

摆脱功利内卷 缓解青椒焦虑

□ 李宁

两年前,历经求职季的多轮激烈厮杀,我终于侥幸落脚于京城高校任职。每当与青椒朋友们聚会,谈论最多的,便是各异的评价机制与共有的生存焦虑。

青年教师处于科研与教学的黄金时期,是高校发展的生力军。但当一群大龄青年熬过多年寒窗后,看似找到了一份外界想象中的自由体面的职业,实际上仍处于事业与家庭的起步期,面临愈加严苛的评价与考核体系。此外,许多高校还要求青椒承担各类行政事务、学生工作等。科研压力大、职称晋升难、生活成本高,成为悬于青椒群体之上的达摩克利斯之剑。

不少人都有这样的感触:一些高校教师的评价体系,对于青椒群体而言,束缚颇多。

首先是功利化倾向。在学术量化考核的大环境下,论文与课题是硬通货,数量和等级是硬道理。为完成指标,青椒要在核心期刊和以成名学者为主导的学术界苦寻生机,发表本身变成了研究的目的。为此,许多青椒更乐于选择一些时下应景或更易见刊的研究选题,而非根据自身志趣去潜心治学。近年来,不少高校大力探索非升即走、聘期、绩效工资等,但实施中的偏差,让青椒倍感压力,甚至有压榨之感。与此同时,许多青椒还要应对报销、开会等繁琐事务,只能利用各种碎片化时间开展科研工作,看上去时间自由,实际上过度劳动。

其次是割裂化现象。高校教师评价的目的在于促进教师成长,并最终推进教书育人工作的开展。相较其他年龄段教师,青椒群体更易与学生建立教学相长的良性互动关系。我在教学中也切身意识到,年轻学生的思想活力会对我的学术研究带来诸多启发。但在科研重压之下,青椒无心教学、怠慢教学的现象并不少见。由于备课、答疑、指导等环节无法加以刚性保护与量化考评,也进一步侵蚀着青椒的教学积极性。种种因素叠加,最终导致科研与教学失衡、评价方法与评价目的的割裂现象普遍。

那么,该如何应对上述问题呢?平心而论,高校教师评价体系建设理应量体裁衣,进一步适应青椒群体的特殊性,关注这一群体面临的种种困境。其中,建立一个以质量和成长而非数量和竞争为核心的青年教师评价体系,可谓迫在眉睫。

而在具体评价机制上,分类评价和质量导向尤为重要。一方面,对于青椒的评价应坚持分类评价,按照学校定位、学科特性、教师类别等建立多元化评价体系。例如,我在学院所属学科为艺术学,教师队伍中既有偏重理论研究,也有擅长教学实践者,更有潜心艺术创作者。面对这种局面,就需要根据学科建设与学院发展制定差异化、精细化的考核评价机制,避免一刀切现象。特别需要注意的是,随着高校与院系自主权的进一步扩大,要警惕分类评价过程中出现的降低标准、虚化标准等现象,避免沦为没有标准的改革。

另一方面,对于青椒的评价需要坚持质量导向。在学术评价中,可以进一步推行代表性成果评价与同行评议制度,从数量主导型机制向质量主导型机制转换。其中,同行评议等机制的引入,要充分考虑水土不服问题,警惕中国式人情在学术领域的蔓延。如果特权当道,无辜者受累,青椒是更易遭受利益损害的群体。尤其是学术质量评价主观性较大的人文社科,更应该将量化考核与同行评议相结合。

总而言之,高校教师评价体系建设关乎高等教育的质量,关乎高校发展的未来。如何给予青椒这一群体足够的理解与宽容,为其创造一个可以充分成长的环境,我们要做的仍有很多。

□ 熊丙奇

国家发展靠人才,民族振兴靠人才。近日,中央人才工作会议在京召开。会上,习近平总书记深刻阐明了人才工作对党和国家事业发展的重要性,强调要深化人才发展体制机制改革,并作出重要部署,为新时代人才工作擘画蓝图。人才难得,轻视不得,耽误不得,对此,习近平总书记指出:要用好用活各类人才,对待急需紧缺的特殊人才,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,让有真才实学的人才英雄有用武之地。这三个不要,为因才施策、用好用活人才指明了方向,提供了重要遵循。

因才施策 给英雄用武之地

人才的类型与特点千差万别,只有用不同的尺子衡量人才,才能根据人才的长处,让他们在适合的岗位上发挥才干。专业的人做专业的事,不仅意味着专业工作需要特定的人才队伍与之匹配,也意味着具有专业特长的人才应当被发掘出来,不能在庸常的发展轨道上遭到埋没。为此,用人者还需切实破除人才评价中的唯资历、唯学历、唯帽子论,立足尊重人才真实能力、真实贡献,具有足够灵活性与包容度的专业评价体系,从而真正把因才施策落到实处。

当前的人才管理与评价工作,存在两方面的弊端,一是人才管理中的官本位现象,二是人才评价行政化的问题。官本位观念的影响,使得一些单位中的资源配置过度向领导倾斜、集中。这种

情况,让不少年轻人才产生了一定要做官的想法,把人才发展的多元轨道变成了单一轨道。以高校为例,不乏有才华横溢的青年学者为了更好的个人前途,想方设法往领导岗位发展,耽误了有价值的学术研究。这既是资源的错配,也是人才的浪费。

唯资历、唯学历等五唯问题,则是人才评价行政化的典型表现。过于僵化的人才发展机制,大大增加了人才在本职工作之外的压力。当前的论文评价,表面上看是学术评价,但关注的重点往往是论文发表的数量与期刊档次,而非论文的学术创新本身,这就把学术研究的导向引向了偏差的方向,以至于造成了论资排辈、派阀丛生的问题。在行政主导的管理与评价体系中,行政部门给专业人才布置

了过多非专业任务,使得人才必须成为全才才能得到认可,而这显然不利于那些专才出头,也违背了专业的人做专业的事的原则。

当前,我国正在推进破五唯改革,这一改革方向非常正确。但对于改革,不乏有专业人才颇为焦虑,担心没有了论文、奖项、帽子等硬指标,人才评价会不会变成关系评价,全由领导说了算。应当看到,对待各类人才,我们既要灵活的制度和必要的特殊政策,帮助他们更好地发挥才干,也要避免人才评价的随意化。在打破行政主导的评价之后,各单位需要建立具备公信力的专业评价机制取而代之,如此才能让人才感受到公正,而不至于无所适从。

2010年发布的《国家中长期人才发

打破束缚 让青年人才挑大梁



视觉中国供图

要用好用活各类人才,对待急需紧缺的特殊人才,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,让有真才实学的人才英雄有用武之地。要积极为人才松绑,完善人才管理制度,做到人才为本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才。把培育国家战略人才力量的政策重心放在青年科技人才上,支持青年人才挑大梁、当主角。

□ 谢军

浙江大学教师刘婉璐,在27岁时就被聘为研究员、博士生导师,刷新了我科研圈的年轻记录。哈尔滨工业大学教师万龙未到而立之年,就在国际上首次提出填充式和摩擦焊接技术,打破了国外对我国近20年封锁。中南大学教师刘颀颖不到28岁,就完成了其他人文社科领域教授10年甚至20年的成就。近年来,越来越多的年轻科研人员崭露头角,成为国家科研创新的生力军。由于探索未知的意愿更为强烈,对创新活动更富激情,广大青年人才早已独当一面,从幕后走向科研创新的舞台中心。一支支青年科研团队并肩携手、顽强奋战,实现了一系列重大科技成果并喷吐涌现。

青年科研人员强,科研实力则强,科学发展规律表明,科技创新,贵在接力。一个国家想要在科学事业上实现从追赶、引领的转变,就要勇于发现青年人才、敢于起用青年人才,为他们脱颖而出提供舞台。然而,仍有不少青年科研人员为现实所累。一些青年科研人员奔波于跑经费、争项目,又哪有时间做科研;一些青年科研人员受困于柴米油盐,在非升即走的焦虑中为稻粱谋,又怎能静下心来坐冷板凳;一些青年科研人员忙于论文发表、职称评审,又怎能集中精力求真问理;一些青年科研人员迫于应付工分式考核,又岂会啃硬骨头、专注于突破国际难题的科学研究。正因为太难了,一些科研工作者滋生了功利和浮躁的情绪,甚至在中途转换人生赛道。

桐花万里丹山路,雏凤清于老凤声。让那些想干事、能干事、干成事的青年科技人才挂帅出征,在顶层设计层面要确立使用就是最好的培养理念,建立以信任为基础的人才使用机制;在实践操作层面要敢于让青年人才挑大梁、当主角,允许失败、宽容失败。为激活青年科技人员的创新活力,要高度持续深化科技体制改革,驱动科研评价回归价值本位,破除影响科技创新能力提高的体制机制障碍,优化创新百花齐放、百家争鸣的科研生态。

赋予科学家更大科研经费支配权

□ 马亮

在今年召开的中央人才工作会议上,习近平总书记发表重要讲话,强调要深化人才发展体制机制改革,大力培养使用战略科学家,打造一大批一流科技领军人才和创新团队。在谈及如何对科学家充分授权和强化服务保障时,总书记指出,要赋予科学家更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权,同时要建立健全责任制和军令状制度,确保科研项目取得成效。要深化科研经费管理改革,优化整合人才计划,让人才静心做学问、搞研究,多出成果、出好成果。

由此可见,如何赋予科学家更大的权限和自主性,让科学家专心做研究、安心搞创新,成为未来科技人才工作的重要课题。科研工作怎么开展,科研经费如何使用,创新资源何以调度,科学家作为科技创新的主体应该是最有发言权的。科学家当家作主,按照科学研究和科技创新的规律来统筹安排各项工作,才能真正释放科研的活力和潜力,使科技创新成果层出不穷。

但是在一些科研单位,本应具有发言权和话语权的科研人员,不得不为了调整经费用途而求爹爹告奶奶,为了完成成果评价而奔波于各种各样的评审会。由此造成的行政负担,使科研人员承受了不该承受和难以承受之重,使他们不得不将宝贵的时间和精力花在贴发票、写报告、填表

格、参加会议等方面。更有甚者,一些科研人员铤而走险,为了完成科研任务而拆东墙补西墙,由此导致的违法违规和人才流失问题令人痛惜。

应该肯定的是,国家在科研经费的投入方面逐年加大力度,很多高等院校和科研单位的科研经费非常充裕。在新冠肺炎疫情疫情影响下,同科研经费削减明显的一些国家相比,中国科研经费的投入力度和增长速度都是举世瞩目的。但是,这些来之不易的科研经费由谁来支配,要花在哪些方面,按照何种规则来分配和使用,却还没有达到令人满意的理想状态。

违规挪用和浪费科研经费的毕竟是少数人,不应为此而层层加码,对绝大多数科学家穷追猛打。当前部分科研管理制度,是基于对科学家的不信任而建立和强化起来的,这种默认选项的设置本身是有问题的,由此带来科研管理制度的叠床架屋,都在不断强化对科研人员的猜疑和规训。唯有从制度建设上强化对科学家的信任与尊重,改变各项科研管理制度的任性假设,才能真正重塑科研管理文化,还科学家以尊严和荣光。

科研项目充满各种不确定性,失败是常有的事情。特别是基础研究,往往是在不断的探索和失败中进行的。科研竞争日趋激烈,很难说可以按照一个既定的技术路线按部就班地进行,常常需要根据最新发展需要,灵活地进行调整乃至重构。这就意味着要赋予科学家更大的自主性,使他们

能够根据实际研究需要调整技术路线,避免过时陈旧的规定带来的无所适从。为此,可以考虑引入科研承诺制,由用人单位、资助单位和科学家共同明确需要达到的科研成果,并由科学家自主决定如何开展和组织研究工作。

对于一个课题应该在各个项目类别上如何列支经费的问题,各类资助单位要求不一,使科研人员常常需要东拼西凑,才能解决经费不足问题。如果能够明确科研项目应该达到的预期成果要求,采取科研经费包干制,放手让科研人员自主决定如何分配、调整和使用经费,将会把他们从繁重的行政负担中解放出来,极大地调动科研人员的积极性。在预定的研究任务面前,在给定的经费范围内,在财务合规的情况下,只有科学家最清楚应该如何花钱,也理应交由他们来自主决定经费的使用。

当然,在赋予科学家更大自主权的同时,也要加强问责和监督,避免科研资金挪用浪费等问题发生。特别是要确立结果导向和程序合规的基本准则,通过揭榜挂帅等机制激发科学家的科研积极性,明确科学家在开展研究和经费使用方面需要履行的职责。这些方面的制度改革,将有利于创造一个更加包容和尊重科学家的科研环境,使他们的科研活动既充满活力又合规达标,推动涌现出更多更好的科研成果。

(作者为中国人民大学国家发展与战略研究院研究员、公共管理学院教授)

改革评价体系 激发人才创新动能

□ 孙彦玲 孙锐

人才评价是人才发展的指挥棒,评价工作直接影响人才队伍建设整体水平和国际竞争力。在9月27日至28日召开的中央人才工作会议上,继今年5月的两院院士大会后,习近平总书记再次强调,要完善人才评价体系,加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系,形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价体系。

在国家战略进阶背景下,传统的人才评价方式、评价体系已经难以适应新时代国家的战略发展需求,亟需建立一套匹配夺标型国家战略安排、体现国际竞争力的人才评价体系。

坚持实效导向,以职业分类为基础把握人才评价要素内涵

据统计数据,我国科技人才数量已经

超过1亿人,专业技术人才超过8000万人,技能人才超过2亿人,各类人才群体规模庞大,因而笼统谈人才评价缺少针对性、指导性和操作性。科学分类是人才评价的重要基础和前提,不同职业群体的成长规律、能力要求不同,需分类确定人才评价内容、评价主体、评价方式等。对人才创新价值、能力、贡献的具体评价要坚持实效导向,立足工作实践,以解决真需求、真问题、真挑战为出发点,明确人才评价的具体指标,引导人才踏实做好本职工作,实现人才评价与人才使用的统一。

对于基础研究人才而言,只有第一,没有第二,对其评价要注重创新成果的质量,降低对数量的追求,鼓励其勇于追求从0到1的创新突破;由于基础研究周期漫长、研究过程难以评估观测,研究成果难以预期且无法直接产生经济收益,更适合采用同行评议方式,对工程师的评价,要注重其问题分析能力、动手能力,能否掌握核心知识、解决技术难题,由于其工作的标准化程度较高,成果可直接对经济社会产生

影响,可以采取社会化、市场化评价方式对其评价。

坚持战略导向,以分层评价为原则确立人才评价要素标准

创新价值有高低,能力有显隐,贡献有大小,人才层次不同,各评价要素的标准水平不同。当前对战略科学家、科技领军人才和青年科技人才的评价标准界定,要站在建设世界重要人才中心和创新高地时代背景考虑,强调国际可比性、国际竞争性。

面对百年未有之大变局,中国要以更昂扬的态度直面国际竞争,展现大国形象,大国担当,在此背景下,中国的战略科学家要以科技视野和战略眼光谋划长远,致力于构建中国特色、中国风格、中国气派的学科体系、学术体系、话语体系,代表中国在国际科学平台发声,共同推动人类科学发展和技术进步。科技领军人才不仅要探索奥秘、深

致远,而且要为培养更多杰出人才作出贡献,对其评价要具有国际视野,引入国际标准,邀请国际一流同行专家,让真正看得懂的人才评价一流人才,对青年科技人才的评价,要考查其在某一领域范围内是否有较高的能力显示度,引导其紧跟国际科技发展前沿,鼓励参与国际交流合作并崭露头角。

坚持发展导向,以评价目的为根本确立人才评价要素构成

人才评价目的不同,评价要素构成也不尽相同。例如对青年科技人才的评价侧重潜力能力,对战略科学家的评价侧重已做出的贡献,对卓越工程师的评价侧重其技术创新的经济价值。脱离评价目的谈人才评价,评价效果也会大打折扣。

根据人才评价目的不同,可以简要将其分为四类:一是人才职业能力水平评价,重点关注个体的专业化水平,判断是否具备相应能力,达到从事该职业的特定标准,例如,社会化的职称评价、职业资格评价、职业技能等级认定等。二是基于择优培养的人才评价,主要从申报者中甄选出最具潜力的优秀人员,关注人才的未来发展潜

展规划纲要(2010—2020年)》便提出,围绕用好用活人才,要完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制,克服人才管理中存在的行政化、官本位倾向,取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政管理模式。2016年发布的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》更明确提出,根据不同领域、行业特点,坚持从实际出发,具体问题具体分析,增强改革针对性、精准性。纠正人才管理中存在的行政化、官本位倾向,防止简单套用党政领导干部管理选拔办法管理科研机构学术领导人员和专业技术人员。

一直以来,有关部门都高度重视在人才管理工作中去除行政化和官本位倾向,这对于用好用活人才极为重要。值得注意的是,在推进改革过程中,存在由行政部门推进去行政化管理和评价的问题。为此,要切实建立具备公信力、着重发挥专业人才自身作用,从而做到用专业标准评价专业人才的贡献,让金子在哪里都能发光。