

## 死水一潭严重影响科学事业的发展

在我国,科学技术人员不能流动,有如死水一潭,已经是一个人所共知的、严重影响科技事业迅速发展的亟待解决的问题。

“死水一潭”的原因何在呢?分析起来,主要的还是小生产的管理方式造成的。过去长期没有专门管理科技干部的机构,干部部门既不了解又不注意研究科学劳动的特点以及人才成长的规律,更无从体会为什么人才要“流动”才能适应科技事业发展的需要。其结果是管人的组织部门只着眼于分配和安置干部,用人的单位特别是科研部门却没有挑选和调出干部的自由。其次,封建主义思想束缚,“论资排辈”严重,有的占其位不谋其政,多年的媳妇熬不成婆;或者“人才私有”、本位主义,得力干部为我独占,别人休想拉了去,就像板上钉钉一样,哪里还谈得上“流动”二字。此外,地区有差别,城乡有差别,夫妇同时选择合适的就业有一定困难,加上死板的工资制度,大家混拉一辆车,同吃一锅饭,共饮一碗茶等等,这种大量的平均主义现象,也是阻碍科技人员流动的重要原因。

由于上述种种原因,使得科技人员应动的不能动,想动的不准动,该动的动不了。由于人员不能流动,势必造成:第一,在目前人才严重不足的情况下,却又难以做到人尽其才,难以发挥不同类型的聪明才智,甚至积压人才,浪费他们的青春。以中国科学院金属研究所为例,现有高级研究技术人员70名、中级研究技术人员近400名,按目前实际承担的科研任务,人才方面大有潜力可挖。由于高、中、初级三类人员比例失调,青黄不接,中级科技人员多,而年轻的初级科技人员少,有的课题组全部人员几乎都是研究员和助理研究员。有人形容说金属研究所是“演员多,舞台小”,“主角多,配角少”,它的意思就是说,一些高、中级研究人员本应各自指挥一班人,可是所内合格的年轻人太少;本应各自有自己的仪器装备,但仪器装备不足;本应各自有自己的“地盘”(如实验室、办公和学习房间),而“地盘”也有限。第二,常常使得一些有真才实学的人员难以施展自己的才能,往往大材小用,难于安排到更对口、更合适、更能发挥其才能的岗位上去。第三,一些在科研岗位上难以继续深入的人,不能安排到其他更合适的工作岗位上去为四化建设做贡献。第四,随之还带来了人才老化的问题。当然,林彪、“四人帮”的破坏,耽误了我们的事业,这是主要的,但人员不流动,该出的出不去,该进的进不来,这也是科技干部队伍不能及时更新的重要原因。拿沈阳分院来说,全体研究员平均年龄高达60.5岁。这个数字实在令人惊讶!第五,还有一点就是,人才不流动,久守一地,科技人员的成长受一个模式的影响;这等于生物近亲交配,不利于创新。

总之一句话,人员不流动,就不能最大限度地做到人尽其才,才尽其用。怎么办?现在就应该很好研究如何把这一潭死水搞活,解决人员流动问题。就一个部门和一个单位来说,无非就是让科技人员有来有去,能进能出。然而,“来来去去”、“进进出出”这么简单几个字,实行起来却难上加难。希望有关部门有点紧迫感,采取点硬的措施,破其难而就其需。

这里,我根据多年来从事科研工作的亲身体会,仅就科研单位的科技人员怎样流动问题,提出几点个人意见:

(一)进,要择优而进。现在研究需要进一些年轻、有造诣、有发展前途的新的力量,却进不来。可是,有些文化程度低而又不适宜于培养的人则常常被送进来或挤进来,有的基本上是安排进来吃闲饭的,造成有的研究所人员日益膨胀,工作效率却随之降低。今后,应该堵死这条路。相反,对那些有前途、有造诣、是科研事业所需要的人才,要把门大敞大开,招他们进来,请他们进来,欢迎他们

毛遂自荐,欢迎社会上积极选送,经过严格考核合格,科研单位就应给他们以席位。对此,干部部门要当好“红娘”,搞好媒介。

目前比较切合实际的大致不外以下两种做法:一个是允许科研单位在国家分配大学毕业生和研究生时进行挑选;一个是要给那些具有真知卓识的专家以选人、荐人的权力。要允许他们在室(系)内外、所(校)内外,甚至在省内外,在社会上、在学生中,选荐人才,物色苗子。有的可以给他们当助手;有的可以交他们培养,当研究生;有的可以根据他们的推荐,安排其从事合适的研究或技术工作。只要是真正的专家,就不要担心他们把不三不四的人弄进来,因为那样会给他们自己背上包袱或者失掉信誉的。只要真正信任他们,他们一定会坚持大公无私,在选拔人才方面做到不避亲、不忌仇,这样,更多的“千里马”将可应运而生。

(二)出,就是要随时地把一些在科研中长期不能出成果,或者缺乏搞研究工作才能的人调整到其他部门和岗位上去。比如说,调到学校去当教师,到工厂去当技术员、工程师,或从事某种管理工作,如当技术科长,当厂长、校长,当技术顾问等等。其中有很多人,在科研上不能期望再有什么突出成就了,但还可能在某种生产部门发挥较大作用。这就像运动员老了,再靠他(她)去拿名次,已经不行了,可以当教练一样,仍能发挥其长处。从干部管理上看,也像党政干部那样,组织上认为一个干部在原来岗位不太合适了,或者遇到困难难以克服时,那就调动一下他的工作。总之,必须改变有的单位人才成堆,有的企业或部门却感到科技人员不足而发愁的局面。

(三)研究所与研究所,研究所与大专院校,研究所与企业部门,科研、教学、工程技术人员可以互相兼职。这个兼职不是挂名的,而是到对方去做实际工作,使科技人员有机会充分地施展其才能。这也是一种有效的学术交流办法,能起到促进科研、提高教学、发展生产的效果。

我的上述一些意见,有的并不是一个单位、一个部门所能办得到的,实行起来可能困难很多。但我认为,只要各方面重视,认真对待,还是有可能实现的,具体做法可以在实践中摸索,并不断改进。路会越走越顺。

因多种原因,个人的眼界有一定的局限,有些意见也很可能行不通或不适当,只不过从关心科技事业出发,提出来作为参加讨论的意见罢了。