

2

内功
需修炼的

提升智库研究的洞察力。当前，世界各种未知变量层出不穷，各类“黑天鹅”“灰犀牛”事件接连不断，这就要求智库机构要始终保持敏锐的嗅觉。一方面，要善于在追踪动态中见微知著、见叶知秋。既能够对趋势性变化做出准确判断，又能够从纷繁复杂的表象中去粗取精、去伪存真，找到问题的根源。智库需加强对世界大变局的相关研究，研究疫情下的世界动态、逆全球化与全球产业链重构趋向以及中美关系新动向等重大主题，分析长三角一体化发展的机遇和挑战。尤其在后疫情时代，智库研究者更要有历史眼光和动态眼光、全球视野和宏观视野，善于从大处着眼、小处着手，解决方案才能既有顶层设计，又具可操作性；另一方面，要善于从调查研究中寻找线索、发现问题。调查研究是谋事之基、成事之道。习近平总书记在座谈会上提出推进长三角一体化发展的七大任务，智库要围绕每一项任务，进行扎实的调研，提出切实可行的“智库版”施工图。融合运用传统调研方法与现代科技方法，利用大数据、云计算、人工智能等先进科技手段，运用案例调研法、问卷调查法、德尔菲法、统计分析法等建立智库信息采集分析系统。

健全智库发展的体制机制。一是优化内部治理机制。在管理体制上，从组织管理、项目资助、人事管理等方面进行全面规划。在运行机制上，从人才引进、资源整合、成果转化以及对外传播等方面进行深入改革；二是创新经费保障机制。在科研经费预算编制和评估、直接费用的支出管理、间接费用的规范使用等方面，加大绩效考核力度。长三角区域各级政府应统筹建立长三角一体化发展智库研究基金，加大政府购买决策咨询力度；三是探索成果评价机制。对研究水平、业绩产出、贡献程度等进行综合评价，加强智库同行交流与评议，推动形成政府、企业界、智库三方联合评价模式。

培育智库发展的研究人才。智库助力长三角一体化发展，归根结底要有人才支撑。首先，建立开放竞争的智库人才选拔机制。注重交叉学科背景的“T”型人才，拓宽选拔

渠道，从博士硕士研究生、大学及科研院所专家学者、知名企业、政府官员中选择人才。借鉴“旋转门”机制优点，探索政府部门、智库和企业人才的有序流动；其次，建立“专业+项目”的培养、研究综合模式。以专业分组、项目驱动，形成各领域人员深度融合的研究模式；第三，创新人才考核激励机制。充分调动人才积极性，以事业聚才、制度聚才、感情聚才、待遇聚才，对智库人才有一个科学的评价体系和激励机制。

创新智库传播的技术手段。一方面，提高决策影响力。智库机构需要与决策者保持密切关系，围绕长三角一体化等重要议题进行头脑风暴，以会议、咨询、建议提案等多种方式与决策者保持思想交流。优化智库成果报送渠道，根除层层审批、繁文缛节等形式主义，建立扁平化的高效渠道；另一方面，运用新技术赋能，放大智库社会传播力。尤其在后疫情时代，要构建传统与现代融合的智库传播矩阵，加强同传统媒体合作，善于运用网站、微博、微信、抖音、APP等全媒体传播平台，提高智库研究成果报告和专家的影响力。

加强长三角区域内智库协同发展。推进长三角一体化发展，区域内智库是智慧支持主力军。目前，能够有效盘活长三角智库存量资源、有影响力并设有常态化机制的智库联盟还不多见。而各类智库拥有不同的特点与优势，开展协同研究，有助于提高研究成果的科学性、战略性和前瞻性。第一，构建合作机制。依托长三角区域合作办公室等协调机制，探索设立长三角智库发展基金，定期发布长三角深度合作发展课题。进一步探索长三角智库联盟间的合作，实现跨区域、跨行业合作，共研共议，各展所长，发挥合力；第二，建立信息共享机制。建立长三角区域信息资源共享云平台和长三角一体化发展智库专家库；第三，提升长三角智库国际影响力。长三角区域智库应联合探索成立智库国际联盟，提高智库的国际化水平，与国外智库、知名大学和国际组织加强交流，建立实质性合作关系，发出中国声音、讲好中国故事。

