

基于社工专业视角的高校智库管理机制优化研究

陈赞畅¹, 高跃之²

¹南京邮电大学, 江苏 南京

²南京市江宁区秣陵街道办事处, 江苏 南京

收稿日期: 2021年10月12日; 录用日期: 2021年11月11日; 发布日期: 2021年11月18日

摘要

现有高校智库管理存在问题制约新型智库影响力的提升,表现在高校智库管理的思想滞后影响成果效力,智库人员结构的不合理制约智库良性发展,高校智库管理人员素质不足限制智库影响力、高校智库管理的文化性缺乏影响自身软实力四个方面。本文分析高校智库具有的社会组织和企业双重属性,引入场域、生态系统等社会工作解释理论和管理服务流程方法,探讨社会工作对高校智库人员培育和管理优化的可行性。通过从生态系统场域视角构建智库服务网络,从优势视角激活内部管理动力,以及创新建立智库管理及服务的预案协同、评估机制,提升高校智库管理人员的复合能力等方面探讨优化路径,促进整个高校智库的发展。

关键词

社会工作, 高校智库, 管理模式, 机制创新

Research on the Optimization of the Management Mechanism of Think-Tanks of Universities Based on the Perspective of Social Work

Yunchang Chen¹, Yuezhi Gao²

¹Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing Jiangsu

²Molin Sub-District Office of Jiangning District, Nanjing Jiangsu

Received: Oct. 12th, 2021; accepted: Nov. 11th, 2021; published: Nov. 18th, 2021

Abstract

Existing problems in think-tanks management restricted the promotion of the influence of the Think-tanks of Universities. There are four aspects of performance: the lag effect of the management of Think-tanks of Universities' ideas impacted the achievement, the unreasonable personnel structure affected the positive development, the deficiencies of the management personnel quality limited the Think-tanks of Universities' influence, and the lack of the culture affects its soft power. This paper analyzed the dual attributes of social organization and enterprise of the Think-tanks of Universities, introduced the theories of social work and methods such as strengths perspective and ecosystem, and discussed the feasibility of social work on the cultivation and management optimization in the think tank personnel. In addition, this paper discussed the optimization path that can promote the development of the whole think tanks from three aspects, such as building the service network of think tanks through social work's intervention approaches, activating the internal management motivation from the strengths perspective, and creating the plan coordination and evaluation mechanism of the management and service of Think-tanks of Universities, improving the comprehensive ability of manager of Think-tanks in colleges and universities, to promote the development of Think-tanks of universities.

Keywords

Social Work, Think-Tanks of Universities, Management Model, Innovative Institution

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

党和国家高度重视智库建设, 将智库建设纳入国家发展战略, 出台了一系列政策和规划; 促使智库建设进入黄金期。高校智库成为新型智库建设的重要组成, 随之而来相关问题也逐渐凸显: “有的智库研究存在重数量、轻质量问题, 有的存在重形式传播、轻内容创新问题” [1], 智库整体上“国际知名度还不高、研究成果的应用还不广泛、智库领军人物和杰出人才还很奇缺, 建设中国特色新型智库的当务之急是努力创新符合中国国情和新型智库发展规律的管理模式” [2]。成为学界关注的焦点, 相关研究也呈现起步状态, 亟待加速和深入, 并探索行之有效的创新路径。相比较国外智库而言, 受主客观条件的制约, 当前高校智库的管理模式较多的沿用传统的行政管理思路, 忽视了智库的市场属性, 影响智库的发展, 具体如下:

2. 当前高校智库管理的主要问题及影响

2.1. 高校智库管理的思想滞后影响智库研究成效

智库在创新理论、引导舆论、决策咨询、社会服务和公共外交等功能上的发挥; 需要有效的研究支撑。智库研究成果的有效性主要表现为: 被政府和企事业单位采纳及应用、在学术领域的创新力、通过媒介传播的频率和范围、对公众的引导力等方面。目前高校智库成果呈现依附性明显, 独立性不强, 成效评估不完善, 转化速度较慢的现象[3]。原因在于当前高校智库管理是行政管理体制的延伸, 管理模式

延用基地或研究院所管理模式,真正适应高校智库发展的管理机制尚未建立:一是管理运行机制行政化,管理人员大多为大学或政府机构的行政管理人员,在思维定势上较易选择运用行政机构管理模式,按照事业单位运行的模式来管理和建设高校智库,使高校智库难以适应社会和市场的需求;二是受传统行政思维的制约,高校智库的成果管理相对集中围绕政府决策,以对政府决策的影响力为导向,对成果的学术影响力和市场应用力考虑缺乏;三是对高校智库成果转化认知不足,一方面受成果自身因素和转化渠道的缺乏,真正为政府决策所吸收的研究成果比较少,政府决策需要与高校智库性质研究机构研究成果转化基本属于“双盲”对接[4]。另一方面,管理人员将高校智库成果转化简单化为决策和采纳数量,对成果的应用实效的跟踪和推广缺乏耐心,在资金和产业化运作管理上也难以集中和投入。

2.2. 高校智库人员结构不合理制约智库良性发展

在西方智库中,人员结构的有效搭配是智库发展的重要保障,人才构成和科研活动都非常重视跨学科和协同综合,自然科学和社会科学专家比例合理;同时注重辅助人员比例,重视研究助理和行政人员的作用:华盛顿国际与战略研究中心的研究人员与行政辅助人员的比例约 1:1,胡佛研究所为 1:2.5,布鲁金斯学会为 1:3 [5]。相比而言,国内高校智库人员在结构和分工的合理性上亟待提升。以 J 省建设的 24 家省级智库为例,依托高校为承担或牵头单位的智库有 18 家。这些高校智库的整体特征是复用依托单位的资源,尽管保证了组织的完整性,也具有局限:首先,从人才结构上看,高校智库的人员结构单一,人员的同质性强;新兴学科、交叉学科较少,各学科之间的实际融合有待展开,整体融合性偏低;其次,高校智库管理人员相对科研人员较少,许多高校智库管理人员主要依靠智库依托单位或者牵头单位的行政管理人员组成,专职从事智库管理人员较少,管理内容简单,专业化程度低。高校智库专家在从事科学研究之余,还需承担智库组织管理、财务管理、外联活动等方面的工作;影响到自身本职研究工作的投入。第三,高校智库作为非营利性组织,在社会和市场中间具有独特的地位,且需要保证一定的运营能力,而就当前高校智库的主要成员构成而言,以研究型人才为主,真正懂社会需求,熟悉政府管理和政策制定,有足够的市场意识和经营能力的人相对较少。第四,高校智库人员复用情况较多,特别是一些智库领军人才,在高校智库间的兼职和复用较多,也因此造成一些以人为依据,复用成果的现象,不仅影响高校智库成果的有效性,同时制约高校智库的良性发展。

2.3. 高校智库管理人员素质不足限制智库影响力

高校智库不同于传统的哲学社会科学研究机构,是介于政府-市场-社会三者之间的特殊形态。高校智库的特征和发展背景,决定其不同于传统的科研机构,而是综合社会服务的载体;因此高校智库管理者的素质和能力需要及时更新。当前高校智库的管理者主要由三种类型组成:一是专职行政管理人员,主要表现为综合性智库的行政部门,常见的有人事、财务、科研、宣传等部门,并负责与其对应的业务。二是兼职管理人员,主要分为两类,包括智库的科研人员兼任管理人员,以及智库依托单位的管理人员复用。三是委托管理人员,指依托第三方机构对智库的日常行政提供管理工作。主要不足如下:第一,原有专业储备难以实现智库成果的有效管理。西方著名智库的人员自身专业多元,知识结构丰富,如兰德公司“一半以上的员工持有一个或多个博士学位,另有 34%的员工持有一个或多个硕士学位” [6]。且“行政管理人员都是资历颇深的管理能力和研究能力兼备的‘两栖人才’,精通多个领域,具有政府、企业和高校、民间组织的兼职经验等” [7],而国内智库管理人员专业构成相对单一,人员自身的专业储备、知识结构相对单一,甚至很多属于高层次人才引进中的附带安排人员,难以驾驭社会热点的复杂性和复杂性,准确把握智库研究涉及的综合学科和领域的特点,对智库研究的优劣评价和比较不足,从而影响高校智库研究的有效管理。第二,管理人员基本技能特别是语言应用能力有待提升。相比较世界著

名智库,我国高校智库的国际化水平和影响力相对较低,全球著名智库“通常通过设置全球议程,影响国际舆论,广交各国朋友和影响他国政策等方式来提升自己影响力,并在特定的研究领域具有世界领先优势”[8]。尽管高校智库科研人员的国际水平逐步提高,但高校智库管理人员的普遍在语言的读写、口语的实际应用能力上偏低,这也造成管理人员在国际信息采集和分析,管理国际项目,进行国际交流上的短板。

2.4. 智库管理的文化性缺乏影响自身软实力

《关于加强中国特色新型智库建设的意见》提出智库建设的“八条标准”,规范智库设立的必要条件,大部分为智库建设的“硬条件”。但是,智库的持续发展还需要其自身的软实力:一方面,高校智库作为智力的集聚地,其产品具有思想引导、舆论宣传、决策咨询等功能,并呈现特定的话语特征和价值观;另一方面,高校智库以决策咨询服务为主,隶属服务业,其本身兼具社会性和市场性,具有能够影响其发展的特有组织文化。具体包括三个方面:一是高校智库人员的素质。一方面,高校智库人员除了传统的业务素质外,更需要注重自身的创新力和敏感度的培育,能够在复杂的信息环境中抽茧剥丝,直击内涵:包括分析和把握社会问题及要点的能力和具有前瞻性的预判能力。另一方面,高校智库在“政府—社会—市场”三者之间处于独特的位置,涉及面广,因此需要提升工作的艺术性,包括对内和对外的社会活动能力,沟通协调能力,资源统筹能力。二是高校智库的文化精神。学者程宏认为“智库文化的内涵是智库行业的核心价值观及其人文生态环境”,“智库文化环境建设分为智库外部文化和内部文化建设两方面,以及智库本身的研究方向”[9]。实际上,除此之外,智库文化还包括内生的文化精神:包括文化观念,价值取向,行为准则,产品特征外,以及智库人员在日常工作和研究活动中所秉承的基本原则和观点;以及智库特有的文化形象。三是高校智库的文化氛围,包括科研氛围、工作软环境、通过制度和文化建设形成对高校智库人员的吸引力和研究凝聚力等,在此基础上的高校智库人员发展机制等。这是高校智库自身软实力的重要体现,也是高校智库能够持续发展的重要保障。

中国特色新型高校智库建设重要路径是深化组织管理体制变革,创新管理方式,遵循高校智库发展规律:“弥补在管理意识、管理机制和管理能力方面的缺失与不足”关系智库建设的成效[10]。因此,探索与之相适应的管理方式,提升高校智库人员的创新能力,改善内部环境,是促进高校智库良性发展的合理途径。

3. 社工视角下的高校智库管理优化的理论分析

社会工作是一门学科,也是一种专业方法,长期受到国家的高度重视,国务院、民政部等先后出台《国家中长期人才发展规划纲要》、《社会工作专业队伍建设中长期规划(2011~2020年)》,《关于加强社会工作专业岗位开发与人才激励保障的意见》等文件,将社会工作人才列入国家六大人才队伍,建立起专业化的人才队伍[11]。党的十九大明确提出“提高社会治理社会化、法治化、智能化、专业化水平。”2018年由人力资源部、民政部联合出台《高级社会工作者评价办法》,标志着这一专业得到社会广泛认同,并在国家发展过程中扮演重要角色。探究其原因,我们发现其理念和学科方法在于通过社会环境的良好互动,以此来解决社会问题,改善社会环境,维护社会稳定。同时识别与激发个人潜能,促进个体的提升。社会工作所依托的场域理论、系统生态理论,均将处在各种位置之间的客观个体及其关系视为一个整体网络,不仅包括物理构成环境,也包括具体行为以及与此相联系因素。而在具体的人力管理中,又常以优势视角为依据。充分尊重个体发展的需求,以多元化的路径促进客体与社会环境良性互动的工作模式;高校智库具有多元属性,并与社会、市场、政府产生多元联系,在社会发展环境中扮演特殊角色;而其内部,又兼有传统行政管理和企业管理的双重特色,而借鉴社会工作的理论和方法,

主要来源两类实践现实:

3.1. 企业社会工作管理的积累为高校智库内外部管理提供有效补充

企业社会工作是社会工作专业理念与方法在企业管理中的介入与运用, 是企业管理的有机组成部分[12]。最初, 企业社会工作作为企业 EAP 服务被吸收到企业管理中, 随着理论和实践中的不断完善及功能拓展, 已经成为国际企业常用的管理工具和有效手段。企业社会工作管理不仅与企业人力资源管理中的 EAP 计划在背景、内容要素、模式方法和价值取向上相同, 还在结构模式、评价和宏观视角上进行了扩展和深化[13]。不仅如此, 企业社会工作管理以企业和人的全面发展为目标, 营造出良好的企业文化, 提升企业的凝聚力和归属感; 同时将企业作为独立的个体置放到社会中推进, 强调企业的社会责任, 协调企业与周围的关系, 最大程度构建适合企业发展的外部环境。此外, 企业社会工作管理还通过企业员工集智行动, 更新管理观念, 优化管理结构, 最终提升企业的整体效率。国外具有成熟商业化运作的高校智库占有相当比例, 如哈佛大学的贝尔弗科学与国际关系研究中心、斯坦福大学的国际安全与合作研究中心、波恩大学的发展研究中心, 都是具有企业运作机制的高校智库。是一种“从事生产战略性思想产品、具备资本属性并具有一定规模的企业、组织、机构的集合”[14]。这些智库在内部人才管理、高端人才引进、智库精神营造方面独树一帜, 除了丰厚的报酬和完善的福利保障及激励制度外, 强调自我实现, 机遇挑战, 创新支持等, 为智库的长盛不衰提供了坚实的保障。

3.2. 社会工作在社会治理中的创新实践为高校智库管理提供借鉴

智库是科学决策的需要, 也是国家治理体制和治理能力现代化的体现。社会工作作为一种服务型治理模式, 具有解决问题, 促进社会秩序、促进治理创新、倡导促进善治以及对内部的良好治理等功能特点[15]。专业社会工作在理念基础、实施主体、服务对象、服务路径、服务目标等诸多方面与社会管理契合或一致, 且独具优势[16]。一方面, 社会工作在社会治理过程中是正确处理和协调政府、市场、社会组织等各方关系的纽带, 建立起合理的表达机制, 通过管理和引导各方共同参与决策, 并且提供专业化和制度化的管理服务, 特别是在社会治理的过程中采取“嵌入式”的方法扎根社会治理的各个层面, 输出专业方法、理念, 构建制度, 为社会治理提供了系统性支撑。另一方面, 2016年8月由中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于改革社会组织管理制度促进社会组织健康有序发展的意见》明确将“加强社会组织建设, 激发社会组织活力, 现就改革社会组织管理制度、促进社会组织健康有序”作为国家战略进行颁布, 支持社会组织在创新社会治理等方面的作用, 使之成为社会建设的重要主体[17]。社会工作最初应用在社会组织的内外部管理, 包括成立专业的管理机构、对社会组织内部进行管理技能培训、培养社会组织的管理人才, 积累了大量的经验。特别是“专业化、职业化的社会工作机构为主体的各类非政府组织、非营利组织, 成为承接各级政府职能转变过程中剥离开来的社会服务职能的功能载体”[18]。高校智库作为“非营利性的社会组织”形态存在, 具有“社会属性”, 吸收和借鉴社会工作管理模式, 有利于更好的创新管理方式, 准确定位在社会结构中的地位, 协调与其他组织的关系, 发挥功能。

4. 基于社会工作的高校智库管理优化路径

在高校智库管理中引入社会工作, 促进高校智库管理的优化, 具有综合性和系统性, 涉及层面既包括微观高校智库内部管理也包括宏观层面的高校智库外部协调, 既要吸收社会工作的理念、目标以及制度建构, 又会使用到社会工作管理的具体方法, 整体而言, 通过将社工的理论和方法融入高校智库的管理中, 从场域运作协同构建起政府、企业、市场等服务对象与高校智库互动、合作的开放式管理模式,

从内部建立起高校智库服务的规则和反馈机制，并在此过程中注重对高校智库人员自身的提升，形成一种开放参与、动态有效的管理方式，实现高校智库管理的优化，具体通过以下几个方面实现：

4.1. 从理念创新建构高校智库服务型管理网络

管理理念决定管理目标和方式，借鉴社会工作管理的定位目标和价值取向，是高校智库管理创新的前导因素：高校智库作为社会组织的新形态，是社会功能整合、社会内部结构分化的结果，具有自己的价值观和行为准则，并更注重自主性和独立性。依循社会工作的系统生态理论，高校智库管理应整合环境中的资源与优势，在微观、中观与宏观的各个层面上建立良性互动模式，达成多方共赢的共生态势。在水平架构中，增进与同类型组织及相关领域的交流与合作，构建能量流动与物质共享的共生体系；同时，在垂直架构中，通过与政府协调、合作和相互影响，进而参与国家治理体系的建构，依此设立服务目标，确定价值取向，探索管理方式，提供应用服务具有可行性。首先高校智库管理应定位为合作和协同的“第三方”地位，确保自身的独立性，并保持独立性。其次，高校智库管理以协同和促进功能发挥为目标的服务型管理，以激发潜能、促进融合、稳定秩序为基本原则。第三，高校智库管理是纽带，是整合资源的方法，其目的为丰富各管理主体之间的联系，增强各主体之间的社会资本，最终提升各主体自身的培育和发展能力。在此基础上，以高校智库为中心，建构政府 - 社会 - 市场的服务型管理网络，将社会资源供给、智力服务支持、直接应用群体中所涉及到的各主体要素进行统筹和协调。

4.2. 从创新管理方式激活高校智库内部管理的行动动力

社会工作管理模式有机的融合管理和治理的双重内涵，从服务型视角建构具有群体行动特征的参与式管理和表达机制是社会工作管理的重要特征。从个体优势出发，找寻个体与环境之间的资源链接方式，以充分发挥个人与环境的潜能，在两者的互动中激发活力：首先，在高校智库内部，需要淡化各类成员的身份符号，将管理者、科研人员、辅助人员以及外聘人员等不同性质和身份的成员联合起来，通过设立常设机构或非常设机构，在高校智库的发展目标、价值取向、文化形象、评价制度、福利制度、人员规范等一系列的规范及制度设定过程中，形成共同参与的行动式管理模式，使不同群体的思想、利益能够充分的表达，营造高校智库内部管理利益表达、服务共享、成员互利三位一体的管理模式；既保障高校智库发展的效率，又通过群体动力形成高校智库特有的凝聚力。在此基础上，通过群体行动定期更新高校智库管理理念，传递高校智库思想，应对高校智库发展过程中的问题；并在此基础上建立起长效机制。

4.3. 从制度创新建立高校智库管理及服务的预案协同机制

社会工作在服务过程中，针对不同类型、不同性质、不同原因的事务都具有周密的流程和预案设置，对于非熟悉领域，社会工作采取接纳和转介方式，为其收集资源和更为可靠的服务，并注重服务过程中各主体的协同参与性。通过需求评估、专业介入及效果评价的整体流程操作，以保证其介入过程的专业性与严谨性；同时，在与案主互动的过程中，充分尊重与接纳案主的特质与个别化需求，从而使整个介入过程中能够赋能于案主，提升服务品质；因此高校智库对外服务和管理过程中，建立接受委托、资料收集和诊断、订立契约和目标、提供服务、定期评估、修正、结案，持续服务等步骤的服务流程和规范，在此过程中尝试建立高校智库外部参与制度，实现每个阶段由咨询对象、研究群体、作用群体等的有效参与；在此基础上，通过高校智库联盟和高校智库群的建立，形成智库间的合作组织，对于非优势研究领域施行转介或联合制度，并在转介过程中予以跟踪，通过这些举措提升高校智库产品的有效性，进而增强高校智库的影响力。

4.4. 提升高校智库管理者的复合能力和综合素质

通过引入社会工作的理念, 培训社会工作管理的专业方法, 在提升管理人员沟通技巧、评估技巧及管理基本技能的基础上, 充分激发当前高校智库管理人员的优势与潜能, 能够运用整合的视角处理与各个不同环境层面的相关问题, 以社会工作的理念提升自我与环境的共赢互动, 进行素质培育, 社会工作理念要求管理者能够承担“促进者”、“协调者”、“经纪人”以及“始能者”、“倡导者”的多重角色, 促使其能够从单一的“管理人员”转变为具有“复合能力”的“社会工作”人才, 即建立在具备科研能力和行政管理双重能力基础上的, 培育懂市场、熟悉社会组织运作、善于和政府及其他组织机构交流合作方面的能力, 对内能够在高校智库发挥人力资源管理的作用, 包括员工事务协调、内部决策咨询、福利管理和工作顾问等。对外则能够将高校智库作为社会工作管理中的“个案主”, 将高校智库发展中的问题作为“案主问题”开展工作, 最大程度的协调各种资源和机构间的活动, 解决高校智库发展过程中的问题, 并对高校智库内部管理进行有效的评估, 对高校智库的外部合作能够实现过程监督和管理。

基金项目

1) 江苏省社科联应用精品工程课题: 面向科研诚信体系建构的科研环境治理研究(20GSA-002); 2) 教育部人文社科研究基金: 共同体视域下高校海归教师学术环境适应机制研究(20YJC880007); 3) 江苏高校哲学社会科学重点项目: 学术共同体视域下海归群体科研成效的后评价研究(2019SJZDA085)。

参考文献

- [1] 习近平. 在哲学社会科学工作座谈会上的讲话[N]. 光明日报, 2016-5-19(6).
- [2] 孙洪敏. 论中国新型智库管理模式的创新方向[J]. 南京社会科学, 2016(2): 9.
- [3] 林素仙. 智库参与高校人文社科研究与成果转化的对策研究[J]. 情报杂志, 2017(8): 48.
- [4] 孔祥金, 孙长凯, 闻德亮. 高校智库性质研究机构建设现状和发展策略[J]. 现代教育管理, 2016(5): 65.
- [5] 王健. 论中国智库发展的现状、问题及改革重点[J]. 新疆师范大学学报(哲学社会科学版), 2015(7): 31.
- [6] 赵蓉英, 郭凤娇, 邱均平. 美国兰德公司发展及对中国智库建设的启示[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2016(2): 126.
- [7] 王佩享, 李国强. 海外智库——世界主要国家智库考察报告[M]. 北京: 中国财政经济出版社, 2014: 15.
- [8] 王文. “伐谋”, 智库必须有的对外功能[J]. 对外传播, 2014(9): 37.
- [9] 程宏, 刘志光. 智库、智库学与智库文化[J]. 智库理论与实践, 2016(3): 4.
- [10] 虞爽. 关于我国智库专业化管理的战略思考[J]. 世界经济与政治论坛, 2016(3): 160.
- [11] 关信平. 论当前我国专业社会工作的制度建设[J]. 国家行政学院学报, 2017(5): 21.
- [12] 苏光. 企业社会工作价值理念在现代企业管理中的融合与实现[J]. 学术交流, 2012(10): 126.
- [13] 张宏如. 协同与创新——员工帮助计划与企业社会工作关系研究[J]. 江苏社会科学, 2014(1): 81-84.
- [14] 郭岚. 国外智库产业发展模式及其演化机制[J]. 重庆社会科学, 2013(3): 120-122.
- [15] 王思斌. 社会治理结构的进化与社会工作的服务型治理[J]. 北京大学学报(哲学社会科学版), 2014(6): 33-37.
- [16] 李迎生. 加强和创新社会管理: 社会工作的视角[J]. 社会科学研究, 2014(1): 96-98.
- [17] 中共中央办公厅、国务院办公厅. 关于改革社会组织管理制度促进社会组织健康有序发展的意见[N]. 光明日报, 2016-8-22(3).
- [18] 陈劲松. 社会管理新格局中的社会工作[J]. 社会学评论, 2013(3): 33-37.