

我国体育智库旋转门机制建设研究

刘力豪, 张晓义

(北京体育大学 人文学院, 北京 100084)

【摘要】: 旋转门机制是我国体育智库功能发挥和有效运行不可或缺的重要配套机制。研究运用文献资料法等, 探讨我国体育智库旋转门机制建设问题, 以推动我国体育智库旋转门机制实践发展。研究发现, 体育智库旋转门机制通过深化我国体育人才发展体制机制改革、提升体育部门科学决策水平和促进我国体育高端智库建设等, 助推我国体育治理现代化。旋转门机制大致包含旋转环境、旋转主体、旋转动力、旋转渠道和旋转规范5个构成要素。我国体育智库旋转门机制建设面临政治体制和社会文化的制约、体育智库人才供给不足、自上而下的实践引领不足、缺少多样化的旋转方式、人才旋转规范有待完善等困境, 结合我国体育智库的发展现状, 提出以下对策: 营造旋转环境, 深化政治体制和文化改革; 壮大旋转主体, 注重政策实践人才培养; 提升旋转动力, 有关部门推动旋转试点; 建立旋转渠道, 采取多元化的旋转方式; 完善旋转规范, 提供人才旋转基本参照。

【关键词】: 中国特色新型智库; 体育智库; 智库治理; 旋转门机制; 决策机制; 人才培养

【中图分类号】: C932; G812 **【文献标志码】:** A **【文章编号】:** 2096-5656(2024)06-0118-09

DOI: 10.15877/j.cnki.nsic.20241211.002

智库建设意义上的“旋转门”现象是指人才可以通过“旋转门”似的机制, 实现身份和资源的多重变换和频繁跳动^[1]。本研究的体育智库旋转门关注政府部门和体育智库之间的人才旋转, 特指“政智”旋转门。我国体育智库旋转门机制是一种智库功能发挥的促进机制, 是连接“智库知识生产”与“政府决策”的交融与共生机制^[2]。体育智库建设是实现体育治理现代化的重要内容, 而体育智库的功能发挥和价值实现有赖于相关运行机制的科学设计与合理运用, 考验和体现了我国体育治理的整体能力。

2016年, 习近平在网络安全和信息化工作座谈会上的讲话中强调: “人才流动上要打破体制界限, 让人才能够在政府、企业、智库间实现有序顺畅流动。国外那种‘旋转门’制度的优点, 我们也可以借鉴。”^[3]《关于加强中国特色新型智库建设的意见》《中国特色新型高校智库建设推进计划》和《关于社会智库健康发展的若干意见》均提出了促进政府部门和智库之间人才有序流动的要求, 旋转门机制的搭建成为各级各类智库需要积极探索的重要任务。在研究智库运行机制时, 几乎都绕不开旋转门机

制^[4-7]。体育智库研究同样提倡建设中国特色的旋转门机制, 如易剑东等^[8]认为体育学界要将传统的“上下梯”转变为“旋转门”, 为体育智库咨政建言创造条件; 杨国庆^[9]提出要强化我国体育智库的人才保障制度, 学习美国的旋转门机制; 王学彬等^[10]提出要通过体制机制改革, 打造体育智库和政府体育部门间人才流动旋转门。当前研究大多仅指出了体育智库搭建旋转门机制的重要性, 并没有进一步探讨旋转门机制建设问题。

目前, 我国体育智库旋转门机制缺位, 导致我国体育智库咨政建言和人才培养的内在功能被限制, 体育智库建设的整体有效性不高^[8, 11]。基于此, 研究明确了体育智库旋转门机制对我国体育治理现代化的意义, 分析我国体育智库旋转门机制在旋转环境、旋转主体、旋转动力、旋转渠道和旋转规范等方

收稿日期: 2024-05-23

基金项目: 国家社会科学基金一般项目(20BTY039)。

第一作者: 刘力豪(1996—), 男, 山东青岛人, 博士生, 研究方向: 全球体育治理、体育智库。

通信作者: 张晓义(1974—), 男, 山东潍坊人, 博士, 教授, 博士生导师, 研究方向: 体育外交、体育社会学、体育哲学与体育史。

面的现实困境,并尝试提出纾解困境的有关策略。

1 体育智库旋转门机制建设助推我国体育治理现代化

我国体育智库旋转门机制建设是推进我国体育治理现代化的关键点^[12-13]。旋转门机制概念已经成为我国体育智库体制机制创新的重要补充,作为一项人才流转机制,旋转门机制通过深化我国体育人才体制机制改革、促进体育政府部门科学决策和助力新型高端体育智库建设,推进我国体育治理现代化进程。旋转门机制建设不仅体现了国家体育治理的整体能力,其发展成熟及良性运转将进一步赋能我国体育治理体系和治理能力现代化建设。

旋转门机制建设有利于深化我国体育人才发展体制机制改革,打破体制壁垒和部门行业隔阂,达到人尽其才的目标。智力资源是一个国家、一个民族最宝贵的资源^[14],人才则是智力资源的基本载体,人才体制机制的改革完善成为国家治理能力的重要标志。党的十八大以来,党和国家越发重视人才强国战略,不断强化人才支撑。

旋转门机制建设有利于提升体育部门的科学决策水平。智库人员旋转到政府,可以为政府部门注入新鲜的科研血液和力量;政府人员旋转到智库,有利于政府人员继续拓展理论知识、完善知识结构、掌握有关技能,提高政策认知水平和研究能力。旋转门机制作为一个新的学习途径,能使政府人员有机会进入智库继续学习^[8]。同时,旋转门机制有利于提高政府决策的效率。在网络化、信息化时代,在百年未有之大变局的历史背景下,政府部门应对突发事件和紧急事件的概率急剧增加,需要决策管理层在短时间内尽可能全面掌握有效信息,快速准确地做出判断、进行决策。旋转门机制形成的“人际传播网络”可以发挥非程序决策的优势,更快地实现信息交换,提升科学决策的效率。

旋转门机制建设有利于实现我国体育高端智库建设规划。首先,旋转门机制的搭建有助于形成稳定的制度性决策参与渠道,打通体育智库咨政建言的渠道^[2]。中国公民文化的影响较小,政策影响取决于与不同政府部门的行政联系^[15],旋转门机制有助于体育智库和有关政府部门建立紧密的沟通和联系。其次,旋转门机制有助于提升政策研究的针对

性和有效性。政策过程具有完整的“政策环”,包含议程设置、政策辩论、决策与路演、政策教育、政策评估、政策反馈与修正等^[16],通过人才旋转机制,智库研究人员有机会参与政策制定的一线工作,了解更多的政策信息,精准地理解政策意图,理解政策制定的过程^[17]。最后,旋转门机制能够提高智库的生存能力和整体影响力。政府人员旋转到智库,有助于提高智库的资源吸引力,拓展人脉资源和发展社会关系,提升智库的公信力,树立权威的智库品牌形象,智库与政府之间通过旋转门机制所形成的密切联系也决定了智库的决策影响力。

2 体育智库旋转门机制的构成要素

参考任恒^[5]对旋转方向、旋转程度和旋转渠道的划分,以及任琼辉等^[6]对旋转主体、旋转空间、旋转渠道、旋转保障的划分,结合体育智库工作的实践经验,根据旋转门机制的基本含义,从我国体育智库旋转门机制建设的现状和重点出发,确定了旋转门机制的构成要素:旋转环境、旋转主体、旋转动力、旋转渠道和旋转规范(图1)。

第一,旋转环境是指旋转门机制所处的政治体制和社会文化环境,是旋转门机制产生的土壤,从根本上影响和制约旋转门机制的建设。不同国家和地区政治体制和社会文化的不同,导致了旋转门机制在建设规模、类型和成效等方面的差异。第二,旋转主体是指参与旋转的人才资源,主要储备在政府部门和体育智库当中,政府人员因其职业经历而具有社交网络资源(如与政策机构内部人员建立和维持的社交网络)和专业的实践知识(如对决策机构内部信息和运行过程的了解和掌握);体育智库则是知识密集型组织,吸纳和培养丰富的政策研究人才,担当了人才蓄水池的角色,并运用学术知识,通过调查研究为政府部门科学决策提供前瞻性的参考建议和备选方案。人才储备量和人才质量、人才来源的多元性和人才流动的双向性,制约着旋转门机制的实际效益。第三,旋转动力是旋转门机制搭建的动力来源。政府部门出于对科学决策的需求,希望通过旋转门机制的建设吸纳人才;体育智库则出于咨政建言和提升智库影响力的需求,会不断寻找参与旋转的机会。旋转动力确保了旋转门机制的静态构成要素之间的接触和互动。政府行为是推动旋转门机制

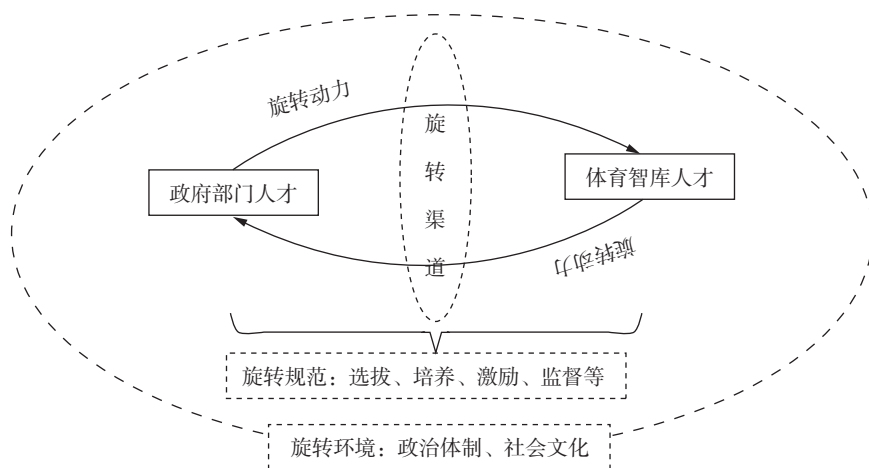


图1 体育智库旋转门机制构成要素示意图

Fig.1 Schematic diagram of the components of the revolving door mechanism of sports think tanks

在建设初期的主要力量,决定了旋转门机制的建设速度和发展方向。第四,旋转渠道指采取怎样的形式实现人才旋转,是人才旋转依赖的基本载体和平台。旋转门机制是一系列人才交流方式的集合,不同的国家和地区会产生不同表现形式的旋转渠道,不同类型和不同领域的智库也会形成特定的旋转形式。能否产生和运用多样化的旋转渠道制约着旋转门机制的具体运行,当前,我国体育智库由于普遍缺少制度化的咨政建言渠道,而无法及时地将建议方案和研究成果报送给有关政府部门。第五,旋转规范是旋转门机制实现良好运行的保障条件,规范性文本属于微观操作层面的制度制定,包括具体办事规程和行动规则等,一般由部门管理系统内部制定。合理的规范文件有助于为旋转门机制的建设和运行提供方向和参考,确保旋转门机制在正确的轨道内运行。旋转门机制属于人事管理,人事管理则包括选拔、录用、培训、工资、福利、监督、退休与抚恤等各项具体内容。就旋转门机制而言,参与旋转的人才选拔标准、人才培养内容、人才激励方案、旋转行为监督约束等都是需要面临的核心问题。

我国体育智库旋转门机制建设缓慢,主要源于旋转门机制构成要素的缺失或发展不足,限制了旋转门机制的建设。因此,从旋转门机制的构成要素出发分析我国体育智库旋转门机制建设存在的阻碍和问题是相对可行的分析框架。

3 我国体育智库旋转门机制建设的困境

3.1 旋转环境:政治体制和社会文化的制约

政治体制方面,我国已经形成了一套严密的、富

有刚性的公务员体制,国家公职人员的引进、晋升等都有严格的要求,一定程度上决定了我国体育智库旋转门机制的建设不可能大范围大规模地展开。这不仅在一定程度上限制了人才的流动,也限制了政府部门和体育智库间的信息交流。在思考旋转门机制有关问题时,可以借鉴国外旋转门机制的优秀案例,既要放眼全球,也要结合我国智库的普适性问题,同时立足体育智库的行业特点。

社会文化方面,传统固化的思想观念和文化氛围,在一定程度上阻碍了人才体制机制的深化改革,从而制约旋转门机制的建设,如习近平所提到的“官本位思想严重”^[18]“仅仅是为了捧个铁饭碗,赚个安稳钱”^[19]等。第一,“官本位是一种以官为贵、以官为上、以做官为成功标准的一种社会文化,中国历史上形成的根深蒂固的官本位伦理情结,由于文化的延承性,在当代社会中依然有迹可循,当代中国无论作为管理者的官员还是作为被管理者的百姓,都还有着根深蒂固的官本位伦理文化情结,现代我国单向度的下级对上级的义务关系、现行尚需完善的考公等精英选拔模式,提供了官本位在当代的生长环境”^[20]。官本位思想影响了旋转门机制的双向流转,不利于领导干部向体育智库等非机关单位的流转。第二,目前,我国公务员系统的职业具有相对的稳固性,被形象地称为“铁饭碗”,在一定程度上减弱了人才旋转的活力,也造成人力资源的严重浪费和产业结构的失调^[21],不利于体育智库人才向政府部门流转,非编制人员很难旋转到政府部门或者是体育智库中任职或承担相关工作,体育智库研究人员多数具有咨政建言的一线经历,但只有极少数

人员具有政府履职经历。政治体制和社会文化具有较强的传承惯性,在其影响下所逐步形成的价值观念、思维方式和行为规范等对体育智库旋转门机制的建立具有一定的影响和制约作用。

3.2 旋转主体: 体育智库人才供给不足

人才供给规模方面,我国体育智库整体力量未被有效激活,只有有限的智库人才可以进入旋转门参与人才旋转。首先,我国大量的人才资源集中在高校体育智库,但是高校体育智库参与旋转的机会不多。体育智库参与旋转的机会、资源和渠道,与行政联系、行政区划密切相关,智库的主管单位或负责人员的级别越高,智库的行政联系就越高^[22],目前,我国9家体育高端智库均为高校智库,大多处于决策系统的边缘位置,远离决策的核心圈层。如北京体育大学由于其在行政隶属和地理范围上都与国家体育总局联系更为便利,因而与国家体育总局各司局对接的机会更多,也更为便捷。其次,民间体育智库具有独特地位和优势,在释放民间压力、破解社会难题、补充信息资源、提供决策咨询等方面与官方体育智库之间形成功能互补^[23],但是当前我国民间体育智库建设缺乏有力的政策支持,成立、审批和经费来源面临的困难较多,总体发展水平较低,其参与旋转的机会和渠道则更为缺失,一定程度上限制了体育智库人才资源的多元发展和高效运转。我国体育智库在总体布局上需要协调发展、平衡发展,激活高校体育智库和民间体育智库中的人才资源和力量,旋转门机制则要针对不同类型、不同级别和不同地区的体育智库单位提供获取内部信息、进行咨政建言的机会和渠道。

人才供给质量方面,我国体育智库在培养具有学术功底的实践人才方面较为欠缺。我国体育智库当前进行的工作大多囿于学术科研层面,在具体的政策研究中,我国体育智库缺少对部门或行业热点、难点、痛点、堵点等问题的关注^[24],前瞻性、预见性的研究分析、风险研判和信息参考提供较为不足,部分体育智库的工作人员对实际的政策不感兴趣、脱离一线,形成的政策建议指导实践行动的效果不佳。我国“体育人文社会学的理论研究还没有与实践训练搭建桥梁,这使得我们的研究难以得到有效地检验与应用;即使应用也没有多大的社会效果,更难以推动社会实际问题的解决,由此导致了理论与实

践的脱节”^[25]。正如温铁军^[26]所言,著名教授也很难将现实观察中得到的感性认识转化成对策型的思考。优秀的政策研究人才的稳定供给,是旋转门机制发挥实际作用的基本条件,也是发挥体育智库咨政建言功能的内在要求。

3.3 旋转动力: 自上而下的实践引领不足

我国体育智库旋转门机制运转的动力源于两方面,一是,自上而下的源于政府需求的动力,政府部门需要旋转门机制的建立以实现科学决策、提升治理体系和治理能力现代化水平,破除人才体制机制障碍等问题;二是,自下而上的源于我国体育智库建设需求的动力,我国体育智库需要通过旋转门机制进行咨政建言活动以发挥本质功能,实现自身的存在价值。从我国的政治体制和社会文化的基本背景出发,我国旋转门机制的建立需要官方主导,政府部门需要发挥主要作用,以有效地推行体育智库运行机制建设。就实际进展而言,我国体育政府部门高度重视体育智库建设工作,但仍需要加强旋转门机制建设的实践引领。

当前,体育智库建设政策偏向于宏观指导,政策针对性和实用性不足,无法聚焦旋转门机制搭建这一具体问题。自《意见》发布以来,国家体育总局先后发布《国家体育总局体育高端智库(2018—2020)建设实施方案》和关于组织申报“体育高端智库(2023—2025年)”的通知,最终确定9家高端体育智库建设单位,随后印发《体育决策咨询专家库管理办法》的通知。国家体育总局也多次召开体育智库座谈会,实地走访调研高端体育智库建设单位。但是我国体育智库的建设经验不足,政府部门在体育智库运行机制的设计方面可借鉴的优秀案例不多,因此旋转门机制的搭建缺少具体和有效的政策措施和手段,可执行性与可操作性不强,一些优秀案例形成的经验也无法通过制度化的形式固定下来,可复制性、可推广性和引领示范作用不强。就自下而上的角度而言,由于外在的体制和文化限制条件较多,我国体育智库很少主动参与旋转门机制建设的实践探索,限制了体育智库的功能发挥和价值实现。总体而言,我国体育智库旋转门机制的建设更依赖于政策激励,需要有关部门的实践引领,为旋转门机制的建设提供建设框架和参考标准,自上而下地给予旋转门机制建设动力。

3.4 旋转渠道:缺少多样化的旋转方式

旋转门机制是体育智库咨政建言的一种方法和途径,如果知识、信息和权力等隐性要素可以实现有效流转,同样符合旋转门机制的内在要求。由于我国现行政治体制决定了岗位旋转不可能大范围和大规模进行,所以需要在我国现行的制度框架下创新旋转方式、打造旋转平台,为体育智库咨政建言提供渠道,实现体育科学决策的本质目标。

我国体育智库的人才旋转现象较为少见,且旋转方式和平台的运用和搭建方面的自我创新能力不足,现有旋转渠道不能满足人才旋转的需求。我国其他领域的政智旋转门已经发展出较为成熟的渠道,从智库到政府,有选任、聘任、挂职锻炼等方式;我国的“国务院参事室”既是国务院直属机构,也是我国最为高端的智库组织,具有多重属性,其本身即作为一种旋转平台;从政府到智库的旋转则主要有退休干部进入智库,聘请领导干部为智库顾问等;我国一些高端智库已经逐渐形成政府和智库之间人才交流的常态化机制。旋转渠道的匮乏不利于政府部门倾听体育智库意见,也不利于体育智库获取政府信息,双方的交流互动受到渠道不足的限制。因此,如何在现行的宏观体制和制度框架下,结合体育领域的特点进行旋转渠道的创新性建设是解决我国体育智库旋转门机制建设困境的关键环节。

3.5 旋转规范:人才旋转规范需要完善

第一,选拔标准模糊。我国对体育智库人才的认识仍然不足^[27]。真正的智库人才具备跨学科、多元化、实践性等人才特征,需要更为精准化的人才评价标准。在人才选拔标准的设置上,我国体育领域普遍存在重数量轻内容的评价取向,主要通过KPI(关键绩效指标)而非OKR(目标与关键成果)进行人才评价,导致形成以成果数量和级别为核心标准的评价体系,忽视了成果的创新性和实质贡献,不能为人才评价工作提供正确导向,无法满足体育智库人才评价的实际需求。

第二,培养导向偏差。就培养的人才类型而言,其知识结构和能力构成偏向于业务型人才,即实践与理论结合的复合型人才。但是当前旋转门的职能产生了异化现象,一方面,向政府旋转的人员将旋转门视为走向仕途的跳板,将旋转门机制作为政治公关的工具;另一方面,旋转门长期以来被视作文官

培养机制,其培养导向偏向于胜任事务性工作,而非提升决策和科研能力。例如,我国比较缺乏通晓国际体育规则,兼具外语能力,可以进行外语脱稿演讲和无障碍交流的中高级体育官员,缺乏具备丰富国际知识储备和较大国际交流热情的人员,如此便难以有效参与全球体育治理、争夺国际体育话语权^[28]。所以,我国体育智库旋转门机制需要以培养出综合能力较强、能够胜任多样化和复杂化工作的人才为重要目标。

第三,激励程度不强。激励机制是旋转门机制吸纳人才、盘活人才不可或缺的机制,我国体育领域有大量退休的一线公职人员,高校和科研院所中有丰富的青年人才资源,一些非官方体育组织和营利性的产业公司储备着具有丰富经验的一线实践人员,均是旋转人才的储备资源。鼓励这些人才进入旋转门,涉及资金缺口如何填补、岗位职级如何设计、人才评价如何进行等激励问题。就目前而言,体育领域旋转门机制的激励内容比较单一,激励程度也较低,无法充分吸引优质人才进行旋转。

第四,监督制度缺位。在鼓励和激励旋转门建设的同时,也必须考虑约束和监督制度的建立,国内外旋转门的实践经验已经表明旋转门在运行过程中可能偏离初衷,发展成合谋机制。基于此,不同国家针对人才旋转现象纷纷出台相关规定,如美国1995年出台《游说披露法》(Lobbying Disclosure act),加拿大2002年通过《游说透明度和道德法》(the Lobbying Transparency and Ethics Act)^[29]等。我国一些基本的法律条例强调了人事调动的监督和约束问题,但目前我国智库旋转门机制的监督制度整体建设仍有待加强,体现在有关的监督规则较为抽象,缺少详细的限制条件,实际指导力不足,在面对具体的情景和行为时缺少法律条例参考,因而需要依据基本法律条例的要求,完善监督规则、约束旋转行为、杜绝旋转异化。

总体而言,我国体育智库建设的规范性文本大多是抽象的指导性意见,未能有效顺畅衔接基础法律条例,鲜少细化完善具体的细则、规范和程序,对操作层面的具体问题缺少有效指导。我国大部分体育智库仍然沿用传统的管理模式,一定程度上限制了体制机制创新,难以为旋转门机制的运行提供参考依据。

4 我国体育智库旋转门机制建设的对策

4.1 营造旋转环境, 深化政治体制和文化改革

“智库‘孕才’功能是否能够发挥, 最终还是取决于整个国家治理现代化的过程。新型智库与党政机关的人才流动, 还有待更长的时间观察与更有效的改革尝试”^[30]。我国体育智库建设相对滞后, 在体制机制完善方面仍然要突破传统的条框约束。

旋转环境的营造方面, 我国需要进一步建设宽松的人才体制, 贯彻落实《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定》中关于人才评价的要求: “强化人才激励机制, 坚持向用人主体授权、为人才松绑。”^[31]我国旋转门机制的建设在遵循基本法律条例的基础上, 需要充分发挥市场力量在人力资源配置中的作用, 进一步提高各单位的用人自主性, 鼓励不同的单位根据各自的实际情况和具体需求完善用人机制。用人自主性提升的关键就是给予政府部门和体育智库更多的选择权和决策权, 在人才选拔和运用上具有实际话语权, 各个单位掌握实际的人才管理权限, 建立适用各自单位的人才评价体系。主管部门需要根据需求发挥监督作用, 尽量减少对人才引进与运用的干扰。

社会文化发展方面, 我国旋转门机制的建立必须激发社会活力, 加强思想宣传和价值观引领, 建立符合现代社会发展的文化生态, 塑造有利于旋转门机制运转的职业观念, 落实《中华人民共和国公务员法》《党政领导干部选拔任用工作条例》《党政领导干部交流工作规定》《推进领导干部能上能下规定》等法律条文的基本规定, “政府干部人事制度将以破除‘官本位’观念, 以干部能上能下、能进能出为导向”^[32], 为人才旋转创造宽松和包容的社会文化。跨越人才运用所面临的严格的科层制、封闭的人才体系等体制机制障碍, 是旋转门机制得以建立的基础条件。

4.2 壮大旋转主体, 注重政策实践人才培养

第一, 加强我国各类各级体育智库的内涵式发展, 加强体育智库的实质性建设, 使体育智库建设“脱虚向实”, 从原本松散的研究团体, 成长为持续运作的实体组织。第二, 形成多种类型体育智库和谐均衡发展的格局, 重视高校体育智库的力量, 关注和促进民间体育智库的发展, 降低民间体育智库注册成立等的复杂性。一方面, 可尝试改变民间体育

智库双重负责的管理体制, 提高民间体育智库注册登记的灵活性; 另一方面, 在现行制度要求下, 业务主管单位需要主动承担责任, 鼓励民间体育智库建设, 给予相应的政策和经费支持, 充分发挥民间体育智库的人才培养职能。第三, 综合全国体育智库资源, 建立我国体育智库人才数据库, 分领域、划地区、按层级统筹我国体育决策人才资源, 充分利用多领域的人才力量。第四, 避免以行政联系作为人才旋转的决定性因素, 而应以人才质量为导向, 为不同类型的体育智库提供平等的参与机会。

在人才培养方面, 孕育人才已经逐渐成为智库的天然使命与必不可少的组织职能。智库人才培养具有两个面向, 一是, 面向旋转到智库的人员, 主要帮助政府部门的人员精进学识, 可以依托课程、研究项目等方式进行人才培养; 二是, 面向体育智库自身内部人员, 主要加强战略和政策研究能力的培养。首先, 加强体育战略、体育政策等基础理论的研究, 为扩充学识和掌握研究能力奠定理论基础; 其次, 落实“大兴调查研究”的精神, 通过研究项目的开展, 加强智库人员参与一线调研的频率和力度, 形成对客观现实的准确认识与判断, 以解决现实问题为导向, 形成前瞻性和预见性的政策建议和选项; 最后, 掌握体育智库成果产出的技能和技术。

4.3 提升旋转动力, 有关部门推动旋转试点

我国体育智库旋转门机制建设需要采取自上而下的官方力量的推动。鉴于我国体育智库当前旋转门机制不成熟的情况, 国家体育总局需要研究制定体育智库旋转门机制的总体方案, 政法司作为主管单位, 需要积极发挥牵头作用, 联合离退休干部局和其他有关部门, 联动各省市体育部门和有关部门, 在全国体育系统内组织实施体育智库旋转门机制建设的试点工作。

试点是我国推动改革的重要办法, 也是中国公共管理模式的特色^[33], 这一过程有利于主管单位积累经验, 增强指导建设的能力。我国中央和各地方政府部门以及体育智库具有不同的特点, 需要根据其各自的特点和经验设计旋转门机制, 旋转门机制的具体运行也会因各自的差异性而有所不同, 国家层面更多需要战略性决策, 这就要求旋转人才更多具备宏观视野, 能够精准地把握历史发展趋势, 具备较强的顶层设计能力。各地方体育政府部门往往需

要在总体战略的框架下,根据各个地区的实际情况和实际需求进行各种战术型决策,因此更多需要掌握地区现实情况,且具备较高的理论知识和实践经验的旋转人才,以特定地区的具体问题为研究导向。同时,注重吸纳民间体育智库人才参与旋转,打造多样化的旋转平台。总体而言,我国需要推动不同层级的旋转门机制建设试点工作,积极筹备研讨会议制定试点方案,通过小范围试点、多地区试点的方式积累经验,在此过程中积极评估旋转门机制的实际效益,以此带动旋转门机制实际工作的开展。体育智库也需要发挥主观能动性,积极主动地与政府部门接洽沟通,与政府部门建立基本的沟通与联系渠道,以实现体育智库咨政建言的核心功能。

4.4 建立旋转渠道,采取多元化的旋转方式

第一,进一步推动岗位旋转。充分运用调任、转任、聘请、聘用、挂职锻炼等方式达成政府部门和体育智库之间的人员旋转,兼顾长期旋转和短期旋转,通过一定的激励措施,鼓励公职人员在退休、离职后进入到体育智库工作、发挥余热;鼓励政府官员以智库顾问的角色参与智库工作;鼓励青年人才积极参与挂职锻炼,承担智库研究项目。由此借助旋转门机制,加强老中青人才的相互交流,尤其是向青年人才传授经验,以此打造人才梯队。

第二,充分运用好国家体育总局决策咨询项目平台。我国已经形成了成熟的咨询项目制度,借助项目平台,可以实现人才的旋转,目前,国家体育总局针对9家体育高端智库安排决策咨询项目,将其作为体育高端智库建设周期内的主要任务。《关于加强中国特色新型智库建设的意见》鼓励“智库与实际部门开展合作研究,提高研究工作的针对性实效性”,我国体育智库可以邀请政府人员以研究员的身份加入项目研究,或针对决策咨询项目,进一步完善项目交流机制,在项目进行过程的前中后期充分进行人员交流,产出符合实际的政策研究成果。

第三,完善现行的体育专家库的运行机制。组建专家库已经成为我国体育政府部门普遍采取的做法,为政智之间的人才交流搭建了平台,但目前我国体育专家库并未有效运转,多数专家库在组建之后并没有进行实质活动。依托专家库制度促进人才的流转是一种有效方式,未来专家库需要搭建运行机制,借助项目平台、常态会议等进行实效化运作。

第四,充分运用会议和期刊等平台,聚集政府部门和体育智库研究人员,实现信息的交互。《十四五体育发展规划》提出的“完善中国体育发展战略研究会运行管理机制,定期召开务虚会、研讨会、座谈会,聚焦中国体育发展深入开展战略研究”,即体现了这一思想。体育期刊可以吸纳编委、审稿专家以及作者等,成为我国体育智库专家的有益补充^[34]。

第五,形成专门对接机制。这要求政府部门形成与体育智库直接对接的职能部门,作为双方信息的中介,实现信息的流转。随着我国体育智库的不断发展,新一轮科技革命下智能化、网络化、信息化和大数据等的发展和实际运用,为形成更多的旋转方式提供基础,如借助网络办公系统实现信息报送机制、建立内参报告制度等。

4.5 完善旋转规范,提供人才旋转基本参照

第一,明确人才标准。具体的人才评价标准的设计和制定,需要遵循跨学科、多元化、实践性等人才特征,破除“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的人才评价模式,聚焦专业能力、创新活动和成果实际影响。具体的人才选拔内容可由人才经历简介、成果产出和实践能力几个主要部分构成。个人经历突出受教育经历、履职经历、一线调研经历等;科研成果,注重成果内容的创新性、实际效益和影响力;实践能力可以借鉴人才胜任力的内容,对职业技能、职业素质、职业行为等进行考察。

第二,明确培养导向。从体育智库旋转到政府部门的人才,其培养需要落实《关于进一步加强青年科技人才培养和使用的若干措施》强调的“行政部门和国有企事业单位原则上不得借调一线科研人员从事非科研工作”,以及《关于开展减轻青年科研人员负担专项行动的通知》指出的“政府部门及所属事业单位非因专业性、政策性业务必需,原则上不借调在一线从事科研工作的青年科研人员,确需借调的不安排青年科研人员从事一般行政事务性工作”等要求,着重培养其对一线决策和政策制定专业知识的掌握,拓宽其一线工作视野,了解政府部门运作的具体程序。从政府部门旋转到体育智库,需要继续扩充其知识储备,尤其需要掌握战略和政策研究的基础理论知识,升华对一线工作经历的思维认知,提高其研究能力和实践能力,培养业务型官员。如我国国际体育组织人才的培养,就需要旋转

门机制在其中扮演关键角色,培养符合国际体育组织人才特质、知识结构和业务能力的业务型人才,能够在实际工作中形成真知灼见,既可以为我国争夺国际体育话语权做出应有的贡献,也可以为解决全球体育治理问题贡献智慧。

第三,加强人才激励。人才激励需要面向不同的旋转主体采取不同的奖励激励措施,尤其要善于创新激励措施。有关部门和单位需要重视体育智库建设工作,用人主体需要提高智库人才引进和激励资助,从其价值实现、生活保障、薪酬待遇和职称晋升等实际效益出发,制定完善灵活的激励措施,调动人才参与旋转的积极性,吸引有关人才进行旋转。

第四,加强监督约束。旋转门机制的约束和监督制度,是避免学术腐败等不良共谋行为,而非降低和减少人才旋转频率和程度。旋转门机制的约束和监督,需要加强旋转人员的道德培养,加强旋转门机制的信息披露,提高参与旋转人员的信息透明度,依靠社会力量进行第三方监督,加强对旋转门运行的过程监督,完善和采取回避制度等,管控潜在风险,调和利益冲突,确保旋转门机制的良性运转。

5 结语

体育智库作为体育治理体系的重要组成部分,在推动我国体育事业深化改革和高质量发展中具有关键作用,构建完善的体育智库旋转门机制,有助于充分发挥体育智库的功能,提升我国体育治理能力,实现体育治理现代化。研究基于对旋转门机制构成要素的理论划分,从旋转环境、旋转主体、旋转动力、旋转渠道和旋转规范5个方面,系统分析了我国体育智库旋转门机制建设中面临的困境,并提出相应的应对策略,为机制建设提供理论参考。未来有关研究需要在吸纳外来、立足本土、着眼行业的基础上,加强实证调查,呈现我国体育领域旋转门现象的发展状况和规律,充分运用对比研究和案例研究,探讨我国体育智库决策参与模式、人才培养与评价体系、人才流转方式等具体问题,为旋转门机制的发展提供理论指导,赋能我国体育高端智库建设。

参考文献:

[1] 柯银斌,吕晓莉. 智库是怎样炼成的?——国外智库国际化案例研究[M]. 南京:江苏人民出版社,2016.

- [2] 王卓君,余敏江. 政府决策与新型智库知识生产的良性互动——基于社会建构主义视角的研究[J]. 政治学研究, 2016(6): 105-114, 128.
- [3] 习近平. 在网络安全和信息化工作座谈会上的讲话[N]. 人民日报, 2016-4-26.
- [4] 张新新. 新闻出版智库运行机制研究[J]. 科技与出版, 2019(10): 35-40.
- [5] 任恒. 构建我国新型智库“旋转门”机制: 内涵、现状及思路[J]. 北京工业大学学报(社会科学版), 2021, 21(1): 75-84.
- [6] 任琼辉,徐拥军,张臻. 综合档案馆“旋转门”机制的构建[J]. 浙江档案, 2021(11): 19-23.
- [7] 王莉丽. 美国智库的“旋转门”机制[J]. 国际问题研究, 2010(2): 13-18.
- [8] 易剑东,任慧涛. 中国体育智库建设研究[J]. 武汉体育学院学报, 2015, 49(7): 5-13.
- [9] 杨国庆. 体育治理视野下我国高端体育智库的建设研究[J]. 体育科学, 2017, 37(12): 38-45.
- [10] 王学彬,郑家鲲. “五大理念”视域下我国体育智库建设: 机遇、困境与路径[J]. 沈阳体育学院学报, 2019, 38(1): 33-38.
- [11] 刘力豪, 张晓义. 组织生态学视角下我国体育智库发展面临的问题及应对策略[J]. 智库理论与实践, 2024, 9(5): 101-109, 118.
- [12] 国家体育总局. “十四五”体育发展规划[EB/OL]. (2021-10-25)[2024-10-30]. <https://www.sport.gov.cn/zfs/n4977/c23655706/part/23656158.pdf>.
- [13] 高志丹. 坚持以改革创新赋能体育高质量发展[EB/OL]. (2024-05-08)[2024-10-30]. <https://www.sport.gov.cn/n20001099/n20001302/n20067029/n20067541/c27703559/content.html>.
- [14] 新华社. 中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于加强中国特色新型智库建设的意见》[EB/OL]. (2015-01-20)[2024-05-25]. https://www.gov.cn/zhengce/202203/content_3635170.htm.
- [15] ZHU X F. Think tanks in epolitically mbedded knowledge regimes: Does the “revolving door” matter in China? [J]. International Review of Administrative Sciences, 2020, 86(2): 295-315.
- [16] 李刚. 中国特色新型智库建设“下半场”需解决五大问题[EB/OL]. (2018-11-12)[2024-05-25]. <https://www.hnzk.gov.cn/zhikuyanjiu/9164.html>.
- [17] 吕青,张冬荣. 美国智库的性质和资政议政的能力——专访美国城市研究所雷蒙德·斯特鲁伊克博士[J]. 智库理论与实践, 2016, 1(1): 98-100.
- [18] 中共中央党史和文献研究院编. 习近平关于力戒形式主义官僚主义重要论述选编[M]. 北京: 中央文献出版社, 2020.
- [19] 张远晴. 习得·修身篇(一)——习近平引用的古典名句[J]. 机构与行政, 2015(9): 60-61.
- [20] 罗来玮. 官本位意识的当代根源解读[J]. 领导科学, 2021(9): 15-18.

- [21] 周秀英. 彻底摆脱“铁饭碗”观念困扰的意义与路径[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2009(2): 59-62.
- [22] ZHU X F. The Influence of Think Tanks in the Chinese Policy Process: Different Ways and Mechanisms[J]. Asian Survey, 2009, 49(2): 333-357.
- [23] 胡锐军, 宝成关. 创建中国特色新型智库——完善智库建设七项机制[J]. 人民论坛, 2013(35): 24-27.
- [24] 易剑东. 体育智库漫谈[EB/OL]. (2022-09-29)[2024-05-23]. https://mp.weixin.qq.com/s/WAtngn8jzAZpxVMVKqC_YQ.
- [25] 张晓义, 王道杰. 实然与应然之间: 我国体育人文社会学研究的“逻辑裂隙”[J]. 成都体育学院学报, 2018, 44(3): 14-18, 38.
- [26] 温铁军. 解构现代化[M]. 北京: 东方出版社, 2020.
- [27] 尤传豹. 体育学术期刊与体育智库的学术共同体建设研究[J]. 体育学研究, 2024, 38(4): 80-89.
- [28] 王文. 思想坦克: 中国智库的过去、现在与未来[M]. 北京: 商务印书馆, 2023.
- [29] YATES STÉPHANIE, CARDIN-TRUDEAU ÉTIENNE. Lobbying “from within”: A new perspective on the revolving door and regulatory capture[J]. Canadian Public Administration, 2021, 64(2): 301-319.
- [30] 王文. “四多四少”: 中国特色新型智库发展现状[N]. 北京日报. 2024-4-1.
- [31] 新华社. 中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定[EB/OL]. (2024-07-21)[2024-10-31]. https://www.gov.cn/zhengce/202407/content_6963770.htm?_sid_for_share=80113_2.
- [32] 秦晓蕾, 魏姝. 我国干部人事管理人性假设的制度变迁与思想渊源[J]. 天津行政学院学报, 2015, 17(2): 37-44.
- [33] 江小涓. 江小涓学术自传[M]. 广州: 广东经济出版社, 2020.
- [34] 尤传豹. 从分割到嵌入: 体育学术期刊与体育智库互嵌式发展研究[J]. 体育学研究, 2022, 36(5): 93-102.

作者贡献声明:

刘力豪: 论文资料搜集与撰写; 张晓义: 论文选题、撰写与指导。

Construction of Revolving Door Mechanism of Sports Think Tank in China

LIU Lihao, ZHANG Xiaoyi

(School of Humanities, Beijing Sport University, Beijing 100084, China)

Abstract: The revolving door mechanism is an essential supporting mechanism for the effective functioning and operation of sports think tanks in China. By employing methods such as literature review, this study explores the construction of the revolving door mechanism in China's sports think tanks to promote its practical development. The findings indicate that the revolving door mechanism contributes to the modernization of sports governance in China by deepening reforms in the talent development system, enhancing scientific decision-making in sports departments, and fostering the development of high-level sports think tanks. The revolving door mechanism generally consists of five components: revolving environment, revolving participants, revolving incentives, revolving channels, and revolving rules. However, the construction of the revolving door mechanism for China's sports think tanks faces several challenges, including constraints from political systems and social culture, insufficient talent supply for sports think tanks, limited top-down practical guidance, a lack of diversified revolving methods, and incomplete revolving rules. Based on the current development status of sports think tanks in China, the following strategies are proposed: create a conducive revolving environment by deepening political and cultural reforms; expand the pool of revolving participants by focusing on cultivating policy and practical talents; enhance revolving incentives through pilot programs initiated by relevant departments; establish revolving channels by adopting diversified revolving approaches; and improve revolving rules to provide basic guidelines for talent mobility.

Key words: new think tanks with Chinese characteristics; sports think tank; think tank governance; revolving door mechanism; decision-making mechanism; personnel training