责任编辑：戴菁　E-mail:daijing314@163.com　电话：010-62805132　　2015年4月6日

党校思想库的特点

□谢煜桐

在我国目前的政治体制框架下，党校是党和政府的重要思想库之一。《中国共产党党校条例》（以下简称《条例》）规定：党校是“党的哲学社会科学研究机构”。“党校科研工作，要密切关注国内外形势的发展变化，加强对中国特色社会主义重大现实问题的研究，深化对马克思主义基本理论特别是中国特色社会主义理论体系的研究”，“为党委和政府决策服务”。中央党校常务副校长何毅亭同志提出党校要发挥好四个方面的职能，即：干部培训、理论研究、思想引领和决策咨询。强调中央党校要发挥好中央的思想库作用，各级党校要发挥好各级党委和政府的决策参谋作用。

作为党内的一个系统，党校作为思想库，具有其他思想库所不同的、不具备的特点及重要性。

其一，党校是党的思想理论建设的重要思想库。

党校是党的思想理论建设的重要阵地，同时，也发挥着思想理论建设的思想库的重要职能。从宏观看，各国思想库职能大致可以分为两类：一类在纯社会管理技术方面发挥智囊作用。尽管涉及内政外交国防等国家重大事项，但也仅仅是在技术和知识层面的对策性建议；另一类是在思想理论和社会思潮方面贡献智慧。后一类的职能带有较强的政治色彩，东西方各国思想库也都有这方面的职能，只不过承担的主体不同而已。党校作为中国共产党的制度设计和上层建筑之一，主要职能是培训中国共产党的党员领导干部和理论干部，侧重于促进其理想信念的坚定和执政能力与水平的提升。与此相关，党校在履行思想库职能方面，也突出地体现了在思想理论建设方面为党出谋划策的特点和优势。当前，国内社会思想日益多元化，加强思想理论建设，维护党的执政安全的任务愈加繁重和艰巨。如何更好地加强党的思想理论建设，有效地引导社会思潮，维护我们党的执政安全，关系到能否顺利实现中华民族的伟大复兴。因此，党校有职责、也有义务，同时又有条件和能力为党出谋划策、分忧解难。

其二，党校对现实问题的解决方案，针对性往往更强。

这是由党校作为一所学校的自身特点和资源禀赋所决定的。党校的培训对象是各级领导干部，作为学员的干部，是带着现实中的问题和困惑进入党校寻求解决方案的，党校的教员和教学必须紧密结合这些问题和困惑开展教学工作。这就决定了党校的教学具有比普通高校和其他研究机构更强的现实针对性，更接近中国的“地气”，不会无的放矢。因此，从思想库的角度说，党校为党委和政府的决策所提的意见和建议，也往往更容易找准题，“号准脉”，解决我国现实中存在的困惑和问题。如，青岛市委党校就明确提出，党校科研的“四服务”（《条例》中规定了党校科研的“四服务”定位）中，尤其要做好两个服务，即为教学和党委政府决策服务，在为党委政府决策服务方面，青岛市委党校围绕建设“蓝色经济区”开展了一系列决策咨询工作，取得了积极的效果。又如，上海市委党校为更好发挥服务决策咨询的功能，开创了“2+16”模式，即在校级层面成立上海发展研究中心和马克思主义研究中心，在教研室层面，成立16个虚拟研究中心。上海市委党校在做好本校决策咨询工作的同时，还积极开展党校横向合作，联合浙江、江苏省委党校开展了“后危机时期长三角产业升级与转型研究”。

其三，党校思想库作为一个庞大组织系统，潜力巨大。

在我国，民间思想库尚处于萌芽阶段，为数甚少，作用有限。官方的思想库主要包括各级党委政府政策研究室（或称为发展研究中心）、各级各类党校、社科院、社科联、普通高校等。与其他思想库相比，党校是一个包括从中央党校到县级党校的各级党校和各类党校在内的庞大的系统，总人数达十万之众。不仅如此，党校思想库学科门类齐全，从基础理论研究到现实问题研究，无所不包。再有，根据《条例》规定，这个系统具有上下级指导关系，经过30多年的建设，系统的整合动员能力较强，中央党校对地方党校的科研带动性强。总之，作为一个系统，党校的思想库潜力巨大。

（作者系中央党校办公厅副主任）

转型期劳动法治建设研究

□谭　泓

在经济社会转型发展过程中，中国劳动法治建设经历了计划经济“统一劳动计划与管理”向市场经济“以市场化为主”的转变，劳动法治对于“统筹社会力量、平衡社会利益、调节社会关系、规范社会行为”具有重要意义。围绕中国劳动法治建设研究主要体现为如下五个方面。

劳动政策法规制定与发展状况。劳动政策是指一系列调整劳动关系（劳资关系、劳工关系、产业关系）的立法或政策、法律、法规的总称。乔健认为劳动合同制度对乡镇企业和进城农民工还存在较大空白，集体谈判制度的完善有待工会组织体制的改革和谈判手段的丰富，劳动监察制度不能有效地威慑和遏制用人单位的违法行为，劳动争议处理制度存在许多设计上的缺陷，亟待变革。岳经纶认为与中国社会转型的迅猛发展势态相比，中国的国家转型相对滞后，中国劳动政策法规对劳动危机的回应基本上是被动反应式的，而不是主动前瞻式的；是零散式的，而不是整合式的。吴忠民认为伴随改革开放和现代化进程，中国劳动法规获得长足发展，现代的劳动法规政策框架基本形成，但劳动法规政策的体系化程度较低，缺乏同一性和公平性，劳动政策“实然”状况远远低于“应然”状况。陆静认为劳动法治建设取得的主要成果体现在劳动关系由计划经济下的政府主导模式转变为政府协调下的市场模式、“劳资”关系由形式平等向实质相对平等转变、劳动争议的解决机制日趋便民、高效。

劳动法治建设的内涵组成。悦光昭等阐述了十一届三中全会后十余年来中国劳动政策和制度，并对劳动工资工作予以历史回顾和未来展望，被视为新中国成立以来第一部公开出版的较为全面介绍我国劳动政策法规的专著。唐云岐等对党和政府根据不同时期具体情况，制定和颁布的大量逐步形成体系的劳动政策、法规、规章予以梳理，从劳动力管理与就业、职工工资、社会保险与职工福利、劳动保护、外商投资企业劳动管理、劳动计划与统计等方面对劳动政策等相关问题予以解答。王立成认为我国劳动立法体系模式包括：效率优先，适应市场经济的需要；伸张公平，从保护劳动者权益出发规范劳动市场行为；政府主导，发挥政府调整劳动关系的主体作用，以积极的政府行为促进劳动关系稳定发展；自愿与强制相结合，以自我协调、自愿协商为主，政府干预和强制调解为辅。黑启明认为劳动政策法规是为计划、组织、控制和协调社会的劳动关系所制定的方针、原则和规范的总称，包括劳动用工、劳动就业、劳动关系、社会保障等政策法规等。佟新认为，劳工政策是社会政策之一，是由政府制定的、用以保障劳动者基本权益的各类法律、法规和条例等。劳工政策要求满足两方面内容：一是要解决劳动者所需劳动时间、劳动保护、劳动安全、最低工资标准等社会控制的劳工政策“控制性”问题；二是要有能力和具体的办法解决社会存在的损害劳动者权益的劳工政策“效能性”问题。

劳动法治建设的导向与路径。乔健认为，中国劳动法治建设进一步完善的原则是处理好经济增长与社会进步、促进市场效率与保持规则公正以及保障企业自主用工和增进劳动者权益的均衡、协调发展，政策参与是工会维护职工权益的主要渠道。岳经纶针对中国市场转型、经济体制改革中最艰巨、最复杂的问题，认为中国新的劳资关系格局的形成，既非以国家为中心，也非以劳工为中心，而是一种多元行动者构成的网络化关系，国家“应有”的角色，应是站在弱者一方，为其提供法律、政策支持和权益保护，来对抗跨国资本的压迫。常凯认为，《劳动合同法》的颁布实施，极大地提高了劳动者的法律意识和权利意识，标志着中国的劳动关系开始由个别调整向集体调整转变，加快以“劳工三权”为基本内容的集体劳动关系的立法和实施，是中国劳动法治发展的基本趋势。

历史上劳动法治建设经验。张美娥对延安时期的劳动政策法规予以研究，认为“劳资两利”的政策改善了工人生活和不妨碍资本主义经济正当发展。尤其陕甘宁边区，实行奖励工商业、欢迎资本家投资的政策，取消对资本家、富农经营生产事业的各种限制；实行劳资订立劳动契约制度，根据不同地区的生活条件，酌量增加工资，减少工作时间，改良工人生活待遇，从而调节各阶层关系。秦国荣对新中国成立前中共劳动立法演变予以研究，认为早期中央苏区劳动立法由于主张劳资对立，对劳动者保护力度过大，对资方限制过多，使得劳动立法不仅没有起到保护劳动者的作用，相反对苏区经济造成了严重破坏，抗日战争到解放战争期间，在主张劳资双方共同发展的基础上逐步提出“发展生产、繁荣经济、公私兼顾、劳资两利”的劳资关系方针，对劳动立法有着极为重要的启迪和借鉴意义。周良书、汪华对国民党初掌政权后的劳工法治予以研究，认为1927年国民党上海市政权建立后，制定实施了一系列旨在维护劳工权益的法规和条例，以达到妥抚劳工、控制社会的政治目的，但由于政策所持有“保障”与“控制”的双重性质，使其“平衡劳资、消解冲突”的初衷最终失败。张周国将南京国民政府时期劳动契约制度置于当前社会经济发展的宏观背景下，从劳动契约制度产生、主要内容及其实践方面对劳动契约制度进行全面的考察和研究，认为南京国民政府时期劳动契约制度的兴衰史，为我们今天的相应法制建设提供参考和借鉴。

国外劳动法治建设经验。陈建安认为研究日本的经济发展与其独特的劳动力市场、就业制度、劳资关系和劳动政策的内在联系，对于我国制定合理的劳动政策有一定的参考价值，尤其通过公共职业介绍和对民间职业介绍的管理增进劳动力市场的供需结合，对我国就业制度改革具有启迪意义。余建年从福利国家的盛衰和社会经济结构变迁角度对欧盟劳动就业政策所产生的影响进行分析，认为改革劳动政策是欧盟为保持国际竞争性和经济增长的必要前提，在劳动力市场改革时综合运用相互促进的多种措施增强国家竞争力，值得借鉴。韩非对20世纪前期处于社会转型期的美国劳工政策法规与劳工权益保障予以研究，认为美国在工业化进程中劳工权益问题凸显，历届政府通过有效保障这一特定历史时期的劳工权益成功完成社会转型，研究转型期美国社会的劳工权益保障对于我国具有重要借鉴意义。陈玉杰、杨伟国对印度政府主导和自由竞争相平衡的劳动政策法规予以研究，认为从殖民地国家独立后的印度劳动关系表现为以国家控制为主导，国家采取各种途径介入劳资关系，为弱势工提供保护性的法律，预防和解决劳资纠纷，避免罢工、关厂造成生产活动中断，促进了工业化快速发展并保证产业关系和谐。

（作者单位：山东省委党校）

学术评论

如何做好区县党校师资培训

□江忠宝

随着国家对人才工作越来越重视，各级党校也出台了许多相应的政策。由美国管理学家彼得提出的“木桶理论”，其核心内容是指一只木桶要想盛满水，必须每块木板都一样平齐且无破损，如果这只桶的木板中有一块不齐或者某块木板下面有破洞，这只桶就无法盛满水。具体来说，一只水桶能盛多少水，并不取决于最长的那块木板，而是取决于最短的那块木板。这一理论又被称之为短板效应，即一个木桶无论有多高，它盛水的高度取决于其中最低的那块木板。这就是说构成组织的各个部分往往是优劣不齐的，而劣势部分往往决定整个组织的水平。

要在人才战略上用好“木桶理论”，就是要充分发挥“长板”的拉动和推动效应，集中力量将“短板”拉平补齐、加厚，着力统筹好高层次、高技能人才与普通人才，引进人才与本地人才等的关系，使之形成一个配合严密的“木桶”，才能发挥其整体交流和集群效应。

针对区县党校师资培训而言，一是借外力，加大高端培训和基层锻炼力度。利用外部的优势资源，对于人才快速成长可以起到事半功倍的效果。要分期分批组织教师到中央党校、国家行政学院和知名高校集中进行高端培训。通过这种高层次学习培训，改善教师的知识结构，提高教师的理论素养；开展挂职锻炼，分批选派缺乏基层工作经历的年轻教师到镇街和企业挂职锻炼，每期半年时间。把党校教师的理论与基层实际工作经验相结合，丰富年轻教师基层实践工作经验，提高驾驭教学舞台的能力。

二是聚内力，坚持导师培养和项目带动。要注重挖掘自身优势，建立以老带新、以强带弱的帮带培养机制，促进人才队伍建设的长期性和稳定性。要实施“导师培养计划”，重点培养青年教师；要打造教学项目团队，以团队力量带动教师教研能力的提高；要发挥课题研究的带动作用，推动科研水平的整体提高。

三是用合力，打造能力提升的良性机制。加强与外部的合作交流，积极开展交流互访、信息资源、合作研究等活动。要搭建与区委研究室、区政府研究室定期交流联系平台，及时与区委、区政府重大决策部署对接；建立教学科研基地平台，及时与区直各部门重点工作对接；加强区情研究平台建设，及时与全区经济社会发展的热点、难点问题对接；建立与市委党校科研机构联系平台，及时与重大课题申报对接。采取这样的措施，为教研人员更好地服务中心工作提供了良好的平台，有效地提升了科研质量和水平，决策咨询和智库作用也得到较好发挥。同时，还应强化继续学习和实践锻炼，鼓励教师在职继续学习；要在工作中向教师压担子，在实践中促进教师提高素质。

（作者单位：安徽省黄山区委党校）

加强基层组织和基层政权建设研讨会召开



本报讯　3月28日下午，浙江省委党校召开“全面加强基层组织和基层政权建设”座谈会。常务副校长王昌荣主持座谈会，副校长徐明华出席会议。会议邀请温州市委组织部和乐清、平阳等地组织部的领导和教研部门的相关教师进行座谈。多年来，温州市在基层党组织建设和基层政权建设方面做了很多积极的探索，有很多工作亮点和经验值得总结，同时，温州遇到的问题也具有先发性和典型性。学习温州经验，分析温州存在的问题和困惑，对于研究新形势下如何全面加强基层组织和基层政权建设，具有很强的借鉴意义。会议讨论了新形势下温州在基层党建方面的探索，交流了基层党建存在的问题和困惑，提出了改革的建议和设想。

浙江省十三届七次全会的主题是“全面加强基层党组织和基层政权建设”。为服务全会召开，为省委领导提供决策参考，浙江省委党校组织部署相关课题，由校领导亲自主持，开展“浙江省全面加强基层党组织和基层政权建设”有关问题调研。这次座谈会是课题调研的系列活动之一。（浙文）

科研信息

整合系统资源 推进智库建设

□陈廷平

党校作为中国特色新型智库的重要力量，加快推进新型智库建设是党校的重要职责使命和发展方向，是党校发展历程中的一次重大机遇。笔者提出三点思考建议，以期对推动党校新型智库建设有所裨益。

建“库容”

对党校新型智库来讲，有三类核心主体资源，需要切实加快开放步伐，加以整合、挖掘和利用。

一是对学员的开放。党校学员来自各个党政机关、企事业单位，来自各项工作一线，有理论有实践，对实际情况把握清楚，决策咨询建议的针对性可行性、操作性实效性都很强。挖掘用好学员资源，一要组织好在校培训学员开展决策咨询，用好每期学员“活水”。二要把培训学员由流量变存量，建立遴选机制，把实践强、业务精、资政能力突出的学员固化为党校智库成员，通过三五年的筛选，把党政机关决策咨询的行家能手、精英骨干汇集到党校智库中来。

二是对系统的开放。对全国党校系统而言，要把各个党校、各个学科、各个领域的优势整合起来，形成强大的决策咨询网络和学科人才体系。整合系统资源，一要各级党校围绕地方党委政府中心工作，积极开展决策咨询，提高个体决策咨询能力水平，发挥服务地方经济社会发展的职能作用。二要上级党校加强组织引导、搭建平台，为下级党校开展决策咨询工作提供空间和舞台，实现党校系统决策咨询工作的能级提升和层级跃升。三要强化系统交流合作，东、中、西部党校之间、各地区内部党校之间、上下级党校之间共同合作，联合开展决策咨询课题研究，打造党校系统决策咨询整体实力和形象。

三是对自身的开放。决策咨询是一项实践性、实战性非常强的工作，必须有深厚的调研基础、实践功底作支撑。而长期以来，党校人员流动不足、与外界交流少，教研人员作为党校决策咨询工作的承载者和操作者，是党校新型智库建设的核心竞争力之所在，尤其要加大加快开放的力度和步伐。一要大力推动教研人员到基层一线挂职锻炼。二要把开展实地调研作为教研人员的基本工作内容，把实地调研纳入日常管理工作，强化调研组织和引导，以调研催生课题、以调研催生成果。三要强化教研人员与学员的接触交流，以了解学员所思所想所作、了解实际工作存在的具体问题和解决的方向措施。

树“库形”

任何智库都有相对具体的学科指向和领域范围，世界上没有包揽一切的万能智库。从中央党校到地方各级党校，建什么样的智库，需要各党校根据自身资源禀赋和所处形势格局作出科学的判断。

一是学科对决策咨询的影响度。没有学科支撑的决策咨询，只能是追着跑、面上跑和马后炮，难有实效。学科影响和决定着看问题的角度、论述问题的深度，而角度、深度决定着决策咨询报告质量的高低成败。同一个选题，不同学科背景、不同学术功底的人作出的决策咨询报告是不同的。有的功底扎实，表述准确，论述深刻，建议可行性、操作性就强。

二是学科对决策咨询的适应性。有一种观点认为，党校有的学科比较适合作决策咨询，而有的学科则不适合作决策咨询。对这种观点需要从三个方面加以澄清。一方面，从中央到地方，各级党委政府工作涉及方方面面，现实中存在的问题也涉及方方面面，任何学科都可以找到现实落脚点，找到决策咨询的问题和对象；另一方面，党校因党而设、为党而设，在学科设置、教研部门配置上传承着围绕中心、服务大局的光荣传统，难有不适合决策咨询的理由；再者，已有很多党校、很多教研人员在党史党建、科社文史等学科作出了出色的决策咨询成效。决策咨询的实效和影响力来自于深厚的学科积累和敏锐的时政判断力，立足于学科，一定可以在现实中、在党委政府工作中找到决策咨询的着力点和突破口。

三是决策咨询学科团队建设。一要健全团队圈层。对一个决策咨询学科团队，从中心到外围可分为核心层、紧密层、外围层三个圈层，需要汇集整合好从理论到实践，从党校自身教研人员、党校系统人员、培训学员各个方面的力量，打好学科团队基础。二要完善学术梯队。保持学科团队老中青的梯度培养和建设，使学科团队本身始终保持活力，形成学科团队整体提升与个人脱颖而出之间的良性互动，实现个人专长、群体优势与重大突破之间的最佳匹配，提升学术梯队的整体学术水平和竞争实力。三要凝聚学科方向。决策咨询学科团队建设要强化推动学科交叉、渗透和融合，开展多学科联合、多形式协作攻关，不断整合学科团队成员力量，实现学科个人、学科团队、学科方向的优势集成，形成具有竞争力的优势方向。

强“库基”

“库基”，是智库资源由存量变流量、无形变有形，转化为现实生产力的体制机制。“库基”建设，需要强化三个方面。

一是机制。教学科研咨询“三位一体”是党校新型智库建设的重要抓手。要通过不断完善制度机制，找到教学科研咨询“三位一体”的最佳平衡点和结合点。首先，在认识上要到位。把决策咨询作为党校工作的重要方向，真正树立教学科研咨询“三位一体”理念。其次，要做好兼顾和平衡。教学是最直接现实的要求，科研让教学更有深度、更有启发性，咨询让教学联系实际更紧密、更接地气，教学科研咨询三者体现了近期与远期、直接和间接、标与本的关系，必须在时间精力上做好平衡和兼顾，使三者良性互动、互相促进提升。再次，在制度建设上，需要把教学科研咨询“三位一体”纳入目标考核、绩效管理、职称晋升、竞职竞岗等方面制度安排中，用制度保障和推动教学科研咨询“三位一体”格局的形成。

二是平台。对党校而言，决策咨询平台分自有平台、第三方平台，自有平台相对较易撑控，可根据自身理念、定位加以打造，易形成自身的决策咨询品牌。第三方平台，创办主体多元多样，有社科院平台、社科联平台、党政机关平台、高校科研院所平台等，体制外有非政府组织NGO平台、咨询公司平台等，覆盖范围广，风格定位差异较大，影响力具有不确定性。自有平台常以决策咨询直通车的形式出现，决策咨询层级相对较窄，以横向决策咨询为主，决策咨询主要针对本级党委政府。如果说自有平台是党校新型智库建设的一个重要标尺，那么对第三平台的利用和拓展是另一个极为重要的标尺。

三是方法。就决策咨询报告来讲：一要指向明确。要有扎实的调研基础，对问题的把握要准确清楚，抓住关键、切中要害；措施建议要指向明确，要具有可行性和操作性。二要突出“怎么办”。决策咨询报告与学术期刊文章最大的区别，在于行政公文类的语言风格体系，更注重“怎么办”，而必要性、重要性、意义价值等方面不宜过多渲染。三要注重“短平快”。力戒“正确而无用”的废话、“放之四海皆准”的套话、“说了等于没说”的空话。此外，若能在有见地、有深度、在思想上有所体现和突显，更是上作。

（作者单位：重庆市委党校）

决策咨询动态