

**编者按** 为贯彻落实全国人才工作会议精神,中国科学院于2004年3月20—21日在京召开中国科学院人才工作会议。会上白春礼副院长作了题为“深入贯彻全国人才工作会议精神,开创我院人才工作新局面”的报告,本文为该报告的节选。

## 落实人才强国战略 走人才强院之路 把我院人才工作推向新阶段

白春礼\*

(中国科学院 北京 100864)

**关键词** 人才工作,重点,措施

自古以来,杰出人才就是治国安邦的根本。三国时期,曹操就在《求贤令》中发出了“自古受命及中兴之君,曷尝不得贤人君子与之共治天下者乎!”的感叹,还提出了影响至今的“唯才是举,吾得而用之”的用人观念。

国以才立,政以才治,业以才兴,院以才强。实施人才强国战略,走人才强院之路,是我院面向国家战略需求,面向世界科学前沿的客观需要,是我院实施创新人才战略的总体要求,也是我院应对日益激烈的国际竞争环境,抓住和用好战略机遇期,实现我院“创新跨越、持续发展”的必然选择。

### 一 我院人才队伍现状

正确认识我们面临的形势,清醒地分析我院人才队伍现状,科学地确立发展目标,是全面实施科技创新人才战略,进一步加强和改进人才工作的前提和基础。经过几年的改革与调整,我院人才队伍

呈现出以下特征:

(一) 初步建立起一支规模相对稳定,结构相对合理的人才队伍

目前,我院在编职工约4.4万人,在学研究生约2.8万人,博士后约1300人,访问学者约1200人,项目聘用外来人员约2000人。与1998年相比,在编职工虽然减少了30%,但由于在学研究生和流动人员的不断增加,全院实际从事科技活动人员的规模基本保持稳定。

我院拥有中国科学院院士277人,占全国的40%;中国工程院院士56人,占全国的9%;33人获“中国青年科学家奖”,占全国的42%;414人获“国家杰出青年基金”,占全国的35%;36个团队获国家自然科学基金委“创新研究群体科学基金”资助,占资助总数的47%;168人入选“百千万人才工程”,占全国的13%;国家级突出贡献专家300人,占全国的6%;84人荣获“中国青年科技奖”,占全国的12%。一批优秀人才脱颖而出,形成我院科技拔尖人才群体。

\* 中国科学院副院长,中国科学院院士

收稿日期:2004年3月20日

目前我院创新岗位已聘任了 1.4 万人, 创新队伍的结构得到明显优化: 45 岁以下的人员占 75%, 具有硕士和博士学位的人员已达到 53%; 科技人员占 82%, 技术支撑人员和管理人员各占 9%; 高级科研岗位聘任人员占 60%。可以说, 我院已初步形成了一支人员相对精干、年龄和知识结构较为合理的创新人才队伍。

## (二) 人才队伍创新能力有一定提高, 但结构性矛盾仍然十分突出

知识创新工程试点工作开展以来, 我院的科技产出一直保持着数量稳定增长和质量不断提高的态势。科技投入和产出总量与国外著名科研团体的差距正在缩小, 科技创新能力和综合竞争实力有明显提高, 一批优秀人才在我院脱颖而出。但我们也清楚地知道, 长期困扰我院的人才队伍结构问题依然存在, 结构性矛盾仍然十分突出, 主要表现在:

战略科学家和科技创新拔尖人才数量明显偏少, 在国际科技界有重要影响的科学家明显不足; 不同学科的人才分布不平衡, 人力资源配置与科技布局调整的有机结合亟待加强; 人才类别结构需要进一步调整, 专业化的管理人员、高水平技术支撑人员和科技成果转化人才数量匮乏。

## (三) 人才队伍的代际转移已经完成, 但适应持续发展要求的动态更新机制还未形成

近年来, 由于我院凝聚优秀青年人才的力度较大, 创新队伍的年龄结构已较为合理。但由于我院的各项改革比较超前, 国家有关的法规制度建设相对滞后, 真正意义上的岗位聘任制还未完全建立和完善, 人才流动还存在许多体制性障碍, 新一轮的人员沉淀可能产生。如何建立有利于人才队伍持续发展和提高整体创新能力的动态更新机制, 是摆在我们面前的重要课题。

## (四) 科学、合理、有效的评价与激励机制有待建立

至今, 我们还未能形成以能力和业绩为导向、科学化、社会化、国际化的评价体系。在评价标准、评价方式和评价内容上还缺乏针对性和科学性; 考核评价较多地关注资源占有和成果产出的多少, 没有对资源的利用效率和成果的质量给予足够的重

视; 符合各类人才成长规律的选拔、使用、管理和激励政策体系尚未建立。

## 二 突出工作重点, 明确工作要求

落实人才强国战略, 走人才强院之路, 目的是造就一支规模适当、结构合理、具有强大创新能力的人才队伍, 以实现我院的持续发展。为此, 需要坚持分类指导, 整体推进, 促进领导干部队伍、科技队伍、管理队伍和产业化队伍的协调发展; 需要树立科学人才观, 把促进发展作为人才工作的出发点, 通过创新人才工作机制和优化环境, 形成有利于人才辈出、人尽其才的良好氛围。

### (一) 实现工作重点的转变

我院作为科技国家队, 肩负着面向国家战略需求, 面向世界科学前沿, 为国家做出基础性、战略性和前瞻性的重大科技创新贡献和为国家培养高级科技人才的使命。落实人才强国战略, 实现我院的创新跨越, 持续发展, 关键在人才。要在继续推进科技创新人才战略实施的基础上, 通过对战略科学家和科技拔尖人才的培养, 带动人才资源的整体开发, 从而提升我院人才队伍的整体实力。

我院人才工作的重点要在过去工作的基础上, 努力实现三个转变: 即从着力实现人事制度改革的突破, 转变到提升队伍整体创新能力上来; 从强调实现人才队伍代际转移, 转变到培养和造就战略科学家和科技拔尖人才上来; 从总量控制队伍发展规模, 转变到建立队伍的动态优化与持续发展机制上来。

要实现工作重点的三个转变, 需要我们正确处理好三个关系: 一是处理好人才队伍建设与科技创新协调发展的关系; 二是处理好重点造就科技创新拔尖人才与全院人才队伍整体结构优化、协调发展的关系; 三是处理好优秀人才的凝聚与队伍动态更新、持续发展的关系。

### (二) 竭力提高人才工作水平

实施科技创新人才战略, 走人才强院之路, 需要全院职工共同努力, 需要我们不断提高人才工作的水平, 需要我们从以下几个方面进行探索和实践:

最后要强调主要领导抓人才。坚持“一把手”抓“第一资源”和“第一生产力”，从实际出发，千方百计做好发现、培养、凝聚人才的工作。今后，院将把人才工作纳入各单位党政领导班子的工作目标责任制，定期进行考核，并加大人才培养与研究生教育在研究所评价中的份量。

## 2 尊重客观规律，科学开发人才

纵观世界顶尖科技人才的成功经历，可以说是同归而殊路，很难总结出一个统一模式。人才成长过程中似乎存在着“有心栽花花不开，无心插柳柳成行”的现象。但这并不意味着人才成长无规律可循。在感慨命运对某些人偏爱的同时，也更多地促使我们去思考幸运背后的人才成长规律。多年来，我们对此进行了积极探索和研究，但对这些规律还是知之不多，知之不深。需要院、所两级从不同层面，通过分析普遍现象，抓住事物的本质，将一些感性的东西提高到理性的高度，探索和逐渐把握人才成长和人才工作的一般规律，使我们赢得人才工作的主动权，提高人才工作水平。

## 3 创新工作机制，营造优良环境

百年来，美、英、德、意、日等 10 个国家获诺贝尔奖的数量占获奖总数的 90% 以上，在这些国家还出现了许多盛产诺贝尔奖获得者的科研机构 and 大学。这些诺贝尔奖的摇篮是如何编织的呢？究其原因，除了拥有一批杰出人才和他们能准确预见与把握科研方向外，更重要的是完善的机制和适宜的环境。我国历史上也在吸引和凝聚人才方面具有优良的传统，取得过成功的经验。上个世纪 50 年代，我国吸引和凝聚了一批优秀人才集中攻关，取得了“两弹一星”的辉煌成就，这与当时良好的环境氛围与用人机制是分不开的。

因此，我们要建立符合科学发展规律和人才成长规律的人才培养机制，建立以能力和业绩为导向，科学的、社会化的人才评价机制，建立以公开、平等、竞争、择优为基础，有利于高层次人才快速成长的选人用人机制，建立与社会主义市场经济体制相适应，与工作业绩相联系，鼓励人才创新、充分施展才能的激励机制。深入开展创新文化建设，大力营造有利于人才成长和发挥作用的良好的工作环

## 1 注重统筹协调，明确政策导向

——院层面：

首先要统筹规划，形成合力。在人才工作的组织协调上，要树立全局意识，负责人才工作的部门要切实履行职责，加强对人才工作的政策研究、宏观指导和组织协调，其它各部门要加强协作，密切配合，破除部门利益、局部利益对人才资源的不合理分割，形成做好人才工作的强大合力。

其次要转变观念，明确政策导向。要逐步实现在资源配置过程中，把对人的投入从限制性政策向支持性政策转变，充分体现以人为本的思想；在科技布局和重大任务立项中，从主要强调科技成果产出向出成果与出人才并重转变，充分体现我院作为国家高级科技人才培养基地的重要作用；在人才引进工作中，要从补助性政策向建设性政策转变，充分体现公平竞争的价值取向。

——研究所层面：

首先是用人主体到位。要充分认识到人才对研究所发展的极端重要性，要充分发挥研究所作为用人主体的积极作用，克服由于资源导向而产生的引进人才的盲目性。

其次是牢牢抓住机遇。要把实施科技创新人才战略作为研究所在新时期新阶段谋求新发展的重要契机，进一步调整工作思路，切实做到在谋划发展时考虑人才保证，在制定计划时考虑人才需求，在研究政策时考虑人才导向，在部署工作时考虑人才举措。

境、和谐融洽的人际环境、民主活泼的学术环境、比较体面的生活环境和相互尊重理解的社会环境。使优秀人才有用武之地而无后顾之忧,有苦练“内功”的动力而无应付“内耗”的压力,有专心谋事的成就感而无分心谋人的疲惫感,从而最大限度地发挥个人潜能,变人才拥有优势为人才产出优势。

### 三 采取有效措施,全面规划实施

人才工作涉及我院工作的各个方面,需要 we 站在战略的高度,统筹规划,协力推进。在推进过程中,既要有系统的观念,从基础抓起,一步一步推进,又要突出重点,抓急需、抓关键。重点要抓好培养人才、吸引人才、用好人才几个关键环节。通过培养,提高人才创新能力;通过吸引,迅速集聚人才,解决急需;通过使用,实现人与事的有效结合,使人尽其才,才尽其用,提高人才效益。

#### (一) 统筹安排,做好院、所两级人才队伍规划

院层面要结合我院中长期科技发展规划的制定,着眼于未来 10—20 年的科技发展和全面实现小康社会目标对科技人才队伍建设的战略需求,研究我院未来科技人才发展的重点、队伍规模和结构布局、管理体制和机制以及相应的政策与措施,使我院人才队伍总量与国家需求和我院发展目标相适应,队伍结构与学科布局和调整相适应,人才工作机制与人力资源开发相适应,人才素质与科技事业发展要求相适应。

研究所要把人才队伍建设作为本单位科技发展规划的重要内容,要做好人才工作的研究和总结。要紧紧围绕本单位的科技创新目标,准确把握人才需求的趋势,认真找出人才工作中的薄弱环节,针对人才队伍建设中存在的突出问题,提出有效的解决办法和措施。

#### (二) 重点培养将帅人才,启动和完善各项人才计划

我院设立的各种人才专项计划,都是在特定的时期内,根据国家战略需求和我院队伍建设的需要而设立的。这些人才引进和培养计划在不同时期内,发挥了重要的作用。今后我院还将根据发展的要求,新增或调整各种人才计划。近期,我们将推

出:

#### 1 “爱因斯坦讲席教授”计划

通过邀请国际著名科学大师来访讲学和选派我院优秀科研骨干人才进行学术回访等形式,加强我院科学家同世界顶尖科学家的联系与交流,及时准确地掌握国际科技发展动态,直接从国际高水平研究机构与科学大师那里汲取营养,从而达到加大将帅人才的培养力度,提升我院科技人才创新能力的目的。

#### 2 “东北之春”计划

结合国家振兴东北地区等老工业基地战略,发挥我院研究机构特别是东北地区研究所在科研及人才等方面的优势,通过支持项目研究、培养在职博士及为地方组织培训等形式,为东北地区培养一定数量的学术带头人和青年科技骨干。

#### 3 “西部之光”访问学者和联合学者项目

配合国家西部大开发战略,我院将在“西部之光”计划中设立访问学者和联合学者项目。与中组部、教育部和科技部一起,从西部选调部分青年科研骨干作为访问学者到我院进行培训,为西部地区培养青年科技骨干。同时,引导和激发东部人才参与“西部之光”人才培养计划,通过东西部人才联合立项开展合作研究,实现人才互动。

#### (三) 坚持创新人才工作机制,建立健全各项人事制度

我院将按照《科技创新队伍建设和发展教育行动计划纲要》与科技创新人才战略提出的各项目标和任务要求,继续推进和深化人事制度改革。近期将重点从以下几个方面进行推进、调整和完善:

(1)完善岗位聘任制,出台与之相配套的竞聘、任用、考核等管理办法。规范项目聘用,扩大项目聘用人员中博士后所占的比例,进一步推动人事代理工作的开展,按照市场机制建立起新型的用人制度。

(2)改革事业单位编制管理办法,在一定时间内保持适度的事业编制规模。根据研究所的事业发展、队伍结构情况和转岗分流工作进展,实施分类指导下的单位自我调节与院调控相结合的编制调整措施。进一步优化创新岗位结构,推进创新岗位

的聘任工作。

(3)加强技术支撑队伍建设,适当提高全院创新队伍中技术支撑岗位的比例,建立规范的岗位聘任和管理制度,给予研究所调整技术支撑岗位比例的自主权。通过建立以科研保障程度与服务水平为主要标准的考核评价体系及合理的岗位聘任规范和激励机制,形成一支稳定的高级技术人员骨干队伍。院新增加的创新岗位,将向技术支撑岗位,特别是向新建公共实验技术平台的技术支撑岗位倾斜。

(4)进一步理顺“三元结构”薪酬分配制度,重点做好绩效津贴的规范管理。研究并提出法人代表年薪制的实施意见;积极探索社会主义市场经济体制下的福利制度体系。

(5)颁布实施《中国科学院继续教育管理办法》,促进用人单位加大对继续教育的投入,保障职工接受继续教育的权利,促进继续教育的规范化、制度化、管理。

(6)积极探索机关干部的培养、使用和交流的新形式,建立院、所机关管理人员挂职、轮岗制度,推动院所两级管理干部的培养、交流与学习。

#### (四) 加强创新文化建设,启动“关爱人才行动”计划

为认真贯彻执行党的知识分子政策,充分体现以人为本的观念,通过政治上关心人才,事业上支持人才,生活上关爱人才,最大限度地激发和调动人才的积极性和创造性,我院将启动“关爱人才行动”计划。

首先,在“党管人才”原则指导下,坚持德才兼备的标准。注重对青年人才的思想品德教育,引导他们树立正确的世界观、人生观、价值观,为各类人才的健康成长提供坚强的政治保证。

其次,通过执行国家和院有关人才工作的政策,在经费投入、科研条件、人员配置和生活条件等方面给予充分的保障。逐步完善有利于人才成长和事业发展的制度环境,加强创新文化建设,为他们提供施展才能的舞台和鼓励创新、宽容失败的氛围。

第三,关注已引进人才的后顾之忧,为他们在子女教育和配偶工作等问题上存在的困难提供更

多的帮助。提高科技骨干人才的保健意识,加强年度体检工作,建立科技骨干健康档案和院、所分级管理的疗休养制度。

#### (五) 坚持科技创新与人才培养协调发展,树立把我院办成一所大学的新观念

将中国科学技术大学建设成为一流研究型大学,推进中国科学技术大学与院属各研究所教育和科研方面的实质性合作,巩固和发展该校在全国高校中的独特优势和鲜明特色。进一步推动我院与教育部、安徽省政府三方重点共建中国科学技术大学,大力推进“211工程”和“985工程”的实施,积极争取地方政策支持。

加快建设中国科学院研究生院,完善以北京为主体,联系和覆盖全院各研究生教育基地和研究所的研究生教育网络体系。把研究生院本部建设成为设施齐全、功能完善、手段先进的教学中心和管理中心,除继续建好玉泉路、中关村教学园区外,院还将在怀柔区建设能体现中国科学院研究生教育品牌和形象的主体园区。同时积极推进研究生教育基地建设,支持有条件的地区建设中国科学院研究生院分院。

将研究所建设成为本领域国内水平最高的科学教育中心。充分发挥研究所的主体作用,在创新实践中发现和培养拔尖创新人才。在条件成熟的学科领域,将有关研究所与研究生的系(学院)在建制上合二为一,通过所系(学院)的实质性融合,创建若干国际知名、国内一流的研究机构和研究生教育学科品牌。同时将研究生教育和人才产出纳入研究所评价体系。

科教兴国,人才为本,科技引领未来,人才引领创新。新时代新阶段为我院提供了实现创新跨越的历史性机遇。一支杰出的科技创新人才队伍将成为引领我院实现跨越发展和可持续发展的创新之魂。相信在党中央和院党组的正确领导下,通过全院上下的共同努力,我院广大科技工作者一定会不辱使命,在实施科技创新人才战略,实现人才强院的征程中,不断探索和努力,为全面落实科教兴国战略和人才强国战略做出我们应有的贡献!