

我国参与国际标准化组织的现状及对策研究

邢晓昭, 程如烟

(中国科学技术信息研究所, 北京 100038)

摘要: 国际标准化组织是目前世界上最大的标准化权威机构, 是国际标准的最主要开发者和出版者。对一个国家来说, 标准是走向世界的“通行证”。通过调研该组织的管理模式和我国参与现状, 剖析了我国参与国际标准化组织在管理和运作过程中的现存问题及其原因, 在此基础上分析了国外值得借鉴的经验, 为我国向国际组织输送人才提出了对策建议。

关键词: 国际标准化组织; 人才推送; 对策研究

中图分类号: F203; G307.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3772/j.issn.1009-8623.2013.11.008

标准的本质是统一, 它是对重复性事物和概念的统一规定。标准的任务是规范, 它犹如一只无形的手, 与法律一起调控市场经济, 维持市场的有效、有序运作。对于企业来说, 标准是企业组织生产和经营的依据, 是高质量产品的前提和保障; 对于一个国家来说, 标准是其走向世界的“通行证”。发达国家往往利用其对于国际标准的绝对掌控, 建立新型、隐蔽的非关税壁垒, 从而达到限制他国产品出口、保护本国产业的目的。只有对于国际标准的规则了然于胸, 甚至亲身参与到国际标准的制定中去, 才能在发达国家贸易保护主义的冲击下免受其害, 保证我国企业以及产业的整体利益, 促进全球贸易在公正、自由的环境下进行。在知识经济高速发展的今天, 标准当之无愧成为市场竞争的制高点。所谓“得标准者得天下”, 市场竞争标准先行的特征尤为突出。通过标准与专利的融合, 实现专利标准化、标准垄断化, 可以最大限度地获取市场份额和垄断利润^[1]。

国际标准化组织 (International Organization for Standardization, ISO) 是目前世界上最具权威性的标准化专门机构, 是国际标准的最主要开发者和出版者。截至 2012 年 12 月 31 日, ISO 已制定了包

括工程技术、农业食品技术、材料技术、建筑学等在内的九大领域 19 573 份国际标准及标准类文件。可以说, ISO 是国际技术标准的决定者, 也是产业技术高端的引领者。在国际标准的战略地位日益突出, 竞争日益白热化的今天, 各发达国家越来越重视在 ISO 中部署重要职位, 希望通过国际组织任职人员充分发挥其岗位特权, 将国际标准向着有利于本国发展的方向引导^[2]。

1 ISO 的管理模式

ISO 成立于 1947 年 2 月 23 日, 由国家标准化协会国际联盟 (ISA) 和联合国标准协调委员会 (UNSCC) 两大组织合并而成。ISO 的主要职责是: 制定国际标准; 协调世界范围内的标准化活动; 组织各成员和技术委员会进行交流; 与其他国际机构合作, 共同研究、探讨标准化相关课题^[3]。作为一家非政府组织, ISO 构建了公共和私营部门之间的桥梁: 一方面, 它的大部分成员团体是国家政府系统的一部分或由政府授权; 另一方面, 其他成员植根于私营部门, 由行业协会所设立。因此, ISO 能够制定出既满足企业要求, 又满足广大社会需求的协商一致的解决方案。

第一作者简介: 邢晓昭 (1988—), 女, 硕士研究生, 主要研究方向为人才政策、信息生命周期、专利分析、仿真等。

收稿日期: 2013-06-20; 修回日期: 2013-10-28

1.1 组织中发挥关键作用的部门和人^[4]

图 1 所示为 ISO 系统架构及关键职位的设置情况。

(1) 成员

成员是 ISO 的决策主体，同时也是国际标准制定的最大受益者，各职能部门的设立目的是组织成员更加有目的性、有针对性地投入到标准化

活动中去。ISO 成员分为成员团体、通讯成员和用户成员 3 类，它们根据自身实力、标准化发展程度以及贡献水平的差异而享有不同权利。成员团体是一国在 ISO 的最高代表，每个国家只能有一所机构以该身份参加。中国是以国家标准化管理委员会（Standardization Administration of the People's Republic of China, SAC）作为成员团体加入 ISO^[5]。

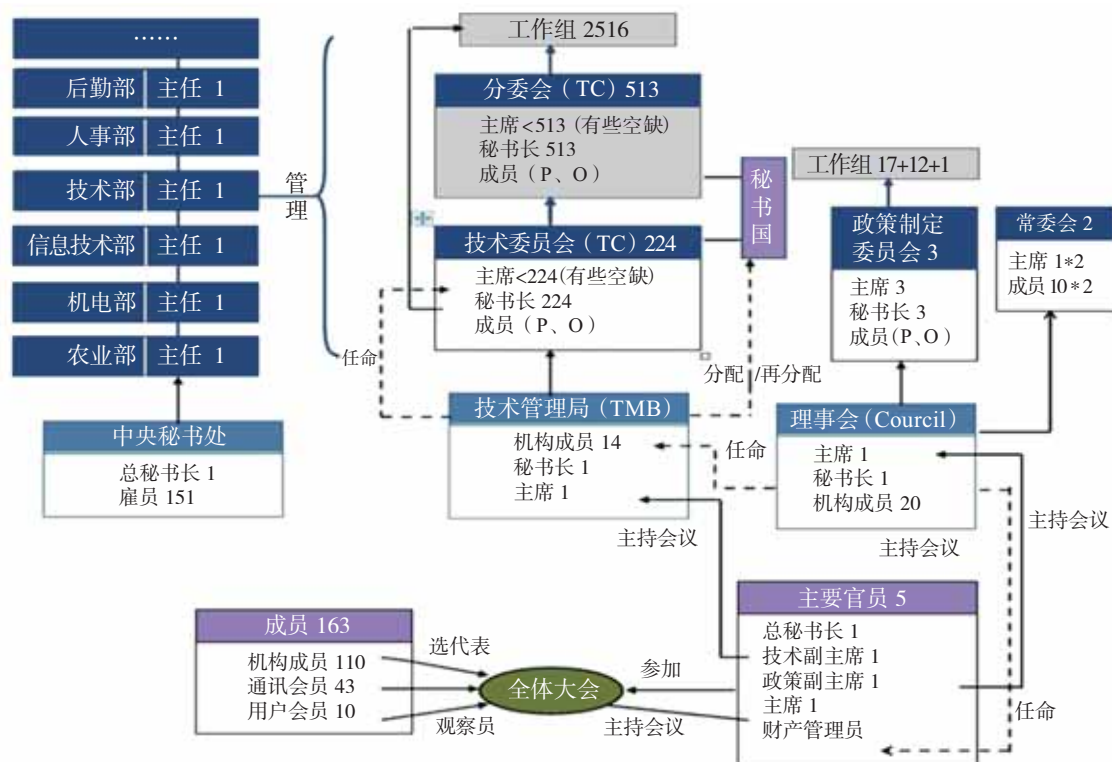


图 1 ISO 组织机构图

(2) 全体大会

全体大会是 ISO 最高权力机构，每年召开一次会议。会议上汇报并协商标准化活动的项目进展、ISO 战略规划以及中央秘书处年度财政状况等相关事宜。5 位主要官员以及各成员代表共同参与全体大会。大会设有正式成员（P 成员）和观察员（O 成员）席位。每个成员团体有 3 个正式代表的席位，超过 3 位的代表以观察员身份与会，通讯成员和用户成员代表也作为观察员出席。ISO 主席担任全体大会主席，主持大会会议，任期两年。

(3) 理事会

理事会是大会闭会期间的常设管理机构，每年召开 2 次会议，行使对于组织的大部分管理职能。财产管理员、技术管理局的 14 个 P 成员以及政策制定委员会主席皆由理事会任命。理事会同时具有

中央秘书处年度预算决定权。主要官员和 20 位理事会成员作为正式代表列席。为了能够代表 ISO 全体成员的利益，理事会成员实行轮转制度。ISO 政策副主席担任理事会主席，主持理事会会议，任期一年。理事会还设有秘书长 1 名，协助主席工作。

(4) 政策制定委员会

理事会之下，有 3 个政策制定委员会，为跨部门的标准开发工作提供战略指导。这些政策委员会包括：合格评定委员会（CASCO）、消费者政策委员会（COPOLCO）和发展中国家问题委员会（DEVCO）。每个政策制定委员会设有主席 1 名，秘书长 1 名，正式成员（P）和观察员（O）若干。

(5) 技术管理局

技术管理局（Technical Management Board, TMB）是 ISO 技术工作的最高管理和协调机构，

其主要职责包括：就 ISO 技术相关所有事务向理事会报告或提出建议；对 ISO 技术活动新领域的建议予以审查，成立和解散技术委员会；监督技术委员会工作并制定管理要求；核准每个技术委员会的名称、范围和工作方案；分配和再分配技术委员会的秘书国；任命技术委员会主席；就技术委员会的错误行动和不作为提出上诉；就 ISO 和 IEC^①的技术接口以及与其他国际标准化组织的技术合作问题向秘书长提出建议。TMB 设主席 1 名，秘书长 1 名，P 成员 14 名。TMB 主席由 ISO 技术副主席担任，任期一年。

TMB 下设 224 个技术委员会、513 个分委会以及 2 544 个工作组^[5]从事实质的标准开发工作，包括：项目的审批，标准草案的拟定、修改、评议、投票表决，以及向上一级分委会、委员会或全体成员团体提交草案。每个技术委员会和分委会各设主席 1 名，秘书长 1 名，P 成员和 O 成员若干，同时设秘书国（指技术委员会日常工作的执行地和主要责任方）。

（6）中央秘书处

中央秘书处位于日内瓦，是 ISO 的主要执行机构。它确保超过 3 200 个技术机构（技术委员会、分委会、工作组等）在世界范围内的协调运作。中央秘书处共有 151 名雇员。总秘书长是秘书处的最高领导，向理事会报告，实行终身任期制。中央秘书处下设农业、机电、信息技术、技术、人事、后勤、秘书等部门，各司其职，每个部门设有 1 名主任和若干雇员。理事会、各政策制定委员会以及 TMB 等机构的秘书属长期雇员，办公地点在日内瓦中央秘书处，其人事关系皆由中央秘书处秘书部统一管理。而中央秘书处技术部负责协调各技术委员会，每位员工平均主管 20~30 个技术委员会^[7]。

1.2 职位类别及其聘用制度

ISO 任职人员分为兼职和专职两种：

（1）兼职人员

兼职人员平时在原单位从事本职工作，每年定期参加 ISO 会议并承担一些组织工作。ISO 主席、副主席，政策制定委员会、理事会常务委员会主

席，以及各技术委员会、分委会主席，均属兼职人员。此外，技术委员会专家也是兼职人员。

（2）专职人员

专职人员大多在日内瓦中央秘书处参与具体执行工作，期间，工资、食宿均由 ISO 提供。专职人员根据编制不同，又分为借调人员和雇员。

借调人员与兼职人员一样，由所在单位向本国驻 ISO 成员团体推荐，再由成员团体向 ISO 推荐，获取任职资格后，职员代表国家与组织签约，在组织中任职。不同之处是，借调人员主要是作为国际组织后备力量加以培养，而兼职人员是在相应专业领域成绩卓然、经验丰富、威望甚高、具有较强领导能力和管理能力的业务骨干和中坚力量。

雇员即组织工作人员，主要从日内瓦当地居民中招聘，职位信息一般发布于 ISO 官方网站，应聘者直接通过投递简历到指定邮箱，并参加相应的笔试、面试取得任职资格。国际雇员不需要拥有 ISO 成员国籍，其以个人身份与 ISO 签订合同，不代表任何国家，人事关系在组织，合同期为 5~10 年，退休年龄 65 岁。ISO 中央秘书处没有中国雇员。

1.3 ISO 标准制定

ISO 本身不需要标准，需求主要来自于其他国际组织、学术团体和各成员国等。以上机构向 ISO 表达制定标准的明确需求，ISO 则就此推出新的标准开发计划。以成员国为例，一国的产业和商业部门与 ISO 成员团体沟通其对于所有新标准的要求，后者向 ISO 统一申报标准制定项目。如果项目通过，则该项目被分配给现有技术委员会，或成立新的技术委员会以从事新领域的活动。技术委员会的工作重点专门化且具体化。此外，3 个政策制定委员会（CACSO、COPOLCO、DEVCO）为跨行业的标准制定工作提供战略指导，它们保证具体技术工作具有广泛的市场前景，并且符合股东兴趣。

ISO 标准由技术委员会中的专家们制定。每个技术委员会拥有若干专家，这些专家来自申请以及使用标准的产业、技术和商业等部门。政府机构、消费者协会、非政府组织或学术界等的代表也可以加入到专家组中。相关国家由自己的成员团体选出

^① IEC 为国际电工委员会（International Electrotechnical Commission），成立于 1906 年，是世界上最早的国际标准化组织，是制定和发布国际电工电子标准的非政府性国际机构。1947 年，IEC 作为一个电工部门并入 ISO，1976 年又从 ISO 中分立出来。

专家组成国家代表团。这些代表团所代表的不仅仅是参与专家所在机构的意见，而且包括所有股东的意见。

ISO 标准制定过程分为 6 个阶段：建议阶段、准备阶段、委员会讨论、征询阶段、批准阶段和发布阶段，其标准制定流程^[8]见图 2 所示。

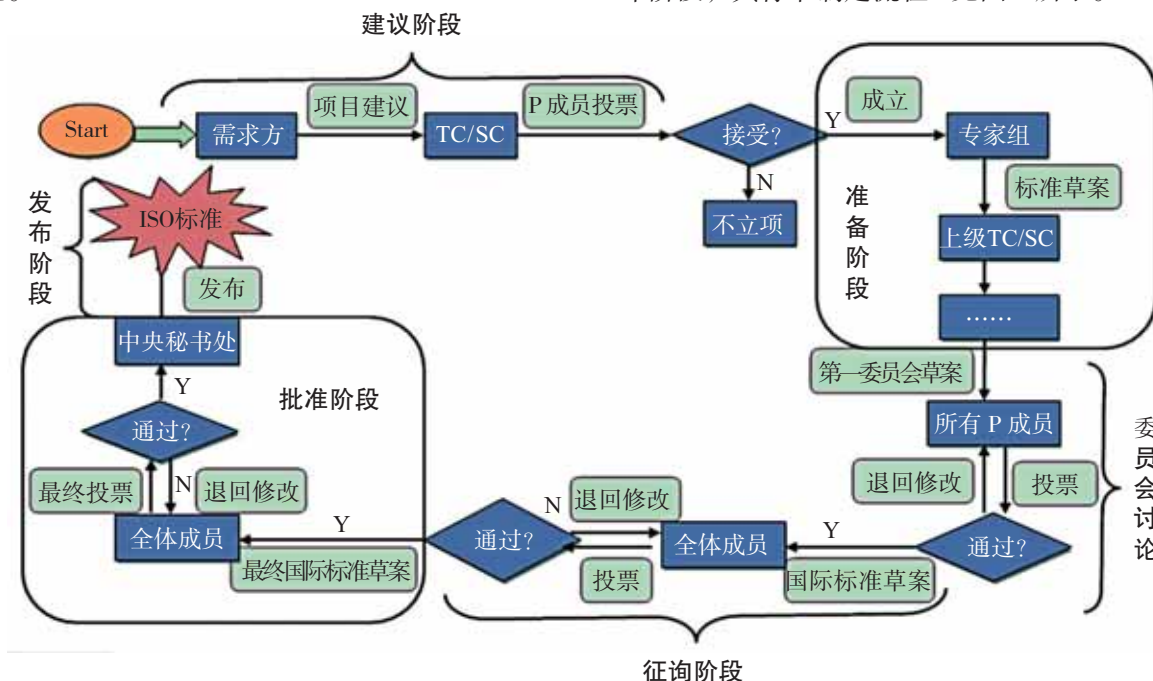


图 2 ISO 标准制定流程

2 我国参与 ISO 现状分析

我国原是国际标准化组织创始国和最初的 5 个常任理事国之一。1950 年由于未按章缴纳会费而被停止会籍。1973 年，美国对于欧洲所提出的“四个流通”概念以及之后构想的“统一大市场”局面感到了巨大的威胁，在成立太平洋地区标准议会（PASC，由美国、日本、澳大利亚、加拿大组成）的同时，邀请中国加入 ISO。

2.1 成员地位日益重要

我国自 1978 年加入 ISO 后，就在 6 个政策制定委员会（后合并为 3 个）中的 4 个担任 P 成员。1985 年，在日本 ISO 大会上，中国第一次被选为理事国；1991 年，中国成功申请第一个技术委员会（TC 202）秘书国；2008 年 10 月，在第 31 届国际标准化组织大会上，中国正式成为 ISO 的常任理事国。30 余年来，我国的标准化事业日新月异与 ISO 一同成长，携手共进。

目前，我国在全部 3 个政策制定委员会中担任 P 成员，参与 711 个技术委员会/分委会，数量上仅次于英国（733）、法国（732）、德国（729）和韩国

（721），位居第 5^[9]。在 ISO 中，我国担任 P 成员 661 个，占到所有技术委员会/分会的 88.5%；担任 O 成员 50 个，占 O 成员比例 6.7%^[10]。此外，截至 2011 年 2 月 24 日，我国新提交了国际标准提案 57 项，总数已达到 227 项，数量位居成员国前列^[11]。

2.2 国际任职显著提升

近些年，我国政府逐渐认识到标准化人才对于经济、科技发展的重要作用以及其紧缺的现状，先后出台了一些标准化人才培养和培训计划以及措施：2008 年 10 月，我国成立首个国家标准化人才培养基地；2008 年 12 月，SAC 与 ISO 签署《国际标准化人才培养备忘录》，对中国承担的 ISO 技术委员会/分委会主席、秘书，以及中国参与国际标准化活动的重点专家和 ISO 中国委员会的管理人员进行培训^[12]；2010 年，SAC 与欧盟合作开展中欧标准化合作培训项目，利用欧洲的专家资源对中国标准化专家进行培训，以提升我国标准化专家的国际标准化工作能力与水平^[13]。此类计划对于标准化人才的专业素养和综合能力的提高有所助益，加之我国在 ISO 的成员地位日益重要，话语权越来越

越大，因而，我国在 ISO 的国际任职，无论从数量还是质量上都有了明显提高（见表 1 所示）^[14]。更加值得我们为之欢心鼓舞，为之喝彩的是：2013 年 9 月 22 日，中国标准化专家委员会委员，国际钢铁协会副主席张晓刚成功当选 ISO 主席。这是自 1947 年 ISO 成立以来，中国首次担任这一国际组织的最高领导职务，标志着我国在国际标准化领域取得重大突破性成果^[15]。

表 1 中国在 ISO 担任高层职位的状况

任职部门	职务类型	2001 年	2012 年
ISO 全体大会	高层职务	3 人	21 人
ISO 技术委员会	主席/副主席	4 人	22 人
ISO 技术委员会秘书处	秘书/联合秘书	6 人	45 人
ISO 和 IEC	注册专家	很少	1 300 余人

2.3 国际合作深入广泛

SAC 与包括美国、德国、法国、日本、奥地利和瑞典在内的 25 个国家和地区签署了 44 项合作协议，与澳大利亚、韩国、新西兰和欧盟在内的 7 个国家和地区共同开发了标准信息平台，并且与英国和德国之间建立了每年定期沟通与合作机制。此外，中国还积极组织国际技术会议，仅 2010 年，中国就主办 ISO 技术会议 21 次^[16]。

3 我国参与 ISO 的现存问题及原因分析

3.1 参与国际组织形式初级，高端任职较少

虽然我国科研人员在 ISO 中的任职数量越来越多，但参与形式还主要集中在出席学术会议、参与项目执行等基础层面。真正有分量的活动，比如战略选择、资源分配等，我国却鲜有涉猎，其主要原因是我国在国际组织中的高端任职较少，导致我国在国际组织能够发挥的作用也受到限制。自 ISO 成立至今，除刚刚当选 ISO 主席的张晓刚外，还无一位中国人担任过 ISO 的主要官员，而 ISO 核心部门中央秘书处迄今为止仍无中国雇员。截至 2012 年底，我国任职技术委员会主席者 13 人，承担技术委员会秘书国 49 个，在 6 个常任理事国中分列第 4、第 5 名，排名比较靠后。

3.2 人才能力不足，后备力量匮乏

在国际组织中担任高端职位需要多种能力综合作用，缺一不可。首先，必须具备过硬的业务

能力，这其中包括对于标准化理论的清晰理解和阐述，对于国内外标准化发展现状的了解、热点的洞悉、前沿的跟踪，以及对行业政策的深入研究和对专业知识的深度挖掘等，以上能力如果没有多年一线实践经验是绝无可能具备的；第二，必须有优秀的语言表达和沟通能力，包括对于他方观点的精确把握、己方观点主题突出，清晰简练和雄辩有力的陈述，以及对于英语和其他语种的熟练掌握；第

三，需要具有丰富的社会经验，对社会深入了解，在群体具有较高的威信，如此才能做好各方的斡旋和管理工作，保证组织有效运行，项目顺利开展；第四，需要了解组织章程、国际规则以及国际礼仪的相关知识，这样才能在国际谈判中有理有节，既实现目标，又让人心悦诚服。由于我国教育体制主要面向应试而非提

高综合素质，因此，我国缺乏这种知识面广、综合能力强、专业精通，而且学习能力和创新能力又非常强的“十字型”人才。专业能力强的理工科学生往往语言不济，不善沟通；二者兼优的学生凤毛麟角，却又大多缺乏社会经验，鲜少有领袖气质。

此外，我国国际科技组织人才面临青黄不接的窘境：55~60 岁人才比例大，年轻“海龟”数量也比较充足，缺少 40~50 岁的中坚骨干力量。高素质、敢参与的人才极度匮乏。虽然近两年国家已着手建设相应标准化人才培训基地，并开展一些培训活动，但效果并不明显，因而不能在 ISO 中产生深层次影响进而占据重要职位。

3.3 人事管理制度存在漏洞

我国目前面临 ISO 高端任职数量不够、布局不明确、难于选拔、难于输送等多方面困境，究其深层次原因，现行人事管理制度中存在的缺陷首当其冲。如前所述，ISO 任职人员分专职和兼职两种，我国人事上的一些不合理政策，使得这两类人员在赴岗任职时面临着不同的风险和障碍。

3.3.1 专职人员有后顾之忧

对于专职从事国际组织任职的工作人员来讲，除了需要面对个人能力、信息渠道、岗位机会等常规性问题外，后顾之忧集中在任职中的家庭成员发展和任职后的职业生存与发展等“外围”问题上。一般来讲，在现有制度下，成功应聘国际组织专职工作后，如果家属希望陪同出国，必须离职或退

学,而且他们在国外的各项生活消费均由自己承担,国家不提供在食宿、就医、谋职、求学等各个方面的优惠政策。如此,造成国际任职普遍得不到家人支持的现象。

专职人员任职期间,一般国有单位能够保留任职人员的人事档案关系,但基本上工资暂停,“停薪留职”是普遍操作办法。同时,由于在一段时间内“放弃”了为本单位做直接贡献,任职后回到本单位一般都面临“无事可做”、“无岗可为”的困境。在现有评价体系内,专职国际组织任职一般没有被列为评价指标系统,除了个人能力的提升和国际人脉的积累等有利因素外,国内单位对如何更有效的“使用”有专职国际组织任职经历的人员,目前也没有明确的制度保障等。这些问题成为目前制约我国有能力和有志向从事专职国际组织任职人员参与国际组织工作的主要瓶颈。

3.3.2 兼职人员积极性不高

一般来讲,兼职类国际组织任职人员所面临的主要问题是精力和时间不足,以及评价机制不合理所引起的“积极性不高”。对于科研人员来说,由于评估机制与国际组织任职不挂钩,参与国际组织的经历及贡献水平在职称评定和奖金发放等绩效考核机制无反映,对于其工作没有认可,因此,大多数人不愿抽出时间和精力参与国际组织事务。有些人则是力不从心,所内研究任务繁重,本身并没有多余时间和精力更多地参与国际组织活动,但在“行政命令”要求下,“被动参与”国际组织兼职活动,这类人基本集中在中青年骨干中。

3.4 以政府行为参与非政府组织

以政府行为参与非政府组织也是我国向国际组织推送人才的一大障碍。SAC 是代表中国参加 ISO 的成员团体,作为我国和 ISO 的接口,向组织诉求国内关于标准制定的请求,承担标准制定的任务,并定期推荐人才到日内瓦中央秘书处进修,或填补职位空缺。问题在于:ISO 属于非政府组织,其行为不代表政府或国家立场,主要是来自于民间诉求;而 SAC 是我国国家质检总局下属事业单位,属于政府机关系统,运作经费绝大部分来自国家财政部拨款,重大决策以及战略方向也由政府部门控制。如此,即造成我国参与国际组织的投入产出比较低,具体表现在:

(1) 政府作为不充分

伴随中国国际地位的升高,中国科学界在国际上的影响日益深远,话语权也愈加强大,但是由于基础调研工作开展得还不够详细、全面,并且缺乏通畅的信息传播渠道,我国专家未能全面掌握国内市场的具体诉求,以及精确定位国家发展的宏观战略,因此,在国际会议上的讲话不够犀利,没有切中要害,进而不能把 ISO 的战略规划和关注重点往对我国最有利的方向引导。

(2) 输送人才渠道不通畅

SAC 在向 ISO 输送人才时,选拔范围仅限于本单位及下属机构,或同一系统内的其他兄弟单位,而企业里有才能、有见解、有愿望参加 ISO 的人没有参选资格。这种学界、政界“近亲繁殖”的现象,导致我国政府不能“听百家之言,博众家之长”,同时选拔人才的范围和质量都有所局限。计划经济条件下,政府统领一切,而市场经济环境下应该由政府来协调民间,甚至应“以民为主,以官为辅”。现在我国搞市场经济却仍旧主要依赖政府调控,这是一个很大问题。

4 借鉴国外经验,向 ISO 推送人才的对策研究

4.1 国外经验

4.1.1 美国经验——多方参与,结构合理

美国是由公司会员、政府会员、组织会员、教育会员、国际会员及个人会员等 6 方代表共同组成美国国家标准学会(American National Standards Institute, ANSI),再由 ANSI 代表美国方面与 ISO 对接。ANSI 的会费靠出售标准和六方代表共同捐赠维持。经过了近 100 年的发展,ANSI 已经形成了功能完备、权责分明、分工清晰的组织机构系统。除全体成员外,ANSI 还设有董事会、政策委员会、项目监督和常务委员会以及标准化委员会等主要部门,共同负责 ANSI 的战略规划、成员协调、日常运作和各项标准化活动。以上各主要部门还下设自己的分部门,其职责进一步单一化和专业化。例如,ANSI 为各类成员设立相应的成员论坛,便于其表达自己的意见和想法。论坛筑造了一个全球标准和合格评定问题的对话平台,并为各类成员提供了一个与 ANSI 其他成员代表沟通联

络的独特机会。另外，政策委员会下还设有 ANSI ISO 理事会（AIC），专门针对 ISO 议题改善自己的政策立场并负责组建参加 ISO 大会、董事会和技术管理局的代表团。

由此可见，无论是参与成员、规章制度还是机构设置方面，ANSI 与 ISO 都有诸多相似之处。ANSI 俨然是一个微缩版的 ISO。麻雀虽小，五脏俱全。因此，ANSI 在向 ISO 推送人才的时候，无论是人才的适应性、胜任性，还是人才归国后的可利用性，都会提高很多。^[17]

4.1.2 日本经验——设立专项基金

很多国家都针对重点国际组织，通过定向捐款、在国际组织设立信托基金等方式，支持和派遣专业人员在国际组织工作并直接承担相关项目管理工作。以日本为例，日本政府通过设立专项基金的方式来支持各单位选派短期人员到 ISO 日内瓦中央秘书处参与工作。期间，食宿、生活以及人员工资均由本国承担。ISO 不会拒绝这种免费劳动力，而日本通过这一行为获益良多。首先，ISO 中央秘书处就像一所大学堂，派驻人员可以在工作过程中实现自我修炼，提升各方面能力以达到国际职员的素养标准；其次，对于 ISO 的整体运作机制和日常管理方式有更加深入和清晰的了解，以便把优秀做法移植到国内；最后，在与 ISO 各部门任职人员以及各成员的接触过程中相互了解，建立良好的友谊并展示自身的工作能力。过硬的实力、清晰的培养目标以及在组织成员中的人缘和威望，使得日本向国际组织推送职员的成功率大大提高。

4.2 我国向 ISO 推送人才的对策

4.2.1 设立专门经费，积极向国际组织输送人才

充足的经费数量，畅通的经费渠道，以及科学的配置和管理办法是支持国际输送以及国际任职的坚实后盾。我国应学习日本等发达国家为希望重点争取的国际组织设置专门款项。首先，会议经费能够保证我国代表团充分到岗，进而很好地把握话语权。我国目前还没有支持科研人员参加国际会议的固定经费，这样即使获得了与会资格且名额充裕，经济条件会从很大程度上限制实际参会的人数，话语权依然无法得到保证。ISO 等优秀的国际组织要求其主席等高职官员一年至少参加 2 次行政性会议，如果没有固定的会议经费，这一点更是无

法满足。此外，优厚的薪资和待遇可以激发国际任职人员的积极性，吸引更多有能力、高素质的人才参与到国际组织的竞聘中来，扩充国际任职的人才队伍。美国人出任 ISO 国际职员时，其国内工资福利待遇保留，国际组织再每月支付其生活补贴。第三，如果国家能够出资让候选者在目标组织中学习、工作，对于其个人能力的培养、国家科技管理制度的完善以及人脉的扩展都是颇有裨益的。

4.2.2 从基层发现和引导人才

一线工作任务繁重、条件艰苦，回报却很微薄。一线任职人员无权无势，却拥有丰富的经验。基层的沃壤之中孕育出各行各业的能工巧匠，数不胜数的开拓型、创新型人才都是自基层脱颖而出，又是首先被基层领导发现和使用的。然而，由于我国机关单位人事体制的弊端，在 ISO 任职人员的选拔和任用上，忽视一线、重视高官的思想和作风，使得绝大多数高学历、高能力知识分子，不愿下基层、上一线，这极大地影响了我国向 ISO 输送人才。实践是检验识别人才的试金石，只有在岗位上有所作为、有所贡献，才能获得相应职位和责任，正所谓“有为才有位”，仅仅利用短期培训班来培养国际化人才是不切实际、收效甚微的。发现人才比选拔人才更重要，我们在物色人才时，不能迷信权威，不能过分看重学历文凭、工作经历，应多让那些在基层任劳任怨很多年的“小人物”得到应有的承认。

上级应充分信任基层人才，并辅以理论素养的训练，让其在更广阔的平台上得到锻炼，当面对重大问题时给予适当的引导，使他们逐渐成长为独当一面的帅才。国家和单位应从根本上提高基层人才的薪资待遇和社会地位，以激发其工作热情。所以，基层领导者以其责任心和慧眼，发现、培养和推荐人才，特别是推荐那些富有潜能和才华者，对国家的政策、开放和建设都具有特殊的意义和作用。

4.3 改革科研体制，注重科研效率

我国的科研机构和政府机关普遍存在上下级分工不明确等问题。项目任务层层下压，往往实际操作刀者是处于职位链末端的“小兵”，再由其向上层层汇报，每一级的领导都对其下属工作进行审阅并提出修改意见，后者完善或交由下级完善后再反馈回去，如此几个回合后，再由本级领导上报，循环

往复、无穷尽也。一个项目或任务下来，大多数人从事的都是重复劳动，工作战线拉得很长，工作效率也大大下降。更有甚者身兼数职或承担多个项目，大都只是挂个负责人的名，整个过程却不闻不问，完全大撒把。这一切与 ISO 权利义务分明的项目任务运行机制大相径庭。在 ISO 中央秘书处，总秘书长、部门主任以及普通雇员都有自己的管辖范围。例如，秘书长负责与其他国际组织之间的联络，部门主任负责和各个国家的交往，而普通雇员则一人负责 20~30 个技术委员会的协调。他们每天进行沟通，交流工作成果、见闻以及遇到的困难，并据此制定或微调下一步工作计划。这种权责分明的工作制度，不但可以提高工作效率，而且可以令工作人员自由掌握工作进度，不用一级等一级，闲的时候特别闲，忙的时候又恨不得几天不眠不休。

对于项目开展各个环节的监督和自上而下的改革是必要的。然而究其根源，绩效考核制度才是罪魁祸首。绝大多数人都是迫于升职和职称压力才被迫承担超出能力负荷的项目和职务，最终导致分身乏术，顾此失彼。项目质量不高，任务完成得不漂亮，自己还心力交瘁。让高层领导能扎扎实实地投入到自己所承担的每个项目中，不但有助于培养一线的国际组织高层任职人员，而且更能够促进我国科研质量和创新实力。

4.4 选择性参与，抓住机遇，牵头成立国际组织

我国参与国际组织的目的，除了扩大影响、培养人才和吸纳资源外，最重要的是以外促内。与国际组织的合作，最终的着眼点在于促进我国的创新能力建设，在于利用在国际组织中的话语权和投票权，引导一些全球性问题向着对我国有利的方向发展，在于为中国营造平等宽松的贸易氛围以及自由探索的学术环境……。要实现这些目标，我们在参与现有的国际组织时需要根据国家发展战略重点仔细甄别、遴选值得参与的组织，了解该机构的概况和职位设置，有针对性地培养人才、疏通渠道。随着政治形势的不断变化以及经济和科技发展的日新月异，更多的领域需要成立一些新的国际组织来引领和促进发展。此时，我国不应把目光再局限于往国际组织中“塞人”，更有效的做法是深刻剖析几个具有代表性的国际组织，最好选择有我国人在其中承担职务的组织，吃透其机构设置、运行模式、成

员以及雇员管理办法等深层次信息，在我国有充分实力又有迫切需求的领域自己牵头成立国际组织。

中国国务院前总理朱镕基与当时东盟 10 国的领导人于 2002 年签署建设 2010 年正式成立的中国—东盟自由贸易区 (ACFTA)，是我国牵头国际组织的一个非常成功的例子。该自由贸易区是全球人口最多的自由贸易区，也是继欧洲联盟、北美自由贸易区之后，全球第三大的自由贸易区。ACFTA 的成立目标是：促进中国、东盟之间的企业对话与合作；促进中国与东盟之间的贸易与投资联系；促进各自国家的经济发展和中国—东盟自由贸易区建设。2010 年，中国从东盟国家进口的 93% 货物实行 0 关税政策，平均关税降到 0.1% 以下，而对其它国家的平均关税为 9.8%。来自中国海关总署的统计数据显示，2010 年 1 至 11 月，中国与东盟双边贸易总值达 2 630.1 亿美元，同比增长 40.6%。其中，对外出口额 1 244.5 亿美元，增长 33.6%；进口额 1 385.6 亿美元，增长 47.5%^[18]。

5 致谢

在此，衷心感谢国家质检总局标准法规中心中国 WTO/TBT 国家通报咨询中心副主任郭力生女士对于本文的支持和帮助。她先后两次接受笔者访谈，凭借其在国际标准化组织 (ISO) 中央秘书处进修的经历，提供了大量、详尽的有关 ISO 运作机制以及我国高端任职情况的口头和书面资料。另外，还结合其从事标准化研究多年的亲身实践发表了许多真知灼见的看法，极大的拓宽本文的思路，丰富本文的内容。■

参考文献:

- [1] 中国质检网. 浅谈标准的重要性[EB/OL]. (2008-09-11) [2012-05-22]. <http://www.cqn.com.cn/news/zjpd/zjlw/221786.html>.
- [2] 思南. 世界三大国际标准化机构简介[J]. 质量与标准化, 2009 (24): 21-22.
- [3] 石小园. 三大国际标准化组织介绍[J]. 实验动物与比较医学, 2003, 23 (4): 252.
- [4] International Organization for Standardization. Structure and Governance[EB/OL]. [2013-10-04]. http://www.iso.org/iso/home/about/about_governance.htm.
- [5] International Organization for Standardization. ISO Members

- [EB/OL]. [2013-10-04]. http://www.iso.org/iso/home/about/iso_members.htm.
- [6] International Organization for Standardization. ISO in Figures for the Year 2012[EB/OL]. [2013-10-04]. <http://www.iso.org/iso/home/about/iso-in-figures.htm>.
- [7] International Organization for Standardization. Jobs at ISO Central Secretariat[EB/OL]. [2013-10-04]. <http://www.iso.org/iso/home/about/jobs.htm>.
- [8] International Organization for Standardization. Stages of the development of International Standards[EB/OL]. [2013-10-04]. http://www.iso.org/iso/home/standards_development/resources-for-technical-work/stages_of_the_development_of_international_standards.htm.
- [9] International Organization for Standardization. ISO Members[EB/OL]. [2013-10-04]. http://www.iso.org/iso/home/about/iso_members.htm.
- [10] International Organization for Standardization. Participation in TCs, China (SAC)[EB/OL]. [2013-10-04]. http://www.iso.org/iso/home/about/iso_members/iso_member_participation_tc.htm?member_id=1635.
- [11] 纪正昆. 抓住机遇开拓创新, 为实现标准化事业科学发展而奋进——在全国标准化工作会议上的工作报告[EB/OL]. (2011-02-24)[2013-10-06]. http://www.jhbw.org/article_view.asp?id=580.
- [12] 惟真. ISO 与国家标准委(SAC)签署国际标准化人才合作培训备忘录[J]. 石油工业技术监督, 2009(1): 49.
- [13] 国家标准化管理委员会. 关于欧盟派员对我国国际标准化人才开展培训的通知[EB/OL]. (2010-07-28)[2013-06-20]. http://web.sac.gov.cn/gjhz/zxtz_830/201012/t20101220_63546.htm.
- [14] 中国电器工业协会. 2010 年我国承担 ISO 和 IEC 技术机构主席和秘书处情况[EB/OL]. http://www.ceeia.com/News_View.aspx?newsid=27430&classid=115 2011-10-11/2013-10-6.
- [15] 凤凰网. 国际标准化组织重大突破 我国首次担当 ISO 掌门人[EB/OL]. (2013-09-22)[2013-10-06]. http://big5.ifeng.com/gate/big5/finance.ifeng.com/a/20130922/10723700_0.shtml.
- [16] 中国国家标准化管理委员会. 中外标准信息平台[EB/OL]. (2013-09-16)[2013-10-06]. <http://www.sac.gov.cn/sacportal/index.htm>.
- [17] American National Standards Institute. Structure and Management[EB/OL]. [2013-10-28]. http://www.ansi.org/about/ansi/organization_chart/chart_text.aspx?menuid=1 2013-10-28/2013-10-28.
- [18] 中国政府网. 中国-东盟自贸区成立一周年经贸合作实现双赢[EB/OL]. (2011-01-03)[2013-06-20]. http://www.gov.cn/jrzq/2011-01/03/content_1777653.htm.

Research on Current Situation and Coping Strategies of China's Participation in the ISO

XING Xiao-zhao, CHENG Ru-yan

(Institute of Scientific and Technological Information of China, Beijing 100038)

Abstract: The International Organization for Standardization (ISO) is currently the world's largest authoritative body for standardization, and also the main developer and publisher of international standards. By introducing the management mode of ISO and the present status of China's participation in the ISO, this paper analyzes the existing problems in the arrangement and operation of taking part in the ISO in China and its causes. On the basis of this, the paper gives some suggestions on how to train suitable candidates and recommend them to the international organizations.

Key words: International Organization for Standardization (ISO); talent recommendation; policy research