

发挥党委保驾护航作用 争创国际一流研究机构

党委书记 彭辉

中科院党组做出青岛生物能源所与大连化学物理所融合发展的部署以来，两所班子成员深刻认识到院党组的重要决策部署是两所深化体制机制改革、整合优势力量、进一步凝练学科布局，抢占国际能源科技革命制高点的重大机遇，也是组织筹建洁净能源国家实验室的必然要求和必由之路。两所班子先后经过多次认真细致的讨论，已经建立了一套由党政班子成员组成的所务会，形成了统一的所务决策机制；开展了多形式多层次的两所交流活动，形成了两所发展现状的对比分析报告，明晰了两所融合发展的现实基础；调整了两所职能部门，建立了职能基本一致的组织架构；也正在筹备建立两所联合学术委员会、设立两所联合基金，推动两所科研布局和研究方向的优化融合。

作为青岛生物能源所党委班子主要负责人，深感责任重大、使命艰巨，但对两所下一步凝心聚力，共同推动融合发展，建成国际一流研究机构充满信心。针对下一步融合发展中所党委班子如何抓好具体工作，提出以下一些思考和建议。

一、尽快把全所思想统一到院党组决策部署上来

作为全所的政治核心，所党委和党委班子成员要以高度的政治责任感、紧迫的历史使命感将全所广大党员干部职工的思想统一到院党组的决策部署上来，统一到两所所务会确定的各项工作措施上来。要始终以推动两所融合、推动共同争创国际一流研究所的思想理念来引导广大干部职工，让大家扎实做好本职工作，积极务实的在各自工作岗位上深入思考，提出新思路、新举措、新方法，确保融合发展不仅停留在纸面上、口头上，更要落实到每个党员干部和广大职工、研究生的实际行动上来。要组织全所广大党员干部和职工研究生重点围绕开展洁净能源领域战略性、前瞻性、基础性、系统集成性科技创新研

究，突破世界洁净能源科技前沿和重大科学问题，攻克事关国家能源可持续发展的关键核心技术，提供重大创新成果和系统解决方案，带动引领国际洁净能源领域发展，最终通过融合发展推动研究所成为国际性的洁净能源科技研发中心、人才高地和科技智库。

二、落实好党管人才，推动建设融合人才高地

人才作为研究所事业发展的第一资源，是促进科技发展、提高经济社会效益的不竭源泉和动力。下一步，所党委要把人才工作摆在更加突出的重要位置，履行好“管宏观、管政策、管协调、管服务”的职责，把握人才发展规律，创造性的提出新的人才发展举措，全面展现出高层次创新创业人才队伍融合发展的新常态。

具体工作中，一是要完善“党管人才”的立体结构，促进相关工作从人才价值链的前端向后端纵向延伸。所谓人才价值链的前端是指重视对年轻人才、潜在人才和后备人才的培养，建立战略人才培养机制、容错机制、熔炼机制，以防止人才队伍出现断层。所谓人才价值链的后端是指人才价值的深层次发挥，注重为人才提供宽松的环境，使人才更加活跃，发挥出更大的创造力。二是要建立以重大任务为牵引，组织两所最优秀的团队和人才协同创新的科技活动组织模式，通过大力引进千人计划、大力培养万人计划等措施建立起能够体现国际水平的高层次人才梯队，建立择优竞争、稳定支持、开放流动、科学评价的人力资源管理新机制。三是要不断完善人才激励机制，激励机制是影响人才投入产出综合效益的第一要素，只有建立科学的人才激励制度，才能切实地起到激发人才活力、盘活人力资源效能的根本目的。四是要注重产学研用相结合的平台搭建，借助创新研究院、国家实验室等平台优势整合人才发展与集聚资源，促进两所融合发展状态下的创新生态环境的形成与自我演化。五是要更多地遵循市场化机制，鼓励各用人单位、部门在人才培养、使用、激励、评价中主动作为、

发挥关键作用，搭建好所一级的市场化服务机制，培育立体式的创新创业环境。六是要广泛调动大化所院士等高层次人才力量，加强联盟组织，通过多领域跨界合作，促进创新要素的碰撞与融合。

总之，鼓励人才创新、释放人才效能是研究所“党管人才”工作下一步的新目标、新方向，关键在于围绕凝聚人才、激励人才、保留人才的核心环节，通过政策引导和人才联系服务工作的开展，撬动人力资源队伍的整体效能，最大限度地发挥“党管人才”工作的杠杆效应和辐射带动作用。

三、抓好干部队伍建设，夯实融合发展队伍基础

习近平总书记指出：“伟大的斗争，宏伟的事业，需要高素质干部。我们要坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，坚决防止和纠正选人用人上的不正之风，把党和人民需要的好干部精心培养起来、及时发现出来、合理使用起来。”从战略高度上讲，选好用好干部是关系党和人民事业的关键性、根本性问题。从战术层面上讲，选对用好中层干部和团队负责人等科研业务骨干是关系两所融合发展的基础，需要大力夯实。要紧紧围绕“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”这五条好干部标准，在融合发展实践中培养锻炼选拔一批能够承担重大科技任务的科技、管理、支撑骨干。

“尚贤者，政之本也。”党的事业发展，关键在干部。具体工作中，一是要培养和选拔好干部，要积极为干部锻炼成长搭建平台，选出能真正起到标杆作用的好干部，并在一系列落实融合决策的具体工作中锻炼培养一批后备干部。要加强对干部经常性的管理监督，形成对干部的严格约束。党委班子主要领导同志们也要对中层干部们经常开展同志式的谈心谈话，既指出缺点不足，又给予鞭策鼓励。二是要使用和管理好干部，不用或者用不好，不仅等于没有好干部，而且还

造成巨大的浪费；良好的研究所政治生态、清风正气的干部作风形象，既是“教”和“带”出来的，也是“管”和“治”出来的，要把从严管理干部贯彻落实到干部队伍建设全过程，坚持从严教育、从严管理、从严监督，让每一个干部都深刻懂得，当干部就必须付出更多辛劳、接受更严格的约束。

四、为平稳有序融合营造风清气正的工作和学术环境

营造风清气正的工作环境和学术氛围是研究所党委坚持不懈、持之以恒的重要工作。下一步，围绕两所融合发展，所党委一定要继续把领导干部的作风建设和科研骨干的作风建设紧密结合起来；把领导班子的政风建设和国际一流科研机构的学风建设紧密结合起来；把营造风清气正的工作环境和科技创新的学术环境紧密结合起来；把继承科学、民主、爱国、奉献的优良传统和弘扬唯实、求真、协力、创新结合起来。一是在作风建设方面要着力解决和克服科研管理行政化和官本位的问题；着力解决和克服心浮气躁、追求短期利益行为，求量不求质的问题；着力解决和克服热衷于追逐名利，忙于资源的获取和占有问题；着力解决和克服不在研究和学问上下苦功夫，而习惯拉关系、走后门、立门派的问题；着力解决和克服极少数人随意使用科研经费，坚决杜绝违规违纪违法问题的发生。二是要注重从引导党员干部和科技工作者树立包括正确的科技价值观在内的社会主义核心价值观入手，切实解决思想认识上的问题。三是从加快建立和完善现代科研机构运行机制与秩序入手，切实解决机制方面的问题。四是从优化和完善科技工作与绩效评价体系入手，切实解决公平竞争、科学导向中遇到的问题。五是从制度上保证科技人员能把主要精力放在科学研究与创新上，切实保障科技人员心无旁骛、潜心科研。总之，要坚持从融合发展中遇到的实际问题出发，切中问题根本、遵从科技规律的多层面、多角度的措施抓起，深入贯彻党风廉政建设责任制，从根本上进一步树立良好的工作作风和学术作风。

五、做好文化融合重塑

两所创新文化的融合，形成统一的、新的文化重塑事关如何更好的落实院党组决策，形成可持续的融合发展内部环境。大连化物所通过 60 多年的发展，形成了“锐意创新、协力攻坚、严谨治学、追求一流”的化物所精神；青岛能源所经过 10 余年的筹建发展，也形成了“格物致知、笃志行远”的所训文化。下一步在两所融合过程中，所党委要引导全所职工通过不断的深化融合发展，逐步适应双方的人文、环境、感情、地域差异等，在保持传承历史、展望未来的基础上，在科学院文化的总基调上，最终逐步形成两所融合发展的新的创新文化氛围。

总之，所党委要带领广大党员干部和职工研究生，围绕中心、服务大局，通过融合发展系列举措，到 2030 年使研究所与大化所共同融合建成世界顶尖研究中心，在满足国家和区域经济社会发展重大需求方面发挥不可替代作用，建成以重大产出为导向的跨所合作、协同创新的体制机制新模式，聚集国际国内最优秀的团队和人才，引领世界能源科技发展方向！