

科研院所创新型人才队伍建设与管理研究

喻 明

(中国科学院 武汉物理与数学研究所, 湖北 武汉 430071)

[作者简介] 喻 明(1962-), 男, 湖北赤壁人, 中国科学院武汉物理与数学研究所副研究员, 主要从事人力资源研究。

[摘 要] 创新型人才资源是国家和科研院所最宝贵的战略资源。科研院所建设创新型人才队伍, 是实现党和国家提出的在 15 年时间内把我国建设成为创新型国家伟大战略目标的举措, 是把科研院所建设成为创新型科研院所的需要, 是提升国家和科研院所自主创新能力和核心竞争力的根本途径, 是实现国家和科研院所持续发展的核心要素。科研院所要坚持贯彻实施党和国家提出的人才强国战略, 牢固树立人才资源是第一资源的观念, 营造创新人才茁壮成长的良好创新文化环境, 开放式地多渠道地培养和建设创新型人才队伍, 要在政策、体制、机制等方面加大调整改革力度, 为建设创新型人才队伍提供支撑。

[关键词] 创新型人才; 战略资源; 队伍建设; 管理

[中图分类号] F240 [文献标识码] A [文章编号] 1672-7320(2007)02-0210-06

当今世界, 多极化趋势曲折发展, 经济全球化不断深入, 科学技术进步日新月异, 世界各国的竞争态势更加激烈, 综合国力竞争的焦点, 将日趋落在人才、智力资源的开发和利用上。谁拥有一流的人才尤其是创新型人才, 谁就拥有一流的发展优势, 这已成为当今世界一个不争的事实。正因为如此, 无论是发达国家还是发展中国家, 都把科学技术创新人力资源视为最重要的战略资源和提升国家竞争力的核心因素, 都在大力加强科学技术创新人力资源能力建设。我们国家和科研院所不断地培养造就高素质的具有蓬勃创新精神的科技人才, 直接关系到国家和科研院所科技事业的发展前途, 直接关系到国家和科研院所的未来。要建设创新型国家和创新型科研院所, 要以自主创新能力推进国家和科研院所的持续发展, 就必须认真解决创新型人力资源的开发与使用问题, 就必须建设有创新精神的优秀人才队伍, 就必须营造一个有利于人才辈出的良好环境, 就必须充分发挥科技创新人才的积极性、主动性、创造性。科研院所要根据自身的实际, 完善适合自身发展需要的人才结构, 建设一支具有较强创造能力的人才队伍。

一、建设创新型人才队伍的战略意义

当前, 如果一个科研院所不掌握更多的核心技术, 不具备强大的自主创新能力, 就很难在世界竞争格局中把握机遇。科研院所综合竞争力的核心就是自主创新能力的竞争。要提高自主创新能力, 就要想方设法发现创新型人才、培养创新型人才、吸引创新型人才, 让创新型人才的创造性得到最大限度的发挥。我们必须站在战略资源的高度, 深刻认识建设创新型人才队伍的极端重要性和紧迫性, 把建设创新型人才队伍的工作落到实处。

(一) 建设创新型国家和创新型科研院所的需要

从 2006 年开始至 2020 年, 利用 15 年的时间把我国建设为创新型国家, 这是我们党和国家提出的宏伟战略目标。努力实现建设创新型国家的宏伟目标, 是科研院所义不容辞的义务和责任。如何把建设创新型国家这一重大战略思想在科研院所落到实处, 为国家和科研院所的持续发展提供强大动力和坚实支撑, 这是一个重大的实践和理论课题。

作为实施科技强国战略, 承担着创新科学技术重要使命, 并以建设创新型国家为己任的科研院所, 要首先把自己建

设成为创新型的科研院所。因为建设创新型国家,必须有一批高水平的创新型科研院所作为支撑。不仅如此,建设创新型的科研院所,是科研院所自身生存的需要,是科研院所持续发展最根本的战略选择。然而,建设创新型科研院所需要一批创新型的人才进行各方面的创新,否则,建设创新型科研院所就不可能实现。因此,创造良好的环境,培养造就一支创新型人才队伍,是建设创新型科研院所的关键。

(二) 科研院所持续发展的需要

一个国家,一个社会或者说一个系统内部,各种矛盾无论如何纷争,但持续发展是最关键的,因为发展是硬道理。发展包括经济效率的提高、开拓创新能力的培育、发展质量的提高、各种文明程度的增强、人力资源的建设、各种环境的改善、文化内涵的进步等。一个科研院所能否持续发展,关键在于持续发展能力的大小。如果没有持续发展能力的建设,就不可能产生和保持持续发展的能力。但是,持续发展能力建设,关键又在于人力资源能力建设,其中核心的是创新型人力资源能力建设。人力资源能力建设的过程,可以通过对于物质、能量、知识、信息、科学、技术、人才的结构增效或替代增效,能有效地提高科研院所创新能力、有效地增强国内和国际竞争能力。一个科研院所的经济、知识、信息、科学技术、竞争能力等的提高、增效都取决于创新型的人才。可以这么说,一个科研院所创新型人才队伍建设,决定着人力资源能力建设,决定着持续发展能力建设,进而决定着科研院所持续发展战略的实施,最终决定科研院所的持续发展。

(三) 提高科学技术自主创新能力的需要

科学技术的自主创新既是推动建设创新型科研院所的决定性力量,同时又是科研院所科学技术发展的重要标志。然而,科研院所的科学技术自主创新的发展,关键又在于自主创新能力的建设。我们知道,科学技术的自主创新主要体现在原始创新、集成创新和引进消化吸收创新三个层面上。因此,自主创新能力也主要体现在这三个方面。原始创新是由具有超前科学思维和创新精神的人才,在现有科学技术理论和科学技术成果的基础上,从事基础科学理论研究和科学技术发明创造,在无前人走过的新路径的探寻中,实现对现有科学理论和科学技术的战略突破。原始创新和原始创新能力是非常重要的,它是三种自主创新和创新能力中最根本的创新和创新能力。原始科学和核心技术的原始创新能力,是决定科研院所科学技术竞争力和持续发展能力的核心。因此,着力建设和提升原始创新能力,是建设创新型科研院所的根本所在和关键之一。集成创新是由具有创新思维和创新精神,具有对科学技术的整合能力和应用技能的人才,利用各种技术手段,对于各种科学技术要素进行优化选择,整合提炼,研究创新,将现有的科学技术要素转化为新的科学技术,并物化为生产力。引进消化吸收再创新是由具有创新精神和消化吸收能力的人才,对现有的先进技术进行学习、研究、消化吸收再创新,使现有的技术更为完善和更为先进。由此,我们可以看出,科学技术自主创新能力就是潜在的科学知识和新技术的创新发明能力、现实的科学技术发展应用能力、科学技术对自然、经济、社会发展的决定性的作用力和影响能力、科学技术对社会生产力发展的贡献能力。然而,所有这些创新能力,其实质就是科学技术创新人才队伍的创新能力。如果说科学技术创新能力是实现建设创新型科研院所,开创自主创新新局面,增强核心竞争力,支撑科研院所崛起的筋骨的话,那么创新型人才队伍就是科研院所进步和兴旺发达的血液,就是生命之源。因此,科研院所根据自身不同的资源优势,加强自主创新人才队伍的建设,着力培养和造就一支具有强大自主创新能力的创新型人才队伍,是科研院所创新能力的重要体现,也是科研院所赢得竞争优势,立于不败之地的必由之路。

(四) 参与全球竞争的需要

综观国际社会、经济发展的历史和当代发展的潮流可以发现,全球范围内的竞争日趋激烈。当前,国际竞争的实质是新知识和先进科学技术的竞争。哪个国家或科研院所知识 and 科学技术创新方面占据优势,哪个国家或科研院所就能够在未来的竞争中掌握主动。然而,知识和科学技术的竞争归根到底是人才的竞争,尤其是高级创新型人才的竞争。因为在社会、经济发展所需要的资源中,创新型的人才资源是第一资源,同时它又是科学技术发展的各要素中第一宝贵的要素。正因为如此,围绕着创新型科技人才展开的争夺,越来越成为国际社会竞争的焦点。作为科学技术开发前哨阵地的科研院所,必须把创新型科技人力资源视为战略资源和提升国内国际竞争力的核心因素,大力加强创新型科技人力资源建设,源源不断地培养造就高素质的具有蓬勃创新精神的科技创新人才。只有这样,科研院所才能在激烈的国内外竞争中立于不败之地。

二、建设创新型人才队伍的战略举措

科研院所充分认识到创新型人才队伍建设对科研院所持续发展的基础性、战略型、决定性意义的同时,要把它放在提升创新能力和核心竞争力的突出位置。创新型人才队伍建设是科研院所效率增长、缩小与国外的差距、促进全面协调发展的重要举措。科研院所要抓住建设创新型国家和新科学技术革命带来的机遇,明确目标,认真规划,精心组织,动员

各方面的力量,提高创新型人才队伍建设的质量,加大创新型人才队伍建设的力度,为新世纪我国科研院所的持续发展提供坚实的基础和有力的保证。

(一)用马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”思想和胡锦涛关于创新型人才队伍建设的一系列讲话统领创新型人才队伍建设

创新型人才队伍的建设问题既是关系我们党和国家事业发展的关键问题,也是科研院所持续发展的关键问题。新世纪新阶段,我们党和国家一项重大而紧迫的任务,就是实施人才强国战略,高质量、高水平地建设一支强大的创新型人才队伍,以适应国内外经济和科学技术发展的变化。发展大业,人才为本。要牢牢掌握发展的主动权,关键在人才,尤其是创新型的人才,科研院所必须大力开发创新型的人才资源,走人才强院、强所之路。建设创新型人才队伍是一个系统工程,它涉及到政治思想、文化、观念、体制、机制、利益以及诸多的政策问题。因此,必须站在战略的高度,用马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和胡锦涛的有关讲话为指导,建设起一支德才兼备的高素质的创新型人才队伍。

(二)牢固地树立科学的人才观,把握创新型人才队伍建设的科学性

要建设一支创新型的人才队伍,首先要破除一切阻碍创新型人才队伍建设的传统观念,树立起科学的人才观念,扎实地推进科研院所创新型人才队伍建设。

第一,要树立“人才资源是第一资源”的观念。传统的经济、社会的发展和财富的增长在很大程度上取决于对物质资源的直接占有。而当今经济、社会的发展和财富的增长在很大程度上取决于人才尤其是自主创新型人才的直接占有。因为,创新型人才的自主创新智慧和能力的发展决定着物质资源开发的深度和广度。自主创新人才资源是提高自主创新能力的核心。自主创新的实现,最终要落脚于自主创新人才的创新活动之中。自主创新人才资源不仅是第一资源,而且是最具决定性的创新资源。

第二,要树立“以人为本”的观念。一直以来人类社会都是把物质资源、货币资源看作是一切事务发展的前提和最终根据,因而长期以来在人们的头脑中形成了一种“见物不见人”或者“重物轻人”的思想观念。现在,这种观念无疑将阻碍社会经济,尤其是科学技术的发展。我们必须转变这种观念,树立“以人才为本”特别是“创新型人才为本”的观念。在一切事务发展过程中,要做到以创新型人才为根本、为基本、为资本。要把建设创新型人才队伍放在科研院所振兴的规划和实施的核心位置,切实做到尊重人才、关心人才、保护人才,促进创新人才的健康成长。

第三,要树立“不唯书、不唯上、重能力、重业绩”的观念。在创新型人才队伍建设过程中要转变过去那种唯书唯上,重学历、重资历、重职称、重身分的陈旧观念。要在坚持德才兼备原则指导下,把品德、知识、超前的创新思维、创新精神、创新能力和创新业绩作为衡量创新型人才的主要标准,并运用这个标准不拘一格选拔创新型人才。

第四,树立“长期培养建设”的观念,科学技术的发展是一条永无止境的历史长河。新科学、新知识、新技术都是相对的,没有绝对的新科学、新知识和新技术。因为新科学、新技术、新知识都只是科学技术发展历史长河中的某一局部、某一时点。因而某一科学技术的创新也只能是科学技术发展历史长河中的某一局部、某一时点上的创新,它不可能是整个科学技术发展历史长河的创新。因此,科学技术的创新活动只能是随着科学技术这条历史长河的发展而发生的循序渐进的过程。新的创新活动所产生的科学、知识、技术替代已有的新科学、新知识和新技术而成为更新的科学、更新的知识 and 更新的技术。无论多么新的科学、知识、技术都是有生命周期的。因此,创新型人才也是有生命周期的。一方面就人的自然生命来说是有周期的,这是不可抗拒的;另一方面就创新型人才所掌握的知识,科学技术要素和信息也是有生命周期的。因此,创新型人才队伍是需要不断吐故纳新的。再就创新活动本身来说,科学技术的创新不是一朝一夕的事,它是一个长期的过程,需要大量的前期积累和长期的艰苦探索,可以说创新型人才的出现是“十年磨一剑”的结果。因此,创新型人才队伍并非是一次或一时就能建成的,它是一个长期的过程。我们必须转变急功近利,急于求成的浮躁思想,树立长期培养、长期建设的务实思想。

(三)营造建设创新型人才队伍的创新文化环境

科研院所要建设一支创新型的人才队伍,就必须营造与之适应的创新文化环境。因为创新文化环境在某种程度上决定了它所造就的科研院所创新人才队伍的强弱。凡是创新文化活跃的科研院所,创新型人才就会涌流不止,凡是创新文化匮乏、因循守旧、墨守成规、禁锢冒尖、阻碍探索的国家和科研院所,创新型人才队伍就难以形成,就难以持续繁荣和长远发展。要推动建设创新型人才队伍,就需要大力营造有利于创新型人才成长的创新文化环境。

发展创新文化,首先是要大力继承和弘扬中华文化的优良传统。中华文化博大精深,它包含着鼓励创新和创新人才发展的丰富内涵,我们的祖先历来强调学习进取,推陈出新、革故鼎新,强调“天行健,君子以自强不息”。同时,还强调“功以才成,业由才广”。今天,我们要建设创新型的科研院所和造就创新型的科技人才队伍,必须大力发扬中华文化的

优良传统,并以此作为建设创新型人才队伍的强有力的文化支撑。

创新文化是一种鼓励创新人才超前思维、大胆想象的文化。如果没有超前的思维和大胆想象,就不会有科学技术的创新。超前思维、大胆想象就是要坚持解放思想、实事求是、与时俱进。但是,思维和想象要有科学依据,不能凭空乱想,也就是说,创新文化要求超前思维和大胆想象必须建立在科学的理论与实践经验的基础之上。

创新文化排斥如“木秀如林,风必摧之”,把冒尖视为“冒失”,把打破常规超越前人视为“异类”之类阻碍创新和创新型人才脱颖而出的文化糟粕,摒弃因循守旧、墨守成规、不思进取、摧残创新人才、泯灭创新火花的文化陋习,倡导勇于探索、敢为人先、勤于创新、勇于竞争、敢于冒险的新时代的文化精神。科研院所必须以此文化氛围来催生出大量的创新型人才。

创新文化的辩证本质是怀疑和批判,理性、平等和尊重人的首创精神与价值是它的基本点。创新文化鼓励认知真理,孕育新的科学技术;提倡在创新面前人人平等,不人云亦云,不信奉权威,不信奉论资排辈;尊重知识、尊重实践、尊重人才、尊重创新、尊重绩效,不信奉学历和资历。这种内含辩证法则,求真务实,批判进取的先进文化才能为建设创新型人才队伍,为创新型人才提出新见解、开拓新领域、创造新事物提供文化环境支撑。

先进的创新文化在价值取向上所追求的是创新意识和创新过程。那种重使用轻培养、重应试轻素质、重文凭轻能力、重趋同轻个性、重唯上轻批判、重资历轻创新的短期利益行为的意识特质,不为创新文化所容纳。因为这样的文化意识是不可能催生出创新型人才的,更不利于原创力的提升。科学技术的创新,特别是前无古人的原始创新是一种敢为人先、敢冒风险、披荆斩棘、艰苦攀登世界科技高峰的伟大创举,这种具有个性的冒尖和创新,不可能没有失败。创新文化的核心就是激励探索、提倡实践、鼓励敢为人先、包容个性、张扬创新、宽容失败。这种富有先进气息的文化必然形成民主自由、宽松和谐、健康向上、人才辈出的创新文化环境。

自主创新及创新人才队伍的建设,客观条件固然重要,但是创新人才的主观条件则更为重要。例如,创新人才全身心地投入和发自内心的对科学技术的热爱;对科学技术知识的好奇心;对现有的科学技术知识和成果不满足的怀疑、批判和创新意识;由创新精神所驱动的创新行为;能与周围人团结协作共同创新的团队精神,等等。先进的创新文化能培育创新人才高度的历史责任感、强烈的忧患意识、宽广的世界眼光,能催生出创新激情和活力,激发强烈的民族精神和拼搏冒尖精神。创新文化支配着创新主体的辩证思维和创新行为,决定着创新模式和效率,激发他们主观能动地去思考问题,鼓励他们在生产实践中去发现问题,并用自己的知识和创新思维独立地解决问题,驱动他们锲而不舍地去实现自己的科学技术攻关目标和创新价值。可见,创新文化是栽培创新型人才的文化土壤。

(四)在创新实践活动中培育和建设创新型人才队伍

已经过去的20世纪世界科学技术发展的实践告诉我们,创新型人才不是生来就有的,它是需要经过培养才能产生的,是要经过长期刻苦的学习,并在艰苦的创业活动中培养成长的。创新型人才的成长是有其规律性的。我们必须遵循创新型科技人才成长的规律性,要抓住教育这个根本,经常接受新知识的学习和培训,要坚持在创新实践活动中发现人才,在创新实践活动中锻炼和培养人才,在创新事业中凝聚和选拔人才。在“十一五”期间,科研院所要依据国家重大人才培养计划、重大科研和重大工程、重点学科和重点实验室,利用国际学术交流和合作项目,积极推进创新型人才队伍建设,努力培养一支德才兼备、具有国际一流水平的创新型的科技尖子人才和科技领军人才,特别是要抓紧建设一支高层次的中青年创新型科技人才队伍。要在实践中努力走出一条具有中国特色的建设创新型科技人才队伍的新路子。特别是要抓紧培养一支具有原创能力的科技尖子人才队伍。总之,要坚持学习与实践相结合,培养与使用相结合,在学习和使用中建设一支创新型科技人才队伍。

(五)开放式多渠道培养和建设创新型人才队伍

科研院所建设创新型人才队伍的过程中,必须改变过去那种关门培养的模式,要进行开放式、多渠道、多视角培养和造就人才。坚持对外开发的基本国策,加大引进海外创新型人才的力度,汇聚全球范围内的创新人才,尤其是要积极引进海外高层次的创新人才。首先是要吸引广大出国留学人员,重点是吸引他们中高层次和紧缺的人才。其次是引进其他国家的创新型人才。在引进海外创新人才的同时,也要引进国内的创新型人才。无论是引进海外的创新型人才,还是引进国内的创新型人才,都必须坚持以我为主,按需引进,突出重点,讲求实效的方针。可以通过加强同国际科技界多种形式的交流合作,有效地利用全球科技资源,在积极吸收人类创造的文明成果的过程中发现创新型人才,采取团队引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进等方式在全球和地区范围内配置创新型的人才,特别是高层次的领军型的创新人才。要注意解决好引进人、留住人、用好人的长效机制问题,引进海外创新型人才不在于引来技术和项目,而主要是要帮助科研院所提高自身的自主创新能力,以便提升其核心竞争力。在引进培养创新型人才过程中要注意处理好引进培养新的创新型人才和盘活现有创新型人才的关系;重视有创新成就的创新人才与关注潜在的创新人才的关系;重

视中老年高层次创新人才与注重优秀年轻创新人才的关系,以便把各方面的创新人才组织起来,调动起所有人的创新积极性。

三、对创新型人才的科学管理探索

科研院所创新型人才队伍一般由三部分人员构成:一是科学技术创新人员,二是技术支撑创新人员,三是管理创新人员。创新人才队伍的主体是科学技术创新人才,但是,技术支撑和管理创新人才是不可缺少的重要组成部分。这三部分创新人才组成了创新人才队伍系统。创新型人才队伍的建设与管理,必须根据他们各自的特点坚持分类指导,分头建设,分层管理。

第一,以提高创新能力和促进科学技术持续快速发展为核心,加强专业科学技术创新人才队伍建设。专业科学技术创新人才队伍是科研院所最基本的、最具有活力的人才队伍,是科研院所未来的生命所在。要建设一支创新型科学技术人才队伍必须完善引进、培养和使用创新人才的政策体系,为优秀的创新型人才脱颖而出创造有利的政策环境。要建立开放、流动、竞争、协作、激励、宽容的创新型人才发展机制,大力培养科学技术带头人,尤其是抓紧培养中青年高级创新人才,要努力改善其工作和生活条件,大力营造激发创新活力,使创新人才积极致力于提高创新能力,推动科研院所创新发展的良好氛围。科研院所要针对科学技术创新人才的目标定位和知识特点,对科技创新人才实行灵活的弹性管理方式,无论是人事劳动关系管理、考核评价体系,还是日常管理等各个方面,尽量少使用约束性条款和刚性指标进行管理,给科技创新人才以自由探索的空间和宽松的创新活动环境。例如,对科技创新人才和项目的考评不必一年一次或一年几次,考评周期可适当加长,使科技创新人才在一个考评周期内有充分的自由调整时间,能够集中精力进行真正的原始创新的工作。科研院所的科技前辈应用宽大的胸怀和满腔的热情,举荐呵护科技新星,提携年轻一代,青年科技创新人员要虚心地向科技前辈学习,新老结合形成一支具有强大创新能力的创新型人才队伍。

第二,以增强科学技术使命感和敬业奉献精神为核心,努力建设和管理创新型的技术支撑人才队伍。创新型技术支撑人才队伍就是为科学技术创新提供先进技术和设备,满足科学技术创新人员对技术、仪器、设备的不断需求,为科学技术创新人员提供技术支撑和技术服务。可见,建设创新型技术支撑人才队伍是科研院所自主创新和提高自主创新能力的重要保证。因此,要大力提倡创新教育,培养爱国主义,爱院爱所精神和改革奋进的时代创新精神,培养能掌握最新技术发展动态和灵活驾驭先进技术知识,具有较强先进技术适应能力,具有开发技术和设备最大功能的能力,具有学习、引进和吸收先进技术能力的有理想、有责任感、具有团队精神、善于与他人合作,对于科学和真理有执著追求的、具有终生学习能力、掌握基本技术设备技能和现代研究创新工具的、能进行国内外交流服务的、具有不懈奋斗、勇于大胆探索、锲而不舍精神、具有敬业服务和甘当无名英雄的精神,以及具有一流工作能力的创新型支撑服务人才队伍,以支撑科研院所的科学技术创新活动。对于这类人才一般采取约束性的管理方式为主,要明确每个岗位的具体职责与工作目标,明确服务对象,建立以科研保障程度和技术服务水平为主要指标的考核评价体系,以其服务对象的满意程度作为主要评价标准。一个单位的技术支撑人员不应频繁流动,对技术骨干要以合同形式保持长期稳定,以便形成一支稳定的、以高技术人员为主的专业化的技术支撑体系。

第三,以提高战略开拓能力和现代经营管理水平为核心,着力培养造就一支管理创新型人才队伍。对于科研院所来说,科学技术方面的创新型人才尤其是领军型的创新型人才是非常主要、非常缺乏的。但是,从某种程度上讲,具有更强创新意识和能力的,对科学技术创新及创新活动能从事科学管理和决策的创新型管理人才,则更为重要,更为缺乏。科研院所要想取得高效率以及持续快速发展,就必须大力培养和建设一支高素质的管理创新型人才队伍。因此,科研院所应该坚持把培养造就一支创新型的管理人才队伍摆在重要位置。要根据自身发展的需要和科学技术创新活动的实际情况,着力培养具有创新意识和实干精神,具有科学的管理知识和管理能力,熟悉国内外科学技术发展轨迹和科研院所的科技创新规则,懂得法律法规和政策,懂得市场竞争规则和具有强烈的竞争意识,具有开拓进取精神和凝聚人才能力的管理创新型人才队伍。要在人事制度改革和建立完善创新型管理人才成长机制的同时,坚持公开、公平、公正、竞争、择优的原则,不拘一格地进行选拔培养人才,营造良好的管理创新型人才成长的环境。科研院所的管理创新人才队伍一般由单位领导、中层干部和一般管理人员组成。他们既有指挥与管理的职能,同时还有服务的职能;既有战略和大局意识、科学决策水平,同时还有组织与协调能力。对于管理创新型人才的管理则应以刚性管理为主,单位领导要实行刚性的有限期聘任制,实行职业管理者机制,鼓励流动与交换,评价上主要看战略思维能力和决策水平,实行重大抉择失误一票否决制。对中层干部在实行刚性竞争上岗的前提下,保持相对稳定,以保持管理工作的连续性,中层干部的考评主要是看管理创新能力和执行能力。一般管理人员主要是要看刚性的工作效率和服务水平,在稳定的前提下,保持人员适当的动

态更新率。总之, 科研院所要改变过去重科研轻管理的现象, 要建立并形成培养、吸引和稳定高水平管理人才的有效制度和措施, 以促进管理创新型人才队伍的形成。

[参 考 文 献]

- [1] 胡锦涛. 坚持走中国特色自主创新道路, 为建设创新型国家而努力奋斗——在全国科学技术大会上的讲话[M]. 北京: 人民出版社, 2006.
- [2] 胡锦涛. 在中国科学院第十三次院士大会和中国工程院第八次院士大会上的讲话[M]. 北京: 人民出版社, 2006.
- [3] 中共中央国务院. 中共中央国务院关于进一步加强对人才工作的决定[M]. 北京: 人民出版社, 2004.
- [4] 中共中央委员会. 中国共产党第十六届中央委员会第五次全体会议文件汇编[G]. 北京: 人民出版社出版, 2005.

(责任编辑 邹惠卿)

Research on Creative Talent Team Construction and Management of Research Institute

YU Ming

(Wuhan Institute of Physics and Mathematics, Chinese Academy of Sciences, Wuhan 430071, Hubei, China)

Biography: YU Ming (1962-), male, Associate professor, Wuhan Institute of Physics and Mathematics, Chinese Academy of Sciences, majoring in human resource.

Abstract: Innovative talents are the most valuable strategy resources of our country and research institute. It is quite important for research institute to construct innovative research teams, for it is the way to realize the goal of our party and country to change our country into a innovative country within 15 years; it is necessary to turn research institutes into innovative ones; it is the fundamental method to improve the innovation & development ability and core competition of country and research institutes and it is also a critical factor to realize the continual development of country and research institutes. The research institutes should fully carry out the strategy of “Strengthening the country through people with ability” proposed by our country and party, establish the robust conception that people with ability is the most important resource, give a creative culture environment helpful for the growth of innovative talent and cultivate innovative talent team through multiple channels in an open way. Meanwhile, the research institute should also enhance reform at policy, system and mechanism, so as to provide strong support for building the innovative talent team.

Key words: innovative talent; strategy resource; team construction; management