

校正科研激励的指挥棒

一场中国科技界扭转不科学评价导向的自我变革，正在逐步展开。近日，科技部、教育部、人力资源社会保障部、中科院和中国工程院联合发布《关于开展清理“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》。专项行动的开展，有望形成合力，转变科研中存在着的不良作风。

论文、职称、学历、奖项等，原本是学术成果评价的重要参数。反对“四唯”，不是对既有的人才评价、学科评价标准推倒重来，而是反对“唯”字。当这些评价指标被夸大甚至滥用，就可能产生负面效应，不但起不到正向激励科研的作用，反而会成为发现人才、使用人才的阻碍。“四唯”的存在，某种程度导致了学术研究的短期化、功利化，“板凳甘坐十年冷”的人少了，热衷于刷论文、申报项目、蹭热点的多了。看起来，各种学术成果花团锦簇，但也有些华而不实。一些研究者把人才的“帽子”当成了终身功劳簿，戴了“帽子”就相当于进了保险箱。这对于学术资源的公平分配和人才的公平竞争，都是不利的。

习近平总书记在两院院士大会上指出，要创新人才评价机制，建立健全以创新能力、质量、贡献为导向的科技人才评价体系，形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价制度。此次《通知》明确了涉及“四唯”做法的具体清理范围。比如，科技部重点清理科技计划项目、人才项目、基地建设等活动中涉及“四唯”的做法；教育部重点清理学科评估、“双一流”建设、基地建设、成果奖励、人才项目等活动中涉及“四唯”的做法，等等。通过有针对性的举措，让科技工作者不再疲于应付名目繁多的评审评价，让人才管理制度更能适应科技创新要求和科技创新规律。

退去浮躁，重在让科研回归本位。对学术机构和科研工作者的评价，不应仅仅看重学历、论文和项目的数字指标叠加，而应综合考虑。评价标准是指挥棒，要全面激发科研创新活力，该改的规则就必须改。一些大学、研究机构不惜花重金挖人、抢“帽子”，搞学

术团队的速成，正是不恰当的指挥棒所致。今年6月，国家自然科学基金委员会发布的关于避免人才项目异化使用的公开信指出：国家自然科学基金人才项目资助项目负责人，不是荣誉称号；人才项目是对项目负责人的一种阶段性认可和支持，不是为其贴上“永久”的标签。这正是回归人才评价本源之举。

科技创新和变革不是单纯的论文的堆积，应给科技工作者更多“十年磨一剑”的宽松研究环境，让科技工作者把更多的精力放在基础性、变革性的研究方向上。得到国家级项目资助、拥有若干学术头衔是学术成就，但这只代表过去，不代表未来，更不能把暂时没有取得明显成就，却还在艰苦钻研的科研工作者排斥在外。不少在前沿领域取得突破性发明和开创性成就的科学家，都是普通研究者、副教授和年轻人。这也恰恰是科学探索的魅力所在，科学桂冠属于艰辛的探索者，而不是按学术头衔分配。

中国今天的科学研究和科技创新，迫切需要“不拘一格降人才”。而学术评价、职称评定的改革也是一个动态过程，需要逢山开路、遇水架桥，及时回应当下的问题和偏差。清理“四唯”，纠正不当风气，才能校正科研激励的指挥棒。