

## 改革管理制度 加速培养新一代科技人才

王 佛 松

(中国科学院副院长)

科学技术进步是促进社会、经济发展的重要因素。要把科学技术搞上去,关键在于人才。而尽快造就一支青年科技队伍,让年轻一代接好科技事业的班,则又是人才工作的重点。这个问题解决得如何,不仅关系到科学院的生存与发展,从某种意义上说,也影响着社会主义现代化建设的全局。

建院以来,特别是党的十一届三中全会以来,从院、分院到各研究所,为培养青年科技人才做了大量工作。如大力抓大学生、研究生的培养,选派大批人员到国外留学,安排青年人参加重大科研任务,对优秀青年委以重任,设立研究生院长奖学金,建立青年科学研究基金,评选优秀青年科学家,对 35 岁以下的青年优秀人才特批晋升专业职务,对优秀人才的生活困难问题予以特殊照顾,等等。近年来许多单位重视对青年进行形势教育、党的基本路线教育和国情教育,组织青年到工厂、农村、革命老区参观访问,开展社会调查、科技扶贫以及军训等活动,采取多种形式,做好青年的思想政治工作,探索出不少成功的经验。这些做法和措施,对于提高青年的思想和业务素质,加快优秀青年人才的成长起到了重要作用。

目前,我院共有 35 岁以下的青年科技人员 13607 名,占科技人员总数的 29.1% (如果将年龄扩大到 40 岁以下,则为 17 630 人,占 39%), 其中研究生毕业的 4 317 人,占青年科技人员总数的 31%, 有的还经过留学深造。我院这支青年队伍热爱党、热爱社会主义祖国,拥护党的改革开放政策,具有为祖国富强而奋斗的真诚愿望。他们视野开阔,勤奋好学,渴望成才,进取意识强,充满活力。他们在老一辈科学家和中年科技骨干的指导下,已经成长为科研工作的一支重要的生力军,而且其中已崛起一批优秀的科技人才,成为一些领域和学科的带头人。近几年来,我院经过特批晋升专业技术职务的 123 人(正研 41 人,副研 82 人),平均年龄 36 岁,最小的 25 岁。123 人中,已有 1/3 的人担任研究室主任或副主任。我院还有近 7000 名在学研究生,他们是一个高智能群体,不少人已显示出才华,是我院高级专门人才的重要补充来源。如上海分院各研究单位共有研究生 812 名(其中博士生 276 名,占全院博士生 1/4),其中党团员占 97%。他们发表的论文数占上海分院各研究所发表论文总数的 21.4%, 其中在国外学术刊物上发表的论文占总数的 31.4%。上述情况表明,无论是在职的青年科技人员,还是在学的研究生,他们不但在数量上占有相当的比重,而且具有较高的政治素质和业务素质,是我们科技事业的希望和未来。

在充分肯定我院青年科技队伍建设工作成绩的同时,我们也不能不清醒地看到当前我院科技队伍面临的突出问题,这就是:整个队伍年龄老化现象日趋严重;科技人才青黄不接,后继力量不足,特别是缺少足够的学术带头人;人员结构不合理;队伍不够稳定,在思想、政策、管理等方面还存在着一些影响人们积极性发挥和优秀人才脱颖而出的因素,不利于年轻科技人

才尽快成长。据统计,目前全院科技人员的平均年龄已达 44 岁,年龄已 50 岁或接近 50 岁的已占科技人员总数的 50% 以上。高级专业职务人员的平均年龄已超过 53 岁,其中研究员平均年龄超过 55 岁(有的老所已接近 60 岁),副研究员平均年龄也在 50 岁左右。在 1.3 万多名高研中,45 岁以下的科技人员不到 650 人。不少单位的课题组长基本上都是 50 年代后期和 60 年代初期毕业的同志。此外,实验技术人员、管理人员以及工人队伍的老化问题也同样严重。据预测,到 1995 年,全院离退休职工累计为 23 144 人,占现有职工的 27.5%,其中各种专业人员为 12 095,占 52.3%。到 2000 年,退休人员累计将达 4 万人。到那时,50—60 年代进院的 2 万多科技人员几乎全部退离岗位,仅靠 70 年代进院的科技人员无论从数量上或素质上都难以为继,无可改变的事实是,未来发展科技事业的重担不能不落在 70 年代特别是 80 年代来院的这批青年人的肩上。

为了实现 90 年代我院科技队伍繁重的交接班任务,除了依靠年轻一代自身的努力外,还应加强领导,改革管理体制。要努力摆脱以大锅饭、铁饭碗、近亲繁殖、部门所有、低效率为特征的旧体制,逐步形成一个充满活力的、有竞争力的、更加开放和流动的、能够为社会经济发展和科技进步作出更大贡献的新体制。也就是说,在 90 年代,我们一定要在逐步实现科技骨干队伍的代际转移的同时,还要努力完成由旧体制向新体制的过渡。新体制的建立,要本着积极慎重的精神,有计划、有步骤地进行。在目前条件下,要在现行人事管理制度继续运行的同时,在青年科技人员中实行若干新的管理制度,并按“新人新制度,老人老办法”的构想,分别对青年人和其他同志进行不同的管理。最近,我们组织力量开展调研,并在总结以往实践经验的基础上,拟订了《中国科学院关于在年轻科技人员中实行新的管理制度的若干规定》,将在全院试行。

制定新的管理制度总的指导思想是:在人才的选拔、培养、使用中,坚持高水平、高标准和严要求,引入竞争机制,为青年人的发展创造更多机会,力求造就一支充满活力、高质量的年轻科技队伍,并逐步建立和形成一套有利于青年人才成长的新型管理体制。它的要点包括:要求新进的青年人具有相当的学历、学位,严格聘用考核,实行双向选择,促进早期流动;安排新进青年人尽快参加科研实践,在重大科研项目中需有一定比例的青年人参加;选拔青年骨干担任研究室、课题组的领导工作,参加院、所学术评议、咨询工作,参加国内外学术活动;设立多种科研基金支持青年科技人员进行课题研究;建立和完善奖励制度,优先解决优秀青年科技人才的有关待遇和住房问题;明确规定晋升专业技术职务的学位要求和年限要求,晋升高级专业技术职务人数中,青年科技人员应占有一定比例;有计划地对青年人进行在职培训,并对优秀人才进行重点培养,报考在职研究生,申请在职学位以及出国进修都需进行公开考核;等等。我们认为,这个文件的主导思想是积极的,体现了改革的精神,它重点突出了以下三点:

**一是为青年人创造公平竞争的环境。**新制度的核心是引入和强化竞争机制,在竞争中比高低,谁强谁上,对一切有志于献身科技事业的青年,不论他们来自院内或院外,是国内培养的还是留学归来的,都将一视同仁,从一开始就能在一个充满竞争的环境中去拼搏,并能够在精力充沛、最富有创造性的年华里去显示自己的聪明才智,去实现个人志向与国家需要的结合,其成就也就会得到相应的肯定和鼓励。这样,青年人也会意识到,自己在成长过程中一刻也不能松懈,如果懈怠不前,也会“落马”。这种公平竞争的环境是激励青年人不断前进的重要因素,也有利于优秀学术带头人脱颖而出。

**二是大胆使用,为青年人提供“表演舞台”。**要使青年人尽快地成长,关键是要使他们有显示才能的机会,要把他们放到科研第一线去锻炼,给他们压担子。我们可以从实践中发现人才,一旦发现好的苗子,就要把他们放到关键岗位上让他们挑重担。新制度中有若干规定将为青年人在重要岗位上锻炼提供保证,这些岗位由于青年人的加入,也将使得研究所、更加充满活力。今后我们要一如既往地按照改革开放的方针,积极地选派青年人出国留学、进修,重视发挥学成归国人员的作用,对于植根祖国大地、立志为中国的科技事业的繁荣和民族振兴作出默默奉献的青年,尤其要倍加爱护,精心培养,使他们尽快脱颖而出。对这个问题,各级领导和中老年同志,要克服“青年人太嫩,挑不起来”、“让青年人上,不易摆平”等思想障碍,大胆地启用青年人、让他们在实践中表现自己,增长才干。

**三是尽力改善青年人的工作和生活条件。**目前,国家和院、所财力有限,课题经费、科研设备、生活住房等条件严重不足,这已成为影响我院稳定人才、吸引人才的一个十分尖锐的问题,也是我们在研究制定政策和措施时反复考虑的一个问题。我们认为,在目前条件下,充分调动人的积极性,不能只着眼于财力、物质条件的增长与改善,更要靠人的思想觉悟,靠广大科技工作者为发展祖国科技事业的强烈责任感和献身精神,靠群策群力,艰苦奋斗。但是,我们要尽量使目前有限的条件发挥最好的效益。从长远发展和整体利益的需要看,应当在适度的范围内给青年人以较多的支持和照顾,保证新体制的建立和运行。为此,新制度提出了若干优先支持与奖励的措施,我们相信是能够得到全院同志的理解的。

在我们有重点地给青年人以更多支持和关注时,也必须兼顾其他各方面的同志,坚持全面调动各级各类人员积极性的一贯方针。对老一辈科学家,我们要很好地给予关心,既要让他们安度晚年,使他们在退休后的生活能得到应有的保障和照顾,受到大家的尊重,又要通过适当方式,继续发挥他们的作用。中年科技工作者,在90年代仍将是各项工作中的骨干,是一支宝贵的力量,我们要让他们充分发挥出自己的作用,同时也要鼓励他们把工作重担逐步交给青年一代。中年人现在仍承受着工作和家庭生活的双重负担,体质下降,需要我们各级领导给以特别的关心,在可能条件下,切实帮助他们解决工作和生活中的一些实际困难。我们仍要坚持执行现行的离退休制度,以保持队伍的不断更替。

总之,这一新的管理制度,是我院在体制改革方面迈出的重要一步,这既是加快我院科技队伍建设的需要,也是建立我院新的运行机制的重要组成部分。我们希望全院各级领导和各方面的同志对此能够有一个统一的认识,并共同做好有关实施的工作。