

# 中国科学院人事局关于加强和改进继续教育与培训工作的指导意见

人字[2017]24号

院属各单位、院机关各部门：

为适应我院实施“率先行动”计划和建设人才高地新形势，围绕“8个重大创新领域和2类公共支撑平台”战略布局和“三重大”产出，进一步发挥继续教育与培训在人才队伍建设中的基础性和战略性作用，根据国家有关规定和《中国科学院“十三五”人才高地建设规划》，现就加强和改进继续教育与培训工作提出如下指导意见。

## 一、继续教育与培训工作是人才高地建设的重要基础

继续教育与培训在我院人才队伍建设中发挥了重要作用。“十二五”期间，我院强化全员培训理念，实施“全员能力提升计划”，为建设高素质人才队伍和保持持续创新活力做出了积极贡献。院属各单位采取有效措施，不断完善继续教育与培训体系，开发出一批满足各类人员需求的培训项目，培训规模不断扩大，培训质量稳步提升，为“十三五”期间进一步推进继续教育与培训工作、服务人才高地建设奠定了良好的基础。

我院“十三五”发展规划纲要和人才高地建设规划确定的发展目标和重要举措，对各类人才知识结构更新和创新能力提升提出了新要求。继续教育与培训必须结合人才高地建设需求，进一步优化工作体系，着力改善发展不均衡状况；必须加快培训资源共建共享，着力建设智能化学习型科学院；必须加强规范管理，实现继续教育与培训在规模、质量和效益上的协调发展。

## 二、继续教育与培训工作的指导思想和主要目标

（一）指导思想。全面贯彻院党组提出的“率先行动”计划的战略部署，以促进人才高地建设为核心，以深入推进全员能力提升计划为主线，完善体系建设，强化统筹管理，坚持分级分类施训，加强资源的开发与共享，增强继续教育与培训的系统性、规范性、精准性，提高培训质量和效益，为人才高地建设提供更加坚实的人才保证和智力支持。

（二）主要目标。完善继续教育与培训管理机制，建设智能化学习平台，建成覆盖全员、共享资源、提升能力的继续教育与培训体系，满足全员培训的规模化、多样化和个性化需求。正式在册职工每年参加继续教育与培训的时间累计不少于100学时。建设10个院级继续教育基地，培育80项精品与特色培训项目，开发200个在线课件。重点培训高层次、急需紧缺和骨干人才1.8万人。

## 三、统筹推进继续教育与培训工作

（一）完善协同推进的工作体系。准确把握实施“率先行动”计划和建设人才高地的培训需求，明确各级管理职责。院主管部门负责全院继续教育与培训工作的统筹规划、资源调配、考核评估，通过中央党校、院党校等培训机构，重点做好所局级领导人员

和后备干部培训;院机关各部门负责组织实施本工作领域内岗位业务培训;各分院负责推进本地区院属单位各类人员法律法规、理论政策、科研道德、通用技能等公需培训,重点抓好中层干部和管理人员培训。研究所要合理制定培训计划,重点做好科研和技术支撑人员从事专业工作所需的新理论、新知识、新技术、新方法等专业培训。

(二)加强培训资源建设与共享。充分发挥我院人才、科研设施、信息资源等方面的整体优势,采取自主制作、合作开发、组织征集、按需购买等方式,加大各类培训资源的建设。通过理念更新、政策引导和项目扶持,调动各方参与培训资源共建共享的积极性,形成院所联合、多级联动、多方协同的新机制。积极利用国内外优秀开放式课程资源,鼓励各类资源整合,提高资源使用效益。

(三)推进继续教育评估常态化。院每年抽选 20% 左右的单位开展继续教育评估,重点对各单位继续教育工作的组织领导、计划完成、资源共享、经费使用、平台建设等进行检查评估,五年进行一次轮评,评估结果进行公布并作为对各单位择优支持的重要依据。各单位要重点做好培训项目、课程的评估,培训主管部门要对各类培训项目的教学计划、组织实施、培训课程、授课教师、培训效果等进行测评,从培训需求、课程设计、师资选配、教学内容、教学方法等方面不断改进和完善,持续提升培训质量。

(四)健全经费保障和统筹管理机制。完善和规范院、所两级经费相结合的继续教育与培训多元投入机制,将培训经费投入情况纳入继续教育评估指标体系。加大对全院继续教育与培训经费的统筹,根据各单位继续教育与培训实施情况,择优给予分类支持。充分利用院 ARP 等信息化管理平台,加强对培训经费使用的管理和监督。各单位继续教育与培训专项经费应列入年度预算,实行统筹管理,并建立合理的增长机制,保证工作需要。

(五)坚持分级分类施训。明确科技、支撑、管理三支队伍的继续教育与培训内容、方式和重点人群,针对不同类别、不同层次、不同岗位人员提升职业素质和创新能力的实际需求,积极创新培训模式和方法,建立灵活多样、充满活力的分级分类施训格局。

科技人员继续教育与培训以增强创新能力和提高专业水平为基本内容,重点加大对科技骨干和青年人才的培养和培训。支撑人员继续教育与培训采取技术培训、专题讲座、技术观摩和实践技能交流等形式,重点围绕大科学工程项目和重大研究项目,开展重要、急需和关键岗位的技术人才培养与培训。管理人员继续教育与培训要突出建设国际一流科研机构的管理新需求,总结管理创新经验,更新管理理念;院统筹制定所局级领导人员脱产培训年度计划,实现任期内脱产培训全覆盖,所局级领导人员每年接受继续教育与培训时间不少于 110 学时。

(六)抓好重点班次培训。在加强各类人员培训的基础上,重点办好所局级领导人员党政正职专题培训班、新任所局级领导人员上岗培训班、科技管理骨干进修班、中层干部党性教育专题培训班等。通过举办所局级领导人员党政正职专题培训班,加强党政正职的理想信念教育,提升宏观战略思维能力;通过举办新任所局级领导人员上岗培训班,提高新任所局级领导人员的政治素养、管理能力和领导水平;通过举办科技管理骨干进修班,增强科技管理骨干贯彻落实党的路线方针政策的坚定性,提高履职本领;通过举办中层干部党性教育专题培训班,加强中层干部的国情院情教育,增强党

性修养,提升团结协作、开拓创新意识。

(七)建立继续教育与培训考核和激励机制。将单位年度继续教育工作计划制定、规章制度建设以及领导人员参加脱产培训记录等情况,纳入单位领导班子和单位内部门负责人年度考核内容。落实继续教育与培训登记制度,各单位要建立职工培训档案,对参加继续教育与培训的种类、内容、时间和考试考核结果等情况进行记录,并作为职工考核、岗位聘用的重要依据。职工因故未按规定参加继续教育与培训或者未达到要求的,应及时补训。继续教育与培训考核不合格的,年度考核不得确定为优秀档次。建立完善领导人员上讲台制度,发挥领导人员在继续教育与培训中的示范和带动作用。

(八)加大国际化培养力度。进一步明晰国家、院、所各类留学资源的定位。鼓励青年人才积极申报国家公派留学项目;院公派留学在继续做好青年人才出国访学项目的基础上,加大对优秀科学家访问交流及工程技术人才研修培养的支持力度;研究所公派留学应结合研究所创新发展需要,以短期访问为主灵活派出各类人才,使各类资源衔接互补,提高我院优秀人才及团队的国际竞争力。优化境外培训项目设置,提升境外培训质量。坚持“走出去”与“请进来”相结合的原则,丰富“请进来”的继续教育方式。结合人才高地建设的需要,设立学术讲坛、系列讲座等继续教育与培训项目,邀请海内外知名学者、海外评审专家到研究所讲学,扩展继续教育受益面。

#### 四、大力推进培训服务平台建设

(一)加强继续教育基地建设。继续支持院属单位申报国家级继续教育基地。获准设立为国家级继续教育基地的院属建设单位,要主动适应改革新形势和发展新要求,创新培训方式,积极开发综合性公需培训项目及配套教材。设立院级继续教育基地,开发突出我院特色的学科类专业培训项目,形成特色系列培训课程及教材。加强对国家级和院级继续教育基地在师资培养、教材编写、课件开发等方面的政策支持与投入,促进形成科学有效的公需及专业培训体系,推动我院继续教育与培训公共服务体系建设。

(二)强化中国科学院继续教育网建设。利用大数据、移动互联网、云计算等技术,建设以网络学习、培训管理等功能为一体的院继续教育网络平台。通过精品课程、微课件、知识地图、电子教材等多元化学习形式,采取 Web、移动、微信等多终端统一登陆方式,着力打造“人人皆学、处处可学、时时能学”的智能化学习平台。分院、研究所及继续教育基地要加强各自网络学习平台建设,明确更新、维护、共享责任,不断丰富和完善学习资源。

(三)着力打造精品培训项目。面向实施“率先行动”计划的培训需求,开发有针对性、实用性和前瞻性的公需类和专业类精品培训项目。院级精品培训项目要不断创新培训内容、方式和方法,积极支持新培训项目开发,持续完善已有精品培训项目。各精品培训项目承担单位要注重培训师队伍建设,优化改进教材讲义,规范教学管理,完善教学体系,保障培训质量。加强精品和特色教学资源的共享,扩大培训效益。

(四)加大培训资源开发力度。采取“多方投入、协同开发”方式,推动培训课件和教材的开发与建设,努力形成以资源为导向的开发工作格局。通过全院征集、择优支持方式,制作、开发各种形式的培训资源,满足全院职工个性化学习需求。各单位是开

发、建设培训资源的主体,应有计划、有步骤地加强培训资源的积累,为培训资源的优化升级和共享提供基础保障。以精品培训项目为抓手,支持各单位深度开发和持续完善现有培训资源,形成学科特色鲜明的培训课件、系列教材、培训模块。将培训资源建设的考核纳入单位继续教育与培训评估指标,并作为院级继续教育经费资助的重要依据。

## 五、切实提升培训质量

(一)更新培训理念。明确用人单位在职工继续教育与培训工作中的主体责任,形成兼顾组织和个人、兼顾当前和长远、充满活力、更加开放的继续教育与培训格局。积极转变培训理念,按需施训,注重实效,努力实现由任务型培训向服务型培训转变,由应急式培训向前瞻性培训转变,由组班式安排培训向职工自主选择培训转变。

(二)支持各单位内部施训机制的创新。各单位要切实履行保障职工接受继续教育与培训的职责,加强规范化管理,建立单位与单位内各部门或研究室两级实施继续教育与培训的工作机制。由人事部门牵头,协调各部门及研究室开展培训需求调查、培训计划制定、培训实施监督等工作。针对不同学科、不同岗位职工对培训普遍性和个性化需求特点,采用单位集中培训和部门(研究室)分散培训相结合的方法,确保全员接受培训并不断提升素质与能力。

(三)创新方式方法,提高培训效果。坚持需求驱动、效果导向原则,积极开发培训项目。把单位举办培训与个人自主选学相结合,兼顾组织的事业发展需求与个人的职业生涯发展需要。在培训形式上,发展体验式、交互式、沙盘演练、个性化定制式等新型培训方式,充分利用现代信息技术,融入大型开放式网络课程、翻转课堂等新型教学手段。院定期发布公需培训项目教学指南,规范培训项目课程、教学实施的标准和管理,切实提高培训质量。

(四)持续加强继续教育与培训管理能力建设。以树立全员培训理念、增强培训管理能力为主题,大力开展培训主管素质能力提升培训。依托中国科学院人力资源管理研究会,采取多种形式,加强继续教育与培训交流、理论研讨与创新探索,推动理论研究与管理实践相结合。

中国科学院人事局

2017年3月7日

(联系部门:人事局)