港大教授刘思达：学术界正在失去最聪明的一批年轻人

作者：writer 来源：科学网

本文原地址：https://www.iikx.com/news/progress/43166.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！

港大教授刘思达：学术界正在失去最聪明的一批年轻人。文｜《中国科学报》记者 孙滔

二十多年前，还是美国芝加哥大学社会学博士生的刘思达，第一次在英文论文里读到“ up or out ”（非升即走）时，以为这不过是华尔街大律所里合伙人晋升的“ 行话 ”，跟学术界没什么关系。直到后来自己在美国大学教书，他才意识到，学术职业原来也是“ up or out ”：通不过终身教职评审，就只能离开。

可两者有着根本的不同。律所里走掉的人出路很多，可以去其他律所，也可以转行做投行、做金融；一个读了多年博士又做了五六年助理教授的学者被请出校门，能去哪？

今年9月，香港大学法学院教授刘思达在《读书》杂志发表《“ 非升即走 ”的前世今生》，梳理了这一制度从美国律所到大学的演变。接受《中国科学报》采访时，他将话题延伸到大学评价体系和管理方式。

在他看来，“ 非升即走 ”只是冰山一角，更大的问题是今天的大学正在丧失传统象牙塔的精神，越来越像一家现代企业。大学的管理层级越来越多，排名指标层层分解，最后成为压在每个教师身上的KPI。


▲刘思达。图源：香港大学

制度的错位：“ 律所走掉的人能去干法务，学者走了能去哪？ ”

《中国科学报》：你最早是怎么关注到“ 非升即走 ”的？

刘思达：

我研究职业社会学，研究最多的就是法律职业。最早知道“ up or out ”，跟高校制度没有关系。法律社会学里，“ up or out ”非常有名，背后有一套克拉瓦斯体制（The Cravath System）。

在律所的这套体制中，招十个年轻律师进来，八到十年后可能只有一两个人升合伙人，剩下的大多数人都得走。但走掉的人不愁没有出路，可以去大公司做法务总监，可以转行做投行、做金融，也可以去其他律所。

可大学是什么？全世界的很多高校，本质上都是“ 一个萝卜一个坑 ”。

培养一个学者要付出多大代价？理工科读博士五六年，文科可能七八年甚至更长。好不容易毕业，再做五六年助理教授，突然有一天学校告诉你没升上去，请你走人。你能去哪？

如果一个学校招十个助理教授，最后只给两个人长聘名额，剩下八个人怎么消化？过去国内高校大规模扩张，岗位还多一些；现在岗位总量基本稳定了，短期内不可能再大规模扩招。

我在加拿大多伦多大学教书时，终身教职评审通过率在95%以上；美国很多普通大学也有70%到80%。顶尖大学的通过率虽然低一些，但学者在全美高校市场里仍然有流动机会。国内高校之间却没有形成健康的教师流动市场。不是说你在北大清华拿不到长聘，去别的地方就一定有人接得住。有些高校招几十个人进来互相“厮杀”，最后只留一两个，把一套职业机制搞畸形了。

《中国科学报》：引进“非升即走”，是不是为了克服过去高校干多干少一个样的问题？

刘思达：

我不认为解决躺平是当初引进的核心动因。长聘制根本防不住躺平——拿了长聘的正教授，照样可以躺平！它顶多让没拿到长聘的年轻人不敢躺平，对已经上岸的人没有约束。

前些年国内高校照搬这套制度，一个很大的背景是急于建设世界一流大学。大家觉得美国大学最好，就要对标美国的管理体制。但为什么非得抄美国的？

美国终身教职制度在全世界是比较特殊的。加拿大、英国、欧洲大陆的制度都不一样，德国还有自己的讲席教授制度。美国终身教职制度的核心初衷，也不是搞绩效考核，而是给学者任职保障，使其免受政治和商业干预，保护学术自由。

结果我们引进来十几年，把它当成了计件考核的指挥棒，甚至比美国搞得还繁琐——规定找几个国内专家、几个国外专家，国外专家还要分布在几个不同大洲。美国大学哪有这种条条框框？形式抄得十足，内在逻辑完全错位了。

评价的异化：“现在的关键是评价体系全乱套了”

《中国科学报》：这套制度能够筛选优秀人才吗？

刘思达：

制度本身如果运转良好，确实有筛选功能。但现在的关键是评价体系全乱套了——重数量、重期刊级别、重量化指标，就是不重实质的学问。

我就拿文科来说，量化指标用在文科上，很多时候是个笑话。

文科研究的沉淀周期很长。一本文科学术书、一篇论文到底是不是好东西，有时需要十年才能看出来。如果刚发表三五年，引用量不大，你就能说它不是好文章吗？但现在的考核期往往只有三到六年，大家看即时引用量、看影响因子，完全不符合文科的研究规律。

而且，量化指标高不高，取决于你做的是大领域还是冷门领域。历史学家辛辛苦苦写一本书，引用量可能只有几百次；经济学家做热门领域的研究，引用量却可能轻轻松松上千。法学也是这样，做法律史的学者怎么跟做热门民商法、金融法的同行拼引用量？用同一套标准去评价，没有公平可言。

《中国科学报》：这种评价方式会怎样影响年轻学者？

刘思达：

激励机制全变了，鼓励大家搞短平快，文章发得越多越好，不再鼓励年轻学者花五年、十年沉淀一个深入的重要课题。最后筛选出来的，可能不是做大学问的人，而是擅长迎合量化指标的人。

我所在这个领域，有一个年轻学者读博时发了二十多篇，现在已经发了六十多篇，所有文章引用加起来超过一千。他在学校拿长聘绝对稳，因为学校的评价系统就喜欢这种数据。

但说实话，我觉得他至少三分之二的文章连写都不该写。

《中国科学报》：有没有学者还能从容地做自己想做的研究，不被制度带偏？

刘思达：

有，但真的太凤毛麟角了。

我可以举一个例子，美国纽约城市大学的李柯老师。她关于中国农村妇女离婚问题的专著，2022年出版后获得了好几个重要奖项。

这本书怎么写出来的？田野调查从2006年就开始了，整整做了十五年。中间反复收集材料、推翻重写，为了打磨英文表达，她还专门去创意写作系上课。十五年磨一剑，书出版后，她才评上副教授。

但换作今天的我，让我重新回去做助理教授，敢不敢花十五年就死磕这一本书？我也不一定敢。时间成本、职业风险太高了。

象牙塔的褪色：“大学越来越像一家公司”

《中国科学报》：这种压力不只在年轻学者身上。大学排名、量化评价，也让学校管理者困在指标里。

刘思达：

这正是我想说的。“非升即走”只是冰山一角，背后是一个更大的问题，用我前几年在华东师大讲座中的一个词就是大学的管理化。

今天的大学正在丧失传统象牙塔的精神，越来越像一家现代企业，甚至比企业还要官僚。

管理化最典型的一个推手就是大学排名。2009年我刚开始教书时，市面上也有大学排名，但没多少人在意。过去十几年，各种排行榜大行其道，大学校长越来越在乎排名，因为排名关系到学校声誉、政府拨款、生源质量和社会资助。

学校要排名，指标就得层层分解：分给学院，学院分给系里，系里分给每个老师。最后全员背KPI。

理工科老师要养实验室、养团队，天天为了找钱、抢项目发愁，早成了半个老板；文科老师以前花销小，现在也被逼着争各种课题。再加上很多学者同时身兼行政职务，象牙塔原本应该有的从容、纯粹，也被这套程序机器磨掉了。

我教书17年了，到现在依然热爱研究，也很喜欢教学生。但是不得不承认，从日常工作中获得的纯粹乐趣确实比以前少多了。现在要填无穷无尽的表格，应付各种考核汇报，还要承担委员会的行政杂务。真正能安安静静坐在书桌前读一本书、写一段文字的时间，被切得稀碎。

而且，很多高校领导是理工科出身，容易有一种思维惯性，喜欢标准化、统一化，恨不得拿一把尺子量所有人。但人文社科内部差异很大。你拿同一套发表标准，去套做司法实务的法学教师，去套研究小众历史的学者，必然会出问题。

学者的出路：“ 至少守住一个小环境 ”

《中国科学报》：大学越来越公司化，最危险的后果是什么？

刘思达：

这话可能有些人听了不舒服，但我还是要讲：我们这个职业，正在失去全世界最聪明的一批年轻人。

过去，学术界是一个两极分化的领域，里面有全世界最聪明、最有创造力的大脑，也有一些平庸的人。这个职业之所以受到社会尊重，是因为那些最有智慧、最有创造力的人愿意留在这里，拓展知识的边界。

但过去十年，情况变了。我在美国、加拿大和中国香港，都看到一些极具天赋的博士生，毕业后坚决不留在大学。二十年前，最好的博士生留在高校做学术似乎是天经地义的选择；现在年轻人算一算投入产出比，看看青年教师的工作状态，就转头去了业界。

《中国科学报》：面对这样的环境，大学和学者还能做些什么？

刘思达：

宏观层面，要破除唯量化考核。比如港大文科采取六年内发表四篇代表作的考核制度，不数总篇数，只看这四篇的质量，由同行认真通读文本，这至少比数数合理得多。

另外，我觉得应该让更多大学教师回归教学。人工智能时代，我们不需要人人都去搞科研，更不需要每个老师每年都交几篇低质量论文。大学教师最重要的工作之一，本来就是知识的传承和传播。

如果一个学者在AI时代做研究还不如AI，硬撑着发论文也没有意义，不如把课讲好、把学生带好。

还有一点，管理层必须学会包容制度成本。长聘制能保障学术自由，逻辑就是用前期的严格筛选，换取上岸后的相对自由。世界上没有十全十美的制度。你想要长聘制带来的学术创造力，就必须容忍一部分人拿到长聘后可能会“ 躺平 ”。如果既想要学者做出开创性成果，又容不得任何人

松懈，年年考核、季季清点，最后只能是所有人都在表演工作。

微观层面，普通教师也许改变不了大环境，但至少可以守住身边的“ 小环境 ”。

在一个学院、一个系、一个教研室里，资深老师能不能告诉年轻人：“ 不要盲目灌水，你踏踏实实把三四篇代表作写好就行。 ”评审时能不能真正坐下来，把年轻人的文章一字一句读一遍，讨论学问本身，而不是一上来就数影响因子、看分区？大环境越是严苛，同行和小共同体内部的良知与包容就越珍贵。

作者：孙滔 来源：科学网微信公众号

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转发