

实施跨世纪人才工程 推进科技队伍的代际转移

沈阳分院人事教育处*

(沈阳 110003)

摘要 文章介绍了中国科学院沈阳分院归口单位实施跨世纪人才工程、改革人事制度的做法和经验。

关键词 科技队伍, 人事制度

中国科学院把队伍建设作为“九五”三大奋斗目标之一,是为了培养适应下世纪发展需要的各类骨干人员,优化队伍结构和用人机制,顺利实现队伍的代际转移。沈阳分院归口单位共有 3 667 名科技人员,“九五”期间将有 811 人退休,占 22.1%;1 226 名高级科技人员中将有 673 人退休,占 54.9%;293 名研究员中将有 215 人退休,占 73.4%。因此,抓住高级科技人员退休高峰的时机,调整队伍的年龄结构与知识结构,实施跨世纪人才工程,是摆在我们面前一项十分重要的战略任务。

1 跨世纪人才工程的内涵和目标

我们理解跨世纪人才工程应该包括以下三方面内容:(1)培养优秀的学术、技术、管理、经营方面的带头人及骨干力量;(2)优化队伍年龄、知识结构,提高整体素质;(3)建立适应市场经济的用人机制。根据国家百千万工程及中国科学院 321 工程的精神,结合各研究所培养帅才、将才的计划,沈阳分院归口单位跨世纪人才工程的总体目标是:

- 10 名国际水平的学术、技术带头人,在“九五”期间或 21 世纪初有望成为两院院士;
- 50 名国内知名科学家(获国家二等奖和中国科学院一等奖以上成果的主持人);
- 200 名优秀的青年科技骨干;
- 努力实现所级领导干部平均年龄在 50 岁左右,领导班子中 45 岁以下成员占 50%;
- 队伍的年龄结构和知识结构有明显变化,队伍的思想政治素质和业务水平特别是创新能力有明显提高。

* 执笔人:程少民 李宁复
收稿日期:1997 年 10 月 28 日

2 着力抓好几项工作

(1)加强所级领导班子建设。以组织建设为基础,思想政治建设为根本,结合各所今明两年领导班子中期考核,为1998、1999两年各所领导班子换届做好年轻干部的准备,以便组成有能力带领研究所进入21世纪的领导班子。这是各所一切工作成败的关键。

(2)提高中层干部(职能部门负责人和研究室主任)素质,并要年轻化,逐步完成代际转移。有些所实行的58岁退下来(不是退休),把优秀年轻干部放在正职岗位上锻炼,是个好办法。

(3)贯彻“按需设岗,按岗择优聘任”的方针,专业技术职务评聘工作的重点由评审转向聘任。加快研究员等关键岗位上人员的代际转移,预计2000年时,45岁以下研究员达100人,约占研究员总数的1/3。

(4)从基础抓起,加强研究生培养工作。扩大优秀生源,提高培养质量,加大博士生比例。支持2—3个所申请并建成研究生培养基地,支持2个所申请并开设博士点,支持各所办好博士后流动站。

(5)把好人员“进口”关。主要进优秀的、高学历的年轻科技人员,2000年科技队伍中研究生毕业的要占1/3以上。

(6)抓住“九五”我国留学人员回国势头上升的时机,加大吸引优秀留学人员工作的力度,可给即将或拟回国人员留出空位。

(7)促进队伍内部合理流动。鼓励科研人员在35岁左右最佳年龄段从事基础性研究工作,同时有计划、有目标地推动基础研究人员向应用、开发工作转移,提高开发工作水平,培养高水平的科技企业家。

(8)坚持科技人员继续教育制度,改变队伍知识、能力结构与市场经济不相适应的状况。

(9)大力向省、市政府有关部门推荐优秀干部,向社会输送人才,鼓励科技人员到地方领办企业,施展才华。

(10)加强精神文明建设,提高队伍思想政治素质,成为具有献身精神、团结协作、开拓创新、能打硬仗的科技群体。

3 深化人事制度改革,为队伍建设提供有力保证

跨世纪人才工程和队伍建设必须在改革中进行。只有进一步深化改革,尽快建立与市场体制相适应的人事制度,才能保证队伍建设目标的实现。

3.1 改革用工制度,逐步实行全员合同聘任制

(1)控制全民事业编制人数。“八五”期间,全民事业编制人数由1990年的5450人减少到1995年的4893人,五年共减少了557人;预计到2000年时还将减少500多人。

(2)推行全员合同聘任制。实行老人老办法,新人新办法。首先从新进所的人员开始,逐步过渡到全员实行合同聘任制(含终身、长期、中短期等聘任形式)。逐步扩大非事业编制人数,实行多种用工制度,善于使用流动编制,并逐步加强和规范管理。

(3)主要部门和关键岗位所需人员在国内公开招聘。

(4)促使不适宜在研究所工作的人员向社会流动。压缩行政后勤人员或改用临时工,后勤工作逐步社会化。

3.2 改革分配制度,建立新的激励机制

(1)树立大分配观念。把工资、奖金以外的住房、医疗、养老保险、提职晋级、奖惩等,均纳入分配激励范畴。

(2)坚持“效率优先、兼顾公平”的原则。分配与绩效挂钩,合理拉开分配差距,打破分配上的论资排辈和平均主义;职务可升可降,工资可增可减。

(3)转换激励机制。研究所可根据本单位情况,区别不同工作门类,依据岗位责任和工作绩效,自主决定职工收入。所办公司、企业可试行档案工资封存,发放效益工资。

(4)当前激励与长远激励相融合。在保证职工基本收入基础上,个人收入构成中既坚持劳动收入为主,又容许有适度的资本和技术收入(如股权);个人贡献大小既同在职时的收入挂钩,又适当同离退休后的收入相联系。

3.3 积极推进社会保障制度的建立

沈阳分院归口单位现有离退休人员 1 603 人,预计 2000 年达到 2 500 人。分院将密切配合地方政府,积极推进社会保障制度的建立。这对保障职工生活,推动研究所的发展,至关重要。

(1)不断完善社会统筹养老保险的各项工作。

(2)探讨研究补充养老保险办法。

(3)积极准备参加失业、工伤保险。

(4)根据国家、单位和个人共担的原则,逐步实行医疗保险。

队伍建设实质上就是人才资源的优化配置和开发。其成效如何,将决定一个单位的成败兴衰。在实践中,我们越来越体会到,研究所的队伍建设应在增强“三个力”下功夫。即:调整队伍结构,吸引、选拔和培养优秀青年人才,提高队伍素质,增强队伍“实力”;改革用人制度,促进人员合理流动,增强队伍“活力”;加强思想政治工作,建设研究所文化,调动职工的积极性,增强队伍的“凝聚力”。这样,研究所就会有更强的竞争力,才能在社会主义市场经济体制下不断发展、壮大。