

# 加速造就一支年轻优秀的科技队伍

中国科学院沈阳分院

加速造就一支年轻优秀的科技队伍,精心选拔培养新一代学术带头人,根据院里有关精神,沈阳分院在 1986 年末的教育工作会议和 1987 年初的研究所发展战略研讨会上都强调提出,要把建立青年科技人才队伍和培养年轻优秀人才做为考核研究所的重要内容,并要求各所、厂对年轻一代的优秀人才要尽早推到各种学术领导岗位。1989 年又召开了分院选拔、培养年轻优秀人才研讨会和工作会议,明确布置各所、厂都要把人才工作做为一项战略任务来抓,并制定出人才工作规划。

几年来,通过各所、厂和分院的努力工作,特别是在 1990 年初院科技人才会议的进一步推动下,我们在这方面的的工作已收到初步成效。1985 年以来,各所、厂共吸收毕业研究生和大学生 505 人;现有 35 岁以下的室主任 5 人,课题组长 32 人;45 岁以下的研究员 4 人,35 岁以下的副研究员 19 人。回顾几年来的工作,我们的基本做法是:

## (一) 制定人才规划,增强选拔培养年轻优秀人才的自觉性

研究所的发展,需要一代又一代优秀人才的持续努力。有目标、有计划地选拔培养年轻优秀人才,是保证研究所稳定发展的关键。大连化学物理研究所发展的经验证明了这一点。早在 60 年代初,该所挑选出 14 名 30 岁左右的年轻优秀人才作为学术带头人进行培养,现有 3 人成为学部委员,5 人先后被任命为正副所长。80 年代初,为了解决“文化革命”造成的人才断层问题,他们又选拔了 40 岁左右的年轻骨干 60 人进行重点培养。这批人现已相继成为所、室两级的领导、学术带头人和课题负责人。1989 年初,他们又制定了所、室两级人才培养规划,选出 35 岁以下及 36—45 岁两个年龄段的年轻优秀人才 30 人。

根据大连化物所制定人才规划并认真实施的做法和经验,分院要求各所、厂在明确学科方向和摸清队伍现状的基础上,制定人才规划。截至 1990 年 7 月,各所、厂都制定了 2000 年前的人才规划,遴选出所级学术带头人后备人选 85 人,室级科研骨干后备人选 275 人,并制定了具体的培养方案,使今后的人才选拔、培养工作有了比较科学的依据。

## (二) 推动人才流动和结构调整,不断充实年轻科技人员

由于“文化革命”的影响,各所、厂科技队伍普遍存在年龄偏高、结构不合理和后继乏人问题。为了解决这个问题,就需要积极开拓人才流动渠道,空出编制,吸引新人,调整结构。据 1988 年末统计,自 1980 年以来,分院系统已向外流动 500 多名科技人员(其中高级 57 人,中级 228 人),同时吸收了大量的年轻科技人员。现在分院各所、厂的 3900 名科技人员中,已形成近 1200 人的以毕业研究生、大学生为主的青年科技队伍,平均年龄在 30 岁左右。这是一支素质较好的,充满生机和活力的队伍。

金属研究所为了解决队伍更新问题,把一批中老年科技人员输送到社会需要、能够发挥作

用的岗位上去,把年轻科技人才招聘进所。几年来共调出 170 多人,其中高级 31 人、中级 76 人,现有 10 位担任了局级领导,20 多位提升为处级干部,20 余人晋升了高级专业职务。向外输送人才不仅满足了社会需要,给本人发挥才能创造了条件,也为青年人腾出了位子和舞台。1982—1989 年,金属所共吸引科技人员 200 余人,其中毕业研究生 96 人,本科生 71 人,大专生 30 余人,占全所科技人员总数的 24.1%。为了帮助各所、厂开展人才流动工作,分院与沈阳市科委联合组建了人才交流开发中心,探索人才流动的新路子。这项工作已经取得了一些进展。

### (三) 在发现培养年轻优秀人才中,注意发挥中老年科学家的作用

在发现与培养年轻优秀人才的工作中,中老年科学家具有十分重要的作用。他们处在科研第一线,与青年人朝夕相处,对青年人观察最细,了解最深,加之他们经常参加国内外的各种会议和出国考察、访问,与国内外同行有着广泛的接触和联系,因而最有条件和机会更广泛地发现和推荐优秀人才。同时,他们在各自的领域都具有较深的学术造诣和较高的知名度,也都希望自己所领导的研究集体不断充实年轻优秀人才。因而,充分调动他们的积极性就能够大大拓宽选拔、吸引优秀人才的眼界和范围。

1988 年被大连化物所破格晋升为研究员,年仅 43 岁的朱清时,在原单位工作不太对口,学识难以得到充分发挥。大连化物所所长张存浩发现后,经过协商和努力将他调到所里,同时在工作上为他们提供了良好的科研条件和经费支持,使其研究才能得以施展。在以后的几年中,他在激光光谱的研究中取得了世界水平的成果,受到国际同行的重视,曾两次在国际分子光谱学会的有关学术会议上任会议主席。金属所学术委员会主任胡壮麒在学术活动中了解到,北京科技大学 85 届硕士生张济山是一位很有才华的年轻人,在所领导的支持下,他多方努力将张和其爱人调到所内,分给一套住房,在生活上给予很好照顾。张济山工作十分努力,充分显示了他的才智,获得了多项重大成果,先后写出 30 多篇高水平的论文,在“激光浮区熔融法生长高 TC 氧化物超导晶体”的研究中,取得了国际水平的成果,被科学院评为优秀青年科学家,并被破格晋升为副研究员。

发现、选拔年轻优秀人才需要依靠中老年科学家,青年的培养和成长更需要他们热情关怀、悉心指导和量才任用。沈阳计算技术研究所硕士生池一波在读书期间就显示出良好的素质。在他刚刚毕业后,所长栾贵兴就为他选择了一项难度较大的“七五”攻关课题让他担任课题组长,并亲自悉心指导。池一波出色地提前完成了任务,获得科学院科技成果二等奖,被辽宁省评为仅有的一名有突出贡献的青年专家。

### (四) 积极创造工作与学习条件,在使用中锻炼培养年轻优秀人才

科研实践是培养、锻炼人才的最佳课堂。近几年各研究所注意给年轻人创造工作条件,把他们放到重大项目中去培养、锻炼,还让一些人当主角。沈阳自动化研究所承担的“上海经委办公室自动化及管理信息系统”课题,是我国政府机关中规模最大的软件工程项目,技术难度很大。为了使年轻同志在实际工作中迅速成长,所长蒋新松决定让当时年仅 36 岁的陈大海任课题组长、技术总体组长,同时配备 1 名研究员、3 名副研究员和 20 多名年轻科技人员组成一支攻关队伍。经过两年多的奋战,这个项目于 1987 年通过了院、省级鉴定,达到 80 年代国际先进水平,现已向国内 11 个单位推广。1988 年获中国科学院科技进步奖一等奖,并获得王安电

脑应用成果一等奖。

对那些在科研实践中已崭露头角的年轻优秀人才要适时委以重任,使他们更快成长。要做到这一点,不仅要靠所长、室主任们博大的胸怀,还需要用制度加以确定。沈阳自动化所明确规定,高技术领域研究室的副主任、课题组正副组长必须配备一名35岁以下的年轻人,否则宁可缺位也不配齐。一年多来,他们配备了研究室副主任5人,课题组长12人。1987年毕业的研究生王越超,年仅30岁,被聘为机器人控制研究室副主任,挑起了主持863国家高技术研究课题的重任。今年被破格晋升为副研究员。

各所在鼓励年轻优秀人才努力工作的同时,还创造条件积极支持他们参加国际学术会议和出国访问、深造,让他们到国际舞台上学习、锻炼和竞争。大连化物所32岁的副研究员关亚凤,被选派去意大利和荷兰两个国际著名色谱学家的实验室中做博士后。两年来,他在高效液相色谱柱的创新、液相色谱与质谱联用接口、气相毛细管色谱程序升温数据库(无标样定性)和气相色谱分离条件优化等方面都取得了突出成绩,并在国际会议和国际著名专业刊物上发表多篇论文,得到国外指导教授的高度评价。

#### (五) 引入竞争和激励机制,调动年轻人成才的能动性

##### 1. 设立青年科学基金

为了帮助年轻优秀人才在科学前沿进行探索,早出成果,尽快成才,各所都设立了青年科学基金。大连化物所拿出20万元,金属所拿出15万元,用以资助35岁以下从事基础研究和应用研究的优秀年轻人才单独开题。这两个所现已有17人获得资助。

##### 2. 建立年轻优秀人才奖励制度

沈阳应用生态所、沈阳计算技术所建立了优秀青年科技工作者奖励制度,每两年评选一次,对获奖人员给予精神鼓励及一定的物质奖励,并在同等条件下优先晋升专业职务。

##### 3. 破格晋升专业职务

近几年,各研究所都把专业技术职务聘任工作与调整队伍结构、加强学术梯队建设密切结合起来,打破论资排辈,留出一定比例的晋升指标用于年轻优秀人才破格晋升专业技术职务。

##### 4. 优先提供必须的生活条件

各所为了吸引所外的年轻优秀人才,对他们的住房、夫妻分居、孩子上学和人托等困难,都尽很大努力去帮助解决。大连化物所为了解决年轻优秀人才的住房问题,1982年打破按工龄分房的惯例,把新盖好一栋楼的15套两居室住房优先分配给中青年科研骨干;1984年又拿出5套房子用以分配给从外单位调入的年轻优秀人才;1986年为建立博士后流动站,留出4套两居室供进站工作的博士后居住;为了改善研究生的生活条件,1987年拿出2套四居室给8位已婚博士生居住;为吸引国外留学人员回国工作,他们正在向大连市购买优惠住房,近两年已经购买4套。为了解决在沈阳各所的研究生住房难和吃饭难问题,沈阳分院投资30万元修建了研究生公寓,提供36个房间,解决了130名研究生的住宿问题。还专门修建了研究生食堂。为了吸引博士后和年轻优秀人才到所工作,分院从各所联建住房中留出4套三居室的住房,现已提供11间给3位来所做博士后和2位从社会上吸引来的年轻科研骨干使用。

近几年来我们在选拔培养年轻人才方面取得了一些进展,但也还有一些突出的问题尚未很好解决。我们要进一步努力,把建设一支年轻优秀科技队伍的战略任务做得更好。