

# 科技管理人才选拔与培养问题分析

高海峰

吕梁市科技创新发展服务中心 山西 吕梁 033000

**[摘要]**科技管理人才是我国科技队伍的重要组成部分,对科技创新与发展起到非常显著的促进作用。科技的发展不仅需要机器设备、科学技术、研发资金的支撑,更需要越来越多的科技管理人才作为延续科技发展的动力源泉。组建高素质、高素养的科技管理人才队伍,对优化科技发展事业结构,促进科学技术的飞速进步大有裨益。本文将针对科技管理人才选拔与培养进行深入分析。

**[关键词]**科技管理人才;选拔与培养;问题分析

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2020.03.473

## 引言

在新时期中国特色社会主义事业发展过程中,结合科学技术现代化的发展现状,建立健全科技管理人才选拔与培养管理机制,确保科技管理人才选拔与培养工作能够有序开展,是壮大科技管理人才队伍的必要举措。

### 一、科技管理人才选拔与培养的问题分析

在科技管理人才队伍中,专业为管理类的技术人才只占据较少部分,大部分为可理工科类的技术人才,在各自专业领域内参与重大科研发现的试验研究<sup>[1]</sup>,或者在权威平台发表关于专业领域科学发现成果的论文,经过多年辛苦工作,从基层研发人员升职到管理岗位,牵头组织开展多项重大科研试验。同时根据各个科学技术研究院院长、所长的从业经历来分析,可以看出院长级、所长级领导干部近75%是从原工作单位的基层岗位或基层机构晋升到领导管理级岗位,其余占比20%左右部分的院长级、所长级的领导干部,是来自于其他行业领域的科学技术研发部门,经过逐层选拔与专业培养进入到科技管理人才队伍;从各大重点高校、大型企业、政府型事业单位选拔与培养的科技管理人才占比数量大约为15%左右。

#### (一)科技管理人才选拔制度问题分析

科技管理人才队伍建设首先需要经过专业的选拔过程,是第一次考核,经过选拔的人才队伍基本具备与岗位相匹配的专业能力和职业素养,但因缺乏相关工作经验积累、缺乏对工作岗位内容的熟悉度把握,需要再次展开细致化的人才培养,人才培养也是对科技管理人才队伍的第二次考核。在培养过程中对科技管理人才队伍进行能力与素质的复核检验,也要同步重视对人才队伍建设的岗位晋升激励制度完善,为管理人才在职业道路中的发展指明前进的方向。科技管理人才在选拔制度建立方面的考量因素包括三个方面,主要是选拔程序、选拔标准、选拔范围<sup>[2]</sup>。

##### 1. 选拔程序不完善

对科技管理人才队伍的选拔程序按照类型划分为对内和对外两种。对外选拔是指各个科研单位根据自身科研管理人才的需求考虑,定期组织面向社会进行公开招聘选拔考试,明确岗位人才技能要求和考核标准,鼓励具备相适应的技术人才参加招聘考试。对内是各个科研单位通过单位内部人才

推荐、单位内部岗位晋升竞争、单位内部岗位人才自荐等方式,进行科技管理人才队伍的选拔招聘。但就目前的选拔程序完善度而言来看,对外管理人才招聘选拔对岗位职责、人才机能需求的内容尚不明确,招聘选拔的力度与频次跟不上本单位的科技事业发展进度。对内管理人才招聘选拔的方式较为单一,部分科研单位较长时间并未下发过明确的管理人才选拔文件指示,部分基层工作人员对本单位的岗位晋升制度细则并不了解,不排除在内部选拔中出现违规操作现象,导致对内的管理人才选拔出现乱象管理问题。

##### 2. 选拔标准不明确

科技管理人才队伍的选拔标准包含内容较多,主要考量因素包括个人专业技能强、科研工作成果显著、工作实践经验丰富、个人职业素养优良、个人信誉度较好、个人思想觉悟高、工作态度勤恳等多个方面,按照类型主要划分为专业背景、工作背景、道德素质、个人职业素养评估四个层面。最为重要的选拔标准是专业技能工作经验,科技管理人才队伍要能够有效带动全体科研人员高效率、高质量科研创新与研发工作项目,让科技管理人才队伍的选拔评委用实践结果充分看到其优秀的工作能力和管理能力。但仍旧会出现的问题是部分参与选拔的人员拉拢负责选拔考核的工作人员,私底下进行受贿受贿等违背公序良俗的工作乱象,放宽对选拔人员的工作成果、专业水准考量标准,导致出现个人综合实力无法匹配到相关管理岗位职能的问题发生。还有的主要问题是选择考核工作人员过于重视对管理人才的个人声誉、群众基础进行重点考核;或者过度重视对管理人才的专业技能和工作经历考核,忽视对其进行群众基础与道德素质等方面的考核;或者直接根据工作资历来进行能力排序,缺乏一定的公允性,对在短期内取得非常优秀的工作成果的技术人员不大公平。以上都是由于在衡量选拔标准侧重比时,没有进行合理且均衡的比例分配,导致最终的选拔结果出现标准失衡问题。

##### 3. 选拔范围覆盖面较窄

由于选拔程序工作内容的完善,导致对内和对外招聘的选拔范围较小,尚未在一定时间内扩大选拔范围,让更多的科技人才深入了解到各个单位的选拔招聘事项,便于扩大参与选拔的科技管理人才队伍基数,从更多的基数中进行选

择,有助于提高优中选优的选拔工作效率。为推进科研单位各项工作的综合全面性发展,需要不断吸纳来自不同行业、不同专业的技术人才,共同协作为促进现代化科技发展提供更多的新思路。

### (二) 科技管理人才队伍培养制度问题分析

经过前期一系列的选拔工作,通过选拔标准要求的备用管理人才,需要进行工作岗位职责、管理能力、职业发展规划等内容的相关教育培训活动。按照培养方法可以分为研讨会、座谈会、试岗培训、培训考核等方式。对于科技管理人才队伍培养的问题分析方面,可以从开展培养活动的活动地点、培养内容两个要点来进行分析。

#### 1. 培养活动场所单一

对科技管理人才队伍的培养活动地点可以进行多种形式的灵活组合,统一可划分为国内和国外两个培养活动区域。在国内进行人才培养较多,前往国外开展科技管理人才队伍培养活动较少。国内培养活动场所主要包括原科研单位、各大重点高校、国内行政高校、党校等。原科研单位、各大重点高校、党校是重要培养活动场所,人才培养场所范围较少,较为单一。

#### 2. 培养内容不全面

根据以往的科技管理人才队伍培养内容来分析,重点培养内容是思想政治教育类,缺乏较为全面的管理类和职业规划类的内容培养,只有少部分管理人才参与到管理类和职业规划类的培养活动教学中,并且培养内容在规划方面尚未形成系统性、完整性的体系架构。在分析培养内容出现的问题方面,要重点提到两个方面的内容。

##### (1) 缺乏管理能力现代化培养

科技管理人才队伍中的个人专业技能较强,但缺乏相关的管理能力,尤其是培养出一批符合现代化科技发展事业需求的管理人才队伍。管理人才队伍需要更新换代,其管理能力也需要不断创新,走在科技发展的前端,引领科研事业技术人员朝着更加光明的方向前进。部分科研单位在规划培养内容时,有注意到对参培人员的管理能力培养,但忽视了对管理人才队伍进行管理能力的培养时,增加战略规划管理和决策管理能力两个方面的培养内容。新时期科学技术的进步,要求科技管理人才队伍能够站在战略管理的高度,做出符合现代化科技发展需要的重要决策。同时需要配合对管理人才队伍的团队沟通能力、组织协调与指挥能力、制度建设能力、资源运作能力培养内容,不断完善对管理人才队伍的工作能力内容培养。

##### (2) 缺乏职业规划发展能力培养

进入到各科研单位的管理层级人才队伍,比较重视关注未来的职业道路发展方向,这是参与培养活动的管理人才的个性化需求,包括在管理岗位中的岗位晋升激励机制和薪资待遇水平。各个科研单位缺乏对管理人才的职业规划发展内

容培养,导致产生不确定想法的管理人才人数占比较大,需要引起各科研单位的高度重视,通过明确岗位职业道路发展方向,为管理人才队伍提供更多的选择。

## 二、科技管理人才选拔与培养的可行性对策

### (一) 优化科技管理人才选拔结构

为强化科技管理人才队伍,要根据各科研单位管理岗位的具体发展变化情况而定,明确管理岗位的人才需求,根据人才需求对标开展公开招聘和内部选聘,将两种选拔方式的工作流程信息公式化,上传到对应单位的办公官网系统,细化每一个岗位职能要求,同步对应应聘管理人才的考核标准,对投来应聘的简历从多方面维度进行综合筛选,并对参与面试的面试官进行面试技能的考核,要选择恪尽职守的面试官作为面试管理人才的考核人员。在选拔标准方面,把需要着重考察的工作背景、职业素养等要点划分成详细的小点,根据参与选拔的管理人才的具体表现,主要分为优秀、优良、合格、不合格四个方面,把处于同一水平线的管理人才进行横向、纵向的全面对比,优中选优,选拔出个人综合表现优秀,与应聘岗位匹配度较高的管理人才。

### (二) 增加投入,扩大人才培养

在科技管理人才培养阶段,要把对科技管理人才的培养作为重要战略项目增加支持力度,制定系统性的培养计划,按照岗位职责的划分进行科技管理人才队伍的培养,增加培养内容和课时安排,同时重视对管理人才的现代化管理能力进行重点培养,全面推进科技管理人才队伍培养计划的可持续性发展。要让个人实践能够与各科研单位的实际岗位需求进行有效联动,突出培养计划的针对性,才能真正看到实际的科技管理人才培养效果。

## 结语

科技管理人才在选拔和培养方面要全面调动各方资源,归纳整合选拔规则制度和培养计划方案,根据各个工作岗位对人才需求的不同标准<sup>[3]</sup>,结合现实发展需要制定合理化的选拔规则制度和人才培养方案,对于个人专业技能、个人道德素养等方面的具体要求,是需要增加选拔与培养难度,还是降低选拔与培养难度,根据每个工作岗位的发展性质不同来作出不同的个性化决策,让科技管理人才选择与培养真正符合科学技术事业发展的根本需要。

## 参考文献

- [1] 平伟军. 论高素质科技管理人才的培养[J]. 成都理工大学学报: 自然科学版, 2003(21): 2.
- [2] 王极盛. 心理因素对科技管理人才成长的影响[J]. 科学与科学技术管理, 1984(12): 2.
- [3] 徐思思, 张红方. 科技型人才聚集与高新产业协同度研究——基于武汉市的分析[J]. 武汉理工大学学报(社会科学版), 2018, 031(002): 113-119.