

实施“减负行动3.0”一年后—— 重庆科研“青椒”们还“青焦”吗

□ 重庆日报记者 张亦筑 实习生 郑佩茹

“搞了一年多，总算得到了理想的微生物游动模型！”最近，西南大学物理科学与技术学院副教授张博凯课题组的研究，取得了阶段性进展。

34岁的张博凯毕业于南京大学，2022年加入西南大学。初来乍到，搞科研最头疼的，就是既没钱，又没人。不过，通过申请该校基本科研业务费项目，去年4月，张博凯拿到20万元科研启动经费支持，团队也搭建了起来。

崭露头角机会少、成长通道窄、评价考核频繁、事务性负担重……过去，青年科研人员面临不少“成长的烦恼”。自嘲为科研“青椒”（高校青年教师的谐称）的他们，甚至逐渐成了“青焦”。

2019年以来，重庆连续启动实施3轮减轻科研人员负担专项行动（简称“减负行动”），特别是去年1月启动的“减负行动3.0”，更是将重点放在青年科研人员身上，帮助他们“挑大梁、增机会、减考核、保时间、强身心”，充分激发青年科研人员的创新潜能与活力，让他们成为科技创新的生力军。

一年来，作为“减负行动3.0”实施主体，高校、科研院所采取了哪些举措？“减负”效果如何？“青椒”们还“青焦”吗？近日，记者进行了走访调查。

减负松绑 “打酱油的钱可用来买醋” 让青年科研人员把时间花在“刀刃”上

考核压力大和事务性负担重，过去是青年科研人员的集中“痛点”。

有调查显示，青年科研人员普遍面临考核评价周期短、过于频繁等问题；同时，在一些单位和团队中，跑腿打杂的非科研事务常常摊派到青年科研人员身上，“白天奔波忙杂事，晚上熬夜搞科研”，成了很多科研“青椒”的常态。

“减负行动3.0”实施以来，我市多所高校院所出台了相关举措，给“青椒”们“减负松绑”。

重庆邮电大学通过推行代表作制度，用好科研评价指挥棒，减轻青年科研人员的考核负担。

“国家提出要破解科技成果评价中的‘四唯’问题，代表作制度就是在这一背景下产生的。”重庆邮电大学科技处副处长李源源表示，代表作制度改变了片面将论文、著作、专利、资金数量等与评价直接挂钩的做法，而是注重标志性成果的质量、贡献和影响力。

她以论文为例介绍，该校在推荐申报国家级项目或评选某些奖项时，要求科研人员提交5篇代表性论文即可，“有的科研人员很‘高产’，但每篇的质量不一，代表作制度更倾向于最有‘含金量’、真正体现科研价值和贡献度的成果。”

又如，很多国家级项目或课题，都要求有一定学术影响力的专家、教授牵头承担，青年科研人员虽然在其中做了大量工作，但在职称评定或考核评价时，其价值和贡献没有得到充分体现。

“如今，牵头承担国家重点研发计划项目的团队可以有额外的职称推荐名额。”李源源解释，项目负责人可指定一名青年科研人员作为技术负责人，在职称评定时，等同为承担国家重点研发计划项目的课题负责人。如此，青年科研人员的考核压力减轻，也有了更好的晋升通道。

如何将青年科研人员从非科研事务中解放出来？科研经费管理改革是解决这一“痛点”的办法之一。

长期以来，我国科研项目经费使用采取预算制，与科研的不确定性存在矛盾。“一旦遇到调整，就要面临层层审批。”一位科研人员坦言，这样就平白多出许多非科研事务。

“打酱油的钱不能用来买醋”，成了科研人员对经费使用要求最常用的一句吐槽。

对此，我市在部分科研项目试点“包干制+负面清单”管理，赋予科研人员更大的经费使用自主权；同时，一些高校院所积极探索，进一步简化了相关手续和流程，让科研人员把时间花在“刀刃”上。

比如，重庆大学建立了“科研网上服务大厅”，科研人员根据科研活动需要，通过线上平台就可申请预算科目调剂。系统自动识别调剂事项后，不涉及设备费调剂的，就可直接办理。

不仅如此，“科研网上服务大厅”还整合了该校多个信息系统，实现项目申报、合同审核签订、科研经费入账、预算调整、票据开具、项目结题、成果认定等环节一站式办理，并可随时随地查询办理进度。

而重庆邮电大学、重庆理工大学、市农业科学院、重庆地质矿产研究院等高校院所，则通过设立专兼职科研财务助理岗位，进一步为科研人员“减负”。



拓宽通道 “鼓励他们开展自由探索” 支持青年科研人员“挑大梁”“当主角”

除了减负松绑，记者了解到，“减负行动3.0”启动以来，我市多所高校都开展了积极尝试，帮助青年科研人员崭露头角、拓宽成长通道。

“学校出台了基本科研业务费项目相关办法，明确对青年人员的资助比例不低于50%。”西南大学科技处副处长袁宏宽说，业务费项目包括科研启动、能力提升、重点发展项目，其中前两类支持人员的年龄分别为35岁、40岁以下，均属于非竞争性经费支持，“比如科研启动项目，新入职博士只要申请，学校都给与支持，鼓励他们开展自由探索。”

去年7月，西南大学还立项了20项校级青年领军团队和青年培育团队项目，以及23项“先导计划”青年团队项目，分别给予160万元、100万元、60万元经费支持，让更多青年科技人才“挑大梁”“当主角”。

例如，张博凯拿到科研“第一桶金”后，立马进行了硬件升级，让团队有更好的条件做科研。在此基础上，他还成功拿到一项国家自然科学基金面上项目支持，并获评重庆市“巴渝学者”青年学者。如今，他的课题组有5名硕士研究生，此次在微生物模型上取得重要进展，将为下一步研制微纳米生物器件提供理论基础和计算机模拟基础。

持续攻坚

让青年科研人员真正“轻装上阵”，并非一朝一夕就能达成。当前，有的青年科研人员仍面临一些烦恼。

例如，一些青年科研人员还有“生存危机”。

我市某科研院所课题组负责人刘伟（化名），近年来一看到项目申报通知发布，但凡符合条件，他都会让团队去申报。“手上拿了四五个项目，还是难免偶尔会心慌，担心哪天‘断粮’了。”他开玩笑说，科研非一日之功，需要长期持续投入。国家近年来加大对青年人才的非

竞争性经费支持比例，但毕竟有限，团队每年大部分科研经费要靠竞争得来，“不频繁争取项目，就会有生存和发展的危机。”

又如，很多青年科研人员还需要把握“科教平衡”。

在高校，除了少部分专职科研岗，大多数青年教师既有科研任务，也有教学任务，需在两者之间找到平衡点。作为入职高校不久的新人之一，青年博士杨彦宇（化名）就面临这样的情况——上学期，她一星期有4天有课，要花较多时间和精力备课，还要承担班导师等学生工作，科研时间较为零碎。最近学校放寒假，她选择留校，一头扎进实验室拼命赶进度。

在杨彦宇看来，如何在教学和科研

“‘减负行动’需要不断优化” 营造更加有利于青年科研人员创新的“微环境”

之间找到平衡，对她这样的新人来说，是一道十分复杂的“必答题”——既需要青年人才自身努力探索，也需要进一步优化科研环境，给予他们更多引导、帮助和支持。

“‘减负行动’是攻坚战、持久战，需要持续迭代、不断优化。”市科技局相关负责人表示，下一步，我市将深入推进“减负行动”，更加关注基层单位的科研生态，促进高校院所等创新主体广泛行动起来，充分发挥主观能动性，整合各类政策资源，增强改革举措的配套性和协同性，营造更加有利于青年科研人员的“微环境”，促进优秀人才脱颖而出、担当重任，真正成为科技创新的生力军、实现高水平科技自立自强的动力源泉。

的资助培养，并入选“香江学者计划”。

重庆理工大学通过实施青蓝结对传帮带计划，安排青年教师加入高水平教学科研团队，为青年教师配备“教学”和“科研”双导师，确保青年人才“人人有团队”。同时，支持青年人才自主组建团队，特别鼓励组建跨学科、跨单位的学科交叉科研团队。

“去年，学校共立项支持了10个青年科研团队建设，给予每个团队20万元的经费支持。”重庆理工大学科学技术研究院副院长冯晋介绍。

该校还特别支持青年教师从事博士后研究工作，支持青年教师到地方政府、企业顶岗锻炼，积极开展横向合作，实实在在解决企业技术难题，增强社会服务能力。

该校机械检测技术与装备教育部工程研究中心研究员彭凯，是该校刘小康教授纳米时栅团队的一员。近年来，他落户西部（重庆）科学城的通用技术集团国测时栅科技有限公司担任技术总监，成长为科学城“金凤凰”领军人才。

采访过程中，类似的例子还有很多。一系列“减负”举措形成“组合拳”，让这届科研“青椒”们放开了手脚、心无旁骛搞科研，“青焦”少了，“青骄”多了，担起了重任、挑起了大梁。

考公就是为躺平？不行！



警示。王鹏/作(来源:半月谈)

年轻干部是党和国家事业发展的生力军，发现培养选拔优秀年轻干部是加强领导班子和干部队伍建设的一项基础性工程。党的二十大报告指出，抓好后继有人这个根本大计。

在党和国家越来越重视年轻干部和人才“引培育留”的同时，少部分人不合时宜地选择躺平：“未老先衰”者有之，“看破红尘”者有之，“没有干劲”者亦有之……

有人或许会好奇，面对大好前途、广阔天地，这些人为什么会选择躺平？又该如何减少此类躺平现象的出现？

“躺平”二字，人人皆知其危害，却仍有人深陷其中，其背后原因不可等闲视之。

不少人躺平，是基于自身情况的主动选择，但个中表现却不尽相同：

“寻求自由”式躺平。有的年轻人向往自由、闲适的生活，不愿吃苦、奋斗。但作为公职人员，这种想法就与其职责身份不相称，一旦将这种思维带入工作中，自由闲适就有可能演变为懒惰和无所事事。

“无欲无求”式躺平。有的年轻人本身家庭条件优渥，认为自己已经“躺赢”。他们不求工作出新出彩，不求晋升提拔，不求群众口碑，把工作当作“消遣”、当作“躺椅”，图一个“朝九晚五”，到点打卡。

“言传身教”式躺平。在个别单位，临近退休的同志和前辈，经常是一张报纸一杯茶，一坐就是一整天。个别同志的躺平，对一些新入职的年轻人起到了负面影响，甚至一些人就是奔着躺平去考公，一入职就规划好躺平的人生线路。

上述类型的躺平，只是主动躺平中，具有代表性的几种表现形式，很大程度上是基于个人主观的不努力、不上进。

躺平的原因不尽相同，躺平的姿态却一模一样：好逸恶劳，眼里没有纪律，心中没有群众，缺乏奉献精神，没有服务意识。

还有部分人选择躺平，是对外部环境的消极应对。

职场内卷中被贴上标签。有的单位奉行“狼性文化”，谁工作做得好就培养谁、谁做不好就放弃谁，根本不顾每个人的特质。如此环境下，那些竞争力较差的人，就成了某些领导眼中的“什么都干不好的人”，被打上“躺平”标签。

职场失意后便消极应对。在职场中，有这样一类人，平常注重脚踏实地、老老实实干活，不擅长在领导面前展示自己的能力和才华，结果因各种原因，被他人抢了发展先机，坐久了冷板凳，自觉提拔无望，便消极选择躺平。

负面情绪无法及时疏导。还有人时常会遇到上级不体谅、同事不理解、工作不顺心、群众闹情绪的复杂情况，多头受气，却又苦于无破题之法，所以，就将躺平作为应对复杂工作环境的“解题公式”。

面对躺平，有一点必须达成共识：无论是主动躺还是被动躺，都不可取。

作为党和国家事业发展的新生力量和后备军，年轻人要做到“安危不贰其志，险易不革其心”，当有“千磨万击还坚劲”的意志和毅力，做砥砺前行、攻坚克难的先锋。

当然，对躺平者也不能一棍子打死，而应通过加油鼓劲、监督约束、适度拉一把。此外，还要在改进生态机制、树立正确选人用人导向等方面下功夫，要让敢闯敢干、勇于担当者不用提防“明枪暗箭”“冷嘲热讽”。

打造积极向上的“氛围感”。“近朱者赤、近墨者黑。”营造一个积极向上、和谐相处的工作环境，以热火朝天的干事氛围，和周围同事伙伴的带动，让躺平者无颜躺。

营造轻松和谐的“空间感”。要树立正确用人导向，描绘职业成长的空间，调动干事创业的积极性，让躺平者体会到努力的价值与意义，认识到没有等出来的成绩，只有干出来的精彩。

树立为民服务的“敬畏感”。心有所畏，方能言有所戒、行有所止。敬畏不仅是为人处世的基本要求，也是为官从政的立命之本。

新征程“旌旗猎猎千帆竞”，年轻人“百事成功唯恒力”。那些选择躺平的年轻干部，无论是出于主观还是客观，都是对人民赋予权力的亵渎，对国家治理效能的拖累。

对于躺平者，尤其是年轻人，要时常进行纠正引导，关键时刻“当头棒喝”，引导他们不忘“来时路”，激励他们不停“脚下步”，树牢为人民服务的信仰。同时，也要让有为者、能为者有盼头、有干劲，敢为者、善为者有出路、有前途。如此，才能真正让躺平者“躺不平”。 据重庆瞭望



给不作为干部颁发“蜗牛奖”。(来源:半月谈)