

# 加强跨世纪科技人才的培养

王兆德\*

(中国科学院上海分院 上海 200031)

**摘要** 近几年来,中国科学院在上海地区所属各研究所注重科技人才队伍建设,加大人事制度改革力度,采取了一系列有利于年轻人成长、有利于优秀人才脱颖而出的措施,取得了明显的效果,文章对此进行了论述。

**关键词** 科技人才,队伍建设,激励机制

中国科学院对我国 21 世纪科学技术的发展肩负着历史重任,除了要进一步加大改革力度,加速结构性调整步伐外,最关键性的工作是吸引、凝聚和培养一支优秀青年科技队伍。

## 1 措施与效果

中科院在上海地区有 16 个直属单位,职工近 1 万人,其中科技人员约 6 000 人。这支队伍在生命科学和生物技术、化学与材料科学、应用物理及其高技术、天文研究等领域,在上海乃至全国具有明显的优势和雄厚的实力。近几年有 48 人被评为国家级突出贡献中青年专家,812 人享受政府特殊津贴,8 人获得国家杰出青年基金,7 人进入科学院“百人计划”。同时,各研究所结合自己的实际情况,采取了一系列有利于年轻人成长,有利于优秀人才脱颖而出的措施,取得了明显的效果。

### 1.1 加大力度,培养高层次科技人才

上海地区院属各研究所,通过自筹经费扩大招收研究生和博士后名额,1996 年在读研究生达 1 305 人,较 1990 年增长 96.8%;其中硕士生和博士生分别增长 56.6%和 177.4%。在站博士后 1996 年为 76 人,比 1990 年增加 1 倍多。

与此同时,上海分院协调各研究所积极探索与高校联合培养高层次科技人才的途径。先后与中国科技大学等单位签订了联合培养研究生的合作协议,与上海大学共同筹建联合研究生院(已纳入中科院与上海市合作协议),与上海交通大学签订了全面合作协议,其中联建的生命科学技术学院已于 1997 年 2 月 19 日正式成立,并以学院名义招收本科生和研究生。

---

\* 上海分院党组副书记  
收稿日期:1998 年 5 月 29 日

## 1.2 创造条件,吸纳海外优秀人才

院属沪区各研究所为了吸引海外留学生回国工作,实行了一些具体政策。包括提供科研启动经费,准备实验设施,配备研究助手,安排住房,解决配偶户口、工作等。如有机化学所腾出20套两室一厅职工住房,作为引进海外人才的流动公寓,配备好家俱及一些设备,使回国人员一下飞机就可入住。1992—1996年该所共引进了22名45岁以下的出国留学优秀人才。

沪区各所还采用多种灵活方式引进智力,如聘请海外留学生为兼职研究员,邀请其回国短期合作研究或讲学。生物化学所有8位来自哈佛、耶鲁等世界著名学府的青年学者受聘为兼职研究员。植物生理所制定了《国外或境外兼职高级研究人员聘任条件和办法》,现已聘任了4位年轻的海外兼职研究员。

## 1.3 大胆任用,鼓励青年学术骨干承担重任

认真做好破格晋升高级职称的推荐、选拔和审定工作,从而使一批优秀青年骨干脱颖而出。如原子核所的马余刚,26岁晋升研究员,为中科院当时最年轻的正研。

重视选拔德才兼备的年轻人进入各级管理岗位。细胞所4位所级领导中年轻人占了一半。原子核所有3位年轻人担任所党政领导。各研究所均有相当数量的年轻人担任研究室、组或课题负责人。在学术委员会,高级职称评审委员会等组织中,年轻人也占有一定比例。

## 1.4 探索新的运行机制,加强青年实验室和青年科学家小组的建设和管理

通过实行全员聘任合同制、分级目标管理与考核、浮动岗位津贴等配套改革,青年实验室和青年科学家小组已逐步实行开放流动的新机制。

上海技术物理所青年光电工程研究中心(原青年光电实验室)自1990年初成立并实行新的机制以来,先后承担国家、院、部、委和地方的重大科研任务12项,自选课题14项。取得重要研究成果16项,其中获国家科技进步奖二等奖1项,中科院科技进步奖一等奖1项,中科院自然科学奖二等奖1项,中科院科技进步奖二等奖1项、三等奖两项,获国家专利7项,撰写出版了我国第一本人工神经网络计算机专著。

细胞所马普实验室通过公开招聘青年学者,建立了两个青年科学家小组,组长选择课题,独立组织研究工作,有权招聘或解聘组内成员。这种新型的运行模式,为培养青年学科带头人、开展学科前沿研究、建立流动精干的实验室提供了有益的经验。

上海生命科学研究中心组建两年来,建立了8个研究组,进行以多学科交叉为特点的前沿领域的研究。中心对青年科技人才有诸多吸引力:开题方面的自主权,可以实现自己的学术思想;国内一流的实验设备和条件;具有不同学科专长的人汇集在一起,有利于互相交流和合作。

## 1.5 多渠道资助,促进青年科技人员多出成果

近年来,上海地区院属研究所经常组织青年学术讨论会,进行学术交流和考察。上海分院1997年设立了“好望角(HOPE)基金”,资助研究生出国参加国际学术会议。分院的青年人才奖励基金,也为支持青年科技人员的研究和交流发挥了积极的作用。

注重科研经费向优秀中青年人才倾斜。如冶金所设立了青年课题基金,提供科研启动经费,1994—1996年共批准青年基金19项,资助额达41万元。

### 1.6 政策支持,改善青年科技人员的生活条件

努力创造条件,逐步改善青年科技人员的生活条件。生物化学所除帮助优秀青年人才优先解决住房外,分别对青年学术带头人每月给予 200 元的特殊津贴,对青年科技骨干和管理骨干每月给予 100 元的津贴。光学精密机械所为优秀青年准备了专项住房 29 套,对进所工作的博士高定 1—2 级工资,对有研究生学历的年轻人发放聘用服务期津贴,博士每月 200 元,硕士每月 100 元。冶金所设立岗位浮动津贴,提高青年骨干的待遇,目前有 51 人享受所内浮动岗位津贴。

## 2 加快人才工作步伐

上海地区院属各研究所在人才队伍建设方面取得了一定的成绩,但从面对 21 世纪的挑战,从中科院的战略定位,从党、国家和人民对我院的期望来看,无论在数量、质量和层次上,还存在着不少问题。为实现我院科技队伍“九五”期间的“新老交换、中青为主”的目标,必须在继续执行并完善已有的政策和措施的同时,加大改革力度,在机制创新上下功夫。

### 2.1 突出重点,制订人才规划

科技人才的培养、使用要进入良性循环,必须根据学科的现状与发展趋势,围绕研究所的发展目标,制订出相应的人才规划。重点培养急需发展的国际前沿学科领域以及我们的优势学科领域所需人才,包括重大高新技术领域和新学科生长点的学术带头人。规划要体现层次性,即保持人才梯度配置和发展,着力解决关键岗位上高层次人员断层的弥合;体现战略性,对新世纪科技发展趋势作出分析预测,使人才培养规划与之相符合;体现政策性,规划中必须包含有关配套政策和措施。

### 2.2 广开渠道,引进高层次人才

据 1998 年 3 月中科院对人才需求的调查,上海地区院属研究所在 1998—2000 年需增加 45 岁以下研究员约 260 人,其中所内培养的仅 120 人,其余需从所外、院外、国外多渠道、多方式引进。包括直接招聘,组织重大项目引进,国际合作引进,政府资助引进,智力引进等海外或国内优秀人才能够接受的方式。引进人才涉及的政策和条件,上海分院将给予积极配合。如正在启用的博士后公寓将起积极的作用。

### 2.3 加强研究生培养,确保人才源源不断

研究生培养,是人才基地建设的重要环节,也是人才资源的重要保证,不仅要有足够的数量,更要有较高的质量。要扩大与高校的合作,充分利用高校优势条件做好研究生培养工作。同时加强研究生导师队伍建设,建立导师培养目标责任制和定期考核制,创造条件,让一批年富力强的中青年专家担任导师,使研究生导师队伍的结构逐步年轻化。

加强国际合作,拓宽渠道,与国外实验室联合培养研究生。细胞所与德国马普学会在研究生培养方面进行了成功的合作。

此外,加强博士后流动站建设,吸引更多的博士后进站工作,提高其研究课题的水平,为选

拔学科带头人提供人才贮备。

#### 2.4 改革人事制度,引入竞争机制

进一步推动按需设岗、按岗聘任的工作。在人才使用中引入竞争机制,把一批业绩突出的优秀人才聘任到重要岗位,给予他们必要的用人自主权,经费自主权,使他们能够充分发挥潜能,并通过他们带动一批人。

1998年上海地区院属研究所将全面推行聘用合同制,在生物学科领域试行联合招聘制。重要岗位向国内外公开招聘,招聘进来的人才,签订任职合同,明确责权利。同时保证科研启动经费,在住房、工资等物质方面给予优越的条件。

#### 2.5 深化分配制度改革,充分发挥分配的激励杠杆作用

按照中科院的部署,积极推进绩效津贴制。坚持“效率优先,兼顾公平”的分配原则,探索有利于优秀人才成长和发挥作用的分配激励机制,拉开分配档次,以利于吸引人才、留住人才。强化实绩考核,在考核工作中更多地引入专家考评因素,把日常考核与按岗聘任考核有机地结合起来,使考核工作更加科学化,并执行职称年限制。

积极推荐优秀青年科技人员参加评奖,参与竞争,提高他们的社会地位。加大青年科技人员的奖励力度,扩大奖励范围。做好宣传工作,不断提高优秀科研人员的知名度,增强他们的社会责任感。

#### 2.6 发挥分院作用,加强信息沟通与政策指导

为了推动人才工作,上海分院正酝酿成立人才工作小组,建立优秀青年人才信息库,在上海乃至全国建立信息网络。同时强化人才工作的指导,正确处理老中青三代科技人员的关系、引进人才与所内培养的关系、专业培养与思想道德教育的关系、人才的近期需求与远期需求的关系、造就科研人才与造就开发和管理人才的关系等等。