

着眼未来 加强队伍建设

张永庆*

(中国科学院人事局 北京 100864)

建院 45 年来,经过几代人的不懈努力,中国科学院的领导干部队伍、科技队伍和工人队伍不仅在数量上有所发展,而且在质量上不断提高,这三支队伍为我国科学技术事业的发展,为国民经济建设作出了重大贡献。改革开放以来,不断探索,不断改革,采取了一系列的措施,使三支队伍的建设不断适应国家科技体制改革的新形势。

一、领导干部队伍建设

(一) 改革领导体制,实行所长负责制。八十年代初以前,我院各研究所在领导体制上均实行党委领导下的所长分工负责制。随着改革的深化,研究所的对外开放度日益提高,需要研究所有相适应的新的领导体制。从 1984 年开始,我院探讨并试行所长负责制,明确所长的责权,确立以所长为中心的领导体制,实行内行专家管理,以保证研究所的科研方向和学科发展,保证研究所各项任务的顺利完成。1986 年全院实行了所长负责制,并逐步建立了一系列完善所长负责制的规章条例,包括《中国科学院所长负责制条例》、《研究所党委会工作条例》、《关于实行所长任期目标责任制的若干规定》等。

(二) 采取各种措施,调整领导干部队伍结构,提高领导干部队伍素质。近十年来,院实行领导干部任期制,每届任期初定 3 年,后改为 4 年,对任期届满的班子进行了多次调整。通过各种措施使我院领导干部队伍的年轻化、专业化的程度不断提高。

通过改革和实践,逐步探索了一些行之有效的做法,取得了明显的效果。

1. 公开招聘所长。去年六月,院对地球物理所试行公开招聘所长,这一举措在国内外反响很大,共有 30 位同志应聘,从报名、初选、答辩到党组审批共用 3 个月时间,最后所长由该所室主任、49 岁的研究员徐文耀同志当选。时隔一年,院党组对该所领导班子进行跟踪考核,大家反映较好。通过公开招聘所长,拓宽了选拔优秀科技管理人才的视野。

2. 定正选副。在选配班子的时候,首先选准所长,由所长提名副所长,经组织考核后报党组审定。尊重所长的意见,目的是使班子相融协调。

3. 坚持任期中考核。这是加强领导班子建设的重要手段之一。通过考核了解领导班子的思想工作状况,既为换届做到胸中有数,又能及时发现和解决问题。

4. 突出重点,分类管理。首先,抓好分院领导班子换届工作。分院班子是否得力,直接影响所属单位的发展。例如沈阳分院,由于 3 位领导成员精干有权威,所以,该分院所属各单位无论科研、开发、人才培养还是综合配套改革及结构调整,在各分院都名列前茅。其次,抓研究所党政“一把手”的选配工作。几年来,我们侧重对大所及影响大、社会经济效益比较高的单位做了

* 中国科学院人事局局长。

重点考核。实践证明,凡是所长开明,党政领导配合好的所,后备干部队伍也比较充实,如在国内外影响都较大的大气物理所,原所长曾庆存同志是中央候补委员、院士,当时58岁,由于他心胸开阔,培养了多层次的后备干部,可进班子的有20多位同志,其中有6位同志可做所长人选,挑选余地比较大。相反,少数单位由于领导不重视,到换届时没有可供选择的人选或选择余地极小。

5. 坚持原则。有些研究所由于领导班子不协调,矛盾突出,问题多,对工作造成了很大影响,给班子换届、调整工作带来了相当大的困难。对这些问题,党组采取了一系列的措施,既在原则问题上分清是非,不抹稀泥,又排除一切干扰,不迁就、不照顾。

6. 抓好后备干部队伍建设。多年来院党组十分重视后备干部队伍建设。根据党组的指示,人事局、各分院党组和各单位党委积极工作,建立了一支逐年滚动的后备干部队伍。根据党组的指示精神,近两年我们注意把后备干部工作与领导班子换届结合起来,做好换届前的后备人选的工作。

7. 抓好领导干部的培训提高。除组织他们参加各级党校学习以外,1988年以后,对新进入领导班子的同志全部进行了上岗培训。十年来,每年召开一次的所长研讨会也是干部培养的一个主要途径。

二、科技队伍建设

中国科学院自1984年以来,经过十年的不断深化改革,不仅在科研成果、科技开发等诸多方面成绩斐然,而且在科技队伍建设以及人才工作等方面取得了令人瞩目的成绩。中国科学院的科技队伍从当初的3.5万人,发展到目前的5.8万人,尤其是高级科技人员的数量由当时的2800余人,到目前的1.6万余人,增加了五倍以上。科技人员的平均年龄也由当时的43岁下降到目前的42岁以下。具有硕士、博士学位的高素质科研人员由那时的几百人发展到今天近万人。更可喜的是,目前全院45岁以下的科技人员已达3.2万人,占整个科技队伍的56%,45岁以下的高研人员已达1600余人,占全体高级人员的10%。

十年来我院科技队伍建设工作大致可分为三个阶段。

第一阶段是1984年至1986年。这一时期,中国科学院处于“文革”浩劫后的恢复时期,高研人员仅有2800余人,一大批在科研工作中起骨干作用的中老年知识分子,由于历史的原因,高级职务没有得到解决,这一突出矛盾严重影响了广大科技人员的工作与生活,影响了他们积极性的发挥。针对这一突出矛盾,从1985年下半年开始,中国科学院开始进行职称改革工作,改过去的职称制为对专业技术人员实行专业技术职务聘任制,以打破专业技术职务的终身制。职称改革的重点是解决中老年知识分子的问题。为使这一重大改革能顺利进行,院制定了专业技术职务的若干评审条例及各种配套措施。经过两年的努力,使一大批为科研事业做出过突出贡献的中老年科技工作者晋升到高级专业技术职务的岗位上来。到1986年底,全院高级人员达到了7100余人。通过采取强有力的措施和大量艰苦细致的工作,保证了全院职称改革的顺利进行,圆满完成了首批专业技术人员的职务聘任工作,解决了大量历史遗留的矛盾与问题,极大地调动了广大科技人员,特别是中老年科技工作者的积极性。

从1984年开始,国家科委(后由人事部负责)在全国范围内开始评选国家级有突出贡献的中青年专家工作。我院1984年、1986年的两届国家级有突出贡献专家的推荐中,重点放在了

中老年科技工作者身上,两届共有 121 位中年科技工作者成为国家级有突出贡献的中青年专家,他们中的大多数目前已成为中国科学院院士。

第二阶段为 1987 至 1990 年。这一时期,中国科学院的人才工作主要是以完善专业技术职务聘任制为主线,在继续做好中老年科技工作者、尤其是重视发挥中老年科学家作用的同时,其重点开始向中青年科技人员倾斜和转移。

这一时期,全院科技队伍迅速壮大,已从 1984 年的 3.5 万增长到 5.9 万人,45 岁以下的年轻科技人员已占全体科技人员的一半以上。这时期突出的问题是,科技队伍中科技骨干潜伏着人才断层的危机,如不采取果断措施,将会严重制约我院的发展。为此,我院连续制定了一系列有关政策,如有关离退休制度,强调在严格坚持离退休制度的前提下,对那些继续承担重大项目的中老年科学家、正在带学生的博士生导师虽已达到离退休年龄,但允许适当延长离退休年龄,不搞“一刀切”。对那些已退出一线岗位的老专家,创造条件,使他们担任各种学术组织、评审组织的顾问或让他们著书立说,身体尚能工作的还采取返聘的办法,继续发挥他们的作用。同时还采取一些措施,保证他们离退休后的生活待遇不受影响,如适当提高他们的退休费,并妥善解决他们的住房及子女就业等问题。在专业技术职务的聘任制方面,采取一系列措施,逐步使聘任制正常化,继续解决在职称评定中的历史遗留问题。同时,也逐步采取措施,给优秀的中青年科技工作者创造一个平等竞争的环境。在专业技术职务聘任方面,对优秀中青年科技人员采取倾斜政策,从 1987 年开始,中国科学院率先在全国实行了对 45 岁以下科技人员晋升正高级、35 岁以下科技人员晋升副高级职务不受单位指标限制,由院予以“特批”的制度。经过 3 年的努力,到 1990 年底,全院有 127 位优秀年轻科技人员不受指标限制晋升到高级岗位上来。中国科学院采取的这一“特批”制度,对于打破论资排辈,加快培养选拔优秀年轻科技骨干,缓解人才断层的危机起了很好的促进作用,并在全国科技界产生了积极的影响。

从 1989 年起,为进一步加快培养选拔年轻优秀的学术带头人,又设立了中国科学院青年科学家奖,并使之制度化,规定每两年评选一次,首届评选出 21 位青年科学家奖获得者,其中马颂德、白春礼等,已走上了所级领导的岗位。

1990 年中国科学院又建立了每两年评选一次院级有突出贡献的中青年专家的制度,首届共评选出 30 位有突出贡献的院级专家,如叶大年、安芷生等,都已成为中国科学院院士。

1990 年,中国科学院根据新的人才形势和发展战略,把人才工作列为院九十年代的三大战略任务之一,把培养选拔优秀年轻科技骨干的工作作为首要任务来抓,并于 1990 年底,在北京召开了建院历史上第一次青年工作会议,还制定了一系列保证优秀年轻科技骨干脱颖而出的措施。如规定在研究所、室及学术委员会、评审委员会中必须要有 45 岁以下的年轻专家参加;专业技术人员晋升职务有学历和任职年限的规定;在每年新建住房中必须保证不低于 20% 的住房要分给优秀年轻科技骨干的规定等等。

通过四年的努力,全院的高研人数已达 1.4 万余人,比 1986 年增加了一倍。但年轻高研与全院的高研比例仍很小,断层危机依然存在。

第三阶段是 1991 至 1994 年。面对着中老年科技人员离退休高峰临近的形势,如何加快培养优秀年轻科技骨干,逐步完成新老交替的代际转移,成为这一时期人才工作的首要任务。

一是继续做好中老年科学家的工作,严格离退休制度。二是建立和制定新的有利于年轻科技骨干成长的措施,并创造良好的环境,加速选拔培养跨世纪的学术技术带头人。如提出了《新

人新制度》、《关于加速培养年轻学术带头人的意见》等。

同时,继续坚持“特批”制度,三年来,已有 539 位优秀年轻的科技人员不受指标限制晋升到高级专业技术岗位上来。继续进行了中国科学院青年科学家奖的评选,1991、1993 年两届共评选出 65 位优秀青年获奖者,他们大部分立足于国内艰苦创业,并在各自从事的科研领域中做出了很好的成绩,象郭雷、李振宇、袁亚湘等均已在国内学术界享有一定的声誉。

自 1990 年起,国家对在科研一线工作并做出突出贡献的专家给以特殊津贴,对于这一体现党对知识分子政策的工作,院根据科技队伍的状况,既充分考虑到中老年专家,又注意到做出突出贡献的年轻专家,几年来在政府特殊津贴推荐人选中,逐步从重点解决中老年专家开始向年轻专家倾斜,如规定在特殊津贴推荐人选中,45 岁以下的年轻专家要占一定比例。

在已进行的 1991、1993 年两次院士增补工作中,也注重推荐中青年专家作为候选人。在院士首次增补中,我院的李家明、朱清时入选,成为最年轻的院士,时年 45 岁。

除此之外,我院还建立了一些相配套的措施,如建立青年科研基金制度,优秀留学基金制度、院长奖学金制度和院长基金制度等,在课题经费、留学、攻读学位等方面对青年科技人员的成长成才有了较全面的保证。

三、工人队伍建设

近十年来,中国科学院工人队伍建设成绩显著,逐步建成了一支年龄结构合理、工种齐全、技术全面、勇于攻关的工人队伍,为科研事业的发展作出了贡献。

十年来,我院工人参与了院里所有重大项目的建设,配合技术人员完成了北京正负电子对撞机、兰州重离子加速器、合肥同步辐射加速器等科研工程,辅助科研人员解决了许多重大关键问题,诸如膜技术、永磁材料、非线性光学晶体、核磁共振成像等等,通过工人的双手,实现了科技人员的理想。

从 1982 年开始,中国科学院改革劳动用工制度,经德、智、体、技全面考核,择优录用了一千多名工人,并在平等自愿和协商一致的原则下,签订了劳动合同,规定了双方的责权利,这样既为科学院注入了新鲜血液,又调动了工人的积极性和创造性,支持了研究所的改革,增强了研究所的活力。

进入 90 年代,中国科学院强化了职业技术培训和职业技能鉴定工作,成立了中国科学院工人考核委员会,制定了《中国科学院工人技术等级考核实施办法》,在技术工人中实行技术等级考核定级制度,在普通工种工人中实行岗位合格考核制度,同时,加强了对在岗工人和新上岗、转岗工人的职业技术培训工作,建立了相应的培训制度和培训基地,工人学习技术、钻研业务的自觉性和积极性有了很大提高,技术水平也提高到了一个新的水平。到 1994 年 8 月,我院对全院 1.8 万多名工人进行了培训,对 1.5 万多名工人进行了考工定级,其中高级工 3000 多名,中级工 1 万多名,初级工和普通工约 2000 多名。还积极组织全院范围内的技术竞赛和比武,评选出了一批技术全面、技艺高强的技术标兵和技术能手。在中国科学院高级工中选拔了一支约 500 人的工人技师队伍,享受中级职称待遇,在生产中发挥他们的特长,解决生产中的关键问题和难题,重点做好传帮带,起到了很好的效果。

人才培养和队伍建设,是我院下一步发展的根本保证,为此,“九五”至 2010 年,我院将实施跨世纪人才工程,进一步加强三支队伍建设。