

中国科学院

科发人教函字〔2012〕13号

关于进一步加强继续教育与培训 工作的指导意见

院属各单位：

为贯彻落实《中国科学院“十二五”人才队伍建设规划（2011-2015）》（人教字〔2012〕9号）精神，现就进一步加强我院继续教育与培训工作提出如下指导意见。

一、重要意义

继续教育与培训是我院人才队伍建设的重要组成部分，是我院人才队伍建设的先导性、基础性、战略性工程，是建设一流科技创新队伍和保持队伍持续发展的重要途径。我院实施知识创新工程以来，各级领导高度重视，全院职工积极参与，继续教育与培训工作取得显著成效，在人才队伍建设中发挥了重要作用。

“十二五”期间是全面落实国家中长期人才和教育发展规划纲要精神，实现我院“创新 2020”各项目标任务的关键时期。

新形势、新任务对我院继续教育与培训工作提出了新的更高的要求。各单位、各部门必须深刻认识这一工作的重要意义，不断开创工作新局面，为我院科技事业发展提供坚实的智力支持和人才保障。

二、总体思路

(一) 指导思想

紧密围绕我院“创新 2020”人才队伍建设的需求，以健全完善院、所两级继续教育与培训体系为基础，统筹部署各类人才的继续教育与培训工作；以创新体制机制为动力，形成“人人皆学、处处可学、时时能学”的继续教育与培训环境；以提升各类人才的学习能力、实践能力和创新能力为核心，坚持学用结合，实现人力资本增值，不断推动人才队伍的健康持续发展。

(二) 工作目标

进一步提升继续教育与培训能力。“十二五”期间，要确保在职在岗人员每年参加继续教育与培训的时间累计不少于 100 学时，5 年内重点培训高层次、急需紧缺和关键岗位人才 1.5 万人，开发 50 项精品与特色培训项目。到 2015 年，建成“制度健全、管理规范、协调有序、运行高效”的院、所两级继续教育与培训体系。

(三) 基本原则

学以致用，学用结合。从科技创新对各类人才队伍的能力需求出发，坚持学习与实践、培养与使用的结合，着力培养创新能力，有效激发创新活力。

整合资源，提高效益。推进继续教育与培训资源的整合共享和优化配置，发挥优质培训资源为我院人才资源开发服务的整体功效，促进人力资本不断增值。

突出重点，带动全局。以培训急需紧缺、关键岗位人才为重点，推动全员培训，提高人才队伍整体创新能力，促进人才队伍的全面、协调和可持续发展。

完善机制，规范管理。完善继续教育与培训的管理与运行机制，保障经费投入，明确管理职责，形成分层分类管理的制度化、网络化管理体系。

三、主要形式和内容

(一) 所(局)级领导干部培训

贯彻落实《中国科学院面向 2020 年领导班子和干部队伍建设规划纲要》(科发党字〔2011〕15 号)，根据所(局)级领导干部岗前积累、上岗适应、成长提高等阶段的需求，建立健全规范、高效、有序的干部培训体系。采取上岗培训、国情考察、战略研讨、时政学习、专题研讨等方式，开阔所(局)级领导干部统领科技创新事业的视野和思路，切实提高思想政治素质和科学决策的能力。

(二) 科技人员继续教育

通过学术讲座、学术研讨、业务进修和出国留学等多种方式，支持科技人员自主参加继续教育活动，提高科研队伍的持续创新能力。继续教育内容以掌握科技前沿进展、更新专业知识、拓展知识领域等为主。结合科技创新的实际需求，围绕实施“一三五”规划、战略性先导科技专项等重点任务，开展针对性强、有特色、重实效的继续教育活动，为组织实施重大科技创新活动提供人才支持。

(三) 技术支撑人员继续教育

通过专项技术培训、专题讲座、技术观摩和实验技能交流等形式，加强技术支撑人员继续教育。以专业知识、仪器设备原理和实验技能的融合为重点，不断提高技术支撑人员的业务能力和新仪器设备研发能力。围绕大科学工程项目和制定行业操作规程的需要开发培训项目，对急需和关键岗位的技术人才实施连续的培养与培训，支持技术支撑人员参加技术岗位资格认证培训。

(四) 管理人员继续教育

采取系列培训、专题研讨、岗位培训、在职进修、国情考察等形式，加强管理理论与技能、职业素养和综合素质的培训。完善管理人员工作经验交流研讨制度，深入研讨管理工作中的热点、难点问题，总结和推广管理创新经验。加强青年管理骨干的

职业化培养和系统化培训，为实现“一流管理”提供人才支撑。

四、主要任务

（一）制定实施“全员能力提升计划”

以“全员参与、全面覆盖、能力提升”为主题，建立院所密切配合、合理分工的联动协调机制，着眼岗位要求和职业发展需要，通过任职培训、岗位培训、技能培训、自主选学等多种方式开展各类人才的继续教育与培训，培养造就一流创新队伍的中坚力量。

（二）进一步完善管理体制

按照“归口管理、分工协作、分级负责、分类实施”的原则，院继续教育主管部门负责全院继续教育与培训工作的统筹规划、宏观指导、检查监督和实施院级示范性培训项目；院机关各部门负责组织实施本系统管理人员的培训；分院重点抓好本地区管理干部培训和科技人员公需项目的培训；研究所结合所人力资源规划，制定培训规划和年度计划，重点组织本单位科技人员的继续教育与培训活动。

（三）建立有效的工作运行机制

各单位要建立健全规范化、制度化的继续教育与培训体系，定期开展需求调研，准确把握组织需求、岗位需求和个人需求，

有效提高培训的针对性和实效性。健全继续教育与培训的登记管理制度,严格执行培训情况考核制度。坚持和完善组织调训制度,对主要领导干部、重点岗位干部实行点名调训。抓好培训管理者队伍建设,加强培训与交流,不断提升开展培训工作的能力和水平。

(四) 健全激励约束机制

将职工参加继续教育与培训情况作为考核评价和岗位聘用的重要依据;将所(局)级领导干部个人参加培训情况和支持本单位继续教育情况纳入领导班子考核范围。采取继续教育与培训评估和实施情况通报制度,努力形成领导高度重视、单位认真组织、个人踊跃参训的良好局面。

(五) 推进资源集成与共享

完善院级资助培训项目的共享机制,支持跨分院、跨所联合开发培训项目,鼓励各分院组织实施公需共享培训项目。发挥中国科学院党校和我院教育单位的作用,开发满足我院共性培训需求的课程。充分利用院继续教育培训网络平台,为职工提供多渠道、多样化的培训方式。

(六) 开发精品与特色培训项目

鼓励分院和研究所立足自身优势,培育和开发特色培训项目。从特色培训项目中,培育一批精品,并创立品牌。在精品与

特色项目培育过程中，注重师资队伍建设和培训教材编制。

(七) 充分利用国际培训资源

按照“走出去”与“请进来”相结合的原则，不断优化境外培训项目，完善院公派留学管理，提高培训质量和留学效益。组织科技、管理骨干赴境外培训，不断开拓视野，吸收国际一流科研院所的科研、管理经验。有针对性地邀请国外专家来华举办各类专题培训和学术研讨。

二〇一二年三月五日