

社会智库人才机制初探

申 静 张 璐 刘 莹
(北京大学信息管理系, 北京 100871)

摘要: 社会智库是中国特色新型智库的重要组成部分, 人才机制创新是提升社会智库研究质量和运作效率的重要策略。基于社会智库与人才机制相关研究, 构建新型社会智库人才机制研究框架; 该框架由人才流动、人才引入、人才使用、人才培养、人才评价与激励5个要素构成, 并形成以人才流动为中心的、5个要素之间两两相互促进、相互影响的网络系统。在此基础上, 采用文献调研法和网络调研法, 对国内外社会智库人才机制进行调查与分析, 以把握其人才机制建设现状, 发现中国社会智库人才机制建设存在的问题。针对问题借鉴国外先进经验, 提出中国社会智库人才机制创新策略, 主要包括建设中国式“旋转门”机制、引入多元化创新研究型人才、架构灵活的人才组织结构、形成人才培养模式、建立公开的多层次人才评价与激励制度。

关键词: 社会智库; 人才机制; 人才流动; 人才引入; 人才使用

中图分类号: G359.3

文献标识码: A

DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2019.01.013

Research on the Innovation of Talent Mechanism in Social Think Tanks

SHEN Jing, ZHANG Lu, LIU Ying

(Department of Information Management, Beijing 100871)

Abstract: Social think tanks are an important component of new think tanks with Chinese characteristics. The innovation of the talent mechanism is an essential strategies to improve the research quality and operation efficiency of social think tanks. Based on the related studies of social think tanks and talent mechanism, this paper builds a new research framework of talent mechanism for social think tank. According to the framework, literature reviews and online surveys are used to investigate and analyze domestic and international social think tanks' talent mechanisms in order to grasp the construction status of their talent mechanisms, detect the problems existing in the construction of the social think tank talent mechanism in China, and then propose innovation strategies to the problems for the Chinese social think tank talent mechanism drawing on advanced foreign experience. The new talent mechanism of social think tanks composes five elements, which are talent flow, talent introduction, talent use, talent training, talent evaluation and incentive. It is a talent-flow-centric network system in which five elements reinforce and influence each other. Research findings: Foreign social think tanks have formed a relatively complete, dynamic and virtuous cyclic talent mechanism. The talent mechanism of Chinese social think tanks is in its infancy, but has shortcomings. The innovative strategies for the talent mechanism of Chinese social think tank are to build a Chinese-style “revolving door” mechanism,

作者简介: 申静 (1963—), 女, 北京大学信息管理系教授, 博士生导师, 研究方向: 情报研究、管理咨询、知识服务与服务创新; 张璐 (1992—), 女, 北京大学信息管理系博士研究生, 研究方向: 服务创新与知识管理 (通讯作者); 刘莹 (1994—), 女, 北京大学信息管理系硕士研究生, 研究方向: 智库研究, 管理咨询。

基金项目: 国家社会科学基金重点项目“创新驱动的中国特色新型智库知识服务发展机制研究”(18ATQ004)。

收稿时间: 2018年9月20日。

introduce diversified and innovative research talents, construct flexible talent organizational structure, form talent training modes, and establish an open multi-level talent evaluation and incentive system.

Keywords: social think tanks, talent mechanism, talent flow, talent introduction, talent use

在 2017 年《关于社会智库健康发展的若干意见》中，社会智库被定义为：由境内社会力量举办，以战略问题和公共政策为主要研究对象，以服务党和政府科学民主依法决策为宗旨，采取社会团体、社会服务机构、基金会等组织形式，具有法人资格的组织机构^[1]。社会智库具有以下 4 个方面的特点：（1）社会性。以社会团体、社会服务机构、基金会等社会组织的形式存在。（2）独立性。以自筹经费为主要经费来源，且具有独立的人事任免权^[2]。（3）非营利性。不以营利为目的。（4）研究性。以战略问题和公共政策为主要研究对象，以服务党和政府科学民主依法决策为宗旨。近年来，我国社会智库快速发展，影响力和质量均不断提升，但仍处于起步和探索阶段。

人才机制创新是提升社会智库质量和运作效率的重要策略。智库人才的有效管理是其实现战略目标，提升运作绩效的关键途径^[3]。有关智库的人才建设，国外已经积累了诸多先进经验。“旋转门”机制是以布鲁金斯学会为代表的美国社会智库人才流动的突出特点之一。它不仅能够有效提升研究人员的素质，而且能够加强智库与政府的密切联系，促进智库人才隐性知识的共享与传播^[4]。高素质的人才队伍以及质量评估和控制机制也是保障布鲁金斯学会高质量研究成果的重要手段^[5]。作为全球知名社会智库之一，兰德公司吸引了来自 46 个国家的不同专业、经历和文化背景的顶尖人才，形成了多元化的项目团队，并通过聘请外部机构高级研究人员、拓展与多个国家/地区之间的合作等方式提高研究人员素质，提升研究成果的质量^[6]。

为了完善国内社会智库人才政策、支持社会智库开展国际交流并加强队伍建设^[1,7]，部分学者提出建立有效的中国式“旋转门”机制、实行

扁平化管理、形成活跃的合作交流机制和创新人才的“招、用、育、留”机制^[7-9]。但是，国内现有的人才机制研究存在两个问题：一是在研究对象方面，较多关注一般企业，或是知识密集型服务企业，缺乏对智库人才机制的专门研究；二是在研究内容方面，较多研究人才机制的线性模型，较少关注人才机制中各要素之间的关联性，且一般直接讨论人才机制建设中的具体问题，缺乏科学性和系统性。本文将借鉴国内外学者的相关研究，采用文献调研法和网络调研法，探讨新型社会智库人才机制构建及相关问题。

1 人才机制的构成要素与研究框架

人才机制是指组织中作用于人才的相互联系并且相对复杂的有机系统^[10]，与人力资本管理实践或人力资源管理实践等密切相关。进入 21 世纪，随着知识经济的产生和发展，许多学者开始研究知识密集型服务企业（KIBS）的人才机制建设与创新问题。A. Richter 等^[11]认为咨询公司的人力资源管理活动包括选聘、培养与发展、反馈机制、职业生涯管理、激励系统、离退休管理 6 个环节。K. Christopher 等^[12]分析了专业服务公司是如何识别、选择、培养、奖励、留住和解雇人才的，并认为当代专业服务公司可通过以职位为中心的个性化培训、客户关系维护培训以及领导力培训来培养人才，通过为员工提供独立完成项目的条件、金钱激励和职业发展机会激励人才。Y. Suseno 和 A. H. Pinnington^[13]认为专业服务公司面临的人才管理挑战包括：声誉建立和维护、员工自治、知识获取、收益和盈利能力国际化、跨国界知识管理、员工流动性管理、人才获取和保留、人才敬业度、绩效管理和领导力培养等。

国内学者闫懿^[14]认为人才机制创新包括人才理念创新、人才培养战略创新、人才管理体制创

新、人才发展机制创新、人才成长环境创新 5 个方面。姚志文^[15]指出人才工作发展的关键是体制机制创新,要在培养人才机制、引进人才机制、评价发现人才机制、促进人才合理流动配置机制、有效激励保障人才机制上求突破。杨荣和张磊^[16]以电信企业为例提出人才机制创新发展的路径包括:建立战略人力资源管理理念、建立多通道职业发展机制、实施全面激励计划、实施员工知识更新工程以及推动市场化的人才交流机制。2016 年中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》^[17]从人才培养支持机制、人才评价机制、人才顺畅流动机制、人才创新创业激励机制、人才优先发展保障机制 5 个方面提出发展意见。本文对国内外相关研究进行归纳梳理,提出人才机制的构成要素主要由人才流动、人才引入、人才培养、人才使用、人才评价与激励组成,如表 1 所示。

人才是构建新型智库核心竞争力的关键^[18]。社会智库的创新建设需要完善人才结构,建立一批专业能力强,学术水平高的研究团队,促进“精细化”研究^[19]。传统的人才机制通常是单向流动的线性模型,包括从引进、培养、使用、流动、评价、激励直至退休的人力资源管理

全过程。本文结合社会智库的特征,基于现有的人才机制相关研究,构建新型社会智库人才机制研究框架。该框架由人才流动、人才引入、人才使用、人才培养、人才评价与激励 5 个要素构成,以人才流动为中心,两两之间相互促进、相互影响,形成网络系统,如图 1 所示。其中,人才流动是社会智库人才机制的核心要素。社会智库兼具社会性与研究性,是连接政、企、校、民等的重要纽带。人才只有在其流动才能被引入、使用、培养、评价与激励,人才机制才能有效运行,社会智库的影响力才能不断提升。而人才引入是社会智库人才机制建设的起点,决定其人才的基本质量和规模;人才使用与人才培养,作为该机制建设的重要内容,在人才流动中相互融合、相互促进。人才评价与激励是该机制建设的重要保障,建立科学的人才评价与激励制度,保障人才机制的高效运行。

2 调查样本与数据来源

美国宾夕法尼亚大学智库研究项目(TTCSP)发布的《2017 年全球智库指数报告》是近年来全球较为著名和典型的智库评价报告^[20],故本文选取该报告“全球智库综合影响力

表 1 人才机制的构成要素

要素	要素说明	学者
人才流动	人才流入、人才流出、人才集聚、人才顺畅流动机制	A. Richter 等(2008); P.M. Wright (2001); G. Dessler (2001); 张华(2015)
人才引入	人力需求计划、人员招募和甄选、选聘、招聘与配置、人才引进机制	R. A. Noe 等(2013); D.Grimshaw 和 M.Miozzo (2009); A. Richter 等(2008); G. Dessler (2001); 宋晋胜(2011); 陈雪玲(2006)
人才培养	培训与开发、培养与发展、培养战略、成长环境、人才培养机制、人才培养支持机制、能力发展、培训与参与	R. A. Noe 等(2013); D.Grimshaw 和 M.Miozzo (2009); A. Richter 等(2008); P.M. Wright (2001); G. Dessler (2001); 朱磊(2012); 宋晋胜(2011); 白琦瑞(2006); 陈雪玲(2006)
人才使用	职业生涯管理、人才使用机制、员工队伍与工作设计	A. Richter 等(2008); P.M. Wright (2001); 朱磊(2012); 宋晋胜(2011); 陈雪玲(2006)
人才评价与激励	工资及薪金管理、奖金和福利的提供、工作绩效评价、激励系统、离退休管理、薪酬与福利、绩效管理和员工关系、收入分配机制、人才评价激励机制、人才评价机制、人才创新创业激励机制、人才优先发展保障机制、报酬与认可、评价	R. A. Noe 等(2013); A. Richter 等(2008); P.M. Wright (2001); G. Dessler (2001); 朱磊(2012); 宋晋胜(2011); 陈雪玲(2006)

第1-40名”中的8家影响力排名靠前的社会智库作为国外调研对象^[21]。上海社会科学院智库研究中心发布的《2017年中国智库报告》是国内较为知名的智库评价报告^[20]，故本文选取该报告“中国智库综合影响力第1-40名”中的7家影响力排名靠前的社会智库作为国内调研对象。为了更好地进行国内外对比分析，笔者依据中国社会科学评价研究院发布的另一个较为权威的《中国智库综合评价AMI研究报告（2017）》^[22]，从其“中国智库综合评价核心智库榜单（166家）”中选择1家上榜的国家级社会智库，即中国经济体制改革研究会作为补充的国内调研对象。这8家智库是国内综合影响力较强的社会智库，能够代表国内社会智库人才机制建设现状。国内外社会智库调查对象名单，如表2所示。

相关数据可以从以下3个渠道收集：（1）各社会智库的官方网站、微博、微信公众号；（2）各社会智库负责人公开发表的文章评论以及实名认证的微博、博客、微信公众号的资讯；（3）Web of Science、SAGE、中国知网、万方数据、

TTFS全球智库发展系统等数据库。

3 人才流动与引入

3.1 人才流动

社会智库兼具社会性与研究性，是连接政、企、校、民等的重要纽带，人才只有在其流动才能不断被引入、使用、培养、评价与激励，社会智库的影响力才能不断提升。国外社会智库广泛应用“旋转门机制”促进人才流动，以形成交互的、动态的、有机的人才流动机制。该“旋转门机制”主要分为2种形式：政府与智库双向流动；政府、商界与智库三向流动，其中以双向流动更为典型。例如，英国查塔姆研究所主席Jim O'Neill曾在多家国际组织和智库董事会中任职，后又先后在瑞士银行、美国银行等金融机构中任职，现任英国财政部商务部长，同时也是上议院议员；美国卡内基国际和平基金会的常驻高级研究员John L. Holden曾于1998—2005年担任中美关系全国委员会主席，也曾创立莎克利（中国）有限公司，并在位于香港和北京的美国商会

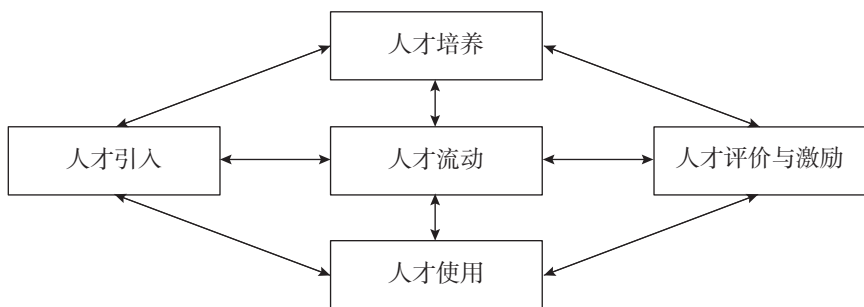


图1 新型社会智库人才机制研究框架

表2 国内外社会智库调查对象名单

国外智库		国内智库
美国	兰德公司（RAND Corporation）	中国海南改革发展研究院
	对外关系协会（Council on Foreign Relations）	盘古智库
	布鲁金斯学会（Brookings Institution）	中国国际经济交流中心
	卡内基国际和平基金会（Carnegie Endowment for International Peace）	中国经济五十人论坛
英国	国际战略研究所（International Institute for Strategic Studies）	中国国际战略学会
	查塔姆研究所（Chatham House）	中国（深圳）综合开发研究院
日本	亚洲经济研究所（Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization）	中国经济体制改革研究会
	野村综合研究所（Nomura Research Institute）	中国与全球化智库

十分活跃。文献调研发现,美国智库与政府之间的人才双向流动通常是随着四年一度的总统大选进行。每隔四年,从政府卸任的官员会进入智库从事政策研究工作;同时,许多政府的部长等高级阁员也从智库研究员中产生^[23]。日本的社会智库也会聘用退休政府官员,或由前任政府官员直接主持参与研究^[24],与网络调研结果相吻合。社会智库专家向政府的流动,可为决策制定者提供政策咨询建议;而政府官员在离任后进入社会智库,可以凭借其丰富的经验和阅历,开展深入的政策研究。

相较于国外社会智库,在调研的8家国内社会智库中,75%的智库人才流动是单向的,即智库从政府、高校或企业中引入人才,但少有社会智库人员能够进入政府或高校工作。一方面,国内社会智库积极从政府、高校、企业等机构引入人才,分别有100%、63%的社会智库从高校和政府引进人才;另一方面,国内社会智库人才却难以反向进入政府或者高校工作。在调研中只有中国与全球化智库(CCG)率先建立起双向流动的“旋转门”机制。CCG于2011年成立了由社会各界精英组成的咨询专家委员会,已有20多位前任官员加入。同时,CCG主任王辉耀博士在2015年初被评为国务院参事,成为国内首个来自社会智库担任该职务的人才。总之,与国外相比,中国社会智库尚未形成畅通的人才流动机制,从而影响了智库人才的引入、使用、培养以及评价与激励。

3.2 人才引入

(1) 引入渠道

社会智库人才的引入主要有6种渠道:①政府。前政府官员成为智库的常驻研究员,现任政府官员在智库兼职成为特聘研究员。②高校或科研院所。学者专家通常会在社会智库中兼职。③其他智库或咨询机构。社会智库会从其他智库或咨询公司引入专家,部分智库专家可能同时在多家咨询机构任职。④商界。实战经验丰富的企业家会在社会智库中兼职。⑤军界。少部分国外社会智库有军事专家兼职。⑥公开招聘。通过社会

招聘或校园招聘扩充常驻研究人员队伍,如表3所示。

由表3可见,国外社会智库的人才引入完全采用公开招聘,其他渠道引入人才的比例较为均衡,其中,通过政府引入人才的比例较大,为21%;军界比例最小,为7%。但国内社会智库主要是通过高校/科研机构引入兼职教授和资深学者,占比最高,为100%,其次是公开招聘,占比为86%,再次是从政府机构引入在职或退休人员,占比为63%,未见有从其他智库或咨询机构以及军界引入人才。由于通过高校/科研机构以及政府等渠道引入的人才大部分只能兼职,这就导致了国内社会智库兼职研究人员过多,专职研究人员比较匮乏。总之,国外社会智库人才引入渠道比国内更加开放,独立性更强,更具有多元化特征。

(2) 能力标准

社会智库主要看重人才以下5个方面的能力:①工作/实践经验;②独立研究/科研能力;③创新力/洞察力;④团队合作能力;⑤沟通能力。但国内外对人才能力标准的侧重点有一定差异(表4)。

由表4可见,国内外社会智库均注重人才的工作与实践经验。但国外社会智库非常注重人才

表3 国内外社会智库人才引入渠道

人才引入渠道	国外	国内
政府	21%	63%
高校/科研机构	17%	100%
其他智库/咨询机构	14%	—
商界	17%	29%
军界	7%	—
公开招聘	100%	86%

表4 国内外社会智库人才能力标准

人才能力标准	国外	国内
工作/实践经验	62.5%	83%
独立研究/科研能力	50%	33%
创新力/洞察力	62.5%	—
团队合作能力	37.5%	50%
沟通能力	12.5%	33%

的创新力与洞察力和独立研究与科研能力；国内社会智库则非常注重人才的团队合作能力和独立研究与科研能力以及沟通能力，但对独立研究与科研能力重视程度弱于国外社会智库。社会智库是独立的研究咨询机构，具有较强的研究性，人才的创新能力和研究能力是提升其研究成果质量的重要保障，但国内社会智库却对人才的创新力与洞察力、独立研究与科研能力不够重视。

（3）学科背景

社会智库以战略和公共政策为主要研究问题，其研究涉及的学科领域非常广泛，从问题识别、信息采集、数据分析到生产知识成果的全过程中还需运用多学科的研究方法，并基于多学科的支撑促进智库的可持续发展^[25]。因此对人才的学科背景有比较高的要求。

总体上看，国外社会智库人才的学科背景更加多元，国内社会智库人才的学科背景比较单一。本文参照国家教育部发布的一级学科分类标准^[26]，对国内外社会智库引入人才在 13 个学科门类上的分布进行分析，发现不同社会智库因其自身定位不同，在人才的学科结构比例上有着较大的差异。但整体上来说，国外社会智库人才的学科背景更加多元，涵盖经济学、法学、教育学、文学、理学、工学、军事学、管理学 8 个门类。比如，兰德公司在广泛引进工程技术、物理学、数学、系统分析、计算机等自然科学领域专家的同时，还积极引进统计学、经济学、社会学、心理学、法律、文学等人文社会科学专家，开展理工专家合作研究，以促进不同学术观点的碰撞。国内社会智库人才的学科背景集中在经济学、法学和管理学 3 大门类，仅有 25% 的社会智库会因其研究领域需要而聘请其他学科领域人才，如盘古智库，聘用了经济学、法学、管理学、理学和工学学科背景的人才。

4 人才使用与培养

4.1 人才使用

在人才使用方面，主要从社会智库的组织架构和职务划分两方面分析国内外社会智库的人才

使用情况。

（1）组织架构

国内外社会智库的组织架构有较大差异。国外社会智库的组织架构均采用“二元矩阵式”，比如兰德公司的“二元矩阵”、卡内基国际和平基金会的“项目矩阵”以及日本野村综合研究所的“课题制”等。“二元矩阵式”组织架构是指社会智库依据项目组建工作团队，而不是依据研究部门使用人才。该组织架构要求社会智库首先形成研究与咨询需求，再召集人才，形成研究工作团队，团队中的人员既可以来自社会智库内部，也可以从外部引入。“二元矩阵式”一方面有利于社会智库针对性地引入人才，保证项目团队的工作质量；另一方面让人才能够在智库内部充分流动，提高人才的使用效率，最大程度地发挥人才价值。

国内社会智库的组织架构仍然普遍采用职能型组织结构，研究型人才集中在研究部门，研究部门又依据研究领域进一步细分为室或处。与国外相比，国内社会智库的人才被固定在某部/室/处岗位上，能力和潜力得不到充分发挥和发掘，不利于研究能力的培养。同时，研究工作团队的灵活性不强，不利于召集跨部门多领域专业人才开展专项研究。

（2）职务划分

社会智库内部人员职务主要分为三类：①常驻研究人员，包括高级研究员、研究员和助理研究员；②兼职研究人员，包括来自政军校商等不同引入渠道的兼职专家；③行政管理人员，包括理事会成员、秘书、各研究中心主任以及其他日常事务管理人员。

社会智库是知识密集型服务机构，职务划分以研究人员为主，行政人员为辅。研究人员是社会智库人才的主要力量，从事战略问题和公共政策研究；行政人员在社会智库人员中占比 5% ~ 40% 不等，负责运营管理事务。在研究人员中，不同的国外社会智库专职研究人员和兼职研究人员比例差异较大，兼职人员相对较多，大约占全部研究人员的 50% ~ 75%；国内社会智

库的研究团队, 相较专职研究人员, 兼职研究人员、学术委员或顾问在整个研究团队中普遍占比过大, 例如中国(海南)改革发展研究院的学术委员会只有32人, 而参与学术活动的网络专家队伍有200余人, 网络专家人数在整个研究团队中的占比高达86%。

4.2 人才培养

关于人才培养, 社会智库主要有两种方式: 一是自设学院, 即自己设置学院培养博士或博士后人才; 二是与高校合作, 即与高校建立长期联系, 将智库内部人才委派至高校培养, 并授予专业学位。国内外社会智库在人才培养方式方面存在一定差异, 如表5所示。

表5 国内外社会智库人才培养方式及其占比

人才培养方式	国外	国内
自设学院	37.5%	25%
与高校合作	87.5%	25%

由表5可见, 接近九成的国外社会智库采用与高校合作方式培养人才, 比如国际战略研究所与伦敦国王学院建立长期联系, 从本科阶段即开始培养国际关系与国防安全领域的专业人才。有近四成的国外社会智库设有独立的研究生院, 培养高层次专业人才, 比如兰德公司自1970年起成立兰德研究生院, 是美国第一家设置政策研究博士培养项目的机构, 每年培养25名左右政策研究专业博士^[27]。

关于国内社会智库, 有63%的智库未形成专门的人才培养模式, 仅依托于举办或参加国内外学术会议来促进人才的学习交流; 只有38%的智库尝试通过自设博士后工作站或者与高校合作培养人才。比如2010年, 中国国际经济交流中心经国家人力资源和社会保障部、全国博士后管理委员会正式批准, 设置博士后科研工作站, 培养“一带一路”实施战略与全球经济研究、军民深度融合与国际战略研究等6个方向的博士后人才。中国(海南)改革发展研究院在设立博士后工作站招收多领域博士后工作者的同时, 与东北大学合作开设转轨经济理论与实践博士项目以及

工程硕士项目; 与荷兰马斯特里赫特管理学院联合举办总经理战略管理研究生班项目; 与厦门大学合作举办金融学专业研究生项目, 形成了多方位的人才培养模式。

综上, 国外社会智库已形成了相对完善的与高校合作为主、自设学院为辅的人才培养模式; 国内少部分社会智库开始尝试采用博士后工作站与高校合作相结合的方式培养人才, 但整体上来说, 国内大部分社会智库尚未形成人才培养模式。

5 人才评价与激励

在人才评价方面, 国外社会智库主要采用基于业绩考核或资格认证的人才评价机制。欧美社会智库通常自行设定业绩考核指标, 定期考察智库人员的研究能力, 如英国对外关系学会专门制定了专业能力框架(Professional Competency Framework)确定雇员在团队中的角色并考察其能力, 为雇员晋升提供依据。日本的野村综合研究所则设立了专门的内部资格认证制度, 研究人员可以根据自身职业发展需要, 申请4项资格认证: 业务分析师认证、项目经理认证、系统分析师认证、IT架构设计师认证^[28]。依据业绩考核或资格认证的评价结果, 领导者可对人才实施奖励或惩罚, 激励人才更好地开展研究工作。

在人才激励方面, 有50%的国外社会智库公开了其多层次的激励制度。比如, 兰德公司、布鲁金斯学会、国际战略研究所都为其员工提供带薪休假、医疗保险、退休基金、工伤补偿、健康管理项目、家庭问题咨询、内部产品折扣、员工娱乐活动等福利, 设置职称评定并专设多渠道传播人才研究成果提升人才荣誉, 同时提供教育资金补助、内部导师计划、实习进修等发展机会, 并打造人性化的工作环境。日本野村研究所主要提供担任导师、内部讲师以及举办内部培训会议等职业发展机会。

但在国内, 除了中国(深圳)改革发展研究院以外, 其余7家中国社会智库未在其官网等公开平台公布其人才评价及激励情况。中国(深

圳)改革发展研究院仅表示会对研究人员撰写的专著论文进行评奖以激励员工。国内社会智库不公开其人才评价与激励制度,不利于社会各界更全面地了解社会智库,影响其人才引入和社会影响力的提升。

6 我国社会智库人才机制存在的问题

依据研究框架,通过系统分析国内外社会智库人才机制建设现状,发现中国社会智库人才机制建设主要存在以下5个问题。

(1) 人才流动较为僵化

中国社会智库由于体制限制等原因,人才流动较为僵化。一方面,智库的“旋转门”机制只能从政府、高校、企业单向流动到智库,很难从智库反向流动到政府、高校,不利于人才在智库与外界之间的自由流动;另一方面,人才常常被固定在智库的某一研究部门/室/处,很难在智库内部充分流动,不利于人才的使用与培养,影响了研究工作的质量与效率。

(2) 人才引入尚不完备

中国社会智库人才引入尚不完备,主要表现在3方面:一是人才引入渠道不够多元化。智库过于依赖高校专家和政府人员,忽视了从社会各界引入有能力和有经验的专业人才。二是人才研究能力与创新力不强。智库虽然非常注重人才的团队合作能力和沟通能力,但却不太重视人才的创新力与洞察力、独立研究与科研能力。三是人才学科背景较少。智库人才学科背景过于集中在经济学、法学和管理学领域,不利于智库开展跨领域创新性研究。

(3) 人才使用效率不高

中国社会智库目前普遍采用传统的职能型组织结构,相较于国外的“二元矩阵式”组织架构,其人才使用缺乏灵活性,不利于依据项目需求从智库内外部召集专门人才。同时,智库专职研究人员比例过小,兼职研究人员或顾问必然存在本职工作与兼职工作难以平衡的问题,导致智库在人才使用的质量和效率上存在不足。

(4) 人才培养不受重视

国内少部分社会智库开始尝试采用博士后工作站与高校合作相结合的方式培养人才,但整体上来说,大部分社会智库缺乏专门培养部门,也未与高校建立起长期合作培养人才,仅依托于举办或参加国内外学术会议来促进人才的学习交流,难以有效培养创新研究型人才,很难为政策研究人才质量提供有力保障,更不利于人才的流动、引入与激励。

(5) 人才评价与激励制度尚未公开

建立公开的人才评价与激励制度,可以保证智库人才机制的高效运行,促进人才在智库内外部的流动、使用、培养和引入,推动机制网络系统的动态、良性循环。但在调研的国内社会智库中近九成的智库都不公开其人才评价与激励制度,严重影响了人才的引入、流动、使用和培养及其社会影响力的传播。

7 结论与建议

本文依据新型社会智库人才机制研究框架,建立了国内外社会智库当前的人才机制图,如图2、图3所示。国外社会智库已形成较为完善的、动态的、良性循环的人才机制,通过与政府、企业、高校等建立双向/三向“旋转门”机制实现人才的多向流动和角色转换,并与学院制培养人才、灵活使用人才以及多层次评价与激励人才的有机互动,引入更多的高质量人才;通过开放、多渠道地引入多学科、创新研究型人才,并以与高校合作为主、自设学院为辅的方式培养人才;通过“二元矩阵式”的人才使用架构有效提升人才使用效率;而多层次的人才评价与激励制度不仅为人才的流动、使用、培养与引入提供有力保障,而且通过社会传播提升了智库的影响力。

国内社会智库的人才机制初具雏形,尚不完善。有将近八成的中国社会智库人才流动是单向的,虽然所有智库从高校、有六成以上的智库从政府引进人才,却难以反向进入高校或政府部门工作,不利于人才的培养、评价与激励;同时,通过高校/科研机构等渠道引入的人才大部分只能兼职,导致了智库兼职人员过多,专职人

员比较匮乏,影响了智库研究的独立性,不利于人才的使用、培养、评价与激励;由于非常注重人才的团队合作能力和沟通能力,但不太重视人才的创新力与洞察力、独立研究与科研能力,再加之智库人才常常被固定在某部/室/处岗位上,导致人才学科背景单一、研究团队的灵活性不强,不利于人才的使用、流动、培养与引入。另外,大部分智库缺乏人才培养模式,难以为政策研究人才质量提供有力保障。而智库不公开其人才评价与激励制度(如图3中的虚线框),不利于社会各界全面了解社会智库功能,更影响其人才的流动、使用、培养和引入及其社会影响力的

提升。

针对上述国内社会智库人才机制建设存在的问题,借鉴国外先进经验,提出如下建议。

(1) 建立中国式“旋转门”机制

由于制度体制的差异,美国的“旋转门”机制在中国完全复制是不可行的^[29]。我国新型社会智库应在借鉴国外经验的基础上,建立符合国情的中国式“旋转门”机制,实现智库与政府、高校、企业及同行之间的多向流动。首先,为政府退休官员到社会智库任职提供公开渠道;其次,放宽制度限制,为社会智库人员到政府、高校和企业任职、交流学习提供更多机会;最后,积极

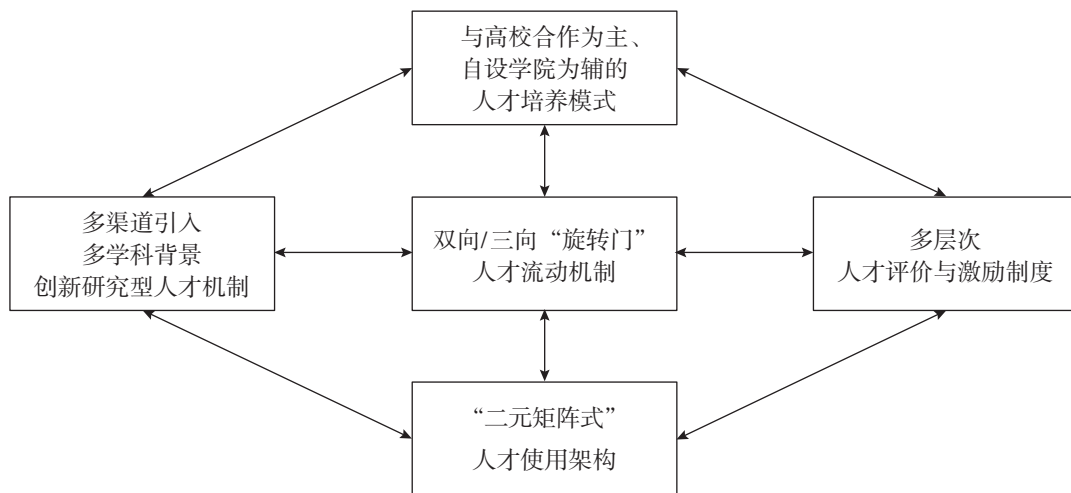


图2 国外社会智库人才机制

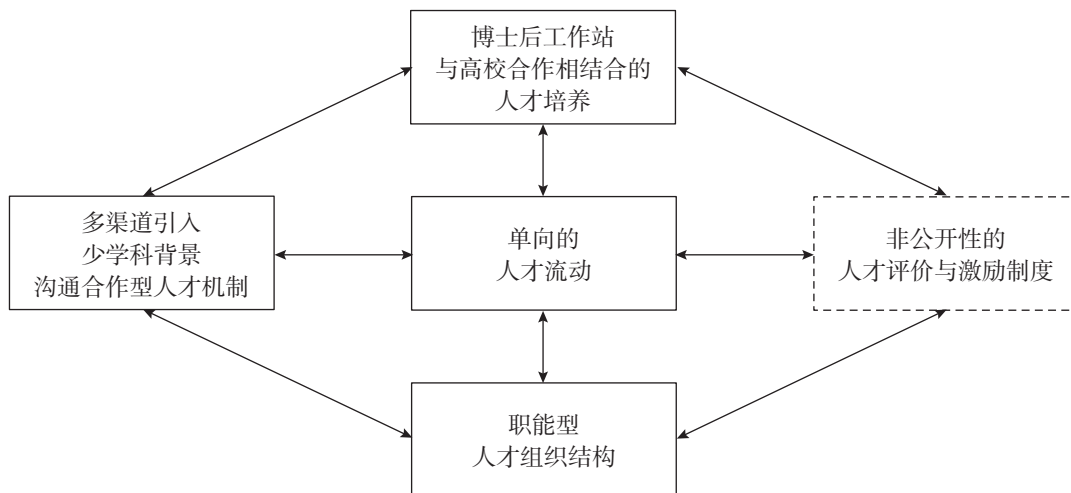


图3 国内社会智库人才机制

拓展与不同类型智库之间的交流合作，促进社会智库与不同类型智库之间的充分流动。

（2）引入多元化创新研究型人才

人才引入是社会智库人才机制建设的起点，决定其人才的基本质量和规模。我国新型社会智库应从公开渠道招聘创新能力和研究能力并重的专门人才，同时从政府、高校、企业、其他智库、军界等多渠道引入理工科、人文社科、医疗等具有多学科背景的多元化人才，以建立开放性多元化创新研究型人才结构。

（3）架构灵活的人才组织结构

我国社会智库可借鉴国外的“二元矩阵式”人才使用架构，以提高人才使用的效率。首先，要提高专职研究队伍的质量和比例，建立研究的核心团队；其次，大范围建立跨领域多元化的专家库，利用先进技术构建专家知识共享平台，根据不同的研究课题和项目需求，采用众包等方式，把智库内外部相关领域的一流专家整合起来组建专项研究团队，架构灵活的“小核心—大外围”人才组织结构。如瞭望智库利用“新华社大数据新型智库云”，搭建全球智库的“思想交互平台”和“智库成果展示馆”、课题研究的众包/众筹/在线评估平台，为新华社国家高端智库建设提供了社会化智力支持。

（4）形成人才培养模式

借鉴国外的“与高校合作为主，自设学院为辅”的人才培养模式，形成我国新型社会智库的人才培养模式。首先，积极拓展与国内外高校及科研院所，尤其是高水平院校的长期合作，建立专门培养平台，鼓励智库内部人才到合作单位学习进修，培养研究型人才，并通过向国家机关申请或与高校合作等途径设立博士后工作站以及研究院，逐步建立起自身独立的人才培养体系，为自身培养和储备人才；其次，加强与各种类型的智库及咨询机构的交流合作，通过交流研讨、案例分享、合作项目等方式相互协作，提升创新能力和研究能力。

（5）建立公开的多层次人才评价与激励制度

人才评价与激励是社会智库人才机制建设的

重要保障。首先，我国新型社会智库要建立公开的人才评价与激励制度，以保障人才机制的高效运行；其次，采用绩效考核与资格认证相结合的方式，对人才进行科学评价；再次，建立由薪酬福利、工作环境、职称与荣誉、职业发展等在内的多层次人才激励制度，激发人才的创新活力。

参考文献

- [1] 中共中央办公厅, 国务院办公厅. 关于社会智库健康发展的若干意见[EB/OL].[2018-04-25]. http://www.gov.cn/xinwen/2017-05/04/content_5190935.htm.
- [2] 刘西忠. 从民间智库到社会智库：理念创新与路径重塑[J]. 苏州大学学报(哲学社会科学版), 2015(6): 21-26.
- [3] JAVED S, BAMFORD D, HIGGINS D. Knowledge management and organisational performance in Pakistani think tanks[C]// British academy of management (BAM) 2015 conference proceedings. 2015.
- [4] 曹如中, 梁亚丽, 宋雅雯, 等. 智库建设模式的国际比较及其启示[J]. 情报理论与实践, 2017, 41(5): 97-103.
- [5] 柯银斌, 吕晓莉. 智库是怎样炼成的?: 国外智库国际化案例研究[M]. 南京: 江苏人民出版社, 2016.
- [6] 赵蓉英, 郭凤娇, 邱均平. 美国兰德公司发展及对中国智库建设的启示[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2016, 22(2): 125-131.
- [7] 应验. 中国社会智库人才与资金可持续发展建议[J]. 智库理论与实践, 2017, 2(4): 61-66.
- [8] 苗绿, 王辉耀. 社会智库如何利用运营机制创新促进发挥政策影响力[J]. 中国科学院院刊, 2016, 31(8): 888-895.
- [9] 张广汇, 张朝. 中国社会智库科学发展路径探析[J]. 智库理论与实践, 2016 (4): 50-56.
- [10] 袁勇志, 丁良超. 人才、人才机制与企业人才竞争力[J]. 管理科学文摘, 2007(3): 52.
- [11] RICHTER A, DICKMANN M, GRAUBNER M. Patterns of human resource management in consulting firms [J]. Personnel review, 2008, 37(2): 184-202.
- [12] CHRISTOPHER K, TORSTEN E, NILS U, et al. From professionals to entrepreneurs: Human resources practices as an enabler for fostering corporate entrepreneurship in professional service firms[J]. German journal of human resource management-zeitschrift fur personal-forschung, 2016, 30(2): 125-154.

- [13] SUSENO A Y, PINNINGTON B A H. The war for talent: Human capital challenges for professional service firms[J]. Asia pacific business review, 2017, 23(2): 205-229.
- [14] 闫懿. 关于人才机制创新的对策思考[J]. 生产力研究, 2007(10): 73-74.
- [15] 姚志文. 加快推进人才发展体制机制创新[J]. 人民论坛, 2012(23): 62-63.
- [16] 杨荣, 张磊. 以人才机制创新带动企业创新发展: 以电信企业为例探析国有大型企业专业技术人才队伍建设[J]. 中国人才, 2013(19): 56-57.
- [17] 中共中央. 关于深化人才发展体制机制改革的意见[EB/OL].[2018-05-21]. http://www.most.gov.cn/kjzc/gjkjzc/kjrc/201701/t20170117_130534.htm.
- [18] 魏登才. 新型智库建设中的人才观[N]. 中国社会科学报, 2018-11-20(8).
- [19] 钟曼丽, 杨宝强. 社会智库创新建设: 外部协同及其内部运行机制的二维视角[J]. 情报杂志, 2018, 37(11): 36-41, 88.
- [20] 栾瑞英, 初景利. 4种智库影响力评价指标体系评介与比较[J]. 图书情报工作, 2017, 61(22): 27-35.
- [21] MCGANN J G. 2017 global go to think tank index report[R/OL].[2018-05-10]. https://repository.upenn.edu/think_tanks/13/.
- [22] 中国社会科学评价研究院. 中国智库综合评价核心智库榜单(166家)[EB/OL].[2018-05-23]. http://skpj.cssn.cn/xspj/xspj_tt/201711/t20171120_3747874_5.shtml.
- [23] 王莉丽. 美国智库的“旋转门”机制[J]. 国际问题研究, 2010(2): 13-18.
- [24] 刘少东. 智库建设的日本经验[J]. 人民论坛, 2013(35): 18-23.
- [25] 李春美, 魏凤. 基于多学科支撑的智库可持续发展模式研究[J]. 情报杂志, 2016, 35(9): 24-29.
- [26] 中华人民共和国教育部. 关于印发《学位授予和人才培养学科目录(2011年)》的通知[EB/OL]. [2018-05-30]. http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_834/201104/116439.html.
- [27] PARDEE RAND. About Pardee RAND[EB/OL].[2018-04-11]. <https://www.prgs.edu/about.html>.
- [28] 边晓利. 对国外智库人才质量管理的借鉴参考: 个案观察中的政府决策咨询人才[J]. 竞争情报, 2010(1): 37-43.
- [29] 董志霖. 中美“旋转门”现象对比研究[J]. 经济社会体制比较, 2017(6): 162-170.

(上接第48页)

- 析[J]. 中国科技资源导刊, 2010(2): 35-40. DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2010.02.007.
- [2] 孔德洋. 我国科技资源共享问题探讨[J]. 中国科技资源导刊, 2008, 11(6): 51-56. DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2008.06.007.
- [3] 吴家喜. 科技资源开放共享服务体系理论框架分析[J]. 中国科技资源导刊, 2011(6): 1-6. DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2011.06.001.
- [4] 李峰, 张贵, 李洪敏. 京津冀科技资源共享的现状、问题及对策[J]. 科技进步与对策, 2011, 28(10): 48-51.
- [5] 魏淑艳. 我国科技资源共享的有效路径探究[J]. 科学管理研究, 2005, 23(3): 32-35.
- [6] 吴长旻. 浅析科技资源共享[J]. 科技管理研究, 2007, 27(1): 49-51.
- [7] 汪传雷, 许冰凌, 叶春森. 美国科技资源共享经验及对我国的启示[J]. 现代情报, 2014, 34(1): 8-13.
- [8] 孙凯. 科技资源共享可行性分析及对策建议[J]. 西北大学学报(哲学社会科学版), 2005, 35(3): 109-112.
- [9] 吴松强, 沈馨怡, 刘晓宇, 等. 发达国家科技资源共享的经验与借鉴[J]. 实验室研究与探索, 2014, 33(6): 139-143.
- [10] 唐仁华, 伍莺莺, 吴承春. 对促进科技资源共享问题的几点思考[J]. 科技创业月刊, 2005, 18(7): 8-9.
- [11] 宋立荣, 曾红波, 齐娜. 我国行业科技资源共享建设现状及对策思考[J]. 中国科技资源导刊, 2013(4): 93-99. DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2013.04.016.