

情况通报

(6)

中国科学院办公厅

2012年5月25日

按：为贯彻落实全国人才工作座谈会精神，深入实施“人才强院”战略，我院4月19日在京召开人才工作座谈会。院长、党组书记白春礼作重要讲话，系统传达了全国人才工作座谈会精神，总结分析了我院人才工作进展和成效，并结合当前人才工作面临的新形势和存在的主要问题，阐述了以科学人才观为指导，进一步加强全院人才工作的总体思路。副院长詹文龙作“落实科学人才观 全面推进我院人才工作”总结讲话。现将白春礼院长的重要讲话和詹文龙副院长的总结讲话分两期刊出，供各单位学习。

深入贯彻落实科学人才观 扎实推进我院人才工作的创新发展

——在中科院人才工作座谈会上的讲话

白春礼

2012年4月19日

同志们：

去年12月份，我参加了全国人才工作座谈会。会上李源潮同志回顾总结了2011年全国人才工作，对2012年人才工作作了部署。他强调要大

力宣传和贯彻落实科学人才观,并系统阐述了需要重点贯彻落实的人才理念。他根据十七大以来我国实施人才强国战略、大力推进各项人才事业的成功实践,进一步阐述了人才优先发展是科学发展的有效路径、以用为本是人才发展的重要方针、人才投资是效益最大的投资等科学人才观基本要义。他要求全社会进一步树立人人皆可成才的理念,遵循系统培养的人才开发规律,坚持高端引领的人才队伍建设战略重点,坚持把改革创新作为人才发展的根本动力,以人才工作服务经济社会发展中心任务。这些重要思想和理念是对科学人才观的主要内涵和精神实质的集中概括,也是对科学人才观的具体应用。源潮同志在讲话中,也对我院的人才工作给予了充分肯定。我们一定要带头大力宣传科学人才观,并在今后的各项工作中认真贯彻落实。

我院召开这次全院人才工作座谈会,就是要深入学习领会、贯彻落实全国人才工作座谈会精神,系统总结前一阶段时期我院人才工作所取得的成绩,认真分析当前面临的挑战和存在的不足,以科学人才观为指导,结合实施“创新2020”发展战略,进一步加大人才工作力度,切实推进我院人才工作不断创新与持续发展。

下面,我谈几点意见:

一、我院人才工作呈现了良好的发展态势

刚才部分单位代表作了大会交流发言,两位人才代表及青年创新促进会的代表也作了发言,大家的发言都很好,其它不少单位也提供了很好的书面交流材料。大家从不同的角度反映了我院人才工作的实践经验,对我们进一步做好人才工作很有借鉴意义。虽然各单位的做法各有特色,但共同点是充分认识到了人才和人才工作的极端重要性,把人才工作放在了各项工作的首要位置。大家解放思想、求真务实,结合本单位实际,采取一系

列行之有效的人才工作举措和办法,归纳起来有以下几点:

第一是重视落实“人才强院”战略。各单位把人才作为立所之本,作为研究所的核心竞争力,把人才工作当作头等大事来抓,许多所提出“人才强所”的理念和战略;有的成立了所长挂帅的人才工作领导小组;有的召开了全所人才工作大会或人力资源发展战略专题会议。各单位都制定了以促进科技事业发展为导向的“十二五”人力资源规划,明确了未来人才发展目标和重点任务,以及大力加强人才工作的各项战略举措。

第二是重视创新机制,优化人才环境。有的单位积极创新科研活动组织模式,以制定和实施“一三五”规划为契机,优化人才资源的组合与配置。如围绕研究所战略主攻方向,设立总体部和重大项目组;组建跨学科、跨专业的创新学科组群;建立以解决相关领域重大科技问题为目标的团队等。有的单位积极创新人才合作机制。如物理所成立了国际量子结构中心和国际合作研究中心,吸引和凝聚在国际相关领域具有学术领导地位的杰出科学家和海外优秀青年科学家,与所内科学家建立密切合作关系。这种“不求所有,但求所用”的开放合作模式,获得国际学术界的广泛认可。动物所拿出1000万元设立“交叉学科人才支持计划”,鼓励宏观、微观学科科研人员组建团队,开展体现创新思维并突出新方法、新技术的交叉研究。有的单位积极创新青年人才培养机制,下大力气为有潜质的青年科技人才搭建创新实践平台。根据人教局调查统计,2011年全院各研究所设立各类青年专项共174项,经费投入总额为2.9亿元。有的研究所针对35岁以下优秀青年骨干设立了项目研究员、青年研究员、研究室副主任、重大项目副组长等岗位,或通过建立青年人才破格晋升制度、预留高级岗位指标等,为青年人才拓展事业发展空间。有的单位积极推进创新文化建设,如上海技物所设立的“创新种子基金”作为创新文化建设的有效载体,获得了全国科教文卫体工会等上级部门的肯定,在研究所营造了鼓励创新的

良好氛围。此外,各研究所在建立有利于公平竞争的国际同行学术评价机制、有利于创新的激励机制、有利于各类人才更好发挥作用的流转机制等方面,也进行了有益尝试,取得良好效果。

第三是更加重视各类人才队伍的协调发展。从各单位对人才的投入上可以看出,大家在重视引进海外人才的同时,也十分重视本土人才。2011 年全院各所设立各类对本土人才的专项支持共计 259 项,实际投入经费为 5.5 亿元,全年用于人员培训、资助员工到海外学习交流的经费为 1.5 亿元。在各单位的人才工作实践中,既重视人才成长,也重视以优势学科建设和重大项目为牵引,打造优秀团队,提高整体竞争力;既重视培养造就领军人才,也重视对青年人才的支持和培育;既重视科研人才,也重视技术、管理人才。为了加强技术支撑人才队伍建设,一些单位在岗位评聘中突破学历条件限制,对做出突出贡献的优秀技术人才,破格聘任;有的所设立了“技术革新人才计划”,发掘和奖励优秀技术人才;也有通过加强实验基地和科研支撑平台建设、设立“实验研究”系列岗位等,提高技术支撑队伍的整体水平。在管理人才方面,对地观测中心设立了管理创新人才专项,光电研究院部署了管理类研究课题,这些措施有效地培养和支持了具有创新思想的管理骨干,促进了管理创新和管理工作水平的提升。

第四是重视人才投入和人才服务。根据人教局调查统计,2011 年全院各研究所的人才专项经费投入达 13 亿元,用于培养、支持和引进优秀人才。各单位在服务人才、关爱人才方面也有很多好的做法。上海生科院做到了“四提前”:为引进人才提前装修实验用房、提前订购和安装实验设备、提前拨付科研启动经费、提前配备研究助理和研究生招生指标。同时,他们推出个性化服务机制,有力保障了引进人才科研工作的顺利开展。还有部分研究所把对青年人才的培养纳入课题组绩效考核指标,从最基本研究单元入手,营造关心青年、培养青年的浓厚氛围。不少单位积极创造条

件,想方设法帮助人才解决住房、子女入学等实际困难,解除他们的后顾之忧。

我院人才工作能够取得可喜的成效,得益于中央空前重视人才工作特别是科技人才工作这样的大背景。2010年我国颁布了《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》,确立了人才优先发展的方针,强调要突出培养造就创新型科技人才。针对科技人才的“千人计划”、“青年拔尖人才支持计划”、“创新人才推进计划”等重大人才工程先后启动实施。其中,“千人计划”在实施中不断拓展延伸,已形成了包括长期项目、短期项目、青年项目、外国专家项目、顶尖人才及团队项目的国家引才体系,同时,国家将为全职回国工作的“千人计划”引进人才授予“国家特聘专家”称号,以保障各项政策的落实并加强服务。以培养35岁以下青年科技创新人才为重点的“青年拔尖人才支持计划”也已启动,首批申报和遴选工作正在进行。“创新人才推进计划”也将于今年启动实施,其中包括每年遴选一批杰出科学家以“科学家工作室”的方式给予稳定支持;每年培养支持300名中青年科技领军人才,扶持1000名科技创新创业人才,建设50个重点领域创新团队和30个创新人才培养示范基地等。我院“百人计划”、“西部之光”人才项目也得到了国家的进一步重视和支持。

我院人才工作所取得的进展和成效,也源于院党组和院内各级领导干部积极贯彻落实科学人才观及对人才工作的高度重视。近年来,我院在多年人才工作实践的基础上,按照人才成长规律和科技创新活动规律,加强对各类人才计划的系统整合和有机衔接,实施了“人才培养引进系统工程”。随着“创新2020”的启动实施,院党组更加重视人才工作,提出深入实施“人才强院”战略。为加强战略引导和前瞻规划,院制定了“创新2020”人才发展战略和“十二五”人才队伍建设规划,进一步明确了未来5-10年的人才工作目标、人才发展思路和重点战略举措。为积极推进战

略规划的落实,我院陆续出台并实施了一系列重要举措。例如,针对青年人才培养力度不足的问题,成立了“中国科学院青年创新促进会”。刚才有关同志也对此项工作的进展情况进行了总结汇报。“青促会”的成立,必将对促进青年科技人才的全面成长、加速培养未来学术技术带头人起到重要作用。去年以来,我院还恢复了“中国科学院青年科学家奖”的评选,以加强对杰出青年人才的表彰激励。“十二五”期间,我院进一步完善了“百人计划”管理办法,取消了国籍限制,争取到国家的更大支持,不仅提高了资助标准,还扩大了资助规模。为完善人才保障机制,我院设立了专门的领导岗位,分管行政后勤工作,做好人才的“后勤部长”。我院正在大力实施“3H工程”,探索建立和完善以分院为基础,统筹院级、所级行政后勤资源的人才支撑服务体系,努力帮助科技人才解决后顾之忧。相关部门开展了保障科研人员4/5的时间从事科研工作的政策调研,积极研究制定行之有效的措施,确保在一线的科技人员潜心致研。

二、人才工作面临的主要挑战和问题

国际金融危机以来,尽管全球经济饱受动荡,发达国家经济增长乏力,但各国政府仍然坚定地投资于人才,积极制定应对国家未来人才需求的长期或短期政策举措。例如,美国进一步强调STEM教育,大力培养21世纪的创新人才;日本推出了“第四期科学技术基本计划(2011-2015)”,着力培养能适应全球化挑战的创新人才;韩国制定了“第二期理工科人才培养、支援基本计划”,用于创造性人才的系统培养,并积极营造保障科研人员潜心开展研究工作的支持体系;德国、加拿大设立了新的研究奖学金项目,面向全世界吸引高水平博士后。在激烈的国际人才竞争中,发达国家仍处于优势地位,包括我国在内的发展中国家人才流失依然十分严重。

我国人才发展环境仍存在较多不利因素。例如:人才工作的体制机制

不够健全;人才工作的思想观念落后,重使用、轻培养,重当前、轻长远,重资历、轻能力的现象依然普遍存在;人才评价、激励机制不尽合理,学风浮躁;地区间、部门间存在人才的无序竞争;人才合理流动的制度障碍尚未消除等等。

我院人才工作中也存在一些亟待解决的突出问题。首先是具有国际影响力的科技领军人才依然匮乏。人教局曾组织力量对我院14个重要领域的人力资源现状进行研究,大部分领域的专家都认为本领域领军人才非常稀缺。我院通过“千人计划”引进的海外高层次创新型人才仅占全国创新人才总数的10.3%。近几年国家对985高校的投入不断加大,使这些高校的基础设施、科研条件及薪酬待遇都得到极大的改善和提高。今年上半年我院对若干985高校高层次人才的薪酬状况进行了调研分析,结果表明,我院高层次人才平均收入水平已略低于上述985高校。此外,高校还具有得天独厚的人才后勤保障优势。总体上,在吸引和稳定杰出人才方面,我院的优势在减弱,面临着越来越大的竞争压力。我院正高级专业技术人员队伍年龄结构也存在潜在的问题。2011年底我院正高级专业技术人员平均年龄比2010年增长1.2岁,达到47.3岁。46至50岁年龄段人员占到正高级人员总数的1/3(32.6%),比2009年底增加了9.4个百分点;而41至45岁年龄段人员所占比例比2009年底减少了7.6个百分点。年龄峰值明显后移,这种变化趋势在未来几年,还会有所加剧。短期看,优秀青年人才发展遇到“玻璃天花板”,长远来看,可能导致高层次人才队伍发展出现新的人才断层。我院人才的住房、子女就学和配偶工作等后勤保障问题依然突出。各单位对人才工作的重视程度也不尽相同,少数研究所还没有把人才工作放在至关重要的位置,“等、靠、要”思想比较严重,个别研究所“十二五”期间没有制定任何加强人才工作的相关措施;对人才引进没有规划和布局,或者重引进轻使用,没有给引进人才提供良好的工作

环境和服务,使引进人才不能很好地发挥作用;个别所甚至还有武大郎开店现象,不愿引进高水平的人才。一些单位对青年人才重使用轻培养,对青年人才遇到的困难和反映的问题熟视无睹。我院整体上还存在着重视科研人才,忽视管理、支撑人才队伍建设的认识问题。这些问题如不能得到充分重视和有效应对,必将严重制约我院人才队伍建设和科技创新工作。

三、以科学人才观为指导,进一步加强我院人才工作

胡锦涛总书记在 2003 年全国人才工作会议上开创性地提出了科学人才观,并对什么是人才、人才在经济社会发展中的地位,以及如何用好人才等一系列问题做出了科学的回答。科学人才观既是思想论、又是方法论,是新世纪、新阶段我国人才工作的指导方针和基本要求。我们必须深刻理解和领会科学人才观的内涵和精神实质,自觉以科学人才观统领人才工作全局,落实到人才工作的各个方面,以改革创新的精神,深入实施“人才强院”战略,进一步提高人才工作的科学化水平,推动我院人才发展取得新的更大的成效。

深入贯彻落实科学人才观,就是要坚持以人为本,树立全面、协调、可持续发展的科学发展观,坚持把围绕中心、服务大局作为人才工作的根本出发点和落脚点。我院制定并实施“创新 2020”人才发展战略,正是要使人才工作紧紧围绕“创新 2020”中心任务,保障院整体发展战略的实现。研究所实施“一三五”规划,要将人才培养和引进与重大突破和重点培育方向紧密结合。全院要加快队伍动态调整和结构优化,优先支持院重点领域发展和重大科技布局调整的人才需求,加强人才工作和科技计划的协调、加强各类资源的统筹配置。

结合我院人才工作的实际,下面我从 4 方面谈一些认识和思考。

(一) 树立和落实科学人才观,首先要以高层次人才为核心,建设高水平科技人才队伍

党的十七大提出,我国到 2020 年要实现全面建设小康社会的奋斗目标,自主创新能力显著提高,科技进步对经济增长的贡献率大幅上升,进入创新型国家行列。实现这一宏伟目标,关键在于依靠科技创新促进经济发展方式的根本转变。科技创新的关键在人才,尤其是高层次创新型人才。对于我院来说,不断培养造就一流的创新型人才,不断加强高层次人才队伍建设,既是党和国家对代表我国科技最高水平的“国家队”的必然要求,也是实现我院战略定位、实现“人才强院”战略的必然选择。

保障队伍质量的不断提升,要求我们在推进人才队伍建设中要坚持高端引领。国际人才发展趋势和经验告诉我们,人才的培养集聚,越来越倚重于杰出人才的引领,也越来越倚重于优秀团队的合作。落实到我院,就是要高度重视科技领军人才队伍建设,千方百计培养和吸引一流的科技领军人才。

打造良好舞台,以创新事业凝聚造就领军人才是一条成功经验。“973 计划”、“863 计划”等国家重大科技计划的实施,载人航天工程和探月工程等国家重大科技任务的部署,对创新型领军人才的培养造就起到了至关重要的作用。我们要进一步解放思想,不断总结科技领军人才工作经验、分析其成长规律,着力营造有利于科技领军人才成长的环境与氛围,进一步完善有利于培养造就科技领军人才的体制机制。要继续通过组织实施重大科技任务、实施“一三五”规划,将有潜质的尖子人才及优秀青年人才,及时放到重要创新岗位并委以重任,在创新实践中大力培养和造就领军人才。

我们也要充分利用国家重大人才工程吸引和凝聚海外高层次人才。据统计,目前在海外就职于高水平大学、研究机构或国际知名企业,取得副

教授或相当职位以上的华人高层次科技人才约有 1.5 万人,他们大多在 35-50 岁之间,正处于创新创业的黄金时期。他们中间许多人有回国工作和为国服务的愿望。近年来,不论是中央层面还是各地各部门,都纷纷出台政策措施,把引进海外高层次人才作为重大、紧迫的任务来抓。我曾在不同场合多次讲过,作为科技国家队和火车头,在未来 5 年、10 年、20 年,全国重量级的科学家应该有相当一部分在我院工作。否则我们就难以担当科技创新“火车头”的使命。因此,我们必须进一步加大海外高层次人才引进工作力度。当前形势下,要充分依托国家重大人才计划,大力引进海外高层次科技人才,并通过他们的辐射和带动作用,提高队伍整体实力。

在这里我想着重再讲一下“青年千人计划”。“青年千人计划”自 2010 年底实施以来,我院共引进海外优秀青年人才 97 人,占全国入选者总数的 26.9%。我院的整体入选率(21.6%)也略高于全国平均水平(18.0%),总体上有一定成效,但也存在不少问题。例如,我院 97 名入选者当中,仅中国科学技术大学就有 37 人,占 38.1%;有 69 个研究所迄今没有“青年千人计划”入选者。尽管在组织申报过程中,院有关部门多次动员部署,召开了两次全院视频会议,解读相关政策、交流工作经验,5 次向全院发放政策文件和申报通知,并从政策上要求符合条件的“百人计划”候选人必须先申请“青年千人计划”,但是,仍有近 1/3 的单位未推荐过“青年千人计划”候选人。可见,不少单位尤其是单位主要领导仍未给予足够的重视,有的单位强调地域、学科等客观理由,我认为还是要从主观上找找原因。科大也并没有多少优势,但他们高度重视,肯下功夫,就有了好的成效,他们的经验值得借鉴。此外,部分单位入选率不高,也应进一步分析原因,可能有一定的客观因素,但也存在推荐的候选人竞争力不足等问题。

国家推出的人才政策和人才计划,对科研院所和高校的人才发展提供了难得的机遇。我们必须高度重视这一工作,研究政策、创造条件,乘势而为,抢占先机。如果我们不以为然、掉以轻心,势必就会错失良机,不仅会失去我院在国家计划中应有的份额,从长远看,更会影响我院未来的队伍发展和科技竞争力。在对正高级岗位人员队伍的年龄结构分析中我们也看到,我院41岁到45岁年龄段的学术带头人比例连续3年显著下降,引进和补充青年学术带头人迫在眉睫。大家一定要转变观念、前瞻部署、主动出击,积极物色优秀人选,同时要全面了解国家人才工程的实施细则、评审流程、注意事项等,做到知己知彼,提高我们工作的成效,在国家的各项人才计划或工程实施中,赢得先机。

关于“百人计划”与“青年千人计划”的衔接问题,院里已有明确政策。原则上,凡符合申报条件的海外杰出人才,一律先行申报国家“青年千人计划”。“青年千人计划”入选者将统一纳入院“百人计划”管理,并享有“百人计划”相关政策与待遇(除国家相关支持外,将另外给予10万元的住房补贴)。“十二五”“百人计划”A类指标中期调整时,院将对“青年千人计划”工作组织较好的单位,给予倾斜支持。院里也将继续针对工作中遇到的具体问题,进行深入研究,提出可行的解决方案,为研究所人才引进给予更多的支持、提供更好的服务。

建设高水平人才队伍,必须重视团队的组织和培育。诺贝尔奖从第1到第25届,合作奖只占41%,而近年来,合作奖已占三分之二强。在现代科研活动中,一流的科研成果离不开一流的研究团队。我院许多研究所充分认识到了团队建设的重要性,在组织大科学工程,承担重大科技任务或解决重要科学问题的实践中,培育了一批具有核心竞争力的创新团队,为国家重大科研任务的完成、优势学科的发展提供了坚实的人才保障。例如,力学所以“高超声速研究”重大项目的实施为契机,探索组建全所集成

式团队进行攻关,形成了专业结构完整、优势互补的人才团队,提高了核心竞争力。目前,高超声速研究团队已经成为世界上相关领域最具影响力的团队之一。我院相关单位必须继续依托国家重大人才培养计划、重大科研和重大工程项目、重点学科和重点科研基地等,积极推进创新团队建设。

优化人才队伍结构,也是提升队伍整体水平的重要手段。人才队伍的结构,关系到人才效益的高低和队伍整体效能的发挥。要充分发挥老科学家的传帮带作用,发挥将帅人才的团队领导能力,发挥中年科学家的骨干引领作用,发挥青年科学家的创造性和想象力,形成老中青结合的学术梯队,促进各类人才成长;以合理的人才队伍结构,促进和保障人才效能的充分发挥,从而提升队伍的整体水平。

建设高水平科技人才队伍,必须着眼未来,继续采取有力措施加大对优秀青年创新人才的培育和支持。去年我院成立了“青年创新促进会”,这是我们针对35岁以下的骨干科技人才给予综合培养的一项重要举措。此外,我们也以科技创新“交叉与合作团队”为载体,为有潜质的青年科技人才搭建学科交叉、协作创新的平台。院将继续通过人才计划、匹配支持、表彰激励等政策导向,充分调动用人单位在培养支持青年人才方面的积极性和主动性,发挥院所两级的资源优势,切实加大力度,进一步加大青年人才工作力度。我们要注重发挥青年人才的主动性和积极性。有研究所负责同志建议院领导多创造条件和青年人才交流,将院党组提出的发展战略和工作思路直接传达给一线青年科技管理骨干,听取建议、凝聚共识。我认为这个建议很好,我已请相关部门多协调安排。去年我在调研我院各分院以及各单位期间,多次与科研骨干和青年优秀科技人才进行座谈和交流,大家围绕“创新2020”、“一三五”规划工作提出了很多好的建议和想法。就在上周,我在成都分院进行工作调研时,与分院及各单位负责人、科研骨干和青年优秀科技人才进行了座谈和交流,大家就探索科教结合加强

我院研究生培养、通过举办创新论坛等各类学术活动促进学术交流和学科的交叉创新、继续做好“3H工程”等问题提出了富有建设性的意见,对我们下一步开展相关工作提供了一手素材和直接依据。

(二) 树立和落实科学人才观,要营造有利于创新的人才发展环境

“欲致鱼者,先通水;欲求鸟者,先树木。水积而鱼聚,木茂而鸟集。”环境和人才是一种辩证统一关系。良好的人才发展环境,对内是凝聚力、驱动力,能极大地促进人才成长,充分地释放人才的潜能,发挥人才的作用;对外是吸引力、竞争力,有利于吸引优秀人才,提升队伍实力。人才发展环境在人才工作和人才队伍建设中具有长期性、根本性和战略性的作用。抓住了人才环境建设,就抓住了人才工作的关键点和制高点。

一是要营造开放合作的创新环境。人才队伍的学科交叉、专业合作给现代科学发展带来生机和活力,常常会产生突破性的创新成果。开放是生态系统保持生机和稳定、维持发展和进化的先决条件,是激发人才创新创造的重要前提。美国硅谷之所以能够迅速崛起,大量吸引人才,成为科技高地,最根本的原因就在于它具有自由开放的创新环境和宽松多元的文化结构。从全院发展的角度,我们要大力实施“开放兴院”的发展战略,并落实在人才工作中。对外我们要巩固深化国际科技合作,加强与企业、大学等的开放合作,协同创新,共同发展。对内要进一步促进跨所跨学科交叉研究、促进科教融合,创造更多机会让不同专业背景的人才互相碰撞交流、互相启迪。当年,主持“阿波罗登月计划”的美国第一任宇航局长卸任时,记者问他,你取得突出成就体会最深刻的是什么?他说,那就是一句话:不要让同一专业的人在一张饭桌上吃饭。我们要拥有非常开放的胸襟,善于接受、吸纳不同背景的人带来的思想观念、文化理念和思维方法;同时,要倡导技术设备、技术手段、信息资源等的交流与共享,真正以开放的理念,营造有利于创新的人才环境。

二是要营造鼓励创新、宽容失败的工作环境。要提倡学术争鸣。不同学术思想的交锋和不同观点的碰撞,是学术研究必需的土壤和养分。相互争鸣可以打破思想的僵化,激发创造的火花。特别要鼓励年轻的科研人员敢于对已有的观点和学说提出质疑和挑战。要尽量避免“近亲繁殖”、师徒相继,在学术研究上一脉相承、思想方法单一雷同的现象。要防止急功近利、能够宽容失败。科学研究是对未知世界的探索,其最终结果一般难以预料,而往往失败多于成功。这是科学发现、发明的基本规律。卓越的科学家无一不是经历了无数的失败,才摘取成功的花环。英国数学家安德鲁·怀尔斯被美国普林斯顿大学高薪聘为数学系主任,从1991年到1997年,没有发表过一篇论文,被称为“隐身人”。正是普林斯顿宽松的环境,使他潜心研究,攻克了困扰数学界350年之久的数学难题“费马大定律”,一举成名。一方面我们要大力倡导追求真理、勇于创新、不怕失败的科学精神;另一方面更要从稳定支持、评价激励导向等方面建立起鼓励创新,允许失败,爱护、支持人才创新的机制,真正形成能使科研人员心无旁骛、潜心致研的宽松环境。

三是要营造公平竞争的制度环境。公平竞争的制度,是调动广大科研人员创新热情、激发创造力的重要法宝,是凝聚优秀人才的制度保障。上海生科院神经所在营造人才公平竞争的学术环境方面,全面推行并不断完善国际化的科研评估体系,彻底打破各种条条框框的限制和论资排辈等传统习惯的束缚,形成了有利于优秀人才脱颖而出、施展才华的科研环境,不仅保证了自身人才队伍的健康发展,不断产出高水平的科研成果,也为国内科研机构建立与国际接轨的评价机制起到了示范作用。我们在制定薪酬政策、激励机制、奖励制度等方面,必需坚持公平公正的原则,建立健全合理、高效的管理程序和保障机制,减少人为干扰,确保科研人员在公平竞争的制度环境里积极进取,创先争优。

四是要营造良好的生活与后勤保障环境。大量的事实表明,用人单位能否提供施展才华、发挥作用、成就事业的条件和环境是吸引优秀人才的第一要素。但如果基本的生活条件不能保障、生活中遇到的实际困难得不到解决,不仅会影响科研人员安心致研,更会影响人才队伍的稳定,造成优秀人才的流失。就我院而言,加强后勤保障、解决科研人员的后顾之忧,已成为当前亟待解决的突出问题之一。院成立了后勤支撑体系规划建设领导小组和工作小组,以管理科学化、服务社会化、保障多元化、支撑一体化为着眼点,制订后勤支撑服务体系发展规划,深入推进“3H工程”。各分院、各研究所要因地制宜、积极争取地方支持,缓解职工住房和子女上学等方面困难。例如,合肥物质研究院发挥自身优势和特色,争取地方支持,积极改善职工住房条件,为引进人才解决子女入学等问题,优秀人才不断积聚,人才流失率大幅下降。举这个例子,不是说每个单位都有条件解决这样的问题,而是想强调一点,我们必须转变观念,树立重“管理”更重“服务”的理念,发挥自身优势,动脑筋想办法,不放过任何可能的机会,主动寻求各方的支持,下大力气解决制约我院人才队伍建设的瓶颈问题。

(三) 树立和落实科学人才观,要着力实现人才队伍的协调发展

“十二五”期间,我院将全面深入实施“人才培养引进系统工程”,实现各类人才队伍的协调发展。科技人才队伍是我院人才队伍的主体,加强科技人才队伍建设是我院人才工作的首要任务,我们要继续做好。这里我想强调的是,支撑人才和管理人才也是我院人才队伍的重要组成部分,各有其不可替代的作用。目前这两支队伍的建设相对薄弱,“十二五”期间需要重点加强。我院一些研究所根据自身发展需要,充分认识到这两支队伍在创新发展中的重要作用,在人才培养、队伍建设上采取了不少措施,取得良好效果。

“十二五”期间,院将继续引进急需紧缺的杰出技术人才,加大力度培

培养和稳定关键技术人才,继续表彰技艺精湛、贡献突出的高技能人才,培养和吸引一批高水平技术支撑人才。我们要合理设置岗位体系和结构比例,积极打造适合技术支撑人才特点的职业发展通道;要制定科学合理的考核评价机制,提供与其贡献和价值相匹配的薪酬待遇。最终,要形成一支善于技术创新与集成、服务和保障水平较高的支撑队伍。

管理人才队伍建设的重点在于提高管理专业化和职业化水平。“十二五”期间,院将进一步深入调研管理队伍建设情况,积极采取措施,疏通管理人员职业发展通道,加大有针对性的培训,鼓励院、所管理人员双向挂职培养及多岗位锻炼,推动管理工作研究与创新,不断提高管理人员的能力水平,培养和造就一支精干高效、业务精湛的职业化管理队伍。

“西部之光”是我院一项重要人才工作,16年来已形成一个重要品牌。去年我们与中组部共同举办“西部之光”工作研讨会,源潮同志亲切接见了与会代表,并对“西部之光”工作提出了更高要求。我院要进一步整合相关资源,继续加大对西部青年人才的培养和支持力度,引导人才向中西部地区流动、向欠发达地区流动、向基层流动,为国家西部大开发战略的实施做出更大贡献。

实现人才队伍的协调发展,必须处理好规模和质量的问题。对全院各单位“十二五”人力资源规划分析显示,全院各研究所规划的未来人员总量,显著高于院“十二五”队伍总体规模的发展目标。随着事业的发展,研究所根据自身发展需求,提出人员规模有一定的增幅,应该说是合理的。我院“‘十二五’人才队伍建设规划”中也明确提出要“适度扩大队伍规模”。但有不少研究所提出的人员增幅需求很大,甚至要实现翻番的增长(38%的研究所提出到2015年在册正式职工总数将是2010年底的2倍以上)。这就使我们不得不警惕,要防止出现短视、盲目的增长而给队伍的可持续发展带来隐患和风险。为加强宏观管理,院将建立重大产出导向的

资源配置体系和研究所评价体系,相应地,将实行重大产出导向的动态编制管理。“十二五”期间,编制规模将根据研究所“一三五”规划的落实情况 and 承担任务、经费条件以及人员结构核定。同时,重点保障新的战略布局与重大科技任务需要,对编制实行动态管理,有增有减。我们希望引导研究所的人才发展从重“数量”向重“质量”的转变。作为“国家队”,必须以水平和质量取胜,而不是以数量和规模取胜。队伍规模发展,必须围绕核心科技目标,必须在保障队伍质量和水平不断提升的前提下,必须在我们的资源条件保持相对优势的前提下,长远考虑、科学规划、稳妥实施。

此外,我们要继续以实施“全员能力提升计划”为载体,进一步完善继续教育与培训体系建设,实现人力资本增值。坚持“覆盖全员,突出重点”的原则,资助各类高层次、急需紧缺和骨干人才参加国内外各类学习、培训、研修和学术活动等,鼓励职工自主选择切合工作需要的继续教育与培训项目。

在这里我想强调一下研究生培养工作。研究生培养是我院人才队伍建设的重要组成部分。现在,全院在学研究生数量已近5万人,是当前我院科技创新的一支生力军,没有研究生,研究所的创新能力将受到很大的制约,所以必须重视研究生培养工作。第一就是要落实“三统一、四结合”的办学方针。研究生院和数学院有非常好的“四所一系”教育模式,这种模式还要大力推广,真正做到“三统一四结合”。同时,在研究生招生数量受到限制的情况下,要更加重视研究生质量的提高。前不久我访问了以色列魏茨曼科学研究所,这是一所世界知名的研究所,有很多诺贝尔奖获得者,同时也培养研究生。他们明确规定一名研究员或教授所带学生不能超过5-6名,大致相当于一年只能招收一名,但是研究生创新能力很强。所以我们要更加重视“质”的发展。第二,研究生培养要坚持育人为先,进一步促进科教融合,将研究生培养与科研工作紧密融合在一起,真正实现

“三位一体”；另外，针对近年来研究生心理健康问题愈加凸显的现象，各研究所所长、党委书记以及党支部要加强研究生思想政治教育和心理引导，关注和关心研究生婚姻、爱情、生活等方面的问题，不能一味只使用，一定要更加重视培养。

（四）树立和落实科学人才观，必须树立人才投入是效益最大的投入的理念

科学人才观的立论基础是“人才资源是第一资源”，“重人”还是“重物”是检验是否真正树立和落实科学人才观的关键。人才资源最具有创造活力、最具增长优势、最具可持续性，是根本性、战略性的资源，是推动科学发展的第一资源。我们要树立人才投入是效益最大的投入、人才开发是最具长远潜力的开发、人才引进是最有价值的引进等人才理念，真正让“人才资源是第一资源”的论断切实成为广泛的共识。经过我院积极努力，“十二五”期间，中央财政继续支持我院实施“百人计划”，安排经费预算21.5亿元，比“十一五”时期的投入增长了79%。院“十二五”期间各项人才经费预计将投入约44亿元，是“十一五”人才经费投入的2倍。我院各研究所也普遍设立了人才专项资金。根据各单位上报的规划数据统计，“十二五”期间全院各研究所预计投入人才总经费合计约78.3亿元，其中用于对入选国家、院人才计划人选者的支持经费39亿元；用于设立各类所级人才计划的经费31.1亿元（其中青年人才经费16.8亿元）；用于人员培训8.2亿元。此外，我院许多研究所，特别是院地共建的研究所，也积极争取地方资源，得到了很大的支持。苏州纳米所发挥院地共建的优势，积极参与地方政府各项人才政策的制订，建言献策，积极争取地方政府的支持，6年来，获得各类人才经费达1.3亿元，有力地支持了人才引进和队伍建设。应该说我院已基本形成国家、院、所、地方多元化的人才投入机制，为人才队伍建设提供了坚实的保障。但我们也要清醒的认识到，与发达国家

相比,甚至与国内一些大学相比,我院的人才投入还仍显不足,大家要进一步转变观念,加大力度。当然,我们也要充分认识到,对人才的投资也是风险投资,要争取赢,也要宽容“输”,不能因噎废食,怕失败就少投入甚至不投入。

同志们!当前,科教兴国、“人才强国”战略和人才优先发展的理念已深入人心,国家中长期人才发展规划正在全面实施,我院“创新2020”正在深入推进。我们要按照总书记“一流的成果、一流的效益、一流的管理、更要造就一流的人才”的要求,深入贯彻落实科学人才观,坚持突出重点、把握规律,创新举措、统筹推进,努力提高我院人才工作的科学化水平,深入实施和扎实推进“创新2020人才战略”,不断加强人才队伍建设,出成果、出人才、出思想,进一步发挥好科技“火车头”作用,为加快我国科技事业发展,建设创新型国家做出新的更大贡献。

发送：院领导，院属各单位、机关各部门。

印数：380 份

责任编辑：祝魏玮 刘英楠

电话：(010) 68597557