

·基金纵横·

借助基金平台 构筑人才高地

——中国科学院获“国家杰出青年科学基金”情况综述

高 星 虎 维 赵淑玉 杨 鹏

(中国科学院人教局,北京 100864)

科学技术的飞速发展和知识经济的崛起,证明了科学技术对经济和社会发展所起的巨大推动作用,国力的竞争,归根到底是人才的竞争。国家自然科学基金委员会(以下简称基金委)作为我国唯一管理国家自然科学基金的国务院直属事业单位,先后出台了青年科学基金,国家杰出青年科学基金及创新研究群体等一系列的举措,陆续形成了一套较为完整的发现和培养优秀中青年人才的计划。而中国科学院作为国家从事基础研究的基地和高技术研究的战略方面军,应积极借助基金委的力量,发现人才,培养帅才,承担起“面向国家战略需求,面向世界科学前沿,加强原始科学创新,加强关键技术创新与集成,攀登世界科技高峰,为我国经济建设、国家安全和可持续发展不断做出基础性、战略性、前瞻性的重大创新贡献”的重任。据统计,中国科学院承担了1/6左右的面上基金项目,1/3左右的重点基金项目,1/2左右的重大基金项目,并且把是否主持和承担各类基金项目作为研究人员进入知识创新基地的重要条件,尤其对于国家杰出青年科学基金获得者,更给予一定的荣誉和资助,通过资源的当量凝聚,强化对优秀人才的支持,促进人才的成长。事实证明,国家杰出青年科学基金资助计划是一项成功的人才计划,中国科学院借助这一形式,构筑了人才建设高地,为实现中国科学院的战略目标,奠定了良好的人才基础。

1 中国科学院获国家杰出青年科学基金资助情况概述

国家杰出青年科学基金始于1994年,并于1997年1月正式出台了《国家杰出青年科学基金管理办法》,到2001年底已评选8届,全国共有858人获得资助,中国科学院70个单位293人得到资助,占34.2%。从各单位获资助的人数分析,有15个单位超

过5人,其中有5个单位超过10人;从各学科所占总人数的比例看,地球科学最高,占全国的54.9%,管理科学最低,占20%,这一比例基本上反映出了我院的学科布局及在我国的人才状况;从年度所占比例看,1994年最高,占当年当选人数的44.9%,1995年最低,占当年当选总人数的25.9%,表1、2分别给出了学科及年度的汇总情况。

表1 中国科学院国家杰出青年科学基金获得者学科汇总

| 学部名称 | 总人数 | 我院人数 | 比例(%) |
|------|-----|------|-------|
| 数理 | 146 | 58 | 39.7 |
| 化学 | 110 | 51 | 46.4 |
| 生命 | 256 | 68 | 26.6 |
| 地学 | 93 | 51 | 54.9 |
| 工程材料 | 148 | 35 | 23.6 |
| 信息 | 85 | 26 | 30.6 |
| 管理 | 20 | 4 | 20 |
| 合计 | 858 | 293 | 34.1 |

表2 中国科学院杰出青年科学基金获得者年度分布汇总

| 年度 | 全国人数 | 我院人数 | 比例(%) |
|------|------|------|-------|
| 1994 | 49 | 22 | 44.9 |
| 1995 | 81 | 21 | 25.9 |
| 1996 | 84 | 28 | 33.3 |
| 1997 | 112 | 43 | 38.4 |
| 1998 | 100 | 37 | 37.0 |
| 1999 | 133 | 51 | 38.3 |
| 2000 | 151 | 44 | 29.1 |
| 2001 | 148 | 47 | 31.2 |

2 创造良好的环境,强化经费的支持

为确保国家杰出青年科学基金资助计划在我院的顺利进行,我院各所及院财政都采取了一系列强化资助的措施和制度。

(1)从组织形式上严格把关。每年初,各单位的人事、计划部门都做很多准备工作,了解有关信息,发动各方面的力量做好推荐和自荐,初步形成一定数量的候选人;研究所在所学术委员会的指导下,组

本文于2002年7月16日收到。

织公开答辩的形式对候选人进行筛选,初步形成候选人;在全所范围内对产生的候选人进行公示,形成最后的候选人上报基金委。正是研究所的认真有效的组织,使得我院的当选有比较高的比例,据不完全统计,我院部分研究所的命中率一直在2/3以上。

(2)院财政予以重点支持。为体现我院“用好现有人才、留住关键人才、引进急需人才、培育未来人才”的原则,我院将院内的国家杰出青年科学基金获得者纳入“百人计划”管理,给予同基金委同样强度1:1匹配的经费支持,并规定在待遇上每月享受1 000元的特别津贴。截止到目前,已有151位获得了院财政的经费支持;同时,我院还对6位从院外调到我院工作的国家杰出青年科学基金获得者给予了资助。

(3)创造良好的科研环境。除了经费的支持外,还注意为获得资助的科学家提供良好的科研环境。一方面,我院充分相信基金委评审的客观及公正性,也充分相信科学家的科研道德,对匹配支持的经费不再进行评审和评估;另一方面,我院在项目、仪器等方面也给予重点支持;研究所在工作用房、团队组织、研究生招生等方面优先考虑,通过各方面的优化支持,形成具有持续创新能力的优秀团队。

3 取得的成绩

国家杰出青年科学基金资助计划实施8年来,对我院的创新队伍建设起到了巨大的推动作用,通过基金委和中国科学院的强化支持,他们已经成为我院知识创新工程的中坚力量。据不完全统计,近3年,我院国家杰出青年科学基金获得者中已有36人次主持基金委重点项目,占我院同期此类项目的1/4,22人次主持基金委重大项目或重大项目的二级以上项目,占我院的1/6,有很多同志已成为国家重大计划的负责人和骨干;在我院部署的知识创新工程一期项目中,有5人主持重大项目,占总项目数的1/8,有32人主持重要方向项目,占总数的30%。更值得肯定的是,通过这一人才计划,中国科学院涌现出一批热爱祖国、思维活跃、甘于奉献、视野开阔、业务扎实、科学民主的优秀的战略科学家。据统计,截至到2001年底,我院国家杰出青年科学基金获得者白春礼、王志新、李静海、裴刚、郭雷、李家洋、张泽等7位先后当选为中国科学院院士,35人担任研究所所长及以上领导职务,其中研究所法人代表32人,占我院基地型研究所的40%,另有35人担任了副所级领导,40余人担任国家重点实验室正副主任

的职务;另据统计,他们中已有35人次获得“中国青年科学家奖”。通过国家杰出青年科学基金支持计划和我院的其他人才计划,不但选拔了一批优秀人才,还稳定了一批队伍,基本解决了长期困扰我院的人才断层问题。以他们为核心,我院启动了3个交叉学科非法人研究团体,而以部分优秀入选者所组成的16个团队受到基金委创新研究群体计划的支持;另据统计,目前我院的科技队伍中,45岁以下人员已占65%,其中进入知识创新基地的科技人员中45岁以下人员已占75%以上。优秀青年科技队伍已成为我院知识创新工程的主力军。

4 国家杰出青年科学基金资助计划给我们的启示

8年多来的实践证明,国家杰出青年基金的实施及我院的密切配合,是我院学术带头人建设的重要途径,他不仅有效地吸引、稳定了一批杰出拔尖人才到我院从事科研工作,极大地促进了我院高层次创造性人才队伍的建设,而且对原有的用人制度与分配制度产生了巨大的冲击。从形式上看,国家杰出青年科学基金的资助和院的强化支持只是对优秀人才的选拔和稳定,但实际上,这一制度体现的是一种崭新的观念和机制,它与我院“按需设岗、按岗聘任、竞争上岗、择优录用”的用人制度和“绩效优先、兼顾公平”的“三元”分配制度紧密相连,通过对优秀人才政策的实施,进一步打破了我院用人制度中存在的人才单位所有制、职务终身制以及分配制度中存在的平均主义、“大锅饭”等弊端,尤其是为国内外人才的公平竞争建立了良好的平台,为知识创新工程试点而进行的深化事业单位人事分配制度的改革提供了实践范例。更为可喜的是,在国家杰出青年科学基金资助计划的带动下,中国科学院各研究所已经把人才的可持续发展和后备队伍建设紧密结合,逐步形成人才的系统培养体系,并把是否获得国家杰出青年科学基金的资助作为衡量人才计划是否成功的重要标志;对于已获得杰出青年基金资助的人才,通过关键岗位聘用、加大支持强度、适当提高待遇等措施,予以重点培养,使其尽快成为将帅人才;同时,按需设岗、按岗聘任、竞争上岗、择优录用的观念逐渐深入人心。国家杰出青年科学基金资助计划显示出极强的示范和辐射效应。

当然,国家杰出青年科学基金资助计划能否真正成功,并不取决于入选者承担院内外项目的多少,而是取决于能否产生一大批面向国际前沿的原创性

科研成果,能否做出面向国家战略需求的高技术集成,从而培养出能够领导和组织重大科技创新任务并做出重大科技创新贡献的领衔科学家,培养出对国家发展战略需求和国际科技发展动态具有战略眼光和把握能力的战略科学家,培养出在国际科技界具有权威影响的著名科学家。

5 对国家杰出青年科学基金工作的展望

国家杰出青年科学基金资助计划及其他人才计划的实施,为我院人才的公平竞争和人才的脱颖而出创造了条件,优化了科技队伍。但从我院事业发展的要求看,还存在一定的距离,一是优秀人才的数量还不够多,特别是将帅人才尤为匮乏;二是现有人才的结构不尽合理,一些传统优势学科人才较多,而对于近几年快速发展的新兴学科和交叉学科,人才的数量则明显不足;三是现有人才队伍的素质仍需提高,应加强攀登科技高峰的信心和学术道德的修养建设,树立科学的世界观、人生观和价值观;四是对人才的成长环境缺乏规律性的认识,对人才的评价和激励机制还有待完善。而新的形势又对我们的建设提出了严峻的挑战,主要表现在:随着经济全球化和知识经济的快速发展,人才流动更趋多元化;我国加入世贸组织导致人才“零距离”竞争加剧,不仅使得我院吸引海外人才难度增加,而且造成现有人才“本土流失”;人力资源市场配置体系的初步形成,也会导致我院人才队伍建设面临着国际、国内激烈竞争。

当前,中国科学院正在制定跨越发展战略计划,包括学科跨越发展战略、人才跨越发展战略和可持

续发展战略等三部分组成,其中人才战略又是最重要的构成,希望通过创新实践、继续教育、评价激励等措施,培育优秀科技创新人才,加速造就战略科学家,全面提升队伍质量;以人才结构调整与优化为主线,以将帅人才培养为重点,为各类人才创造更多的创新舞台和创业机会;按照有利于优秀人才的吸引与凝聚、有利于未来人才的培养与使用、有利于人才队伍的持续发展和动态优化的原则,正确处理人才培养近期目标与长远目标的关系,正确处理重点突破与整体推进的关系,正确处理自主培养与吸引凝聚的关系,在公平竞争中识别人才,在创新实践中培育人才,在事业发展中凝聚人才,在工作生活中爱护人才,形成多层次、全方位、系统化的人才开发新格局。

无论从学科的原始性创新,还是国家目标战略需求,中国科学院和基金委的目标是高度一致的,并且一直具有良好的合作。中国科学院十分珍视基金委所搭建的公平竞争平台,尤其是国家杰出青年科学基金资助计划对选拔优秀人才所产生的巨大推动作用,并一如既往地做好这一工作。我们将进一步解放思想、认清形势,提高对人才是第一资源的认识;加强学习,提高管理水平和手段,使人才作用得到充分发挥。我们相信,在基金委和中国科学院的指导下,在中国科学院各研究所,特别是入选者的努力下,“国家杰出青年科学基金”资助计划一定会在我院取得更大的进展,研究出更多高水平学术成果,培养出更多的高层次创新人才,为实现我院新时期的办院方针和跨越发展,为推进我国科技事业的进步和科教兴国大业做出新的更大的贡献。

USE THE PLATFORM OF NSFC TO CONSTRUCT OUR BASE FOR OUTSTANDING RESEARCHERS——A REVIEW OF NATIONAL SCIENCE FUND FOR DISTINGUISHED YOUNG SCHOLARS IN CAS

Gao Xing Pang Wei Zhao Shuyu Yang Peng
(Bureau of Personnel and Education, CAS, Beijing 100864)