

学习活页

(第 188 期)

河南省社科联研究中心

2018 年 7 月 26 日

李曜坤 张亮

自《关于加强中国特色新型智库建设的意见》颁布实施以来，我国智库体系建设总体上取得较大进展。但客观而言，我国智库建设还处于起步探索阶段，智库创新能力、咨政辅政能力不够强，尚未形成高质量、专业化、精细化的现代智库发展格局，与新时代党和政府科学民主决策的实际需要还存在较大差距，亟须从系统层面综合施策，推进我国由智库

大国向智库强国迈进。

把握现阶段我国智库体系建设中存在的主要问题

分类管理亟待加强。当前，智库发展的系统化、科学化、规范化水平不高，党政、军队、高校、企业和社会智库的差异化政策供给不足。党政智库的外部竞争压力和内部创新动力不足，研究成果的独立性与理论支撑偏弱，引领主流价值与社会舆论的能力普遍不强。高校智库大多由院系下设科研单位转化而来，虽数量多、领域广，但机构规模各异、管理比较松散，组织化程度普遍不高，缺少契合智库职能的组织架构与管理建制。企业与社会智库目前还处于起步探索阶段，缺少使其有效参与决策咨询工作的制度安排，一些不具备咨政研究能力的市场咨询机构以“智库”为标签包装自己，借助网络媒介随意发表未经调研论证的言论。对上述各类智库，应该针对其不同特点分类施策，加强差异化政策供给。

咨政水平亟待提升。首先，战略谋划与政策研判能力普遍不强。基于既有部署的阐释性、延伸性研究较多，针对未来发展的全局性、综合性战略谋划和针对当下改革过程中化解突出矛盾的对策性建议较少。其次，研究框架与研究方法比较陈旧。研究选题多基于学科专业分类，导致热门领域扎堆、重复研究，一些潜在重点领域和战略新兴领域关注不足甚至无人问津。研究中高效应用大数据、云计算等现代信息

技术手段解析战略趋势与研判发展走势的创新实践不足。最后，政策研究与决策咨询成果评价指标体系不健全，成果的战略价值、理论价值、政策实效缺少配套评价体系。

高层次专业人才不足。首先，高端专业领军人才不足。现有体制内智库的岗位管理大多还带有较浓的行政化色彩，岗位设置与选人用人机制不灵活，首席专家、资深研究员等管理型研究岗位的作用不强、科研与行政管理分工不明确；社会与企业类智库则欠缺专职的研究性人才。其次，高层次专业人才梯队保障不强。部分智库目前缺少在国家重点改革领域、重大基础领域和战略前沿领域的专业化人才梯队支撑，人才培养的体系性、规范性与制度保障不足，骨干研究人员年龄老化和人才流失现象愈发严重。最后，人才交流与人才共建机制尚不完善，智库与决策系统之间缺少高效规范的人才交流与共建机制。

制度保障尚不到位。一方面，缺少智库有效参与政策制定与决策过程的制度安排与法治保障，智库咨政辅政的方式、渠道、成果形式、标准化程序以及政府购买智库服务的政策依循与操作方法尚不规范，智库研究仍然处于政策实际运行的“体外循环”，对决策的引导、调节、预警等功能尚未体现。另一方面，大部分党政类智库仍然沿用政府部门的行政管理体制，针对研究人员的绩效管理体制不健全，在符

合智库业务结构与人员特点的绩效指标体系方面缺少创新，经费使用规则、人事奖励办法与智库发展不够匹配，亟须强化智库投入产出效率，保障研究人员的积极性与创造性。

推进新时代国家智库体系建设的基本思路

健全智库治理体系，构建和完善现代决策咨询制度。充分总结、吸收和借鉴国际智库建设经验，推进统筹部署与分类施策相结合，根据各类型智库职能特性、筹资方式与运行特点，持续细化制度设计与政策运行框架。加快构建和完善现代决策咨询制度，建立政府采购智库决策咨询服务的操作规范与指导性目录，完善政策研究、决策咨询、政策评估等智库专业化服务招投标工作规范，推进我国智库建设战略性布局不断完善。

加快研究符合中国特色新型智库建设的法治保障内容，可率先在医疗、卫生、环保、教育、就业等社会保障领域探索健全智库进行政策评估与决策咨询的法治环境。

提升智库咨政能力，强化职能对接与决策咨询实效。加强智库与相应领域决策部门之间实现决策问询、政策评估等核心职能对接，强调智库对所处领域长期调研跟踪与咨政积累。现阶段，要重点发挥好国家高端智库的引领带动作用与先行示范价值，充分发挥好国家高端智库理事会在咨政对接、标准制定、评价监管等方面的综合协调职能。同时，建

立智库间的研究协作机制，使不同类型、不同领域智库能够形成优势互补、发挥合力。

创新智库人才结构，优化人才培养模式与聘任方式。着力提升智库人才观念，专注塑造高层次专业领军人才，重视智库人才的决策贡献能力、理论创造力与领域公信力，加快探索符合智库职能定位的人才评价思路与评价指标体系。加强管理型研究岗位职责体系建设，在重大基础领域和战略前沿领域推行智库首席专家责任制度，使其在人才培养、梯队建设、制度完善、管理创新等方面发挥主体职责，促进科研管理与行政管理高效、有序分工。

建立专兼结合、走出去和引进来相结合的岗位聘任机制。对于体制内智库，要探索建立更为适合智库发展的制度；对于企业和社会类智库，要鼓励其构建广泛吸纳不同领域、不同年龄结构高水平研究人员的机制，形成体制内外智库的差异性与互补性。

加强智库经费保障，拓展资金支撑与人员激励机制。在现行经费管理体制基础上，进一步探索符合我国智库职能结构与具体类型的经费保障体系，紧密围绕智库调查研究主业健全和完善经费支出结构与管理办法，根据不同类型智库运行特点研究制定差异化的经费支持与资金筹措思路。强化公益性智库资金平台建设，探索建立由财政专项、政府采购、

社会捐赠、智库基金等构成的资金来源结构，同时加强财政、审计部门对智库资金运行的监管与评估。立足于不同类型智库特性，将人员激励与智库职能建设紧密结合，突出智库投入的人力资本导向。

深化对外交流合作，提高我国智库全球议题参与水平与话语体系建构能力。增进我国智库与外国政府研究部门、国际知名智库、国际合作组织就重大全球问题开展研究合作，持续提升我国智库参与全球治理、公共外交、经贸合作、人文交流等议题的能力和 experience，不断增强我国智库的国际影响力与话语体系构建能力。同时，加强与全球智库间的人才流动，积极选聘和吸纳国际顶尖智库专家中长期或阶段性参与我国智库研究工作，同时定期选派国内智库人员进入国际知名智库及发展合作组织锻炼和深造，在合作中持续增进国家互信与发展共识。

（作者：李曜坤 张亮，均系国务院发展研究中心副研究员）

来源：《光明日报》（2018年07月26日 11版）