

以人为本的科技管理模式与构建

田 锦¹, 张虹波¹, 贾文娟²

(1. 长安大学 科技处, 陕西 西安 710064 2 长安大学 经济与管理学院, 陕西 西安 710064)

摘 要:运用人本管理理论,在分析目前高校科技管理存在问题基础上,探析了知识经济时代以人为本的科技管理的内容与模式,包括中心型、激励型、机制型、多赢型的人本管理模式,并据此提出了一系列构建措施。

关键词:知识经济;科技管理;以人为本;模式

中图分类号: G472.5 **文献标识码:** A **文章编号:** 1671-6248(2005)01-0059-04

People-based models and constructions of scientific management in the era of intellectual economics

TIAN Jin, ZHANG Hong-bo, JIA Wen-juan

(1. Department of Sci-Tech Research Management, Chang'an University, Xi'an 710064, China

2. School of Economics and Management, Chang'an University, Xi'an 710064, China)

Abstract Base on the thorough analysis of the problems of the scientific management in the current universities, the paper use the principle of people-based management to explore the content and models of scientific management in the era of intellectual economics including center type, encouragement type, mechanism type and multi-win type. Based on these studies, it proposes some measures for the construction of scientific management.

Key words intellectual economics; sci-tech management; people-based model

随着以高科技的开发与利用为特点的知识经济时代的到来,人类科学技术的发展进入了以科技创新为主要特征的时代。这就使面向当代为其服务的高等学校的科技管理工作日趋显得重要。而广大科技人员不仅是知识资本的载体,更是知识竞争力的源泉。所以,在当代科技管理过程中始终贯穿“以人为本”,将广大教师、科技人员作为科技管理中最核心的资源,建立科学的管理模式,是高校科技可持续发展的基石。只有充分调动他们的主动性、积极性、创造性,最大限度地发挥知识资本的潜能,做到人尽其才、才尽其用,才能提高高校的科技创新能力,从而在竞争中立于强者之林。

本文试图运用人本管理理论,根据当代科技管理的特点以及知识经济时代的要求,探析以人为本

的高校科技管理模式及构建。

一、人本管理的内涵

早期的以马斯洛需求层次论为代表的人本理论,指出人的需求对其行为有激励作用,倡导要重视对人的管理,重视人的需求。他认为人的需求是有明显界限的层次需求,人是由低级层次需求向高级层次需求的顺序来实现自我的。人在不断追求高级的需求中取得进步和激励,企业也在不断满足人的需求中得以发展。

以耶鲁大学克林顿·阿尔德弗尔教授的 ERG 理论为代表的当代人本理论,进一步强调了管理中以人为核心的重要性,摆脱了马斯洛时代社会现实的制约,以当代的社会现状为依据,更能反映当代人

的个性和需要,增添了更多合理性。他以人的三种核心需要,即生存(existence)、相互关系(relatedness)、成长(growth)重组了马斯洛的五层次需求论。他认为人的多种需求可以同时存在;如果高层次的需要不能得到满足,那么低层次的需求的愿望会更强烈。

知识经济时代,由于高科技的进步,使等级和阶梯式需求的实现成为过去。追求更高目标、更多自我实现的群体,可以跨越数个需求的初级阶段,直接步入成功的高级阶段。这就改变了人们以往的生存规律和传统,个性更趋自由和张扬。从而使知识经济时代的人本管理具有了新的内涵。

首先管理中的人,是“目标人”。人生的价值与意义在于不断实现心中的目标,人工作的意义也正在于不断形成和实现心中的目标,从而不断促进自我的发展。因此,人都有着一种固有的全面实现自身目标并形成新目标的内在动力,在管理中应把人看做“目标人”。其次,对管理中的人不仅仅作为一种生产要素或资源,应视为人本身来看。管理学家陈怡安教授把人本管理提炼为:点亮人性的光辉、回归生命的价值、共创繁荣和幸福。它精辟地表达出人本管理的本质——人本管理是一种把“人”作为管理活动的核心和组织最重要的资源,以促进人自身完善与发展为根本目的,强调个人价值与集体价值、个人目标与组织目标辩证统一原则的管理理念。从而使人本管理理念得到了全新的诠释^[1]。

二、知识经济时代高校人本科技管理的内容与模式

知识经济时代的一个重要特征就是人的作用比以往任何时候都显得重要和突出。因此,要求人本科技管理应具有新的内容与模式:

1. 中心型的人本管理模式

该模式要求在高校科技管理过程中以广大教师科技人员为中心和出发点。高校科技管理虽然是对广大教师科学研究的管理,但是科学研究是由广大教师科技人员创造完成的,他们有着更加重要的作用,需要管理者应有强烈的服务意识,要重视管理过程中服务对象的因素,一切应以人本为中心,把人看成为社会人、经济人和道德人、自然人的结合体,要在“见人中见事”。这样的管理可以做到刚柔相济,管理的职能更为清晰,目标更为明确,程序更加科学精确,效率也大大提高。

2. 激励型的人本管理模式

该模式要求以人为本的科技管理活动应围绕激发和调动广大教师科技人员的主动性、积极性、创造性来展开。在科技管理中,要了解广大教师科技人员的各种需求,尽量满足他们的合理需求,为他们创造条件,提供机遇,并建立健全科研工作激励机制。激励型的人本管理模式,充满了科技管理的活力,提高了管理效率,它不但可以使科技管理工作更加具有主动性、能动性和主体性,而且能够保证和巩固已有的成果,不断推进科技管理工作迈上新的台阶。

3. 机制型的人本管理模式

法律、法规除了具有惩罚、警戒、预防违法行为的功能,还有评价、指引、预测人们行为,保护、奖励合法行为,以及思想教育等基本功能。该模式要求科技管理工作始终有法可依,用制度管人,按制度办事,依法治校,并建立相应的评价体系,营造有利于科技人员成长的良好环境和条件。如同森林中的蘑菇一样,只要有了充足的营养、空气和水分,蘑菇就会自然而然地、成片地生长起来。因此,机制型的人本管理不但是学校科技工作公正、有序、合理、有效开展的有力保证,而且也是避免失误、少走弯路、减少无序和混乱的必然选择。

4. 多赢型的人本管理模式

该模式要求以人为本的科技管理致力于广大教师科技人员之间、各学科之间科技力量的整合,谋求广大教师科技人员、各学科与高校发展的共赢。在科技管理过程中,将管理视为“合作”,即通过广大教师科技人员之间的合作、各学科之间的合作、管理人员与科技人员的合作,共同完成科技工作。引导更多的科技人员进入市场创新创业和促进科研机构形成开放、流动、竞争的新局面。努力扩大科研规模,提高科研层次,全方位、多渠道争取科研项目,使科技工作不但在规模而且在层次上实现新的突破,以提升学校的竞争实力。

以上各种人本管理模式从不同角度提出了高校科技人本管理的思路、策略和方式,各有侧重点,可以相互融合,使以人为本的管理理念贯穿整个管理过程。

三、高校以人为本的科技管理体系的构建

目前,我国各高校为争取早日建成国际或国内一流大学,纷纷推行科技改革新措施,加强科技创新能力的建设培养。“以人为本”、“人本管理”的提法

越来越多,但并没有真正抓住人本管理的内核,更多地强调“按劳取酬、多劳多得”和“绩效优先”的原则,大学科研的发展更多地寄托在向社会争取资源和为社会提供服务上,高校这一组织中的个人并没有摆脱作为一种资源或者人力资本而存在的地位。为了适应知识经济发展的要求,全面提高高校科技管理的效率,构建新型的人本科技管理体系,已成为高校科研管理的当务之急。^[2]

1. 树立以人为本的管理理念

作为高校科技管理者,必须积极倡导和树立适应新形势和新任务需要的新观念。广大教师科技人员是高校科技最核心的资源和竞争力的源泉,这意味着高校一切科技管理活动都围绕如何识人、用人、激励人而展开的,而高校的其他资源(如资金、技术、设备等)都应围绕着如何服务于此而展开,即牢固树立以人为本的科技管理理念。

2. 营造自由、民主、开放、和谐的学术环境

广大教师科技人员是高层次知识结构的人,追求的目标是事业的成功,需要的是精神方面的满足感,对他们及时的关爱是必要的。以人为本,就是要求科技管理中重视人的因素,人既是管理中的主体又是客体,要充分发挥他们的积极性和主动性,形成全员参与的管理模式。如经常针对科技管理中关系到广大教师科技人员切身利益的事情,举办各种形式的交流、座谈会。鼓励他们为学校科技工作献计献策,使他们既是决策的参与者,也是决策的执行者,实现他们的自主管理。引入竞争机制、完善激励机制、健全监督机制。使他们产生积极从事科技创新的动力,要创造公开、公平、竞争、择优的管理环境,激发其科技创新的活力,使他们最大限度地发挥聪明才智。如对各级各类科技项目申报先组织公开答辩,上级项目通过各级学术委员会充分筛选论证、择优上报,提高获准率;校内项目按照立项原则择优资助,为今后上升层次奠定坚实基础。对高层次的科技项目给予配套资金,保证高质量完成任务同时也鼓励广大教师科技人员从事科技创新的积极性。对工科院校的基础研究、人文社科研究项目给予多种倾斜政策并进行有力的扶持,使那些从事研究的人员尽心尽责的工作。设立青年科学基金用以鼓励和激发青年教师科技人员的科技原创动力,使他们在科技创新的峰值年龄脱颖而出,成为学校坚强的后备力量。要建立并完善科技工作量考评及在科技工作中有贡献者的奖惩制度。对科技工作的每个环节都要兼顾,科技项目、科技论文、科技著作、科技成

果、专利、科技成果转化等各方面无论是个人还是集体都要有相应合理的科技工作量考评及奖惩制度,以提高学校的总体科技水平;形成各级学术监督机制,扩大校务公开,对科技管理工作全方位监督。

3. 依法治校,建立和完善各项科技管理制度

依法治校,建立和完善各项科技管理制度是人为本的必然要求。针对科学探索和技术创新的不同特点建立相应的评价体系和激励机制。科技管理人员要把国家的法律、法规,如“高等教育法”、“技术合同认定规则”、“科技进步法”、“专利法”、“促进科技成果转化法”等作为学校实施科技管理的依据,规范科技管理中的各项制度,依法进行管理。著名新制度经济学家道格拉斯认为:西方世界的兴起和经济增长的原因并不是规模经济、教育、资本积累所致,制度才是经济增长的关键因素。所以,科技制度建设直接关系到高校的科技发展水平,高校的学术繁荣、科技创新、科技硕果累累都将得益于一种长期的制度建设和合理的制度保障机制。科技制度要深入到科技工作的各个环节,使广大教师、科技人员每做一项与科技活动有关的事情,都能找到相关的依据和保障。依托科技制度,充分调动他们的积极性和创造力,发挥他们的潜力,从而促进学校科技的发展,最终实现高校教学、科研的可持续发展。

4. 建立科学、规范、高效的服务保障体系

在知识经济时代,广大教师科技人员职责已经变为主动获取资源、信息,并在不断的知识积累和个性化的创造中实现目标和自身价值。科技管理人员就是要将主要精力集中于确定科技发展方向和科学决策,并不断为他们提供优质的服务,建立科学、规范、高效的服务保障体系,给他们提供充分自由的发展空间,不断地增强高校的科技创新能力;提倡爱岗敬业,勤政务实的工作作风。时刻树立教师、科技人员至上的观念,充分满足他们的合理需求,从而得到自身和学校发展的双赢。同时明确各项管理工作流程,利用科技管理系统软件,通过网络发布、科学数据共享、科学资料提供等方式,使他们随时随地了解全校科技工作状况,提高科技管理人员的工作效率,也给他们从事科技活动提供极大的便利。

5. 发挥群体智慧,凝聚科技力量

高校具有学科众多的科技综合优势,学科间相互渗透和可资利用的知识点,通过有效组合有利于科学创造和发明,所以科技管理中必须与广大教师科技人员建立共同价值观和共同理想与目标,发挥群体力量,鼓励并组织不同学科教师科技人员形成

团队联合攻关,使他们为了共同的目标,相互促进、相互依存。建立边缘学科和交叉学科,支持教师科技人员建立跨学科的研究中心,开辟新的研究领域和方向,确保科技创新的持续发展。这就要拥有共同的目标,整合科技队伍,建立良好的沟通与协调机制,不仅重视管理人员与教师科技人员之间的沟通,同时也重视教师科技人员之间的思想、业务沟通。从而提高他们的集体意识、参与意识、团队意识和高度的责任感,以保证高校科技发展的协调、有序和高效运转。

四、结 语

总之,人本科技管理是高校可持续发展的必然

趋势。在高校科技管理中,只有建立科技创新的理念,牢固树立以人为本的观念,营造自由、民主、开放、和谐的学术环境,建立和完善各项科技管理制度和服务保障体系,建立以人为本的科技管理体系,才能适应知识经济的要求,使科技管理工作更具人性化。

参考文献:

- [1] 陈 勤. 知识经济时代的管理观念创新[J]. 企业改革与管理, 1999 (10): 20—23
- [2] 李宗澍. 关于管理创新的几个问题[N]. 科技日报, 2000-04-05(4).

[责任编辑 陈志和]

(上接第 58页)

软约束传统而使竞标者“拿到项目再说”而故意压低(提高)报价,从而造成更严重的非系统性投资风险。

尽管存在上述理论上的技术困难,但招标确定代建单位无疑是值得提倡和要求的一种委托方式——可以增加政府施政透明度以及表明政府对待不同市场主体的平等态度。

(三)代建制项目运作模式中的财务问题

由于代建制项目运作模式中,代建单位是以自身名义完成代建项目的,因此,与项目管理不同的是,代建单位是以委托人对项目的全部投资而非管理费用为营业收入的。

对此,财政部 1999年 5月 11日在《房地产开发企业财务管理若干问题的补充规定》(财基字[1999] 74号)中作了明确的规定——“房地产开发企业接受委托代建房屋及其他工程,不需办理土地使用权过户登记手续。在工程竣工验收办妥交接手续后,应按照委托方确认的结算价款,计入营业收入,并结转代建工程相关成本(第四条)。”

该规定虽然只是针对房地产开发企业,且其出台的背景在于防范该类企业通过所谓“代建”逃避实质为商品房买卖而应缴纳的营业税,但客观上无疑有利于吸引有实力的房地产企业进入公共投资形

成的代建市场,使其凭借其管理能力和资金实力所取得合法的服务和风险收益。

七、结 语

“代建制”作为市场细分的结果,一方面,政府委托代建的项目基本上集中在社会公益性建设项目领域,这将真正体现政府遵循市场规则,依靠市场配置资源的职能转变要求;另一方面,政府行为的示范效应必将鼓励更多私人或多元化主体的投资项目采用此种运作模式,从而进一步扩大市场容量,为更多代建企业提供市场需求。理清委托人与代建人以及第三人之间的法律关系,为供求双方提供基本的游戏规则,无疑有利于降低和避免各方博弈中的风险。

参考文献:

- [1] 杨小凯. 分工与专业化——文献综述[A]. 现代经济学前沿专题(第三集)[C]. 上海:商务印书馆, 1999
- [2] 周 相. 罗马法原论[M]. 上海:商务印书馆, 1994
- [3] [英]施米托夫,赵秀文. 国际贸易法文选[M]. 北京:中国大百科全书出版社, 1993
- [4] 江 平. 中华人民共和国合同法精解[M]. 北京:中国政法大学出版社, 1999

[责任编辑 陈志和]