

光電之窗

2012 年新年贺词



中国科学院光电技术研究所

Http://www.ioe.cas.cn

第 115 期

二〇一二年一月

内部资料 注意留存

探索科学真理 追求技术极致

我所在发展转型期加强科研价值观建设



研讨,结合研究所的“一三五”发展战略,班子提出了“探索科学真理,追求技术极致”的科研价值理念。同时提出,要在全所范围内讨论价值观构建问题,将全所职工的思想统一到这个价值理念上来。

2011年12月29日至30日,光电所第七届职工代表大会第五次会议如期召开,全所203名职工代表及特邀代表与会。所长张雨东代表所领导班子向职工代表大会作光电所2011年工作总结并发表重要讲话。在讲话中,张雨东同志以价值观建设为重点,着重谈了研究所未来的发展思路,并首次向全所职工代表提出了“探索科学真理,追求技术极致”的科研价值理念。他在讲话中谈到:一个组织、一个单位要发展得好,归根结底是价值观的问题,是文化的问题。全体职工要认真学习党的十七届六中全会精神,构建正确的科研价值观,探索科学真理,追求技术极致,报效祖国,服务人民,这是我所40多年发展历程形成的目标追求与价值所在。我们

要用正确的科学思维和工作方式,不断深入认识自然规律、拓展新学科、进入新领域,在核心技术方面要有做到世界第一的勇气,使我所真正成为不可替代的国家战略科技力量和国际著名研究所。

所长的工作报告极大的鼓舞了职工代表对研究所未来发展的信心,大家以构建“探索科学真理,追求技术极致”的价值观为主题展开讨论并就许多问题达成共识。代表一致认为,“探索科学真理,追求技术极致”的思想,不仅是光电所的追求,更是对全所工作的要求。光电所的持续发展,依靠的不是科研经费的不断增长,而是持续的原始性创新。作为工程型研究所,我们不能仅满足于完成工程任务,更要思考工程任务中的技术问题、科学问题,必须

要用科学思维和物理思想,从技术源头、原理上思考所遇到的问题。代表认为,按照中科院战略定位对研究所提出的要求,我们还有很大差距。全所必须在明确发展定位的基础上,将“追求技术极致”的自发行为变为自觉行为,坚持以团结、拼搏、不畏困难的姿态迎接未来的挑战。

要使新的科研价值观成为指导全所职工行动的思想准则仍需要时间的浸润,但经过40多年的发展,光电所具有较强的文化特点和凝聚力,几代光电人秉承着“科技报国”的理念拼搏在各自的工作岗位上。我们相信,面临新的机遇与挑战,光电人必能以“探索科学真理,追求技术极致”的勇气和决心,用自己的智慧和汗水,报效祖国,服务人民!

代表所党政领导班子向兢兢业业、辛勤耕耘的全所广大职工,向朝气蓬勃、刻苦钻研的莘莘学子,向一直关心、支持光电所建设与发展的离退休人员和家属及社会各界朋友们表示诚挚的感谢!

所长:张雨东 党委书记:杨虎
二〇一二年元月

经过三期创新的快速发展,光电所以崭新的姿态昂首进入中科院创新2020的整体择优支持行列。正当研究所深入研讨自己的长远发展大计,党的十七届六中全会在北京召开。会议提出:要以科学发展为主题,以建设社会主义核心价值体系为根本任务,推动社会主义文化大发展大繁荣。随着会议精神的学习与传达,光电所党政领导班子认识到,思考研究所未来的发展,首要问

题就是要思考科研价值观的问题。经过一系列的战略研讨,研究所党政领导班子一致认为,光电所经过近年的快速发展,正值重新反思自身科研文化发展走向的历史时刻,树立正确的科研价值观将为研究所未来的发展奠定思想基础,更将为研究所的发展指明方向。要建设有生命力的、可持续发展的科研文化,就必须以构建科学、正确的科研价值观为根本任务。经过所领导班子的反复

我所召开2011年度技术经济(职能管理)目标考核大会

12月23日上午,我所在学术报告厅召开2011年度工作总结暨技术经济(职能管理)目标考核大会,所领导、全所副高以上技术骨干以及中层管理干部等200余人与会。大会由所党委书记、副所长杨虎同志主持。

总结会上,总公司、科研一部、科研二部以及机关各职能处室的负责人分别就本单位2011年工作以及部门技术经济(职能管理)目标完成情况,进行汇报,并提出了2012年的工作重点和

设想,对面临的形势和存在的问题做出了分析和思考。听取汇报后,所领导班子成员对分管部门的汇报进行了点评,对全所各方面工作给予了肯定和鼓励,并针对各单位存在的问题,提出了有效的意见和建议。

张雨东所长在讲话中对全所职工一年来的辛勤工作表示了衷心感谢,同时对下一步工作提出了部署和要求。他指出,“十一五”期间,我所科研经费增长有了较大突破,得益于全所职工的辛勤努力,“十二五”

任务量仍将保持在较强增长的状态。目前我们所追求的不应仅是科研经费的增长,搞科研的人,不追求技术和思想认识上的突破是没有前途的,要面向世界科技前沿,要坚持原始创新。在谈到产业发展时,他希望总公司在做好产业发展规划的同时,积极面向市场,抓住机遇,打造拳头产品。

会后,按照年度考核要求,与会人员根据各单位的汇报情况对各部门的工作进行了民主测评。(党办)

12月2日,所党委召开党委中心组学习会议,学习胡锦涛总书记在庆祝中国共产党建党90周年大会上的讲话以及党的十七届六中全会等相关文件精神。所领导班子成员以及党委、纪委委员参加了学习,党委书记杨虎主持学习会。

学习会上,杨虎书记带领大家共同学习了胡锦涛总书记在庆祝中国共产党建党90周年纪念大会上的讲话、党的十七届六中全会《中共中央关于深化文化体制改革推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》以及白春礼院长在2011年夏季党组扩大会议传达会上的讲话等相关文件,同时还再次温习了《中科院研究所综合管理条例》的主要内容。

在随后的发言中,张雨东所长以政治道路和政权来源为线索谈了对胡锦涛总书记“七一”重要讲话的学习体会。他指出,

科研人员应树立正确的价值观,研究所更要明确自身的定位,为国家的经济发展做出应有的贡献。

杨虎书记在发言中谈到,要领会白春礼院长夏季党组扩大会议上的讲话精神,需要明确研究所的自身定位,当好“科技国家队”是对研究所的基本要求,我们应该围绕研究所“一三五”定位,实施好“创新2020”战略规划,突出“有特色、高水平”的发展道路。

谈到学习的感受,与会多位同志都表示:“这样的学习会从平常的感觉来讲就是一种纯粹的政治学习,但这次会议结合院里的要求,从核心价值观的层面探讨研究所的发展方向,充分地讲理论学习与研究所的实际工作相结合,也是文化的一种进步,我们将按照白院长在夏季党组扩大会议讲话中的要求继续扎扎实实地把各项工作做好。”(傅强)

我所召开党委中心组学习会

我所广泛开展节前慰问工作



2012年春节前,根据中组部的相关文件精神,结合所党委的工作部署,所党委、工会

和困难职工的活动,为大家送去组织的关怀。

根据我所新修订的《光电所职工生活困难补助实施办法》,今年的平均补助额度有所提高。所党政班子划拨慰问经费9万余元,先后慰问职工及遗属142人,其中包含离退休老党员22人、老干部10人;因病导致生活困难的在职职工10人,其中党员5人。

离退休办的同志将慰问信和慰问金逐户送到老同志手中,并向全所1200余名离退休职工发出新春慰问信,将每位老同志调整补贴的情况以工资条的形式发放,让大家能清楚地了解到个人退休生活费调整前后的构成情况。

所党委和所工会先后到医院及职工家中看望生病职工,详细了解重病人员的家庭状况和身体恢复情况,送去慰问信及慰问金,鼓励他们在新的一年里坚定信心,克服困难。(曹杰)



在光电所七届五次职工代表大会上的工作报告

(根据张雨东所长报告整理,有删节)

2011年,我所成为院“创新2020”整体择优支持研究所;全所新签合同达8.54亿元;顺利完成在职职工及离退休人员岗位津贴调整;成功举办建党90周年庆祝活动;顺利通过院党风廉政建设量化考核评估;灾后恢复重建施工工作顺利完成;所幼儿园通过一级园评定验收工作,在科研、产业、综合管理等各方面取得了优异成绩。



2011年是国家“十二五”计划的第一年,也是我所明确发展思路、实施“十二五”发展规划关键的一年。全所从研究所长远发展需求出发,明确地把积极争取“十二五”重大任务、制定研究所“一三五”发展规划重点、突破关键技术、加快人才培养和平台建设放在更加突出的位置,确保了全所经济收入的稳定增长和各项事业的发展,为“十二五”科技创新奠定了坚实基础。

一、2011年总体情况

中科院进入“创新2020”以来,我所在高技术口的综合评估排名已跃居第五位,并在今年成为首批院“创新2020”整体择优支持的研究所。全年我所经济总收入达8.66亿元(不含总收入1.3亿元),新签合同总金额8.54亿元,所内绝大多数研究室新签合同突破4000万元,部分研究室突破亿元。全所在发明专利申请、授权以及发表文章方面硕果累累,全年申请发明专利164项,授权发明专利75项。全年发表文章240篇,其中包含SCI收录的论文51篇。

2010年12月召开的光电所职工代表大会第四次会议前收到职工代表提案23份(共涉及10项工作),会议分组讨论中形成提议共21条。根据所领导批示精神,所工会会同机关职能管理部门及时对提议、提案进行回复,所工会在收到回复函后一周之内将回复函送达提案人,截止2011年11月,代表提案、提议回复率均达100%。

针对重要的、涉及全所性管理工作的提案、提议,所领导组织管理部门积极开展政策研究和措施论证,截至七届五次会前,落实提案工作5项、提议工作10项,具体情况如下:

人才培养类(3项):

关于进一步加强青年科技人才培养工作的提议。

设立青年基金项目,不定向、不限技术,利于青年骨干的快速成长。

——第二组 任戈 廖胜等

落实情况:2011年8月19日,张雨东所长主持所务会专门研究完善青年创新人才奖评选、专业职务评聘和人才队伍建设问题。同时,根据张所长的意见制订了《研究生创新基金管理办法》。在研究生中设立《研究生创新人才奖》,在青年科技人员中设立《博士生创新基金》,鼓励自由探索和科技创新。

关于加强青年高技能人才培养工作的提案

1.定期(两年)进行及时评定。
2.每年举行全所青工技能竞赛,对各工种第一名进行奖励,并在职称评聘上给与政策倾斜,推荐到省市全国去参加技术竞赛。

目及研究领域取得显著成果。2011年9月,中科院院长白春礼、副院长詹文龙视察光电所,对我所科研工作取得的成果给予了充分的肯定。

在全面完成“十一五”国家任务的同时,全所积极谋划“十二五”发展战略重点,确定了光电所的“一三五”发展战略。明确了光电所的使命与定位,制定了“三个重大突破”和“五个重点培育”的领域。

三、产业发展与合作

在新产品开发与合作中,我所成功开发了电子经纬仪用光电编码器,与北方光电集团精密仪器有限公司签订了产品合作开发和批量供货协议,投入了资金40万元进行镀膜、复制工艺技术升级和设备更新。

在科研成果转化工作中取得显著成果。取得视网膜自适应光学成像仪医疗器械注册证书,使其成为全球首台进入临床的能看到活体视网膜细胞的眼底成像仪器,这为视网膜疾病和全身相关疾病的早期诊断提供一种崭新的工具和手段。

所属四川科奥达集团的精密机械加工

二、主要科技成果及科研进展

2011年,我所获得科技部“十一五”计划执行优秀团队奖、中国科学院2011杰出科技成就(集体)奖在内的省部级以上奖励10项,陈洪斌研究员获得全国五一劳动奖章,饶长辉研究员获得中科院十大青年科学家奖,在航空航天技术、表面等离子体超分辨成像光刻基础研究、量子光通信、太阳高分辨率层析成像技术研究等多个国家重大科学项目

工艺向高精度数控加工方向发展。经过几年的投入,集团公司新增设备占设备资产总额已达56%。同时,产业园区新厂房的投入使用,进一步推动了集团公司的发展。

四、综合管理

2011年全所综合管理工作成效显著。

(一)组织开展建党90周年庆祝系列活动。所党委以建党90周年的庆祝活动为契机,评选、推荐了一批优秀个人和先进集体。通过评选和宣传活动,树立学习榜样,营造创新氛围。通过举办辛亥革命专题报告会、青年职工辩论赛、《苦难辉煌》读后感主题征文、青工技能竞赛等一系列活动,分层次、有重点地进行价值观教育。

(二)调整在职职工岗位津贴。本次津贴调整与职工个人在“十一五”期间的创新贡献和绩效挂钩;中层干部的津贴调整与干部中期考核结果相结合,研究员的津贴调整与研究员考评结果相结合,普通职工的津贴调整与本部门年度考核结果与排序相结合。在津贴调整方案中体现了任务完成、重大创新成果产出和完成任务量优先的激励导向,鼓励新技术和创新贡献,突出体现了员工利益和研究所发展之间的关联度。在调整政策制定过程中,充分考虑到青年职工面临的购房等生活压力,整体向青年职工倾斜。根据测算,津贴调整后,中级青年技术工人具备购买70平方米左右双流县住房的能力。

(三)落实离退休职工的各项待遇。我所一贯关心离退休老同志各项待遇的落实。在我所首批进入“创新2020”整体择优支持研究所行列时,研究所向全体离退休干部、职工发出慰问信,并向每位离退休、退养职工发放2000元慰问金,感谢离退休老同志多年来对研究所发展的贡献与支持,全所总计发放慰问金270多万元。按照国家和中科院相关文件要求,在院拨经费的基础上,研究所又自筹资金600万元,完

成了离退休、退养1300余名职工的津贴补贴全额发放工作,确保老同志的各项生活待遇得到落实。

(四)科研装备研制与修缮专项取得突破。以微纳光学基础研究成果及其应用为重点,成功申请国家重大科研装备研制和修购专项,在所内树立了以基础研究带动科研装备建设的典型。

(五)全所顺利通过三个国家级管理体系的换证考核,为下一阶段的科研生产工作打下了坚实的基础。

(六)灾后恢复重建工作进展顺利。2011年顺利完成灾后重建施工工作,恢复重建共涉及总面积达17.2万平方米,72栋房屋以及1300余户居民。

(七)财务管理工作成效显著。顺利通过多个研究领域的专项财务审计,同时,行政事业经费预算执行率达到95%以上。

(八)干部人事档案通过审查验收。按照中科院干部人事档案材料的分类标准,我所以99.7的高分顺利通过了干部人事档案审查专家组的验收。

(九)顺利通过中科院党风廉政建设量化考核评估。本次考核内容涉及民主管理、资产财务、干部作风等8个方面,是对我所党、政、工三方面工作的一次全面检验。

(十)研究生教育方面成果丰硕。2011年,我所研究生首次获得了中科院百篇优秀博士论文奖励,首次获中科院院长特别奖。在年底进行的全国数学建模大赛中,我所研究生也取得了一等奖的好成绩。此外,我所还获得以下奖励:院优秀导师1人、朱李月华优秀导师1人,朱李月华优秀博士生8人和大珩光学奖1人。

近年,我所为吸引和稳定青年人才开展了多方面工作。2011年,我所设立了研究生创新基金,鼓励青年学生进行前沿研究;津贴调整向青年职工倾斜,稳定青年骨干;明年计划建设青年公寓,改进职工食堂,提高职工幸福指数,为培育一支优秀、稳定的青年职工队伍创造良好条件。

(十一)幼儿园通过一级园的评定验收工作。双流县境内的160余家幼儿园中,目前仅有5家一级幼儿园。我所成为一级园,有效解决了青年职工子女的“入园难”问题,为青年人才的引进和稳定提供了物质基础。

2011年,我所获得了由中华全国总工会授予的“模范职工之家”称号,获得由中组部与人社部颁发的“全国老干部工作先进集体”称号。

(下转第三版)

2010年职工代表提案落实情况

(根据工会主席陈胜利2011年职代会报告整理)

2.所里投入部分经费逐年进行技术改造。

——精制中心 丁小新

落实情况:现通过修购专项为精密机械制造中心争取经费655万元,增添了数控加工设备,加强了航空航天精密机械加工平台的建设。

职工权益类(9项):

关于解决吸引人才和稳定现有人才问题的提议

新老员工收入差距较大,所里应逐步完善员工的收入分配机制。

——第四组 召集人:李声 徐智勇

落实情况:我所已形成了比较规范的收入分配和考核激励机制,职工收入结构“基本工资+岗位津贴+绩效”,主要体现岗位职务、责任、个人贡献和绩效。2011年,所务会认真研究津贴调整原则,组织了多层次工作考核,从个人和单位对创新三期和十一五期间科技创新所作出的贡献绩效综合考虑,对全所职工岗位津贴进行了调整,较大提高了职工收入水平。

关于成立公司工会组织的提案

公司成立独立的工会组织。

——公司热表部 刘平

落实情况:根据院企业党组相关文件要求,所属控股企业的工会组织可在所工会领导下开展工作,也可单独成立企业工会,接受地方工会组织领导。总公司分工会经过调研,大部分所编职工不赞成成立独立的企业工会,因此,总公司的工会组织依然作为所工会的下级组织开展工作。2011年11月,所工会经与总公司领导协商,在接收所编职工工会基础上,(下转第四版)

3.设置专项经费,支持技工的技术研究。
4.对符合条件的同志,建议直接聘为技师。

——精制中心 丁小新

落实情况:所团委已于2011年10月举办了所第二届青年技工技能竞赛,本届竞赛增加了理论考试部分,完善了我所技能竞赛的赛制;人教处参照四川省人事劳动保障厅技术工人考级文件的相关规定,组织了技术工人的考级工作;我所积极鼓励青年技工申报青年创新人才奖。

关于加大教育培训力度,开展多层次、全方位的培训的提议

1.内容多元化:软硬件设计、光机结构、信号处理、项目管理;
2.形式多样化:专题讲座、学术报告、短期进修、参加国际会议。

——第四组 召集人:李声 徐智勇

落实情况:全所加大职工教育培训工作管理力度。2010年所职工培训费40万元,2011年所职工培训预算经费200万元。培训内容涉及:项目管理、电学电装、保密培训、机关业务培训、软件工程、安全生产等,并支持所各研究室、中心各类国内外专家学术技术报告、讲座,支持青年科技骨干继续学历教育

管理工作类(2项):

关于科技处加强管理职能的提议

科技处要配置多个副处长,增加项目主管,按领域进行细致分工。

——第一组 召集人:杨文淑 刘恩海

落实情况:2011年8月,所务会根据科研管理的需要,在14个单位(部门)选拔任用了18名年青干部,目前科技处配备1名处长,3名副处长,1名项目办公室主任,进一步充实加强了管理工作。

关于职代会提案回复问题的提议

提案回复工作应该及时有效,给出具体落实措施。

——第三组 罗先刚 胡松

落实情况:2010年职工代表的提案回复工作已于2011年4月初回复到位。在2011年的提案回复工作中,工会要求各工会小组将本部门收到的回复内容在部门内公示,通过所层面的工作提升回复工作效果。

平台建设类(1项):

关于加强航空航天精密机械加工平台建设的提案

1.根据目前与相关单位的合作特点,逐步加强航空航天精密机械加工平台技术建设;

认真规划未来,精心组织实施 加强成果转化,促进产业发展

(根据魏全忠副所长在职代会七届五次会议第五分会场的报告整理)



2011年12月30日上午,副所长、四川科奥达技术有限公司董事长魏全忠在第五分会场做《四川科奥达技术有限公司十二五发展规划》报告。报告摘要如下:

一、现状分析

四川科奥达公司是光电所投资企业的主体。按照中科院知识创新工程的要求,2002年8月,在原四川光电公司、成都科奥达光电技术有限公司、成都迈科高技术发展有限公司、由后勤服务系统转制成立的成都科奥达物业管理有限公司以及原科奥达开发部下属的二、五、七部的基础上组建了四川科奥达技术有限公司。2004年,光电所又将其在光学元件厂、国科光电科技有限公司等几项投资全部转给了四川科奥达公司,四川科奥达公司在成立初期很大程度上是光电所的经营性资产管理公司。按照中国科学院关于研究所投资企业社会化改革的要求,四川科奥达公司对其投资的企业进行了多次清理,并进行了几次结构调整,形成了目前八个直属事业部、一个分公司、一个全资子公司、一个控股子公司和七个参股公司的格局,并逐步从资产管理型企业向实体经营型企业转变。

公司2011年经营收入约1.3亿元、净利润约300万元。经营收入中,直属事业部收入占30%、成都科奥达光电公司收入占5%、物业公司收入占16%、器材分公司收入占15%、光学元件厂收入占20%、迈科公司收入占6%、其它持股公司占8%。在直属事业部和控股公司的经营收入中,产品所占的比例偏低,主营业务不突出。

由于近年来对新产品开发、平台建设、人才稳定与吸引重视和投入不够,以及受研究所课题负责制文化的影响和公司长期以来实行的事业部分散经营制的弊病,使得产品老化、市场萎缩、人才流失严重,公司难以形成规模效益和良性发展循环。

二、发展思路

(一)实施分类管理

将主要精力放在主业发展上,把产品作为公司生存和长期发展的支撑。集中精力、重点突破传感器产品的更新换代和转型,对已出现苗头的航天航空项目和产品进行更大的投入和支持,加强业务开拓。继续进行技改投入,发展特色机械加工技术。克服事业部分散经营的局限性,逐步从分散经营走向集中管理,加强整体业务开拓能力,充分发挥现有资源的效能,培育整体竞争优势,为所科研工作服务,为公司产品服务,并引导其向产品发展。

对物业服务、贸易和器材供应等,明确定位与要求,保障所科研需求,自主经营、健康发展。

重点培育以产品研发、生产为主业的高技术类控股子公司,通过融资进行股权结构改造,支持其作强作大、发展成为核心子公司。

对光学元件厂、迈科公司、中科倍特公司、中科经纬公司等持股公司,支持其作强作大特色产业,形成规模、扩大影响。

(二)优化运行机制

体制机制切实按企业化运行,加强预算与核算制度,突出将技术开发作为公司发展生命线,完善对研发人员的考核与激励政策,加强公司层面的市场调研、业务

开拓工作,由专人汇总、专人组织、专人实施,并严格考核。

改变注重短期效益的绩效考核制度,考虑长远问题、保持适当稳定、确立发展态势、树立信心、坚持不懈,形成“新领域有人愿闯、新东西有人愿做”的局面,把长远规划落到实处。

(三)承接成果转化

把承接光电所科技成果转化作为四川科奥达生存与发展的另一个重要支撑,在所的支持下,制订出操作性强、具有吸引力的成果转化激励政策,借助所的人才、技术和资源优势,促进公司的新产品开发工作,尽快培育出新产业。

(四)坚持人才强企

将人才队伍的建设提高到公司各项工作的重中之重,通过多渠道、多层次引进与培养相结合的方式,从根本上改变目前的人才队伍现状。对人才在事业上予以引导、感情上经常交流,了解其期望,关心其疾苦。正确评价技术人员对公司发展的贡献,在激励政策上,技术和并重,保障和提高技术人员的待遇,鼓励技术人员长期潜心钻研业务,为企业发展不断提供源动力。

三、发展规划

根据国家经济增长方式从粗放型向集约型转变对科技型企业的需要,结合国家十二五规划,中科院“创新2020”战略和光电所“一三五”定位,结合公司实际情况,制定四川科奥达公司十二五发展规划。

定位 以光电所技术、成果、人才为依托,以光电产业园为平台,整合、聚集优势资源,打造核心竞争力,把光电产业园建设成为光电技术与成果转化中心、光电产品研发与孵化中心,把四川科奥达公司发展成为技术一流、产品一流、人才一流、品牌一流的知名企业。

四川科奥达公司发展的“一一二五”规划 即一个中心、一个新产业、二项主业、五个高技术公司。一个中心就是在四川科奥达公司重新组建一个技术创新、新产品研发中心,引进优秀人才,稳定现有人才,使其成为成果孵化、转化,培育新产业的中心

(上接第二版)

五、思考与展望

党的十七届六中全会提出:要以科学发展为主题,以建设社会主义核心价值体系为根本任务,推动社会主义文化大发展大繁荣。我所正值重新反思自身科研文化发展走向的历史时刻,要建设有生命力的、可持续发展的科研文化,就必须以构建科学、正确的科研价值观为根本任务。

英国科学家李约瑟在1964年提出了“李约瑟难题”。他提出:为什么在公元前一世纪到公元十五世纪期间,在应用人类的自然知识于人类的实际需要方面,中国文明远比西方有成效得多?中国人和印度人,与欧洲人一样聪明,甚至更聪明,为什么近代科学和科学革命只在欧洲,而没有在中国文明中产生?“李约瑟难题”提出的半个世纪以来,中外学者从经济结构、政治制度、哲学系统等多方面探讨了科学落后的历史根源。李约瑟本人从科学方法的角度给出的答案是:中国没有具备适宜于科学成长的自然观;中国人太讲究实用,很多发现滞留在了经验阶段,缺乏逻辑推理和科学实验;中国的科举制度扼杀了人们对自然规律探索的兴趣,思想被束缚在古书和名利上。从这个“难题”中,我们得到了很多启示:探索科学真理,就必须坚持正确的科研价值观和科学的方法论;追求科学真理的过程中,不要被外在物化的东西所迷惑,这是发现科学真理的“绊脚石”。

光电所定位于“不可替代的国家战略

、研发人才汇聚、培养的中心;一个新产业就是结合国家七大战略新兴产业,争取从航空航天项目、部件及产品,特种光电检测设备,物联网相关传感技术,新能源与节能环保设备,新一代照明,高端装备制造,光刻机零部件等方向培育出一个新产业,实现突破。力争五年后新产业销售收入能够达到3000-4000万元的规模;二项主业就是继续坚持光电传感器和加工制造两项主要业务;加工制造整合机械加工、钣金焊接、精密铸造、表面处理和热处理等资源 and 特色工艺技术,形成优势,为所科研做好服务工作,为产品做好配套工作。积极寻求小批量零部件或配套产品的加工制造任务,并择机开发适合自身的产品。争取五年后加工制造产值达到4000万元。光电传感器依托电子经纬仪编码器、数控编码器、电梯编码器等新产品、新方向,实现光电传感器产业升级换代和转型,积极承接所科研部门航空航天编码器的批量任务,与所军工项目实现互补,争取五年后光电传感器类相关产品销售收入达到4000万元;五个高技术企业是指十二五期间四川科奥达公司重点培育和支持发展五个高技术企业,分别是控股子公司“成都科奥达光电技术有限公司”,持股公司“中国科学院光电技术研究所光学元件厂”、“成都迈科高技术开发有限公司”、“四川中科倍特技术有限公司”、“成都中科经纬机械制造有限公司”,争取五年后培育一到二个上市公司。

1) 成都科奥达光电技术有限公司,重点发展:手术显微镜系列产品、视网膜自适应光学成像仪及其后续产品、新型医疗光电仪器、光电检测仪器等产品,通过融资和股权改造等手段,扩大规模,作强作大,五年后争取实现销售收入3000-4000万元。

2) 中国科学院光电技术研究所光学元件厂,重点发展:高端智能化宝石鉴赏仪器系列产品,第4代照明无极灯以及配套的小型节能、环保发电设备等,五年后销售收入达到5000万元以上。

3) 成都迈科高技术开发有限公司,重点发展能动手学器件和哈特曼传感器等高技术产品,五年后规模达到2000万元。

4) 四川中科倍特技术有限公司,首先支持其发展反光材料产业。目前已建成国内产能最大的玻璃微珠、反光膜、反光布生产线,2011年反光材料系列产品已实现销售收入1400多万元,争取尽快达到2亿

元/年的规模。积极寻求与五粮液集团在其他领域的合作,如微电子装备、高端装备制造、新能源等,充分发挥双方优势,做出几件有影响力的大事。

5) 成都中科经纬机械制造有限公司,重点发展:食品包装自动化生产线设备以及其他行业自动化生产线设备等,尽快实现5000万元/年的规模。

物业公司围绕中科院后勤管理工作的新思路、围绕所的中心工作,明确职能和定位,全力保障全所科研工作和人才工作,为职工、研究生、家属提供安全、舒适、和谐的工作、学习、生活环境。

把光电器材分公司变更为子公司,并进行股权社会化改革试点,尝试由经营层和员工控股。

经济目标

1. 增长目标:现有产品及业务,规模按10%增长,纯利润按5%增长;新产品新业务,规模按20%-30%增长,纯利润按15%以上增长。

2. 规模目标:主营业务收入1.3亿元/年,其中:医疗仪器2000万元/年、传感器4000万元/年、新产品3000万元/年、加工制造4000万元/年,利润500万元/年。加上贸易、服务、非控股企业股份收入和园区经营收入等,总收入3亿元/年,利润800万元/年。员工收入每年平均增长10%以上,五年平均增长60%以上,骨干收入翻一番。

人才目标

形成一支300-500人,规模、年龄、层次结构合理,专业方向配套的产业队伍,技术人员比例达到35%以上。其中:研发团队50-100人、复合型经营人才8-10人、创新型技术带头人5-8人。

公司参会人员,特别是各位经理人员,要深刻领会张雨东所长在主报告中关于“加快成果转化、促进产业发展”的要求,抓住四川省将“成果转化”作为“全省科技工作一号工程”的重大机遇。切实做好发展规划并认真组织实施,充分利用好光电产业园这一平台,积极寻求与光电所、中科院的成果对接,促成在光电产业园、在四川科奥达公司实施转化,增进企业发展。公司全体员工,要有理想、有抱负、有追求,要把科奥达公司的发展与个人的前途、命运紧密联系在一起,与公司同心同德、荣辱与共,要保持团结、坚定信心、坚持不懈、艰苦奋斗,为科奥达公司的腾飞发挥自己的力量。

科技力量和国际著名研究所”,我们的任务就应是不断探索科学真理,追求技术极致。要用正确的科学思维方法和工作方式,不断深入认识自然规律,拓展新学科,进入新领域,然后在科学认识的基础上,将所涉及的光电领域大工程做到全国第一,全世界第一。“探索科学真理,追求技术极致,报效祖国,服务人民”,也正是我所40多年发展历程形成的目标追求和价值所在。

我们的科研工作方式进行彻底变革。对待科学技术问题的探索和求解,要由对工程项目工匠式的研制转入到对科学思想的科学研究,最终发展到引领学科前沿。观念转变就犹如中医与西医的比较问题。时代在发展,中医几千年来在理论、防范和治疗工具上没有明显的进步,更没有形成体系,相比之下西医的治疗技术已经有了飞跃式的发展,这提醒我们的科研人员需要及时转变观念,不断凝练学科,做好战略规划。我们要破除传统思维,变革工作模式,树立正确的科研价值观;要积极引进将帅人才,开拓型人才;不断激励创新,鼓励重大成果和贡献;积极部署前沿研究,突破关键技术;构建良好的科研条件和学术平台。

人才队伍建设是做好科研工作的基础。科研领域是典型的“因人成事”的领域,而现阶段研究所各类人才缺乏是我们面临的重大问题。必须采取超常规的措施引进人才,“欲成非常之事,必用非常之人;欲有非常之人,必备非常之举”。要通过建立具有竞争力的新进人员薪酬待遇体系,增强

对优秀人才的吸引,有效激励新进员工。选才就好比育种,要想获得高产量,必须选择好品种,而好的品种需要更高的购买价格,我们必须认识到,无论多少个普通人的累加都无法与一个天才相提并论。研究所需要涌现出像罗先刚、刘恩海研究员这样的领军人物,他们在基础研究、工程技术研究两方面为研究所开辟了新的学科方向,不断推进了我所科研事业的发展。

全所要有居安思危的意识。“十一五”的成绩已成为历史,面向充满机会与挑战的“十二五”,全所必须时刻保持清醒和谨慎。居安思危方可百战不殆。全所还要正确地面对竞争。竞争的法则就是优胜劣汰,只有正确地面对市场竞争,才能在竞争站稳脚跟。我们要注重竞争的方式方法,勇于竞争,善于竞争。

六、2012年重点工作

2012年要组织落实好研究室“十二五”发展规划,积极争取和落实国家重大任务,抓紧实施已立项的国家重大项目;做好学科布局,突破关键技术;实施高层次人才引进和培养战略;全面开展研保基建工作;建设青年公寓,改进职工食堂;加强科研成果转化,促进产业发展。

感谢全所干部职工一年来的辛勤工作!感谢全所离退休职工对研究所发展的大力支持!新的一年,全所将以更加饱满的热情和更加积极的态度做好“十二五”的各项工作,团结创新,求真务实,为国家安全与国民经济发展做出应有的贡献!

职代会七届五次会议分组讨论部分代表发言

树立共同价值观，明确未来发展方向

杨虎书记:作为一个组织,我们首先要明确一个问题:我们要追求什么、弘扬什么,这就需要树立共同的价值观。我所在面临发展的转型期,因此从 2011 年初开始,除了多轮讨论科研发展战略,还在价值观的讨论上花了很多时间,这是十分必要和重要的,正确的价值观将为研究所未来的发展奠定思想基础,更将为研究所目前的发展指明方向。



远见,要有责任心,以天下为己任,积极发挥自身长处,带领全所职工实现研究所的跨越式发展。

老领导姚汉民:一个研究所的发展在不同时期需要有适应不同时期特点的发展规划。要坚持科学发展观,充分发扬光电精神,加强人才储备、技术积累以及科研道德建设,居安思危,戒骄戒躁,坚持不懈地开展科研工作。



任戈、高晓东、刘恩海、吴时彬等:张所长的报告为全所职工指明了前进的方向,“探索科学真理,追求技术极致”的思想不仅是我们的追求,而且也是对我们工作的要求。作为科研的“国家队”,我们不能只是满足于简单地画图编程和完成工程任务,更要在“探索科学真理,追求技术极致”科研价值观指导下,深入思考技术问题,弄清问题本质,并将其转化为科学问题,只有这样才能做出一流的成果。



姜文汉院士:张所长报告总结的好,将对研究所发展的思考提高到了对科研文化进行思考的高度,具有较深厚的文化底蕴。“探索科学真理,追求技术极致”这两句话是相通的,一致的。如何追求技术极致?必须有科学思维和物理思想,要从技术源头、原理上思考。



林祥棣院士:本次会议中最难能可贵的是,在大好的形势下,全所上下能够保持清醒的头脑,分析自身存在的不足,找出问题的关键,理清下一步发展思路。希望大家能完整、准确地理解“探索科学真理,追求技术极致,报效祖国,服务人民”这句话。在任务完成后深入了解技术原理,思考下一步如何发展,如何提升技术甚至跳出已有技术禁锢,利用新技术、新方法提升技术水平,将技术做到极致。



老领导张礼堂:光电所具有鲜明的组织文化和较强的凝聚力。作为一个国家大力投入的国立研究所,要不断产出新的成果,对国家的投入给以回报,这就要求研究所的领导干部要有科学



重视优秀人才引进 强化现有人才培养

张雨东所长:我们在引进人才时,首先要考察他是否具有较强烈的责任心和清晰的逻辑思维能力。在人才引进中,不仅要注重科研技术人才引进,还要加强科研管理人才的引进。部门的人才队伍建设应该结合本部门的学科发展规划,需要有一个提前量,为学科发展做好人才储备。

杨文淑:科学研究是典型的“因人成事”的领域,在研究所引进人才时必须注意对人才综合能力的考察。科学家自身的人格魅力和研究所的创新文化对吸引人才也将起到非常重要的作用。



任戈、刘恩海等:随着各研究室项目体量的不断增大,研究所在注重领军人物引进的同时,应注意构建结构合理的人才队伍体系,研究室对于各类人才的需求须同本单位发展规划的要求相结合,对人才引

进计划实行动态管理。同时,还要做好基础平台的搭建以及各类专业人才的岗位设置工作。

李斌成等:各研究室的科研人员应该与外界多沟通、多交流,只有这样才能真正了解各学科领域以及技术手段的发展现状。希望在所层面建立相应的交流机制,提供给科研人员更多的内部交流机会,与此同时,也鼓励大家积极参加对外交流。

理清科学研究和工程项目之间的关系

饶长辉副所长:工程项目和技术研究二者之间并不矛盾。我们在做工程项目时不能仅以完成工程项目本身为目的,而应该对工程问题进行深入分析,在了解国内外技术情况的前提下,结合自己的思考提出解决方案,并坚持创新,在“技术上做到极致”,从而发现需要进行技术研究的问题,在实施工程项目过程中,产生相关的文章、专利等研究成果。目前光电所具备非常好的技术研究条件,任务饱满,鼓励创新,研究所对科研人员职称晋升的评估导向也向技术研究和学科建设倾斜,青年同志应该及时转变工作思路和方法,将实施工程项目和技术研究紧密结合起来。近年来,先光中心积极转变工作思维理念,坚持抓工作问题的技术本质,该中心的业务和研究能力也因此取得了显著的提升。



沈峰:中科院作为科技国家队,始终以科技创新为中心开展工作。我所这样的工程型研究所需要处理好科学研究和工程项目之间的关系,工程项目的研究是科学研究,我们应该从制度上来理清两者的关系,在做好工程项目的同时,重视基础研究。

周国忠:科学研究是允许失败的,如果对项目或团队的评价考核标准过于单一,就无法调动科研人员从事基础研究的积极性,建议逐步完善我所的考核评价体系,多元化地设计评价考核的标准。

倡导专业化分工 提升专业素养

邢廷文:现阶段各研究室均独立争取项目,而与之对应的项目管理模式已经跟不上大项目发展的要求,管理同样也是一门科学和技术,我们也需要研讨在管理技术上如何追



求极致,从而保障科技创新工作有更大的突破。

吴钦章:为保证课题的顺利进行,科研团队需要进一步专业化分工,科研、生产、管理各类岗位不仅形式上要定岗定员,还要对职责履行情况进行分析,在明确分工基础上辅以考核,才能最大程度地发挥团队力量,提高工作效率。

选准项目 真抓实干

刘鉴:总公司作为企业,现阶段在竞争中并没有优势,转变发展思路显得尤为迫切。我的产业发展要想取得突破,必须抓住科研成果转化的契机,加强人才队伍建设,做好谋划。



赵希波:正如所长报告所说的,选种很重要——无论是选项目还是选人才都是如此,公司在這兩方面正需要好的种子。现在所里将科技成果转化列为重点工作,总公司应该抓住机遇,成立专门的机构或部门,引进的专业项目管理人才主动与所里接洽。



李声:光电所的科技成果转化项目在沿海城市还是很有市场的,要做好科技成果转化工作,总公司应首先做好各项硬件的准备工作,落实好成果转化的收益分配等问题。



关注职工食堂

周大勇:在所领导的高度重视下,物业公司到 9 个单位进行了相关调研。通过调研,物业公司建议将职工食堂定位为:福利性食堂。同时借鉴中科院其他研究所职工食堂满意度较高的做法,提高对食堂的政策性补贴。具体补贴方式为刷卡补贴制,即根据职工就餐次数给予食堂补贴,不就餐不补贴。同时尽快启动新职工食堂的规划建设,以解决现有食堂面积小、功能不配套等问题。

谭多财、张学军等:对职工食堂经营者可以考虑采取考评淘汰机制,将职工食堂经营者的利益收入(主要包括所补贴)与职工就餐消费情况、职工对职工食堂的测评结果挂钩。

本期责编

杨陈谭周傅
胜多鹏
虎利财浩强

(上接第三版)将公司自聘员工纳入所工会统一管理。入会本着自愿原则,会员登记工作已经完成。

关于职工休假的提议

建立强制休假制度,并将职工休假比例作为考核指标之一。

——第一组 召集人:杨文淑 刘恩海

落实情况:根据所领导关于职工休假的统筹安排,所工会在 2011 年 3 月安排 3 个境外集体休假团,以“亚欧文化之旅”为主线设计出行路线,参团职工 39 人;为扩大参加疗养休假职工范围,所人教处于 5 月组织职工 27 人赴桂林、北海疗养休假,11 月,又组织 20 名青年科技人员到西昌集体疗养休假。

关于改善手机通讯信号质量的提案

所里职能部门与手机通讯服务运营商沟通,采取切实有效的措施,改善手机通讯质量。

——子弟校 代敏

落实情况:针对所区手机通信质量不稳定的问题,所办、安保办多次与中国移动省、市、县三级公司交涉。最终在符合保密安全要求的基础上,移动公司投入近 200 万元资金,设立 2 个移动基站后,近期再增设 1 个基站满足通信服务需要。

关于协调增开公交车,解决交通不便的提案、提议

所职能部门与成都或双流相关部门协调,沟通恢复光电所站的交通车,比如 816 到南站。

——二室 林妮媚、第三组 罗先刚 胡松

落实情况:经主管所领导组织机关和物业公司积极与地方交通部门联系落实,目前已开通 816A 专线,从光电所始发至火车南站,同时,所班车调整运行管理,努力保证所内运行服务。

关于加强幼儿园师资力量、软硬件设施投入的提议

加大对幼儿教师的培训力度,聘用优秀教师到所工作,提高教师待遇,加大宣传力度,加强与幼儿家长的沟通。

——第四组 召集人:李声 徐智勇

落实情况:制定建设“精品园”的办园目标,投入 500 万元资金改善幼儿园的软硬件设施,聘请广元市机关幼儿园园长担任园长,招聘 5 名本科院校幼儿教育专业教师到所任教,为职工子女幼儿教育提供优厚的教育条件。

关于提高电视收视质量,丰富职工文化生活的提议

所家属区统一安装电视机顶盒,提高收视质量,增加电视频道,以丰富职工文化生活。

——第六组 召集人:王照平 周波

落实情况:在工会和所办共同支持下,共计花费 20 余万元,累计完成有线电视数字化改造 1000 余户,目前牧马山全部住户收看 61 个频道的数字有线电视信号。同时,为方便职工,所工会与双流广电协商,模拟信号暂时仍然免费传输。在超额机顶盒购买、收视费方面,为职工争取到了远大于城镇普通居民的优惠政策。

关于园区机动车安全交通管理的提议

对现有机动车门禁系统进行升级,加强车辆出入园区的控制。

——第六组 召集人:王照平 周波

落实情况:安保部门负责的门禁系统升级工作已于 2011 年 3 月完成。安保办将充分利用园区现有停车场、楼宇间、道路单边等场所,安全有序组织车辆停放。园区道路交通标志清晰,安全畅通。