

苏联经济改革中的 问题和前景

苏不少读者对苏科学院通讯院士阿巴尔金关于社会主义辩证法的看法持不同意见。阿回答了读者提出的有关合资企业的性质、苏同资本主义国家的差距、改革中的失误、如何打破障碍机制和改革的前景等问题。

问：最近《苏维埃俄罗斯报》编辑部收到不少信。许多作者同意您在1987年7月《社会主义的辩证法》那篇谈话，认为那篇谈话帮助他们更深刻地弄清了我们所发生的变化。但是，对这次谈话我们主要选择了一些表示不同意和表示怀疑的来信。这类来信同样反映了我们社会某一部分人的观点，这些观点只有通过公开的争论才能得到修正。有一封信的作者指责社会科学家、经济学家，说他们当中很少有人注意这篇文章。这封信写道：要么是商品丰富的自由经营，要么是社会主义严格的集中领导经济。据说第三条路是没有的。

答：我想，我们根本没有必要把社会价值和生产效益对立起来。在对马克思主义的理解中，社会主义经济体系在原则上应当保证最高的效益，最高的劳动生产率和最好的产品质量，这不会很快，也不那么容易，但是，我们应当做到这一点。同时，社会主义体系的特点恰恰在于，这个体系应当保证达到生产的高效益，并要保障、加强和扩大社会公正原则并大力发扬自由和组织社会生活的民主原则。因为在他们的世界观里，公开性、民主、公正、互相尊重都不是阻碍提高生产效益的因素，而是有助于达到提高生产效益目的的社会力量。二者必择其一：要么是经济效益，要么是社会公正，我认为这是一个臆想的问题，它同社会发展的逻辑，同我们理想的意义相矛盾。

问：一些来信还谈到我们同资本家建立合资企业的问题。同志们问道，合资企业在社会主义经济体系中占何种地位，它是国家资本主义还是

别的什么东西？我们的工人给资本家挣利润，就是说，工人是被剥削者？维护工人权利的机制是什么？

答：首先应当从我们建立合资企业的目的出发考虑问题。整个国民经济将从合资企业的成功经营、生产的技术改装、掌握组织生产的先进经验，以及从列宁号召学习的资本主义积累的经验中得到好处。这符合我们的目的。计较名称，做术语游戏，我认为没有这个必要。合资企业就是合资企业，这一点已经讲了很多，所有合资企业都在苏联法律范围内活动，就是说，我们的法律适用于在合资企业工作的所有苏联公民和职工。在合资企业里实行我们的全部社会福利，苏联工会在合资企业开展工作，千方百计维护劳动者的利益。谈到剥削我们的工人和资本家的利润时，要克服盲目性，不要怕，因为合资企业是在社会主义市场、苏联价格构成体系、消费体系内活动，进入我们的经济联系，这种联系既没有剥削，也没有剩余价值。合资企业属于我们的体系。利润提成上缴苏联国家财政，用于我们认为必要的社会计划。

问：改革的构思基本上已经制定出来。是不是我们现在已经知道今后该怎样行动了呢？会不会倒退？所选择的道路的正确性，经济改革的不可逆转性的保证何在？

答：任何重大的改革都不能保证不犯各种错误。但是，正如戈尔巴乔夫所说，最大的错误是怕犯错误。不行动，消极等待事态发展要比大胆地、坚决地打破框框，推行新方法简单得多。我们不能原地不动，而且也根本不可能。谁停滞不前，他就必然落在事件后面，历史的浪潮将从他身边滚过。

现在谈谈保证。保证这个词今天经常使用，但我不大欣赏这个词。这个词好象有点预先规定好了的意思，好象不取决于我们的行动，有点宿命论的味道。如果改革的不可逆转性有保证，而且又不取决于我们的工作如何（是否善于打破消极趋势，是积极行动还是消极行动），那又何须争吵呢？只能说，现在不仅有了目标，不仅在历史性改革的地图上画出了干线，同时在经济改革

领域，在政治生活改造中，在发扬政治生活的民主原则方面，在精神生活，在对待人民的集体经验，在社会关系和民族关系方面，在考虑各种社会集团不同地位及其行动目标和动机方面已经摸清了相互补充的手段和条件。这些措施的总和就是改革不可逆转的条件。

问：最近对障碍机制谈得很多。但是，什么是障碍机制？怎样打破它？

答：障碍机制包括一大批相互联系的问题：经济本身变形，比例失调，资源短缺，平均主义分配，形式主义，行政命令式领导作风……这一切都有各自的“理论”根据。比如说，行政命令式领导被认为是符合社会主义的，是社会主义所固有的。认为一切都不应变样的一整套老模式、老观点、老观念还在起作用。有一些干部受到这一套东西的教育，在自己的行动中好象是从最好的愿望出发，最关心社会主义。障碍机制只能靠行动来打破。障碍机制应当由公开性取代，应当揭开一切遮羞布，明确指出其特征和内容。障碍机制应当激起群众的改革愿望以及劳动集体和上层管理部门内的改革努力。障碍机制将被干部政策的新做法和培养领导经济与社会生活的干部队伍的新做法所打破。就是需要这样一整套行动。同时要清楚理解克服缺点的方法和我们在改革过程中所要达到的模式。这是一个困难的过程，不是一二年能做到的事。要有勇气、耐心、坚定性和意志，把开始的事业进行到底。

问：现在经常提到的“社会主义的命运取决于改革”这个命题的意义何在？

答：这是一个直截了当的问题，因此，也需要直截了当地回答。最近几十年在我们社会一直存在的，在70年代末和80年代初激化了的一些变态现象严重降低了社会主义理想的威信和吸引力。对许多人来说，社会主义理想失去了自己的吸引力。人们把我们的指标同其他远非社会主义的国家的指标进行了比较，这些国家的生活水平指标和社会保障指标都相当高。我们不能不考虑，社会思潮和舆论影响历史命运和历史道路的选择。开发现代科学技术思想，生产效益和劳动生产率严重落后，会逐渐使我国陷入依赖资本主义世界的境地，陷入我们的发展条件受别人制约的境地，而我们在经济上和技术上对这种压力却束手无策。任何纯道德因素都不可能掩盖这一点。社会能否继续沿着加强社会主义和扩大它在世界上的影响的道路前进或是日益萎缩下去？提出这一问题不是危言耸听，而是我们的党大胆提出的现实危险。还有一点也是很清楚的，我们知道社会主义的巨大优越性，相信它，我们应当在

实际中通过具体成果，而不是靠空话证实这些优越性，证明我们的明天是同社会主义联系在一起的。在这个意义上说，改革及其成功与成就恰恰能够加强社会主义阵地，增强社会主义的吸引力。（苏 群译）

美科学家首次发现决定 胎儿性别的基因

据美国发表的一项研究报告说，“是男孩还是女孩？”这个多年来存在的问题，显然是由一个充当性别总开关的基因决定的。

这项发现预料不会马上有实际的应用。但是进行这项研究的生物医学研究中心怀特黑德研究所所长、诺贝尔奖金获得者、生物学家戴维·巴尔的摩说，这是一项具有“里程碑”意义的基础科学发现。“它第一次带给我们关于决定性别的基因的知识。将来在这个基础上将展开大量的研究工作。”

怀特黑德研究所的科学家们灵巧地使用新技术，在迷宫般的线索中寻找性别基因，写成了一篇象优秀侦探小说一样的报告。报告最后写了一项意外的发现：妇女显然带有一个与形成男性的基因几乎相同的基因，这一看法与传统的关于决定性别的思想是矛盾的。

这项研究是由31岁的研究医生戴维·佩奇领导的。《细胞》杂志报道了这项研究工作。它在决定性别的研究方面打开了新的一章。这项研究至少可追溯到亚里士多德的时代。

怀特黑德的科学家小组集中研究有罕见的性基因缺陷的人。

这些科学家利用基因探针（用以寻找和分析基因的小块DNA）发现，那些有两个X染色体的不正常男子总是有一小块Y染色体。他们又发现，一个不正常的妇女却缺少这样一小块，她只有99.8%的Y染色体，对此他们很兴奋。这些发现表明，这一小块染色体就是决定男性所需的东西，因此它含有性基因。

佩奇说，计算机的分析表明，这个有嫌疑的性基因的一部分类似最近发现的调节DNA活动的基因。这表明，性基因激活其他基因，也许打开一套形成男性器官和激素的复杂遗传开关。佩奇告诫说：“这是假设的。然而，我们对此确实感到兴奋，因为这给了我们一个”研究性别是怎样决定的“工作模型”。

但是在澄清几个大谜的时候，这项研究又产

生了一个谜。这些科学家在X染色体上发现了似乎是决定男性基因的一个近似复制品。波士顿儿童医院的一位研究人员乌·米勒说：“这是非常惊人的。”他又说，长期以来，科学家们认为，男性完全是从Y染色体产生的。佩奇对此提出几种解释，其中一种理论是，X和Y染色体上的基因协调一致地行动，形成一个男性。如果确实是这样，这种理论将迫使人们彻底修正关于决定性别的思想。

美日西德重视基础科研

美国《幸福》杂志1988年2月1日载文介绍西方工业发达国家重视基础研究工作，现摘要发表如下：

美国现在仍然是全世界基础研究出成果最多的国家，例如：

- 在所有公开发表的科技论文中，美国人写的占35%。

- 美国研究人员得到的专利比世界其他国家研究人员获得的专利合在一起都多。

- 第二次世界大战结束以来，有127位美国科学家获得诺贝尔奖，欧洲人有98位，日本人有5位。

- 联邦科研机构，如全国卫生研究所和能源部设在新墨西哥州洛斯阿拉莫斯和加利福尼亚州和利弗莫尔的实验室，都在进行理论物理学、分子生物学和计算机科学方面的开拓性研究。

- 象纽约州的洛克菲勒大学和马萨诸塞州的伍兹霍尔海洋学研究所这样一些民间研究机构在它们所从事的专业方面都是领先者。

- 从事全国60%的基础研究的大约100所科研大学是无可匹敌的。如今，美国人正在仔细考虑有关美国基础研究重点的若干棘手的问题：政府应该推进象建造超导超级对撞机，即世界上最大的原子破碎机（最新估计的造价为53亿美元）和破译整个人体基因密码（又得花30亿美元）这样的巨型项目吗？美国如何才能保证把有天赋的年轻人——从高中生到大学毕业生——源源不断地输送到研究训练机构，以满足越来越依靠技术的经济对人才的需要？各大学、政府实验室和公司应该在基础研究方面发挥什么作用？

去年，美国在研究与开发工作上花了大约1230亿美元，政府和工业部门拿出的钱几乎相等。基础研究（即探求新知识而不是开发实际产品）方面的开支大约为150亿美元。其中联邦政府担负了将近2/3，各公司担负30亿美元，其余来自个别州以及古根海姆基金会和霍华德·休斯医学研究所这样的非营利机构。

尽管联邦开支受到限制，美国用于支持基础研究的经费仍在增加。过去10年中，政府的拨款按不变美元计算增长了60%。同一时期内工业部门的款额增长更快，将近70%，而在那之前的9年里，工业部门的基础研究开支每年平均下降2.3%。

但是，在同一时期内，西德花在这方面的总开支增长了一倍，日本的开支增长了两倍。日本以前在基础研究上并不出名，现在它把研究与开发总开支的13%用于基础研究，略高于美国的比例。在美国，研究与开发总开支的12.2%用于基础研究。过去10年中，世界各国科学杂志上引用日本人研究成果的次数增加了25%。美国仍然遥遥领先，但是它对日本的领先地位正在削弱。

联邦德国集中体现了欧洲最近发展基础科学的决心。从在国民生产总值中所占的百分比来看，它花在整个研究与开发工作上的开支同美国一样。但是，他们的研究与开发预算中有多达22%的款项用于基础研究。他们每个科研人员平均在科学杂志上发表的论文数目是世界其他国家的两倍。

基础研究方面的竞争在许多方面都能使全人类受益。信息在学术界的迅速传播保证了这一点。例如，关于新的超导材料的报道几天时间就传遍了全球。此外，在许多纯科学领域，如天文学和粒子物理学，科研人员常常谈到满足他们自己的好奇心和探索自然界之美。繁荣的国家为这样的研究提供补贴是出于想扩大总的知识量，也许还想在这一过程中获得一两项诺贝尔奖。国际商用机器公司和美国电话电报公司这类大公司支持纯科学常常也是由于同样的原因，美国电话电报公司的贝尔实验室现在拥有包括3430名博士的庞大科研班子。

绝大多数国会议员也支持基础研究，因为他们认为这是一种有利可图的投资。他们批准拨款是希望科学家们会发现某种在经济上有好处的东西。美国军方60年代对高强度材料的研究大大促进了航天航空工业。过了10年，尼克松总统对癌症宣战所导致的突破又促进了生物技术公司的发展。

尽管要求减少赤字的压力很大，美国1988年度的预算还是包括了增加政府绝大部分基础研究机构经费。

美国五个全国性的大型计算中心现在大约有6000名研究人员进行从分子生物学模拟到天体物理学的2000个项目的研究。

虽然工业界为大学基础研究拿出的钱在70年代减少了，但现在又有数百家公司重新找上大学

的门。去年，公司为大学的研究工作花了6.7亿美元，而1980年为2.35亿美元。现在它们资助大学全部科技研究中的8%——与60年代的比例大体相同。捐赠的设备也增加了：1985年计算机制造商捐赠了7400万美元的产品。

里根总统和国会今年将考虑许多耗资数十亿美元的大型项目。除了建造超导超级对撞机和破译人体基因密码的建议以外，还包括一项研究地球环境变化的耗资20亿美元的计划。此外，总统还赞成其他一些耗资巨大的建议，如耗资130亿美元的载人太空站和耗资30多亿美元的高超音速“东方快车”空天飞机，当然还有战略防御计划。

不幸的是，这些新建议是在美国科研力量严重短缺的时候提出来的。在先进的技术领域几乎看不到美国的研究生。美国授予的工科博士学位大约有55%落到外国人手里，物理学博士学位则将近有40%归外国人。1970年美国大学授予的数学博士学位有1200个，去年总共有730个，授予美国人的几乎不到一半。高中的情况更糟。许多学区不仅缺少足够的设备，而且还缺少足够的理科教师，能干的理科教师就更少了。

为此，政府已开始增加理科教育的经费。1987年12月份国会最终通过了今年的预算，其中有1.392亿美元用于理工科教育，也就是增长了40.6%，比全国科学基金会要求的数额多2.420万美元。国会还为国防部一次旨在促进跨学科基础研究的大学研究计划拨款8500万美元。

选才如理财

台湾《天下》杂志发表如何选拔企业人才的文章，现转载如下：

在企业竞争的大环境下，有些公司的竞争策略是：大力发展人力资源部门，在人才培育上出奇制胜。

企业在吸引新人时，必须考虑两点：一是目前的工作表现；二是未来是否能够成长，挑起大梁。例如，今天你也许需要的是一位行政助理，但是你同时也可以为5年后的部门主管铺路。只有同时考虑现在的需要与未来的可能，才能避免数年后人才缺乏的问题。以下几点可以作为人力资源主管人员选择人才的原则：

一、人才多样化。会理财的人，通常不会把所有的钱用来买同一种股票，而会考虑各种投资的报酬率，再做不同的投资组合。健全的人力资源政策重视人才多样化，不会全部任用一种模式出来的人，而是选一些明星式的人才，加上一些任劳任怨的人，甚至一些潜力不错，但是脾气古

怪的人，包括有经验、没经验的，老的、少的。

二、以肯干的人为主力。企业成员的组合，最好是以勤劳工作、踏实可靠的员工为主力，明星式的成员最好不要太多，有计划地培育这批主力，未来企业才可能茁壮。

三、看需要发展。假如你急需马上看到人力投资的报酬率，就找个有经验的人。如果你的公司有能力慢慢等栽培“细水长流”型的人才，找大学刚毕业的新人未尝不可。但要记住：要等新人羽翼成熟，可能比你想像的时间还要久。

四、自己作决定。明智的投资是，不因新闻界或某些股票经纪商炒股票，就跟着买股票。聪明的主管，不因别家公司要任用某人，就赶快抢着聘用这个人，而是仔细评量他过去的工作经验，以及在企业界的声誉。找新人时，不要只找名牌学校，有时候二三流的学校也会出高徒。

五、往内看的哲学。如果可能，中级以上的主管最好还是从内部升迁。使用外来的“空降部队”无异于承认自己过去的人才培训彻底失败。有计划地培养内部的中级干部，可以提高工作士气和累积工作经验，让员工看到未来升迁的机会。

六、偶尔冒个风险。稳扎稳打，不见得是最上乘的投资策略。有时候冒个风险，也许有意想不到的效果。同样，对小公司而言，破例高攀任用名牌学校的企业管理硕士，也许得到的好处会比坏处大。虽然中级主管最好从内部升迁，但是偶尔找个明星式的“空降部队”，或许能给公司带来新气象。当然，要不要冒风险与冒什么样的风险，还得看公司的大小、财力与目标而定。

另外，不要一味抄袭别人的人力资源制度，因为每家公司的主、客观条件不同，别人的作法不见得可以解决你的问题。最重要的还是认清公司的能力与需要。

（以上文章选自新华社《世界经济科技》）

已发现第四型爱滋病病毒

据加拿大《加华日报》报道，美国国家卫生研究机构病毒研究室主任盖勒宣布，他发现了爱滋病第四型病毒，这种病毒有可能成为今后防治爱滋病的最新和最有效的疫苗。

盖勒是国际闻名的爱滋病毒专家，他于1981年首次分离出第一个爱滋病毒。盖勒透露，他在分离非洲土人的病毒时，发现了第四型爱滋病毒，病人本身并无症状，经过长期追踪，迄今未发现第四型病毒有致病性，因此有可能成为预防爱滋病的最佳疫苗。