

奋斗正青春 以才著华章

院士圆桌谈

如何为青年人成才搭建平台



中国科学院院士、西北工业大学柔性电子前沿科学中心首席科学家黄维



中国科学院院士、中国科学院物理研究所研究员向涛



中国科学院院士、中国科学院高能物理研究所所长王贻芳



中国工程院院士、中国航天科工三院首席科学家朱坤

中青报 中青网记者
邱晨辉 张 渺 张 茜

目前存在哪些 门槛，限制青年人成才的？追名逐利 争帽子 又对青年人有着什么样的影响？应该如何培养领跑型的科技人才？

近日，中国科学院院士、中国科学院高能物理研究所所长王贻芳，中国科学院院士、西北工业大学柔性电子前沿科学中心首席科学家黄维，中国工程院院士、中国航天科工三院首席科学家朱坤接受中青报 中青网记者采访，围绕我国人才培养战略，如何为青年人成才搭建平台为主题，就 门槛 帽子 问题进行探讨，回应大众对青年人成长话题的关切。

整体而言，青年人面临的机遇在变好

记者：您如何评价当下的科研机构或高校为青年人成才搭建的平台？

黄维：党和国家的各个历史阶段都对科技工作者给予极大重视和支持，基于每个历史时期的不同特点，都有相应的鼓励政策和措施，不能说是青年人成才的限制，但随着社会、经济和文化高速发展，既有的一些方式方法不能充分满足现代社会的要求。因此，我国积极对科技人才培养和评价机制进行改革创新，不断探索和调整，尽可能提高科技工作者待遇，满足现实需求。

可以了解到，目前已推出很多积极的政策和措施。很多高校和机构强化组织建设和平台支撑，主动践行 良才善用，能者居之 的人才理念，积极改革科技重大专项实施方式，采用 揭榜挂帅 等新机制和新措施，为多领域、多形式的科技人才提供科研和生活上的帮助，有效激发了人才创新活力。同时也在不断完善青年科技人才培养体系，国家重大人才计划、科技项目等对青年人才的支持力度不断提升，用人单位人才评价机制也在不断完善，创新价值、科研能力已经成为青年人人才评价机制的关键。

王贻芳：整体而言，我认为青年人面临的环境、获得的机遇等种种条件，不是在变坏，而是在变好。几十年来社会、经济和文化都在高速发展，从人才的角度来看，20世纪50年代（出生）是一个低谷，60年代我们这一代人，相对来说是一个高峰，70年代（出生）是个低谷，80年代（出生）又是一个高峰，90年代（出生）的青年人，目前还没有完全成长起来，属于他们的时代才刚刚开始。从目前来看，80年代出生的人是推动当今社会发展的主力，优秀的人才非常多，竞争也较为激烈，这是特定时代背景和历史条

件下的正常情况。

向涛：近年来，国家一直关注、关心着青年人才的成长和培养，搭建了很多平台，从国家层面到地方，都设立了很多向青年科研人员倾斜的人才培养政策，这些都发挥了对青年人才培养的促进作用。但目前存在的现状是搭建的平台不是太少，而是可能多了些，我们需要思考这些平台对于青年人成才是否都起到了正面的推动作用，而不是阻碍作用。

青年人要快速成长，不能为了达到要求而降低要求

记者：您认为为什么不能削平青年人成才的 门槛，比如经常被青年科研人员吐槽的考核机制？

黄维：任何行业、任何岗位都有其特定的要求，科技行业的专业性知识和技能要求特点更加突出。在此基础上，如何促使青年科技人员迅速成长，达到岗位要求，是一个重大的课题；而不是为了达到要求而降低要求。

在改革开放之初，我们学习借鉴了很多国外对科研工作的量化考核办法，但是随着40余年的社会发展，原有的评价制度不再完全适应于当代经济与科技进步，也难以与当前科研工作和科研人员现状完全贴合，导致了诸多矛盾和误解。目前，我国正在不断进行科技人才培养和评价制度方面的改革创新，进行完善，致力于为科技工作者提供更多发展机会。

在每年的全国科技工作者日活动中，中国科协、教育部、科技部、中国科学院等八部门联合发布《关于支持青年科技人才全面发展联合行动的倡议》，号召有关单位和各界人士开展支持青年科技人才全面发展联合行动，为加快建设世界重要人才中心和创新高地提供不竭动力。在今年7月，科技部发布《关于开展减轻青年科研人员负担专项行动的通知》进一步明确要求保障青年科研人员将主要精力用于科研工作。

当然，不会有完全适用于任何时代和每一个人的方案，方案的改革和补充都是随着历史发展不断积累和完善的，这是一个长期的、做不完的课题。只要社会在发展，措施和方案的改进都需要不断调整和完善。我们充满信心和期待，科研政策和相关体制机制会更加完善、合理。我们也会积极收集社会各层面的反馈和建议，向上级领导提出建议和构想，为年轻科研工作者创造更好的环境和平台。

不应该过早地给年轻人设置过多门槛

记者：不少单位面临短期内考核 达

标 的要求，为此，有些青年科研人员忙于立项、评估、总结、汇报、争帽子，您怎么看这一现象？

王贻芳：在我看来，无论是国家还是各个单位，都不应该过早地给年轻人设置过多门槛。比如，所谓的人才计划，没有必要设立35岁作为门槛，以免造成年轻人以此为目标，忽略了科研工作中其他更值得关注的问题。

现如今的人才激励模式，对年轻人的激励往往以5年为一个台阶。年轻人所有的规划和研究目标内容等，都是以三五年为周期计算。如果按照这种思路来工作，年轻人很难做出特别大的成绩，也很难去制定需要10年甚至10年以上才能完成的项目，越来越多的年轻人敢于冒险、愿意去冒险，陷入了故步自封的窠臼中，不敢挑战科研难题。

在科研工作中，向最难的题目发起挑战，会收获他人的鼓励，但这样的挑战中是充斥着风险的，也许，大量的时间和精力背后，是进展缓慢和收效甚微。这就意味着，短期难以收获赞誉和成果。相比之下，如果仅仅是挑战一个相对轻松容易的题目，就可以轻轻松松拿到想要的 帽子，对年轻人来说，为什么不去做容易的事情呢？以高能物理项目为例，无论是某一台设备，某一个重大的想法，还是某一个实验，要出成果都需要10年起步，江中微子实验已经进行了16年。

在这种机制下，如果有能力的人都去做小题目和容易的题目，那么难题就没人愿意尝试和挑战，而能力不足的人当然也无法完成。

年轻人早早地 追名逐利 争帽子，肯定是不利于科学研究长远发展，不利于人才的可持续培养。给年轻人提供各种各样的待遇或诱惑，实际上是奖励或者诱惑他们做相对不那么重要的、更热点的项目。大家都去做短期有回报的热点项目，实际上是有害的。

对于一些基金会的 优青 评选，我一直坚持反对的态度。我认为，这种做法对年轻人树立了很坏的形象和榜样。

向涛：为了申请不同渠道的项目忙于立项写本子，为了参评更多的 帽子 占用了更多的时间和精力，无形中增加了青年科研人员的工作压力和心理压力。从这个角度来说，过多的平台对于优秀的青年人才反而增添了很多负担，并没有起到 减负 的作用。对于现状，应该统筹考虑优化资源配置，减少平台，青年人才的培养政策应该给予青年科研人员更高的自由度，提供更宽松的科研环境。过去几十年，国内奥林匹克竞赛金奖获得者有上百名，但到目前为止，这些获奖者中还没有获得过菲尔兹奖的，也没有拿到过物理学的国际大奖的，这就说明青年科研人员潜心做研究的时间并不够。平台有强化青年人去做短、平、快式科研工作的作用，而减少了沉淀积累、潜心钻

研做更具有挑战性工作的机会。青年科研人员需要的是能够不受外界干扰、用更多的时间专心投入纯粹的科学研究中的平台。

不应该让 数帽子 成为互相攀比的常态

记者：最近科技部等五部门发布了青年人才减负3.0行动，得到青年科研人员广泛关注，您如何看待这些政策？

黄维：今年7月，科技部发布《关于开展减轻青年科研人员负担专项行动的通知》专门提到要稳步加大国家自然科学基金青年科学基金项目资助力度，扩大资助规模，为更多青年科研人员提供及时有力的支持。这是对青年科技人才的高度重视，也是青年科技人才需要牢牢把握的时代机遇。据了解，北京飞控中心30岁以下的年轻人占85%以上。其中，超100名青年科技干部已经成长为各领域的技术带头人，关键技术课题负责人平均年龄不超过30岁。可以说，我国的年轻科技工作者，已经在岗位上飞速成长。

刚才我们已经讨论过，任何行业、任何岗位都有其特定的要求。将既有的考核措施和指标彻底否定，是对历史和科学的不尊重。从各时期和各国家的考评方式来看，没有任何国家完全取消量化的考评，即便是诺贝尔奖也是需要展现学术水平、进行成果汇报和论文体现的，我们需要反对的是形而上学的为发表而发表、为追求数量而产生的论文。同时，从考评方案来说，需要公平公正和公开，就需要定性和定量。如何科学地设定这些指标，是需要探索和追求的。

很多高校和科研机构也在积极落实中央人才工作会议精神和科技体制改革三年攻坚方案任务部署，扎实落地科技政策，旨在找到更加科学合理的用人政策和评价体系，为科研人员提供更好的创新生态环境和脱颖而出的机会。例如，在科技人才评价办法方面，可以相对减少量化项目在综合考评中的比重，可以参考国际同行评价制度，对基础性前沿研究、应用型研究分类管理，多考虑科研成果在行业领域、学科方向上的认同度、尊重度和追随度，增加以实际贡献对研究成果的考核占比，创造出一个更加合理、高效，更加激发科技工作者积极性的具有中国特色的考核办法。在平台支撑方面，可以让评估检查和会议效率更高，减少 填表式 管理和官僚主义，让青年科技人才把主要精力投入科研活动；同时不断完善青年科技人才全链条培养和培训体系，加大各类项目和托举工程的力度，鼓励青年人才在各类学术性会议中的发言和讨论，为青年科研人才拓宽成长通道，促进青年才俊崭露头角。

王贻芳：应该在科研工作中做减法，减少引诱，让年轻人拥有更加纯粹的科研环境和工作环境，投入更多的精力在科研

工作本身，而不是在追求待遇和帽子上。做出成绩，才是科学研究的根本。用帽子 用待遇去引诱年轻人 对他们并没有好处。

至于人才的待遇问题，每个单位都应该寻找自己的解决办法，只有各个单位本身，才对自己拥有的青年人才最为了解，清楚每个人的潜力和擅长的领域，能够预测青年人可能的发展方向。由各个单位落实各自能够提供的待遇，才是对青年人未来发展最合适的解决方式。

在给青年人提供待遇保障的过程中，各个单位也不应当以评奖为目标，以帽子 为衡量标准，更不应该让 数帽子 成为互相攀比的常态。

不要以 揠苗助长 的方式去干涉青年人的成长轨迹

记者：您认为，我们应该如何培养领跑型的科技人才？未来，相关机构、高校、国家政策等方面应当如何更好地为青年人搭建平台？

朱坤：在当今时代，科技创新成为提高国家综合实力、增强国家国际竞争力的决定性力量。在科技力量角逐激烈的格局之下，培养一批领跑型科技人才至关重要。社会各界包括高校、企业等都要注重为青年搭建成长平台，让青年人抓住当前难得的人生机遇，练就挑战为动力的本领。要在具体实践中引导青年发挥才干磨练心智，进一步坚定理想信念。一个伟大事业取得成功往往是对人们心理极限、智力极限和体能极限的考验，必须有坚定的理想信念。

在我们从事的航天事业中，青年人始终发挥了生力军和主力军的作用，始终秉持着航天报国的理想，敢于攀登科技高峰，始终在一线磨练心智。目前绝大部分重大科研项目和科技攻关都是青年人冲锋在前承担重任，很多团队都非常年轻。我们已经通过 青年融通创新体系 等系列选拔培养青年人才机制以及航天精神的传承弘扬，真正关心关爱以及培养选拔一批优秀的年轻人，也营造出崇尚创新、追求卓越的活跃氛围，这对于科技人才的培养有非常长远的作用。在航天文化和航天精神的熏陶下，一代代年轻人 干惊天动地事，做隐姓埋名人，在不计名利的事业中实现了自己的人生价值，也取得了战略性前沿性颠覆性技术创新突破。要始终让青年保持一种求知的心态，紧跟前沿科学技术发展。

要培养领跑型科技人才，要鼓励青年坚持学习，使学习成为优秀青年自我成长发展的内生驱动力，又要拓宽渠道，给青年以展现自己水平的舞台。我很高兴地看到，当前青年人施展才能的舞台、引导青年学习求知的途径也越来越多。除了在重大科研项目中对青年人委以重任，中国航天科工三院每年支持1000万元 金桥计

划 专项资金，通过申报 金桥项目 激发了青年参与创新工作的热情。青年科技工作者协会、青年创新工作室、青年创新创意大赛等方式，让青年人找到自我成长发展的内生驱动力量，鼓励青年全方位、综合性发展。当前在各种平台的助推下三院共已推荐9人入选 青托 工程，多名青年成功获得国家自然科学基金支持多个项目获军委科技委、装备发展部课题批复立项。通过各条战线探索实践，最终实现让广大青年在攻坚克难时有我，在协同奉献中无我，在奋力拼搏时忘我，助力青年成长成才。

王贻芳：让人才自然成长，甚至不需要专门强调 培养，更不用以揠苗助长的方式去干涉青年人的成长轨迹。

现如今经常提到的人才培养，我对培养的理解，培养不是简单地给年轻人直接提供各种待遇，而是给他们创造一个最适合成长的环境，给他们提供公平竞争的平台。

人才并不完全是依靠培养就能出现的，而是在竞赛当中，在研究过程当中，自己脱颖而出的。

高能所的青年人才主要来源是两大方面，一方面是通过人才引进，一方面是在研究所自己培养。我们给青年人搭建公平竞争的平台，大家同台竞争。在积极引进的同时，也给自己的人才创造机会。不看出身来历，只看工作成绩和贡献水平。

高能所目前的青年人才提升计划，对各类人才都有一些针对性的措施。一方面是在工作条件，让他们各自承担科研任务，给他们提供脱颖而出的机会。另外一方面，我们会在待遇上尽量提供各种方便，尽一切努力让他们能够相对安心地进行研究，深造学习，在生活上没有后顾之忧。

黄维：国家在科技人才培养方面已经给出了极大的方向性指导意见。习近平总书记任在科学家座谈会上提出 四个面向 的要求，为我国 十四五 时期以及长期推动创新驱动发展、加快科技创新步伐指明了方向。

人才的培养是双向的，既要有国家的支持、前辈的帮扶，也要自己的拼搏和奋斗，靠扶持是不可能产生领军人才的。所有的行业领跑者都是同辈者竞争中披荆斩棘的佼佼者，都是在无数次挑战中坚韧不拔的奋斗者。温室里不可能培养出大树，真正的领军人才必定会经历风雨。

板凳甘坐十年冷，文章不写半句空。我们作为科研工作者牢记在心的一句话。每个人都是从年轻的时候、一无所有的时候奋斗起来的，科技工作者要将个人的成长和国家的需要结合起来，脚踏实地、专心致志，在面临百年未有之大变局的今天，科研人员仍然需要这样的精神，持之以恒厚植基础研究，用毅力和恒心成就科技创新。

在方向选择方面要尽可能地广泛讨论

记者：作为长期在科研领域探索的工

作者，您对青年人有什么建议？

黄维：我们作为长期在科研领域探索的工作者，也愿意起到传帮带的作用。在我的科研团队（IAM）里有各个年龄段的科研人员。虽然各人的研究方向、研究经验和沟通习惯各有不同，但大家总是保持密切沟通，互相请教和帮助。我定期与团队成员，尤其是青年工作者，沟通探讨近况，他们遇到研究瓶颈也时常向我征求意见，我非常乐意为他们提供参考建议，尤其是在方向选择方面，总是尽可能地广泛讨论，给予意见。当然，我的团队只是高水平人才梯队和青年人才培养的缩影，当前我国已经有一群青年人才成为科技骨干力量，在前辈的支持和鼓励下勇担重任，成为具有领跑能力的前沿科技工作者。

当然，科技人才不仅是研究型人才，也包括技术型人才。习近平总书记向世界职业技术教育大会致贺信中指出，职业教育与经济社会发展紧密相连，对促进就业创业、助力经济社会发展、增进人民福祉具有重要意义。人才是第一资源，高端前沿科技成果的落地和量产离不开有学识、有自主创业能力和具有工匠精神的水平技术人才的推动。当前，职业教育作为我国科技发展的基础技术支撑，有着不可或缺的作用。可以进一步完善职业教育顶层设计，实现职普融通、产教融合、校企合作、全球拓展，推进领跑型的技术型人才培养。我在世界职业教育产教融合博览会上也分享过一些个人的思考，包括要提升全球职业教育创新资源配置能力；形成凸显职业教育类型特色的现代治理体系，促进职业教育与全球资源的全球有序流动；建设合作平台链接全球创新资源，推进职业教育国际合作进程，真正实现 聚天下英才而用之。

