

面对“世纪之交”出现“人材断层”的威胁,我国采取了一系列加速培养优秀青年科学家,选拔优秀青年学科带头人的措施,目前已初见成效。青年人在学术界的活跃程度已在提高,这种喜人的局面也正在进一步发展。但同时,也出现了一些发人深思的现象,应当及早引起主管方面及科学界的注意。

科学界的学科带头人,整体说来,是“冒”出来、甚至“杀”出来的居多。发现好的苗头加以扶植,是加快培养的好办法。于是为了追求指标、相互攀比,非要在本单位“拔”出“尖子”来不可,就难免失真。当前的选拔跨世纪学科带头人,通常由行政推荐再经专家评审,而行政领导在推荐中往往又偏重同一类型如活动能力强的青年人。但是科学家的类型及其成长道路却十分多样,有的玲珑敏捷;有的大智若愚;有的少年有为;有的大器晚成。有相当比例的优秀科学家还带有某种“书呆子”气,若以社会活动家的标准去要求,他们可能连“人才”都算不得。历史证明,挑选和预定“接班人”的做法,不论在哪个行业成功率并不高,甚至常常是失败的。以当今科技发展之快、竞争之剧烈,最好的做法是为一批人材创造较好的条件,从中自然形成“学科带头人”。

可见,用特殊政策支持少量优秀青年科技人材时,不宜过于集中。决不要把各种奖励、重复经费、行政职务都加在同一位青年人身上。建议把优秀青年人材的评审,和科研经费的资助强度脱钩。给评选出来的各级优秀人材提供荣誉和较好的工资、住房、办公条件是可以的,但科研经费仍应按实际课题的需要另行申请。因学科、单位、课题的不同,所需经费是大不相同的,学术水平高的并不意味用钱就一定多。据说,已有青年科学家经费多得雇起了私人秘书,虽然这是极其个别的现象,但过早地依靠别人干活、自己过早地脱离科研第一线的危险,确实已经出现。与此同时,还要珍惜青年科学家的时间、精力,尽量避免把过多的优秀人材卷入到行政管理中去。总之,青年人材的选拔以自然为好,决不要搞运动。

商品经济迅速发展下社会风气的变化,在优秀青年的选拔中也不无反映。个别单位为了推出“尖子”,不惜采用非正当手段,不切实际地抬高对青年研究成果的评价,教育青年科学家学会“包装自己”,通过“公关”手段争取当选,甚至不惜弄虚作假、夸大成绩。在这方面,新闻媒体也有一定责任。个别新闻单位为追求轰动效应,匆忙报道一些未经证实、甚至尚未取得的成果,或者把研究成果的价值和意义“无限上纲”,吹捧“科学明星”。影响所及,不仅破坏了科学的严肃性,而且容易让青年一代以为学术界本来就是“三分成果,七分宣传”的。

为此,建议在评选和培养优秀青年科学家的工作

中,务必把学风置于首位。决不要“为了本单位集体利益”去姑息甚至唆使青年搞浮夸、钻营。科技新闻要严肃报道,杜绝对青年的误导。

选拔少量优秀人材加以特殊培养,一个重要目标是树立榜样,鼓励更多的青年上进。和体育运动一样,只有组成好的梯队才能保住冠军。所以青年科学家的队伍也应当是金字塔式而不是烟囱式的。因为下世纪的学科带头人,既可能在我们选定的“跨世纪人材”名单之内,也可能在名单之外。因此,建议要大幅度增加青年科技研究基金,被评为优秀青年的固然可以通过申请获得,未被评上或未参加评选的也可以申请,不要一评上“优秀”就每人必得60万元(或60万元左右)、30万元(或30万元左右)。建议用这些经费作基础,组织更多的青年基金,为广大青年开辟更多的渠道。

当前高质量研究生生源的下降,已引起科技界的共同忧虑。对于青年科技工作者资助经费及其申请渠道的加强,应当能鼓励更多的青年从事研究,鼓励有潜力的青年报考研究生。尚在国外的留学生是我国丰富的人材宝库。国家对青年科学家的倾斜政策,是促使留学生回国服务的有效措施,但其中做法的正确与否至关重要。如果我们不适当地“大树特树”个别学风欠正派、成果不踏实的“明星”,其效果将使有真才实学的青年望而却步,无异将他们拒于国门之外。另外,招聘留学生的做法也要得法,那种带了人事表格出国、谈话后“当场拍板”的戏剧性做法,只会在留学生中造成国内人事制度不严肃的印象,事与愿违。总之,要通过一位带动一片,而不是吓退一片。

以上看法,如果理解为不赞成当前对优秀青年科学工作者的选拔制度,那是对本文的绝大误会。我国科技界的问题至今仍是队伍老化,给青年人留的余地太窄。本文不赞成的是实行向青年倾斜政策中的“拔苗助长”和不正之风。这些问题关系到我国科学技术的未来,决非杞人之忧。□

(本文作者系全国政协委员、同济大学教授)

## 不宜『拔苗助长』 选拔学术带头人

汪品先

### 特约刊登

福州扬帆空调有限公司是中外合资专业生产中央空调系列成套设备的高新技术企业,生产的“中帆”牌风机盘管空调等系列产品是1994年第二届中国制冷设备信得过产品。

总经理:陈克福(电话 0591-3621041)