

首问责任制是指科研人员来访、办事或通过电话咨询、反映问题时,在岗接受询问的首位工

作人员即为首问责任人,首问责任制按照“首问负责,对口接待”的原则,首问责任人不论询问的内容与本人职责是否有关,都要热情接待,不得以任何借口推脱。施行首问责任制的目的是为了协调职能部门内部各岗位的工作关系,提高办事效率和服务意识、切实帮助广大科研人员解决问题。这一举措在推行之初受到全所各类人员的欢迎和好评。遗憾的是,现在管理及支撑部门基本不再提首问责任制了,研究室的同志对这项制度了解的也不多了。

首问责任制应该是管理及支撑部门工作人员的一个基本素质,应是管理及支撑部门工作人员的一种潜意识里良好工作习惯。首问责任制的落实确实会增加管理及支撑部门工作人员的工作量和工作难度,但如果我们能换位思考,站在研究室办事人员的角度想一想,本来对管理及支撑部门的具体职责和办事流程就不是十分清楚,如果来办事的时候能够有人明确告诉他该怎么办,不仅可以提高工作效率,为科研人员节省时间,而且也有助于管理及支撑部门工作人员服务意识的加强。

推行首问责任制并不单单强调服务意识,管理功能也要很好地体现。大连化

深入推进首问责任制 切实提高服务意识

办公室党支部

物所今天的成就是几代化物所人团结合作、共同努力的结果。出色的科研工作是天成就的基础,严格规范的管理也是今天成就的重要保障。科研工作和管理工作(包括支撑工作)是相辅相成的两个方面,缺一不可。我所建设“四个一流”研究所的核心指标当然是科研工作的业绩,但“一流的管理”也是“四个一流”的重要组成部分。

在刚刚结束的第十届思想政治工作研究年会暨创新文化建设研讨会上,齐晓彤同志的论文《如何营造各类人才健康成长的良好氛围》对科研和管理的关系进行了精彩的阐述:管理及支撑部门岗位上的工作人员的职责是为科研人员创造全力攻坚的前提条件,因此也是科研创新的链条上不可缺少的一环。从传统的观念来看,这部分人员由于工作在辅助岗位上,因此往往将他们贴上“配角”的标签而不加以重视,最后这个“配角”效应甚至渗透到他们的具体工作中,不但降低了工作质量,也消磨了他们自身的“进取心”。为了让管理及支撑岗位上的工作人员有一个良好的工作氛围,最重要的就是要让管理者恰当的角色定位得到科研人员的充分认可与支持。管理人员对科研人员的支持

和帮助不应当是单方面的,而应当得到科研人员的积极反馈,这样才能对科研创新

到更大的促进。这就好比火车与铁轨的关系,铁轨支撑着火车飞快地奔驰,但是千万不要忘记,这种支持是建立在规范的前提下,就是说火车的轮子必须扣在轨道上,否则火车不论有多么强大的引擎,一旦脱轨,不要说速度快慢的问题,那后果是不堪设想的。从这里我们可以非常直观地看出,铁轨相对于火车的速度而言,确实是没有直接做出贡献,也可以说是辅助性的“配角”,但它的重要性体现在它是火车驰骋的前提条件,两者可以说是“相辅相成”的。

如何才能“深入”推进首问责任制,保证该制度真正落到实处?

明确首问责任人的责任。在岗接受询问的首位工作人员即为首问责任人,他需要负责将问题落实到职能 A 部门具体工作人员。如果 A 部门认为该问题不是本部门的职责范围,则由首问责任人负责落实到 B 部门。如果该问题确需两个及两个以上部门协商解决的,由首问责任人负责登记。这样做的好处是可以避免推委、“扯皮”现象的发生,使科研人员的问题确实能得到受理。

填报首问责任制事项登记表。要求首问责任人认真落实首问责任(下转二版)

编者按

为认真学习与贯彻落实中央纪委七次全会和胡锦涛总书记在中央纪委七次全会上的讲话精神,所纪委今年开展了以“加强作风建设、促进创新发展”为主题的风廉政教育活动。这次全所范围的主题教育活动,历时近八个月,旨在切实解决党员干部在思想作风、学风、工作作风、领

导作风、生活作风等方面存在的问题,为建设创新和谐的研究所提供有力保障。

前不久,按照所纪委的统一部署,研究室、管理及支撑部门党支部在学习教育的基础上,组织党员领导干部、管理及支撑部门工作人员、科研骨干人员、青年职工与学生等开展了专题讨论,按照胡锦涛总书记在中央纪委七次全会上提出的在领导干部中倡导

八个方面良好风气的要求,联系本部门及个人工作实际,认真查摆了作风建设方面存在的问题和不足,深入剖析根源,制定了整改措施,撰写了专题讨论文章和讨论情况报告。本期刊登的是部分党支部的专题讨论文章、讨论情况报告以及整改措施、建议等。希望大家阅读这些文章后受到启示,并从我做起,进一步加强自身作风建设。

增强自律 提高防范意识

一室党支部

一室党支部党员同志针对于自身和周边同志在科研道德和学风建设方面存在的问题进行了批评与自我批评,并提出改进措施。具体内容如下:

1、我国学术界存在学术失范行为,我所也有类似表现。一些研究人员迫于考核压力和生存压力,研究动机本末倒置,只考虑个人和小集体眼前利益,淡忘了对民族、国家和社会的责任;热衷于课题申请、资源的占有和垄断,在完成课题的质量上下工夫不够;863项目和攻关项目的成果不能应用或基本无潜在应用价值;973项目的文章滥竽充数,无创新性;同类项目反复立项。针对这些现象,

建议的整改措施为:(1)加强科研人员的爱国主义、社会责任和忧患意识教育,增强大局观念,克服小家意识;(2)科研评价体系是科研活动的监测器,建议引进国际评价机制,防止对自己科研成果的主观意愿性评价,以及对自己科研成果的夜郎自大。

2、一些科研人员和学生的科研基本训练不够,做实验和写论文中存在学术失范。主要表现在:(1)实验记录不系统规范,随意性太大,别人看不懂,时间长了可能自己也看不懂,记录过分依靠计算机;(2)实验过程发现很有意义的现象,急迫发文章,无法深入细致做下去;(3)实验数据处理存在有意选择数据和修改数据现象;(4)数据分析质量有时不高,需要注意;(5)在引用他人成果和研究结论时,不够实事求是,有时有意隐去重要参考文献。**提出的具体整改措施为:**(1)建议所里开展学术规范教育,在很多情况下,并不是研究者故意触犯学术道德或科研行为不端,而是缺乏基本训练和常识;(2)提高自身科学道德素养,增强学术失范内疚自责心理。

加强作风建设 促进创新发展

五室党支部

五室党支部组织党员以党小组为单位分阶段进行了学习和讨论,并联系实际查找问题,提出了相关建议和改进措施。

关于研究室科研工作

在各党小组的讨论中,大家认为五室无论是领导还是学者本人,对科研道德和学风建设都非常重视,提出了“用生命做学问,用心血写文章”的口号,并将其贯彻到实践中,但在学风和科研道德建设方面一些问题仍然存在:对科学研究中急于求成、对实验求证不规范的现象,相关方面还需要用制度来进一步规范;学者本人对所发表的论文一定要严格把关,导师要对学生的论文负责,对所带的研究生要发表的论文一定要严格审查和核实,重要的数据一定要由其他人重复实验证实后才能放行;研究室要为科研工作者创造良好的学术氛围和严谨的学术风气,要有问责制度,才能将一些不良的现象扼制在萌芽状态。

关于所级层面的工作

在所一级层面上要不断凝练科技创新目标,瞄准国际前沿,部署好交叉领域前沿的研究;要建立指导思想明确、内容完备的各类规章制度和科技人员认同并自觉实践的创新文化体系;确立符合时代特点的科技价值观,要坚持以人为本,鼓励自由探索和原始性创新,使广大的科技人员敢于标新立异,努力发挥植根于团队协作中的个人创造潜能;确立群众认同的科

学创新精神和科研道德,营造出成果出人才的良好环境;要坚持科研人员队伍精干的原则,高标准、严要求;要鼓励独立思考,鼓励突破原有课题的自由选题和探索,考核时不强调论文数目,强调论文质量,要允许科研人员在一段时间内没有论文而去考虑做重要的创新工作,要有宽松的学术环境,又同时形成努力工作,努力从事重要研究的学术气氛;在已初步形成的老中青相结合的研究队伍的基础上,进一步以多种方式积极吸引杰出青年人才,特别是交叉学科领域的学术带头人,争取及早形成有团队和协作精神的杰出青年团队群体;建设好文明优美的科研园区环境。

关于研究生培养工作

研究室文化活动太少,文武之道,一张一弛,希望能多关心学生这个群体,多组织一些适当的活动,在这方面投一点经费,活跃一下学生的生活。

要有措施给学生提高点待遇,吃饭问题解决了,老师再多帮一帮,学生就能安心做学问。关于扣学生生活费问题,学生本来工作压力和精神负担比较重,生活上再出现困难,可能会出现一些过激行为。

希望所里能多发布一些求职信息,多做一些宣传,为毕业和即将毕业的学生求职谋生提供一些方便。

期待各级领导进一步深化作风建设,只要是合理的意见,各级领导就应该在职权范围内尽量及早解决,如果一时无法解决,要及时与当事人沟通并与上级组织或部门联系解决。

(上接一版)制,对一些不能立刻解决的或需多部门协商解决的要填写首问责任制事项登记表,交办公室备查,并由办公室提交部门负责人联席会议讨论,以进一步明确各部门的职责和分工,确定处理问题的牵头部门。如需所领导做出决定的,由办公室负责报所领导。

首问责任制的落实,不仅仅依靠制度本身的约束,更重要的是依靠全所管理及支撑部门工作人员服务意识的提高,依靠科研人员对管理及支撑人员的理解和信任。应该在所内大力倡导科研和管理及支撑人员相互欣赏、团结合作、共同提高的良好风气和氛围,以实现研究所的创新跨越、协调发展。

加强学术交流

促进创新发展

七室党支部

七室党支部配合研究室主任组织室内骨干人员、科研人员和学生召开了学风建设整改会议,对七室存在的问题进行了热烈讨论,并提出了切实可行的整改措施。会上大家达成了共识,为了进一步提高七室科研成果的质量和水平,把加强学术交流,促进创新发展作为重点,着重从以下几个方面提出了改进措施:

1、克服重大研制项目时间紧、任务重、压力大的困难,合理安排研究计划,定期举办内部学术交流会,鼓励全室的科技人员广泛参与学术交流活动。可以设定题目,发动有兴趣的同志进行学习和调研,轮流作相关的学术报告,并组织大家讨论,题目既可以来源于学科相关的前沿课题,也可以是项目研究过程中出现的技术问题,同时也鼓励自选一些有利于研究室今后发展的题目进行研讨。坚持学术民主,鼓励针对不同观点、不同意见展开讨论,开拓新思路,提出新建议。通过学术交流,一方面调动大家的积极性,增长知识,营造良好的学术氛围,体现“全室一盘棋”的精神;另一方面使科研人员的创造思维得以激发和升华,有利于形成群策群力的局面,对项目的研究和持续健康发展起到有力的促进作用。

2、结合研究生的开题报告、论文答辩等学术活动，对基础性研究工作进行广泛而深入的讨论。基础性研究是重大项目研究的技术支撑，有利于研究室的持续发展，所以在进行重大项目攻关的同时，要加强基础性研究工作的学术交流。为了进一步扩大学术交流的范围，邀请外单位的相关专家参加，增加学术交流的影响力，创造团结友爱、融洽和谐的学术氛围，把学术交流活动提高到一个新的水平。

3、发挥老同志经验丰富、知识渊博的特点,积极开展“传帮带”活动,使中青年科研人员能够充分发挥自身的潜力和创造力,尽早成为研究室学术研究的骨干和主体。

在加强学术交流,促进创新发展的主线下,努力提高全室科研人员科研素质,增强团结协作意识,必将有力地推动重大项目的健康、协调、持续发展。

八室党支部配合研究室主任组织召开了学风建设整改讨论会。对于这次科研作风讨论会,研究室的骨干人员、科研人员、学生和全体党员表现出了很高的参与热情,进行了热烈深入的讨论,提出了建议和改进措施。

大家认为科研院所采取的一些激励科研行为的措施以及加强科研绩效评估和淘汰机制是必要的,是符合市场经济的发展模式的,但在实施过程中,尤其是将国内科研院校机构中数字化的科研绩效评估模式普遍推广,以及普遍采用的淘汰机制所带来的工作压力,确实诱使了一些不良的科研作风问题的发生。

对目前在科研领域中存在的学术失范问题,大家认为防范这类问题的发生,研究组组长应加强对课题研究过程及论文发表过程的监督,注重课题的完成质量和科学论文的创新性,注重攻关项目的潜在应用价值。基层党员在科研工作中应本着实事求是的原则和严谨务实的科研态度,起好带头作用。

大家普遍认为对实验记录管理应更加重视。实验记录管理的方式应适应数字时代的文件管理方式,但必要的手写记录仍然很重要。有的同志建议在全所的层面上加强对新入所员工和学生的实验记录规范的教育。实验

从我做起 从现在做起

八室党支部

记录人员一方面要熟悉所里有关实验记录及档案管理的有关规定,另一方面要加强自己的个人修养和工作作风,保证实验记录完整规范,有可追溯性,字迹工整,清楚易读。

关于提高数据分析质量的问题,有的同志认为一方面要多看参考文献,另一方面应该加强同其他同志的交流,学习借鉴别人的数据分析经验。在他人成果引用和文献引用方面,一方面建议对入所人员适当加强科技文献检索的教育,另一方面在开题时查阅文献要完整充分,不疏不漏,避免做他人重复性工作,并且在研究工作开展过程中要随时跟踪课题的最新研究进展,避免在发表论文时才发现自己的研究工作与别人已发表的工作重复这种事情的发生。会上有的同志还提出,科研人员要加强自律,对重要的实验数据首先自己要重复验证。

有些研究生提出,希望所里能够进一步优化大型仪器的资源配置,比如通过完善负责仪器操作维护的专业人员的配置;对负责仪器操作维护的专业人员进行应用领域知识的培训,使仪器使用者和负责仪器操作维护的专业人员能够更好地交流;提供更开放的大型仪器使用环境,一方面使得大型仪器得到更充分有效的利用,另一方面使得更多的研究人员能够在大型仪器的使用上实现自己针对特定问题的一些特定实验方案,提高研究工作的层次。

参会的同志认为“浪费现象比较严重”的问题也应引起足够重视,试剂、办公用品的浪费现象在一定程度上是存在的,研究组应在一定程度上加强试剂、办公用品的管理工作,还要对入所的新员工和学生做好勤俭节约的教育宣传工作。

通过这次主题讨论会,大家普遍认识到,随着知识创新工程不断向前推进,对加强科研作风建设也提出了更高的标准和要求,党员同志要从我做起,从现在做起,在科研作风建设中发挥更好的带头作用。大家认为这次“加强作风建设、促进创新发展”党风廉政主题教育活动的实施具有重要意义,为今后的科研工作扫除障碍。同时大家也认识到,要达到这次教育活动的目的,建立有助于保持科研作风建设的长效机制是更重要的。



『加强作风建设、促进创新发展』主题教育活动情况汇总

十一室党支部

在“加强作风建设、促进创新发展”党风廉政主题教育活动的第一阶段,十一室党支部组织全室党员及群众认真学习了中央纪委七次全会和胡锦涛总书记在中纪委七次全会的讲话精神,以及《中国科学院关于加强科研行为规范建设的意见》。在学习的基础上,十一室党支部于7月12日以“树立良好学风和科研道德风范”为主题,请何国钟院士和沙国河院士为全室党员上了一堂党课。两位院士分别从化物所的光辉历程、个人的成长经历两个方面,阐述了树立良好学风和科研道德风范的重要性。

在活动的第二阶段,十一室党支部就本室在学风建设方面存在的问题,召开了一次专题民主生活会。在会上,全室党员通过批评与自我批评,认真查找了学风方面的问题与不足。

在活动的第三阶段,十一室党支部组织召开了两次会议,就我所及本室在学风方面存在的问题进一步展开讨论,对学风方面出现的问题制订整改措施。科研骨干人员认为本室的学术氛围需要加强。本室各课题组内的学术交流做得比较好,但整个实验室的学术交流有待加强。建议每两周举办一次全室性的学术活动,引导学生积极参与,多交流。另外,由我们室牵头的“973”项目各子课题之间也应该有实质性的学术交流。研究生党员认为本室部分研究生在论文选题过程中存在重理论、轻实验的倾向,建议导师为从事实验研究的学生提供学习理论计算的机会。在讨论我所其它研究室提出的学风问题时,关于学生论文质量问题,我室骨干人员认为导师要认真负责,建议请专职人员或辅助导师负责文字方面的检查修改。为了预防实验造假问题,导师应尽可能地跟踪实验过程,了解进展,特别是对新入所人员要经常提醒他们学术造假行为的严重性、严肃性。

关于加强作风建设的整改措施

十五室党支部

十五室党支部组织召开了党员大会,就我所在学风方面存在的问题进行了深入分析,并联系本室的具体情况制定了相应整改措施。

一、加强科研人员的自身素质

我所存在的个别研究人员和学生的学术失范问题,主要表现在科研、论文写作上有失严谨,科研基本训练不够,学风比较浮躁等几个方面。存在这种现象既有社会的氛围的影响,也有科研人员个人素质修养的原因,而社会的科研氛围归根结底还是由所有的科研人员共同营造的。所以要想加强学风建设,首要的是加强科研人员的自身素质修养问题。

首先,要组织所有研究人员学习相关规定和材料,了解个人可能的科研失范行为对自己及本所会造成的严重影响及后果,使每一位科研人员都认识到遵守科研道德的重要性。

其次,定期邀请一些老科研工作者讲述前辈科研人员在条件恶劣、资源缺乏的情况下,如何克服困难、不怕吃苦、踏踏实实做学问的事迹。

再次,根据研究生就业问题,采取多种措施为其提供更广泛的就业平台。

最后,要定期地组织科研人员学习、交流心得体会,形成互相学习、互相监督的局面,来进一步提高我所科

研工作者的科研道德素质。

二、加强学术的监督检查管理

除了所学位委员会在学风问题的监督检查中,及在所内外的各种推荐、评审、答辩等活动中,做到实事求是,不徇私情,公平公正外,各室还应该从上至下实行规范的管理、监督、约束和奖惩机制。

一方面,小到一份实验记录,大到一个项目的审批,都应该设有专门的检查、审查流程,不能完全依赖所里的统一审查,一个组或是一个室也可以任用专业人员不定期地抽查研究人员的实验记录,以防出现蓄意的学术造假行为;对于没有按时整理实验记录或是实验记录不规范的行为,可以做出相应的警告或是记录在案以备下次再查,督促大家认真对待实验记录及科研。

另一方面,对于个别科研人员在资源上的占有和垄断,实验中存在的浪费现象,863项目和攻关项目的成果不能应用或基本无潜在应用价值,973项目的文章滥竽充数,无创新性等等问题,要设立必要的惩罚制度,对于这样的科研人员,要根据情节、影响大小设立物质惩罚和行政处罚。监督、告诫防止出现更大的问题。

要想真正做到“加强作风建设、促进创新发展”,就要把措施落到实处。希望全所共同努力,“唯实,求真,协力,创新”,把化物所建得更美好。

关于科研流行“短平快”问题

★针对科研流行“短平快”,真正有难度的创新性研究只好暂时避开的问题,建议:党员同志要加强自我教育,提高防范意识,防微杜渐,并用自己的言行努力去影响周边的人。

(一室党支部)

★针对目前一定程度上存在的科研流行“短平快”问题,研究室主任徐龙伢研究员号召全室的党员同志,在科研课题的开展过程中,应以大局为重,从自身做起,从现在做起,把本职工作做好,在学风和科研道德方面要

充分发挥党员的先锋模范作用,从大局出发,从国家全局利益和长远利益出发,高质量地完成对国民经济意义重大的科研项目,处理好国家利益、集体利益和个人利益的关系。(八室党支部)

★对于现在科研流行“短平快”,真正有难度的创新性研究只好暂时避开的问题,应该设立必要的奖励机制,对于真正基础性、研发时间长的项目,要精神上鼓励支持,物质上也要给予一定的补助,降低科研人员的浮躁情绪,争取使其为社会做出更有意义的贡献。(十五室党支部)



▲学生大学刚毕业进所，做科研没有经验，需要有人帮忙，如果仅靠自己，等弄明白了，时间也没有了。如果大导师没有时间管，靠师兄师姐不行，要有合格的二导师带学生。以前导师一年招两到三个学生，很少有延期毕业的情况发生，而现在由于扩招，学生多了，出现了延期毕业的情况，看是否做一些调查研究，找一下原因，有些不一定完全是学生的问题。不排除有极个别的学生不努力，大部分同学还是非常努力地在做研究，结果不理想要延期，使学生的心理难以承受，学

关于导师没时间指导学生问题

易出现这种问题，但对于研究生数量很多、导师业务非常繁忙的研究组，这

生延期并不只是学生的问题，也要成为考核导师的内容。学生不能按时毕业，与选题有很大关系，选题不好，很难出东西。导师要转变思想，现在博士毕业和以前不一样，影响也不一样，导师应该尽早让学生毕业，使其有个合适的归宿。

（五室党支部）

种现象难于避免。建议有这种情况的研究组委派骨干人员对研究生的工作进行辅助指导，会在一定程度上使这一问题得到有效缓解。（八室党支部）

▲关于导师（科研骨干）与学生交流不够的问题，认为根源是招生人数太多。导师招收学生的数量不仅每年应该有限制，而且每个导师在学的研究生人数不要太多，多了容易出问题，学生太多是许多问题的根源。（十一室党支部）

二室党支部

◆科研骨干人员要发挥带头示范作用、发扬科研协作精神，要做到：首先在研究室里形成打破组与组之间的界限，建立团结协作的良好氛围及科研协作精神；从自身做起，不大手大脚，切记我们所用的每一分科研经费都来之于民，因此一定要踏踏实实做好科研，拿出真材实料来回报国家。

◆党员同志要保持共产党员的先进性，做创新发展的主力军，在实际工作中不要总站在小我之中，要增强使命感。

三室党支部

◆加强实验记录本的规范管理。研究生导师已经为研究生进行了实验记录规范方面的培训。研究室还要开展实验记录本自查活动，并定期抽查研究生的实验记录，确保实验记录的完整性和真实性。

◆加强研究生基本实验技能的培训。刚进实验室的研究生，对有些仪器使用不了解，研究室进行了实验基本知识培训，并先后开展了真空设备及其相关知识、红外和质谱基本原理的培训工作，确保研究生能够正确使用仪器设备，遵守操作规程，消除安全隐患。

◆实验数据的重复性与可追溯性。研究室要求每篇发表论文的实验数据至少重复3次，原始数据与实验记录本能相互对应。

九室党支部

◆制度上的缺陷固然是导致科研不端、学术失范行为出现的原因之一，但根本所在还是个人学风、个人品质、道德修养问题。因此，在作风建设中要注重个人的道德修养。

部分党支部 关于加强作风建设的 整改措施及建议

十八室党支部

◆对新入所的职工、研究生着重强调科研记录的重要性。按照研究组自身从事学科领域科研工作的特点，制定适合本部门的科研记录相关规定。规范科研记录，尤其对图像、声像、分析图谱、原始记录等电子数据资料一定保留原始文件，并将其存在路径及流水号在实验记录本上注明链接，并要求从事科研工作的人员按照要求严格执行。研究组长、导师定期检查本组职工及研究生的科研记录情况，发现问题及时纠正，发现疑点及时核查。在研究组层面建立有效的监督机制。从源头杜绝科研造假现象。

◆由于科研的发展，许多交叉学科、边缘学科的兴起，经常出现在一个研究组两种、三种甚至更多种学科背景的科研人员并存的情况。从所里、研究室到研究组定期以不同方式、不同规模对从事科研工作的职工和研究生进行基本技能培训，避免实验中由于专业背景的不同而出现实验操作的明显错误，使科研人员少走弯路，更利于科研工作的规范管理。

◆从科研院所的高度，对违背科研道德的各种不良行为制定出具有可操作性

的处罚条例。从法律的角度为每一个从事科研工作的人员敲响警钟，同时，使科研管理者可以在处理上述问题时有所可依。

图书档案信息中心党支部

◆必须始终加强作风建设提高工作效率，搞好支撑服务，工作中必须作到严谨、务实、准确、高效。树立高度的责任感和事业心，加强思想道德修养，认真开展批评与自我批评，使图书档案信息中心对全所科研人员和研究生的文献信息支撑服务工作做得又好又快。

研究生部党支部

◆对于“建议研究生部应该把一些重要的通知挂在所里主页上”的良好建议，本部门讨论后认为，我们对外公布的招生信息宣传途径是研究生部主页的“招生信息”栏目，还需保持原有的途径，以保证考生获取信息的连续性。其它针对所内研究生和导师的通知要在所主页、研究生部主页等网络栏目同时显现，确保信息畅通。

◆研究生部还根据所领导的要求，积极开展调研，制定奖学金制度。开展了统一开题和阶段报告，有利于导师指导研究生，有利于帮助研究生尽快完成学业。研究生部同时还关心学生的助学金、体检等问题。

◆为了便于为研究生同学创建更好的生活环境，大厦员工加强工作主动性和积极性，每天巡查大厦的公共场所，发现问题及时解决。希望同学们发现了需要维修的项目及时到大堂报修。对于特殊原因暂时不能维修的项目，大厦要及时回复报修人，对于暂不能维修的公共设施，要张贴维修情况说明，以达到及时沟通的目的。



以好的作风促进工作水平的提高

人事处党支部

人事处党支部组织党员针对管理及支撑部门一些共性和个性的问题展开了讨论,深入分析了问题产生的原因,提出了改进措施如下:

进一步树立服务科研的理念。科研工作是我所各项工作的中心和重心,所有的管理工作都要充分发挥科技人才的重要作用,要以为科技人员服好务为核心。人事处将进一步增强工作的主动性和积极性,以务实高效的态度,规范严谨的作风,做好各项工作,坚持公道正派,力争节省科研人员的时间和精力,使科研人员集中精力谋创新,一心一意谋发展。

深入研究人才成长规律,不断优化人才成长环境。利用好国家、中国科学院和地方政策,为每位职工的职业发展和职务晋升创造机会和条件,拓宽全所各类人员的发展渠道,积极为全所职工争取外部资源和政策支持。

完善办事指南和 workflows。在人事处网站已有办事指南和 workflows 以及新职工入所指南的基础上,进一步制定出各项工作的办事指南和 workflows,加强各环节的沟通和协调,对各项工作进行整合,进一步做好人事处内部的基础工作,做好全所职工有关材料的收集和积累,减小研究

室同志“跑机关”和填表的次数。

提高工作效率,加强与有关合作部门的沟通和督促。在以后的体检过程中,对体检结果的反馈要求体检医院做到又好又快,对职工个人体检结果要求做到检查完一批,反馈一批,提高周转效率。

切实关心全体职工的利益。对于职工提出的问题,要深入研究,积极建议,妥善解决。对于大多数职工关心的社会保障、工资结构和岗位聘任等问题,我处将坚持以人为本的原则,积极沟通和争取,会同有关部门深入讨论,一起制定科学合理的方案,提出合理化建议,力争早日实施。

加强自身队伍建设。加强人事、劳动、人才等政策的学习与研究,进一步加强内部的沟通和协调,加强人事工作各环节的衔接与协作,提高工作水平和工作效率,提高整体合力。坚持高标准严要求,从一点一滴做起,从每一个细节做起,关注细节,逐渐实现人事工作的精细化和规范化,认真开展批评与自我批评,同事之间互相帮助和提醒,不断提高自身修养,始终保持昂扬向上的状态和奋发有为的战斗精神,建设一支作风优良、战斗力强的人事干部队伍。

科技质保党支部组织全体党员就加强作风建设,改进存在问题进行了学习和讨论。总结如下:

1、精神风貌方面,在某种程度上存在大局意识不足、好人主义、扯皮、效率不高的问题,工作态度方面也有待提高。大家认为,要克服这些现象,每一个机关工作人员都要从全所大局出发,围绕我所三期创新的整体目标和创建一流研究所的目标,增加责任感、紧迫感、竞争和忧患意识,不断针对新情况,调整和理顺工作思路和程序。工作中既要坚持原则、按章办事,又要不断提高业务素质,加强工作修养,急研究室之所急、想研究室之所想,加强对政策的把握,保持良好的精神风貌,快速反应,追求一流的工作效率。

2、行政效能方面,存在各部门之间沟通协调不够,落实首问责任制不足等问题。大家结合具体工作体会,认为管理及支撑部门之间要进一步加强交流,尤其要明确对涉及多个部门的工作分工和职责权限,以及岗位间、部门间的接口。要正确对待管理和服务职能间关系,将管理和服务科学地统一起来,寓管理于服务,提高自身工作能力,尽到管理和服务职能。同时在日常工作中,对到各职能部门办事而不熟悉所规章制度和相关流程的同志,要做好耐心的解释,增进理解。对继续加强首问责任制的问题,要求工作人员要加强了相关岗位的工作,尽最大可能协助解决问题。

3、相互理解的问题。大家从实际工作出发,一致认为管理及支撑部门和研究室应进一步加强多种形式的沟通和交流,增进工作中的相互理解,尤其要加强管理制度和流程的宣传,以避免不必要的误解。

通,此制度将继续保持。为提高业务水平,财务人员将继续参加市财政局每年举办的培训,还将聘请专家进行业务培训。

科技质保党支部

加强作风建设
改进存在问题

为提高行政效能而持续改进工作作风

财务经管委党支部

财务经管委党支部召开了民主生活会,对本部门的作风问题进行了深入细致的查找,展开了热烈地讨论,并提出了相应的整改方案。

一、经管委因为人手少等方面原因,与所参股控股公司联系不够,主动帮助解决问题做得不足。目前主要是每月电话联系,发现了问题才到公司去沟通。整改措施:加强同公司的联系,因为到公司去的机会比较少,去一次要争取多解决一些问题。同公司人员多交流多沟通,了解财务、经营、生产等方面需要帮助解决的困难,改变以往“有问题才去检查”的这种工作作风。

二、虽然财务处目前工作繁忙,业务量极大,付去了很大的努力,但仍与研究组的要求有差距。由于财务处对相关政策和制度宣传得不够,导致研究组对于财务处经费管理、借款报销等方面工作还有很多不理解。整改措施:服务和管理要并重,日常工作就要结合经费管理办法,为日后的结题审计打好基础。为了增进沟通了解,财务处今年已经加大了各种经费管理办法的宣传,并到所有研究组走访了两遍。

三、财经法规更新较快,财务内部学习不够。整改措施:财务处已建立了内部例会制度,目前半月一次的例会,主要进行上级文件精神的传达和内部业务的沟