

我校2018年承担国家重点研发计划项目基本情况、问题与建议

黄忠德 胡俊腾 李小虎

国家深化科技计划管理改革，将原有“863”“973”等科技计划整合为国家重点研发计划。2018年，国家启动了65个国家重点研发计划专项（以下简称“重点专项”）。我校共牵头申报66项，较2017年增长6项，涨幅22%；参与申报237项，比2017年增长73项，涨幅43%。截至目前，已公示的51个重点专项中，我校获批牵头项目10项，总国拨经费1.02亿元；获批课题34项，总国拨经费1.23亿元；获批子课题67项，总国拨经费5150万元。但与同类高校，如清华大学、浙江大学等相比，还存在较大差距。

一、基本情况

（一）农业领域：2018年，农业

领域共设置11个重点专项，共有136个项目入选，我校在该领域未获立项。

（二）基础研究领域：2018年，基础研究领域共8个重点专项，当前已公示6个重点专项，共有103个项目入选，我校在该领域未获立项。相关专项所涉及的学院主要有理学院、前沿院、材料学院、生命学院、医学部等学院，涉及的学科有物理、化学、纳米材料、医学、生物、生命等基础研究学科。

（三）社会发展领域：2018年，社会发展领域共13个重点专项，共有332个项目入选，我校在该领域未牵头申报项目。相关专项所涉及的学院主要有管理学院、人居学院、城管学院、化工学院、能动学院等。

(四) 人口健康领域: 2018年, 人口健康领域共9个重点专项, 有227个项目入选, 我校获批立项2项。相关专项所涉及的学院主要有医学部、生命学院、前沿院等, 涉及的学科有基础医学、生命、生物、药学等学科。

(五) 高新领域: 2018年, 高新领域共设置23个专项, 另有2017年未公示的2个专项, 共25个专项, 当前已公示的14个专项中, 共有292个项目入选, 我校获批立项6项, 在全国高校与清华大学、北京大学并列第一。相关专项所涉及的学院主要有电信学院、机械学院、能动学院、电气学院、材料学院、航天学院等, 涉及的学科主要是工学。

二、存在的问题

(一) 学校基础领域及社会发展领域研究薄弱, 难以牵头承担大项目

2018年, 国家在基础研究领域和社会发展领域共设置19个专项, 立项435项, 而我校没有获批一项。主要在于我校基础研究领域, 包括物理、化学、纳米材料、生物、基础医学、生命等学科, 涉及理学院、前沿院、材料学院、生命学院、医学部等从事基础研究的学院实力薄弱, 缺乏有竞争力和行业影响力的领军人才和团队, 难以承担大项目, 且相关领域知名教授申报重点专项的积极性不高。

另外, 我校社会发展研究领域的研究基础也薄弱, 主要涉及管理学院、人居学院、城管学院、化工学院、能动学院等。2018年, 在该领域我校未牵头申报项目。

(二) 考核与晋升机制不健全, 教师承担大项目的活力不足

为了动员教师积极组织申报和争取重点研发计划, 科研院按照走学院、见教授、谋发展的工作思路, 先后到学

院、系所动员和指导教师申报, 先后组织专家对项目申报书和答辩进行研讨把关30余次, 最后学校牵头申报和获批的项目虽然比去年有所进步, 但仍然与同类高校有差距, 主要在于学院对教师基本没有考核, 有些学院虽然制定了教师的聘期考核要求, 但基本没有兑现过、形同虚设, 在教师的职称晋升方面还是停留在数论文篇数等基本条件方面, 没有制定出鼓励单项冠军的政策, 如某位教师承担大项目的能力很强, 是否可以在论文方面降低些要求, 或者某位教师产出大成果的能力很强, 是否可以在科研经费方面降低些要求等。在薪酬方面, 学校对国家重点研发计划项目负责人的激励有待加强, 学院在教师的薪酬待遇、学科重点建设经费、研究生博士生指标、科研用房、实验设备等方面的资源配置没有与其工作成绩挂钩, 制约了教师的积极性。

(三) 考核与资源配置不科学, 学院组织申报大项目的活力不足

主要在于学校对学院的领导和学院的工作缺乏考核, 特别是对于重大重点项目和重大成果产出的考核, 学校的资源配置, 包括: 薪酬待遇、学科重点建设经费、研究生博士生指标、本科生招生、科研用房、实验设备等没有与学院及其领导的工作业绩挂钩。

(四) 领军人才数量较少、承担大项目的积极性有待提高

纵观国内申报和获批重点研发计划项目的负责人, 基本都是杰青、长江、千人或院士等领军人才或其所在团队。而我校领军人才数量较少, 现有人员发展缓慢, 尤其是年轻科技人才偏少, 学校整体科研人才梯队发展后继乏力, 而且我校领军人才申报大项目的积极性有待提高, 究其原因, 主要在于缺

乏考核和激励机制，虽然享受了领军人才的薪酬，但没有承担大项目和出大成果的积极性。

（五）青年拔尖人才申报大项目的积极性有待提高

我校青年拔尖人才计划启动以来，已招募青拔人才200余名，理论上可为大项目申报提供人才支撑，但我校青拔人才发展缓慢，承担大项目的积极性偏低，2016—2018年，青拔人才队伍中，近三年累计申报过重点研发计划项目/课题的人数比例低于30%，获批课题中青拔人才仅占比17%，青拔人才的聘期考核有待进一步细化和加强。

三、建议解决的措施

（一）建立考核激励与薪酬待遇相适应的机制

加强对教师和学院的业绩考核，对于完成或超额完成考核任务的教师和学院给予大幅提高薪酬的激励机制，对于完不成或达不到考核任务的教师和学院不提薪甚至降薪，特别严重者要求离职。同时，将承担千万级以上大项目纳入学校层面的绩效分配，建立激励奖励机制。

（二）建立与业绩相适应的资源分配机制

建立薪酬待遇、学科重点建设经费、研究生博士生指标、本科生招生、科研用房、实验设备等资源与教师和学院业绩挂钩的分配激励机制，对于完成或超额完成业绩考核任务的教师和学院给予大幅提高薪酬，并在学科重点建设经费、研究生博士生指标、本科生招生、科研用房、实验设备等资源配置方面给予大力倾斜，特别是对在建大平台、承担大项目、产出大成果方面的教师或学院倾斜。

（三）建立与科研实力相适应的

学科优化调整机制

对于科研实力强、国内外影响大、对学校贡献多的学科应该加大支持。而对那些虽经学校长期支持但仍发展缓慢甚至停滞不前的学科，应该减少支持甚至进行调整或淘汰，这样才能激励相关学科大力发展或知耻而后勇。

（四）建立激励领军人才和青拔人才承担大项目的机制

学校给予领军人才、青拔人才相应的薪酬待遇，但也应该提出相应的要求，就是建立领军人才或其团队在聘期内必须承担1项重大项目（1000万以上）或产出1项大成果的考核激励机制，建立青拔人才在聘期内必须承担1项重点项目（300万以上）的考核激励机制，完成或超额完成任务的给予继续大力支持，完不成任务的减少支持。

（五）加强基础研究学科的人才引进

要求理学院、前沿院、材料学院、生命学院、医学部等从事基础研究的学院，在人才引进方面，必须引进包括杰青、长江、全职千人等在学术和所在行业有影响的领军人才和团队，这样才能使这些基础学科能够在较短的时间内取得较大发展，才能承担大项目。不能因为学科弱而引进一般人才，这样只会使这些学科在与同类高校的竞争中越来越弱，无力承担大项目。

作者

黄忠德 西安交大科研院常务副院长，
党委政策研究室副主任（兼）

胡俊腾 西安交大科研院专项与科技开发处文员

李小虎 西安交大科研院专项与科技开发处副处长