**人力资源管理研究会2020年度工作要点**

**一、凝练和部署新的重点研究课题**

充分调动各方力量，聚焦制度创新和理论创新，开展扎实有效的调查研究工作，为我院改革创新发展和制定相关政策提供重要参考。围绕我院中长期人才高地建设发展规划（2021-2035年）和“十四五”人才高地建设规划制定、人才工作“1+3”系列文件落实落细、高层次人才稳定支持和评价机制、收入分配制度改革、新时期职工继续教育工作等，凝练部署重点课题，各工作委员会聚焦全院热点难点问题，各分会聚焦本地域实际，鼓励承担或参与各工作委员会开展的课题。各工作委员会、分会至少产出1篇高质量的研究报告或论文。

**二、继续做好人事人才工作特派员工作**

进一步加强对各单位人事人才工作的指导和监督，完善特派员工作机制，探索建立绩效考核制度和特派员增补和退出机制。按照《中国科学院人事人才工作特派员制度实施办法（试行）》，完善特派员管理，加强特派员队伍建设，加强特派员工作研讨和交流。拓展工作内容，探索对非现场监督范围事项的监督指导，试点选取部分单位给予人事人才工作的系统指导。

**三、发挥好研究会交流学习的平台作用**

充分发挥各工作委员会、分会的组织作用，加强交流研讨和业务培训，吸引更多骨干人员参与到研究工作和交流活动中，使其在工作实践中得到锻炼和提高。做好策划和组织工作，使课题研究和相关活动有机结合起来，给会员提供更多的展示、交流和学习机会，注意发现会员撰写的优秀论文和调研报告，及时予以推荐。各工作委员会、分会加强合作，进一步扩大交流和研讨，开阔思路、相互学习、共同提高。

**四、继续加强研究会自身建设**

重点抓好工作委员会、分会两个平台建设，发挥秘书处服务保障职能，发挥好分会和分院的组织、协调作用，组织开展好研究会第五届学术交流等重要活动。加强内部制度化和规范化管理，各工作委员会和分会年初制定年度工作计划，年末做好工作总结。继续做好网络平台建设，让会员及时了解研究会的动态，组织编印论文集，让会员分享研究成果。

**人力资源管理研究会各工作委员会、分会**

**2020年课题研究计划**

| **序号** | **委员会/分会** | **课题名称** | **研究目标和内容** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 人才工作委员会 | 研究所人才分类评价制度体系与实例研究 | 人才评价制度改革是人才发展体制机制改革的重要组成部分，是人才成长和发展的“指挥棒”，是人才资源开发管理和使用的基本前提。目前，我国在人才评价中存在分类评价不足、评价标准单一、评价手段趋同、评价社会化程度不高、用人主体自主权落实不够等问题，我院在创新实践发展过程中也不同程度存在类似的问题。以问题为导向，建立符合研究所发展实际的人才评价制度体系，对于树立正确用人导向、激励引导人才发展、调动人才创新活力、夯实人才强院战略具有重要作用。本课题拟深入调研全院不同研究所人才评价实例，深入挖掘典型案例进行分析研究，探索导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的研究所人才评价制度体系，供研究所开展人才评价工作参考，切实发挥人才评价指挥棒作用，积极营造人才良性发展环境。 |
| 2 | 新时代新形势下海外人才引进策略研究 | 当前，国际形势复杂多变，人才竞争愈演愈烈，我国海外高层次人才引进的相关工作面临一定的挑战和制约。本课题拟立足我院引才实际，探索如何发挥自身优势，吸引海外高层次人才来我院工作，解决当前面临的突出问题。通过分析调研，总结经验做法，探索并提出具有可操作性的新时代新形势下海外引才策略或引才流程规范；通过政策引导，为院属单位的引才规划和引才操作规范提供参考，为我国经济社会发展提供强有力的人才支撑。 |
| 3 | 与重大创新平台紧密衔接的青年人才培养政策研究 | 青年人才是科研工作的主力军，是创新思想最活跃的群体，院党组一直高度重视，始终把青年人才培养作为我院人才队伍建设的重点。当前，青年人才工作仍面临着“重引进轻培养”“成长天花板”等突出问题。如何更好、更高效的引导和培养青年人才成为研究所亟待研究解决的问题。如何充分发挥我院大平台、大任务、大事业的建制化优势，在干事创业中培养青年人才，对我院人才高地建设的落实有非常重要的意义。本课题拟通过调研青年人才培养方面的需求、典型科研机构剖析，分析研究、梳理总结有效的青年人才培养举措，探索与重大创新平台紧密衔接的青年人才培养政策举措，为培养创新链不同环节青年人才发展提出建议。 |
| 4 | 用人制度与岗位管理工作委员会 | 聚焦国家使命突出创新贡献的新型岗位管理机制研究 | 围绕国家战略力量使命定位，分析现有机构管理体制下岗位管理存在的突出问题和难点，以聚焦现代科学技术的尖端、前沿领域，聚焦国家经济社会发展的重大、急迫需求，聚焦研究所“一三五”规划等为着力点，从岗位设置规划、明确岗位职责、健全岗位绩效考核、促进动态良性流动等方面开展研究，健全完善新型岗位管理机制，建立以创新能力、业绩贡献、重大产出为导向的岗位绩效考核体系，进一步把重点科研力量集中到国家战略需求和世界科技前沿，实现机构组织与人才队伍的协同发展。 |
| 5 | 薪酬与社会保障工作委员会 | 科研单位绩效工资总量确定机制的研究 | 在现有研究的基础上，通过案例分析和调查研究，进一步分析绩效工资总量核定和分配的问题和难点，对我国科研机构的特点、定位、性质、作用等进行深入分析，探究适合科研机构科技创新活力和人才队伍建设的绩效工资保障机制，从而建立有利于调动科技人员科技创新积极性，符合科研机构行业特点的绩效工资调控机制和政策，提出兼备宏观调控和微观操作性的科研机构绩效工资总量核定方案，为国家科学合理确定科研机构绩效工资水平提出建议。 |
| 6 | 继续教育与培训工作委员会 | “十四五”继续教育培训规划研究 | 继续教育培训工作是提供全院能力建设的思想政治保证和干部人才建设的智力支持，是实现人才高地和落实全国干部教育培训规划的战略目标的重要抓手。本课题将立足我院院情特点，充分调研分析我院人才队伍的现状和存在问题，从优化培训内容、完善工作体系、强化支撑保障、优化“中国科学院继续教育网”建设等方面着手，探索提出推进落实《2018-2022年中国科学院干部教育培训规划》的相关建议举措，深入研讨“十四五”继续教育与培训工作深化改革的战略使命、总体思路、具体目标、重点任务，以增强《中国科学院“十四五”继续教育与培训规划》编制的科学性、前瞻性、实用性。 |
| 7 | 北京 分会 | 研究所“十四五”人力资源规划研究 | 对标国家战略科技力量的使命定位，在广泛调研的基础上，深入分析人才队伍发展现状，总结成效、梳理问题、查找差距。聚焦优化队伍结构、提升队伍质量、激发创新活力，制定科学合理有效的具体举措，制定“十四五”人力资源规划，为大力培养造就具有国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队等，以及最终把人才优势转化为创新驱动效能做好创新制度保障。 |
| 8 | 北京 分会 | 清理“四唯”改革完善人才评价机制研究 | 根据《中国科学院2020年人事人才工作要点》，深刻领会中共中央办公厅、国务院办公厅《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》《关于进一步弘扬科学家精神加强作风和学风建设的意见》要求，结合科研规律和人才成长规律，优化完善人才评价体制机制，制定科学合理的人才分类评价、分类支持、分类管理政策。分析不同科研活动、不同岗位类别、不同成长阶段的人才特点，探讨在岗位晋升、项目评审、人才推荐、绩效评估及资源配置等方面优化完善评价指标、评价方式和评价周期等，深入推进“四唯”问题清理，充分体现各类人才的创新价值和实际贡献，进一步优化人才发展环境。 |
| 9 | 东北 分会 | 东北地区研究所人才工作面临的问题与挑战研究 | 东北经济形势下滑，特别是高校“双一流”政策下，东北地区各研究所面临着严重的人才流失困境。如何落实国家有关人才改革要求，用好我院人事人才政策，建立符合东北区域研究所实际的人才工作机制，营造良好的人才发展环境，已成为当前各单位人事人才工作的重要任务。本研究将从当前人才工作形势及要求出发，深入东北分会各会员单位开展人才工作体制机制调研，梳理和分析当前各研究所人才发展环境建设中存在的突出问题，并有针对性的提出今后研究所人才招聘、引进、培养、稳定和激励等方面的改革建议，以期为各兄弟院所相关改革工作提供参考。 |
| 10 | 人才评价机制研究 | 科技人才评价是科技人才工作链条上的核心环节，既关系到人才选用、合理配置的科学性，又决定了人才向上激励、不断挖掘潜能的“天花板”。党的十九届四中全会提出了要“完善科技人才发现、培养、激励机制”，教育部、科技部近期也发布《关于规范高等学校SCI论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见》，破除“四唯”（唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项）势在必行。因此，探索建立科学的科技人才评价体系，具有重要的现实意义。本课题研究旨在探索更为科学的科技人才评价体系，为我院科技评价体系改革提供理论依据。 |
| 11 | 华东 分会 | 浅析人工智能在人才选拔中的应用 | 基于人工智能技术在人才选拔中的探索，分析人工智能形式的人才选拔对传统选拔的冲击及问题，通过对市场上现有人工智能面试产品的使用、分析、研究，对比科研人员传统面试形式，研究提出人工智能面试在科研人才招聘中应用的可能性，为进一步发挥招聘面试效能、提升科研人才招聘效率和满意度提供参考。 |
| 12 | 跨区域博士后培养模式初探 | 近年来，部分研究所博士后培养工作取得较好的成效，人员体量不断增加，培养模式逐渐多样。然而随着研究所分支机构的不断发展，跨区域博士后管理、基地/工作站建立、联合培养等新模式的探索都成为研究所博士后群体发展面临的重要问题。本课题将以问题需求为导向，通过政策法规的梳理和体制机制的探索，对于如何更好地实现跨区域博士后群体管理的高效、合规、有序，从而进一步促进博士后等高层次人才队伍的发展给出可行性的建议，为研究所分支机构的人才队伍发展出谋划策，为实现分支机构人才一体化战略目标提供参考。 |
| 13 | 非法人单元人事管理工作探讨 | 作为知识创新工程以来建立的协同创新组织，非法人单元已在各领域发挥了积极作用，数量和规模快速发展，但发展情况参差不齐。对标《中国科学院关于进一步规范非法人单元发展的指导意见》，调研非法人单元机构设置、人员管理、考核激励等人事管理的机制与现状，查找在人事管理方面制约其规范管理与健康发展的瓶颈问题与不利因素，提出符合院非法人单元发展和现状需要的人事管理参考意见，推动院非法人单元根据自身特点制定招聘、使用、培训、考核、薪酬等人事管理办法。同时，将调研中收集的排查摸底情况提交院人事局作为贯彻落实《中国科学院关于进一步规范非法人单元发展的指导意见》现状情况的参考资料，为加强和完善对非法人单元管理提供参考依据。 |
| 14 | 中南 分会 | 新冠肺炎疫情中人事工作面临的困难与对策研究 | 新冠肺炎疫情对社会运行方式产生了重大影响，本文拟通过对疫情期间的社会运行方式进行深入调查、研究，分析新冠肺炎疫情对人事工作六大模块已经产生和可能产生的影响，并研究提出相关的对策及建议。 |
| 15 | 西北 分会 | 组织人事管理在巡视工作中的常见问题分析 | 对于被巡视单位当中常见的人事人才管理问题进行梳理、归纳，分析问题存在原因，提出完善管理意见建议。 |
| 16 | 继续教育线上培训的思考与探索 | 由于受新冠肺炎疫情影响，今年各类会议、培训及大中小学教育大量采取了网络在线开会和学习的模式，不仅课程形式多样化、趣味化，更保障了各项工作和学习任务的有序推进。线上培训已逐步成为各行各业易于接受的培训方式。结合院2019年12月印发的《继续教育与培训学时登记管理办法》，网络学时不少于50学时的新要求，探索如何做好线上培训，既能让员工逐步接受并养成线上学习、时时学习的良好习惯，又能节省培训成本，获得更大的培训效益。 |
| 17 | 西南 分会 | 专业技术人才队伍稳定性因素与稳定策略探析 | 本研究拟在对国内外相关研究现状和相关理论进行梳理的基础上，采用问卷调查及集体座谈等形式，以不同年龄人群为切入点，从个人基本信息、生活状况、对研究所政策的感受、对单位的归属感、被认可度、人际关系等方面对专业技术人才队伍稳定性影响进行分析，运用社会学、社会心理学的相关理论进行深度探析，以期阐明影响专业人才队伍稳定性的宏观原因，并在此基础上提出专业人才队伍稳定的对策与建议，为进一步加强我院人才队伍建设提供参考。 |
| 18 | 探索法制化下的人力资源管理 | 本研究将结合人力资源工作的实际情况，探索法制化下的人力资源管理工作中，如何开展对员工的法律意识宣传和引导，完善单位的制度建设以及建立法律风险防控机制。 |
| 19 | 传统学科人才队伍建设现状初判 | 本研究将通过文献调研、问卷调查及个别访谈的形式了解传统学科目前的人才队伍建设情况，并提出针对性意见建议，为研究所及上级部门的政策制定提供依据。 |