

中青报：评价科研人员要提防简单戴“帽子”

作者：叶雨婷 来源：中国青年报

本文原地址：<https://www.iikx.com/news/topnews/83.html>

本文仅供学习交流之用，版权归原作者所有，请勿用于商业用途！

想要简单快速地判断一位科研人员的“段位”，一睹其“帽”便知：是头顶“长江”，还是手握“黄河”；是身怀“楚天”，还是脚踏“泰山”……

这里的“帽子”即“头衔”。

近年来，国家有关部门和各省市纷纷推出各自的人才计划，各种“帽子”也纷至沓来。“帽子”为科研人员送去了一众“福利”，在吸引、培养创新人才上立下了汗马功劳。在很多高校和科研院所里，“帽子”是不少科研人员纷抢的“硬通货”，但是，“帽子”过多带来的负面效应也日益凸显。

“帽子”成科研人员获取资源“硬通货”

据不完全统计，目前国家层面的人才计划近20个：“杰出青年科学基金”（俗称“杰青”）、“优秀青年科学基金”（简称“优青”）、“长江学者”（简称“长江”）、“青年长江学者”（俗称“小长江”）、“新世纪优秀人才支持计划”“万人计划”“创新人才推进计划”等。

而省市级和各级各类学校的人才计划也不少于100个。据不完全统计，“泰山学者”“中原学者”等省市级人才计划至少有27个，“黄河学者”“昆仑学者”等校级人才计划79个。

换言之，这100多个全国各级各类的创新人才计划，就对应着100多顶“帽子”。

“‘帽子’不仅仅体现对个人学术能力的认可，更重要的是对个人价值的认可。”江苏省某211高校人力资源部门工作人员告诉中国青年报·中青在线记者，“说白了，现在公认的‘长江’‘杰青’这些人才‘帽子’，可以说是人才市场上的‘硬通货’，是衡量人才水平极有价值的参考。”

对年轻的科研人员来说，这些“帽子”几乎成了他们开展科研工作的必需品。

北京理工大学信息与电子学部主任王涌天向中国青年报·中青在线记者透露，“青年教师如果不抓紧弄个‘帽子’，留校都有可能受到影响。如果不是‘青千’就得弄个‘优青’‘青年长江’，弄一顶“帽子”，他的待遇就能提高很多，可能翻倍都不止。”

之所以如此，南通大学校长施卫东认为，目前大多数高校是根据“人才帽子”的分类，确定引进人才的年薪、科研启动经费、配套政策等，比如长江学者、国家杰青，年薪已到80万~120万元

，而普通教授的工资一年才15万~20万元左右;同时，目前归口单位不同，人才头衔不同，一些专家学者拿了这个头衔还要再去拿另外一个头衔。在人才项目和人才待遇的双重驱动下，追逐人才“帽子”就不足为奇了。

“帽子”多了就成了“双刃剑”

据了解，不少人才计划，对申报者的年龄都有限制，如国家“青年千人”申报者年龄不超过40周岁;申报国家“优青”的，一般男性不超过38周岁，女性不超过40周岁;申报“长江学者”，理工科领域一般不超过45周岁……“可以说逼着青年科研人员打短平快，快速发表论文、弄项目，压力很大。”王涌天说。

浙江大学流体动力与机电系统国家重点实验室主任杨华勇，身为中国工程院院士、长江学者特聘教授，既申请过“帽子”，也见过、评过不少“帽子”。在他看来，“帽子”过多，对35岁到45岁黄金年龄段的科研人员影响很大。“‘帽子’多了肯定竞争力强一些，但他们就需要一直忙于写材料、准备答辩，申请了‘杰青’，第二年又要报‘长江’，没有完的时候。”

前不久，中国工程院院士、四川大学校长李言荣在接受中国青年报·中青在线记者采访时表示，目前高校人才引进名目繁多，人才称号过多。“青年科技人才潜心做研究的黄金时间一般为30岁~45岁，年年去申请不同的人才计划，其中不少是同等量级的人才计划、人才称号，要花很大精力，浪费很多时间。”他说。

这也是不少科技人士所诟病的，对科研人员个人而言，“帽子”满天飞易误导其工作的方向及其态度，带偏“节奏”。而对教育和科技的长足发展来说，显然也是不利的。

“拿到‘帽子’就容易拿到大项目，而且‘帽子’一拿就是成串的，您能得到更多的科研基金。”山东省某省属高校讲师韩申(化名)告诉中国青年报·中青在线记者，“一般国家重点高校平台的学者更容易拿到‘帽子’，他们得到的科研基金更多，甚至多得花不完，而省属高校和地方高校则要难一些。”

此外，韩申认为，如果只把“帽子”作为单纯的评价指标，会加剧高校之间的不正常人才流动。“因为短时间内是不可能制造出‘帽子’人才的，但学校的发展不等人，就只能去高价挖人，有的地方甚至将‘引才’工作当成指标任务去完成，尤其是跨区域的人才争夺”。

提防简单戴“帽子”

不可否认“帽子”在激励、奖励科研人员方面起到的作用。但如何统一管理、合理评价“帽子”?这成了不少科技界人士关注的热点。

李言荣认为，目前人才引进名目繁多，尤其是同类或同量级的“帽子”较多，上级部门应当对此进行合并，或进行申请限制，“比如申请了这一计划，就不能也不用再报另一个了”，这样可以为科研人员营造一个潜心研究的清净环境。

而对于简单以“帽子”评价人才的方式，在韩申看来也应当转变。他向记者透露，如今能否评上“帽子”，在学术水平差不多的情况下，获取资源的情况差别很大。

韩申认识的一位国内顶尖学府的学者，因为在本单位没申报到“长江学者”，便跳去另一名气稍

弱的高校，结果成为“长江学者”，“因为学校也需要‘帽子’来装点门面，会用庞大的资源去帮助他”。

“有的老师科研水平差不多，但就因为岁数大一点就评不上一个‘帽子’，以至于科研待遇差距很大，但事实上，他们真的有那么大差距吗？”东北大学校长赵继也认为不要简单以“帽子”来论人才，人才队伍建设要着眼整体，给他们提供良好环境，不能畸形发展。

“帽子”问题的关键症结，南京航空航天大学理学院院长施大宁认为，在于科技人才评价标准。“评选人才计划的根本标准应该是创新能力和潜力，而不是简单地看指标”。

在施大宁看来，正确的评价应该是根据科研活动的不同性质，采用相应的标准，分类评价。“但现在是不管你搞什么，往往就看论文数量、影响因子、专利等数字指标”。这导致很多科研人员片面追求论文数量，避开难以快速出成果的研究方向，不利于在前瞻性基础研究中实现重大突破。

施大宁建议，要推动人才称号“去利益化”，切断人才称号背后的利益链，将学科设置、重点学科评选、科研启动经费、个人升迁以及学术成果评价等与人才称号脱钩，把人才称号还原为反映科研贡献和学术能力的一种科学荣誉。从源头上引导科研人才不再抢“帽子”。

对于青年科技人才，李言荣也建议他们自身对于同等量级的人才计划等不应耗费太多精力，不要追求戴那么多“帽子”，更应潜心做研究，可以去申报更高量级的人才计划，以提升自己。

中国青年报·中青在线见习记者 孙庆玲 记者 叶雨婷 来源：(2018年04月16日 12版)

更多 科研头条 请访问 <https://www.iikx.com/news/topnews/>

本文版权归原作者所有，请勿用于商业用途，[爱科学iikx.com](https://www.iikx.com)转发