

现代科技管理中的责任制和自主权

天津市科学学研究所 何钟秀

科学技术进步并不只是表现为先进的技术或先进的装备等等这些硬的方面，而且体现在对科学劳动和物质生产劳动的有效管理等等这些软的方面。我们依靠科学技术进步，特别需要注意后者。因为，没有科学的管理，先进的技术和装备是难以充分发挥作用的。

科学劳动与物质生产劳动不同，其不同处概括起来主要有四点：

1、科学劳动具有不确定性，包含很多未知因素，不象物质生产劳动那样定型，可常规地进行生产；

2、科学劳动的生产率不象物质生产劳动那样容易测定；

3、科学劳动在不同的阶段，其范围、内容、人员的构成都比较复杂，常有交叉，很难用统一的标准管理方式，必须具体情况具体分析；

4、科学劳动是一项创造性劳动，特别要求充分发挥研究人员的主观能动性，不能卡得太死。

因此，现代科技管理中有两个重要问题，特别需要引起我们注意：

一、现代科技管理中的责任制

1、责任是要求人们必须执行的义务和任务；责任制则是规定必须执行的义务和任务，监督和检查责任的执行，并对责任执行结果作出评价和相应处理的一种程序、规则和组织工作的总合。

任何集体性的劳动和工作，都需要相应形式的管理。任何管理工作要想取得成效，都必须规定每个人应负的责任，监督其责任的执行，并检查其责任执行的结果，否则将无法保证任务的完成。在这个意义上说，责任制的问题是任何组织管理工作中都需要研究的一个核心问题。其实质就在于如何把任务从一开始就明确地落实到每个人身上，并采取

相应的手段来保证其实现。

现代管理工作中的责任制，有许多值得重视的特点。其中最突出的一点就是：它已经不只是单纯地讲责任，而是把责任、权力和利益结合在一起进行管理的制度。它首先强调的是责任；但在规定责任的同时，也规定责任者在责任范围内应有的边界权力，还规定责任者在实现责任后的应得利益。责任是一种压力，权力是一种实力，利益是一种动力。单有压力而无实力和动力，则责任的实现缺乏必要的保证和激励力量；以压力为主，同时把三者结合起来，才能更好地实现责任。

2、现在的问题是在科学劳动的组织和管理中，如何实现责任制？回答是不一样的。目前一些科研单位所试行的科技责任制，多数是大同而小异的对课题或项目的承包责任制；而且“承包”的也多为经济“责任”，表现为对经济利益如何分配的奖励规定等等。例如，在课题或项目成完之后给予什么物质奖励，课题和项目的有偿合同，或成果转让之后的经济收入如何在单位和个人之间留成和分配（其中包括浮动工资、奖金的规定）等等。其他的内容还不多见。

这就有三个问题值得探讨：

第一个问题：在科学劳动的组织和管理中，可不可以实行课题项目的承包责任制？这种承包责任制如何体现到课题或项目管理的各个环节中去？

第二个问题：在科学劳动的组织和管理中，是否应该偏重于经济的责任？对不同成果形态的科学劳动产品，特别是那些无法一次就见到经济效益但却可以衍生价值的科学成果，如何确定其“经济的责任”？

第三个问题：在科学劳动的组织和管理中，除了奖励以外，是否应该明确规定和严格执行惩罚的办法？其奖、惩如何确定？应该怎样根据科学劳动的特点，建立不同于物质生产劳动和行政管理劳动

的检查和考核办法？

3、为了研究和回答以上三个问题，有四条原则需要注意：

一) 科学劳动责任制不应单纯追求经济价值或单纯追求学术价值，而必须注意其经济价值、社会价值和学术价值的统一。

二) 科学劳动责任制在成果水平指标和时间要求指标的规定上，不应定得过于机械和过于固定，而必须允许有一定的伸缩弹性。

三) 科学劳动责任制不应拘泥于形式上的计量，计较科研人员多少时间呆在实验室，多少时间用来查资料，等等；而应该注重实效，考察其创新程度、研究效率和实际成果。

四) 科学劳动责任制不宜过分强调物质奖励，应该充分保证其劳动条件、合理提高其劳动报酬，对其成果要提倡与精神奖励相结合的物质奖励。

4、我国正在进行着具有历史转折意义的体制改革工作，科技管理体制的改革是其中一条重要战线，它必须同其它战线的体制改革同步进行。体制改革包括机构设置、其职责和权力、上下之间的领导关系和左右之间的协作关系，以及基本的管理制度和管理方式方法的改革等。因此，整个体制的核心问题，说到底也是责任制的问题。建立各级、各层和各人的既科学又明确的责任制，已成为我国体制改革工作中一个极为重要的课题。

二、现代科技管理中的自主权

1、在微观管理中，自主权是指相对独立的单位、部门、系统……可以自己作主的权利。任何自主权都是相对的。在社会主义国家，统一的计划制度并不排斥必要的管理自主权。它有助于调动各单位、部门、系统的积极性，充分发挥它们各自的特点和优势，增加管理工作的活力，提高管理工作的效率。而且，社会主义的民主管理制度要求各微观管理系统必须有各自的管理自主权。没有这种必要的管理自主性，就谈不上民主管理制度了。问题在于需要明确不同层次、各个单位应有多大的自主权，即应有哪些自主的权利。

2、科学劳动是一种创造性思维劳动，它的一个重要特点，是具有较大程度的不确定性。这种不确定性，使其计划与经费预算不能刻板不变，在人员使用上不得不经常调整，需要随机处理的问题也

就必然较多。因此，在科学劳动的组织和管理中，至少应该具有以下几个方面的自主权：一是相对的计划自主权，即除了必须执行上级下达和要求的计划任务之外，还可以根据自己的人力、财力和物力情况，自行决定一些大计划以外的小计划，把大计划和小计划结合起来成为本单位的统一计划。二是相对的人事自主权，即除了编制名额和主要领导人须经上级批准和同意之外，具体的管理人选，单位应该有权自主决定；在必要时，可以同其他单位进行人员的交流和交换。三是相对的经济自主权，即除了按照财政制度使用拨款和贷款，上交利润和税款之外，科研单位应该可以在政策和力量允许的范围内，开拓经营渠道，增加经济收益，增强科研实力，改善职工待迁和生活福利等等。这些组织管理中的自主权，有利于更好地发掘人力、财力和物力的潜力，使科学劳动多出成果，多出人才。

但是，科学技术研究单位实行管理自主权时，必须正确处理好以下几个关系：

一是大计划与小计划的关系：本单位的计划一定要服从上级的计划和国家的计划，小计划要有助于大计划的完成而不能有损于大计划的完成。

二是上级与下级的关系：不能把自主权理解为自由权或独立权，不应该以自主为名向上级闹独立性和自由主义，要在服从上级领导的前提下发挥自主性，实行自主权。

三是国家、集体、个人的关系：个人利益要服从集体利益，个人利益和集体利益都要服从国家的最高利益，决不能颠倒；表现在经济利益的分配上，就是要国家得大头，集体得中头，个人得小头，使积累大于消费，而不能过分强调个人利益和消费水平。

这三方面的正确关系，反映了社会主义制度的本质要求，是实行管理自主权时必须遵循的原则。

3、在我国，科学劳动单位（或称科研单位）管理自主权的全面推行，必须同整个科技管理体制的全面改革同步进行。比如，其领导班子应该“内行”，懂得现代科学技术的各种基础知识及其相互关系，通晓现代管理的原理和方法，并且有一定的管理经验；其业务队伍的结构应该合理，能保证一个较好的科研计划得以正常地执行和实现；其管理制度应该比较健全和民主，管理人员必须有明确的责任制和应该随时受到群众的监督，同时，实行自