

两会  
特别报道

# 人才评价,如何摘“帽子”换“尺子”

■本报记者 陈彬 温才妃 王之康 见习记者 许悦

不久前,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》。该指导意见指出,当前,我国人才评价机制存在分类评价不足、评价标准单一、评价手段趋同、评价社会化程度不高、用人主体自主权落实不够等突出问题,亟须通过深化改革加以解决。

在众多机构中,人才云集的高校可谓上述矛盾的集合体。事实上,建立科学的分类指导、分类管理、分类评价体系,正是眼下大学校长、教授最关心的话题之一。在今年两会上,人大代表、政协委员们对此反响热烈。

全国人大代表、中国工程院院士、华中科技大学校长李烈云:

## 做好人才的分类工作

现行的高校人才评价机制中存在诸多问题,最突出的是考核指标过于量化,过度关注论文与科研项目数量。实际上,评价机制的关键在于对人才的发展规律如何正确认识与理解,人才评价是一门管理科学,无法像数学建模般精确,很多情况下要用经验甚至主观判断来弥补不足。

我认为,首先要做好人才的分类工作。科学研究有自由探索与有组织的创新两种形式,对不同类型人才的评价要有所区别。我们鼓励教师在科研上自主探索,但往往短期论文压力会迫使教师放弃自己的长远目标。基于此,华中科技大学组建了100个面向世界科学前沿的创新团队,每个团队由2~3人组成,评估确认后给予资助,团队可不报项目,每年汇报已完成工作来进行评估,目前已有29个团队入选。第二种科研形式有组织的创新,是指面向国家重大

需求项目深入研究。针对这种情况,华中科技大学制订了“登峰计划”组织团队协作进行科研,评估时对整个团队考核,不评估其中个人。

高校要为教师创造良好的环境,让教师能根据本心,无后顾之忧地进行科研工作。过去经常有教师考虑成果产出问题,如液态研究更容易,固态研究难度大却更有意义,一些教师就会在研究液态或固态之间举棋不定。鉴于类似问题,华中科技大学物理学院引力中心则走出一条不同的路。考虑到国家安全,引力中心的实验成果即便是取得了重大突破,也只能在“山洞”里暗自庆祝。而由于中心的很多实验组常年不能发表论文,这就极易造成在学校年度考核不合格。为了消除科研人员的顾虑,引力中心提出以实验室为单位进行考核来取代个人考核,这就使得有重要科研任务的教师们不惧年度考核压力,能够专心科研;此外,由于国外的技术封锁,使得我国研究人员只能通过反复试错走向正确,对外而言,中心的研究成果都已经是国外发表过的,因此常年没有所谓科研成果也让不少人产生了误解。不过,也正是这些“重复”国外技术的人,使得我国逐渐开始在相关领域占有主动。

而高校分类评价政策的跟进,实际上是要鼓励教师根据自身兴趣与情怀进行科研。我们也不用担心,将选择权交给教师后,出现都选择面向未来某一方向的科研,而忽略了为现实社会服务的趋向。事实上,华中科技大学3400名教师的选择就各有不同。

将华中科大的模式复制到其他高校,成功与否就要具体问题具体分析。不同高校、不同学科各有特点,我们不能用一把尺子衡量。

随着综合国力的不断发展,我们已经可以吸引大批科技前沿人才回国。与此同时,我们制订了不少人才计划,有些是同级别不同部门制订的。这些计划固然能够对人才起到一定的激励作用,但是也会加剧内培外引的人才对这些“帽子”的过度追逐,有的人年纪很轻,但已经戴上了好几顶“帽子”,其实有一项同量级的“帽子”就已经证明了水平。目前,不少归国人才也加入到争夺这些“帽子”的行列中,他们更需要静下心来,认认真真做研究、搞科研,而不是将时间精力过多地浪费在这些方面。

这其实反映了在人才评价的问题上,我们究竟是应该重“质”还是重“量”的问题。在我看来,这一问题的答案是不言而喻的。人才评价必须要以质量为主。而要避免出现人才评价过于追求“帽子”数量的问题,最好的办法就是将其分类。一个人如果要申请其他的“帽子”,首先应该确定之前是否有相同级别的“帽子”。如果已经有了,就不允许其再申请同级别的“帽子”,而是鼓励他专心于科研,从而早日有实力申请更高级别的“帽子”。

以我所在的四川大学,曾在的电子科技大学为例,我们对于校内人才的评价要求就是,每个人只统计一个含金量

最高的“帽子”即可,待遇也只与这一个挂钩。现在,在有些年轻人的简历中,有时仅仅填称号就需要用一整页纸才能容纳下,但这么多的称号又有什么用?能证明些什么呢?只能说明这几年他们花了太多时间耗在了这些重复的事上。

对于今天的人才而言,他们已经不用担心温饱的问题,新时代的中国已经为他们提供了很好的机遇和舞台。比起这些称号,他们更应该做的是摒弃过多杂念,静下心来搞十年以上的研究。应该说,现在优秀人才都普遍接受了良好的教育,甚至在海外拿到学位,有着非常好的基础,这些人是我们未来发展的中流砥柱,他们不应该在一个门槛上反复去做无用功。当然,我们都责任为他们营造一个安静的环境和潜心发展事业的氛围。

## 人才评价不应追求过多“帽子”

全国政协委员、中国工程院院士、四川大学校长李言荣:



## 全面激发高校教师积极性

全国政协委员、中国科学院院士、兰州大学校长严纯华:

近几年,大家常常讨论高校教师的绩效考核和评价体系问题,形成了一个共识:高等学校要继续单纯以发表SCI论文作为主要评价指标,既不利于发挥教师倾心教学、创新课程内容和教学方法的积极性,也不利于引导教师“将论文写在祖国大地上”,必将影响高校教师通过关键技术研发和实际应用转化,服务国家发展的创新性。其中,对于人文和社会科学学科发展的影响更为明显。最近,国家发布了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》,这无疑对于改革和完善高校教师评价机制具有重要的指导意义。

为了贯彻落实中央精神,高校必须对学校不同学科、不同岗位的教师进行分类考核,建立相应的评价体系,从而充分调动全体教师热爱教育教学、潜心创新研究、主动服务社会经济文化发展的积极性。对于大学而言,首先必须要求教师将教学视为“天命”,积极从事本科和研究生的基础课程、实验和社会实践教学,为我们的学生提供优质教育,夯实学生的基础知识,拓宽学生的学术视野,提高学生的境界和格局,指导学生“扣好人生第一个扣子”;学校要鼓励教师紧盯国际科学前沿,坐得住冷板凳、敢碰大科学问题;学校还要充分发挥自身学科特色,结合国家和区域发展特点,鼓励教师面向国家战略,解决关键技术、产业升级、社会发展中的重大问题。这就要求学校不能单纯地以论文发表这一指标来评价教师业绩,尽快制定符合学校发展需要、适应学科发展规律、适合各类人才成长的分类管理和评价体系,真正落实“以学生为中心、以教师为主体”的管理和服务理念,让每个人的劳动和贡献得到认可,尊重教师,激发教师的主观能动性。(下转第8版)

全国政协委员、东北大学校长赵继:

## 别用篮球规则裁判铅球运动

对于人才分类评价机制的问题,此前政府一直在倡导,国家也将其看作是建设现代化强国过程中的重要战略组成部分。当前,我们的人才评价体系在一些领域已经取得了很大进步,正在不断完善之中,但的确还存在一些不足之处。

比如目前高校中比较看重的“杰青”“长江学者”,这些评价当然很重要,但这些“头衔”大多是从基础研究视角考量的,侧重评价研究者在科学研究上的业绩和贡献,对于某些以应用研究和技术研究作为优势的院校来讲,他们的科研人员有些在解决国家重大需求和行业重大

技术创新或解决关键技术瓶颈方面做出了突出贡献,就因为缺乏对他们的适当的评价体系,这对于从事这些方面的研究人员来讲是不公平的。同样的问题也经常出现在从事人文社科研究的人群中。人才分类评价对于研究人员来说是个好消息。

我们应当看到,在现阶段,人才分类评价机制的落实还存在许多要解决的具体问题,一个关键点在于基层单位落实政策要与自身定位、发展方向和目标,以及外界对大学(研究机构)整体的评价取向相契合。(下转第8版)

全国政协委员、南京航空航天大学副校长施大宁:

## 人才评价机制须系统改革

最近,我国高教界有两个重要文件,一个是中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,紧接着就颁布了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》。其实,这两个文件所涉及的很多问题是共性的,也是中国科技界、教育界呼吁很久的话题。

人才评价机制改革之所以会如此困难,我认为这并不奇怪。

首先,这么多年来,人才评价机制是以行政为主导的,其结果就是往往并非同行评价同行,而是评价体系标准单一,比如“唯论文”,以在高水平杂志上发表文章的数量来评价,一把尺子量到

底,显然是不合理的。这当然是最简单的方式,也最能体现行政化的特点。所以我认为,没有针对不同类别的人才,建立起真正的同行评价机制是一个很重要的原因。

在资源调配中,中国一直都是从上到下的,自然也就必须通过一些自上到下的人才评价机制的方式和方法,这也导致了行政和资源纠缠在一起。而且,当前社会的高速发展对科技界、教育界也产生了一定的影响,导致部分从业人员存在比较浮躁的心态,凡事追求见实效,希望短时间内在社会上、业内以及领导那里达到一定的认可度。(下转第8版)

全国人大代表、苏州大学校长熊思东:

## 地方院校须形成精准的师资队伍

分类首先涉及一个粗细问题,太粗,起不到精准的作用;太细,势必把学校碎片化,把简单的问题复杂化。

一个事实是,地方院校的分类指导比中央直属大学的分类指导更复杂、更精准。首先,地方院校不能单纯地分为教学型或研究型。其次,地方院校承担着更多服务地方经济发展的工作,拥有一支创业型或企业型的师资队伍。因此,在教学型、研究型之外,要分出应用型或企业型这一类别。

此外,分类还可以按学科细分,其中工科又可以分为传统工科和新工科,文科又可分为基础学科与应用学科,还有新型交叉学科。不同学科的情况不同。理科教师认为要以论文为主导,工科教师希望看服务社会的业绩。

对于苏大而言,还有民用与军用之分。军用不能发文章也不能申请专利,具有保密性质,甚至不能报道,考核评价还有严重滞后性,不能当时考核教师,项目做完与否、做到什么程度也不能由学术委员会评价。

师资队伍的管理与基础相关,一般来说,中央直属大学、非地方院校办学周期较长,大

学内部治理比较完善,师资队伍对大学内部治理有着自我修复和管理功能。而不少地方大学自我修复和管理相对于中央直属大学、非地方院校更缺乏经验,这就意味着在分类管理、分类指导、分类评价里,地方院校必须更精准、更直接、更易操作。这就涉及如何分类、分类的基本原则两个问题。理想形态是分类细致,各就各位、各得其所、各发挥作用,但是根据苏大的实践结果来看,分类宜先粗后细、先广后窄。最大问题在于分类体系过于复杂,无法相互比较、借鉴,由原来的大一统变成了五花八门、乱糟糟,由“统一的仓库”变成了“杂货店”,这是要避免的。

我们遇到的问题是,既要强调学科特点,又要面向未来,切忌把学科的弱势变为特点。工科教师告诉我不能拿论文作评价,却说不应该拿什么来做评价;医学教师认为评价要尊重医学规律,却说不清楚究竟是啥规律。能否使评价标准、学科规律可操作、可实现、可具象到条例上,有时候的确很困难,但即便困难也得推进。目前最大的难题是没有形成精准的师资队伍,要么大一统,要么自由主义,二者之间要找到一个平衡点。

全国政协委员、中国地质大学(北京)副校长王训练:

## 人才分类评价可试点先行

对人才分类评价无疑是十分必要的,但是实施起来却并不容易。

在现行的人才评价机制中,通常把论文数量和论文的影响因子作为主要标准。这一标准无疑有明显的优势与特色,也是一种比较简单的方法,但它具有一定的适应范围,并不能适用于衡量全部人才。比如在高校从事数学、外语等基础课的教师,如果能够将自己的学生培养成高质量的人才,他就应该得到与其贡献相适应的尊重和评价。现在很多学校一评价人才就要“数论文”,导致很多原本更专注于教学的教师不得不抽出更多的精力“应付”论文,这就不得不让我们重新思考学校、教师的职责究竟是什么。

在社会经济发展的进程中,高校最本的功能是培养人才,“你给我一个孩子,我还你一个人才”。教书育人、立德树人是高校和教师真正的职责所在。人才分类评价体制的出现,使得各类人才都能够得到认可和公正的评价。

然而,如此好的人才评价机制虽然早已提

出,却迟迟未能真正落实,其中最大的影响、限制因素就在于现行的高校评价体系,并不能适应人才分类评价体系的要求,不能在人才分类评价落实上形成合力。社会诸多的评价标准、排行榜,导致高校不得不更多地考虑挖人才、建重点实验室,将顶尖人才剥离出了基础教学,这是很可惜的现象,也是对于优秀人才资源的浪费。这样的社会评价与导向对于人才分类评价并无助力。

那么,人才分类评价机制究竟该何去何从,该如何落实这一机制?我认为,人才分类评价体系的落实虽然会遇到一些困难,但这一步是我们无论如何都要迈出的。考虑到我国高校内部组成人员与学科的复杂性,我建议可以选取一些院校作为试点,率先开展人才分类评价工作,以此做一些先行探索。比如学校可以将基础课教师和专业课教师剥离出来,对不同学科的教师以不同的标准进行评价,这样可以最大程度地调动起教师的积极性,更好地实现高校教书育人的要务。

全国人大代表、电子科技大学教授尧德中:

## 关键在于实施的制度设计

《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》符合中国当前的实际,是一个很好的指导性、纲领性文件,其核心在于分类,在分类的基础上进行对应的评价。

我觉得,落实的关键在于实施细则和操作规范。如何让指导意见的精髓原汁原味地落到实处。如果没有好的实施细则,实际效果有可能走向反面,比如“定性评价、同行评价和社会评价”,可以说是国际上通行的好办法,因为人才领域、成就的分散性,单一的定量评价是很难做到公正、公平的,然而在中国这个人情社会,加之诚信制度、惩戒制度的欠缺,这一规定就有可能导致反面的效果,助长

拉关系、走后门等不正之风。

要想将其落到实处,根本在于实施的制度设计。在这方面,我认为可以借鉴国家自然科学基金的人才项目评审,它应该是目前国内公正性认可最高的项目,原因就是它有比较好的匿名通讯评审,核心在于建有较好的专家库,并要有较好的监管机制。此外,借助一些较大的专业学会也是一个较好的办法,在专业学会,基本能够实现真正的同行评审。

分类评价的优势或者说核心就是分类,分好类是成功的第一步,分类就是对客观差异的认可。我想补充的是,在指导意见中“不同职业、不同岗位、不同层次”的背后,还应该考虑地

域的差异。

“人才”是一个相对的概念。在落后地区,一个初中生或高中生,如果能解决当地很多人解决不了的问题,那么他就是当地的人才;在北京、上海,一个海归博士可能都算不上什么人才。从全球范围看,我们自己认可的许多“优秀人才”,可能也难被全球同行认可。应该说,在一个地理范围内的一定比例的人就是相应的人才。因此,人才一定是有限定语的,评价也是带有局限性的,在哪里评、由哪些人评,他就是哪个地方、哪个圈子的人才。

为促进国家均衡发展,鼓励人才的合理流动,国家级人才的评定应该考虑区域性的分布。

要想真正建立和实行好人才分类评价机制,关键还是要树立正确的人才观。现在一个很大的问题是许多考评与“帽子”人才数量挂钩,导致许多单位不分青红皂白的拼凑人才数量政绩,严重扰乱了人才“市场”,破坏了人才成长环境。在这方面,国家需要制定一些引导性的规范。