

郭传杰：创新文化的理性认知与建设实践

方筱筠

2012-03-14 09:37:09



全国政协委员、中国科学院原党组副书记、中国科技大学原党委书记郭传杰（左）接受中国社会科学网记者（右）采访。

中国社会科学网记者 张国产 摄

中国社会科学网记者 方筱筠 摄像孟繁杰 视频制作 郑佳丽

嘉宾介绍：郭传杰，研究员、博士生导师。1944年生于湖北浠水县，1967年武汉大学化学系毕业。中国科学院原党组副书记（1997—2005）、中国科技大学原党委书记（2003—2008）。现任全国政协委员（10、11届）、国家教育咨询委员会委员（首届）、中国管理科学学会会长、中国现代化研究中心理事长；中科院研究生院、北京理工大学等高校兼职教授。

在中科院化学研究所从事高分子和计算化学科研20年（1981—1983年美国康奈尔大学访问学者）。在分子化学、计算化学以及科技战略、科技政策研究领域获国家科委、中科院一、二等重大科研成果奖7项，发表论文、文章100余篇，编著或主编《计算机化学：方法与应用》、《中国自然科学的现状与未来》、《维护科学尊严》等书籍10余册。曾任《世界研究与发展》、《中国科学院院刊》等期刊主编。享受国务院颁发政府特殊津贴（1991年）。

建设创新文化事关创新型国家建设的长远和全局

记者：郭书记，您好！非常感谢您接受中国社会科学网的采访。我们今天的话题是创新文化。1998年，中科院开始实施知识创新工程时，就将文化创新、科技创新、体制创新、机制创新、队伍建设并列为创新工程的五大任务。请问中科院为什么要如

此强调创新文化？

郭传杰：今天这个话题非常好，正好与党的十七届六中全会提到的文化问题相契合。对创新文化的重视，我们有个从感性到理性的认识过程。1998年6月，国务院正式批准中科院开展“知识创新工程”试点。8月，在编制具体实施创新工程的规划会上，我们提出，知识创新工程的目标体系仅考虑科技创新、体制改革、机制转变和人才队伍建设恐怕还不够。如不同时改造现有文化，建设有利于创新的文化，要想顺利实施并圆满完成知识创新工程的任务，将会极其困难，应该加一个有利于创新的文化环境目标。此议一出，获得大家赞同。于是，院党组决定，把创新文化建设也列入知识创新工程试点工作的目标，作为五大目标之一。这五个目标就是：科技创新、体制创新、机制创新、人才队伍建设和创新文化建设。

说实话，当时虽然把创新文化提了出来并写进了文件，但究竟什么是创新文化？应该包括哪些内涵？心里还没个底。用“创新文化”做关键词上网搜索，中文的几乎没有。用英文“*Innovation culture*”去查，词条不少，但主要是与高技术企业文化相关的内容。

为什么提出这个建议？我想，其中有偶然的因素，也有长期的思考，虽然当时是朦胧的。我们知道，文化这东西相当奇妙，看不见，摸不着，但它却实实在在有力量，时时处处发挥着影响。这影响，有正面的，但弄不好，也会起负面的作用。我们在做科研时，常常能感觉到。科研是个创造性劳动，创造性劳动与人的精神动力有极大关系，你的精神状态又与所在的人文环境密切相关。因此，不能小看了文化的作用。另外，体制机制的创新如果没有观念变更为先导，很难开展；制度创新的成果如果得不到文化的支持保障，也很难持续。

举两个例子。80年代初，我在美国康奈尔大学做计算化学研究，经常听到教授和同行们说到“*Culture*”这个词，开始很不理解，“搞自然科学的干嘛老离不开‘文化’呢？”后来，才逐步体会到这个词的深意。90年代中，我带团去澳大利亚访问，在墨尔本大学座谈时碰到一个熟人。她80年代到我们化学所当研究生，后留学美国，又在英、澳搞研究，学术水平不错，已被聘中科院的海外评审专家。我问她：“你在国外跑十几年了，对国内也很有感情，现在有没有考虑回去？”她回答说，“你知道，我是个炮筒子、直性子，只会直来直去。这些年在外面混，棱角不仅没圆，还更尖了。如果不说真话，我会憋死的。我比较适应外边的学术环境，简单、明了，不必搞什么关系。”她的话给我很大冲击！中国若要成为科技强国，要提高民族创新能力，要充分发挥出人们的聪明才智，不对原有文化的弊端来一番改造，那是难以想象的。作为中国科学院管理层的一名工作人员，应该在这件事情上有所作为，为科学家营造一个有利于发挥才干的创新环境。因此，知识创新工程的启动，为此带来了机遇。创新文化建设就很自然地作为重要任务之一，被坚定地写进了《实施纲要》之中。

现在，通过十多年的建设实践和理性思考，对创新文化的极端重要性的认识在理论上也有所提升。首先，创新文化是从观念、制度层面上提升社会创新能力的基础。文化是一定社会的经济、政治在观念形态上的反映，文化从最深层次上影响着组织的价值取向和行为方式。创新文化是与创新活动密切关联的文化形态。它是社会成员对创新活动的基本态度，是社会制度安排观念基础。价值观念是制度的灵魂，制度则是核心价值的法规性体现。持有积极进取的价值取向，必然会做出有利于开拓前进的制度安排。反之亦然。因此，体制的创新、科技的创新，都可回归于观念的创新，即文化的创新。要实现体制、科技上的创新，必须从基础层面上重视文化的创新。当然，体制、科技方面的创新活动，又会促进、带动文化观念的进一步更新。

第二，世界科技发展的历史经验多次证明，文化创新是科技创新的先导。在2000多年以前，古希腊哲人亚里士多德就已经谈过关于哲学和科学诞生的三个条件，一是“惊异”，就是要有好奇心；二是“闲暇”，有足够的时间；三是“自由”，能独立思考，学术自由，在思想学术方面，要敢于和能够提出新的东西。在某种意义上说，这也是近现代创新所需要的文化条件。

世界科技革命的发生发展和科技中心的转移，都与特定时期、特定地域的社会文化状态密切关联。没有14世纪前后的欧洲文化复兴，就没有此后欧洲科学的繁荣。至17、18世纪，英国社会较为宽松的宗教文化背景以及重视知识的培根精神，为牛顿、瓦特等的发现、发明提供了合适的气候、土壤，从而使英国一度成为世界科学中心。19世纪的德国，重视教育与研究结合、理性思维与实践交融，为科研和创新营造了良好环境，从而使科学中心、技术研究中心从英国转回了欧洲大陆。20世纪初以后，美国则以移民社会开放、多元、冒险、包容的文化特征吸引了大批创造、创新精英，从而执世界经济、科技发展之牛耳，成为当代的科

技中心。由此可见，观念文化的创新是科技、社会创新的先导。一个缺乏崇尚和激励创新文化氛围的地区，是不可能吸引、留住有创新激情的人才的，因此，也是不可能有创新能力的。当代高技术产业发展的实践再次证明了这一点。美国硅谷和东部128号公路地区产业发展的差别，根本在于硅谷的文化、制度环境，为千万个创新、创业者营造了良好栖息地。缺乏创新文化的激活，闪现的创新火花将窒灭，已存的创新活动也将停滞。

第三，创新文化是在基本价值和精神层面上提升人的创新能力的前提。人是创新活动的主体。创新是人的能动性、创造性的最高体现。离开人这个主体，谈不上任何创新。因此，从某种意义上讲，创新文化建设都是围绕人这个核心，服务于人这个创新主体而展开的。

创新文化主要是从两个方面影响创新主体的。一是从价值观念上。这个人与另一个人，这个群体与另一个群体，在对待创新的基本态度上是不同的。有的积极、主动，迎风弄潮，勇于开拓；有的被动消极，趋于守成，害怕创新。有的持之以恒，坚忍不拔；有的经不住挫折，临难而退。这些现象的背后，都是因为基本的价值取向和精神动力不同所致。创新是人的各种高级能力与活动方式有机协调、综合运用过程，是对创新现象及所涉社会因素进行解读、组合、集成的过程，因此，一个创新者个人或团队要将创新活动坚持到底，必须有强烈的创新激情驱动，有开拓进取的人生观、价值观，还要有对国家民族的使命感、责任感引领，有科学理念、科学精神的导航。二是从文化氛围上。一个好的有利于创新的社会文化氛围，能让人思想解放，精神振奋，不断追求创新，即使在创新失败时，获得的也是鼓励和支持。创新文化是创新者的精神家园，在它的滋润哺育下，种子可以结出果实，幼苗能长成大树。

第四、创新文化是建构国家创新体系的系统软件。从功能的角度解读国家创新体系，它包括知识创新、技术创新、知识传播、知识应用等不同的创新环节。良好的创新体系是无缝链接的高效价值链；从组织的角度解读国家创新体系，它包括企业、研发机构、教育机构、政府部门、中介机构等多种社会组织。同样，一个良好的创新体系必然是无缝联合、高效运行的创新网络。

创新是一项涉及多种要素的复杂经济、社会现象，任何单个的创新都不是孤立完成的。创新系统各组份之间的充分交流互动共享，是创新系统成功的特征，也是创新系统成功的保证。实现子系统间的交互、共享，要靠制度和制度文化。制度以硬性的规范对相关的创新要素进行约束或激励，而文化则通过对核心价值的认同实现软性的约束或激发。如果说企业、研发机构等社会组织是构成国家创新体系的硬件，那么制度和制度文化则同为创新体系的系统软件。在这里，文化不能仅仅理解为某种虚拟的价值与气氛，而是嵌入在组织、体系之中显示出的无形力量，时刻发挥着导向、激励功能，它与制度相辅相成，相得益彰。

2006年，胡锦涛同志在全国科技大会上指出，到2020年我们要进入创新型国家行列。为实现这一目标，他在讲话中强调要“发展创新文化，努力培育全社会的创新精神”。并深刻指出：“一个国家的文化，同科技创新有着相互促进，相互激奋的密切关系。创新文化孕育创新事业，创新事业激励创新文化”。由此可见，认识创新文化，重视创新文化，建设创新文化，这是一项综合性基础层面的课题，事关创新型国家建设的长远和全局。

创新文化是一种激发创新潜能的良好人文生态环境

记者：据了解，您在中科院是创新文化建设的首倡者和具体组织者。您曾经提出一个观点：要让创新成为文化。为什么要让创新成为文化？您对创新文化的内涵和功能是怎样理解的？

郭传杰：我们刚提出创新文化的时候，认为创新文化是有益于激发创新、维持创新火花的一种文化环境。但到底什么是创新文化呢？我们那时也做了一个小的研究课题。文化像空气一样看不见摸不着，但它对人时时刻刻都是有影响的，也是一个社会发展的积淀和未来发展的基础性的东西，这是社会文化的概念。它有几个层面：一是精神核心理念，这是它的核心；第二个是行为方式、制度、规范，这个是制度层面的；第三个是体现在物质方面的器物文化。所以创新文化实际上是指有利于创新，让人才能够充分发挥自己的聪明才智和能力的这样一种文化氛围，也就是一种从价值层面、社会环境、人文氛围等几个不同的角度来体现的一种文化。

关于创新文化的内涵，我的理解是，创新文化是指与创新活动相关的文化形态，是在创新活动中产生、并与创新行为发生相互作用的一种文化环境。它包括与创新过程相关的价值理念、思维方式、行为规范、制度体系以及物化环境，也是一种有益于催生创新灵感、激发创新潜能、保持创新活力的良好人文生态环境。

从狭义上看，创新文化是指与科学发现和技术创新相关的观念和制度的文化体系，包括科学共同体所应该具有的文化气质特质，以及社会上与科技创新相关的文化要素。比如，从价值观念的角度来看，除了普遍性、共有性、无偏见性和合理质疑外，还包括科技工作者所具有的科学道德、社会责任心、社会公德，以及科技共同体内部的宽容态度、鼓励竞争的学术民主及平等意识。而从制度文化的角度来看，在科学共同体内部包括科学技术的评价以及竞争激励机制、科学成果共享制度、针对科技活动的科技管理体制与机制等等；与社会相关的方面则包括保护知识产权的制度、科技成果转换机制、鼓励创新文化发展的制度等等。

从广义上看，创新文化则反映一定社会的创新能力和对创新的态度。这种态度对创新能力产生巨大的影响。创造力是形成创新文化的基础，制度是创新文化的保证，价值观念是创新文化的核心。在社会价值观方面，创新文化包括了社会的进取精神、崇尚理性和热爱科学及发现、发明、创造的风尚、敢于承担风险的态度、包容和宽容的氛围、追求进步的期待、相信世界是可以认识并相信人类创造力的信念、尊重创造的风尚、对未知世界的好奇心、关心科技发展及其对社会影响的责任感等。创新文化的基本元素包括：求新、求异，进取、开拓，价值、求实，质疑、批判，开放、包容，等等。

在上世纪90年代末的一次会议上，在讲到我们创新文化建设的目标时，我曾说过：我们要让创新成为一种文化，到了那种境界，我们才可以说我们较好地实现了创新文化的建设目标。

怎么理解这个话呢？乍听起来，这样的表述似乎缺乏逻辑关联。创新原本是指一种经济概念，怎么能变成“文化”呢？我认为，今天说到“创新”这个词时，不同的人、不同场合，已出现多重涵义，这已是事实。经济学家说到“创新”，是指从新思想的产生，到产品的设计、研制、生产、市场营销等一系列经济型活动，是生产要素的组合，是知识的创造、转换与应用；政治家讲到“创新”，则更多精神指向，如“创新是民族进步的灵魂”；科学家提到“创新”，往往是指发现新现象、新机理，发明新技术、新产品。我这里所说的“创新”，是指在当前中国的现实语境下，一般社会公众所常说的创新，是个较为宽泛的概念。

对“使创新成为文化”这句话的理解，我想从三个层面来解读。一是具有强烈创新意识。创新意识不同于创造性思维，它是引起创造性思维的前提和条件，是进行创造活动的出发点和内动力。面对一个科学问题、技术问题或是社会问题，一个组织或是一个个人首先想到的是因袭还是开拓，是保守还是进取，是激情面对还是萎缩避让，这是确定创新意识强弱的试金石。创新意识是指一个组织或个体对创新事物表现出的兴趣、意向、动机、情感和认知，是人类意识活动中的一种十分积极可贵的东西，它们对创新活动的启动和开展，有着第一层次的推动作用。因此，创新意识是创新型人才必备的条件和特征，培育创新意识是提升创新能力的基础工作，也是创新文化的重要组成部分。

二是具有良好创新习惯。如果说，意识是一种情感的表现，一种思维活动的结果，那么，习惯则是一种行为模式，而且是一种相对稳定的、自动的行为程序，是一种潜意识的活动表现。习惯的形成需要时间，是有意或无意地长期坚守某种行为规则的结果。从某个角度来讲，组织文化就是组织成员们认同并成为习惯的东西，只有成为了习惯，文化的培育才能说是坚实的。相对于创新意识而言，创新习惯是更进了一步的行为表现。创新习惯来自于对创新意识、创新行为的长期坚持。“播种一种行为，收获一种习惯；播种一种习惯，收获一种性格；播种一种性格，收获一种命运。”创新变成了习惯，享受创新成功的果实就是自然的。

三是具有高度的创新自觉。相对于前面说到的意识、习惯，自觉又是更高的一种境界，更深的一种文化层次。意识还不是行动，习惯有可能是盲目的。而自觉，是指在理性和感性都认同的基础上，去做应该做的事，自觉的行为是明明白白的，心甘情愿的。在创新已成为时代特征，成为核心竞争力的时代，使创新成为整个社会的一种文化自觉，十分必要，它将从根本上提升全民族的创新素质和创新能力。使创新成为文化，就是要让创新精神内化为组织、团体或个人的潜在自觉意识，使创新成为一种习惯性、自觉性的行为选择。这是一种境界。进入了这种境界，创新就不仅是一次次的大会、一阵阵的口号、一项项的工程、一个个的运动，而是流入血液、融入肌体，成为组织或个人生命活动的一个构成部分，显得天然、自然和当然。

之所以提出“使创新成为文化”，也是针对社会上有些人把创新只当口号这一现实弊端的。同国外发达国家相比，我们创新文化不浓，但是，我们使用的“创新”词频最高，墙上的“创新”标语最多。有人初步统计，全国200多所重点大学的校训，59所含“创新”一词。最近，27个省市的城市精神表述中，11个有“创新”。不能光停留在口号上，最重要的是真正形成创新文化的自觉。当然，这是一个过程，是一个需要长期坚持的艰苦历史过程，不期盼、也不可能一蹴而就。

记者：您刚才提到了文化氛围和文化环境，我对此也有很深的感受。我在牛津大学的时候，经常去图书馆查资料。只要你对图书馆的管理员说需要哪本书，管理员就会在电脑里查询，查到后会告诉你在哪个区哪一排，如果放在书架的上面较高处，管理员会架着梯子帮你取。这样的服务意识和服务态度是值得学习的。

郭传杰：你说的这件事儿，让我想起一个亲身经历的故事。1981年，我在康奈尔大学的那个小组里有一个韩国留学生，他对中国的历史有一些了解。他告诉我他想看一本书，问我能不能借给他。我问是什么书名，他说不知道，只知道是中国最后一个皇帝写的。当时我没有也不知道有这么一本书。后来我就到学校的图书馆去借，我跟图书管理员说不记得书名，只是大概说了书的基本情况。没想到过了大概三四天，我就在我的邮箱里收到了这本书。图书管理员给我借出来，还把这本书寄给了我。这件事让我印象很深，特别是在30年前的那个时候。

记者：是，这是非常好的一种文化氛围。那么，我们应该怎样让创新成为一种文化？

郭传杰：究竟如何才能让创新真正形成习惯、变成文化呢？我们体悟到：万事有道，道就是规律。使创新成为一种文化境界，也是有道的。这个道就是文化自身发展之道，就是文化生成、演化发展的内在规律。具体讲，有以下几点想法：

一要在认识、理念层面上，强化对文化意识的觉醒。关于文化对科技创新的意义、文化的功能和内涵，有个逐步深化认识的过程。当年，有个别研究所领导还发过这样的牢骚：“科学院要搞文化建设？是不是准备抢文化部的饭碗？！”当然，今天再也没有这样的质询了。只有用社会发展的历史长焦，审视人类文化的历史成果和现象，认识文化环境与科技创新进步的相互关系，把握文化发展的脉络和趋势，坚定对创新文化品质的追求，才能有效地推进创新文化的实践。

二要构建符合组织实际的有特色的创新文化体系。不同的社会组织有不同的背景、使命和特点。虽然，同是大学或都是研究机构，也应有各自的文化特质。要从组织文化的核心价值层面、制度规范层面以及器物外境层面，提炼出自己的文化元素，形成特色文化体系。其中，最难也是最重要的，就是明确提出自己的核心价值系统，包括基本理念、使命和精神风范，这是文化的灵魂。

三要由表及里、长期坚守，分类指导、科学传播。文化的构建不同于物质的构建，本质上是一个“温火慢炖”的过程，同时也需要一定的载体形式和规范的约束。据说，日本为让市民自觉排队，硬是用了上百年的功夫。

创新是一个涉及多个主体、不同领域、各类资源相互作用，以创造价值为目标的复杂系统，也是一个动态消长、互动链结的生命体系，类似于从种子、到树木、到果实的有机生命过程。生命过程的发育、成熟，离不开生态系统。创新文化就是创新过程的文化生态系统。只有在良好的文化生态中，创新主体的潜能才可发挥到极致，创新活动才能生生不息地持续进行。而任何一个生态系统，都是不可能在短时间内一蹴而成的。因此，为了建设创新型国家，我们必须为此做出长期、艰苦的努力，让创新融入我们的生活方式，成为我们的文化。

创新文化建设有力促进了知识创新工程的实践

记者：接下来，能否给我们介绍一下中科院知识创新工程的相关情况和进展。十几年来，知识创新工程取得了怎样的成效？创新文化在其中具体起了哪些积极作用？

郭传杰：这里只能非常简要概括地说几句。1998年，国家批准中科院实施知识创新工程试点。当时，我们确定知识创新工程试点到2010年，分为三个阶段。现在，试点阶段的任务都已完成。经历十多年的实践，中科院迎来了一个新的黄金时期，各项事业都有较快发展。从2011年起，进入了“创新2020”的新时期。

1998年，在创新工程试点的初期，院党组就将创新文化列为五大目标之一，着手进行组织推动。我们确定创新文化建设的主要任务是以下几点：树立正确的科技价值观；增强创新跨越自信心；弘扬唯实求真科学精神；培育协力创新团队意识；营造和谐宽容人文氛围；形成有利创新的环境条件。在具体推进的过程中，我们采用的方式方法可以归纳为七句话，即：研究入手，指导实践；试点先行，以点带面；由表及里，逐步深化；政策导向，评价激励；舆论引导，营造氛围；注重交流，探索经验；案例推动，全面传播。

至今，中科院推行创新文化建设已经走过了15个年头。经历十余年的实践，是否有所成效呢？我想答案是肯定的，大家的共识是：的确取得了多方面的效果。但我觉得最大的成效是人的精神面貌和创新能力的提升。首先是人的精神面貌的提升。以前，我们做科研有一个习惯性的行为是先去查文献。如果外国人没做，就不敢去碰。其实有很多事情，我们是有能力自己去做，但是常常不敢，这就阻碍了创新。我举一个例子，上海光机所的一位科学家在70年代的时候就已经接触到一个非常重要的问题，即激光冷却原子，当时他已经提出了概念性的东西，文章也发表了，只是没有条件去做实验。到了90年代后期，现在美国的能源部长朱棣文就是以激光冷却原子拿到诺贝尔奖的。我们这位科学家说自己从来没有想到过这个发现有这样深刻的意义，因为他缺乏自信。但通过创新工程以后，大家都敢于面对一些重要的问题，虽然目前还不能做出很大的成绩，但是我觉得已经发生了根本性的变化。第二，是物质环境改善带来的创新能力的提升。有国家支持以后，从园区环境到平台条件都有了很大的改善。我们的实验能力在提升，整个交通、信息各方面都在提升，这也是一个很大的变化。

当然，良好创新文化局面的形成，远非一夕之功，一蹴而就，依然任重道远。虽然我们的创新文化环境有所改进，但是，距离较为理想的创新环境，仍有不小距离。主要体现在创新的意识和原动力还较弱，因此原创性成果少，水平不高；创新成果价值化的意识不强，团队精神不够，因而重大的集成创新缺乏。

文化已成为影响我国自主创新能力的主要因素之一

记者：创新是当代经济发展、科技进步的强劲动力。但是，我国目前的自主创新能力并不强。您认为有哪些制约因素？您对我国自主创新的现实文化环境作何评价？

郭传杰：当前，我国科教界，科研经费不断增加，年轻人才大量涌现，研究平台逐步完善，但是，自主创新能力的提升并不理想。中国科协曾做过一次调研，结果是60%以上的被调研者对目前科研不满意，自我感觉发挥了80%以上的作用的科技人员仅有1/3，23%的人认为连50%的作用都没得到发挥。这是多么严重的智力资源浪费！

你问对我国自主创新的现实文化环境作何评价？老实说，我认为相当不好，很是令人忧虑。我一直以为，搞科研，搞创新，经费、硬件支持是必要的，但不是决定的因素，决定因素是人。而人的才智只有在合适的文化土壤中才能充分发挥出来。从某种角度看，用狄更斯说过的“这是一个最好的时代，也是一个糟糕的时代”来表述目前的科研环境，还是有道理的。曾看到这样一份广告：“中国最缺的是创意，创意最缺的是人才；人才最缺的是心态，心态最缺的是环境。这应是个最好的人才时代，因为创造力珍贵；但又是最糟的人才时代，因为潜规则当道。”试想，在这种创新环境、这样的学术生态条件下，如何实现真正的创新？下什么种子长什么苗，有什么土壤就有什么收获。如果现实的文化环境不能有较大改变，那么，收获原始创新、自主创新则是奇迹，收获“跳蚤”才是当然。

这些文化障碍表现在多个方面：其一，只崇尚成功，不宽容失败。创新活动是对现存的超越，必然存在风险，需要付出代价，理应为创新者留有必要的空间和时间。然而，在急功近利的制度安排和一夜成名的社会心态下，无论什么工作，都要经受频度极高的评审、考核、检查。其结果是常常以形式主义应付形式主义，讲成果靠包装，出人才靠拔苗助长。对重大的科学或经济社会难题，则无人敢为天下之先。

其二，诚信缺失，造假成风。社会诚信系统的破坏，是对科技创新环境的最大文化污染。争取经费靠关系，跑到经费做老板，发表文章找“代理”。论文数量迅速攀升，期刊越来越厚，不够再加“增刊”。但论文质量下降，“注水”现象严重。更有甚者，正如假酒、假药、假广告充斥于市场一样，抄袭、剽窃等行为也不断见于学术殿堂。买来的芯片可以成为自主创新的业绩，别人的文章换上自己的大名。仅用“学术不端行为”对这些齷齪现象已难概其全。

其三，只认竞争，难有合作。创新往往发生在多个学科的交叉点上或是部门、行业的价值链中，是多方面合作、无缝联动的结果。但是，利益主体的本位主义常常导致部门间的分离、割据，个体间的利害关系使团队协作难以形成。在某些部门、单位或个人那里，“两弹一星”的协同精神只是历史的记忆，而现实的创新体系，常各自为主，独立运作，集成不了资源，做不出创新的大事。

全社会都要为营造良好的创新文化环境出力

记者：您一直在呼吁科教界必须改善创新文化环境，您认为只靠科教界自身努力就行吗？如果不是，您有哪些看法和建议？

郭传杰：首先，科教界自己要努力改善创新文化环境。因为作为学者，本身就应当成为这个时代道德的引领者。所以在构建整个社会有利于创新的道德水准的时候，科教界本身就应该起到一种模范的引领作用。所以从这个角度来讲，科教界自身责无旁贷，必须发挥重要的作用。

创新是一项涉及多种要素的复杂经济、社会现象，任何单个的创新都不是孤立地完成的。创新系统各组件之间的充分交流互动共享，是创新系统成功的特征，也是创新系统成功的保证。实现子系统间的交互、共享，要靠制度和文化的规范对相关的创新要素进行约束或激励，而文化则通过对核心价值的认同实现软性的约束或激发。如果说企业、研发机构等社会组织是构成国家创新体系的硬件，那么制度和文化的认同如同创新体系的系统软件。在这里，文化不能仅仅理解为某种虚拟的价值与气氛，而是嵌入在组织、体系之中显示出的无形力量，时刻发挥着导向、激励功能，它与制度相辅相成，相得益彰。

自主创新，不仅是指科技创新，同样包括观念创新、制度创新、组织管理和市场运作的创新。没有这些创新，自主科技创新难以实现。显然，建设创新型国家决不仅是科技界的事，也是全党、全民，各行各业的大事。因此，培育创新文化，优化创新环境，同样是全社会的共同要务。十七届六中全会以建设社会主义核心价值体系为根本任务，全面部署文化建设，这为全社会的创新文化建设提供了最好契机。

从社会条件讲，要营造良好的创新文化环境，必须在几个方面做出努力。首先，要以体制、机制创新，为创新文化的培育构筑坚实的制度基础。体制、机制是大文化概念的组成部分，又是文化建设的制度手段，为文化的养成设定行为规范的底线。文化自觉的形成需要长期的制度硬性约束。要以改革精神，构建能激励企业、院所、个人自觉创新的制度体系，要给小人物创新活动给予更多的关怀和制度空间，让人民群众的自主创新精神充分迸发，使真正的人才能自然地脱颖而出。

其二，要以法促德，德法并重，抓紧构建社会信用体系。创新需要激情，但须拒绝浮躁。创新追求卓越，但不能凭空臆想。创新必须务实，唯实才能求真。良好的社会信用体系，是创新文化的本底。虚浮者得道，造假者成风，没有基本的信用作保障，自主创新无从谈起，创新国家则更是空谈。当前，在科技、教育界，当务之急是建立处置不端行为的机制和科学规范，还科学、教育一片蓝天净土，铲除滋生学术腐败的土壤温床。在全社会，要以有力措施，更严厉打击贪污受贿的腐败行为，以及制假售假等违法行为，逐步建立社会信用体系，为科技创新提供良好社会秩序和环境。要在全社会加强会风、文风的改造，反对假话、空话、套话，倡导说真话、实话，允许讲错话。要从领导做起，从宣传部门做起，形成真实可信、生动活泼的社会局面。

其三，要改革教育模式，培养创新型人才。当前愈演愈烈的应试教育，极大地阻碍了学生创造能力的发挥。加强自主创新，关键在培养成千上万创新型人才。要从基础教育抓起，更新教育观念，改革教学方法，培养创新思维，让学生在快乐环境中学

习，在想象的空间里飞翔，享受学习，学习快乐，学习创造。要倡导建立学习型社会、学习型组织，为社会成员终身学习创造条件，提供平台，以适应时代的需求和发展变化。要广泛开展创造力教育和培训，以多种形式激励发明、创造活动。报刊电视等大众传媒以及文艺作品要加强对创新的意义、艰辛、思想、方法的宣讲和传播，少一点戏说帝王将相，多一些关于创新成功或失败的鲜活案例，在全社会营造出激励创新的文化教育氛围。

其四，要研究、继承优秀传统文化，振奋民族精神。有人讲，国人创新意识不强，是因为中国传统就重中庸之道，文化中先天缺失创新元素。这种自己不行把责任推给老祖宗的说法和做法，既不符合客观实际，不合历史逻辑，也是没有志气，不值得称道的。事实上，华夏文明，绵延五千年，大国泱泱，历史悠远，文化底蕴，精深博大。在长期的历史积淀过程中，确有一些与时代潮流、创新要求不相符合的内容，应当扬弃，甚至有些文化糟粕，必须剔除。但是，中华文化的主流精神中，从来就包蕴有与时俱进、革故鼎新、推陈出新等鼓励创新进取的丰富内涵。弘扬民族精神，不仅不会阻碍创新，只会全面健康地推进创新。韩国、新加坡都是靠自主创新迅速发展的国家，但是，它们对传统文化的重视和承继，远远胜过我们。在新加坡，街道中、媒体上、课本里，随处可见儒家的格言、名句。在韩国，从韩流的影视作品中，亲情伦理无不浸润着东方文化的人文传统。因此，要大力弘扬“国家兴亡，匹夫有责”和“天行健，君子以自强不息”的精神，增强民族自信心和使命感。要大力倡导“君子和而不同”的文化传统，促进传统文化与时代精神结合，形成既能充分发挥个人自主创造性，又能整合资源力量干大事的团队文化。要研究传统文化的现代价值，光大积极进取的创新文化元素，扬弃不利创新的某些内容，与时代精神、科学精神结合，发展形成我国特色的创新文化体系。

记者：好的，再次感谢郭书记。

责任编辑：宗敏

文档附件：

隐藏评论

用户昵称： (您填写的昵称将出现在评论列表中) 匿名

请遵纪守法并注意语言文明。发言最多为2000字符（每个汉字相当于两个字符）

8717