

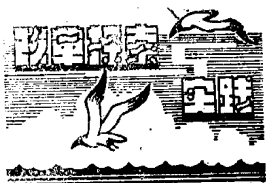
沈阳市机电工业局，从去年开始试行一种促进科技人才交流的新办法——“置换法”，一举数得，效果很好。其具体做法是：将国家分配给该局的大、中专毕业生分配给技术力量较强的大厂，再从这些厂“顶”出相应数量的助理工程师以上人员支援技术力量薄弱的小厂，以调整科技人员布局、改善专业结构和年龄结构。这种办法，今年沈阳市已在全市范围内推广。

一、“置换”办法的产生及其实施。

沈阳市机电局所属有二百四十三个企业，共有职工二十一万多人，其中科技人员一千一百多

人，占职工总数的百分之五。在一九七九年以前，科技力量的分布很不平衡，原机械部所属的十四家大型企业，技术人员占职工总数的百分之八点五，而许多地方小厂，包括

很多原是街道办的集体企业，技术人员只占职工总数的百分之零点五，其中还有五十多家工



置 换 法

一举数得的人才交流办法

国家科委科技干部局 金履忠 宋泽厚

厂，甚至连一个技术人员也没有。由于技术力量太弱，这些小厂生产落后，管理混乱，有的没有定型产品，有的连一张像样的图纸也没有，连年亏损，很多厂濒临绝境。

一九七九年以来，沈阳市机电局采取了一系列措施来调整科技人员布局。一方面，连续几年将国家分配给该局的新毕业生大部份（百分之七十至八十）都分配给小厂，基本上不分给大厂；另一方面又用各种办法（抽调、借用、从工人中选调、招聘等等）从大厂抽出技术力量支援小厂。这些措施初步解决了一些问题，但是不能长期采用，因为大厂也

同样需要补充技术力量。为了不削弱大厂力量，从一九八三年开始，他们试行“置换”办法，以新毕业的学生从大厂换出二十六人支援小厂，受到大厂、小厂、科技人员和新毕业生等各方面的欢迎，今年还将“置换”四十人。

“置换”到小厂的技术人员，一般都暂不转关系，先订借调合同，为期二年，这样较易动员，阻力较小。合同期满后若想回原

中，名列第十五。今后生产的发展，经济效益的提高，主要不是靠增人、添设备的粗放性因素，而是靠提高劳动者技术水平和组织程度的集约因素。因此，注重智力投资就成为发挥经济中心作用的突出问题。当前，要大力搞好技术转移，解决技术人员分布不均的问题以及几个梯队的技术人才培养问题。

第七、提高管理水平，实现决策科学化。

从增长经济学的观点来看，提高经济效益的重要途径，要靠提高管理水平，实现决策科学化。决策科学化有两个前提：一是完整的决策体制，（即包括情报信息系统、智囊系统和决策系

统。）另一个是科学的决策程序。我们湖北，要从现在起，下大力气，培养一批又一批梯队了解湖北历史、分析研究湖北现状，能比较系统、科学地予测、规划湖北未来的“湖北通”。以他们为骨干，联系具有真知灼见的各方面的学者、专家，包括“硬”专家；还要有熟悉管理、科技政策、战略设计方面的“软”专家，使我们的规划和战略制订得切实可行。要充分利用各种学会和大专院校、科研机构的力量，根据经济发展的需要，不定期地下达科研课题，推进我省经济发展战略的研究和逐步实施，为湖北经济发展作出新贡献。

（责任编辑 新发）

厂，可以回去，由原厂另换别人支援；若愿意正式调来，就可办手续。借调期间，在原厂所得的一切工资、奖金、福利待遇都不变，而由受援厂支付，同时，还可得每天四角钱补助（现加至伍角）。此外，小厂一般较易于解决他们的夫妻分居，子女就业和住房等问题，在小厂有盈利时，还可参加小厂的分红，所以，一般支援小厂的技术人员在生活上都可有所改善。由于他们在小厂很受信任和重用，能发挥较大作用，虽然工作辛苦，但心情很舒畅，对小厂逐步建立了感情，有不少已主动提出愿意调离大厂，正式到集体所有制的小厂来工作。

二、采用“置换”办法好处很多，主要有五点：

1、有利于大厂老厂队伍更新和新技术开发。大厂老厂虽然科技人员数量相对较多，但是多年来补充新生力量不多，年令普遍老化，后继乏人，人员结构不合理。采用“置换”办法，可以调出较老的技术人员、补进新生力量、队伍得以逐年更新、年令、专业等结构可以得到适当的调整。

2、小厂的技术力量得到了增强。小厂的绝大多数使用的是当前我国的通用技术，但十分缺乏技术人员，用“置换”的办法，从大厂给小厂调来有经验的助理工程师，一般都能把大厂的先进技术和正规的管理经验带来，有的还可以与原厂搞些协作，使小厂能很快扭转局面。

3、有利于发挥从大厂调出的技术人员的作用。从大厂调出的技术人员大部分在原厂没有充分发挥作用。但到了小厂，由于有机会和条件，一般都能发挥很大作用。例如变压器厂调至金属结构厂的工程师罗瑞明，一九六六年毕业于吉林工业大学焊接专业，但因厂内科技人员太多，没有充分显示才干的机会，而金属结构厂的关键技术是焊接，却连一个学焊接的技术人员都没有。罗瑞明调来后，特长得到发挥，解决了该厂的主要

产品立式锅炉的焊接技术问题，挽救了工厂。

4、有利于新毕业生的成长。刚毕业的学生，由于缺乏实际工作经验，若分配到技术和设备都较落后的小厂去，往往束手无策，无力改变工厂的面貌。他们在校所学的新技术新理论，如电子计算机、自动化技术等等，在小厂一般也用不上。所以一般都不愿去小厂，过去分配去了也不安心。现在分配他们去大型企业，技术上有人指导培训。而且设备齐全、工作正规，视野宽广、只需三、五年，他们便可以独立工作。

5、有利于干部部门合理调配力量。过去分配大学毕业生去集体小厂，非常困难，从大厂抽人支援小厂，工作也很难做。现在采用“置换”法，大学生工作好分配自不必说，去小厂的人到期可轮换，不是一次分配定终身，工作顺利多了。而且干部部门可以根据工作需要，在各厂调剂余缺，调整布局，周转的余地大了，阻力也小了。

三、采用“置换”办法的前景。

沈阳市机电局试行的这个办法很好。采用这一办法的最初目的只是为了解救小厂缺乏技术力量的燃眉之急。其实，这一办法可以推广应用于多种方面。譬如我们一些搞应用的研究所，缺乏有生产经验的技术人员，研究工作脱离实际，成效较少，采用“置换”办法就可以从企业中调出一些较高级的老科技人员来参加研究所工作，而把年轻的补充到企业中去，在生产岗位上锻炼。又如目前从中央到地方的各级机关中，缺乏实际工作经验的干部太多，现在试行“挂职下放”，如果“置换”办法能更好地解决问题，可以将企业中的青年骨干“置换”出来到机关中去工作。

责任编辑 邹安寿

