

整合资源创新智库人才建设

2020-11-06 来源：《中国社会科学报》2020年11月5日第2041期 作者：杨晓萍

在新形势下，新型智库的政策研究不仅仅是一种理论探究，更是一种实践活动。

智库人才不仅需要对相关国家、地区或政策主题有着清晰独到的认识和理解，更要能不断提出新思想、新观点。

当今世界正处于百年未有之大变局，非西方化与多极化并存，经济全球化出现逆转，新一轮科技和产业革命正在改变国际政治经济图景，全球治理体系面临巨大挑战。在这样一个时代，国家间竞争的基础既是实力，更是“智力”。智库作为以公共政策为研究对象、以影响政府决策为研究目标的专业研究机构，已经成为国家科学决策体系不可或缺的重要组成部分。在智库建设中，人才建设是维持和提升智库竞争力的关键。

反思传统人才培养机制

智库是以现实问题为导向的专业性、学理性、思想性知识生产机构。在现实运作中，智库的主要功能之一就是“发声”，即通过提出政策建议影响政策制定进程，通过举办公共活动影响公共舆论，通过媒体来表达对某个议题基于研究的专业性评论和观点。

“发声”的基础是踏实、专业、长期的研究，以及在一种相对开放、频繁的交流基础之上的创新精神。智库的生存之道是不断提出新的观点，如对之前一些政策

和做法的反思、对国家利益的新理解，或是一些新的策略、新的研究领域转向等。这些创新都离不开人，人是创新的主体，创新是人进行的自主性、创造性的活动。在整个过程中，需要通过制度的设计，来确保“以人为本”的政策性导向的研究工作，使智库能在一个资源最优化的环境中运行，从而达到最大程度的物尽其用。

随着中国改革进入“深水区”，以及“国内国际双循环”新发展格局的提出，国家对智库成果思想性、创新性的要求也在提升。为完成新时代赋予新型智库的历史使命，我国现有智库人才培养机制的一些短板值得反思。

一是促进现有人才思想创新的工作机制不足。在现有人事聘任制度中，我国传统智库人才结构的差异性较小，涉及的新兴、前沿学科的人才也较少。存量人才在学科背景、研究方向、工作经历等方面相对单一，这既无法形成研究梯队，也很难承担跨学科、交叉性的课题研究。同时，年龄结构的相似、考核和职称评审的压力，也使研究人员的工作环境相对单一和封闭，不能有效进行思想交流和相互学习，也不利于思想的创新。

二是中国特色智库“旋转门”制度的缺失，造成研究成果与政策应用的脱节。中国传统智库在人才的培养上，很难遵循国外的“旋转门”培养模式，导致既能够扎实做研究、又能够在政府重要岗位担任重要职务的高素质人才并不多见。现有智库研究成果普遍存在“跟不上”和“不适应”、研究成果很难转化为决策的问题。

三是研究与行政事务很难完全分离。就智库而言，要保证研究高质量，首先必须保证研究人员对研究工作的时间投入，不能让研究人员的时间被过多的行政事务占用。否则，这对于机构而言将是巨大的人才浪费。

四是持续性、系统性的人才培养有待提升。当前，无论是智库团队还是智库专家的培养和打造，都离不开对智库人才的进一步培养。传统智库向国际组织、国际智库输送人才的体制机制仍处于探索阶段，系统性和持续性不足。

借鉴全球领先经验

对全球领先的智库而言，人才培养方式的选择，取决于智库对自身比较优势的定位，本质仍是知识创新背后的供需关系。为维持和提升自身影响力，全球领先的智库在人才培养上均遵循一个基本规律，即“以人为本”，并以制度化的环境促进人才的自我革新。“以人为本”集中于智库中“智”的建设，包括如何识别“智”、如何使用“智”以及如何培养“智”。

首先，在如何识别“智”方面，这实际是一个“双向选择”问题。就研究人员而言，清楚自身的特色与价值非常重要，并在此基础之上将自身的优势和独特性发挥至极致。这包括对自身知识谱系、研究积累、先期职业经历甚至年龄结构的一整套系统、精准的定位。就研究机构而言，识别“智”的主要策略是在认识研究人员各自差异性的基础上，将研究人员与智库的研究职位进行匹配。这种“差异化”的配对，能够最大程度地降低机构内部的资源重叠，减少不必要的资源浪费。

其次，在如何使用“智”方面，鉴于国际问题本身的复杂性，在具体的国别（区域）研究上，对于对象国的语言、法律、文化习俗等的基本知识储备非常重要。美国作为一个移民国家，较好地利用了移民精英的智慧与资源；英国也很好利用了其与英联邦国家之间的历史联系。

再次，在管理模式方面，“以人为本”意味着尊重每个研究人员特有的研究方式，相信每个研究人员选择研究议题的能力，通过营造一个宽松的研究氛围，最大限度鼓励研究人员潜能和创造性的发挥。但是，智库对研究人员成果的认定却有一个较为统一的评判标准，即研究成果首先是“政策导向”的，同时应是“具有中长期战略性影响的”、基于“真正问题”而进行的“专业性”研究。研究成果应有一定创新性，能得到同行的认可，同时具备转换成政策的可行性。

最后，“以人为本”也意味着适度保持机构研究人员的流动性。“变”是创新的充分条件之一，美国智库就保留着独特的“旋转门”制度，使研究人员可以在离开智库后，继续进入政府、外派机构、咨询公司和大学工作，这种经历实际上是对研究人员的一个再次充电过程。与国内讨论的智库内部的“人才培养机制”的逻辑不同，美国智库更多是通过更广的横断面人才流动，打造智库人员的“多面手”能力。即不仅要“能说、能写”，“会说、会写”，而且要对研究和政策制定都有一定的切身体会，这样才能大致保证提出的政策不是纸上谈兵。

探析新型智库人才培养机制

在新形势下，新型智库的政策研究不仅仅是一种理论探究，更是一种实践活动。智库人才不仅需要对相关国家、地区或政策主题有着清晰独到的认识和理解，更要能不断提出新思想、新观点。新型智库人才的灵魂，是在职业化、国际化的基础上，更能深刻理解复杂、重大而迫切的现实政策问题，并拥有通过创新思想和观点积极影响政策、改善国内和国际社会生存处境的自觉意识。这需要一种制度化的资源整合，也需要在变化的世界面前，始终以“求变、终身学习”的态度来提高和激发智库活力，从整体上提升智库竞争力。

首先，倡导组织的“协同和高效作战”。智库作为一个组织，生存的根本逻辑是提升自身整体竞争力，这需要在管理上整合资源、提高效率。制度上研究与行政的分离，既是因为对研究工作的基本时间投入是保证“高质量”研究成果的基本前提之一，也是因为作为一个组织的个体，应秉承“不在其位、不谋其政”的理念，以减少无形中人为增加的运作成本。

提高效率还需要各个部门之间的配合能基本实现无缝对接。比如国外智库的“研究—成果推广—研究经费筹集”实质是一整套连贯的系统，即专业团队通过对研究成果的专业化市场推广，对象可以是政府、媒体、学界或公众，有专门的团队来负责成果的包装、活动的协调，以及有时通过机构的渠道将研究人员的成果送至相关政策制定部门等，这种模式值得中国新型智库借鉴。

其次，实现“终生学习”的理念。变化是创新的基础条件，作为思想的创新者和领导者，国际化的智库人才应该头脑中没有根深蒂固的禁区思想，而是思维活跃、不断创新、富有想象力。国际化的智库人才对研究和生活有一种积极向上的精神，敢于打破一切，然后进行分析和重新定义。在大数据和人工智能时代，国际化的智库人才应提升使用强大的数据库和计算机支持系统的能力，打造更具创造性的思想产出。

最后，探寻新型智库“旋转门”构建的路径。虽然中美两国的政治体制存在重大差别，但两国在一些大的关键性要素上却异常相似。比如两国精英阶层均雄心勃勃、不畏困难和挑战、爱岗敬业，且有一套内在的自我学习和提升的演化机制。这是两国未来注定在世界上发挥重要作用的基础。中国智库应强化系统内流动，做

好“传、帮、带”，加强“党、政、军、学”的横向流动，培养一批职业化水平高、有情怀、懂中国的高端智库国际化人才。

(作者单位：中国社会科学院亚太与全球战略研究院)