

【社会现象与社会问题研究】

社会学视角下“四唯”问题的成因及破解*

——以大学职称评审为例

田子俊

摘要:中国大学在职称、人才称号、项目等评审工作中广泛存在的“四唯”问题既与政府、社会对大学的评价考核标准有关,也与大学内部对教师的考核评价体系有关,有其阶段合理性。但时至今日,“四唯”倾向已严重影响高层次专业技术人才培养、发现、集聚和使用,不利于激发“第一资源”在国家经济社会发展中的驱动力。破解“四唯”困局的关键在于树立和引导正确的科研价值取向,建立以代表作、同行评价为重要参考标准的评价机制,重视标志性成果的质量、贡献和影响,使职称评审的支点回归大学初心,即高质量做好教书育人、科学研究和社会服务等工作。

关键词:“四唯”问题;职称;社会学

中图分类号:G647

文献标识码:A

文章编号:1003-0751(2021)04-0085-07

“四唯”问题是指在科技评审、人才评价、学科评估、机构评估、“双一流”大学建设等工作中的“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”现象。“四唯”倾向助长科研浮躁之风,不利于创新人才、拔尖人才的产生和培育,阻碍国内教育、科技等领域评价体系的良性发展。2018年,科技部、教育部、人力资源和社会保障部、中国科学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》,集中整治“四唯”现象,要求各地各部门各高校认真落实。2020年,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,进一步彰显了国家解决“四唯”问题的决心与行动力度。本文以中国大学职称制度及职称评审条件的历时性考察为切入点,依据社会学中的“合法性机制”理论,在分析“四唯”问题成因的基础上提出破除“四唯”的方法和路径,以期促进新的更加合理的科研评价体系的建立和实施。

一、我国大学职称制度的发展历程

1.1949年至1983年,职称任命制和评定制时期
在中国大学职称制度初期阶段,大学教师职称分为教授、副教授、讲师和助教四级,技术职务实行任命制,一般由组织人事部门考核,学校领导任命。职称晋升数量根据编制和实际工作需要确定,并与工资挂钩。1966年至1976年十年间,大学职称工作全面停止。1977年至1983年,大学职称制度和职称评审条件得到重建和发展。其中,主要有三点显著的变化:一是废止任命制,职称须通过评审取得;二是取消评审数量的限制;三是职称终身拥有,没有任期。上述变化在一定时期和一定程度上有利于聚拢专业技术人才,激发科研人员的工作积极性,但也逐渐出现很多问题,如因评审标准不够细化和具体,使得一些非专业技术人员有机会得到专业职称;职称和政治、生活待遇紧密联系,导致争名夺利

收稿日期:2021-01-28

* 基金项目:国家社会科学基金一般项目“新时代中国高校治理结构的权力逻辑与制度建构”(BFA190056)。

作者简介:田子俊,男,河南科技大学管理学院副教授,硕士生导师,河南科技大学人事处处长,法学博士(洛阳 471023)。

现象一度比较严重。整体而言,职称任命制和评定制时期中国大学的职称制度还很不完善,处于起步阶段。

2.1986 年至 21 世纪初,职称聘任制时期

1986 年至 1989 年,中国大学开始实行专业技术职务聘任制,主要内容是:按需设岗,明确职责;定编定员,各级职务比例设岗控制;资格由评委会评审取得,由行政领导择优聘任;有聘任期限,在聘期内与职务工资挂钩。同时,各地相继出台与之对应的职称评审条件和标准。例如,某省于 1986 年出台的首个教授评审条件主要按照国家文件精神,将论文条件笼统规定为“发表、出版过有创见的科学论文”,对论文没有定量要求,评审的公平公正性受到一些质疑。由于实施过程中存在事实上的评聘合一的情况,而且职称和工资挂钩太紧以及评审方式方法的科学性不高,全国职称工作一度暂停,进入整改阶段。

1991 年,国家教委、人事部印发《关于高等学校继续做好教师职务评聘工作的意见》,该文件是大学职称评聘工作进入正常化阶段的标志。此后,大学的职称工作没有再间断,每年开展一次评审和聘任,并不断细化、量化和提高职称评审条件。例如,一些省份的教授职称评审条件从“发表 CN 刊物学术论文 4 篇以上,其中至少 1 篇核心期刊论文”发展为“发表 CN 刊物学术论文 8 篇以上,其中至少 4 篇核心期刊论文或 1 篇被 SCI 等收录”再到“SCI 等收录 5 篇或核心期刊 6 篇”。整体而言,全国大学的职称、教学、项目、科研奖励、著作、专利等评审条件,都呈现出唯论文数量、唯论文发表刊物级别等倾向,严重弱化了大学教师“教书育人”的核心目标。受多种因素影响,聘任制在事实上流于形式。直到 21 世纪初,“能上能下”的聘任制才开始逐步实施。随着部分大学实施职称“只聘不评”、分级淘汰制、“有固定期限聘任”和“无固定期限聘任”等多种聘任制方式改革,教授终身制开始动摇。

3.2017 年至今,政府向大学全面下放职称评审权时期

2017 年,教育部等五部委联合印发《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》,要求政府将职称评审权全部下放至大学,由大学独立自主组织评审。此后,各省相继贯彻执行该项文件精神,将所有系列、所有级别的职称评审

权全部下放至大学,由大学自主组织职称评审工作。为了克服“唯论文”的倾向,很多省在新一轮评审条件的修订中都分设了三种类型的教授,即教学型、教学科研型和科研开发服务型,对教学科研型教授的论文条件也略有降低,比如一些省将 SCI 论文数量从原来的 5 篇降为 3 篇。

从客观的角度看,在一定历史时期内,以论文、职称、学历、奖项为重要依据的科研评价机制对促进大学科研水平提高以及科研人才培养发挥了积极效用,有利于避免“走后门”“大锅饭”等情况。但是,随着国家经济社会的发展以及对专业技术人员综合素质的要求提高,仅仅从论文、职称、学历、奖项的角度衡量人才,不仅会导致大学教师形成“不重视教学,只重视科研”的工作态度,也会使科研工作偏离服务国家发展和人民利益的应有目标并异化为完成指标,助长学术浮躁之风。

二、“四唯”问题产生的原因及其影响

1.“四唯”问题产生的原因分析

(1) 政府层面的原因。从政府层面讲,长期以来政府推动大学发展的主要抓手是学校学位点评审、学科评估、各类教学科研平台评审、各类科研经费评审和人才称号评审等,并以此衡量大学的办学水平和核心竞争力。多年来,政府评价学校办学质量的尺子是博士和硕士学位点数量、A 类和 B 类学科数量、国家级平台数量、学校获得国家级课题项目的数量和经费额度、院士和长江学者等人才数量等硬性指标。政府为了促进、刺激学校在以上方面不断取得进步,往往会在相应的评审中投入一定的资源和资金,同时制订相应的评审指标体系。比如博士、硕士学位点的评审,最重要的衡量标准就是学校承担国家级和省部级课题项目的数量、获得科研及教学奖励的层次和数量、发表著作和论文的层次和数量以及申请专利的数量等。专家评价一个学位点的水平时,也是按照项目、奖励、专著、论文、专利的不同层次和数量打分,并按照分数高低进行排名。对于大学而言,进入“211 工程”、“985 工程”、“双一流”建设等,往往意味着可以获得中央政府和地方政府较多资源和经费的资助以及不可估量的发展契机。然而,进入这些“工程”的门槛条件主要还是学校承担的国家级和省部级项目的数量、获得科研及教学奖励的层次和数量、发表论文的层次和数量以

及取得人才称号的层次和数量等。因此,大学都想方设法追求项目、奖励、著作、论文数量等方面的突破。

(2)社会层面的原因。就社会层面而言,近几年出现的各类大学排行榜非常吸引社会各界的目光,甚至成了高中生报考大学的风向标。虽然多数大学不愿认可日益泛滥的“排行榜”,但迫于社会压力和吸引优质生源的需要,不得不重视“排行榜”效应。诸多“排行榜”的共性排名指标是大学科学研究的得分。以“中国大学排行榜”为例,其中2项二级指标和14项三级指标的依据就是学校获得的各类课题项目、奖励及发表论文的数量和层次。因此,不少大学会以“排行榜”的评分指标因素作为指挥棒,采取多种措施,督促教师以追求课题项目、论文的数量和层次为奋斗目标。

(3)大学自身的原因。从大学内部来看,学校将政府和社会对大学的评价压力转移到了二级学院和教师身上。这种转移包括硬性的要求和“胡萝卜”政策。硬性要求是给二级学院核定完成任务的具体指标,要求院长在自己的任期内完成。院长则将这些要求细化为每年的任务分解到系或教研室,系或教研室主任再将其分解传递至每个教师,这是“硬的一手”。“软的一手”是职称评审、科研奖励和岗位津贴分配。其中,职称评审是大学最有效的一根“指挥棒”,每个教师都把不断晋升高一级职称作为自己的努力方向,晋升为教授是大学教师最大的荣耀和最高的追求。但是,每一级职称的获得都有一定的条件,这些条件仍然是教学科研项目、奖励、论著、论文和专利等的数量和层次。要获得相应的职称,必须按照相应的条件去努力准备。除了职称晋升,科研奖励也是“软的一手”。基本上每个大学都有科研奖励的办法,规定了科研项目、论文、著作、专利等方面的不同奖励标准。特别是每年核定一次的岗位津贴犹如套在教师头上的“金箍”。2000年,北京大学最早实施岗位津贴收入分配机制,即每一职称都有好几档不同标准的岗位津贴,每一档次都有相应的以论文为核心评价指标的任务条件及其津贴分值,而且不同职称的津贴档次有重叠部分。这就意味着如果副教授完成学校规定任务的情况好,就可以拿到教授的岗位津贴;如果教授没有完成学校要求的任务指标就很难拿到相应的岗位津贴,甚至所获岗位津贴会落到副教授或讲师的档次。

从政府、社会和大学自身三个层面来看,“四唯”问题形成的根本原因是大学的过度行政化倾向。实践证明,仅仅以行政意志制定一系列量化的统一的固定标准(如论文、专著、项目、获奖的数量和级别)看似合理,但不能全面、权威地准确测度教学和科研成果的实质价值,会给大学基础研究和创新人才培养工作带来显著的负面影响。

2.“四唯”对大学发展的“负功能”

从结构功能的角度讲,每一种组织结构都包含四种可能的功能,即正功能与负功能,潜功能与显功能;正功能是组织有意设计的功能,该结构发挥出的作用有利于组织目标的实现;负功能是指这一结构出现了妨害组织目标实现的功能,与组织发展目标相背离;显功能是指组织有意设计并公开宣扬的功能,是为组织目标服务的功能;潜功能是指该结构潜在的功能,不是组织设计的功能,但并不是说这种功能一定对组织发展有负的作用。^①

中国大学职称制度从无到有,对促进党的知识分子政策的落实、提高教师社会地位、调动科研人员工作积极性和创造力、吸引优秀人才等都具有积极意义,其历史贡献不容抹杀。从一些地方的教授职称条件形成过程来看,教授评审条件从不要求论文发表刊物的层级到明确规定论文被SCI收录的数量要求,对于提高教授科研素质、防止行政干预都发挥了不容忽视的积极效应。客观地讲,不同时期的制度设计都有其客观需要,也肯定有其各不相同的背景和原因,制度设计的初始目的也即“显功能”都是希望发挥其“正功能”,即制度“发挥出的作用有利于组织目标的实现”。没有哪一个制度在设计之初就要阻碍组织的发展、妨害组织目标的实现。虽然后来一些制度的“潜功能”开始显现,有些“潜功能”逐渐转化为“负功能”,妨害了组织目标的实现,但不能因此否定整个制度设计。

随着国家经济社会的不断发展及其对科研创新工作的要求越来越高,国家职称制度实施过程中出现的“四唯”倾向已显现出制度设计的负功能。以论文为例,随着评审条件中对论文的数量、发表刊物的层次等要求越来越高,职称工作已经把教师的主要精力引导到追求论文发表上来,同时论文又与课题、奖项、津贴等直接挂钩,在很大程度上助长学术浮躁风气,严重妨害作为大学立身之本的教学工作。年度发表论文的数量和层次要求给教师带来巨大压

力,加之高级别刊物的数量是有限的而各省职称条件中对 ISTP(科技会议录索引)论文认可度高,于是一些大学科研单位和人员把眼光转向国外期刊和各类国际学术会议,导致各种名目的“国际会议”在中国大量出现。一些所谓的“国际会议”不要求论文作者出席会议,只要作者交纳一定的版面费,就可以使论文被 ISTP 收录,导致 ISTP 论文泛滥成灾,也给国家科研经费带来极大的浪费。再如,当发明专利被作为科研业绩条件后,各地的专利代办机构如雨后春笋般出现,大学教师经常接到是否有专利代办需要的电话。很多教师不是在研究发明而是在“写专利”。试想,如果专利是写出来的,那其实际价值可想而知,这也是中国专利转化率的一个主要原因。

长期对论文、项目、科研奖励、专利的畸形追求,是急功近利的“学术泡沫”得以形成的重要原因。需要引起重视的是,自 2011 年始,中国论文发表的数量排名世界第一,但论文的引用率一直不高。^②“学术泡沫”极大地浪费社会资源和大学教师的学术生命,扼杀学术创新,破坏正常的学术秩序,毒化教育环境,影响人才培养质量,败坏学术风气。^③但是,要想在短时期内破除几十年来形成的“制度”和“规范”,其难度可想而知。与此同时,许多相关工作人员还普遍关心,不唯“四唯”或者说破除“四唯”后,唯什么?因为“破”的同时一定要“立”。

三、破解“四唯”困局的路径选择

1. 政府推动是破解“四唯”的根本所在

当代社会,组织趋同化的驱动力已经不是效率机制,而是国家制度和专业化组织。一般认为主要有三种机制能够推动组织趋同化:一是强迫选择机制,即社会上存在着一些必须就范的强制性规范;二是模仿性机制,即组织通常会模仿同一领域中成功组织的做法;三是社会规范机制,指社会规范使人们产生一种共享观念或共享思维并约束人们的行为。^④

任何一个组织都只有适应环境才能生存。组织所面临的环境有技术环境和制度环境。前者主要是指组织对外部资源的依赖程度、与其他组织的关系等;后者则是指一个组织所处的法治环境、文化期待、社会规范、观念制度等被人们广为接受的社会事实。制度环境要求组织遵循合法性机制,以人们普

遍认同的形式与做法作为组织运作的目标。政府主导下的大学一直是中国大学的鲜明特色。政府主导大学的运行和发展,这已经成为中国社会一种普遍性的共享观念或共享思维,是中国大学保持社会认同度和公信力的一个重要的社会规范机制。随着理性化的国家和其他大的理性组织把自身的支配权扩展到社会生活的更多领域,组织行为会越来越倾向于与国家制度化规则保持一致。^⑤因此,大学在涉及内部运行和发展的重大变革时,在合法化机制影响下总是习惯性地希望寄托于政府。破除“四唯”,也是破除大学几十年来逐渐形成的既有规范,这个既有规范是长期以来由政府主导形成的,仅仅依靠大学自身的力量,显然难以破除。要在有限时期内取得破除“四唯”的效果,就必须依靠政府的力量去推动、去实施。制度环境对组织的强大约束力,迫使组织采取的对策往往是各组织相互观察、模仿、学习,采取相同或类似的结构和做法,逐步达到组织趋同化。^⑥因此,对于政府而言,应采取强迫选择机制,制定一些必须就范的强制性规范,以推动“四唯”破除。

第一步,以破除论文“SCI 至上”为突破口。2020 年 2 月,教育部、科技部制定了《关于规范高等学校 SCI 论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见》(以下简称《意见》),明确提出出台《意见》的目的是“为扭转当前科研评价中存在的 SCI 论文相关指标片面、过度、扭曲使用等现象,规范各类评价工作中 SCI 论文相关指标的使用,鼓励定性与定量相结合的综合评价方式,探索建立科学的评价体系,引导评价工作突出科学精神、创新质量、服务贡献,推动高等学校回归学术初心,净化学术风气,优化学术生态”^⑦。《意见》非常细化、具体,包括 10 个方面,对认识“SCI 至上”的危害性、建立分类评价体系、规范各类评价活动、不把 SCI 论文相关指标作为评价的直接依据和前置条件、取消直接依据 SCI 论文相关指标对教师和院系的奖励、不发布 SCI 论文和 ESI 相关指标排行等方面均提出了明确要求。2021 年 1 月,人力资源社会保障部、教育部印发《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》(以下简称《指导意见》),部署大学教师职称制度改革工作。《指导意见》明确,要健全制度体系,保持高校教师现有岗位类型总体不变,一般设有教学为主型、教学科研型等岗位类型。《指导意见》

进一步指出,要完善评价标准,严把思想政治和师德师风考核关,将师德表现作为教师职称评审的首要条件,突出教育教学能力和业绩,推行代表性成果评价。

第二步,启动由政府主导的中国大学新的学科评估。2021年,中国大学第五轮学科评估正式开始。与上一轮评估相比,第五轮学科评估贯彻国家关于新时代教育评价改革精神,立足评估要促进大学高质量发展的目标,着力构建符合中国实际、具有世界水平的评估指标体系。新的评估指标体系强调“立德 树人 成效”的根本标准,以“质量、成效、特色、贡献”为价值导向,采用“定量与定性评价相结合”的方法,以期从根本上消除“四唯”痼疾。新的评估指标体系由人才培养质量、师资队伍与资源、科学研究水平和社会服务与学科声誉四项一级指标组成。其二级指标和三级指标的设置也有重大改革,比如学生就业和职业发展质量被作为重要指标,以强调大学的人才培养质量;加入“师德师风建设成效”的评价指标,以强调大学教师“立德树人”的导向性;对论文质量的要求不再是“SCI至上”,而是必须有“一定比例的中国期刊论文”;专利方面更加强调成果转化,以促进科研成果对经济社会发展的实际贡献。

2. 树立“样板组织”是形成趋同效应的关键

目前,破“四唯”行动难以推进的一个重要原因是大学之间互相观望。中国大学职称制度发展到现在,已经成为“超稳定的评价体系”,其背后还有一系列盘根错节的相关制度。破“四唯”实际上是对大学内部现有管理制度的一次大调整、大变革。所谓“牵一发而动全身”,大学职称制度改革就是如此。比如,要改革论文奖励制度、课题立项和成果奖励制度、专利奖励制度,就必然涉及分配制度改革;要改革教师聘任制度,就不仅牵涉分配制度改革,还涉及大学科研管理制度甚至大学部门管理制度的改革。破除“四唯”的关键力量是大学场域之外的改革冲击力以及场域之内的革新动力。在大学场域之外,政府已开始强力推动破除“四唯”。但是,要尽快破除人们已习惯的既有规范并树立人们广为接受的新规范,还需要在政府外部推动的基础上树立大学场域内部的样板组织,通过样板组织的成功运行,塑造榜样的力量。在模仿性机制的作用下,为了得到制度环境的认可,每个组织都会采取与同类组织

相似的结构和做法,按照本组织领域中更合法或更成功的组织形式来塑造自己,并通过相互观察和学习促进组织趋同化的过程,以尽快建立新的规范。因此,破“四唯”的同时,有必要树立样板组织,以推动改革进程。

鉴于“985”大学或“双一流”大学在中国大学中发挥强大的示范作用,建议利用顶尖大学在中国大学中“领头羊”的示范作用,选择若干顶尖、知名大学作为试点,树立样板组织。如果样板组织着手改革并取得成效,就会产生扩散效应,吸引其他大学学习和模仿。在大学的组织场域中,如果有组织率先带头改革场域的既有规范,打破原有的平衡体系,而且新的规范能够为组织产生效益,那么其他组织就可能以较快速度跟进行动,从而形成组织场域的制度化力量。为了推进职称评审体制的革新,有必要培养一些关键的样板组织,树立典型,充分利用大学场域内外的改革推动力把样板组织的行为建构为大学场域中的成功行为或者说典范,促使其他大学跟进。

3. 营造大学良好学术生态是充分调动科研创新思维的重要保障

大学学术生态由学术环境、学术主体和学术要素三部分组成。其中,学术环境包括大学的外部环境和内部环境;学术主体主要为大学教师,还包括其他专业技术人员;学术要素主要包括教学工作、科学研究和社会服务。营造大学良好学术生态,就是为了保障大学教师在自律、包容、创新的学术环境中自由、愉悦、专心地从事教书育人、科学研究和社会服务工作。

从大学的外部环境看,营造大学良好学术生态,应尽可能控制大学各类评估、评比、检查、排名的频次,取消不必要的人才称号评审活动,提高大学评比、科研评估、人才评审的社会贡献率。从大学的内部环境看,营造大学良好学术生态,可主要从两个方面着手。一是纠正学术管理过度行政化的倾向。目前大学学术评价过度量化、科研任务分解、层层压力传导和短期量化目标考核、过度科研奖励等,都是学术管理过度行政化的具体表现。面对组织结构从垂直到扁平、组织边界从封闭到开放、组织形式从实体性向虚拟性呈现的组织变革趋势,大学应以改变对管理单元的绩效考核指标与维度为牵引,弱化部门和系统的科层结构意识,强化和推动系统和部门间

以项目为依托的团队合作精神的形成。^⑧二是营造宽松、民主、自由、和谐、自律的学术氛围,这是由学术研究的本质所决定的。学术成果的产出需要潜心研究,急于求成难以产出高水平的成果。目前中国科技成果转化率低的原因很多,其中最根本的原因应该是成果从研究之初到最终产出都严重脱离现实社会的实际需求,不少成果是过度考核逼出来的,严重缺乏实际应用价值。

不同的学科和研究领域,其成果的产出方式与时间周期各不相同,甚至有时可能投入了很多时间和精力却没有成果产出。有些研究成果(如一些基础性、原创性成果)还要经得起时间的考验。因此,需要给教师以宽松的科研环境,充分尊重教师根据社会需要和自己的兴趣去做科研。当然,肯定会有观点认为,一旦没有任务压力,可能很多人就不再努力做科学研究,如此一定会妨碍论文、项目等学术成果的数量产出。对此,不必急于否定或肯定,也许世界一流大学的他山之石会有启发。以世界百强大学加拿大阿尔伯塔大学为例,在每学年之初,每个教师都要提出自己在本学年的工作目标,一般包括教学任务、科研计划和社会服务三项基本内容,完全是教师自己的打算和安排,除教学任务外,科研和社会服务完全根据教师个人专业、兴趣、爱好自由设定;在学年结束时,每个教师进行自我总结,系主任在全系横向比较教师的工作情况,以初步决定教师下一学年的工资系数涨幅,然后经由学院院长评议会在全院范围横向比较,最终确定每个教师的工资系数。^⑨阿尔伯塔大学的上述做法对教师来说是自由和宽松的,而且这种宽松条件下的产出是丰厚的。阿尔伯塔大学的人工智能、地球科技与地球环境工程、细胞和器官移植与免疫、石油化工等研究领域的水平位于世界前列,该校先后有 23 名教师获得加拿大最高级别的 3M 教学优秀奖,是加拿大获得该奖项最多的大学之一。^⑩

四、“后四唯”时代的职称制度走向

1. 回归大学初心

职称评审的支点在哪里?这是目前大学和教师最关心的问题之一。大学的初心是做好教书育人、科学研究和社会服务,因而职称评审工作的支点应该是高质量地完成教学、科研和社会服务工作。“后四唯”时代,职称评审中应突出教学质量导向,

唯教学质量,唯教书育人,彻底改变以前重科研轻教学的做法,改变一些教师一本教案用到退休的情况,改变只教书不育人的做法,堵住“水课”教师晋升的渠道。要设立教学门槛,明确实现教学质量的基本条件,要求申报职称人员必须完成学校规定的教学工作任务且其教学质量在学生评教中达到良好层次。为避免流于形式的同行评教和督导评教,要持续推进教学质量评教模式改革。对此,可以引进毕业生进行匿名评教。教学工作见的是“远功”。对于已毕业多年的学生而言,其可能在毕业以后才感受到老师当年的苦心和付出,对教师评教没有功利感,评教更客观、公正。

在科研评审方面,应不唯数量而唯质量,强调做真学问,鼓励创新,纠正过去评审中片面强调数量、堆砌成果等不良导向和做法。对不同特点的学科采取分类评价的方法,建立富有弹性、符合学术规律的科研评价体系。在基础研究领域,学界公认论文是研究成果的主要表达形式,因此要鼓励高水平、高质量、有创新价值的论文,同时坚决摒弃“以刊评文”现象。应用研究要回应生产、生活等方面的现实需求,重在提高解决问题的能力水平,因此,评审应用研究成果,要纠正把论文作为主要评价依据的做法,注重新材料、工艺、设备等的研发价值评估。对专利技术,则注重其可转让性。

在社会服务方面,评审标准要突出解决实际问题的能力和贡献度。大学要鼓励有能力的大学教师 and 专业技术人员,在做好教书育人和科研工作的同时,走出校门,走向社会,走进工农商业生产一线,用自己的专业知识去解决生产生活中的实际技术问题,为社会提供优质技术服务。

2. 坚持代表作评价与同行评价相结合

代表作评价是指职称评审时申报人只需把自己某方面最高水平的成果提交评委会评审,而不是把自己的所有成果全部提交。目前不少学校的二级单位在职称评审中采取简单量化的做法,把教师任期内的教学情况、论文、项目和获奖成果等根据不同的级别和层次赋值为相应的分数,然后将所有业绩成果的分属总和,按得分进行从高到低的排序,最后根据每年晋升指标决定推荐人选。这样做貌似公平,其实潜藏一个大问题,即鼓励数量产出,不利于高水平、高质量科研成果的产出。代表作评价的做法有利于引导教师出高水平成果,避免以论文、课题、奖

项数量论英雄,从而净化学术生态。

同行评价是指职称评审采取本专业专家评价,由同行专家参与从申报材料代表作水平评价到申报材料上会评审的全过程。作为学术评价的一种方式,同行评价在评价的权威性、客观性和专业性等方面具有显著优势。同行专家对本学科的学术研究基本规律最熟悉,对本学科的研究现状和热点难点问题最了解,判断本学科的学者成就最有权威,同行专家是评价候选人学术水平的最佳评估者。职称评审中用同行评价取代传统评价模式,已成为国内外学术界高度认可的学术评价方式。

3. 基于“四个预测”的基本预判

“后四唯”时代,中国大学的职称及评审工作可能会出现以下几种情况。一是破除“四唯”会经过很长时间的摸索。打破实施了几十年的习惯做法需要一个过程,找到新的适合中国大学实际的做法也需要不断的摸索、借鉴和调整,这些都需要时间。二是由于政府对大学职称工作的全面放开,大学自主评审成为常态,不同层次、不同类型大学会做法各异、各有特点。三是职称评审制度改革将引起中国大学内部管理制度的全面检视和大变革。由于职称制度在大学的“指挥棒”作用,破除“四唯”要求大学改变相应的年度和聘期考核制度、奖励制度、绩效分配制度、人才引进制度、教学和科研资源分配制度乃至教学评价制度等一系列制度。以职称评审制度的

改革为契机和抓手,大学将要或者必须对绝大多数制度和管理方式进行全面改革。四是中国大学与世界一流大学的“趋同化”步伐会加快。中外大学虽然体制不同,但大学本身的运行规律具有共同特点。世界一流大学往往具有几百年的实践积累,在教师职务聘任的做法方面有很多地方值得中国大学学习和借鉴。

注释

- ①参见[英]帕特里克·贝尔特、[葡]菲利佩·卡雷拉·达·席尔瓦:《二十世纪以来的社会理论》,瞿铁鹏译,商务印书馆,2014年,第73—75页。②参见刘文嘉:《规范学术期刊不能仅盯着“出口”》,《光明日报》2011年3月21日。③参见李光福:《学术不端行为泛滥及其严重后果》,《东南大学学报》(哲学社会科学版)2011年第13期。④See Meyer, Rowan. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, *The American Journal of Sociology*, 1977, Vol.83, No.2, pp.340-363.⑤⑥See Paul DiMaggio, Walter Powell. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, *American Sociological Review*, 1983, Vol.48, No.2, pp.147-200.⑦参见《破除高等学校论文“SCI至上” 树立正确评价导向》,教育部网站, http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s271/202002/t20200223_423331.html, 2020年2月23日。⑧参见冯培:《“高校管理去行政化”的三条路径》,《光明日报》2014年2月22日。⑨参见戴育滨:《加拿大的大学治理模式探讨》,《教育评论》2012年第3期。⑩参见王大为等:《加拿大高校科研管理的创新机制——以阿尔伯塔大学为例》,《中国高校科技》2019年Z1期。

责任编辑:翊明

The Causes of and Solutions to the "Four Only" Problem from the Sociological Perspective — Take the Appraisal of University Professional Titles as an Example

Tian Zijun

Abstract: The widely existing "four only" problem in the appraisal process of the professional titles, talents titles and projects of Chinese universities is not only related to the government and society appraisal and testing standards on universities, but also to the universities' appraisal and testing system on teachers, presenting the stage rationality. But now, the "four only" tendency has seriously affected the cultivation, discovery, gathering and employment of the team of high-level technical talents, which is not helpful to stimulate the drive of the "first resource" in the national economical and social development. The key to breaking the "four only" phenomenon is to establish and guide the correct research value orientation, to set up the appraisal system with representative masterpiece and peer evaluation as important reference standards, attach importance to the quality, attribution and influence of the masterpieces, and make the pinpoint of the appraisal of professional titles return to the original intention of universities, which refers to teaching and cultivating students, doing research and serving the society with high quality.

Key words: "four only" problem; professional title; sociology