

认清现时 面对差距 向世界一流研究所迈进

我们清楚地认识到,我们与世界一流研究所的差距不仅非常明显,而且是全方位的。我们觉得以下几个方面是值得关注的。

首先是人才,人才是关键。要建设世界一流研究所,首先必须拥有世界一流的人才,必须有几个世界一流的科学家,这样才能带动整个研究所向世界一流的目标迈进。实施知识创新工程以来,我们通过各种渠道引进了一些人才,这些人才的引进为我们研究所的发展做出了

贡献。但我们应该看到,现在的人员结构与创新之前没有大的变化,骨干人员大部分还是以前的那些人,这从一个侧面反映了我们在人才引进方面的力度还不够。

另一方面,我们所引进的人才虽然在各自的领域做出了不少成绩,但我们应该承认,我们很少能够引进世界一流人才,而依靠世界一流人才带动整个研究所的发展是实现世界一流的重要途径。

其次是环境。要建设世界一流研究所,必须营造能够孕育和形成世界一流研究所的土壤和气候。我们国家的综合实力,各种法规政策,所处的第三世界国家的位置都有可能影响到我们向世界一流的迈进,这是所有中国科研机构所共同面临的问题。从我们研究所自身环境来说,我们还有很多方面的工作要做。适合的环境和土壤也是吸引人才所必需的。

再次是目标。要建设世界一流,首先必须明确什么是世界一流。各国研究所由于所处的国情和

环境不同,它的发展一定有各自的特点,我们在参考现在的一些著名研究所发展情况的同时,一定要提出自己明确的最终目标和阶段目标,而且,目标必须明确化、具体化、具有强的可操作性。否则,建设世界一流就是一句空话。

第四是要面向世界。既然是建设世界一流研究所,就一定要面向世界。如果只是在国内研究所范围内根据排名自己定义为世界一流就失去了实际意义。我们应该宁缺毋滥,可以对有实力的研究所进行财力政策等多方面的支持,是否是世界一流那需要别人来判断。

最后是机制。我们现在的考核制度在实施创新工程初期对题目组和研究所的发展起到很好的促进作用,不过也有不利的一面:过于急功近利,不利于重大创新成果的出现。一项重大的创新可能需要无数次失败,而这些失败可能要耗去一个研究小组很长时间,可能是几年,也可能是十几年,甚至是几十年。如果袁隆平处在现在的考核机制下,可能很难成为杂交水稻之父的。一种宽松的,能够让科研人员自由发挥的科研环境是建设世界一流研究所所必需的。(八室党支部)

编者按语

进入四月以来,按照党委关于结合我所知识创新工程试点工作的具体实际,学习贯彻党的十六大精神的统一部署,各党支部在观看学习十六大精神专题辅导报告电教片的基础上,组织党员职工重点围绕我所目前在向世界一流研究所迈进过程中存在的重大和深层次问题,展开了认真的讨论和剖析。

我们在这里摘要发表的是部分党支部在汇总讨论情况基础上,责成专人撰写的剖析文章。在这些文章中,他们积极为创建世界一流研究所而鼓与呼,不仅提出和剖析了存在的问题,还认真负责地就如何解决这些问题提出了中肯的意见和建议。广大党员对我所整体长远发展的关切之情和为早日实现创建世界一流研究所的目标而努力奋斗的坚定信心,从文章的字里行间,我们可以略见一斑。(编者)

为创一流鼓与呼

创建世界一流研究所 人才是关键

目前,国际上对世界一流研究所尚没有普遍公认严格定义和量化的评价标准,概括而言,我们可以认为,世界一流研究所都是一些高水平的、对社会做出了重要贡献的并得到国际社会公认的研究所。它应该拥有一批世界一流学科;培养高层次创造性人才;出高水平原创性科研成果;拥有一支高

素质人才队伍以及充足的科研经费等。

分析我所的现状,我们认为,我所向世界一流研究所迈进过程中存在的重大问题,首先是人才问题,人才是关键、是根本。人才是一流学科和高水平的科研成果的载体。我所目前的一些学科方向在国内有较大的影响力,但是还缺(下转二版)

十八室党支部组织广大党员(研究生)结合十六大精神的学习,以如何建设世界一流研究所为主题展开了广泛讨论。下面是讨论情况的汇总。

创一流研究所不是目的,而要通过创一流研究所的过程来提高研究所的整体水平。根据国际比较研究结果,结合我国研究所目前的现状,我们在创建世界一流研究所的过程中,应注意以下问题:

1、集中精力、集中力量锻造一批精品。一个研究单位的竞争力,主要体现在能否不断推出高水平的科研成果上,标志性的精品力作是一个学术单位实力的象征。出精品,出上品,这既是国家、社会对科研机构的要求,也是我所地位、作用和职责之所在。有些科研骨干身兼数职的不在少数。可是,一年之中实际用于科研的时间是有限的,平均算起来也就是3~4个月。一方面是精力有限,有效时间有限;另一方面是承担课题过多过大,所以不一定能深入在科研中进行下去,也不一定能够很好地带好学生。这是不是算贪大求多、违反科研规律的做法?是否可以通过每年选出最佳导师、一篇最佳论文、一份最佳研究报告和一本最佳专著的方式强化精品意识?

2、继续狠抓学风建设、制度建设,创造良性竞争的学术环境。我所不仅在国内,而且在国际上也享有

很高声誉,在学风、执行学术规范上应该做得最好。但是实际情况并不尽然。例如:我所目前的学术评价体系是不是完备,现有的有关规章制度和措施是不是落后于形势,是不是不够完善?有些学术委员和评委工作是不是尽责,有没有仔细审阅评审成果和有关材料,能不能进行中肯的评价;有的委员有顾虑,不是看不出好赖,而是怕得罪人,不敢实事求是地说不同意见;有些参评人在底下攻关,少数委员接受了请托,碍于情面,不能坚持学术标准。针对这些问题,建议无论是评奖还是评职称都要在“评审”二字上下功夫。应该把敢于坚

持学术标准、正派、公正作为评委的必备条件。

3、加强学科建设。综合竞争力一般指研究队伍的素质,研究机构学科的覆盖面和对学科前沿问题探索的深度,研究设施和研究手段的现代化程度,代表性学术刊物的质量,以及这个研究单位的学术声望等。核心竞争力体现在人才、成果和学科布局上。也就是看你有没有学术界公认的学术大家和学科带头人,有多少占据优势地位的学科和标志性精品力作,有无在社会上有影响的理论学派,重点学科和特色学科的设置及定位是否合理,

流影响力的学科。目前,我所领导班子已经清楚地认识到人才的重要性,我们希望能够把今后的工作重点放在如何更好地制定和落实人才政策上,为所跻身世界一流行列奠定基础。

其次,我们认为,我所的管理体制有待完善。目前,很多学科带头人把大量的精力放到项目和经费的争取上,这不利于研究生的培养和高水平科研成果的推出;一些职能部门的办事效率还不够高,一些规章制度还不够健全等等,这些

有无有利于出人才、出成果的软环境等。

4、进一步搞好科学管理建设。搞好科研,推出精品,离不开科研管理人员的辛勤劳动,我们在抓科研队伍建设的同时,不可忽视科研管理队伍的建设,不能只使用不培养。可以举行科研管理论坛,交流经验,倡导研究规律,科学管理。

5、创新文化建设。有一个特殊的、有影响的文化。应该让人感知一流研究所的文化,然后宣传我们的文化。经常举办一些讨论会,让我们的文化变成大家认同的文化。人家认同你,承认你,才能宣传你。如果我们的研究所都具有这样的思路,

把国际合作推到这一层面上,这个研究所才能搞起来。

6、加强部门管理。研究所的各个部门都要围绕科研而服务,所以一定要加强相关部门建设,提高效率,完善机制,让研究人员能更安心,静心,放心地做好科研工作。

7、加强合作。不仅要加强和世界一些知名研究所和大学的交往,而且也要和所在市的其他研究所,大学加强学术交流,研究生培养交流,资料共享,文化交流等等。

通过对十六大精神的学习,使广大党员同志振奋了精神,认清了形势,大家一致表示:要立足本职,鼓足干劲,不断创新,与时俱进,为早日把所建设成为世界一流研究所而努力工作!(十八室党支部)

都妨碍我所的进一步发展。

当前,我国经济长期健康持续发展,综合国力不断攀升,国际地位迅速提高,这些为我国科研院所的发展提供了良好的环境优势。同时,国家正在实施的科教兴国战略,更为研究所的发展创造了难得的发展机遇。只要我们注意认真学习与借鉴国外一流研究所的成功经验,正确制定和实施适合我所所情的战略规划,我们坚信,创建世界一流研究所的目标是一定能实现的。(十五室党支部)

如何创建世界一流研究所

(上接一版)乏重量级的具有国际影响力的专家和学者,这对于我所创建世界一流研究所的目标是远远不够的。因此,我们在人才培养和任用方面应该加大投入力度,为这些人才提供良好的科研环境与氛围;对一些发展空间较小的学科要进行调整,要发现和吸引一批掌握先进学科方向的人才,特别是领銜式科技“将帅”人才;加强国际交流与合作,提高人才队伍的整体水平,使人才结构更趋合理;在整体学科水平较高的基础上,重点发展几个具有一

对创建世界一流研究所的建议

根据形势的发展和中国科学院的部署,我所适时地提出了创建世界一流研究所的目标。从我所的实际情况看,建所50多年来,通过化物所几代人的努力,为我国国民经济、科学事业和国防事业的发展做出了重大贡献,已经成为国内知名的研究所。总的特点是具有研究所的综合优势和一支能打硬仗的科研队伍,但各单个学科的前沿性和拔尖度不够,从全所范围来讲,缺乏高等级的科研成果和高知名度的科学家等。为了实现创建世界一流研究所的目标,我们提出如下建议:

一、进一步统一全所职工对“创建世界一流研究所”的认识,形成良好的创建氛围。

目前,我所部分职工对创建世界一流研究所持有不同的想法:一是认为目标过高,我们与世界一流研究所的差距较大,目标难以实现;二是认为提“有中国特色的一流研

究所”比较合适;三是对我所创建世界一流研究所总体关心不够等等。因此,有必要进一步统一全所职工的思想,形成共识,全所上下团结一致,为实现创建世界一流研究所的目标共同努力。

二、抓住主要矛盾,切实解决问题。

1、队伍建设不适应,要加强、加快培养、引进一流骨干人才的步伐。

要实现创建世界一流研究所的目标,人才是根本。我们所目前的现状是:缺乏真正的拔尖人才和高知名度的科学家,对拔尖人才的培养、引进缺乏应有的力度。我们对拔尖人才的认识是,年龄和学历是人才的基础,能把握学科发展方向是人才的水平,关键是能力,要能做出不可替代的创新业绩。例如,注重原始性科技创新,处于学科发展的前沿,注重关键性技术创

新与集成,成为技术发展的领头羊,这样才能发挥人才的优势,这也是我们培养、引进人才的标准,要真正实现引进拔尖人才和创造创新业绩的良性互动。

2、实现获得经费资助与促进经济发展的良性互动。

精心组织,以我们所的实力与优势,多渠道地争取更大、更多的项目和科研经费。对已经争取到的项目,要按计划全面完成,用我们的工作实绩,为推动我国经济建设做贡献,不断增强我所在国内外学术界的知名度和影响力。

3、进一步发扬团队精神,充分发挥我所的综合优势。

发扬团队精神是化物所的优良传统,也是我所各项工作取得优异成绩的保证。在创建世界一流研究所的过程中,我们需要进一步坚持和发扬团队精神,要坚持多学科的综合交叉,进一步发挥我所的综合优势,要注意老中青科研人员的合理布局和科研人员、技术人员、管理人员的综合协调,以充分发挥各类人员的积极性。(办公室党支部)

我们在讨论我所向世界一流研究所迈进过程中存在的重大或深层次问题时,大家认为,目前我们所存在以下差距:

1、人才队伍:创建一流研究所首先要有一流的人才,只有有了能胜任的学科带头人及科研骨干人员,才有可能担当起国家的重大项目,带领科研人员,攀登科学的高峰。

2、学科建设:我所各学科的力量不均衡,二室属有机片,一直相对比较弱,还需进一步加强学科力量。

3、题目组考核:题目组长每年总要有一两个月忙于考核的事,一是影响科研工作的安排和进行,二是题目组长精神压力很大,影响工作效率。建议所里在不影响工作,又公平合理、平等竞争的情况下适当调整简化一下考核办法。

4、创新文化建设:要使我所的

文化环境氛围更加适应科学研究工作的进行,更加适应发挥科研人员的工作热情。工作在一个祥和,宽松的环境里,一个人心所向,为我所早日成为世界一流研究所而努力奋斗的文化环境中,科研人员就能充分发挥才能,多出科研成果。

5、青年人的培养:要在培养年轻人方面做些工作,现在有一部分年轻人缺乏主人翁的精神,缺乏工作的主动性,工作完全靠领导分配或安排,这样是很难有研究成果的。所里要重视学科的梯队建设,给年轻人创造更多的机会,使他们有理想、有抱负,有明确的奋斗目标,激励他们在向世界一流研究所迈进过程中,充分发挥聪明才智,

积极做出应有的更大的贡献。

6、图书馆:我所的图书馆期刊的存量及更新情况还可以,

但大部分书籍太旧、太老,不太具备一个专业研究所图书馆的条件。希望图书馆多进新书,多进好书,使科研人员能够不断地在书籍中吸取精华,更新知识,跟上时代和世界科学发展的步伐,为我所创建一流研究所奠定基础。

7、大型仪器:由于现在的机制所决定,仪器都属各组,虽然有些仪器所内有很多,但因为收费太高,造成仪器使用率不高,有仪器的组不经常使用,而没有仪器的组想用又顾虑费用太高。所里是否可以考虑统一管理大型仪器,适当降低使用收费,增加仪器的利用率,充分发挥所内资源的作用,真正为科研工作服务。

(二室党支部)

我们的差距在哪里?



在学习十六大精神过程中,我们围绕我所目前在创建世界一流研究所进程中存在的几个亟待解决的问题,展开了热烈地讨论并进行了剖析。

首先,原始性科研创新能力不足。这是我所在过去的 50 多年中,“以任务带学科,以学科促发展”的历史原因造成的。由于我国还处在发展中国家阶段,在许多方面和发达国家有一定差距,尤其是在科学技术方面。所以我所往往要从实际出发,以完成国家任务为主,解决各个时期的因国情需要所面临的科技攻关任务。这些科技攻关任务,往往许多都是在发达国家已经被解决或者已经是新兴起来的领域。当然,在长远将来,我所还是应当以为国家科技现代化服务为主。因为国力和科技实力也是相辅相成的,科学技术是第一生产力。而国力强了,势必也会推动科技的向前发展。

其次,关键性技术创新与集成能力不足。这与我所目前的开放性学术研究和交流机制有较大联系。当然,这并不意味着我所是封闭的。例如 2002 年开始我所与英国 BP 公司开展合作,以及每年我所派出

几个亟待解决的问题

的访问学者和交换学生,还有我所每年吸收一定数量的国外学者。一项法令颁布出来,也许能解决问题,但真正检验它是否有效地解决了实际问题,关键要看这项法令是否得到了彻底有效的执行。同样道理,世界一流的研究所特征之一就是开放的学术研究体系。在这方面,我所还需要继续加强。例如在引进国外科技人才方面,我所每年举办的各种学术会议、报告的外国学者是比较多的,但能在我所驻留半年以上的学者还是很少的。影响了我所交叉学科领域的发展速度。所以,关键性技术创新与继承能力的不足,与开放性学术体系有较大关系。

第三,部分学科发展与新经济发展结合不够紧密。学科的发展是过程化的,很多因素决定了学科的发展速度,例如人才投入、经费投入等,这些因素直接衍生出前瞻性、管理、科研设备等诸多具体问题。如果学科在延承历史的基础上,具有上述问题,势必会降低发

展速度,导致与新经济结合不够紧密。所以说,我所应当积极增加后备储力,力争能够做到较长时间内扶持几个学科快速发展,更应当做到有能力资助创建 2 个左右前沿学科并保证连续几年对其有稳定的科研投入。

第四,领銜式将帅科技人才、战略人才、管理人才、产业化人才的缺乏、基础设施和支撑体系不够完善、科研评估体系不够完善等。这些问题,不仅仅是问题本身,而且也都在不同程度上影响到了前面的三个问题。尤其是领銜式将帅科技人才。我所目前在世界上知名的科学家不是很多,著名科学家更是很少。人才引进很重要,但从长远考虑,也不能忽视人才培养。我所应当以世界一流研究所的普遍坐标体系为参考,以均衡的良性发展为基础向建设世界一流研究所迈进,并力争在较短的时间内解决基础设施不够完善、科研评估体系不够完善等基本问题。

综上所述,我所应当在解决自身问题的同时,抓住时代赋予的契机,与时俱进,力争在 2010 年建设成世界一流研究所,为早日实现现代化,全面建设小康社会做出更大的贡献。(人教处党支部)

通过对我所发展规划及战略部署讨论稿的阅读,感受到我所对创建世界一流

加强技术集成 时不我待

研究所的目标已经有了相当深度的考虑。大连化物所正站在人类社会脉搏和国家经济建设的主动脉上,已经具有了初步向世界一流研究所进发的原动力。

其实,我们发展自己的学科方向也好,承担国家重大项目也好,归根到底就是要解决国家经济建设和科学技术发展中的问题。但是,如果学科发展只是一味地做基础研究和应用基础研究,也不能解决问题,很多问题都需要几个学科或几种技术共同协作,共同攻关才能解决。我们现在承担了几项国家重大项目,这很令我们自豪,同时这几项重大项

目也是化物所的“经济命脉”。但深入地看一看,我们的工作集成度还不是很高,几乎每项工作都是为总体单位配套或辅助设施工作的。当然,这里面有学科方向和历史沿革等问题,我们也不可能包打天下,但从我们现在的工作来看,有些技术已经到了非集成不可的程度。如果将我们已有的技术集成起来,我们可能拿到更大的国家任务,如果不集成,还只能是跟在抓总单位后面走,或者为人家提供一点配套。这些技术也许到了人家那里被人家或别的竞争单位了解了,我们的优势立刻就没有了;如果集成起

来了,即使做不到总体单位,但起码一个重要部分或重要系统就是我们的“杀手锏”,只了解其中某单项技术,我们也不怕被取代,承担大项目是如此,某些学科规划也应该如此,某一学科方向如果做不同方面的布点,集成起来就是别人替代不了的优势。这种集成优势是有时效性的,你先集成起来了,知识产权就是你的了,否则你永远都是给人家“打工”的,甚至到时候抓总单位会“弃你不用”都未为可知。

总之,真正的世界一流研究所是要能拿出来一点东西的。希望我们化物所能够早日迈进“世界一流”的行列中去!

(科技处党支部)