

上海市咨询业的现状、问题及对策

●程志斌 戴文益

一、上海市咨询业的现状

上海是我国最早发展咨询业的城市之一。自1979年以来,相继成立了各类咨询机构,如上海社科院经济咨询部、上海高校科技服务中心、上海财经大学经济管理咨询部等都是早期成立的咨询机构。据市科协最近统计,上海现有各类咨询机构(包括独立设置、企事业单位附设及兼营咨询业务机构)973家,其中独立机构247家;专职从业人员已有1万多名,兼职(包括常年兼职和非常年兼职)人员近10万人。12年来,上海市咨询机构共完成各类咨询项目8万多项,其中对外咨询490项。最近4年上海咨询业总收入约4.2亿元,经咨询项目涉及的总投资为738.4亿元,这些项目投产后,创汇额达20.3亿美元。(引自1991年8月23日《解放日报》)具体地说,目前上海咨询业概况如下:

(一)从归属关系上看,主要有五大系统。1.高校系统。许多高校成立了有关研究所、研究中心、咨询部等机构,承接宏观决策及技术开发等方面的咨询服务。上海高校科技服务中心及一些高校设立的科技服务部也都兼营咨询业务。这类机构超过100家,约占总数的13%。2.市科协系统。以市科协科技咨询服务中心为主体,下辖一批包括区、县科协在内的科技咨询分中心、事务部、服务部;科协下属各学会、协会、研究会。1989年全市共有这类咨询机构261家,约占咨询机构总数的1/3。目前这类机构从业人员估计在3万人左右。3.本市各委、办及其下属各局、公司的研究所(室)设立的一批咨询机构或兼营咨询业务机构。尤其是科委系统,有科技开发交流中心及其下属的科技开发公司、联合技术开发部、科技咨询公司等。4.中央各部、委和中科院在沪各研究所、设计院设立的咨询机构或兼营咨询业务机构,各大银行在沪分行也都有其咨询机构。这两类咨询机构主要是政府办的,合计总数约420家,占全市咨询机构总数的43.5%。5.个体咨询业。据上海市个体咨询业者协会提供的数字,目前上海市个体咨询机构有113家,占总数的近12%。

(二)根据开展的咨询业务内容划分,主要有4种。1.以技术咨询为主。包括科协系统的绝大部分咨询机构和各类硬科学研究所、有关高校等附设的咨询机构。这类咨询机构发展较早,业务也较多,其从业人员数和收入均占上海咨询业总数的30%左右。2.以外贸、法律、会计等专业咨询为主。包括各律师事务所、会计师事务所、公证处和专营外贸业务的咨询机构等。这类机构近年来发展迅速,机构数目和从业人员迅速增加,目前均接近上海咨询业总数的1/3。3.以工程咨询为主。大部分设计院都承接同工程建设项目有关的可行性研究咨询业务;有关高校如同济大学、上海交通大学、上海工业大学也设立了这类咨询机构。近几年来,这类咨询机构的数目增长缓慢,在总数中的比例逐年下降,目前占20%左右。4.以管理咨询、决策咨询和综合咨询为主。这类咨询机构主要承接企业诊断、引进外资和技术项目决策、大型建设项目决策咨询业务,有的还承接跨行业、跨地区的宏观决策咨

询。这类咨询机构目前还不多，但近3年来发展较快。

二、存在的问题及其原因分析

10多年来，上海咨询业在促进科技应用、完善企业管理和利用外资等方面发挥了重要作用，取得了比较显著的成绩。据估计，近5年来上海咨询业带来的经济效益超过200亿元，是咨询业收入的40多倍。但是，上海咨询业的发展也存在着不少问题，80年代初上海咨询业在全国领先，但现在已优势逐渐丧失。据调查，目前上海咨询业主要存在着以下几个问题：

（一）咨询业专业人才缺乏，咨询人员素质不高。目前，上海市咨询业从业人员中，90%以上为兼职人员，而在1万多名专职人员中，大多数都是从技术部门和科研部门转业过来的，缺乏咨询业的经营管理知识和经验。对咨询机构本身的管理不善是妨碍上海咨询业发展的重要因素之一。由于难以对兼职咨询人员进行培训和深造，使得咨询人员的素质难以提高，现在的管理咨询大都仅限于生产作业等方面的咨询，而对涉及到企业经营战略方面的咨询，大多数咨询人员不能胜任。与全国的情形一样，上海市咨询业从业人员中知识渊博、思想敏锐的知名专家学者为数极少。这主要是由于全社会对咨询业还不够重视及有关政策措施不完善造成的。

（二）咨询机构人才设置欠合理。这主要表现在两个方面：其一，目前上海咨询业从业人员专业单一。一些专业咨询机构尤为明显，如上海会计师事务所（包括各分所），其会计专业人员占全部从业人员的90%以上。当今咨询业有日益综合化的趋势，即使是专业咨询，也牵涉到许多非专业的问题，尤其是对于一些大型、综合性项目的咨询，更需要各方面的人才。上海市咨询机构这种专业单一的人才结构，越来越不适应现实的需要，特别是在进行大型、综合性项目的咨询时专业人员不全面，严重影响了上海咨询业的服务质量及其本身的发展。其二，咨询业从业人员年龄偏大。要保持咨询机构的活力和效率，咨询人员必须有合理的年龄结构，一般以40岁以下人员占一半左右较为合适，一些咨询业发达的国家如美国、日本，其咨询业从业人员中40岁以下的在52%~56%之间，而上海咨询业从业人员中40岁以下的不足30%。之所以造成这种局面，一方面是由于上海目前存在着严重的人才断层现象，另一方面是由于人们对咨询业缺乏正确的认识，重经验轻科学，认为年纪轻了办事“不牢靠”。

（三）一些咨询机构，尤其是隶属于政府部门的咨询机构，其超脱性差。这些咨询机构在从事咨询活动时，易受领导意图和部门利益的影响，不能站在客观的立场上，以局外人的身份进行咨询研究，从而影响了其咨询结果的科学性。如一些银行在投资项目放贷时，要求此项目须经该银行所属机构进行咨询，这样在咨询过程中就难免受本系统领导意图和利益的影响。另外，有些咨询机构在为企业进行咨询时，常常为了迎合该企业领导的胃口而有失偏颇。现代咨询业的发展要求咨询机构保持独立性、超脱性，以客观的态度和局外人的身份进行咨询研究，只有这样才能为顾客提供高质量的服务，赢得可靠的信誉。

（四）少数咨询机构名不符实，不务正业。有些咨询机构，以咨询为名，从事经商、贩卖紧俏商品，从中谋取暴利。造成当前少数咨询机构不务正业的原因，主要在于法制不完善，迄今在我国还没有严格、完善而有力的法规来监督咨询机构的建立程序及其业务活动。

（五）关于咨询报酬的支付未形成合理的制度。1984年中国科协下达的246号文件、1985年上海市财税两局颁发的第16号文件、1986年中国科协和财政部联合颁发的089号文

件、1988年上海市科协颁布的32号文件等都对咨询报酬的支付问题作了明确规定，但这些规定前后差别很大，且有相互抵触的地方，未能在实践中得到贯彻。由于这些规定稳定性差，使得很多科技人员感到“政策多变”、“多一事不如少一事”，严重挫伤了他们的积极性。另外，由于没有一个可供参考的收费标准，给实际工作中的咨询收费带来了困难，常常引起一些不必要的争议和纠纷。

（六）缺乏统一管理。上海虽有咨询业机构近千家，却没有一个统一的领导机构，仅有的几个咨询业联合体也是名存实亡，没有发挥任何作用。这造成了上海市咨询机构各行其是，相互之间缺乏协作。以1989、1990两年为例，上海市咨询机构完成的咨询项目超过3万项，但不同咨询机构间的协作咨询项目不到400项。由于缺乏协作，造成许多数据、资料不能共享，导致了大量重复劳动。在对外咨询方面，也由于缺乏统一规划和组织，影响了经营业务的展开和外汇收入。

（七）与发达国家和一些发展中国家相比，我国咨询业的社会需求明显不足。从上海市的情况来看，许多企业光顾咨询机构的积极性不高，即使是一些大型项目，也常常是个别领导拍板了事，一些国营企业、事业单位，安于现状，对技术、信息的兴趣不大。究其原因，既有认识方面的，如长期以来人们对咨询业的不重视，对咨询机构的不信任；也有体制方面的，如一些企业缺乏发展的内在动力。要发展上海咨询业，关键是要刺激和扩大咨询业的社会需求。

三、关于上海咨询业的发展建议

90年代是上海经济发展的关键时期，为发挥上海作为中心城市的多功能作用，必须做到：第一，实行决策科学化和民主化；第二，促进信息商品化，大力推广科技作为第一生产力的应用。为保证以上两点，必须大力发展咨询业。为了进一步发展上海咨询业，根据目前存在的一些问题，我们提出如下建议：

（一）健全有关咨询法规和政策措施。我国咨询业虽已有10多年历史，但至今尚无一部通过立法程序产生的咨询业法律，导致咨询业的社会地位不明确及其经营过程中的一些混乱现象。为此，上海乃至全国的当务之急是要完善并大力推行有关咨询业法规，从法律上将咨询业的地位、咨询人员的条件、咨询机构的建立程序及业务范围等确定下来，从而做到有法可依。在政策方面，必须规定凡动用国家或集体资金上马的大、中型项目以及引进外资、技术改造、各级行政机构出台的技术性政策等，都必须经过有关咨询机构的咨询论证。鉴于上海咨询人员中兼职者居多，有关部门应就兼职问题作出明确规定，该规定应能体现出对咨询人员的支持和鼓励。

（二）加强统一管理，发展和巩固各种咨询联合体。鉴于目前上海市缺乏咨询业统一领导机构，建议市科委成立咨询局，或由市政府委托有关部门负责对全市咨询业实行统一管理。管理的内容包括：制订咨询业的发展规划，监督咨询机构的业务活动，促进咨询机构间的协作，协调各咨询机构在对外咨询中保持统一等。要巩固现有的一些咨询业联合体，并鼓励咨询机构按行业、区域、所属关系等结成新的联合体，开展各种合作咨询，共享某些基础数据，从而提高上海市咨询业的整体实力。

（三）重视对咨询业的理论研究和宣传工作。实际工作中有关咨询收费、咨询人员成果

（下转第5页）

的每一项都可以从需要出发,以其中一项或两项为突破口。以上海国营工业企业为例,一般来说,可以以劳动用工制度和工资分配权及技术进步权作为搞好搞活企业的突破口,理由是:

首先,企业职工是生产要素中最活泼、最积极的要素,但由于管理薄弱,这一要素的活泼、积极作用远未发挥出来,首先以改革劳动管理作为搞好搞活企业的突破口是必要的。

其次,技术进步是搞好搞活企业的真功、实功。不少搞得比较好的企业的一条共同经验就是走科技兴厂、科技活厂之路。为此,给企业以技术进步权作为搞好搞活企业的突破口也是十分迫切的。

再次,以这两项作为搞好搞活企业的突破口,目前的条件比较成熟,也易于见效。

上述突破口系就上海国营工业企业的一般现状而言,对于劳动管理和技术进步已经处于较佳状态的企业,可以不拘一格,选择企业需要的其他内容进行突破。

确定了突破口,要有效地进行突破,还必需运用科学有效的方法,主要有:①反求工程法,针对突破目标,依次反推实现该目标所应给予企业的各个环节的自主权;②查定授权法,在对突破口的落实过程中,遇有意见分歧时,应进行现场查定,根据查定结果,授予企业以必要的自主权;③系统工程法,对于操作比较复杂的突破口,应将突破目标分解成若干系统进行分别突破,最终达到突破整个目标的目的。

(上接第54页)

评定等方面问题较多,大多是人们对咨询业缺乏正确的认识造成的。整个社会对咨询业重视不够,很多人认为它可有可无,不愿意光顾咨询机构。为此,必须大力加强宣传工作,利用各种宣传媒介向人们介绍咨询知识,促进人们对咨询业的了解和重视。同时,要组织力量进行咨询业的理论研究,如鼓励有关高校、研究所开展咨询业专题研究,并积极推广他们的研究成果,为咨询业实践提供指导。

(四)大力培养咨询专业人才,优化咨询机构的人才结构。要发展咨询业,提高咨询服务的水平,人才是关键。而目前上海咨询人员中,专业人员少,咨询人员素质普遍较低,缺乏高知名度的咨询专家。为此,必须重视培养咨询业专门人才。要采取各种途径来培养咨询人才,如在一些高校开设咨询业课程,设置咨询专业;举办各种形式的咨询业培训班,对现有人才进行培训;选派一批人到国外著名咨询机构进修学习;邀请国内外著名咨询业专家来沪讲学等,以尽快培养出一批集专业知识与管理能力于一身的年轻咨询人才,改善咨询机构的现有人才结构,提高上海市咨询业的服务质量。

(五)市政府对咨询机构予以信息支持。咨询业务的成功在很大程度上依赖于正确的资料和数据,拥有丰富的信息资源是国外一些咨询机构的成功经验,而上海市许多咨询机构,尤其是民办咨询机构在获取信息方面存在不少困难,给咨询活动带来障碍。因此,市政府有必要对咨询机构提供信息支持。笔者建议,要充分利用“七五”期间建成的“上海市经济信息系统”(含15个行业子系统),并针对咨询业的需要,对这一信息系统进行加工处理,生成适应咨询业特点和需要的信息库,供有关咨询机构参考。另外,有关政府部门和机关在一些内部文件、研究报告和科技经济信息方面可以考虑对咨询机构提供适当的照顾和支持。