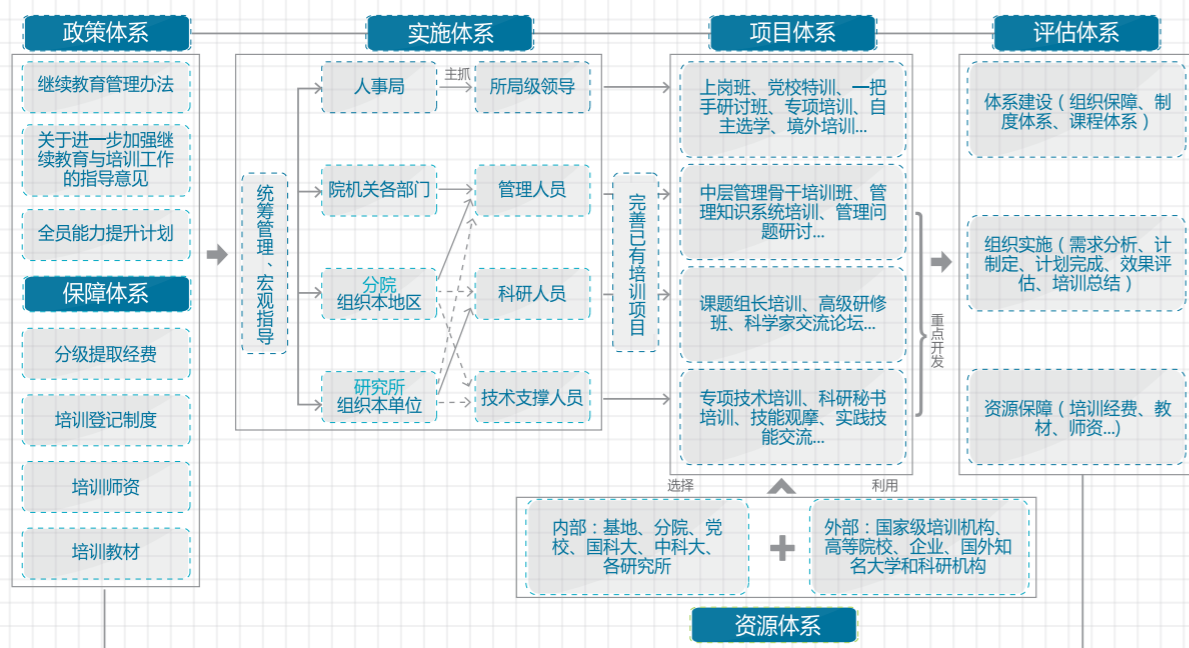


以全员能力提升为核心，完善继续教育与培训体系

围绕人才队伍建设需要，不断创新继续教育工作机制，持续开发针对不同岗位、不同层次人员的培训项目，完善继续教育与培训体系。初步形成了以需求为导向，管理规范化、形式多样化、投资多元化、效益最大化的继续教育格局（详见：中国科学院继续教育与培训体系图）。

新时期，中国科学院以“全员参与、全面覆盖、能力提升”为主题，实施“全员能力提升计划”。通过任职培训、岗位培训、技能培训、自主选学、公派留学等多种方式开展各类人才的继续教育与培训。每年举办各类培训班 3000 多期，年均培训 30 多万人次，为不断推动人才队伍的健康持续发展提供有力支撑。

中国科学院继续教育与培训体系图



中国科学院人才队伍建设始终坚持“出成果、出人才”并重，始终注重遵循人才成长规律，通过完善人才计划和人才工作体系，深化人事制度改革，创新人才管理机制，优化人才发展环境，在选才、用才和激励机制等方面进行了许多有益的探索和实践。

人才计划

在人才工作实践中，中国科学院不断深化对人才成长规律的认识，通过加强对各类人才计划的系统整合和有机衔接，构建了“中国科学院人才培养引进系统工程”。其包括四个主干计划：以造就科技领军人才为目标的“高层次人才培养引进计划”，以鼓励青年人才在实践中锻炼成长为基础的“优秀青年人才培养计划”，以培养和支持高水平技术支撑人才和管理骨干为重点的“支撑与管理人才培养计划”，以加强海外智力引进和提升科技队伍国际化水平为任务的“海外智力引进与人才国际交流培养计划”。



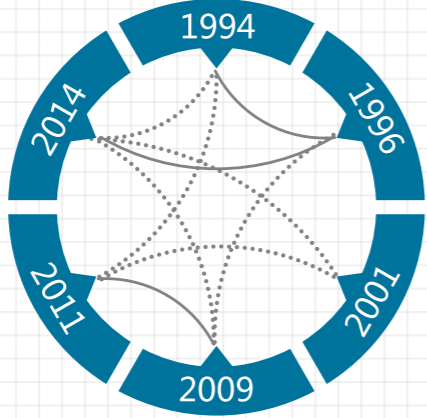
2012 年，中国科学院上海植物逆境生物学研究中心揭牌仪式举行，中组部副部长李智勇为“顶尖千人计划”入选者朱健康颁发“国家特聘专家”证书



启动了引进和培养高水平学术技术带头人的“百人计划”

启动了加强对35岁以下青年人才支持的中国科学院“卓越青年科学家项目”

恢复了“中国科学院青年科学家奖”的评选



设立“中国科学院技术能手”荣誉称号

启动实施了旨在为西部地区培养科技骨干的“西部之光”人才培养计划

与国家外国专家局联合实施了“创新团队国际合作伙伴计划”

面向未来，中国科学院将根据“率先建成国家创新人才高地”的总体要求，结合院深化改革的方向和具体举措，面向院重大科技布局的人才需求，聚焦院、研究所的重大突破方向，加强对高层次杰出人才、高水平技术人才、优秀青年人才的引进和培养，强调各类优秀人才的协同发展。强化顶层设计，将人才计划与用人制度紧密结合，坚持按需设岗、按岗聘用，明确目标责任，强化考核评价，充分发挥人才主体作用，为顺利推进“率先行动”计划和全面深化科研体制机制改革奠定坚实基础。

体制机制

中国科学院实施了一系列人事制度改革，为优秀人才脱颖而出、发挥作用创造了良好的制度环境。

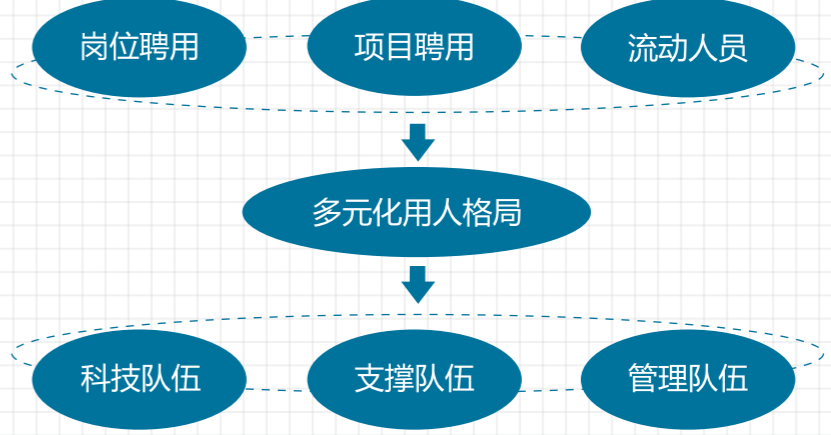
以用人制度改革为突破口，创新科技人才使用机制

在不同发展阶段对岗位聘用制度进行了一系列重要的改革，建立了由岗位聘用、项目聘用和流动人员构成的层次分明、结构合理、精干高效、动态更新的科技、支撑和管理队伍，形成了多元化的用人格局。

全面实行“公开招聘”和“竞聘上岗”制度，明确岗位职责和聘用要求，面向院内外公开招聘。坚持以岗位绩效考核为基础，强化能力、业绩和贡献的导向作用，不唯资历，不拘一格，营造公平竞争的良好环境。

推行“岗位聘用+项目聘用”的用人制度，对科技领军人才、学术技术带头人、高水平技术支撑和高层次管理人才，采取“岗位聘用”，保持相对稳定。对于根据阶段性科技任务需求而聘用的博士后等科技人才实行相对灵活的“项目聘用”。

采取长期聘用合同和有限期聘用合同相结合的方式，保持人才适当的流动率，逐步建立与国际接轨的科技人才使用机制。鼓励科技人员从事人才培养和成果转化工作，支持东部地区的学术骨干到西部研究所工作，实现各类人才的合理流转、优化配置。



以“三元”结构工资制为重点，完善人才激励机制

提出了绩效优先、兼顾公平的分配原则，在全国率先实行了“基本工资+岗位津贴+绩效奖金”的“三元”结构工资分配制度。坚持“注重绩效、突出贡献、体现公平”的价值导向，逐步建立了以“三元”结构工资制为主体，以协议工资、法定代表入年薪和合同工资等多种分配形式为补充的收入分配制度体系，建立健全了“以岗定薪、岗变薪变”的用人收入分配紧密结合的体制机制，形成了“院宏观调控，所自主分配”的院所两级收入分配激励和约束机制。