

我国高校智库人才管理中的问题与对策

黄海波

(西南财经大学统计学院 四川成都 610074)

摘要:[目的/意义]高校智库凭借独有的学科和人才优势,已发展成为我国智库不可或缺的重要力量。抓好高校智库人才队伍建设,提升智库人才管理水平,是加强中国特色新型高校智库建设的核心任务。[方法/过程]深入探讨了高校智库的特征与目标任务,客观分析了我国高校智库人才管理存在的问题,运用案例介绍了发达国家顶尖高校智库的人才管理经验。[结果/结论]建议从促进人才发展的制度机制着手,改革现有人才引进机制、培养机制、交流机制、评价机制和发展机制,为高校智库人才的成长和发展创造良好的制度环境和职业通道,推动中国特色新型高校高端智库建设。

关键词:高校智库;人才管理;人才交流;人才评价

中图分类号:C932 **文献标志码:**A **文章编号:**2095-1124(2019)05-0087-06

党的十八大之后,我国智库建设得到了前所未有的重视。2016年教育部启动实施“统筹推进两个一流”战略,即加快世界一流大学和一流学科建设,为我国高校发展和高校智库建设提供了新的发展机会。作为我国智库的重要组成部分,高校智库能够发挥科学研究与服务社会的功能,为科学的政府决策奠定理论基础和提供智力支持,推动国家治理能力现代化发展进程。因此,不断加大高校智库建设力度,深化智库管理改革,是促进高校履行科学研究、培养人才和服务社会职能的迫切需要。

1 高校智库的特征与目标任务

智库(又称“思想库”,Think Tank)是指致力于公共政策研究和公共决策服务的专业性研究机构。智库兴起于二次世界大战时期的美国,发展至今越来越受到各国政府的高度重视。十八大以来,我国的智库数量和实力发展迅猛,由原来以社科院、政研室等为代表的官方智库占主要地位的“一枝独秀”局面,演变为官方智库、高校智库和民营智库“三驾马车”并立的格局^[1]。

高校智库与其他两类智库相比,具有以下特征:一是独立性,研究相对独立。美国著名智库布鲁金斯学会理事会主席约翰·桑顿曾将独立性列为该学会一直坚守的三个核心价值之一。高等学校是学术型组织,相较于官方智库而言,高校智库处于相对宽松的环境氛围中,更有利于进行独立客观的分析研究。二是政治性,政治忠诚可靠。智库主要是为政府公共决策提供高质量的分析报告、政策咨询和决策建议,要始终站在维护国家利益的角度。对我国高校而言,坚持中国共产党的领导、坚持社会主义办学方向是最基本的政治要求,能够保证高校智库的忠诚度和可靠性。三是专业性,具有学科优势^[2]。高校智库最大的优势在于可以依靠雄厚的学科专业基础和强大的专家学者团队。正所谓“高原之上再造高峰”,高校智库可以源源不断地将大学的学术研究成果转化为公共政策研究建议和报告,为政府决策提供理论支撑和高水平智力支持。四是开放性,对外交流广泛。高校在对外交流中具有相对的便利,高校智库可充分利用这一平台,加强与国外同行的交流合作,以利于产出高质量的智库成果^[3]。

收稿日期:2019-05-23

作者简介:黄海波(1979—),男,副研究员,博士,研究方向为高等教育管理、金融与经济。

2014年2月,教育部印发了《中国特色新型高校智库建设推进计划》^[4]。文件明确了我国高校智库的任务,指出中国新型高校智库是为适应社会发展转型应运而生,应以政府决策咨询为研究对象,以影响国家社会治理过程为目标,积极主动与国家社会发展重大问题相接,聚焦于政治、经济、文化、社会等关键问题,在思想观念、运行机制、组织形式、管理方式和制度规范等方面做出重大突破,研究出更多的“国家急需、世界一流”的智库知识成果,充分发挥在人才培养、舆论引导、政策建言和公共外交方面的重要功能。

如何充分发挥高校智库自身优势,提升研究水平和成果质量,实现服务公共决策与咨询的目标任务,是当前加强高校智库建设面临的首要问题。智库生产的主要是思想产品,是智力成果的结晶,其质量取决于智库人才的水平。所以,抓好智库人才队伍建设,提升智库人才管理水平,是加强高校智库建设的核心任务。

2 我国高校智库人才管理存在的问题

2015年1月,中共中央办公厅、国务院办公厅发布了关于智库发展的纲领性文件——《关于加强中国特色新型智库建设的意见》,将我国智库建设提升到新的战略高度。高校智库凭借着强大的学科和人才优势,显示出强劲的发展势头。上海社会科学院智库研究中心发布的《2018中国智库报告》显示,高校智库在综合影响力排名前50的国内顶级智库中占据13个席位,已初步建立起一支具有一定规模的智库人才队伍^[5]。但与欧美高校顶尖智库相比,我国高校智库在人才管理制度方面还存在较大的差距,制约了智库人才的成长发展,不利于中国特色新型高端智库建设。这些差距主要体现在以下三个方面。

2.1 人员缺口较大,对人才培养的重视不够

各高校中专职从事智库研究的人员数量偏少,占科研人员总量的比例偏低。有的高校智库甚至属于“虚体智库”^[6],只是挂靠在专业学院下面的一个虚拟组织,本身并没有固定的研究人员,主要由相关专业的教师兼职承担智库研究工作。不少高校对智库人才的培养也不够重视。智库人才不同于传统意义上的研究人员,除了要具备良好的理论功底和一定的研究能力外,还要具备公共政策分析、评估和咨询的能力;智库成果也不同于学术成果,有其独特的“话语体系”,需要智库人才学习掌握。不少高校在人才培养方面更注重培养专业型学术人才,对应用型资政人才的培养重视不足,导致高校智库人才后继乏人。

2.2 人才交流力度不足,内外流动均显不畅

受现有人事体制和管理机制等诸多因素制约,我国高校智库与政界、实务部门之间人才交流并不充分^[7]。一般是政府官员或实务部门高管转入高校智库的较多,而高校智库的研究人员转出去担任政府或实务部门要职的较少,这不利于智库成果的转化应用和智库影响力的提升。此外,高校智库研究人员与专业学院科研人员之间的人才交流也不充分。本来智库依托高校,拥有庞大的科研人才队伍,具有显著人才优势,但在实际运作中,人员管理、成果归属、工作量认定等原因导致专业学院的科研人员参与智库研究的积极性不高,智库人员利用专业学院学术成果的有效性不足,内部人员与成果转化不顺畅,进而影响了高校智库的学科与人才优势的充分发挥。

2.3 成果评价机制缺失,晋升通道尚未建立

智库成果是一种智力成果,但又不同于学术成果。从成果质量来看,重点在于对政府公共政策的理论支撑和智力支持,以及对社会公共舆论的引导。从成果形式来看,包括政策建议、咨询报告、媒体报道等多种形式。因此,对于智库成果的衡量与评价,不能简单地套用高校现有的学术成果评价体系^[8]。目前,国内高校虽然在此方面进行了一些探索,但还没有建立起一套与智库相适应的科学评价体系,使得智库成果的价值没有得到充分肯定和体现^[9]。在成果认定的基础上,智库人才还需要相应的职业发展通道。高校研究人员可

以通过专业技术职务评审晋升职务、实现自我发展,而高校智库人员缺乏相应的职务晋升体系,阻碍了其职业生涯的发展,不利于对智库人才产生激励。

3 发达国家高校智库人才管理实践

3.1 美国高校智库人才管理经验

美国作为智库的发源地,拥有一批国际顶尖高校智库,例如斯坦福大学胡佛研究所(Hoover Institute)、哈佛大学国际事务中心(Center for International Affairs)、麻省理工学院国际研究中心(Center for International Studies)等。其智库人才管理制度也较科学完善。

3.1.1 利用“旋转门”制度,广纳各界精英人才

美国“旋转门”制度,是一种使政界与学界之间的人才流动畅通的机制。一方面,优秀的高校智库人才可以担任政府要职,完成由政策研究者到政策制定者的转变,利用专业知识和研究成果从事管理工作;另一方面,政府官员离职以后,智库为其提供新的舞台,其可以利用自身丰富的实践经验和人脉资源从事研究。美国前国务卿基辛格博士就是从哈佛大学国际事务中心进入政界的,卸任后又筹建了基辛格国际咨询公司并亲自担任董事长。这一制度在政界和智库之间搭建起人才和思想交流的桥梁,既有利于人才的交流,也有利于智库成果的提升和转化,更有利于增强智库作用的发挥。

3.1.2 灵活的人员配置模式,确保智库研究效率

美国高校智库通常由专职研究人员、访问学者和管理辅助人员共同组成^[11]。其中,专职研究人员是智库聘任的校内外各专业优秀学者,全职在校从事研究工作,是智库的中坚力量;访问学者是智库招收的国内外研究人员,在一段时间内来校参与智库的各项研究工作,是智库研究人才的重要补充;管理辅助人员是智库聘任的从事行政管理、图书档案、信息技术、媒体沟通等工作的人员,保障和支援研究工作的有效开展,是智库人才不可或缺的组成部分。三类人员各司其职,相互配合,为智库的正常运行提供了有力保证。此外,有的美国高校智库还实行工作小组制,针对某一具体课题或项目,由一名资深专职研究人员牵头,召集多学科(或跨学科)学者共同组建学术团队,围绕研究课题展开联合攻关。这种制度既能提高智库研究的深度与广度,也能提升研究成果的质量。

3.1.3 有效的人才评价与晋升机制,激励智库人才成长

美国高校智库除了给予智库人才良好的薪酬待遇和工作环境外,还建立了严格的智库成果评价体系和完善的智库人才晋升机制。例如,斯坦福大学国际咨询研究所在1973年就制定出一套人才评价系统,包括专业成绩、提升、委托关系、计划领导和系统管理等五个方面的功能项目,每个项目又分为六个等级^[12]。智库在考核结果的基础上,决定是否续聘、解聘研究人员,或者是否对考核优秀的人员进行加薪、职务晋升奖励。在晋升机制方面,斯坦福大学胡佛研究所的经验值得借鉴。该研究所建立了高级学者(Senior Fellows)—高级研究员(Senior Research Fellows)—研究员(Research Fellows)三级职务晋升体系,完善了智库研究人员的职业发展通道,起到了良好的激励作用。

3.2 英国高校智库人才管理经验

英国被誉为欧洲智库的发源地,同样拥有一批世界顶尖的高校智库,例如伦敦政治经济学院的国际事务、外交与战略研究中心(The centre for international affairs, diplomacy and strategy,简称 IDEAS)、伦敦大学教育学院(Institute of Education,简称 IOE)等。英国高校智库在人才管理方面也有独到之处,主要体现在人才招聘、薪酬待遇和年轻人才培养等三个方面。

3.2.1 注重综合素质考察,不拘一格招揽人才

在招聘人员时不仅重视人才的学历教育背景,更看重经历阅历和个人发展潜力。一方面,注重引进不同领域不同经历的专业人才,增强智库人才队伍的多元性;另一方面,对天资聪颖、见解独到、个性鲜明的人才,往往破格录用,并且愿意尽可能提供条件帮助其成长。

3.2.2 提供优厚薪酬待遇,确保留住优秀人才

人才是智库的核心,为了更好地留住高水平人才从事研究工作,智库通常需提供优厚的待遇条件。英国智库研究人员的薪酬主要取决于级别高低和工作量大小,但即使是一般研究人员的薪酬也高于同一地区人均收入水平。这样的薪酬待遇有力地保证了智库在人才市场上的竞争力,也使智库研究人员能够安心做好研究工作。

3.2.3 重视年轻人才培养,夯实未来发展根基

高度重视年轻人才培养工作,采取多种有力措施促进年轻人才的成长,为智库未来可持续发展奠定坚实基础^[13]。有的智库为新进年轻研究人员举办入职培训,着重对研究目标、研究方法等内容进行培训;有的注重“以老带新”,由资深研究员为年轻研究人员提供全方位指导;有的组织小组讨论,对年轻研究人员所发表的文章或接受采访时的表现进行点评,帮助其提升应对媒体的能力等。

3.3 新加坡高校智库人才管理经验

新加坡政府历来重视智库建设,不断加大支持力度,依托国内知名大学打造出一批在东南亚甚至亚太区域内具有较大影响力的高端智库,如南洋理工大学拉贾勒南国际研究所(The S. Rajaratnam School of International Studies, 简称为 RSIS)、新加坡国立大学东亚研究所(East Asian Institute, 简称 EAI)等,其在智库人才管理方面也探索出自己的经验。

3.3.1 政府深层介入,直接为政府决策提供智力支持

新加坡高校智库大多是由该国政府根据国际形势变化和国家发展战略需要,依托大学直接发起设立的^[14]。因而,智库与政府之间保持着密切的联系,一些高校智库的高层直接由曾任或现任政府要职的人士担任。例如,RSIS的负责人王景荣(Ong Keng Yong)是新加坡知名外交官,曾出任东盟委员会秘书长;RSIS现任14名理事中,来自新加坡外交部、国防部、内政部、国家安全与情报部的现任官员就有4位。这些官员拥有丰富的阅历和经验,既能保证智库研究方向符合政府需要,又能将智库成果及时传送至政府,以供决策。

3.3.2 灵活的职称晋升通道,助力人才职业发展

新加坡高校智库研究人员的职称晋升通道分为两类。一类是学术轨(教授系列),晋升条件和要求与所在大学终身教职评审条件和要求相同,注重学术类成果的数量和档次;另一类是研究轨(研究系列),晋升条件由智库自行制定,注重政策采纳、文章发表、参加研讨会议等因素。智库研究人员可根据实际情况和职业生涯发展目标选择适合自己的发展通道。在RSIS工作的150名专职研究人员中,选择学术轨和研究轨的人员各占一半。

3.3.3 项目制管理模式,实现人才有序流动

新加坡高校智库为加强兼职研究人员队伍建设,利用市场化机制,建立了人员随项目流动的管理模式。例如新加坡国立大学东亚研究所各项目组会根据研究需要,招聘国外相关领域优秀人才作为兼职研究人员,通过提供优厚的生活待遇和营造良好的研究氛围,使其安心研究,确保产出高质量的智库研究成果^[15]。项目结束后,工作任务自动终止,研究人员退出原项目组,从而实现人才有序流动。

4 深化高校智库人才管理制度改革的路径探析

2015年11月审议通过的《国家高端智库建设试点工作方案》,明确提出要建设一批国家亟需、特色鲜明、制度创新、引领发展的高端智库。智库要发展,人才要先行。打造高端智库,核心是建设一支高水平的智库人才队伍。必须从人才管理制度着手,全面深化改革,创新智库人才发展的制度环境和通道路径。

4.1 改革人才引进机制,广纳四方英才加盟

不拘一格降人才,广泛吸引政、商、学等各界精英加盟,打造能为政府和企业科学决策提供有力智力支持的“最强大脑”。对智库人才的考察要坚持:既要有一定的专业功底,还要有宽广的知识面;既要有一定的研究能力,还要有丰富的实践经验。在智库人才队伍建设上,既要重视全职研究人员队伍的建设,还要加强对访问学者等流动研究人员队伍的建设,以建设起一支专兼职相结合的高水平智库人才队伍。

4.2 优化人才培养机制,增强智库人才储备

在培养学术型人才的同时,积极培养资政型人才^[16]。一方面,可以探索开设智库研究相关课程,如公共政策分析、研究报告写作、新闻媒体沟通等系列课程,提升学生智库研究理论水平,使学生熟练掌握政策语言和媒体语言的应用。另一方面,可以创设助管助研岗位,吸收本校学生参与智库研究项目,在实践中培养学生对决策咨询研究的兴趣,锻炼其政策分析研究能力。通过两方面的努力,为国家各类智库培养合格的后备人才。

4.3 加强人才交流机制,实现人才互动互通

习近平总书记在哲学社会科学座谈会上明确指出“要加强决策部门同智库的信息共享和互动交流,把党政部门政策研究同智库对策研究紧密结合起来,引导和推动智库建设健康发展、更好发挥作用^[17]”。在广泛吸收校外各界精英人才加盟高校智库的同时,还要积极推荐智库人才到政府、企业等部门去任职或挂职锻炼,要使智库与外界的“旋转门”真正转起来,实现人才和成果的双向流动。此外,还要加大智库与校内各专业学院的交流融合,通过采用“双聘”模式、实施成果共享、改进工作量核算办法等一系列措施,大力吸引专业学院的科研人员参与智库建设和研究,真正发挥高校智库强大的学科和人才优势,产出高质量的智库研究成果。同时,要鼓励智库人才积极参与专业学院的人才培养,改进高校人才培养模式,提升人才培养质量。

4.4 创新人才评价机制,科学评价智库人才

以服务政府决策咨询的能力和对公众舆论的影响力作为核心指标,分别从服务政府、同行、社会等三个维度对智库成果进行综合评价。一是从服务政府的角度,以获得省部级及以上领导批示、政策建议被各级政府采纳实施为指标,评价智库研究人员的资政影响力;二是从社会的角度,以评论观点被主流媒体转载(转发)的次数为指标,评价智库研究人员的公众影响力;三是从同行的角度,采用“同行评议”的方式,以智库同行专家的意见为指标,评价智库研究人员的业内影响力。三位一体,全方位、立体化,客观、科学地评价智库成果,充分尊重智库人才的劳动。

4.5 拓展人才发展机制,畅通职业发展通道

改革高校内部专业技术职务体系,建立适合智库人才特点的职务晋升序列(如首席研究员—高级研究员—研究员—研究助理系列),科学制定相应的晋升条件和标准。在智库内部,以资深研究员为主要成员,吸收校内外知名专家学者,共同组建智库学术委员会,负责对智库研究人员职务晋升进行评审。评审通过后,高级职务人员由学校复核后统一聘任,中级及以下职务人员由智库自行聘任。通过搭建完整的职业发展

通道,激励智库人才不断奋发,促使其尽快成长为业内精英。

参考文献:

- [1] 邹巍,郭辰.我国新型高校智库建设的现状及其提升路径[J].教育科学,2014(6).
- [2] 陈巧玲.新时代高校智库定位与发展策略[J].教育评论,2018(6).
- [3] 全守杰,王运来.高校智库的涵义与特征[J].现代教育管理,2016(1).
- [4] 教育部发布《中国特色新型高校智库建设推进计划》[N].中国教育报,2014-02-28.
- [5] 上海社会科学院智库研究中心2018年中国智库报告——影响力排名与政策建议[R/OL].(2019-03-22)[2019-05-23].http://www.199it.com/archives/849471.html.
- [6] 朱宏亮,蒋艳.中国高校智库发展现状与未来策略思考[J].高校教育管理,2015(10).
- [7] 薛二勇.我国高校建设中国特色新型智库的政策分析[J].高等教育研究,2015(12).
- [8] 金志峰,杨小敏.高校智库人员考核评价——基于职业发展通道理论的基本思路与体系构建[J].国家教育行政学院学报,2019(5).
- [9] 文少保.高校智库服务政府决策的逻辑起点、难点与策略——国家治理能力现代化的视角[J].中国高教研究,2015(1).
- [10] 方婷婷.美国大学智库影响力和运行机制研究——以斯坦福大学胡佛研究所为例[J].高校教育管理,2014(7).
- [11] 陈英霞,刘昊.美国一流高校智库人员配置与管理模式研究[J].比较教育研究,2014(2).
- [12] 杨尊伟,刘宝存.美国智库的类型、运行机制和基本特征[J].中国高校科技,2014(7).
- [13] 戴慧.英国智库考察报告[J].中国发展观察,2014(1).
- [14] 韩锋.新加坡智库的现状、特点与经验[J].东南亚研究,2015(12).
- [15] 陶林.新加坡智库对于中国智库建设的借鉴意义——以新加坡国立大学东亚研究所为例[J].武汉理工大学学报(社会科学版),2018(9).
- [16] 朱敏.中国经济转型期智库研究——以人才培养管理创新为例[J].新经济研究,2016(2).
- [17] 习近平.在哲学社会科学工作座谈会上的讲话[N].人民日报,2016-05-19.

Problems and Countermeasures in the Management of Talent in the Think Tanks of Chinese Universities

Huang Haibo

(School of Statistics, Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu, Sichuan 610074, China)

Abstract: [Purpose/Significance] With unique discipline and talent advantages, university think tanks have played an indispensable role in China's think-tank development. It's an important and urgent task to strengthen construction of talents and improving talents management. [Method/Process] Based on the experience of talent management of top think tanks in developed countries, this paper discusses the characteristics and tasks of university think tanks, and then analyzes the problems related to the talent management of university think tanks in china. [Result/Conclusion] Finally, this paper suggests that we should first improve the institutional mechanism for talent development. In order to create a favorable institutional environment and career channel for the growth of talents in university think tanks, we should reform the existing talent introduction mechanism, training mechanism, exchange mechanism, evaluation mechanism and development mechanism. The measures will promote the construction of high-end think tanks with Chinese characteristics.

Keywords: University think tank; Talent management; Talent exchange; Talent evaluation

[责任编辑 杨瑜]