

* 科学家论坛*

开展科技创新管理行为系统研究的设想

时 勘*

(心理研究所 北京 100101)

关键词 科技创新管理, 行为研究, 心理学

心理学是研究人的心理现象和行为规律的一门交叉学科。随着我国社会经济的发展,其作用日显重要,1999年,国家科技部把心理学与管理科学、海洋学一道,新增为我国21世纪的重点发展学科(共计19个学科)。在此情况下,我国心理学的发展无论是学科自身的原始创新,还是适应我国社会经济转型和我院知识创新需要的应用基础研究,均到了发展的关键时期,需要有关学科专家和科研管理部门做一些较为长远和深层次的思考。

中国科学院知识创新工程即将进入第二阶段。科学虽然没有国界,但是在心理科学,特别是与人的行为有关的领域,文化、制度的影响因素的独特性是不可回避的。我院的创新管理探索,遇到了类似的问题,就是创立的科研管理模式既要符合实际要求,又要与国际接轨。在此方面,从自然科学和社会科学的交叉学科的角度,在科技创新管理的行为研究方面做一些系统的规划,开展一些与国际接轨、且适合我院创新管理要求的研究,这样做既能争取在管理创新上有所突破,对于心理学科自身的原始创新和学科发展也会有一定的作用。

90年代初,心理研究所曾参与联合国教科文组织的“科研单位管理绩效的国际比较研究”。结果表明,30多个参与国在科研绩效的影响因素及其结构形态上基本一致,但由于社会制度、文化传统的不同,各国管理模式的差异也不容忽视。中国科学院启动“知识创新工程”试点后,根据院党组的要求,我们对院内3685名职工进行了有关“知识创新工程”的认知态度、改革措施以及我院各研究所的管理现状进行了调研,初步探讨了实施科技创新体系中影响职工心态的内部阻力因素和动力因素。我们也发现,计划经济向市场经济转型时期的科技创新,是我国科研单位面临的全新问题,不论是科技政策的制订、优秀人才的选拔、科研队伍的人员配置,还是激励政策的制订及科研经费投入的决策,都缺乏较充分的预测研究。因此,科研单位的管理者明显表现出应对行为的仓促,这也导致科研人员和职工心理的较大波动。此外,还有一些调查研究结果表明,我国科研单位员工,不论是管理者还是科技人员,其素质均难以适应科技创新的要求。具体表现为:在科技人力资源结构方面,在人员富余的同时,又非常缺乏有创新意识和科研能力的科技人员,特别是有重大成就的杰出科学家、项目主持人和科研管理者;在科技人力资源配置方面,亟待建立有助于科技人才选拔、流动、激励和安置的管理体制;

* 心理研究所研究员
收稿日期:2000年10月11日

在科技人力资源素质开发方面, 缺乏一套提高科技人才素质的培训模式。系统探讨科技创新体系人的行为的理论基础, 并据此形成相应的科技管理对策, 是我国科技创新和管理科学研究面临的重大课题之一。

中国科学院的知识创新工程即将进入第二阶段, 这对于全面推进科技创新体系的建设至关重要。在创新试点的第一阶段, 我院不少主管部门为了满足科技创新管理的应急需要, 均投入了大量的人力、物力。在初期阶段, 由于很多问题都是我们前所未遇的, 多部门的独立探讨有助于研究不拘泥于某一模式或框架; 但是, 随着研究的深入, 我们也发现, 分部门的探讨也给管理和实施带来了一些问题。因为管理科学研究也必须基于合理科学的平台上的协同配合, 否则, 多重评价系统既会增加基层部门的负担, 其结果也难以科学地总结并规范研究成果。所以, 作者建议, 在下一阶段, 我院科技创新管理创新的关键问题之一, 是从系统的角度, 探索科技组织变革中人的行为机制和规律; 应当有组织、有计划地把我院在自然科学和社会科学交叉领域的研究和管理部门的应急调研项目结合起来, 争取在发展战略创新领域和实际管理政策方面均有较大的进展。为此, 可以把科技管理创新的行为研究作为一个突破口, 系统规划当前各主管部门正在进行的建立评价系统的工作。我们的总体构思是, 将研究所的创新文化、园区建设、组织管理和所长个人管理行为评价整合为一个评价系统, 以简化评价操作程序, 与国际科研管理评价系统接轨, 提高考核的预测效度, 建立适用于我院实施第二阶段知识创新工程和日常科研院所管理考核的评价系统。

科技创新管理的行为研究的具体工作可从个体、群体和组织三个层面, 通过问卷调查、行为事件访谈、情境模拟、案例研究等实证方法, 探讨科技创新管理中科技人员、管理者、职工行为变化的影响因素模型、科研项目主持人和管理者胜任特征、科技人员激励机制、员工适应心理及主动性学习模式等理论基础和方法问题, 形成科研组织的结构调整诊断、科技项目主持人和管理者素质评价、转岗适应、分配和激励制度与培训干预的人力资源管理对策, 为构建符合我国科技创新体系要求的人力资源管理模式提供依据。

以中国科学院知识创新工程为前导的国家科技创新体系工作正在全面展开。目前, 在国家科教领导小组的领导下, 中央各部委的科研单位、各大专院校的知识创新及企业的技术创新正在深入展开。这项科技创新体系的举措有可能对 21 世纪改变我国社会、经济面貌, 使我国进入发达国家行列产生重要而深远的影响。因此, 我们必须从更高的角度来看待科技创新体系的行为研究的理论意义和实践价值。

本文只是在心理科学、特别是创新管理的行为的理论和方法探索上提出初步的构想, 吁请我院学术各界和主管部门领导关注此问题, 能否在此基础上凝聚一个新的创新点, 以促进心理学的发展和本院科技管理创新模式的建立。