

择优稳定天文研究队伍 积极参与国际竞争

蒋 协 助

(北 京 天 文 台)

“精干基础研究队伍,择优提高支持强度,把北京天文台推向国际舞台,在世界天文研究前沿竞争,到国际上去拿金牌”,是北京天文台改革的目标和前进的动力。

北京天文台拥有五个天文工作站,截止 1992 年底,在职职工 479 人,33 个天文观测与研究课题,211 人从事天文观测研究与天文技术工作。其中高级科技人员 97 人,学部委员 2 人,是硕士和博士学位授予单位。建台以来获得各类科技成果奖 100 多项。近几年,经专家评定的天文新发现项目每年 8 项左右。在国内外主要学术刊物上发表科技论文年均 200 篇左右,在国际 SCI (《科学文献索引》)、ISTR (《科学技术会议录索引》)和 ISR (《科学评论索引》)中的论文数居我国科研机构科技论文数排名第 18 位,居全国天文界第一位。管理和使用的大型天文仪器占全国天文界总数的二分之一。是我国天文界实力雄厚、论文发表最多、管理大型设备最多的基础研究单位。

中科院和国家相继出台了稳住基础研究队伍,放开一片投身于国民经济建设主战场的政策。北京天文台和其它基础研究单位一样面临科研经费不足、优秀人才流失的困难。北京天文台将国内外情况作了比较,美国国民生产总值 (GNP) 是我国的 15 倍,而美国从事天文学工作者仅是我国的 3 倍,相对于我国财力而言,我国的天文研究队伍太庞大。天文学研究要象国家体育队一样,到国际上拿金牌。在国力有限的情况下,北京天文台采取了精干基础研究队伍,择优稳定能到国际上夺金牌、在国内是第一流的课题。把三分之一的人才动员到为国家经济建设主战场服务岗位,为国民经济发展作贡献。为此,北京天文台先后采取了如下改革举措。

一、精干队伍 分流人才

北京天文台 1958 年成立时提出的建台方针是“以天体物理为主的综合性天文台”,而国际天文学发展到现在,热点越来越集中在天体物理上。台经过学术委员会审议决定去掉“综合性”,撤并相关学科,集中天体物理优势参与国际竞争。自 1986 年以来,先后关停了技术已落后的天津纬度站、人造卫星研究组等机构,将原有 88 个课题组分两步精简到 22 个,科技人员由 1992 年底 211 人实行分流后为 147 人,机关管理由 86 人削减到 45 人。全台按原事业机制运行的由 479 人削减为 283 人;有 97 人转入高技术企业与面向社会服务的经济建设主战场,每年稳定上交台税后利润 70 至 90 万元,并取得较好的社会效益;成立了工厂、文印、食堂、车队以及行政维修 5 个服务承包组 38 人,一方面继续做好内部服务工作,一方面面向社会服务;有近 20 位身体不太好的办理了提前退养;还有小部分出国还未回来和待分流的人才,正在逐步到位。走完了原计划 1995 年走完的人才分流的艰难一步。

二、建立新模式 探索新机制

为稳住优秀科技人才,寻求多出人才、多出成果的新运行机制,新建“青年天文研究中心;实行怀柔太阳工作站“特区”政策两项举措。青年天文研究中心全部是硕士、博士毕业的年轻人。两个博士任中心主任和副主任。承担国家攀登计划“天体剧烈活动的多波段观测和研究”中的子课题。用台长基金给予重点支持,并得到院有关部门的经费支持。在住房、津贴等生活待遇上给予宽松的环境,把优秀的年轻人才稳定下来,同时吸引更多在国外的留学生和国内高材生到这个中心来工作,鼓励多出高水平的天文研究成果。怀柔太阳工作站作为“特区”,主要具备高水平的学术带头人和一批年轻科技骨干。他们的太阳磁场望远镜研制,在国际上领先,1988年获国家科技进步一等奖。他们在磁场与速度场等太阳物理研究方面的工作,在世界天文领域中有较大的影响。为稳定这支队伍,使之到国际上去多夺“金牌”,天文台给以特殊政策:在该站实行首席科学家负责制度。不设行政后勤管理机关,只设一名行政站长协助首席科学家工作,一名司机。吃住等一般行政事务都自己动手,减少了层次,减少了行政开支。给站下放财务管理审批权,无论科研或行政开支,在国家政策允许和本站有经费的情况下,首席科学家可以直接审批使用,打破了层层把关逐级由机关或台领导多头管理的繁杂程序。还允许该站望远镜滤光器项目开发创收资金全部留在站,用以支持科研发展、改善科研环境和提高职工生活待遇,让这批优秀人才先富起来。他们用创收资金50万元上缴天文台作为职工住房集资,为年轻人“购买”9套住宅,使在那里工作的年轻人住房提前达标。他们利用创收资金单独设立获得成果或在国际一流杂志上发表影响较大、水平较高的论文奖,重点奖励有贡献人才,让这些同志人均收入达到中关村电子一条街“下海者”的水平,以此稳定队伍,促进竞争,鼓励到国际上竞争,探索新的管理机制。

三、建立系统的业绩考评办法 调动各类人员的积极性

天文研究到国际前沿竞争,必须依靠各方面的力量,发挥整体优势。为此,北京天文台制定了各类人员的业绩考评办法,改革奖励制度,使每个人在各自的岗位都有所追求。

在经过几年的探索后,用取得研究成果奖、发表的学术论文、论文被引用次数、天文新发现、参加国际学术活动、研究生培养以及取得基金支持数量等10个项目,对从事基础研究人员进行评估。以这10个项目进行三年积分,三年滚动,每月按积分高低给从事基础研究人员科研津贴。从事工程技术人员除同样参加以上积分考核,按月取得津贴外,还建立了工程技术合同承包制奖励办法。对设备研制、改造按难度、水平、工程工作量以及投入资金等条件,由同行专家鉴定考核。根据考核结果发承包奖。对天文常规观测与常规服务,按取得有效资料、完成天数等指标进行考核,实行与此匹配的包干奖励办法。对机关管理和工作站管理人员,建立了以岗位职责、出勤、在站住勤以及服务质量为标准的考评办法,每月依据考核结果给予奖励。各公司和承包组实体也都相应地建立适合实际的业绩考评与奖励办法。建立适合各类人员实际情况的考评与奖励办法,发挥各自在自己岗位上的作用,让人们把思想集中到为搞好自己的本职工作而比实绩,比贡献上来。

北京天文台的各项工作,距离党和国家的要求,距离自己的目标和方向还有许多不尽人意的地方,需要通过不断的改革加以完善。还需要逐步优化管理,优化内部环境,从而保证精干的科研队伍,坚持在国际天文研究前沿和国内一流的天文研究水平上拼搏,为祖国的天文事业做出更大的贡献。