

中国社会科学院拉丁美洲研究所

深入学习实践科学发展观

工 作 简 报

(第5期)

主办：学习实践活动领导小组办公室

2008年11月30日

拉美所在学习调研阶段形成党委专题调研报告工作回顾

11月3日上午，所学习实践活动领导小组组长、党委书记、所长郑秉文同志召集学习实践活动领导小组成员专题研究讨论了11月份学习实践科学发展观活动工作实施方案。郑秉文同志指出：11月份是学习实践科学发展观活动学习调研阶段工作展开的关键月，也是落实学习调研阶段工作内容的收尾月。这一阶段的最为重要工作就是要形成所党委的专题调研报告，这个报告质量的高低直接影响着下一阶段工作的效果，如何形成这个报告？一定要制订个落实方案，要有个时间表，要把本月的所有工作都要考虑进去，把涉及到具体人、具体组织都要考虑周全，做到统筹兼顾，克服好工学矛盾，防止相互撞车，确保形成高质量的专题调研报告。通过研究讨论与会人员对11月份的工作更加明晰了，为方案的拟制提供了依据和遵循。（孙文军供稿）

* * * * *

11月6日上午，所学习实践活动领导小组组长、党委书记、所长郑秉文同志与两位副所长宋晓平同志和吴白乙同志，共同研究讨论了如何按照各自的分工进行专题调研，并就参加所在支部解放思想大讨论的活动明确了要求，同时对解放思想大讨论所里及各室应重点解决的问题进行研究。通过研究，确定了3位所领导各自开展专题调查研究的课题和方向，提出了解放思想大讨论达到的目的和要求，明确了所里和各室解放思想大讨论解决的主要问题。尔后，三位所领导对行政办公室如何通过大讨论立起是非标准又进行了专题研究并提出了具体要求。（董学波供稿）

* * * * *

11月13日下午2:00，各室党支部书记组织召开了各室的解放思想大讨论。各支部按照科学发展观的要求，围绕要不要贯彻科学发展观，能不能贯彻科学发展观，怎么样贯彻科学发展观等重大问题，结合所、本室工作实际和党员干部的思想实际进行了广泛深入的讨论。通过讨论，各室查摆了所及本室在违反科学发展观要求的观念上、做法上和体制机制上存在的突出问题，并就存在的问题提出了解决的办法和改进措施，同时对如何营造所内竞争机制，促进科研、人才和管理体制提出了建设性意见。（孙文军供稿）

* * * * *

11月17日上午9:30,在各党支部解放思想大讨论的基础上,召开了有所领导、所党委委员、纪委委员、处室干部、党支部书记参加的党委扩大会,结合拉美所的工作实际和党员干部的思想实际进行解放思想大讨论和学习交流。会后,以党委、纪委、所长办公会联席会的形式,对《拉丁美洲研究所专题调研报告》初稿进行了研究讨论。(董学波供稿)

* * * * *

11月21日上午9:30,所考核领导小组成员、处室干部、党支部书记参加了由所考核领导小组组织召开的考核领导小组扩大会议。会议听取和评议了所领导述职述纪,确定了所领导的考核等级。下午1:30,各室主任向考核领导小组汇报了本室考核情况。最后,考核领导小组评议并确定出了全所人员的考核等次。会后,以党委、纪委、所长办公会联席会的形式,对《拉丁美洲研究所专题调研报告》修改稿进行了研究讨论。(孙文军供稿)

* * * * *

11月24日至11月25日,利用2天时间,学习实践领导小组把《拉丁美洲研究所专题调研报告》第二次修改稿以电子邮件的形式群给了党委委员、纪委成员和所长办公会成员,在网上广泛征求了意见。(董学波供稿)

后附:

《学习实践科学发展观学习调研阶段专题调研报告》(董学波供稿)

学习实践科学发展观 学习调研阶段专题调研报告

拉丁美洲研究所

(2008年11月26日)

院学习实践活动领导小组：

根据院学习实践活动领导小组的统一部署，结合本所工作的实际，2008年10月中旬至11月上旬，拉美所领导班子成员根据工作分工及所确定的调研课题，采取集中学习、召开座谈会、听取汇报、深入各室谈话等多种形式，深入开展解放思想的大讨论。在深入讨论和广泛征求科研人员、科研辅助人员和行政后勤人员意见和建议的基础上，所党委会和所长办公会成员（所里学习实践科学发展观领导小组）召开了三次会议商量报告草稿。在起草过程中，对科研、行政、人事、外事、学术期刊、图书资料、网络等各个方面的工作进行了系统梳理。在充分肯定已有成绩的基础上，重点对上述各项工作中存在的与科学发展观不相适应、不相符的突出问题进行了整理，对造成这些问题的原因进行了深刻剖析，提出了解决这些问题的整体思路，形成本报告。

一、当前拉美所建设的基本情况和主要特点

（一）拉美所全面建设的思路清晰

所领导班子坚持用理论上的清醒保持政治上的坚定，注重理论武装，能够组织全所人员认真学习党的方针政策和创新理论，特别是认真学习和全面领会十七大精神，自觉坚持“一面旗帜”、“一条道路”、“一个理论体系”的要求和科学发展观的要求；准确理解党中央对社科院的“三个定位”，坚持用马克思主义的立场、观点、方法指导科研工作和其他工作，不断增强运用中国特色社会主义理论研究问题的自觉性。从总体上讲，所领导班子能够用实事求是，理论联系实际和群众路线的态度端正学风、工作作风和领导作风；树立了良好的全面抓、全面建的思想，坚持科研工作与科研辅助工作双腿走路。全所人员理想和信念坚定，在思想和行动上自觉与以胡锦涛同志为总书记的党中央保持高度一致。行政部门和科研辅助部门为科研服务、为科研人员服务、为全所职工服务的意识不断增强。

所领导班子坚持科研强所、人才强所的办所方针和理念。所领导一直坚持以科研工作为核心的工作原则，强调要不断增强尊重知识、尊重劳动、尊重创造的氛围，要下大力气抓好科研工作，下大力气抓人才培养和科研队伍建设，强调行政后勤部门和科研辅助部门要增强为科研工作服务、为科研人员服务的意识和能力。

（二）科研生产力不断解放

最近几年，在所里统一安排下，一批具有重要理论和现实意义的研究课题先后立项，具有学术性、前沿性和战略性的课题越来越受到重视。科研生产力不断解放，科研成果数量丰厚，仅2006-2007年两年，就完成各类科研成果4369.23万字，其中专著6部、论文集3部，译著4部，学术论文190篇，研究报告150篇，一般文章210篇。一些科研成果受到国内学术界和有关政府部门的重视。拉美所荣获院新闻宣传先进集体三等奖，有10多位同志荣获院优秀科研成果奖，有15份研究报告获院优秀决策信息三等奖，一些科研人员撰写的

总结拉美经济与社会发展经验教训的论文被《新华文摘》等转载。这些成果基本上反映了当前拉美的重大理论问题和现实问题，在一定程度上为我国的改革开放发挥了应有的服务作用。

（三）注重人才队伍建设

所领导班子注重科研队伍的不断充实。近年来，面对专业技术人员特别是科研人员新老交替幅度较大这一现实，所领导班子立足全所人员结构实际，从研究人员梯队建设的现实出发，本着外语种类适当和专业结构合理的原则，接收了一批高校毕业生，并主要将其充实到研究队伍之中。研究队伍得到源源不断的充实和补充，为拉美所科研工作的可持续发展提供了人才保障。

所领导班子注重专业人员的年轻化建设。目前，全所专业技术人员共 49 人，其中正高级专业技术人员 9 人，平均年龄 54.7 岁；副高级专业技术人员 19 人，平均年龄 45 岁；中级专业技术人员 14 人，平均年龄 35.7 岁；初级专业技术人员 7 人，平均年龄 34.6 岁。基本实现了老中青结合、各档次专业技术职务结构合理的专业技术人才队伍。

所领导班子重视科研人员外语和知识结构的调整。通过对新进所人员的严格筛选、加强对在职人员培训，以及鼓励科研人员在职攻读博士学位等手段，基本实现了研究人员外语（英语和西班牙语）结构合理、专业知识结构（政治、经济、国际关系、社会文化）合理，为科研工作质量的提升积蓄了潜能、积蓄了后劲，为科研队伍的持续发展打下了坚实的人才基础。

积极推进“双定”工作。为了加强学科建设，深化国别研究，拉美所每个研究人员都要同时确定自己的两个研究领域，即专业学科领域和国别研究对象。“双定”工作是拉美所学科建设的重要举措，是培养科研后备队伍的重要措施。“双定”既可以扩展国别研究的覆盖范围，也有助于国别研究与综合研究的相互促进，有利于推进学科建设和完善学科布局，有利于形成更加完备的拉美研究学科体系，有利于提升拉美研究的深度和质量，有利于科研力量的配备和使用，有利于巩固和加强拉美所在全国的学术地位，有助于实现把拉美所建设成国内一流、国际知名研究所的目标。

（四）积极营造以人为本的工作环境

拉美所从年轻专业技术人员比较多的实际出发，建立了传帮带机制，注重发挥科研骨干的带动作用。以学科带头人为龙头，用以老带新、老新结合、新新交流的方法，力争多给年轻人机会，多给年轻人角色，多给年轻人课题，让年轻人在实际工作中摔打，在具体任务中锤炼，在不断反思中提高。所里采取各种措施，通过多种途径，为促进年轻科研人员的成长和进步创造条件，其中一项重要措施是鼓励和资助年轻科研人员在职攻读博士学位。

不断加大硬件设备建设，更好地为科研工作和科研人员服务。为了给全所人员营造一个舒适的工作环境，采取院所结合的方法，加大了改造工作环境的投入，在院对办公室进行整体装修的基础上，所又为全体科研人员置办了新的办公辅助设施，有效改善了科研人员的办公环境和科研工作条件。

所领导班子关心离退休人员的工作和生活，注意发挥老干部的积极性。当前拉美所离退休人员人数已经超过在职人员数量，老干部工作的任务极为繁重。拉美所主要领导同志每年都亲自主持召开若干次老干部座谈会，鼓励离退休人员为拉美所的发展和建设献计献策，充分发挥了老干部的“余热”。为了提升离退休老同志的生活质量，体现组织的温暖，所里每年都专门为其组织 2 次郊游活动；坚持为 80 岁以上高龄的老同志过生日，逢 5、逢 10 所领导都坚持亲自

到场祝寿；遇有老同志生病住院，负责老干部工作的同志或室以上领导都坚持及时看望，并把住院费送到位，解决病人及其家属的后顾之忧；逢年过节坚持逐家慰问并按规定送去慰问金。拉美所的老干部工作得到了院有关部门的表彰，也得到离退休人员的高度评价。

二、当前制约和影响拉美所建设的主要问题

拉美所的建设虽取得了显著成绩，但还面临一些问题和挑战。

（一）个别同志在理论与实践的结合上、在科研工作与学习实践科学发展观的结合方面做得不够

从调研情况看，个别同志对科学发展观的理解不够全面，自觉学习实践科学发展观的主动性不够强，对科学发展观内涵、本质、要义、核心、基本要求和根本方法等内容的理解不够深入。个别同志认为科学发展观与自己的本职工作联系不紧，因此在理论与实践的结合上、在科研工作与学习实践科学发展观的结合方面做得不够深入，有时甚至还存在脱节的现象。个别同志认为自己是做具体工作的，只要认认真真把本职工作做好就行了，对学习实践科学发展观的重视程度不够。

（二）科研管理体制机制的科学性和合理性有待进一步加强

拉美所的科研管理体制建设虽取得明显成就，但还有许多方面亟待加强，还有许多工作要做。全所范围的学术交流虽有所加强，但氛围还不够浓厚；学术争鸣的风气虽有所增加，但气氛仍不够活跃；研究人员之间的交流虽有所扩展，但仍不够充分；各个学科虽都取得程度不同的进展和进步，但各个学科的发展还不够平衡，跨学科的综合研究还较欠缺；虽然制定了调动科研人员工作积极性的激励机制、竞争机制，但奖惩力度还有待进一步加强；多出成果、多出优秀成果目标的实现还受到一定影响，科研人员的潜力和积极性有待于进一步发掘；由于应急性科研任务较多，一些科研人员承担的各种课题进度较慢，某些已经立项的课题未能按时完成结项；科研成果的数量较大，但真正的精品还不多；由青年科研人员承担和主持的课题数量不断增加，但青年科研人员科研成果的质量需要进一步提高。

（三）对外学术交流体制机制的潜力还有待进一步发掘

近些年来，拉美所对外学术交流取得显著进步，对外学术交流网络不断拓展和深化，与经合组织、拉美经委会、美洲开发银行、拉美社科理事会等国际机构的合作关系日益加深，我所在拉美国家官方、学界、企业界和社会文化界的影响日益增强。但从总体上看，我所对外学术交流的潜力还有待进一步挖掘，对外学术交流地域和国别布局尚需进一步平衡，国外著名研究机构和学者重点联系网络有待进一步充实，对外学术交流的计划性和重点需要进一步突出，与科研工作的结合度还有待进一步提升，在实际工作中以我为主、为我所用的原则尚需进一步贯彻落实。

（四）行政管理体制机制的某些方面需要进一步改善

近年来，拉美所加强了建章立制的工作，制定了许多规章制度，对拉美所的全面建设发挥了积极作用。然而，在这些制度的执行方面，还存在一些问题。例如，个别同志在个别问题上，对一些日常制度的落实执行不够严格，随意性比较大；一些同志工作标准还不够高，工作作风还不够实，对自身要求还不够严；个别同志岗位意识还不够端正，为群众服务、为科研服务的意识不太强，不太注重自身素质的提高。个别同志目无组织纪律，个人意见第一，不执行组织命令，对领导和组织向其提出的要求置之不理；甚至利用职权之便将个人私

情带入工作，对服务对象分亲疏远近。如财务室常常出现保障工作难以到位的情况，在一定程度上影响了所里正常工作秩序，群众意见比较多。

（五）科研辅助管理体制机制中存在着与科研工作不相适应的情况

从总体上看，拉美所科研辅助管理体制机制不断得到完善，但在一些方面仍存在着与科研工作不相适应的问题，在某些方面甚至还存在漏洞。在服务意识上，个别同志为科研工作和为科研人员服务的意识比较淡薄；在服务态度上，对自己要求不严，甚至在工作中出现一些失误；在服务质量上，仍存在创新力度不够，质量不够高的问题。信息保障的能力还不很强，与科研工作的客观要求之间还有差距；名刊建设工程虽然取得很大成绩，但还有许多工作需要进一步改进和加强。

三、对制约和影响拉美所建设主要问题原因的分析

拉美所领导班子通过深入调研，对制约和影响拉美所建设主要问题的原因进行了仔细梳理和深入细致分析，并正在制定解决这些问题的具体措施和对策。在这些原因中，既有客观原因，也有主观原因，既有院里的因素，也有拉美所的因素。就拉美所的因素而言，主要有以下方面：

（一）客观因素

1、经费严重不足

拉美所以拉美和加勒比地区的 33 个国家为主要研究对象。这些国家与中国相距遥远。由于科研经费和外事经费严重不足，拉美所的科研人员很少有机会到研究的对象国进行实际考察和研究，参加相关国际研讨会的机会也十分有限。与院里其他国际问题研究所相比，拉美所可以利用的外部资源相对较少，青年科研人员出国进修或深造的机会不多，和研究对象国研究机构及研究人员的交往不充分，这不仅制约青年科研人员的发展和进步，也会影响研究所的全面发展。

2、外语培训力度不够

拉美所精通西班牙语和葡萄牙语的人才相对短缺。各大学每年培养的西班牙语和葡萄牙语毕业生数量有限，远远不能满足社会需求。许多西班牙语和葡萄牙语毕业生倾向到工作条件和待遇较好的外交部等国家机关、外资公司和国有大公司就业，而不愿意来收入水平低、工作和生活条件相对较差的拉美所从事研究工作。因此对在职科研人员进行外语培训就成为人才培养的重要手段。然而，主要由于经费短缺等因素的限制，拉美所在外语培训方面的能力和力度有限，对科研工作和人才队伍建设有一定不利影响。

3、学科面窄，国内交流有限

中国的拉美研究起步较晚，基础较薄弱，拉美研究的队伍规模较小。相对于其他学科，拉美研究学科面较窄，从事拉美问题研究的研究人员主要集中在少数几个单位，国内交流的范围十分有限，这也是制约拉美所建设和发展的重要因素。

4、其他客观因素

专业人员收入水平长期偏低，物质待遇相对较差，职称和专业职务晋升机会受限制等问题，不仅不利于吸引国内顶尖人才，甚至还会造成现有人才的外流。

（二）主观因素

1、思想还不够解放

所领导班子虽然一直强调要勇于创新，但全所在解放思想和转变观念方面

还做得不够，忧患意识、改革意识和奋发图强的意识还不很强，思想认识和改革创新的思想还不能完全适应科研生产力发展的要求。

2、抓思想教育不够

所领导班子一直坚定地坚持正确的政治方向，但程度不同地存在着过于重视科研工作，而忽视思想教育工作的倾向；对科研人员、科研辅助人员、行政后勤人员的工作和生活情况关注较多，对其思想状况关注不够，对思想工作抓得不够。

3、岗位和职业技能培训力度不够

所领导虽然一直强调提高科研辅助和行政后勤人员的服务意识和服务质量，但在其岗位培训和职业技能培训方面力度不够，抓具体落实较少，致使所内少数人的岗位意识和工作能力存在一定缺陷。

4、所领导在“碰硬”工作方面有畏难情绪

所领导班子虽然一直强调要端正所风和与不良风气作斗争，但在具体问题特别是具体人的处理上，往往表现出畏难情绪，在硬碰硬方面缺乏力度和决心，措施不够有效。

5、管理和协调能力还有待提高

所里的管理和协调能力虽有所增强，但在不少方面还存在缺陷。在行政管理的某些方面，仍存在着工作规范性差、工作效率低、支持科研工作的资源配置不尽合理，以及后勤服务保障能力和管理水平不能适应科研发展的问题。

四、促进拉美所全面建设和发展的主要思路

在学习实践科学发展观过程中，拉美所领导班子在深入调研的基础上，整理出了促进拉美所全面建设和发展的基本思路。

（一）提高思想认识，坚持正确方向

拉美所要进一步提高广大党员干部特别是处室以上领导干部对学习实践科学发展观活动重大意义的认识，增强参加这一活动的自觉性和主动性，加深对科学发展观的理解，增强贯彻落实科学发展观的自觉性和坚定性，把思想认识统一到科学发展观的要求上来；要更加紧密地联系拉美所科研任务，进一步巩固和加强马克思主义在哲学社会科学领域的指导地位，坚持“二为”方向和“双百”方针，加强基础研究，以重大现实问题和理论问题为主攻方向，围绕中心，服务大局，努力为党中央对社科院提出的“三个定位”要求积极贡献。根据上述指导思想，拉美所拟增建一个研究室或研究中心。

（二）按照科学发展观的要求，牢固树立科研强所、人才强所的理念

拉美所要组织全所人员认真学习领会毛泽东、邓小平、江泽民同志关于科学发展的重要思想，认真学习十六大以来以胡锦涛同志为总书记的党中央关于科学发展的一系列重要论述，系统掌握科学发展观所体现的马克思主义立场、观点、方法；带领全所人员把学习科学发展观与学习党的十七大精神结合起来，与院管理体制机制改革和所全面建设结合起来，与本职岗位工作实际结合起来。通过学习，全所人员要更加深入全面地把握科学发展观的科学内涵、精神实质和根本要求，增强高举中国特色社会主义伟大旗帜，贯彻落实科学发展观的自觉性和坚定性，增强用科学发展观指导各项工作的能力。牢固树立科研强所、人才强所的理念，积极探索人才成长规律，努力增强人才培养和使用的自觉性，千方百计地为人才成长创造有利条件。为实现上述理念，拉美所拟不拘一格地面向社会招聘人才。

（三）以院管理体制机制改革为契机，深化拉美所管理体制机制改革

拉美所要紧密联系我院正在推进的深化管理体制改革的实际，进一步理清拉美所管理体制改革的思路，努力解决影响和制约拉美所管理体制和机制创新的思想观念和体制机制障碍，不断完善适应新体制新机制要求的规章制度，改革与科研工作不相适应的管理体制机制。

拉美所领导班子认为，要借学习实践科学发展观活动和院管理体制机制改革这一难得的机遇，客观地分析所的全面建设形势，进一步梳理制约拉美所发展的突出问题，理清工作思路，凡是符合科学发展观要求的就全力以赴去做，凡是不符合科学发展观要求的就毫不含糊地去改，用科学发展观要求促进拉美所的建设，把各项制度建设进行充实和完善，消除弊端，使之适应新形势新任务的要求，适应科研工作的需要。在科研管理方面，进一步完善“双定”制度；在人事管理方面，进一步完善年终考核制度；在外事管理方面，加强档案制度和保密纪律；在网络和网站管理方面，增设必要的栏目和频道，加强网络安全；在图书管理方面，完善图书采购制度，加强数据库和音像资料室的建设；在编辑管理方面，加快实施名刊建设工程；在行政管理和后勤保障服务等方面，建立行政办公室人员的“周五碰头会制度”。

（四）从拉美所实际出发，解决实际问题，构建团结和谐的工作氛围

拉美所应紧密联系贯彻落实科学发展观的思想实际和工作实际，努力解决影响和制约研究所事业创新发展的突出的思想问题；努力解决影响和制约拉美所改革发展的体制机制问题；努力解决好全所人员最关心、最直接、最现实的利益问题。要努力开展和运用我党勇于批评和自我批评的思想武器，通过批评和自我批评，达到增强团结的目的。在抓好管理体制机制改革问题的同时，进一步端正所风，注重加强和改进党员干部，特别是领导干部的思想作风、学风、工作作风、领导作风，进一步调动全所人员的积极性和创造性，增强全所人员的团结和凝聚力，把拉美所建设成为一个团结和谐的国内一流和国际知名的研究所。

在学习实践科学发展观活动和院管理体制机制改革过程中，拉美所领导班子将在上述主要思路基础上，通过进一步调研，制定出具体的措施，以促进拉美所的全面建设和发展，努力把拉美所建设成为能出精品、多出精品、出好精品的研究所。