

代表委员热议： 如何跑出中国创新“加速度”

“我国科技创新由跟跑为主转向更多领域并跑、领跑。”满头白发的全国人大代表、中国科学院院士王家骥，对今年政府工作报告中的这段表述印象深刻。

科技领域迎来“并跑”“领跑”新时代，如何跑出中国创新的加速度，成为今年全国两会科技领域代表委员热议的话题，而“重视基础研究、加强原始创新”成为共识。

在全国政协委员、中国载人航天工程总设计师周建平看来，在科技领域，我国很多行业发展很快，不少工程的系统集成能力很强，但基础研究能力与发达国家相比还有差距，“要建设科技强国，没有强大的基础，只有规模是不行的”。

“我国的应用和工程技术发展很快，‘架桥修路’可以说是世界最高水平，但进入新时代，发展基础研究才能产生真正的创新。以前我们是‘追赶者’，可以参考外国的经验，现在正和其他国家‘并跑’，就要依靠长期积累的基础研究能力，但在这方面我们跟发达国家的差距较大。”全国政协委员、科技部原副部长曹健林在接受记者采访时说。

基础研究似乎离人们的生活很远，但基础研究的能力直接制约了一个国家的科技发展水平。

全国人大代表、格力电器董事长董明珠表示，我国在家电产业中的技术和生产能力都有突破性进展，但大型中央空调的

核心零部件由于技术受限仍需要依赖进口。这些基础突破需要物理学、力学等方面的科研积累。

全国政协委员、北京理工大学信息与电子学部主任王涌天表示，基础研究是为未来尖端技术培育“苗子”的。他说，在备受社会关注的人工智能领域，人们熟知的信息输入方式包括键盘输入、触屏、语音等，“接下来，我们不能做到大脑里的想法可以转化为机器接收信息？这就需要生物学、信息学等领域的基础研究进行技术突破”。

周建平认为，我国现在很多航天器需要专门的材料制造，航天材料的科研机构也不少，但能够用于航天领域的很少，这直接制约了我国航天事业的发展，而材料学正是一门基础科学。他认为，每一项重大的科研成果出炉，如果没有前期投入，没有系统研究，是不可能实现的。

据了解，过去5年我国基础科学研究经费投入增加了1倍，从2011年的411.8亿元增长到2016年的822.9亿元。今年的政府工作报告中，对基础研究进行了布局，提出“强化基础研究和应用基础研究，启动一批科技创新重大项目，高标准建设国家实验室”。

基础研究需要长期的积累，需要科技工作者坐得住、沉得下。“我们国家需要养这么一批坐得住‘冷板凳’的科技人员。”曹健林告诉记者。

王家骥从1963年大学毕业至今，一直在中国科学院长春光学精密机械研究所工作，退休后也天天“上班”。他已在这个单位工作了55年。作为航天工程应用系统空间分系统设计师，王家骥参与了我国载人航天工程等重大工程任务。多年来，他和团队几乎没有周末，过年过节也一样加班加点。

“这辈子，我就干了两件事，一个是干地面设备、研究光学精密仪器，还有就是搞空间大型精密的光学仪器。”正是有了许多像王家骥这样甘坐“冷板凳”的科学家，才有了中国航天事业的亮眼成绩。

如何留住甘坐“冷板凳”一心做研究的科学家，不少科技领域的代表委员表示，这需要国家为科研人员提供长期稳定的支持。

周建平说：“建立一支长期稳定的科研队伍，比建一个大工程、系统要难，解决一个基础问题也比建好一个工程给国家带来的效益更大。”

曹健林在科技部工作的这些年一直关注这个问题，“很多科研院所要给予基础研究稳定支持非常难，现在很多科研人员都在依靠不同项目维持自己的研究，但这样保证不了研究的可持续性，会影响基础研究的效果”。

此外，不少代表委员表示，针对不同的科研工作，国家应当设立不同的管理和人才评价方式。

“现在我们的评价体系考核指标太急功近利了，逼着青年科研人员打短平快，快速发表论文。年轻人1年不出成绩还可以，两年不出成绩就有点儿尴尬，3年不出成绩就没法‘混’了。现在还有很多‘帽子工程’，青年教师如果不抓紧弄个‘帽子’，留校都有可能受到影响。”王涌天说。

全国政协委员、东北大学校长赵继表示，让科技人员能够在原始创新中取得进展，需要建立科学的评价体系和宽容的创新环境。“我们要宽容失败，因为从量到质的转变，好说不好做。对于短时间内看不到质变的研究，不能只看论文的数量和影响评价他们，要探索分类、细化的评价机制。”赵继说。

“科研的范围很广泛，不同的领域需求不一样，有的可能只需要一张纸，有的可能需要大型装置。因此，在政策和经费支持上，不同的科研工作要有不同的管理方式。”曹健林表示。

3月10日，科技部副部长万钢回应说，人才评价确实是科技人员最关心的，有一些评价制度不合适，比如本身做医生的又非得写论文，这种评价制度不适合于新时代的发展。在农业领域，农业院校既要在实验室搞科学研究，又要开展成果转化，把论文写在祖国的大地上，这两类的评价就是不同的，所以尽快落实国家已出台的相关政策，推进各行各业进行分类评价十分重要。（据《中国青年报》）

资讯

打造新旧动能转换生力军 淄博强化科技型中小企业培育力度

日前，山东省科技厅对“2018年第一批拟入库科技型中小企业”进行了公示，淄博市有155家企业上榜，数量占全省总量的11.4%，位居全省第三。同时公示的“2018年山东省小微企业升级高新技术企业拟财政补助企业”名单中，淄博市有44家小微企业因初次认定为高新技术企业，可享受“小升高”补助，数量较去年翻了一番。

近年来，淄博市以“铸链工程”为载体，创新工作思路，强化引导督导，积极培育壮大科技型中小企业群体。加大宣传发动力度，建立了定期督导通报制度，结合对区县的月度考核，做好科技型中小企业注册评价进展情况的反馈通报，同时加强评价政策宣传，全面提高科技型中小企业评价系统的知晓率，充分激发企业科技创新的主观能动性；建立相关部门的沟通协调机制，加大与市国税局、市地税局的三方配合力度，定期向税务部门发送科技型中小企业评价的进展情况，为税务部门对科技型中小企业评价测算提供翔实数据，为企业研发费用税前加计扣除等优惠政策的落实奠定坚实基础；开展“高新技术企业培育备选库”，对接近高新技术企业认定标准的企业进行重点培育，持续壮大高新技术企业群体。

淄博市科技局有关负责人表示，为进一步增强创新驱动，为新旧动能转换培育更多更强的生力军，将重点强化“创新型高成长企业50强”的示范带动作用，加大高新技术企业、科技型中小企业培育力度，构建起“创新龙头企业顶天立地、科技中小企业铺天盖地”的良好发展态势。（周荣顺）

临沂61家企业获 “小升高”补助资金扶持

近日，山东省科技厅对2018年山东省小微企业升级高新技术企业拟财政补助企业名单进行公示，临沂市61家企业榜上有名，将获得省级财政补助资金610万元。

2016年山东省出台了《山东省小微企业升级高新技术企业财政补助资金管理办法》，大力推进科技型小微企业成长为高新技术企业，对小微企业（指从业人员不足300人、销售收入不足5000万元的企业，不含期满3年重新认定的小微企业）首次认定为高新技术企业一次性给予10万元补助资金，主要用于企业研究开发活动。

小微企业升级高新技术企业补助资金的实施，加速了科技型中小企业的成长，对于进一步培育壮大高新技术企业队伍，加快高新技术产业发展，起到重要的促进作用。

下一步，临沂市将以推进科技企业“小升高”为重点，建立高新技术企业培育储备库，推动科技型中小企业加速成长为高新技术企业，进一步推动全市新旧动能转换。（临科）

临邑县2家企业获得 “小升高”财政补助资金

本报讯 近日，山东省科技厅公布了2018年山东省小微企业升级高新技术企业财政补助企业名单，临邑县德州奥深节能环保技术有限公司和山东一飞药业股份有限公司获批，全市获批20家。

据悉，获批的企业将分别获得一次性补助10万元，用于企业研究开发。此项资金的落实缓解了小微企业资金困难的问题，调动了科技企业创新发展的积极性，推进了科技企业快速健康成长。

近年来，围绕传统产业转型升级和新兴产业创新发展，临邑县不断加大对新born企业的培育扶持力度，按照“培育一批、认定一批、扶持一批”的原则，逐步建立起创新性、集聚度高、服务体系完善的高新技术产业集群，带动全产业链、全县域创新能力整体提升，打造经济发展新动能。截至目前，该县拥有省高新技术企业17家，数量居全市第二位；入库科技型中小企业33家，呈现出从成长型到骨干型企业梯级式发展的格局。（通讯员 邢春晓）

我国首列长编组 “复兴号”动车组开始型式试验

记者从中车唐山公司获悉，该公司研制的我国首列时速350公里长编组“复兴号”中国标准动车组已经开始型式试验。

这列编号为CR400BF-A-3024的动车组，由16辆车厢组成，目前正在位于北京东郊的铁科院环形试验线上开展试验工作，这也是我国16辆长编组“复兴号”首次亮相。

中车唐山公司相关负责人介绍，为适应中国高速铁路运营环境和条件，满足更为复杂多样、长距离、长时间、连续高速运行等需求，完善中国标准动车组平台系列化产品。中车唐山公司在8辆编组“复兴号”基础上，研制了16辆编组CR400BF-A型“复兴号”中国标准动车组，总长度超过415米。

据介绍，列车型式试验是委托检验机构对这列新车进行“考试”，检验该车技术条件和工况状态是否符合运营要求。时速350公里长编组“复兴号”中国标准动车组的型式试验分为静态试验、动态试验两个阶段，主要进行车辆动力学、牵引性能、制动性能、弓网受流性能、网络通讯和空气动力学性能等28项整车试验项目。只有通过型式试验，动车组列车才能获得设计许可及制造许可，才能正式投入量产并上线运营。

中车唐山公司在我国最早研制生产时速300公里以上高速动车组。近年来，中车唐山公司陆续推出时速350公里CRH380BL型/CRH380B型高速动车组，350公里CR400BF型“复兴号”中国标准动车组等谱系化产品，近500组动车组成为京广、京沪、沪昆、西成等高铁客运专线的主力。（高博）

济南非公有制中小微企业 享多种“创新券”扶持

济南市近日出台支持非公有制经济健康发展的34条政策措施，规定非公有制中小微企业可享多种创新券扶持，包括最高30万元的种子企业培育创新券、最高20万元的企业研发投入引导创新券等。

济南市委统战部副部长张鹏介绍，为降低非公有制中小微企业创新创业投入成本，促进大众创业，激发中小微企业的创新活力，济南市给予中小微企业重点券、服务券、活动券等多种创新券扶持。

济南市规定，重点券包括最高额度为10万元的高新技术企业培育创新券、最高30万元的种子企业培育创新券、最高30万元的人才引进跟踪支持创新券、最高30万元的科技创业企业创新券、最高20万元的企业研发投入引导创新券。

济南市还设立中小微企业科技资源共享服务创新券，最高额度分别为10万元、5万元、2万元；设立服务券，支持对象为小微企业和部分“个转企”，用于企业购买管理咨询服务、创业辅导、市场开拓、人员培训、法律维权等专业化服务；设立活动券，支持对象为中小微企业、创新创业团队和创客，用于企业购买孵化器、众创空间和服务平台等服务机构举办的讲座、论坛、沙龙、路演等各类创新创业活动等。（据新华社）

济宁新材料园区 八成企业拥有自主知识产权

近年来，济宁新材料园区按照“高端发展、深度开发、精深加工”的产业发展思路，聚焦世界领先的新技术、新产业、新业态、新模式，进行招商引资，加速园区产业链条化、智慧产业化、跨界融合化、品牌高端化，吸引了一批“高大上”企业落地建设。目前，园区入驻的32家企业拥有各项专利678项，自主知识产权的企业占企业总数的80%以上。

该园区把科技创新驱动发展作为园区的重中之重，以产业链招商、绿色招商为重点，大力招引科技含量高、附加值高的耗能低、无污染的绿色企业和项目，累计招引项目200余个，通过三级专家评审，批准落地32个，其中拥有世界500强3家，央企4家，上市公司7家，高新技术企业11家，总投资超过300亿元。

目前，该园区成功晋升为省级园区，连续四年跻身全国化工园区前二十强。园区拥有国家“千人计划”人才3名，院士2名，博士48名，聘任国内外知名学者、专家100多名为园区专家顾问，对规划、建设、招商、运行把脉定向。今后五年，园区将力争创建国家级实验室，建设产业创新中心，展现绿色清洁生产样板区、新型工业化发展的引领区、高水平营商环境的示范区、大众创业万众创新的集聚区、开放型经济和体制创新的先行区，形成引领当地经济增长的新动力。（张红运）



中企投资乌干达工业园区启动建设

3月9日，在乌干达姆巴莱市，乌干达总统穆塞韦尼为中国企业投资的工业园揭牌。乌干达总统穆塞韦尼对中国投资该园区表示高度赞赏。（新华社记者 张改萍 摄）

专家解读人才分类评价机制改革

企业人才评价要紧扣创新主体定位

近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（以下简称《意见》），并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。

《意见》提出，建立与产业发展需求、经济结构相适应的企业人才评价机制，突出创新创业实践能力，推动企业自主创新能力提升。对业绩贡献突出的优秀企业家、经营管理人员、高层次人才创新创业人才，可放宽学历、资历、年限等申报条件。健全以市场和出资人认可为重要标准的企业经营管理人员评价体系，突出对经营业绩和综合素质的考核。建立社会化的职业经理人评价制度。

企业人才评价的核心

“此次《意见》的核心还是分类评价的理念。”中国科学院科技战略咨询研究院研究员杨国梁表示，从一个国家的创新体系上讲，国立科研机构、大学、企业在整个国家创新体系中扮演着不同的角色，处于不同位置。“不同机构中的人才也应当分类评价。属于创新体系中不同定位的创新单元中的人才应当有自己独特的特征。”

从人才评价的角度来讲，企业人才评价应当更强调应用性、更多地面向实践和直接的价值创造，“人才评价体系应当和不同创新单元在创新价值链中的不同定位、职能相匹配。”杨国梁说。

“‘创新’这个概念最初提出的含义就是技术创新，是经济领域的概念。换句话说企业一种新的技术、新的想法、新技术的使用等等可以创造利润，这就叫作创新。”中国科学院大学人文学院教授高智刚在接受记者采访时说，为企业创新作出贡献的人才某种程度上是能给企业创造价值和利润的人才。“企业创新人才评价最核心的指标是

给企业带来了多少间接或直接效益。”

在高智刚看来，这是企业和科研机构、高校在创新人才评价体系中的最大差别，“企业更贴近经济领域，以利润为核心。”

企业的人才激励方式

“我国计划经济遗留下来一套全国一致的、通用的人才评价标准。”高智刚强调，在经济领域通用只能是参考，而不应该是标准。“各企业按各企业的要求办，充分体现特殊性。经济领域不同行业的企业利润获取的方式不一样，可能一个工程师在某个企业中，他（她）的技术发明为企业创造了很多财富，企业给了他（她）最高级别的工程师，换一家企业未必会有这样的结果。一把抓的思路是由行政部门评个一三三五等，到哪儿都通用，在科研院所和高校中可能差别还不是很大，企业的差别就太大了。”

杨国梁认为，从人才激励的角度出发，企业人才的职业晋升路径应当注重两个方面：“第一，人才发展通道。在企业中如果一

个人才确实能发挥很大的价值，那么他（她）在企业中应当承担更重要的岗位，拥有更宽广的职业晋升渠道。企业应充分利用其体制比较灵活的优势，将重要的人才在短时期内提拔到很重要的岗位上去。第二，企业直接面向市场，从市场经济回报来看，如果人才创造了很大的价值，企业可以给予人才更高的经济回报。直接面向市场意味着直接参与价值创造和经济收益的分配。企业可以打破条条框框，对人才进行物质激励。”

建立现代企业的职业经理人制度

由于现代企业所有权和经营权的分离，职业经理人群体的出现是社会发展的必然。“现代企业通常采用理事会和职业经理人的架构，企业所有者是董事长，但企业由职业经理人来运行。”杨国梁介绍，职业经理人群体是现代企业制度的重要组成部分，“对职业经理人本身来说，人才评价制度也是一个比较新的尝试，是中国企业走向世界、与世界接轨的必要步骤。”

“职业经理人制度的人才评价要重视操作环节，具体的评价机制中应当有对职业经理人进行测评的机构，在操作层面要把一些基本的规范做得更好完善一些，要多学习国际的先进管理经验，看看市场经济比较成熟和发达的国家多年的经验积累下如何评价职业经理人群体。”杨国梁建议。

而高智刚则认为，职业经理人的评价模式应当遵循市场领域的模式，“经理人是管理人才，管理人才的评价标准有一定通用性。市场经济的优势在于各显特色，其含义是：谁是主体，谁就充分发挥其作用，尽可能少地干预其自由发挥。如果一个经理人在市场中寻求他（她）的岗位，可能需要根据个人特点和企业需求来进行。”

高智刚强调，职业经理人的人才评价模式不是由政府部门来主导。“并不是政府赋予职业经理人一个什么级别，然后他（她）就可以凭借这个资格在企业间来回流动。还是要发挥市场在人才评价机制中的作用。”（韩天琪）