技人员的选派任务是每年2万名,培训任务是每年2500名。这项计划将持续到2020年。

1.3 “三区”科技专项是国家扶贫工作的战略部署

尽管我国在消除贫困工作中已取得了举世瞩目的成就,但到2013年末,全国仍有贫困人口8200多万^[5],消除贫困的任务依然十分艰巨。国务院《关于创新机制扎实推进农村扶贫开发工作的意见》中,明确要求科技部门参与产业扶贫和贫困村信息化建设,具体有两项任务:一是深入推进科技特派员农村科技创业行动,加快现代农业科技在贫困地区的推广应用;二是培养有文化、懂信息、能服务的信息员。这两项任务可以延展理解为促进优势科技资源向贫困地区流动,为

收稿日期:2015-05-13

基金项目:四川省科技支撑计划项目(2011FZ0061);四川省软科学计划项目(2011ZR0149)

作者简介:周华强(1979—),男,四川广安人,四川省农村科技发展中心助理研究员,研究方向为农业科技管理与政策、农业经济;王敬东(1971—),男,陕西佳县人,四川省农村科技发展中心副研究员,研究方向为农村战略与科技管理;冯文帅(1968—),男,四川成都人,四川省农村科技发展中心副研究员,研究方向为科技管理与政策。

贫困地区培养人才。

2 “三区”科技专项现行制度

2.1 遴选制度

(1)遴选条件。“三区”科技专项包括到“三区”服务的科技人员(以下简称选派人员)和“三区”接受培训的科技人员(以下简称受培人员)两类。选派人员有 3 项基本条件:一是要从省会城市、中心城市遴选;二是要具有中级及以上专业技术职称;三是专业领域主要包括农业、工业、服务业、农村环保、信息化等。受培人员包括“三区”内工作突出、表现优秀的科技人员。

(2)指标分配方式。我国“三区”县有 1 272 个,其中西部地区 703 个,占 55.27%,中部地区 419 个,占 32.94%,东部地区 150 个,占 11.79%(见表 1)。各省选派人员、受培人员的数量指标^[1]采用按比分配制度,即各省“三区”县数占全国的比重分别乘以全国选派、培训的总指标,但 2014 年实际采用的是按需分配制度,即根据各省实际上报的需求确定选派与培训指标。

表 1 各省份“三区”县类别及分布情况 (个)

省份	补助类别	连片特困地区县	片区外国家重点县	片区外省级重点县	困难团场	小计
江西	中部标准	17	7	67	0	91
河北	中部标准	22	23	17	0	62
山西	中部标准	21	15	22	0	58
河南	中部标准	26	12	15	0	53
湖南	中部标准	37	3	8	0	48
安徽	中部标准	12	8	11	0	31
湖北	中部标准	26	2	1	0	29
黑龙江	中部标准	11	9	8	0	28
海南	中部标准	0	5	6	0	11
吉林	中部标准	3	5	0	0	8
云南	西部标准	85	3	1	0	89
贵州	西部标准	65	1	22	0	88
四川	西部标准	60	6	20	0	86
西藏	西部标准	74	0	0	0	74
陕西	西部标准	43	13	13	0	69
甘肃	西部标准	58	0	2	0	60
内蒙古	西部标准	8	23	26	0	57
广西	西部标准	29	4	16	0	49
青海	西部标准	40	2	0	0	42
新疆	西部标准	24	8	3	0	35
新疆建设兵团	西部标准	0	0	0	22	22
重庆	西部标准	12	2	4	0	18
宁夏	西部标准	7	1	6	0	14
山东	东部标准	0	0	55	0	55
浙江	东部标准	0	0	29	0	29
福建	东部标准	0	0	23	0	23
广东	东部标准	0	0	16	0	16
辽宁	东部标准	0	0	15	0	15
江苏	东部标准	0	0	12	0	12
合计		680	152	418	22	1 272

(3)遴选原则。选派人员以就近就便、本省(区、市)范围内调配为主,引导选派人员到本省受援地服务;鼓励通过东西扶贫协作、对口支援和援疆、援藏、援

青等机制渠道组织跨省服务。根据受培人员特点和培训工作需求,各省按照就近就便原则,选择符合条件的高等学校新农村发展研究院、科技特派员创业培训基地等单位承担培养任务。

2.2 工作制度

(1)工作内容。选派人员围绕“三区”支柱产业的科技需求,提供公益专业技术服务,或与农民结成利益共同体、创办领办农民专业合作社、企业等,推进农村科技创新创业,并为受援地培养本土科技人才。组织受培人员到本省省会城市、中心城市科研院所、大专院校等参加培训。

(2)工作方式。选派人员的服务时间不少于 1 年,每年在“三区”的工作天数原则上不少于 100 天。派出人员培训分长期培训和短期培训,长期培训为 3 个月以上,短期培训为 10~30 天。

(3)工作程序。“三区”科技专项工作程序包括制定计划、组织遴选、执行任务、考核验收 4 大环节、20 个小步骤(见图 1)。首先,由科技部按照“三区”人才支持计划分配的指标制定年度计划,将任务指标分配到各省,各省科技主管部门在此基础上制定本省年度计划,并将任务指标下达到“三区”县科技主管部门,各“三区”县科技主管部门逐级上报选派与培训需求,以省为单位汇总报科技部审核;其次,科技部审核通过后,各省科技主管部门组织遴选、选派与培训人员,组织派出单位、科技人员、接受单位签订协议,并与培训机构签订培训协议,协议及最终科技人员名单报科技部备案;第三,科技人员及培训机构按照协议执行任务,各级科技主管部门督查;第四,协议年度结束时,由“三区”县科技主管部门进行考核,考核结果报科技部备案。

2.3 管理制度

(1)管理体系及管理模式。“三区”科技专项参与方涉及科技人员、派出单位、接收单位、各级科技主管部门,其职责如表 2 所示。采取执行、事务管理、决策 3 级管理模式。图 2 构建了该项工作各参与要素之间可能存在的作用关系,可以看出每种关系都是双向或多方的,其中派出单位与县级管理部门任务最重、处理关系最复杂。

根据实际需求组织培训内容,提供必要的学习条件,做好日常管理和培养考核工作,并将考核结果反馈给受培人员所在单位,作为受培人员年终考核的重要依据。

(2)审批与备案制度。为避免选派人员不能落地、受培人员借培训之名行享乐之实等情况的发生,采取逐级审批与备案制度,选派与培训计划、指标分配、人员信息、实施方案、考核与总结结果等要逐级审批与备案。

(3)法制化管理制度。派出单位、受援单位、选派科技人员需签订三方协议,约定服务方式、服务内容、服务期限、考核目标、成果所有权归属及处置等事项。

省级科技主管部门需与培训机构签订培训协议,约定培训人员、方式、内容、食宿安排等事项。

(4)考核机制。每年开展年终总结,协议期满组织

开展绩效考核。绩效考核由“三区”县科技主管部门组织,考核内容包括计划任务对照完成情况、工作成效、经费投入与使用、组织管理经验、问题与建议等。

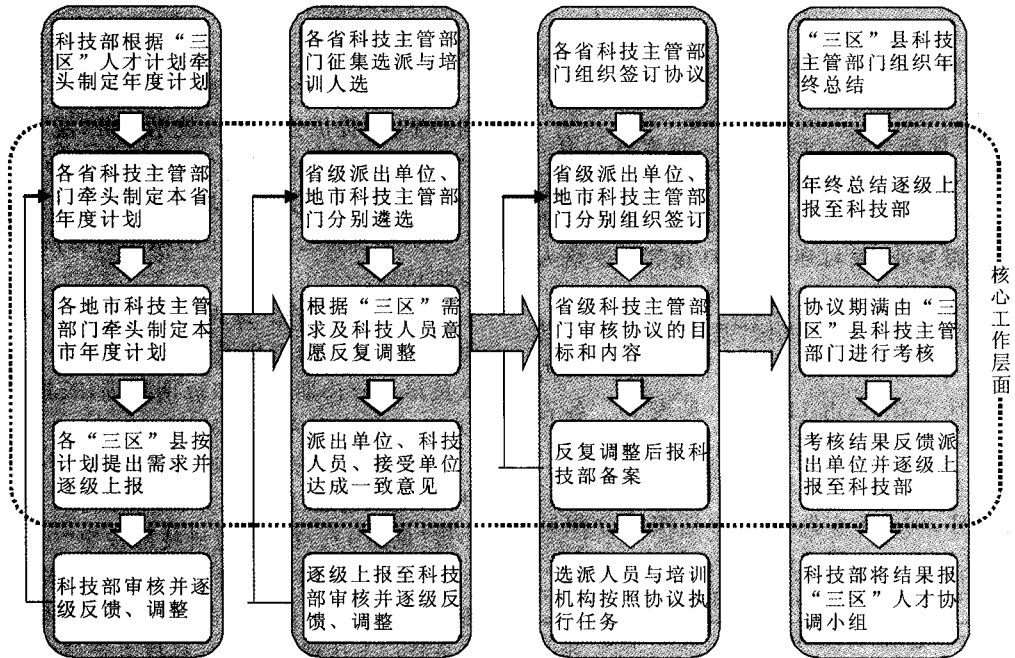


图1 “三区”科技专项工作程序

表2 “三区”科技专项管理体系及职责

机构	作用	职责
中组部、教育部、科技部等 10 部委组成的协调小组	统筹、指导	科技部会同财政部、人力资源社会保障部、国务院扶贫办等有关部门负责计划的总体设计和统筹管理,研究制定相关标准和指导意见,审核各省(区、市)及新疆生产建设兵团实施方案及选派和培养计划,指导检查实施方案及选派和培养计划的推进落实
省级科技行政主管部门	组织、指导	省级科技主管部门会同当地有关部门统筹规划和管理本地区选派和培养工作,建立健全工作机制和具体实施办法,指定专门机构和人员负责本地区方案实施的协调管理工作,落实各项优惠政策和支持措施,确保本地区选派、培养工作顺利开展。每年定期向科技部提交当年任务完成情况及下一年度选派与培养计划
地市级科技行政主管部门	组织、指导	负责本市“三区”科技人员专项计划工作,制定本地区实施方案和年度工作计划,落实优惠政策、搞好组织协调
县级科技行政主管部门	组织、实施	作为“三区”工作的实施主体,按照上级的安排部署,提出受援与培训需求,安排落实受援单位及岗位,为选派科技人员提供必要的工作和生活便利,进行日常管理。
培训机构	组织、实施	根据实际需求组织好培训内容,提供必要的学习条件,进行日常管理和培养考核工作,并将考核结果反馈受培人员所在单位,作为受培人员年终考核的重要依据

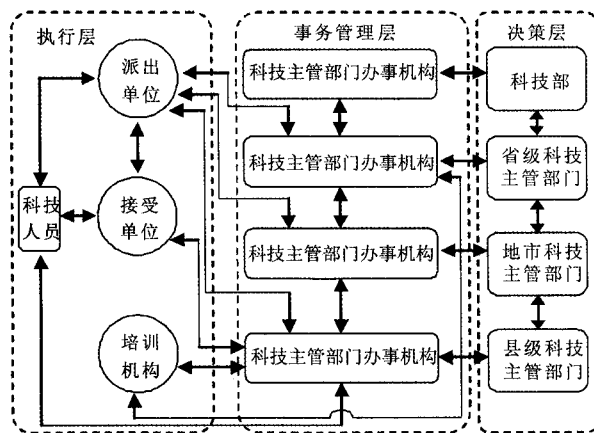


图2 “三区”科技专项工作管理模式

2.4 保障制度

(1)政策保障。到“三区”服务且考核合格的选派对象,可享受以下政策:第一,国家西部大开发相关人才政策;第二,选派对象选派期间的人事、劳动关系保留在原单位,工资福利待遇不变,选派期满后仍回原单位工作;第三,对表现优异、作出重大贡献的选派对象以及对执行本专项计划成绩突出的单位,由国家或地方按照相关规定给予表彰奖励或项目申报倾斜。

(2)经费保障。选派工作经费按照每人每年 2 万元的标准补助,培养工作经费按照每人每天 120 元的标准补助,所需经费由中央、地方财政按比例负担。中央财政分别负担中部地区、西部地区的 50% 和 100%, 东部地区自行负担。选派工作经费主要用于支付选派对象到受援地的工作补助、交通差旅费用、保险和培训

费用等。培养工作经费主要用于开展教育培训和补助受培人员食宿。

3 “三区”科技专项现行制度设计缺陷

当前的“三区”科技专项制度设计具有以下优点:第一,在设计思路方面,抓住了人才在实施创新驱动发展中的关键作用,找准了科技扶贫的着力点;第二,在工作任务方面,紧紧围绕“人”的因素,选派科技人员到“三区”,培养“三区”本地科技人才,“补钙”与“造血”双管齐下;第三,在管理机制方面,较好地利用了科技部门对科技人员的统筹职能,特别是在当前全国县级科技部门职能弱化的背景下,“三区”科技专项为县级科技部门找准了工作抓手;第四,在社会效益方面,满足了“三区”产业发展最紧迫的人才需求,必将为“三区”消除贫困注入生机和活力。

然而,笔者参与了四川“三区”科技专项顶层设计与事务管理相关工作。结合 2014 年实施情况,认为“三区”科技专项制度存在以下缺陷:

3.1 遴选制度缺陷

(1)“就近就便、省内调剂”原则缺乏科学的测算依据。由图 3 可知,“三区”县占本省行政县比例 50% 以上的有 11 省,其中西藏、贵州、青海、江西等地甚至超过 90%。选派人员必须为省会城市、中心城市或省地两级企事业单位,这些地区要在省内调剂完成选派任务的难度相当大。同时,西部地区科技能力本身就较弱,要从省内非“三区”市县调剂科技人员比较困难,即使可行,面对如此大范围、大规模的人力资源配置,也需要国家层面出台相关规定才能加以解决。

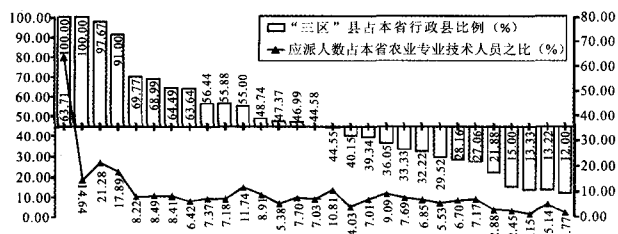


图 3 各省“三区”选派人员供给能力测算依据

注:各省行政县数来源于《中国统计年鉴 2014》,农业专业技术人员数来源于《中国科技统计年鉴 2013》;新疆包括新疆维吾尔自治区与新疆生产建设兵团

(2)选派人员须具备中级及以上技术职称的要求导致地方选派压力巨大。按照国家高、中、初级专业技术 1:3:6 的总控比例测算^[6],全国有 18 个省份每 100 名农业技术人员中要派出 7 人以上。其中,江西、贵州、海南、广西要派出 10 人以上,西藏、青海要派出 20 人以上,西藏更是高达 64 人(见图 3)。扣除“三区”县不能参加、省内非“三区”市县以及不愿意参加选派的技术人员,各省的选派压力非常大,特别是少数省级科研单位的选派将不堪重负。科技部应事前测算各地的选派压力,且应意识到通过行政强制手段短期

可行,要持续到 2020 年则难度很大。

(3)选派人员的专业领域不够完备。现行制度要求选派人员来自农业、工业、服务业以及农村环保、信息化等各行业,不包括项目管理和财务人员。从地方需求分析,四川选派需求中有约 10% 的管理需求,受培需求中有约 25% 的管理需求,不能因为存在管理人员借培训之名行享乐之实的风气,就对这部分需求置之不理。管理人员可为地方制定产业发展规划、策划科技项目、聚集更多科技资源,推动“三区”旅游、信息、服务等行业发展,其对“三区”扶贫和经济发展的程度并不比技术人员低,甚至在现阶段管理人员的作用比技术人员更大。因此,应同步开展技术扶贫与管理扶贫。

3.2 工作制度缺陷

(1)服务天数的刚性要求不符合科技服务特点。第一,中组部牵头实施的“三区”人才支持计划包含教师、医生、科技人员、社会工作者、文化工作者 5 等类人员。其中,医生和教师可以采取定单位坐班制服务的方式,而科技人员服务行业具有季节性,可能服务一个产业的多个对象,现行制度对科技人员服务期限的要求并无实际意义,相反会导致原本愿意服务的科技人员望而却步;第二,高校教师每年工作日不足 200 天,每年服务不少于 100 天相当于占用了全年工作时间的 50% 以上,从而面临无法完成教学任务,无法通过单位考核的问题;第三,出于负责任的态度,每年不少于 100 天的要求还会使地方科技主管部门领导心存顾虑,并不希望选派人员越多越好。

(2)单兵服务模式不理想。现行制度要求科技人员单兵服务,存在几点弊端:第一,个人的技术具有局限性,除非技术需求十分具体,否则很难对症下药;第二,不能满足围绕产业发展的多环节、多领域、综合性技术需求;第三,协同创新与转化是加快科技与经济结合最有效的方式之一^[7],”三区”科技专项这种单兵服务模式与时代要求相悖。

3.3 管理制度缺陷

(1)部门联动机制不健全。“三区”科技专项由多部门联合启动,现行的部门联动机制还不健全,主要表现在:第一,部分“三区”县的现有行政名称改变,用新县名上报需求理应获得认可,然而相关部门却不予认可,一定程度上挫伤了这些“三区”县工作积极性;第二,既然是联合就应该实现整合部门资源,而不只是由科技部门投入;第三,科技系统内部交流不够顺畅,审核效率不高。如计划于 2014 年 5 月启动,直到 10 月底才通过科技部审核。

(2)科技系统内部管理机构设计不合理。“三区”县理应有农村环保、旅游和工业领域需求,然而实际情况却并非如此。如四川 2014 年就出现了产业趋同、单位趋同的现象,农业选派人员占全部人数的 84%,且集

中于 13 家省级单位。一个重要原因就在于“三区”科技专项由各级科技主管部门内的农村工作职能机构负责,其在推动工作时不会不自觉地形成农业主导的惯性思维,从提高工作效率的角度出发,往往会优先考虑农业领域,甚至预先要求地方上报农业领域需求。

(3) 选派科技人员的管理主体不明确。选派单位是“三区”科技专项的核心要素(见图 2),其职责未予明确会产生三点隐患:第一,科技人员不受选派单位、受援单位和科技主管部门管理,服务过程处于几不管的真空地带;第二,“三区”地理位置偏远、交通不便,如果科技人员未购买保险,在服务期间发生意外事故,则无法确定责任主体;第三,缺乏管理主体会滋生、助涨科技人员自由涣散的行为。

(4) 服务绩效考核主体不恰当。县级科技行政主管部门是“三区”科技专项的考核主体,这一做法并不妥当,理由有三点:第一,最了解选派人员服务效果的应是选派人员的服务对象;第二,科技主管部门直接对科技人员进行考核,极容易出现走过场的现象,甚至会在科技人员、服务对象均不知情的情况下完成考核;第三,科技主管部门充当组织者与实施者,在程序上不合法。

3.4 保障制度缺陷

(1) 补助标准偏低。第一,“三区”县大多位置偏远、条件艰苦。如四川超过 90% 的“三区”县与中心城区相距 300km 以上,更有 20% 的“三区”县距中心城区超过 500km,往来交通费用较高,加上选派人员每年不少于 100 天服务产生的生活费、房租费、保险费、补助费、培训费等开支远远超过了补助保准;第二,培训要求在省会城市或中心城区举办,《中央和国家机关会议费管理办法》中规定的最低标准为每人每天 450 元,每人每天 120 元的培训补助只能解决“吃”的问题,如加上授课费、场租费、培训学员保险费等开支远远超过了补助保准;第三,划清政府与市场边界是改革的重点^[8],政府应将更多的人财物用于公益事业^[9]，“三区”科技专项定位于公益属性,因而中央财政应该提高补助标准。表 3 对中央财政“三区”科技专项补助年度负担压力进行了测算,可以看出即使选派补助从每人每年 2 万元提高到 8 万元、培训补助从每人每天 120 元提高到 400 元且培训天数从 10 天增加到 60 天,中央财政负担增加也不多,完全可行。

表 3 中央财政“三区”科技专项补助年度负担压力测算

选派任务			培训任务				中央财政负担压力测算	
中西部每年选派指标(名/年)	每人每年选派补助标准(万元)	选派补助小计(万元)	中西部每年培训指标(名/年)	每年培训任务(人·天)	每人每天培训补助标准(元/人·天)	培训补助小计(万元)	选派与培训补助合计(万元)	占 2013 年中央公共财政支出的比重(%)
17 642	2.0	35 284	2 205	22 050	120.0	264.60	35 548.60	0.017
	3.0	52 926		44 100	150.0	661.50	53 587.50	0.026
	4.0	70 568		66 150	200.0	1 323.00	71 891.00	0.035
	5.0	88 210		88 200	250.0	2 205.00	90 415.00	0.044
	6.0	105 852		110 250	300.0	3 307.50	109 159.50	0.053
	8.0	141 136		132 300	400.0	5 292.00	146 428.00	0.072

注:中央公共财政支出来源于《中国统计年鉴 2014》

(2) 经费使用与管理不够科学。第一,未明确补助使用参照的执行文件,未明确是否建立专账及明确选派人员的补助使用方式(如科技特派员补助可直接拨到个人工资卡);第二,工作跨年开展与补助当年使用相矛盾。农业具有很强的季节性,加上 2014 年经费 10 月底才到达省财政,各省还要再次确认人选后(主要是排除科技人员生病等导致重新遴选的情况)才能下拨,因而 11 月到账很难在当年用完;第三,工作经费不足。“三区”科技专项持续时间长,工作环节多,组织、协调工作量大,占用了基层科技部门相当一部分人力资源,甚至需要新聘人员却没有工作经费支持,因而工作经费不足可能让“三区”科技专项演变成基层新的负担。

(3) 激励政策针对性不强。现有激励政策中具有实质性激励内容的有两条:第一,选派人员人事劳动关系与工资待遇不变,选派期满后仍回原单位工作;第二,对表现优异、作出重大贡献的选派人员给予表彰奖励或项目申报倾斜。这并不能有效激励科技人员的参与热情,原因在于:第一,人事关系、工资待遇不变,虽然免除了科技人员在参与选派后的后顾之忧,同时也

意味着是否参与选派对于职业发展并无区别,且参与选派甚至可能面临通单位年终考核不合格的可能;第二,评优、表彰、奖励的行政程序复杂,“三区”科技专项要单独评优、表彰、奖励会遇到较大阻力。

4 “三区”科技专项现行制度优化对策

4.1 遴选制度优化

(1) 制定“就近就便、省内为主、国内调剂、对口支援”的遴选原则。以省内科技人员为选派主体,通过全国范围或“三区”县内部相对发达地区为供给能力不足的地区提供补充。根据各省经济和科技人力资源状况,出台国家层面的差别化对口支援政策。第一,坚持“东援西、中自给”,即东部地区(包括没有“三区”的北京、上海、天津)对口支援西部地区,中部地区自给自足、少量调剂;第二,选派压力指数低于全国平均水平的前东部地区(福建、山东、辽宁)在满足本省选派需求的前提下,可参与对口支援,选派压力低于全国平均水平且科技支出占公共财政支出的比例超过全国平均水平

的地区(浙江、广东、江苏)不能拒绝对口支援(见图 4);第三,鼓励中东部局部发达地区自愿参与对口支援。

(2)根据地方科技人力资源供给能力实行差别化的专业技术职称要求。重新评估各省科技人力资源供给能力,供给能力强的地区可要求选派人员必需具备中级及以上专业技术职称,供给能力弱的地区可将范围放宽到初级专业技术职称。考虑到行业趋同现象,评估方法应参照“应派人数与专业技术人员总数比”、“应派人数与农业专业技术人员总数比”两个指标。

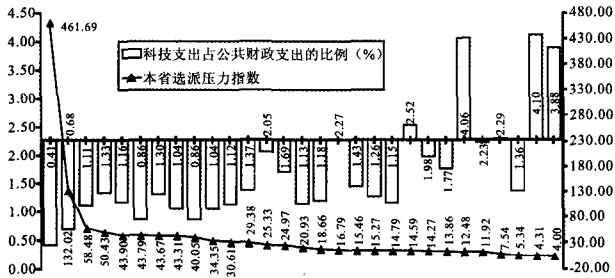


图 4 差别化对口支援政策测算依据

注:科技支出占公共财政支出比例来源于《中国统计年鉴 2014》,专业技术人员数来源于《中国科技统计年鉴 2013》;新疆包括新疆维吾尔自治区与新疆生产建设兵团,本省选派压力指数表示本省每 1 万名中级专业技术人员中应派人数,中级专业技术人员按照国家高中初级专业技术职称 1:3:6 的总控比例计算,应派人数为各省“三区”县占全国比例乘以全国选派总指标

(3)允许管理人员参与选派和培训。尊重“三区”的管理与财务人员需求,允许管理与财务人员参与选派和培训,实现技术与管理协同扶贫。

4.2 工作制度优化

(1)取消选派人员必须到“三区”提供每年不少于 100 天服务的刚性限制,以实际完成效果为考核标准,鼓励服务方式和手段多元化,以激励更多高水平科技人员为“三区”服务。

(2)允许科技人员以团队的形式提供服务,这样既可为全产业链提供综合服务,又可弥补单一科技人员(特别是高校科技人员)工作时间难以保障的不足。

4.3 管理制度优化

(1)健全部门联动机制。对已更名的“三区”县进行重新确认,整合有关部门职能和资源,进一步理顺科技系统内部各管理机构的关系,提高管理效率。

(2)调整科技系统内部管理机构。建立综合职能机构牵头、业务机构配合的管理机制,既可避免业务机构的行业惯性思维和产业趋同现象,又可充分调动各领域的科技资源。

(3)明确选派科技人员的管理主体。建立“双重”管理制度,即选派人员在“三区”县服务期间接受当地科技主管部门管理,其它时间段接受派出单位管理。

(4)服务质量好坏应主要听取选派人员服务对象的意见,由接受单位充当服务绩效考核主体,科技主管部门在绩效考核中作好仲裁、防止舞弊、确保公正。

4.4 保障制度优化

(1)加大经费支持力度。中央财政在差别化支持的前提下提高补助标准,选派补助可增加到每人每年 5 万元,培训标准可增加到每人每天 300 元。明确要求省级财政予以配套支持。国家层面设立科技特派员专项,支持选派人员、“三区”县联合申报科技项目。

(2)制定“三区”科技专项补助使用管理办法。进一步明确经费开支、监管与考核方式,为选派人员购买保险。尽早下达中央补助,设立“三区”科技专项工作经费。

(3)出台针对性强的科技人员激励政策。如选派人员在服务结束并通过考核后可破格 1—2 年晋升高一级专业技术职称,规定选派人员在“三区”服务期间视为原单位在岗出勤,派出单位在年终考核时单独安排一定的优秀比例专门用于选派人员,允许选派人员在所服务的公司兼职兼薪^[10]等。

参考文献:

- [1] 边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划科技人员专项计划实施方案[EB/OL]. http://www.most.gov.cn/mostinfo/xinxifenlei/fgzc/gfxwj/gfxwj2014/201405/t20140504_112982.htm.
- [2] 李东兴.创新驱动发展战略研究[J].中央社会主义学院学报,2013(2):101-104.
- [3] 陈曦.创新驱动发展战略的路径选择[J].经济问题,2013,(3):42-45.
- [4] 边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划实施方案[EB/OL]. <http://cpc.people.com.cn/GB/244800/244856/18246324.html>.
- [5] 中国贫困状况依然严峻仍有 8 249 万农村贫困人口[EB/OL]. <http://politics.people.com.cn/n/2014/1215/c70731-26210543.html>.
- [6] 事业单位岗位设置管理试行办法实施意见[EB/OL]. http://www.gov.cn/zwgk/2006-11/17/content_445979.htm.
- [7] 汪传雷,熊月霞,潘珊珊.协同创新研究综述[J].科技管理研究,2013(18):27-34.
- [8] 中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定[N].人民日报,2013-11-06(1,2).
- [9] 白永秀,王颂吉.我国经济体制改革核心重构:政府与市场关系[J].改革,2013(7):14-21.
- [10] 肖冰.我国科技成果利益分配机制的特征与评价[J].中国科技论坛,2014(10):17-21,34.

(责任编辑:张益坚)