

技师才上来,加大吸引海外杰出科技人才回国和为国服务的力度。有目标、有重点地引进优秀人才,在优先发展领域、重要研究方向和新的学科生长点,形成具有国际竞争力的集群优势。

(1) 吸引海外知名学者来院工作。吸引已在发达国家获得教授或相当职位的一流科学家,以多种方式到我院工作,在某些重点学科、前沿学科和交叉学科开展高水平研究,带动国内一批重点学科的发展,院将首先在基础研究领域进行试点。

(2) 部署科学家小组。以国家重点实验室和院开放实验室为依托,与我院部署或承担的重大项目紧密结合,与“百人计划”相衔接,联合国内外优秀青年学者,在若干交叉学科前沿和优先发展领域,与学科布点紧密结合,组建 100 个左右青年科学家小组。

(3) 进一步完善“百人计划”。进一步加强作为“百人计划”重要组成部分的“引进国外杰出人才计划”,力争五年内从国外引进 500 名优秀的学科带头人。结合优选发展领域、重大项目,重点引进在国外已取得助理教授以上职位和具有相关经历的人员,实现创新人力资源、设备、经费的当量凝聚,坚持院所两级资源匹配的原则。同时,适当加大从国内招聘人才的力度。

2.5 完善现有人才培养体系

以培养所级领导干部,优秀科技、管理和经营人才为重点,通过开展学术研讨会、国内访问学者计划、博士生导师上岗培训班、人文与社会科学讲座、领导干部上岗培训、管理干部交流研讨、在职进修工商管理(MBA)和公共管理(MPA)课程、高层经理研讨班、研究员带薪学术休假等继续教育活动,造就一批在各领域担负重任、发挥关键作用的杰出人才群,以满足科学事业不断发展对人才的要求。

2.6 建立领导干部队伍建设的新机制

在实行民主评议、民主推荐的基础上,进一步扩大群众参与程度,并探索将民主评议、民主推荐结果适时适度公开的做法。同时,全面推行党政领导干部任前公示制。

加强干部监督工作,坚持以正面教育为主、预防为主、事前监督为主,把对干部的监督贯穿于培

养教育、考察考核、选拔任用、日常管理的各个环节。

建立领导干部交流制度。实行多岗位锻炼干部的培养性交流、任职期满的常规性交流、优化领导班子结构的调整性交流以及加强领导班子廉政建设的必要性交流。原则上每年交流干部的比例应不低于全院所(局)级领导干部总数的 5%。

2.7 加速人员的转岗分流

通过有效的人员流动机制,对未进入创新试点序列的人员,应逐年缩减,5 年内缩减 70%,10 年内完成分流安置。

对于完成转制的事业单位、改制的所办公司和企业化的后勤服务部门,人员要逐步脱离原事业单位。对于未进入试点序列的人员,鼓励到社会自谋职业,距法定退休年龄不足 10 年并连续工作时间满 30 年者可以离岗安置。

2.8 全面推进阶段研究生教育

我院研究生教育工作是我国高等教育事业的重要组成部分,肩负着为国家现代化建设培养人才、为我院知识创新工程试点提供人才保证的重任。

在知识创新工程试点工作全面推进阶段,我院研究生教育工作的定位是:在管理体制改革方面取得重大突破,形成我院独具特色,与科技创新紧密结合的高级科技人才的培养教育体系。按照知识创新工程试点工作的目标,充分利用中国科学院的智力资源和科技资源,大力发展以博士生教育为主体的研究生教育。

建立中国科学院研究生院,逐步实现我院研究生教育的统一招生、统一管理、统一学位授予。贯彻扩大招生规模、全面提高质量、优化学科结构、改善办学条件、加强环境文化建设的方针,为国家大规模地培养高质量的高级科技人才。

到 2005 年,全院在学研究生规模超过 2 万名,其中博士研究生比例大于 50%。向社会输送 85% 以上的毕业研究生。

研究生培养的总质量居全国前列,与发达国家可比,部分学科专业争取达到国际先进水平。

在保持与加强我院自然科学基础学科研究生