

人文社科“四唯”关系分析、危害比较及对策研究

俞立平

(浙江工商大学 统计与数学学院, 杭州 310018)

摘要: [目的/意义]研究人文社科“四唯”之间的关系,并比较其问题严重性大小,有利于掌握关键问题,从而为解决“四唯”问题提供有针对性的政策建议。[方法/过程]本文通过对“四唯”之间的关系进行分析,找到关键的要素,然后比较分析“四唯”的回报和稀缺性,进一步分析“四唯”问题的严重性。[结果/结论]研究发现,论文著作是人文社科研究最重要的元成果;不同科研要素的回报具有异质性;“帽子”才是最为稀缺的科研要素;“唯帽子”比“四唯”问题严重。最后提出如下政策建议:学术评价应该注重论文著作的回归;解决好“唯论文”问题就能解决“四唯”问题;一定要妥善解决好“唯帽子”问题。

关键词: 人文社科;“四唯”;论文;项目;人才工程

中图分类号: G302

文献标识码: A

文章编号: 1002-1248 (2021) 01-0053-09

引用本文: 俞立平. 人文社科“四唯”关系分析、危害比较及对策研究[J]. 农业图书情报学报, 2021, 33(1): 53-61.

An Analysis of "Four Only" Elements' Relationships, Comparison of Their Dangers and Countermeasures in Humanities and Social Sciences

YU Liping

(School of Statistics and Mathematics, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou 310018)

Abstract: [Purpose/Significance] This paper aims to study relationships between the "four only" elements in Humanities and Social Sciences and compare the seriousness of the "four only" problem. It will help to grasp the key issues, so as to provide targeted policy recommendations for solving the "four only" problem. [Method/Process] This article analyzes relationships between the "four only" elements to find the key elements, then compares and analyzes the elements in terms of reward and scarcity, and further analyzes the severity of the "four only" problem. [Results/Conclusions] The study found that: thesis and works are the most important meta-research results of researchers in Humanities and Social Sciences; the rewards of different research elements are heterogeneous; "hats" is the most im-

收稿日期: 2020-08-13

基金项目: 浙江省自然科学基金重点项目“制造业从数量型创新向质量型创新转型机制研究”(Z21G030004); 浙江省一流学科A类项目(浙江工商大学统计学, 管理科学与工程)

作者简介: 俞立平 (ORCID: 0000-0001-9079-1165), 男, 博士, 教授, 博导, 研究方向为技术经济、科技评价领域的研究

portant research factor; the "only hats" is more serious than the other elements. Finally, the following policy suggestions are put forward: academic evaluation should pay more attention to the reward of publishing thesis and works; solving "only papers" problem can solve the "four only" problem; we must properly solve the "only hats" problem.

Keywords: humanities and social sciences; four only; paper; project; talent engineering

1 引言

习近平在 2018 年两院院士大会指出：“人才评价制度不合理，唯论文、唯职称、唯学历的现象仍然严重”。2018 年 7 月，两办印发《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》，明确突出品德、能力、业绩导向，克服“四唯”倾向，推行代表作评价制度。2018 年 10 月，科技部、教育部等 5 部门联合发布《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》，要求开展清理“四唯”专项行动。2018 年 11 月，教育部办公厅印发《关于开展清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》，将反“四唯”拓展到反“五唯”。2019 年 6 月，两办发布《关于进一步弘扬科学家精神加强作风和学风建设的意见》，提出大力弘扬科学家精神，营造风清气正的科研环境。2020 年 2 月，科技部印发《关于破除科技评价中“唯论文”不良导向的若干措施（试行）》的通知。短短两年之间国家出台了一系列政策措施，彰显了国家解决“四唯”问题的决心与行动力度。

无论是“四唯”还是“五唯”，涉及的均是人才评价制度中的论文、职称、学历、奖项、“帽子”等问题，与之相关还有课题、人才培养等相关问题，对学术研究和学科发展将带来深远的影响。其潜在问题是，国家首次大面积高频度对“五唯”问题进行综合治理，从个体层面面对每一个科研人员都会产生潜在的影响，如果不能进行正确认识和对待，可能会适得其反，因此必须加以重视。

对“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的信息本质进行梳理，进一步分析这些因素的信息重

复问题，弄清它们之间的关系，有助于抓住主要矛盾，发现存在的关键问题，从而推进“四唯”问题的解决，进一步完善科技评价制度，保证评价公平，充分发挥评价的激励效应，为创新型国家建设服务。

本文以人文社科为研究对象，首先对“四唯”之间的关系进行分析，找到关键的要素，在此基础上进一步分析“四唯”的回报和稀缺性，比较“四唯”问题的严重性，最后得出研究结论并提出相关政策建议。

2 “四唯”对象之间关系分析

2.1 “四唯”涉及的若干评价要素

由于各种文件中既有“四唯”的提法，也有“五唯”的提法，以“四唯”为主，因此本文以“四唯”提法为主，但分析内容时，包含“五唯”，即增加对“唯帽子”的分析。

“四唯”涉及的若干要素之间关系如图 1 所示。首先是“四唯”或“五唯”本身，即论文、职称、学历、奖项、“帽子”。其次在人文社科中，除了学术论文外，其实还有一个重要的成果是学术著作也应该包括进来，“四唯”中的“论文”在人文社科中其中就是

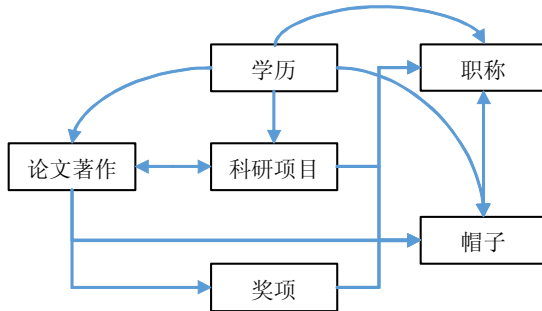


图 1 “四唯”相关要素分析

Fig.1 Analysis of "four only" elements

“论著”。再次是还有一个重要的因素就是科研项目，在变量关系分析中，它其实是一个重要的“中介变量”。

学历其实属于基础条件，它是申报项目、职称评审和各种人才工程评审即“帽子”的重要基础，经过规范的科研训练对于科研工作非常重要，因此学历也是论文著作的前置条件。论文著作与科研项目具有较强的互动关系。论文著作是奖项申报的重要成果。

职称和“帽子”属于系统工程，涉及因素更加全面。职称评审涉及到学历、科学项目、论文、奖项甚至还有“帽子”。人才工程评审涉及的因素包括论文著作、科研项目、奖项以及职称等因素。

2.2 论文著作与科研项目之间关系分析

(1) 科研项目本质上并非科研成果。对于人文社科而言，论文著作是典型的科研成果，这一点已经得到了学术界的公认，但是科研项目本质上并非科研成果，尽管申请到项目是科研成果得以完成的重要保障。科研项目至多是科研水平和研究能力的某种体现，所以用科研项目作为评价科研人员研究水平指标一般也是可以的，但其中并没有任何科研成果的成分。

(2) 论文的研究水平决定了科研项目的水平。论文的研究水平反映了科研项目的水平，一份选题独特、构思精妙、写作规范的科研项目申请书，是申请人长期学术能力和水平的体现，能够反映申请人学术水平的标志物就是论文著作。教育部、科技部推进代表作评价，就是通过代表作所反映的科研创新来评价广大科技工作者的科研水平，从这个角度，科研项目申请书水平不会高于学术论著水平。

(3) 科研项目经费对论文著作具有较大影响。多数学者研究发现，项目经费是学术论文的重要保障，VANECEK^[1]通过统计8个国家的论文情况，发现公共研发资金投入对论文产出数量有提升作用。ABDULLAH等^[2]对6个欧洲国家的论文产出进行分析，证明了资助种类正向影响论文质量。王菲菲等^[3]运用负二项回归研究发现，资助项目数量增加可整体提升学者产出绩效，资助金额增加更能提升产出和影响力的幅度。但也有学者持不同观点，温珂等^[4]研究发现，竞争性科技项目

经费投入对专利和论文的产出影响均不显著。

人文社科研究有自己的特点，一些研究领域和方向是学者长期积累和浸润的成果，项目经费虽然重要，但只是必要条件。

(4) 学术论文的公平性和可靠性一般高于科研项目。在学术论文发表过程中，完全可以做到双盲评审，这样极大地保证了同行评议的公平性。而在人文社科项目评审中，很难完全做到双盲。比如国家社科基金项目评审时，外审是双盲的，但是会评是单盲的。国家自科基金项目评审时，即使是外审也是单盲的。只有教育部人文社科项目评审是双盲的。由于学术论文发表能够做到双盲，因此其公平性比科研项目评审要高。

无论是否采用代表作评价，参评对象的总体水平往往较高，在这种情况下，拥有10~15篇核心期刊论文是正常现象。中国许多核心期刊的录用率在30%以下，甚至有些期刊的录用率在1%以下，由于论文投稿很难保证一次投稿就被录用，实际一篇论文从投稿到录用，评审专家3~5人是正常现象，有时5~10人甚至更多也是正常的。假设一篇论文有2~3位专家评审，那么10~15篇发表论文的评审专家一般会超过30人，在统计学上属于大样本，同行评议拥有较高的可靠性；而在科研项目评审时，一般项目同行评议专家至多5人，其可靠性是不够的，学术论文发表的可靠性要高于科研项目。

(5) 前期论文与科研项目会影响后期科研项目申请。从长期动态来看，前期论文著作和项目会影响后期新的科研项目申请。前期项目绩效较好，成果丰富，有高水平的论著发表，对后期新项目申请具有重要作用。另外，低级别的科研项目完成较好，有助于进一步申请高级别的科研项目。也就是说论著与项目具有自循环效应，绩效较好会产生正反馈。

综上所述，论文著作在人才评价中发挥的作用要远远大于科研项目，尽管一些宏观科技评价中，科研项目是一项重要指标，但这并不是说在微观的评价中，就能简单用科研项目对人才进行评价，用科研项目对人才进行评价在理论上并不具备微观基础，比“四唯”

危害更大的是“唯项目”^[5]。

2.3 论文著作是科研奖励的主要决定因素

客观公正的科研奖励无疑对广大科技人员和团队具有激励作用。王春雷等^[6]研究发现,科研奖励制度对完成高质量论文著作具有正向激励作用。李志文等^[7]研究认为,浙江大学学术生产力的提升,并不是由于浙江大学引进了更多高水平学者,而是因为激励制度产生了效果。

人文社科评奖成果除了论文和著作外,还有研究报告,这是其显著特征。评奖依据主要是成果本身的创新价值和社会贡献,包括书评情况、转载情况、论文摘编、引用情况、前期获奖情况等,其他学历、职称、科研项目、“帽子”等对科研评奖理论上是没有影响的,所以论文著作是科研奖励的主要决定因素。

论文著作的公平程度和可靠性同样高于奖励评审。根据前文分析,即使作者用单篇论文或著作参与评奖,其背后支撑的往往是数十篇论文,论文发表时涉及的审稿专家一般是30人以上,属于大样本,而且完全能够进行盲审。但是人文社科评奖很难进行盲审,并且还有会评环节,存在很多不确定性因素,而且同行评议专家偏少,可靠性也不够。

人文社科奖励数量总体偏少使其很难广泛用于人才评价。首先,中国人文社科奖励制度缺乏国家级奖励,这是人文社科学科特点所决定的。其次是人文社科奖励总体上数量不多,与论文著作相比,奖励数量完全不在一个数量级,因此在进行人才评价时,奖励并不是个广泛适用的指标。再次是许多学者缺乏奖励指标,一些年轻学者、普通高校的学者在评奖时往往被边缘化。

此外科技奖励评审自身还存在不少问题,肖尤丹^[8]认为中国科技奖励制度存在弱科学共同体评价、强行政导向倾向。周建中^[9]指出自然科学奖励主要问题是行政干预过多、奖励人员名单不实以及与个人利益挂钩太紧,而人文社科奖励中的主要问题是评审过程不规范、评价体系不合理、相关监督审核机制不到位等。焦贺言^[10]认为在科技奖励评审中,同行评议存在主观

性、保守性、滞后性、利益冲突、非共识问题、“马太效应”等。

基于以上分析,科研奖励是人文社科和学术论著的派生成果,其评价的公平性、可靠性以及数量均远低于论文著作。何况人文社科评奖还存在许多不足,在这样的情况下,论文著作在人才评价中的作用要远远大于科研奖励。

2.4 职称的决定因素分析

职称的决定因素包括学历、科学项目、论著、奖项甚至还有各类人才工程“帽子”,此外还有教学、人才培养、社会服务、业绩等诸多因素,就人文社科而言,职称评审很少涉及专利。

学历是职称评审的前置条件。2017年4月,教育部等5部门发布《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》,提出下放高校教师职称评审权。目前许多单位都是自己评定职称,尽管如此,各单位在职称评审条例中还是规定了一定的学历要求,但总体上,对于绝大多数科研人员而言,学历已经不是评定职称的主要障碍。

论文和项目均是职称评定的硬条件,两者一般可以进行一定程度的替代,但均有最低要求,多数单位在高级职称评审时均规定了论文和项目必须同时具备。奖励和“帽子”是完全可以由论文和项目替代的,即如果这两个条件完全没有,在大多数情况下并不影响评职称。当然对于更高级别的职称评审,比如二级教授,奖励和“帽子”的作用更大。

综上所述以及结合前文的分析,论文著作是职称评审中的最重要因素。论文著作决定了科研项目和奖励,这些因素也决定了“帽子”。论文著作和科研项目可以替代奖励和“帽子”。科研项目虽然重要,根据前文分析,它仍然取决于论文著作。

2.5 “帽子”的决定因素分析

“帽子”是对各类人才工程头衔的一种俗称,就人文社科而言,各类人才工程类型较多,比如教育部的长江学者、新世纪人才,中共中央组织部、人力资源

社会保障部的“万人计划”“四个一批”人才、国家有突出贡献的中青年专家等。各省也推出了自己的各种人才计划，如省级特聘教授、各种人才工程等。有趣的是，一些国家级科研项目也异化为“帽子”，比如国家级的杰青、优青，国家社科重大项目、教育部人文社科重大项目等，本文暂不讨论这个问题。“帽子”的决定因素具有以下特点。

(1) “帽子”的决定因素较多。“帽子”的决定具有综合性、多样性的特点，除了论文、课题、奖励、社会服务等意外，还包括出国经历、人才培养、学术交流、社会兼职、平台团队等。

(2) 学历和职称对“帽子”影响不大。各种人才工程的“帽子”毕竟是稀缺资源，能够具备申报条件的一般学历和职称条件均较好。

(3) “帽子”的评审不确定性增加。各类人才工程评审时，对所填论文、科研项目、奖励等一般有限项要求，随着代表作制度的推行，这种限项规定会更加严格。当高水平的科研成果大致相当，而且不同学科会有较大差异难以比较时，人才工程的评审结果就存在较大的不确定性。在专家库中重新抽取一批专家进行同样的评审，评审结果一般会有很大的差异。

综上所述，“帽子”的决定因素比较复杂，确定性的决定因素中，论文著作具有基础性的作用，决定了后续的科研项目和奖励，进而最终决定“帽子”。不确定的决定因素中，主要受其他条件和同行评议的影响。

3 “四唯”问题严重性的比较

3.1 “四唯”对象的回报比较

对于“四唯”中涉及到论文、职称、学历、奖项、“帽子”的回报问题进行进一步分析，有利于抓住主要矛盾。首先需要说明的是，广大科技人员潜心科研，无论是物质回报还是精神回报，都是一种有益激励，是值得肯定的。但是如果出现科研价值追求扭曲、学风浮夸浮躁和急功近利等问题，科研异化现象严重，这才是反对“四唯”的初衷。

不同“四唯”对象的回报如图2所示。学历基本没有直接回报；论文著作以物质回报为主；职称和“帽子”兼顾物质和精神回报；奖项以精神回报为主。

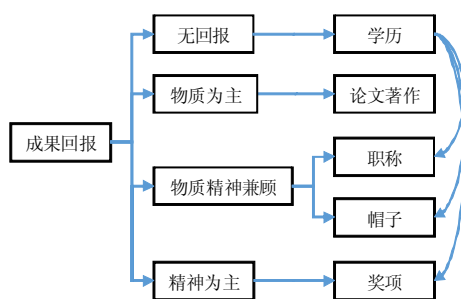


图2 “四唯”对象回报

Fig. 2 Rewards of "four only"

学历是一种基础条件，一般而言，科学研究工作必须进行规范的训练，只有具备一定的学历才能从事科学研究工作。当然学历教育也是提高劳动者素质的基本体现，不应涉及回报问题。在反对“四唯”背景下对学历的回报进行进一步的分析有助于分析“四唯”问题的严重性。学历是一种基础和前置条件，它决定了科研工作岗位的获取、职称晋升、项目获取以及“帽子”的获得，其本身是没有直接回报的，但是如果从长期看，也可以将学历的回报理解为一种间接回报，通过职称、奖项、“帽子”的回报来体现学历的回报。

论文著作是科研成果的重要体现，学者发表学术论文，取得同行的认可，也是一种精神追求。在中国目前的科研管理体制下，各单位对学者发表的论文著作进行一定的奖励，也是为了弥补广大科研人员收入偏低问题。高水平的学术论文奖励力度往往较大，另外奖励力度在不同高校之间差异也较大。由于学者发表学术论文是一种常态，因此可以认为论文著作的回报以物质回报为主。

职称与广大科研人员收入密切相关，而且直接影响退休工资。当然职称也是一种荣誉，是对科研人员研究能力的一种体现。随着高校教师职称评审权下放，不同单位的同一职称评审标准大相径庭，同是教授水平可能相去甚远，这削弱了职称体现的荣誉功能。科研单位的研究水平越高，影响力越大，职称的含金量越高，得到社会的认可度也越高，职称的荣誉功能越

强。总体上，职称的回报是兼顾物质和精神的。

各种荣誉称号更多是对人文社科学者长期从事科研工作的一种肯定，有的荣誉称号甚至是对科研工作者毕生从事科研工作成就的一种肯定，其精神激励效应更强，物质激励相对较少，所以荣誉称号的回报也是一种精神激励。需要特别提出的是，“帽子”具有间接回报，一旦获取到一定级别的荣誉称号，往往会拥有行政权力和较高级别的学会兼职，成为高级别项目的评审专家，在科研资源分配中发挥重大作用，往往会带来一定的间接物质和精神回报，有时这种间接的物质回报可能非常大。

科研奖励是对人文社科学者从事科研工作取得贡献的一种追加肯定，体现的是一种荣誉。人文社科奖励包括政府奖励、学会奖励和民间奖励，以政府奖励为主。奖励数量与论文著作相比要少很多，加上评奖竞争激烈，即使获奖，一般取得的物质回报也不高，因此科研奖励以精神回报为主。

3.2 “四唯”对象的稀缺性

稀缺性决定资源价格，有可能使得人文社科研究异化，出现“四唯”涉及的种种问题，因此分析“四唯”对象的稀缺性，也是评估其危害大小的一条路径。

学历总体上不具有稀缺性。首先是中国的学历教育取得了巨大的发展，高校扩招以后学历教育更是取得了举世瞩目的成就。2019年全国博士招生人数约为7.5万人，硕士研究生突破90万人。其次是留学回国人员日渐增多，早年在海外取得学历非常稀少，随着高等教育国际化的发展，这一点也发生了根本变化，大量学成回国的海归进一步缓解了这一问题。2018年，中国出国留学人员达到66.21万人，1978—2018年期间累计出国留学人员585.71万人，84.46%的留学生学生回国。再次是科研部门是人才济济的部门，很多单位研究人员博士已经成为一种标配。

高级职称不具有稀缺性。根据教育部人文社科网上公布的数据，2018年，中国人文社科高级职称人数为276969人，占全部人员的36.35%。一些优秀的青年学者，30岁左右就能评上教授。在任何高校和科研

院所，高级职称已经非常普遍。

论文著作总体上不具有稀缺性。改革开放以来，中国人文社科论文著作取得了长足发展。2018年，全国人文社科发表论文363712篇，著作30109部，提交研究报告22806篇，其中被采纳9474篇。当然论文在不同单位、不同部门、不同学者之间分布并不平衡，局部出现稀缺性是正常的。

奖项具有稀缺性。2018年人文社科国家级奖项为0（当年没有评奖），部级奖项为338项，省级奖为4597项。相对学术论文而言，人文社科奖励总体偏少，除了政府奖励以外，民间奖励不多，认可程度也不高。

“帽子”最为稀缺。各类人才工程，尤其是省级以上人才工程，总体名额非常有限，每年获得人数总体较少，“帽子”才是最稀缺的。

3.3 “四唯”问题大小的比较分析

“四唯”问题的严重性比较如图3所示，总体上“唯学历”问题非常轻微，“唯职称”和“唯奖项”问题也比较轻微，“唯论文”现象轻微，而“唯帽子”现象比较严重。

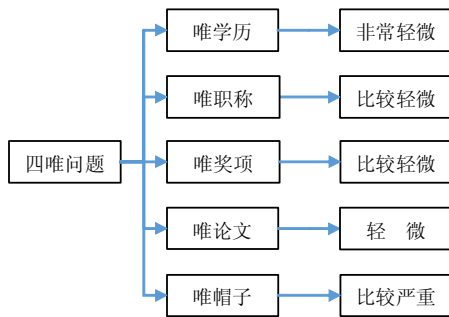


图3 “四唯”问题严重性比较

Fig. 3 Comparison of the severity of the "four only" problem

“唯学历”问题非常轻微。学历是科研工作的一项基础和前置条件，学历本身也没有什么物质和精神回报，在人文社科研究中，高学历已经司空见惯，“唯学历”问题在人文社科研究领域已经快退化成伪问题了。

“唯职称”问题比较轻微。在人文社科研究领域，随着职称评审权的进一步下放，教授和研究员的含金量进一步降低，职称的精神回报降低，在体制内职称

所带来的物质回报其实也是有限的。随着正高级科研人员的比例和数量进一步增高，教授和研究员也并非稀缺资源，所以“唯职称现象”比较轻微。

“唯奖项”问题比较轻微。第一，由于长期历史原因，人文社科奖励往往与行政级别挂钩，政府奖励受到重视，民间奖励得不到重视，对于民间奖励，各单位一般也很少进行配套奖励。此外低级别的奖励较多，影响不大。第二，由于人文社科学科特点，导致奖励的影响力总体不高，加上评奖过程的稳定性低，同行评议的可重复差、公平性不够，导致学术共同体对奖励的认可度不高。第三，人文社科即使获奖，一般也难以取得多少物质利益。在实际工作中，人文社科获奖者想通过获奖寻租，获取某种利益也比较少见。

“唯论文”问题轻微。在人文社科研究中，单位论文著作奖励体现了按劳分配的绩效管理原则，总体应值得肯定的。但这种制度也造成了另外一个负面作用，就是少数科研人员不是潜心科研，追求论文质量，而是开始追求论文数量，科研出现异化。对广大学者个人而言，绝大多数论文著作数量不会太多，从事科研工作的动机还是兴趣与单位考核要求，以物质利益为追求论文数量的只是极少数，所以“唯论文”有问题但不严重。

“唯帽子”问题严重。首先，一旦获得一定级别的“帽子”，其个人晋升、工资收入、社会影响就会得到较大改善，而科研工作本身就会受到影响。其次，根据中国目前的科研分配机制，人文社科的科研资源，总体上由具备各种人才称号的少数精英参与分配。他们当中大多数确有研究能力和水平，也具有丰富的管理经验，从而保证了科研资源分配的公正。但是需要注意的是，各类人才称号的评比的稳定性、公平性和公众认可度不高，少数“帽子”把持学术资源，造成很多负面影响，“唯帽子”才是人文社科研究中比较严重的问题。

4 研究结论

(1) 论文著作是人文社科研究最重要的元成果。

本文研究发现，科研项目本质上并非科研成果，但与论文著作相关。论文著作是科研奖励的决定因素，也是职称评审中的重要决定因素，并通过科研项目中中介效应对职称评审发挥影响。论文著作在各类人才工程中具有基础性的决定作用，同样通过科研项目对人才工程产生重要影响。在人文社科的泛科研产出中，论文著作所包含的信息量最大，职称、奖励、人才工程等均包含论文著作信息，所以论文著作才是终极的科研成果。

(2) 不同科研要素的回报具有异质性。学历作为一种基础和前置条件，基本没有任何回报。论文著作以物质回报为主，兼顾精神追求。职称和“帽子”兼顾物质和精神回报，奖项以精神回报为主。科研要素的回报大小和稀缺性决定了“四唯”问题严重性大小，回报越大的科研要素，其存在问题的可能性越大。

(3) “帽子”是最为稀缺的科研要素。稀缺性决定资源价格，容易使人文社科研究产生异化现象，出现“四唯”问题。本文研究发现，学历不具有稀缺性，高级职称也不具有稀缺性，论文著作浩如烟海，总体上也不具有稀缺性。奖项具有稀缺性，“帽子”最为稀缺。控制好稀缺资源的使用，是防止“四唯”问题的关键。

(4) “唯帽子”比“四唯”问题严重。首先，“四唯”问题总体比较轻微。“唯学历”的土壤基本上已经不存在，人文社科研究人员普遍学历较高，海归日益增加，学历也难以取得多大回报；职称的含金量日益降低，高级职称人员数量和比例日益增加，职称所带来的物质和精神回报也比较有限，“唯职称”问题比较轻微；奖项数量总体有限，人文社科奖励的社会认可度总体不高，难以取得多大回报，“唯奖项”问题比较轻微；论文著作由于绝对量较大，难免会出现重视论文数量、轻视质量问题，“唯论文”现象虽然有，但问题并不严重。其次，“唯帽子”问题严重。各类人才工程的评审，确定性的因素还是论著和科研项目，而不确定性因素较多，加上同行评议自身存在的问题，导致公众认可度不高，“唯帽子”才是最大的问题。其根本原因是，中国缺乏有效的人才评价手

段,学术共同体评价一定程度上“失灵”,导致简单化用“唯帽子”进行人才评价。

5 政策建议

(1) 学术评价应该注重论文著作的回归。人文社科学术评价应该注重论文著作本身,尽量减少科研项目、奖项对评价的影响。对于各种人才评价相关的学历、职称、“帽子”等,要坚决减少其对评价的干扰,尽量减少这些因素的权重,将评价重心放到论文著作本身。在人才评价中,要兼顾代表作评价与一定质量的论文数量,既要评价研究质量和研究水平,也要评价研究贡献和学术影响。

(2) 解决好“唯论文”问题就能解决“四唯”问题。“四唯”问题中,“唯学历”问题非常轻微,“唯职称”“唯奖项”问题比较轻微,“唯论文”问题稍微大一些,因此解决好“唯论文”问题,“四唯”问题就迎刃而解。由于论文著作是人文社科的元成果,这进一步说明了做好论文著作评价工作的重要性。要建立公正合理高效的论文著作评价制度,兼顾论文质量和数量评价,对学术期刊“黑名单”坚决打击。同时一定要明确,我们反对的是“唯论文”,不是论文著作和科学研究本身,要鼓励社会继续尊重知识、尊重人才,弘扬科研信仰。

(3) 一定要妥善解决好“唯帽子”问题。“四唯”中并不包括“唯帽子”,但是“唯帽子”才是最严重的问题。第一,要充分认识到“唯帽子”问题的严重性。第二,在各类人才工程的评审中,一定要突出能力、研究水平及其贡献,减少行政干预,努力提高评审的公开、公平和透明度,提高评审的公信力。第三,进一步完善学术共同体评价机制,降低“帽子”的影响。第四,进一步完善科技资源分配机制,提高科技资源管理的科学性,减少不当人为干扰。第五,在重大学术评价的同行评议中,要广泛吸纳真正有水平的一般学者参加,降低人才工程获得者的比重。第六,实行任期制度,对于参与重要管理与评审工作的学者,规定任期。

(4) 必须完善自上而下的系统政策体系。人文社科有其自身的特点,其主管部门主要是教育管理部门、宣传管理部门、文化出版管理部门等,顶层政策和制度对中下层的影响很大,因此对于人文社科中的“四唯”问题,建议国家相关行政部门做好政策协调,出台系统的政策,抓住主要矛盾。在此基础上,各地相关政府管理部门、高校、科研院所再出台自己的相关特色,才能发挥较好的政策引导效果。

参考文献:

- [1] VANECEK J. The effect of performance-based research funding on output of R & D results in the Czech republic[J]. *Scientometrics*, 2014, 98(1): 657-681.
- [2] ABDULLAH G K, RIGBY J, SHAPIRA P. The impact of research funding on scientific outputs: Evidence from six smaller European countries[J]. *Journal of the association for information science & technology*, 2016, 67(3): 715-730.
- [3] 王菲菲,贾晨冉,刘俊婉. 科技项目资助对论文产出绩效的作用效率测度研究—以人工智能领域为例[J]. *科技进步与对策*, 2019, 36(16): 26-33.
WANG F F, JIA C R, LIU J W. Research on the efficiency measurement of the effect of science and technology project funding on output performance of paper—a case study of artificial intelligence[J]. *Science & technology progress and policy*, 2019, 36(16): 26-33.
- [4] 温珂,张敬,宋琦. 科研经费分配机制与科研产出的关系研究—以部分公立科研机构为例[J]. *科学学与科学技术管理*, 2013, 34(4): 10-18.
WEN K, ZHANG J, SONG Q. Research on relationship between research funding allocation mechanism and scientific achievements: Case study on public research institutions[J]. *Science of science and management of S.& T.*, 2013, 34(4): 10-18.
- [5] 范军. 比“四唯”危害更大的是“唯项目”[J]. *社会科学动态*, 2018(12): 15-17.
FAN J. Item-Oriented is more harmful than other four types of oriented[J]. *Dynamics of social sciences*, 2018(12): 15-17.
- [6] 王春雷,蔡雪月. 科研奖励政策对高校教师科研合作的影响研究—以广西大学商学院发表学术论文为例[J]. *科学管理研究*,

- 2018, 36(1): 30-33.
- WANG C L, CAI X Y. Research on the impact of scientific research reward policy on research cooperation of university teachers--taking academic papers published by Business School of Guangxi University for example[J]. Scientific management research, 2018, 36(1): 30-33.
- [7] 李志文, 钟瑞军. 奖金激励与学术成果—来自浙江大学 SCI 论文奖励效果的证据[J]. 管理工程学报, 2013, 27(2): 220-226.
- LI Z W, ZHONG R J. Reward system and scholastic achievement: The incentive effect of increasing rewards for high impact factor SCI Papers—Empirical evidences from Zhejiang University [J]. Journal of industrial engineering and engineering management, 2013, 27 (2): 220-226.
- [8] 肖尤丹. 改革科技奖励亟需回归制度常识[J]. 科学与社会, 2015, 5(4): 24-30.
- XIAO Y D. Reforming S & T awards needs returning to the institutional common sense[J]. Science and society, 2015, 5(4): 24-30.
- [9] 周建中. 中国不同类型科技奖励问题与原因的认知研究—基于问卷调查的分析[J]. 科学学研究, 2014, 32(9): 1322-1328, 1338.
- ZHOU J Z. A study on the cognition of the problems and reasons of different types of S & T award in China; based on the survey analysis[J]. Studies in science of science, 2014, 32(9): 1322-1328, 1338
- [10] 焦贺言. 浅析科技奖励评审中同行评议的公正性问题[J]. 中国高校科技, 2019(4): 40-42.
- JIAO H Y. On the fairness of peer review in the evaluation of science and technology awards[J]. Chinese university science & technology, 2019(4): 40-42.