

如何在新形势下的青能所实现跨越发展

——借与大化所融合发展之机的一点建议

生物基材料所党支部 包西昌

我们青岛能源所是一个年轻充满活力的研究所，基础研究已开始有了世界性的影响，技术应用方面也有一批成果到了能够进行转移转化的关键阶段，势头发展非常良好。但也遇到了发展的瓶颈。通过两所融合发展，两所之间相互取长补短，加强沟通交流，积极探讨良性循环发展模式，充分利用融合发展的机遇，借助大连化物所这个优势平台，谈一点如何实现青岛能源所跨越发展的一点感想。

1、研究重应用更要重基础

创新需要理论指导，不是凭空想出来的，只有新的理论，才能指导研究出新的成果。理论研究属基础性研究，没有基础理论的发展，就不可能有应用科学的发展。我们现在搞应用研究，都是用国外已有的理论作指导。我们要发展自己的基础理论，这才是最根本、最关键的。没有基础性研究，要实现跨越式发展是很难的。大的应用研究的创新，离不开基础性工作，基础和理论不行，应用是搞不好的。为此，必须特别重视和加强基础理论研究，才能使科研工作有创新的方向，才能赶上国际先进水平，否则只能永远落后。

2、效益重短效更要重积累

跟随先进产业的脚步，模仿和稍加改进式的研究和创新方式能带来快速的效益。相对自行开展独到的基础研究和产业化工作，其效率显著但不长久。在缺乏根本性创新的研究基础上，任何的模仿都会被轻松超越，时刻处于落后的局面。目前国家最需要的是创新，作为研究人员，一味的跟随在他人后面的短效创新并不能为企业为国家带来长效的经济价值和社会价值。因此，我们必须在目前以各种短效创新

的工作方式的基础上，强化自身的创新能力，积累长效创新能力，厚积薄发，进一步提升我们青岛能源所在各研究领域的世界影响力。

3、人才重引进更要重培养

放宽眼界引才，如果选才的视野只投在本乡本土，那就会造成鼠目寸光，夜郎自大。放眼世界，随着各种高新技术的日新月异，唯有引才作为人才队伍的有益补充，“择其优而仕”，才能取长补短。灵活机动引才，人才本身具有流动性，要秉持“不为我所有，但为我所用”的原则，因地制宜，采取人才引进、智力引进等模式，灵活引进人才和技术。量体裁衣引才，人才留得住的关键靠舞台，小庙请进了大菩萨肯定待不长，要根据实际需求和客观条件，合理引才，有效用才。培养解决根本问题要育而用之。使用激发潜能，人才潜能发挥的关键在于培养，“海龟”、博士具有较高的理论，稍加培养便可点石成金，如果一味地使用、消耗，就会过早夭折。注重培养带新，人才引进非万全之策，要增强人才的整体实力，就要以用为本、整体开发，以优秀人才为支点，带动人才队伍的自我提升和创新，形成团队竞争力。健全体制机制，营造公平公正的人才环境，通过健全合理的人才培养选拔机制，形成有效激励与合理竞争相结合的代谢机制，使人才能上能下，能进能退，营造人人都想成才、人人都可成才的良好环境。

当前，科技创新日新月异。国家更是提出了万众创新的口号，鼓励大家不断创新。作为科技创新的前沿，我们更应该着眼国家发展的全局，加强自身创新发展能力，推进国家科技发展力量，结合国家发展亟待解决的各种问题，发挥自身优势，吸取大化所的优势，积极交流学习，取人之长补己之短，从自己做起，努力为青能所的发展贡献力量。