

中国科学院关于加强新时期管理队伍建设的指导意见

科发人字〔2017〕96号

院属各事业单位、院机关各部门：

管理队伍作为我院人才队伍的重要组成部分，在服务支撑我院科技创新发展中发挥了重要作用。但与此同时，面对深化科技体制改革的新形势和实现“四个率先”的更高目标要求，我院管理队伍还存在着职业素养和管理能力有待提升、激励机制不够健全、使命感和责任感不强、服务科技创新的支撑力不足等问题。为了促进我院各类人才队伍协调发展，更好发挥管理队伍在服务保障“率先行动”计划实施中的重要作用，现就进一步加强新时期管理队伍建设提出以下意见。

一、提高认识，不断加强新时期管理队伍建设

全国科技创新大会的召开，中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》的颁布，以及我院《关于深化人才发展体制机制改革 加快推进国家创新人才高地建设的意见》（科发人字〔2016〕108号）、《中国科学院“十三五”人才高地建设规划》（科发人字〔2016〕141号）的出台，对我院继续深化人事制度改革，加强“三支队伍”（领导人员队伍、科技创新队伍、管理队伍）建设，提出了新的更高要求。

新时期管理队伍建设的指导思想是，贯彻落实中央深化人才发展体制机制改革精神，以组织实施院党组提出的“率先行动”计划为统领，以率先建成国家创新人才高地为目标，既要吸引、凝聚、培养、造就具有国际竞争力的科技创新队伍，也要向管理要效率，转变“重科研、轻管理”的思想，努力建设一支素质优良、规模适度、精干高效、创新活力的管理队伍，充分发挥管理效能，为实现“四个率先”提供有力的服务保障。

二、规范管理部门设置，合理控制管理队伍规模，建立监督约束机制

（一）院属事业单位（以下简称院属单位）在保障各项任务完成的情况下，统筹管理部门设置和管理人员规模，不能简单地增人增机构。院属单位根据日常管理和科研工作需要，按照精简、效能的原则，自主合理设置管理部门，管理部门数量最多不超过13个。院机关、分院机关的管理部门设置按照院有关规定执行，院属教育机构的管理部門设置按照教育部关于高等学校内设机构设置的有关规定执行。

（二）院属单位应根据科研事业发展及管理职能进行管理部门设置，管理部门的设置、调整等须征求本单位职工代表大会意见，并经单位领导集体研究确定，避免管理部门设置的随意性。

（三）合理控制管理队伍规模，管理类岗位结构比例及设置、管理类岗位人员的公开招聘、竞聘上岗及日常管理按照院及分院岗位管理实施办法、院人员聘用制度实施办法等有关规定执行。

严格控制中层领导岗位职数，按照《中国科学院研究所中层领导人员选拔聘用和管理实施办法》（科发党字〔2017〕25号）的有关规定执行。

（四）实行管理部门及人员信息公开，建立监督约束机制。院定期公布院属单位管理部门设置及管理队伍规模情况，引导、规范和监督院属单位管理部门设置及管理

队伍建设。

三、加强培养,提高管理队伍的政治素质、职业素养和管理能力

(一)坚持联系实际、分级分类、覆盖全员、学以致用原则,加强管理队伍培养,做到培养与使用并重。

(二)健全管理人员培训体系,不断完善党的理论教育、党性教育、管理知识教育。提高管理队伍的政治素质,包括党风党纪和党史国史教育、“四个意识”、国情和形势教育、法律法规等。提高管理队伍的道德品行和精神境界,重点开展忠于党和人民、尽职尽责工作、培养高尚道德情操、拒腐防变的教育。提高管理队伍的各类知识素养和业务能力,重点抓好服务科研、提高效率、不断创新的各种知识和业务的培训。

(三)不断创新培训方式方法,完善“院机关—分院机关—研究所”分级分类培训制度。在办好党校各类培训班、研讨班及各单位举办的专题讲座、专题报告等培训项目的同时,充分利用中国干部网络学院、中国科学院继续教育网等平台,开发在线培训项目为各级管理人员提供网络学习服务。

管理人员每年参加继续教育与培训的时间累计不少于100学时。

(四)拓展中层管理人员的国际化视野,院属单位有计划选派优秀的中层管理人员出国交流学习等。

(五)鼓励院属单位构建管理岗位胜任力模型,充分发挥胜任力模型在管理人员招聘、培训、考核中的作用,实现人岗匹配。

(六)院属单位应加强青年管理人员培养,注重管理队伍梯队建设。通过实施针对性的培训,建立“传帮带”制度、定期谈心谈话制度、定期轮岗锻炼制度等,了解青年管理人员思想和工作状况,帮助其提高业务能力和管理水平,促进其更好更快成长。

四、强化激励,增强管理队伍的使命感、责任感和荣誉感

(一)适当调整高级业务主管四级职员岗位聘用有关政策,进一步拓宽管理队伍的职业发展通道。

1.高级业务主管四级职员岗位,应任五级职员累计满10年且任处长岗位累计满5年,或具有副所(局)级领导岗位任职经历;1981年(含)以后参加工作的应具有大学本科及以上学历。

近3年来年度考核获2次“优秀”的,可减少1年五级职员任职年限要求。对任五级职员以来年度考核累计获5次“优秀”的,可减少2年五级职员任职年限要求。

2.在计算五级职员任职年限时,对于在管理岗位上执行专业技术系列的人员,其副高级任职时间可视同五级职员任职年限。

3.对管理队伍规模较大且参与“四类机构”建设以及承担院“三重大”产出、“8+2”领域(平台)布局相关任务的院属单位,确有需要,报院审批后可适当放宽四级职员职数。

(二)院属单位应结合本单位实际,有计划地组织开展管理岗位竞聘,规范管理岗位竞聘秩序,为管理人员职业发展营造良好环境。

(三)建立适合管理工作特点的绩效考核评价体系,制定与管理工作的性质和岗位职责相匹配的绩效评价标准,严格考评程序,做到以考核促管理,以考核促效能。考核结果作为调整岗位、薪酬待遇和续订合同的依据。

(四)建立与管理人员岗位职责与绩效考评相匹配的薪酬正常增长机制。院属单位要理顺内部收入分配关系,职能部门的中层管理正职的薪酬水平可接近所在单位研究员薪酬的平均水平。一般管理人员的薪酬水平应与工作绩效挂钩,与中层管理人员薪酬水平保持合理比例,体现一定的竞争力和激励性。

院机关、分院机关管理人员的薪酬水平可参照所在地区研究所同类人员薪酬的平均水平合理确定。

(五)建立管理人员奖励制度。对做出显著成绩和贡献的优秀管理人员,院、分院、院属单位可分类分口进行奖励,实行物质奖励与精神奖励相结合,激发管理人员的职业荣誉感、责任感、获得感。

五、加强锻炼,建立各层次、多渠道的管理队伍轮岗交流机制

(一)院属单位可根据工作需要实行管理人员内部定期轮岗制度,多岗位培养锻炼管理队伍。其中,中层领导人员的轮岗或交流,按照《中国科学院研究所中层领导人员选拔聘用和管理实施办法》(科发党字〔2017〕25号)的有关规定执行。

(二)加强院所中层领导人员培养交流,实行院机关处级领导人员(以副处长为主)与院属单位处级领导人员互挂制度。院机关各部门5年内应选派20%的处级领导人员,与分院机关或研究所进行互挂,不转人事关系和工资关系。院机关副处长提任处长时,应有2个及以上副处长岗位任职经历或1-2年的基层互挂经历。

(三)院机关处级及以下人员到基层挂职锻炼,按照《中国科学院机关处级及以下干部挂职管理办法》(科发人教字〔2012〕51号)的有关规定执行。院属单位也可有计划选派处级及以下优秀的管理人员到院机关、分院机关、院属企业等挂职锻炼,丰富管理人员工作经历。

六、组织实施

院属各单位要树立大局意识,充分认识到加强新时期管理队伍建设的重要意义,要解放思想,结合本单位实际,细化相关政策,研究具体措施,做到实效管用;要加强组织实施,健全内部管理机制,切实解决管理队伍发展中的实际问题,激发管理队伍的创新活力,更好地保障管理队伍有效服务科技创新。

中国科学院
2017年8月7日
(联系部门:人事局)