
论文工厂屡铲不除，就在于护士晋升都要数论文

作者：writer 来源：科学网

本文原地址：<https://www.iikx.com/news/progress/33109.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！

论文工厂屡铲不除，就在于护士晋升都要数论文

。近日，山东大学齐鲁医院妇科护士论文中惊现“男性确诊子宫肌瘤”的荒诞案例，可谓让人大跌眼镜。虽然院方及时“出手”，对涉事护士记过、降职处分，但这并不足以平息众议。因为这件事暴露的不仅是个体的学术不端行为，更是人才评价机制僵化的痼疾——若不对“数论文”导向的评价机制动刀，闹出这等笑话，霍某某决不是最后一个。

霍某某论文属于低劣的学术造假，大概率出自“论文工厂”之手。“论文工厂”或通过“写手”代写、或通过人工智能软件生成，通过捏造数据、套用模板批量生产所谓“论文”，其实就是生产了一堆污染科研的学术垃圾。这些“论文”浪费大量社会资源，只有一个“用处”：满足学生毕业、专业人才职称晋升等的硬性指标。

说起来，“论文工厂”一直遭人诟病，可以说是人人喊打了。今年1月，最高人民法院发布的《最高人民法院关于以高质量审判服务保障科技创新的意见》中专门提到“严厉打击科研中介买卖数据和论文产业链”，将其视为遏制阻碍科技创新的行为；国内外也有学术团体长期开展打击“论文工厂”的行动，如“United2Act”行动就提出将“持续努力解决论文工厂问题”。

但是，“论文工厂”长期以来屡铲不除，可见其生存土壤之肥厚。很多人会说，国家早在2018年就提出要“破四唯”了，7年过去，情况早就改观了。是这样吗？不然。

我们看到，不仅是护士，从学生评优、毕业考核到工程师、中小学教师、记者编辑等专业技术人才的职称晋升、能力考评，虽然的确已不再“唯论文”，但论文那一条选项几乎永远都在。不管你在哪个行业，论文就是丹书铁券一样的“硬通货”，仿佛只要“论文在手”，就可保“晋级不愁”。

问题是，工程师、护士等专业技术人才的能力考评，论文到底能证明几分？特别是这些更多依靠实用技能胜任工作的职业人才，他们在晋升到高级职称序列之前，有多大比例的人群能够凝练出有理论创新、有技术含金量的学术论文？如果这两个问题的答案是“很少”，那么设置“凭论文晋级”选项，是否足够合理？它的存在到底是更多选拔了人才，还是给投机者提供了钻空子的机会？

将专业能力“指标化”、将职业价值“数据化”、将人才成长“证书化”已成为当前人才评价体系的三大痼疾。这些痼疾存在的深层原因，是评价机制的僵化，暴露了行政管理者在评价人才方面的路径依赖和思维惰性。数据、指标、证书等作为显性指标，显然比衡量专业人才的实际价值更容易量化，“数论文”的评价模式因此大行其道，“论文工厂”也就有了孳生土壤。

是时候认真审视“论文工厂”为何屡铲不除背后的问题了！当评价一名护士是不是应从护师晋升为主管护师都要看她/他是不是有论文产出的时候，我们应当有所警醒。《中国共产党组织工作条例》提出“向用人主体放权”，就是希望用人主体能够在人才培养、引进、使用中发挥积极作用，不断破除人才培养、集聚、使用等方面的体制机制障碍。

比如，评价护士是否应该晋升，用人主体完全可以通过对这名护师的患者满意度、操作规范度、应急处置能力等核心指标进行评价。这种“能力本位”的多元评价体系，更能客观反映专业技术人才的综合素质。

我们不是要一棒子“打死”以论文为导向的评价，有的专业学科或许确实能通过“数论文”判断人才水平的高下。我们要“打死”的，是明明有更好的人才评价手段，却只顾低头“数论文”的惰性做法。这其中的问题说小不小，希望此次护士论文事件能够引起相关各方的重视，让人才评价制度再科学些、再合理些。

作者：赵广立 来源：中国科学报

更多 科学进展 请访问 <https://www.iikx.com/news/progress/>

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