

# 中国科学院年轻科技队伍建设的若干问题

白春礼\*

(中国科学院 北京 100864)

**摘要** 文章分析了中国科学院年轻科技队伍建设取得的进展,论述了人才培养工作中应处理好的几个政策性问题。

**关键词** 科技队伍,人才培养,代际转移

## 1 队伍结构

中国科学院科技队伍计有 4.8 万余人。其中 45 岁以下的已占 60%,队伍的年龄结构呈现了多年来的最好势头;从学历结构看,具有硕士及以上学位的专业人员已占 21%(博士学位占 5%),这一比例较 90 年代初翻了一番;从职称结构看,45 岁以下具有高级职称的专业人员已占高级科技人员总数的 24%(45 岁以下的研究员占研究员总数的 10%),这一比例比 90 年代初也翻了一番;在人员编制结构上,除了 4.8 万固定人员外,非固定编制人员逐年增多,仅在学研究生就有 1 万多人,在站博士后近 600 人,客座研究人员 3 000 多人。他们成了我院科技队伍的有机组成部分和生力军,还有正在扩大的聘用合同制专业人员,使得队伍的编制结构呈现空前活跃的多元化势头。

从队伍结构的变化不难看出,我院多年来的人才培养工作是卓有成效的,“文革”造成的“断层”已得到一定程度的弥合,后继乏人的现象已有很大的缓解,一批优秀人才已脱颖而出,显示了较强的实力和竞争力。只要我们继续坚持并完善已有的政策和措施,更加重视年轻一代总体素质的提高和作用的发挥,我们这支队伍是大有希望的,是能够适应 21 世纪挑战的。

## 2 老中青三代的合作和代际转移

老、中、青三代科技人才在各个阶段,各有不可替代的地位和作用。老一代科技人才为科技事业的今天和明天奠定了基础,同时又指导着今天和明天;中年一代是科技事业的今天,他们在继承前人开创的事业的基础上,踏实干着今天,同时又把更年轻的一代人带到明天;年轻一代是今天的新兵,却是明天的主力和希望。中老年科技人才也都是从年轻走过来的,他们也曾在中老年科技人才的指导下工作过,并从他们手上接下了接力棒。今天的年轻一代也将不可抗拒地向中老年走去,他们也将扶植后生。因此,无论在任何时候,任何情况下,老中青三代的真诚合作,都是无价之宝。在世纪之交的今天,根据我院队伍结构的特殊情况,在强调老中青合作

---

\* 中国科学院副院长  
收稿日期:1997 年 4 月 6 日

的同时,更要强调高质量的代际转移,即要把以中老年为主承担重任的格局,逐步转变为以中青年为主承担重任。老科学家要把发现和培养一代新人,看作是自己科学生命的延续,看作是对社会的历史责任。邓小平同志在纪念我院建院30周年茶话会上曾指出:“希望老科学家要把最大的精力放在培养人才,发现人才上,把优秀人才及时放到应有的位置上,使他们进一步提高”。如果我们按照小平同志的要求,把年轻一代使用得当,使其发挥主力作用,老中青三代人又能相互理解,相互支持,我们的代际转移就能顺利完成,事业就能持续发展。

### 3 政策倾斜与相互理解

老一辈科学家怀着强烈的爱国心和无私奉献精神,几十年如一日地为新中国的科技事业呕心沥血,贡献出了自己一生的智慧与才华,创立了不可磨灭的功绩。很多人为了培养新人,主动退居二线,他们的高风亮节和严谨治学精神值得大家学习,尤其是值得年轻一代认真学习。中年一代科学家是支撑科学事业的中坚力量。十年浩劫,耽误了他们施展抱负的宝贵青春年华。科研经费拨款制度改革以后,他们处于社会竞争的第一线;“上有老、下有小”的家庭负担影响着他们的生活质量,“英年早逝”的问题引起了社会的关注。如今他们中的大部分人将面临退休,由于历史原因,有些人的职称、住房和待遇问题还没有得到妥善解决。对于生活有困难的中老年科学家,应给予热情关心和帮助。现在30多岁的青年一代出生在困难时期,生长在动乱年代,走上工作岗位后又受到商品大潮的冲击,社会的价值取向影响着他们是否会甘于一时的清贫,坚持从事科学研究的信心和决心。如果我们拘泥于历史遗留的欠帐,无疑会不利于吸引、留住年轻人才。因此势必要推出倾斜政策,创造有利的环境,使年轻一代尽快成长起来,使老一辈科学家开创的科技事业后继有人。

现在对年轻优秀科技人才实行一些倾斜政策,从本质上讲,是现时条件下的一种行政调控行为,是对目前还存在着论资排辈倾向所带来用人、晋升、分配等方面不公平的一种调整和补偿。多年来,我院在专业技术职务评聘,在集中使用有限科研经费,在评奖表彰先进,在享受津贴待遇,在住房生活条件等方面,都向年轻优秀人才实行了一些倾斜,实践证明这是必要和有益的。如今,我们有4000名45岁以下的高研,有一批科研条件较好的青年科研群体(青年实验室、青年科学家小组、百人计划资助的团队等),有一批德才兼备的年轻人在重要岗位上发挥作用,这些无不和实施倾斜政策密切相关。随着代际转移的稳步进行,随着公开、平等、竞争的用人机制的逐步完善,随着人们思想观念的逐步解放,我们的一些倾斜政策也将逐步调整乃至取消,用人机制将进入正常轨道。但在过渡时期,一些倾斜政策还是必要的。

老、中、青三代科学家要互相理解,互相尊重。青年科技人员要象尊重父辈和师长那样尊重、理解中老年科学家,中老年科学家也要象关心自己的子女那样关心、爱护青年一代。只有这样,才能创造出一个稳定和谐、人才辈出的局面。

### 4 唱主角和当好配角

给年轻人压重担,在实践中培养他们,是全院上下的共同任务。经过多年努力,我院已有一批年轻人在科研工作中挑大梁、唱主角或走上重要岗位。所级班子中有15%左右的领导是45岁以下的同志;一批年轻人被评聘上高级专业职务。但从总体上看,应更加放手地让年轻人挑重担。目前全院在研课题(包括所长基金课题)的负责人中,45岁以下的占29%;全院承担国家攻关课题的负责人中,45岁以下的仅占19%;全院承担国家自然科学基金重大项目负责人中,45岁以下的仅11%;院“八五”重大项目负责人中,45岁以下的更少。至今还有近20个研究所

没有 45 岁以下的研究员,全院 45 岁以下的研究员也仅占研究员总数的 10%。这些都表明年轻人在科研工作中总体上仍处于配角地位。“九五”期间这种格局应有较大的变化,才能促使年轻人才能尽快成长起来。在吸引人才和留住人才的竞争中,靠事业吸引人,靠事业留住人是最重要的措施。当然我们也要鼓励年轻人善于当好配角,不能大家都去唱主角。在一个科研集体中,有人唱主角,有人当配角,这样的集体才能和谐向上。现在的问题是在课题负责人中,唱主角的年轻人偏少,这样会不利于代际转移,不利于年轻人的成长,也不利于在下世纪初由现在的年轻人去参与社会和国家的竞争。所以要强调让年轻人唱主角,尤其是对那些已具备条件的优秀年轻人,要通过公开竞争让他们在重大、重点项目中担任主角,经受锻炼。同时多数年轻人还应努力作好本职工作,在工作中严格要求自己,只有当好配角,将来才有可能当好主角。

## 5 整体优化队伍和重点培养优秀人才

重视对优秀人才(突出人才、拔尖人才、将帅人才)的培养、选拔、使用和管理,是科技事业发展的需要。优秀人才可以对科技队伍起带头、示范作用,可以带动学科建设和科技进步。俗语说:千军易得,一将难求。培养一个合格的学术技术带头人并不是一件易事,需要一定的投入,需要集中一点有限资源改善他们的科研、工作和生活条件,需要为他们创造好的外部环境,以利他们脱颖而出。我院多年来推行的“百人计划”、“特批制度”、“青年基金”、“青年实验室和青年小组”、“西部之光”等,正是本着这一指导思想去实施的,效果是好的。与此同时,我们注意到科技事业仅仅靠少数拔尖人才也是远远不够的,优秀人才固然有其重要的作用,但却不能代替科技队伍整体在科研和经济建设中的作用,也不能取代科技队伍的整体优化工作。离开了整体优化,优秀人才便将成为无源之水、无本之木。因而在重视优秀人才培养选拔的同时,也扎实推进队伍的整体优化,使队伍的年龄、学位、职称等结构发生了明显变化。队伍的整体优化给优秀人才提供优良的环境条件和雄厚的后备力量,优秀人才的数量和质量又带动着队伍的整体优化,代表着整体的优势和学科方向。因此,处理好这两者的关系是至关重要的。

## 6 自然成长和有计划地培养

一些同志认为,人才并不是拔出来的,而是自然成长起来的;选拔出来的人并不一定能成为大科学家,自然成长起来的人并不一定不能成为大科学家。这种看法是有一定道理的。我们反对拔苗助长、人为拔高,但有计划地培养和人为地拔出某个人是有区别的。人才的成长有一个过程,需要在实践中锻炼,在竞争中脱颖而出。我们应该看到,随着科学的发展,学科间的交叉渗透,使得攻克科学问题的难度愈来愈大。许多问题靠一个人甚至几个人,靠一个学科,是根本无法解决的,这就需要在计划指导下,有目的、有步骤地培养一批人。现在强调有计划地培养人才,一是要同国家目标 and 需求相结合,如果自然成长或培养出来的人不符合国家需求,是一种大的浪费。二是要和院所的发展相结合。目前要结合研究所的结构性调整,加强重点学科、优势学科、新兴学科发展所需人才的培养,对那些毫无生命力的学科,不能再为其培养新人。有的单位在招收研究生时,只要有导师就招生,由于学科不是研究所的发展重点,学生毕业后本所不想留,社会又无需求,在无可奈何情况下研究所还得留下,使学科的结构调整成为空话。三是在资源有限的情况下,不能提倡大家都去自由发展,爱干什么就干什么,而要更强调按需培养人才,合理利用有限资源。所以,我院在实施各项措施时强调有计划、按需要是必要的。比如“百人计划”强调按需招聘,大科学工程、重大项目、重点实验室的任务招标要求紧紧围绕研究所的优势学科领域,研究生招生强调按需培养,有限资源分配时强调择优择重等,都是有成

效的,必须坚持下去。

## 7 择优支持与动态管理

对脱颖而出的人才给予择优支持不能“终身制”,要继续考查其思想表现和学术成就,对其表现不好、有悖“德才兼备”原则的,止步不前、无新建树而相形见绌的,应予以淘汰,并将新的出类拔萃人才及时补充上去。对入选对象要创造有利其健康成长的环境,既要放手让其工作,鼓励其不断创新,又要加强管理和考核,注意思想教育。我们实施“百人计划”就是这样做的。1994年申报人数和录取人数的比例是5:1,1995年为7:1,1996年为8:1,有的所只招1人,申报者却有10多人,且素质都很好。一些评审专家说,从这么多高质量的人才中选1名太难了,真是优中选优。我们对入选者并不一包到底,而是通过年度考核、中期检查评估,进行跟踪了解,随时作出调整,现在已有3名被取消资助。这样的机制,对优秀人才的选择、激励都产生了积极的效果。

## 8 破格任用与严格要求

破格任用干部决不是对年轻人降格以求,更不是照顾弱者,而是对强者的鼓励。我院在干部任用上,有破格的政策,尤其在评聘专业职务和任用领导职务上,我们强调台阶又不唯台阶;注重资历,又不唯资历,着重看水平能力。坚持标准,坚持程序,择优选拔,甚至是优中选优。这一原则保证了我们破格政策的有效推进,能够得到大家的共识和支持。被破格任用的一批年轻人在工作中发挥了重要骨干作用。我们曾对特批破格评聘为研究员的300多名年轻人作过调查,绝大多数能扎根国土,踏踏实实工作,主持或承担着国家或院所级科研项目,并作出了成绩。一批越级走上研究所所长岗位的年轻同志富有开拓精神,团结全所人员,着眼下世纪的发展,推进结构性改革,取得了明显的成效。这些同志的素质是好的,他们对自己的要求是严的,受到了大家的称赞。

对破格任用的优秀人才,既要满腔热情地关心、爱护、支持他们,又要一丝不苟地严格要求他们,促其健康茁壮成长,不致中途夭折。关于严格要求问题,应从多个方面入手,其中包括对年轻人的宣传要掌握好度。科技报道“准确、适度、全面”的原则也适用于人才宣传,对青年科技人才的宣传更要遵循这一原则。片面追求新闻效应的不当宣传,其结果只会适得其反。这方面有关领导和被宣传的本人要严格掌握,也要求新闻工作者多深入调查了解,多学习科技知识,发扬实事求是的精神,在报道科技成果、宣传科技人物时,力求准确、严谨。

## 9 吸引国外人才和稳定国内人才

21世纪是人才决定发展的世纪,谁能争夺到大量高水平的科技人才,谁就会取得主动权。在世界性人才争夺战中,中国面临严峻的形势,中国人才已成为被争夺的重要目标。怎样才能保住自己的人才,又怎样才能把自己派出去的优秀人才吸引回来,这是非常现实又具有深远意义的问题。中国科学院自改革开放以来,在派出去大量留学进修人员的同时,也采取了许多吸引留学人员为国或回国服务的措施,在可能条件下为他们创造较好的工作、生活条件,这是主动参与国际人才竞争的需要,国内科技事业发展的需要,调整队伍结构和知识结构的需要。与此同时,我们也采取了相应措施稳定国内人才。在资源分配、择优资助、评优表彰等方面,国内国外人才一视同仁。不要在青年科技人员中造成不出国就不能得到重视的印象,应根据水平、才能和贡献给予平等对待。对扎根国土做出突出成绩的优秀人才,院所应给予更多的关注。当然,我们有些择优支持的措施主要是针对留学人员的,也有少量的优秀留学人员回国后在生活

住房上给予了特殊批准,但这并不代表我们的整个人才政策,我想这一点大家是能够理解的。

## 10 做学问和做人

要做好学问先要做好人。“人才”的诸要素中,“才”为基础,“德”为主导,两者相辅相成,不可或缺。有德无才,难以担当重任;有才无德,可能走入歧途。德才兼备者,方可谓“人才”。这点在我们加强年轻科技队伍建设时,尤其要引起各级领导和中老年科学家关注。

要教育引导年轻一代做一个热爱社会主义祖国、扎根祖国、无私奉献、艰苦奋斗的人。要使他们认识到,走出国门,了解世界,学习先进,是为了把祖国建设得更加繁荣富强。我们将一如既往地支持年轻一代出国深造,同时旗帜鲜明地鼓励留学人员学成后回国服务,提倡扎根国土、敬业爱岗、艰苦创业的精神。在这方面,老一代科学家为青年一代树立了楷模。

要教育引导年轻一代做一个有科研道德修养的人。要使他们认识,科学研究工作唯有求实,要老老实实在地反映客观规律,来不得半点虚假,真正认识客观规律,才可能有所创新;还要尊重前人、他人的劳动成果,坚决反对浮夸、剽窃等不良行为。

要教育引导年轻一代做一个不居功自傲、谦虚谨慎的人,正确处理好个人和集体的关系。把自己置于集体之中,不能凌驾于集体之上。要正确处理个人荣誉和集体荣誉的关系,不能一味追求个人名声和地位。对个人的作用和功绩,组织和集体会做出客观评价。陈云同志说过,对功劳要有正确的看法,第一是人民的力量,第二是党的领导,第三才是个人才智。这一点对年轻的领导,包括科研团队负责人尤为重要。

要教育引导年轻一代做一个善于处理人与人关系、乐于团结大家共图事业的人。道德是处理人际关系的一种准则,“立大志者要修身”,要在年轻人中提倡律己和宽容,处事待人要有度量,心胸开阔,不搞亲亲疏疏。

还要教育引导年轻一代做一个服从大局的人,以国家、集体利益为重,以时代需要为己任。若时代选择自己从事科技管理,为更多的人服务,那我们就要舍得放下自己熟悉的专业去开创新的事业。

引导年轻一代健康成长,做合格的新世纪人才,关系到每一个研究所的未来,关系到科学院的未来,也关系到我国科学事业的未来。我们应当对历史负责,对 21 世纪负责,培养出更多能跨世纪担当重任的优秀青年。