

我国青年科技奖励体系的现状、问题及建议浅析

刘雅琦, 董 阳, 梁思琪
(中国科协创新战略研究院, 北京 100038)

摘 要: 科技奖励是科技政策的重要组成部分, 青年科技奖励对于挖掘青年科技人才的科技创新潜力, 推动青年科技人才从“起步助跑期”到“创新黄金期”具有重要意义。通过系统梳理目前我国青年科技奖励的设立情况, 凝练青年科技奖励在获奖者、科技工作者和社会三个层面的效用, 分析奖励对象特征, 凝练当前奖励体系中存在的问题, 并提出相关建议, 以期青年科技奖励更好发挥作用提供启示。

关键词: 青年, 科技人才, 科技奖励

党的十八大以来, 习近平总书记高度重视青年科技人才队伍建设, 多次强调青年科技人才在科技创新和科研攻关中的重要作用。在中央人才工作会议上, 习近平总书记指出“青年人才是国家战略人才力量的源头活水”, 要“造就规模宏大的青年科技人才队伍”等^[1]。根据创造峰值年龄理论, 青年科技创新人才具有强烈的好奇心、旺盛的精力以及脑力优势, 更能取得突破性创新成果, 青年时期是人才进行科技创新的黄金时期。青年创新人才培养不仅是激发科技创新活力、服务经济社会高质量发展的重要途径, 也是应对赢得国际竞争主动、实现高水平科技自立自强的必要前提。

科技奖励作为科技人才的重要激励手段, 对于处于职业生涯起步阶段的青年来说具有重要意义。20世纪80年代以来, 政府部门及社会组织陆

续设立多个青年科技奖励, 初步构建了覆盖创新链各个环节以及多个人才成长阶段的科技奖励体系。系统梳理目前青年科技奖励的设立情况、发挥效用、奖励对象, 凝练当前奖励体系中存在的问题并提出相关建议, 不仅对于促进青年科技人才成长、推动青年科技人才更好服务世界科技强国建设具有重要实践价值, 也能够为科技奖励、尤其是人物类科技奖励的研究提供有益补充。

1. 文献综述

1.1 科技奖励的功能和定位

20世纪初, 默顿较早地开展了对于科技奖励体系的研究, 认为科技奖励是科学共同体对“科学领域中有价值的东西”的认可以及对科学家的承认, 按照“科学成就的分层等级”进行分配^[2]。

作者简介: 刘雅琦, 中国科协创新战略研究院, 助理研究员, 研究方向为创新创业政策、科技奖励。

董 阳, 中国科协创新战略研究院创新评估研究所副所长, 副研究员, 研究方向为监管机制设计与绩效评估、资源环境政策、创新治理。

梁思琪, 中国科协创新战略研究院, 研究方向为科技政策。

项目来源: 共青团中央“青少年发展研究”课题“青年创新人才培养路径研究”(项目编号: 23XT010); 中国科协创新战略研究院院长基金“创业带动就业的典型模式和路径研究”。

关于科技奖励的功能,邱均平等提出,科技奖励具有导向、竞争、承认和激励功能^[3]。姚昆仑系统梳理了改革开放以来,我国科技奖励在承认贡献、树立导向、尊重人才、推动转化、树立学风方面发挥的积极作用^[4]。萨日娜则以一个全新的视角,总结了宋代科技奖励的形式以及对科技创新的推动作用^[5]。

1.2 科技奖励体系

关于科技奖励体系的研究,学者们一方面从国际比较的视角,对我国与主要发达国家的科技奖励体系差异展开对比分析。肖利等对中国和美国在国际性科技奖励设置方面的情况进行对比研究^[6]。任晓亚和张志强对美、欧、日等国的社会科技奖励制度进行了系统梳理和对比分析,并提出关于我国社会力量设立科技奖励制度的建议^[7]。张剑波和顾丽英对法国、英国、美国等国的科技奖励发展情况进行了梳理,并与我国科技奖励设立情况进行比较^[8]。

另一方面,学者们结合科技奖励的功能和定位,深入剖析我国科技奖励体系中存在的问题。尚宇红和严卫宏从设奖主体、奖励客体 and 层次结构三方面对我国科技奖励体系存在的问题进行了系统而深入的剖析^[9]。孟宪飞等基于行动者网络理论,分析奖励申请群体在网络构建方面的特征和规律,并认为《关于深化科技奖励制度改革方案》的出台对“同盟”现象和“行动者网络”扩张现象的改善作用较为有限^[10]。在此基础上,孟宪飞等系统分析了我国科技奖励当前面临的新形势、新变化,并提出相关建议^[11]。还有部分学者对标科技奖励在促进地方科技发展中的功能,聚焦地方科技奖励体系,深入剖析其中存在的问题,并提出相关建议^[12-13]。

1.3 科技奖励的评价和效果

关于科技奖励的评价既包括奖励本身投入、过程、产出等评价,也包括奖励作用和影响的评价^[14]。在对奖励本身的评价方面,张成伟认为目

前关于科技奖励评价的研究存在重项目绩效轻奖励绩效、重内部评价轻外部评价、重投入产出轻过程评价等问题,并从目标、过程、效果三个维度构建科技奖励评价体系,并对国家科技奖励开展评价^[15]。李强和孟宪飞通过实证检验同行评议的信度问题,发现专家会评的信度较低,并分析了其中原因^[16]。

在奖励效果方面,随着科技奖励的发展,学者们开始意识到,科技奖励不仅仅是承认发现与发明的优先权,而是关系到科学的社会分层、权力的行使、科技资源的分配和科学发展的方向。郝海燕总结了科技奖励中存在的七种“马太效应”^[17]。在科技奖励对获奖者职业生涯发展的影响方面,Borjas & Doran分析了获奖对菲尔兹奖得主科研产出的负面影响^[18]。与之相似,Bhattacharya等发现诺奖得主获奖之后,在科研产出数量和成果质量方面均呈现下降态势^[19]。另外,李峰等对获得国家科技奖励的高层次科技人才流动模式进行研究,发现京津冀、长三角、粤港澳的科技人才流动分别呈现为“单核吸引”“自产自销”和“创新吸引”模式^[20]。

通过跟踪获奖项目的后续发展,部分学者发现了科技奖励对经济社会发展的推动作用。王福涛通过问卷调查的方法,对国家“三大奖”的获奖项目转化情况进行分析,发现国家科技奖励对于科技成果应用具有明显的促进作用^[21]。危怀安和胡晓军对国家技术发明奖和国家科技进步奖获奖项目在得奖前后的经济效益进行比较分析,发现国家科技奖励对项目的转化和推广具有较为显著的作用^[22]。

1.4 面向青年群体的科技奖励

鉴于科技奖励对于青年群体而言“高不可攀”,激励作用有限的情况,梁燕和阚维明呼吁,要建立面向青年群体的科技奖励制度^[23]。熊玲玲和黄跃雄进一步提出关于设立青年科技奖励的具体对策。随着青年科技奖励的陆续设立,学者们的焦点从奖项的设立转向优化^[24]。李强等梳

理了国外典型青年科技奖励的设奖主体、奖励目的、评奖机制和后续效果^[25]。唐祯和张玮琳则以中国青年科技奖为例，分析了获奖人口特征，并为奖项发展提出建议^[26]。黄园渐围绕设立情况和主要特征对面向青年群体的科技奖励进行系统梳理^[27]。

1.5 小结

综上所述，关于科技奖励的功能定位、体系建设、效果评价等，国内外学者已经开展了广泛探索，也提供了较强的实践指导价值。然而，尽

管学者们普遍认为奖励可分为成果奖励和人物奖励两类，但在研究中较少进行区分，聚焦人物奖励的研究，尤其是关于青年群体科技奖励的研究则更为少见。已有研究状况与青年群体科技创新地位日益凸显的现状不相匹配，提供的实践指导意义也相对有限。

2. 我国青年科技奖励设立情况

从20世纪80年代以来，有关政府部门以及学会、基金会等社会力量开始陆续设立青年科技奖励，经过奖项的不断发展和动态调整，目前我国

表1 我国主要青年科技奖励

奖项	设立时间	评奖周期	设奖单位	奖励名额	人选来源	年龄限制	学科领域	奖励形式
中国青年科技奖	1987年	两年一次	中共中央组织部、人力资源部、社会保障部、中国科学技术协会、共青团中央	不超过100人，中国青年科技奖特别奖获奖者不超过10名	推荐制、提名制	男性候选人不超过40周岁；女性候选人不超过45周岁	自然科学；工程技术；科学技术普及、科技成果转化、科技管理工作	获奖证书和奖杯
中国青年女科学家奖	2004年	每年一次	中华全国妇女联合会、中国科学技术协会、中国联合国教科文组织全国委员会以及欧莱雅（中国）	第十七届（2022年）起，由10名提升至20名	推荐制、提名制	年龄不超过45周岁的中国籍女性科技工作者	基础科学、生命科学、计算机与信息等领域	获奖证书，10万元
中国科协求是杰出青年奖	1998年	每年一次	中国科学技术协会	实用工程奖不超过15名，成果转化奖不超过10名	推荐制、提名制	年龄不超过45周岁	工程技术领域、科技成果转化	实用工程奖12万元人民币，成果转化奖纯金质地奖章（价值等同于5万元）
中国科学院青年科学家奖	1989年	设立时为每两年一次，后改为每年一次	中国科学院	10名	推荐制、提名制	年龄不超过40周岁的中科院在册正式职工	无特定限制	获奖证书和一次性奖金5万元人民币

¹ 奖励相关信息通过在设奖单位官网、奖励官网检索奖励章程、推荐/提名通知、相关报道等提取，信息均截止至2023年3月。

表1 我国主要青年科技奖励

(续表)

奖项	设立时间	评奖周期	设奖单位	奖励名额	人选来源	年龄限制	学科领域	奖励形式
科学探索奖	2018	每年一次	腾讯基金会	每届不超过50名获奖者	提名制、自荐制	45周岁及以下	基础科学、前沿技术	连续5年、每年获得60万元人民币
达摩院青橙奖	2018年	每年一次	阿里巴巴达摩院	每年不超过30名获奖者(过去五届为9-15名)	自荐制、提名制,阿里巴巴达摩院主动寻访产生	35周岁及以下	数学与物理类、化学与材料类、生命科学与医学类、天文与地学类、信息科学与工程类、新兴交叉科学类等领域	获奖者将获得100万元奖金(税前),并得到达摩院全方位的研发资源支持
陈嘉庚青年科学奖	2010年	两年一次	陈嘉庚科学奖基金会	不超过6名(下设6个领域奖项,每个奖项不超过一名)	提名制	40周岁以下	数理科学、化学科学、生命科学、地球科学、信息技术和技术科学	获奖证书和20万元人民币
钟南山青年科技创新奖	2020年	一年一次	中国青年科技工作者协会	不超过10人	推荐制	40岁以下	医学和生命科学等领域	获奖奖章
赵九章优秀中青年科学奖	1989年	两年一次	“赵九章科学奖”奖励基金	2009年后,每届不超过4人(各领域一人,可以空缺)	自荐制	45周岁以下	大气物理学、地球物理学、空间物理学和空间探测学科	每名获奖者奖励不低于金额5万元人民币
侯德封矿物岩石地球化学青年科学家奖	1983年	两年一次	中国矿物岩石地球化学学会	不超过20人	推荐制	不超过40岁	矿物学、岩石学、地球化学(包括沉积学)	金质奖章一枚、证书一件,并辅以适量的奖金
中国化学会青年化学奖	1983年	每年一次	中国化学会	10人	推荐申请制	不超过35周岁	化学	1万元人民币奖金及奖励证书
中国气象学会涂长望青年气象科技奖	1985年	两年一次	中国气象学会	不超过5人	申请制	不超过35周岁	气象	证书、奖牌以及4000元奖金

主要青年科技奖励如表1所示¹。因为设立时间和设立主体不同, 青年科技奖励在奖励名额、学科领域、奖励形式等方面均有较大差异。

从设立主体来看, 青年科技奖励以社会力量设奖为主。其中, 具有较强影响力的省部青年科技奖励有中国青年科技奖、中国科协求是杰出青年奖等, 社会奖励有中国青年女科学家奖、科学

探索奖等。由学会设立的青年科技奖励有12项, 其中, 11项为人员奖, 1项为成果奖。学会设立的青年科技奖励数量多, 但影响力相对较弱。

从奖励对象来看, 如图1所示, 青年科技奖励年龄上限介于35~45岁之间, 部分奖励放宽了女性科技人才获奖的年龄限制, 女性比男性年龄上限高出2~5岁。从基础研究到工程应用奖励领域覆

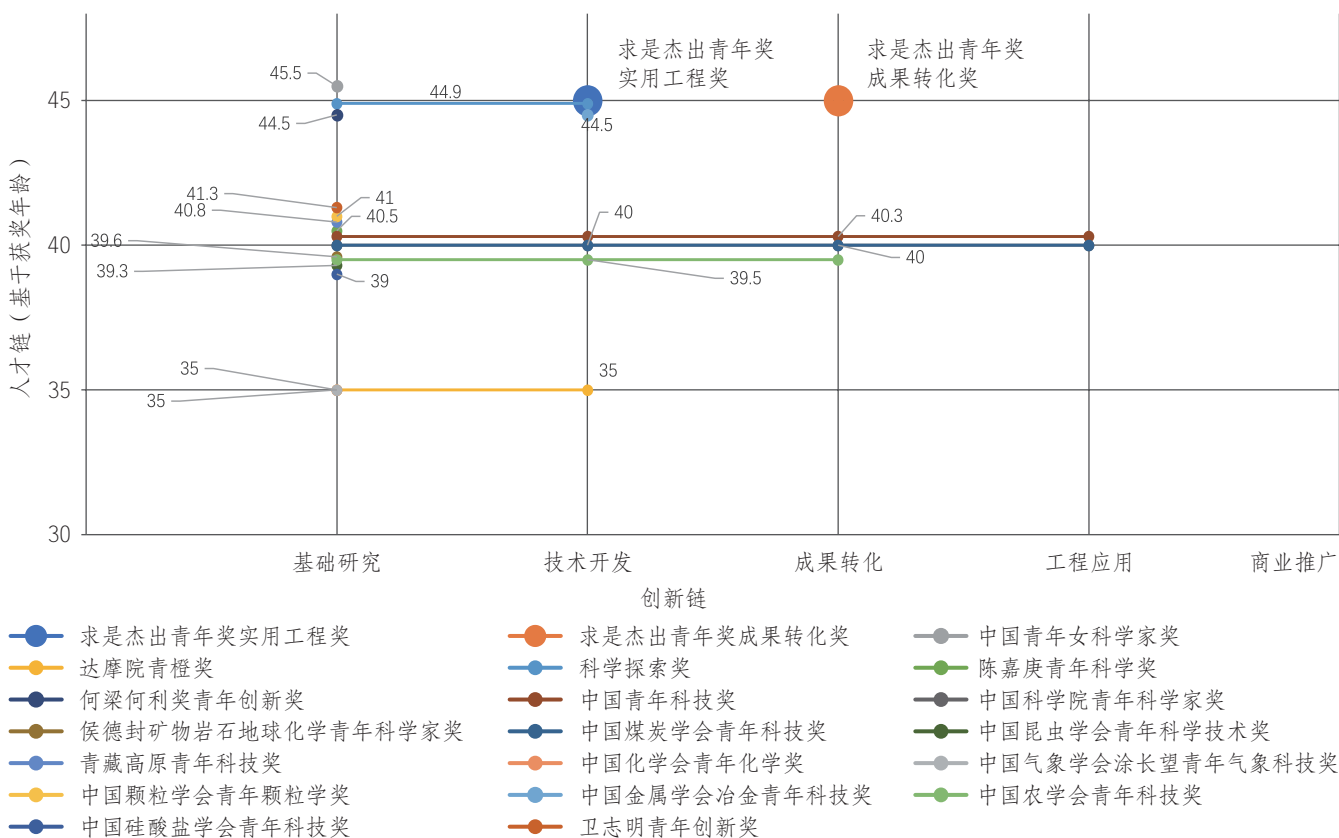


图1 青年科技奖励人才链和创新链分布情况

盖创新链的各个环节, 并以基础研究和技术开发为主。

从评选机制来看, 早期设立的青年科技奖励通常采用推荐制或申报制的方式推举候选人, 近年来, 随着科技奖励去行政化、强化科学共同体作用的呼声日益高涨, 青年科技奖励呈现出由推荐制向提名制转变的特点。目前, 省部科技奖励通常同时采用推荐制和提名制两种方式推举候选人, 面向青年群体的社会奖励以提名制为主。在奖励评选方面, 通常采用相关领域专家评审的方式拟定获奖人选。

从奖励方式来看, 青年科技奖励通常采用物质激励和精神激励相结合的方式进行奖励。省部奖励经费由于纳入地方和部门财政预算管理, 通常奖金额度不高, 但考虑到其奖励本身的层级和影响力, 精神激励效果较强。社会奖励的奖金额度则差异较大, 一般来说, 学会设奖的奖金额度通常不高, 而基金会设奖的奖金额度通常为5~100万不等, 物质激励水平相对较高。

3. 青年科技奖励效用分析

如前所述, 关于科技奖励的功能, 学者们已

经开展了一定的探讨，普遍达成一致的是科技奖励的“承认”功能，而其他功能由于对象、视角不同，所以仍存在一定分歧。本文认为，青年科

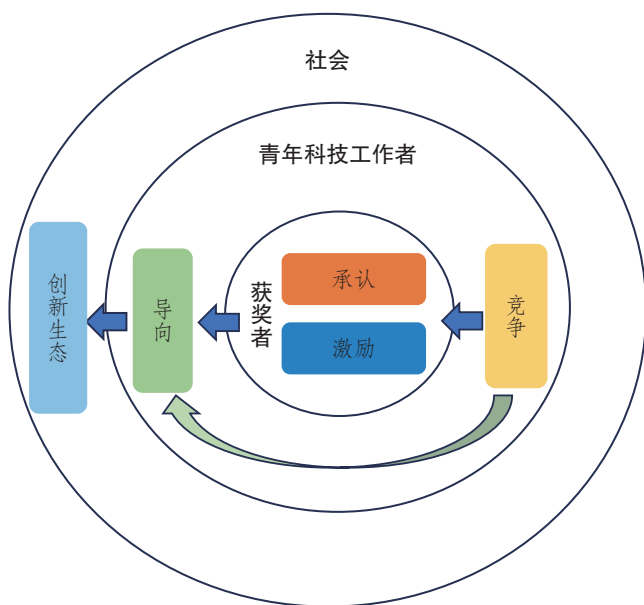


图2 青年科技奖励的功能

技奖励的功能需要从获奖者、科技工作者和社会三个层次上分析，如图2所示。

3.1 承认贡献、提供激励

青年科技奖励代表科学共同体对青年在科技创新方面贡献的“承认”，根据奖项定位的不同，其贡献可能体现在前瞻性、探索性的基础研究成果，突破性、原创性的技术开发成果，或是科学技术的传播和应用等。同时，奖项通过颁发荣誉、推介宣传等一系列手段，会对青年科技人才产生精神激励；并通过给予现金奖励、金质奖章等，对青年科技人才产生物质激励。从长期来看，科技奖励的“承认”能够给青年科技人才带来更多的后续资源，推动其职业生涯发展，这对于处于职业生涯起步阶段的青年科技人才来说具有重要意义。

根据中国科协统计结果，中国青年科技奖迄今为止已评选产生1705位获奖者，其中近190位

当选为两院院士；中国科协求是杰出青年奖共评选出178名成果转化奖获得者，其中，7位当选为两院院士，并涌现出李彦宏、马化腾、杨元庆、王传福、梁稳根、邓中翰、刘庆峰等行业领军人物；中国青年女科学家奖总计有184位女科学家获奖，其中，9位当选为两院院士。由此可见，青年科技奖励在推动青年科技人才快速成长，促进领军人物脱颖而出方面发挥了积极作用¹。

3.2 树立导向、促进竞争

一方面，青年科技奖励获奖者本身的示范效应，有利于树立追求真理、勇攀高峰的科研导向，形成严谨务实、知行合一的优良学风；另一方面，青年科技奖励通过设置领域和明确要求，有利于引导科技工作者坚持“四个面向”，涌现出更多服务于经济社会发展的科技成果。由于科技奖励有着获得科学共同体认可、推动职业发展的重要作用，会促进青年科技工作者之间的“竞争”。近年来，由于科技奖励的功能异化，以及奖励申请者的“行动者网络”构建行为^[10]，科技奖励面临加剧恶性竞争的诟病，但从科技奖励本身的设立初衷来看，一个良性运转的科技奖励系统本身并不会造成恶性竞争，反而能够通过良性竞争起到筛选和评价作用。另外，竞争能够进一步推动青年科技工作者向获奖者学习、向奖励要求靠近，进而有助于树立良好导向。

青年科技工作者出于自身职业发展需要对科技奖励更为关注，因此，也更容易受到青年科技奖励的正面影响。在第四次全国科技工作者状况调查中，不同年龄段科技工作者中认为科技奖励良好示范效应非常明显比例最高的为35岁以下群体，占比30.9%，35~44岁和45岁以上群体的比例分别为27.7%和25.5%^[28]。并且，认为科技奖励能够调动科技人员积极性、增强科技人员责任感、提高科研产出数量、提高科研产出质量的科技工作者均占八成以上，相较于第三次全国科技工作

¹ 数据来源：中国科协培训和人才服务中心网站，<https://rczx.cast.org.cn/jlj/jxjs/index.html>。

者状况调查数据有所上升。

3.3 优化创新生态

青年科技奖励通过一系列的宣传报道, 有助于营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围, 为青少年群体传播“科技向善”理念、培育科学研究兴趣。青年科技奖励还提升了获奖人和相关成果的“显示度”, 有助于推动科学家、企业家、创投家等相关主体构建和拓展创新网络, 推动科技成果的传播和应用。以中国科协求是杰出青年奖为例, 每年在“科创中国”大会上颁奖, 能够积极发挥“科创中国”平台在加速科技成果转化、促进科技经济融合发展方面的作用, 组织获奖者之间, 以及获奖者与其他科技界、产业界、投资界代表之间的交流活动, 推动拓展科技合作空间和成果转化渠道。

4. 我国青年科技奖励授奖情况分析

由于部分青年科技奖励存在个别年份信息缺

失、获奖人单位未披露等情况, 基于相关数据的可获取性, 本文选取2018—2022年以来中国青年科技奖、中国青年女科学家奖、中国科协求是杰出青年奖、科学探索奖、达摩院青橙奖、陈嘉庚青年科学奖、钟南山青年科技创新奖, 系统收集获奖者信息, 得到729个样本, 并就其单位、性别、职称等进行统计分析。

4.1 获奖者机构分布情况

在获奖者所在单位类型方面, 青年科技奖励获奖者以高校为主, 除中国科协求是杰出青年奖和钟南山青年科技创新奖之外, 高校获奖者占比均超过半数。其中, 达摩院青橙奖高校获奖者占比最高, 近90%; 由于中国科协求是杰出青年奖关注成果转化, 钟南山青年科技创新奖面向医学领域的青年科技人才, 所以高校获奖者占比不高。

科研院所科技工作者的分布相对来说较为均衡, 基本在20%~35%之间。其中, 陈嘉庚青年

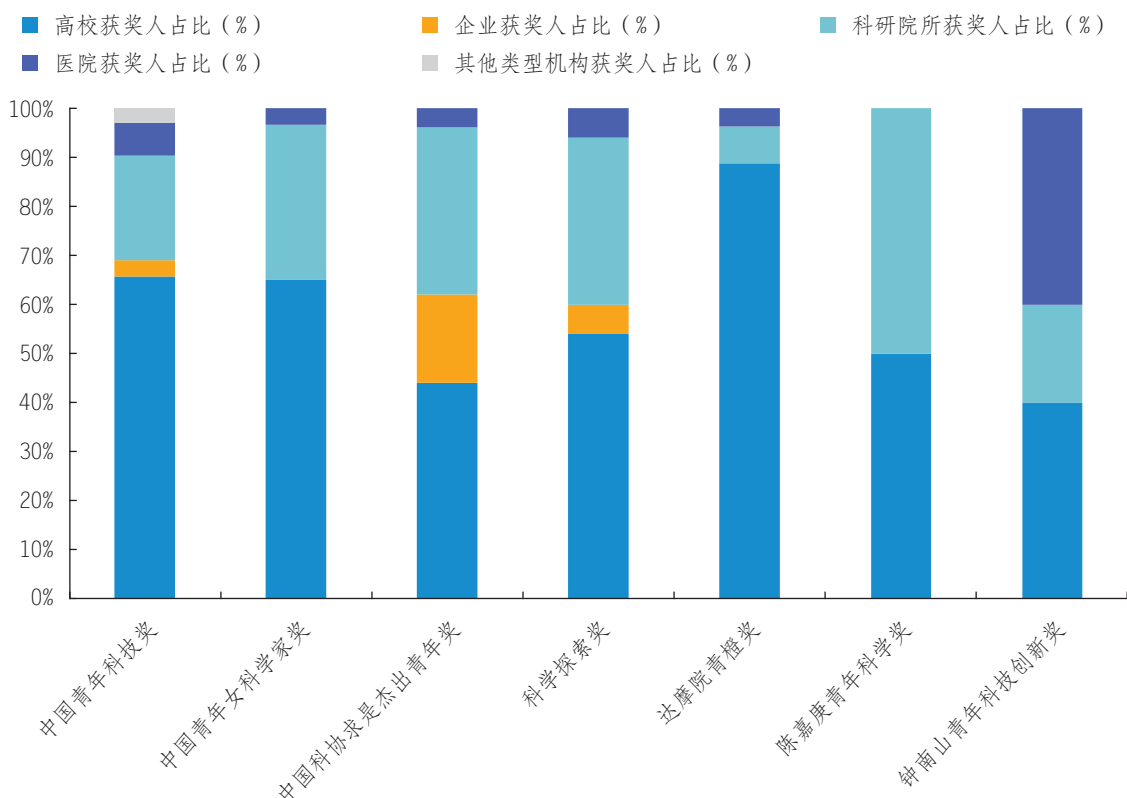


图3 青年科技奖励获奖者机构分布情况

科学奖设立主体由中国科学院主管，可能造成科研院所获奖人比例较高；而达摩院青橙奖由于更强调基础研究，所以科研院所获奖者比例相对较低。除此之外，企业获奖人普遍占比不高。中国科协求是杰出青年奖企业获奖人占比为18%，位居首位，科学探索奖和中国青年科技奖企业获奖人比例分别为6%和3%，其他奖项近六年来均无企业科技人才获奖。并且，企业获奖人中以央企企业和国有企业科技人才为主，民营企业科技人才极少。

4.2 获奖者性别分布情况

从性别分布来看，女性获奖者占比普遍较低。除却中国青年女科学家奖外，女性获奖者占比均不超过1/4。如图3所示，中国青年科技奖和钟南山青年科技创新奖女性获奖者相对较多，占1/4左右。这可能是由于中国青年科技奖的女性候选人年龄上限为45岁，而男性候选人年龄上限为40岁，而钟南山青年科技创新奖面向的领域中女性科技工作者数量更多。相较而言，科学探索奖、陈嘉庚青年科学家、中国科协求是杰出青年奖中女性获奖人占比较低，仅占一成左右。

4.3 获奖者职称分布情况

由于对于获奖者信息披露的口径不一致，部

分奖励仅披露获奖者单位而不披露获奖者职称，基于已有信息回溯获奖者获奖时的职称情况较为困难，故仅以可获取职称信息的奖项开展分析。总体来看，尽管是面向青年群体，获奖者职称仍以正高级为主。其中，陈嘉庚青年科学家近三届获奖者均为教授或研究员。以整体最为年轻化的青橙奖为例，中级职称仅占5.7%，副高级职称占比接近四成，正高级职称占比为54.7%。中国科协求是杰出青年奖和钟南山青年科技创新奖正高级职称占比介于上述二者之间。

4.4 获奖者获两个及以上奖项情况

通过比对人员姓名和单位信息，本文发现，11.8%的获奖者获得两项以上青年科技奖励，其中，获两项的有67名，获三项的有9名。尽管女性获奖者占获奖者总体的比例较低，但在两个及以上奖项获奖者中，女性获奖者占比达到38.2%，尤其是获得三项奖励的女性占比达到2/3。究其原因，一方面可能是中国青年女科学家奖的设立拓宽了优秀女性青年科技人才的获奖渠道；另一方面，女性候选人获奖概率更低，因此，单位推荐或个人提名可能会优先考虑前期已获得过其他奖项的女性科技人才。

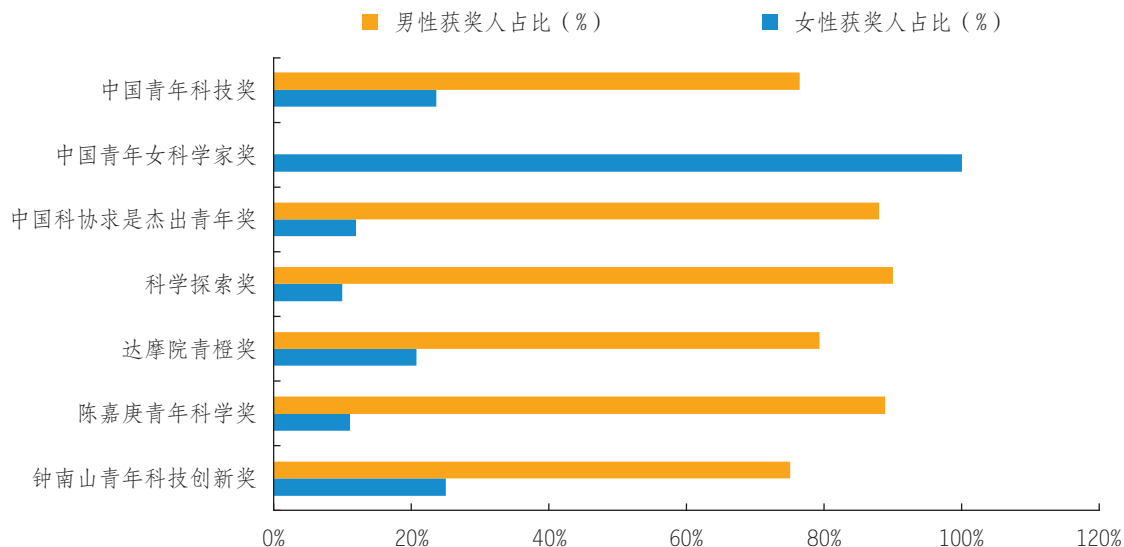


图4 青年科技奖励获奖者性别分布情况

5. 我国青年科技奖励体系中存在的问题

第一, 社会奖励影响力不足。一直以来, 社会奖励影响力弱于政府奖励, 是我国科技奖励体系中长期存在的问题, 青年科技奖励也不例外。尽管政府奖励数量少, 但由于其在后续申报更高级别奖励或者科研项目中存在“门槛效应”, 而更受到青年科技工作者的青睐。在这种情况下, 部分以基金会为设立主体的社会奖励通过提高奖励金额、加强媒体宣传等手段提升社会影响力, 而大多数社会奖励受工作经费制约难以突围。由于奖励数量多但有影响力的少, 在当前压缩奖励数量的政策导向下, 难以满足青年科技人才多层次、多样化的奖励需求。

第二, 奖项名额覆盖面不广。随着青年科技奖励的陆续设立, 青年科技人才获奖渠道不断拓宽。然而, 从获奖者结构分布来看, 企业青年科技人才获奖较少, 尤其是民营企业青年科技人才, 难以匹配日益凸显的企业创新主体地位。除此之外, 女性科技工作者的奖励范围亟需拓宽, 尽管中国青年女科学家奖的设立意味着女性科技人才的激励问题已经受到广泛关注, 但在实际推举中, 女性获奖人高度集中现象同样应该受到重视。

第三, 获奖者后续培养较弱。在青年科技奖励工作的具体实施中, 存在“本末倒置”的现象。青年科技奖励的设立初衷是承认贡献、提供激励, 助力人才成长, 而大多数奖励工作的实施均以颁奖仪式为终点, 忽视了后续对于青年科技人才的托举。在2023年6月笔者开展的关于科技奖励的问卷调查¹中, 过半数的青年科技工作者希望青年科技奖励能够“提供学术交流平台”, 高于“扩大提名范围”“增加奖励名额”“增强物质激励水平”和“加强对获奖者的宣传”。

第四, 社会功能削弱了奖励本身的激励作用。由于“强者愈强, 弱者愈弱”, 对于具备强

烈成长动机的青年科技工作者而言, 科技奖励对于青年科技工作者后续发展的社会功能已经远远超过了其本身能够提供的激励水平。一方面, 科技工作者甚至社会对科技奖励功能异化的质疑声不断, 另一方面, 青年科技工作者又不得不全力投入到科技奖励的评选之中, 无形中加剧了青年科技工作者的时间压力。

6. 结论与建议

通过对目前我国青年科技奖励的设立情况、发挥效用、奖励对象进行分析, 本文认为, 青年科技奖励体系作为科技奖励体系的重要组成部分, 在认可青年科技人才贡献、激励青年科技人才成长, 树立良好科学研究导向、促进青年科技人才竞争, 推动形成优良创新生态等方面发挥了积极作用。与此同时, 青年科技奖励由于总体设立时间不长, 影响力、覆盖面和激励作用均有待提升, 仍需通过优化结构、完善机制、开展培养、强化激励等方式持续推动青年科技奖励更好发挥作用。

第一, 优化青年科技奖励体系结构。一方面, 探索设立国家级青年科技奖励, 提高青年科技人才荣誉激励。另一方面, 对于不再举办的青年科技奖励实施动态调整, 系统梳理目前各级青年科技奖励的目标领域, 鼓励社会力量结合国家重大需求设立空缺领域青年科技奖励。同时, 通过调整奖励导向、拓宽提名渠道等方式提高企业青年科技人才以及位于职业生涯初始阶段的青年科技工作者获奖比例, 建立多层次、有错位、广覆盖、全过程的青年奖励体系。

第二, 完善青年科技奖励评选体制。推动青年科技奖励从推荐制向提名制转型, 在提名过程中着重发挥战略科学家和知名企业家在挖掘人才、奖掖后学方面的作用。在提名条件中, 紧扣奖项定位, 有意识地与其他青年科技奖励进行区

¹ 面向青年科技工作者发放问卷1100份, 其中, 有效问卷1028份, 调查对象覆盖高校(42.2%)、科研院所(23.4%)、医疗卫生机构(12.7%)、企业(16.8%)等。

分。在奖励评选中,尊重科技创新规律,充分发挥科学共同体作用,以增强奖励的权威性、公信力。

第三,推动青年科技奖励后续培养。探索以奖项为起点,构建覆盖青年科技人才成长全路径的培养体系。在能力提升方面,了解不同阶段青年科技人才的需求,针对性的提供培训等活动。以先联系关键人物、再扩大辐射范围的方式,形成由获奖者组成的交流社区,并定期组织获奖者的交流活动。积极创造条件,推动获奖者参与学术、科普、智库、国际科技人文交流等重要活动。帮助有需求的获奖者对接高质量的科创平台,鼓励获奖者传播和应用科技成果,服务广大青年科技人才建功立业。

第四,强化青年科技奖励激励水平。通过国家领导人、战略科学家、知名企业家等为获奖者颁奖,给获奖者带来更多的荣誉感,提升颁奖仪式的层次和影响力。参照“最美科技工作者”、何梁何利基金科技奖等宣传模式,在多家主流媒体开展奖励宣传,凝练奖励精神,强化精神引领。组织获奖者以学术报告、互动交流的形式向青年科技工作者和在校学生传递榜样力量,弘扬科学精神。

责任编辑:李琦 校对:李颂 武琪

参考文献

- [1] https://www.gov.cn/xinwen/2021-12/15/content_5660938.htm.
- [2] 默顿. 科学社会学[M].鲁旭东,林聚任,译. 北京:商务印书馆,2003.
- [3] 邱均平,谭春辉,文庭孝.我国科技奖励工作和研究的现状与趋势[J].科技管理研究,2006(09):4-7.
- [4] 姚昆仑.激励人才成长促进科技进步——改革开放30年之国家科技奖励篇[J].科技成果管理与研究,2008(3):7.
- [5] 萨日娜.中国古代如何鼓励科技创新——以宋代的科技奖励与科技创新为例[J].人民论坛,2022(15):110-112.
- [6] 肖利,汪飏翔,耿雁.中国科技奖励体系的缺欠——基于中美国际科技奖的比较研究[J].科学学研究,2016,34(05):660-667.
- [7] 任晓亚,张志强.科技发达国家社会科技奖励制度的特点及其启示[J].科学学研究,2021,39(11):1936-1946.
- [8] 张剑波,顾丽英.国内外科技奖励制度发展回顾[J].科技中国,2022(10):46-52.
- [9] 尚宇红,严卫宏.我国科技奖励体系的结构分析[J].科学技术与辩证法,2003(04):47-50.
- [10] 孟宪飞,李正风,张寒.我国科技奖励制度的改革及其问题——基于行动者网络理论思考[J].科学学研究,2021,39(02):193-198+232.
- [11] 孟宪飞,杨芳,汪丽娅等.新形势下我国国家科技奖励制度改革思考与路径探索[J].科技管理研究,2022,42(13):23-27.
- [12] 郑茜.科技奖励对社会创新的影响机理——基于广东的探索性案例分析[J].科技管理研究,2020,40(24):19-25.
- [13] 李秋实,吴幸雷,邬亚男等.科技奖励制度改革后广东省获得国家科学技术奖励情况分析[J].科技管理研究,2021,41(16):97-105.
- [14] 危怀安,张成伟.国家科技奖励工作后评估:逻辑起点与对象分析[J].科技管理研究,2019,39(19):28-32.
- [15] 张成伟.国家科技奖励工作后评估指标体系的理论构建与实证检验[J].科技管理研究,2020,40(19):77-85.
- [16] 李强,孟宪飞.科技奖励评选中同行评议的信度问题研究[J/OL].科学学研究:1-17[2023-10-18].
- [17] 郝海燕.简论科技奖励中“马太效应”的几种表现形式[J].自然辩证法研究,1998(05):59-60.
- [18] Borjas G J, Doran K B. Prizes and productivity: How winning the Fields Medal affects scientific output[J]. Journal of human resources, 2015, 50(3): 728-758.

[19] Bhattacharya J, Bollyky P, Goldhaber-Fiebert J D, et al. Resting on Their Laureates? Research Productivity Among Winners of the Nobel Prize in Physiology or Medicine[R]. National Bureau of Economic Research, 2023.

[20] 李峰,徐付娟,郭江江.京津冀、长三角、粤港澳科技人才流动模式研究——基于国家科技奖励获得者的实证分析[J].科学学研究,2022,40(03):454-463.

[21] 王福涛.国家科技奖励成果的转化与应用分析[J].中国科技论坛,2006(04):32-35.

[22] 危怀安,胡晓军.国家科技奖励获奖成果的经济效益分析[J].科研管理,2007(02):146-151.

[23] 梁燕,阙维明.建立青年科技奖励是青年人才培养的有效途径[J].研究与发展管理,1996(02):109-112.

[24] 熊玲玲,黄跃雄.加快青年科技工作者成长的科技奖励对策研究[J].科技管理研究,1997(05):50-51.

[25] 李强,李晓轩,吴剑楣.国外政府青年科技奖项设置及其启示[J].中国科技奖励,2015(12):64-70.

[26] 唐祯,张玮琳.中国青年科技奖统计分析[J].科技导报,2016,34(10):82-87.

[27] 黄园渐.当前我国面向青年的科技奖励现状分析[J].中国科技人才,2022(01):42-48.

[28] 全国科技工作者状况调查课题组.第四次

The analysis of status, problems, and suggestions of science and technology awards for youth in China

Liu Yaqi, Dong Yang, Liang Siqi

(National Academy of Innovation Strategy, CAST Beijing 100038, China)

Abstract: As an important part of science and technology policies, science and technology awards are of great significance to stimulating young scientific and technological talents and promoting their career development. This paper systematically sorts out the status of science and technology awards for youth in China, analyses the effects on winners, scientific and technical workers and society and summarized the characteristics of winners. In the end, this paper brings out the problems of current awards and provides some suggestions to improve the effectiveness of science and technology awards for youth.

Keywords: youth; scientific and technological talents; science and technology awards