构建国家社科基金项目研究的支撑体系

国家社科基金项目立项是衡量一个哲学社会科学研究机构科研综合实力的重要评价指标。对于各级党校而言，国家社科基金项目研究也是赢得学术地位、提升学术影响力的重要抓手，还是服务干部教育、支撑主业主课的重要基础。为此，全国党校系统都十分重视国家社科基金项目的申报组织及立项工作。上海市委党校的做法有借鉴意义。

——编　者

□ 郭庆松　郭小霞

上海市委党校在国家社科基金项目的申报组织及立项工作中，逐步形成了符合自身实际的“三个五”的工作特色，即立项上的五大特点、支撑上的五大体系、管理上的五大机制。我们的切身体会是，通过国家社科基金项目研究的引领，学校科研正在走向内涵式、质量型、可持续发展的精品科研之路。

重视课题立项，凸显五大特点

课题立项是课题研究的基础和前提，一定程度上反映一个单位的科研水平。2012年以来，上海市委党校五年时间共获得各类国家社科基金项目立项53项。五年来的每年国家社科基金项目立项总数均位列省级党校、行政学院第一位（部分年份是并列第一），创下了省级党校、行政学院国家社科基金项目立项“五连冠”的佳绩。在梳理五年来国家社科基金项目立项时，我们发现有五大特点。

第一，立项数量突飞猛进。学校“十二五”期间（2011—2015年）国家社科基金项目立项数量（共49项）是“十一五”期间（共17项）的2.88倍，完成“十二五”五年规划目标的245%（规划目标为20项），立项数量增长迅猛。目前，近半数的专职教研人员手头都有国家社科基金项目。第二，重大项目连续突破。2012年、2013年连续两年获得国家社科基金重大项目立项，在省级党校、行政学院开创了重大项目连续立项的先河。2016年又获得了重大委托项目的立项。第三，青年项目表现突出。五年53项立项课题中，青年项目为30项，占全部立项课题的57%。特别是2015年，学校共获得青年项目10项，青年项目的立项数量在全国包括高校、社科院等在内的所有社科单位中排名第十，在上海各类社科单位中排名第一，超过复旦大学、上海社科院等传统立项大户。第四，优势学科作用显现。党校特殊的工作定位与队伍的实际情况，决定了党校的学科建设不可能像一些高校、社科院那样“大而全、小而全”。为此，我们多年来一直坚持学科发展的“人无我有、人有我强、人强我特”的理念，在国家社科基金项目申报中重点瞄准党校的传统优势学科如马列、科社、党史党建、政治学、哲学等。这样，我们的国家社科基金项目立项创下了有些优势学科3项立项课题的“满仓”记录（某一学科一个单位最多只能有3项）。第五，立项人员结构合理。五年来的国家社科基金立项课题中，具有高级职称的教研人员占60%，45岁以下的中青年教师占了75%。可以看出，国家社科基金立项的主力军是年富力强的中青年教学科研骨干，这样的人员年龄结构，不仅预示着中青年教研人员已经成为学校发展的中坚力量，也预示着学校未来可持续发展的依靠资源相对比较丰厚。

强化研究支撑，形成五大体系

在当前越来越强调质量科研的学术环境下，我们在重视课题申报和立项工作的同时，积极探寻国家社科基金立项和研究的自身规律，努力构建课题立项、课题研究背后强大的支撑体系，努力提升课题研究的质量，催生精品成果的产生。

一是教研咨一体化支撑。对于党校来说，教研咨一体化是学校发展的核心竞争力。为此，学校专门成立了由常务副校长任组长的教研咨一体化领导小组，机制化推进教研咨一体化发展。国家社科基金项目研究既是教研咨一体化的重要内容，又是教研咨一体化的重要成果。近年来，越来越多的立项课题来源于教学的实践，也有越来越多的课题成果进入了学员课堂，学员普遍反映这样的成果才是真正管用的，还有一些课题研究成果成为决策咨询报告的源头。当然，最为直接的仍然是精品科研成果的连续发表。

二是学科体系支撑。从2013年起，我们的学科建设就形成了“3+11”的整体发展格局，“3”即三大重点学科（马克思主义理论、政治学、公共管理），“11”即十一个主要作为重点学科支撑的聚焦研究领域或研究方向。在学科建设中，我们强调重点学科与高端课题的互动，以课题为牵引推进重点学科建设，同时以学科团队的学术攻关与积累带动课题立项与课题研究迈上新台阶。五年来立项的国家社科基金项目中，政治学学科方向的有17项，马克思主义理论学科方向的有12项，公共管理学科方向的有11项，三大重点学科方向的课题数量占比达75%，高端项目与重点学科之间形成了良性互动的局面。

三是制度文化支撑。首先是课题通报制度。我们始终把课题申报作为科研工作的头等大事，常务副校长亲自出席课题申报动员大会并作动员；每年干部会议、教研会议上通报全年课题立项情况；部门调研、学科调研也关注各部门课题立项情况等。其次是课题研究制度体系。先后制定了《国家级、省部级课题经费配套资助和管理办法》《科研组织奖和科研优秀奖评选办法》《重大课题申报奖励规定》以及《学术休假的试行办法》等，推进课题研究的制度建设。再次是课题研究的文化引领。近年来我们着力营造“使命意识、全局观念、奉献精神”的校园文化，引导教师潜心于学术研究，在高端课题申报上已形成了“应报尽报”的氛围，教师在整体文化氛围影响下，普遍保持着一种积极向上的精神风貌。

四是人才队伍支撑。学校坚持引进、培养、使用、关爱“四位一体”的人才培养机制，积极探索教研人员培训培养方式由“计划分配式”向“需求导向式”转变；积极引进领军人才、高端人才和青年博士，制定并实施了每个教师的个性化培养方案，打牢课题研究的队伍基础。五年来，四类人才在国家社科基金项目立项中发挥了突出作用：1.资深型，具有多年学术积累，厚积薄发，获得国家项目实至名归；2.新生型，新进校的青年博士，学术基础扎实，可塑性强；3.骨干型，年富力强且具有较强科研能力，两次以上获得国家课题；4.坚持型，经过多年的不懈努力，最终获得成功。

五是管理服务支撑。经过多年的实践，上海市委党校国家社科基金申报已经形成了环环紧扣的“六连环”工程。第一环，预研究：以上海党校系统课题作为孵化平台，为申报高层次课题打好基础，孵化衍生前期成果。第二环，选题谋划：在暑期备课会就安排各部门开始谋划下一年度课题选题，做好相关成果积累。第三环，申报动员：在年度课题发布后立即召开申报动员会，除校领导动员讲话外，还安排申报辅导、经验交流等。第四环，选题论证：组织多场次论证会，围绕教师拟申报的选题进行探讨，具体论证选题是否有创新性、竞争力和说服力。第五环，课题预审：由管理部门统筹安排资源，各教研部门组织实施，旨在提高课题论证质量。第六环，技术把关：由管理部门统一对论证材料进行审核和完善，确保论证不出纰漏，确保文本统一规范。

加强结项管理，构建五大机制

国家社科基金研究，立项的“入口”十分重要，结项的“出口”也很关键，彼此之间互为前提、互为条件。上海市委党校在课题的“入口”上已经形成了完整体系，但伴随着课题立项数量的不断攀升，项目的管理形势也日趋严峻。近年来，科研管理部门的课题管理模式正在从过去的重视立项逐步转变为现在的立项与结项并重，努力构建五大管理机制，提升课题研究质量。

其一，建立“亮灯”机制，定期公示课题延期情况。进一步加强课题中期检查，一年进行两次（6月、11月），对个别项目采取“见面就问询”的方式，切实敦促教师加快研究进度。此外，利用科研管理系统，定期对教师项目进行系统提示。在校内公布课题研究进度，进行“挂灯”提示：对延期项目“挂红灯”警示，对即将到期项目“挂黄灯”提醒，对正常研究项目“挂绿灯”告知。

其二，建立督促机制，定期召开课题负责人会议。每年定期召开国家项目负责人会议，及时了解项目进展及相关服务需求，每个在研项目负责人要汇报课题进度，对课题研究发挥积极的推动作用。此外，建立经常性提醒制度，把课题进展情况列为科研工作会议、年度务虚会、寒暑期备课会等重要管理会议的固定汇报内容。

其三，建立“三会”机制，定期召开课题研讨会。要求每一个在研课题在课题研究过程中必须开三个会议：一是课题研究开题会。建立开题时间、开题形式、开题报告等完备的开题制度，让教师从课题立项开始就树立规范意识。二是课题中期研讨会。要求在研项目负责人至少召开1次课题中期研讨会，既可以是小型的学术沙龙，也可以是围绕课题成果的中大型学术研讨会。三是课题终期成果预审会。近三年来科研管理部门已在国家课题预审上形成了固定流程。在预审环节中，还可以尝试发挥教研部门的作用，利用小型学术沙龙等形式丰富预审环节的内容。

其四，建立跟踪机制，多渠道促进课题研究。一是做好课题检测服务工作。对每一个项目成果进行检测，并提供相关的辅导服务。二是适时开展课题业务培训。邀请规划办领导、课题优秀结项者对在研项目负责人进行培训，在校内开展课题研究经验交流。三是在学术研讨会的筹划组织中向重点学科、重要课题倾斜，放大学术研讨会的价值和后续效应。四是根据相关需要，适时安排一些重要选题在各大报刊平台上进行宣传推广。充分利用本校《上海行政学院学报》的窗口平台，围绕课题研究刊发高质量专稿，积极向各类报刊推介课题研究系列论文等。

其五，建立转化机制，加快教研咨深度融合。充分挖掘国家项目特别是应用类项目的潜在资源，从研究中提炼相关的内容作为决策咨询的素材。鼓励教师积极向国家社科基金《成果要报》投稿，同时在本校《内参专报》的组稿过程中建立定期向国家课题负责人约稿的机制，鼓励研究成果的相互转化。学校近期有3项国家社科基金获得“免于鉴定”的等次，就是成果转化成决咨成果获得领导批示的积极效果；有的项目甚至提供了8篇决咨专报，其中有3篇获省部级以上党政领导批示并被有关部门采纳。

（作者单位：上海市委党校）

科研论坛

党校新型智库建设要坚持一流定位

□ 杨　光　杨家瑞

为党委政府提供决策服务，发挥党校智库作用，既是党委对党校提出的重要任务，又是党校自身职责所在。2015年山东省委党校在推进新型智库建设中牢牢坚持一流定位，把咨政研究摆在更加突出的位置，努力打造党委政府“想得起、用得上、信得过”的新型智库。

坚持研究一流问题。一是要研究党和国家中心工作、党委政府重大决策部署和社会热点难点问题。根据这一思路，我校鼓励引导教研人员紧紧围绕山东省经济社会发展重大战略规划和重要公共政策等开展研究。二是要研究提高我国国际影响力和国际话语权问题。改革开放30多年来，我国的话语体系建设总体水平还有待提高。山东省委党校坚持问题意识，立足山东曲阜是儒家文化发祥地的地理优势，在深化弘扬中华优秀传统文化转化创新、增强儒家文化对外影响力、政德教育的现实意义等问题研究上狠下功夫，依托对外政党培训、政德大讲堂等方式，积极推动中华文化和当代中国价值观走出齐鲁，迈向世界，在公共外交和文化互鉴中发挥党校的独特作用。三是要研究我国参与全球治理的方法和途径问题。积极参与网络、深海、极地、空天等新领域国际规则制定。新型智库要把提高我国参与全球经济治理和公共产品供给问题摆上重要研究日程，尤其是围绕以培育和践行社会主义核心价值观、推进“一带一路”建设、建设“人类命运共同体”等概念和理论加以国际化推广。

坚持提出一流对策。当前，我国进入全面建成小康社会决胜阶段，应对艰巨性复杂性前所未有的全球性问题和改革发展稳定难题必须要提出一流对策。一是要坚持正确政治导向。牢牢把握中国特色社会主义方向原则，提出的对策建议始终以维护国家利益和人民利益为根本出发点，从国情党情出发解决问题。二是要准确分析研判形势。当前，山东正处于由大到强战略性转变的关键时期，加快经济文化强省建设任务十分艰巨。山东省委党校突出需求导向，按照省委年度重点工作部署，提前布局谋划，开展前瞻性研究，提交的多份研究成果被省领导作出肯定性批示并转发相关实际工作部门采纳。三是要科学及时高效。为强化新型智库建设的顶层设计，山东省委党校成立了“智库建设推进中心”，先后与省“四大班子”政策研究机构和部分省直部门建立了联席会议制度，及时了解省委省政府的决策需求和省直部门决策亟需的理论基础和智力支持，提高研究报告的针对性和有效性。

坚持打造一流队伍。智力资源是一个国家、一个民族最宝贵的资源。人才是智力资源的载体，一流的智库人才队伍肩负着出尖端思想、出丰硕成果的重任。一是明确建设目标。努力培养造就一支坚持正确政治方向、德才兼备、勇于创新的决策咨询队伍，在服务党委政府决策中，既要体现党校姓党的党校工作根本原则，又要以政策咨询研究为主攻方向，还能在公共政策研究中突出党校理论研究的重大优势和拥有学员的独特优势。二是注重人才交流。把人才队伍作为党校新型智库建设的重中之重，在明确智库人才是优秀科研人才观念的同时，加大智库人才的交流力度，定期推荐党校优秀智库人才到党政实际部门、政策研究机构或国有控股大中型企业和高校挂职任职，支持有研究能力的党政领导干部经组织批准到党校从事智库研究工作，与组织部门共同探索党政机关与智库人才之间有序流动的方式方法，拓宽智库人才的上升渠道，畅通智库人才的流动渠道。三是引进来与走出去相结合。出台吸纳优秀人才从事国情研究的政策措施，在坚持以我为主的基础上，建立结构合理、优势互补、内外兼有的研究团队，支持鼓励优秀智库人才参与国际学术组织牵头的课题研究。

坚持培养一流领军人物。新型智库既不是人员的简单数量堆积和规模扩充，更不是现有机构的改头换面，党校建设新型智库必须着眼培养一流的智库研究领军人物。一是要在相关研究领域有较高的学术地位。领军人物是智库的灵魂，必须是在某个研究领域具有广泛影响的杰出学术人才，拥有研究实际问题所需的雄厚学科基础和先进实证手段，提出的智库研究报告既要有学术的严谨性，更要有政策的可操作性。二是要善于搭建多层次的交流平台和成果转化渠道。领军人物在长期关注或从事决策咨询研究中，要与党委政府保持密切的联系渠道，具备较高的政策研究素养，能够熟练运用功能完备的信息采集分析系统，善于与媒体、意见领袖等进行交流。三是具有较强的社会责任感和历史使命感。一流领军人物能够自觉践行社会主义核心价值观，能够从实际出发，对新情况和新问题作出新概括和新表述，能够敏感发现社会热点进行跟踪研究和客观评估，善于将规律性认识总结提炼上升为对策建议，具有主动为党委政府决策贡献聪明才智的出发点和意愿，拥有很强的忧患意识和家国情怀。

坚持创建一流机制。党校建设新型智库，需要完善组织形式和管理方式，建立治理完善、充满活力、体现党校特色的体制机制。一是要立好规矩。制定具体明晰的标准规范和管理措施，确保党校建设新型智库所从事的各项活动符合党的路线方针政策，遵守国家法律法规。严守党的政治纪律和政治规矩。二是要深化改革。围绕特色智库主动调整优化学科布局，加强资源统筹整合，推动教学培训、科学研究与决策咨询相互促进、协同发展。三是要注重激励。深化党校智库人才岗位聘用、职称评定等制度改革，完善以品德、能力和贡献为导向的智库人才评价机制和激励政策。探索有利于智库人才发挥作用的多种分配方式，建立健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系的薪酬制度，评价智库成果既注重学术影响又注重社会影响。四是要补齐短板。当前及今后一个时期，尤其要制定有力举措，加大智库外语人才培养、智库成果翻译出版和开办外文网站等“短板”工作的力度，在坚持党校姓党原则的基础上，与国际惯例接轨，开展与国外知名智库的合作交流，积极扩大党校智库的国际影响力。

（作者单位：山东省委党校、北京理工大学）

决策咨询

（上接1版）

紧扣改革试验区建设开展专题培训。致力发挥组织资源对“政产学研用”各类要素资源的整合和激活作用，聚焦重点产业、重大领域和重要环节，精心策划举办军民融合发展、清洁能源开发利用、智能制造、生物医药与健康、现代服务业等8个重点产业研讨班，对全省行业领队人才1120余人进行集中专题培训，搭建“政产学研用”的政策专业学习平台、信息资源共享平台、技术产业联盟平台，为推进四川改革试验区建设聚势聚力。

紧扣全面从严治党新要求开展重点培训。坚持把学习党章和党规党纪作为干部教育培训的重要内容，举办《中国共产党廉洁自律准则》和《中国共产党纪律处分条例》、党的十八届六中全会精神等专题研讨班，及时跟进学习中央全面从严治党最新部署。着眼构建以党组织为核心的新型基层治理体系，对产业园区、农村基层、国有企业、社会组织、高等学校、城镇社区、党政机关等7个领域党的建设分类调研、分类施策，分层分类举办专题研讨班进行重点培训，促进各级党组织抓党建强党建的自觉性。

学习时报：实现可持续发展离不开人才接续，在培养年轻干部方面，四川进行了哪些探索？

范锐平：习近平总书记强调，培养选拔优秀年轻干部，是我们党的重大战略任务，事关党的事业薪火相传，事关国家长治久安。从四川实际情况来看，加快推动四川从经济大省向经济强省跨越、从总体小康向全面小康跨越，需要一批又一批优秀干部接续奋斗、接力实践。基于这样的时代要求，我们坚持鲜明的战略导向，立足四川未来5至10年乃至更长时期发展对干部人才的战略需求，以“好干部五条标准”为自觉追求，以干部成长规律为根本遵循，从2013年开始实施优秀干部人才递进培养工程，省市县三级联动，计划用5年时间培养6.2万名优秀干部人才，为赢得优势、赢得主动、赢得未来提供人才保障。

建立三级联动、比选择优的遴选机制。坚持以省级为龙头、市（州）为依托、县（市、区）为支撑，打破条块分割、领域归属、部门界限和身份限制，广泛面向党政机关、国有企业、高等学校、科研院所等领域，择优确定培养对象，激活了干部人才队伍的“一池活水”。

建立专业培训、实践历练培训相结合的培训机制。按照专业对应、岗位对应、层次对应，分别开设党政综合、经济金融、规划建设、新发展理念、高端领军等专业班次，采取封闭式集中培训、体验式现场教学、蹲苗式实践锻炼的方式，建立领导干部结对联系培养制度，有针对性安排学员到基层一线、艰苦地区和复杂环境中历练，在“训”“练”结合中锤炼党性、拓展思维、提升能力。

建立全程跟踪、动态调整的管理机制。以参训学员为对象建立干部人才递进培养库，以优秀学员为主体建立优秀干部人才库，在集中培训期间实行跟班实时管理、全程量化考核，在日常工作期间实行半年综合分析研判、年度专项考核，对不敢担当、不愿作为、坐等提拔的及时作出调整，引导干部把“好干部五条标准”作为目标追求，始终保持蓬勃向上的精神风貌和干事创业激情。

建立训用结合、选贤任能的使用机制。坚持把“用”作为最大导向和关键环节，按照“近期使用、中期培养、长期储备”的制度设计，有针对性制定后续培养计划，适时提拔比较成熟的优秀干部，努力做到事业需要、组织需要和干部成长需要的有机统一。

学习时报：培训能力建设是确保新形势下干部教育培训科学发展的重要因素。四川在培训能力建设方面进行了哪些尝试？

范锐平：习近平总书记指出，要紧紧围绕增强针对性实效性推进干部教育培训改革创新。从调研情况看，干部教育培训理念与时代发展脱节、内容与实践需求脱节、方式与能力提升脱节等问题还不同程度存在，影响了干部教育培训的质量和效益。基于此，我们坚持鲜明的问题导向，以改革创新精神强化培训能力建设，加快干部教育培训转型升级。

注重开门开放构建多元化培训格局。树立“大培训”观，注重统筹全省全国全球培训资源，依托在川高校建立6个省内干部培训基地，与清华大学、北京大学、中国人民大学等国内知名高校开展深度战略合作，利用发达国家优质资源拓展境外培训，选送关键岗位干部和高端领军人才“走出去”学习提能。

注重实践需求开发特色化培训教材。紧扣中央和省委重大决策部署选材选题，注重思想性与应用性、本土性与指导性相统一，突出知识化、专业化要求，组织编写出版“发展战略”三大系列、“治蜀兴川”四大系列干部培训教材10万余套，为干部系统理解政策措施、增强理论素养、提高实践能力提供有力支撑。

注重互联互通建立智能化培训系统。发挥现代信息技术对培训变革的引领作用，创新打造“智蜀兴川”干部教育综合智能化信息平台，开发建设以培训门户网站、网络学院、微信平台、移动学习APP为支撑的干部培训管理信息系统，推动培训部门互联互通、资源共建共享，为干部提供更高效率、更人本化的培训服务。

注重发挥优势打造分类化培训基地。加强基地统筹布局、分类建设和特色塑造，在全国率先建立邓小平城乡发展学院、阿坝长征学院、成都村政学院等8所特色干部学院，分四大片区规划建成党性教育、产业发展、园区建设、生态文明等示范基地1097个，形成覆盖广泛、布局合理、优势互补、相互促进的培训阵地网络，有力推动培训工作的全面延伸。