

工作研究

中国科学院知识创新工程中的 科技人才队伍建设

何岩*

(中国科学院 北京 100864)

摘要 扼要回顾了我院实施知识创新工程试点工作以来在人才队伍建设方面取得的成绩。同时就新时期进一步加强我院人才队伍建设提出了一些新的思路。

关键词 知识创新工程,人才队伍,思路

自古以来,杰出人才就是治国安邦的根本,今天,随着经济的全球化,人才竞争更为激烈。

党的十五大提出了科教兴国战略和实施人才战略的重要决策,作为国家创新体系重要组成部分的中国科学院,正是由于“有一支队伍”,党中央、国务院才决定由我院率先进行知识创新工程试点工作。党的十六大再次号召坚持实施科教兴国战略和科技创新。新的机遇,新的挑战,又一次要求我们把培养、吸引、用好人才,建立一支高素质的人才队伍作为我院的一项重大战略任务切实抓好。

一 我院科技人才队伍建设取得的成绩

知识创新工程试点工作实施4年以来,我院在大力推进科技布局和组织结构调整,凝练和大幅度提升科技创新目标的同时,推行了一系列加强人才队伍建设的举措,取得了明显的成效。

1 已初步形成一支人员相对精干、结构较为合理的创新人才队伍

全院的人员规模宏观控制取得了明显成效,职工总数比1998年减少了24.5%。全院核定的创新岗位数约占全院职工总数的35%,通过岗位聘任制的实施,约80%创新岗位的人员已聘用到位。

科技队伍“代际转移”已基本完成,中青年构成了创新人才队伍的主体。创新岗位聘用的各类人员平均年龄已小于40岁,其中45岁以下的占76%,55岁以上的只占8%。创新岗位聘用的研究人员中,

45岁以下中青年占78.7%,其中研究员在45岁以下的也占了54.8%。人才队伍素质有较大提高,学历结构有明显改善。进入创新岗位的各类人员中,学士占23%,硕士占21.6%,博士占27.5%。研究人员中,博士占32%,硕士占23%。

2 有利于人才队伍动态更新的用人制度正在建立

从2001年起,我院就停止了各类专业技术职务任职资格评审和传统意义上的职员晋升。在实行全员聘用合同制和职务聘任制的基础上,实行了双聘合一,推行了全员岗位聘任制,逐步建立起与国际接轨的新型用人制度。为保证各类重大项目和专项工作的阶段性人才需求,实行了项目聘用制度,以形成与流动岗位相结合的队伍结构。人事代理工作也通过试点,逐步推开。人员能进能出、岗位能上能下的新型用人制度正在逐步建立,为人才的动态优化提供了制度保证。

3 人才引进取得较大成绩,队伍的创新能力增强

截至2001年底,“百人计划”引进各类人才553人,其中国外486人,国内67人。他们之中有35人担任所长职务,占创新试点研究所的41%;在创新岗位聘任的研究员中,有500余位是“百人计划”入选者。通过人才引进,在一定程度上为解决我院的人才断层问题,改善队伍的年龄结构与学位结构起到了重要作用;同时他们也在科技创新实践活动中,不断提高创新能力,逐步成长为优秀的学术带头人。

* 中国科学院副秘书长,人事教育局局长,研究员

收稿日期:2002年12月9日

随着人才队伍的创新能力不断加强,我院在国内外的地位不断提升。从争取国家任务来看,目前,我院承担了国家自然科学基金面上基金的 1/6、重点基金的 1/3、杰出青年基金的 1/3、重大基金的 1/2、“973”项目的 2/5、“863”项目的 1/6 以及其它大量国家任务和国防任务;从论文产出来看,2001 年,我院发表的被 *SCI* 收录的论文达 5 978 篇,占全国的 1/4,较 1998 年的 4 157 篇增加 43.8%;从获得国家奖励情况来看,我院获得了 1/2 左右的国家自然科学奖、1/6 的技术发明奖、近 1/12 的技术进步奖和科技进步奖。此外,我院还有 370 余位科学家在 400 多个国际科学组织和机构中担任不同层次的领导职务,在国际舞台已占有一席之地。

4 体现“绩效优先,兼顾公平”的分配制度改革进一步激发了科技人员的积极性

各创新试点单位都已实行了“三元结构”(基本工资、岗位津贴、绩效奖励)分配制度,部分研究所实施了所长年薪制,个别研究所还试行了协议工资等分配制度,形成了以“三元结构”分配制为主体,加上年薪制和协议工资等多种分配体制共存的分配格局。一些研究所实行的给课题组长“用人及绩效分配自主权”的做法,迈出了研究所分级管理、科学管理的实质性步伐。全院基本形成了宏观调控指导与研究所自主分配相结合的分配制度管理模式,全院科技人员收入水平有了一定的提高,处于社会同类人员中等偏上水平。由于广大科技人员的社会价值得到了较为充分的体现,从而进一步调动了他们的积极性,为稳定和凝聚优秀科技人才奠定了良好的基础。

5 领导干部队伍的制度化建设取得显著进展,德才兼备的中青年科技管理者已成为队伍的主体

我院已在干部选拔任用中建立公开招聘制度、任前公示制度、试用期制度和干部交流制度,并重点加强了对领导干部选拔任用条件和工作程序以及贯彻执行党的路线方针政策情况的监督。通过制定《中国科学院干部监督工作实施细则》等规章制度,逐步形成一套干部监督工作的新机制。为适应新时期的发展,通过举办 MBA、MPA、EMBA 培训班,使部分局所级干部系统掌握现代管理知识,全面提高了管理水平。干部队伍整体结构得到优化,

干部素质不断提高。目前在任的所级干部平均年龄 49 岁,具有研究生学历的占 55%。

6 推进研究生教育体制及运行机制的改革,研究生规模有较大发展,整体质量位居全国前列

中国科学院研究生院已建立起新的研究生教育体系和研究生教育管理运行机制。目前初步实现了统一学位授予、统一招生,统一管理也在逐步推进之中。截至 2002 年底,在学研究生已达到 22 497 名。在读硕士生与博士生的比例为 1.3:1。许多研究所的研究生发表论文数已占全所发表论文数的 70%以上。1999—2002 年全国百篇优秀论文评选中,我院共有 75 篇论文入选,入选论文的数量占全国的 18.8%。

7 积极吸引海外优秀人才回国服务或为国服务

为充分利用海外智力资源,达到“近者献其明,远者通厥聪”的目的,我院组织了多种活动,如:聘任海外评审专家为我院知识创新工程试点工作提供咨询;举办中国科学院学术研讨会,达到学术交流和长期合作的目的;组织举办科技文化系列报告会,聘请著名专家和学者,就当前科技发展,国家重点研究领域,新兴、边缘、交叉科学的热点问题,以及世界科技发展对经济的影响做报告等。同时有针对性地向广大海外学者和留学人员宣传我院正在实施的知识创新工程试点工作及人才引进政策,以吸引海外优秀人才回国或短期工作。

二 进一步加强我院科技人才队伍建设的思路

伴随着经济全球化和我国加入 WTO,人才竞争日趋激烈,出现了新的特点和形式。特别是人才的“零距离”竞争造成我院现有人才的“本土流失”和吸引海外人才的难度增加。我院人才队伍建设面临严峻挑战。从发展的观点看,我院科技人才队伍建设仍存在一些制约持续发展的深层次问题,主要表现在:顶尖科技创新人才、学术带头人、战略科学家等“将帅”人才严重匮乏;在国际科技界具有权威影响的科学家屈指可数;稳定现有人才缺乏有效措施,引进海外人才改革有待改进;学科布局与人力资源的配置还有很大距离,合理的可持续发展的梯队结构尚未形成;人员流动和动态更新的机制尚不

完善,专业化的管理人员、高水平技术支撑人员和适应科技成果转化的人才短缺等。

针对上述问题,结合新时期我院办院方针,今后进一步加强人才队伍建设的思路是:

1 注重研究人才成长规律,构筑有利于“将帅”人才脱颖而出的机制和环境

纵观世界顶尖科技人才的成功经历,可以说是同归而殊路,很难总结出一套统一模式。人才成长过程中似乎存在着“有心栽花花不开,无心插柳柳成荫”的怪圈。但这并不意味着人才成长无规律可循。在感叹命运之神对某些人的偏爱的同时,更让人思考幸运背后的深层原因。百年来美、英、德、意、日等10个国家获诺贝尔自然科学奖的数量占总获奖数量的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或高等院校。这些诺贝尔奖的摇篮是如何编织的呢?究其原因,除了优秀人才的凝聚和领导人对科研方向的预见性及准确把握外,更重要的是完善的机制和适宜的环境。

历史上,我院在吸引和凝聚人才方面具有优良传统,取得过成功的经验。50年代,我们吸引和凝聚了海内外优秀人才集中攻关,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。今天,我们要想在培养顶尖科技人才方面有所作为,必须从国情出发,顺应全球性以经济市场为核心的制度创新需要,在两个方面实现与国际社会的接轨。一是与市场接轨,实现在政府宏观调控下,以市场为基础配置人才资源;二是与国际惯例接轨,建立符合科学发展规律和人才成长规律的人才培养、配置体系,动态优化机制,科学、公正的评价体系与合理有效的激励机制,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,同时营造良好的科学氛围,让优秀科学家能潜心于学问。

2 积极推进“战略科学家+职业管理者”的研究所领导模式试点

选择条件成熟的基础类研究所,通过公开招聘、竞争上岗的方式,在国内外选聘有较高科学造诣的优秀科学家担任所长。同时配备具有科研背景、具有管理经验和能力的管理专家担任常务副所长(出任法人代表)。这样可以使所长能从繁杂的日

常管理事务中解脱出来,集中精力研究国家战略需求和世界科技发展趋势,把握好研究所战略发展方向,领导组织重大科技创新活动,从而在实践中成长为在国内外有相当影响的战略科学家。

3 稳定好现有人才,立足于培养现有人才

稳定人才首先要建立公平竞争的平台,淡化和调整阶段性的倾斜性政策;其次,要在机构改革的阶段性任务完成后,形成相对稳定的局面,使人才具有安全感和长远打算,促进人才原创性思维及成果的产生;第三,要加强对激励政策的研究,使现有人才发挥更大的作用;最后,要针对不同层次科技和管理人员的需求,开展形式多样的继续教育与培训,不断增强各类人员的持续创新能力。

立足培养现有人才,组织实施中长期人才培养计划,按照科技创新人才成长的规律,对处于不同成长阶段的青年科技人员,有针对性地进行扶植和培养。如对于“院长奖学金”特别奖获得者,留院工作后,在经费上给予一定的科研启动支持;对“全国百篇优秀博士论文”获奖者和在国内外科技界崭露头角、表现出很强创新能力的青年人才,组建青年科学家小组,通过几年的稳定支持,并积极创造条件,让其参与重大科技创新任务等,使他们在全方位的竞争中展现自己的才能,在科技创新实践中迅速成长;对优秀青年科学家及其群体,将通过部署创新项目、新建研究单元、配置科研装备等方式,给予重点支持,以造就新一代科技创新“将帅”人才。

4 采取新举措、改进人才引进办法

要改革现有人才引进办法,改进现有引进方式,强调人才引进与创新岗位的结合,积极推动用人主体到位。积极推进关键岗位招聘的国际化,使岗位招聘成为引进人才的主要形式。岗位设置要从院科技发展规划出发,结合研究所学科布局,在部分学科领域设置战略科学家的岗位,公开向海内外招聘。出台新政策,通过政策导向和采取必要的措施,实现引进“将帅”人才的实质性突破。

今后的人才引进要与我院战略重点部署、重大研究方向和项目、交叉学科相结合,与“非法人研究单元”和“优秀创新团队”建设相结合。同时将人才引进经费、项目经费、装备建设计划经费、结构性调整经费等资源集中统一使用,以期通过资源的整

合,加大“将帅”人才的培养力度。

5 改进人才队伍结构,加强技术支撑队伍建设

目前我院的人才队伍结构还不尽合理,无论是现有的人才,还是引进的人才,都主要集中在传统优势学科。这就造成了部分学科的人才相对饱和,而近几年快速发展的新兴学科和交叉学科,人才数量则明显不足,高级技术支撑人员尤为缺乏。因此,要通过加强对研究所岗位结构调整的自主权,进一步实现人才资源的动态优化。要加强技术支撑队伍建设,明确技术支撑岗位的设置及调整岗位分布,逐步改变目前支撑岗位主要用于文献、图书、学会、学报、网络等公共服务部门的做法,使其主要用于科研技术支撑工作。要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、以高级技术人员为主的专业化的技术支撑体系。

6 完善和规范各项用人制度

进一步完善岗位聘任制。在学科战略布局完成后,通过对岗位的进一步分析,明确岗位性质与学科需求之间的必然关系,使岗位设置与学科布局达到有机统一。这不仅为全院人才资源布局与调整的宏观管理提供科学依据,而且使传统意义上的人事人才管理转变到现代人力资源管理与开发上来,以提高新形势下人才激烈竞争的应对能力。规范项目聘用,进一步推动人事代理工作的开展。要按照市场机制建立新型的人事关系。要改变目前项目聘用人员以院基地外人员为主的现象,逐渐过渡到以博士后人员为骨干的项目聘用。

7 努力构建新型的后备人才队伍,实现创新人才的可持续发展

深化研究生教育体制和运行机制改革,充分发

挥我院研究生教育体系的整体功能,建立起具有我院特色的网络型的教育体系。进一步明确和调整研究生院与研究所在研究生培养中的定位及作用。研究生院要在研究生教育目标、计划、组织和实现培养目标的途径上起到指导作用。

为了建立我院研究生教育的质量品牌,选择一些学科或研究所进行试点,加大投入和政策支持,争取在3—5年内,研究生培养质量达到国际一流。要借鉴国际上行之有效的研究生教育管理模式,从根本上解决研究生学习的动力机制问题。进一步探索建立研究生教育收费制,完善助学金、奖学金和助理制度体系;同时积极探索培养跨学科研究生的有效途径,加强与国际教育和科研机构在培养博士生方面的合作。另外,还要加强研究生培养质量的把关,正确处理好扩大招生规模与提高培养质量的关系。

改革现行的博士后管理模式,适度发展博士后规模。争取作为国家博士后改革试点,给予我院设立博士后流动站、招收博士后研究人员的自主权;加强我院对博士后工作的支持力度,建立重点资助、差额资助和项目资助等多元化的博士后资助机制;加强国际合作,鼓励招收外籍博士后和海外华人博士后,制定和完善外籍博士后人员和海外华人博士后人员的管理办法。

科教兴国,人才为本。在新的时代,中国科学院肩负着更加重要的历史责任。一支杰出的、能担负起知识创新工程重任的创新人才队伍将是我院实现科技跨越式发展和可持续发展的灵魂。相信在党中央和院党组的正确领导下,我院广大科技工作者一定会不辱使命,为实现科教兴国的战略目标做出我们应有的贡献。