

重庆市新型高校智库建设路径研究

邹莉娜

(重庆科技学院法政与经贸学院 重庆 401331)

摘要:在党中央、各级政府及社会的关注与支持下,重庆市新型高校智库建设取得了长足的发展,但仍有诸多问题亟待解决。本文通过深入调研,总结分析了当前重庆市新型高校智库建设的现状;从体制机制建设、人才队伍建设、成果转化、资金保障等方面探讨了重庆新型高校智库建设发展存在的主要问题;从加强顶层设计、建立相对灵活的人事制度、提高成果质量、夯实资金保障等方面提出促进重庆新型高校智库建设发展的基本路径。

关键词:重庆市 新型高校智库 建设路径

中图分类号:G640;文献标识码:A 文章编号:

1 引言

2014年2月10日,教育部印发《中国特色新型高校智库建设推进计划》以深入贯彻落实党的十八大、十八届三中全会精神,贯彻落实习近平总书记关于加强智库建设的重要批示,明确要求高校智库应当为党和政府科学决策提供高水平智力支持。2015年1月20日,中共中央办公厅、国务院办公厅联合印发《关于加强中国特色新型智库建设的意见》,将“推动高校智库发展完善”纳入构建中国特色新型智库发展新格局中。此后,各地政府的支持政策相继出台,为高校智库建设迎来全新的发展契机。为响应党中央的号召,重庆市新型高校智库建设立足于打造具有规模效应、学科深度融合、高端人才集聚、持续发布咨询产品的专业化研究平台。本文在深度调研的基础上,总结了重庆市新型高校建设的现状和存在的问题,提出有助于重庆市新型高校智库的建设的可行性路径,同时为我国新型高校智库体系的创新发展提供参考建议。

2 重庆市新型高校智库建设现状

笔者对照中办、国办《关于加强中国特色新型智库建设的意见》(中办发〔2016〕65号)确定的“实体机构”“研究团队”“特色领域”“资金来源”“学术平台”“成果转化”“数据支持”“国际合作”等8项新型智库应当具备的基本标准,通过网站搜索、高校走访、电子邮件等方式对重庆新型高校科技智库的建设现状进行了调研。调研数据显示,重庆市目前没有一家高校智库完全达到新型智库的8个标准,但各高校都在积极响应中央号召,加强新型智库筹建工作。在新型智库筹建单位中,具备新型智库8项标准4项以上的有至少已有5所高校(重庆大学、西南大学、重庆邮电大学、重庆理工大学、重庆科技学院)。目前重庆市部分新型高校智库主要围绕科普与创新文化建设、长江经济带发展战略、“一带一路”倡议等议题展开深入研究。

3 重庆市新型高校智库建设存在的问题

3.1 体制机制建设的问题

一是组织架构设置不独立。目前重庆市的多数新型高校智库的设置通常附属某个学科或二级院系,这种依附关系使高校智库的制度化建设无法突破高校传统的行政管理体系,在人事管理、财务制度、治理体系等方面缺乏独立性。“一套班子,多块牌子”的设置方式在高校智库中普遍存在,使得高校智库实体法人少,多为虚拟科研机构,难以根据自身特点进行实体化运作。

二是人事管理体制不专业。目前重庆市大部分高校智库都没有专业智库人才编制,由本校教师兼任智库研究人员,辅以外聘校外专家构成科研团队。兼任“智库研究人员”的高校教师人事关系仍归所属院系,其教学工作量、科研任务及学术成果接受院系考核。高校教师在已经承担较重教学和科研任务的情况下,投入到智库工作的精力和时间有限,使得高校智库内部培养“智库人才”、提升人才素质存在困难。

三是成果评价与激励机制不完善。要调动高校老师参与智库研究的积极性,必须对决策咨询成果进行统计和评价,并以此为基础

进行考核与奖励。但是目前重庆市的高校智库在成果评价的数据统计、业绩认定和量化评估等方面的机制建设都有待完善。成果统计方面,部分决策建议在上报之后,因缺少反馈渠道或内容涉密而无法统计被采纳情况,对于没有书面记载的成果以及高校专家个人以个人名义和渠道上报的成果也都难以纳入智库成果统计。业绩认定和量化评估方面,对于以团队形式完成的智库研究成果,其团队成员的工作量和成果评价没有明确的认定标准,难以认定课题组成员的工作量,导致高校教师从事智库研究的积极性不高。

3.2 人才队伍建设的问题

一是研究人员组成结构单一。重庆市现有新型高校智库的研究人员多数为本校教师,比较容易形成稳定的研究团队,但是校外人员要想融入新型高校智库团队相对较难。同样,在没有行政力量的帮助下,高校编内人员也无法进入政府和企业部门锻炼,新型高校智库很难承接企业或政府部门的委托项目。人才“旋转门”机制不畅通,使得新型高校智库与政府决策部门和社会实践领域无法开展协同研究,这不利于发挥高校智库在理论基础、分析方法、科研队伍、研究平台等方面的优势,也很难真正实现跨学科、跨部门、跨行业、跨领域的合作。

二是人才梯队层次不清晰。拥有高质量的人才梯队是新型高校智库实现成果持续输出的根本保障。人才梯队层次表现为领军人物和高水平人才,适应智库特色咨政需求、拥有交叉学科背景的智库型专业人才,以及以中青年研究人员为骨干的研究人才。但是,由于高校智库各层次人才的福利保障、职业发展和良性流动都受到限制,当前重庆市部分新型高校智库的人才队伍存在老中青队伍断层、各类人才比例不均衡的状况。

3.3 成果转化的问题

一是成果转化率低。高校的学术研究注重对某一细分领域进行持续深入地探索,由此归纳提炼理论成果;智库研究注重对现实问题的发现和解决,服务于政府和企业决策。两者在思维和研究范式上存在一定差距,缺乏实践与实证会阻碍高校智库的成果转化。重庆市的新型高校智库虽然人员较多,但是被政府采纳的决策建议与提交给政府部门的咨询报告的比值不足1.5%,成果转化率低。另外,由于高校老师撰写的论文与咨政报告在写作风格上有较大差距,需要善于写咨政报告的智库专门人才按照政府公文形式加以改写。因此,缺乏具有“桥梁作用”的专业“智库人才”,也使得高校智库成果的转换率偏低。

二是成果传播渠道不畅。由于“旋转门”制度在重庆市还没有得到较好的实施,重庆市高校的多数教师对政府部门决策运作机制和工作方式不了解,缺少方便快捷向政府决策机构转化研究成果的沟通渠道。有的智库没有自己独立的网站,或者网站建设内容过于简要,以至于读者不能通过浏览网站了解该智库的详细信息。有的智库虽然创办了自己的专业刊物,但较少承办相关学术会议和论坛,对外交流有限,研究成果不能及时、有效地传播出去。

三是高质量成果不足。新型高校智库在引导公共舆论和政府、

企业或学研究报告必须以掌握详实、可靠、及时的信息数据为基础,但新型高校智库与政府相关部门合作调研无法适时开展,也没有形成信息数据共享机制,高校智库的研究人员缺乏基于研究事件本身的一手信息数据,其服务于政府决策的研究成果的及时性和现实可操作性也就难以保证。这也是目前“重庆新型高校智库的研究成果大幅增加,但被政府部门采纳并实施的研究成果较少,服务地方政府的能力较弱”的原因所在。

3.4 资金保障的问题

一是资金来源缺乏保障。目前重庆市新型高校智库的资金除基本运营经费来源于国家财政拨款外,其余主要资金来源于通过竞争性方式获得的科研经费,来自民间机构的捐款、基金会的财力支持较少。但是,通过竞争获得科研经费的方式具有很大的不确定性,资金保障机制的不完善使得新型高校智库维持长期、稳定的发展受到限制。

二是经费使用困难。重庆市新型高校智库依托于传统事业单位,经费使用受智库财务处及学校财务处的双重监管,产生多重财务要求。部门之间存在工作业务周期不一致、经费难以协调、信息失真等问题,这些均增加了高校智库经费的使用难度,出现“有钱难花”或者“突击花钱”的现象。两办《意见》中下达的“规范直接费用支出管理,合规合理使用间接费用,发挥绩效支出的激励作用”这一经费使用要求并未得到落实。

4 重庆市新型高校智库建设路径

4.1 加强制度建设

一是加强重庆市新型高校智库建设的顶层设计。建立领导小组,对全市高校智库建设进行统一规划和具体指导,在一级学科或二级院系平台下单独划拨智库建设经费,在人事管理、财务制度、科研评价、治理体系等方面给予高校新型智库更多的自主权。在条件允许的情况下建立独立的学校直属单位,进一步增强高校新型智库管理的独立性。

二是建立相对灵活的人事制度。按照“多建软平台、少建硬平台”的思路,探索建立“小中心、大外围”的高校智库人才体系。用好高校与政府、企业之间的“旋转门”机制,促进政府官员、企业高管、高校教师之间的人才流动,丰富新型高校智库人才结构。除了培养高校智库的专职管理人员和研究人员外,可以聘请退休的政府官员或企业高管作为作为智库运营的全职管理人员、聘请一些校内博士生或研究生作为兼职研究人员。通过发挥“小中心”的核心引领和关键支撑作用,整合智力资源“为我所用”。

三是完善成果评价与激励制度。新型高校智库应建立全面的成果评价体系,既要区别于传统科研成果评价制度,也要避免“唯批示”的窄化标准。建立以产生经济社会效益为重要标准、引领社会思潮、获得同行认可为补充的用户评价、同行评价、社会评价相结合的成果评价机制。对决策咨询报告、智库讲座、重要媒体发文、主流媒体采访、社会舆论引导等智库类成果认定要有明确的评价制度,量化评价学者在智库研究中的显性与隐性贡献。

4.2 建好人才队伍

一是通过利用编制或有吸引力的薪水招聘人才。设立客座研究员、访问学者、特聘专家等研究岗位吸引人才,探索“旋转门”制度吸纳“卸任政府官员”,依托研究项目招聘临时研究人员,建立智库学术委员会和专家库,建立市外人才离岸研究基地等多种方式,壮大高校智库决策咨询人才队伍。

二是重视对高校青年教师学术能力和应用能力的培养。对于中青年骨干教师应该有相应的政策以及经费支持其外出考察、交流等,培养应用对策研究的中坚力量,确保新型高校智库发展后继有人。通过举办决策咨询培训班,建立高校智库与党政部门之间人员交流机制,选派人员到国家科技智库和市委党校、重庆社科院等高端智库挂职,实施“新型高校智库青年项目”等方式,提高高校智

库人员素质。完善新型高校智库人才职称评定制度和业绩评价机制,制定实施有利于调动高校智库人才积极性主动性创造性的政策措施。

4.3 提高成果转化率

一是提高成果质量。新型高校智库要提高成果转化率必须提高成果质量。这要求新型高校智库的研究人员走出校门,加强与政府职能部门、企事业单位的合作与交流,真正了解政府所想、社会所需,提出具有实际价值并切实可行的建议。重庆市的新型高校智库应立足和扎根重庆政治、经济、社会发展实践,聚焦重庆社会发展的理论与现实问题,重点考察重庆经济社会发展遇到的难点,并结合国家战略开展有针对性的应用对策研究。

二是拓宽成果报送和传播渠道。通过组织课题调研、提炼学术会议成果、征集优秀科技工作者建议等方式,拓宽资政成果报送渠道。前期全市高校新型智库的资政建议可集中通过市科学技术委员会、市社会科学联合会、市科学技术协会、市政协等渠道报送市委市政府,以后根据发展需要由市委办公厅为重庆市科学技术研究院、重庆大学等新型高校智库单独建立成果报送平台。同时,积极通过市政协科技界、科协界委员提案,科技日报、重庆科技报等媒体,以及自办刊物、论坛、微信、微博等渠道做好成果传播,提升新型高校智库的影响力。

4.4 夯实资金保障

一是构建多元化的资金保障制度。首先,加大财政投入,市财政加大对体制内高校智库研究人员绩效工资和研究性经费的保障程度,加大政府购买高校智库服务力度;其次,重庆市科技计划决策咨询与管理创新研究等专项、市科协决策咨询调研课题项目等财政资金投资的决策咨询项目,重点考虑或优先考虑高校智库和高校智库建设单位申报的项目;再次,落实公益捐赠制度,并通过税收减免、抵扣等方式鼓励企业、社会组织、个人捐赠资助高校智库建设。

二是优化高校智库经费管理制度。为提高新型高校智库资金的使用效率,建议去除高校对智库资金双管理制度,在拥有新型智库的高校内建立一套独立的智库财务管理制度,从而避免学校与智库财务工作周期不一致、信息不对等而造成经费使用困难的问题。

参考文献:

- [1] 何晓芳,邵英硕.学科优势与学科之困:新型高校智库的内在逻辑与建设路径[J].高等教育研究,2021,42(12):33-39.
- [2] 吴海波,朱文芝,陈天玉.新型高校智库服务“双一流”建设的SWOT分析[J].智库理论与实践,2020,5(01):2-7.
- [3] 陈银忠,邓小虎.新型高校智库建设现状考察及发展策略研究——以重庆区域为例[J].宁波教育学院学报,2019,21(01):1-4+8.
- [4] 李艳双,朱丽娜.新型高校智库建设的问题分析与发展策略[J].智库理论与实践,2019,4(01):38-43+50.
- [5] 靳诺.中国特色新型高校智库的建设和发展[J].中国高等教育,2019,55(20):4-6.
- [6] 徐宁.“一核两力”:中国特色新型高校智库建设的框架与模式[J].智库理论与实践,2018,3(06):58-64.
- [7] 刘志,唐娟,徐荣,何朝林.地方高校智库建设对策研究——以安徽工程大学为例[J].安徽工程大学学报,2018,33(03):65-70.
- [8] 孙战伟.高校智库建设:具体标准、运行机制及实现路径[J].智库理论与实践,2018,3(02):62-68.

基金项目:重庆市社会科学规划项目(2019BS080):重庆市新型高校科技智库建设路径研究

作者简介:姓名:邹莉娜,性别:女,出生年月:1978年7月,籍贯:重庆市,民族:土家族,学位:博士,职称:副教授,研究方向:智库研究、能源经济。