

学校的希望在人才

孙济中

(华中农业大学, 武汉 430070)

十多年来, 我们学校领导班子把培养跨世纪的优秀青年教师当作学校一项关系全局的战略工作来抓, 并持之以恒, 取得了一定的成效, 从而使学校的整体水平呈现不断上升的态势。教学工作获得了湖北省“教学工作先进学校”的称号, 并进入全国先进行列; 科技工作步入全国农业科技领域的前列, 学科建设取得了突破性成绩。

1 认清历史责任, 把培养跨世纪的优秀青年教师作为战略工作来抓

我们认识到当今世界处在一个激烈竞争的环境之中, 谁要想在竞争中取得胜利, 赢得新的世纪, 谁就必须努力提高自己的综合实力, 而综合实力的实质是人才, 是优秀的人才。所以, 说到底综合实力的竞争就是人才的竞争。邓小平同志指出“事业的成败在人才”, 这是他对古今中外, 历史经验的概括。办好学校, 提高学校的学术水平、学校的知名度、学生的质量、科研成果的质量, 主要也取决于优秀人才。我们正处在新旧世纪之交, 要想在新的世纪取得主动权, 就必须十分注意培养好跨世纪的优秀人才, 对学校来说, 就是培养好优秀的青年教师, 特别是培养为数虽不多, 但学术造诣高的学术带头人。我们把这样一项工作, 视为自己的历史责任。如果忽视这项工作或抓而不紧, 不能使青年优秀人才脱颖而出, 我们就没有尽到历史的责任, 丧失机遇, 就会受到历史的谴责。不仅校领导应该有这样认识, 而且要不断加强重视人才的宣传和教育, 使人才意识深入人心, 使学校各级领导和干部都有强烈的人才意识, 尊重知识、尊重人才, 调动各部门的积极性, 为优秀人才脱颖而出, 作出自己一份贡献。

2 采取切实措施, 努力培养跨世纪的优秀青年教师

(1) 想方设法稳定青年教师。青年教师思想活跃, 思维敏捷, 接受新事物快, 知识新且结构较合理。这为他们的成长奠定了较好的基础。但在市场经济负效应冲击下, 他们中的一部分同志敬业精神有所减弱, 从教的积极性下降, 队伍相对不稳。为了改变这一状况, 我们提出并实践这样四句话, 就是“事业留人, 待遇留人, 条件留人, 成功留人”。

“事业留人”, 就是让青年教师有工作可做, 使他们感到在干事业。早在1986年, 我们便向国家自然科学基金委员会提出建议, 对即将学成回国的留学生, 允许先申报课题, 以使其回国后的事业得以继续。这一建议被采纳, 并已成为制度。我校几位留学生获得这种资助, 回国后立即开始工作。在他们的工作中, 我们注意配备助手改善条件, 从而使他们能留住, 并做出成绩。我校39岁的博士导师、教授张启发是留美回国的博士, 他最早获得这种

本文作者为华中农业大学前任校长。

资助,使他在国外从事的生物技术事业继续进行,取得了国内外知名的成绩。他现在是国家“863”计划生物技术领域第一主题专家组成员和国家植物基因图谱专家组成员,国家教委重点培养的跨世纪人才,还是美国麦克纳德科学基金7位评委中唯一的中国人。中国知识分子最重事业,由于有了事业,人才才稳得住。这几年来,我校40岁以下教师一般都较稳定。1993年40岁以下教师的调入调出比为2.75:1。

“待遇留人”,就是要给予青年教师较好的待遇。1986年开始,我们对获得博士学位的青年教师,无论是从国外回来的,还是自己培养的一律分配两室一厅的住房,并且随着职称的提升,进一步改善住房条件。1995年有3位年轻的博士导师搬进了四室一厅的博士导师楼,对青年教师是个激励。此外,积极推荐有成就的青年教师为政府特殊津贴享受者或国家级、省部级有突出贡献的中青年专家,使他们能得到尽可能高一点的待遇。有了适当的待遇,并且尽可能逐步加以提高,使优秀青年教师的贡献与他们所得到的待遇大体平衡,我们就能留住人才,就能逐渐增强吸引力。

“条件留人”,就是积极为青年教师创造各种条件,特别是工作条件。1986年,面对国内外的博士纷纷学成参加工作,我们设法为他们创造工作条件,以使他们的学业不致荒废,工作不致停滞。张启发博士从美国回来后,经过学校领导班子研究,由我要求从农学系腾出一间实验用房供他专用。后来我们又感到,面对生物技术日新月异的发展,面对越来越多的优秀青年教师成长,再不能手工操作式地一个个建实验室。于是我们研究决定,在国家没有专项投资的情况下,学校自力更生筹建生物技术中心。没有房子,就从学校中心实验大楼划拨出400平方米作实验室;没有资金,就从学校有限的经费中挤出10万元用于改装实验室和购置通用设备;没有仪器设备,我就出面做工作,将分散在各系可供生物技术研究用的大型高档仪器调来统一使用。这样经过几年的努力,初具规模的现代生物技术研究中心建成了。这为优秀青年教师施展才华提供了较好的工作条件。现在该中心已成为分子生物学研究的基地,承担了国内外一批重大课题。该中心还为已建成的“作物遗传改良国家重点实验室”和“农业微生物部级开放实验室”奠定了重要基础,为去年我们申报理科分子生物学硕士和博士授权点获得批准提供了保证。

“成功留人”,就是促进青年教师在教学科研上获得成功,并形成良性循环,去争取更大的成绩,从而把人才留住。邓子新教授,在吸水链霉菌的研究上取得了很大的成功。1994年,他在英国举行的生命科学和遗传学两个国际学术会议上,报告了自己取得的成果,得到了国内外专家的高度评价。他在我国驻英使馆举行的座谈会上谈了自己的体会。他说,一个科技工作者有三种价值,一是人生价值,二是科学价值,三是民族价值。如果我继续在英国从事研究取得成功,可以实现人生价值和科学价值。但是,我在中华人民共和国,在武汉,在华中农业大学取得这样的成果,就不仅实现了人生价值和科学价值,而且还实现了民族价值。他这种深切的感受,是他获得成功的体验,正是成功把他留了下来。他从英国获得博士学位后,即返回学校。多年来,无论国内外的一些研究机构如何劝他,他都不动心,坚持要在我们学校干下去。我们还有几位优秀的青年教师先后得到过霍英东教学、科研奖,得到过优秀回国人员和有贡献博士奖。他们都是由于能在本校获得成功而留了下来的。

(2)对青年教师关怀、信任和理解,做青年教师的知己。在青年教师的培养上,我们沟通与他们的感情,让他们感受到我们对他们的关怀和殷切期望。为了加强与本校出国学习教

师的联系，我们每年元旦前都出1期校报专刊，介绍一年来学校的新变化，学校教学、科研等方面的新成绩，让他们了解学校的情况。这一期专刊，我们要求元旦时一定寄到每一位留学人员手中，这一方面是向他们祝贺新年，表达学校对他们思念之情，另一方面让他们知道学校的变化，以便回来后更好地选择自己的发展方向。每年春节，我们都组织校、系领导对出国人员家属进行慰问，并帮助他们解决一些实际问题。为了争取留学人员回国，无论是滞留国外未回的、刚公派出国或自费出国读学位的，出国短期进修的，我们都给予关心，保持联系。我给自己定了一条原则，凡写给我的信，必亲笔回复。我常常是在星期天或节假日给他们回信沟通感情。为了争取一位派往外单位读博士学位的青年教师学成回校工作，今年春节，我校党委书记特意邀他到自己家里促膝谈心，使他了解学校渴求人才的真诚愿望。我在多次出国考察和开展学术交流时，都挤时间看望出国人员，和他们交流感情，表达我对他们的理解和信任。留学人员回国探亲，我们约他们谈心，请他们参观学校，了解学校变化、工作条件的改善，请他们做学术报告，即使一时不能回国，我们也表示理解，并希望他们在国外也能为国家和学校做贡献。我们有这样一个思想，应尽力争取每一个人，任何情况下决不冷淡一个、放弃一个人，因为争取到一个有真才实学的人，可以带动一个学科的发展，可以推动学校的前进。

(3) 尽力排忧解难，当好“后勤部长”。学校在发展中，不免有这样那样的困难。为了促进优秀青年教师成长，我们尽力帮他们排除面临的困难。1988年邓子新回国不久，就联系组织了由联合国工业发展组织国际遗传工程和生物技术中心举办的“链霉菌遗传操作”实验训练班。当时办这个班遇到了一些困难。邓子新找我，我设法帮他解决：经费不足，经领导研究，在学校外事经费吃紧的情况下拿出专款资助；没有用房，就从学校中心实验室腾出两间；水电供应难保障，就改装实验室的用水管道，配备供电专线。办班期间，我还到现场去了解情况，帮助解决一些问题。这一切使邓子新十分感动。1995年，我们学校共举办了7个国际性学术会议，其中有4个在校内开的。这些学术会议我们都让优秀青年教师在台上唱主角，而我们几位校领导则当后勤部长，从许多细致的方面去支持他们。几个会议开得都很圆满、成功，对青年教师鼓舞很大。我们学校自己培养的果树学博士邓秀新教授，1989年要到美国的佛罗里达去进修，上级主管部门却派他到英国，这使他感到很为难。为帮他解除这一困难，我们的一位副校长专程到北京说明改派的必要。结果，他在国外做出了美国人还未做出的成果，令美国同行钦佩不已，这也证明了我们自己有能力培养出高水平的优秀人才。

(4) 破格晋升，委以重任。优秀青年教师的脱颖而出，要靠一定的环境。不失时机地破格晋升他们的专业技术职务，是这种环境的一个重要部分。在破格晋升上，我们的态度是，既不拔苗助长，为赶风而破格，也不论资排辈，压抑优秀人才成长。处理好了这一辩证关系，就能实事求是地唯才是举。这些年来，我们先后破格晋升青年教师近10名，他们的成就不仅为校内、国内认可，而且国外同行也首肯我们这些优秀人才的才华。在国家自然科学基金委员会资助的79名优秀中青年人才专项基金获得者中，我校就有4位，其中有两位又获得“国家杰出青年科学基金”的资助。他们都是近年晋升为教授的青年教师。对于优秀的青年教师，我们积极宣传他们的成就，帮助他们申报各种奖励，提高他们的知名度。我们还委以重任，让他们挑上学术或管理的重担，以使他们受到更为全面的锻炼，更好地接班，并且也有利于

提高他们的知名度和对外交往。我们让张启发、邓秀新等优秀青年教师担任了学校生命科技学院院长、园艺系系主任,实行双肩挑。这样的举措在青年教师中产生了极大的反响。

(5) 全面关心, 尽职尽责。我们认为, 培养优秀青年教师, 不仅在学术上而且要在德、智、体三方面关怀他们, 因为仅有学术水平, 但少德、弱体, 都不符合我们国家的要求。我们对优秀青年教师的要求是严格的, 不仅在学术上与他们共同探讨, 指导他们, 而且在“德”上更是常常提醒他们要善与人处, 要谦虚谨慎, 还不时地关心他们的生活、家庭和健康。这种全面的关心, 使他们很感动, 他们不只是把我看成是校长, 更把我视为他们的良师益友。我想, 只有出自内心, 真诚地对他们爱护、全面关心, 才能算是做到了尽职尽责。

上面是我们培养优秀青年教师的一些做法。归纳这些做法, 我们的体会是, 为了中华能屹立于东方, 在世界上占有一席之地, 我们必须爱才如命! 我们必须不断地培养出一批又一批的优秀人才。为此, 我们在前段工作的基础上, 拟定了学校师资队伍建设的攀登计划, 在学校具体落实“百千万”工程的要求。1996年开始, 我们将实施这一计划。我相信, 通过若干年的努力, 我们又会有新一批的优秀青年教师涌现出来。

THE HOPE OF OUR UNIVERSITY DEPENDS ON TALENTS

Sun Jizhong

(Huazhong Agricultural University, Wuhan 430070)

血液分子生物学领域的一名新的开拓者

——记新当选的中国科学院院士陈竺研究员

顾锦坤

(国家自然科学基金委员会生命科学部, 北京 100083)

1995年当选为中国科学院院士的上海第二医科大学陈竺研究员, 是一位年富力强的青年知识分子。翻开他的履历表, 只见一连串令人赞叹的记录: 回国后的短短数年, 陈竺先后承担国家或部委级科研项目13项, 其中包括国家自然科学基金重大、重点项目, 国家杰出青年科学基金、“863”高科技项目、“八五”攻关项目等。通过国际合作, 每年还从国外获得一定数额的经费。他的出色的工作, 为祖国争得了荣誉——在国际一流杂志上发表论文46篇, 国内核心刊物40篇, 引用高达400多次。从获得的项目数、经费、论文发表情况、引用次数等这些指标足以表明, 他作为一个学术带头人所拥有的地位。祖国也给了他应有的荣誉——他是国务院第一批特殊津贴的获得者、全国劳动模范、国家教委和人事部命名的“在祖国社会主义建设中作出突出贡献的出国人员”、上海市科技精英等等。他还不止一次地站在国家或有关部委的颁奖台前, 诸如分获卫生部、国家教委、上海市科技进步一等奖、