

# 中国科学院

科发人教函字〔2012〕15号

## 关于印发《中国科学院全员能力提升计划》的通知

院属各单位：

为贯彻落实《关于进一步加强继续教育与培训工作的指导意见》（科发人教函字〔2012〕13号）精神，组织实施好各类人才的继续教育与培训，现将《中国科学院全员能力提升计划》（以下简称全员能力提升计划）印发给你们，请各单位结合实际和工作需要，制定实施本单位全员能力提升计划的具体方案，做好相关工作。

二〇一二年三月五日

# 中国科学院全员能力提升计划

紧密围绕“创新 2020”战略目标和“十二五”人才队伍建设的需要，以“全员参与、全面覆盖、能力提升”为主题，组织实施全员能力提升计划，通过多渠道、多层次、大规模、重实效地开展各类人才的继续教育与培训，大幅提高整体素质，全面增强创新能力，促进我院人才队伍建设的可持续发展。

## 一、工作目标

**（一）继续教育与培训工作机制更加完善。**建立健全激励约束、资源共享、质量保证等工作机制，优化院所联动、部门配合、全员参与的协同机制，形成全覆盖、多手段、高质量的继续教育与培训工作格局。

**（二）人才队伍整体水平和素质持续提高。**加大继续教育与培训力度，所（局）级领导干部 5 年内累计参加培训的时间达到 550 学时以上，其他在职在岗人员每年接受继续教育时间累计不少于 100 学时，显著增强各类人员履行岗位职责的能力和创新能力。

**（三）骨干人才培养任务全面落实。**在抓好全员培训的

同时，各单位要明确骨干人才的培训目标，有计划地完成骨干人才培训任务。每年全院重点培训急需紧缺和关键岗位骨干 3000 人。

## **二、实施内容**

### **(一)所级培训任务**

#### **1. 上岗培训**

各单位要做好初次任职人员的培训，包括新职工入职培训、课题组长上岗培训、研究生导师上岗培训、研究员上岗培训、涉密人员上岗保密教育等。确保上岗前必须参加培训，或上岗半年内补训。

#### **2. 在岗培训**

各单位要继续加强各类人员的在岗培训，包括国内外学术研讨会、专项培训、管理培训等。加强创新文化、科研道德、国情院情、时事政治和廉政建设等方面的培训工作。采取学习进修、挂职锻炼、工作轮岗、配备所内导师等多种形式，加大对 35 岁以下在职在岗青年职工的培训力度。

#### **3. 自主选学**

结合学科发展和人才队伍建设需求，鼓励和支持骨干人员充分利用各种培训资源和渠道，按照自愿申请、单位审批、参加培训、效果评估、登记存档的程序，选送骨干人才到院内外单位或培训机构进行培训。各单位每年重点培训骨干人

才不低于本单位在职在岗人数的 4%，原则上每人接受不低于 40 学时的单项培训，受训者 3 年内不重复支持。

## **(二)院级培训任务**

### **1. 所（局）级领导干部培训**

所（局）级领导干部的培训以院组织实施为主，采取点名调训和自主选学相结合的方式，每年培训 240 人。

### **2. 中层管理骨干培训**

分院要针对本地区管理骨干的共性需求，组织实施中层管理骨干培训，每年培训 240 人。

### **3. 公派留学**

鼓励和支持优秀科研、管理及技术骨干，赴国外高水平研究机构和大学访问、进修，每年选派不少于 300 人。

### **4. 专项培训**

院机关各部门、分院根据工作需要，组织开展知识产权、科技成果转移转化等各类专项培训，每年培训 300 人。

### **5. 境外培训**

院采取点名调训和单位推荐的方式，每年培训 120 人。

## **三、实施保障**

### **(一) 院所协同推进**

院负责全员能力提升计划（以下简称计划）实施的统筹规划、宏观指导、检查监督、考核评估工作。各单位应将计

划列为人才队伍建设工作的重点，制定工作细则，健全工作机制，落实工作责任。建立院所配合、各司其职、互为补充的联动机制，充分调动职工个人、课题组、研究室和各级管理部门的积极性，切实推动计划的顺利实施。各单位应定期总结计划实施情况，并于每年年底形成《全员能力提升计划执行情况年度总结》报院。

## **(二) 保障经费投入**

按照院、所“两级提取、两级使用”原则，建立健全院、所两级培训经费相结合，单位资助和个人合理分担相结合的经费多元投入机制。研究所应设立专项经费，统筹支持本单位全员能力提升计划的实施。研究所保证培训经费不低于职工工资总额的1.5%。院视各单位培训评估和计划实施的情况择优予以匹配性经费支持。

## **(三) 规范考核激励**

强化培训登记管理，确保职工每年接受继续教育时间不少于100学时的完训率。建立继续教育评估机制，加强对各单位培训工作的组织领导、项目实施、任务完成、经费投入等方面的检查，对优秀的单位和个人进行奖励。加强对培训项目的培训方案、教学实施、培训效果等关键环节的质量评估，实现我院培训规模、质量与效益的协调发展。

## **(四) 创新方式方法**

将脱产培训与在职自学、理论学习与实践锻炼、课堂讲授与实地考察、在线培训和线下培训相结合，丰富培训方式，改进培训方法，提高培训效益。积极探索新模式、新方法，将学习与解决实际问题相结合，注重能力的培养。

### **(五) 加强宣传交流**

创新宣传手段，营造良好氛围。充分调动各方的积极性和主动性，开展多层次、多形式的宣传推广活动。及时宣传、报道计划实施情况及取得的成效，努力扩大院内外影响，不断提高培训质量和水平。注重发挥优秀单位、精品项目和特色经验的示范引领作用，总结推广先进经验和典型举措。加强信息沟通与工作交流，相互学习、相互借鉴，共同提高。

附件

## 全员能力提升计划执行情况年度总结

填报单位（盖章）：\_\_\_\_\_

填报人：\_\_\_\_\_

电话：\_\_\_\_\_

邮箱：\_\_\_\_\_

填报时间：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

中国科学院人事教育局制

### 全员能力提升计划培训执行情况表

		期数	人数总计
上岗培训	新职工入职培训		
	课题组长上岗培训		
	研究生导师培训		
	研究员培训		
	涉密人员上岗保密教育		
	其它上岗培训(请注明具体的培训类型)		
在岗培训	学术研讨会		
	专项技术培训		
	实践技能交流		
	管理技能培训		
	人文素质类培训		
	时政及思想道德类培训		
	其它在岗培训(请注明具体培训类型)		
自主选学	(填写总人数)		

注：其它类上岗和在岗培训请注明具体的类型名称，添加在相应栏中。

### 全员能力提升计划骨干人才参训情况一览表

姓名	出生日期	岗位	专业技术职务	行政职务	培训项目名称	培训方式	学时	培训经费（元）			
								院	所	个人	其它

- 注：1. 培训 1 天为 8 学时；  
 2. 岗位（任选其一）：科研、支撑、管理；  
 3. 培训方式（任选其一）：（1）出国留学（国家公派、院公派、单位公派）（2）境外培训（3）国内培训班（4）职业资格认证培  
 训（5）技能培训（6）国内地区进修（7）其它（如选其它，请注明具体的培训方式）  
 4. 须填写所有骨干人才的参训情况

## 全员能力提升计划执行情况总结报告

年度计划执行工作概要（整体描述，包含是否制定全年度计划及执行率如何、完训率、投入经费总额、经费保障是否符合规定要求、是否建立相应的制度保障等，如不够可另附纸）：

精品培训项目或课程：

（填项目名称、培训科目、培训教材名称、讲师、培训对象范围、类别和人数等）



是否申请院级精品项目或课程	( )	如申请，请在（）里填写项目名称，并提交该项目执行情况总结报告及佐证材料
特色经验及做法（限 600 字以内）：		