

浙江省新型高校智库——

# 浙江舟山群岛新区研究内参

(第 19003 期)

浙江舟山群岛  
新区研究中心

2019 年 2 月 1 日  
(总第 141 期)  
内部材料 仅供参考

领导批示:

(批示与采纳情况请反馈)

## 加强舟山新型统战智库建设的几点建议

耿相魁

统战是党的重要工作，其努力方向是寻找“最大公约数”，凝聚“最强正能量”，打通“最后一公里”，是党凝心聚力、荟萃人才、攻坚克难、促进发展的重要法宝，聚集了各民主党派和无党派的精英分子。智力资源是党和国家建设与发展最宝贵的资源。统战智库作为服务党和国家事业及发展大局的“智囊团”，具有十分重要的责任和使命担当。截至 2017

年底，舟山共有民主党派 1040 人，硕士以上占 13.3%，高级职称占 45.9%。在舟山抢抓新一轮发展机遇的关键时期，统战智库作用就显得特别重要。怎样用好并使之作用最大化，尚面临着诸多问题和挑战。充分用好其特色优势，积极推进“四个舟山”，推进统战和多党合作事业，这是当前亟需研究和解决的重要问题。

### 一、舟山新型统战智库建设的不足及成因

**一是职能特色定位不明晰。**长期以来，我们一直强调统战凝聚人心、汇聚力量的作用，但始终没有做统战智库的明确性，没有形成统战智库共识和认可。民主党派作为统一战线的重要构成，履行着政治协商、参政议政、民主监督的职能，参与国家大政方针、法律法规的制订和执行，具有独特职能和鲜明特色。但由于智库功能和目标定位的不清晰，治国理政和决策咨询服务中特色没有清晰体现出来。

**二是运行管理缺少规范。**统战智库本身没有明确，但其作为国家大政方针、法律法规制订和执行参与的重要群体，智力贡献也很明显。但较之国内外其他知名智库，运行管理尚不健全，理论研究、政策分析、调查研究等方面个体性、零散性缺陷突出，缺乏正规化、科学化管理和统筹指导，部门环节不能有效衔接，规范体制机制尚未形成。

**三是高素质人才储备不足。**统战主要是做党外代表人士工作。党外代表人士和统战干部是构建统战智库人才队伍的重要内容，具有较高的参政议政能力、组织协调能力和合作

共事能力。但其大多数是不具备从事智库发展的研究人员和技术分析人员，缺乏相应的理论研究和综合能力的培训和研修，智库人才力量相对薄弱。

**四是缺乏制度和组织保障。**舟山新型统战智库目前可以说是海市蜃楼，既无正名，也无实际内容。虽然我们也在搞统战文化各方面研究，但都没有作为智库在做。之所以舟山新型统战智库发展缓慢，创新动力不足，作用大打折扣，其最根本原因是缺少有力的制度保障。参政党智库无法与正规科研院所和高校相提并论，在信息获取、调查研究和意见反馈等方面不具优势，在研究过程中配套设施不健全。

## 二、国外智库建设经验的启示

当前，全国统战智库建设和发展均已进入新的历史阶段。推进舟山新型统战智库建设，更好地发挥其作用，需要拥有世界眼光和理论根基，借鉴国外智库建设的先进模式和成功经验，并坚持以我为主、为我所用的原则，探索出一条适合舟山统战智库创新发展之路。

**一是明确组织定位与研究特色。**国外优秀智库之所以成功，就在于特色化的研究项目和长期一贯的观点倾向，具有明确的组织定位。促进舟山统战智库发展，必须认清其发展方向和目标任务，明确其职能定位，找准研究重点，突出研究特色，夯实发展基础。

**二是推行规范的运行管理模式。**提高舟山统战智库发展水平，借鉴国外优秀智库成熟经验，推动运行管理科学化专

业化系统化，建立开放性的公共决策体制、决策咨询的公共竞争机制、社会评估机制和互动合作机制等，从体制机制上完善统战智库发展路径。

**三是搭建多元化智库人才培养任用机制。**人才，尤其是具有较高研究水平和决策咨询能力的专业人才，是决定智库实力和影响力的关键因素。应制定一套智库人才选拔任用制度，建设统战智库人才管理库，完善激励晋升机制，大力培养专业性智库人才；同时，建立统战智库人才“旋转门”机制，加强智库人才与政府公职人员的交流互换。

### 三、提升舟山新型统战智库层次水平的对策

舟山新型统战智库建设，必须服从服务于“四个舟山”建设需要，服务党委和政府民主科学决策，以统战创新发展为基点，在新型智库建设架构内，找到一条既融入西方智库优势，又符合地方智库发展，既符合国家政治特点，又体现舟山统战智库特色的发展路径。

**一是明确功能定位，发挥政策研究和决策咨询优势。**依据统战职能作用找准统战智库目标定位，围绕政府治理能力和经济社会发展的重大问题，开展政策调研和决策咨询。关键是做好三方面：**首先是加强协商民主建设。**充分认识协商民主重要性，探索协商形式，完善协商程序，完善意见和建议处理和反馈机制，加大采纳落实督办力度，切实提高协商质量和实效。**其次是发挥参政议政职能。**积极探索并拓展参政议政领域，丰富和完善参政议政内容和形式，广泛开展咨

议，深入调查研究，提出质量高、操作性强、有预见的决策建议。再次是利用教学科研优势。充分利用教学科研带动决策咨询效能，做好教育培训工作和理论政策研究，为统战智库储备更多的高智人才。

二是完善库管机制，增强成果的专业性和规范性。首先完善政策研究创新机制。推进研究方法、分析工具和技术手段创新，搭建互联互通的信息共享平台，围绕党委和政府中心工作和决策急需的重大课题，开展前瞻性、针对性、储备性政策研究，提出专业化、建设性政策建议。其次完善政策成果评估机制。完善决策咨询评价办法，构建政策研究评价指标体系，形成有利于决策咨询质量和效能双重提高的监督机制。再次完善政策成果转化机制。拓宽研究成果应用转化渠道，提高转化效率，注重知识产权保护，保证专业、可行的政策建议及时有效地实施，助推党委和政府科学决策水平的提高。又次完善决策咨询交流合作机制。对外积极推动与社科研究部门、党校、行政学院等合作交流，整合政策资源，开展合作项目研究，搭建智库专家和优秀人才交往平台；对内加强政协智库、参政党智库和社会主义学院智库沟通协作，加强重大问题、重点项目的观点交流和分享，整合资源，避免人、才、物浪费和研究成果分散。

三是加大人才培养力度，提高人才队伍的整体水平。建“库”容易蓄“智”难。智库的核心竞争力在人才，必须有针对性地强化智库学者的三个意识，即政治意识、学术意识

和服务意识，坚定坚持党的领导，夯实学术积累基本功，积极靠上对口跟踪。为此，必须抓好四个方面：**首先是加大教育培训力度。**重点着眼于智库人才比较缺乏的东西，尤其是仅凭个体努力还不容易获得和提高的方面；组织专家学者学习马克思主义经典著作，把中央精神传达和重大政策解读作为专家学者研修培训的重要内容。**其次是丰富实践锻炼经验。**要想提出有针对性的政策建议，解决好经济社会发展过程中的实际问题，就必须深入了解市情、社情、民情，研究必须接地气，把好脉才能开好方。为此，组织上应考虑利用双向交流、挂职锻炼、市情调研等途径，探索畅通与市属局委合作渠道，及时“补”上实践课，使其研究成果贴近社会实践、贴近民众需求，实现学术型向智库型的有效转型。**再次要健全考评机制。**考核评价对人才具有导向作用。应将应用对策研究与基础理论研究同等对待，加大对策建议获领导批示、进入决策等信息成果的评价权重，落实信息成果与专业著述同等重要的原则。对因承担不宜公开发表的智库研究成果，应根据实际进行灵活考核评估，将智库经历贡献作为考核评优、职称评审、职务晋升等优先条件，激发智库人才积极性、主动性和创造性。**又次要加强智库团队建设。**智库研究焦点是党委和政府的中心工作、重大理论和现实问题，往往繁复急迫、相互交织、错综复杂，需要综合性研究团队、多学科会诊，单靠某一学者单打独斗很难完成，必须联合攻关。因此，应调动科研院所、党政部门等各方面力量，凝聚多种渠

道智力资源，吸收了解政策需求、实践经验丰富和理论素养较高的政府干部、企管人员、媒体记者等加入，构建集聚优秀人才的研究平台，发挥人才集聚效应，借助“外脑”加快推进智库建设。

**四是健全制度保障体系，维系统战智库的良性发展趋向。**首先，党委和政府的高度重视。党委和政府要高度重视新型统战智库建设，建立加强和推进新型统战智库建设的管理制度。其次，统战部门要做好指导工作。统战部门必须制定和完善具体明晰的管理措施和规范条例，确保统战智库建言符合党的路线方针政策，遵守国家的法律法规，在此基础上，开展深入系统的政策理论研究和决策咨询服务。再次，切实加大资金保障力度。建立健全统战智库建设所需的资金保障制度，积极探索和创建有利于统战智库发展的多元化、多层次、多渠道的资金投入体系和运行机制。

(作者单位：浙江海洋大学)

---

总编：黄建钢

终审：耿相魁

责任编辑：张曼

地址：浙江省舟山市定海区临城街道海大南路1号文理楼224-2室

邮编：316022

电话：0580—2267345；15088876277

电子邮箱：czzc2011@126.com

网址：<http://czzc.zjou.edu.cn>