

与时俱进 开拓创新 实施新时期发展战略

路甬祥*

(中国科学院 北京 100864)

关键词 科技创新跨越发展战略,科技创新人才战略,可持续创新发展战略

在知识创新工程试点实践中,我院确立了新时期办院方针。为贯彻新时期办院方针,2002年夏季党组扩大会议制定了新时期发展战略,这次党组扩大会议又围绕新时期发展战略进行了深入研究,并把实施新时期发展战略确定为下一步推动知识创新工程试点工作深入发展的重点。

新时期发展战略由科技创新跨越发展战略、科技创新人才战略和科技创新可持续发展战略三部分组成,其中,科技创新跨越发展战略是核心,人才战略是关键,可持续发展战略是基础。

一 科技创新跨越发展战略

1 目标与任务

科技创新跨越发展战略的核心是大幅度快速提升我院科技创新水平和能力。其总体目标是:在本世纪头20年将我院建设成为高水平、高竞争力的国际著名的综合性国家科研机构,实现我院科技创新能力的跨越式发展,攀登世界科学高峰,为我国经济建设、国家安全和社会发展不断做出基础性、战略性和前瞻性的重大创新贡献,为我国全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化和率先实现科技现代化做出历史性贡献。

拟分三步走实现科技创新跨越发展战略目标:

——至2005年,全面完成知识创新工程试点全面推进阶段的工作目标,科技创新水平与能力得到显著提升,成为我国最高水平的科技创新基地,成为国际知名的综合性科研机构。

——到2010年,全面实现我院10年发展蓝图:成为我国具有国际先进水平的知识创新和技术创新基地;成为国家科技思想库;成为我国培养和造就高级科技创新与创业人才的重要基地;成为促进我国高技术产业发展的重要基地;成为我国现代科学文明与创新文化的重要源泉和基地;成为我国在国际科学界的重要代表。

——到2020年前后,在科技创新水平和竞争能力上实现跨越发展,整体上达到国际先进水平:成为国际著名的综合性国家科研机构;成为我国推进社会主义现代化进程的重要战略力量;成为我国初步实现科学技术现代化的主要标志之一。

科技创新跨越发展战略的主要任务是:从经济全球化和知识经济发展态势出发,实现由“自我完善”转向以世界水平看科学创新发展、以国际竞争能力看技术创新目标跨越;从以跟踪为主转向以原始创新为主;从以模仿为主转向以自主创新与系统集成为主;从单纯以学科为主进行科技布局转向根据国家战略需求和科技发展态势聚焦创新目标和优选创新领域;从分散的研究模式为主转向加强跨学科跨所力量的组织,形成综合创新优势。有条件的研究所和研究领域要率先达到国际一流的科学水平,或具有国际竞争能力的技术创新与发展能力。

2 思路与举措

实施科技创新跨越发展战略,必须确立与提升原始科学创新和突破性技术创新及系统集成的责

* 中国科学院院长,中国科学院院士,中国工程院院士

本文为2002年12月31日路甬祥院长在传达2002年冬季院党组扩大会议时的讲话摘登

收稿日期:2003年3月1日

任感与自信心。应用研究与高技术创新要适应中国先进生产力发展、国家安全和可持续发展的需要,要面向国家战略需求,实现关键技术突破和系统创新集成的跨越。基础研究要为当代科学发展做出重要贡献,从跟踪向原创新、攀高峰跨越。成果转化工作要为中国先进生产力发展做出重要贡献,通过优化产权结构,适时引入现代企业制度与管理,向实现企业化、社会化、规模化跨越。评价标准要反映科学的、正确的科技创新价值观,从成果、论文与专利的数量为主转向以促进先进生产力和社会进步的实际创新贡献的质量与水平为主,进行分类评价。创新与管理要引入当代先进管理理念、制度、方法、人才与工具,其管理目标和管理水平实现向现代化、国际化跨越。要在广泛学术交流的基础上,加强国内外重大合作与交流,加强优秀创新人才与智力的引进。将我院建设成“三个基地”,成为国家创新体系中不可或缺、不可替代的重要组成部分。

在具体政策措施上,要加强创新战略、创新体制与创新管理研究;制订科技中长期发展规划,实现院“小三步走”目标;加强科技创新战略研究和重大决策与工程的科学咨询;根据国家战略需求和世界科技前沿,积极、审慎、持续部署新的科技前沿与方向性项目,调整学科结构与重点;进一步改革评价奖励体系,建立完善的适应新时期创新发展要求的评价与激励体系;推进和鼓励适应不同类型创新发展规律的体制创新和管理创新,解放、发展与提升创新能力。如,与部委、地方和企业共建研发中心、工程中心、转化中心、科技园区;与有关方面共建中试基地、总体部、研发平台、试验基地等;以产权为纽带与企业、社会共同发展高科技产业;依法理清院所产业收益权、处分权和政策导向,促进产业化、社会化、规模化发展进程等。

二 科技创新人才战略

1 目标

科技创新人才战略的目标是:

——至2005年,初步形成目标明确、导向清晰、分类管理、各精其业、结构合理的高水平科技队伍、管理队伍、支撑队伍和产业化队伍;全面实行岗位聘任、项目聘用与流动人员三结合的用人制度;

积极推进转岗分流,建立人员流动与动态更新的机制。

——至2010年,拥有数十名率先做出重大科学发现或者开创新领域的科学家;拥有数十名具有战略眼光和卓越组织管理才能的科技和管理专家以及百余个善于攻坚、能够解决国家重大战略需求的创新团队;造就数十名优秀的科技企业家。队伍规模适度发展。

——至2020年,形成与我院科技战略地位相适应、具有强大竞争实力和持续创新能力的高素质人才群体,形成科学、高效的管理与技术支撑队伍,实现人才的国际化和国际化的人才结构。整体水平基本与科技发达国家国立研究机构相当。

2 思路与举措

实施科技创新人才战略,必须要牢固树立“科技创新、人才为本”的观念;坚持新时期科技创新人才“德才兼备”的要求。在注重培养和吸引将帅人才的同时,要注意优化人才结构,适应创新工作的整体要求;注重引进素质好、有发展潜力的青年优秀人才,为他们创造条件、提供机会,在创新实践中培育成才;以事业、环境和条件吸引人、造就人;坚持公平、公正、竞争、合作、流动;与高水平科技创新和管理相结合,将我院办成国际一流的创新人才培养凝聚基地。

实施科技创新人才战略的主要举措是:

(1) 确立人力资源规划,提升人力资源水平

认真进行人才战略研究,深化对人才引进、培养、开发与管理规律的认知,确立新时期科学的人才观与正确的我院人力资源总体规划。按“突出重点、优化结构、鼓励流动、提高质量”的思路,切实加大人力资源建设、开发与引进的力度,提升我院人力资源水平。加强与改善创新人力资源管理建设,完善制度体系,为知识创新工程提供充分可持续的人力资源保证。

(2) 立足实践,培育人才,调整和加大人才引进力度

按照科技创新人才成长的规律,对处于不同成长阶段的青年科技人员有针对性地进行扶植,在科技创新实践中发现和培养人才。积极推动用人主体到位,实行“所自主决策,院择优支持”的人才选聘

办法,将人才引进的决策权交还给研究所,鼓励研究所建立人才公平竞争的平台,自主决定支持强度。院加大对在创新实践中做出优异成绩的引进人才和有关研究所的择优支持。

(3) 造就战略管理专家,建设职业管理队伍

坚持“德才兼备”原则,坚持科技管理队伍“专兼结合”的方针,加强管理队伍建设。在管理实践中造就一批在科学技术上有精深造诣、对经济社会发展规律有深刻认识、能够总揽全局的专兼职战略管理专家,培养一批能够把握科技创新规律、具有领导才能的组织管理专家,形成一支精通管理业务的职业管理队伍。探索适应现代科技创新管理要求的队伍建设的培训、评价、激励与约束制度体系,引进现代管理理念、工具与平台。

(4) 注重培养后备人才,全面提升队伍质量

创新教育思想、体制与方法,充分发挥我院综合优势,将我院办成国际一流的创新人才培养基地。借鉴国际上行之有效的研究生教育管理模式,进一步发展我院结合高水平研究工作进行研究生培养的优势,从根本上解决研究生和导师的学与教的动力机制问题。改革现行的博士后管理模式,适度发展全院博士后规模,鼓励研究所招收外籍博士后研究人员。制定并实施继续教育计划,全面提升我院队伍的整体质量。办好中国科大与研究生院,创造与科技创新紧密结合的有特色的人才培养新体制,建设一流大学与一流的研究生院。

(5) 坚持分类评价,完善有效激励机制

进一步完善岗位聘任、项目聘任、人事代理等制度,创新我院人力资源开发管理体制。改革奖励与聘任制度,引导与解放人的创造力。明确研究人员、技术支撑人员、成果转化人员和管理人员等各类人员的不同评价标准,建立整体有序、导向明确的激励与约束制度体系,引导各类人员在共同发展的理念下树立正确的价值观,保障我院创新人才战略目标的实现。

三 可持续创新发展战略

1 目标与内涵

在实施科技创新跨越发展战略和创新人才战略的同时,从体制、机制、队伍、资源、文化等方面入

手,实施可持续创新发展战略,建立我院可持续创新发展的基础。其主要内涵是:建立科技布局适时调整与自主优化的机制;建立创新队伍动态流转与更新的机制;建立符合科技创新规律和我院不同性质工作特点的激励与约束机制;建立以国家预算为基础、能够充分吸纳和有效集成社会资源的机制;建设有利于我院可持续发展的创新文化等。

2 思路与举措

实施可持续创新发展战略,必须牢固树立“与时俱进,持续创新”的观念。不断调整适应国家创新体系发展要求,适应科技创新规律的我院创新体制和创新发展战略。坚持“依法办院,以德兴院”的方针,建设与发展适应可持续创新发展要求的现代创新制度、先进创新文化、现代创新管理、创新设施与环境。发展平等互利、持续稳定的国际、国内合作交流环境和战略合作伙伴。

院所两级要采取切实措施,大力实施可持续发展战略。如,要重视科技创新可持续发展战略研究,认知可持续创新发展规律;进一步明确与确立我院战略定位、组织结构与管理体制;努力建立适应国家需求和世界科技发展,自觉调整学科结构、人才结构、组织结构和资源配置结构的动力机制;加强与改善院所两级领导班子建设,使之成为政治合格、作风优良、目光远大、奋发有为、团结进取、锐意创新的领导核心;根据“两个面向”和院所两级中长期发展目标,建立与健全院所两级对学科方向、体制结构、制度与管理自觉改革创新的动力机制;建立与完善稳定增长、多元投入、有效配置的资源 and 高效管理、社会化的知识、技术与人才的传播、转移机制和规模产业化机制以及创新价值链高效增值循环机制;建设与发展一流的创新工作环境、支撑平台与人文氛围;建设与发展可持续的国内外交流合作网络等。