

界水平或领先地位的约占40%。西方专家也认为,苏联拥有巨大的智力潜力。

众所周知,一些大国的企业,在世界四处挑选有才干科学家,也包括苏联的。过去,苏联从事智力劳动的人要长期出国相当困难,但后来许多限制取消了,外流的苏联人马上增多。随着苏联新《出入境法》的通过,这一外流势头很可能还会增强。因此人才外流将是苏联面临的一个难题。

在发达国家,对熟练人员的需求在不断增加,在70~80年代,美国利用流亡美国的外国科学家就满足了它对数学家需求的半数(其中主要来自苏联)。

苏联对技术人员的需求也在稳步上升。但与此同时,人才外流的规模也逐步在扩大。移居国外的苏联科学家和专家可以分为三类。一类是可以控制的,即按惯例在双边非通货基础上出国从事实际研究工作的大学生、研究生和科技人员。二类是半可控,即应邀在外国企业、实验室或大学工作的科学家和专家(工作时间通常为一年,有报酬)。苏联科学院把他们列为长期公务旅行,保留其职位和部分工资。三类是自行出国人员。这些人有可能一去不归。

分析一下半可控外流人员。1989年,这类离苏长期在外的研究人员比上一年增加了几倍,其中多数去了美国和德国。在固体物理、核物理、应用数学、生物技术、分子生物学和化学领域工作的科学家正在流失,而苏联正是在这些先进学科领域科学家十分短缺。

苏联在这些领域对科技人员的需求量很大,国内也确实有这方面的优秀人才。问题是如何充分利用这些人才,在国内充分发挥他们的才干,不让其外流。同时应作好规划,使出国的科学家出国进修和从事实际研究工作变成有利于国家,有利于研究人员自己,有利于科学界的双向交流。

在东欧国家也有类似情况。据专家测算,波兰在5~7年内,许多科技领域人才将严重短缺。1989年,

匈牙利全部科学家和专业人员有12%出国工作,主要是去美国和德国。外流的根本原因是工作条件日益恶化,对科学家和专家物质供应不足,政府的科研经费减少。

目前,堵止人才外流的努力并没有产生明显效果。人才外流表面上的首要因素是西方较高的生活水平和较好的物质条件。但这不是唯一原因,对有事业心的研究人员来说,物质利益不是主要的,更基本的因素是国外研究工作有比较充足的物质和技术保障,并能与各国同行自由而迅速地交流思想,研究成果能迅速被采纳和认可,科学政治化程度较小等等。

据国际管理问题科学研究所专家的意见,防止人才外流应从以下方面努力。

第一、为在竞争的条件开展科学研究创造条件,尤其要有利于和国外科学家进行竞争。

第二、组建有世界水平的,能吸引一流科学家的大型科学中心。苏联在这方面是有基础的。例如,苏联科学院莫斯科列别捷夫物理研究所、列宁格勒约飞物理技术研究所、欧拉国际数学研究所以及其他一些著名研究机构,它们的装备并不比国外的研究机构差,但目前由于缺乏资金而无法吸引有才智的年轻人。

第三、施行由专业人员与国内研究所和与外国公司签订合同的雇佣制度。以匈牙利为例,有经验的专家可与外国公司签订1年的合同。合同期满回国,多数人仍常与国外合作者合作并进行小规模合资。因此“智力出口”降至最小,而伴有“技术进口”。与(本国)研究所签订合同的科学家将受到社会保护,不会轻易撕毁合同而应邀出国。因为这会使自己受到物质损失。

第四、显著提高科技人员的物质待遇,对真正的科学家这虽不是首要因素,但也不可等闲视之。

(根据中国科技情报所1991年2月18日《快报》整理。原文载苏联《科技政策》1990年。)

关于“人才断层”的分析

《中国人才》杂志1991年第1期在“探讨与争鸣”专栏里刊载陈澧晖同志题为《关于“人才断层”的分析》的文章,摘要如下。

前一段,在一些报刊上关于“人才断层”的问题谈论得比较多。根据统计和调查:目前,具有高级职称的知识分子,年龄在50岁以上的约占80%以上,个别单位甚至高达90%以上,再过10年,到2000年,这一大批人将因超龄而退出工作岗位,而目前在岗的35~45岁这一年龄段的中年知识分子又奇缺,届时,将无法替补退下的人员,因而,将出现一个“人才断层”。

笔者认为:就整体来说,“人才断层”的说法是不够贴切的,目前我国的科技人才构成,还没有严重到出现“人才断层”,而只是高级知识分子的年龄构成呈老化现象,到2000年以后,这种现象或趋势将减弱,高级知识分子的年龄将趋向年轻化,整个高级知识分子

的年龄构成将趋向合理正常化。

从我国全国人口分年龄段的行业构成中(见表)也可看出,在从事科学研究和综合服务事业的人员中,各年龄段的人数占同一年龄段总人数的百分比以40~45岁年龄段为最高,达0.52%,其次是45~49岁年龄段,占0.40%,再次是35~39岁年龄段,占0.28%,中青年的百分比高于55岁以上年龄段的百分比,说明我国从事科学研究事业的人员中,中青年的比例是较高的,也说明我国科学事业后继有人。

在充分认识我国科学事业高速发展并取得辉煌成就的现实时,不应忽略在某些科研单位确实存在人才结构不合理,人才不足以及人才浪费的各种现象和问题。然而,从本质上说,这类“人才危机”不是“没有人才”和“人才断层”的危机,而是人才使用上的偏差和人才不能很好发挥作用的危机。尤其是在中青年科技人

才的培养、使用上存在较大的误区。

当前,在培养中青年科技人才方面,应着重从以下几个方面作出实效:

第一、改进科技人员的人事管理制度。科研单位要有计划地调入和调配人员,使人才知识结构合理,年龄梯度适当,各个层次的科研人员形成“接力式”的年龄梯度搭配。国家有关部门应当建立高级人才的专门档案库,供国家重点科研项目实施中宏观调配必须人才之用,亦可为各科研单位,高等院校急需人才、调配人员提供人才档案参考。关于人才流动的有关政策,该放宽的应放宽、该把严的应把严,真正搞活人才流动,使需要的人才进得来,多余的人员或不合适的人员出得去。

第二、大胆培养和重用中青年科技人才。对30-40岁的中青年科技人才要有目的、有意识地给他们压担子,创造条件和机会让他们得到锻炼和提高,有能力的可选拔其担任课题负责人,研究室主任等。

第三、要克服“论资排辈”的旧观念,彻底打破评聘职称上:“熬年头”、“论年限排队”的消极风气和作法,建造一个比成果、比贡献、多出人才、快出人才的良好

竞争环境。

表 全国人口分年龄段的行业构成情况(1986年)

年龄分组	占人口总计(%)	从事科学研究和综合技术服务事业(%)
20-24	7.62	0.20
25-29	9.24	0.23
30-34	7.26	0.22
35-39	5.36	0.28
40-44	4.81	0.52
45-49	4.71	0.40
50-54	4.05	0.27
55-59	3.37	0.17
60-64	2.72	0.13

引自《中国统计年鉴》1987。

第四、要重视宣传教育和引导工作,鼓励中青年科技人员勤勤恳恳踏踏实实从事科学研究和探索工作,不为名利所动,不为金钱所惑,爱国家、爱人民、牢固树立科学工作者应具备的良好品德素质。

第五、要重视解决当前“脑体倒挂”、社会分配不公、中青年科技人员收入低等问题。

欢迎订阅《科技导报》

《科技导报》将于1991年下半年改为月刊

为了缩短出版周期,《科技导报》将于今年下半年改为月刊。全年出版9期(上半年3期、下半年6期),请读者于5月份向当地邮局办理补订手续、直接向我社订阅的订户,请补交3期订款7.00元(含邮费0.40元),读者之友优惠,请补交6.00元(含邮费)。

《科技导报》由邮局公开发行,全国各地邮局均可订阅,请尽快到当地邮局办理订阅本刊手续,邮发代号:2-872。

定 价: 每期每册2.20元

请将书款汇至: 100081 北京8148信箱

《科技导报》读者服务部

亦可将订款由银行汇至:

户 名: 中国科技导报社

账 号: 014-890106-20

开户银行: 工商银行北京西城百万庄分理处

中国科技导报社社址: 100081 北京市海淀区大慧寺路19号办公楼

电 话: 8313553 8314447-583, 503, 500

传 真: 8328596