

浦江创新观察

2024-23

(总第 23 期)

上海浦江创新论坛中心

2024 年 9 月 10 日

编者按：2024浦江创新论坛——青年科学家座谈会上，10位来自不同领域的优秀青年科学家围绕“赓续科学家精神、勇担强国建设使命”主题展开深入研讨。本期专报对青年科学家座谈会的嘉宾观点进行梳理，供参考。

2024 浦江创新论坛专报之十六

赓续科学家精神 勇担强国建设使命

科学家精神是科技工作者在长期科学实践中积累的宝贵精神财富，青年科学家身处以中国式现代化全面推进社会主义现代化强国建设和民族复兴伟业的关键时期，要赓续以爱国主义为底色的科学家精神，坚定报国理想，勇攀科技高峰。围绕营造良好学术生态，与会青年科学家们一致表示，要坚持开展使命导向、问题导向、长期主义的科学研究，并建议从差异化人才培养、优化资源配置、改革科研评价、改善创新环境等方面，为青年人才成就梦想创造更好条件。

一、赓续新时代科学家精神的实践要求

1. 求真务实、问题导向是科学家精神的基本内涵。同济大学校长郑庆华指出，作为科学研究工作者，要寻找真问题、探索真问题、研究真问题，并在过程中探究真方法、产出真成果、做出真贡献，真正实现自我价值。复旦大学青年研究员龚鸣提出，当前学术研究同质化现象越来越明显，一些真正有潜力的创新性研究被埋没，寻找、支持非同质化的真正创新研究是未来所需。

2. 勇攀高峰、长期主义是科学家精神的内在要求。科技部副部长龙腾指出，科学研究要秉承长期主义，绝不能以短平快为导向，有的院士并没有入选过杰青、长江学者等人才计划，甚至连国家奖项都没有获得过，但依然凭借过硬的科研实力和杰出贡献成功当选。清华大学副教授李坤提出，在科研资金分配上，还应当重视对原创性、长期性研究和多元化研究的支持。东方晶源微电子科技（北京）股份有限公司总裁蒋俊海提出，需持续发挥主流媒体影响力，在社会上形成对科学家的认可和追捧氛围。

3. 敢挑大梁、使命导向是科学家精神的核心要义。浦江实验室青年科学家白磊提出，要鼓励青年人才毛遂自荐，“让听得见炮声的人提出问题”，给予机会支持更多青年科研人员担任项目负责人。龚鸣提出，目前青年学者更多还是承担青年项目或者在大项目中扮演落实科研的角色，离在大项目中发挥关键核心作用还有距离，要提升大项目中的青年人才参与度，给予青年人主导大项目的机会。中国科学院微小卫星创新研究院导航卫星总体

研究所副所长李绍前提出，邀请青年科学家“揭榜挂帅”，在重点难点技术领域并行支持多个青年团队大胆创新。

二、制约科学家精神培养传承的关键问题

一是基础研究支持不足影响青年人才潜心研究的积极性。中国海洋大学教授高珊提出，现在很多项目申请越来越注重成果的应用和转化，但并非所有成果都可以立刻转化，也不是所有科学家都既擅长做研究又擅长做转化，要为基础研究留出一片自留地，给予专注基础研究的工作者更多耐心。深圳国际量子研究院青年科学家徐源提出，基础研究是科技创新的基石，只有根基稳固，大厦才能屹立不倒，应加强科研基础设施的建设和投入力度，提升科研装备水平。

二是科研管理范式滞后损耗青年人才大量精力。白磊指出，科研项目申请存在冗长繁琐的八股文趋势，严重影响项目申报效率和质量，也增加了申请者和评审者的负担。徐源提出，科研项目管理中仍然存在审批流程繁琐、资金使用不透明等问题，建议进一步简化科研管理流程，减少不必要的行政干预和繁琐流程，让科研人员能够有更多的时间和精力投入到科研工作中。龚鸣提出，很多学术会议慢慢趋向形式主义，甚至成为学术社交负担，需优化会议遴选机制，合并部分同类会议，提升会议质量。

三是创新资源错配不利于青年人才快速成长。白磊指出，目前国内外的成果分配、贡献评价、科研生态等，对于跨学科交叉研究和跨团队有组织科研都不太有利，许多评奖只看第一作者，

博士生毕业要看第一单位或博士期间发表论文数量。徐源提出，当前部分领域的研究方向和科研资源过于集中，而一些新兴领域和基础领域又相对缺乏，“跟班式”、“追热门”研究泛滥，容易造成资源浪费。

三、持续为青年科学家营造自由包容的创新环境

一是重视科学研究分类评价体系建设。南京航空航天大学教授殷俊指出，目前科研评价活动仍以帽子、论文、奖励等显性指标为牵引，尚未建立起新的符合科研活动规律的分类评价体系和考核机制。高珊提出，需从科研工作的价值去评价和分配科研资源，让青年人怀揣热爱与期待，做出真正有突破性和创造性的成果。白磊提出，应从更多维度对科研人员进行评价，参照“奥斯卡奖”探索差异化评价方式，如从“最佳导演”、“最佳群演”、“最佳音乐”等不同技术维度开展评价。

二是完善符合青年人才成长规律的长周期人才评价体系。李坤建议，构建针对青年科学家的可持续评价体系，调整“指挥棒”鼓励科研工作者面向长期发展开展研究。复旦大学党委常委、副校长姜育刚提出，学校设置了相辉青年学者学术荣誉岗位，对优秀青年人才以表现性评价取代传统考核，在长周期内开展1-2次阶段性学术总结，主要评价青年人才的工作状态和研究进展。

三是构建差异化的人才培养路径。郑庆华提出，要区别“长剑型”和“航空母舰型”两种人才培养方式，“长剑型”人才的剑锋能够触及别人触及不到的深度、高度、厚度。“航空母舰型”

人才具有大格局、大胸怀的特点，能够起到团结组织各类人才的平台作用。**高珊**提出，机构平台建设要注重配套专业技术人员的培养，给予稳定的职位和高薪，否则一线科研工作者被迫成为多面手，难以集中精力到科研主责上。

四是保障创新资源配置的公平合理。**徐源**提出，要为青年人才提供更多的项目申请机会、职业发展指导和国际交流机会。**上海交通大学特聘教授谷国迎**提出，要给予本土培养的青年人才与海外人才同等的机会待遇，更好地留住本土顶尖人才。**上海交通大学党委副书记周承**提出，高校目前正不断优化人才培育金字塔体系，通过梯次性人才计划为不同发展阶段的人才提供支持。**徐源**提出，要加强科研人员心理健康管理，改善科研人员的工作生活条件和福利待遇。

整 理：高继卿、裴文乾

编辑：殷梦宇

责任编辑：王 冰

电话：021-53300806

传真：021-64381056

E-mail: wangbing@siss.sh.cn

地址：上海市淮海中路 1634 号 3 号楼 102 室

邮编：200031

