

中共中国科学院党组文件

科发党字〔2020〕18号



中共中国科学院党组 关于加强年轻干部队伍建设

院属各单位、院机关各部门：

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大以及十九届二中、三中、四中全会精神，落实全国组织工作会议和中央《关于适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部的意见》要求，进一步优化我院干部队伍结构，保持干部队伍可持续发展，结合我院实际，提出如下意见。

一、充分认识重要意义

发现培养选拔优秀年轻干部，是加强领导班子和干部队伍建设的一项基础性工程，是关系党的事业后继有人和国家长治久安的重大战略任务。要建设一支信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬的高素质专业化干部队伍，归根到底在于培养造就一代又一代可靠接班人。

我院要始终牢记国家战略科技力量的使命，按照习近平总书记对我院提出的“三个面向”“四个率先”要求，深入实施“率先行动”计划，为建设创新型国家和世界科技强国作出应有的贡献，关键在于建设一支善于攻关的科技队伍，造就一支善于领导科技创新的干部队伍，努力培养懂科研的管理者和会管理的科学家。新时代新使命要求我们切实增强责任感和紧迫感，深刻认识到我院干部队伍长远规划不足、年龄结构不尽合理、年轻干部工作相对薄弱等问题。应当立足未来5年乃至更长远的干部队伍发展需要，更加关注年轻干部的成长成才，以更长远的眼光、更有效的举措，及时发现、大力培养、源源不断选拔使用年轻干部；以更大的改革勇气、更大的创新力度，科学谋划、统筹推进，加快形成有利于年轻干部脱颖而出、健康成长的工作机制和良好环境。

二、准确把握任务目标

当前和今后一段时期，加强年轻干部队伍建设的主要任务是：着眼实现党和国家“两个一百年”奋斗目标，着眼我院新时代国家战略科技力量的使命定位，建设一支忠实贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，符合新时期好干部标准，忠诚干净担当、数量充足、充满活力、能力突出的高素质专业化年轻干部队伍；以大力发现培养为基础，以强化实践锻炼为重点，以确保选准用好为根本，以从严监督管理为保障，完善年轻干部选拔、培育、使用、管理环环相扣又统筹推进的全链条机制。

总体目标是：坚持问题导向，根据今后5年研究所领导班子建设和换届工作需要，以优化干部队伍结构和提高创新活力为重点，大力培养使用一批所局级优秀年轻干部，大力遴选培养一批可近期关注的优秀年轻干部；坚持目标导向，根据未来10到15年乃至更长远干部队伍可持续发展需要，以培养造就可靠接班人为重点，大力发现储备一批有发展潜力的优秀青年干部。在素质上，坚持把政治标准放在首位，既要坚持信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部标准，又要突出对党忠诚、堪当重任、作风优良的具体要求。在规模上，既要满足今后5年领导班子建设和换届工作需要，又要考虑干部队伍今后10到15年乃至更长远发展需求。在结构上，

既要注重从科研一线发现有发展潜质的好苗子，努力培养懂科研会管理的复合型干部；又要注重在管理工作实践中培养管理型干部，努力造就高素质专业化的专职管理干部。

三、突出政治标准，完善发现遴选机制

院党组层面直接掌握一批年轻干部名单。包括一批所局级年轻干部，正所局级干部年龄一般在48岁以下，副所局级干部年龄一般在45岁以下（以下简称“所局级干部”）；一批可近期关注的处级或相当职务年轻干部，年龄一般在40岁以下（以下简称“可近期关注干部”）；一批有培养潜力的青年干部，一般为35岁以下高级专业技术岗位人员，以及五级职员、六级职员（以下简称“青年干部”）。

坚持把政治标准放在首位，按照好干部标准和忠诚干净担当的要求，大力发现“对党忠诚、堪当重任、作风优良”的年轻干部。对党忠诚，就是要坚决贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，牢固树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，自觉践行创新科技、服务国家、造福人民的价值理念，主动对标国家重大科技战略，对标“三个面向”“四个率先”要求。堪当重任，就是要适应新时代中国特色社会主义发展以及建设世界科技强国需要，具有专业能力和专业精神，善于领导科技创新，能够破解改革难题、驾驭复杂局面，在国家和我院重大科技任务

中成长，在急难险重任务中锻炼，工作业绩突出。作风优良，就是要坚持人民立场，有家国情怀，有奉献精神，公道正派、实事求是，勇于改革、敢于担当，艰苦奋斗、廉洁自律，自觉抵制“四风”，心胸开阔，口碑形象好。

根据领导班子建设实际，及时发现遴选年轻干部。在研究所领导班子换届后 6 个月内，由分院分党组派出调研组开展年轻干部调研，主要采取个别谈话方式听取意见，可根据工作需要，采取与人选面谈、查阅资料、实地调研等方式进行延伸考察，同时审核干部人事档案。分院分党组综合考虑班子建设实际及调研情况，研究提出年轻干部名单，其中所局级干部名单应当报院党组批准，可近期关注干部、青年干部名单报人事局备案后，向研究所党政主要领导反馈。遴选工作要坚持从严把关，严把人选的政治关、品行关、作风关、能力关、廉洁关，最大限度地把好苗子发现出来；要坚持只做不说，遴选工作由组织内部掌握，不公示、不公开，严格控制知情范围。

四、强化政治训练，完善教育培养机制

以习近平新时代中国特色社会主义思想教育培训为主线，把坚定理想信念与提高专业素养结合起来，把教育培训与实践锻炼结合起来，把组织培养与个人努力结合起来，不断完善年轻干部教育培养机制。

培训对象上，在继续抓好所局级干部培训的基础上，进一步加强可近期关注干部、青年干部的培训工作的，根据不同层级干部特点，开展有针对性的教育培训。

培训内容上，坚持把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想摆在年轻干部教育培训最突出的位置，强化政治训练和管理能力提升。所局级干部以提升宏观战略思维能力、驾驭全局能力、处理复杂问题能力为重点；可近期关注干部以提升综合素质、领导能力以及党性修养为重点；青年干部以理想信念教育、党性意识、组织观念、国情院情教育为重点。

培训方式上，把年轻干部培训与全院干部教育培训规划结合起来，建立完善院、分院、研究所三级培训体系。院层面，选派年轻干部到中央党校相关培训班脱产学习，组织其参加境外科技管理培训，依托中科院党校分批次对可近期关注干部、青年干部集中轮训。各分院分党组结合本地区实际，以能力提升、实践教育为主，通过授课、现场教学、研讨交流等多种方式开展年轻干部短期培训，院划拨专项经费予以支持。研究所结合年轻干部特点，支持其参加业务或管理技能培训项目，对没有海外留学或工作经历的年轻干部，通过公派留学项目支持其到国外学术组织学习或访问。

五、加强实践历练，完善锻炼使用机制

结合班子建设需要，大胆使用年轻干部。根据干部自身特点，加强所局级年轻干部在多个岗位的锻炼和重要岗位的历练。按照合理年龄结构配备领导班子，大胆使用优秀年轻干部，领导班子中至少配备1名45岁以下干部，配备1至2名专职管理干部，党委纪委委员中至少有2名40岁左右干部。分院分党组要及时遴选配齐可近期关注干部，力争40岁以下干部占比达到二分之一。研究所党委要大胆选聘可近期关注干部到管理或党务等重要岗位历练，使其尽快崭露头角。

根据干部成长规律，多渠道多岗位锻炼年轻干部。院层面统筹安排、提供平台，选送青年干部参加“博士服务团”“援藏援疆”“科技扶贫”等挂职锻炼，增加基层历练和在艰苦地方磨炼，把青年干部放在急难险重任务中历练，对表现突出的干部大胆使用，在岗位晋升时可适当放宽任职年限。充分发挥院青促会的作用，为青年干部成长成才提供平台。推进院机关、分院机关与研究所青年干部双向挂职锻炼；推荐青年干部参加院巡视工作，或到驻院纪检监察组、院纪检部门、分院纪检组参与专案调查，到院属企业从事科技成果转移转化工作。研究所要积极创造条件、营造氛围，选聘青年干部到中层领导人员、研究部门正副职、党支部书记等岗位锻炼，力争40岁以下中层领导人员、研究部门正副职

占比达到三分之一。鼓励青年干部在工会、团委、妇委会等群团组织任职。支持青年干部参与国家或我院重大科技任务攻关，参与研究所发展战略、学科规划的研究制定，把青年干部安排到科技项目负责人、主任设计师等重要岗位锻炼。

着力破解“玻璃天花板”，打通年轻干部成长通道。积极谋划，创造可以锻炼年轻干部的岗位，根据研究所班子建设实际，适当增加领导职数，大胆选配优秀年轻干部。统筹布局，调控出可以锤炼年轻干部的岗位，坚持干部能上能下，严格执行领导人员任期制度，领导班子成员一般不再兼任内设研究部门负责人，研究所四级职员一般不再兼任处长。分院分党组做好统筹，加强系统内单位中层干部的交流任职。

六、坚持严管厚爱结合，完善监督管理机制

将从严要求与关心关爱相结合，贯穿发现培养选拔全过程，保证年轻干部健康成长。充分发挥纪检、巡视、审计、信访等工作中的作用，始终把年轻干部置于党组织管理监督之中。对年轻干部的苗头性倾向性问题，充分运用好四种形态，早提醒、早纠正，防止小毛病演变成大问题。健全任期考核、年度考核与平时了解相结合的跟踪考察机制，加大对年轻干部在急难险重任务中的考察识别，实行动态管理，对不符合条件的及时调整出年轻干部名单。

建立年轻干部联系工作制度。研究所领导班子成员分工负责联系若干名年轻干部，关心关注其成长成才。发挥研究所党委委员、离任所领导作用，加大对所内其他年轻干部培养和联系。

健全年轻干部成长档案。在年轻干部调研收集整理资料基础上，人事局、分院分党组、研究所党委分别对所局级干部、可近期关注干部、青年干部建立干部成长档案，及时收录信息，加强定期分析，不断提高信息化水平，为优化资源配置、统筹培养使用打好基础。

七、加强组织领导，形成工作合力

加强年轻干部队伍建设，是全院的共同任务，是各级党组织的重大政治任务。全院上下要始终坚持党管干部原则，切实发挥好院党组、分院分党组、研究所党委在年轻干部工作中的领导和把关作用。把年轻干部工作作为各级党组织党建工作的重要内容，列入日常管理。院党组要做好顶层设计，制定全院年轻干部队伍建设规划，出台相关政策保障措施。分院分党组要抓好系统内年轻干部队伍建设，协助院党组做好工作落实，指导监督研究所开展工作。研究所党委要切实担负起领导本单位年轻干部工作的主体责任，把年轻干部队伍建设摆在单位事业发展的关键位置，统筹好选、育、用、管各环节，把年轻干部工作做深做细做实。

完善考核机制，将年轻干部工作纳入到分院分党组、研究所

党委的党建工作考核内容，研究所新一届领导班子应当制定年轻干部队伍建设规划，并作为领导班子任期目标之一。分院分党组根据工作需要，组织系统内研究所以及分院之间年轻干部工作经验交流，开展年轻干部成长成才相关研究。研究所党委定期召开专题会议，研究讨论年轻干部工作推进情况。建立研究所党委、分院分党组、院机关有关部门联动机制，根据自身职能，齐抓共管、协调联动，共同做好年轻干部工作。

各分院分党组、研究所党委要按照本实施意见精神，结合实际制定具体实施办法或工作措施。

中共中国科学院党组

2020年4月26日

（此件主动公开）

中国科学院办公厅

2020年4月27日印发
