

关于进一步加强国防科技工业人才工作的若干意见

(2004年4月8日国防科学技术工业委员会发布 科工人[2004]351号)

为认真贯彻党的十六大和十六届三中全会精神,全面落实《中共中央国务院关于进一步
加强人才工作的决定》,实现国防科技工业跨越式发展的奋斗目标,大力实施人才兴业战略,夯实国防科技工业发展的人才基础,现就进一步加强国防科技工业人才工作提出如下意见。

一、深刻认识国防科技工业人才工作的极端重要性,增强做好人才工作的责任感和紧迫感

国防科技工业是国家战略性产业,肩负着加强国防现代化建设和推动国民经济发展的双重历史任务。当前,我国国防科技工业正处在深刻的体制转型期和新的发展高峰期,面对国防建设和国民经济发展的新形势,面对中国特色军事变革和社会主义市场经济体制的新要求,国防科技工业要牢牢把握加快发展的主动权,大力提升核心竞争力和可持续发展能力,为全面建设小康社会和实现中华民族伟大复兴做出更大的贡献,关键在于加快建设规模适度、门类齐全、结构合理、素质优良的军工人才队伍,切实把人才工作作为一项事关国防科技工业发展全局的基础性、战略性任务抓紧抓好。近年来,国防科技工业系统认真贯彻党中央关于人才工作的一系列方针政策,坚持不断深化干部人事制度改革,不断推进人才工作,加快培养、吸引大批人才,队伍建设取得重要进展,有力地保证了国防科技整体水平实现重要跨越和军工经济的快速增长。但从总体上看,人才队伍结构不尽合理、分布不平衡、高层次人才特别是拔尖人才短缺和后继乏人等问题仍然十分突出。国防科技工业人才工作和队伍建设应紧紧围绕军工行业发展高峰期的总体要求,努力实现重点突破、全面推进。要从构筑国防科技工业持续快速协调健康发展的人才基础这个全局和战略的

高度,深刻认识加强人才工作的重要性,增强做好人才工作的责任感和紧迫感,大力推动人才工作机制创新,不断开创国防科技工业人才工作的新局面。

二、牢固树立科学的人才观,大力推进人才兴业战略

根据人才强国战略的总体要求,新世纪新阶段国防科技工业人才工作的根本任务是:根据国防科技工业“强化基础、提高能力、军民结合、跨越发展”的新思路,牢固树立科学的人才观,遵循人才资源开发规律,大力实施人才兴业战略。

实施人才兴业战略,要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,坚持以人为本,紧密围绕中国特色军事变革和国民经济发展需要,以人才资源能力建设为核心,以优化人才队伍结构为主线,以高层次人才培养、吸引和使用为重点,以创新人才工作机制为动力,建设一支以高级经营管理人才、高级专业技术人才和高级技能人才为主体的专业配套、结构合理、素质优良的人才队伍,提高国防科技工业整体素质、增强核心竞争力和自主创新能力,为促进国防科技工业跨越式发展提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。实施人才兴业战略的基本要求是:

——必须用“三个代表”重要思想统领人才工作。“三个代表”重要思想是推进新世纪新阶段国防科技工业人才工作的根本指针。要把“三个代表”重要思想贯穿于人才工作的全过程,将是否符合“三个代表”,能否做到“三个代表”,作为衡量国防科技工业人才工作和人才队伍建设成效的根本标准,努力促进国防科技工业人才工作不断迈上新台阶。

——必须把促进发展作为国防科技工业人才

工作的根本出发点。坚持以人为本,树立全面、协调、可持续发展的科学发展观,促进国防科技工业和人的全面发展。人才工作的目标任务要围绕发展来确立,政策措施要根据发展来制定,成果成效要用发展来检验,以抓好人才这个“第一资源”来实现发展这个“第一要务”。

——必须树立科学的人才观。牢固树立人才资源是第一资源和人人都可以成才的观念,坚持德才兼备原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准。深刻理解不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份的科学内涵,克服在人才问题上的各种不适宜的观念,不拘一格选人才,开发每个人的潜能,发挥每个人的才智,体现每个人的价值。

——必须大力创新人才工作机制和优化人才成长环境。不断健全和完善与社会主义市场经济发展相适应的人才管理体制和机制。注重逐步克服制约人才成长的体制性障碍,创建有利于人才成长的新制度,探索符合社会主义市场经济和国防科技工业寓军于民新体制要求的培养、吸引、使用人才的新机制。努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好环境,把各类优秀人才聚集到国防科技工业的各项事业中来。

三、制定落实人才规划,引领人才工作健康发展

当前,落实人才兴业战略的重要任务之一,是要紧紧围绕国防科技工业发展战略与奋斗目标,科学制定国防科技工业“十一五”人才规划,做好人才发展的顶层设计,统筹兼顾,促进人才队伍与国防科技工业协调发展。各军工集团公司、各单位要把人才规划纳入到本集团、本单位总体发展战略和规划之中,结合国防科技工业“十一五”人才规划,抓紧研究、制定本集团、本单位的人才规划。

制定人才规划,要加强人才工作的调研和论证,搞好人才总量和结构的供求预测,以全面、协调、可持续发展的科学发展观和科学的人才观为指导,准确分析人才工作的现状,总结经验,分析问题,着眼于人才总量的增长、队伍结构的优化和整体素质的提高,全面规划各类人才工作;要突出重

点、抓住关键,制定明确的人才工作目标、战略任务和切实可行的政策措施,为规划的落实提供保证。要通过落实人才规划,逐步形成适应国防科技工业各类人才发展的科学体系,使人才规划引领国防科技工业人才工作健康发展。

四、加快人才结构调整,提高队伍整体素质

各军工集团公司、各单位要牢牢抓住当前事业大发展的有利时机,根据现代武器装备发展和新军事变革需要,结合军品科研生产能力结构调整和军工企业改革调整脱困的实施,进一步压缩从业人员规模,减少冗员,精干队伍主体,优化人才结构,提高队伍整体素质。要注重调整经营管理人才、专业技术人才和技能人才三支队伍的比例,优化人才队伍的学历结构、专业结构和年龄结构,压缩相对过剩的传统技术领域的人才比例,增加以信息技术为代表的新兴学科和交叉学科领域的人才比重,促进人才资源在行业、专业以及地区上的合理分布,以高层次人才队伍合理配置为重点,统筹安排各类人才资源配置,着力提高人才队伍的整体实力和核心竞争能力,发挥人才队伍的整体功能。要加大对高等学校优秀毕业生的吸引力,不断探索企校联合培养人才、定向培养人才、设立军工专业奖学金等新思路、新办法,逐步形成政府调控、院校引导、单位吸引、学生自愿的吸引高校毕业生的机制。要注意研究关闭破产企业中人才资源的开发与利用问题,积极为各类人才特别是高层次人才发挥专长创造条件。国防科工委、各地国防科工委(办)应充分发挥政府部门的协调、服务功能,积极支持军工集团公司、企事业单位人才结构调整工作。

五、推进“511人才工程”建设,打造国防科技创新团队

继续组织实施国防科技工业“511人才工程”,加强高层次人才队伍建设。进一步完善配套制度,形成合理的选拔体系,严格选拔标准,规范评选程序,制定培养办法,完善退出机制,并以“511人才”为基础,逐步健全高层次人才信息库,实行动态管理。各军工集团公司、各单位对“511人才工程”入选者在政治上要关心、工作上要支持、生活上要保障,鼓励和支持他们为国防现代化建设贡献聪明才智。要充分发挥“511人才工程”

入选者的作用,在组织各种科技活动、学术交流活动中,应重点推荐“511 人才工程”入选者参加;在组织型号研制攻关和国防科技工业重要研究项目时,应对“511 人才工程”入选者优先安排,重点推荐。有条件的军工集团公司、企事业单位可结合实际,适当提高入选者的待遇。

在“511 人才工程”的基础上,围绕国防重大基础研究、重大工程项目、关键技术领域和重点学科等平台建设,积极推动国防科技创新团队建设。通过加强团队建设,探索促进科技人才队伍梯队建设的新模式,加快培养和造就一批占领世界科技前沿,国内领先、国际知名的科学家和工程技术专家,带动一批优秀后备人才成长,实现“出一流成果,创一流水平;出一流人才,建一流队伍”的目标。

六、以型号“两总系统”人才建设为重点,着力培养国防科技领军人才

各军工集团公司、各单位要认真贯彻国防科技工委和总装备部联合下发的《关于加强国防科技工业型号研制“两总系统”人才队伍建设的指导意见》,以高素质、专业化为目标,以武器装备现代化建设为牵引,以“两总系统”人才队伍能力建设为重点,全面推进型号研制“两总系统”人才队伍建设,逐步形成合理梯队,努力培养和造就一批能够站在科学前沿,组织谋划武器装备创新发展和关键技术攻关的国防科技领军人才。要逐步完善对型号研制“两总系统”人才的选拔、培养、使用、考核、评价等管理制度,在充分调查研究的基础上,研究提出体现“两总系统”人才特点的选拔和评价体系,通过试点不断总结完善。要注重“两总系统”人才的培养,重视加强政治素质、业务素质的培养,继续开展质量管理培训,组织编写型号研制“两总”必读系列教材,积极推动“两总”的培训工作;要按照管理权限,组织对“两总系统”人才进行专门的业务培训,从 2004 年起,5 年内对型号研制“两总”轮训一遍。要适时组织专门力量,对型号研制“两总”管理办法的执行情况进行检查,充分发挥型号研制“两总系统”人才的作用。

七、实施“军工科技骨干公派出国留学计划”,为培养拔尖人才奠定基础

组织实施“军工科技骨干公派出国留学计划”,进一步发挥国家公派出国留学在加速培养科技拔尖人才中的重要作用。从 2004 年起连续实行 5 年,每年从国防科技工业系统选拔 100 名左右中青年科技骨干作为访问学者,到发达国家的著名高校和科研机构留学。要紧密结合高新武器装备研制工作的需要,研究制定留学人员的选拔条件和程序,重点选拔入选“511 人才工程”和“国防科技创新团队”的人员。各军工集团公司、各单位要从实施人才兴业战略的高度,统筹安排,按照选拔要求组织推荐。通过该计划的实施,使一批青年军工科技骨干多方位进入国际学术领域前沿,了解和把握高新技术的发展趋势,进一步提高中青年科技骨干的理论和技术水平,增强创新能力,为提高我国武器装备研制的起点提供人才保证,为培养型号研制“两总”和学术技术带头人的后备人才奠定坚实基础。

八、实施国防科技工业高技能人才培训计划,带动技能型人才培养

结合国家实施技能人才振兴行动,积极推动国防科技工业高技能人才的培养。根据国防科技工业产业发展和武器装备研制的需要,在军工制造业的主要工种和行业特有工种中,组织实施国防科技工业高技能人才培训计划。2004 年,以与国家有关部委联合组织首届全国数控大赛为契机,开展对数控机床、数控铣床和加工中心三个工种高技能人才的培训,参加培训的人员将在已入选“511 人才工程”并符合国防科技工业技术能手基本条件的人员中选拔。各军工集团公司、各单位要结合本系统、本单位的实际,加大对高技能人才的培养力度,搭建技能人才培养的平台,推动技能强化培训和岗位培训,加快建设一支技术精湛、技艺高超的高技能人才队伍。力争通过 3~5 年的努力,使技术工人队伍尤其是高技能人才队伍的技能水平有明显提高,培养一批国防科技工业“能工巧匠”,促进军工制造业的全面振兴与发展。

九、加强军工人才资源能力建设,全面推进素质教育

国防科技工业系统要树立大教育、大培训的理念,大力加强人才资源能力建设,按事业发展要

求和各类人才成长特点,重点培养员工的学习能力、实践能力,着力提高创新能力。要完善教育培训与人才需求相适应的有效机制,完善单位和个人合理分担教育成本的机制。要根据各级各类人才成长和发挥作用的不同规律,不断创新人才培养的方式方法,发挥多层次、多规格、多类型的教育培训体系的作用,积极构建终身教育体系。各军工集团公司、各单位要充分利用国防军工高校和全社会的教育培训资源,重点做好高层次经营管理人才、专业技术人才和技能人才的继续教育培训,保证培训经费的足额到位和合理使用。逐步建立和完善政府调控、行业指导、单位自主、个人自觉的继续教育培训运行机制和终身学习体系,形成分层次、分类别、多渠道、多形式、重实效、充满活力的职工教育培训新格局。

积极促进军工企事业单位建立学习型组织。要综合运用社会的学习资源、文化资源,重视发挥委属高校、共建高校和其他重点院校的作用,推动产、学、研合作,始终保持国防科技创新的生机和活力。委属高校要把推进学术发展作为学校工作的主题,把有限的教育资源合理配置,科学整合,集聚办学力量,抓好与国防科技相关的学科专业建设,加强师资队伍建设和;要认真研究制定向国防科技工业培养输送人才的规划,创新人才吸引、培养和输送的机制和模式,不断深化教育教学改革,提高人才培养质量;要加强和改进委属高校德育工作,积极倡导学生到国防科技工业最需要的地方去建功立业;要加强学校的继续教育工作,通过提供学历教育、举办高级研讨班等方式,为国防科技工业人才资源能力建设提供多样化服务。

十、完善国防科技工业人才激励机制,充分调动各类人才的积极性

进一步完善国防科技工业人才表彰奖励制度。坚持精神奖励和物质奖励相结合的原则,对为国防科技工业发展做出突出贡献的各类人才给予表彰奖励,在全行业树立先进榜样,弘扬军工精神,充分发挥激励作用,逐步形成符合国防科技工业特点、分级分类管理、规范有效的国防科技工业人才表彰奖励体系,形成政府引导、军工集团公司支持、用人单位为主体的多元化人才激励机制。

进一步深化分配制度改革,积极推进建立健

全重业绩、重贡献、适应市场经济体制和军工行业发展要求的分配激励机制。重点抓好型号研制骨干人员和重要人才激励政策的研究,努力形成长效激励机制。当前要继续做好“高新工程”和载人航天工程人才特殊津贴制的实施工作。各军工集团公司和有关单位要切实加强对“高新工程”和载人航天工程人才特殊津贴发放工作的领导,精心组织,统筹兼顾。要认真落实中央有关文件精神,坚持考核发放、动态管理,不搞照顾平衡,不搞终身制。同时,要进一步总结经验,研究完善“高新工程”人才特殊津贴制度,实现有效激励,充分调动各类人才的积极性,促进“高新工程”任务按期保质保量圆满完成。

十一、加强和改进重要人才的安全工作,强化对重要人才的保护

要高度重视国防科技工业重要人才安全问题,认真研究有效措施加强和改进重要人才安全工作。尤其要注重努力创造良好的工作环境,做到政治上关心、业务上支持、教育上引导、安全上保护、生活上照顾。要根据军工不同行业的特点,研究确定重要人才的范围,制订重要人才动态管理的办法,建立重要人才信息库和信息反馈体系,实行动态管理。要对重要涉密人员和掌握核心技术人员及时开展保密教育,在重要涉密岗位上的人员要签订保密协议,明确责任与义务,逐步将其纳入到国家重要人才安全工作体系之中,积极探索国防科技工业重要人才安全工作机制。

十二、加强军工文化建设,吸引和集聚优秀人才

大力弘扬以“两弹一星”精神和载人航天精神为代表的军工先进文化,将创造军工先进文化与加强国防教育、爱国主义教育有机地结合在一起。采取多种形式,宣传国防科技工业各类先进人物的模范事迹,树立典型,引导广大干部职工树立正确的世界观、人生观、价值观,增强献身国防事业的荣誉感、责任感和使命感,不断增强国防科技工业人才队伍的创造力和凝聚力、战斗力。各军工集团公司、各单位要着力培育新时代军工企业的价值观,在进行制度创新、管理创新和技术创新的各项具体工作中挖掘、总结、提炼企业文化理念,凝练提出有鲜明时代特点的军工精神,将人才

的培养、吸引和使用等环节与企业文化的形成、巩固和发展相结合,准确把握企业文化建设方向,努力营造“人人受重视,人人被尊重,人人能成才”的氛围,形成人尽其才、才尽其用、人才辈出的良好局面。

十三、切实加强对人才工作的领导与协调,共同完善人才工作新体系

实施人才兴业战略,是整个国防科技工业范围内的一项系统工程。各军工集团公司、各单位都要从历史的、全局的和战略的高度,充分认识实施这一战略的重要意义,以求真务实的精神,结合实际,将实施人才兴业战略作为重大而紧迫的任务抓紧抓好。国防科工委将充分发挥指导全行业人才工作的职能,做好政策引导、宏观协调;各军工集团公司、各单位要完善制度、营造环境;省(市)国防科工委(办)要积极配合,主动服务。各个方面都要增强事业心和责任感,形成合力,做好人才工作,努力抓出实效。

进一步强化和完善国防科技工业人才工作协调机制,加强对全行业人才工作宏观指导和监督检查,及时组织开展国防科技工业人才工作重大问题的研究工作,提出对策与建议。要建立和完

善领导干部联系专家制度,进一步发挥各级各类专家咨询机构的作用,经常听取专家的意见和建议,将重大事项听取专家意见制度化。各军工集团公司、各单位的有关部门要密切配合,形成合力,共同做好人才工作。

十四、加强组织人事部门自身建设,努力做好人才工作

要不断加强组织人事工作部门的自身建设,牢固树立科学的发展观和人才观,坚持党管人才原则,坚持以人为本。组织人事部门要牵头组织实施党组(党委)关于人才工作的决策,协调人才工作规划,推动干部人事制度改革,督促检查党的各项人才工作政策的落实。进一步加强思想政治建设、业务建设和作风建设,不断学习新知识,掌握真本领,提高业务能力、工作水平和处理复杂问题的能力。要继续深入开展“树组工干部形象”活动,进一步增强服务意识,保持良好形象,真正在人才工作中做到求真务实、公道正派。要加强队伍建设,不断充实力量,配备高素质的人员,注重在工作中锻炼队伍,在学习中培养队伍,提升队伍的整体战斗力,努力建设一支政治坚定、作风过硬、业务精湛、工作出色的组织人事队伍。