

在科研领域，评上“长江学者”“千人计划”“百人计划”等头衔的人才，仿佛戴上了一顶神奇的帽子。各种计划和学者的称号，形成“帽子满天飞”的乱象。许多单位引进人才时，大有以“帽”取人之势，有“帽子”的人才，则成为炙手可热的争夺对象。近日，某主流媒体举办了一期节目，邀请部分全国两会代表委员、知名专家学者，就该话题进行了深入讨论，以下为部分发言摘录：

全国政协委员、中科院心理所研究员杨某：你有“千人”、我有“万人”，你有“长江”、我有“黄河”……近些年来各地、各部门推出的人才计划太多了，让人眼花缭乱，如国家自然科学基金委有“杰出青年科学基金”“优秀青年科学基金”，教育部有“长江学者”“青年长江学者”“新世纪优秀人才支持计划”……同时，据不完全统计，近10年“杰青”获得者约1930人，其中530多人同时又是“长江学者”。“长江学者”青年项目共实施两批443人，其中有247人同时又入选“优青”或“万人计划”，重复资助比例高达55.8%。

全国政协委员、上海大学副校长江某：很多青年学者有这样的感受，我拿到一个称号，别人拿了两三个了，我不多拿点好像就不行。35岁之前当“优青”和“青长”、45岁之前当“杰青”和“长江”、50多岁当院士，已成为许多年轻科研人员心照不宣的奋斗目标。正如已故院士王选所说：“我38岁时，站在研究的最前沿，却是无名小卒；58岁时，成为两院院士，可是两年前就离开了设计第一线；到现在68岁，又得了国家最高科技奖，但已经远离学科前沿，靠虚名过日子。”

清华大学化学工程系副主任邢某：对青年学者来说，没有“青年长江”“青年千人”，就好像低人一等，现在“帽子”不仅和科研经费挂钩，而且还和晋升职称、评奖、待遇都挂上钩了，拿到“帽子”的人才在单位里就成了名人，各方面的名利会接踵而至。拿到“帽子”的少数人和没有拿到“帽子”但同样优秀的人才，形成了鲜明的待遇反差。

全国人大代表张某：过去没有“优秀青年科学基金”，青年人选题可能会瞄准一些十年或更长远的目标，但现在为了得到“优青”等其他“帽子”，就会更关注三五年就能出成果的选题。至于所做的题目是不是国际领域重要的科学问题，就

顾不上考虑了。结果，做的研究只是修修补补的工作，而不是全新的、引领性的。等拿到“帽子”，想起来再做的时候，那个重要的科学问题很可能早就被别人做了，机会和时间白白耽误了。

中科院院士高某：我做的研究偏基础，出成果慢，我很焦虑，目前公认的几大高级别人才计划，对申报者年龄都有限制：“青年千人”申报者一般不超过 40 周岁；申报“长江学者”，理工科领域一般不超过 45 周岁……在各种“帽子”的刺激下，出现了所谓的“45 岁现象”——部分科研人员如果在 45 岁前没拿到人才“帽子”，就意味着基本没有机会再出头。因此，那些在“帽子”赛中未能胜出的学者，不得不另谋出路。尤其在基础研究领域，学者评不上“帽子”，可能放弃学术去做应用。

全国人大代表、中科院上海分院院长王某：讲一个令人哭笑不得的“差别待遇”，一位“土八路”博士，做出了影响世界的成果，可以被“破格提拔研究员”，而一个作为人才引进的“海归”博士，也许什么都还没做，就已经当上了“研究员”。说到我的本行，“墨子号”四个核心设备的负责人都是和我一样的“土八路”，都没有长期留学经历。再说到近年来亲历的一些重大成果，很多也都出自于本土培养的科学家。

全国人大代表、上海交通大学医学院附属第九人民医院副院长刘某：现在有些高校，“帽子”人才引进层层加码，你给 1000 万元，我就给 2000 万元，你给领军，我就给首席。之所以热衷于按“帽子”引进人才，缘于各类“人才计划”的入选人数已成衡量大学、学科实力的重要指标，并在高校排名、学科评估、项目申报、经费划拨等方面发挥着重要作用。

华中师范大学党委书记马某：去年，一所南方高校以 150 万元年薪来引进华中师范大学的人才，还附加住房补贴、科研经费等“激励条款”。如果一位人才被好几个学校看中，他们还会竞争“挖人”，争相抬价。华北水利水电大学给引进的首席科学家提供 3000 万元科研启动经费，杭州电子科技大学给院士 500 万元年薪，天津工业大学给院士 500 万元住房补贴……随着“双一流”高校建设，出现了新一轮抢“帽子”人才的现象，有人将之称为新一轮的“双一流”“速成

法”。

北京某高校人事处处长廖某：“橘生淮南则为橘，生于淮北则为枳。”一些高校花高价聘来的“帽子”人才，并没有创新的学术成果。像我们学校，有引进的人才在海内外各个高校兼职，就是空中飞人，一年都没在岗位连续工作半个月，对国家学科发展没有起到积极作用，负面影响巨大。

作答要求：

请阅读给定资料，假如你是该主流媒体记者，请根据给定资料 **3**，写一篇短评文章。（**30** 分）

要求：紧扣资料，重点突出，观点明确，深刻简明，语言流畅，逻辑性强，字数不超过 **500** 字。

【参考答案】

人才在“质”不在“量”

当前，在科研领域，出现了一种人才“帽子”满天飞的现象。然而，“帽子”多不等于“人才”多，许多人才空有帽子，却未发挥出应有的价值。

与名利挂钩，有无“帽子”待遇差别大。许多科研单位将“帽子”与职称、评奖挂钩，有“帽子”的人才与无“帽子”但同样优秀的人才形成鲜明的待遇反差。“海归”博士无研究成果却已当上“研究员”，有重大成果的本土人才却只能被“破格提拔研究员”。有“帽子”等于好待遇，成了许多“人才”醉心于“帽子”的原因。

“人才计划”让人才获益颇丰，使得青年人才重“帽子”不重“科研”。近年来人才计划层出不穷，但重复资助比例高，使戴“帽子”成为许多年轻科研人员的奋斗目标。为了多拿“人才称号”，避开“人才计划”的年龄限制，许多人不再集中精力于一些需要十年及以上的项目，不关心选题是否是国际领域重要的科学问题，而是关注三五年就能出成果的选题。一些“帽子”人才，没有创新的学术成果，对国家学科发展并未起到积极作用，而是靠“虚名”过日子。

只有让“帽子”与人才的质量挂钩，才能激励“人才”重视科研工作，才能发挥出“帽子”的真正作用。推动科研进步，应谨慎发“帽”，重质而非重量。（493字）