

席南华院士：让做出原创性工作成为新的指挥棒

多年来，科技界对于我国科技评价普遍持批评和否定的观点，认为阻碍了我国科技发展。

其实我们的科技评价虽然存在很多问题，但在维护科技秩序、促进科技发展上发挥了巨大作用，否则无法解释这些年我国科技上的巨大进步。

影响我国科技发展的远不止评价体系这一个因素，我们需要认识到背后更深层次的问题，包括科研人员的职业精神、科研文化，以及国家和科研单位的管理能力、评价能力等。

在中国科学院数学与系统科学学院（以下简称数学院），我们意识到这些问题后，重视激发科研人员的雄心和潜力，明确个人的角色和职责。

我们对科研人员提出了要求——一生做出一项工作即可，比如冯康的“有限元法”、吴文俊的“吴方法”或陈景润的“1+2”，做出自己的学术名片。

我们在数学院发送给新员工入职的欢迎信中，说明在这里工作的意义和要求——这份工作不仅用来养家糊口，更关系到国家数学和系统科学发展，强化科研人员的荣誉感与自豪感。

这里的工作要求更高的职业标准和职业精神，达到更高层次水准，有更多独创性研究。在管理和文化上，数学院为科研人员营造好的环境。

现在有比前辈更好的科研条件和生活条件，但在很多方面没有达到前辈的高度，包括学术成就、精神、骨气和影响力等。

为此，作为举措之一，我们开设“人与事”专题，通过讲故事的方式展现前辈事迹，传承和发展数学院的学术价值和学术文化体系。

一家单位精神文化的建立，还需要资深科研人员的言传身教。

数学院注重引导资深科研人员培养后继、甘为人梯。

年轻的科研人员需要足够的关心和支持，因为他们在激烈的竞争和自身的追求中，有着很大压力和各种复杂情绪，其学术成长和发展需要资深人员真诚的扶持帮助和有针对性的指导。

对于科技评价，数学院完善自主评价机制，评价不“贴标签”，以发展潜力为主要评价标准，即重点关注做了什么好的工作、将来的发展态势如何、工作时是否处于最好的状态。

数学院建立了与数学科学发展相适应的、规范合理的评价机制，包括以代表作、国际同行评估为核心的全周期评价体制；将科研人员的职责系统化、制度化，明确评价导向，建立适应基础数学、应用数学、数学交叉学科不同特点的人才分类评价体系；建立打破“岗位”“帽子”和“年龄”壁垒的人才遴选与激励机制，加大对取得重大科学发现和勇于攻坚的科研人员的支持和激励。

此外，很早以前，数学院就率先实行研究生数学学科学位对发表论文数不作具体要求的规定，而是通过学术报告、研讨和答辩环节判断其学术水平和成果本身的重要性。

评估后合理使用评价结果，强化正向激励作用。根据评估结果制定绩效奖励，完善考核结果反馈机制。

学术评价改革为数学院带来了科研新气象，科研人员能否做出真正具有重大意义的原创性工作成为了新的“指挥棒”，改革还带动了数学院人才引进。

如今在外界，数学院已形成了“数学院给青年学者提供优越研究条件”的名声。

改善中国科技界的国际话语权、学术地位和声誉并不容易，但应意识到这个问题，并一步步改变，使得未来原创的学术、文化从中国本土生长出来，持续发展并不断壮大。

转载自《中国科学报》