



虽然这些年科技评价体制一直在完善,但具体到基层单位,如何科学地考核和评价某个人,尤其是年轻人,仍有一些不合理的考核评价指标。希望不要将精力过多地聚焦于“大师”和“顶尖人才”,应该把更多的注意力放在广大的科技工作者,特别是千千万万没有任何“帽子”的青年科技工作者身上。



## 以“帽”取人、考核频繁、评价“一刀切”…… 别让“阻碍性压力”拖了青年科研人员后腿

深瞳工作室出品

采写:本报记者 王延斌  
策划:林莉君

见到武汉的时候,他的头发又少了不少。面对相熟的科技日报记者,他无奈地笑笑,“压力最大的时候,整宿整宿睡不着觉。”

武汉是东部某省科研机构的博士,团队带头人。他的研究领域涉及农业,在争取各级项目时需面对“僧多粥少”的激烈竞争;同时,他带领的由四五个人组成的团队每年需完成50万元的科技转化、服务考核指标。农企赚钱不易,让他们出钱更难。这意味着,这笔钱,不好赚。更棘手的是,如果年底完不成任务,团队工资只能拿到80%,奖金更无从谈起。

今年的政府工作报告中明确提出,要切实减轻科研人员不合理负担,使他们能够静下心来致力科学探索。在此背景下,青年科研人的遭遇,个例中带有共性,让中国科学院院士袁亚湘看在眼里。

今年全国两会期间,身为全国政协委员的袁亚湘院士的呼吁引起诸多共鸣:“虽然这些年科技评价体制一直在完善,但具体到基层单位,如何科学地考核和评价某个人,尤其是年轻人,仍有一些不合理的考核评价指标。”他的建议是:希望各部门、各级领导不要将精力过多地聚焦于“大师”和“顶尖人才”,应该把更多的注意力放在广大的科技工作者,特别是千千万万没有任何“帽子”的青年科技工作者身上。

科技日报记者在实际采访中也发现,在顶层设计、政策推动的当下,改革效果显现。不过,在一些地方,阻碍青年科研人员成长的瓶颈问题仍或多或少地存在,亟待改革深度发力,破解现实难题。

### 炙手可热的“帽子”:谁在发“帽子”?如何用“帽子”?

贴在实验室门口的一副对联道出了王元的心里话。

上联是:“早出晚归马不停蹄做实验只盼数据可用”,下联是:“日夜兼程殚精竭虑写论文就想来年中标”。对联准确瞄准了现实。这位入职山东某研究所不到三年的优秀博士感叹的是:拿项目、写论文,压力大、磨人。

王元的遭遇呼应了袁亚湘院士的呼吁——青年人头衔少,很多部门的项目限制头衔或要求基础,但后者需要时间积累,矛盾就此产生。

对于“帽子文化”,中国科学技术发展战略研究院科技与社会发展研究所副所长、研究员石长慧有着深入的观察。

“首先,‘帽子’是一种荣誉。”在接受记者专访时,石长慧表示,发“帽子”是很多国家的通行做法,比如院士,在很多国家都有。科研管理机构和科研机构用“帽子”来评价和筛选科研人员,有其合理性。

“‘帽子’是应对评价科研人员复杂性的一种简化机制。‘帽子’是专家评审出来的,如果评审机制公正合理,‘以帽取人’就有积极意义。”但石长慧认为,谁在发“帽子”,怎么发“帽子”,这些问题很重要。



在石长慧看来,在西方国家,有形形色的“帽子”。他们大多由高校自主发放,不同高校、不同“帽子”的发放(评价)标准是不同的,这有利于人才的多样化;但在我国一些地方,“帽子”的发放机构、评价标准过于单一,例如区域人才计划评价选拔的标准单一化,极易产生人才同质化,这不利于科技人才和创新生态系统的多样化。

环顾国内各地,争抢“帽子”人才成风。在石长慧看来,这就涉及“帽子”的使用问题。

他表示,“帽子”在使用的过程中,被赋予了太多特权,甚至演变为在学术圈畅通无阻的通行证。在申报各类项目时,“帽子”被刮目相看,更易通过评审;在学科和机构评估时,“帽子”成为加分评优利器。此外,“帽子”人才有更多参与人才项目评审、学科和机构评估的机会,掌握了更多学术资源分配的权力。

很多时候,异化的“帽子”,制约了青年人的成长。将异化的东西改掉,剥离不好的因素,这成为中央力推改革的目的。

### 压力山大的年轻人:“挑战性压力”能忍,“阻碍性压力”不能忍

38岁的武汉的遭遇不是个例。

科技日报记者在调研时发现,一方面,重压之下的年轻人,艰难困苦,玉汝于成;另一方面,“始料未及”的压力打磨着他们的脾气。

对这种“始料未及”的压力,中国人才学专业委员会副理事长、中国海洋大学教授薛永武将之归纳为客观上的“双重重压”。

“有些单位考核、科研评价和用人机制存在缺陷。”薛永武告诉科技日报记者,在很多时候,各种科研考核的量化指标成为束缚科研人员创新思维的重要他律,许多科研人员不是为创新而创新,而是为了应对考核指标而“创新”,这就从根本上扭曲了考核的本质。

同时,他提到家庭住房、孩子教育等对年轻人的压力。“许多年轻科研人上有老,下有小,既需要养家糊口,也需要追求科研事业。而他们却分心乏术,身心俱疲,客观上容易导致职业倦怠心理。”

针对这种“职业倦怠”,石长慧和同事们曾做过问卷调查。

他所在的课题组于2010、2015、2017、2020年对全国科研人员的职业倦怠状况进行过四次调查,青年科研人的“职业倦怠”指数总体呈现出先上升、后平衡的态势,具体为2010年较低,到2015年有明显上升,之后进入相对稳定状态。

“近十年来,我国青年科研人员越来越多,水平越来越高,这是好事,但是他们面临的项目申请、职称评审的竞争越来越激烈,压力越来越大,导致职业倦怠程度有所上升。2015年前后,中央启动了大规模的科技体制改革,应该说,改革效果明显,对于科研人员职业倦怠状况的上升起到了对冲作用。”石长慧说。

在心理学上,工作压力根据性质和效果不同可分为挑战性压力和阻碍性压力。前者是对员工工作绩效与职业发展有利的压力,比如工作责任、合理的考核等,后者是对员工的目标实现与职业发展不利

的压力,比如不看业绩看关系、行政化、官僚化等等。石长慧说:“科研压力不可避免,我们能做的就是减少阻碍性压力,多一些挑战性压力。”

这些年,针对科研人员尤其是青年科研人员,国家出了不少好政策,传递出中央要剔除弊病的决心。2018年,国家颁布《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》之后,科技部等相关部门联合发布了“破四唯”专项行动。

“破四唯”之后,有人担心:如何保证科研评价的公平公正?人情因素是否会冒头?另一种担心是,“破四唯”,部分地方理解偏差,走了极端,破“唯”成了不“唯”,多维,量化多了,是不是又走向了另一个极端?

### “破四唯”之后立什么:期待“黄金法则”落地,更需警惕“领导说了算”

大致梳理一下,武汉的压力源于两大方面。

首先,单位“招来女婿,忘了儿子”。外聘戴“帽”专家直接兑现待遇;然而内部培养青年科研人成相应级别专家,文件迟迟未出台;其次,考核压力有增无减。单位既有各种成果(论文、专利、项目、奖励)要求,还有横向赚钱要求(成果转化)。这种要求,从三年前的每人两万元,到两年前的每人三万元,去年,直接飙升到每人每年十万元。

“现行对年轻科研人的评价制度是一把双刃剑。”薛永武认为,从好的方面来看,近些年各个科研机构都重视对研究成果的量化评价,组织人事部门在确定各类人才称号时,主要是参考甚至依据科研人员发表的研究成果。虽然这些量化评价存在不合理因素,但研究成果毕竟是评价的重要参考依据。

“不好之处在于,量化的评价过程中,更多的是重数量,在评价和人才任用方面,多重视‘显人才’,而缺乏对‘潜人才’应有的理解、重视,即过于重视结果,而不太重视年轻科研人员的成长过程。”薛永武说。

如何破解简单、机械的量化评价?一个好的方法是定性评价来替代,也就是同行评议。

不久前,在《中国科学院院刊》上发表的介绍中科院如何“破四唯”的文章中,中国科学院科技战略咨询研究院研究员李晓轩等人将“以原创性成果产出为特征的基础研究的定性评价”视为“破四唯”唯一可行的方法,甚至将其视为基础研究的“科研评价黄金法则”。

石长慧十分认可李晓轩等人的观点。“为什么我国没有按照黄金法则直接在科技评价中采用同行评议,而还在采用‘四唯’量化评价呢?”在文章中,李晓轩如此设问。他认为有效的同行评议需要三个前提条件:即要有好的、有水平的同行,这就需要有一支数量较大的高水平专家队伍;要有好的科学文化、人情、关系过盛是做不到真实有效的评价的,小圈子,打招呼要不得;要有好的评价对象,稀缺的评价资源首先要投放在高水平的、有潜力的评价对象上。

“只有三个条件都满足了,同行评价才会评价得好。”石长慧说。

现在国家倡导“破四唯”,各个地方都出台了细化政策,但也出现了一些落地问题。比如原先“唯论文”,现在也有单位“完全不看论文”。石长慧认为,如果完全不看论文,同行评议机制又尚未成熟,容易走极端,从“不看论文”演绎到“领导说了算”,这值得警惕。

### 青年人的论文观:论文不是万能的,没有论文是万万不能的

如何看待论文?这是年轻科研人员成长绕不开的话题。

石长慧曾经到西部某高校调研,发现上千人的教师队伍中,每年发表的论文数量很少。“这意味着很多教师可能很少做研究。而教研人员不做研究,哪里来的科研能力提高?”

他认为,论文量评价既合理,又不合理。比如近些年国家推行“代表作”评价制度,国家自然科

学基金委对自然科学基金项目的申报书也作出了“填写代表性论著不超过五篇”的改革要求。

石长慧强调,代表作也不能一刀切。“不同高校,处在不同发展阶段,对论文要求也不一样。”

对于论文,中国科学院院士杨卫曾经有一段非常精辟的论述。他以美国大学为例,表示“它们是三流学校数论文篇数,二流学校数论文的影响因子,一流学校不对论文发表提要求,而顶尖的大学非常强调教学”。

他认为,一所学校的教师还没有形成很好的研究习惯时,学校从管理上要求教师发表论文,并且在国际同行认同的期刊上发表学术论文,这样可以形成整体驱动力,从统计学角度看,论文发表得多就意味着教师花在做研究上的时间更多。因此三流大学要提升,就得要求师生多发论文。

以此类推,到了一流高校,不要要求教师发表很多文章,只是给更宽松的环境做研究,由教师在好奇心驱动下自由发展。因此,每所学校发展阶段不一样、水平不一样,对发表论文所强调的内容也就不一样。

尊重科研规律,尊重人才成长规律是受访专家坚持的核心观点。

“骏马能历险,力田不如牛;坚车能载重,渡河不如舟。”这句话指向了青年科研人员,尤其是偏才、怪才们的不同特点。

石长慧想到了2016年习近平总书记在网络安全和信息化工作座谈会上的重要讲话。总书记说:“互联网领域的人才,不少是怪才、奇才,他们往往不走一般套路,有很多奇思妙想。”

如何让奇才、怪才们一展所长?中央要求把握一个核心:对待特殊人才要有特殊政策,不要求全责备,不要论资排辈,不要都用一把尺子衡量。让人欣慰的是,这种特殊人才特殊对待的案例在现实中并不少。

石长慧调研了解到,西安交通大学有做科学仪器设备的科研人员,他们既没有论文,也没有项目,但单位认为其做得好,坚定地给予支持,最后他们不负众望,实现了重大突破。

尊重人才成长规律,也需要建立容忍奇才、怪才成长的环境。对于这一点,很多地方都在努力,但如何形成大气候,还需大家共同努力。

### 扶上马、送一程:正确理解中央精神,既要因地制宜,更要狠抓落实

青年科学家压力大,这是共识。年轻人刚进入社会,确实压力很大,包括生活的压力、科技资源申请难的压力等等。青年科研人的压力,国家有关部门一直看在眼里。

从两个层面上,相关部委一直在做推动工作。在青年人成长的客观层面上,顶层设计,制度导向,为青年科学家、科技人员潜心做科研,早出成果提供一些好的条件;从主观层面上,个人努力,必不可少。今天的大科学家都是从青年人走过来的,当年也经过这些坎,青年人要以积极的心态来面对,主动作为、谦虚向学。

帮助年轻人成长,中共中央办公厅、国务院办公厅在2018年印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》,提出科学设置人才评价周期,遵循年轻科研人员的成长发展规律。

薛永武认为,一方面,应该科学合理设置评价考核周期,克服评价考核过于频繁倾向;另一方面,把过程评价和结果评价、短期评价和长期评价结合起来,突出中长期目标导向,适当延长基础研究人才、青年人才等评价考核周期,鼓励持续研究和长期积累。从人才开发的角度来看,应该重视对潜人才的发现,注重及时把潜人才转化为显人才。

石长慧认为,从单位角度上,应尽可能减少阻碍性压力,适当增加挑战性压力,比如说既有较高考核要求、又有较为体面收入的长聘制便是一项很好的尝试。

再好的政策,落实是关键。正如全国政协委员、北京大学计算机系教授李晓明在今年两会期间接受媒体采访时所说:“当我们提出一个好的观念以后,怎么落实到具体工作中,真的还是一个艰苦的过程,这需要基层职能部门好好理解,在一点一滴中认真贯彻。”

(受访专家要求,文中武汉、王元为化名。)

### 记者手记

### 用“改革红利”帮助年轻人成长

◎本报记者 王延斌

长期采访科技界的人和事,让记者对青年科研群体的生存现状深有感悟。某种程度上,武汉成了典型代表——他们有激情,有抱负,想干事,但有些阻碍性因素已超越了他们的个人能力。

既要压重担子促进青年人成长,又要释放压力科学引导其成才,这个尺度能把握,但不好把握,从制定政策到贯彻执行,需要国家政策、地方政策和单位设计的多重努力。正因为好政策遇到落地难问题,使得记者采访这个选题心里多了一份紧迫感。

十年前,也是在全国两会上,记者采访多位代表委员写成《关注科研“小人物”:他们期待走进“春天里”》文章。这里面的“小人物”便是青年人。当时记者想突出的重点是:成长关键在于环境;有心人总能干成事。

今年全国两会期间,全国政协委员袁亚湘院士的大力呼吁又一次将青年科研人的成长问题推到人们面前。之所以是“又一次”,是因为连续几年,他都在为年轻科技人员的成长和科技评价制度的改善奔走呼吁。

此外,从中央到地方,从制度“设计者”到科研“过来人”,大家都在不同场合发声、发力、设计、推动……

但显然,好政策距离落实好,还有差距。首先,各地对战略思维,追求“短平快”。培养年轻科研人是一项战略课题,需要长期投入,短时间内难见产出,但没有积累,便没有收获。用外部引才简单地代替内部培养,并不能解决长久问题。一方面,引入外部人才可以与内部培养结合,形成互补和良性竞争;另一方面,片面地追求引才,忽略内部培养,甚至挤压年轻科研人的成长空间,争夺有限的科研资源,最终会造成“引进女婿气走儿子”的后果。

最后,克服惰性、惯性和畏难情绪,以“啃硬骨头”的精神推动深度改革,把年轻人“扶上马、送一程”。没有一项政策可以“包治百病,见效百年”。就如同当初,正是看到了同行评价中“小圈子”的存在,国内高校引入了SCI评价,在相当一段时期内效果不错,但到了后期却走了形。这就意味着我们要破除惯性思维和畏难情绪,不断用深度改革化解改革中出现的难题。

基尼系数是劳动经济学家研究收入差异的指标之一。《自然》杂志在2016年的一项薪资调查显示:3600名受访者中,超过一半的人表示他们为科研放弃了更高的薪资;接近20%的受调查者称,他们不会建议学生从事科研的道路。

这一调查揭示出一个残酷的事实:贫富分化(资源多寡)正在入侵科研界,顶尖学者在拥有帽子、票子、房子的同时,多数底层科研人员却陷入缺课题、缺资金、缺荣誉的境地,这可能逼迫有才华的年轻人离开科研界。

正因为此,继续深化改革更有必要,也很紧迫。改革,永远只有进行时,没有完成时。