

# 北京市科技管理人才队伍建设经验 及其对上海的借鉴<sup>1</sup>

■文 / 郝莹莹 顾伶俐（上海科技管理干部学院）

当前，上海正在建设具有国际影响力的科技创新中心，一支高素质的科技管理人才队伍是推进科创中心建设的重要支撑和保障。北京是我国科技资源最密集的城市，其在科技管理人才方面形成立体式的培养体系，对于上海具有借鉴意义。

## 引言

随着人类科技水平的爆发式发展，一项科技创新成果越来越体现为集体合作开发的形式，而这也催生了对科技团队、项目管理等创新管理方面的需求。特别是进入到20世纪30年代以后，学科细分，系统工程逐步增多，对科技创新管理人才的需求也日益增多（张少辉，2010）。1942年，美国组织实施研制原子弹的“曼哈顿工程”不是选择当时学术权威极高的三位诺贝尔获得者，而是由一位不知名的物理学家欧本海默担任总指挥。

何为科技管理人才？有学者指出，科技管理人才是指在科技行业中从事科技政策的制定及实施，以及在日常主要科技活动中从事领导、组织与管理工作的有关人员（沈勇等，2003）。科技管理干部是指专职从事科学技术管理工作的干部，在科学技术发展中发挥重要的作用（蔡启忠，

2015）。综合来看，科技管理人才是在行政机关、事业单位、企业中从事相关科技管理工作的人员。

当前，我国正在加快建设创新型国家，一支高素质的科技管理队伍，是建设创新型国家的重要支撑和保障。北京正在建设全国科技创新中心，其在科技管理人才方面也开展了一些举措。上海正在创建具有全球影响力的科技创新中心，在这一进程中，高素质的科技管理人才是重要支撑与保障。北京许多经验做法可供上海借鉴。

## 一、北京市科技创新管理人才队伍建设经验

北京是全国科研机构最密集的城市，其在科技管理人才方面积累了丰富的经验，也开展了一些举措。具体来看，可以包括以下几类：

### （一）科技管理人才发展相关规划类

2010年8月，北京市政府发布了《首都中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》。规划纲要是对北京各项人才工作的指导文件，特别是在一些具体指标与任务方面，对北京人才工作具有重要的指引作用。从科技管理人才角度，规划提出：

#### 1. 针对企业人才——领军人才计划

针对企业人才的内容较多，包括：到2020年培育10至20名世界级产业领袖，培育100名国际级科技领军人才、建设10个海外高层次人才创新创业基地等等。均是围绕企业高端人才，而这些高端人才往往不仅仅从事技术工作，也身兼企业内部的管理工作，特别是带领企业内部团队进行技术创新与开发。

#### 2. 针对行政机构管理人才——党政人才素质提升工程

增强党的执政能力和先进型建设，开展大规模干部教育培训，加强理论教育、业务培训、党性教育，有机会组织境外培训，提高干部综合素养和国际化素养。加大实践锻炼工作力度，坚持把现岗位锻炼、岗位轮换、挂职锻炼、交流任职作为实践锻炼的主要方式，不断探索和拓宽党政机关干部到基层和生产一线锻炼的新方法、新途径，提高干部的实际工作能力。

#### 3. 针对青年人才——首都青年人才开发工程

服务首都经济社会可持续发展，建立多层次、分渠道的青年拔尖人才培养体系，加大对高层次、创新型、

国际化青年人才的培养力度。每年在重点学科、重点产业等领域扶持培养1000名左右青年拔尖人才。建设一批优秀青年人才培养基地，每年组织1000名左右青年人才赴基地开展学习实践。提升青年人才队伍国际化素质，每年选派各类青年人才500人赴境外学习交流，每年重点联系100名左右在境外一流教育机构深造的北京地区学校留学生，并进行跟踪培养。

**(二) 科技管理人才发展相关实施意见类**

在规划的指引下，北京市出台了相关人才实施意见。2011年，中央组织部等国家部委联合北京市出台了《关于中关村国家自主创新示范区建设人才特区的若干意见》。2016年出台了《关于深化首都人才发展体制机制改革的实施意见》（京发〔2016〕15号），《北京加强全国科技创新中心建设总体方案》（国发〔2016〕52号）。2017年3月，北京市科委印发《首都科技领军人才培养工程实施管理办法》，该工程每年对创新、创业领域领军人才进行选拔，并给与一定的科技经费支持。

**(三) 行政机关科技管理人才能力提升具体实施方案类**

目前，对于行政机关科技管理人才的相关资料较少。公开资料显示，2013年北京市科委启动科技管理干部队伍素质提升工作。该项工作提出，要针对性地加强教育培训工作，使培训工作“科学化、制度化、规范化”。要“把开展‘干部队伍素质提升工程’与针对性加强教育培训工作紧密结合起来，全面提升科技管理干部的素质，提高科技行政管理水平，提升科技管理效率”。

**(四) 提高科技管理人才能力的重要手段——教育培训情况**

培训是提高科技管理人才的重要手段，根据相关资料，北京开展的培训工作包括几类：

**1. 专业性、专题性培训——成果转化培训**

这类培训是针对某一热点、难点问题进行的专业培训。例如，首都科技人才成果转化培训，其目的是，因为院所高校的科技人才对技术入股与技术转让的需求较大，但在知识产权、法律基础、股权融资、财税基础、

产品影响、科技政策理解等方面还欠缺许多知识，为此，实训班以“为科技新星入选人员发展增值、为首都科技成果转化服务”为宗旨，在科技新星入选人员已有服务的基础上，将“更大范围凝聚成果转化力量、更精细化填补市场经济知识空白、更深挖掘科研人员已有成果、更密切跟踪科研人员发展进程”作为不断寻求新突破的工作重点，着力打造首都科技人才成果转化服务品牌。

**2. 综合性管理培训——团队管理培训、科普管理者培训**

北京市开展了针对青年科技管理人才的培训，内容包括高效管理、团队管理等。科普管理者培训，北京市科委与北京市人保局联合开展，目的是提升科普管理工作者的科学素质与管理水平。培训内容分为项目管理能力提升、能力素质提升和科技热点聚焦三个模块。采用集中课堂讲授、体验式教学和案例研讨相结合的方式。

**3. 科技系统干部素质和能力培养**

2017年7月，北京市科委招标项目“科技系统干部素质和能力培养”，由北京市科委委托北京市科学技术委

表1 北京立体式科技人才培养情况表

对象	项目计划	相关情况	标准	培训内容
针对青年人才	科技新星计划①	1993年以来，26批2395名科技新星	35岁以下人才	科技成果转化培训、团队管理培训、外地考察。知识产权、法律基础、股权融资、财税基础、产品影响、科技政策、英语等培训。
针对领军人才	领军人才工程	2011年以来，共8批240名	50岁以下创新创业管理人才	组织领军人才党校学习班、领军人才高级研修班、首都科技人才成果转化培训班。
针对顶尖人才	人才专项办	截至2016年底，北京累计吸引“千人计划”人才1653位，占全国的四分之一。	国内国际顶尖人才	北京市科委承接“国务院科技创新中心科技人才专项办”②，全面参与新型研发机构人才工作。面向全球吸引首席科学家、诺贝尔奖获得者等世界级顶尖人才和团队来京发展。

资料来源：根据斯峒（2017）等资料整理。  
注：1993年北京市批准设立“北京市科技新星计划”，专门重点培育和资助35岁以下、具有较高素质和创新精神的青年科技人员。在国务院科技创新中心建设领导小组框架下，北京市政府和10个国家有关部门合力搭建“组织架构图”，成立北京推进科技创新中心建设北京办公室（简称“北京办公室”），设立“一处七办”，其中包括科技人才办。

员会人才交流中心承办，经费 114.48 万元。

二、关于北京科技管理人才举措的相关总结

(一) 立体式科技人才培养计划体系

从规划到具体的人才方案，从国际人才、国内人才到青年骨干，北京在科技管理人才建设与培养方面，形成了立体式的计划。（见表 1）

(二) 科技管理干部队伍能力建设的构架

随着我国科技创新事业的不断发展，对科技管理人才的能力要求也日益提高。然而，面对快速发展的创新环境，科技管理人才队伍的情况不容乐观。2013 年，北京市委党校对北京市局处级干部进行了一次科技素养基本情况与问题的调研。调研情况显示，北京市领导干部存在科技素养相对较低、参与科普活动频率低、对科技政策掌握程度低、对我国重大科技事件关注度不够等方面的问题，并提出要进一步提高领导干部的科技素养，发挥组织部门作用等方面的建议（北京市领导干部科技素养现状调查与提升路径研究，2013）。

从北京市近年来的发展来看，在科技管理人才方面已经有了一定程度的积累。有学者表示，科技管理人才的素质需求（见表 2）包括：

表 2 科技管理人才素养要求

道德品质和修养		
知识结构	基础知识	包括：自然科学知识与社会科学知识
	专业知识	包括：相关专业知识，如产业技术水平
	工具性知识	包括：外语、计算机、法律等
能力结构	一般能力	包括：记忆能力、观察能力等
	专门能力	包括：综合分析能力、预见与统筹全局能力、组织与协调能力、应变与决策能力

资料来源：根据张少辉（2010）、王桂月（2013）相关文献整理。

总体而言，科技管理人才能力提升，可以从不同的维度（人才年龄结构、知识结构以及能力结构）进行构建与提升。

三、对上海的借鉴

(一) 建立立体式的科技管理人才培养体系

北京建立了围绕青年人才、领军人才、尖端人才不同层面的科技人才培养体系，并且针对不同的群体进行了有区别性的提升行动。例如，针对科技青年人才，在遴选的基础上，进行外语、知识产权、成果转化等方面的培训，提高青年科技人才的管理能力和业务水平。上海在建设具有国际影响力科技创新中心进程中，也应当围绕不同类型的科技管理人才，建立多维度、多层次的人才培养体系。

(二) 夯实科技管理人才培训构架

科技管理人才与一般人才不同，

对管理能力、综合能力的要求更加凸显。随着科技水平的不断提高，对科技管理人才的管理要求也不断提高。因此，应当建立科学的科技管理人才培养体系。特别是应当围绕当前的热点、难点问题，更新培训内容，提高培训质量，夯实培训机构，建立丰富、实用的科技培训团队以及培训课程体系。

(三) 应当搭建产学研合作、平台式的中高端人才培养体系

北京围绕领军人才开展了集中式的党校学习、走访参观、高端人才集训等活动。这类活动实际上借助了高校、科研机构的资源，将高端创新创业人才聚集在一起，从而有利于他们彼此之间形成更加亲密的联系，有利于企业家之间搭建信息沟通桥梁。上海也可以借鉴类似的方式，围绕高端的企业人才，联合各类机构资源，推动高端人才培养模式的建立。[科技](#)

1 基金项目：2016 上海市科委软科学研究计划项目（16692112100）

【关于作者】

郝莹莹，博士，从事区域创新、科技创新政策、创新人才管理等方面研究。  
顾玲俐，副研究员，从事创新政策、创新人才管理等方面研究。