

公益性软科学研究机构职工激励的问题与对策

孙 占, 张玉赋, 钱荣国

(江苏省科学技术情报研究所, 南京 210042)

摘要:改革开放以来,公益性软科学研究机构历经多个发展阶段,已进入高质量发展新阶段。围绕职工创新激励关键环节,对华东四家研究院所进行案例比较,对其中一家院所进行问卷调查。结果发现:青年科研人员创新活跃,但对机构评价偏低,创新激励需求多样化;机构现行收入分配机制亟待改革;需要更充分落实国家创新激励政策。未来,公益性软科学研究机构应以高质量发展为主线,持续推进市场导向改革,落实创新激励政策,优化科研经费管理,建立多元激励方式。

关键词:公益性;软科学;研究机构;职工激励

中图分类号:C24 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2019)10-0083-07

2018年是我国改革开放40周年,公益性软科学研究机构已进入改革发展的新阶段。在我国,软科学研究机构的兴起与中国特色社会主义决策制度的建立密切相关,其发展伊始就承担了推进决策民主化、科学化的使命^[1]。软科学研究机构主要隶属于国家、地方政府部门或高校,为党和政府及社会、企业等提供决策支撑,公共服务属性明显^[2-3]。我国软科学研究机构多被纳入事业单位管理体制,其发展自然不可脱离事业单位的改革进程。

创新驱动实质上是人才驱动^[4],科研活动和成果归根到底由作为微观主体的人来实施。公益性软科学研究机构改革发展的成功与否,关键在于人才资源的使用是否高效率、可持续。当前发展阶段,公益性软科学研究机构在职工创新创业激励上的束缚和压力愈加凸显,迫切需要在体制机制上进一步深化改革,更大程度地调动职工和人才的创新创造动力,提升软科学研究机构发展服务水平,为我国科技创新和高质量发展提供智力支撑。

1 公益性软科学研究机构发展概述

1.1 相关概念内涵

“软科学”一词源于英国出版的《科学的科学》一书,日本则最早于1971年使用“软科学”具体名称,将其定义为综合运用信息科学、系统工程学、管理科学、行为科学等分析理论和方法,结合社会科学理论模型

和见解,致力开发解决复杂问题及决策的理论、方法、技巧,并加以应用的综合性科学技术^[5]。其后二十多年,日本重视软科学的研发投入,促进软科学快速发展,并为日本科学技术决策和发展发挥了重要作用^[6]。在美国,软科学同样是其重点发展的科学领域,研究的重点同样在于决策建议^[7],并强调数据、方法等决策分析依据的重要性^[8]。我国对软科学的定义更多借鉴了日本的做法,以利用现代科学技术手段,以及自然科学、社会科学领域的新方法、新理论为其工具,最终定位于致力实现决策民主化、科学化和制度化的决策研究^[5]。

进入新世纪,“智库”概念在我国逐渐发展并流行起来。但实际上,“智库”在二战期间已在美国使用,现代智库的原型在20世纪初已出现^[9]。美国专家詹姆斯·麦肯认为,“智库”是研究、分析及参与公共政策的机构,针对国内外热点问题产生政策导向性研究、分析和建议,帮助或支撑政策制定者和公众科学决策^[10]。显然,智库与软科学研究机构的概念内涵是交叉的。实践上,当前我国相当数量的软科学研究机构同时冠有智库的名号,继续承担着实现决策民主化、科学化、制度化的重任。根据《全球智库报告》,2008年我国建有智库仅74家^[10],2017年这一数量已达512家^[11],短短10年不到的时间里,智库数量增长了5.9倍。

收稿日期:2019-05-24

基金项目:江苏省社科应用研究精品工程课题(18SYB-024);自立科研项目(ZL2018004)。

作者简介:孙占(1985—),男,山东金乡人,江苏省科学技术情报研究所,副主任,助理研究员,研究方向:科技战略与政策;张玉赋(1962—),男,江苏南京人,江苏省科学技术情报研究所,首席研究员,研究方向:科技战略与政策;钱荣国(1962—),男,江苏南京人,江苏省科学技术情报研究所,主任,副研究员,研究方向:科技管理。

1.2 四个发展阶段

1.2.1 快速兴起阶段:1978—1986 年

新中国成立以后,软科学研究机构发展已经起步,但由于历史的原因,“文革”期间十年停滞,改革开放以后快速发展起来。根据《1995—1996 年度全国软科学调查统计报告》,全国 1978 年以前成立的软科学研究机构仅 201 家。但在导弹、原子弹及空间科学等国防军事科技发展领域,以及五十年代中期开始实施的全国中长期科技发展规划制定方面,相关软科学研究机构作出了卓越贡献^[12]。

党的十一届三中全会以后,适应中国特色社会主义建设衍生的大量决策需求,在爆发式涌入的信息论、系统论、控制论等自然科学和社会科学领域新思想、新理论的催动下,我国软科学研究机构快速兴起。1978—1989 年间,我国新成立软科学研究机构 714 家,是改革开放前存量软科学研究机构的 3.6 倍,为我国软科学研究机构的蓬勃发展打下了基础。

1.2.2 蓬勃发展阶段:1986 年—20 世纪末

以 1986 年 7 月召开的全国软科学工作座谈会为标志,我国软科学研究机构发展进入蓬勃发展阶段。座谈会上,时任国务院副总理万里同志作了专题讲话,从国家层面明确了软科学的概念内涵,我国发展

软科学的重要意义、使命宗旨和主要任务^[1]。1994 年,我国又召开了全国软科学工作会议,是我国软科学发展的又一标志性活动,其主要贡献是确定了逐步把软科学工作重点放到发展咨询业上,推动软科学研究商品化、市场化发展的决策部署^[13]。就软科学研究机构的发展看,这一阶段软科学研究机构的发展,主要表现在软科学调查统计制度的建立、机构数量及人员的持续增长和产业化发展态势的初步形成。

我国自 1986 年起开始全国软科学调查统计工作,进入九十年代后基本建立了每两年一次的调查统计制度。根据《中国科技统计年鉴》数据,1986—1987 年度全国软科学研究机构达 829 家、科研人员达 2.7 万人,到 2002 年分别增长至 1 634 家、4.9 万人,期间我国软科学研究机构和科研人员数量呈现持续稳步增长态势(见图 1)。软科学开始产业化发展的趋势,以 1992 年中共中央、国务院出台的《关于加快发展第三产业的决定》为标志,逐渐形成了比较健全的科技咨询业发展政策环境,该文件明确提出要重点发展咨询业等与科技进步相关的新兴行业,其后原国家科委出台实施了《关于推动我国科技咨询业发展的若干意见》。

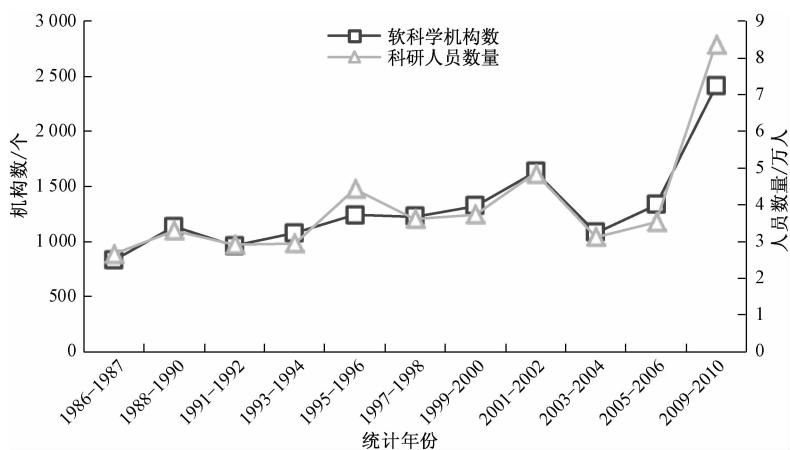


图 1 全国软科学研究机构及科研人员数量变化趋势图

注:根据《中国科技统计年鉴》数据绘制;缺少 2007—2008 年度的调查数据。

1.2.3 优化完善阶段:新世纪初—2012 年

2002 年后,我国软科学研究机构进入新的发展阶段,软科学研究机构及科研人员数量停止了持续增长,2003—2004 年度全国软科学研究机构数量及科研人员分别较上年度减少了 555 家、1.7 万人。在 2002 年后的近 5 年时间里,我国软科学研究机构及科研人员的数量未延续之前的增长趋势。分析原因:一方面,软科学研究机构主要开展决策研究,为公共

决策提供支撑,其数量规模适应我国公共管理和决策部门的需要,不可能一直快速增长下去;另一方面,经过改革开放以后二十多年的发展,全国软科学研究机构的数量已经达到相当规模,工作的重点自然转移到管理政策、办法、制度等体制机制的建设完善上来。

这一阶段,国家在推动科研事业单位改革的总体框架下,有序开展了收入分配、科研计划及经费管理、专业技术职称评审和职务聘任、技术合同登记等制度

改革,逐步形成了比较完善的软科学研究机构管理体制机制(见表1)。公益性软科学研究机构面向政府部门,通过课题制形式承担科研项目、获得科研经费,提供决策研究服务;面向社会和企业开展的市场化服

务,则按照技术合同审核登记制度管理;机构科研活动人员发展,遵循专业技术职称评审、聘任的晋升路线;收入分配则按照事业单位有关规定,实行“多劳多得、优绩优酬”的绩效分配制度。

表1 公益性软科学研究机构主要管理制度

管理制度	实施时间	主要文件	主要内容
专业技术职称评审和职务聘任制度	2000年	中共中央组织部、国家人事部《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》	完善专业技术职务聘任制,政府指导下个人申请、社会化评价机制,专业技术职务聘任权交给用人单位
技术合同登记制度	2000年	国家科技部、财政部、国家税务总局《技术合同认定登记管理办法》	技术转让、技术开发、技术咨询、技术服务等合同依法审核登记,按规提取奖金报酬
科研计划课题制管理制度	2001年	国务院办公厅转发《关于国家科研计划实施课题制管理的规定》	确立科学研究课题,以课题(或项目)为中心、以课题组为基本单位开展研究活动
绩效工资制度	2006年	国家人事部、财政部《关于印发事业单位工作人员收入分配制度改革方案的通知》	“多劳多得、优绩优酬”,建立符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的收入分配制度

1.2.4 高质量发展阶段:2012年至今

公开资料显示,最近一次的全国软科学调查统计于2011年开展,其后未再进行全国范围的软科学研究机构调查统计工作,《中国科技统计年鉴》亦于2015年开始不再纳入软科学基本情况统计表,意味着软科学研究机构进入新的发展阶段。新阶段要求软科学研究机构高质量发展,适应创新驱动发展国家战略实施和全面深化改革开放的需要。

2011年中共中央、国务院印发《关于分类推进事业单位改革的指导意见》,明确在清理规范基础上,按照社会功能将现有事业单位划分为三个类别管理,其中对于从事公益服务的要强化公益属性,提高服务效能。2015年全国人大修定了《中华人民共和国促进科技成果转化法》,明确赋予国家设立的研究开发机构、高等院校对其持有的科技成果的处置权、收益权,并且规定转化净收益不低于50%的比例用于对完成、转化职务科技成果做出重要贡献的人员给予奖励和报酬,且不受当年本单位工资总额限制、不纳入本单位工资总额基数。2016年,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》,明确规定技术开发、技术咨询、技术服务等活动的奖励金提取,按照《中华人民共和国促进科技成果转化法》及有关规定执行,实际上就是规定科研机构、高

校的技术开发、技术咨询、技术服务等活动的奖励金提取不受工资总额限制、不纳入工资总额基数^[14]。这对以开展技术咨询、技术服务为主的软科学研究机构,重要性、导向性意义不言而喻。

2 公益性软科学研究机构的职工激励现状:基于四家院所的比较分析

2.1 基本情况

我国东部省份软科学研究机构起步早、数量多、发展快,数量占全国总数近一半^[3],其发展在全国具有代表性、先导性。从华东地区选择四家代表性软科学研究机构进行比较分析,结合其地理位置和名称,分别命名为A省某所、A省某院、B省某院、C省某所。四家院所均为省级财政全额拨款、事业单位性质的公益性软科学研究机构,在面向政府部门开展决策研究的同时,面向社会通过市场竞争方式提供技术服务。

其中,A省某院严格意义上为行业自然科学研究机构,但承担决策研究职能,机构和人员分布A省各地,职工人数及其中博士学位人员比例最高;A省某所、B省某院、C省某所传统意义上的“纯”软科学研究机构,人员结构及新员工招聘须遵循相关事业单位管理规定,高级职称人员占比在30%上下,硕士研究生以上学历人员占比较高(见表2)。

表 2 相关院所基本情况列表

院所名称	创立时间	机构性质	主要业务类别	职工人数/人	高级职称人员占比/%	硕士以上人员占比/%	博士学位人员占比/%
A 省某所	1960 年	全额拨款事业单位	决策研究 社会服务	170	33.00	61.00	5.10
A 省某院	1931 年	全额拨款事业单位	行业科研 决策研究 社会服务	3 700	24.13	—	13.00
B 省某院	1958 年	全额拨款事业单位	决策研究 社会服务	110	38.26	73.91	6.10
C 省某所	1960 年	全额拨款事业单位	决策研究 社会服务	80	23.26	40.70	—

注:A 省某院严格意义上为行业科学研究机构,但开展技术咨询等软科学研究是其重要职能业务。

2.2 创新激励做法比较

市场经济条件下,收入是激励科研人员创新的最重要方式。公益性软科学研究机构利用收入导向激励创新存在限制,因为作为财政拨款建立的事业单位,公益性软科学研究机构每年的绩效工资总额和分配方案,需要经过地方政府有关业务主管部门、人社、财政部门的审核批准,上有封顶、下有托底,收入分配差距有限。近年来有关公益院所开展的改革试点,多是在国家和地方法规政策允许的范围内,对收入分配限制的探索突破,以更好地吸引人才、留住人才,激发科研人员的创新创业创造活力(见表 3)。

A 省某所在绩效奖励分配政策之外,加强精神奖励和培训晋升的引导。该所每年安排科研成果奖励资金,对取得优秀科研成果的科研人员给予奖励;建立职工培训计划制度,每年举办品牌论坛活动,定期组织员工外出培训;完善市场化服务收入利润分配机制,激发创新创业动力;创建立岗位公开招聘制度,畅通青年职工晋升渠道,激励科研人员创新。

A 省某院发挥其行业系统大院的优势,在绩效奖励分配之外,设立专项资金开展高层次人才引进,建立博士后培养平台培育院内外科研人才。并且,该院及时落实享受国家促进科技成果转化激励政策,技术咨询等软科学服务活动同样纳入奖励范围,且奖励和报酬支出不纳入单位绩效工资总量,极大地激发了科研人员创新热情。

B 省某院在有关政府部门的支持下,试行新政策,在事业单位绩效奖励分配之外,对开展科技成果转化的奖励和报酬支出,实施纵向、横向科研项目提取的绩效支出,不纳入单位绩效工资总量,突破了事业单位绩效工资总额限制,增强了单位创新活力。

C 省某所试行技术贸易奖励金提取管理办法,规定可从单位技术合同的技术性收入中,按不超过净收入 30%的比例提取酬金,直接奖励从事该项目的有关人员,且该项技术贸易酬金不计入单位奖金总额,允许在企业所得税税前扣除。

表 3 相关院所主要创新激励做法

院所名称	主要创新激励做法
A 省某所	事业单位绩效奖励分配;科研成果奖励;市场化服务收入利润分配;培训晋升激励
A 省某院	事业单位绩效奖励分配;人才引进计划专项;博士后培养平台;科研成果奖励;科技成果转化奖励和报酬,不纳入单位绩效工资总量
B 省某院	事业单位绩效奖励分配;科研成果奖励;科技成果转化奖励和报酬,纵向、横向科研项目提取绩效支出,不纳入单位绩效工资总量
C 省某所	事业单位绩效奖励分配;科研成果奖励;技术贸易奖励金,给予重要贡献科技人员,不计入单位奖金总额

3 公益性软科学研究机构职工激励的问题:
基于问卷调查的数据分析

3.1 问卷设计

着眼于从职工角度,揭示公益性软科学研究机构

的问题制约和改革需求,选择 A 省某所进行问卷调查。围绕机构创新激励主题,借鉴有关研究^[15],自主设计调查问卷。主要包括三个层次:第一层次为人口特征统计变量题项;第二层次为量表测量变量题项,分为自身评价、对单位收入分配评价两个维度,采用李克

特 5 点量表进行评价;第三层次为非量表变量题项,主要调查职工对机构未来发展的政策需求(见表 4)。

表 4 调查问卷主要变量列表

变量类别	测量维度	变量名称	题项标签含义
人口特征 统计变量		Q1_XB	性别
		Q2_NL	年龄
		Q3_XL	学历教育水平
		Q4_BM	工作部门类别
		Q5_NX	进所工作年限
量表测量 变量	自我评价	Q6_NLFH	工作能力充分发挥程度
		Q7_SRPJ	收入满意度
	对单位创新激励评价	Q9_JXPJ	对单位收入分配评价
		Q11_ZCPJ	对单位享受有关创新激励政策程度评价
非量表测量 变量		Q10_ZCLJ	对国家和地方有关创新激励政策了解情况
		Q12_1SR —Q12_6SR	最认可的创新激励方式(多选)
		Q13_ZCSY	有关创新激励政策适用情况判断

3.2 样本数据

问卷通过互联网方式发放,面向该所全体职工,限制每人最多填写 1 次,被调查者在线填写提交,实时回收。最终,共回收有效调查问卷 96 份,数量占该所在职职工的 53.6%。

被调查者中,男性职工 31.3%,女性职工 68.7%,与该所职工的男女比例基本相符;硕士以上学历职工占比达 83.4%,76%的职工来自业务部门;35 周岁以下占 62.5%,45 周岁以下超过 90%,进入该所工作不到 10 年的职工占比达 79.2%。

3.3 量表变量信度分析及处理

采用克伦巴赫系数对量表测量变量数据进行信度分析,第一维度自我评价的 Cronbach α 信度系数为 0.474,可靠性较低。分析原因:题项数量较少可能降低了信度系数;第一维度包括对自身工作能力发挥程度的评价、对自身收入的评价两个题项,工作能力发挥情况的评价也代表其对工作的付出情况,被调查者极有可能存在对工作付出的高估和对收入的低估,从而降低了两之间的一致性,使得第一维度的信度系数较低。因此,通过对二者加权平均的方式,得到新的自我评价变量,命名为 QX_ZSPJ,使高估的成分和低估的成分适当抵消,以反映被调查者的相对真实的自我评价。第二维度对单位收入分配评价的 Cronbach α 信度系数为 0.715。

3.4 结果分析

3.4.1 量表变量数据分析

对新生成的自我评价变量 QX_ZSPJ 进行频数分析,结果显示被调查者的自我评价平均数为 3.2,

众数为 3.5,被调查者的自我评价在基本满意和满意之间。对变量 Q9_JXPJ 和 Q11_ZCPJ 分别进行频数分析,结果显示被调查者对单位收入分配情况,以及落实享受国家和地方出台的“促进科技成果转化奖励和报酬”等创新激励政策的程度情况,评价显著低于被调查者的自我评价。分析原因,被调查者对目前机构实行的绩效奖励收入分配机制总体评价较低,并且多数被调查者认为机构存在更充分享受国家和地方有关创新激励政策的空间。

3.4.2 非量表变量数据分析

对变量 Q10_ZCLJ 进行频数分析显示,对于近年来国家和地方出台的促进科技成果转化的激励政策,比如“科技成果转化净收益不低于 50%的比例,用于对完成、转化职务科技成果做出重要贡献的人员给予奖励和报酬”等,33.4%的被调查者选择“了解”或“非常了解”。对变量 Q13_ZCSY 进行频数分析,45.9%的被调查者认为该所“大部分业务适用”或“完全适用”国家和地方出台的促进科技成果转化的激励政策。对两个变量进行交叉分析,在“了解”或“非常了解”这些政策的被调查者中,这一比例提高至 65.6%。

对变量 Q12_1SR—Q12_6SR 进行频数分析,结果显示针对最能激发创新创造热情的激励方式,排名前四位的分别是绩效分配等收入性激励、带薪培训进修(包括出国培训)、职务晋升激励、表彰表扬等荣誉,选择占比分别达到 94.8%、67.7%、57.3%和 42.7%(见图 2)。绩效分配等收入性激励是最能调动人员创新创造积极性的方式,这从另一个角度证明了通过

绩效分配的收入导向激发人员活力的重要性、有效性。被调查者中选择带薪培训进修(包括出国培训)的占比位居第二位,显示了年轻职工需要通过培训提升自身能力,同时增加更多获得感。选择职务晋升激励的职工比例尽管排名第三位,但比例超过了一半。另外,选择表彰表扬等荣誉和担任政府计划项目负责人两种激励方式的职工占比均超过 40%,说明职工对创新激励方式的需求更趋多样化。

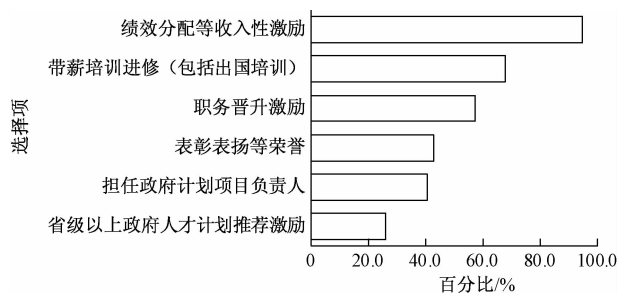


图 2 最能激发创新创造热情的激励方式

3.5 小结

窥一斑而见全貌,软科学研究机构已进入改革发展的关键阶段。青年科研人员创新活跃,参与单位公共活动的积极性高。机构人员对现行的绩效奖励等收入分配机制评价不高,且显然这种机制影响了科研人员创新活力的发挥。作为软科学研究机构职工,科研人员认可并期待软科学研究机构享受自然科学研究机构可以享受的国家和地方有关创新激励政策。青年科研人员对创新激励的需求日趋多样化,不仅期待“多劳多得、优绩优酬”的收入分配机制,也看重国内外专业能力培训、职务晋升、表彰表扬、主持课题等多样化的创新激励方式。

4 公益性软科学研究机构职工激励的对策建议

4.1 推动公益性软科学研究机构高质量发展

改革开放以来,我国公益性软科学研究机构为各级政府决策提供了智力支撑,但也存在研究缺少独立性、前瞻性等短板^[16]。新的发展阶段,公益性软科学研究机构应以高质量发展为主线,面向国内外集聚软科学相关领域高端人才,运用“互联网+”、大数据、云计算、人工智能等技术,建立软科学研究项目、数据、成果、方法、人才等大数据库,围绕关系公共决策方向的焦点、难点问题深入研究,提出具有科学、前瞻、系统、可行的决策成果。建议国家和地方政府有关部门,专列计划项目,支持公益性软科学研究机构围绕重大问题,自主选题、独立研究,相关研究成果被

采纳后给予资金后补助。鼓励软科学研究机构面向社会发布高质量决策研究报告。

4.2 运用市场机制推动公益性软科学研究机构改革发展

强化事业单位的公益性,绝不意味着要放弃市场化的改革导向。公益性软科学研究机构主要从事决策研究,为政府部门、社会组织和公共决策提供智力支撑,需要集聚大量的高层次人才,保障决策研究的科学性、前瞻性、有效性。在当前企业、高校等竞相重金引才的环境下,如果没有市场化导向的收入分配激励,公益性软科学研究机构显然无法吸引、留住高层次科研人才,特别是社科领域的领军人才。因此,要充分运用市场机制,强化“多劳多得、优绩优酬”的收入分配导向,赋予公益性软科学研究机构自主育才、招才、用才的主体权利,建立能上能下、能出能进的人事人才管理制度,增强公益性软科学研究机构的整体创新活力。

4.3 支持软科学研究机构落实促进科技成果转化激励政策

在我国法规和政策层面上,对于以提供技术咨询、技术服务业务为主的软科学研究机构,能够享受相关促进科技成果转化奖励和报酬政策,已经形成了完整的政策链条^[14]。实践上,对软科学研究成果能否享受相关科技成果转化奖励和报酬政策,存在不同看法,软科学研究机构享受和未享受相关政策的情况同时存在。建议国家和地方层面,加快出台关于软科学研究机构落实享受促进科技成果转化奖励和报酬等政策的指导意见,进一步明确软科学研究机构开展科技成果转化奖励工作的程序规范、标准要求,以及相关收益及奖励的核定范围、计提比例、分配办法,强化对软科学研究人员的创新激励。

4.4 继续优化改进科研经费管理办法

承担各级各类科研计划项目,是软科学研究机构的重要职能,也是科研人员开展科研活动、产生科研成果的重要途径。贯彻落实中央办公厅、国务院办公厅《关于进一步完善中央财政科研项目资金管理等政策的若干意见》等有关规定,加快优化改进软科学计划项目资金管理办法,赋予创新人才和团队更大财物支配权、技术路线决策权,提高科研项目经费中可用于科研人员绩效支出的比例,激发科研人员创新动力。同时,加强财政支持的软科学计划项目实施结果考核,奖优惩劣,提高软科学研究计划项目实施效率和水平。

4.5 建立多样化的创新激励机制

适应广大青年软科学研究人员的需求,建立多样

化的创新激励机制。建立有计划的软科学研究人员能力培训和提升制度,定期遴选一批青年软科学研究人员开展高端培训和进修。鼓励和支持有关社会组织定期举办高质量的软科学研究交流活动,邀请国内外专家学者参与,为我国青年软科学研究人才提供高端学习平台。国家和地方的软科学计划项目,普遍设立青年科研人员专项,鼓励青年科研人员担任项目负责人,牵头组织项目实施,不断提升青年软科学研究人员的创新能力和水平。

参考文献

- [1] 万里.决策民主化和科学化是政治体制改革的一个重要课题——在全国软科学研究工作座谈会上的讲话[J].中国软科学,1986(2):1—9.
- [2] 国家科委政策法规与体制改革司.1995—1996年度全国软科学调查统计报告[C]//中国软科学研究会.第一届中国软科学学术年会论文集.1996:852—862.
- [3] 李修全,玄兆辉,高昌林.我国软科学研究机构发展特点研究[J].中国科技论坛,2012(9):101—104.
- [4] 本刊编辑部.习近平总书记在参加上海代表团审议时强调 创新是引领发展的第一动力 当好改革开放排头兵创新发展先行者[J].上海人大月刊,2015(4):6—7.
- [5] 赵刚,孙相东,王志清.发展中的中国软科学——中国软科学发展的回顾和展望[J].中国软科学,2005(2):96—104.
- [6] 内丸幸喜.R&D basic plan on SOFT science and technology[J].Journal of Information Processing and Management, 1993,36(7):598—605.
- [7] PAUL GRAY. From SOFT science to hard science[J]. Information System Management, 1995,12:4,72—75.
- [8] EISENBERG J M, SUSSMAN E J. Harder data for the soft science of quality assurance[J]. Medical Decision Making An International Journal of the Society for Medical Decision Making, 1982,2(1):7.
- [9] 徐晓虎,陈圻.智库发展历程及前景展望[J].中国科技论坛, 2012(7):63—68.
- [10] JAMES G MCGANN. 2008 Global go to think tanks index report[EB/OL]. [2019—04—16]. https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=think_tanks.
- [11] JAMES G MCGANN. 2017 Global go to think tank index report[EB/OL]. (2018—01—31) [2019—04—16]. <https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=thinktanks>.
- [12] 段燕.我国软科学研究机构发展态势分析及运行模式研究[D].北京:中国科学技术信息研究所,2006.
- [13] 杨廷芳,卢平.软科学工作的重要转折点——“全国软科学工作会议”综述[J].科技进步与对策,1995(2):52—53.
- [14] 吴寿仁.科技成果转化若干热点问题解析[J].科技中国, 2017(5):64—71.
- [15] 姜琳.如何让民意调查问卷设计得更合理[J].中国统计, 2017(11):7—9.
- [16] The role of China's think tanks in policymaking[J]. China Business Review, 2009,36(4):11.

Problems and Countermeasures of Staff Incentive in Public Soft Science Research Institutions

SUN Zhan, ZHANG Yu-fu, QIAN Rong-guo

(Jiangsu Information Institute of Science and Technology, Nanjing 210042, China)

Abstract: Since 1978, public soft science research institutions have gone through stages of development and entered a new stage of high quality development. Focusing on the key of staff innovation incentive, this paper compares four research institutes in East China and conducts a questionnaire survey on one of them. The results show that young researchers are active in innovation, but their evaluation of the institute is low, and their demand for innovation incentives is diversified; the current income distribution mechanism of institutions needs to be reformed; and the national innovation incentive policies need to be fully implemented. In the future, public soft science research institutions should take high quality development as the main line, continue to promote market-oriented reform, implement innovative incentive policies, optimize the management of scientific research funds, and establish multiple incentives.

Key words: the public welfare; soft science; research institutions; staff incentive