



实施创新驱动发展战略,最根本的是要增强自主创新能力,最紧迫的是要破除体制机制障碍,最大限度解放和激发科技作为第一生产力所蕴藏的巨大潜能。面向未来,增强自主创新能力,最重要的就是要坚定不移走中国特色自主创新道路,坚持自主创新、重点跨越、支撑发展、引领未来的方针,加快创新型国家建设步伐。

——摘自6月9日习近平在中国科学院第十七次院士大会、中国工程院第十二次院士大会上的讲话



科学 民主 爱国 奉献
唯实 求真 协力 创新

刊名题字: 路甬祥

编委会成员

Consultant	顾问
Guo Chuanjie	郭传杰
Wang Tingda	王庭大
Editorial Committee Director	主任
Fang Xin	方新
Standing Deputy Director	常务副主任
He Yan	何岩
Deputy Director	副主任
Wang Xiuqin	王秀琴
Editorial Committee Member	成员
	(按姓氏笔画排列)
Ma Yang	马扬
Wang Xiuqin	王秀琴
Wang Xueding	王学定
Wang Jianyu	王建宇
Guan Xiaogang	关晓岗
Sun Jianguo	孙建国
Wang Keqiang	汪克强
Zhang Xingzhong	张兴中
Li Anlin	李安林
Li Hefeng	李和风
Yang Xingke	杨星科
Chen Pingping	陈平平
Miao Jianming	苗建明
Hou Xingyu	侯兴宇
Lu Ming	鹿明
Guo Jun	郭俊
Xie Ming	谢铭
Guest Editor	特邀编审
Shen Ying	沈颖
Xiang Guoying	项国英
Jiang Xiezhu	蒋协助
Yang Jianguo	杨建国
Li Lijun	李利军

编辑部成员

Editor-in-Chief	主编
He Yan	何岩
Executive Editor-in-Chief	执行主编
Wang Xiuqin	王秀琴
Vice Editor-in-Chief	副主编
Hou Xingyu	侯兴宇
Li Haoran	李浩然
Editor in Charge	责任编辑
Jin Qing	靳擎
Xu Zhiguo	徐治国
Editor	编辑
Yang Xu	杨旭
Huo Yanli	欧云
Li Haoran	霍妍丽
Guest Editor	特邀编辑
Zhu Xiong	朱熊
Xie Jinghong	谢京红
Feng Shuming	冯书明
Proofreading	校对
Xu Zhiguo	徐治国
Chen Wentao	陈文韬
Jin Qing	靳擎
Zhang Yu	张玉



目录 Contents

2014年第2期(总第15期)

刊首语

特别报道

- 04 实施“率先行动”计划 加快改革创新发展的
- 07 中科院创新文化建设专题研讨会暨“两研会”工作年会在南京召开

热点聚焦

- 09 “率先”是责任 发展要“率先”

党建园地

- 13 为有源头活水来
- 16 十年信念 不改初衷 正心诚意磨一剑
- 18 “动力沟通”在基层党建中的运用

创新文化

- 22 将创新理念融入制度和实践 扩大创新文化建设影响力
- 25 “和合文化”创新生态系统建设研究

科学人生

- 28 缅怀洗鼎昌院士
- 30 劳模精神源于梦想、精神、坚持

探索研究

- 34 西部科研院所创新生态系统建设探析
- 39 在科技创新中抓创建 在文明创建中求创新

最美科苑人

- 43 崔娅娅：一个微笑也会让他们温暖

他山之石

- 46 澳大利亚培训之学以致用

新科物语

- 49 潜心致研 青春无悔

- 51 他在我国实现了异构脱蜡技术工业化应用

工作案例

- 54 科研带动科普 科普反映科研
- 57 凝聚青年 服务大局 扎实工作

科海艺苑

- 61 参加一次 影响一生
- 65 名人名言

品味书香

- 67 关于爱吃饭、肯吃苦、能吃亏
- 68 初读《曾国藩家书》之治学篇

封二 绽放生命的色彩——中科院植物研究所摄影协会作品选萃

封三 中科院遗传发育所职工摄影作品选登

实施“率先行动”计划 加快改革创新发展的

4月16日至17日，中国科学院在京召开“率先行动”计划暨全面深化改革纲要有关重大问题战略研讨会。中国科学院院长、党组书记白春礼主持会议，院领导班子成员出席会议，院机关相关部门负责人列席会议。这次会议的主要任务是，按照“四个率先”和全面深化改革要

求，进一步解放思想，强化顶层设计，加大力度前瞻谋划改革发展，研究提出重大改革发展举措，加快推进“率先行动”计划暨全面深化改革纲要的制定和实施工作。

会上，白春礼院长做了专题报告，深入分析了中科院面临的形势和挑战，深刻阐述了进一步统一思想认识、加大力度推进改革发展的重要性和紧迫性，并提出了若干新的重大改革与发展举措。院党组副书记方新报告了外部发展态势的有关情况。院党组成员、秘书长邓麦村汇报了有关重大改革发展举措的研究进展情况。会议围绕加大力度推进改革发展及若干重大改革发展举措等问题，进行了深入研讨，达成了重要共识。

白春礼指出，习近平总书记提出的“四个率先”要求，体现了党和国家对中科院的新期待、新要求，是新时期赋予中科院的新使命、新任务。党的十八届三中全会在全社会掀起全面深化改革的热潮。当前，全国、中科院的改革都正处于深水区 and 攻坚期，改革既是现实挑战，也是发展机遇，挑战不容回避，机遇稍纵即逝。不改革就会被改革，不突破就难

以“率先”。因此，要进一步增强改革的责任感和紧迫感，增强改革的自觉性和坚定性，更加重视与国家全面深化改革大势和经济社会发展的需求相适应，增强改革发展举措的战略性和针对性，积极思变、主动求变，加大力度谋划和推进改革与发展。

白春礼强调，深化改革会涉及科研布局、科研活动组织方式和体制机制的重大变革，会触及不同单位和个人的切身利益，会带来创新文化的深度融合与冲突，会面临很多困难和问题，具有复杂性和艰巨性。要以勇于担当、坚忍不拔的精神和意志，以壮士断腕、攻坚克难的决心和勇气，以审时度势、统筹兼顾的智慧和谋略，从科技布局、体制机制、人才队伍等事关中科院长远发展的根本性、深层次问题入手，大胆提出和实施更有力度、更有新意的改革举措，积极稳妥地加以推进，在我国深化科技体制改革方面进一步发挥先导、引领、示范、带动作用。

会议对院党组研究制定《“率先行动”计划暨全面深化改革纲要》的前期工作给予充分肯定，对下一步工作安排提出了明确要求。会

议指出，制定好、实施好《“率先行动”计划暨全面深化改革纲要》，是当前和今后一个时期全院改革创新发展的中心任务。院党组和班子成员要统一思想，勇于担当，以高度的政治使命感和事业责任心，认真抓好各项工作。全院各级领导干部和广大职工，要认清形势，统一思想，扩大共识，进一步增强责任感和紧迫感，把院党组的一系列决策部署，转化为深化改革、加

快发展的内生动力和实际行动。

这次会议是在中科院党组贯彻落实党的十八大和十八届三中全会精神及习近平总书记“四个率先”要求，组织制定《“率先行动”计划暨全面深化改革纲要》的关键时期召开的一次重要会议，对全院当前和今后一个时期的改革、创新和发展将产生重大和深远影响。

战略研讨会结束以后，白春礼分赴上海、昆明、北京、沈阳以及广州等分院，向领导干部通报了“率先行动”计划暨全面深化改革的重要工作。

6月5日，在北京分院、京区党委举办的2014年度所局级领导干部研究班上，白春礼强调，深化研究所组织管理体制改革，既是当前改革的重点和难点，也是未来发展的关键和根本，破解这一难题，需要巨大的智慧和勇气。希望全院上下在党中央和国务院的正确领导下，同心协力，以坚定、果敢、稳健的决策力和坚决、坚强、坚韧的执行力，前瞻谋划，分步实施，有序推进研究所分类改革，构建分类定位、分类管理、适应国家发展要求、有利重大成果产出的现代科研院所治理体系和体制机制。

长春分院“率先行动”计划暨全面深化改革工作研讨会，白春礼对研究所参与分类改革工作提出了要求。他指出，不论何种类型的研究所，作为国家科研机构，必须有一招鲜、几招鲜，要具有不可替代性和核心竞争力，不能老是小而全、大而散，碎片式扩张，要有所取、有所舍，舍是为了更好地取；要有所为、有所不为，不为是为了更好地为。改革的关键是要明确研究所的核心竞争力和未来发展的着力点究竟定位在哪里？要建立健全与机构定位和科研工作性质相适应的组织管理模式和体制机制。从这个意义上说，这次改革既是院机关科研管理改革的延伸，也与“一三五”一脉相承，目的是推动研究所进一步明确定位，使科技创新活动更好地聚焦国家重大需求和科技前沿，提高自主创新能力，促进重大产出目标的实现。

白春礼指出

习近平总书记提出的“四个率先”要求，体现了党和国家对中科院的新期待、新要求，是新时期赋予中科院的新使命、新任务。党的十八届三中全会在全社会掀起全面深化改革的热潮。



北京分院研究班现场

6月19日下午，中国科学院在沈阳召开沈阳分院、



沈阳分院、长春分院研讨会会场

5月16日下午,在中国科学院上海分院举办的2014年领导干部学习班上,白春礼强调,分院和研究所领导不仅是重要的科研和管理骨干,也是中科院改革创新发展的领导者、组织者、推动者、促进者,更是组织实施《“率先行动”计划暨全面深化改革纲要》的责任主体。大家要提高认识、统一思想,认清形势、把握机遇,增强改革的责任感和紧迫感、自觉性和坚定性,不等待、不观望、不退缩、不动摇。他希望大家按照院党组统一部署,围绕实施“率先行动”计划和全面深化改革,积极建言献策,勇于担当重任,率先推进改革,认真抓好落实,努力做出新贡献,不断取得新成就。



上海分院学习班会场

6月28日上午,中国科学院在广州召开“率先行动”计划暨全面深化改革工作座谈会。南京分院、武汉分院、广州分院、合肥物质科学研究院、中国科学技术大学及分院系统研究所、转制公司党政领导共70多人参加会议。会上,白春礼强调,“率先行动”计划是“创新2020”的延伸和发展,是对“创新2020”目标上的凝练和提升、内容上的丰富和拓展、政策措施上的充实和深化,研究制定和组织实施《“率先行动”计划暨全面深化改革纲要》,是当前和今后一个时期中科院改革创新发展的中心工作,既是重大科技

任务,也是重大政治任务。



广州分院座谈会现场

5月24日下午,中国科学院在昆明召开成都、昆明、西安、兰州等西部四分院“率先行动”计划暨全面深化改革工作研讨会。关于中西部地区研究所分类改革,白春礼指出,中西部地区研究所,不仅是中科院创新力量的重要组成部分,也是国家建设区域创新体系的重要战略布局。在“率先行动”计划中,中科院将研究采取具体改革措施,进一步加大对中西部研究所改革发展的指导和支持力度,希望各个单位按照研究所分类改革的总体要求,增强大局意识、机遇意识、责任意识和开放意识,进一步明确定位、找准发展路径,在发挥自身优势、满足区域重大需求、发展特色学科等方面发挥不可替代的作用。



西部四分院研讨会会场

中科院创新文化建设专题研讨会暨“两研会”工作年会在南京召开

5月21日-23日,中国科学院创新文化建设专题研讨会暨“两研会”工作年会在南京召开。中科院党组书记、院精神文明建设领导小组组长、院“两研会”会长方新出席并讲话;院党组成员、副秘书长、院精神文明建设领导小组副组长、院“两研会”常务副会长何岩作主旨报告。院“两研会”副会长、京区党委常务副书记马扬主持研讨会。

本次研讨会的主题是,认真学习习近平总书记系列重要讲话精神,深入贯彻落实党的十八届三中全会精神,贯彻落实院党组“率先行动

计划暨全面深化改革纲要”精神,以实现“四个率先”为目标,不断凝练中科院核心价值体系,不断深化创新文化建设,为推进“率先行动”计划和全面深化改革持续提供精神支撑和思想保证。会议重点研究中科院创新文化建设工作,思想政治工作研究会、党建研究会(简称“两研会”)未来两年工作,交流最新研究成果,研讨中科院思想政治工作当前的热点、难点和新问题。

何岩代表院精神文明建设领导小组和院“两研会”作题为“凝心聚力建设创新文化,同心协力推进率先

行动”的主旨报告。报告分析了中科院创新文化在构建创新生态系统的新阶段面临的新形势和新挑战;阐述了“率先行动”计划对创新文化建设提出的新要求、新方向、新目标;提出了在“率先行动”计划中创新文化建设新的工作思路和阶段性目标;明确提出由于制约科技创新活力的多重因素始终存在,创新文化建设在理论和实践层面需要新的突破。

何岩指出,道路关乎命运,“共识”产生“合力”。“率先行动计划暨全面深化改革纲要”为创新文化



建设指明了方向。创新文化建设要以“创新科技、服务国家、造福人民”为价值追求，以实现“四个率先”为目标牵引，构建和完善“充满活力、包容兼蓄、和谐有序、开放互动”的创新生态系统，凝练我院共同遵循的核心价值观。

何岩指出，文化的核心就是价值观，价值观既要内化于心，更要外化于行。他希望通过创新文化建设，把有中国科学院特色的核心价值理念——“创新科技、服务国家、造福人民”，真正固化成习惯，成为科学院人的行动指南。

方新在讲话中强调，中国已进入一个由大到强的发展阶段，只有依靠科技和改革，依靠创新驱动发展。而在国家快速发展与变革中，我们需要有定力。这个定力，就是文化和核心价值观。对科学院而言，文化的力量不可小觑。因此，要高度重视和大力加强创新文化建设。一个国家、一个民族和组织没有共同的价值观，将莫衷一是、行无依归。同时，一代人有一代人的个性和文化，今天，80后、90后正在成为我院发展的重要力量，我院创新文化建设显得更为迫切，要求也越来越高。

方新强调，要将创新文化建设与树立社会主义核心价值观紧密结合。价值观虽然看不见摸不着，却承载了一个国家、一个民族的精神追求，体现了一个社会评判是非曲直的价值标准，因而是最重要、最深沉的力量。党的十八大提出的社会主义核心价值观，传承着中华优秀传统文化的基因，承载着中华民族几千年来

的价值追求，中科院应当予以坚守和践行，并秉承科学精神和“创新科技、服务国家、造福人民”的价值理念，努力实现“四个率先”。

方新指出，要处理好创新文化建设中的几个关系。一是内部和外部的关系。在科技资源投入、科技管理体制等外部条件不变的情况下，加强科研机构内部建设，优化团队结构、营造创新文化。二是有形和无形的关系。要实现科技创新目标，园区环境、管理制度等有形要素要提供支撑；价值理念、目标追求等无形要素要提供导向。三是统一与多样的关系。中科院对创新文化建设要有统一的要求和部署，对研究所落实情况进行检查验收；同时要发挥研究所的积极性、创造性和多样性。她同时强调了创新文化建设的三个变与不变：即创新文化建设战略性意义、院党组对创新文化的重视、创新文化建设者的责任没有变化，但创新文化建设思路、重点、方式应因新的时代而变。

会议表彰了一批近年来的研究成果。其中，《培育创新文化：提升自主科技创新能力的必然选择》、《遵循企业特点，把握时代脉搏，创新思想政治工作方法》、《西部科研院所创新生态系统建设探析》等3篇论文分获中国政研会优秀研究成果二等奖；《人文关怀和心理疏导在思想政治工作中的应用》获得中国政研会优秀研究成果三等奖。另有29篇研究成果荣获中科院政研会

三个变与不变

即创新文化建设战略性意义、院党组对创新文化的重视、创新文化建设者的责任没有变化，但创新文化建设思路、重点、方式应因新的时代而变。

一二三等奖。

在本次大会正式会议之前，还举办了院政研会常务理事会，调整和增补了部分常务理事和理事单位，研究并决定增设中科院科学传播研究会分会。

研讨会上，武汉分院党组书记陈平平、广州分院党组书记郭俊、兰州分院党组书记谢铭、海洋所党委书记王启尧、苏州纳米所党委书记刘佩华、合肥物质研究院吴海信、中国科技大学蒋家平分别交流了最新研究成果。

来自中科院各分院、合肥物质研究院、中国科技大学、院部机关和部分研究所的常务理事、理事代表，“两研会”各分会及专业分会会长、秘书长80余人出席了此次会议。会议由中科院精神文明建设领导小组、思想政治工作研究会、党建研究会和南京分院共同承办。

“率先”是责任 发展要“率先”

文/贾平

党的十八大做出了实施创新驱动发展战略的重大部署，强调科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑，必须摆在国家发展全局的核心位置。要求全党全社会都要充分认识科技创新的巨大作用，敏锐把握世界科技创新发展趋势，紧紧抓住和用好新一轮科技革命和产业变革的机遇，把创新驱动发展作为面向未来的一项重大战略实施好。习总书记在中科院提出的“四个率先”，是党中央实施创新驱动发展战略过程中，对中科院提出的新要求和新希望，是中科院在新时期肩负的重大历史责任。

“率先”是责任

“率先”是我院65年发展历程中对我国科学技术发展贡献的价值体现，更是一种责任和担当，是几代人积累、传承的宝贵精神财富。在新中国的每一个历史时期，我院都为我国科技进步、经济社会发展和国家安全做出了不可替代的重要贡献，发挥着中国科学技术发展“火车头”的引领作用。

建院以来，我院始终以高度的政治和社会责任感，面向国家战略

需求，围绕现代化建设需要开展科学研究，产生了许多开创性成果，奠定了新中国的主要学科领域的发展基础。从“两弹一星”工程，到载人航天、探月工程和蛟龙号载人深潜；从发出中国第一个电子邮件，到建立中国互联网信息中心；从北京正负电子对撞机，到建成一批大科学装置等等，取得的每一个开创性成果，都填补了我国相关领域的空白，引领了我国自主创新和科技进步。

长春光机所作为我国光学领域的第一个研究所，几代长光人一直以推动我国光学事业发展为己任，建所六十多年来，创造出了许多“中国第一”。建所初期，创业者们白手起家、自力更生、艰苦奋斗，在短短六年时间里，相继研制出我国第一台电子显微镜、第一块光学玻璃等一批高水平的光学成果，史称“八大件、一个汤”，一举改变了新中国光学领域一片空白的局面。1959年成功研制了我国第一台“天池牌”单镜头反光照相机。六十年代初，在科研条件极其艰苦，技术基础十分薄弱的情况下，老一辈科学家以极大的勇气和义不容辞的责任心承接研制了我国靶场第一台大型精密跟踪测量

设备（150-1电影经纬仪）的重大任务，并在1965年我国中程导弹首次飞行实验中，获得圆满成功，技术指标达到当时国际先进水平，开创了我国自行设计制造大型精密靶场测量设备的先河。

习总书记说：“历史的教训告诉我们落后就要挨打，富且落后一样要挨打”，“真正的核心科技是买不来的，所谓‘国之利器，不可示人’。”如今的“战争”，是一场科技实力的比拼；如今的“战场”，已经延伸到社会发展的各个方面。我们在涉及国计民生领域的关键、核心技术上仍然受制于人，先进武器装备和器件面临着越来越严格的禁运。发达国家对我国廉价的劳动力资源趋之若鹜，作为世界的“大工厂”，我们的环境遭到破坏，资源大量枯竭。

如何尽快实现由“中国制造”到“中国创造”的转变，体现大国的国际地位和影响力，实现中华民族伟大复兴的中国梦，关键是尽快提升全民族的文化素质和科技水平。时代的召唤，人民的重托，作为科技国家队，都注定了我们这一代科技工作者要勇担“率先”的责任，以时不

我待的紧迫感和舍我其谁的豪情壮志，矢志创新，肩负起推动我国科技事业跨越式发展的重任。

发展要“率先”

当前，科技发展日新月异，科技创新百舸争流。国家之间、行业之间、单位之间、人与人之间的竞争日益复杂、异常激烈，不能抢占先机、事事率先，就意味着在竞争中被淘汰或死亡。

改革开放以来，我院进入了快速发展时期。率先打开与西方国家科技合作的大门；率先设立面向全国的科学基金；知识创新工程十三年，探索出了一条建设中国特色国家知识创新体系的新路子，发挥了骨干引领作用和改革先行者的示范带动作用；全院率先实行所长负责制、职称评聘分开、三元工资等体制机制改革，极大激励了科研人员的积极性，大量的科研成果不断涌现，全院呈现了蓬勃发展的大好形势。

长光所在上世纪九十年代初面临诸多发展困难，率先进行了一系列的体制和机制改革。首先解决生存问题，面向市场找项目，以“任务带学科”的发展方式逐步积累技术和人才优势；到九十年代末，紧紧抓住了一期知识创新工程的契机，凝练学科发展方向，调整科研队伍，面向领域前沿和国家战略需求，集中资源开展预先研究工作，用新概念、新技术、新产品打开市场；二期

“率先行动”计划

院党组在新形势下，为贯彻落实习近平总书记对我院提出的“四个率先”要求，完成中央交给我们的战略任务而做出的重大战略部署，是对“创新2020”目标的进一步凝练和提升，内容上的进一步丰富和拓展，措施上的进一步明晰和具体，政策保障上的进一步深化和充实。

知识创新工程以来，平均每年自筹经费约1亿元，用于前瞻部署和实验条件建设，加强国内外学术交流和研讨，在各学科和技术的研究工作上做到先行一步，快速提高。正是这种超前的意识和敢于率先的行动，赢得了用户的信任和各管理部门的赞赏，获取了较多的高水平的科研项目，从而促进了自身的快速发展。

习近平总书记在中央政治局以实施创新驱动发展战略为题举行的第九次集体学习时指出：即将出现的新一轮科技革命和产业变革与我

国加快转变经济发展方式形成历史性交汇，为我们实施创新驱动发展战略提供了难得的重大机遇。机会稍纵即逝，抓住了就是机遇，抓不住就是挑战。“率先行动”计划是院党组在新形势下，为贯彻落实习近平总书记对我院提出的“四个率先”要求，完成中央交给我们的战略任务而做出的重大战略部署，是对“创新2020”目标的进一步凝练和提升，内容上的进一步丰富和拓展，措施上的进一步明晰和具体，政策保障上的进一步深化和充实。

“率先行动”计划是我院在新的历史时期寻求跨越式发展的总动员，体现了我院顺应时代发展需要，率先迈出改革步伐，敢于突破和超越自我的勇气、信心和决心，更加彰显了我院带动我国科技创新，乃至占领世界科技前沿制高点的宏伟发展蓝图。

科学持续深化改革，扎实推进“率先行动”计划

研究所领导班子及全体职工要以高度的政治使命感和事业责任心，落实“四个率先”的要求和我院制定的《“率先行动”计划暨全面深化改革纲要》，以攻坚克难的决心和勇气推进“率先行动”计划，从事关研究所发展的根本性、深层次问题入手，大胆实施改革举措，营造创新氛围，鼓励多出成果，实现研究所又好又快发展。

一是继续精心组织实施“一三五”规划，与“率先行动”计划接轨、同步、融合。

对照“率先行动”计划，研究所进一步明确定位、凝练目标、聚焦重点，精心组织实施“三个重大突破、五个重点培育方向”，以此为依据全面展开研究所的各项工作。

研究所定位应紧密围绕国家战略需求，具有鲜明的学科、专业特色，凸显竞争优势。发展目标不宜过宽、过大，要紧紧围绕核心竞争力拓展，稳中求进。科学研究工作最经不起浮躁，宽松、稳定是创新研究的基本生态要求。

“三个重点突破”应是研究所已经重点支持或已经获取重大资源，具有良好的研究基础、过硬的科研队伍、充足的资源，可在近期内“率先”产生的具有重大影响的科研成果。

“五个重点培育方向”应在研究所具有一定或相关的研制基础上，或国内空白的领域上，瞄准人类、国家重大战略需求中的前沿科学和瓶颈技术问题，经过若干年的努力，可以持续形成重大产出、培养高素质的队伍、提升研究所水平的研究方向。

总之，研究所应将“一三五”规划与“率先行动”计划接轨、同步与融合，有所为有所不为，集中资源上能力、上水平，培植原始创新成果，提高核心竞争力。避免出现盲目追求“高、大、上”的现象，片面以经费

额度代替研究质量，导致科研作风浮躁，丧失可持续发展的绿色生态环境。

二是建立分类考评体系，引导个人和团队的健康发展。

考核评价体系应该发挥“风向标”作用，将全所的资源、文化和行动引向“四个率先”的发展要求。通过分类考评，引导科研人员充分发挥各自专长，找准自己的位置，集聚同类个体为团队，形成方向和合力，在各个领域和方向上出成果、出人才、出思想。

考核评价的内容要全面、细致。既要有传承，保持研究工作的稳定，又要及时更新，反映不同时期的不同要求和导向，激励不断创新。既要突出个人的表现，挖掘所有的潜能，又要注重个人奋斗对集体发展的贡献，以获得“1+1>2”的效果。

考核的标准要考虑队伍整体状况，保证绝大多数人的稳定，标准要适宜；要给少数人足够的展示才能的空间，不被束缚，通过设置特殊考核标准，为优秀人才脱颖而出创造条件。

三是加强以制度建设为核心的管理工作，使科研人员有精力在民主、宽松、竞争的氛围中安、专、迷。

人们习惯于将制度、管理、竞争与民主、宽松这些要素对立起来，似乎制度就是约束，有了制度就不可能宽松，管理就是强加于人，民主就是没有管理，一谈竞争就没有了宽松

等等，这都是因为我们没有系统、合理可行的制度和科学、有效的管理。事实上，建立在完善制度基础上的管理，能够保证行为规范、简捷、高效，并提供优质的服务保障，能够将公平的竞争变为动力，在互相促进的竞争中共享进步的快乐。

没有原始创新的成果、没有重大产出、没有将帅型人才等都是源于科研人员没有充足、持续的时间将精力投入到研究工作中，其根本原因既有大的体制问题，又有局部运行机制的问题。首先应以“一三五”规划、“率先行动”计划为标准，解决单位内、行业内的同质化问题，突出优势和重点，避免整体效益事倍功半和资源浪费；管理上要制度建设先行，简化流程，管理部门从细节入手，切实解决科研人员的实际问题，避免出现越强化服务意识，越给科研人员添乱的情况；管理与科研岗位人员要流动起来，加强相互理解和沟通，管理人员不能只做引路人、二传手，还要能够代替科研人员与有关管理部门进行有效沟通，为科研人员在对外争取资源过程中节省时间。

要通过制度保证科研人员在民主、宽松、竞争的氛围中安、专、迷。要大力弘扬敢为人先的进取精神和创新为民的责任意识。要鼓励竞争、敢于竞争，强化在竞争中共同发展和进步的理念。通过各种形式激发学术争鸣，营造鼓励创新、宽容失败

的学术氛围。通过各种渠道广泛征求群众意见、建议，所长办公会决策要切实体现民意，真正利于发展，避免仅是过程民主，走形式主义。对于青年人，要通过一段时间的强约束，培养他们的科学精神和对科研工作的浓厚兴趣，通过长时间的坚持形成安、专、迷的习惯。

四是高度重视科技创新转化为生产力的工作，加快科技成果转化，充分发挥科技创新促进经济发展的驱动作用。

科研成果转化的成功率和社会效益越来越受到社会普遍关注，国家投入的大量研发经费如何转化为生产力，一直是人们争论的焦点。作为中国科学技术“火车头”，我们有义不容辞的责任，通过开展协同创新，加强与政府、企业、大学和其他研究机构的合作与资源共享，起到骨干和引领带动作用，共同推动我国产业结构的转型和新兴产业的发展。

对于一个科研机构而言，从基础研究到应用基础研究，到形成科学技术和研究成果，再到成果转化中试、形成产品，由产品创办企业，直至由企业群形成具有社会属性的产业，这是一个很长、很复杂的价值链和结构链。每个研究所在每个领域要主动地、科学地做好其中的一个或几个节点的工作，通过社会大协作完成整个链条的构建，关键在于找准位置，做好、做精、做到位，没有必要苛求在链的长度上追求最大

值。在社会分工越来越细、竞争日益激烈的今天，合作是科技成果转化工作必须选择的道路。

当今已不再是传统的需求牵引技术发展，更多时候是齐头并进，甚至是技术引领需求。从这个意义上说，成果转化的核心还是原始创新的科学技术，关键是我们能否在保护好自主知识产权的同时，适时地牵引出需求，这个“适时”既包含了技术成熟度，又包含了需求成熟度的问题。因此，研究所不仅要有一支精干的专业精、作风硬的研发队伍，也需要一支精明的懂技术、善策划的拓展需求的战略规划队伍。

要把成果孵化的工作前移，提前引入社会资源和力量，形成创新链、产业链、资金链的协同耦合，让投资者、需求方尽早进入技术研发过程，使管理、需求、成本控制贯穿于研发全过程。研发队伍可以尽早将成果转移出去，避免产品的研发、生产、售后服务高度重叠，甚至是混为一谈。研发体系管理和企业管理要相对独立，形成职责清晰的上下游关系。



作者简介：

贾平，研究员，博士生导师，长春光机所党委书记、副所长。

小结

“率先”是一种责任，是历史、时代、定位所赋予的必然，是无尚光荣的担当。当然“率先”也意味着风险，然而挑战使我们更加充满激情。我们将通过锐意改革，培养出“率先”的创新精神和文化氛围。

发展一定要“率先”，在竞争中发展就要有超前的思维，要有敢为人先的气魄，要有第一个吃螃蟹的精神，跟着别人走的最终结果一定是被淘汰或死亡。

“率先行动”计划是完成中央“四个率先”要求的总动员、总部署、总规划，研究所需制定详细的实施计划，将各项工作逐步统筹到“率先行动”计划中，冲破思想观念的束缚，突破利益固化的藩篱，真正解决事关研究所发展的根本性、深层次问题。

为有源头活水来

——声学所努力建设服务型党组织

文/程洋 张向军 张莉

中科院声学所海洋声学技术实验室主要开展深海声学技术及其装备研发。近年来，实验室的各项工作取得了不俗的成绩，先后荣获“全国工人先锋号”、“中央国家机关青年文明号”、“中央国家机关最具活力团支部”、“京区创新文化建设先进团队”等荣誉称号，涌现出了以“蛟龙号”团队为代表的优秀科研队伍，为声学所“一三五”的扎实推进做出了应有贡献。

成绩的取得与所党政领导班子的指导、支持，与实验室全体同志的努力分不开，更是和实验室有一支素质过硬的党员骨干队伍密不可分。

实验室党支部按照所党委的部署，聚焦科技创新这一中心任务，不断加强自身建设，努力构建学习型、服务型、创新型党组织，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用，团结和带领全室同志为研究室各项工作的顺利开展，营造了和谐创新氛围，增强了实验室的凝聚力和向心力。在基层党务实践中，党支部重点对组织发展工作进行了有益的尝试和探索，取得了积极成效。

实验室党支部充分认识到青年科研骨干是实验室科技创新的主力，及时把那些具备党员条件的优秀青年科研骨干吸收到党组织里来，对于加强党组织建设和发挥支部的战斗堡垒作用具有积极意义。因此，近年来，实验室党支部注重在青年科研骨干中发展党员工作，坚持高标准、严要求，注重党员发展工作的每一个环节，转变观念，创新模式，注重实效，不走形式。

把住“源头关”

支部的组织发展工作的方向就是努力把那些思想政治素质过硬、业务表现突出、对党忠诚的同志吸收到党组织中来，成为我们党的“新鲜血液”，为党的发展提供不竭动力，因此把住“源头关”是发展党员的重中之重。

实验室党支部切实转变观念，变传统被动工作模式为“主动出击”模式，不再“坐等上门”，因地制宜，不断创新工作载体。通过不断实践摸索，党支部认识到做好青年科技骨干党员发展工作，不仅要关心他们的思想情况，还要关心他们的生活与事业发展，用创新的事业来吸引人才，用人文关怀来凝聚人才，提高支





部的向心力,使他们在成长中不断坚定加入党组织的信心。

支部通过各种层面的学习活动,帮助青年同志增进对党的了解和认识;通过举办集体跳绳、慰问关爱小学等创新文化活动,促进科技骨干参加组织活动的积极性,增强他们对党组织的热情。

支部对业务好、素质高、思想上要求进步的青年科技人员,主动接触,沟通思想,关心工作和生活,进行双向沟通和互动;同时积极创建行之有效的沟通载体,通过实验室定期举行的组织生活会、学术交流会、实验室例会等机会接触他们,认真听取他们的意见和建议,形成多层次的沟通互动机制,增进他们对党支部的了解和信任。通过多层次的工作,支部不断增强向心力与凝聚力,将他们紧紧团结和凝聚在党组织周围。

严守“质量关”

支部通过一系列的举措加强入党积极分子的“过程培养与考核”,严守“质量关”。支部坚持高标准、严要求,将“高质量发展”与“发展质量高”相结合。

“高质量发展”是指在发展过程中贯彻高质量要求。每年初,支部制定党员发展工作计划,保证发展工作的计划性、严肃性、客观性和科学性。在发展过程中严格按照规定,确保程序准确完备:在提交入党申请书

后,委派专人同申请人进行深入的谈话,了解其入党动机;在经过一段时间的考察后,确定为入党积极分子,注重进行适时教育、严格考察;在进入正式发展阶段,注重听取实验室内部意见,尤其是实验室主任、课题组长或导师的意见,坚持慎重发展;在入党后,注重党员的规范管理和先锋模范作用发挥。

经过探索,实验室党支部总结出“合格的党员,来源于对本职工作的热爱,来源于忘我的精神和全身心的投入,经过不懈努力和重大任务的考验,人的思想境界会有一个高度的提升”。因此,党支部特别注重在重大任务中培养人,在急难险重中考验人。“蛟龙”号科研团队的党员发展过程充分体现了支部党员发展工作的这一特点。“蛟龙”号声学团队是一支曾经被称为“娃娃兵”的队伍,初次参加海试时团队平均年龄不到30岁,大部分都是刚从学校毕业不久就直接走上海试第一线的“80后”,在参与项目后,张东升、杨波先后向党组织递交了入党申请书。他们一路伴随“蛟龙”号成长,多次参加深潜任务,不畏危险,不顾晕船反应,兢兢业业,一丝不苟,圆满完成了“蛟龙”号声学系统设备的调试和操作任务。他们经受住了组织的考验,圆满地完成了组织交给的重要任务,并且在考验中得到了锻炼和成长。

“发展质量高”是指支部的党员都能够切实发挥先锋模范作用。研究室由于项目特点,需要经常出海实验,海上试验条件十分艰苦:炎炎烈日伴着狂风巨浪,有时人在船上都站不稳;出海试验经常一走就是几十天甚至几个月,家中老人、孩子根本无法照顾;海况不好时,出现的严重晕船让人持续呕吐,浑身无力。每当有急难险重的情况,实验室的党员同志们总是带头站出来,带领同志们克服了种种困难,连续奋战在海试一线,加班加

点,保证了科研工作的顺利进行,充分发挥了党员的先锋模范作用。

打造“服务”关

在不断的探索中,实验室党支部认识到党员发展工作,不仅要坚持标准和遵循程序,还要创新工作方法,提高党组织工作的活力与效率,不断增强党组织的凝聚力和向心力。坚持以人为本,注重人文关怀,以打造“服务型”党支部为抓手,让同志们感受到组织的关怀,做到“贴心、暖心、聚心”。

坚持关心帮助,为科研人员排忧解难。科技人员忙碌在科研一线,努力解决他们的后顾之忧,及时解决他们生活中的困难,有利于促进他们全身心地投入到科研工作中,同时也深深地体会到党组织的关心和关怀。实验室党支部不断探索“党群结合”模式,注重带领基层分工会、团支部、妇女小组等群众组织,共同营造和谐创新的氛围,努力构建服务性党组织。由于研究方向的特殊性,实验室出海试验任务繁重,出差已成了“家常便饭”,短则一周,长则数月,不能照顾待产的妻子,不能看看刚出生的宝宝,不能陪伴年迈的父母……科研人员心里有太多的“遗憾”。为了尽力解除科研人员的后顾之忧,实验室党支部、分工会和团支部一起努力做好后勤保障工作,定期慰问出差人员家属,了解他们的需求,努力为他们提供帮助,让科研人员 and 家属感到集体的温暖,为他们排忧解难。这不仅是一个服务的过程,更是一个培养和增进感情的过程,基层支部在这里起到一个和谐团队所必不可少的融合剂、凝聚剂的作用。实验室同志表示,通过支部的工作,感到贴心、温暖,有大家庭的感觉,让大家可以没有顾虑地奋战在科研一线,为实验室和研究所的发展贡献更大的力量。

坚持政策引导,注重党政配合,营造有利于青年科技人才成长环境。实验室重视对青年人才的培养,打破“按资排辈”,对青年同志委以重任,让他们担当

起“蛟龙”号等重大任务。支部在实践中,则将工作重心放在更加关注对青年人才的思想教育和心理辅导上,不仅为他们的成长提供舞台,提供良好的发展环境,还给予有效的指导和心理的关怀。同时,支部重视激发青年科技人才“正能量”,树立正确的价值观:对于贡献突出的青年同志,协助行政领导积极为他们申报各类奖项,增强他们的荣誉感和使命感;注重配合所党委树立模范典型,突出科研骨干的影响,党支部借助所网、所刊及实验室海报及时对他们的事迹进行宣传,用身边的人和事去带动团队中的其他人,形成一种共同奋进的氛围。

通过近年来的努力,实验室在组织发展工作方面取得了显著成效,张东升、杨波等多位优秀青年科研骨干已通过考验成为了正式党员,刘烨瑶同志也通过考察进入发展期。他们在工作岗位上,不畏艰苦,奋勇拼搏,用实际行动争取做合格共产党员。2012年,张东升同志荣获“中国载人潜水器7000米级海试优秀共产党员”荣誉称号;2013年,杨波同志荣获全国“五一劳动奖章”荣誉称号,2013年,他们还被授予“深潜英雄”荣誉称号。

以上是声学所基层党支部在实践工作中的一些探索,随着外部环境的不断发展,基层党支部工作也将面临更多挑战和更高要求,我们将继续秉承声学所党委“在而不彰、润物无声”的工作理念,不断加强自身建设,不断探索新的工作方式,充分发挥基层党支部的战斗堡垒作用,为构建和谐奋进、可持续发展研究所不断努力。

作者简介:

程洋,中科院声学所办公室主任。
张向军,中科院声学所海洋声学技术实验室研究员,支部书记。
张莉,中科院声学所办公室副主任。

十年信念 不改初衷 正心诚意磨一剑

——计算所狼牙山党建教育基地活动十年之路

文/檀彦卓

2004年3月26日,在所党委精心组织、周密策划下,计算所人第一次来到了狼牙山,满怀对五壮士的崇敬之心,重走英雄足迹,在狼牙山脚下播种下了一棵棵小树苗,向狼牙山希望小学可爱的小学生们捐书和学习文具。在这里,计算所留下的不仅仅是脚印、树苗、图书……,更多的是计算所人的故事。这一年,计算所党委与狼牙山老区的党组织联合策划,成立了计算所狼牙山党建教育基地!为了纪念这个特殊的日子,计算所人在狼牙山脚下留下了“中科院计算所共青林”石碑。



2004年3月26日,计算所狼牙山党建教育基地成立

十年之间,不改初衷,方得始终。为了保证狼牙山教育活动成功延续下来,所党委一方面认真策划,使革命传统教育和爱国主义教育紧密接口,另一方面通过植树教育、绿化行动等方式,为大家努力创造了解国情、

走近社会的机会,为探索党建思想教育工作的新模式奠定了基础,也为所党委在新时期开展思想工作开辟了途径。

十年中,计算所党委坚持每年组织一到两个党支部到狼牙山党建教育基地,深入组织融革命传统教育、爱国主义教育、绿色环保教育、社会公益教育一体的党员思想教育活动。每年四月——狼牙山党建教育月活动,各党支部都会踊跃报名、申请预约。每次活动前,所党委精心指导,党支部认真策划、研究方案。为了避免俗套,党支部都会汲取上一年度的经验,在心灵体验和思想洗礼方面下功夫,自由发挥、充分创新学习内容、活动形式。

十年信念,真心诚意磨一剑。十年之间,累计1000余名党员、积极分子及共青团员等参加了狼牙山党建教育活动。2005年,网络技术党支部、系统结构党支部党员来到狼牙山接受教育、提高自身觉悟,回去后大家还纷纷将心得体会记录下来;2006年,普适计算党支部打造团队精神、全员行动,有效增强了科研报国的士气;2007年,智能中心党支部、智能安全党支部不仅种下了新树苗,还“探望”了老树苗,写下了感人的篇章《巍巍青山埋忠骨,朗朗英魂照乾坤》;2008年,职能部门党总支全体党员在所党委李锦涛书记的带领下,种下了一棵棵树苗,让山顶增添了一道绿色的风景;2009年,智能信息党支部在狼牙山重温入党誓词,并组织了别开

生面的思想恳谈会,促进了狼牙山思想教育活动内容和形式的拓展。

2012年,网络数据党支部、龙芯党总支先后到狼牙山党建教育基地组织了生动而深刻的思想教育活动。特别值得一提的是,中科院党组副书记方新同志亲自参加了龙芯党总支在狼牙山的党建教育主题活动,所党委李锦涛、党龙芯党总支书记胡伟武及党总支党员、积极分子等共同参与了活动。方书记与大家一起重走英雄路、参观纪念馆以及狼牙山地区小学的爱心公益活动。方书记与所里党员认真交流,谈思想、谈认识、谈体会,还为狼牙山党建教育基地活动提出了很多宝贵建议。此次活动振奋人心,大大激发了计算所党员科研报国的使命感和责任心。

2013年,体系结构党支部、前瞻研究党支部、计算机应用研究党支部三大支部联合前往狼牙山,大家以各种活动形式学习、践行先烈们的革命精神。通过身临其境的体验式活动以及内容丰富的学习交流,大家真切体会到了英雄们的伟大和坚强。

狼牙山党建教育活动,已经成为计算所人思想教育的品牌。

光阴似箭,弹指一挥间。十年之后的2014年4月17日,北京分院京区党委机关第五党支部与计算所“天玑团队”即网络数据党支部结对子,在这个具有纪念意义的日子,再访狼牙山党建教育基地。

这一天,大家满怀十年的信念、十年的精神,在清晨的濛濛细雨中奔赴狼牙山老区。这一天,一行百余人,浩浩荡荡。大家手挽手、肩并肩,沿循烈士足迹、登访狼牙山壮士跳崖处、缅怀革命先驱、感悟烈士精神,深切纪念革命先烈。

十年树木、百年树人。这一天,大家见证了十年之间种下的树木已茁壮成长;这一天,大家又播种下了一批新的树苗,新的生命预示着新的十年征程开启了;这一天,大家在“计算所共青林”石碑旁合影,再次见证



2014年4月17日,计算所狼牙山共青林石碑旁合影

了计算所人与狼牙山那割舍不断的情怀!

狼牙山党建教育基地活动不仅仅是缅怀先烈,更是对内心的理想信念的教育和思想的洗礼。长达十年的坚持是为了通过狼牙山党建教育基地这一平台,让大家感受到狼牙山精神不仅是战争年代克敌制胜的强大思想武器,更是新时期科技强国、中华民族伟大复兴的重要精神财富,今后的生活中要始终保持信念坚定、艰苦奋斗的狼牙山精神,将活动中所汲取到的革命精神和优良传统运用到科研创新的学习、工作和生活中,以高昂的工作热情、更加认真的工作态度投入到自己的本职工作中去。

十年之间,风雨无阻,党旗下的宣誓,狼牙山脚下的共青林,希望小学里的爱心公益,五壮士纪念塔的瞻仰、跳崖处的缅怀……渐渐成了计算所人的习惯、态度、精神。

正所谓,十年信念,不改初衷,正心诚意磨一剑。



作者简介:

檀彦卓,计算所党委办公室主任。

“动力沟通”在基层党建中的运用

文/王文忠

编者按：中国科学院心理研究所沟通研究中心主任王文忠博士负责的动力沟通课题，常年在全国各地学校和社区一线开展心理服务，承担的研究项目《运用“动力沟通”，加强基层党建工作创新的研究》，获得中央国家机关党的建设研究会2013年度课题研究成果优秀奖。现将该成果进行压缩整理后，刊载如下，希望能够给基层党建工作带来启发。

动力沟通，是在尊重理性和道德的前提下，结合现有人类的一切智慧成果，有意识地觉察、运用和转化沟通双方（或多方）必然存在的相似、差异、矛盾和冲突，促进双方或多方（即参与沟通的各方）逐渐获得安全感、归属感、价值感（尊重感）和自我实现的过程。

动力沟通理论和技术，是在一线心理服务中，由以王文忠博士为代表的心理学工作者和基层同志们一起，经过对无数人际沟通过程的觉察和总结，逐渐“讨论-总结-提炼”而成。动力沟通理论最大的特点是强调生活性和现实性，强调自我沟通和人际沟通过程的系统性和发展性。动力沟通来自于基层、服务于基层，并在一线心理服务中持续发展。

基层党组织建设是党的建设的

基石，是党的各项政策的落脚点，直接影响到党的形象和群众对党的信任。俗话说“基础不牢，地动山摇”。特别是在当前转方式、调结构的关键时期，进一步加强基层党组织建设显得尤为重要。

动力沟通理论自2012年12月24日诞生起，一年来，在全国多地十几个试点的基层党组织中，取得了明显的成效，在基层党员干部个性成长和基本素质的提高、以及增强党组织战斗力方面，取得了突出的成效。

动力沟通在信访工作中的应用（山东省肥城市新城街道办事处）

处理集体访

新城区的闫小村，由于一块地

的征地补偿的历史问题，一直有人集体上访，乃至发生16人群体上访，原因是其中的4户包括老村干部比其他群众多领了征地补偿，上访的群众的期望是像多领补偿的人看齐，即使多领补偿款的人退回了多领部分，仍不依不饶的要求上访。

杨忠同志天天与这些上访群众泡在一起，了解他们的内心想法，逐渐了解，这些上访群众从心理上期望得到更多的补偿，即使当初占便宜的几户退回既得利益，他们也有些不满。

面对这个问题，杨忠运用动力沟通理论的觉察与呈现技术，抓住上访人员中的关键人物，采取动之以情、晓之以理的办法，“摆事实，讲道理，请吃饭，给面子”，使缠访3年的集体访，得到了了结，群众比较

满意。

处理个体访

办事处孙小村孙某是一个老上访户，改革开放之初在村办窑场负责，因与村的纠纷，终止承包，后持续上访，加上后来的征地补偿，因不满意补偿标准多次到各级甚至到国家信访局上访，曾经提出过上亿元的经济补偿，成为远近闻名的难缠户。

在处理这个问题时，我们结合动力沟通理论，让他每次来的时候适当作一点美人技术和康德技术，穿插做一个马克思技术，使他的思想逐渐发生了转变，（美人技术：平静自己的心情，康德技术：回顾不同时间段、不同地点的自己，梳理自己的人生；马克思技术：体验自己不知道的人，如警察、军队、其他的工人、农民对自己生活的贡献等），开始不再提极端的要求，过上正常的日子。

学生入党积极分子培训（内蒙古自治区包头钢铁集团职业技术学院）

探索如何在大学生中培养年轻党员，为党组织补充新鲜血液，也是动力沟通在党建工作中的一个重要尝试。课题组成员抓住机会，承担责任，积极工作，取得了一定的成绩。

2012年11月开始，庞云接受了

美人技术、康德技术、马克思技术

美人技术：平静自己的心情，康德技术：回顾不同时间段、不同地点的自己，梳理自己的人生；马克思技术：体验自己不知道的人，如警察、军队、其他的工人、农民对自己生活的贡献等。

自动化系党支部交给的任务，为自动化系一百多名党员积极分子学生讲党课。在这次党课中，庞云给学生们讲述了参加灾区一线做志愿者服务的所见所闻，给大家介绍了自己服务于灾区的志愿者经历，讲述了工作、生活和学习中人际沟通的重要性，这次心理讲座在学生中引起了极大的反响。随后，在党支部的支持下，庞云为自动化系的党员积极分子学生以动力沟通理论与技术为主题，开展了一系列心理沙龙活动。

通过多次系列的心理沙龙活动，学生们都有了不同程度的感悟，提升了自己的心理素质，开阔了视

野，大家都对团队精神有了一个新的认识。同时，这次活动也增强了党员积极分子的责任感，为今后入党积极分子起到先锋模范带头作用做了很好的铺垫和积累。

同时，庞云通过网络建立了QQ群“动力沟通包头站”和微信群“庞云的动力沟通”、“蒙古包谈心园”，为学校的师生及包头地区的心理学爱好者搭建了动力沟通的学习平台，大家在业余时间参与、交流、体验、分享自己的动力沟通的学习感受。

动力沟通试水“以房养老”（四川省德阳市旌阳区街道办事处）

北光社区是老社区，辖区内“三无”老人、贫困老人多，随着这些老人年事渐高，他们的养老问题成为摆在社区面前的一个亟待解决的问题。“就拿林仲常和邱兴茹两位‘三无’老人来说，他们不愿意入住敬老院，仅靠低保和社区的帮扶维持生活，但低保杯水车薪，社区的能力又有限，不是长久之计。”

社区党支部书记、居委会主任吴前琼在走访中及时了解了这一情况，急在心头。左思右想，萌生了一个大胆的想法：两位老人都有房子，何不用这房子来给他们养老？

吴前琼将自己的想法积极主动

与老人和老人的家人沟通,得到了老人的认可,并在居民代表会和监委会上通过,随即开始“摸着石头过河”。

北光社区干部马上开始调查(系统觉察),经过了解情况,最后实际解决的办法是:将老人的房屋公开拍卖,其亲戚和邻居享有购买优先权,拍卖所得为老人购买社保。林仲常和邱兴茹的房屋分别以6万元和4万元的价格卖给其亲戚,其中2万多元购买了社保,另外还购买了公墓,剩余的由社区代管,建立专门账户,由专人监管,公开透明,用于老人的大病等生活中较大的开支。同时,购房者签订承诺书,承诺待老人离世后才能入住所购买的房屋。

“现在每个月能拿800多元的社保,加上500多元的低保,总共1000多元,我一个人完全够用了。”林仲常乐呵呵地说,“只要天气好,我就到茶馆喝茶摆龙门阵,这样的生活在以前是想都不敢想的。”

运用动力沟通技术,“以房养老”初见成效,吴前琼“趁热打铁”,把这一方法延伸到社区其他生活困难的老人身上。社区低保户肖宏廉有3个子女,但子女们因为生活困难都不愿意赡养老人。吴前琼运用动力沟通“金刚石”理论,分别给老人和其子女做工作,鼓励他们既跳出个人的局限看问题,又根据实际情况解决问题,最后,家人们都同意“以房养老”。肖宏廉的房屋拍卖了9万元,

其大儿子买下房屋,除开自己所占的3万元,他支付6万元给两个妹妹。在社区的引导和监督下,3个子女都承担起了赡养老人的责任。今年9月,老人去世了,走得很安详。通过这种方法,北光社区已经解决了10余户生活困难老人的养老问题,让老人生活无忧。

吴前琼表示,下一步,将加强对动力沟通理论的学习,根据动力沟通“六个抓手”的精髓,服务好群众,普及好“美人技术”,在提高居民自我调节能力的基础上,将全面排查社区内的“三无”老人、空巢老人和残疾老人,分别建立档案,再有针对性地采取不同的“以房养老”模式。同时加大居家养老力度,建立信息平台,提供“网格化”服务。目前社区正在筹建“爱心超市”,让困难老人得到更多的实惠。

2013年10月13日,重阳节。在社区组织开展的老年活动中,吴前琼向老人们介绍了社区“以房养老”的思路和打算,在杨婕老师的指导和带领下,在优美的歌曲伴奏下,引导老人做了10分钟的“美人技术”操,引起了老人们的强烈共鸣,会场内,掌声雷动

动力沟通与群众性文体工作

广场文化(甘肃省舟曲县)
2010年“8.8舟曲泥石流灾难”

发生后,受中国科学院心理所委托,王文忠博士带队在舟曲成立了心理援助工作站,并开展了为期3年的工作。舟曲,是动力沟通理论成型和诞生的地方,也是动力沟通应用最为广泛的地方之一。随着动力沟通在舟曲灾后心理援助中的推广,越来越多的人开始参与其中,并尝试着在各种工作圈子里应用。

动力沟通在舟曲,诞生了很多可歌可泣的故事:培养了60多人的心理辅导员队伍,自己编写并正式出版了一本书《心灵成长-舟曲灾后心理辅导》;诞生了一个舟曲优秀的民间组织——舟曲圆心曲社会心理服务中心,这个中心的党支部,被评为舟曲优秀党支部;成立了多支广场健身队伍,广场文化已经在舟曲蔚然成风,舟曲太极晨练队,已经成了舟曲的名片。

群众性社团活动(北京市密云县果园街道办事处)

中国科学院心理所2010年开始与密云县果园街道合作,协助果园街道,利用动力沟通的相关理论作为理论基础,开展社团群众工作,取得了非常显著的成绩。

目前,果园街道及各社区在社会组织联合会备案成立了11个协会58个分会,其中文体协会各一支,文体分会31个,建立了100多支各类文体队伍,注册会员3000多人(其中骨

干会员200多人),这3000多人在社区更广大层面上影响着社区居民思想和生活习惯。在工作中,果园街道办事处形成了如下工作思路:

互相熟悉是基础

街道、社区是居民的家,是居民生活的地方。6万果园居民共同生活在这个7.55平方公里的地方,如何与居民保持接触并建立信任关系,如何让居民尤其是邻里之间互相认识和信任,是两个老大难问题。

通过开展广泛的群众性的文体活动,让街道干部、居委会工作人员、社区群众彼此认识和熟悉起来,建立起党群、政群沟通的大通道是我们的基本思路。通过各种活动,实现党政组织与居民、居民与居民、辖区组织与组织之间的情投意合,是顺利开展工作的保障。

群众组织是抓手

每个人能够深入接触和联系的人是有限的,建立群众性社团组织,通过社团组织联络、组织和服务广大的社区群众,是街道工作的重要抓手,是联系群众的桥梁和纽带。

关注人性是根本

每个人都具有三重属性:生理属性、精神属性和社会属性。生理上的健康是每个人基本需要,体育活动是每个都市人保证健康的重要手段;积极向上的文化活动是每个人精神健康的重要保证;通过群众性社团组织,建立安全信任的人际关系,是人们社会适应的重要保证。

阵地意识是党性

通过各种各样的文化活动占领文化阵地,我们知道群众文化阵地,先进的、科学的、健康的文化不去占领,消极、低俗、伪科学的东西必然侵入。只有通过各种各样的文化活动,才能发挥文化“化”人的作用,才能发挥党组织引领作用,才能在街道的日常工作中,实现党的职责和任务。

由于长期开展活动,不仅提高参加文体活动人数和普及面,而且一些骨干也干出了彩头,干出了水平,得到了一些全国级的奖励:西里社区,被评为全国精神文明社区;太极协会在全国精武杯邀请赛上得到华北5省区太极拳队冠军;云声艺术团的舞蹈《雪山欢歌》在华北地区舞蹈大赛上获银奖。种种奖励,不胜枚举。

总之,诞生在心理服务一线的本土化的动力沟通理论和技术,通过动力沟通人的不断努力和探索,在解决上访、养老、学生入党积极分子培养、社区文化建设、群众社团建设等各项工作中发挥了作用,为建设和

谐社会探索了多种新模式。同时在工作过程中,培养了一支善于做思想工作的队伍,到灾区服务的志愿者和灾区当地的骨干,都在本职岗位上,发挥了模范带头作用,真正成为“播种机”和“宣传队”。

另外,这个诞生于一线服务中的动力沟通理论,基于科学精神、实践探索,并结合中国传统文化,对人格、沟通和言语过程提出了独到的解释,并得到了心理所的认可,已经在所里正式立项,开展系统研究。

更为重要的是,这些做法深得基层的赞许,得到基层的广泛好评。对于今后的工作,我们的打算:

加强理论和技术的培训,扩大试点面,加强动力沟通与党建工作 and 坚持群众路线关系的总结探索。

针对不同层面、不同知识水平、不同岗位的人员设计有针对性的培训和工作方案,加强工作的针对性和有效性。

今后,动力沟通课题组将继续做好工作,为探索基层党建工作的新模式、新方法作出应有贡献。



作者简介:

王文忠,中国科学院心理健康重点实验室研究员,中科院心理所沟通研究中心主任。

将创新理念融入制度和实践 扩大创新文化建设影响力

文/丁晓蕾



近年来，数学与系统科学研究院（以下简称数学院）认真学习贯彻党的十八大和十八届三中全会精神，深入贯彻落实习近平总书记视察中科院重要讲话精神，积极落实中科院2010—2020年创新文化建设纲要，秉承老一辈科学家的优秀学风，牢固树立创新科技、服务国家、造福人民的科技价值观，努力提升创新文化建设的层次，将创新理念与制度和实践融为一体，建设有自身鲜明特点的科研文化。

重视科研道德建设， 将道德理念融入制度和活动

数学院高度重视科研道德建设。在长期的工作实践中我们认识到，对道德理念的弘扬和贯彻，仅仅靠自上而下的宣传教育是不够的，更有效的方式是将道德理念融入制度和日常活动。例如，为倡导潜心钻研、勇于创新的治学理念，防止社会上一些浮躁风气的侵蚀，数学院不断优化考核与评价体系、奖惩制度，坚持“多学科、多途径、多标准”和“重水平、重贡献、重影响”的评价原则，从不单独奖励SCI论文，而是鼓励科研人员做出具有重大意义的原创性工作。此外，数学院开展了评选“十大突出科研成果”等活动，强调科研成果的原创性、突破性和关键性。自2000年起，数学院坚持研究员岗位聘任国际评审制度。实施这一制度，一是体现研究员岗位的高起点和高定位，二是反映研究工作的前沿性和深刻性，三是增强评价的客观性和公正性，避免非学术因素的影响。在研究生培养方面，数学院自2005年起就完全取消了发表论文的要求，这并不是降低了对研究生的要求，而是

强调让学生受到科研全过程的训练，更加注重科研工作的真正意义、重要性和原创性，以更符合人才培养规律的方式提高了培养标准。

为加强科研道德制度建设，数学院成立了科研道德监察委员会，并制定了工作办法和违背科研道德行为处理办法。数学院针对青年科研人员和研究生开设了学术规范和学术道德系列讲座，邀请杨乐院士等著名数学家授课。在日常工作中，数学院积极开展爱国主义和科技价值观教育活动，树立创新科技、服务国家、造福人民的科技价值观。通过华罗庚先生诞辰100周年、陈景润先生诞辰80周年等纪念活动、“思源纵横”大师系列讲座、华罗庚数学讲座、青年科研人员跨学科交流报告会、老党员与青年人员座谈会等方式，努力营造优良的学术和文化氛围，弘扬学术传统，提倡潜心研究、勇于探索、甘于寂寞的学术精神。

加强党风廉政建设， 推动中心工作

数学院贯彻落实中央“八项规定”和中科院党组“12项要求”，制定了数学院《扎实改进工作作风，密

切联系群众的十项措施》，并进一步严格了会议、差旅、出国、接待等管理制度，领导干部以身作则，降低公费支出，实现绿色办公，进一步强化了领导干部廉洁自律意识和法纪观念，进一步营造了风清气正、勤笃求真的学术环境。

按照中央和中科院党组的统一部署，数学院自2013年8月至2014年1月，集中开展了党的群众路线教育实践活动。按照“照镜子、正衣冠、洗洗澡、治治病”的总要求，聚焦反对“四风”，扎实推进教育实践活动各个环节的工作，取得了实实在在的成效。活动伊始，数学院领导班子就对此活动的开展达成了共识：教育实践活动不仅仅是针对院所领导、中层干部的教育活动，也不仅仅是一项党建工作，而是与数学院各方面工作息息相关的全院性的活动，是进一步推动研究院全面发展的重大机会。因此在活动中数学院始终坚持一把手责任制，始终坚持“两手抓”、“两促进”，把教育实践活动与深入实施“一三五”规划紧密结合起来，扎实开展作风建设、解决突出问题、改进管理工作、推动科技创新，促进研究院各项重点工作、重大任务的完成。根据调查问卷统计，认为



王元院士为张益唐颁发华罗庚讲座证书



健身活动

数学院领导班子教育实践活动开展总体情况“好”的有92%，“较好”的有7%。认为每位领导班子成员教育实践活动开展“好”的比例均在94%以上，较好的在5%左右。数据显示了数学院干部职工对教育实践活动开展的成效高度认可。

决策机制科学民主， 营造和谐团结氛围

数学院党政领导密切配合、分工协作、权责明确，在行政决策中贯彻“民主集中制”，院长办公会议、院所长联席会等都有严格的议事程序和决策制度，推进了决策的科学化、民主化。班子的团结也极大促进了数学院团结和谐的整体氛围。数学院长期以来坚持教授治院、民主决策，各类教授委员会在数学院学术、教育、交流等重大决策中发挥了决定性作用。数学院充分发挥职代会作用，注重用多种方式征求群众意见，涉及群众普遍利益的重大问题均提交职代会讨论审议。数学院重视院务、党务公开，各类相关文件通过电子政务平台、通报会等进行公开和传达，积极推进党内民主。

数学院重视以信息宣传工作进行正向引导，凝聚创新力量。数学院科研人员的成果都及时发布在网站“科研新闻”栏目中，对重大成果还会进行详细报道，栏目受关注度很高，是科研人员相互激励和相互启发的一个有效窗口。网站开辟了“创新文化园地”栏目，收录的文章既有科学大师、数学大家的精辟言论，也有数学院科研人员从自身科研经验出发提出的思考和体会，这些文章弘扬优良传统和作风，宣传科学思想、科学方法和开拓创新的理念，成为科研人员相互勉励和对青年学生进行教育的生动素材。除了内外网站外，还编发《通讯》、宣传栏，制作了简介和宣传片，用多种形式加强宣传引导。数学院持续多年开展评选“年度十大新闻”活动，吸引了大家的广泛参与，取得了很好的宣传效果。

数学院经常开展主题鲜明、形式多样、内容丰富的群众性体育活动和娱乐活动，例如趣味运动会、健步走、健康知识讲座、声乐讲座、书画摄影展等活动，对提高职工健康意识，丰富群众文化生活，推动创新文化建设，营造和谐氛围，起到了积极的促进作用。



刘源张院士做科普报告



向内蒙古一所贫困小学捐赠教学设备

普及科学精神和数学文化，加强社会责任感

数学院积极推动科学精神和数学文化的传播，担任“全国青少年走进科学世界科技活动示范基地”和“北京市创新人才培养‘翱翔计划’基地实验室”，每年举办多次公众开放日和科普活动，宣传科学发展观，普及数学文化，以多种形式让参观人员切实感受到数学与系统科学的魅力和无穷乐趣，促进公众对数学与系统科学的了解，吸引和鼓励更多的青少年投身科学活动。继搭建网络数学博览馆后，最近数学院还建成了数学展馆，在一定程度上弥补了我国数学专业展馆的不足，将成为开展科普活动、弘扬数学文化的新平台。数学院因此获颁2013年全国科技活动周“科研机构 and 大学向社会开放”活动荣誉证书和2012年海淀区校外教育（社会大课堂建设）先进单位等奖项。

数学院认真实施节能减排，开展绿色办公、文明用餐等活动，得到广大职工和研究生的大力支持。数学院发起了定点向河北、内蒙古2所贫困学校捐赠款项和设备的活动，认真组织向受灾地区捐款、“救助贫困母亲”等公益活动，积极组织义务献血活动。在这些活动中，数学院广大群众热情参与、慷慨解囊，体现了强烈的社会责任感和公德意识。

2003年以来，数学院连续获得“中央国家机关文明单位”、“中科院（京区）文明单位”称号；2011年数学院党委被评为“中国科学院先进基层党组织”；获北京分院2012年度优秀领导集体奖，2013年度中科院京区“党建工作创新奖”；2003年以来连续被评为北京市爱国卫生先进单位和中科院爱国卫生先进单位。



作者简介：

丁晓蕾，中科院数学与系统科学研究院纪委副书记、党办副主任。

和合文化创新生态系统建设的依据和定位

2001年，院党组下发《中共中科院党组关于全面推进创新文化建设的若干意见》（科发党字〔2001〕20号）文件，提出全面推进创新文化建设，明确了主要任务和基本措施。2010年下发《中科院2010-2020年创新文化建设纲要》，进一步明确了创新文化即是指与科技创新活动相关的文化形态，其核心是激励创新的价值理念、思维方式、行为规范和精神氛围。2012年白春礼院长在中科院年度工作会议上指出：必须聚焦战略重点实现重大创新突破，必须紧密结合创新活动造就一流科技骨干人才，必须加快建设最高水平的科学思想库，必须构建“充满活力、包容兼蓄、和谐有序、开放互动”的创新生态系统。

党的十七届六中全会明确提出《中共中央关于深化文化体制改革、推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》。党的十八大报告提出的十大重大理论创新之一是对扎实推进社会主义文化强国建设作新的全面部署：全面建成小康社会，实现中华民族伟大复兴，必须推动社会主义文化大发展大繁荣；建设社会主义文化强国，必须走中国特色社会主义文化发展道路；建设社会主义文化强国，关键是增强全民族文化创造活

“和合文化”创新生态系统建设研究

文/王启尧 杨红生 展翔天

力等重大论断；报告还将生态文明建设放在突出地位，强调要融入经济建设、政治建设、文化建设、社会建设各方面和全过程。

在此背景下，海洋所全面梳理了多年来创新文化建设的理论与实践。明确要求将创新文化建设向深层次拓展，强调文化建设是党建工作的有力抓手，党建工作是创新文化建设开展的方向指针，党委应做创新文化体系建设的总设计师，创新文化工作落实的总协调人，创新文化建设成效的实践先锋。经过全员参与、全所努力，初步构建了“和合文化（和谐共进，合作共赢）”创新文化生态系统。

和合文化创新生态系统建设的做法

研究所努力建设具有中科院文化共性、鲜明时代特征和海洋文化特点的多元复合文化建设，初步构建了以物化标识为载体，以制度建设为内容，以价值理念为核心的“和合文化”创新生态系统。2009年以来，

研究所获省部级管理类先进个人奖200余项、先进集体奖50余项，提报提案议案和社情民意200余项，其中3人获“全国十大海洋人物”、3人获“全国海洋科技先进工作者”、1人获“全国侨界十杰”、1人获九三学社中央优秀会员、1人获民盟中央先进个人、5人获国务院政府特贴；150余人次的研究生获得院长特别奖、优秀毕业生等。中科院巡视组在开展党建和创新文化调研时给予高度评价：海洋所党建工作特色鲜明、亮点突出、工作扎实，希望能够认真总结经验，树立和宣传典型，为推进全院党建工作作出贡献。

以高效推进重大政治活动为契机，指引创新文化建设的方向

坚持以高效推进党内重大政治活动为契机，加强党员干部政治理论学习，夯实创新文化建设理论基础。扎实开展“先进性教育”、“科学发展观”、“创先争优”和“为民、务实、清廉”主题教育活动，并注重理论学习与创新实践相结合，通过活动的举办，赋予了文

化建设新的内涵。如组织全体在职党员先后赴江苏、荣成、大连等沿海大型海洋水产企业开展实地考察活动，全面了解企业发展状况和科技需求，对半岛蓝色经济区建设、沿海水产养殖业未来可持续发展，“营造百万亩海底森林、发展百万亩生态养殖基地”等提供了决策咨询，学习了社会主义新农村建设的先进经验，引导全所职工和研究生用社会主义核心价值体系和科研道德理念规范学术行为，坚持科教兴国、创新为民的创新价值观，增强宗旨意识、大局意识、忧患意识、责任意识。科学发展观活动有关情况被中央专题网站报道，群众调查满意率由先进性教育时的97.95%提升至100%。创先争优先进经验在全院视频会上作为五个典型单位之一进行了重点交流。班子届中考核群众满意度优秀率超过90%；2010年院巡视组对研究所民主管理工作评价结论是“广大职工对所务公开的认可率高达99%”。创先争优活动提出了如“六类先锋活动载体”、“离退休党建双重管理模式”、

“研究生在行动党建品牌建设”、“海上移动文化平台(科考船)”等,在全院层面进行了经验交流,取得了初步成效。2013年7月15日启动开展了“为民、务实、清廉”主题教育活动。

以物化层面为内容,建成了典雅的园区环境和完善的标识体系

全面启动研究所品牌形象策划系统工程,开展了标识系统化六方面工作,创作了60周年LOGO、制作了DVD宣传片和画册、规范了所徽及重点实验室徽标的内涵和使用管理、印制了体现深厚文化底蕴的办公用品和系列礼品,实现了研究所内在精神与外在表现相互融合。加强形象宣传,特别是被中央级新闻媒体如中央电视台《新闻联播》、新华社、中新社、《人民日报》、《科技日报》等多次报道,2012年新闻宣传工作被中央级新闻媒体报道50余次,其中中央电视台17次,网站建设全年运行平稳,未出现失泄密事件。我所中文网站收录量排名逐步上升,2012年在全院159个中文网站中居第14位。园区环境融入形象标识,实施园区改造14700㎡和新增基建23500㎡,俯瞰研究所园区为英文缩写IOCAS,建成了优美、质朴、典雅的园区环境,连续多年被青岛市评为“花园式单位”,2011年获“中科院安全保卫保密先进单位”。

研究所作为“全国青少年走进科学世界科技示范活动基地”、“全国青少年科技教育基地”、“山东省关心教育下一代科普教育基地”和

“青岛市科普教育基地”,充分发挥国家级科普基地功能,共建成投入科普类场馆(厅)6020㎡,科普网站1个,组建60余人参与的科普志愿宣讲团1个,常设展品2400余件,发放科普宣传材料5200余份,获批科协、院级和省市各类科普立项近10项,累计投入科普经费80余万元,免费开放天数累计150天,每年接待国内外万余访问参观者,举办了“中科院开放日、海洋科普乡村学校行、青沪港科普夏令营、我心目中的海洋绘画比赛、走进南北极等特色主题活动120余次,受到了社会各界的广泛关注和热烈欢迎,已成为全国海洋科学传播重要力量和海洋科普宣传的特色基地。

以制度和廉政建设为保证,深化了创新文化体制机制

所党委高度重视《中科院章程》、《中科院研究所综合管理条例》的有效落实,在体制机制创新方面取得新突破,逐步建立和完善现代科研院所制度体系,坚持所长负责制和所务公开,创新职代会管理体制,实施职工听证制度,通过战略规划与能力建设委员会、学术委员会、学术咨询委员会等实施决策咨询制度,加大对制度执行情况的检查与评估力度,及时修订完善各类规章制度,贯彻实施公共事务管理标准和ARP信息化,四项标准全部通过院一级达标考评,提高了行政管理能力和效率。五年来共修订、完善各类规章制度130余项,并强化责任、考评、问责等过程管理,提升了

执行的主动性。

强化廉政体系建设。组织开展风险防控和多项廉政教育活动,抓好领导干部的收入申报、重大事项报告等,处以上党员领导收入申报率为100%。强化监督机制,出台《党风廉政建设责任制实施细则》、《科研道德和学术行为规范与学风建设管理办法》等规章制度。强化惩治体系建设,开展了基建项目和“小金库”专项治理行动,并将挂靠的各级学会和控股企业纳入治理范围,取得突出成效。“重大建设项目招投标监管的思考与实践”的做法得到了院纪检组、监审局的肯定,被指定在2011年全院纪检监察工作会议上进行了典型发言。

以价值理念为重点,深化创新文化建设内涵

在院核心价值理念的指引下,制定了《中科院海洋所“十二五”创新文化生态体系建设方案》(海发党字(2012)20号);创新文化精神层面建设确定了“耕海探洋、唯实求真”的所训、“博学创新,厚德致远”的所风、“科技报国、创新为民”的精神理念,并下发了《关于进一步加强文化理念体系宣传使用的通知》(海发党字(2010)8号),凝练了“爱国敬业、耕海泽农、前瞻布局、甘为人梯”的曾呈奎院士精神以及刘瑞玉精神,积淀形成了优良的传统和学风。策划我国首个以海洋科学家命名的“曾呈奎海洋科技奖”获科技部批准设立并完成评选颁奖,在海洋界产生巨大影响。推报全国

海洋综合调查入选“新中国成立60周年十大海洋事件”,充分肯定了海洋所在国家海洋科技事业中的开拓和奠基性作用。推报曾呈奎院士、胡敦欣院士、刘瑞玉院士入选“全国十大海洋人物”,弘扬了老一辈科学家的精神理念。举办“曾呈奎院士百年诞辰”和“齐钟彦先生从事贝类学研究65周年”等纪念活动,传承优良学风。创作了所歌《让我们奔向海洋》,获“庆祝建党90周年大型征歌活动暨感动中国第六届全国新创词曲征集选拔活动一等奖”;举办了“建所60周年庆典”、“60周年升旗仪式”,评选揭晓60周年10项重大创新成果,激励新一代海洋所人继往开来、再创辉煌。

以活跃业余文化生活为桥梁,营造良好的创新文化环境和氛围

充分发挥工会、共青团、学生会等群众组织的作用,积极举办篮球、羽毛球、足球、健身球、沙滩运动会等体育项目比赛和系列健身活动;开展“喜迎十八大摄影书画比赛、职工生日所长送贺卡,60年海洋情征文、节假日民主党派茶话会、年度管理培训月中层干部上讲台”等特色活动,对营造健康向上的文化氛围和精神风貌起到了积极作用。

充分发挥统战工作联谊交友的优势,组织全国、省、市人大代表和政协委员三级联动,积极提报提案议案,海洋所荣获“2010年度山东省国有企业、高等学校、科研院所统战工作规范化建设年活动先进单位”。

和合文化创新生态系统 下一步工作思路

按照《中科院2010-2020年创新文化建设纲要》和《中科院海洋所“十二五”创新文化生态体系建设方案》的有关要求,围绕海洋所“一三五”发展战略,以“为民、务实、清廉”主题教育活动为载体,以增强综合竞争能力、构建和谐研究所为主线,以加强人才队伍建设为重点,以创新科研管理体制与运行机制为突破,以加强科研道德和廉政建设为保障,继续以“六类先锋创建活动”、“离退休双重管理模式”和“研究生党建品牌”为抓手,通过基础建设、制度规范、价值理念三个层面和全员参与、全过程引导、全方位实施的工作机制,运用团队文化凝聚优秀创新团队,解决国家海洋科技发展的重大科学问题,在科技创新实践中实现“科技报国、创新为民”的价值理念,将其转变为促进重大科技成果产出和培养一流创新队伍的实际行动;运用制度文化强化党风、学风、政风和所风建设,将其转变为促进科技创新和科研道德自我约束的实际行动;运用“海洋文化”构建并完善和谐质朴、特色鲜明的园区环境和形象标识,将其转变为提升研究所社会形象和影响力的有效载体。将继续探索新规律、新载体、新思路,不断提升“和合文化”创新生态体系建设对科技创新的贡献率,形成创新文化与科研活动的良性互动,为构建“四个一流”的现代化海洋研究所提供强大的精神动力、政策支持和园区环境。

结语:

回首既往,创新文化建设初有成效;展望未来,科研工作百花竞秀,文化建设任重道远。海洋所将在党的十八大精神指导下,努力把科学发展观转化为自觉行动,转化为推动科学发展的坚强意志,转化为谋划科学发展的正确思路,转化为领导科学发展的实际能力,转化为促进科学发展的政策措施,努力在创新改革的道路上实现新突破,在促进创新文化建设上见到新成效,努力建设“一流的人才、一流的成果、一流的管理、一流的效益”的和谐研究所,努力为海洋科学事业的发展不断做出基础性、战略性、前瞻性的重大科技创新贡献!

作者简介:

王启尧,中科院海洋研究所党委书记兼副所长。

杨红生,中科院海洋研究所党委副书记、副所长兼纪委书记。

展翔天,中科院海洋研究所党委办公室主任。



缅怀冼鼎昌院士

文/刘鹏

冼鼎昌

我国著名理论物理学家、同步辐射应用专家，中国科学院院士，第三世界科学院院士，中国人民政治协商会议第九届、第十届全国委员会委员，中国民主促进会第九届、第十届中央委员会委员，中国科学院高能物理研究所研究员。他曾在多个学术组织中任职，曾任中国晶体学会副理事长、联合国科教文组织国际大科学委员会成员、日本SPRING-8同步辐射光源国际顾问委员会成员。2014年4月在京逝世。

冼鼎昌先生是一位卓有建树的科学院院士，也是一名多才多艺的才子。众多中科院高能物理研究所的科研人员，在与冼先生多年的朝夕相处中，无不深切感受到冼先生深湛的学术造诣和高尚的人格魅力，并且受益匪浅。

冼先生是一名出色的理论物理学家，取得过许多重要成果。1956年

他毕业于北京大学物理系，作为新中国培养的第一批核物理专业的学生，来到中国科学院物理研究所，师从朱洪元先生从事粒子物理学的理论研究。他在弱相互作用理论的框架上系统地研究了K介子和超子的衰变产物的角分布、 μ -介子在质子上的辐射俘获等弱相互作用过程，发展了相对论不变的相空间计算方法、格点规范场理论中的累积量变分法、波函数计算的解析延拓法等，在经典规范场、介子四维波函数和格点规范场理论研究中取得多项重要成果。其中，相对论不变相空间计算方法至今还是高能物理研究中的一个标准的方法。

1984年秋，冼鼎昌先生根据国家科学发展需要，毅然从理论物理专业转入同步辐射应用领域。他领导建成了我国第一个同步辐射实验室，并与北京正负电子对撞机一起通过国家验收，使中国成为第一个建成同步辐射装置的发展中国家。他在同步辐射实验室的科学规划、物理设计、工程设计等方面都做出了正确的决策，解决了同步辐射装置设计、施工、安装、调试中出现的一系列关键问题，

培养出一支优秀的、有实践经验的同步辐射建设与应用专家队伍。

冼鼎昌先生提出在同步辐射等大科学装置上必须遵循“仪器-方法-应用”紧密结合的发展模式，开拓了我国同步辐射应用研究的先河。他与国外同时提出X光光声EXAFS的设想，开展实验并进行理论研究。上世纪90年代后期，他敏锐认识到同步辐射是生物大分子晶体结构研究极为有力的手段，经过多方奔走呼吁，不懈努力，于2002年领导建成我国第一个同步辐射生物大分子晶体结构研究平台，并组织开展在平台上的合作研究。利用这一先进的研究平台，我国结构生物学家们完成了许多重要的生物大分子结构与功能的研究工作。

冼鼎昌先生因学术上的突出贡献和成就获得多项奖励：“非阿贝尔规范场的磁单极解——同步球对称规范场解”的研究获1978年全国科学大会奖；“经典规范场理论研究”工作获1982年国家自然科学奖三等奖；“格点规范理论中展开法，动力学方程和B函数”的研究获1988年中国科学院三等奖；“北京正负电子

对撞机工程”项目中获1989年国家科技进步奖特等奖；并在2002年获何梁何利基金物理学奖。

同步辐射装置是基于加速器产生的一种先进光源，具有高亮度、高准直性以及能量连续分布等一系列优异的性能，是人们在原子和分子尺度研究物质结构的重要工具。蛋白质结构与功能研究是生命科学的前沿领域，而同步辐射晶体学是解析生物大分子三维结构最重要的手段。而此前我国由于没有相应的同步辐射生物大分子晶体学实验站，使得许多重要的蛋白质结构研究工作受到制约。冼先生多次讲过“我们欠了我国生命科学工作者一个债。”在冼先生的带领和指导下，经过三年多的工作终于建成了我国第一个同步辐射生物大分子晶体学实验站，并在开始运行的第一年就取得了解析SARS主蛋白酶结构以及解析捕光蛋白结构等一系列重要成果。

冼先生是一代学术宗师，他是中国科学院学部委员(院士)，还是第三世界科学院院士，他敏锐和前瞻的学术眼光与判断给大家留下了深刻的印象。记得有一次，冼先生给年轻的科研人员分享一篇文章，说这是他近几年读过的最出色的论文之一。大家当时传看了一番，确实感觉很有新意，并开始启动部署相关工作。几年后，正是基于这篇文章，在同步辐射领域迅速发展出一种新型的成像分析方法，并获得一系列重要应用，吸引了几乎所有同步辐射装置的瞩目。而我国同步辐射装置相关课题组也正是由于最早开始介入，因

而在这一领域无论是方法学发展还是具体应用都走在了世界前列。

冼先生学术造诣很高，为人却非常和蔼可亲。他办公室的门永远是敞开的，任何人，无论你是否是一名普通的科研人员，还是一名学生，或是一个技术人员，随时都可以走进冼先生的办公室，面对面进行交流和讨论。每次课题组有新的学生或工作人员报到时，第一站就是去冼先生的办公室进行介绍。冼先生总是关切地询问新人的工作和学习情况，让他们亲身体会到院士的平易近人。

冼先生也是一位非常低调的人。他参加各种评审会、学术会时都非常谦逊，听得多，说的少，没有把握的话从来不说，而一旦发言往往就一语中的。在与人讨论过程中冼先生最常挂在嘴边的开场白就是“我想请教一个问题……”。冼先生非常博学，爱好也非常广泛。到他家做客时，冼先生经常会给客人弹一首动听的钢琴曲，徜徉在音乐的海洋；或者



拿出一幅字画，回忆一段鲜为人知的趣闻轶事；有时也会推荐一本好书，绘声绘色地介绍一番。冼先生做得一手好菜，注重色香味俱全，逢年过节的时候，来做客的人都可以享受一顿丰盛的美食。冼先生在生活中很注重仪表和风度，什么时候都是风度翩翩，言谈举止优雅从容，即使在病重的时候也保持着温文尔雅的形象，从来不愿给他人留下不好的印象。冼先生离我们而去了，但冼先生的音容笑貌仿佛还停留在我们的身边。端着一杯茶，或夹着一支烟，青烟袅袅，安静地坐在那里。

我相信，年轻的科研工作者们会时时刻刻记得先生经常问我们的话：“工作进展得怎么样？项目做得如何了……”并以此作为动力，继续他未竟的事业。



作者简介：

刘鹏，研究员，冼鼎昌院士学生，高能所多学科中心党总支书记。



劳模精神 源于梦想、精神、坚持

——记2014年“中央国家机关五一劳动奖章”获得者、中科院遗传发育所研究员薛勇彪

文/吉顺

薛勇彪

薛勇彪，中科院遗传发育所研究员，主要从事显花植物自交不亲和性分子机理和作物功能基因组研究，他首次阐明显花植物自交不亲和性分子机理，是该领域国际权威之一。他是“分子模块设计育种创新体系”A类先导专项首席科学家和水稻分子设计育种973(A类)项目首席科学家。他还是中国遗传学会副理事长兼秘书长、中国作物学会副理事长、J Genet Genomics 主编，曾任和在任Annu Rev Plant Biol, Theor Appl Genet, BMC Plant Biol等10余种SCI刊物编委。曾任中科院遗传发育所所长，现任中科院基因组所所长。2014年，中央国家机关五一劳动奖章获得者。

“我觉得我个人离劳模的要求还有一定差距，我被授予五一劳动奖章，说明国家对科研单位、对科技人员的肯定，因此我会继续脚踏实地、努力工作……”，2014年“中央国家机关五一劳动奖章”获得者中科院遗传发育所薛勇彪研究员在颁奖仪式上如是说。

“人总是要有点梦想”

36年前，一篇轰动全中国的报告文学《哥德巴赫猜想》，使得数学奇才陈景润一夜之间街知巷闻、家喻户晓，当时正在备战高考的薛勇彪也成为了陈景润的忠实粉丝，并对中国科学院这个科学的殿堂充满了无限的向往。那时，年轻的薛勇彪将陈景润作为自己的偶像，从此“成为像陈景润一样的大科学家”的梦想开始引领这位年轻人扬帆起航。

在刚刚恢复高考后的1979年，国家经过十年劫难，百废待兴，薛勇彪考入了兰州大学生物系动物学专业；1983年，成绩优异的他终于如愿

进入了中国科学院发育所攻读硕士。当时，发育所同年入学的新生只有8个，薛勇彪觉得非常有自豪感，他坦言自己享受到了真正的精英教育，研究所吃的、喝的、住的都非常好，使他可以专心投入到科研中，享受科研带来的无限乐趣，他觉得离自己的梦想越来越近了。

1997年，已在英国John Innes Centre 的Sainsbury Laboratory 任Research Scientist的薛勇彪决定回国。他回忆说：“科学院向我抛出了橄榄枝，当时国家科技发展亟需人才，没有想太多就回来了。目的很单纯，年轻人嘛，总是有些自己的梦想，回国时就希望通过解决发育生物学领域的科学问题，为国家科技发展做点贡献。”谈到回国后科研工作的开展，薛勇彪用“赶上了好日子”来形容。1998年，他入选了中科院针对已归国人员的国内“百人计划”；同年，他还获得了“国家杰出青年科学基金”的资助。国家对科技投入的增大，使得做研究的物质条件得到了保障，但

同时他也充分意识到做科学不是一蹴而就的事情，实现梦想还需要持之以恒，学会做冷板凳，要有十年磨一剑的决心。

在回国后的十几年间，除了日日勤劳的工作，日夜不断的加班，薛勇彪把目光紧紧盯在科技创新上，不断的开拓也让他收获了累累硕果：薛勇彪研究组首次阐明显花植物自交不亲和性分子机理，取得了具有重要国际影响的原创性成果，为利用自交不亲和性基因进行杂种优势应用和培育亲和品种奠定了重要科学基础，相关成果获2007年度国家自然科学基金二等奖，是该领域国际权威之一；在水稻功能基因和染色体测序研究领域作为重要的合作者之一，薛勇彪研究组首次合作完成水稻4号染色体测序，获2007年度国家自然科学基金二等奖。近年来他在Plant Cell, PLoS Genet、Annu Rev Plant Biol, Trends Genet、Nature等SCI刊物发表论文100多篇。

在回答为什么能够坚持在科学事业上不断创新不断攀登时，薛勇彪淡然一笑，说：“还是为了追求人生的梦想吧，人总是要有点梦想的嘛。”他坦言，也时常感觉到有压力、很累，但是压力是无法回避的，只能将压力储存到启程的动力中，将数年如一日的追求变成一种习惯，为了梦想，自己的选择无怨无悔。

“人总是需要点精神”

2001年，原中科院遗传所、中

科院发育所、石家庄农业现代化所三所整合成立了现如今的中科院遗传发育所，薛勇彪历任副所长3年、所长11年。在这期间，薛勇彪和其他班子成员一起带领研究所抓住发展机遇，在中科院“知识创新工程”的背景下，于2006年挺进中科院创新三期优秀序列、于2011年以“整体择优”方式迈入“创新2020”，实现了跨越发展。14年来，遗传发育所取得了一批批具有重要学术意义和应用价值的科研成果，为国家科技和经济的发展做出了重要贡献，奠定了遗传发育所在现代农业和人口健康科技领域的骨干引领、示范带头的“火车头”地位。可以说这样的成绩与薛勇彪科学前瞻、呕心沥血、锐意改革、苦心经营的精神是分不开的。

薛勇彪说：“一个人的发展，一个单位的发展，一项事业的发展，最重要的是精神力量的支持，不畏艰难、踏实工作、与时俱进、团队协作的精神是支撑一个研究所发展的最核心的东西。而精神还要有传承，我们是搞遗传的，遗传最基本的信息就是DNA，一个研究所的精神就好比是研究所的DNA，要把DNA复制好、转录好、表达好，即要在各自岗位上践行好精神、表达好精神、并作为遗传物质传递下去，最终将其作为研究所每个人的价值观念发扬光大。”他是这样说，也是这样做的。

薛勇彪认为人才是研究所的根本，于是不拘一格降人才，并花

薛勇彪：

“一个人的发展，一个单位的发展，一项事业的发展，最重要的是精神力量的支持，不畏艰难、踏实工作、与时俱进、团队协作的精神是支撑一个研究所发展的最核心的东西。而精神还要有传承，我们是搞遗传的，遗传最基本的信息就是DNA，一个研究所的精神就好比是研究所的DNA，要把DNA复制好、转录好、表达好，即要在各自岗位上践行好精神、表达好精神、并作为遗传物质传递下去，最终将其作为研究所每个人的价值观念发扬光大。”

大力气进行传帮带。由他带头，在研究所内实行有经验的研究员对新引进的研究员从研究方向的把握、实验室的管理、课题的申请等方面给予中肯的建议与帮助。没有实验空间，他协调早入所的研究员缩小自己的实验室为新同事腾出

地方；没有研究材料，他鼓励早入所的研究员无偿地把自己积攒多年的实验材料拿出来与新同事共享；不熟悉项目申请，他放下自己的工作，耐心地为新同事修改申请书。多年来，薛勇彪带领一些有经验的研究员一直坚持为每位申请重大项目的研究员在研究所内举行多次预答辩……

第十七届中国青年五四奖章获得者王秀杰研究员回忆说，她

光的”，但回头想来，如果没有慧眼识珠的伯乐和与众不同的平台，再稀有的璞玉恐怕也没有被发掘的机会，只能“泯然众人矣”。正是这种和谐向上、团结互助的科研氛围，使年轻的科研人员迅速成长起来，在研究所的发展中发挥了重要作用。

薛勇彪十分重视科研管理和科研创新，十分重视党政领导的配合，十分重视创新文化建设。在2011年

他推崇“七十二行，行行出状元”，他希望研究所培养出多样化的人才，因为生物是多样性的，世界也是多样性的，他希望研究所培养的职工和学生在各个行业都是顶呱呱的，不论从事哪个行业都能做到最好。他希望所有人都能“在其位，谋其政”，在这个位置上，就要把本职工作做好，并且“活到老、学到老，永无止境”。他希望科学院培养的人才要多点选择，多点不同的成功，他推崇Happy science, Happy working。

在总结作为带头人如何把握研究所的发展时，他说：“要抓住天时、地利、人和，目前国家实施科技创新驱动发展战略将带来新的改革思路和办法，这是好的天时；科研经费充足、科研设施设备到位，这是好的地利；我们要抓好团结和谐的精神氛围，达到人和，人总是需要一点精神嘛；只要将天时、地利、人和统一起来、协调好，就能实现跨越发展。”

“人总是要做点坚持”

“每个人都有自己的选择，但是一定要坚持，并为之努力。”这是薛勇彪作为一位学科领军人才所遵循的信条。

战略性先导科技专项，是瞄准事关我国全局和长远发展的重大科技问题提出的、能够形成重大创新

突破和集群优势的战略行动计划，是中科院“创新2020”的重要组成部分，分为前瞻战略科技专项（A类）和基础与交叉前沿方向布局（B类）两类。作为“分子模块设计育种创新体系”A类战略性先导专项的首席科学家，在漫长的立项之路上，薛勇彪经历了太多的艰辛、努力与坚持。

我国是农业和人口大国，解决13亿人口吃饭问题一直是育种家们最大的梦想。近年来主要农产品的产量和品质都处于一个徘徊不前的局面，难以满足我国粮食安全的需求。以李家洋院士、薛勇彪研究员为首的数位科学家，抓住机遇，为尽快解决这一国民粮食生产中的重大科学与技术问题，从2008年起，通过近2年的调研，以及对已经实施的国家、院分子育种领域重要项目进展的总结与凝练，适时提出了“分子模块设计育种”的科研攻关方向，并于2010年正式向中科院提出了“分子模块设计育种创新体系”战略性先导科技专项（A）的立项申请。然而，眼看“分子育种”专项作为第二批先导项目即将启动时，由于新政策的变化，所有的候选项目都要与新申请项目一样，重新参加筛选与评审，这意味着在此之前近2年的争取就这样悄悄的过去了。是科学院“爱国奉献、创新为民”的宗旨使科学家们始终坚守，又重新开始了漫长而紧张的立项依

据、项目意义等申请材料的准备过程中。

2012年经过了11轮的汇报和评审，“分子模块设计育种创新体系”先导专项站在了最后的评审台上。在等待结果的日子里，薛勇彪和其他专家已经没有了焦急，因为所有参加这项工作的科研人员已经默默达成了协议，“这是一件值得做的事情、这是一件必须做的事情，如果得不到院资助，遗传发育所就通过其他渠道争取，把这件事情先做起来”。2012年12月18日“分子模块设计育种创新体系”先导专项参加中国科学院A类先导专项现场汇报评议会，最后得分排名并列第一，完成了项目8进6的筛选。

2013年1月7日是一个值得记住的日子，专项第一次冲出了院级评审进入了国家部委级咨询评议会。当项目首席薛勇彪研究员信心满满站在讲台上，抛开讲稿、抛开PPT，酣畅淋漓的把装在心里太久的方案、亮点、精华和成果讲完时，会场安静了，陪同的3位专家和2名工作人员已经站了起来，他们

的眼里闪耀着泪花，这一刻等了5年、坚持了5年，那一夜大家都无法入睡，互发短信排解兴奋。这一次我们顺利进入了第二批计划启动的4个先导项目。

先导专项来之不易，然而实现预期成果更是充满了方方面面的挑战，改革成为了必由之路。薛勇彪在一次研究所战略研讨会上坦言，为了先导专项的改革自己时常睡不着觉，他说：“目前虽然取得了一些成绩，但是实际上面临着更大的挑战，肩上的胆子越来越重，责任也越来越大，国家给予的希望也是越来越大。”谈到改革的难点，他说：

“改革永无止境，改革也不能一蹴而就，改革不是目的，改革是为了发展，困难和障碍肯定是有，所以我们必须要有明确统一的思想，认识到改革是为大家谋福利，为研究所谋发展，是为了科学事业的健康发展。当遇到利益的重新布局时，个人要服从大局，所有人要心往一处想，劲儿往一处使，坚持不懈努力工作，人总是要做点坚持嘛，脚踏实地走好每一步。”



刚加入遗传发育所时，她的名字与“27岁的女博导”一起成为媒体与各学术相关网站热议的话题。面对一边倒的质疑声，所领导受到了很多压力。但让她非常感动的是，并没有任何人将任何压力转嫁给她，薛勇彪所长和同事们鼓励她安心工作，用过硬的研究成果来说服大家。虽然说“是金子总会闪

度中科院工作会议上，薛勇彪代表研究所做了“一三五”战略规划的典型发言；在2013年中科院党建工作会议上，薛勇彪代表领导班子做了大会典型发言；他积极支持工会工作并以身作则推进职工之家建设工作，是中国科学院工会2013年度“职工之友”获得者。

薛勇彪的育人理念务实科学，



作者简介：

吉顺，中科院遗传发育所综合办公室业务主管。

西部科研院所创新生态系统建设探析

——基于生产力三要素理论的视角

文/谢 铭 傅春利 冯书明 侯 铁 陈 华

对创新生态系统概念的 认知及其与生产力三 要素理论耦合的探究

引言

党的十八大强调要实施创新驱动发展战略,强调科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑,必须摆在国家发展全局的核心位置。构建良好的创新生态系统对于建设创新型国家,实现创新驱动发展至关重要。优化创新生态系统则是其持续提升自主创新能力的根本出路。地处西部的科研院所如何立足西部实际,构建有利于出成果出人才出思想的创新生态系统成为摆在西部院所面前的重要课题。

本文基于对自然生态系统与创新生态系统间相关性的认知,从生产力三要素论的视角,尝试探讨西部院所创新生态系统的特点及其构建路径。

创新生态系统的理念源于生态学的生态系统理论。生态系统(ecosystem)指由生物群落与无机环境构成的统一整体,其结构包括形态结构和功能结构。形态结构即群落结构,功能结构主要是指系统内的生物成分之间通过食物网或食物链构成的网络结构或营养层级。

生态系统是由生物与非生物相互作用结合而成的结构有序的系统。生态系统的结构主要指构成生态诸要素及其量比关系,各组分在时间、空间上的分布,以及各组分间能量、物质、信息流的途径与传递关系。生态系统结构主要包括组分结构、时空结构和营养结构三个方面。

与上述自然生态学理论要义相通,创新生态系统也有其构成要素及其间相互作用关系,认知创新生态系统构成要素及其相互关系是探讨系统建设的关键,也是本文选题的出发点和探究的目标。

创新生态系统构成要素很多,究

其主要构件,笔者认为可以从劳动生产力三要素认识论着眼。2011年4月28日,社会学家艾君在《时代需要创新劳动》一文中指出,“简单说创新就是创造性地劳动。即通过人的脑力劳动萌发出技术、知识、思维的革新,从而高效提升劳动效率、产生出超值社会财富或成果的劳动。创新劳动具有阶段性发展,对于同质劳动的超越等特点”。既然创新是劳动,生产力三要素理论理当对于分析创新劳动具有适用性。政治经济学把生产力的构成确定为劳动者、劳动资料和劳动对象三个基本要素,其中,劳动者是生产力中最革命最活跃的因素;而劳动资料,主要指劳动工具等,则是人四肢和器官的延伸;第三个要素是劳动对象,即自然资源。

就科研院所而言,其生产力集中体现为创新能力,而科研人才、科研条件(包括科研人员开展研究工作的组织依托、平台、工具等)和科研问题(科研人员研究的对象)正是与生产力三要素中劳动者、劳动资料和劳动对象一一对应的。生产力三要素决定了生产力的状况,而科研三要素(科研人才、科研条件和科研问题)同样

决定了科研创新能力的状况,直接关系到创新生态系统的优劣。

基于上述观点,将科研人才、科研条件和科研问题视为创新生态系统最重要的构成要素,与生产力三要素进行类比分析,具有理论支撑并具现实意义。

西部科研院所创新生态 系统浅析

西部特色科研三要素决定其创新生态系统的诞生与发展

纵观我国西部科学技术研究单元发展历史,分析西部科技创新体系中主要专业领域特征及其优势,不难发现,西部的科学问题和国家宏观战略科技布局催生了配套的科学技术研究基地,并决定其兴衰。仅从地处西部地区中科院所属研究所的名称及其传统优势学科领域看,这些院所基本上都是基于“需求定方向、任务带学科”的指导思想,然后根据目标任务需求组建研究单元和配置科研物质条件及人才资源,其相应的创新生态系统随之发展演化。对应创新劳动生产力三要素,即:首先是科技需求研究任务作为科技创新劳动对象之要素决定了何时何地针对何种目的开展科技创新研究活动,这是研究单元创新生态系统的发端;其次,科技创新劳动对象对科研人才做出相关要求,相应确定其单位建制和人才资源配置;最后,科研平台、设施等条件相

继跟进,服务于科研劳动对象和科研劳动者,三要素有机结合最终实现既定目标。

地处青海省金银滩草原的“中国第一个核武器研制基地”是典型案例之一。劳动对象(科研问题)(核武器科研任务)及其特殊性决定了她何时何处为何而诞生,神圣使命凝聚了一大批一流的创新劳动者(科研人才),同时国家倾力提供和支持研发劳动工具(科研条件),创新劳动生产力三要素融合效应积聚正能量成就伟业,这一成功实践成为中国科技史上一座辉煌的里程碑,也是西部创新体系建设的典范,为西部创新生态系统建设提供了丰富的经验。中科院所属地处西北、西南的研究所同样具有典型意义。冰川冻土、沙漠地质、高原大气、青海盐湖、黄土与第四纪地质、区域生态与动物、植物研究等等,这些专业

领域创新优势的形成无不是创新劳动生产力独具西部特色的三要素使然。一大批地处西部的野外科研台站同样极具典型意义。

目前中科院要求其所属单位不断优化“一三五”规划,其本质要求亦与此相符。首先是促使各研究单元在新形势下通过进一步准确定位,凝练聚焦创新劳动科研目标对象;第二是按照创新劳动对象目标导向,通过加强人才队伍建设凝聚创新劳动者;第三是相应配置和发展科研条件,以通过创新劳动生产力三要素融合发挥作用达到实现重大创新突破,并为持续创新发展前瞻性地从三要素及相关各方面做好五个培育。

因此说,西部科研院所创新生态系统的产生和发展,主要源于具有“西部特色”的创新劳动生产力三要素,因此,新时期创新生态系统建





设同样需从三要素入手。

创新文化建设对于激发三要素潜能发挥了至关重要的作用

生产力三要素中劳动者是生产力中最革命最活跃的因素。而文化作为一种精神力量，能够在人们认识和改造世界的过程中转化为物质力量，通过劳动者激发三要素融合反应实现增值。

2013年7月17日习近平总书记视察中科院时强调爱国情怀和科学精神是对我国科技人员第一位的要求，这也正是创新文化建设的目标和优秀创新文化的真谛。中国冰川学之父施雅风院士、中国原子核科学事业的开拓者杨澄中院士等一批老一辈的科学家正是以这样的爱国情怀和科学精神，远赴艰苦边远的西部地区竖起一面旗帜，拉起一支队伍，建立一个基地，开辟一个领域，取得一批成就。他们勇于担当、甘愿吃苦、善于创新，在几十年扎根西部创

新实践中铸就了科研院所的“骆驼品格”、“牦牛精神”、“黄河精神”，这样的文化综合体现和形象反映了他们的理想信念、价值取向、科研道德，支撑了在艰苦条件下高效的创新实践。全国政协副主席、青海盐湖所原所长马培华回顾发展盐湖科技的艰难历程时曾感慨道：西部科研人缺少氧气但不缺少志气，成功的基本经验之一就是要憋足一口气，在条件艰苦的西部要想做出创新成绩，必须要有一股精气神。

新中国在西部发展科技创新生态系统的辉煌历史是创新文化激发三要素融合效应的成功实践，典型地诠释了“热爱祖国、无私奉献，自力更生、艰苦奋斗，大力协同、勇于攀登”的“两弹一星”精神，注解了“唯实、求真、协力、创新”的中国科学院院风和“追求真理、勇攀高峰，服务国家、造福人民，自强不息、艰苦奋斗，淡泊名利、团结协作，实

事求是、科学严谨”的中国科学院精神等创新文化精髓，为优化西部科研院所创新生态系统提供了精神财富和深刻启示。

对新时期西部创新生态系统建设的思考

找准西部特色科研问题是前提

在生产力三要素关系中，劳动对象的数量和质量一定程度上影响制约着劳动者作用的发挥和劳动资料的使用效能。科研问题作为科研劳动对象直接决定着科研成果的产出、意义和科研创新能力的发挥。因此，在西部科研院所创新生态系统的构建过程中，找准关键、特色、典型的科技问题是首要之举。

1. 紧扣特色科研需求，激发蓬勃创新活力

探究许多西部科研院所之所以能在艰难困苦的条件下历久弥新之道，关键点始终是孜孜致力于具有西部特色和与之相关专业特色的科研问题，努力做好“西部的文章”。

中国西部占全国陆地面积的百分之七十，地形复杂、气候多变，多数区域位于生态环境脆弱区，具有突出科研需求。另外，西部又是中东部的生态屏障，能源、矿产和生物资源丰富，油、气、煤和盐湖等能源矿产资源和一些独特的、适应极端环境的珍稀物种资源又得天独厚，只有依靠科技，才能对它们进行合理保护和综合利用。只有紧紧围绕西部得天独厚的

资源，才能催生一大批科研成果。

2. 凝练特色科研目标，系统规划促进创新

新的时期，面对建设创新型国家的历史责任和构建创新生态系统的时代要求，西部科研院所依托特色资源优势，面向世界前沿科技难题，面向创新驱动经济社会发展的期待，进一步凝练突出特色的科研目标，以牵引科技人员的创新意识，激发科研单元的创新活力，并从全局出发，科学前瞻进行创新布局，用系统理论指导创新生态系统的构建，做好“打基础，利长远”的工作，做足做实特色文章，有所为有所不为，服务和贡献于实施创新驱动发展战略。

优化西部科研条件是保障

在生产力三要素论中，劳动资料主要表现为劳动工具，决定和反映着生产力水平。同样，先进的科学研究也需要现代化的科研设施。因为科研设施平台、科研组织模式的综合水平决定了科研人员（劳动者）作用于科研问题（劳动对象）上的水平和能力，是科研人员创新能力实现的手段和工具，是构建完善创新生态系统的保障。一是改进科研平台条件，为创新奠定物质基础。先进的科研平台既是催生优秀科研成果的物质条件，也是吸引和留住科研人才的重要手段。有资料论述，美国在1946—2001年，共有185位科学家获得诺贝尔自然科学奖，超过全世界获奖人数337名的一半，这与美国具备先进科研设施有着

极重要的关系^[1]。国家需要从宏观战略层面充分考虑西部科技创新的特殊性，进一步增加对相应发展科研装置和配套仪器设备等的投入，为构建完善创新生态系统奠定物质基础。二是完善资源配置机制，营造有利于西部科技创新的环境。劳动资料配置的量比关系在不同程度上决定着劳动生产力的水平，配置的合理性也影响着劳动者的积极性、创造性，这一点对于在艰苦条件下的西部创新生态系统的保护和发展的影响值得高度关注。相信通过深化科技管理体制机制改革，倾斜支持西部创新驱动发展，将会大大优化西部科技创新的环境。

培育西部科研人才是根本

生产力三要素间的关系本质上是人与事和物的关系，人在其中发挥着主导作用。与中东部地区相比，人才制约是最突出的瓶颈问题且短期内不可能消除，“事业留人”依然是西部科研院所创新发展的不二法宝，即只有通过西部特色科研问题和适宜的科研条件及相应良好的创新文化氛围，才能吸引优秀的创新人才立足于西部，贡献于西部。

敦煌研究院的几代顶级科学家可谓“事业留人”的典型代表。现代油画大师常书鸿为了事业背井离乡，深入戈壁腹地数十年历尽千辛万苦开创了敦煌学，被称为敦煌艺术的“守护神”。现任院长女科学家樊锦诗近半个世纪深居敦煌，致力于石窟考古、石窟科学保护和管理，被誉为“敦煌女儿”。常书鸿、樊

锦诗他们均是出生和成长在江南都市，毕业于名校，凭他们的学识、资历、水平、能力、贡献和职级，有无数无可辩驳的理由和政策条件离开西部到其他条件优越的地方工作生活，而正是敦煌不可替代的科学研究事业让他们魂牵梦系，难以割舍，不离不弃，经历了常人难以想象的艰辛。中科院所属地处西部的研究所的几代科学家中，这样的事迹亦不胜枚举，所以说无论过去还是将来，“事业留人”都是西部创新人才队伍建设永恒的先决因素，西部科研院所创新生态系统构建的关键是凝聚真正把事业作为第一取向的高素质创新劳动者。

创新文化建设是灵魂

根据自然界的生态进化理论，在一定的空间范围内，生物的种类和种群之间、生物与自然环境之间有着复杂的有机联系，形成以物质和能量相互交换为基础的多层次动态反馈系统，生物体的自适应、自组织和自协调机理对维持群体内各种群的动态平衡与可持续繁衍起着关键作用。

创新生态系统具有自然生态系统的类似特征，在激烈竞争的环境下，同样有优胜劣汰之虞。科研院所存在于企业、高校、其他经济和科研组织和社会氛围等构成的外部环境之中，与其外部环境间有物质、能量和信息等的交流。具体来说，创新主体、创新机制、政策环境、文化氛围、知识和信息流、科技进步和国家

与区域经济社会发展需求及其他相关创新主体等多种因素密切关联、相互影响。创新生态系统只有健全创新生态链,确保各要素间协调作用才能从根本上提升整体创新实力。围绕构建和完善新时期西部科研院所优良的创新生态系统,笔者认为亟需从两个方面加强创新文化建设:一是对外开展协同创新;二是内部强化文化建设。

1. 协同创新是新时期创新生态系统建设的必然要求

西部科研院所需要着力处理好瞄准区域特色科技需求、依托专业特色优势加强自主创新与积极发展协同创新的关系。以野外工作站为例,分布在广阔西部的一系列野外研究台站的工作是不可或缺的,也是西部科研院所不可替代的独特优势之一,同时也是根据需要开展协同创新的重要资源。通过协同创新,可以进一步提升其水平和使用效益。西部院所需要以开放的理念、全球的眼光、合作的胸襟,兼容并蓄,协同创新。

2. 文化建设促进三要素融合增值

创新文化建设对于创新生态系统更为重要。

创新科技,服务国家,造福人民的科技价值观是创新文化的核心。要着力用新时期社会主义科技价值观,以绚烂的西部科技“中国梦”感召人,以西部科技创新的光荣历史和优良传统教育人,以宽松、自由

的学术软环境吸引人,以一大批改革开放以来立足西部献身科技实现人才与事业共同发展的典型激励人,从而凝聚一大批立志西部创新事业的优秀人才。

有调查表明,98%的被调查者认为,目前我国科研软环境建设“非常迫切”或者“很迫切”^[3]。西部创新生态系统建设对于创新行为模式和管理有更高的标准和要求,因为扎根西部客观条件艰苦环境下的创新人才以事业为第一生命,对于不公平、不公正和不合理的体制、机制和管理弊端的容忍度更低,只有合理科学规范的政策和管理环境才能让人才无怨无悔地奉献于西部科技创新事业。

西部科技人才队伍建设除了坚持以“事业留人”为主,还必须辅之以待遇留人和感情留人。让创新人才在事业上有前途,政治上有奔头,生活上无后顾之忧。目前中科院所属在西部的院所大力加强“3H工程”建设,希望能成为吸引和稳定人

才的优势和亮点举措之一。

结语

创新生态系统三要素包括科研问题、科研条件和科研人才。创新文化促进三要素优势转化为系统优势。西部重大科技问题是西部科研院所创新生态系统结构的关键因素,相应的科研条件和科研人才要素必须要与之相适应,互为倚重,建设好创新文化对于西部构建良好的创新生态系统不容忽视。

白春礼院长明确提出中科院将致力于构建充满活力、包容兼蓄、和谐有序、开放互动的创新生态系统建设的工作目标。西部院所只有通过强化要素特色完善系统优势,即通过“3+1”模式(做好科研问题、科研人才、科研条件三方面文章+加强文化建设)大力优化创新生态系统,才能继往开来持续发展。

(该文获得中国政研会优秀研究成果评选二等奖)

作者简介:

谢铭,中科院兰州分院党组书记,纪检组长、副院长。

傅春利,中科院新疆分院党组书记、副院长。

冯书明,中科院兰州分院四级职员。

侯铁,中科院新疆分院四级职员。

陈华,中科院兰州分院组织人事处干部。

文明单位创建活动以其特有的生机和活力,在推进科技创新和改革发展的伟大进程中,发挥了凝心聚力、推波助澜的巨大作用,为经济发展和社会进步作出了积极的贡献。经历了十五届文明单位创建尤其是知识创新工程的洗礼,中科院上海分院沪区各研究所已然呈现出生机勃勃、昂扬向上的创新发展局面。如何保持和延续文明单位创建成果,并通过持续推进,使文明单位创建与研究所科技创新活动相辅相成,与科学院追求的创新文化融为一体是一个值得思考的命题,更是我们追求的目标。上海分院在2010年组织系统研究所开展文明单位创建考评工作中,通过实践,积极探索将文明单位创建体现在“争”和“创”,在突出创建核心内涵的基础上,更好地体现创建活动具体内容、载体应用、方式方法的与时俱进,更好地激发创建的内在动力和工作热情,努力为全面实施“创新2020”发挥文化引领作用。

上海分院系统文明单位创建的主要特点

自开展创建活动以来,研究院所在创新文化建设和文明单位创建活动中主要表现出以下几个特点:

持续性。历经十五届的创建活动,各单位普遍制订了整体的实施方案,根据每年工作安排,持续性

地沿着既定的目标方向,一步一步不断向前推进,向上提升。

系统性。各单位整体部署、统一实施文明单位创建工作,由此通过创建活动的开展,极大地增强了研究所的凝聚力、竞争力和发展力。

交融性。各单位结合自身特点和学科门类,强调创建类型和特色。如生科院针对中外共建研究单元的特点,创建活动突出“百家争鸣、和谐并进”,大力营造以“合作交流”为底蕴的文化氛围。

上海分院系统文明单位创建的主要做法

对照上海市和科技系统文明单位创建的指标体系,近年来,各单位的创建工作越来越呈现出“服务中心更明显、管理人员得提升、广大职工更满意、园区环境更优化、院所形象更亮丽”的争创态势。虽然各单位创建的基础不同、起点不同、管理体制机制不同,科研任务有所不同,创建水平各不平衡,但还是可以归纳出一些基本的做法和经验:

组织机制健全,纳入研究所正常管理工作

各单位对文明单位创建的重视程度逐年提高,普遍成立了文明单位建设领导小组,由研究所主要领导任组长,小组成员工作变动时人员调整及时到位,创建工作得到了组织上的保障。同时,文明单位创建纳入

在科技创新中抓创建 在文明创建中求创新

上海分院开展文明单位创建的实践与思考

文/唐铮 朱熊

到研究所日常管理流程,使创建工作常做常新、长抓不懈。如微系统所将保持“文明单位”称号与研究所每年的工作目标结合在一起,把创建活动作为凝聚、带领员工建功立业的有效载体,作为研究所履行社会责任的重要窗口,做到活动内容、时间、人员、效果“四落实”;硅酸盐所以“五个到位”为抓手深化创建工作,即部署计划到位、组织机构到位、宣传发动到位、检查反馈到位和服务意识到位。上海天文台创建工作做到年初有计划、工作有目标、经费有投入、具体有措施、年中有检查、年末有考核、年度有总结。

围绕院所中心,不断彰显创建工作特色

各研究所根据每年的工作重点、难点和热点明确不同的创建主题,成为文明单位创建的风向标和导航仪。如硅酸盐所坚持“两个面向、两个加强”,践行“九个转变”,以建设和谐可持续发展的硅酸盐所

为目标,以提高科技创新能力建设为主线,以创新文化和凝聚力工程为抓手,文明单位创建工作得到持续推进。药物所科学发展和创新跨越为目标,以提升“药物自主创新能力”为主题,丰富创建载体,每年凸显不同的重点。应物所凝练和弘扬“上海光源”精神为抓手,以人为本,突出重点,把文明单位创建工作融入到研究所的各项工作中。这些伴随研究所发展由浅入深,围绕每年科研工作特点制定的创建主题,凝心聚力,为研究所顺利实现年度各项目标提供了可靠保证。

升华创建理念,不断构建核心价值体系

文明创建工作的与时俱进,需要在反复实践、不断总结的基础上,深化认识,升华理念。从近几年文明单位评比表彰的情况看,基本上实现了从达标评比到申报制的转变,形成了文明单位、文明室组二大创建体系,确立了“科技党委主管、沪区党委主抓、研究院所主创、社区参与评价”的创建格局,强化了科技价值观。如上海光机所把弘扬“科学院精神”作为一项重要内容,以寓教于乐的方式从各个方面阐述

“科学院精神”的深刻内涵,引导广大科技人员牢固树立“以创新为民为宗旨、以科教兴国为己任”的科技价值观,恪守科研道德。上海技物所、上海有机所把所庆作为弘扬创新精神的契机,倡导和培育研究所的优秀文化和良好所风,牢固树立把国家需求放在首要位置、在工作岗位上实现人生价值的理念。

创新创建体系,不断拓展文明创建内涵

以创新文化建设助推文明单位创建的与时俱进,在文化创意中寻找文明创建的新天地,形成了创建内涵的拓展,实现了品位和层次上的提高。一是结合时代特点,开展特色活动。如各单位以世博会为契机,积极开展服务世博、奉献世博的活动;二是加强文明共建,主动与所在社区街道开展共建共创,发挥各自所长,相互携手,通过优势互补,资源共享,开展科普宣传、城乡结对帮扶、区域化大党建交流、慈善捐助等活动,扩大了科学院的社会影响力。三是服务社会,如生科院将开放院内学术报告作为服务社会、服务城市、营造学习型城市文化的一种有效途径,向社会开放积淀在生科院园区的科学与创新教育资源,开放印记一代代科学家不断攀登科学技术高峰的场所,开放不同层次、不同需要的教育与科研资源,形成一系列在社会上有较高知名度的“品牌”,如昆虫博物馆、人工气候室,以及院士长

廊、国家和中科院重点实验室,以及具有科普意义的研究所等,生命科学图书馆和上海图书馆实行图书共享并向社会部分开放。

力求“三公”原则,不断优化考核工作方式

考核是文明单位建设绕不过去的重点,也是难点,系统各研究院所通过公开、公平、公正原则,积极探索、制定切实可行的考核办法,既有效促进了部门之间的理解、沟通和支持,也为创建工作保持旺盛生命力提供了制度支撑。同时,各单位普遍将创建要求分解为管理考核的各项指标,实施日常监督、制度检查、年终评定的过程控制;药物所、应物所、光机所等对文明部室进行文明创建工作抽查,定期对部门和全体管理人员进行考核,考核结果直接与文明部室评比挂钩,形成部门间良性竞争的激励机制。有机所通过创建文明单位的总结与考评,进一步寻找差距和不足,坚持围绕学科发展的前沿领域和国家战略的需要,把研究所的发展战略、优良学风和发展目标与社会主义核心价值观融入到整个科研活动的各个环节中,加强职工、研究生的思想工作,进一步加大创建文明单位的力度,不断提升创新能力。

我们在开展精神文明创建过程中,也发现了一些需要改进的地方:一是创新创建载体不断寻找“短板”的意识、方法尚需改进;二是创建的方式方法习惯于传统方式、



“走老路”,创新精神尚不够,创建思路仍有待丰富;三是创建工作部门间的呼应性有待进一步加强,如何将创建压力落实到每一位职工身上的方法和途径需进一步研究;四是文明单位创建需要更好地上下联动机制,条线管理与综合管理的关系需要更好地把握;五是需要进一步增强执行力,探索更加科学、合理的考评机制。

进一步加强文明单位创建的设想

在创建过程中,各单位都把文明单位创建作为创新文化建设重要的载体和阵地,并达成共识。如何进一步探索建立长效机制,让文明单位创建工作“落地生根”是值得下一步深思的课题,笔者作了一些探讨。

关于文明创建的“落地生根”

——把精神文明创建与服务研究所发展结合起来,与研究所承担的使命和职责相适应。以文明创建为抓手,坚持将文明单位创建的良好传统,融入到研究所中心工作,为研究所的发展服务。立足于领导与管理的区别去把握文明单位创建的重点。每个研究所承担的使命和职责既要有利于长远发展、人本发展,也要严格督管制度、程序、规范执行情况。创建工作本身并不能论孰优孰劣,关键看创建工作是否适应了研究所承担的使命和责任。

——把精神文明创建与体制机制改革结合起来,变被动创建为主动创建。一是创新文明单位创建的机制。改革创建模式,引入竞争机制,让各研究院所平等竞争,自愿申报,自行组织,主动创建,保证文明单位的含



金量。二是创新文明单位创建的形式。创新活动载体，克服“一阵子”，使之更具有常态化，成为日常工作的一部分，使日常创建活动小型化、经常化，做到灵活多样、行之有效。

——把精神文明创建与发展特色文化结合起来，让创建过程和成果惠及职工。丰富多彩的精神文化生活，就是职工群众需求的文化。开展创新文化活动只有与特色文化建设相结合，才能生根、开花、结果。开展文明单位创建，应选择那些既与广大职工生活紧密相关、符合职工口味的节目和菜单，又应鼓励和支持邀请专业文化工作者到研究所帮助开展文化活动，使精神文明创建工作真正引起大家的共鸣，融入研究所的日常工作。

——把精神文明创建与研究所科技创新发展结合起来，创造更加广阔的空间。研究所的创新发展离不开文化，广大职工的物质文化生活更需要精神文明的创建提升品味和层次。同时，十几年的创建过程，各研究所蕴涵着丰富的文化资源和经验，如“科学院精神”的传播、文明部室的评比、院庆所庆的推进、科普的深入、社区共建等等。因此，应从推广的视角审视文明创建，将它视为一个培育创新文化、拓展创建载体的机会，使二者紧密结合起来，实现互促共进。

挖掘潜力提升“软实力”

文明创建既重结果，也重过程。只有紧随研究所发展的主旋律，搭准时代脉搏，才能实现对研究所发展的文化引领和助推。

——依靠党建带动文明创建活动。充分发挥党的组织作用，文明单位建设的好坏离不开党组织的坚强领导，多年来开展创建文明单位的实践也表明，凡是文明单位创建得好的研究所，都有一个强有力的党组织。文明单位创建中同样不能忽视的是，要十分重视党员主体作用的发挥，更需要经常性地鼓励他们，要在文明单位创建中勇于创新争优，勇于发挥先锋模范作用。

——循序渐进，建立长效机制。按长远、持久、均衡的科学发展观要求规范、推进文明单位创建。文明单位

创建是一项长期而意义深远的工作，坚持不懈地做好这件事，对于提高员工素质、提升研究所整体管理水平、展示综合科技实力都具有十分积极的意义。干成这件事，惟有上下一心、循序渐进，注重积累，有耐心、有毅力，才会使创建工作发挥出更加持久的效力和魅力。

——在创新文化建设中布局谋篇。文明单位创建是创新文化建设的重要组成部分，是创新文化建设的深化阶段，应纳入创新文化建设总体范畴。一要更加重视创新文化，认识上与时俱进。创新文化是研究所的核心竞争力、软实力，它超越资金、技术、人才成为决定研究所发展兴衰的根本。二要扎实、长期做好这件事。不能图一阵子热闹，而要静下心来，通过党委的引领、组织、协调，所领导的规划、推动，切实将研究所的领导能力、科研队伍素质、管理能级、科技含量提高到新的水平。三要运用适度的载体，研究规律、机制、制度、规范。科研创新每个环节都很重要，都要有控制的手段，都要讲究文化管理。

创建文明单位活动，像一股春潮，涌动在中科院上海分院系统科技创新的战线上，像一阵号角，震撼着每一个科学院人。只有坚持不懈地抓下去，常抓常新，文明新风一定会吹遍每个角落，吹进广大职工群众的心坎里。



作者简介：

唐铮，中科院上海分院院长助理、科技合作处处长。



作者简介：

朱熊，中科院上海分院党群工作处副处长。

编者按：她是我院生物物理研究所的一名普通职工，在今年北京市举办的“寻找北京最美慈善义工”活动中，荣获了“北京最美慈善义工十大榜样人物”，她以无私的爱和单纯的坚持，践行着普通“科苑人”的社会主义核心价值观！

崔娅姬： 一个微笑也会让他们温暖

文/杨琪



“这是我们的群号，如果你身边有罕见病患者或者孤残人士需要，我可以给出一个承诺：我会主动伸出双臂拥抱他们。”崔娅姬一边拿出公益组织“和你在一起”病友社区网站的名片，一边郑重地说道。这是与记者相识之后她所做的第一件事。

略显富态的崔娅姬双眼弯弯，话语还未讲出，笑容已经抢了先。她是中国科学院生物物理研究所的一名普通职工，在工作八小时之外，她更身兼数职：“蝴蝶宝贝关爱协会”秘书长、“和你在一起”志愿团队负责人、国内较早近距离接触罕见病群体的健康人，她还是一名重度唇腭裂男童的养母。

在她与众多志愿者、医护人员、患者家庭的共同努力下，“蝴蝶宝贝”、“脑灰质患儿”、“瓷娃娃”等80余种健康人鲜有了解的罕见病症慢慢走进了公众视野。2013年，她荣获了“北京最美慈善义工十大榜样人物”称号。

“各类罕见病不仅影响寿命，更影响患者的生活质量。我们‘和你在一起’的志愿者团队都深知罕见病家庭的挣扎与困境。”崔娅姬说道，“社会的更多关注在某种程度上比金钱更重要。我们希望更多的人能够关注这些特殊的群体。”

“我想你过得比我好”

6月8日，尽管女儿还在参加高

考，崔娅姬并没有爽约，依然应邀参加北京大学第一医院儿科学办的“携手关爱脑白质病患者”首届脑白质病病友会。

虽然是一名志愿者，但是崔娅姬却给在场的家长鞠了深深一躬。

“因为他们对患儿不离不弃，善待这些孩子。”她短短的几句话却道出了罕见病家庭的最不易之处。

面对如此沉重的压力，有些罕见病家庭尽管一直坚持，却难免被无尽的病痛折磨得没有了“笑神经”。比如另一种罕见病大疱性表皮松解症的患者。

2012年腊八节，崔娅姬清晨5点就起来做好了腊八粥，还没来得及吃上一口，她便踏上了去山东临清市的火车。

这里有一个名叫倩倩的女孩，刚刚20岁。可她不幸罹患大疱性表皮松解症，备受病痛折磨。“倩倩应该有1.6米高，因为这种病她不敢伸直四肢，看着非常瘦小。”这是崔娅姬看到倩倩的第一印象。

大疱性表皮松解症是一种罕见的遗传性皮肤病，患者自身不能产生胶原蛋白而使得皮肤如同蝴蝶翅膀一般脆弱，即使是轻轻抚摸也会让患者皮肤产生水疱或血疱。甚至眼睛、口腔及食道等黏膜组织，在受到轻微摩擦或没有明显原因的情况下也会如此。这类患者也被称为“蝴蝶宝贝”。

“这是我们的群号，如果你身边有罕见病患者或者孤残人士需要，我可以给出一个承诺：我会主动伸出双臂拥抱他们。”崔娅姬一边拿出公益组织“和你在一起”病友社区网站的名片，一边郑重地说道。

这个家庭生活拮据，因为爸爸常年留在家中照顾女孩，一家三口每个月只能靠妈妈800元的薄薪度日。常年遭受生活带来的如此“低温”，这个家送给远客崔娅姬的是一脸苦笑。

“把冰箱的电插上。准备好面条和几样蔬菜，其他的你们甭管了。”崔娅姬显然被沉闷的气氛“激怒”了，她决定用自己拿手的北京炸酱面打破沉重的氛围。

第二天临走时，一扇排骨和一些慰问金留在了这个家。倩倩妈妈脸上的苦笑逐渐“融化”了，她忍不住问道：“咱们非亲非故，你为什么要帮我们？”崔娅姬只说了一句话：“我想

你们过得比我好。”

每个“闲事”我都想管好

在母亲眼中，崔娅姬是个“好管闲事者”，她不甘示弱每每都嘟囔一句：每个“闲事”我还都想管好。

比如，成立只有两年的“蝴蝶宝贝关爱协会”迅速成长，仅用了4个月时间，该协会第一届全国病友会便如期召开，现场一下到了150余人。她说：“大家对‘蝴蝶宝贝’的关注在不断提升。”

其实，她很早就结缘了公益事业。2011年她便加入天使妈妈志愿者行列，专门救助孤残儿童。每年5~11月，她与众多志愿者组织义卖，坚持为孩子募集手术费。几年下来，她参与救助的孩子达70余个，不少孩子已经找到了好归宿。

“早在十几年前，一个5岁孩子的话语深深地打动了我。”

1998年夏天，崔娅姬结识了从甘肃进京给孩子看病的一个农村家庭。为了救治5岁的孩子，这个家庭几乎倾家荡产，当时月收入只有几百元的崔娅姬毫不犹豫地拿出2000元钱交到孩子父母手中，并坚持每天给他们送去一顿可口的饭菜。

“阿姨，等我长大了我要开火车。我要在你家楼下修一站，每天来看你。”正是这句朴素的话语令崔娅

姬愿意为任何一位需要帮助的病患或孤残尽力。

就这样，她的公益之路从未间断，越做越大。2011年底，崔娅姬与几位志同道合的朋友发起了“和你在一起”志愿者之家，目前已帮助80余个罕见病及慢性病组织建立网站。

“通过这个网络，我们联系了许多资深专家在线为患者们提供医疗服务，我们邀请的99%的医生都愿意在一天辛苦工作后再额外为罕见病患者们解疑答惑。现在，至少上千人从中受益。”崔娅姬说。

眼泪泡心不是鸡汤泡饭

今年4月5日晚8点20分，崔娅姬发布了一条微博：“又一个蝴蝶宝贝化作天使了，孩子还不满一个月，他还没有看清楚这个世界，还没有来得及认清楚自己的爸爸、妈妈；但令人欣慰的是，孩子的爸爸、妈妈对孩子自始至终都没有放弃过。祝福你，我们的蝴蝶宝贝，一路走好，如果有来生，祝你有一个健康的身体。”

每每遇到这样的情形，崔娅姬会难过数天。“如果你看到我又在给花草换土，那真是我给自己减压的一种方式。”

罕见病患者的结局现在人类依然无法改变。“眼泪泡心不是鸡汤泡

饭。无法改变残酷的结局，我们更要给他们人文的关怀！”

她的努力得到认可。“无论是70岁的老人家还是十来岁的小孩子，他们都喜欢叫我崔姐。”崔娅姬认为这就是来自罕见病家庭封给她的“无上称号”，“说明我真正走近了罕见病群体、走进了患者们的心理。”

现在，崔娅姬还忙乎着几件大事：完成民非组织的注册，让社会爱心人士和企业更便利地为特殊群体的孩子献爱心捐款，以改善他们的医疗现状；“我们还要继续整合医疗资源、开展一对一帮扶活动，还要完成更多助孤助残项目。”

现在，“和你在一起”志愿者团队不断在扩大，“用不了多久，我想志愿者就会达到1000人以上。”崔娅姬对此非常有信心，“希望罕见病家庭见到我们时，就像看到了阳光和微笑。”



作者简介：
杨琪，
《中国科学报》记者。

澳大利亚

培训之学以致用

文/谢京红

2013年9月8日至28日，中国科学院人事局组织了赴澳大利亚综合管理高级培训班，22名来自中国科学院研究所及院机关的管理干部参加了此次培训。

我们先后到访了悉尼、堪培拉、墨尔本三个城市，参加了由多所著名大学、科研机构、公司企业及政府科研管理部门组织的专业授课、座谈会和现场考察。通过面对面与专家学者、政府公职人员交流，我们对澳大利亚的国情、科教体制及政府公共管理等情况，有了基本的了解与认识。

在澳大利亚，近三周的高密度、大容量的学习培训，我感觉收获颇丰。作为一个工作了20多年的管理者，走出国门、置身发达国家，的确增长了见识、开阔了眼界；而澳大利亚完善的法律体系、健全的科技制度、宽松的用人机制、优厚的社会福利等引发了我长久的思考。在澳大利亚期间，有这样几件事给我留下了深刻印象。

编食谱的联邦科工组织

在堪培拉，我们访问了澳大利

亚最大的国家级科研机构——联邦科工组织(CSIRO)，该机构研究领域涉及数理化天地生多个学科，有员工6300多名，下设15个部门(研究所)，分支机构遍布澳洲大陆。针对国家急需，另外还设有9个跨学科、跨领域的国家旗舰计划，其机构属性和学术地位有些类似于中国科学院。该组织有13个研究领域排名在世界最高的1%以内，现如今风靡全球的无限局域网(Wi-Fi)技术即由该组织发明，并于1996年获得专利。

然而，就是这样一个为澳大利亚国家提供重大科技创新解决方案的国立最高科研机构，前几年竟然编辑出版了一套食谱，将科学家对食物营养研究的最新成果，用通俗的语言写成老百姓看得懂、用得着、简单易学的食谱菜谱，指导公众健康饮食，从而减少疾病发生，受到澳洲人民的欢迎喜爱，并很快成为澳大利亚的畅销书。“20年内提高国民健康，每年减少10亿澳元医疗费”是澳大利亚联邦科工组织承担的一个国家旗舰计划，为此该组织正在致力于提高对疾病的早期诊断

技术、开发培育新的粮食品种等多项研究工作。在我看来，这种高精尖的技术活儿，才是一个科研机构应该做的事情，而编食谱这种没什么科技含量的生活小事，找个大厨或美食家就能解决了，居然也要来麻烦做大学问的科学家们，我当时的第一感觉是这个组织好像有些“小题大做”。

随着对澳大利亚科研组织的深入了解，及与有关科研人员的广泛交流，使我越发感受到澳大利亚对科学造福人类与普及科学知识的高度重视。我们走访的十几个科研机构与政府组织，几乎无一例外都谈到了要提高公众对科研机构、科学知识、科研成果的了解，并为此设立专门机构，由专人负责，为公众走进科研机构、了解科学家的工作、进而对科研项目进行监督架起了桥梁。

澳大利亚核科学技术组织(ANSTO)，每年要接待主要包括学生在内的到访者12000多人次。此次接待我们的主要讲解员是一位50多岁、个子不高、头发花白、在该机构已工作多年的女科技工作者，现已

成为专职讲解员，她在讲解过程中充满热情，所流露出的单位荣誉感与自豪感，与我在国内不少科研机构见到的年轻职工/学生或兼职或客串，语调平淡、背书式的讲解介绍，形成了鲜明的对比。另一位讲解员，是一位中年女物理学家，由于我们的到来，她只得暂时放下手头的科研工作，一边带着我们参观仪器设备，一边给我们讲解科研成果的应用，整个过程耐心而细致。当我们对打扰她的工作表示歉意时，她笑笑说这也是她工作的一部份，并说这里的科研人员很乐意做兼职讲解员。

无论是编食谱菜谱，还是做兼职讲解员，表面看来，这些科学家似乎有些“大材小用”、“不务正业”，但当我们作为普通公众面对这样的科学家时，所感受到的除了科学走出象牙塔，不再高深莫测外，还有来自科学家的责任感及对大众的尊重，彼此间的亲近感更是油然而生。走近百姓，或许这才是科学普及与传播的最有效方式，同时也是科研机构与科学家最易被民众所接受的方式。

在一项民意调查中显示，80%的澳大利亚国人了解联邦科工组织，并对该组织抱有好感。

塑造科研人员的领导力

在墨尔本大学，年逾花甲的Leon Mann教授给我们带来了一堂精彩的《研究人员领导力发展》(Leadership Development for Research Staff)讲座，对我们一行

人很有启发。

除了人员选聘把好入口关外，澳大利亚科研机构非常注重对现有研究人员的培养，针对不同层级的研究人员，形成了一整套行之有效、灵活多样、教学体系完备的培训模块。

在一个科研单位，研究型领导者的作用至关重要。除了开展科研工作外，研究型领导者日常还要面临其他多种责任和压力，包括沟通交流、争取项目、调配资源、使用经费、成果发表、解决成员间纠纷等，所处的职位越高，对其自身领导力的要求也就越高。研究人员的职业生涯可划分为四个阶段：第一阶段是学徒，需要在高级研究人员的指导监督下开展工作，所承担的责任和任务通常只是一个大项目中的一小部分，如刚毕业的博士生或硕士生；第二阶段是独立贡献者，具有与众不同解决和深入分析处理问题的能力，如副研究员；第三阶段是通过他人做贡献者，主要职责是领导和培养其他研究人员，并与学术届和产业界建立牢固广泛的合作关系，如研究室主任；第四阶段是单位的领导者，关注组织

的竞争优势，制定单位的战略目标，如所长。

对于上述四种不同阶段人员，Leon Mann教授简要介绍了每个阶段的研究人员应着重培养的领导能力和职业发展目标，并举例介绍了有关培训内容。如，对处于学徒阶段的研究人员，有一项培训是要求他们能在一分钟内，向政府官员或其他科研人员清晰准确地讲明他们所从事的研究工作。又如，对于单位的领导者，三年前墨尔本大学开发了“研究指导者项目”，由包括诺贝尔奖获得者在内的10位75岁以上的杰出科学家、教授组成“大师班”(Leon Mann教授就是其中一员)，以他们卓越的科研领导力、高超的学术造诣及深厚的人生阅历，传道授业解惑，对高级领导者进行面对面培训，帮助他们更好地发展事业。

相比较而言，我们也越来越重视在职职工的培训与继续教育，各单位每年都有培训计划和专门的经费支持。但总感觉我们的培训大多数过于粗放，首先是针对性不强，很少对受训者进行严格细分，通常



新南威尔士大学公告栏漫画——“考霸”面试



澳大利亚联邦科工组织出版的“食谱”



只简单地分成“新”（最近一年任职现岗位）、“老”（已在本岗位工作多年）两大类，培训效果和培训满意度常常不佳。其次是培训内容主要集中于从业知识或工作方法的传输，缺少能力的培养与提高，往往培训出来的只是个“熟练工”，而缺少开拓精神与创新能力，只能成为工匠，难成为大师。澳大利亚的职业培训值得借鉴。

给管理制度设定保质期

在百年生命科学研究所，我们较为详细地了解了该单位的职责使命、筹建过程、学科布局、运行机制及员工激励政策等多项内容，其中谈到了该单位的人力资源等公共管理政策透明公开，每三年审核一次，及时修订更新。

没有规矩不成方圆，制度不能朝令夕改，要有一定的前瞻性，在一段时期内保持稳定。同时，制度也要

与时俱进，不断完善。虽然这些道理我们都懂，但在实际工作中，却往往是头疼医头、脚疼医脚，只有遇到问题，规章制度执行不下去了，才想起来要修改完善；或者这种制度随着时间的推移，已没有多少人执行，形同虚设，但却依然如古董般挺立在那里，让后来的制度执行者无所适从。给管理制度设定“保质期”，让其永远处于正常的工作状态，这看似简单的一件事，却实实在在让我们感受到了什么是管理制度健全规范、什么是科学化、精细化管理。

定期审核管理制度，只是澳大利



作者简介:

谢京红，软件所综合办公室主任、纪委副书记。

亚人现代化管理理念的冰山一角。在澳大利亚只要你仔细观察，随时随地能感受到其管理的精细化。比如，澳大利亚的公共厕所哪怕再小，通常也要建一个过度房间，设两道房门，既完全避免了开关门瞬间厕所内景有可能暴露于众的尴尬，又有效阻隔了厕所的气味。又如，澳大利亚规定大客车运营要有详细的行车路线和时间记录，司机每到一地都会认真填写相应的表格，连续行驶两小时，至少要休息15分钟，这些规定被严格地执行，保障了乘客与司机的安全。

如何才是管理的科学化与精细化，澳大利亚之行给我上了很好的一课短短十几天的时间想要全面了解一个国家是不可能的，但院人事局的精心筹划、周密安排，使我们在短时间内接触到了澳大利亚公共管理的“精华”。到访的绝大多数机构为我们作了充分准备，座谈交流的内容与我们工作的需求非常契合，达到了预期的效果。

盘点此行，收获颇丰，也希望自己能够将所见、所闻、所学、所思用到实际工作中，拓展工作思路，更新管理理念，不枉领导的重视和同行者的帮助与激励!

潜心致研 青春无悔

文/李丹

2014年“五四”前夕，为树立和宣传当代青年的优秀典型，共青团中央、全国青联决定，授予一批青年人才第十八届“中国青年五四奖章”。罗三中，就是其中的一位。

在别人眼中，他是幸运的，作为中科院化学所的一位年轻研究员，年纪轻轻，就担任中国科学院分子识别与功能重点实验室主任助理一职，还兼任中国科学院青年创新促进会理事长。实际上，四年前，他就已经获得了国家自然科学基金委国家杰出青年科学基金支持，成为当时我国化学研究领域最年轻的该基金的获得者。

然而，这一切绝非偶然，成功的背后，凝结着他多年执着科研的志向和不懈的努力。

从大到小，以小博大

在中国科学院团委召开的“薪火相传率先有我——中科院团委纪念‘五四’运动95周年表彰大会暨先进事迹交流会”上，罗三中结合自身的成长经历，与大家分享了他在科研工作中的感悟。他用“从大到小”和“以小博大”八个字，概括了自己的十年科研路。

1999年，他跟随中国科学院院

士程津培开始研究生学习。与他之前从事的酶催化研究相比，研究生阶段的研究方向小分子催化研究是一个全新的催化体系。但是，对科学的好奇和对科研的爱好，使他对小分子催化这门刚刚兴起的方向和研究领域产生了浓厚兴趣。在研究思想上，他一直遵循“从大到小”的原则，也就是从大的研究课题中寻找小的突破口。同时，他还一直坚信，“以小博大”——从小问题入手，日积月累，才能做出大有用处的研究成果。

经济和社会的可持续发展对合成化学提出了更高要求，“高效、原子经济和绿色”已成为合成化学发展的基本理念；设计发展新一代催化体系是践行上述理念的最佳途径，也是当前合成化学前沿和核心科学问题。

后来，有机小分子催化研究逐渐热起来，并成为公认的催化新领域。“发展新一代不对称催化剂一直是我的核心研究主题。”罗三中找到了自己的方向和目标。

踌躇满志，坚守体系

2005年，罗三中博士毕业作为助理研究员留在了化学所工作。他坚守自己在求学期间程津培院士指



罗三中研究员

导并建立的研究体系，在手性离子液催化和仿生伯胺催化方面锐意进取，发展了一类新型高效的离子液型不对称小有机分子催化剂。2006年，他在德国《应用化学》上发表独立科研后第一篇文章，该文章不仅成为年度热点文章、年度点击下载和年度引用最多文章，同时2008年3月和10月先后两次入选“Science Watch”全球十大热门化学论文，相关工作入选2007年中国科学家代表性研究工作以及首届中国百篇优秀国际论文。

几年来，罗三中以自然界生物催化的基本原理和模式为设计灵感和起点，发展了多个全新的仿生小分子催化体系，在新型催化模式和绿色催化反应研究方面取得了一系列重要成果。他利用自然界氨基催化机制，设计发展了一类结构简单、性能优越、具有广谱适用性的手性仿生伯胺催化剂，被国际同行认为是“一类优异的仿酶小分子催化体系”。他受自然界萜类环化酶启发，设计发展了手性双酸催化的新方法，在系列烯烃的转化反应中取得了优异的



右一为罗三中

结果,相关工作入选诺贝尔奖获得者 E.J.Corey有关不对称合成的专著。

成绩不凡,成就梦想

功夫不负有心人,多年的努力和坚守终于得到了肯定。作为国内培养青年人才的杰出代表。2008年罗三中获得了中国化学会青年化学家奖;2009年获得中国科学院卢嘉锡青年人才奖;2010年获得国家自然科学基金委杰出青年基金资助,成为当时我国化学研究领域最年轻的杰青获得者;2012年,入选中组部青年拔尖人才计划。罗三中的工作同时也得到了国际上的认可,他在2011年获得Asian Core Program Lectureship,2012年获得德国 Thieme Chemistry Journal Award。

荣誉是鼓励也是激励,更是新的起点。罗三中表示,在以后的工作中,仍会坚持以自然界生物催化的基本原理和模式为设计灵感和起点,设计发展全新的仿生小分子催化体

系,争取做出有创新点及其科学意义的研究工作。罗三中还十分重视青年学生的培养工作,已参与培养8名博士毕业生,目前指导12名在读博士生,其指导的学生已获各种奖励20余人次,其中两名博士毕业生入选 Elsevier的Reaxys Ph.D Prize (全球45名)。

承担责任,青春无悔

除了注重建设自己的科研团队,多出创新成果外,罗三中还积极投入社会活动,努力推动各种有益青年学生的活动。他在院重点实验室负责研究生培养和学术交流,鼓励青年科技人员加强合作交流,共同成长进步。

2011年,罗三中入选中国科学院青年创新促进会并任理事长,积极参与了协会初创阶段的各项工作,2013获选连任。中科院青年创新促进会是我院继百人计划、西部之光等人才计划后有关人才培养的重要创新举措,凝聚了全院35岁以下优秀青

年人才代表并进行综合培养,使之成长为新一代学术技术带头人并带动全院青年科技人才共同成长。他在具体工作中,领导推动了青促会的各项活动的开展,有效促进了我院青年人才的进步。

2013年,在白春礼院长视察化学所座谈会上,罗三中坦诚地表达了自己的想法。35岁以下青年人才已经成为我院科研工作的主力军和生力军,而青年人在成长和成才过程所面临的困难和问题也逐渐暴露,如何进一步稳定研究队伍、促进青年人成才成长、激发年轻人的热情和活力,已经成为不容回避和值得探讨的话题。他以“建议我院为青年科技人才成长提供更多机遇”为题向院里提供建议,希望院领导更加关心和重视青年人才培养工作,使青年人才成长问题继续得到院、局领导的重视。

未来的路还很长,谈及以后的理想,罗三中踌躇满志,蓄势再发。正如他在个人的预备党员转正大会上所表达的,要将个人梦融入到中国梦之中,努力为化学所、中国化学事业、为国家的发展做出自己的一份贡献!



作者简介:

李丹,高级工程师,化学所综合处处长助理,党务与宣传主管。

他在我国实现了异构脱蜡技术工业化应用

——中科院大连化物所化石能源与应用催化研究部部长田志坚

文/王从新 高杨



人物简介:田志坚,中国科学院大连化物所物理研究所研究员,博士生导师。他从事能源领域新催化过程研究十余年,成功主持研制出润滑油基础油加氢异构脱蜡催化剂及专用分子筛,并实现了该催化剂的工业化应用,取得了我国高档润滑油生产核心技术的重大突破,创造了巨大的经济效益和社会效益。

面向国家需求加强自主创新

田志坚1991年由南开大学化学系推荐至大连化物所攻读研究生,1996年获得博士学位。1998年,他从国外作访问学者归国,恰逢科学院实施知识创新工程,大连化物所果断进行研究队伍代际转移,年青人获得崭露头角的机会,28岁的他在大连化物所组建了他的研究组。当时,润滑油是石化制品中利润最高的产品,以其在工业

2010年1月,中国石油集团年度科技十大进展揭晓,大连化物所与中国石油石油化工研究院合作开发的“加氢异构脱蜡生产高档润滑油基础油成套技术工业应用”作为唯一的炼油科技创新成果名列其中。作为这项科技成果的研发人,大连化物所田志坚研究员以及他的科研团队十余年的艰苦努力终于结出硕果。

生产中重要而广泛的应用而被誉为“工业血液”。我国是润滑油需求大国,在高端润滑油的生产上却一直处于尴尬境地,虽拥有世界上最好的可用于生产润滑油的原油,却因为没有好的技术工艺而无法生产出优质的润滑油。长期以来,我国的高端润滑油市场一直被国外品牌占领。为了创造出润滑油生产的中国技术,解决我国润滑油企业面临的技术难题,田志坚开始带领他的研究团队与中国石油合作研发润滑油生产技术。

万事开头难,如何找到适合我国原油性质的催化剂是摆在田志坚面前的难题。田志坚对他的工作形象的比喻说:就是为润滑油找到一个更理想的“筛子”,把最好的润滑油基础油最大限度地“筛”出来并且保留最多的“营养”。为了造出理想的“筛子”,田志坚将目标瞄准了高端润滑油基础油生产技术——“加氢异构”这一最先进的润滑油

生产技术,他深入石油企业开展科技攻关,提出了适合大庆原油性质的催化剂研制思路。经过反复的理论论证和现场实验,终于在2002年攻克了一种特殊孔道结构分子筛担载贵金属的加氢异构催化剂关键技术,完成了分子筛合成、催化剂制备及反应性能评价等实验室研究,成功开发出拥有自主知识产权的加氢异构脱蜡催化剂。随后,田志坚继续带领科研团队在实验室组建了催化剂放大中试装置,采取“集总开发”的办法,系统研究了工业放大可能出现的各种技术难点,在2升反应釜中做了600多次实验,在20升反应釜中做了200多次实验,成功攻克多个技术难题,为工业放大做

了充分的准备。2004年合成规模在实验室小试基础上放大五万倍,成功实现了关键分子筛材料的工业试生产。

从实验室走向工业化应用

实验室的成功只是牛刀小试,真正的考验还要从工业化应用开始。经过不懈努力争取,他的催化剂终于在2008年1月获得了在中国石油大庆炼化进行加氢异构技术的工业应用的机会。作为技术提供方,田志坚负责指导和监督催化剂生产。为保证催化剂准时交付,春节休假尚未结束,他就奔赴沈阳的工厂指导催化剂生产。2008年恰

值北京奥运会,沈阳是协办城市,为确保安全环保,化工原料的运输和生产受到严格的限制,致使催化剂生产遇到很大困难,田志坚研究员在大连和沈阳往返奔波,一方面在生产一线指导监督催化剂生产,一方面领导研究组根据前方出现的问题改进工艺,终于确保了催化剂的正常生产。在催化剂生产的8个多月的时间里,他累计在催化剂厂工作时间120天,保障了催化剂按时交付。

进入2008年10月,深秋的大庆已经降到冰点,刚刚结束催化剂生产的田志坚又投入到催化剂投料开车的工作中,为了确保催化剂一次投料开车成功,田志坚始终坚持在一线指挥,连续户外工作三天三夜,每天从40多米高的反应塔架反复上下,现场指挥监督数十吨的催化剂严格按照设计要求装填到反应塔内。开车生产后的10多天里,他坚持工作36小时才休息一夜,现场服务指导每个生产环节,其敬业精神和工作能力赢得了“大庆石油人”的赞许。

2008年10月底,从中国大庆传来喜讯,催化剂在中国石油大庆炼化20万吨/年高压加氢装置工业应用成功,中国技术甫一亮相,其效能远远超过国外最先进的技术。应

用该催化剂可年处理20万吨大庆高含蜡减压蜡油、生产16万吨以上高档润滑油基础油,可实现年产值近20亿元,应用效能及经济效益显著。这不但标志着我国润滑油基础油生产技术达到了国际先进水平,而且表明我国石油炼制加氢催化剂的研发和制备技术步入世界领先行列。

永不止步的创新

在第一代催化剂工业化运行的过程中,田志坚已经开始着手研发第二代催化剂,他盯紧用户要求和市场需求的变化,对润滑油基础油异构脱蜡催化剂进行持续改进。2008至2011年期间,田志坚进一步深入研究加氢异构化/裂化反应特性,尝试择形性能更为优异的分子筛合成,经过研究团队的协力攻坚,研制出新型分子筛载体,成功开发第二代催化剂。该催化剂调整了操作灵活性和产品选择性,可将原料油中的非润滑油理想组分转化为理想组分,完全达到清洁高档润滑油的规格要求。

2012年初,田志坚在大连化物所和催化剂生产厂两个地方同时开展生产和试评价工作。他带领科研团队连续数周奋战在生产——评

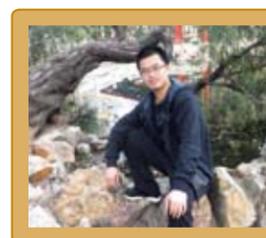
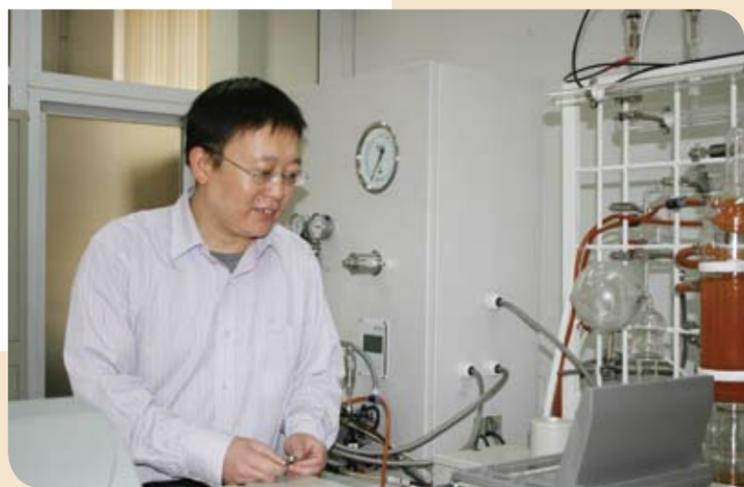
价——放大的战线上,成功解决了新型分子筛载体合成的放大效应,克服了工期短、任务重的困难,在百天之内生产出了20万吨/年装置所需的催化剂,并于年底完成了催化剂的装填。第二代催化剂于2013年顺利开车运行,相比较他们研制的第一代催化剂,炼油装置的操作温度最高可降低10度,润滑油产出率可提高8个百分点,生产效能和经济效益进一步提高。

坚持基础研究与应用研究并重

田志坚研究员在做好应用开发工作的同时,始终没有放松基础研究。近年来,在分子筛合成新方

法和机理研究方面取得了一系列创新成果。2010年,在之前研究基础上,采用离子热合成法在国际上首次合成出20元环超大孔磷酸铝分子筛,并以洁净能源国家实验室命名(DNL-1);2012年,在分子筛膜合成领域上取得新的突破,创造性地采用固相转晶法合成出高性能磷酸铝分子筛膜。这些研究成果均发表于重要学术刊物Angew.Chem.Int.Ed.上。

十余年来田志坚始终坚守着最初的那份信念,以振兴国家科学技术发展为己任。如今,他正带领着科研团队以国家能源战略需求为导向,发展洁净能源新催化材料和过程为使命,承前启后,继往开来,在新的起点扬帆起航!



作者简介:

王从新,大连化学物理研究所从事分子筛合成与改性、加氢异构化反应等方面的研究。



作者简介:

高杨,大连化学物理研究所办公室党务干事。

科研带动科普 科普反映科研

文/中国科学院昆明动物研究所 昆明动物博物馆

昆明动物博物馆是中国科学院国家知识创新工程的重要项目和中国科学院重点支持的博物馆之一，也是中国科学院和云南省的院地合作结晶。昆明动物博物馆新馆始建于2000年，2006年11月正式对公众开放。博物馆建筑面积7350平方米，展出和公共服务面积约6000平方米。

云南得天独厚的地域优势造就了极其丰富的野生动物资源，具有“动物王国”的美誉，尽管其土地面积仅占中国的4%，却拥有中国50%左右的昆虫种类、42%的淡水鱼类、40%的两栖类、40%的爬行类、64%的鸟类和50%的兽类，历来为中外科学家所瞩目。

昆明动物博物馆立足云南，拥有我国西南地区规模最大、收藏量最为丰富的动物标本馆和国内最丰富的对外展出动物标本的展示馆，是中国科学院昆明动物研究所几代科学家50多年时间里收集到的各种动物标本的结晶和心血的凝聚。目前馆藏标本69万余号，涵盖了云南“动物王国”和临近省区几乎所有生态类型的动物标本，具有浓郁的地域特色，馆藏标本中不乏如金

丝猴、大熊猫、黑颈鹤、中华鲟、金斑喙凤蝶等珍稀种类；还藏有模式标本5702号涉及491种/亚种。目前展示标本包括国家重点保护动物百余种，还有许多珍稀种、濒危种、观赏种、药用种、资源种及食用种类等。

展馆设计、布展独具匠心

昆明动物博物馆经过多年的探索，凭借对自然科学领域的了解，摸索出了一套独特的生物标本的制作技术，有些技术已具有自主知

识产权，其中部分展品制作技术已经达到了国际先进水平。展示馆中有动物的姿态标本、骨骼标本、皮张标本、铸型标本及其动物的生境和生态等。按照动物的进化、栖息和分布规律，集中反映这些动物的形态、特点、生活、环境、分布等状态，体现了物种和生态的多样性、动物与环境的统一，以及人与自然的和谐。通过丰富多彩的展板、精美的标本、生动的景观、先进的全息投影系统，创造性的模拟挖掘现场，模拟清晨、黄昏、夜晚的热带雨林，充分利用了声光电和数字等



科普专题展巡展到云南省景东彝族自治县

多种技术手段，使大自然的各种奇景恰如其分地得到再现，使观众犹如身临其境。观众可以通过电子触摸、多媒体系统，了解下蛋恐龙、雨林探查动物踪影等，尽情领略精彩的动物世界和发现的惊喜。

一楼以时间顺序为主线，显示动物从古代到现代、从水生到陆生的进化途径，并进一步延展到人类的进化。以展示大型动物标本为主，其中包括现代气息浓郁的序厅、以图片为主反映云南省地形地貌和丰富动植物资源的生物多样性展厅、震撼人心的亚洲象标本群展厅、年代古远的恐龙及化石展厅、独具匠心的骨骼展厅，以及代表中国科学院昆明动物所多年科研积累的两栖爬行动物生境柜和鱼类、两爬类瓶装标本展厅等。

二楼以生物多样性为主，展出数量众多、色彩缤纷的鸟类标本及其生境；独特造型、种类丰富的昆虫资源及其生境；以及形态各异的兽类动物标本。人与自然、熊猫、湿地三大生态景观淋漓尽致地表现了动物及其生境的关系。同时，开放式生境柜麂子和湾鳄分别表现了麂子的悠闲自得与湾鳄的顽皮打闹特性，野生动物保护展区呼吁人们保护动物、关爱生灵。

三楼和四楼呈现别致新颖的水生生物（含淡水鱼和海洋生物）及其生活环境、滇西北生境的缩影、寒温

Tips

近年来先后推出“有毒动物”、“走近昆虫”、“云南湿地·珍禽”、“童眼识虫”、“人类的近亲——灵长类”、“鱼翔浅底——云南鱼类”、“蛇年话蛇”、“感受生命之重——走进大象”、“云南濒危野生动物图片展”等，这些主题展览在普及相关动物知识的同时，也将最新的科技成果介绍给公众。

带生境柜和热带—亚热带模拟自然综合大型室内生态景观。

展览展示与时俱进、推陈出新

昆明动物研究所昆明动物博物馆以科研带动科普、以科普反映科研，利用机动展厅不断提出新的专题展。近年来先后推出“有毒动物”、“走近昆虫”、“云南湿地·珍禽”、“童眼识虫”、“人类的近亲——灵长类”、“鱼翔浅底——云南鱼类”、“蛇年话蛇”、“感受生命之重——走进大象”、“云南濒危野生动物图片展”等，这些主题展览在普及相关动物知识的同时，也将最新的科技成果介绍给公众。昆明动物博物馆不定期地对固定展区的内容进行更新和完善。如：反映人类进化研究最新进展而新增的“人类进化展柜”，体现

云南生物多样性而新增了“滇西北动物展区”和“云南珍稀动物概览展墙”等。推陈出新的主题展览配合相关科普专题片视频的循环播放，一动一静相得益彰，让观众有常来常新的感觉，同时使博物馆在有限的空间内增加了展线。

多媒体互动设备尽显科普魅力

新引进的三套多媒体互动设备，寓教于乐。一楼多人触控技术的桌面互动，最多可16人参与，实现多人多点的人机交互，配合大尺寸显示屏显示绚丽的交互画面。二楼多媒体墙面互动将虚拟的自然场景和真人完美结合，让参与者仿佛身临其境，体会在大自然中与动植物互动的乐趣。三楼鱼水互动等场景营造出一种奇幻动感的交互体验，使

参与者乐在其中，还可认识云南的“四大名鱼”。

科普多功能厅充分运用数字技术，为博物馆的科普展示、教学互动交流等活动提供了更好的空间与平台。

各种活动此起彼伏、参与体验乐在其中

每年定期举办科技周活动、中国科学院“公众科学日”、科普日活动等，同时举办夏令营、冬令营以普及动物科学知识等丰富多彩的活动。在昆明动物博物馆观众可以亲自动手在工作人员的指导下制作蝴蝶和甲虫标本，还能观摩到鸟类标本的制作演示。

昆明动物博物馆还采取“请进来”的方式，与其他单位联合举办各类展览和科普讲座。同时通过“走出去”的策略，在其他城市、昆明市公园、校园和社区以及自然保护区开展系列科普活动。由云南省文化厅、中国科学院昆明分院、普洱市人民政府

府主办的首届景东国际无量山狂欢节之际，将“人类的近亲—灵长类”专题展推到了素有“中国黑冠长臂猿之乡”的云南省景东彝族自治县，通过流动展览的形式深入开展科普宣传工作，激发民众了解野生动物知识、提高保护野生动物意识，推进生态文明、美丽中国、七彩云南建设，有效提高少数民族地区的科学文化素养。

实体馆、网上及书面科普全覆盖

昆明动物博物馆网站为展现“科研带动科普、科普反映科研”的特色与魅力，特别推出馆藏模式标本展示栏目，将馆藏模式标本所涉及的动物种类信息图文并茂地在网站上发布、共享，发挥数字化信息的社会职能，以主题展览为蓝本，策划并推出一系列的科普电子书，同时陆续出版《走进动物王国科普丛书》，使得不能入馆的大众可以在网上、或者在书中一睹昆明动物博物馆主题展

览的风采，从而逐步扩大科普宣传覆盖面。

广泛开展对外合作与协作

昆明动物博物馆拥有一支训练有素的陈展和标本制作队伍，与多家同行单位就博物馆设计和标本制作进行合作，取得了一系列可喜的成绩。曾合作的单位包括青藏高原自然博物馆、上海科技馆世界动物展、云南大雪山国家级保护区科普宣教馆和云南黄连山国家级保护区科普展览馆等。

昆明动物博物馆的科普工作获得国家地方的广泛肯定和认可，先后被评为“昆明市五华区未成年人思想道德教育基地”、“云南省科学普及教育基地”、“全国科普教育基地”、“云南省生命教育生存教育生活教育实践基地”、荣获澳门科学技术发展基金和云南省科技交流服务中心授予的“科普之家”称号、“昆明市精品科普教育基地”、“昆明市十佳博物馆（2011年）”、云南省“十一五”科普工作先进集体等荣誉，连续2年被评为全国科普日优秀特色活动（2012年和2013年），昆明动物博物馆网站荣获“2013年度中国科学院优秀科普网站”称号，2013年科技周活动获得全国科技活动周组委会和科技部政策法规司颁发的荣誉证书。

年轻而又充满历史积淀的昆明动物博物馆倡导爱护动物、保护生态环境、建设和谐美好家园，正以饱满的热情竭诚为社会各界服务。



科普活动丰富多彩之儿童剧《我们的心愿》

凝聚青年 服务大局 扎实工作

文/李利

TIPS

中国科技出版传媒股份有限公司（科学出版社）是中国最大的综合性科技出版机构，是国家重点扶持的中央级骨干出版企业之一，是科技出版企业的“国家队”。2009年，在全国出版界首次等级评估工作中，荣膺“全国百佳图书出版单位”荣誉称号；2012年，被中宣部、文化部、广电总局、新闻出版总署多部委联合授予“全国文化体制改革工作先进单位”光荣称号，成为中央文化体制改革的先进代表；2007年、2009年、2012年先后3次被商务部、文化部等多个部委联合授予“全国重点文化出口企业”称号；在第一届和第二届中国出版政府奖评选中，连续两次获得“先进出版单位奖”。

中国科技出版传媒股份有限公司共有员工1197人，其中40岁以下青年员工903人，约占全员人数的75%。在这样一个青年集聚的大型出版机构中，如何做好青年工作显得尤为重要。公司团委充分发挥了青年工作的主力军作用，始终坚持“凝聚青年，服务大局”的八字方针，遵循公司发展规律、履行组织根本职责，努力提高共青团组织对公司核心竞争力的贡献能力，为公司业绩的持续增长做出了不懈努力和应有贡献。2014年5月，中国科技出版传媒股份有限公司团委被授予“2013年度中央国家机关五四红旗团委”荣誉称号，这是上级团组织对公司共青团工作的充分肯定。

加强团委班子建设，切实提供坚实组织保证

团干队伍是党的干部队伍的重要组成部分，是青

年建功成才的服务者，是引导青年参与企业建设的实施者。建设一支高素质的团干队伍，是做好新时期共青团工作的组织保证。

1. 严格团干选拔，加强队伍建设。

通过严格选拔，真正把一批热爱共青团事业，思想过硬，具有奉献精神和开拓精神，有一定组织领导能力和群众基础，能够在经营工作中有所作为的党团员吸收选拔到团的岗位上来，使得团委成为企业优秀人才的发现平台和培养平台。2011年5月，公司九届三次团代会暨团委换届会议召开，会议坚持“公平、民主、公开”的原则，采取无记名投票方式，差额选举，产生团委第十届领导班子；2013年3月，公司团委依据实际工作需要，严格按照增补程序，选拔增补5位团委委员，形成了现阶段的团委领导班子。目前，新一届团委班子共9人，设书记1人，副书记1人，组织委员1人，宣传委员2人，文体委员2人，学习委员2人。团委班子的自



参观中国电影博物馆

我要求是：作风踏实，分工明确，各有所长，协同合作。这是做好团委工作的基础。

2. 加强培训力度，提升团干素质。

团干培训要形成以理论基础、党性修养、规则意识和业务能力为框架的内容体系，拓宽团干知识面，活跃团干思维，切实加强团干的道德品质和作风建设，积极建立学习型团组织。公司团委不仅积极组织团干参加各类党政培训学习、开展交流探讨、聆听励志报告等活动，还专门设立学习委员，整理收集党中央、团中央领导人的讲话，中央相关文件、精神，定期组织团委班子开展学习、讨论，不断提升团委班子的政治素养。同时，结合公司经营工作的需要，通过组织开展数字出版学术交流、企业管理建言献策、青年成长茶话座谈等活动，激发团员创新进取的激情，提升团员积极学习的热情，培养团员献身企业的感情。

完善基层支部建设，切实发挥战斗堡垒作用

基层支部是团组织的基础和细胞，作为公司中最活跃的青年组织，在凝聚青年、服务企业当中发挥着巨大作用，直接关系到共青团组织开展工作的成效。

1. 合理设计支部架构，紧密联系青年员工。

2012年，公司团委坚持“党建带团建”的原则，依据公司党支部的架构对应成立了8个团支部，并由8名团委委员分别对口联系，开展工作。2014年4月，公司党委完成了换届及党支部架构调整工作，结合党支部的架构调整，公司团委也计划在2014年底前完成基层团支部调整工作。通过团支部的构建，强化了广大团员青年的集体意

识、组织意识，并建立起较为完善的组织体系，实现了团组织的有效覆盖，同时也便于团的工作开展。

2. 坚持“党建带团建、团建促党建”。

团委严格按照推优程序和标准，公正公开地做好“评先推优”工作，近三年共为党组织推荐了11名优秀的青年同志，为组织输送了新鲜血液。形成了党团建相互促进、共同提高的工作局面。

反映青年员工诉求，切实体现桥梁纽带作用

伴随着社会的发展进步，青年员工的思想价值观也更加多元，视野更加开阔，成长成才的愿望更加强烈。如何更切实的反映青年员工诉求，更好的发挥公司团委的桥梁纽带作用显得尤为重要。

公司团委执行“定期汇报制度”，定期向公司党政领导汇报团委相关工作情况，及时反映青年员工思想状况，传达青年员工诉求，促使公司领导不断加深对青年工作的重视程度，更加关心青年员工的成长成才，并先后推出了一系列惠及青年的政策措施。如：青年员工薪酬、福利体系得到改善；实施“科学百人”计划，打造尖端人才；设立“青年编辑成长基金”，培养青年骨干；推荐并资助青年骨干员工攻读MBA等等。

另外，公司团委作为联系和服务青年的坚强堡垒，切实从员工需要出发，为青年员工做实事，送温暖，发挥组织优势，在公司党委的领导和院团委的指导下，联合会、青联，调动社会资源，千方百计为青年排忧解难，尽可能为青年员工解决租房、家庭困难、入园入托、单身联谊等切身问题，真正做到“润物细无声”，使团组织成为广大青年员工遇到困难时想得、找得到、靠得住的力量。



组织主题特色活动，切实服务生产经营工作

公司团委按照“凝聚青年，服务大局”的原则，以不同阶段公司生产经营活动为背景，创新思路，组织开展了个性化、多样化、接地气的特色活动，在活动中加强青年思想教育，提升业务本领，营造良好文化氛围。开展了“青春·使命”主题系列活动，以“加强学习、促进交流、提升本领、加快成长”为导向，以“联系工作实际，服务青年成长”为目标。

2011年，结合我社有些青年员工对库存意识淡漠的现状，公司团委联合公司青联组织了“探寻钱坑”活动（库存沉淀了出版社经营过程中最多的资金，被称为各出版社的“钱坑”），感受库存压力，提升经营意识，提高工作效益。

为了鼓励青年员工在本职岗位上勤于思考、开拓创新，公司团委举办了青年创新论坛。论坛内容涉及社内各岗位和各方面，有业务研究、学术交流、问题探讨、员工心声等青年员工普遍关心的问题。该论坛共征集了具有较高水平的专业文章10余篇，

分别在出版专业期刊和公司内刊《科学人》上发表，许多建议被公司采纳。

为加深青年员工对编校基本功重要性的认识，提高练就扎实基本功的主动性，提高编校实际操作能力，公司团委与公司总编室共同举办了“编校大赛”。全社300多名青年参与，掀起了岗位创先争优的高潮。赛后，邀请资深编审讲评试卷，青年员工普遍表示受益匪浅、收获良多。

2012年，为加快公司青年员工的成长成才，成立了科学青年沙龙，定期就工作中的热点问题进行座谈交流，如“微博营销”等，为青年员工成长搭建了学习、交流及展示的平台，使得更多的青年才俊脱颖而出。

2013年，在全国出版业品种数不断攀高、平均销售册数不断下降的市场大背景下，如何把图书信息更有效、更有针对性地传递给读者成为重要命题。为此，公司团委联合公司青联举办了“说书”大赛，强化了青年员工的营销意识，锻炼了图书营销本领和表达能力。

组织开展文体活动，切实关心青年身心健康

为缓解青年员工的工作压力，公司团委还组织开展了一系列文体活动，陶冶情操，加强交流，培养青年的集体归属感和集体荣誉感。例如：

2012年5月，组织全社300余名青年员工参观中国电影博物馆“中国电影百年发展历程”和“电影科技博览”，传承五四精神，品味灿烂文化。

选派优秀员工参加景山街道团工委“红色追忆主题活动”，重唱革命歌曲，传承革命精神。

2010年起，先后三次组织开展了“初夏之悦”青年游园摄影活动。

组织青年参与中国美术馆、景山街道“中国梦，景

山情”摄影大赛，荣获优秀组织奖，四幅作品入选中国美术馆参展。

与此同时，还组织了丰富多彩的体育赛事，如篮球、羽毛球、飞镖、保龄球、台球等赛事。

广泛开展志愿服务，切实履行社会责任

作为科技出版工作者，传播科学，提升公民科学文化素质是我们的使命和责任。为此，公司团委组织开展了多项公益赠书活动，培养青年的社会责任感。例如：

2008年，公司在汶川地震过后一周内，制作了《地震知识问答》，并及时送给灾区，后续又出版了一系列地震知识、灾后重建等图书，为灾区人民做好救护、防疫和重建知识的普及提供了科技支持和保障。

2012年6月，组织多名志愿者参加东城区“关爱他人、关爱社会、关爱自然”志愿服务活动，现场提供科普咨询服务，并分发科普杂志。

2013年，向延庆县大庄科乡中心小学、中科院幼儿园等多所学校开展赠书助教活动。

组织多名员工加入东城区青年志愿者联盟，参与志愿活动。

成绩属于过去，工作提升没有止境。公司团委将一如既往地紧紧围绕公司经营工作全局，积极调动青年员工积极性，进一步巩固和加强共青团的自身建设，探索团委青年工作的新方法、新手段，认真、扎实、有效地完成各项工作，努力为实现公司转型升级、平稳快速发展做出应有贡献！



作者简介：
李利，中国科技出版传媒股份有限公司团委。



参加一次 影响一生

——记中科院西双版纳热带植物园科普教育

文/王西敏

2014年5月10日，在位于西双版纳傣族自治州勐龙镇曼养广村附近的一片“龙山林”里，来了一群十几岁的孩子、村民和中科院西双版纳热带植物园（以下简称版纳植物园）的工作人员。大家从车上运下树苗，一一测量高度和胸径，然后又忙着挖坑、担水，把200多株绒毛番龙眼、箭毒木等本地树种重新栽回了本来属于它们的土地。这是版纳植物园“一三五”规划中承担的方向三：“区域生物多样性区域生物多样性整体保护的理论与

实践”的一部分——“曼养广龙山林恢复项目”的植树活动。龙山林是信奉“万物有灵”原始宗教的傣族在村寨周边保护下来的森林，被傣族认为是“神的家园”而不能打扰，然而随着社会的急剧变迁，这一传统生活模式和宗教信仰也受到了冲击，部分傣族的龙山林也在逐渐被蚕食。为此，版纳植物园在BGCI（国际植物园保护联盟）的支持下，选择了西双版纳州勐龙镇的一片龙山林，希望借助传统知识和现代文明的共同力量，和周边

社区共同打造一片保护的新天地。孩子们是植物园科普工作者帮助附近小街小学组建的自然观察俱乐部的成员，村民则来自周边的村寨。小街小学的孩子在经过一系列的校内活动后，开始了用双手改变周围生活的实践。

中国科学院西双版纳热带植物园是一个集科学研究、物种保存和科普教育为一体的综合性植物园，主要以从事生态学、植物学等研究领域为主，来探讨热带地区的各种自然现象、揭示热带雨林的奥秘，

并将保护和应用融入到研究中,以实现人与热带雨林的良性发展,目前已有众多研究成果发表在国际顶尖刊物上,如Nature(《自然》)、Ecology(《生态学》)、PNAS(《美国科学院院刊》)等。一线的研究成果、专业的研究队伍都为科普活动的开展奠定了坚实的科学基础。作为国家级科普教育基地和云南省的精品科普教育基地,版纳植物园十分重视向公众传播植物学、生态学等科普知识,利用独特的热带雨林蕴含的科普资源,多形式、多手段长期策划组织开展内容丰富的“以学习者为中心”的科普活动,深受公众好评。

科普从“小”抓起

5月25日,中国科技馆发展基金会来版纳植物园调研,同行的北京西城区青少年科技馆特级教师周又红说,她的学生去年暑假来版纳植物园参加“中国科学院科技英才暑期探索”活动,在植物园里待了整整两个星期,在植物园专家的指导下撰写的科学小论文《云南省西双版纳地区三种兰花传粉生物学研究》、《西双版纳沟谷雨林中光照对四种植物叶片性状的影响》获得了北京青少年科技创新大赛的奖项,也进一步激发了学生对科研的

兴趣,十分高兴把这个消息和大家分享。

与此同时,西双版纳热带植物园的内部网站上刊登了一条消息:暑假未到,咨询版纳植物园亲子夏令营的电话已络绎不绝,目前成功预定亲子夏令营活动的批次已达到9批之多。来源地广泛、需求更多元化,持续月份也 longer。预计从5月初至8月底,既有云南本土的自然教育机构,也有北京等地的亲子教育、体育俱乐部,还有自然爱好者自己组织的亲友团,旅行社组织的深度体验团,甚至包括东方航空公司员工的亲子团。版纳植物园的亲子体验活动,曾经被中央电视台少儿频道、《中国青年报》等国家级媒体报道,具有极好的声誉,加上夏日夜晚的萤火虫奇观,在国内其他地方已经少见,更是让无数人神往。而版纳植物园的冬令营则更是火爆,近年来,每年一个月的寒假里,单是北京来的中学生探索营就多达十多批次,其他地区只能见缝插针地预约了。

科普教育三分类

2014年,国际植物园保护联盟的环境教育刊物《ROOTS》曾专门刊文介绍了植物园如何面向不同公众有针对性地举办科普教育,所取得的良好效果。版纳植物园科普教育



外国专家指导学生了解植物



版纳植物园观鸟节

的对象大致可以分成三类。

第一类是来植物园游览的游客,大部分人只在植物园呆几个小时,行程安排紧,这部分游客,版纳植物园就在讲解员的培训、园区标识系统和网络等新媒体上下工夫。呆的时间稍长,你就能体会到版纳植物园的科普讲解员和旅行社导游的区别。版纳植物园的讲解员有较为深厚的常见植物辨识能力,不仅能准确说出植物的名字、科属,还能向游客讲解植物现象背后的科学道理,在讲解的过程中,还会向公众介绍植物园所开展的研究项目。植物园里的“四类五级”标识系统,涵盖了解说标识设计的全部,可以让游客有清晰的自导游览。版

纳植物园的新浪微博目前有15万多名粉丝。

第二类有组织地来版纳参加深度体验的青少年,这些人基本在植物园呆两天以上。这类人群又可以细分成科学探索营和自然体验营。科研探索营的对象是初高中生,单纯地走马观花看看植物就不是他们的目的了,为孩子们开设科研讲座,甚至请外国专家用英文授课、带领他们走进植物园的科研实验室、分组进行科学小实验、在国际报告厅里汇报实验成果等等,成为活动的主要内容;自然体验营则面向年龄较低的孩子和父母共同参加的亲子活动,植物园准备了五十多种自然体验的游戏供此类人群选择。

第三类是面向西双版纳州内的学生开展的生物多样性教育活动。相对于千里迢迢来西双版纳感受热带雨林的人来说,生活和居住在西双版纳的学生对体验热带雨林的生物多样性可能并不是难事,因为即使目前西双版纳雨林由于橡胶种植的原因大面积减少的情况下,他们的日常生活还是有可能接触到热带雨林以及其中丰富的动植物资源。因此,面向西双版纳州的中小學生,版纳植物园的科普教育更侧重于“保护”为主题的教育,因为西双版纳雨林的未來依靠这些未来的主人公,而森林片段化、经济作物的种植面积扩大、非法狩猎等种种对雨林的威胁因素,都是人的活动所产生的。通过直观感受不同生态类型的森林外貌,了解热带雨林奇特的生态现象,探究雨林物种间特殊而又微妙的生存关系,学生们逐渐从微观转到宏观,进一步了解这个他们生活其中但却不甚了解的雨林秘密,从而激发学生爱护大自然的自觉性。



夜游植物园具有极高的口碑

面向西双版纳州中小学的科普活动除了常规的讲座、巡展之外，版纳植物园也力求常做常新，本文开头提到的龙山林恢复项目就是让孩子们亲自参与的例子。此外如果你每年的暑假期间到植物园来，会在园内的博物馆里碰到一群身着傣族或者其他少数民族服装的十几岁的小讲解员，他们会有板有眼地向游客介绍西双版纳雨林特有的自然奇观，比如“花叶现象”、“绞杀现象”、“巨叶现象”等等，还会对版纳少数民族的分布情况、傣族传统民居的构成、普洱茶的制作流程等等娓娓道来，引起围观者阵阵惊叹，偶尔的卡壳则会迎来一阵善意的笑声和小小的鼓励。不少带着孩子的家长会

乘机教育孩子说：“你看这个小弟弟（妹妹、哥哥、姐姐）懂的真多，你要多向他（她）学习呀！”

“小小讲解员”活动是植物园推动西双版纳中小学生生物多样性保护教育内容的一部分，这些学生来自植物园所在的勐仑镇周边中小学。每年暑假期间，植物园都会选拔约10名左右的中小學生，让他们接受博



作者简介：

王西敏，中科院西双版纳热带植物园科普旅游部科普教育组负责人，高级实验师。

物馆展品知识、讲解员形体与礼仪、普通话练习等方面的训练，还体验多种生态游戏，使小解说员从知识、技能、情感和态度等层面获得综合提升，最后能够为远方的游客提供志愿讲解服务，同时成为自己快乐暑假生活的一部分。

翻看一下版纳植物园的科普活动年历：一月观鸟节、二月春节科普活动、四月泼水节科普活动、五月科技活动周和中科院公众开放日、六月萤火虫观赏季、七八月暑期自然体验营、九月全国科普日活动……几乎每个月，版纳植物园都在推出最合适的科普活动。

在国际植物园保护联盟公布的《全球植物保护战略》中，列出了在2020年前要达到的16个目标，其中第14个目标是“将植物多样性的重要性和对其实施保护的需要编入宣传、教育和公共意识方案”。中科院西双版纳热带植物园立足社区，正在以积极的行动为实现这一目标而努力。

名人名言



我个人仅仅是沧海一粟，真正伟大的是党、人民和我们的伟大国家。我作为一名中国的科技工作者，活着的目的就是为人民服务。如果人民最后对我的一生所做的各种工作表示满意的话，那才是最高的奖赏。

——钱学森(中国)



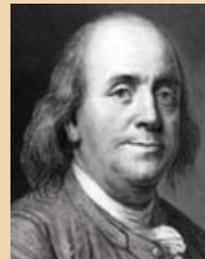
科学的灵感，决不是坐等可以等来的。如果说，科学上的发现有什么偶然的机遇的话，那么这种“偶然的机遇”只能给那些学有素养的人，给那些善于独立思考的人，给那些具有锲而不舍的精神的人，而不会给懒汉。

——华罗庚(中国)



科学是没有国界的，因为她是属于全人类的财富，是照亮世界的火把，但学者是属于祖国的。

——巴斯德(法国)



我们在享受着他人的发明给我们带来的巨大益处，我们也必须乐于用自己的发明去为他人服务。

——富兰克林(美国)



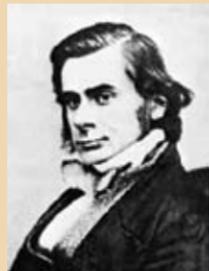
我要把人生变成科学的梦,然后再把梦变成现实。

——居里夫人(法国)



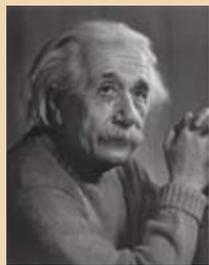
我不爱武器,我爱和平,但为了和平,我们需要武器。假如生命终结后可以再生,那么,我仍选择中国,选择核事业。

——邓稼先(中国)



总有一天,真理会取胜。即使真理在他一生中未能得到胜利,为了坚持真理也会使他变得更好,更加聪明。

——赫胥黎(英国)



发展独立思考和独立判断的一般能力,应当始终放在首位,而不应当把获得专业知识放在首位。如果一个人掌握了他的学科的基础理论,并且学会了独立地思考和工作,他必定会找到他自己的道路,而且比起那种主要以获得细节知识为其培训内容的人来,他一定会更好地适应进步和变化。

——爱因斯坦(美国)

关于爱吃饭、肯吃苦、能吃亏

——《一位多年的领导对年轻干部的肺腑之言》读后感

文/王义超



不久前,单位给我们发了《一位多年的领导对年轻干部的肺腑之言》的学习材料,我仔细阅读后发现,与一般《职场指南》不同,这份材料短小精悍,文字朴实,语言中肯,很多观点令我们80后的年轻人深受启发。

全文叙述了5条内容,可以概括为3点6个字:吃饭、吃苦、吃亏。这3点让我想起了父母常唠叨的一句话,“多吃饭、肯吃苦、能吃亏”。最初,我不以为然,但是随着年龄的增长和阅历的增加,我觉得这简直就是至理名言。“人同此心、情同此理”,许多观念都是想通的。

关于“吃饭”。人是铁、饭是钢,吃饭能补充我们的营养,强壮我们的身体,是我们得以生存的根本,在这里,我想说的是另一种意义上的“吃饭”——“吃精神饭、吃知识饭、吃能力饭,吃有助于提升我们业务素质水平的各个方面的大餐”。我们不但要积极地“吃”、认真地“吃”、还要持续不断地“吃”。现在,“吃”的渠道越来越多,领导、同事、书本、杂志、网络,一切能为我们提供营养的事物,都可以做我们的老师。在多吃的同时,也要多思、多悟,只有同时做到“学、思、悟”这“三多”,我们才能够提高能力,与

时俱进。当然,我们也不能寒不择衣、饥不择食,人的精力有限,不可能面面俱到,因此要结合自己的业务工作和岗位职责,有针对性地“吃”,套用一句广告词就是“少吃饭、吃好饭”。

关于“吃苦”。我们“80后”,大多是独生子女,很多是在父母的宠爱下成长起来的。在长辈们的眼里,我们是“吃不得苦、流不得汗”的一代,随着年龄的增长,大部分的80后们已过或接近而立之年。我们中很多优秀同志已经走上领导岗位,在我们科学院系统也涌现出了不少80后的研究员、博导。见贤思齐,我要求自己努力上进,吃苦耐劳,奋起直追,这样才不至于落下太远!

“苦”包括两个境界,除了肌肤之苦、体力之苦之外,还有精神之苦、思想之苦。作为年轻的科研工作者我们感受更多的还是精神层面的苦闷。工作的枯燥、理想的迷茫和现实的残酷;高企的房价、污浊的空气、拥挤的交通……所有这些都给我们的生活带来了不同程度的苦闷。这时,我们更要学会苦中作乐,以乐观的态度来对待一切,多发现生活的美好,生活不是缺少美,而是缺少发现美的眼睛。我会在痛苦时选择旅游、运动、看电影,积极寻求

释放压力的渠道,有了抒发的途径就不会惧怕“吃苦”。

关于“吃亏”。就像材料里提到的,生活中、工作中,以及所有我们能够参与的社会活动中,都不可避免地会遇到不公平。比如,工作任务分配不够公平,我们做出的成绩,可能会被领导误解,同事的差错和纰漏,可能会被安到自己身上,这个时候,不要急于分辨,更不要急于撇清责任,这些都无助于问题的解决,最重要的是,先把该做的工作做好,把出现的差错弥补上。是你的贡献,领导总会明白,不是你的责任,也总有一天会大白于天下。我们要有“古今多少事,都付笑谈中”的豪气,对于工作中的一点“亏”,我们不但要吃的进,更能咽得下。

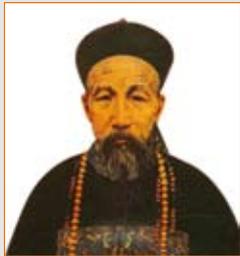
总之,无论在生活中,还是工作上,我们都要努力去做一个能吃的人、肯吃的人、会吃的人,吃饭要吃的舒服、吃苦要吃的从容、吃亏要吃的坦然!

作者简介:

王义超,中科院北京综合研究中心建设管理处处长助理、六级职员。

初读《曾国藩家书》之治学篇

文/钱鑫



曾国藩，湖南长沙湘乡人，作为清朝末期军事家、政治家、书法家、文学家等，素有晚清第一名臣的称号。他的智慧、他的思想深深影响着几代中国人，尤其是《曾国藩家书》，里面1500余封写给祖父母、父母、兄弟、子侄的信件，涵盖了家务、政务、军略、治学等方方面面，仅这一部书就能体现出他渊博的学识和崇高的道德修养，并为他赢得了“道德文章、冠冕一代”的称誉，而这部著作也是旧时代读书人的必读之书。

其实，对于这部著作我最早的印象是孩童时期，在父亲的书柜里面就有这一部书，有时也发现父亲总是拿着这本书在读。由于当时还小，总觉得它既然叫做家书，无非是言及一些家务琐碎之事，最大的好处也就可能在于教育子女。后来年龄稍长些在求学时简略知道了这部书的主要内容，但总碍于学习紧张一直没有时间拜读。前些日子，偶然逛超市时发现了它，抱着好奇心将其买下、迫不及待地阅读起来。

通过《曾国藩家书》，能够感受到他从一个山村穷秀才到晚清时期力挽狂澜的朝廷重臣所经历的艰辛历程，他坚持不懈的毅力、严谨务实的风格无不跃然纸上。曾国藩认为“担当大事，全在明强二字。《中庸》学、问、思、辨、行五者，其要归于愚必明，柔必强……凡事非气不举，非刚不济，即修身齐家，亦续以明强为本”。关于做人，他认为一要平和，二要求实。平和不仅可以养德，而且可以保身等等。关于治学，他认为为学最要虚心，读书须有耐性，而求业之

精在于专一等等。而在这里我只想简单介绍下曾国藩关于治学应该具备的三点基本精神：

第一要有“志”。曾国藩讲到“有志则断不甘为下流”，也就是说有了远大的志向就不会甘于平庸庸。纵观历史，有志者最终取得成功的事例数不胜数，曾有一副对联“有志者事竟成，破釜沉舟，百二秦关终属楚；苦心人天不负，卧薪尝胆，三千越甲可吞吴”形容了西楚霸王项羽和越王勾践的成功史。对于治学而言首先也是要有志向，确定了目标才能有发展的方向，这也就是为什么求学之初长辈们就希冀我们树立远大的志向和抱负。

第二要有“识”。曾国藩讲到“有识则知学问无尽，不敢以一得自足，如河伯之观海，如井蛙之窥天，皆无识者也”。有见识的人就会知道学海无边，也就不敢因为一点成就而满足。而对于一名科研人员来讲，要做学问就要有宽广的胸怀，不能像井底之蛙将自己视野束缚于狭小的天空，也不能为一时取得的阶段性成果而安逸于

现状。而鉴于青出于蓝而胜于蓝之说，我们一方面要怀着积极乐观的情绪努力赶超别人，另一方面要怀着被超越的忧患意识而拼搏向前，只有这样才能开拓出一片属于自己的天地。

第三要有“恒”。曾国藩讲到“有恒则断无不成之事”，一个人在确定了目标后只要有恒心，坚持不懈、始终如一的为实现目标而努力，那么必然没有不成功的道理。他也在家书里面提到掘井的故事“用功譬如掘井，与其多掘数井而不及泉，何若老守一井，力求及泉而用之不竭”。对于现今的我们而言，在工作中虽然设定了理想的目标，但是一遇到困难往往浅尝辄止，可事实上我们只要再多走几步就可能实现自己的目标，因此治学时有恒也是必不可少的。📖



作者简介：

钱鑫，中国科学院宁波材料技术与工程研究所，博士后。