

## 编首语

智库是一个国家、一个地区、一个城市软实力的象征。智库建设是全球化时代综合国力竞争的必然要求。无论是从政府、社会对智库的认识、需求，还是从是智库面临的政策环境来看，中国特色新型智库建设即将迎来发展的黄金期。而建设中国特色型智库首要问题是智库人才队伍建设问题。本期人才动态重点探讨了当前我国智库型人才队伍建设的进展、智库人才的需求类型、智库型人才的素质和培养等几个重要问题，以便政府研究机构、高校科研院所、民间智库组织相关工作者做理论及实践参考。

## 研究专题

编者按：本文提出的核心观点为我国智库型人才严重短缺的原因主要在于我国教育模式的缺陷，以及我国智库型人才培养、管理的不足。并提出要注意改革我国教育模式，探讨智库型人才的管理模式，加大智库型人才的人力资本投入，从素质结构与培养策略的角度加强智库型人才建设的对策建议。

# 智库型人才的素质结构、资本投入与培养渠道

陈朝宗

智库建设是全球化时代综合国力竞争的必然要求。当今世界正处在大变革、大发展、大调整的关键时期，是各种理论、思想、价值观交流、冲突、融合的时期，更是各种发展模式、发展道路相互比较、相互竞争、相互渗透的时期。全球化发展最重要的特征是带来了经济与社会发展的整体性、复杂性和多变性，这必然对人类的智慧提出前所未有的挑战。它把政府从关注一个城市、一个地区、一个国家引向关注全世界、关注全球，把学者从关注一个领域的发展引向关注所有领域的综合发展，把人类从关注快速发展引向关注可持续发展、可永久生存。全球化时代所面临和所要研究的问题是立体的、综合的、未来的。在广阔、复杂、多变的全球化面前，各国如何应变、如何决策、如何把握先机将决定着一个民族、一个国家的兴衰，而来自全球化的竞争也将具体化为各国发展战略和文化软实力的竞争。智库的产生正是为了应对全球化的挑战。可以说，智库是一个国家、一个地区、一个城市软实力的象征。

从发展中国家角度来看，当今世界发展极不平衡。百年工业化后正在进入后工业时代，其凭借科技、军事、文化等优势，一直占领先机，奠定了未来强大的生存和发展基础。而发展中国家要与发达国家竞争，要想跨越式发展，后来者居上，需要面对的问题不仅是网络战争、基因战争、货币战争、汇率战争、贸易战争、知识产权竞争、碳经济竞争等软实力战争，而且更需要面对的是核战争、高科技战争、捍卫主权战争、反击霸权战争等硬实力战争，这就需要有超强的智慧。智库的诞生实际上就肩负着为国家、政府、社会提供超强智慧的重要使命。

## 一、智库的定位及智库型人才素质结构

“智库”顾名思义是“智慧之库”的意思。它凝聚着古今中外、各门学科、各个专家学者的知识和思想，在此基础上，创造知识、创造思想，为政府决策提供依据与论证。从这个意义上说，它又是“智慧工厂”，专门生产知识产品，为中华民族的伟大复兴进行着理论创新、制度创新和战略创新。

从智库产生的时代背景中发现智库有四大定位：

一是超前研究。智库具有未来学的学科性质，研究未来5年、10年、甚至30年以后的世界和中国，预测未来5年、10年、甚至30年以后的世界和中国将面临什么样的问题和难题，并提出破解这些问题和难题的思路，提醒国家、政府、社会早做准备，有备无患。

二是战略研究。智库专门为决策者在处理社会、经济、科技、军事、外交等问题时出谋划策，提供最佳理论、思想、战略、策略和方法。从这个意义上说，智库的研究有专业性研究，大量的则是跨学科的综合研究。

三是应用研究。智库主要从事应用研究。因此，智库的知识产品主要是直接知识产品（从具体实践中直接归纳、总结、概括出来），而非间接知识产品（从理论中逻辑推导出来）。准确地说，智库是运用一定的理论和方法，发现特定区域内经济与社会发展的内在联系、内在规律，以及经济与社会发展中存在的问题，然后又运用一定的理论和方法，创造性地提出解决问题的思路、方法和对策。

四是第三方研究。这主要指民间智库。民间智库是非营利组织，属于第三部门，其研究也具有第三方研究的特点。既不是学院派研究，也不是政府机构的研究。学院派学者掌握现代的研究方法和研究手段，研究有深度，但不切合实际，从理论到理论，从学术到学术；政府机构的官员掌握第一手资料和信息，但研究过于重实际、重可行性，研究方法也比较陈旧，较多考虑部门利益，考虑领导或决策者意见，这就使研究缺乏深度，缺乏前瞻性和独立性。民间智库不由政府管理，也不接受大学和研究机构的科研绩效考评，研究具有独立性。它可以把学院派学者和政府机构官员所关注的目标结合起来，使研究成果既有理论深度和前瞻性，又有现实性和可操作性。

根据智库的四大定位，智库型人才应该具备什么样的素质结构呢？

从知识结构上说，一流的智库型人才应该既是专家，又是杂家。通晓古今中外，懂得政治、经济、社会、科技、军事、外交，甚至天文地理，同时又在不在

少领域有独到的见解。通俗些说,最好是个大师,起码应该是个大家。从智能结构上说,一流的智库型人才应该具有较高的哲学和数学修养,掌握现代最新的研究手段和研究方法,具有敏锐的目光,善于发现问题,善于归纳、总结、概括、提升、提炼观点,具有独到的见解和令人耳目一新的思路、对策和办法。

从阅历结构上说,一流的智库型人才应该有在农村、企业、高校、政府、研究机构等领域和部门的工作经历,了解这些领域和部门的运行规律,熟悉这些领域和部门的工作特点。最好还要有政府敏感部门、情报部门或高端资讯部门工作经历,熟悉各类信息、各种情报的来源渠道及获得方法。同时,智库型人才还应该在国外读书或工作、经常到国外考察的经历。从社会影响力的角度说,一流的智库型人才不仅善于搞研究,经常发表有独到见解的文章和观点;还善于利用主流媒体宣传自己的观点,经常在电视上、高端论坛上、大学讲台上露面,经常作报告、做咨询专家、作战略规划、做社会兼职,承担着各种重要的学术岗位。只有具备这四个方面素质的人才才是真正一流的智库型人才,否则就只是一个单纯的学者或政府部门的官员。

## 二、我国智库型人才供给不足的主要原因

当前,我国智库型人才严重短缺,供不应求,造成了我国官方智库水平不高,民间智库难以生存。人才是智库唯一的资源,公共智库特别是民间智库的影响力、业务来源、产品质量完全靠人才来支撑。近年来,我国各级政府都在转变政府职能,试图将咨询、调研、规划的职能转移出去。但由于大多数民间智库缺乏一流的智库型人才,政府委托的规划调研、决策咨询的任务往往完成不好,甚至完成不了。这样,政府对民间智库的信任度就下降了,而民间智库得不到政府和企业的业务委托,自然就难以生存。造成我国智库型人才严重短缺原因是多方面的,其中最重要的是我国教育模式的缺陷。

第一,我国教育重分化轻综合。我们正处在一个信息饱和、知识爆炸的时代。在这个时代,学科发展出现高度分化和高度综合的趋势。为应对学科划分越来越细、分支越来越多的趋势,我国教育采取了高度专业化的教育模式,高中就开始文理分科,进入大学则开始选专业,然后硕士、博士、甚至一辈子就搞这个专业。而对社会科学本身各个学科相互交叉、渗透、融合,自然科学与社会科学、人文科学相互交叉、渗透、融合的学科高度综合趋势研究不够。结果,我国的教育模式培养出了许多专才,而通才却严重不足。至于学通古今、贯通中西、通晓文理的大师和大家是凤毛麟角。哲学专家不懂经济、不接触社会,经济学家不

懂哲学、社会学、政治学，我国大多数专家学者的知识结构太单一，不可能出大师、出大家、出智库型人才。

第二，我国教育重学术轻思想。如今我国的大学教育和研究生教育越来越重学术，而不重思想。仅以社会科学为例，说是与国际接轨，动不动就建模型，作数理分析。写课题申请要模型，出课题报告要模型，写学术论文也要模型。没有模型，没有数理分析，课题就立不了项，课题报告就结不了项，研究论文就上不了权威刊物，这是典型的技术化倾向。在这种学术规范的影响下，不少教授、博士写学术论文，文章3/4都是建数学模型，作数理分析，最后来个结语，得出几个简单的结论。这种研究的意义有多大，值得反思。如果智库型人才也这样搞研究，那么，显然是不能满足政府越来越多的决策咨询、决策参考需求的。

这里并不反对社会科学研究引进现代自然科学的研究方法，引进数学模型，进行数理分析。马克思曾经说过：“任何一门科学只有充分利用了数学才能够达到完美的境界。”如今，许多社会科学方面的研究都引进了数学，是不是已经达到完美的境界了呢？显然还差得很远，研究也还很浅。既然研究得很浅，教育体系、学术评价体系就不能以是否有数理模型作为知识产品好坏的评价标准，而应该把论文是否具有原创性、具有独到见解、具有深刻思想放在第一位。

第三，我国教育重知识轻智能。改革开放以来，我国教育有发展但缺乏创新，教育理念、教育目标、教育方法、教育手段、录取考试方法、教育评估方法等30多年如一日，基本上还是老一套。大学录取以分数论英雄，高中、初中、小学必然就走向应试教育。应试教育是典型的知识教育，而非智能教育。这种以知识教育为目标的教育模式同样影响了大学教育，具体表现在：上课时间多，思考、讨论时间少；增加知识的课程多，提高智能的课程少。例如，现在的大学、研究生课程很少开哲学课就说明这一点。哲学是使人聪明的学问，恩格斯在《反杜林论》中指出：提高逻辑思维能力的办法，只有多读西方哲学史。孙正聿教授更具体地指出：“哲学是人类思想的批判性的反思的维度、理想性的创造的维度。它要激发而不是抑制人们的想象力、创造力和批判力，它要冲击而不是强化人类思维中的惰性、保守性和凝固性，它要推进而不是遏制人们的主体意识、反思态度和创造精神。”重知识轻智能教育最大的危害是学生所学知识难以融会贯通，有知识不知道怎么用，最终结果是批判力、想象力和创造力严重不足。因为知识不等于智能，知识是人类的认识成果，是概念之间的连结，智能则是使用知识的能力，有知识却不一定懂得如何应用。因此，知识只是潜在的力量，知识必须上升到智能，才能成为现实的力量，才能转化成真正的创造力。

第四,我国教育重理论轻实践。如今的大学教育和研究生教育注重理论教学,没有鼓励学生做义工、做志愿者、做社会调查、做案例讨论、写调研报告的制度安排。结果,学生走上工作岗位要锻炼好几年才能慢慢适应社会实际生活。除了我国教育模式的缺陷外,我国智库型人才短缺还有其他一些原因,如人才管理体制方面的问题。由于智库在我国还是刚刚出现的新生事物,关于智库的基本定位、主要特征、价值取向、发展模式、运行机制、人才培养、合作交流、发展趋势等,大家都还不甚熟悉,这必然影响到智库的全面建设,尤其是智库型人才建设。

### 三、我国智库型人才的培养策略

我国智库发展的意义重大,这已经成为社会各界的共识。但目前我国智库型人才短缺,这也是不争的事实。因此,加强智库型人才的培养和管理迫在眉睫。

#### (一) 改革和创新我国教育模式

一流的智库型人才需要一流的高等教育,我国智库型人才短缺呼唤着我国教育模式的创新。创新的思路是处理好以下几个方面的关系:

第一,处理好专才教育与通才教育的关系。要改变我国重专才教育轻通才教育的现状,着手推行专才教育与通才教育并重的教育模式。高中要尽快取消文理分科的做法,实行文理兼学;大学虽然开始文理分科、分专业,但要推行通识教育,搞学分制,加大学生选课的空间和自由度;硕士研究生教育要一半培养成专才,一半培养成通才,起码要三分之二培养成专才,三分之一培养成通才;博士研究生教育至少也要有三分之一的学生培养成通才,尤其是从事社会科学的,要培养学通古今、学贯中西的年轻大师。

第二,处理好知识教育与智能教育的关系。美国一家权威研究机构曾经开展一项调查:看美国哪所大学培养的CEO人才数量最多。调查结果出乎意料,既不是以培养MBA人才出名的哈佛大学,也不是耶鲁大学、普林斯顿大学,而是以培养军事人才出名的西点军校。这个调查结果给人一个启示:当今社会所用的往往是非所学的,许多在事业上的成功人士并不在于他们有多少专业知识,而主要在于他们有超群的智能。这就给现代教育提出了问题,到底应如何处理知识目标与智能目标的关系。传统社会由于知识生产速度缓慢,知识更新速度一般在5~8年。因此,传统教育尚可以把知识教育作为高等教育的主要目标。今天,人

类已经进入知识经济的时代，信息饱和、知识爆炸使知识更新速度大大加快。当今社会，只要2~3年知识更新就能达到80%以上，在这种社会文化背景下，现代教育假如还把知识教育作为主要目标，那肯定就落伍了。因此，这里认为，要尽快转变教育观念，追求知识教育与智能教育的有机统一。具体的做法是：不论文科还是理科，都要精修哲学、逻辑学、哲学史课程。

第三，处理好学术方法与学术思想的关系。现代外国教育重学术方法，但他们并不忽视学术思想。而我国学术界尤其是教育界与国际接轨，学习国外的研究方法却没有学到根本，最后竟走向有学术方法而没学术思想的死胡同，这是学术的异化，即手段异化成目的。这里除了学术思想不够自由的原因外，缺少创造力也是重要原因。因此，要尽快改变这种学术传统，把学术思想放在比学术方法更加重要的地位，使异化的学术得以复归。具体的做法是：改变学术评价标准，把创造、创新作为学术的最高价值和最高目标，而把学术方法降到手段的位置。

第四，处理好理论教学与实践教学的关系。理论是客观世界内在规律在人头脑中的反映。理论教学的目的只是让学生掌握客观世界的一般规律，而实践教学则有两个方面的意义：一是让学生了解理论如何从社会实践生活中概括和总结出来；二是让学生掌握理论如何应用到社会实践中去。这两个方面的意义正是智库型人才最需要重点了解和掌握的。智库型人才一方面要作调研，另一方面要作对策研究，为政府作决策参考，这些都需要早期实践教学的培养和锻炼。因此，大学和研究生教育应该大力推行案例教学，鼓励学生做志愿者、做社会调查、写调研报告，为将来从事智库研究打好基础。

## （二）创新智库型人才的管理模式

第一，通过智库间的合作交流促进智库型人才合理流动。从人才成长理论来看，智库的专业人才是需要流动的，通过流动可以与各类研究人员进行学术交流。从客观实际说，智库实力再强也不可能拥有大量的高端人才，智库的研究团队应该是专兼结合的，这就需靠灵活的机制对接人才流动，来借用人才、盘活人才。智库型人才流动可以通过智库间的合作交流来实现。例如，政府智库间可以通过挂职的方式进行人才横向和纵向的合作交流；政府智库可以通过建立博士后流动站吸引来自全国高校、科研机构的研究人员来进修学习和研究工作；政府智库也可以通过聘任制的方式短期聘用来自民间智库的研究人员来做项目。同样，民间智库也可以聘用来自政府有研究能力的退休官员。关于公共智

库通过合作交流，促进人才合理流动，建立专家学者网络有许多国际经验可以借鉴。国际著名智库在世界各地建有广泛的专家学者网络。这些专家学者来自不同国家、不同城市、不同领域、不同学科，他们都是不同领域的领军者，能从不同角度提供全方位观点。这些专家学者都是通过研究项目来连接。项目可以是阶段性的，也可以是持续发展的，甚至可以进化为研究中心。

第二，建立竞争淘汰机制。智库型人才是需要竞争淘汰的，有些不适合做智库研究的人，就应该在竞争淘汰中被优化。因此，智库在招收人才时，一开始应该采用雇员的方式或采用项目制的方式，等到工作实践证明该研究人员学术功底，研究水平达到智库型人才的条件时再正式录用。政府智库可以通过博士后流动站发现人才，高校研究机构可以通过大学内部人才相互借用来发现人才，民间智库也可以通过项目制的方法去选拔人才，并与他们建立固定的合作伙伴关系。

第三，改进智库型人才职称评定办法。在职称评定中，要制定出一套适合智库型人才的职称评定标准，不要生搬硬套教育系统的评定标准，动不动就看什么刊物发表学术论文，要允许获得政府领导批示，进入政府决策的调研报告作为参评职称的基本条件。

### （三）加大智库型人才的人力资本投入

第一，丰富智库型人才的知识结构。应该加大人才资源开发力度，舍得花钱、花时间，鼓励年轻的智库型人才到高校、科研机构进行综合学科、跨学科进修学习，拓宽知识面，使其尽快成为学识渊博、富有创造力的智库专家。

第二，丰富智库型人才的阅历结构。要舍得花钱、花时间，让智库型人才经常到国内外调研考察，成为能够进行全方位中西比较研究的智库专家。

第三，提高智库型人才的社会影响力。要允许甚至鼓励智库型人才利用业余时间到大学讲坛、高端培训机构、高端论坛、电视台、各地区、各部门、各单位开讲座，鼓励智库型人才参加各类学会、研究会，使智库型人才尽快成长为有社会影响力的智库专家。

（本文来源：重庆社会科学，2013，06）



编者按：以下两篇文章的观点相互对立，又普遍联系。重点探讨了西方尤其是美国盛行的“旋转门”制度能否应用到中国智库人才队伍的建设。

## 建设一流智库需一流人才支撑

### “旋转门”制度被寄予厚望

杨良敏

无论是从政府、社会对智库的认识、需求，还是从智库面临的政策环境来看，中国特色新型智库建设确实迎来了发展的黄金期。而让智库跻身一流行列，不断产生高质量、有影响的研究成果，在国家治理现代化过程中发挥更大作用，培养和吸纳一流人才参与其中是非常重要的智力支撑。

9月13日，由国务院发展研究中心指导、中国发展出版社主办的“国研智库论坛2014”年会上，来自中央国家机关、高校、地方和民间智库的代表就如何建设中国特色新型智库建言献策时，都不约而同地提到高素质专业人才培养、储备的重要性，以及干部人才机制的创新，比如“旋转门”制度被寄予厚望。

推进国家现代化建设必须有“一流智库”作有力的智力支撑，通过一流成果转化促进国家治理能力的提升、凝聚力的增强和影响力的扩大

十八届三中全会《决定》将完善和发展中国特色社会主义制度，推进国家治理体系和治理能力现代化确定为全面深化改革的总目标。这是《决定》最大的亮点。其中，国家治理体系和治理能力现代化，正如习总书记所指出的，这是一个国家制度和制度执行能力的集中体现。国家治理体系是在党领导下管理国家的制度体系，包括经济、政治、文化、社会、生态文明和党的建设等各领域体制机制、法律法规安排，也就是一整套紧密相连、相互协调的国家制度；国家治理能力则是运用国家制度管理社会各方面事务的能力，包括改革发展稳定、内政外交国防等各个方面。

这项宏大工程的推进，必须在坚定信念的基础上，坚持全角度、宽视野，通过科学设计、反复比选，找到一个或一组能充分体现战略性、前瞻性的改革方案，不仅“管用”而且“长管用”，从而顺利实现国家现代化的宏伟目标。而这项工作的特殊属性，可以说历史地赋予智库发展一个巨大机遇，同时也赋予了智库更

为艰巨的任务和更加重大的责任。为此，十八届三中全会《决定》特别提出，要加强中国特色新型智库建设，建立健全决策咨询制度。这是决策科学化、民主化的需要，更是国家治理体系和治理能力现代化的必然要求，也是进步潮流的有力推动。国务院发展研究中心主任李伟说，智库作为国家治理体系的重要组成部分和国家软实力的重要体现，已经成为各方共识。国际经验表明，智库在国家治理过程中发挥着举足轻重的作用，我国当前实现治理现代化迫切需要发挥智库的支撑作用。

中央党校经济学部主任赵振华说，在科技大变革的时代需要科学决策、顶层设计。顶层设计绝对不意味着让一个人去设计或几个人去设计，而需要集众人之智。无论是建国以后还是改革开放以后，如果中国在某些方面有失误甚至有一些重大的错误，在某种程度上可以归结为智库不发达。西方发达国家之所以发达，很大程度上正是因为他们有发达的智库，其本身也是一个国家软实力的重要标志。

由此，现代化建设的推进，对智库的需求已经不是要不要的问题，而是对更高层次、更高水准的智库成果的渴求，对其为决策的科学性、有效性、前瞻性和战略性提供强有力支撑上给予更高的期待，通过一流成果的转化，为国家治理能力的提升、凝聚力的增强和影响力的扩大做出更大贡献。

一流智库需要有一流人才支撑，“旋转门”制度备受关注 and 期待

智库作为运用自己的智慧和才能为国家、企业、社会提供决策服务的智囊团，其战略谋划和综合研判能力是其满足需求、立足智库行业的根本。没有一流的成果，就没有一流的智库；而没有一流人才，一切都是空谈。国务院发展研究中心资源与环境政策研究所所长高世楫把智库比做公共政策的设计机构，而智库的研究人员就是政策工程师，他们利用政治学、经济学、社会学等各种知识，在给定的条件下提出解决现实问题的最优方案，或者提出一组方案，供政府和公众选择。而他们面对的研究对象比物理工程师复杂得多，因而对人才的素质要求非常高。

国务院发展研究中心党组成、办公厅主任隆国强也提出，智库研究的公共政策问题非常复杂，影响因素和变量非常多，政策的变动又会引起诸多变量的连锁反应，和自然科学有很大的区别，不但条件无法假定也无法割裂出来在实验室模拟。因此，智库研究的科学性、专业性要求很强。这就需要有高质量的智库人才来实现、满足这一要求。对于智库人才来说，要适应这一要求，自身必须有过硬

实力。中国社会科学院财经战略研究院院长助理、研究员夏杰长认为，学术型智库的建设需要储备丰富的人才，这些人才要有坚实的学术基础，同时要深刻理解中国国情，还要有对政府运行、政府决策的初步了解，只有储备好具备这些知识结构的人才，智库建设才能真刀实枪地干下去。赵振华也提到，智库需要“智”，而智来自于学者的学识素养，来自于对实际的了解。比如，没有去过农村说农村发展问题，这不符合智库建设的要求。

同时，要有国际视野。这个国际视野不仅是智库人才的眼界要开阔，而且还需要智库在吸纳人才方面打破地域、行业界限，将具有国际视野的全球高端人才汇聚在自己的“库”里，借助全球智慧为我所用。中国人民大学重阳金融研究院执行副院长王文在介绍他们的经验时，就给出了很好的答案。他们在一年半时间里，吸纳了来自世界许多国家的前政要、银行家、金融家等49位知名人士成为高级研究员，其中包括阿根廷的总统候选人、联合国副秘书长、伦敦市副市长等等。他强调，智库在打造国际影响力、传播中国声音方面，吸引国际高端人才具有重要作用。中国发展研究基金会秘书长卢迈也认为，想成为一流智库需要有很的人才储备，其路径可以是国内国际相互融通合作。美国著名智库兰德公司就有很多外部研究人员进入智库工作，目前已出了22位诺贝尔奖获得者，有的是成为诺贝尔奖获得者再到他那里工作，有的是到他那工作以后成为诺贝尔奖获得者。

国家行政学院决策咨询部副主任丁元竹教授说，智库要拿出来高质量的对策建议，需要长期的研究、积累，需要专项研究，这是做好决策咨询工作的重要前提。同时，必须站在实践前沿、政策前沿和理论前沿，因此提出来的对策建议会更厚重。这对智库人才提出了很高的要求。

李伟在分析智库在国家治理现代化中定位后提出，要建设高质量的中国新型智库，推进国家治理现代化，智库要在资政辅政、启迪民智、平衡分歧、聚贤荐才等四个方面发挥重要作用。从设置重要政策议程、形成完整政策方案、引导社会政策讨论，到及时的决策支持以及政策实施向社会作出必要的说明和引导，再到对重大改革、政策方案的第三方评估、政策实施效果的论证和评估，智库要以思想库和参谋助手的角色，贯穿政策制定的全过程。尤其是，智库作为思想库，其影响力的实质在于聚集一大批有思想、有理想的优秀研究人员和人才团队。智库要努力培养和造就一批德才兼备的专业人才和管理人才，充分发挥人才“旋转门”作用。政府可在智库的研究人员中选拔高级官员，而离任的政府高级官员也可进入智库开展政策研究工作，继续发挥专长和影响力。

这个“旋转门”制度被不同专家不约而同地提及。中国人民大学经济研究所所长毛振华说，智库的人从事研究时，基本没有经历参与国家真正的治理，国家治理机构中基本没有人在智库里工作过，这是一个问题。现代西方实力比较强的国家，其治理最高层次的人才相当大比例来源于智库。角色互换对智库发展和水平提高很重要。因此，他建议干部政策可以稍微开放一些，广泛吸纳社会精英，特别是要吸纳有更高视野和更高道德水准的人才来智库工作，提升现有执政团队的社会基础及其影响力。北京师范大学新兴市场研究院院长胡必亮也表示，在美国像哈佛大学、耶鲁大学、斯坦福大学、普林斯顿大学等这些著名的高校智库，与政府之间的人才流动很平常，在部长、国务卿、美联储主席等与教授之间角色经常互换。我们一定要让有能力的人自由地在商界、政界、学界流动，这样才可以把国家治理好。不可以想象，大学一毕业就在政府部门干一辈子能把国家治理好。所以，“旋转门”制度非常好、非常重要。

上海社科院智库研究中心副秘书长权衡说，专业人才和研究力量是智库竞争的核心资源，“旋转门”是智库可持续发展的内在活力。宁波市政府研究中心副主任陈利权建议，把智库的建设与干部人事制度改革结合起来，包括通过挂职等多种形式，实现类似于“旋转门”的作用。中国人民大学经济学院教授郑新业在接受本刊记者采访时表示，当下诸多问题，解决问题的思路、方案，执行过程、效果都难遂人愿，重要原因就是缺乏数据库、案例库、知识存量、解决问题的技能、以及设施等。中央提出了国家治理体系和治理能力现代化建设，硬件和软件都要搞。而软件建设之一就是搞智库工程，其目的很清晰，就是提升人的决策能力以及支持系统。其中，人的部分需要产学研“旋转门”和官学研“旋转门”转动起来。没有这两个“旋转门”，政策制定的角度、政策形成的方法、基于历史经验的预判等都无法保证，政策制定者的能力难以提升，政策效果难以改善。因此，他希望组织部门落实两个“旋转门”制度，以形成一个智库建设与国家治理现代化建设互促的新局面。国务院发展研究中心副主任韩俊在论坛总结时表示，中国智库的发展需要有高水平的人才支撑，就此有的同志提出要建立人才储备，特别是通过“旋转门”制度让很多社会精英到智库来工作，为政府储备更多的优秀人才，这是国际上智库发展很成功的经验，我们也需要借鉴。

（本文来源：中国发展观察，2014，10）

## 清华教授谈中国民间智库发展瓶颈：无法吸引人才

清华大学公共管理学院教授朱旭峰是国内最早开始智库研究的学者之一，他从2002年开始进行中国的智库研究。同时，从研究数据上，他可能也是资料占有最全面的学者。在2004年，他就调查了来自全国25个省(直辖市、自治区)的301家智库的情况。尽管目前中国智库看似迎来了发展的春天，但朱旭峰仍然反复说：“对于中国的非官方智库来说，首先是要活下来。”

### “旋转门”不是中国智库必然选项

问：在美国，卸任的官员大多会到思想库从事政策研究，而不少智库的研究者同样会到政府部门担任要职，这种学者和官员之间互相流通的“旋转门”，使美国智库拥有巨大的政策影响力和对研究人才的吸引力。我们是否也需要建立“旋转门”机制？

朱旭峰：国内很多研究智库的人提起外国智库便会说“旋转门”，但实际上，除了美国，其他国家都没有这个机制，英国、德国、法国的智库都没有。“旋转门”本身是有其存在价值的，但这一机制是由美国的政治制度决定的。美国是总统制国家。被选下台的总统包括政府高官立刻就没了工作。智库是一个比较理想的人才储备场所，因此就形成了所谓的“旋转门”。政治制度不同，智库的特点也就不一样。比如英国，作为内阁制国家，他们的大选只选出下议院议员，不直接选举政府首脑。在大选中获得议会席位最多的政党党首直接出任首相。被选下台的政党的政府官员可以马上作为“影子政府”继续工作，等待下一次选举上台。也就是说，英国下台的高官没必要去找智库暂时休养生息。因此，英国智库没有“旋转门”机制。可以看到，即使是英国这样的多党选举制国家，智库也是不具备“旋转门”职能的，何况其他国家。

**中国没有必要跟美国学，也非要搞一个“旋转门”不可。**

以前，我们的官员退休以后，多数去人大、政协或民间团体。现在他们发现还可以去搞些研究，尤其是一些本身具备研究能力的官员，所以最近中国有些新

成立的智库由退休官员领导。这可以认为是一种类似“旋转门”机制，但这是中国自己的制度创新，与美国智库“旋转门”不是一回事。

问：你认为现在影响中国民间智库发展的最主要瓶颈是什么？

朱旭峰：很多人可能会说，中国民间智库发展最主要的障碍是政府不重视。但我的调查研究证据表明，虽然民间智库在影响政府渠道方面相对官方智库来说存在先天劣势，但这不能说是政府歧视。和很多人的观点可能不太一样，我认为，现在阻碍民间智库发展的主要瓶颈是无法吸引优秀、年轻的研究人才。这是一个需要解决的问题，不然民间智库就很难生产优质的知识产品。中国对年轻研究人才最有吸引力的地方是哪里？是高校，其次是国有的研究院所。民间智库缺少的东西很明显，比如说高校能解决户口，而民间智库没这个能力。在北京，这是个很现实的问题。

而且，在高校里面有职业发展预期，从讲师开始，到副教授、教授。布鲁金斯学会也是这样，他们的研究员也分级，有一级一级的奋斗目标，而且研究员的社会地位是得到认可的，比如资深研究员如果愿意可以去高校任教授。还有一点很重要，美国的智库是免税的。美国个人所得税非常高，在智库里工作收入可以免税，这一条就会提高智库对研究人员的吸引力。

问：但是，这些问题在现有体制下对于非官方智库来说，解决起来难度好像相当大。

朱旭峰：只要有自己的吸引力和资源，愿意为年轻人铺路，还是可以吸引到人才的。比如“金融四十人论坛”，他们是非官方、非营利性的金融学术研究机构。他们有几家理事单位(包括国家开发银行、中信信托、中国平安等)，在“金融四十人论坛”工作满一定年限的年轻人，做得好的话，可以被推荐到这些理事单位的研究部门担任职务。这就为吸引年轻学者创造了条件。

### 决策越复杂越需要智库

问：现在的智库大都是经济类的，怎么解释这个现象？

朱旭峰：我2008年做过一个问卷调查，调查对象是政府官员，大概意思是问他们在什么情况下愿意听谁的，是听媒体的、公众的还是专家的？统计结果分析，这取决于政策本身的情况。如果政策问题不太需要专业知识的，决策者倾向于不听专家的。而且，很多时候决策并不是一个技术问题，比如政府卖地或拆迁，可能更多的是要权衡不同的利益问题，而不是专业计算的问题。但是，反过来，专业性越高越复杂的决策，需要专家和思想库的概率就越大，比如经济、金融问题，医药卫生体系改革也是一个典型的例子。

问：所以，对于智库发展来说，政府的决策民主化程度很重要。

朱旭峰：不仅如此。在思想市场上的供需双方都需要提高能力，智库需要提高研究能力，政府也需要提升能力，主要是找准问题的能力。

### 独立性与倾向性

问：外界对于中国智库的划分大多用“民间智库”和“官方智库”的形式，这两种智库的研究成果的独立性，与其本身的组织属性是否有相关性？

朱旭峰：外国人对中国思想库的认识是偏颇的。他们粗浅地认为官方思想库都是政府喉舌，而民间智库则会对政府进行批判。实际上，这些机构本身没有那么强的意识形态色彩。中国官方智库有时候也会公开地批评政府的政策，而一些公认的纯民间智库也承接大量政府研究课题，并以能得到政府课题委托为荣。

问：这也不难理解，因为官方智库的财务更有保障，有时反而更敢于发声。那么，有没有可能出现官方和民间智库的研究结果和其组织性质的相关性和大众的印象正好相反呢？

朱旭峰：不是这样的关系。这两者之间没有明确的相关性。中国智库没有模式，中国的情况是各显神通。不要给中国的智库贴标签。

问：虽然几乎所有智库都将独立性作为一大标准，但很多智库似乎有比较明显的倾向性，比如一些民间智库给人的印象是为弱势群体发声。

朱旭峰：“独立性”的概念相当复杂。独立性不意味着没有倾向性。比如，为农民工说话就独立，为企业家说话就是不独立？农民工和企业家，都是利益集团。为利益集团代言其实没问题，研究结果有倾向性也没问题。

### 问题在哪儿？

独立性的关键，是看智库的观点和它们的经费是否存在相关性。没收钱也为某个利益集团说话，这是倾向性。倾向性可能是学者自己的价值观和研究证据决定的，与智库的资金来源没关系。而因为收了钱才为某个利益集团说话，这才是丧失独立性的问题了。相比其他国家，美国的智库比较独立。为什么？因为美国的基金会比较多，他们不需要靠政府订单活着。特别是像布鲁金斯学会和卡内基国际和平基金会这样的机构，他们自己有基金，基本实现了财务自由，所以能够独立。但实际上，美国的智库完全独立的并不多，很多都代表了党派和一些利益集团的利益。

在欧洲，智库的独立性比美国差得多。比如，在英国，除那些依附主要政党的大智库以外，独立智库被政府认为总是指出政府缺点的刺儿头，因此它们得不到政府的太多支持而发展缓慢。在德国，智库主要分为接受政府课题的研究所和不同政党组建的研究型基金会。在法国，最早的智库就是法国国防部仿照美国兰德公司的模式组建的，而法国非官方的独立智库也主要靠政府的研究订单生存。在日本，政府多采用政府委托研究的形式采纳智库意见，而日本企业财团也组建了许多智库。在中国，许多半官方智库，由于也能经常接受民间基金会甚至海外研究基金的资助，大多能够做到项目运作“独立化”。更重要的是，正因为中国智库的大部分财政经费来自于政府，它们才得以与大部分产业利益保持着一定距离。

问：所以，只要能够有充分的利益博弈和政策辩论，为利益集团说话对于智库来说并不是个问题？

朱旭峰：关键在于，智库的资金来源一定要公开。公众一方面可以直接查看智库的资金来源，另一方面可以查看他们的研究结果和公开的观点。这样能看出



他们的研究结果和资金有没有关联,很容易就能判断出他们的研究是不是有独立性。

### 智库政策咨询不应纳入政府购买公共服务范畴

问:在2013年7月底的一次国务院常务会上,国务院总理李克强要求立即研究推进政府向社会力量购买公共服务。中国的新型智库是否也有这样的意味:由政府购买服务?

朱旭峰:对智库来说,政府购买公共服务不是什么好事。智库应该有稳定的经费支持,而不能靠一笔一笔订单活。

为了维持生计,一些智库把主要精力用在“拉项目”上,很容易造成智库专家为了保持与项目资助机构的良好关系,看他们脸色行事的局面。所以,政府、基金会、企业如果要支持智库,应该采用捐助的形式——不是以资助研究课题的方式。捐助和资助的区别在于,捐助的对象是机构,资助的对象是研究项目。研究项目资助更容易与某些利益集团扯上关系。而且,如果政府购买公共服务,就需要招标。招标的时候可能要更多考虑投标人的报价是多少,这会影响招标结果。

有人可能会认为,如果招标可以避免研究重复的问题。不然,把一个课题给了好多人做是不是浪费?但是,政策就是需要辩论。委托多个课题组开展同一个问题的研究,可以形成不同政策观点和方案的交锋和竞争。只有经过充分的辩论,才能形成科学的决策。将成本投入到前期的政策辩论,比决策失误后造成的损失要小得多。

但是,如果是政府购买智库服务的话,就必须符合政府采购的规则,就很难同时“采购”多个课题组开展平行研究。所以,政府购买服务最好不要把智库向政府提供咨询服务纳入进来,除非对采购公共决策咨询服务有专门规定。

(本文来源:中国科技信息,2014,05)

编者按：本文尝试提出了我国建设高端智库急需培养的八类人才，并着重指出，当前阻碍高端智库人才队伍发展的主要问题在于科研考核评价上重理论轻应用、人员招聘上缺乏必要的自主权、科研经费管理过于刻板僵化等体制机制问题上的障碍。

## 智库建设急需高端人才

周湘智

近日，中办、国办印发《关于加强中国特色新型智库建设的意见》，为中国智库勾勒出清晰的发展蓝图。这也是落实党的十八届三中全会“加强中国特色新型智库建设”的具体行动。当前，国际、国内两个大局都在发生深刻转型，中国正在全力推进全面建成小康社会、全面深化改革、全面依法治国、全面从严治党，对智库出思想、出人才的需求剧增。

“多士成大业，群贤济弘绩。”没有高端的成果，就没有高端的智库；没有高端的人才，就没有高端的成果，高端智库建设必须靠高端智库人才来支撑。当前我国智库体系部门在人才队伍建设上还存在搞理论研究的少，搞对策研究的少；写学术专著的多，写研究报告的少；关注策略的多，关注战略的少；会写的多，会说的少；学术专家多，智库“管家”少的“五多五少”现象，领军人物和杰出人才较为缺乏。切实解决习近平总书记指出的智库建设“跟不上、不适应”的问题，必须大力加强高端智库人才队伍建设，构建完备成熟的智库人才体系。

### 八方面人才最急需建设

高端智库急需培养八个方面人才：

**一是捕捉变化，揭示趋势的预见型人才。**高端智库必须有一批站在实践前沿、政策前沿和理论前沿开展远景研究、超前研究的人才，前瞻性地预测、预警、预判中长期大势大局，对可能出现的危机及预期影响进行先导性分析，并及时给出破解的思路与办法，切实担负起“瞭望”角色。

**二是洞察时势，设计顶层的战略型人才。**中国已经进入战略决策时代，急需一批善于提供全局性、方向性、制胜性战略的智库人才，为决策者提供各方面的优质顶层规划和最佳战略，为不断赢得主动、赢得优势、赢得未来找到金钥匙。

**三是知识多元，能力全面的复合型人才。**当前公共决策的科学性、专业性、

系统性大大增强，急需一批能够开展跨学科研究，既有坚实学术功底又深刻了解国情的复合型人才，为决策献真言、支高招、助大力。

**四是深入调研，能接地气的田野型人才。**公共政策的制定与执行都需要全面、丰富、扎实的信息作支撑，要求有一批既吃透上情又摸透下情，既了解内情又熟悉外情的智库人才担当好决策者的“鼻子”“眼睛”，准确把握公众对决策部署的反映，集纳公众对公共政策的需求，确保制定的方案经得起推敲检验。

**五是思维新锐，方法上乘的工具型人才。**运用科学方法是现代决策咨询区别于传统咨询的核心标志，急需一批懂得使用现代量化工具，善于运用大数据、决策模型、案例事实等研究方法、技术开展工作的人才。

**六是国际视野，跨国交往的外向型人才。**适应国家治理的国际化特征日益明显以及公共外交需要，要求有一批具有国际视野，能够在国际交流中直接对话、有实力争取话语权的智库英才，有效阐释中国立场，传播中国声音，开展全球性议题合作研究。

**七是媒体关注，善于表达的传播型人才。**在政治社会化的过程中，日益需要智库专家学者在公共媒体上就党委政府出台的重要政策、国际国内重大突发事件和群众关注的社会问题进行背景阐释、内容解读、根源分析、对策点评，充分发挥解疑释惑、引导舆论、教化公众、凝聚人心等独特作用。

**八是精于管理，引领发展的掌舵型人才。**高端智库建设的一个重要条件就是要有一个领导有方、开拓创新的智库掌门人，引领智库建立高效运行机制，带领智库铁军为决策提供高、精、深服务。

### 体制机制障碍待破除

我国目前各类具有智库功能的机构数量居世界前列，从事相关研究的人数也非常可观，但高端智库人才却不多，究其原因，最根本的还是体制机制上的障碍。

**一是科研考核评价上重理论轻应用。**目前，主导智库类机构研究人员考核的主要指标是学术论文、学术专著、纵向课题、权威转载这几项，而对策研究报告获领导批示、研究成果进入决策、应用型课题、参加决策咨询活动等所占的权重不大，导致相当一部分人把应用对策研究当“副业”搞，缺乏应用对策研究的动力与激情。

**二是人员招聘上缺乏必要的自主权。**如社科院、党校（行政学院）等事业单

位招聘研究人员,在学历上至少要求必须是全日制硕士研究生以上,大部分要求博士研究生以上,这些人大部分都擅长象牙塔式的学问研究,缺乏实践积累和应用写作的历练,而不少具有丰富实践经验、擅长应用研究的人才受学历门槛的限制很难进来。部分参照公务员管理的事业单位如省一级的发展研究中心,其人员招聘要按照公务员的招聘程序进行,用人单位基本没有参与权与选择权,难以控制人员结构。

**三是科研经费管理过于刻板僵化。**现有的课题经费管理制度未对研究者个人应获得的智力报偿做出安排,难以从课题经费中得到合理的回报,经费报销手续繁琐、耗时耗力、成本高企。部分参照公务员管理的事业单位智库,其研究人员甚至不具备承接横向应用课题经费的合法性,只能从事纯公益性研究,严重制约了开展应用研究的活力。

### 用好评价考核杠杆

破除以上体制机制方面的现实障碍,加强高端智库人才队伍建设,构建完备成熟的智库人才体系,任重而道远。

优化科研考核评价是首要任务。在待遇、职称、选拔任用中应把智库研究人才与理论研究人才同等对待,大力增加应用对策研究成果在职称评审、提拔使用、荣誉授予等条件标准中的权重,加大对策建议获领导批示、进入决策的奖励力度,以强有力的评价考核杠杆撬动科研人员从事应用对策研究的积极性。

完善以品德、能力和贡献为导向的人才评价机制,支持智库适当打破学历门槛和专业限制,自主招聘急需的应用型研究人才,鼓励智库以专题聘任等方式吸收部分离职官员、企业高管等参与智库研究项目。

从法律制度上明确研究人员在科研经费中智力报偿的比例,建立健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系的薪酬制度,在规范支出的同时,简化报销的审批程序,取消不合理的规定。

此外,组织人事部门要切实树立“应用对策研究人才是重要社科人才”的思想观念,将智库人才纳入各类人才工程项目中,设立专项培养计划,通过支持挂职锻炼、项目带培、国内外研修交流、跨学科调训以及文本写作培训等多种形式进行能力培养,打造一批决策咨询大家、政策宣讲名家、智库管理专家,努力形成人才涌现、活力涌动、智慧涌流的生动局面。

(本文来源:光明日报,2015,02,04)

## 手机【人才时讯】信息汇编

(2015年2月)

首部全国性人力资源服务业发展报告发布

【2015-2-2】《中国人力资源服务业发展报告(2014)》近日发布。报告首次对我国人力资源服务业发展现状进行了全景展示,并全面分析了人力资源招聘、高级人才寻访服务、劳务派遣、人力资源外包服务等主要业态的发展情况。

相关链接: <http://rencai.people.com.cn/n/2015/0130/c244853-26480582.html>

深圳聘任制公务员淘汰制严格 14种情况可解除聘任合同

【2015-2-3】《深圳市聘任制公务员聘任合同管理办法(试行)》近日印发。办法进一步细化合同管理,规定首次聘任的合同期限为3年,转任领导职务应变更合同,14种情况下用人单位可解除聘任合同,例如年度考核不称职或者有两年为基本称职。

相关链接: [http://edu.gmw.cn/newspaper/2015-01/30/content\\_104194771.htm](http://edu.gmw.cn/newspaper/2015-01/30/content_104194771.htm)

人社部成立公共就业人才服务进校园宣讲团

【2015-2-4】日前人社部组建公共就业人才服务进校园宣讲团,向20位首批成员颁发聘期3年的聘书。宣讲团由来自中国移动、微软、阿里巴巴等知名企业的人力资源经理及国家高级职业指导师组成,将对高校毕业生进行政策宣讲和就业指导。

相关链接: <http://rencai.people.com.cn/n/2015/0130/c244853-26480584.html>

智联招聘四季度就业信心指数:金融业人才需求“井喷”

【2015-2-5】智联招聘发布《就业信心指数四季度分析报告》。报告显示,随着金融业政策松绑,金融业整体在四季度用人需求方面出现“井喷”——达到48%的增幅;民企招聘需求领先于合资、国企和外资企业,20人以下的小微企业的表现尤甚。

相关链接: [http://edu.ifeng.com/a/20150130/40965533\\_0.shtml](http://edu.ifeng.com/a/20150130/40965533_0.shtml)

北京文创双高人才发展中心揭牌 提供四项服务

【2015-2-6】北京文创双高人才发展中心近日揭牌。今后北京文创人才将可以享受到以下四项服务:档案及人事外包服务;人力资源高端服务,包括人力资源的猎头、测评、培训等;信息服务;技术研发,包括开展人才评价技术工具开发研究等。

相关链接: <http://news.brtn.cn/20150130/ART11422597830941575.shtml>

《人才测评服务业务规范》国家标准发布

【2015-2-9】《人才测评服务业务规范》国家标准近日发布。《规范》是目前国内外唯一一部人才测评服务业务标准,重点对从业人员基本条件、测评服务流程、测评方法的实施流程进行了规范,有利于人才测评服务质量的提升和服务业务的发展。

相关链接: [http://news.xinhuanet.com/politics/2015-02/07/c\\_127468307.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2015-02/07/c_127468307.htm)

### 上海将试行多项人才新政策

【2015-2-10】2015年上海将试行多项人才新政策。积极争取在上海设立中国“绿卡”受理窗口；修订完善职称考核评价标准和办法，择时开展工程设计类专业、中专技校教师等职称改革试点；探索建立专业技术人才在企事业单位间的双向流动机制。

相关链接：<http://rencai.people.com.cn/n/2015/02/09/c244800-26533258.html>

### 成都启动“创业天府”行动计划 设2亿天使投资引导资金

【2015-2-11】成都近日启动“创业天府”行动计划。该计划将强化企业创业主体地位，以90后、海归和连续创业者为主力军，支持有条件的区域打造“孵化器+宿舍”、“孵化器+商业空间”等创业社区，并设立2亿科技创业天使投资引导资金。

相关链接：<http://sichuan.scol.com.cn/dwzw/201502/9995784.html>

### 财政部等四部门：应届高校毕业生创业享受税收优惠

【2015-2-12】财政部、人社部等四部门日前发布《关于支持和促进重点群体创业就业税收政策有关问题的补充通知》明确，将《就业失业登记证》更名为《就业创业证》，持《就业创业证》毕业年度内高校毕业生从事个体经营可享受税收优惠政策。

相关链接：[http://news.gmw.cn/2015-02/11/content\\_14814709.htm](http://news.gmw.cn/2015-02/11/content_14814709.htm)

### 广州发布《广州市高层次金融人才开发目录》

【2015-2-13】《广州市高层次金融人才开发目录》近日发布，细化招揽金融人才的标准。在人才的评价参考标准中，任职履历、专业认证等细化到研究成果所获奖励价值以及参与项目金额数额限定；在业绩说明上，则以“业内前列/首创”等评判。

相关链接：<http://www.hrac.org.cn/CN/viewnews/20150212/201521293517.htm>

### 北京中关村：19项实措引领创新创业

【2015-2-26】近日北京启动“创业中国中关村引领工程”，中关村将从创业人才、创业企业、创业金融、创业服务机构等5方面开展19项支持措施，如为外籍人才提供申请《外国专家证》的便利、支持创业企业购买高端科技中介服务并给予资金支持。

相关链接：<http://rencai.people.com.cn/n/2015/02/25/c244853-26594617.html>

### 海宁创新出台全国首个社会组织社工人才扶持政策

【2015-2-27】日前海宁出台全国首个社会组织社工人才扶持政策，从“两免一补三优先”等方面提出措施。“两免”即免费提供考试用书和报名培训；“一补”即给予考试通过人员发放学习补助；“三优先”即评优评先、承接政府职能等方面优先考虑。

相关链接：[http://edu.gmw.cn/newspaper/2015-02/27/content\\_104748227.htm](http://edu.gmw.cn/newspaper/2015-02/27/content_104748227.htm)