

引用格式:袁永娜,赵雪娇,李颖明,等.智库人才成长特征与影响因素研究.中国科学院院刊,2026,41(5):974-985,doi:10.3724/j.issn.1000-3045.20260509029.

Yuan Y N, Zhao X J, Li Y M, et al. Characteristics and influencing factors of think tank talent development. Bulletin of Chinese Academy of Sciences, 2026, 41(5): 974-985, doi: 10.3724/j.issn.1000-3045.20260509029. (in Chinese)

# 智库人才成长特征与影响因素研究

袁永娜<sup>1</sup> 赵雪娇<sup>1</sup> 李颖明<sup>1,2\*</sup> 刘诗敏<sup>1,2</sup>

1 中国科学院大学 公共政策与管理学院 北京 110108

2 中国科学院科技战略咨询研究院 北京 100190

**摘要** 智库人才队伍建设成为提升中国特色新型智库建设质量的基础性支撑。在中国特色新型智库建设10周年之际,文章基于智库人才培养联盟187份有效问卷数据,对我国智库人才成长类型、基本特征及影响因素进行实证分析。研究发现,我国智库人才可分为能力积累型、稳定发展型和资深高产型3类,不同类型智库人才呈现不同的基本特征。在成长影响因素方面,不同类型智库人才呈现以重要他人为核心、社会实践为支撑、制度机制为短板的共性特征,在社会认可、机构资源保障和同事影响等因素方面呈现差异性。基于研究发现,提出智库人才培养的相关建议,为高质量智库人才队伍建设提供支撑。

**关键词** 智库人才类型,基本特征,成长影响因素,人才培养

DOI 10.3724/j.issn.1000-3045.20260509029

CSTR 32128.14.CASbulletin.20260509029

自党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央高度重视中国特色新型智库建设。2015年,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》,对中国特色新型智库的功能定位、建设目标和组织布局作出系统部署。同年12月,《国家高端智库建设试点工作方案》正式启动,旨在建设一批“国家亟需、特色鲜明、制度创

新、引领发展”的高端智库。随后,《国家“十四五”时期哲学社会科学发展规划》《“十四五”文化发展规划》等政策文件相继出台,进一步强调深入推进中国特色新型智库建设,着力打造一批具有重要决策影响力、社会影响力、国际影响力的新型智库。这些文件为中国特色新型智库建设提供了系统性的制度保障与行动指引。

\*通信作者

资助项目:中国科学院大学碳达峰碳中和人才培养专项基金项目

修改稿收到日期:2026年5月13日

中国特色新型智库建设已走过10年发展历程。10年来,中国特色新型智库建设实现了从“初步探索”到“规范发展”、从“事后诠释”到“全程参与”、从“被动跟随”到“主动引领”的阶段性跃升<sup>[1]</sup>。在中国特色新型智库建设迈入第2个10年的重要节点,能否持续产出高质量决策咨询成果,关键取决于是否拥有一支数量充足、结构合理、素质优良的智库人才队伍。高质量智库人才队伍的形成,离不开系统化、科学化、规范化的人才培养体系。智库人才培养需要围绕智库人才成长全过程,通过研究课题与实习项目等多元方式促进智库研究人员在跨学科研究能力、决策咨询能力和政策研究水平等方面的持续提升<sup>[2]</sup>。智库人才不同于一般意义上的科研人才。科研人才成长通常以系统性学科训练、深入的科学研究与高水平论文发表为主要评价指标,成长路径相对清晰。智库人才成长具有更强的实践导向与任务导向,需要将学术研究能力、政策分析能力、现实问题研判能力融为一体,既要有专深的专业领域研究能力,又要有广博的综合集成和融会贯通能力<sup>[3]</sup>。把握智库人才队伍特征与智库人才成长规律,探索高质量智库人才培养方式与路径,已成为推动新型智库高质量发展的重要课题。

## 1 人才成长规律研究进展

人才成长具有一定规律性。2021年9月,习近平总书记在中央人才工作会议中强调,“要遵循人才成长规律和科研规律”。人才成长规律是在大量人才成长事实基础上形成的具有一定普遍性的认识,包括内因、外因和内因与外因交互作用规律<sup>[4,5]</sup>。

人才成长规律研究主要有2个方面。①从成长历程出发,将人才成长划分为不同阶段,并在阶段演进中总结规律特征。舒伯<sup>[6]</sup>于1953年提出职业生涯发展理论,将个体职业发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退5个阶段,认为个体在不同职业阶

段面临不同发展任务,需要在角色转换和职业适应中持续积累知识、能力和经验。中国科学院人力资源管理研究组<sup>[7]</sup>将科技人才职业发展划分为3个阶段,提出科技人才成长的“三波段理论”。曹晓丽和王森芑等<sup>[8]</sup>将创新型科技人才成长划分为成长基础期、成长上升期和成长成熟期。②从人才成长影响因素出发,识别个体禀赋、教育经历、重要他人、组织环境和社会支持等因素在人才成长中的作用<sup>[9-14]</sup>,揭示人才成长规律。Zuckerman<sup>[15]</sup>在《科学界的精英》中以美国诺贝尔奖获得者为研究对象,系统考察高层次科学人才的成长经历、师承关系、学术环境和职业发展过程,揭示了早期学术训练、学术共同体和资源环境在杰出人才成长中的作用。蔡翔等<sup>[12]</sup>以两院院士为研究对象,发现师从名师对精英科学家成长具有促进作用,师承链系统是高层次科学人才培养的重要途径。

不同类型人才由于职业定位、能力结构和评价标准存在差异,其成长规律也呈现出不同特点。现有研究主要关注科研人才、创新人才以及政治人才等人才群体<sup>[16-18]</sup>,对智库人才这一特定群体的关注相对不足。世界一流智库普遍注重人才培养体系建设,将政策研究实践作为人才成长的重要内容。以美国兰德公司为代表的国际知名智库,在人才培养过程中始终坚持问题导向与政策分析导向,鼓励智库人员参与一线研究项目,提高人才政策研究能力<sup>[19]</sup>。与国际智库人才培养相比,我国智库人才培养体系仍有待完善,学术界对智库人才队伍特征及成长规律的系统研究也相对不足。已有研究更多是对智库人才队伍建设与培养模式的描述<sup>[20-22]</sup>,缺乏对智库人才队伍的深入分析。同时,已有研究多从人才队伍的静态特征和能力结构出发<sup>[23,24]</sup>,难以满足精准培养和分类支持的现实需要。为此,本研究立足我国智库人才队伍建设现状,基于对智库人才的类型划分与基本特征的分析,研究智库人才的成长规律以及智库人才成长的影响因素,提出

智库人才培养的政策建议,为我国高质量智库人才队伍建设提供实证研究支撑。

## 2 研究方法 with 数据来源

### 2.1 数据来源与样本概况

本研究数据来源于面向智库人才培养联盟的问卷调查。本次调研对象是为公共决策部门提供过决策咨询工作的在职人员。调查内容围绕受访者基本特征、决策咨询经历与成长影响因素等方面展开,以获取智库人才成长规律及其影响因素的个体数据。

本次调研于2025年4—9月进行,共回收问卷232份,有效样本187份,有效回收率为80.6%。从样本基本特征来看,男性112人,占比59.9%,女性75人,占比40.1%;最高学历以博士为主,博士学历占比达86.6%;年龄以31—50岁中青年研究人员为主,占比达69%;职称以正高级(37.9%)和副高级(41.2%)为主;所在智库类型涵盖科研院所智库(40.6%)、高校智库(36.9%)、政府机关智库(12.3%)等。总体来看,有效样本覆盖了不同性别、年龄、职称层级和智库类型的研究人员,具有较好的代表性,能够为分析我国智库人才类型、基本特征及影响因素提供基础数据支撑。

### 2.2 变量选取

本研究变量主要包括智库人才类型识别变量和成长影响因素变量2个方面。

(1) **智库人才类型识别变量**。开展决策咨询研究 is 智库人才最基本的标识,本研究以决策咨询年限、近3年参与决策咨询项目数量和近3年主持国家级决策咨询项目数量作为智库人才类型识别的核心指标。其中,决策咨询年限主要反映智库人才的研究经验;近3年参与决策咨询项目数量主要反映智库人才的研究强度;近3年主持国家级决策咨询项目数量主要反映智库人才的研究能力。上述变量均为有序分类变量。

(2) **成长影响因素变量**。本研究从重要他人、教育环境、机构环境和社会环境4个维度测量智库人才成长的影响因素(表1)。**重要他人**指对智库人才本人具有特定指向性、产生直接影响的因素,包括导师影响、上级影响与同事影响3个子维度。**教育环境**主要反映求学阶段的课程训练和社会实践条件,包括课程体系和社会实践2个子维度;**机构环境**主要指所在机构为智库人才成长提供的组织条件,包括资源保障、组织文化、评价激励和职业发展培训4个子维度;**社会环境**包括政策环境与社会认可2个子维度。各子维度通过若干题项进行测量,采用李克特7点量表,由受访者根据自身经历对相关因素的影响程度进行评分。各子维度得分采用等权平均法进行计算,得分越高,表示受访者认为该因素对其成长的影响程度越大。

### 2.3 研究方法

本研究采用聚类分析、差异检验和均值比较相结合的方法展开研究。

(1) **对于智库人才类型识别**,本研究选取决策咨询年限、近3年参与决策咨询项目数量和近3年主持国家级决策咨询项目数量作为聚类输入变量。采用适用于有序分类变量的聚类方法对样本进行类型识别,并结合聚类结构、轮廓系数和类型解释性确定聚类数量。

(2) **对于智库人才队伍的基本特征**,本研究从性别、年龄、最高学历、职称和智库类型5个维度对不同类型智库人才的基本特征进行对比分析,并根据变量属性采用相应的差异检验方法。

(3) **对于智库人才成长的影响因素**,本研究以各子维度得分作为核心分析指标,比较不同类型智库人才在重要他人、教育环境、机构环境和社会环境上的表现。通过组内排序和均值比较分析不同类型智库人才成长影响因素的共性特征与差异表现。

表1 智库人才成长影响因素测量维度及其内涵

Table 1 Dimensions and definitions of factors influencing professional development of think tank talent

| 一级维度 | 二级维度 | 内涵                                                       |
|------|------|----------------------------------------------------------|
| 重要他人 | 导师影响 | 求学阶段导师在知识传授、研究训练与经验传递方面对人才成长的指导,以及社会网络的建立                |
|      | 上级影响 | 在职期间,领导在目标传达、任务指导和业务支持等方面对智库人才成长的影响                      |
|      | 同事影响 | 日常工作中同事通过沟通交流、协作互助和经验共享,为智库人才积累实践经验和提升工作能力提供支持           |
| 教育环境 | 课程体系 | 求学阶段学校通过课程设置、学术训练和跨学科知识供给,为智库人才形成知识基础、方法能力和综合分析视角提供的教育支持 |
|      | 社会实践 | 求学阶段学校通过行业合作、实践机会和学术交流活动,为智库人才接触现实问题、拓展研究视野和提升实践转化能力创造条件 |
| 机构环境 | 资源保障 | 所在机构在研究经费等方面为智库人才开展学术研究与决策咨询实践提供的基础条件                    |
|      | 组织文化 | 所在机构在尊重多元意见、关注成员身心健康和营造良好工作氛围等方面形成的文化环境                  |
|      | 评价激励 | 所在机构在人才评价、成果考核和晋升机会等方面形成的制度安排                            |
|      | 职业培训 | 所在机构为人才提供定期职业发展培训,以提升人才综合能力                              |
| 社会环境 | 政策环境 | 政府在智库相关领域出台的政策导向和资金奖励安排                                  |
|      | 社会认可 | 智库研究成果和政策建议在社会各界、行业领域和媒体传播中获得的认可与关注                      |

3 智库人才的类型识别与基本特征

3.1 基于聚类分析的智库人才类型识别

本文基于聚类树状结构、平均轮廓系数和类型解释性,将样本划分为3类:第1类智库人才为75人,第2类78人,第3类34人。3类智库人才在决策咨询年限、项目参与数量及国家级项目主持数量上存在明显差异(表2)。基于此,本文将3类群体分别命名为能力积累型人才、稳定发展型人才与资深高产型人才。

能力积累型人才的决策咨询年限相对偏低,近3年参与决策咨询项目数量处于较低水平,且近3年未主持过国家级决策咨询项目。该类智库人才尚处于智库研究初期,需要进一步的能力与经验积累。稳定发展型人才具有较为丰富的决策咨询工作经历,并形成一定的国家级项目主持经验,显示出较强的研究积累与项目主持能力。资深高产型人才在决策咨询年限、项目参与数量及国家级项目主持数量等方面均表现突出,不仅具有深厚的决策咨询经验,在项目参与强度和国家级项目主持方面也具有明显优势。

表2 智库人才类型识别

Table 2 Classification of think tank talent

| 群体    | 人数<br>(人) | 决策咨询年限(%) |      |      |       | 近3年参与<br>决策咨询项目项数(%) |        |        | 近3年主持国家级<br>决策咨询项目项数(%) |      |       |
|-------|-----------|-----------|------|------|-------|----------------------|--------|--------|-------------------------|------|-------|
|       |           | 1年以内      | 1—3年 | 4—7年 | 8年及以上 | 1—10项                | 11—20项 | 21项及以上 | 0项                      | 1—3项 | 4项及以上 |
| 能力积累型 | 75        | 13.3      | 30.7 | 25.3 | 30.7  | 88.0                 | 12.0   | 0.0    | 100.0                   | 0.0  | 0.0   |
| 稳定发展型 | 78        | 5.1       | 6.4  | 32.1 | 56.4  | 60.3                 | 39.7   | 0.0    | 0.0                     | 80.8 | 19.2  |
| 资深高产型 | 34        | 0.0       | 8.8  | 23.5 | 67.6  | 0.0                  | 11.8   | 88.2   | 17.6                    | 26.5 | 55.9  |

综合来看，3类智库人才呈现出较为清晰的层级递进关系，反映了智库人才由初步积累到逐步成熟再到高水平产出的阶段性成长历程（图1）。

### 3.2 不同类型智库人才基本特征

本研究从性别、年龄、最高学历、职称及所在智库类型5个方面，对3类智库人才特征差异进行分析（表3）。总体来看，3类智库人才在性别、职称和所在智库类型上的分布差异均达到统计显著水平（ $p<0.05$ ），说明不同类型智库人才在上述指标上具有较强异质性。其中，职称的Kruskal-Wallis检验结果显著，说明职称层级随人才类型呈现梯度差异；年龄的卡方检验不显著，但Kruskal-Wallis检验显著，说明3类群体在年龄组占比上的差异不明显，但整体年龄层级存在递进趋势。最高学历差异未达显著水平（ $p>0.05$ ），表明不同类型智库人才的学历层次差异有限。

表3 不同类型智库人才特征差异检验

Table 3 Test of differences in characteristics among different types of think tank talent

| 变量          | 检验方法              | 统计量   | $p$ 值      |
|-------------|-------------------|-------|------------|
| 性别          | 卡方检验              | 7.52  | 0.023 2**  |
| 年龄          | 卡方检验              | 11.20 | 0.193 0    |
| 最高学历        | Fisher精确检验        | /     | 0.454 0    |
| 职称          | 卡方检验              | 23.60 | 0.002 6*** |
| 所在智库类型      | 卡方检验              | 21.30 | 0.006 5*** |
| 年龄(按不同等级)   | Kruskal-Wallis 检验 | 6.93  | 0.031 3**  |
| 最高学历(按不同等级) | Kruskal-Wallis 检验 | 1.88  | 0.390 8    |
| 职称(按不同等级)   | Kruskal-Wallis 检验 | 10.45 | 0.005 4*** |

注：\*\*为 $p<0.05$ ，\*\*\*为 $p<0.01$

Note: \*\* indicates  $p<0.05$ , and \*\*\* indicates  $p<0.01$

（1）性别分布（图2）。3类智库人才在性别分布上存在显著差异。随着智库人才成长阶段提升，男性占比呈上升趋势，女性的占比逐渐下降，这可能与女性在职业发展中面临的客观挑战有关。因此，在智库人才培养过程中，应关注女性智库人才的成长，并提供更具针对性的发展支持。

（2）年龄分布（图3）。不同类型智库人才在年龄结构上呈现阶段递进特征，能力积累型人才整体更加年轻，而稳定发展型和资深高产型人才更多集中于中高年龄组。这一分布特征与人才成长的一般规律较为一致，即青年人才通常更多处于成长早期阶段，处于经验积累过程中，资深高产型智库人才需要较长周期

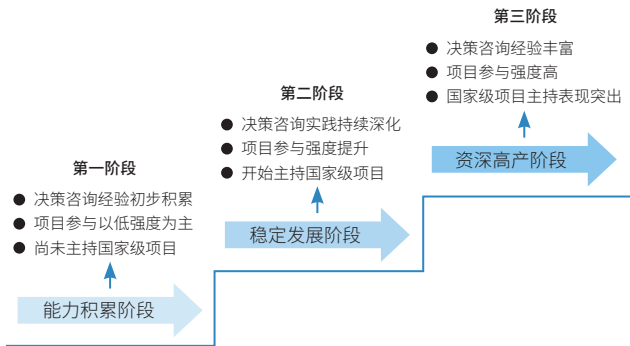


Figure 1 Career development path for think tank talent

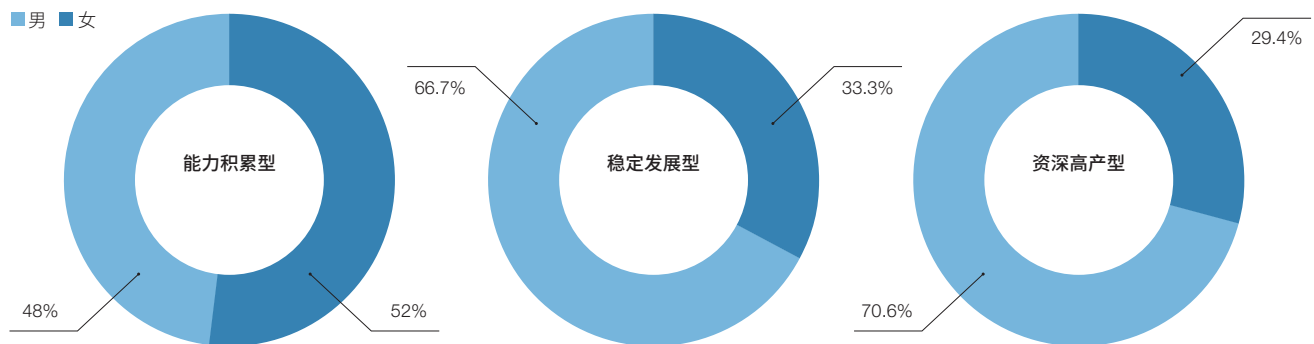


Figure 2 Gender distribution of think tank talent

的实践锻炼与经验沉淀。

(3) **最高学历分布 (图4)**。3类智库人才均以博士学历为主。随着成长类型由能力积累型向资深高产型演进,博士学历占比略有提高,硕士和本科学历占比有所下降,但3类群体在最高学历上的分布差异未达到统计显著水平 ( $p>0.05$ )。这说明,智库人才队伍受教育水平较高,也反映出智库研究对专业研究能力具有较高要求。

(4) **职称分布 (图5)**。随着智库人才从能力积累型向资深高产型演进,正高级职称占比呈逐步上升趋势,副高级职称占比相对平稳,中级及其他职称占比则相应下降。这一梯度分布说明人才类型与职称层级之间具有较强的内在关联,职称层级越高的人才,在

决策咨询经验积累与国家级项目主持能力等方面表现出更为突出的优势,高层级职称既是人才成长积累的结果体现,也可能进一步为其争取决策咨询资源提供支撑。

(5) **所在智库类型分布 (图6)**。能力积累型人才在高校智库中的占比较高,稳定发展型和资深高产型人才则更多分布于科研院所智库和政府机关智库。这表明,高校智库集聚了更多能力积累型人才,而科研院所智库和政府机关智库在推动智库人才向更高成长阶段发展方面具有更明显的支撑作用。这一差异可能与不同智库机构的人才培养环境和评价导向有关。高校智库通常更强调学术研究与论文产出,人才成长路径相对偏向学术积累;相比之下,科研院所智库和政府机关智库更注重决策咨询导向,在智库研究方面能够提供更多的锻炼机会,更有利于人才在实践中实现能力提升。

## 4 智库人才成长影响因素分析

智库人才的成长受多种因素影响,本研究在识别智库人才类型的基础上,对影响不同类型智库人才成长的共性因素与差异性因素进行分析,为人才培养政策制定提供借鉴。

### 4.1 影响不同类型智库人才成长的共性因素

本文从重要他人、教育环境、机构环境和社会环

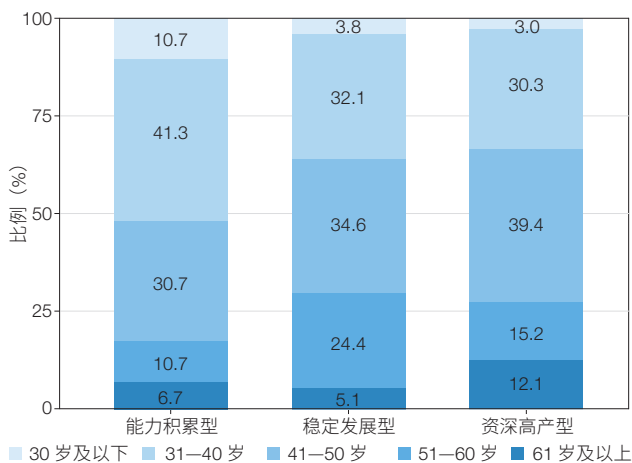


图3 不同类型智库人才的年龄分布

Figure 3 Age distribution of think tank talent

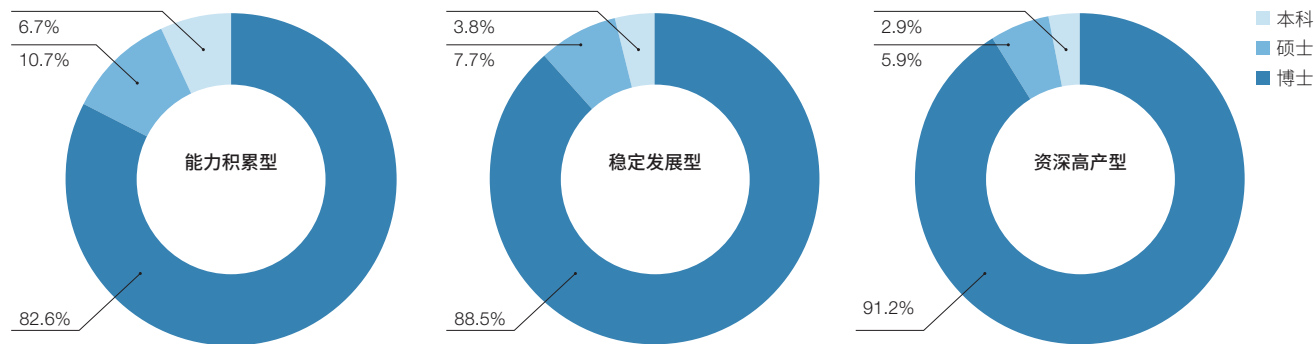


图4 不同类型智库人才的最髙学历分布

Figure 4 Distribution of highest level of education of think tank talent

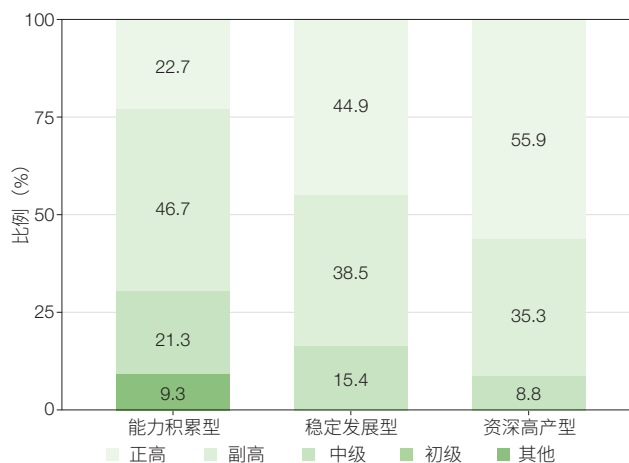


图5 不同类型智库人才的职称分布

Figure 5 Distribution of professional titles of think tank talent

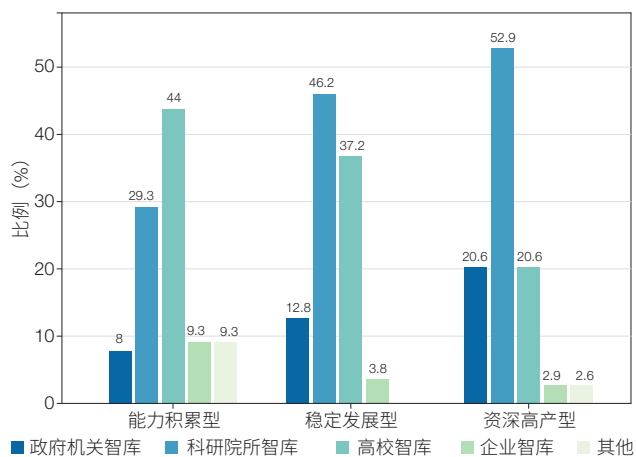


图6 不同类型智库人才的所在智库类型分布

Figure 6 Distribution of think tank type of think tank talent

境4个方面出发,对3类智库人才成长影响因素进行排序(图7),提炼出不同类型智库人才成长的共性影响因素。

(1) 导师影响、上级影响与同事影响的均值均位居前列,重要他人是智库人才职业发展的重要影响因素。导师影响在3类智库人才中均位居首位,明显高于其他指标,能力积累型、稳定发展型和资深高产型人才的导师影响均值分别为6.06、5.96和6.21。这说明,处于不同职业阶段的智库人才均认为求学阶段形成的基础能力和学术素养是其成长过程中较为突出的影响因素。上级影响的均值在3类群体中整体呈次上升趋势,资深高产型人才的上级影响均值达到5.90,

高于能力积累型(5.73)和稳定发展型(5.71)。这表明,随着职业阶段的推进,上级在政策议题把握、研究方向确定和项目资源获取等方面的引领作用愈发关键,对智库人才的成果产出具有重要的推动作用。同事影响在能力积累型人才的影响因素中排序较前,均值为5.78。这表明,智库人才在职业早期更依赖同事之间的协作互助,在团队合作、资料分析、报告撰写和成果打磨中积累实践经验。

(2) 教育阶段的社会实践机会在3类群体中均具有较高分值,是智库人才成长的重要外部条件。能力积累型、稳定发展型和资深高产型人才在社会实践维度上的均值分别为5.53、5.42和5.51,说明不同成长阶段的智库人才普遍认可求学阶段实践接触与学术交流对其成长的作用。这一结果与智库人才成长的实践导向特征较为一致。社会实践有助于智库人才形成问题识别、研究转化和政策表达能力,从而促进学术训练与政策实践之间的有效衔接。

(3) 机构环境方面的职业培训和评价激励机制在3类群体中的排序相对靠后,说明制度化支持在智库人才成长中的作用仍有提升空间。能力积累型、稳定发展型和资深高产型人才在职业培训维度上的均值分别为5.11、5.05和5.22,在评价激励机制维度上的均值分别为5.15、5.15和5.24,均低于其他指标。这表明,当前智库人才成长环境中机构层面的职业培训、人才评价与晋升激励等制度化培养机制仍相对不足。

综合来看,不同类型智库人才成长影响因素呈现出较为一致的规律:重要他人的影响居于核心位置,教育阶段的社会实践机会构成重要的外部环境支撑,而机构环境方面的制度化培训与激励机制对智库人才成长的实际支撑效果仍较为有限,有待进一步完善。

#### 4.2 不同类型智库人才成长影响因素的差异分析

不同成长类型智库人才成长影响因素的差异主要集中在社会认可、机构资源保障和同事影响3个方面(图8)。

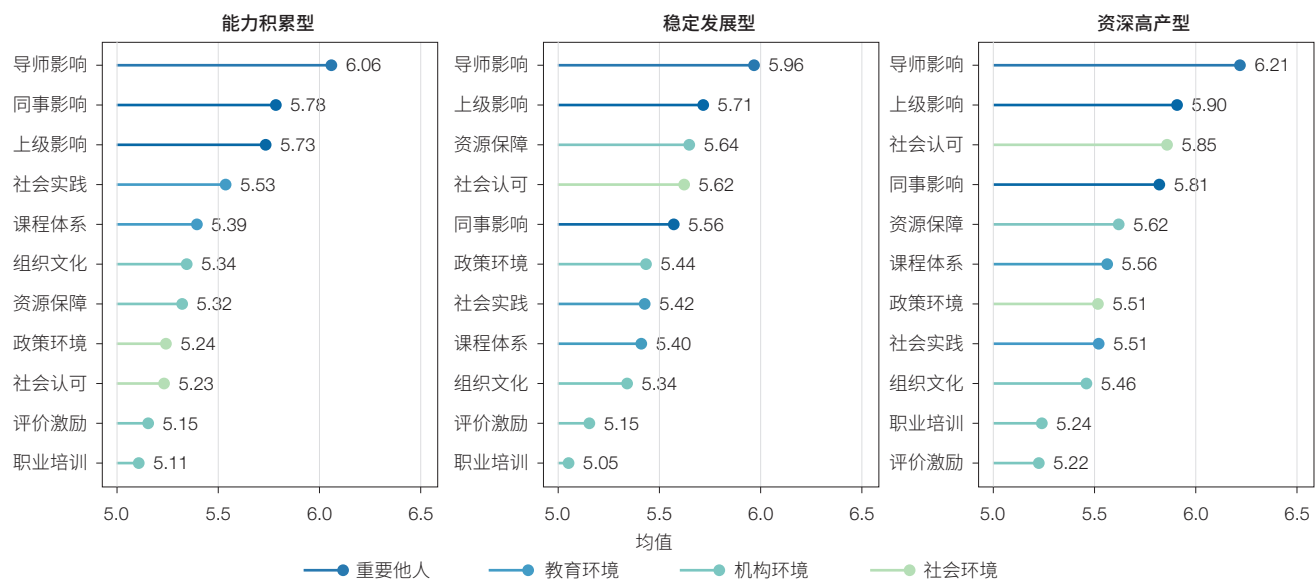


图7 不同类型智库人才成长影响因素排序

Figure 7 Ranking of factors influencing professional development of different types of think tank talent

(1) 社会环境方面的社会认可维度在3类群体之间的差异最为明显。随着职业阶段的推进，智库人才的研究成果与咨政实践不断丰富，对社会认可的感知评价也随之逐步提高。相比之下，能力积累型人才仍处于经验积累和角色适应阶段，对智库工作的外部认可感知相对较弱。

(2) 机构环境方面，资源保障影响的差异主要体现在能力积累型人才与其他两类群体之间。这一差异表明，能力积累型人才获得平台支持相对不足，而稳定发展型和资深高产型人才因已有较多项目积累，更容易获得持续性资源支持。由此来看，智库机构应加强对成长初期人才的基础性资源供给，避免资源配置过度向成熟人才集中。

(3) 重要他人方面，同事影响呈现出能力积累型和资深高产型人才相对较高，稳定发展型人才相对较低的特征。可能原因是能力积累型人才处于智库研究的经验积累阶段，对同事协助、经验分享和日常反馈的需求较强；资深高产型人才相比更多地通过联合研究扩大智库研究的影响力；而稳定发展型人才开始着手承担更多相对独立的研究任务，对同事的依赖程度

相对下降。

5 智库人才培养的建议

(1) 建立分阶段、差异化的人才培养方案。智库人才成长具有明显的阶段性特征，应建立与能力积累、稳定发展、资深高产3个阶段相匹配的培养方案，制定精准化支持策略。① 针对能力积累型人才，应以决策咨询经验积累为核心目标，重点提供项目参与机



图8 不同类型智库人才成长影响因素热力图

Figure 8 Heatmap of factors influencing professional development of different types of think tank talent

会与研究实践训练,帮助其尽快建立对决策研究工作的整体认知与基本能力。在资源保障方面,建议智库机构设立面向青年研究人员的专项研究经费,帮助其在成长早期建立稳定的资源获取渠道。同时建立同伴互助机制,通过团队项目与经验分享等方式为其提供充分的同伴学习支持。此外,针对该群体社会认可感知相对偏低的问题,建议通过内部评优、成果发布等方式使青年研究人员的研究贡献得到及时的正向反馈,帮助其在成长早期建立职业认同感与持续投入的内在动力。② 针对稳定发展型人才,应以提升项目主持能力与研究深度为重点,通过晋升通道优化与职业发展规划指导帮助其顺利突破成长瓶颈。应在鼓励其独立承担研究任务的同时,合理保留团队协作空间,避免因过度独立而削弱同伴支持对其成长的积极作用。③ 针对资深高产型人才,应着力搭建高层次学术交流与协作研究平台,通过联合研究、跨机构合作与学术研讨等方式持续激发人才高水平产出。推动政府部门建立常态化的智库成果采纳与反馈机制,使研究人员能够感知其成果对政策决策的实际影响,强化社会认可对高水平产出的持续激励效应。

(2) 打造多元化的智库人才成长支持体系。① 针对不同类型智库机构在人才成长支持上的差异,应根据其功能定位完善分类培养机制。高校智库应进一步优化人才评价体系,对于已将咨政报告、政策建议与采纳等实践性成果纳入考核评价体系的高校,应进一步明确成果认定标准,提高实践性成果在岗位聘任、职称评审和绩效分配中的实质权重。对于尚未形成稳定制度安排的高校,应建立决策咨询类成果的评价通道,减少单一论文导向对人才发展路径的限制。同时,应加强采纳反馈和转化效果跟踪,引导高校智库人才在学术研究基础上提升政策分析与成果转化能力。科研院所智库和政府机关智库在决策咨询项目训练方面具有相对优势,应进一步完善项目带教、成果报送和政策反馈培训机制,将实践资源优势转化为更

加稳定的人才培养机制,增强对人才向稳定发展型和资深高产型转化的组织支撑。② 推动完善智库人才交流机制,促进高校智库、科研院所智库与政府部门之间开展有组织、周期性的双向交流。一方面,可通过挂职锻炼、联合课题等方式,使高校智库人才深度参与政策问题研究,在政策议题识别、政策文本撰写和决策咨询服务中积累实践经验;另一方面,可引入资深高产型智库专家参与智库人才培养,通过共同指导、项目合作和案例训练,提升高校智库人才对政策过程和治理实践的理解能力,弥补实践训练不足的问题。

(3) 完善智库人才评价激励与职业培训机制。当前智库机构在评价激励与职业培训方面的制度化建设仍存在明显不足。① 在评价激励层面,应建立符合智库研究特点的人才评价标准,将咨政报告质量、政策影响力与决策转化效果纳入考评体系,破除以学术论文为单一导向的评价惯性,并配套建立与评价结果相衔接的激励与晋升机制,增强评价制度对人才成长的实质性激励效果。② 在职业培训层面,应建立体系化、分阶段的职业培训制度,根据不同成长类型人才的能力基础和发展需求设计培训内容,重点涵盖政策研究方法、决策咨询实务、政策文本写作和成果转化等模块,推动职业培训由非正式的经验传授转向有制度保障的系统化安排。③ 在资源保障方面,要完善研究经费和平台资源配置,适当向能力积累型人才和青年研究人员提供稳定支持,帮助其在成长早期建立稳定的资源获取渠道,为其能力积累与实践训练提供必要的物质基础。

(4) 强化研究生阶段科研能力训练。在重要他人方面,导师支持在3类群体中均位居影响因素首位。这表明,导师不仅是知识传授与研究训练的引路人,更是智库人才职业价值观塑造和研究能力体系构建的重要主体。要进一步加强研究生培养阶段的导师育人责任,完善导师对学生学业发展和职业成长的支持机

制。一方面,导师应在论文选题、研究设计与课题参与等环节中适当引导学生关注现实政策问题、公共治理议题与国家战略需求,帮助学生在完成学术训练的同时理解智库研究的改成问题导向、证据导向与科学导向,使学术能力与政策研究能力的培养协同推进。另一方面,导师应加强对学生成长状态与职业发展的关注,通过定期交流、学业反馈与发展建议,帮助学生增强研究信心、明确职业发展方向,为后续成长为高质量智库人才奠定坚实基础。

(5) 优化女性智库人才成长资源配置与职业支持环境。研究发现,高层级的智库人才女性占比显著偏低,反映出当前智库人才队伍建设中女性发展仍存在结构性障碍。为促进女性智库人才的发展,建议在智库机构的项目遴选与资源分配机制中引入性别均衡视角,确保女性研究人员在重大决策咨询项目中获得平等的参与机会;建立面向女性智库人才的专项职业发展支持计划,提供灵活的工作安排、系统的职业发展指导及常态化沟通交流机制,拓宽女性人才展示能力的路径。

### 参考文献

- 1 郑永年,刘金程.从“建库”到“增智”:中国特色新型智库建设的成效与展望.中国科学院院刊,2026,41(5): 873-883.  
Zheng Y N, Liu J C. From institution building to decision intelligence enhancement: Achievements and prospects of new think tanks with Chinese characteristics. Bulletin of Chinese Academy of Sciences, 2026, 41(5): 873-883. (in Chinese)
- 2 刘诗敏,周建中.中国智库人才培养的现状与模式.科技管理研究,2024,44(18): 1-7.  
Liu S M, Zhou J Z. The status and mode of think tank talent cultivation in China. Science and Technology Management Research, 2024, 44(18): 1-7. (in Chinese)
- 3 潘教峰.智库人才报告2024.北京:社会科学文献出版社,2024.  
Pan J F. Think Tank Talent Review 2024. Beijing: Social Sciences Academic Press, 2024. (in Chinese)
- 4 王通讯.人才成长的八大规律.决策与信息,2006,(5): 53-54.  
Wang T X. Eight laws of talent growth. Decision & Information, 2006, (5): 53-54. (in Chinese)
- 5 胡蓓,翁清雄.人才成长问题研究进展与评述.人才开发,2007,(6): 11-12.  
Hu B, Weng Q X. Progress and review of research on talent development. Talent Exploitation, 2007, (6): 11-12. (in Chinese)
- 6 Super D E. A theory of vocational development. American Psychologist, 1953, 8(5): 185-190.
- 7 中国科学院人力资源管理研究组.关于我院创新三期人力资源管理若干思考.中国科学院院刊,2007,22(5): 355-373.  
Research Group of Human Resource Management of CAS. Considerations on human resource management of CAS. Bulletin of the Chinese Academy of Sciences, 2007, 22(5): 355-373. (in Chinese)
- 8 曹晓丽,王森芃,姚妞妞.创新型科技人才成长路径分析.信息系统工程,2020,(11): 4-9.  
Cao X L, Wang S P, Yao N N. Analysis on the growth path of innovative scientific and technological talents. China CIO News, 2020, (11): 4-9. (in Chinese)
- 9 罗瑾琰,杨一佳,孙彩霞.企业女性高层次人才职业成长的个体—组织匹配规律研究.管理评论,2018,30(12): 187-199.  
Luo J L, Yang Y J, Sun C X. The research on the rules of corporate high-level female career growth based on individual-organization fit. Management Review, 2018, 30 (12): 187-199. (in Chinese)
- 10 穆荣平,廖原,池康伟.杰出科学家成长规律研究——以诺贝尔科学奖得主和中国科学院院士为例.科研管理,2022,43(10): 160-171.  
Mu R P, Liao Y, Chi K W. Research on the growth law of outstanding scientists—Case on Nobel Science Prize winners and academicians of Chinese Academy of Sciences. Science Research Management, 2022, 43(10): 160-171. (in Chinese)
- 11 宋晓欣,马陆亭,赵世奎.教育学科高层次人才成长规律探究——以22位长江学者为例.中国高教研究,2018,(3):

- 51-55.
- Song X X, Ma L T, Zhao S K. Analysis on growth laws of high-level talents in education discipline—Take 22 cheung Kong scholars for example. China Higher Education Research, 2018, (3): 51-55. (in Chinese)
- 12 蔡翔, 谢梅英, 程发新, 等. 中国院士群体师承效应的量化研究. 科技管理研究, 2021, 41(23): 133-140.
- Cai X, Xie M Y, Cheng F X, et al. Quantitative research on the effects of accomplished teachers on Chinese academician group. Science and Technology Management Research, 2021, 41(23): 133-140. (in Chinese)
- 13 翁清雄, 席酉民. 动态职业环境下职业成长与组织承诺的关系. 管理科学学报, 2011, 14(3): 48-59.
- Weng Q X, Xi Y M. Relationship between career growth and organizational commitment in dynamic career environment. Journal of Management Sciences in China, 2011, 14(3): 48-59. (in Chinese)
- 14 Diale B M. Life orientation teachers' career development needs in Gauteng: Are we missing the boat?. South African Journal of Higher Education, 2016, 30(3): 85-110.
- 15 Zuckerman H. Scientific Elite. New York: Free Press, 1977.
- 16 许金砖. 高层次科技人才成长成才规律的研究与启示——基于西南交通大学峨眉时期十三位院士的分析. 西南交通大学学报(社会科学版), 2026, 27(2): 18-34.
- Xu J Z. Growth and success patterns of high-level scientific and technological talents: Insights from an analysis of 13 academicians trained at Southwest Jiaotong University during the Emei era. Journal of Southwest Jiaotong University (Social Sciences), 2026, 27(2): 18-34. (in Chinese)
- 17 袁曦临, 曹春和. 基于学术生命周期理论的高校人才价值评价. 科技管理研究, 2009, 29(8): 242-244.
- Yuan X L, Cao C H. Evaluation of the value of university faculty based on the academic life cycle theory. Science and Technology Management Research, 2009, 29(8): 242-244. (in Chinese)
- 18 朱江. 云南党政领导人才成长规律及对策探索. 中共云南省委党校学报, 2003, 4(2): 96-98.
- Zhu J. An exploration to growing regulation of Yunnan leaders in the Party and government and a research in its countermeasures. The Journal of Yunnan Provincial Committee School of the CPC, 2003, 4(2): 96-98. (in Chinese)
- 19 宋鹭, 梁坤. 兰德研究生院的运行机制及其对中国智库建设的启示. 智库理论与实践, 2017, 2(5): 50-58.
- Song L, Liang K. A study on the operational mechanism of rand graduate school and its inspiration to the construction of China's think tanks. Think Tank: Theory & Practice, 2017, 2(5): 50-58. (in Chinese)
- 20 滕飞, 韩涓, 李宇博. 基于BP神经网络的智库人才考核评价体系构建. 中国管理信息化, 2023, 26(10): 145-147.
- Teng F, Han J, Li Y B. Construction of a talent assessment and evaluation system for think tanks based on backpropagation neural networks. China Management Informatization, 2023, 26(10): 145-147. (in Chinese)
- 21 胡薇, 王彦超. 高校智库人才激励制度建设的实践、问题与对策. 高等教育研究, 2024, 45(3): 74-80.
- Hu W, Wang Y C. Construction of talent incentive systems in university think tanks: Practices, problems, and countermeasures. Journal of Higher Education, 2024, 45(3): 74-80. (in Chinese)
- 22 鞠维伟. 当前国内智库人才培养现状、问题及对策. 智库理论与实践, 2019, 4(1): 44-50.
- Ju W W. On the problems and development of the new university-affiliated think tank. Think Tank: Theory & Practice, 2019, 4(1): 44-50. (in Chinese)
- 23 周建中, 刘杨, 刘春杰. 我国智库人才队伍特征的定量分析与研究. 科技促进发展, 2021, 17(6): 1074-1082.
- Zhou J Z, Liu Y, Liu C J. Quantitative analysis and research on the characteristics of China's think tank personnel. Science and Technology for Development, 2021, 17(6): 1074-1082. (in Chinese)
- 24 张辉菲, 刘佐菁, 陈敏, 等. 关于我国智库人才创新管理与培养的研究. 科技管理研究, 2018, 38(4): 140-148.
- Zhang H F, Liu Z J, Chen M, et al. Study on innovation management and cultivation of China's think tank talent. Science and Technology Management Research, 2018, 38(4): 140-148. (in Chinese)

## Characteristics and influencing factors of think tank talent development

YUAN Yongna<sup>1</sup> ZHAO Xuejiao<sup>1</sup> LI Yingming<sup>1,2\*</sup> LIU Shimin<sup>1,2</sup>

(1 School of Public Policy and Management, University of Chinese Academy of Sciences, Beijing 110108, China;

2 Institutes of Science and Development, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100190, China)

**Abstract** The development of think tank talent has become a fundamental pillar for enhancing the quality of China's new-style think tanks with Chinese characteristics. On the tenth anniversary of the establishment of China's new-style think tanks with Chinese characteristics, this study conducts an empirical analysis of the growth patterns, basic characteristics, and influencing factors of think tank talent in China, based on data from 187 valid questionnaires collected by the Think Tank Talent Development Alliance. The study finds that think tank talent in China can be categorized into three types: the "capability accumulation" type, the "stable development" type, and the "senior high-output" type, with each type exhibiting distinct basic characteristics. Regarding the factors influencing their development, think tank talents across all categories share common characteristics centered on significant others, supported by social practice, and constrained by institutional mechanisms. However, they exhibit differences in terms of influencing factors such as social recognition, institutional resource support, and peer support. Based on these findings, the study offers recommendations for think tank talent development to support the building of high-quality think tank talent teams.

**Keywords** types of think tank talent, key features, factors influencing professional development, talent development

袁永娜 中国科学院大学公共政策与管理学院教授、博士生导师。主要研究领域：环境经济政策模拟与分析，智库建设与智库人才发展。E-mail: juliayny@ucas.ac.cn

**YUAN Yongna** Professor and Ph.D. advisor at the School of Public Policy and Management, University of Chinese Academy of Sciences. Her primary research areas include simulation and analysis of environmental economic policies, and think tank development and talent cultivation. E-mail: juliayny@ucas.ac.cn

李颖明 中国科学院科技战略咨询研究院研究员、博士生导师。主要研究领域：绿色创新与可持续发展、智库建设与智库人才发展。E-mail: liyingming@casid.cn

**LI Yingming** Researcher and doctoral advisor at the Institutes of Science and Development, Chinese Academy of Sciences (CAS). Her primary research areas include green innovation and sustainable development, and think tank development and talent cultivation. E-mail: liyingming@casid.cn

■ 责任编辑：张帆

\*Corresponding author