

关于促进中青年科技人员成长和充分发挥作用的建议

国家科委 金履忠 张文润
中国科学院 徐家远 洪家兰

一九八四年十一月中下旬，我们在北京、广州、深圳、上海等地对中青年科技人员问题进行了初步调查，现着重将存在的问题介绍如下：

一、问题的重要性和严重性

据1983年底统计，全国自然科学方面的科技人员近七百万人，其中中年(36~55岁)占56%，青年(35岁以下)占41%，中青年共占97%。各单位的学术带头人和技术负责人中，中青年占绝大多数，据广东省一部分科研、教学单位调查，中青年占95%；即使在老年科学家比较多的中国科学院，六千名课题组长中，中青年科技骨干也占80%以上。在1978~1983年期间，获国家发明奖的项目主要科技人员中，中青年占89.7%。可见中青年不仅数量多，而且任务重，贡献也大。

这一代中青年科技人员绝大多数是新中国成立后，由我们党培养成长起来的。事实上早已成为我国科技队伍的主体，担任着承上启下和繁荣我国科技事业的历史重任。进一步做好中青年科技人员的工作，对四化建设极为重要，同时，充分发挥中年科技人员的作用，也就为青年科技人员的成长开辟了道路。

当前，在中青年科技队伍中存在两个突出的问题：一是中年科技人员健康状况不佳，象陈篪、蒋筑英、罗健夫等优秀科技人员早逝的现象不断发生。据几个单位的调查，中年科技人员死亡人数约为老

年人的二倍左右。因此，有的同志呼吁，要“抢救”中年科技人员。

另一个突出的问题是在科技人员中潜在一个“人才断层”。表现在26~35岁年龄段，人才的绝对数和相对数都少，宏观看素质也较差。如果听任这种状况发展下去，再过十年左右，目前41~50岁的人将移出最佳工作年龄段，而目前人才低谷区的青年科技人员那时将进入最佳工作年龄段。正值四化建设高潮，人才数量需要大大增加时，实际却大幅度减少，人才数量与四化建设的需要形成尖锐的矛盾。如果考虑素质问题将更严重。全国情况也大体如此。因此，对青年也有一个“抢救”问题。

二、促进中青年成长和充分发挥作用的建议

(一) 提高中青年科技人员在学术上和政治上的地位，鼓励他们“成名成家”

在学术性的权力机构(学位委员会、职称评审委员会、科学基金评审委员会、评奖委员会等)中的成员，要努力做到至少有一半是符合条件的中、青年，其中优秀的青年科技人员也要占一定比例。

对政治素质好，有组织、活动能力和政策水平的中青年科技人员要选拔一部分担任各级主要领导职务，其中有影响的可充实到人大代表、政协委员和党的十三大代表中去。对专业精深，适于科学技术开拓工作，应使他们担任重大的科技课题，在实

定地点的培训，也有组织科技人员下乡巡回传授技术。由于培训的内容丰富多彩，方法灵活多样，因而受到广大在乡中学生的欢迎。

在教学方法上，为使理论联系实际，各地还注意了课堂教学与现场教学相结合；专业科技人员与能工巧匠、专业户传授技艺相结合。保定地区由军民共建文明村，发展到军民共育两用人才，共同培训在乡中学生。他们利用共建、共育阵地，广泛开展了“四有”教育和“三防”、“三普及”活动，

从而把科学技术培训与精神文明建设紧密结合起来，收到了综合社会效果。

当然，就培训在乡中学生而论，现在仅仅是一个开始，好戏还在后面。眼下，河北省正在对这次培训进行全面的、系统的总结，并计划于今冬明春，开展第二次大培训，在继续进行普及教育的基础上，开展提高性培训，进而实现培训的经常化，使之与农村商品经济的发展和产业结构的调整同步进行。

(责任编辑 于 芎)

践中迅速成长为各学科和专业领域的带头人，不要勉强他们担任行政领导工作。

今后专业职务聘任要着重看学术、专业水平、业务能力、贡献大小，打破论资排辈。对于获得国家创造发明奖、自然科学奖、科技进步奖等科技成果的主要科技人员；对于近几年在国内外获得博士学位、经过几年科技工作实践确有较大成就的；对于近几年发表了较高水平的学术论文、并得到国内外同行专家承认的，以及近几年实际上指导研究生工作确有水平的科技人员，不论资历深浅，应当坚决地、优先聘任他们担任较高的专业职务，委以重任。

凡实际上已具备带研究生水平和能力的中、青年，应当有资格，名正言顺地带研究生。因种种原因，不能再担任带研究生任务的，不要挂名。

建议设立青年科技人员基金，资助三十五岁以下有发展的年轻科技人员；要设立青年成果奖，以鼓励那些水平虽不太高，但有培养前途的青年。在工作条件上要择优支持一批有造诣的、优秀的中、青年科技骨干，使他们尽快成长。

(二) 贯彻按劳分配，多劳多得，优劳多得的原则

对国家有突出贡献的拔尖人才，除应重奖外，还要破格晋升工资，以鼓励先进，这要成为一个制度。

要把改善住房条件问题，作为落实知识分子政策的重要内容之一。要扭转“读书愈多，分房愈晚”的不合理现象。分房时应优先考虑科技人员，尤其是最需要房子的中年科技人员，要严格执行大学学历作为分房工龄的规定。对那些有重大贡献的人，要给予优厚的住房条件。凡为知识分子盖房子，要保证用于知识分子。

(三) 加强智力开发，注意人才的选拔和培养

在普遍提高科技人员素质的基础上，重点是抓好两类人：一是拔尖人才的选拔、培养，使之成为科学技术的带头人；二是认真解决科技队伍的“断层”问题，以保证科技事业兴旺发达。

要大力加强研究生的培养工作，这要成为高级人才的主要来源，逐步做到将来的初级专业职务（如助教等）由研究生担任。为此，政策上要放宽放活，打破各种限制，形成多层次、多规格、多渠道培养研究生的体系。要充分发挥导师作用，只要可能，就允许他们多培养。同时大力发展研究生院，建立在职研究生制度。

要打破部门封锁，允许用人单位提前一、两年进入高校挑选，同时允许研究生有一定挑选单位的权力，使“供需”早日见面，“定向培养”。

要坚决、大胆地贯彻中央关于对外开放的政策，鼓励有条件的中、青年出国攻读学位和进修，特别是我国薄弱的应用和开发技术，对出国参加国际会议，合作研究，讲学的人，只要对方资助，不要以各种借口留难。技术性考察，应以科技人员为主。

对在职科技人员的培养，要给予足够的重视，除了压担子以外，要给进修的机会。要尽快制定《科技人员继续工程教育条例》，使继续工程教育制度化，各级领导要有战略眼光，保证进修的时间和条件。在职科技人员进修工作的好坏，应作为评价单位及本人成绩的重要指标之一。

对潜伏着的“断层”中的人才，要采取果断的“抢救”措施，首先要从思想上正确看待他们，把培养他们看成是今后十年经济振兴时期的一个战略问题，决不能嫌弃，而只能热情地帮助他们。采取多种方式，大力培养，提倡以自学成才为主，辅之以脱产办法。总之要把这一代人提高一、两个层次，尤其原有基础较好的大学生要设法提高水平，鉴于这一年龄段的科技人员数量过少，为适应四化的需要，要适当延长某些科技人员的退休年龄。对业余自学的更应加以鼓励，比如给予物质奖励等，有培养前途的同样可以进修。

(四) 改革科技人员管理体制，使优秀中、青年破土而出

这个问题的中心是试行聘任制，促进人才合理流动，允许学术带头人“自由组阁”，造成一个竞争与淘汰的环境，如几年不出成果，就不能继续受聘，以利于有才华的中、青能源不断地破土而出。当前的问题是：与人才流动有关的经济政策要配套，使国营、集体和个人，在同一个基础上竞争，同时要与专业职务聘任制结合起来。

“杂交出优势”，提倡单位间，尤其是科研与高校间兼职交流，促进人才成长。同时要打破“近亲繁殖”、“几代同堂”的传统习惯，高校毕业的本科生、研究生要逐步做到不留本校。作为过渡可将留校的毕业生，先送外单位工作三、五年后方可回校工作。

试办“博士后流动站”，在取得博士学位后，经过二至四年的流动，提高

