

科研 ing

我离家去读研时,珩仔的妈妈才满周岁。就是这样,遗传信息这条线上的传承演化成了文化信息这条线上的传承。这就是我对珩仔说“论辈分它(《发酵原理》这本书)属于你‘uncle’这一辈”的缘由。

这本书怎么会是我舅舅?

□张星元

一天晚上,珩仔来书房(悟空书斋),看到我的书桌上一叠新书,就迫不及待地捧了一本,恭恭敬敬地放入他的书柜。我正好从客厅走过来看到了这一幕。

这叠新书是科学出版社刚寄来的我的新作《发酵原理(第二版)》,珩仔是我在幼儿园大班读书的外孙,近来在跟我学英语口语。

看到这神秘的一幕,想起了几天前我与他的一次谈话。

那天晚上,也是我们上口语课的时间,我对珩仔说,我的书完成了,新书寄来后今年全家可以一起痛快地享受春天了。为了读这本书,这几年我们经常放弃休假,我长年累月在书房工作和学习,珩仔是知道的。他的书柜里已经有一本《发酵原理》,是初版的。他接着我的话头请求我,收到新书后,再送他一本《发酵原理(第二版)》。我答应了他。

其实,在精神上,《发酵原理》的话题融入我家的生活,它早就是我们家的一员了。关于发酵原理的故事说来话长,怎么才能让这么小的孩子听懂呢?为了提起他的兴趣,我问他,你与《发酵原理》谁大?他说,我知道我与它是同年诞生的,一样大吧。我说,论出生年月你和它差不多大,论辈分它属于你“uncle”这一辈,就是你妈妈这一辈,是舅舅。珩仔笑成了一朵花,说,公公(外公)你真是笑死人了,这本书怎么会是我舅舅?

英语口语课就是我们祖孙两人,晚一些开始也可以。“珩仔,你是不知道啊,”我这样回答这个似乎荒谬的问题,“30多年前我和你婆婆(外婆)就有了你妈妈,如果那年我不去读研,你现在就有舅舅了,但是——”他打断我说,“读研就没有舅舅了?”我说:“读研要离开家去很远的地方,还要出国,既要发奋学习,还要节衣缩食。”他一脸疑惑,反问我:“养不起舅舅了,对吗?”我回答:“是的,更重要的是,为了实现我的理想。”他突然明白了,说:“理想就是发酵原理吗?”我抱起他亲他的额头,称赞他:“小猴子真聪明!”

珩仔是小猴子,我就是老猴子,我比他大60岁。2004年暑假我给科学出版社寄去《发酵原理》书稿时,我已经60岁,同年秋天珩仔诞生,第二年春天该书出版。这就是“论出生年月你和它差不多大”的根据。

在30多年前的科学的春天里我发现了实现我学生时代理想的机遇。当年,我对于我的下半辈子进行了认真的思考。

每个人的人生都是独一无二的,但终究只是载体。人作为遗传信息的载体,承载父母的遗传信息,在特定的时空对生存环境自主地作出响应的过程,这就是肉身人生;人作为文化信息的载体,承载人类文化信息,在特定的时空对文化环境自主地作出响应的过程,这就是精神人生。在人生的过程中,将父母的遗传信息传递给自己的子女,这就是遗传信息的传递。在人生的过程中,首先接受环境文化的熏陶,进而传承文化的基础上发展文化,把自己的发展历史和文化成果留在这个世界上,这就是文化信息的传递。肉身人生是父母给予的,后天养成的,是一种由环境支持的自主调节过程。精神人生主要靠自己的努力,也得益于天资和环境。肉身人生是基础,精神人生是生命价值的体现。肉身人生是短暂的;精神人生创造的历史和文化,生不带来死不带去,在合适的条件下是可以长存的。

人生应该完成两件大事:一是遗传信息的传递,二是文化信息的传递。人生就是在人类社会的接力赛中,随缘地接过前人智慧和文化的接力棒,并把它传下去的过程,人生的价值在于如何把自己这一棒传递得更好。

想清楚了,就认真去做。我决定考研。我终于跨出这决定性的一步,我离家去读研时,珩仔的妈妈才满周岁。就这样,遗传信息这条线上的传承演化成了文化信息这条线上的传承。这就是我对珩仔说“论辈分它(《发酵原理》这本书)属于你‘uncle’这一辈”的缘由。这对于一个幼儿园的小孩来说也许还难以理解,相信他会在成长的过程中逐步理解。

(<http://blog.scientenet.cn/u/biozhang>)



许思麒/制图

i视点

中国和这里的人民数百年来一直是通过剧烈的动荡和大起大落的时光来洗涤和冲刷民族灵魂的。这种洗涤很多时候是那样悲壮与让人扼腕,却陶冶了民族的精神和灵魂,使得民族精神在走向现代进程的崎岖道路上扭曲与延伸,变得更加坚韧和执着,当然也获得了本质上的提升与进步。

中国地与高速度

□刘俊明

这些天偶尔会上科学网浏览,看到博客上温州动车追尾事故的发酵文章,七色混杂的白色所表达的伤痛与感性。每每看到这些悲伤、衷情、激烈和愤青的文字,我都感到有些害怕,就像我自己正坐在那动车里面向温州驶去,由之不敢言声。科网很多的网友博主可能与我一样,都潜在水下,看那些学者与知识分子从各个角度咀嚼着这事故台前幕后的酸甜苦辣与悲欢离合。如果将这些天看到的放在脑海里慢慢地熔化,然后再慢慢地凝固,形成一些有序的线条和组织,我们会看到,事实的真相好像是那样地无力和混沌:毕竟,原因之一就是那个车站的信号管理系统出了故障,加上值班人员的疏忽,酿成了如今的重大后果。

随后,我又看到李学宽老师的文字《更为惨烈的列车相撞——杨庄事故》。杨庄事故的一些内部报道我也看过几篇,之所以关注的一个重要原因是家父乃这次事故的幸存者之一。当年他被从死人堆里拉出来,生命垂危,被送到开封的当地医院抢救。救治完后并无关注或者赔偿,政府也未就此事与家父有一个交代,家父就自己拖着未愈的身躯匆匆返回湖北。此事一晃几十年过去,直到最近,家父年高了,才开始唠叨此事,唏嘘感叹。而过去的这几十年,家父大概和新旧中国那些承受命运伤痛的很多人一样,将这些埋在心底,倔强地往前看,往往以估量和撰写的。

中国和这里的人民数百年来一直是通过剧烈的动荡和大起大落的时光来洗涤和冲刷民族灵魂的。这种洗涤很多时候是那样悲壮与让人扼腕,却陶冶了民族的精神和灵魂,使得民族精神在走向现代进程的崎岖道路上扭曲与延伸,变得更加坚韧和执着,当然也获得了本质上的提升与进步。

所以,我们理性地看待这一事件,看到这一巨大生命代价所支撑的那种驱动变化与进步的动力,注释出一种理性、敦实的声音,而不是一种失落、悲观、虚拟和偏执的语调。

虽然有很多无奈,但是我们脚下这块大地毕竟在剧烈地抖动,只要是万家灯火,就不可避免总是要承载这悲欢离合。科网上的专家和精英,更应该理性看待这一点。最近几天,我们所读到和领悟到的,似乎也是如此。若如斯,才是沧桑正道真如铁!

是以乱发如此议论,为心里的这味炽热降温!

(<http://blog.scientenet.cn/u/lxiao yuan>)

生命价格是有线索的,是一个社会的安全基准。一次事故的赔偿价格会被另一次事故引用,成为下一次事故的标杆。如此,社会的各个单位才愿意投资安全,愿意雇用消防工程师来管理安全,愿意通过遵守消防标准而不是通过贿赂消防来取得开业许可。

泰山鸿毛不同价
——也说生命的价格

□麻庭光

司马迁的名句:“人固有一死,死有重于泰山,或轻于鸿毛,用之所趋异也”,让国人相当熟悉“责任重于泰山”的说法。可是,泰山鸿毛是道义上的,如果发生车祸,告诉我,什么是泰山价?什么是鸿毛价?所以,灾难还是需要计算生命的价格。没有价格,社会发展比较扭曲,就会出现搞导弹的不如卖茶叶蛋的问题。泰山鸿毛都是死,搞鸡蛋都是蛋,如果不能区分两者,就不要看继续看下去了。

我国把生命的赔偿与年收入挂钩,表面上看是合理的,多收入者损失大,但有一点,就是价格与对方的过失无关,而且经过平均以后,大家的补偿都不足,因为基准太低。什么是基准,保险公司的计算公式有生命的价格,通常反映了一个社会的生命价格基准。保险公司是外来的,在进入中国以后,因为不能合理转嫁风险,所以把生命价格压低了。人们不愿投保,因为投不投差不多。保费几块钱,死了几万块,所以国内的保险业利润率高,因为风险小,全部死光了也赔不了多少。我国安全事业缺乏职业化,就和大家不重视有关。干嘛要重视呢?一条命几十万,比一条好狗差远了。由于不重视安全,所以消防工作者待遇低。没钱?有权!消防审批权,给消防工作者带来额外的

命能够流淌的方向看。我在暑假打发时光的内容之一就是每天坐在办公室看两集电视剧,最近在看的是李幼斌主演的《中国地》。这部作品用敦厚的视觉与醇厚的语言演绎东北一个地势险要的乡村——清风岭——抵抗日本人侵略的悲壮故事。当然,李幼斌重新阐释了《亮剑》的风格,将具有鲜明中国特色的男人和女人在抗击日本和在艰难度过每天每夜这两条线上的故事表现得淋漓尽致。您能够看到,很多中国人的个性和特质都在那里起着好的和坏的作用,将抗日的事业和日常的百姓生活搅得天翻地覆,让人扼腕而叹。

联想到这些,才有了本文的标题——中国地与高速度。

中国和这里的人民数百年来一直是通过剧烈的动荡和大起大落的时光来洗涤和冲刷民族灵魂的。这种洗涤很多时候是那样悲壮与让人扼腕,却陶冶了民族的精神和灵魂,使得民族精神在走向现代进程的崎岖道路上扭曲与延伸,变得更加坚韧和执着,当然也获得了本质上的提升与进步。

所以,我们理性地看待这一事件,看到这一巨大生命代价所支撑的那种驱动变化与进步的动力,注释出一种理性、敦实的声音,而不是一种失落、悲观、虚拟和偏执的语调。

虽然有很多无奈,但是我们脚下这块大地毕竟在剧烈地抖动,只要是万家灯火,就不可避免总是要承载这悲欢离合。科网上的专家和精英,更应该理性看待这一点。最近几天,我们所读到和领悟到的,似乎也是如此。若如斯,才是沧桑正道真如铁!

是以乱发如此议论,为心里的这味炽热降温!

(<http://blog.scientenet.cn/u/lxiao yuan>)

收入,这是深圳舞王大火的关键。大使馆被炸,美国为三人赔偿450万美元,硬件损失另外计算。2009年4月24日,台北起重机倒塌,砸死大陆游客3人,每人赔偿750万台币(180万人民币)。2008年,韩国冷库火灾和爆炸,每人赔偿2.4亿韩元,合195万人民币。不要以为这些都是特例。生命价格是有线索的,是一个社会的安全基准。一次事故的赔偿价格会被另一次事故引用,成为下一次事故的标杆。如此,社会的各个单位才愿意投资安全,愿意雇用消防工程师来管理安全,愿意通过遵守消防标准而不是通过贿赂消防来取得开业许可。

在消防领域,我国经常提到的口号是“隐患险于明火,防范胜于救灾,责任重于泰山”。有一个小问题在于,市场经济下,什么是泰山的价格?不能制定泰山的价格,或者把道德的标杆提升得太高,就会发生忽视责任、忽视道德、忽视规则,胡作非为的现象。大家不承认生命是有价格的,安全是可交易的,消防是需投入的,责任是有成本的,所以才会发生种种乱象,这是市场价格扭曲的结果。安全工作的几项特征是:随时随地有可能,认识隐患需知识,控灾容易防灾难,前功尽弃缘一错。因此,安全工程师应当收入高一点(才能吸引高素质的人才),但我们的社会没有做到,就是因为生命价格低廉。

没有合理的价格体系,我们只好坚持具有中国特色的消防与安全理念,就是导致今天灾难多发的背景原因了。(<http://blog.scientenet.cn/u/Wuyishan>)

书生e见

对产业界来说,“核心技术”有时候简直就是雕虫小技,可能不是什么高深的东西,但却可能就是秘密。没有整体到细节上掌握全了,运行的时候,就要出事,出事的时候,就要麻爪。

新大跃进时代之“核心技术”

□李晓园

因为动车的事,发这个很容易被误解的,但这个题目,却是早已想好的,而且不巧,触发这个想法的恰恰也和铁路有关。

很多人都在谈“核心技术”,有吹的,也有质疑的,也许定义未必一致,打起来也正常。还是先说一下在工作中实地见到的一些所谓“核心技术”吧。

案例1:年前,协助查某“完全自主知识产权”机车故障,原因最终查到一控制电路模块,注意是其中一个很小的模块,而不是整个电路,却查不下去了,问,曰:“西门子原装的,从来没有打开过。”

案例2:某天看电视,教厨艺的,鸡鸭鱼肉、煎炒烹炸之后,厨师卖个关子,让主持人品尝,曰“菜汤”。厨师笑而不语,加盐和胡椒粉少许,再尝,众人皆陶醉状。

案例3:以前修一法国设备,打开看肠子肚子全不认识的“英文”,拼了终于弄清楚了这玩意儿的血缘,原来基本是半个欧洲的混血。后来这东西有几个常见的故障算是弄明白了,也看到了一些精巧的设计,便认为掌握了它的核心技术,可后来还是有些故障谁都不明白是怎么回事,请人家厂商过来,才明白对现代大系统来说,核心技术可不是一点两点。

案例4:数年前,某厂求我们协助制造一引进的动力机械关键部件,对方工程师长吁短叹,说搞了近十年,直到见到图纸和加工工艺说明书,才知道那玩意儿不是圆的。之前十几年,也量了买回来的样品,不下一百回,可造出来就是性能上不去,都没想到人家本来设计就不是圆的,都当成是测量误差了……

几个案子似乎风牛马,但就一点:对产业界来说,“核心技术”有时候简直就是雕虫小技,可能不是什么高深的东西,但却可能就是秘密。没有整体到细节上掌握全了,运行的时候,就要出事,出事的时候,就要麻爪。高铁的事情俺不明白,但还是觉得连电机、轴承和控制软件这些基本的单元都不能完全掌握之前,最好还是说“掌握了一些比较好!牛吹出去了,是不是什么光荣的事,毕竟你还要天天花高价买人家的轴承,人家不会不知道你的底细。”

对“核心技术”,掌握得多一些当然好,但是需要积累的,人家的也未必都愿意告诉你。可技术这东西实在太多了,我们底子也薄,不是自己的也不要紧,尊重人家产权,尊重人家劳动,至少真正明白人家的道理是硬道理。相反,搞大跃进,喊口号,上颜色,争面子,就有违背规律了。可惜,现在的报纸上并不都这么谦虚。

(<http://blog.scientenet.cn/u/lxiao yuan>)

“一面定终生”不合适

□武夷山

“一考定终生”是不对的,“一面定终生”(根据面试印象作出聘用决定)也是不对的。在我国,两者都相当普遍。

2002年1月号的USA Today杂志发表人力资源管理专家Jim Sirbaski的文章:Secrets of Finding and Keeping Good Employees(发现和留用好员工的秘密)。他有35年的人力资源管理经验,面试、挑选过上万名销售岗位员工。

文章说:实证研究发现,面试时说得好(deliver well)和今后干得好(perform well)的相关性只有14%。换句话说,新聘7个人中,只有1个人是日后干得好的。可以说聘用成功率是14%。

如果应试者通过了背景检查,则聘用成功率可提高到26%。

采用个性特征评估,可将聘用成功率提高到38%。

再加上能力评估,聘用成功率可提高到54%。

再加上兴趣评估,聘用准确率可改善到66%。

采用综合评估,聘用准确率可提高到75%以上。

聘用之后,如何留住人才?有三条简单的措施。第一,通过单位内部的简讯刊物开展“每月一员工”表彰活动。每月表彰一个人,给予物质奖励。第二,员工过生日那天,给他们放一天假。第三,每周用一个晚上的时间搞业务培训,提高员工的能力。

(<http://blog.scientenet.cn/u/Wuyishan>)