

浅谈科研事业单位 薪酬设计的新思路

李和风*

(物理研究所 北京 100080)

摘要 通过对科研事业单位分配制度及其相关因素的分析,在中国科学院现行的“三元”结构工资制基础上提出“新三元”结构薪酬模型。该模型突出市场机制,由科研事业单位自身发展的需要和能力决定其分配水平和岗位数,形成一种能真正体现科技人才价值,满足科技创新需求的分配激励机制,为深化我国科研事业单位分配制度的改革提供了一种新的思路。

关键词 科研事业单位,薪酬,分配制度,改革

按照“稳住一头,放开一片”的方针,我国科研事业单位的体制改革已取得明显成效,适应社会主义市场经济体制和科技自身发展规律的科技新体系已基本形成。“稳住一头”,即是由政府财政投入为主,稳住一部分从事基础研究和社会公益研究以及具有行业共性、关键性和未来技术研究的科研机构;“放开一片”则是放开有面向市场能力的科研机构,使之转为科技型企业、整体或部分进入企业或转为企业性的中介服务机构。

在国家创新体系的建设过程中,为了国家科技发展和知识创新的长远利益,必须建立一支国家的战略研究力量,即国家必须对基础科学研究与共性技术研究进行扶持,保证足够的财政供给。随着我国科研体制改革的不断深化,一种“开放、流动、竞争”的新型用人机制正在形成,我国现行的科技投入模式、经费管理机制,特别是科研事业单位内部分配制度的改革也势在必行。

1 人员编制数、工资总额应与用人制度改革相适应

事业单位的编制管理是政府对事业单位的机构设置、人员配额方面的管理,有利于克服事业单

位工作中的官僚主义,提高工作效率。但是现行的编制管理,尤其是人员编制的管理,存在一定程度的随意性和盲目性,与科研事业单位的发展需求相脱离。同时,这种明显带有计划经济和行政化特点的编制管理也制约着科研事业单位用人制度的改革。

无独有偶。事业单位实行的工资总额包干制度,虽然在我国事业单位分配制度的改革中发挥了积极的作用,但随着科研事业单位人事制度改革的不推进和多元化分配制度的继续探索,简单化的工资总额确定方式已严重脱离科研事业单位实际分配水平的需要,工资总额已失去了它原有的意义和应有的约束力。

2 科研事业单位必须改革现行的工资分配制度

经过 1993 年全国工资制度改革,适合于不同类型事业单位特点的工资制度已建立起来。科研事业单位现行的工资分配制度是将工资分为固定工资(60%或 70%)和活的部分,每两年工资级别普调一次。这种分配机制对于搞活内部分配虽然具有一定的积极意义,但仍带有“大锅饭”色彩,已远不能

* 物理研究所副所长,研究员

收稿日期:2003 年 6 月 1 日

满足在市场经济体制下,科研事业单位建立科学的、多元化的分配机制的需要,并严重阻碍了用人制度的改革。特别是在处理“全额”和“差额”两类单位的人员离退休和参加社会保险等问题时,会引发一些不必要的矛盾。

目前,我国科技人员的收入水平有所提高,但仍与国际人才竞争日趋激烈的形势不相适应,创新人才的价值混同于普通劳动力的价值。这种人才价格与其价值的背离,虽然可以靠人才市场机制的作用加以修复,通过人才的流动实现人才价值的回归,但其结果造成科技人才的流失严重,导致科技体制改革的成效与初衷相去甚远。因此,遵循价值规律,改善人才价格与价值相背离的状况,建立有效的分配机制才是最佳选择。

改革现行的工资制度,建立一种相对稳定的、与岗位相关的基本收入核发机制,体现市场经济和科研发展自身规律的动态薪酬结构是科研事业单位分配制度改革的必然要求。

3 薪酬结构模型与调控机制

3.1 薪酬结构模型

中组部、国家人事部、科技部于 2000 年 5 月联合发布了《关于深化科研事业单位人事制度改革的实施意见》(以下简称“意见”),提出要建立灵活有效的符合科研单位特点的分配激励机制,根据按岗位定酬、按任务定酬、按业绩定酬的精神,进一步搞活科研机构的分配,丰富和完善科技生产要素参与分配的方法和途径,使科研人员的贡献和绩效与其收入挂钩等一系列意见。在这些意见的指导下,许多科研事业单位结合自身的实际,对分配制度的改革进行了大胆的探索和尝试。具有代表性的是中国科学院系统率先实行的“三元”结构工资分配制度。所谓“三元”即指基本工资、岗位津贴和绩效奖励,这种结构分配制度体现了“意见”的精神,有效地调动了广大科研人员的积极性,对深化中国科学院乃至全国科研事业单位分配制度的改革具有重要意义。由于存在政策上的障碍,现行的“三元”结构工资制在实施过程中仍暴露出以下一些缺陷:

(1) 人员编制数、工资总额的确定缺乏科学的依据,使政府或主管上级的调控乏力;

(2) 国家事业费拨款不足,对支撑稳定的国家科技力量,保持国家科技发展的可持续性不利;

(3) 科研经费中可用于人员成本的比例太低,搞活内部分配缺乏经费保障,客观上造成一些单位违规操作的倾向;

(4)单位分配水平与其对国家科技发展贡献的关联较弱,难于体现一流业绩、一流报酬的分配激励原则;

(5)国家事业单位的工资分配体系与科研人员的贡献和绩效相脱离,其工资水平也不足以稳定和吸引科技人才。两年一次工资调级,更是一种计划经济的产物,严重背离分配制度改革的价值取向。

为此,在中国科学院现行“三元”结构工资制的基础上提出了一种“新三元”结构薪酬模型,并对其每一元赋予新的含义:

基本收入:根据社会劳动力市场价格和人才市场价格,参照科研事业单位各种岗位的任职条件划分等级,确定相对稳定的基本收入水平。基本收入是稳定科研队伍、实现与其它分配体系、保障体系相衔接的基础。科研人员的“基本收入”在一个聘期中是相对稳定的,其经费通过事业费的形式由国家拨付。

岗位工资:按所承担科研任务和研究项目的需要设定岗位,以科研事业单位劳动力平均收入状况为依据,确定岗位系列、等级及其工资标准。岗位工资标准的确定必须考虑地区差异和单位差异。地区差异以政府发布的有关信息为依据,单位差异则由国家委托专业评价机构对科研事业单位进行科学的评价确定。地区差异和单位差异共同决定了单位的岗位工资水平系数。用于岗位工资的经费支出按科研项目经费的管理规定列入人员成本。

岗位工资最终将与基本收入合并,但前提是国家对科研事业单位提供稳定充足的人员经费,并且事业单位现行的工资分配体系已失去存在的必要性。

绩效工资:是体现“效益优先”和有效激励分配原则的部分,直接与单位的效益、团队或个人的业绩以及承担科研任务的能力挂钩。建立一种绩效工资增长核定机制,使其总量的增长率低于单位效益的增长率且低于一定比例(如 15%)。用于绩效工资

的经费也由科研经费列支,其与岗位工资相加总量不得高于科研经费中按规定比例用于人员投入的总量。

3.2 “新三元”结构薪酬模型的特点

将“新三元”结构薪酬与中国科学院现行的“三元”结构工资相比,具有以下特点:

- (1) 基本收入与现行事业单位的工资分配体系相脱离,不仅体现了政府对科研事业单位持续稳定的支持,在现阶段也易于实现与其它分配体系和有关政策的衔接;
- (2) 首次把劳动力市场价格、地区差异、单位差异等因素引入事业单位的分配制度,使之更趋科学、合理,并为实行有效监督提供可能;
- (3) 对科研经费的管理提出新的要求,适当提高中央和地方政府拨款(纵向经费)中人员费用的比例,以确保对人员经费的使用更加规范、透明,减少违规操作的机会;
- (4) 薪酬结构真正与岗位和绩效挂钩,收入水平与单位的发展密切相关,新的分配机制会促进用人制度的改革和人才的有序流动;
- (5) 在新分配机制中,国家和主管部门的调控和信息支撑代替了原有的行政作用,有利于科研事业单位搞活内部分配。

3.3 “新三元”结构薪酬的动态调控机制

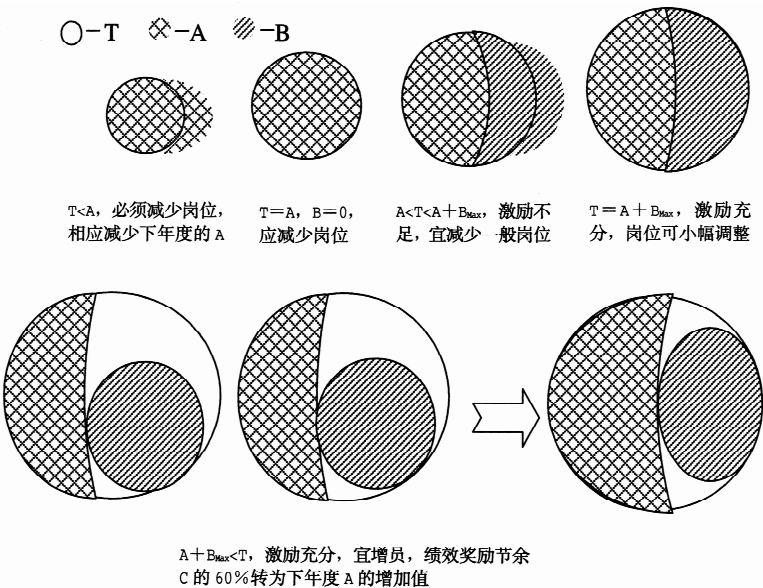
“新三元”结构薪酬模型的核心是使分配制度

与用人制度紧密相关,实现岗位数和分配水平的关联合动态调整。基本收入和岗位工资的分配水平完全由市场因素决定,与单位差异、地区差异、政策导向有关。绩效工资决定于效益和贡献,最直接的体现是其承担任务的能力和当期的工作业绩。当期绩效的积累不仅会影响绩效工资的水平,还会影响岗位工资的水平、岗位数和对优秀人才的吸引,进而又对单位的创新能力产生影响。

科研经费中人员投入部分决定了岗位工资和绩效工资使用经费的总额,同时岗位工资的水平对于某个具体单位来说是确定的,而绩效工资也必须按照其增长机制进行核发(总量的增长率低于单位效益的增长率且低于一定比例)。首先按照科研经费管理的规定,可以计算上一年度到位的科研经费(纵向经费按规定比例提取人员费,横向经费可按承担研究项目合同的规定提取人员费)中人员经费可使用量 T ,当年度的岗位工资总额 A 与绩效工资总额 B 均由 T 中支付。人员经费节余量为 C (即由 T 中支付 A 和 B 后的余额)。

(1) $T < A$, 单位的效益及其所承担科研任务的能力较差,所拥有的资源有限,可使用的人员经费已不足以保证科研人员的平均岗位工资水平,人才的市场竞争必然导致岗位数的减少,下一年度的岗位工资总额应随之减少;

(2) $T = A$, 单位可使用的人员经费仅能保证员工的平均岗位工资水平,缺少绩效工资的收入将会导



致人才的流失和空岗数增加,也可通过调整岗位数减少岗位工资的经费使用量,以达到增加绩效工资使用经费的目的;

(3) $A < T < A + B_{MAX} \cdot B_{MAX}$ 是根据绩效工资总量的控制原则,以上一年度的到位经费为基数计算出的最高绩效工资标准。这意味着单位可使用的人员经费不足以达到充分的激励,即科研人员所应获得的绩效工资没有足额的经费支付,在这种情况下不利于优秀人才的稳定,宜减少一般岗位,以提高绩效工资标准;

(4) $T = A + B_{MAX}$: 可以实现最高的绩效工资水平,此时岗位设置数比较符合单位的发展需要,可根据科研任务的需要进行小幅度的增减;

(5) $A + B_{MAX} < T$: 承担的科研任务较多,可使用的人员经费充裕,不仅可以保证对科研人员的最大激励,还有节余 $C = T - (A + B_{MAX})$ 。由于科研任务的增加,需要增加下一年度的科研岗位数,可通过把一定比例的 C (如 C 的 60%) 转化为下一年度的岗位工资增加额来确定岗位的增加数。

事业单位作为一种特殊的组织存在形式,既有别于政府机关,又有别于企业,有其特定的运行模式,政府对事业组织行为的规范主要通过法律手段,辅之以经济手段,并实施有效的监督,市场机制在事业资源配置中的基础作用日趋明显;“科技是第一生产力”,科技进步对国民经济的贡献是最显著的,而科技的竞争说到底是创新人才的竞争,创新人才是决定科研事业单位生存、发展的决定因

素,这也是有别于其它行业的特点之一;科研事业单位向社会提供公共产品,其产出以知识、技术等成果为主,一些基础性研究成果的经济效益往往难于及时显现,但却对国家的经济建设、国防安全和社会可持续发展具有重要的战略意义,因而科研事业单位需要国家和地方政府提供充足的资源保障,没有足够的科研经费,科研创新就成了“无源之水”,创新热情必将枯竭;科研事业单位及其个人的绩效不仅直接由科研产出的数量和质量决定,在很大程度上又与其承担国家任务和争取科研项目的能力相关,可以通过政府委托专业机构对单位的绩效进行科学的评价;经过改革后的科研事业单位应属于非营利机构,由政府 and 民间对科研事业单位的资助为主,其经济总量的多少是体现其价值和贡献的重要指标,因此科研事业单位合理的分配制度应建立在稳定的经济总量的基础之上。

科研事业单位的分配制度改革还需提供必要的政策环境和配套制度改革。要深化事业单位经费管理体制的改革,优化资源配置,完善经费预算制度;通过基金管理、项目招投标等形式引入竞争机制,改革现行财政供给和财务管理制度;政府和社会中介机构应建立健全监督评价机制,它不仅是政府调控职能的直接体现,更是调整和规范单位内部分配秩序的基本手段。

主要参考文献

1 成思危.中国事业单位改革.民主与建设出版社,2000