本版编辑：戴菁　E-mail：daijing314@163.com　Tel：010-62805132　　2015年6月22日

以智库建设推动科研转型

□满新英

党校建设新型智库的过程也是科研转型的过程。我们必须理清新型智库建设中党校科研工作的新特点和新要求，创新科研体制机制，推动科研转型发展，提升党校智库的影响力。

科研工作的新特点

前瞻性研究和对策性研究成为科研的主流。前瞻性研究要在深入研究经济社会发展实际的基础上，提出能够影响和推动经济社会发展的中长期问题解决的对策和建议。这类研究需要具有高起点、大视野，无论是事关重大理论体系的构建，还是重大现实前沿问题的解决，都需要研究者具有战略眼光和超前意识，才能对形势做出准确预判。新常态下党委政府对应用对策性研究的需求也越来越大，这就需要党校立足实际，围绕党委政府关心的事关人民切身利益的热点、重点和难点问题深入研究，形成解决问题的方法和措施。

创新性研究和时效性研究日益凸显。创新性是指研究要站在时代前沿，不断适应新形势新变化对科研工作提出的新要求。目前我国正处于全面深化改革，推动创新驱动，推进转型发展的关键期，迫切需要具有战略性和创新性的意见和建议。时效性要求决策咨询研究必须对党委政府关注的重要问题快速做出反应，对于一些苗头性、倾向性的问题，能及时予以重点关注，适时提出解决思路和建议。这类研究需要我们平时对相关问题有足够的敏感性，提前积累相关信息和资料，以便准确预判发展态势，抢占研究先机，提出有针对性的政策建议。

科研合作日益密切，科研成果多元化。智库成果要对党和政府的各项重大决策产生影响，进而被采纳为理论决策，关键要提高咨询的针对性和有效性。而有效预测、研判和决策有三个重要前提：能密切接触决策层，并能及时获取相应的信息；有相关的实践经验和丰富阅历；能把握最新的研究动态，紧跟学术和社会发展前沿。高质量的研究成果必须加强学术界、理论界和党委政府及有关部门的合作。同时，研究成果的呈现方式也日益多元。传统科研成果主要以论文发表、专著出版等形式呈现，发表周期较长，为咨询服务的时效性较弱。新型智库研究成果形式更加多样，包括论文、著作、研究报告、对策建议、规划设计、咨询意见、参与起草党委政府重要文件和领导讲话稿、受邀参加重要媒体重大政策宣讲、解读等多种形式，可以更好地满足多层次的咨询服务需求。

新型智库建设对科研的新要求

强化改革意识，创新科研理念，把握科研方向。近年来，党校作为智库整体建设中一支重要力量，在智库建设方面进行了诸多有益的探索。不少党校陆续成立研究中心或研究所、学会等研究机构，组建课题组、科研团队，形成的咨询报告对经济社会发展作出重要贡献。但总体上看，由于认识不到位，党校的智库作用还没有受到足够重视，高质量的咨询成果不多，成果转化率不高，高端智库人才缺乏，在政府决策中缺乏政策影响力。因此党校要强化改革意识，高度重视智库建设在党校整体发展中的战略地位和作用。立足于科研向应用对策研究转型的新特点，努力提升决策咨询在学校发展中的地位。

强化服务意识，找准科研定位，发挥自身优势。党校是党委的重要部门，是培训轮训党员领导干部的主渠道，是党的哲学社会科学研究机构。这一属性决定了党校既有密切联系党委部门的资源优势，又有密切接触领导干部的学员优势和综合性理论研究特长。准确把握这些优势，有利于党校生产出更高层次、更好水平的智库成果。作为党委的重要部门，党校要发挥资源优势，围绕党委政府开展咨询，提高科研决策直接服务党和政府的能力，为党委政府做好参谋，出好主意。作为学校，党校发挥学员优势，围绕教学培训开展咨询，实现教学培训、科学研究和决策咨询协调发展。作为党的哲学社会科学研究机构，党校发挥学科优势和理论优势，着力打造科研与创新高地。既加强调研，关注来自基层的探索，及时总结鲜活经验，又超前研究，积极主动关注重大问题，承担起对经济社会发展进行战略性、前瞻性、储备性研究以及对策性研究的责任。

强化协同意识，整合科研队伍，形成攻关合力。智库是产生思想的地方，专业人才是创新思想的载体。建设新型党校智库，一要在高层人才建设上取得突破，必须有一支熟悉国家政策、了解国情省情，擅长对策性研究的高素质人才队伍，引领智库发展。二要形成一支人员结构合理、专兼结合的研究力量。当前，社会问题呈现出纷乱复杂的特征，研究涉及多个学科，特别是科学决策、顶层设计绝不是靠一个人或几个人去设计，需要集中众人智慧。要通过资源整合，以“问题”为导向，以课题为载体，建立开放式、合作式的研究模式，组建跨学科、跨专业的研究队伍，实现攻关合力。

在智库建设中推动科研转型

建立决策咨询管理机构，精心规划咨询工作。目前党校决策咨询管理机构职能缺位、弱化问题比较明显。党校要因地制宜，建立、配备决策咨询中心、研究所等专门指导和协调全校咨政工作的机构，并从经费保障、管理机制方面给予倾斜，为决策咨询机构开展调研、组织活动提供必要条件。决策咨询机构要系统分析经济社会发展的战略需要和宏观决策需求，定期发布咨询课题指南，创新课题发布方式；要抓好重大咨询课题的立项、研讨工作；出台决策咨询研究项目管理办法，实现动态管理、严格中期检查，改变以往“重立项、轻管理”，“重成果，轻转化”的管理方式。

完善人才培育机制，加强科研队伍能力建设。一要完善人才培养机制，着力提升校内研究人员的咨询能力。通过项目争取、社会考察、学术交流、课题资助等重点培育学术领军人物和学科带头人，培养咨政服务专家型人才；通过继续深造、培训、进修、挂职锻炼、基层调研等措施，提升研究人员的科研素质和研究水平。二要完善人才交流机制，注重吸纳校外资源共同参与咨询研究。根据需要，邀请政府官员、实际部门负责人、校外专家学者担任顾问或课题组成员，通过深度参与，碰撞出新思想新观念的“火花”。

创新科研评价激励机制，引导科研发展方向。一是完善智库科研考核评价体系，将政府影响力、社会影响力作为考核指标，提高报送及批示、媒体解读及分析、参与政府决策咨询的分值。将决策咨询成果纳入科研业务考核、科研奖励、评先选优、职称评聘，充分调动科研人员开展应用对策研究的积极性。二是完善对策研究型成果的激励机制。优化科研经费管理体制，建立专项经费保障制度，为智库研究提供资金支持；加大对精品成果的奖励力度，特别是加大对进入决策的成果奖励力度。

健全联络沟通机制，促进科研成果转化。一是搭建成果发布平台，促进成果进入决策。充分利用内部刊物，开辟专家建言献策“直通车”，把研究成果及时推介到党委政府及相关部门；拓宽与决策部门的配合，主动承接委托类课题，争取科研成果直接进入党委政府的决策咨询视野。二是构建面向学员的沟通平台，促进成果进课堂。党校教师可以把科研中的新观点、新成果、新资料融入课程内容中，润物无声中提升党校的咨询服务效果。三是丰富成果推介方式，促进成果引领大众。党校既要善于利用报纸、电视、电台等传统媒体，又要利用好博客、微博等新媒体向社会推介研究成果和专家学者，提升党校智库在社会公众中的话语权与影响力。

（作者单位：山东省委党校）

决策咨询论坛

新型智库建设亟须制度保障

□刘增禄

中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于加强中国特色新型智库建设的意见》，并要求各地区各部门结合实际认真贯彻执行，这标志着新型智库建设已经从高层部署进入到了实践操作层面。但现行制度体系中还有许多空白，亟须作出相应规范和补充，以进一步推进新型智库建设。

应尽快建立健全决策咨询制度。现代决策对专业性、系统性、科学性、准确性的要求日益提高，作为行政主体的政府，其背后必须有一支专业性极强的专家队伍为其决策提供咨询支持。西方发达国家对各类智库一般都有比较成熟的法律保障体系，如美国，明确规定咨询是政府决策过程中的法定程序，政府项目无论是论证、运作，还是绩效评估，各个阶段都要有不同的咨询报告作为支撑。在目前我国尚未立法的情况下，政府应该先行一步，率先在制度层面将决策咨询纳入决策过程。也就是说，要将咨询支持作为决策体系必不可少的一个环节，纳入政府的制度性安排，形成制度性的政策咨询“需求市场”，由此使智库的“谋”和政府的“断”实现有机的结合。这就需要整合或者撤并有关调研机构的职能，进一步强化体制内外各级各类智库的研究力量和咨政功能。政府部门可将专业性、技术性较强的决策论证工作交由具备资质的相关智库来完成，政府只负责选取最优化的方案，然后以行政力量加以实施。目前美国政府的很多重大决策，都是直接选择智库机构的研究成果，对于特别重要的事项，政府会同时购买几家机构的成果进行比较鉴别，白宫的决策在很大程度实际上是总统等部门的选择而不是自主决断。借鉴上述做法，建议国务院先出台法规，明确规定将决策咨询纳入决策制度程序，固定在每年的某一时期，由政策研究部门发布招标课题，中标的智库必须在规定时间内完成咨政报告，由此使政府与民间智库之间建立起决策咨询服务的委托方与受托方的合作伙伴关系，政府购买成果，智库有偿服务，从而实现“谋”与“断”既相互“分离”，又有机结合，保证建言献策渠道的正规化、常态化、多元化和动态化。

调整和完善科研成果认定制度。“政府购买成果，智库有偿服务”的机制建立以后，如何对智库的成果进行评鉴成为一种制度性制约。目前由中宣部社科规划部门和各部委发布的课题主要通过高端发表和领导肯定性批示两种方式进行结项。但某些地方性咨政成果往往又会因强烈的地域性特点难以实现高端发表，由此使领导肯定性批示成为课题尤其是委托课题结项的唯一方式。那么，除领导批示之外，进入领导讲话、纳入政策制定或者只是给有关部门提供了某种启发算不算进入决策？答案当然是肯定的。但由此出现的问题是，评鉴的主体是谁？是讲话的领导，还是起草讲话、制定政策的研究部门？还是除此之外的第三方主体？评鉴程序该如何启动？资金的拨付机制又该如何运转？这一切都需要新的制度设计。

调整和完善课题申报制度。智库的研究经费来源对其思想倾向和决策咨询服务质量产生重大影响，因此许多西方国家都非常重视对智库提供财政支持。比如，美国政府设置的国家科学基金会每年掌握着十几亿美元的资金专门用于资助各种智库，英国政府是本国智库三分之一业务的雇主。目前，我国各级各类智库多是官方和半官方的附属型智库，其研究经费主要来源于政府的财政拨款，由此产生两大负面效应，一是智库等、靠、要现象严重，积极性、进取心不足；二是滋生走关系、走后门等不正之风。这就需要调整和完善课题发布制度，以“课题招标”等竞争性方式取代“内定”或“任务”分配方式，使各级各类智库能平等地参与到决策咨询服务活动之中。同时设立民间智库发展专项基金，对有突出贡献的民间智库给予一定的资助，促进其成长为我国智库领域的重要力量。

调整和完善科研成果评价制度。中办、国办在《关于加强中国特色新型智库建设的意见》中指出：“支持中央党校、国家行政学院把建设中国特色新型智库纳入事业发展总体规划，推动教学培训、科学研究与决策咨询相互促进、协同发展，在决策咨询方面发挥更大作用。地方社科院、党校行政学院要着力为地方党委和政府决策服务，有条件的要为中央有关部门提供决策咨询服务。”这预示着下一步地方智库的目标定位和科研成果的评价机制也必须进行重大调整。目前全国党校系统、国家行政学院系统教研人员的年终考核、职称评定制度中所认定的高端成果，多以理论性、学术性为主要评价指标，通常以发表论文或者出版著作的期刊或出版社的档次来度量。体现针对性、务实性、可操作性特征的咨政类成果，赋分标准和激励力度相对弱于理论性和学术性成果。这就需要党委、政府各级考核部门以及党校、行政学院系统进一步加快相关制度改革，出台新的实施细则，为推进各级各类智库建设提供保障。

（作者单位：青岛市委党校）

简政放权要坚持问题导向

□沈　毅

当前，各级政府正在推进简政放权工作，围绕制定权力清单、责任清单、负面清单，逐步清理、取消、下放一批行政审批事项和非行政许可审批，目的是通过简政放权激发市场活力，理顺政府与市场关系，让市场在资源配置中发挥决定性作用和更好地发挥政府作用。简政放权工作已经取得初步成效，5年内减少1/3行政审批事项的目标已经完成，通过取消减免行政事业收费，为个人和企业减轻了约千亿元的负担。以“三证合一”为代表的商事制度改革极大地提升了行政效能，激发了社会投资创业热情，市场主体快速增加，带动社会就业增长。但是，同时也应该注意到简政放权的进程与社会需求、公众期待还存在一定差距，部分地区简政放权的举措存在雷同化、表面化、懈怠化等问题，“该放的权没有放”，部分已出台的简政放权措施没有落实到位。简政放权是一项长期工程，光有权力清单、责任清单、负面清单还不够，须要坚持问题导向，从政府服务对象实际需求出发，一条一条清理完善行政职权范围和服务方式方法，从根本上实现简政放权的目标。

简政放权真正简至“惠民”才是检验改革成效的标尺。简政放权作为改革的先手棋，是探索政府职能边界的切入点和突破口。政府在推进简政放权工作时，不能唱“独角戏”，既要有“壮士断腕”的自我革命，还要有及时回应社会需求的倒逼改革。简政放权改革必须紧紧依靠人民推动。习近平总书记指出，没有人民支持和参与，任何改革都不可能取得成功。在推进简政放权工作时，不能光政府自己忙乎，需要眼睛多向下看，多了解一些民众对简政放权的实际需要。

应当认识到，当前正在推进的政府简政放权工作，各级政府大多采取“摸着石头过河”以及互相学习的策略来推进改革。人民群众的社会实践，是获得正确认识的源泉，也是检验和深化我们认识的根本所在。习近平在指导兰考县委常委班子专题民主生活会时特别强调，“要有强烈的问题意识，以重大问题为导向，抓住重大问题、关键问题进一步研究思考，找出答案，着力推动解决我国发展面临的一系列突出矛盾和问题。”简政放权改革能否取得成功，归根结底是要看是否及时回应社会需求、解决实际问题，是否提高了广大人民群众的利益。在推进政府简政放权工作时，要以问题为导向，从解决群众实际需求和问题出发，精准发力，“简真政”“放真权”。

一是围绕提高行政效能目标，以制约行政效率问题为导向，推进建立权力清单、责任清单和负面清单制度，同时按行政职能部门分类，由下及上逐条梳理简政放权清单，特别注重从与群众打交道的一线公务活动中汲取简政放权意见。经汇总分类研判后，有针对性地出台提高行政效能举措，并及时向社会公众公布，接受群众监督和建议。

二是围绕提升政府服务水平目标，以基层单位为重点，从政府服务对象出发，收集群众对公共服务改善建议，逐条分析研究解决方案，坚持“放管结合”，开展公共服务改善行动计划，有针对性地出台便民服务举措。

三是围绕降低社会成本目标，全面开展行政管理环节的社会成本清理工作。在尽可能减少行政收费同时，还要有行政管理产生的社会成本和机会成本意识，尽量提供一站式服务和高效审批，把挤占的社会资源、等待时间释放出来，更多地投入到社会价值创造工作中去。

四是简政放权要赋予人民更多话语权，引入外部监督机制，扩大公民有序政治参与，建立公众监督下违规用权问责追究机制。探索建立简政放权绩效评价机制，建立由主管部门、专家、职工代表、群众代表等，组成简政放权监督与考核委员会，对简政放权的工作落实情况、创新举措、实际效果等进行全面评价和建议，将简政放权考核评价结果纳入政府考核体系。随着改革的推进和公众期待提高，简政放权不仅要在“量”上突破，更加需要“质”的改善。

（作者单位：大连市委党校）

深度观察

“互联网+”与干部教育新问题

□王青松

在移动互联网大力促进教育改革的当今时代，党政领导干部的“教”与“学”都难免存在一些与时代不相适应的方面。

干部在线教育的新问题

技术滞后，模式单一。省级及市级党校主办的在线学习平台，多数还都停留在传统互联网时代的原始学习模式，采用三分屏的课程格式将授课教师的课件文本、教师图像等显示出来，但很少能做到关键词检索时直接定位到视频教学内容，学员在线学习的成效也未能进行及时有效的成果分析，技术相对比较滞后。具体到学习模式方面，基本上还都停留在单向传授知识的模式，学员虽然可以选学内容，但是还处于单向接受知识的状态，难以与学习平台开展人机对话，这在一定程度上也制约了学习的效果。例如，关于处置突发危机事件的课程，如果学习平台上具备在线模拟演练系统，能够实现学员与平台之间的互动操作，相比单一的听和记，其效果可以想象。

重复建设，浪费严重。现在很多地方，从省级到市、县级，好像都在积极建设属于自己的干部在线学习平台。省级建设平台，各市级也都在建设平台，甚至县区级也在建设平台；搭建平台之后，省级购买课程资源，各市级甚至县区级也要购买课程资源，搭建的平台大同小异，课程资源的供应商全国也就那么几家，这就注定省、市、县三级平台所购买的课程大量重复。这既不符合当今移动互联网时期盛行信息分享的时代风格，也不符合中央关于“建立功能完备、开放兼容、资源共享的干部教育网络培训体系”的精神要求。

移动碎片化的学习思维尚未成风。信息碎片化是移动互联网的时代特征之一，党政领导干部也是阅读碎片化信息的重要群体。但是，正如有学者所言“信息不等于知识，碎片化的知识也不等于系统的知识，而没有系统的知识我们很难应对复杂的任务和挑战。”在移动互联网日益盛行的当下，各类信息转瞬万变，党政领导干部的执政环境和传统工作方法都受到了深刻影响，适应新的环境和改进工作方法都要基于一定的理论知识和素质能力，这也就要求党政干部必须利用一切可能的时间和机会抓紧时间学习，移动碎片化的学习方式恰恰能够满足常为工学矛盾而烦恼的干部学习需求。然而在现实中，通过走访和查阅统计相关资料可知，目前全国范围内可供移动碎片化学习的优质平台资源并不丰富，移动碎片化学习的风气尚未在干部群体中普遍形成。

如何创新干部在线教育

构建上下联动的干部教育培训网络格局。从体制机制上，至少省级党校、行政学院、社会主义学院应该肩负起应有的统筹领队责任，统一规划，分步实施，真正做到省、市、县、乡、村多层级上下联动一体化的干部在线教育培训网络格局。在课程资源上，力争做到求同存异，真正实现学习资源的共建共享。例如，围绕党和国家的大政方针政策等必修课程，可由省级党校、行政学院、社会主义学院统一采购部署，所需费用来源于全省干部教育专项基金；富有地方特色的宣传教育、专门业务等内容，可由市或县区级相关部门开发制作后发布到平台，所有的平台用户都可以共享资源。

运用现代信息技术创新在线学习模式。一是构建3D情景模拟在线演练系统。当前，在传统的干部教育培训中，新闻发布会、媒体访谈、突发事件危机应对等情景模拟课程一般都是在课堂上进行教学。这种课堂模式有利于营造仿真的场景，帮助学员提升素质能力，但所需成本（土建装修、硬件设备、软件系统、相关师资等）动辄几十万甚至数百万元，投入资金的规模可能就会限制部分干部教育培训机构特别是基层开设这些模拟演练课程，无形之中，身处矛盾多发区、深入基层一线的广大党政干部可能就会缺乏相关的模拟演练。对此，在“互联网+”的社会背景下，干部在线教育应积极增设人机互动的3D操作系统。例如，新闻发布会、媒体访谈、危机应对等情景模拟教学，都可以运用3D影像技术尝试开发相关系统，允许学员直接在学习平台上随时随地的进行模拟演练，省级统筹建设、全省平台共享，从而不拘一格地切实帮助广大党政干部提升工作素质、提高服务能力。

二是创新构建多元化学习方式。慕课作为大规模在线教育，其理想就是让“任何人能够在任何时间、任何地方都能学到任何知识”。其实，面向党政干部的在线教育何尝不是如此？因此，干部在线教育也应积极学习运用慕课这种先进的教育理念，激发干部学员在平台上积极秀出自己的学习体会、经验思考等，形成源自学员的特色学习资源。另外，还可以借鉴百度知心的技术模式，“运用数据挖掘的能力将分散在互联网中的碎片化知识整合起来，实现搜索结果就是答案的效果。”同时，积极创新设计思维，构建微课等适宜移动学习的多元化方式，更好地满足干部群体日益多样化的学习需求。

完善机制切实发挥在线教育的智慧功能。干部在线教育是传统课堂教育的延伸，也是现代新技术、新理念结合形成的干部培训新模式。但是，工作不能只满足于做到有平台、有资源、有途径可供学习使用，而且还要进一步完善工作机制，在“互联网+”的时代背景下，尽力拓展在线教育服务，使其具有一定的智慧功能。例如，建立在线学习与岗位匹配分析机制，定期分析研究在线学习成效，力争做到学有所用、学用一致。要求至少能以个人、单位、所在行业系统、职务职级等多种定义，自动统计分析学员在线学习的实际成效。进一步举例，某位县处级干部，他在特定的时间段内具体学习了什么内容，掌握了哪些政治理论和政策知识，他从事何种岗位及岗位要求，他的知识储备与岗位是否相适等等。基于个人的学习数据，通过统计分析，一方面能够掌握干部学员个人的学习偏好，由为学员提供海量公共信息向精准个性信息转变，从而激发学员的学习兴趣，提高学习效率，形成教学相长的良性循环。另一方面，从干部管理和选拔任用方面，智慧统计分析能够更加精准地掌握学员的真实情况，从而有助于更好地做到人岗相适、人尽其才。

（作者单位：福建省福州市委党校）

热点关注