



科技社团经营管理的研究与实践

沈晓丹 编著

向母校汇报

沈晓丹 79^级农业经济系技术经济研究生，导师为严瑞珍教授。1981年被学校评为优秀研究生。1982年被授予经济学硕士学位。

高级经济师。历任中国科协计划局处长、副局长、中国科技发展基金会秘书长（法定代表人）、北京·中华基金会联合会首任会长（法定代表人）。现任中国科协办公厅巡视员。

是中国科技界最大的民间基金会创办者，中国第一家基金会联合会创建者。

在建立具有中国特色的社会主义性质的民间基金会多年实践中有理论建树，在建立中国社团经济学这一原为空白的学术领域中做了开拓性工作。

本汇编收入了作者自1982年6月至1996年11月公开发表的一部分代表作，另外，本汇编的内部资料增加了6篇在现实经济工作中为维护党的政策，反腐倡廉的力作。

请母校老师同学指正。

内部资料
一九九七年

為科技社團經營管理的研究與實踐題

理論實踐結合探討
發展事業迎接未來

裴麗生



一九九六年
十月三十一日

書贈中國科協振華基金會
 人人享受科學技
 術的恩惠；
 科學技術需要人
 人的支持！

盧嘉錫 
 一九八九年春月

全国人大副委员长卢嘉锡先生为中国科技发展基金会的前身——中国科协振华基金会题词

热烈祝贺

北京中华基金会联合会成立

一九九〇年一月 吳階平



基金会联合起来
 推动社团改革发展

祝中华基金会联合会成立

雷洁琼 

一九九四年一月

興辦科技基金會艱苦創業
 共建基金聯合會再展宏圖

一九九四年元月

盧嘉錫 

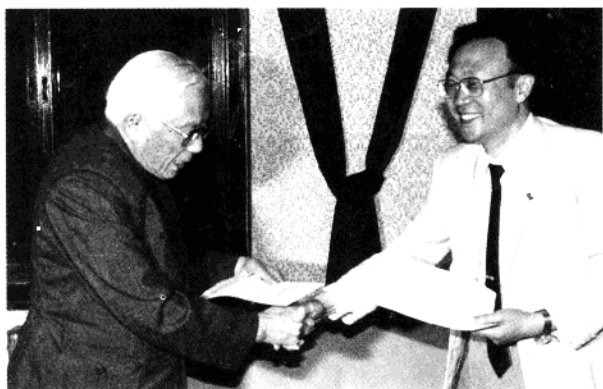
“北京中华基金会联合会”三位名誉会长为该会成立题词

我国著名科学家、全国人大常委会副委员长、中国农工民主党主席、中国科技发展基金会名誉理事长卢嘉锡先生与该基金会首任秘书长沈晓丹研究科技基金会今后的发展。



我国著名社会学家、全国人大常委会副委员长、中国民主促进会主席雷洁琼女士欣然接受担任北京中华基金会联合会名誉会长，并填写了沈晓丹送去的表格。

已故我国著名科学家、全国政协副主席、九三学社主席周培源先生在担任中国科协振华基金会名誉理事长期间，将个人积蓄捐给该基金会，并与该基金会副秘书长沈晓丹办理捐赠手续。



我国著名医学专家、全国人大常委会副委员长、九三学社主席吴阶平先生担任北京中华基金会联合会名誉会长后，与该联合会会长沈晓丹、秘书长刘秉文合影留念。



著名的华裔外籍科学家吴健雄女士(中)、袁家骝教授(右二)回国接受中国科技发展基金会海外顾问的聘任仪式后,与该基金会理事长高潮(右一)、秘书长兼法人代表沈晓丹(左二)、中国科协国际部副部长陈军(左一)等合影留念。

现中国科协最年青的副主席冯长根教授(中)与沈晓丹、郝杰英(左)一同主持,由中国科技发展基金会与中国青少年发展基金会共同发起的首届“希望工程园丁奖”颁奖座谈会。



我国著名科学家汪德昭教授(左一)参加中国科技发展基金会与中国仪器仪表学会组织的颁奖大会。

中国科技发展基金会与中国社团研究会共同发起的“社会主义市场经济下社会团体发展和经济问题研讨会”,两个社团的秘书长李宪周(右二)、沈晓丹(左二)与民政部社团司司长刘宝琦(左一)、副司长陈金罗(右一)在主席台上。



《科技社团经营管理的研究与实践》

目 录

前言	(3)
一、科技知识分子政策研究	(4)
我国科技人员的现状调查	(5)
谈我国科技队伍的三大支柱	(23)
鼓励科技人才“拔尖”是科技队伍建设的当务之急	(26)
我国管理干部的科技人员梯队结构	(28)
试测不同层次的社会劳动生产率	(32)
经济犯罪·不正当收入·合理报酬	(36)
从留学回国科技人员使用情况的宏观调查研究我国智力引进的战略	(39)
研究新时期的知识分子政策	(47)
高等学校毕业生如何将真善美的追求用于社会实践	(56)
二、科技与社会经济协调发展的一些问题	(59)
新技术革命与我国的智力开发	(60)
经济“复关”与发展中国家人才战略	(65)
对工业革命的基本特征与我国对策思想的探讨	(68)
技术进步的战略抉择及其它	(71)
学会开发智力的新特点与学术刊物	(74)
从生产力经济学的角度研究我国农业的技术进步	(76)
农业承包制中的土地承包标准	(79)
科技引导城市发展的宏观思考	(83)
社会价值观与科技发展战略	(86)
三、科技社团改革与运行机制	(89)
对“改革”的思考	(90)
在改革中活化科技群众团体的活动	(93)
科技群众团体改革方向探讨	(96)
对开展“中国科协学”研究的三点意见	(99)
社会主义初级阶段科技社团的运行机制	(101)
中国科技社团发展趋势与宏观政策的探讨	(109)
中国科协系统“硬件”统计浅析	(112)
避免行政化与营利性是中国社会团体改革的方向	(114)
四、民间基金会事业的开拓	(117)
维系科技社团长远发展的基础事业	(118)

科学基金制与民间科技基金会在中国的发展	(124)
创办民间基金会支持民办科技发展	(129)
社会团体暨基金会向民间组织发展的困扰与对策	(133)
中国老年基金会不能向民间基金会发展的联想	(142)
崇高的事业,任重而道远——中国科学基金事业新发展模式的探讨	(147)
附件:基金会,火起来	(152)
五、社团经济问题	(157)
中国科协宏观经济管理的概况	(158)
提高科技社团经费自筹能力初探	(162)
科技社团经费来源的模式与实践	(165)
抓住时机调整科协的经济结构	(169)
一个重要的经济问题	(172)
科协兴办企事业若干问题的建议	(173)
如何建立社会团体自立的经济基础	(175)
一个著名的科技基金会滋生合伙贪污的思考	(179)
中国科协近十年经济工作反思	(183)
六、国外科技社团研究译著节选	(188)
从全局的观点研究科协的工作(苏联)	(189)
研究科协工作的社会功能(苏联)	(191)
美国非营利组织浅析	(193)
外国学者如何认识中国的科技社团(美国)	(198)
 跋:中国科协高层次管理工作 12 年的简要回顾 ——坚持科技社团的民主办会与非营利方向	 (199)
 附录:资料索引	 (212)

前 言

科技社团是历史比较长、工作较活跃的一批社会团体,近代科技社团在我国虽然已有上百年的历史,但由于多方面的原因,其作用、影响与活动情况不如科研院所等科技组织为世人所熟悉。

十一届三中全会前后,中国科协及其所属学会、协会、研究会开始恢复活动,科技社会团体工作逐步被社会熟悉。《中共中央关于科技体制改革的决定》公布,社会主义市场经济在中国的发展,对于中国科技社团的发展提出了具有历史意义的挑战。

中国科协三届全委会主席钱学森先生倡导的“中国科协学”研究,为中国科技社团的改革提出了理性思考的要求。笔者从大学毕业一直从事科技群众活动的组织与管理,曾在县、省、中央三级科协的主要业务领域(学术交流与科学普及)及两大综合部门(政策研究与综合计划)工作,并主持创办了一个全国性社团,已建立了独立自主的经济基础。在历任政策处副处长、综合处处长、计划局副局长、中国科协振华基金会副秘书长、中国科技发展基金会秘书长兼法定代表人的工作经历中,除去起草的文件、报告、规章、制度外,比较注意从理性的思考中探讨科技社团的经营管理问题,曾公开发表论著五十多篇(册)。值此钱学森先生倡导科协学研究十周年,在中国科协调研室的帮助下,将多年笔耕的一些成果汇编成册,希望能为科技社团迎接 21 世纪的挑战提供一点借鉴与参考。

这本《科技社团经营管理的研究与实践》小册子所收集的拙作力图体现三个特点:一是对于科技社团的活动要从科技——经济——社会发展与知识分子工作的大系统去思考、定位;二是对于科技社团的管理注意从理论与实践、历史与现实的结合中去分析、研究;三是对于科技社团的运营机制注意区别于其它科研院所、科技开发企业等科技组织,从社会团体的特点去探讨。

中国科协恢复发展的奠基者裴丽生先生、我尊敬的老领导,在其九十岁寿辰时为本书的编印题词:“理论与实践结合探讨,发展事业迎接未来。”表达了一个在解放初就担任省级主要领导,并长期在全国科技界担负重要领导职务的老一代无产阶级革命家对我们晚辈的殷切希望。本书期望能达到一种抛砖引玉的作用,促使我国科技社团更加健康地发展,欢迎科技界的同志给予批评、指教。

编著 一九九六年十月

一、科技知识分子政策研究

科技社团是科技工作者自己的群众组织。

反映科技工作者的意见,维护科技工作者的合法权益,为科技工作者服务是该组织的基本要求。贯彻、落实国家的科技发展方针,弘扬“尊重知识、尊重人才”的风尚是党和政府赋予的中心任务。群众组织桥梁、纽带作用正是运用群众工作的方法,实现这两者统一的生动写照。这种桥梁、纽带作用的实现,必须立足于科技工作者真实情况的准确把握。下面的九篇拙作是针对十一届三中全会以来,我国科技队伍发挥作用面临的宏观问题所进行的一些调研与报告。

我国科技人员的现状调查^{*}

提要

本文根据去年以来二十七个省、市、自治区科协(内蒙、西藏除外)向三万多名科技人员的座谈、访问和书面调查,并参阅有关资料,着重从管理体制、领导的政策水平、工作条件、生活条件、知识更新、思想教育等方面,分析研究我国科技人员进一步发挥积极性的问题。

一、贯彻知识分子政策和胜利成果

以全国科学大会、特别是党的十一届三中全会为标志,我国的科学技术事业进入了第二个“黄金时代”。邓小平同志在全国科学大会开幕式的讲话中关于科学技术是生产力和知识分子的绝大多数已经是工人阶级一部分的科学论断,为十一届三中全会以后党的知识分子政策重新回到马列主义的轨道,奠定了理论基础。

五年来,党中央制定和实施了一系列有关知识分子的正确政策和措施,使科技队伍在我国社会生活中的作用日益加强。突出表现为:

第一、强加于科技人员的“资产阶级知识分子”、“修正主义复辟基础”等等错误的政治帽子已被摒弃,知识分子作为国家的主人、社会基本依靠力量的原则,已经载入我国的宪法。

第二、十年动乱中乃至建国以后历次政治运动中的各种冤、假、错案,95%以上已经平反改正,使大批科技人员得以卸掉多年的政治包袱。

第三、国家陆续颁发了二十二种职称规定,有六百万人评定了各种职称。这样大规模地评定各类专业技术人员的技术职称,在建国三十多年来还是第一次。这对于提高科技人员的学习热情和工作责任感,推动各阶层人民重视知识和知识分子,起了重要作用。

第四、吸收知识分子入党,已成为党的组织建设的重要任务。大批受过“左”的错误政策影响而未能入党的科技人员实现了夙愿,据黑龙江省的统计和上海市的调查,科技人员的党员中,有五分之一是三中全会以后入党的。

第五、党中央在领导机构改革工作中明确提出干部“四化”的要求,并采取一系列果断措施,使一大批优秀的科技人员进入各级领导班子。统计全国近几年新提拔的省、地两级领导成员,三分之二具有大专学历,从而使这两级的领导班子中有45%的同志具有大专以上的文化程度;省级领导班子中科技人员也达到30%。这些组织措施有利于科技人员在各级领导决策中发挥重要作用。

第六、国家努力改善科技人员的工作条件和生活条件。集中表现在国家的财政分

^{*} 此调查的主要观点经国务院科技干部局1983年8月汇报给中央书记处,于是催报这项研究成果。在当时任中国科协研究室政策处处长赵大毅同志的支持下,这项研究成果在多处公开发表。这里编用的版本是《科学学研究》1984年2期的拙作——编者注。

配情况：1978年政府拨款的科研经费（包括事业费、基建费和职工工资等项，不包括高校、厂矿企业的科研开支）为53亿元人民币，占当年国家财政支出的4.8%（苏、美同期比例分别为3.7%和4.2%），占国民收入的1.8%（苏、美同期比例分别为2.2%与1.3%）。尤其令人鼓舞的是，从1978年至1981年，在我国财政收入较紧的情况下，“文教科学卫生事业费”项的开支仍由112.7亿元增至171.4亿元（人民币），这就为逐步改善科技人员的工作条件和生活条件提供了物质保证。

事实雄辩地说明：尽管落实知识分子政策和发挥科技人员的积极性还有许多问题（这正是本文要着重讨论的内容），但是，三中全会以来知识分子政策回到马列主义轨道的胜利成果是不能贬低的。“科学的春天”已经来到，这正是我们客观地总结经验教训和进一步研究问题的基础。

二、大部分科技人员的积极性还未充分发挥

知识分子阶层是历史进步的必然产物。随着我国社会经济的发展，这支队伍将不断壮大。知识分子政策作为对不同社会阶层关系进行协调的长期政策之一，既需要统一和稳定，又需要随着情况变化而不断调整。科技人员是知识分子队伍的重要组成部分。我国现有的科技人员（本文除注明外，此词仅指自然科学技术工作者），虽然只占全国总劳动力的1.5%，但是，由于他们在社会主义现代化事业中具有特别重要的作用，由于他们劳动的特殊性，以及社会上长期存在的轻视科学技术、轻视科技人员的种种错误观念依然严重存在，这就决定在科技人员中进一步落实知识分子政策的重要性和艰巨性。如果说前几年落实知识分子政策的核心是明确知识分子的阶级属性，正确地确定知识分子的社会政治地位，那么，今后落实知识分子政策的核心则是充分发挥知识分子在两个文明建设中的作用，并且解决知识分子发挥作用所需要的各种条件保障。

调动广大科技人员的积极性，充分发挥他们的才能，为社会主义现代化的宏伟大业服务，是知识分子工作的出发点和归宿。

根据去年部分省、市、自治区科协在三万多名科技人员中的民意调查，积极性得到较好发挥的只占1/5左右，只发挥了部分作用、仍有较大潜力的占3/5，另有1/5左右积极性还受到压抑。详见下表1：

省份 自认为本人 发挥作用的情况	北京	上海	江苏	浙江	湖南	贵州	山东	河北	河南
发挥了作用(%人)	70.6	13.0	13.6	78.5	28.0	5.0	28.5	12.0	12.8
发挥部分作用，仍有较大潜力(%人)		64.0	61.0		49.0	65.0	54.2	84.0	80.8
没发挥作用，甚至受到压抑(%人)	29.4	23.0	25.4	21.5	23.0	30.0	17.3	4.0	6.4

影响科技人员发挥作用的原因何在？

北京、上海、江苏等地通过对上万名科技人员的调查，得到如下的平均结果，见下表2：

影响积极性充分发挥的因素	比重(%)	影响积极性充分发挥的因素	比重(%)
管理体制不合理	17.7	领导不支持	9.5
工作条件差	11.8	“左倾”思想干扰	8.4
知识陈旧	11.6	劳动报酬不合理	8.1
工作评价不公平	11.0	人事关系不和谐	5.9
家庭负担重	9.6	健康情况不佳	5.2
		其 它	1.2

从此表可见,影响科技人员积极性发挥的诸因素中,带有全局性、普遍性的问题是:管理体制、领导水平、工作条件、生活条件、知识更新和思想教育等。

三、关于管理体制方面的问题

邓小平同志深刻指出:“我们过去发生的各种错误,固然与某些领导人的思想、作风有关,但是组织制度、工作制度方面的问题更重要。”“如果不坚决改革现行制度中的弊端,过去出现的一些严重问题今后就可能重新出现。”这些话,对研究改革与科技工作有关的管理体制同样具有重要指导意义。

目前,我国科技管理体制的主要问题有:

(一)宏观结构的失调是科技管理的最大弊端

社会主义制度,理应保证在最大范围内人、财、物的统一计划,充分发挥各地优势,集中使用人力,避免重复劳动,有计划地实行合理流动,从而实现科技队伍使用的全局最优效果。但是,在我国,这种优势还未充分发挥。

1. 科技人员的地区分布与社会经济发展缺少有机联系。各省全民所有制科技人员的宏观动态与经济对比情况如下表 3:

地区	1981 年科技 人员占职工 总数(%)	1982 年科技 人员比 1981 年增长率 (%)	工农业总产 值 1982 年比 1981 年增长 率(%)	地区	1981 年科技 人员占职工 总数(%)	1982 年科技 人员比 1981 年增长率 (%)	工农业总产 值 1982 年比 1981 年增长 率(%)
全国	6.82	9.63	9.56	山东	6.82	11.6	9.30
北京	10.87	9.07	6.22	河南	6.40	11.4	5.06
天津	7.08	9.14	6.86	湖北	7.51	8.25	13.82
河北	6.28	12.8	10.01	湖南	7.25	7.59	10.54
山西	6.06	11.8	14.58	广东	4.62	10.9	12.16
内蒙	6.04	8.90	14.75	广西	7.46	8.19	12.88
辽宁	6.24	9.42	5.92	四川	8.13	6.28	14.48

吉林	6.87	7.12	7.12	贵州	8.35	9.71	19.87
黑龙江	6.07	5.82	6.78	云南	6.97	10.3	11.49
上海	7.14	8.68	5.20	西藏	7.66	-3.6	0.27
江苏	6.31	13.8	9.38	陕西	9.00	10.5	13.69
浙江	6.04	15.2	11.27	甘肃	7.20	7.66	10.55
安徽	6.54	9.61	9.80	青海	7.56	13.05	14.50
福建	6.70	12.9	7.13	宁夏	6.94	10.7	9.40
江西	6.23	9.59	9.70	新疆	5.31	11.7	11.08

该表说明,科技人员的比例和增长率,与经济发展速度显然不够协调。所谓东北及沿海等经济发达地区科技人员较多的习惯说法是站不住脚的,西南及三线科技人员相对较多的现象则应进行调整。而沿海及大城市科技人员的失调主要在梯队结构不合理,这在本文后面还要提及。

2. 科技人员的专业结构不适应经济发展与新技术革命的需要。随着经济结构调整和迎接新技术革命的挑战,能源交通、矿产开发、微电子技术、生物技术、轻工食品等专业人才的需求将日益增多。但从1978年京、津、沪三市科技人员的专业分布调查可见:医疗、机械、数学、土建、无线电、物理、化学、化工、等八个专业人数占当地科技人员总数的十分之八,而其余几十个专业的人员仅十分之二,详见下表4:

% * 专 业	地 区			% * 专 业	地 区		
	北京	上海	天津		北京	上海	天津
数学	9.45	6.35	8.58	生物	1.55	1.61	0.90
物理	5.09	3.51	4.35	农林、牧渔	2.73	2.01	2.03
化学	4.88	4.31	5.21	采矿	0.75	0.21	0.70
化工	3.65	3.88	4.92	运输	0.65	3.48	2.97
医疗	27.30	26.22	27.48	动力	2.08	2.16	1.96
机械	13.55	18.16	14.36	冶金	2.08	1.97	1.10
土建	8.99	4.67	9.26	仪器仪表	1.18	2.01	1.55
无线电	8.04	8.96	5.25	电机	1.44	2.33	1.66
力学	0.60	0.55	0.27	轻纺	1.29	4.88	3.36
天文、气象	0.21	0.15	0.16	水文测量	0.44	0.25	0.59
地质、地理	1.13	0.60	2.07	常规武器	1.35	1.46	0.55
海洋		0.02	0.01	其他	0.52	0.49	0.21
原子能	0.67	0.36	0.10	* 人员的百分数			

这种专业结构不合理与过去国民经济发展方针和专业教育结构有很大关系。问题的严重性还在于,目前的人才培养规划,还往往从教育部门现有的专业设置出发,缺乏根据国民经济发展的需求,迅速反馈并进行调整的体制和方法。

3. 科技人员的业务活动结构不符合科技发展的方针。日本是一个重视技术开发与普及应用的技术国家,其从事科学研究的科技人员只占科技人员总数的 2.4%。苏联的科研队伍是世界最宏大的,也只占本国科技人员总数的 5.5%;美国为 4.5%。我国是科技力量薄弱的发展中国家,但自然科学工作者中从事科研的竟在 7% 以上。近几年贯彻党的科技发展方针,这个比例有所下降,但仍居世界首位。详见下表 5:

国 家 年代 人数、比例	日本	苏联	美国	中 国				
	1975	1976	1975	1978	1979	1980	1981	1982
科技人员总数(万人)	2053	2280	1320	434.5	470.5	527.6	517.4	626.4
科研人员总数(万人)	49	125	59	31.0	31.7	32.3	33.8	37.2
科研人员占科技人员的百分比(%)	2.4	5.5	4.5	7.1	6.7	6.1	5.9	5.9

这种结构导致生产开发与科学普及的力量比较薄弱。例如,国际上从事农业技术推广的技术人员一般为农业科研人员的 5—10 倍,而我国农业技术工作较为活跃的陕西省,这个比率只是 3.6:1,而且从事普及推广的技术人员中有 60% 难以独立工作。这种重科研、轻应用,生产第一线缺乏科技骨干力量,而上层与科研单位的高、中级科技人员缺少助手的问题相当普遍。显然,这些宏观结构的不当,使科研与技术开发的密切联系受到阻滞,使我国现有科技队伍在新技术革命的挑战面前难以形成适宜的阵容。

(二)现行某些行政化管理方式是弊端的根源

广大科技人员认为,目前科技管理方式,使科技人员缺乏应有的自主权,想多干事要处处受卡,少干事可少招麻烦,积极性难以发挥。上海、江苏等地向六千多名第一线工作的科技人员书面调查的结果可以表明这种情况:

1. 你认为最好的管理方法见下表 6:

管理方法	人次/人(%)	管理方法	人次/人(%)
实行岗位责任制	34.8	实行民主管理	13.7
赏 罚 分 明	29.6	重大课题集体决策	12.2
人员自愿结合	25.8	允许自由选题	10.1
实行弹性工作时间	22.5	民主评价成果	9.6
实行招聘制	14.5		

你认为最不好的管理方法见下表 7:

管 理 方 法	人次/人(%)	管 理 方 法	人次/人(%)
用人唯亲	33.7	层层干预皆不负责	15.7
计划多变	25.8	分配上平均主义	15.5
对人不信任	18.2	利用职权横加干涉	14.8
论资排辈	18.2	主示工作不置可否	13.6
有职无权	16.9	权力过分集中	10.8
人才不能流动	16.8		

3、你认为科技人员应享有的自主权见下表 8:

项 目	总计划下的 自由选题权	课题人员的 挑选权	对不适当人 员的辞退权	财务监督下 的课题经费 自主权	成果奖励的 民主分配权
人次/人(%)	29.9	23.6	26.2	19.2	13.9

综上三表说明,科技人员认为改变目前行政管理方式中的弊病,关键是在计划管理前提下,有明确的责任制度及奖罚条例,以保证科技第一线同志在课题、人员、经费、时间等方面有一定自主权,这样才符合科技工作发展规律。

(三)完善管理制度的几个政策环节

通过调查可以看出,当前科技人员管理使用中有以下几个政策性问题有待进一步研究:

1. 改变科技人员的规划、分配方针

科技队伍的专业结构、地区分布及总体规划问题,是决定科技人员培养、调拨和科技队伍调节、组织的基础,现已成为科学地实施科技人员计划管理的基础课题。

最初,人们习惯于以各类型、各地区科技人员占劳动力总数的百分比进行规划、预测。可是,某地区科技人员的百分数高于全国平均水平,能说明这个地区科技力量较充裕吗?边远地区科技人员的数量较少,能说明这里科技人员比内地缺乏吗?显然不能。这种脱离自然条件和经济、科技发展要求去研究科技人员的规划和调拨方针显然是不科学的。

目前,我国在科技人员规划中,已开始采用经验估价与平均外推的方法。例如:在微观上,依据企业规模、技术的难易程度,确定各类技术人员的定员比例;在宏观上,我国曾根据 1953—1959 年工程技术干部与工业产值、职工增长速度的统计资料提出:按工业总产值每增长 100%,要求生产工人增长 50%,职工增长 40%,而工程技术人员增长 90%。

但是,科学地预测科技人员的发展规划和调拨方向,应当根据事物发展的因果关

系来推断。研究科技人员发展规划的方针,出发点不应当是根据我国教育系统的培养能力,而应当是研究社会、经济发展与科技革命的关系,评价科技人员在社会生产体系中的作用。其步骤:第一步,定性地估价未来社会经济发展所形成的产业结构,从而提供科技专业人才发展的层次、专业结构;第二步,定量地测算不同专业、层次、地区、行业中,科技人员的劳动生产率,从而提供科技人才发展的各种规划;最后,研究现有教育系统力量调整的可能性,确定上述规划实现的各种条件保障。这样,我们就能科学地、定量地、动态地预测我国科技队伍的总体发展。

2、科技力量要运用多种方式进行部署和调节

我国是以计划经济为主的社会主义国家,因而,坚持科技人员的计划分配和组织调拨,应作为科技力量的主要部署方式,这点是不能动摇的。

然而,如同计划经济离不开市场调节的补充一样,科技力量的部署调动在实行计划管理分配的同时,也需要合理的人才流动。据上海、江苏在六千多名科技人员进行调查统计,对于改善现行部署方式的希望如下表 9:

作 法	简化正式 调动手续	公开招聘 组织调动	业余兼职	短期借调	担任技 术 顾 问	留户、 定编、 定期支援	自谋职业
%($\frac{\text{人次}}{\text{人}}$)	31.8	29.2	26.5	22.1	21.1	16.3	5.5

上述作法中,科技人员提出的政策性建议是:

第一、“招聘”首先立足于发挥当地科技人员作用

招聘的方式在我国早已实行过。1951 年政务院颁布《关于处理失业知识分子的指示》后,吸收了一万多人;1952 年政务院发布《关于统一登记和调整使用不合理的工业技术干部的指示》,参加登记的有二万余人,调整了七千多人;1955 年国务院发布《动员支援边疆建设的通知》,一大批技术干部、大学毕业生奔赴边疆;1956 年国务院指示,中国科学院、高教部、教育部、国务院专家局发布了《招聘工作人员的通知》,应聘者三万多人。

打倒“四人帮”后,各地普遍调整所学非所用,招聘社会闲散科技人员,充实新兴工业城市的科技力量,获得了不少成绩。可以说,社会闲散、失业科技人员的问题已基本解决。目前不少继续实行招聘制的地区,往往并存不少科技人员闲暇无事或要求外调的现象。因此,准备以高待遇到外地招聘专家的地区和单位,首先应当认真调查:当地有关的科技力量如何,作用发挥如何,是不是真没这方面的“能人”,招聘来专家的水平与当地现有科技力量和科技条件能否匹配,能否发挥外聘专家作用,很好消化吸收他们的先进技术?

包括招聘方式在内的人才合理流动制得以实施和发展,是因为其有助于人尽其能、才尽其用。如果只认为“外来和尚好念经”,忽视本地区、本单位科技人员的作用和积极性,则背离人才合理流动制的本旨。

第二、“兼职”额外收入要有合理的经济界限

前段时间,有许科技人员因参加业余兼职科技指导活动,得到一些额外收入而受到批判、打击甚至判刑。这些问题虽正在纠正,但从中得到什么经验和教训呢?

首先应该肯定,由于一些地区和单位,特别是中小企业科技力量薄弱,另外一些科技力量较为雄厚的地方,科技人员在做好本职工作前提下,以业余兼职方式进行技术开发和技术转移,这是有利于经济建设的活动,是人才合理流动的一种有效方式,是科技人员力求发挥积极性的表现。在此过程中,既要提共产主义风格,又要依照按劳分配的原则给予适当报酬。

但是,前段时期主要由于有关的规章制度不完善,有些科技人员所领取的报酬可能不尽合理。正确的解决办法,一方面是对科技人员加强思想教育,另一方面也应当逐步完善有关政策。其中,首先应当划清罪与非罪的界限,不正当的职工业余活动与科技人员必要的业余兼职劳动的界限,有偿转让、合理收入与不正之风的界限;还要妥善处理本职与兼职、技术合理转让与保守国家机密、合理使用资料仪器与滥用职权等关系。经济问题上要从是否有利于社会主义经济巩固与发展的原则高度,坚持“按劳分配”,根据科技人员的劳动特点和科技成果的社会价值,研究业余兼职劳动合理报酬。

第三、边远地区科技队伍的稳定与发展应当综合治理

我国边远地区占全国土地面积的64%,人口占全国总数的11%,科技人员也占全国科技人员的11%,其中40%是少数民族。我国少数民族人口占总人口的6.7%,少数民族科技人员占全国科技人员的3.8%,38%的少数民族科技人员在边远地区(以上均按1981年统计数字算出的)。近几年来,每年约有2%的科技骨干由边远地区流向内地;在边远省、自治区内,又有约占边远地带科技人员总数10%的人流向边远省、区的中心地带。

边远、少数民族地区科技人员本来就少,现在又出现了倒流,这违背开发落后地区,繁荣边远少数民族地区,加强当地科技队伍建设的方针,与今后把经济建设重点转移到西北、西南的战略不相适应。因此,应当根据社会主义国家的性质,综合处理经济发达地区向落后地区提供技术帮助、智力支援的问题。特别是有三个原则性问题要处理好:一是正确运用思想教育和适当提高待遇等两个方面鼓励科技人员开发边疆,切不可偏废一方。二是认真贯彻党的民族政策,既反对大汉族主义,又要反对地方民族主义。当前智力支边的科技人员是维护民族团结、促进边疆繁荣的光荣使者,因此,要特别地体察内地去的汉族同志的实际困难。三是科学地控制人才流动,既要保持原有队伍的稳定,又要对专业确不对口、本人又有困难的科技人员给以流动,只有依据这个辩证关系,增强内地科技人员支边的信心,才能真正利国利民。

3. 合理评价科技人员在专业活动中的能力和成果。

为了正确解决目前对科技人员薪酬不符、赏罚不明的问题,克服“吃大锅饭”现象,必须对科技人员的能力和成果进行正确的科学评价,这是科技干部管理科学化的基础。

国外对科技人员的考核主要为两方面:一是工作能力的考查,二是业务成绩的评价。我国目前还没有对科技人员科学的考核制度,某些地区和部门虽然进行过工作能