

从战略上重视科技管理人才的培养

广西科学院

李昌才

摘要

本文分析了美、日、苏等国重视科技管理人才培养的效果及我国科技管理队伍现状,提出从战略上重视科技管理人才培养的必要性。对加强科技管理人才的培养和加速科技管理队伍建设提出了建议。

科学技术的现代化是实现四个现代化的关键。科学技术管理的现代化则是科学技术现代化的重要条件。科技管理作为一门科学,它是伴随着现代科学技术的进步与发展而出现的;它是按照科技的发展规律和特点,采取科学的方法来管理科学技术,从而达到最有效地使用人、财、物、促进科学技术的发展,促进劳动生产率的提高,促进现代经济建设。任何一个科研单位和企业,即使有十分先进的仪器和设备,各种高水平的科技人员和技术工人,如果没有强有力的管理人员实行科学的管理,则设备和人才都不能很好地发挥作用。从一定意义上说,现代科学技术和科学管理是推动现代社会前进的两个车轮,缺一不可。当代国际上的经济竞争,归根到底是科学技术的发展速度和科学管理水平的竞争,是科技人才和管理人才成长速度的竞争。因此,进行现代化经济建设,不仅要高度重视科学技术的作用,而且要高度重视科学技术管理的重要作用,认真加强对科技管理人才的培养,把培养科技管理人才当作一项战略任务来抓紧抓好,要下大决心,花大本钱。

重视对科技管理人才的培养,是经济发达国家成功的一条共同经验。第二次世界大战后,一些经济快速发展的国家,其成功的一个重要因素就是重视系统地有目标地培养管理人才的结果。

美国在第二次世界大战后,建国不到二百年,其科学技术和经济建设的发展都远远超过了历史悠久的欧洲。欧洲人在分析这种状况形成的原因时,认为“与其说是科学技术的差距,还不如说是科技管理的差距”。半个世纪以来,美国已形成了一个庞大的科学管理学院教育网,他们一面招收本科生,一面开办中高级管理人员进修班,大量培养管理专业人才。据1977年统计,全美获得博士学位的二十八万四千二百多名高级科技人员中,从事管理的博士有六万六千五百人,占整个博士人数的23.4%。据全美教育统计中心报告,目前美国有一千一百五十六所大学设有管理学院,本科生和研究生共达九十万人,占大学生总数的15%。1960年至1970年管理人员增加70%。管理专业是美国最热门的专业。

日本战后的经济飞速发展，从1955年到1976年，国民生产总值增长4.8倍，平均每年增长8.7%；工业生产增长8.4倍，平均每年增长11.3%；国民收入增长6.4倍，平均每年增长10%左右；职工实际收入增长2.1倍，平均每年增长5.6%。工业生产六十年代初期占世界第五位，1973年跃居世界第三位。按人口平均的国民生产总值1978年已接近美国。日本用二十年左右的时间实现了现代化，有很多原因，其中一个极为重要的原因，就是引进先进技术装备和先进管理方法。日本人把先进生产技术和先进管理方法，称为经济“高速增长”的两个车轮，缺一不可。他们把管理比作“软件”，强调管理是一门科学，没有先进的管理方法就没有经济的高速发展。他们把管理、科学、技术称为现代文明的三鼎足，把人的智力开发、管理技能的发展，看作是当代最迫切的问题。目前日本有四十多所大学设立管理专业和研究班，有13000多大学生和研究生从事管理专业的学习和研究。

苏联在大规模经济建设开始后，也很重视培养管理人才。在十月革命后，苏联处于各级领导岗位的人员文化水平很低。他们就输送大批工农干部学习科学文化知识，通过工农速成中学和大学中的工农班，把有实际经验的工农干部培养成具有科学文化水平的管理干部。到五十年代初，数百万干部都接受了高等专业教育。科学技术的发展，要求从依靠人、财、物、投入量的增加转向依靠以改进组织管理，培养高级科研人员等质的改进。从六十年代后，苏联着重改进科技管理，重视提高科技管理人才的质量。通过管理学院和高等院校的管理系培养了大批科技管理干部。苏联目前有一百多万人学习各种管理专业。各级管理领导干部都要进管理大学学习，并作出数年内接受一次再教育的规定。

其他一些经济发达国家也都很重视科技管理人才的培养教育。西德、法国等都成立了各种管理学院。这些国家各级管理人员几乎都是受过高等教育的。这些国家走的是一条从小受正规教育并对在职科技管理人员不断培训提高的培养科技管理人才的道路。

它山之石，可以攻玉。从美、日、苏等国加速实现工业化的发展中所提供的经验告诉我们，要使一个国家加速实现现代化，必须从战略上重视对科技管理人才的培养教育，加速科技管理队伍的建设。我国正在为实现四个现代化进行新的长征。经济发达国家实现现代化的这一成功经验，是很值得我们借鉴的。

我国现有科技管理干部，有相当一部分没有受过系统的教育，文化水平也较低。与发达工业国家相比，我国科技管理水平的落后，比科学技术落后更为突出；科技管理人才的缺乏，比科学技术人才的缺乏更为严重。我国科学技术现代化的要求与目前落后的科技管理工作之间的矛盾日益尖锐。当前反映在科技管理队伍上存在的主要问题：

一是长期来由于没有把科技管理作为一门科学，不重视科技管理队伍专业化的建设，轻视对科技管理专业人才的培养。有的认为科技管理工作可有可无，谁都能干，长期不被重视。导致现有科技管理队伍中，有相当大的一部份缺乏专业知识和管理专业训练，有相当多数干部在不同程度上仍然是科技管理的外行。他们都面临着学习管理科学知识和知识更新的问题。

二是科技管理干部队伍中知识分子政策没有很好落实。如对科技管理干部的技术职称贯彻迟缓：长期以来提职慢；有的单位人事部门给从事科技管理的技术干部定行政级别，至今没有改变，经济待遇是同等知识分子中最低的；科技管理干部工作变动多，队伍不够稳定。这种状况如不迅速改变，不利于调动科技管理队伍的积极性，不利于管理效率的提高，不利于科技管理人才的成长和管理队伍的建设。

三是采用“磨灭”科学家的办法造就管理家。近年来，部份单位在谋求弥补领导管理干

部队伍的科学技术知识不足方面,简单地认为只要把具有什么学历的科学技术专家摆到领导岗位上就行了。把一些有造诣、有成就的科学技术专家任以处长、局长、院长、以及党委、党组的领导成员,有的身兼数职到十多职,要他们把大量精力付之于科技管理甚至党、政事务中去,逐渐脱离本学科、专业的第一线实践,不能再集中精力和时间从事科研技术工作,久而久之,他们就再也搞不出科学成果了。这无疑对他们本身和当前以至长远的科技发展,都是一个极大的损失。当然,对各级领导班子提出专业化、知识化的要求是完全正确的。吸收一部份德才兼备的科技人员参加有关部门和单位的领导班子,也是完全必要的。问题是要从实际出发,根据具体情况区别对待,使之既有利于领导班子的建设,又有利于科技的发展和优秀科技人才专长的发挥。在现有的科技人员中,有许多具备管理工作的业务水平和组织领导能力的,选拔这样的人才进管理的领导班子应该说是更适宜一些。万能的人是没有的,贵在用其所长。采取“磨灭”科学家的办法造就管理者,既不利于科技管理队伍的建设,却在人才上造成极大的浪费,应引起重视。

四是不不少的科技部门的领导同志,对他们领导下的科技管理干部往往使用多培养少,越是“顺手”的科技管理骨干,越是舍不得给他们提供学习深造和轮训提高的机会。这是造成目前科技管理队伍尤其是科技管理骨干知识老化的重要原因之一。现代科学技术的发展一日千里,新的知识、新的理论、新的学科、新的工艺技术不断出现,学过的知识在逐渐陈旧。如不重视对科技管理干部的在职教育,既要给他们深造和培训提高的机会,又要在学习培训中加强对他们的考核,促进他们向科学技术的深度、广度发展,认真解决他们的知识老化问题,科技管理队伍的管理水平,就难以适应现代科技发展的需要。

由于在现有科技管理队伍中存在着上述问题,大力加强对科技管理人才的培养,就显得更加重要。

科技管理水平的高低在很大程度上取决于管理干部水平的高低。随着现代科技的迅速发展,现在对科技管理的要求越来越高了。它要求每一个从事科技管理的干部,不仅需要具有科学业务方面的基础知识,熟悉科学技术发展的特点和一般规律,而且需要掌握管理科学方面的知识和方法,熟悉党的方针政策;还要善于做组织工作,善于总结工作中的经验教训,从理论上加以提高。为了适应客观形势不断发展变化的需要,迅速改变我国科技管理的落后状况,当务之急就是要继续提高思想认识,从战略上重视科技管理人才的培养,迅速采取有效措施,制订和落实有关政策,大力培养科技管理人才,真正把科技管理作为一门科学去研究、去应用、去发展,为我国科技管理现代化作出贡献。为此,提出如下意见:

1、继续克服“左”倾思想的影响,提高对培养科技管理人才重要性的认识,把培养科技管理人才摆到重要议事日程上来。由于过去“左”倾思想的影响,不尊重科学,不认识科学技术是生产力,不认识脑力劳动者的特点及科学技术在国民经济中的作用,从而大大削弱了科技管理工作,忽视科技管理人才的培养。为了加强科技管理工作,适应科技发展的需要,继续克服“左”倾思想的影响,提高思想认识水平,正确评价知识和知识分子,充分估计科技管理在四化建设的作用,提高科技管理队伍在社会上的政治地位,尊重他们的劳动成果,加强对他们的培养教育,仍是做好科技管理人才培养工作的一项非常重要的任务。

2、积极稳妥地提高、充实和调整现有科技管理队伍,改变目前的人员结构和知识结构状况,建设一支革命化、年轻化、知识化、专业化的科技管理队伍。现有科技管理干部中,有一部份同志具有较丰富的实践经验,这是很可贵的,但缺乏现代科技知识和科学管理知

识，工作起来很吃力。对这部份同志要采取措施，有计划有组织地帮助他们根据需要进行补课，给他们学习科技专业、学习管理科学知识，从中择优选择一批基本符合专业化要求的年富力强的干部，使之成为各级各种科技管理岗位的骨干。对那些由于受历史条件限制，没有机会接受应有的正规学校教育，又没抓紧学习，目前又有困难，缺乏与其职务相称的科学业务知识和应有的个人素质，工作感到吃力，难以胜任现职管理的干部，应该进行必要的调整，改换其工作。对年龄过大或健康状况难以坚持正常工作的各级科技部门的领导干部，应按党中央的有关规定，让其退休、离休、或退居二线，包括当顾问或荣誉职务。要逐步减少科技部门非专业的行政管理人員所占的比重。今后调作科技管理工作的干部，必须具有一定的学历和专而广的多门学科知识并要有一定的组织能力和领导能力。对目前科技管理部门的机构雍肿、层次重叠、职责不清、效率很低的情况，要下大决心进行必要的机构改革。只有这样，才能争取在较短时期内，使我们的科技管理干部，在科技知识和组织能力方面；使我们的科技管理部门在管理水平和工作效率方面，有一个显著的提高和很大的变化。

3、认真制订科技管理人才的培养计划，建立全国、地区、部门的培训中心，搞好科技管理干部的轮训工作。培养科技管理人才，可以通过在有条件的高等院校开办管理系或专业来培养新一代的科技管理人才；通过开设干部专修班或短期进修班来培养有实践经验和培养前途的现职科技管理人员。从中央部门到基层单位，都要从事业发展需要和专业化队伍建设的着眼，认真制订科技管理人才的培养计划并严格按计划执行。在我区，建议由区人事局、区教育局、区科委、计委、经委等有关单位共同组织力量，研究制订我区科技管理人才的培养计划，力争在近期内由广西大学开办管理系和专业，负责培养我区新一代科技管理人才，并大力开展管理科学的研究工作；由区科委在广西科学院基地建立科技干部进修学院（校）负责对现有的科技管理干部进行轮训；各业务局及大的厂矿企业都应办好干部进修学校或干训班，负责对本系统、本企业的科技管理干部进行普遍的轮训。要建立对科技干部定期轮训和考核制度。要给现有的科技管理干部创造学习轮训的机会，轮流组织他们学习专业和管理科学知识。学习期满，要进行考核或考试，成绩放入本人档案，作为今后选拔和使用的重要依据。搞好科技管理干部的轮训工作，是提高整个科技管理队伍素质的一项具有战略意义的重大建设。各级党组织和有关部门的领导同志必须把这项工作提到重要的议事日程上来，下决心，花本钱，进行智力投资。干部的轮训搞好了，干部的才干增长了，我们的科技和建设事业肯定会发展得更快，由此产生的效果是不可估量的。

4、研究和落实科技管理干部政策，促进科技管理人才的成长。建议今后对科技管理干部采取从科技人员中择优选择，政治待遇（包括阅读文件、听报告、参加会议和各种政治活动等）上给予从优和经济待遇上不低于同等科技人员的政策。对目前定为行政工资级别的科技管理干部应逐步套改相应的技术级别或发给相应的技术级差补贴，尽快改变科技管理干部经济待遇低于同等科技人员的不合理现象。对于专业机构的业务领导（包括研究室一级的领导），应由能坚持党的路线，熟悉党的方针政策，具有一定的科学技术专长，掌握科学管理方面的知识和方法，具有较强的组织领导能力的人员来担任。可以按上述条件实行招聘、推选等制度，明确任期，能上能下，废除科技业务领导职务的终身制。对全面管理人才的培养与选拔，要有计划地采取从职能管理干部中择优选拔，防止缺乏专业管理锻炼的人员直接进入全面管理岗位。要抓紧对科技管理干部的技术职称的评定工作，鼓励他们努力提高自己的专业管理能力和水平，使各级科技管理人员都有明确的努力方向，促进管理效率的不断提高。

培养科技管理人才，加速科技管理队伍的建设，是我国国民经济调整时期的一项具有战略意义的重大建设。要完成这项艰巨任务，将会碰到许多阻力和困难。但是，只要各级党组织和有关部门的领导重视，采取有力措施，落实各项政策，下决心、花本钱，搞好智力投资，经过若干年的努力，一批批优秀的科技管理人才将会不断地成长起来，一支合格的适合我国国情需要的专业化科技管理队伍，将会在我国四个现代化建设中，发挥更加巨大的促进作用。

(一九八二年三月)

参 考 文 献

- 1、钱三强 掌握科研管理的客观规律建立中国式的管理科学《科研管理》1982年第一期。
- 2、戴镇海、王渺洋 搞好智力投资加速科技队伍建设《科研管理》1982年第一期
- 3、郑慕琦 科学教育《科学学概论》154—156页。
- 4、于清波 科技队伍人尽其才的两个问题《新观察》1981年第23期。
- 5、郭劳夫 行政领导和业务管理是一门科学《科学学与科学技术管理》1982年第3期

(上接148页)

参 考 文 献

- 汪 松等：1962，广西西南部兽类的研究。动物学报，14(4)：555—568。
- 刘承钊、胡淑琴 1962 广西两栖爬行动物初步调查报告 动物学报14(增刊)：168—17
- 四川省生物研究所 1977 中国两栖动物系检索 科学出版社
- 1977 中国爬行动物系统检索 科学出版社
- 郑作新 1976 中国鸟类分布名录 第二版 科学出版社
- Allen, G. M. 1938, 1940. Mammals of China and Mongolia.
vols. I & II. Amer. Mus. Nat. Hist. New York.