

奋斗正青春 以才著华章

别让抢帽子 成为科研人员不可承受之重

□ 李志民

人做事的基本动机主要来源于四个方面:有价值、有意义、有兴趣、有压力。从心理学理论来看,除了生存、成长和归属感的需求,被尊重和自我实现也是人生的重要需求。要想激发科研人员潜力,让人才发挥更好作用,必须要有价值和荣誉方面的激励。

在科研人才评价体系中,给个帽子是进行人才管理的基本手段,在帽子评定基本准确的情况下,不同的帽子,是不同工作领域和人才成长不同阶段的反映,也是同领域内个人水平高低的象征。没有帽子,大家一起躺平,一起平庸,社会就会停滞不前。

只是,当下的问题是,部分单位和科研人员把帽子理解歪了,把科研相关的项

目名称变成了承担人的帽子。但其实,承担了科研项目、工程、计划的是责任人,不能算帽子,至少不应该是一个人的帽子。由于设立科研项目、工程、计划的部门不同,又有国家和地方之分,因而政策五花八门。

人才帽子满天飞的现象,容易滋生急功近利、浮躁浮夸等不良风气。值得注意的是,在很多发达国家,除职务职称外,也有类似的帽子,这些帽子通常就是大的一些的研究资助项目,由基金会等非政府组织设立,大学也有一些帽子,如讲席教授、优秀研究奖等,但这些仅仅是荣誉,不会对今后申请项目增加评分权重。

我国现有的科研人才评价体系或多或少受到帽子决定地位的影响。但类似情况并不少见,被评上的多数人水平可能不错,可更高水平的人没被评上,甚至个别没

有相应水平的人也被评上了。这时,帽子的权威性和公信力就会受到影响,挫伤有真才实学者的积极性。

评不准的原因是多方面的,首先是科研分类不够,把不同学科、不同类型的项目放在一起评,参与评审的权威专家并非真正同行。其次,同行评议制度没有真正发挥作用,基本上还是政府及相关部门主导评审。因此,目前最重要的是要引入第三方评价机制,组织真正的同行参与评审。此外,要建立对评审专家的诚信监督制度,防止专家无原则地打情感分。

总之,关于帽子问题,关键要看谁来评,核心是要评得准确。当帽子与里子对称了,才能让这一制度发挥应有的激励作用。

当然,很多时候,社会上对帽子的诟病可能还不是戴帽子的人,而是与帽

子挂钩的利益太多。戴上一些帽子后,荣誉变成了实实在在的,不仅能增加个人收入,对于学校排名、学位授予点申报、学科评估等都有增益。因而,很多单位都热衷于积极抢帽子。

要从根本上扭转唯帽子倾向,就要避免给帽子赋予过多功利化的增益内容,不能让帽子成为权力的象征。有关单位要完善岗位评价机制,切实去帽子利益化,根据岗位职责、工作业绩、实际贡献等,合理确定人才收入水平。

组织人事部门也不应将非人才管理系列的帽子纳入人才管理系列,要让科研项目、工程、计划重回科研管理部门监督范畴,认清科研队伍的里子是什么。人才评价体系应该是多维度、多层次的,与学科规划、机构发展目标 and 人才成长阶段相适应,而不能只看帽子。



其实,帽子不是可望不可即的荣誉,而应该成为鼓励更多人努力奋进的动力。青年科研人员无论从事基础研究还是从事应用开发,都要以国家需求和社会需要为目标,研究真问题,创造真成果。只要坚定信心,脚踏实地,不断挑战和超越自己,就可以在平凡生命成就伟大。只要保持积极心态,不好高骛远,遵守科研伦理和规范,专注于自身研究领域,持之以恒地坚持下去,就会离帽子越来越近,实现属于自己的精彩人生。

(作者系中国教育发展战略学会副会长兼人才发展专委会理事长)

有才青年不该陷入内卷 锦标赛

□ 聂辉华

很多人以为在大学当老师做研究是铁饭碗,殊不知高校或科研机构(被戏称为青椒)和青年研究人员已经成为职业压力最大的群体之一。

这几年,很多985高校都从西方引进了所谓的长聘制或者预聘制(tenure-track),即对新招聘的教师或博士后实行非升即走,要求他们在两三年的一个聘期内,必须在A类期刊上发表一定数量的论文,拿到国家级课题,或者评上副教授,不然到期就解聘。这样的压力之下,原本最有活力的青年科研群体,成了媒体上频频被提及的高危群体。

科学研究需要相对宽松的环境,科学研究本质上是一种对未知世界的探索,创新更是需要挑战既定的观念,打破已有的认知,具有很大的不确定性和很低的成功概率。科研人员当然需要一些职业压力,但是压力太大会让他们不堪重负。他们更需要专心致志、心无旁骛,需要一个安稳的、能够容错的适度竞争环境。

欧美长聘制的初衷是通过设定明确的规则和优渥的待遇,择优录用青年学者,而当前国内一些高校推行的内卷式长聘制,偏离了这一初衷。一些高校大量招聘青年学者,规定了非升即走,把资格赛变成了锦标赛,使青年学者压力重重。长聘制在考核时只看论文,不问其他,这导致长聘制下的青年教师,很容易沦为论文发表机器,忽视教学,忽视与同行的学术交流,忽视社会服务工作。长聘制在给高校增加论文和课题的同时,也减少了教师对学生的关注。

毕竟,短期内既要文章多,又要文章好,这明显违背了科学规律,而且可能催生权钱交易,即便青年学者顺利通过了考核,也可能在重压之下养成短视化和功利化的研究习惯,不利于激励科研创新。而且,这种后遗症还可能传染给下一代学者。

很多人担心,如果没有长聘制和各种考核机制,青年学者可能会缺乏进步的动力,而且会给招聘留下很多后门。这种担心是有道理的,但解决问题的出路,既不是回到过去的铁饭碗,也不是激进地照搬欧美的长聘制,而是基于中国国情,循序渐进地实行增量改革。

第一,要坚持学术本位,避免资源错配。一些高校推行了长聘制,要求青年学者发论文、出成果,却没有给予相应的学术资源支持,而在欧美长聘制下,只要有经费支持,一个助理教授可以和教授一样招收博士生和博士后,因此,要让学者的才能与学术资源实现匹配,这样一个学者只要做好了研究,就不必去争当处长和院长。反之,如果行政力量成为主导,就很容易导致资源错配。

第二,可以吸收长聘制和年功序列制的优点,实行循序渐进的职位晋升。与竞争激烈的欧美学界相比,日本学界的竞争压力相对较小,因为日本实行基于资历的年功序列制。中国可以结合二者的优点,根据自身情况进行改革。例如,尽量减少从讲师(助理教授)到教授的破格晋升,避免新聘教授与存量教授的平均年龄差距太大。

第三,要探索多元化的考核体制,实行KPI(关键绩效指标)考核的优点是简单明了,但缺点是简单粗暴。世界上没有一种考核指标是完美的,都需要将客观考核和主观考核相结合,将短期考核和长期考核相结合,将内部考核和外部考核相结合。一刀切式的考核机制,实际上反映了用人单位在遴选人才方面的不专业和懒惰思维。

第四,提供人性化的配套措施和制度安排。竞争压力当然是必要的,但这种压力应该主要来自职业压力,而不是渗透到生活压力甚至是社会压力下。欧美高校在推行长聘制的同时,规定男女教师一旦生育儿女,可以延长考核时间。类似切中社会痛点并且人性化的制度安排,值得被学习借鉴。

(作者系中国人民大学经济学院特聘教授、国家发展与战略研究院研究员)



学术圈子文化 应该怎么破

□ 储殷

很长时间以来,学术界的圈子文化,很多人都说不明说,但都清楚的事情。之所以不明说,是因为混圈子跑关系这种事情,发生在社会精英的学术界,始终是一件有辱斯文、提不上台面的事情;之所以不清楚,是因为发论文、提职称、跑项目甚至找工作,想绕开圈子有时候真的很难。一些博士生导师,甚至在带博士的时候,就苦口婆心地教育,博士圈子的重要性,以至于开个学术会议,你常常可以看到老先生们在认真探讨问题,而一些青年学者们却热衷于加微信、拉感情、交朋友。久而久之,一些地方的学风就被圈子文化所败坏,结果就是:干好干坏全看你是谁的

人,科研能力高低的核心竞争力是圈子。国家这些年高度重视科研工作,花了那么多钱,可是一些项目并没有取得明显成效,多少和这种不良文化有关。

学术界的圈子文化之所以存在,原因有三:其一,学术界与其他大众领域不同,门槛较高,圈内人员较少,很难避免熟人环境。一些专业甚至全国就那么几百上千人在干,并且其中的一部分人可能都是几家重点院校培养出来的,这样一来二去,想不熟悉都难。一些小学科往往比大,学科圈子文化更严重,原因就在于此。

其二,学术界本身就具有强烈的权威色彩,因此易于形成圈子。科学不以人数多少论对错,一个大科学家的声音胜过一群研究者的声音。各种称谓、职称、评奖的设置初衷,是为了激励人才,但一些时

候,评着评着就变成了帽子满天飞,异化成金字塔型的权力结构与利益结构。在这种结构的顶端,往往产生稳定、熟悉且彼此经常有利益合作甚至交换的圈子,圈内人难以破圈,圈外人难以入圈,圈子+师徒制的学术生产活动由此产生。

其三,自身的利益刺激了圈子的恶性膨胀。老实讲,无论在哪个国家,学术活动、科研活动中都难以避免圈子的形成。所谓学派、师门、学术共同体,多少都带有熟人圈子的味道,关键在于圈子文化不能凌驾于公平、公正的规则之上,更不能成为规则。在学术研究的过程当中,内行人自我评价、同行互评都是常态,这意味着相比于市场、行政等领域,对它的监督的确存在技术上的困难。很多时候,文章差不多,谁说不收谁,项目差不多,给谁不给谁,怎么说都合理,而

且的确相差不多,举贤不避亲还是任人唯亲,很难一概而论。需要警惕的是,当钱太多、利太大、帽子的得失、项目的成败越来越功利之时,本该是清流的学术研究,就会变成追逐逐利的浊流。

所以,要想破掉圈子文化,除了要靠学术界主流的不遗余力之外,还要在内部机制和外部环境上下功夫。比如内部机制,可以考虑在项目评审、重点期刊这样的重大利益之中,为圈内非主流留下保底份额。这类似于,国家在招投标过程中,为了避免大企业形成寡头垄断,而对于中小企业、地方企业采取的预留市场份额的保护措施。又比如在项目评审当中,要参考独立董事制度,引入外部评审,打破内部人对学术资源分配权力的垄断。外部环境则要积极推动学术资源进入到学术领域之外,来自市场和企业的钱多了,大家就不用憋着劲儿抢国家项目了,来自社会的课题多了,评价标准就会多元化,帽子的分量也就随之下降。

(作者为浙江外国语学院美国研究中心研究员)

医学研究的人生苦旅 上 热爱抵挡岁月漫长

□ 柳水杨

上高中时,我看了一部名为《医龙》的电视剧。剧中的主角,是一群才华横溢,而又个性十足的外科医生。当年,我在填报志愿时选择学医,当然有家庭因素、就业前景等多方面的考虑,但从我内心的想法来说,《医龙》给我带来的热血沸腾的仁医梦影响堪称巨大。

时光匆匆,恍惚之间,我在高校医学已有十年。你若问我何时能毕业成为一名医生,我只能模糊地回答:大概明年。所以说,模糊,是因为我对按计划于明年取得博士学位这件事并没有十足的自信;也是因为我还犹豫,如果有幸能够顺利毕业,究竟是该直接找个医

院就业,还是去海外当两年博士后。

不自信与犹豫,其实是很多像我一样苦读多年的医学生身上,一体两面的焦虑。一方面,只能用漫长二字形容的求学之路,早就磨平了我们高考时身为天之骄子的骄傲;另一方面,我们此刻的处境,也像是江心行舟,回头看,出发的岸边早就隐于雾中,向前看,或有可以停驻的沙洲,但还看不到想要去的彼岸。

许多高中时代的朋友,本科、硕士毕业就干上了自己喜欢的工作,几年下来小有成就,其中结婚生子的人也不少见。但对我们这些医学生而言,读书越久,往往越觉得自己还有更多东西要学。倘若没有非常强大的心灵,迷茫、困惑都是常有的事。

最近几年,最常出现在我耳边的恼人声音,就是有的同学肄业、休学甚至轻生

的消息。有人说医学生没事就要解剖小动物,因此神经强健、心思冷漠,但我们也是普通的年轻人,这样的消息听多了,一样会有戚戚然。眼看着自己老大不小还要靠父母养活,人生伴侣也还不知道在哪儿,说没有失落,肯定是在骗人。

对于学医这条人生苦旅,医学生不乏抱怨,但也并非不能理解。医生是个很特殊的职业,要对患者的生死寿数负责,或许正是因为这个缘故,教育体系在医学生的培养问题上才会如此小心翼翼,把我们的求学之路拉得如此之长。倘若真有人告诉我们,你们硕士毕业就可以去三甲医院当医生,我们自己也不会有这个胆量。毕竟,医学知识就像一片汪洋大海,其中还有不少是鲜有人探知的深海,不论是对患者负责还是对自身职业志向负责,我们都深知

自己要学的还有很多,不可擅行轻慢。

其实,不仅是医学生,也不管是从事基础学科还是高精端科技研究,都得坐冷板凳。每个正在精进学业的年轻人,都懂得这个道理,但人的内心不是机器,除了输入指令,也需要精神上的抚慰和鼓励。希望各专业、行业与学校能对学术青年的苦闷有更多的关照,让我们在苦读的过程中看到更多希望与梦想的光芒。而在选择从事某一个行业、某项专业研究之前,也有必要让心怀梦想者看到完整的学习、专业图景,而不是凭着一时冲动无知无畏。

如今,回望曾经把我带进医学院的《医龙》,我的评价也会是,不真实。如果有高中生了这部剧就想学医,肯定会对他说不:你再考虑考虑吧!但话说回来,更适合看这部剧的人或许不是高中生,而是已经决心要成为医生的医学生。剧情里的医学知识是否专业,对我们来说并不重要,毕竟课本里都有正确答案,其中那部分带着一二鸡汤味、能勾起我们初心的从医情怀,或许才是我们最需要的东西。

