何时打破人文社科青年学者的论文考核困局

中青报·中青网记者 裴思童
实习生 何新月

王清在一所高校任讲师的第5年，卡在“非升即走”的考核边缘。她没想到，自己硕博期间发表过7篇核心期刊论文，入职以来仅独立发表出两篇。

去年9月，王清刚生产完，“未出月子”便开始按考核要求冲刺。她说，自己将孩子“托管”给家人，制订了一份详细的计划表，以每月两篇论文推进，每天“从睁眼写到闭眼”。今年3月，8篇论文投向各个核心期刊，6月，“全军覆没”。

王清说，写作、投稿、等待、被拒绝，这是过去5年她经历的常态。在采访中，十几位来自不同高校人文社会学科的青年学者向中青报·中青网记者表达了相似的经历和感受。

过去十几年，我国人文社会科学的研究人员大幅增长，许多高校都将核心期刊论文作为人才考核评价的关键指标。在同一时期，核心期刊的数量显然无法满足与日俱增的发表需求。

不少青年学者因此陷入困境。近年来，国家曾发布文件，明确提出要破除科学研究评价中“唯论文”等不良导向，在学科评估中淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标。

改革在逐步推行。多位学者向中青报·中青网记者表示，政策导向在落地时仍存在一些问题亟待解决、值得关注。

近年来，新时代教育评价改革深入推进，各地高校注重在“破五唯”中突出“立新标”，着力构建以创新价值、能力、贡献为导向的科技人才评价体系。有媒体调研发现，“破五唯”改革成效显著，但不少“青椒”（高校青年教师）在更多样的考核标准要求下，担忧陷入“科研短期主义”，不想成为“全能型临时工”。 视觉中国供图

供求失衡

2020年，拿到名校博士学位的王清进入一所普通高校任新闻学讲师，收到两份合同：一份“就是学校官网上公布的普通合同”；一份详细规定了对每位教师的考核要求，“一人一册”。王清在论文层面收到的要求是——3年发表3篇核心期刊论文。

为了完成计划，过去5年，王清平均每年产出三四篇论文，大多被“默拒”，杳无音讯。

一度，王清以为是自己“思辨研究深度不够”，转向“量化研究”。有篇论文，她广泛调研，回收1000多份问卷，超过同类研究的规模。但这篇论文她投了“几乎能投的所有新闻类核心期刊”，“没获回应”，最终转投SSCI国际英文期刊。

王清说，身边一些同事与她情况相似，因无法达到考核要求，陆续离职，转向考核要求更具弹性的院校。

教育部公开数据显示，过去十几年，我国高校哲学社会科学教学和研究人员，从2006年的36.4万人，上涨到2023年的97.9万人。社会科学领域的博士和硕士研究生在校人数，从2015年的74万人，上涨到2021年的超130万人。

“目前高校的科研评价体系还是以论文为中心的。”上海交通大学媒体与传播学院教授徐剑告诉中青报·中青网记者。学术论文是反映科研成果的最直接载体，尤其是对于人文社会科学而言。因此，当下许多高校和科研机构，都将核心期刊论文作为考核的关键指标。

不过，学术期刊整体的载文量难以随需求的增加而大幅上涨。2023年，社科领域各类学术评价考核最看重的CSSCI来源期刊（下简称C刊）发文量不足7万篇。

清华大学人文学院历史系教授戚学民向中青报·中青网记者回忆，他是清华第一批“需要发论文才能毕业的文科博士”。1999年，他到清华大学攻读博士学位，也曾收到一份和王清相似的考核要求——发表4篇论文才能毕业，让他“吓了一大跳”。

“但当时的环境和现在不一样。”戚学民说，博士生总数不多，学校对教师的考核也没那么严格，“很多教公共课的老师可以凭教学质量评上教授”，学者发表论文的竞争压力并不大。

读博时，他第一次投稿便投中了知名期刊《近代史研究》。随后，另一家历史学头部期刊《历史研究》的主编读过这篇文章，觉得很好，亲自打电话到宿舍向他约稿，让他“受宠若惊”。

如今，不足7万篇的版面资源面对上百万研究者。某综合类C刊编辑说，最多一年，刊物收到了6000多篇投稿，仅有120篇能够被刊登，中稿率不足2%。

投稿量大，期刊人手有限，很难给予作者及时回复，论文发表周期也随之延长。上海师范大学期刊社原社长何云峰向中青报·中青网记者回忆，20世纪90年代他读博时向期刊投稿，会收到手写的“收到你的来稿，请耐心等待”。如今，电子邮箱能在投递的瞬间就传来自动回复，但论文究竟有没有被看见，走到了什么流程，作者难以知晓。

某“211高校”新闻学副教授谈到，她有篇论文，在外审环节卡了半年多，她写邮件撤稿，没获回应。一年后，她突然收到外审意见，此时论文已经转投其他刊物。另一位“211高校”社会学讲师也谈到自己有篇论文，停在外审环节8个月，她没敢打电话催促，也不敢撤稿，“怕得罪编辑”。

一名在读博士生说，多数期刊不允许“一稿多投”，但实际操作中很难完全遵守，“因为一个期刊等一两个月，连续被拒几次，一年就过去了，考核时间也不会因此推迟”。

就算通过审核，见刊也可能尚早。前述某综合类C刊编辑告诉中青报·中青网记者，由于来稿多，编辑部会筛出超过版面需要的优秀文章，留待来年刊发，她处理过延期最长的一篇文章，等了5年。

一位“双一流”高校法学专业的讲师说，他了解有的法学类C刊，论文已经排到了2027年。他自己也有篇论文，投第一份期刊花了近两年，卡在终审环节不动，他两周打了30多次电话，最后被退稿。他转投第二份期刊，从投稿到出刊，又花了两年6个月。这篇2015年写好的论文，直到2022年才正式见刊。

“即使这样我也觉得公平，起码它愿意给年轻人机会。”这位讲师说。

公平之惑

近两年，几乎每隔一段时间，知名学者在核心期刊大量发表论文的新闻就会登上热搜。2025年5月，又有人统计，有知名学者半年发表10余篇C刊论文，还有一些资深教授在过去两年，每年发数十篇核心期刊论文。

这种现象让一些青年学者感到不公平。他们承认资深学者通常有更深的积淀，但并不认为这些学者的每篇文章都符合核心期刊应有的刊发标准。尤其年产数十篇核心论文，“甚至不符合学术生产规律”“有的就是一篇书评”。

王清记得，她还在名校读博时，在某普通高校教书的师兄曾提醒过她：“好好珍惜在校时间，因为毕业后想发论文几乎不太可能了。”如今她对师兄的提醒深有感慨：“在发论文方面，名校的博士生比普通高校的青年教师更容易。”

王清感觉，工作后“单打独斗”，不再有导师帮忙挂名和推荐，普通讲师很难突围，在紧俏的版面资源中抢得位置。她和身边的很多同事，都曾迫于压力找读书时的博导求助，然后发现，挂了导师名字后，论文“又能发出去了”。

某“211高校”的法学师资博士后也谈到相似经历。在投了一年论文无果后，他无奈找到读博时的导师，在导师的推荐下，这篇投了3份期刊都无消息的论文，终于在茫茫论文海中被编辑“捞”了出来，通过初审。

“学术生产越来越成为一种身份政治。”上海交通大学媒体与传播学院教授徐剑如此告诉中青报·中青网记者，“但也不能简单归结为学术大佬有意挤占版面。”徐剑表示，对知名学者而言，一两篇论文对他们的学术生涯并没有多大加成，很多时候其实是期刊更需要知名学者加持，主动向他们约稿。

与青年学者一样，学术期刊也面临考核评价，其中最主要的评价指标便是“影响因子”。徐剑介绍，影响因子主要考虑两个因素：当年对前两年发表文章的引用次数（分子），以及前两年内发表的实质性文章数量（分母）。

为了提升“影响因子”，期刊通常会有两种做法。一是减少发文数量，即“降低分母”。有学者调研，从2013年到2022年，10年间CSSCI的总发文量从9.2万篇下降到7.3万篇。徐剑说，他了解有的期刊近些年的刊文数量，“甚至会直接减半”。

另一种更通用的做法是，提升所发表文章的引用次数，即“增加分子”。其中最主要的办法，便是多发表在学术界具有影响力的知名学者的文章。

徐剑曾调研，从1998年到2021年，来自高声望单位的作者在核心期刊上占据的版面由23%提升到近59%。随机抽样2022年12本隶属于不同学科领域的C刊，作者最高职称为副高以上的论文占样本量的70%以上。

为了尽可能吸纳知名学者的文章，期刊大多会选择主动约稿。知名历史学者孙江曾在某次发言中抱怨：“每次开会，总有编辑围着我这个年龄的学者约稿。”他呼吁，期刊要把重心放在对年轻作者的挖掘和培养上。

苏州大学期刊中心主任江波对中青报·中青网记者解释，虽然现在论文多，但优质资源还是少，为了提升影响力，优秀学者各个期刊都要抢，“因为期刊也是要被评价的”。

另一方面，江波谈到，期刊有“引领学术”的职责，有时要以问题为导向，进行选题策划。自由来稿难以完全符合选题要求，就需要邀请选题领域内优秀的作者来撰写，才能得到优质稿件。

这对青年学者则意味着，在版面资源总量减少的情况下，自由投稿的空间被进一步压缩。平台较低、资历较浅的学者在投稿时处于弱势。

以博士生群体为例，目前，多数高校都要求博士生发表一到两篇核心期刊论文。但是，有部分核心期刊为了自身影响力，会直接拒收由博硕士研究生独作或一作的论文。中国人民大学书报资料中心曾对165种知名期刊在2022—2024年的发文情况调研，发现其中有101种期刊没有刊发过一篇由在读博硕士生独作或一作的论文。

某“211高校”副教授向中青报·中青网记者谈到，一位期刊编辑曾找她沟通，要在学生主要执笔的论文中将她设为“一作”。还有教授表示，曾被编辑明确要求，只能由他“独作”。“最起码也要带上博士后的名字，博士生都不太让带，硕士生一律不行。”某博士生说，一些知名学者发文多可能也有这个原因，“因为他们也需要帮学生把论文发出来”。

“其实现在年轻人感到不服气或愤怒的，不是说贬低了他们的成果质量，而是没有给予他们公平的机会，”某资深期刊主编说，“比起科学的评价体系，我们现在首先要建立的是一个公平的评价体系。”

近两年，随着对青年学者论文发表问题的讨论越来越多，一些期刊也做出调整：有期刊组建了青年编委会，邀请青年学者参与审稿；有期刊开设针对青年学者的专栏；还有期刊公开表示不会区别对待任何作者身份，并鼓励博硕士投稿，允许“一稿多投”。2024年年末，南京大学举办哲学社会科学期刊高质量发展研讨会，推出首批191家“青年学者友好期刊名单”。

同年，中国人民大学书报资料中心创建了“哲社预印本”平台，不设任何头衔、职称、资历限制，青年学者可以将未被期刊收录的论文成果上传，使之得到传播展现，并可能被“哲社预印本”的合作期刊选录。中国人民大学书报资料中心主任徐拥军告诉中青报·中青网记者，中心编辑在对文章审核时，会主动将青年学者的优质论文推荐给平台合作期刊，以提高青年学者论文被期刊采用和发表的效率。

从“以刊评文”到“以文评文”

“需要明确指出的是，虽然论文发表市场的主要决策者是期刊，但期刊并非游戏制定者，只是其中的‘玩家’之一，”徐剑曾在论文中写道，“问题的矛头不应指向期刊，而应当是整个学术评价体系。”

大连理工大学公共管理学院教授姜春林对中青报·中青网记者说，如今期刊对影响因子的过度追求，很大程度上源于科研管理部门对核心期刊的看重。

目前，多数高校和科研机构都以核心期刊论文量作为考核要求，这也导致很少有优秀作者愿意向普通期刊投稿。江波回忆《苏州大学学报》创刊之初，由于稿源少、质量差，他几乎每个周末都在外面跑学术会议，“求爷爷告奶奶”，跟各种人约稿。直到期刊进入CSSCI扩展版后，稿源从原先的每年几百篇，猛增到一两千篇。

2021年，某地方大学学报主编曾发文透露，该刊专家约稿量占年度发稿总数的90%以上，一时引发热议。“但这个事情不是非黑即白的。”某头部C刊编辑对中青报·中青网记者表示，比如偏远地区普通院校的学报，如果不主动约稿，很难获得好的稿件，刊物有自己的为难。

新中国第一份高校文科学报《文史哲》的副主编孙齐告诉中青报·中青网记者，编辑部有着重视青年的传统。约10年前他刚入职时，正值核心期刊评价兴盛，当时的主编向他强调：“不要去考虑这些问题，我们需要关注的是更高的学术方向。”主编告诉他，学术有代际交替，作为期刊需要主动发掘青年文章。直到现在，编辑部也会经常举办面向青年学者的工作坊，或刊发他们的笔谈文章。

但江波谈到，面临考核压力的期刊很难完全不考虑数据。一位期刊编辑说，如今有部分期刊，为了增加影响因子，会大量策划同质化的热点选题，一些期刊甚至会直接砍掉影响因子较低的学科板块。江波认为，这需要科研管理部门提供更多元的评价方法。

姜春林认为，简单以核心期刊发文量作为科研评价的标尺，是“科研管理的简单化”，也是对CSSCI等引文索引工具的错误应用。

引文索引的创始人加菲尔德曾明确表示，引文索引最主要的功能是检索作用，虽也有评价作用，但不是唯一的，必须合理利用。C刊的主办方，也早在2009年便向全国高校发出倡议，呼吁各高校科研管理部门正确认识CSSCI的功能，“力戒简单以CSSCI数据作为评价指标”。

事实上，以“影响因子”为主要指标来考评期刊或论文的方法有其本身的局限性。清华大学历史系教授、《清华大学学报（哲学社会科学版）》常务副主编仲伟民曾谈到，影响因子存有学科差异性。

比如和经济学相比，历史学科的文章多是爬梳史料，经考证辨析后得出结论，较少引证现当代人的论著，其“影响因子”必然更低。根据中国知网2014年发布的影响因子年报统计，同为领域内最著名的专业期刊，《经济研究》复合影响因子达9.831，而《历史研究》的复合影响因子只有0.954。

另一方面，有学术期刊编辑谈到，“影响因子”看重的文章引用率，作者的引文动机也可能出于多种原因，比如吹捧某人、为批评而负面引用、为支持自己的观点而片面引用等，不能简单将之等同于对文章质量的认同。

2012年，在美国细胞生物学学会年会上，一些学术期刊编辑、出版商和科学家联合提出《旧金山科研评价宣言》。提倡停止使用期刊影响因子等期刊计量指标作为评价指标，来评价单篇研究论文或学者个人的贡献，或者是作为聘用、晋升、资助等方面的依据。截至2022年9月30日，全球共有来自159个国家的22166个机构或个人成为《旧金山科研评价宣言》的签署者。

2020年，我国也就相关问题发布《关于破除高校哲学社会科学研究评价中“唯论文”不良导向的若干意见》，明确提出：不得简单以刊物、头衔、荣誉、资历等判断论文质量，防止“以刊评文”“以刊代评”“以人评文”。

目前，我国许多高校都在推行“代表作制度”，即不再单纯以成果数量评定学术水平，而允许教师提供自己的代表作，由行政管理部门交由学术同行进行评定。

这被认为是打破量化评价的有效措施。不过，也有青年教师向中青报·中青网反映，该措施相对耗时、耗力，尚缺乏方法来保障其有效性和规范性，很多时候代表作制度又回归到“以刊评文”的逻辑，“要求你去发更厉害的期刊”。如何在具体实操中落实好同行评议制度，建立完善的“学术共同体”，亟待探索。

给年轻人松绑

大连理工大学公共管理学院教授姜春林对中青报·中青网记者说，如今，许多高校都在采用“非升即走”的“预聘—长聘”制度，即不再为新入职的教师提供编制，而是签订预聘合同，提供3-6年的考察期。考察期满、通过评审后，教师才能获得长聘终身教职。部分高校则对副教授以及教授也开展了聘期考核，而这些考核中一个很重要的指标，就是核心期刊发文量。

在某“211高校”社会学专业任讲师的胡冰告诉中青报·中青网记者，她“非升即走”的考核要求之一，是在6年内发出3篇核心期刊论文。“但这只是一个底线。”胡冰强调，副教授考评“择优选择、末位淘汰”，不知道对手的情况，只能尽可能“内卷”，上一批老师最后考评时，几乎人人手握六七篇论文。

这意味着，几乎每一年，胡冰都需要稳定发表至少一篇论文。刚入职时，曾有前辈老师告诉她，要想做到这一点，“必须有3篇（论文）正在写，5篇正在想，8篇开始构思”，细化到每一星期，都必须有论文正在推进。

作为讲师，任务并非仅有科研。刚入职时，胡冰一学期带3门课，备课几乎填满了所有时间，与此同时，她作为班主任还要忙学生工作、协助处理学校的各种杂事。有篇文章，她实在没能挤出时间写完，博士时联合培养的外方导师因失望和她断联，她至今不敢去看与这篇文章有关的任何文档。

胡冰说，去年，她除了分娩时被医生强制住院一周，“一直在写论文”。孕晚期，她没敢告诉编辑，还在写，“很希望论文被发出来”。

整个孕期，胡冰写了5篇论文，依然有被“落下”的感觉。因为她有时晚上11点去办公室，还能看到同事伏案工作，“基本都是高强度连轴转的”。

“现在青年教师的生存困境是很现实的，这个问题很沉重。”戚学民对中青报·中青网记者说，在结束采访后，他还要去安慰刚到高校工作一年的学生，这位他心中“很优秀”的学生，和胡冰一样在行政工作和讲课的压力下难以挤出时间做科研，投稿四处碰壁，“心里过不去”。

浙江大学公共政策研究院特聘研究员朱玉成曾撰文说明，“预聘-长聘”制不仅是一种“筛选和聘任制度”，也是一种“资源配置和培养支持制度”，需要为进入预聘轨道的教师提供充沛的资源和保障。他认为，目前我国的“预聘-长聘”制“激励有余，培育扶持不足”，更倾向于以“筛选”而非“投资”的方式来获取人才，违背这项制度的设计初衷。

戚学民则担忧，青年教师的考核压力会让大学变得“急功近利”，缺乏沉心做学术的空间。“我们现在的学术期刊上，有许多平庸之作。”一位从业30余年的期刊编辑对中青报·中青网记者说，虽然近些年收到的论文数量一直在大幅增长，但质量却未有显著提升，“有许多为了发表而发表的论文”。

胡冰谈到，自己做生育研究，想做追踪访谈，了解女性孕期不同阶段的状况，至少要10个月，“不可能快”。但有人提醒她，“这是吃力不讨好的”，催促她赶紧整理博士论文发出去，“考核期限定了你必须这样去做”。

一些青年学者说，为了发表论文，有时需要想办法迎合期刊口味。追求“影响因子”的期刊偏爱热门学科、热点话题，相对小众的研究领域缺乏投稿空间。

“一门好学问一做就做10年。”戚学民常跟学生这么说。他认为，学术生产需要时间沉淀，“很多原创性的发现，都是用时间养出来的”。他呼吁，应给年轻学者“松绑”，给予他们更宽松的生存空间。“我们的根本目的是要培养人才，而不是年轻人一入职就把他们当成人才，要求他们发光发热，为短期的目标充数。”

“破五唯”破的是“唯”

2018年，针对我国教育评价中存在的简单化、功利化、单一化等问题倾向，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》，社会各界称之为“破五唯”。

中国科学院科技战略咨询研究院研究员徐芳告诉中青报·中青网记者，“破五唯”的核心，是打破科研评价考核中“盲目追求数量”的问题，“但也不代表我们要完全抛弃量化”。

徐芳说，量化考核在操作上比较简单，且相对公正，有其自身的合理性，也曾助推我国科研事业的发展。只是在随后的发展过程中，在一些地方和单位渐渐出现“唯论文导向”或“论文一刀切”等现象。“破五唯”的重点在于破“唯”，而非完全在学术评价中不再关注论文、奖项等内容。

徐芳谈到，“破五唯”提出之初，“大家都有点无所适从”，关键在于不知道破除这套体系后，“究竟应该立什么”。7年过去，一些高校已经走在了探索前列。

“破五唯”提出第二年，清华大学着手学术评价制度改革，不再将发表学术论文作为取得博士学位的硬性要求，鼓励依据学位论文和多元化的学术创新成果评价博士生学术水平。

南京林业大学则在职称评定时对教师进行了细分考核。以往，学校教师均以科研成果为主要考核标准，导致部分教师忽视教学，一些教学见长的老师难以晋升。为此，2019年，南京林业大学特设“教学专长型”职称评定资格，即由原本的一刀切，改为分类评价，允许教师在职称评聘时，以教学业绩取代科研业绩，不再以发表论文数量考核以教学为专长的老师。这一制度实行后，一名公认课讲得好，但因为缺少论文在副教授的岗位上卡了12年的教师，破先例晋升为教授。

2020年年底，教育部出台《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》，提出将（副）教授分为“教学科研型”和“教学为主型”两类。让不同志趣取向的教师能够在各自的赛道上分类评价。目前，许多高校都据此进行了改革。

中国社会科学院也高度重视人才评价体制的改革。社科院职称处处长袁媛告诉中青报·中青网记者，早在1997年，社科院便正式提出并建立了代表作评价制度，学者提交代表性成果，由同行专家对其学术成果质量进行评价。

2020年，社科院建立职称破格晋升制度，2023年又制定了职称破格规程，对于优秀青年学者，打破最低任职年限要求，并对部分论文成果采取等效评价方式，将对成果的统一要求变为可选性要求，为学者提供“菜单式”的评价标准，允许其依据自身情况挑选最适合自己的参评条件。

“因为各个学科之间存在差异性，”袁媛解释，“比如经济学，可能更注重论文；研究国际问题，可能更注重给有关部门提供对策成果；还有一些学科，更注重田野调查或是理论文章。”

为此，学院将人才评价的考核标准充分下放给各研究所，实行“院所两级标准”——“在学院层面充分考虑各学科差异性，仅设基本考核要求。允许各研究所依据各学科情况，制定有的放矢的针对性考核标准。”

除综合类评价标准外，对于潜心开展基础理论研究的学者，社科院增设了成果类标准，这些学者不用去分心申报课题、人才称号，而可以集中时间、精力出高质量论著。目前全院已有24位青年学者通过破格渠道晋升。其中晋升正高的学者最年轻的只有32岁，晋升副高的学者最年轻的只有28岁。

与此同时，面向开展冷门绝学、前瞻性理论问题或关系国家重大现实问题等研究的学者，社科院实施了“培远计划”，入选学者在5年内无须承担考核任务，最长可获10年的经费支持，允许其在资助期内自主确定选题，开展研究。

袁媛说：“社科院针对不同类型、不同志向的青年人才，允许他们选择适合自己赛道，在不同方向上实现更好的发展。”

对更多院校而言，徐芳表示，科研评价改革还在发展过程中。

厦门大学教育研究院教授刘振天曾撰文表示，尽管宏观政策强调多维评价的重要性，在实际执行过程中，多维评价还处于边缘地位，尚未动摇“五唯”评价主导地位，高校对如何建立更具操作性的、有效的多位评价机制，依然需要探索。

采访中，几位学者共同感觉，目前很多高校改革的力度和动力偏弱，其中最主要的原因是，虽然评价的指导方向在改革，但政府部门对高校机构的考核和资源配置，依然和定量要求没有脱掉关系。中国教育战略发展学会副会长李志民曾在接受采访时指出，如果“不在源头上加以遏制，仅靠约束高校和科研单位，事实上并不能达到‘去帽子’的目的。”

刘振天谈到，我国在高等教育的资源分配上采取“竞争性分配”方式，优质资源往往向少数顶尖高校倾斜，尤其是研究型高校。为了尽可能争取政府资源，高校之间的竞争难免趋于科研成果的量化竞争，接着层层转化为教师所需完成的任务指标。

“当评价和资源绑在一起，高校就算有心改革，也会承受压力。”徐芳谈到，几年前，她在一所知名高校调研时，校长坦言：“作为校长，我知道这种量化评价不对，也不是不知道该如何做，但是，我很难改。”因为如果（成果）数量下滑导致排名和资源的下滑，“我这个校长也没法做”。还有一所高校领导曾在一次座谈会上表态愿意作为改革先行者，当主管部门找到该高校试点时，又退缩了。

徐芳认为，想真正“破五唯”，不仅在于改进评价技术或指标，更重要的是改变政府配置资源模式等“更大的系统问题”，“只能一步步慢慢来”。

比如，徐芳谈到，清华大学这样的头部院校，具备一定的改革条件，“可以相信这样小部分机构的能力和水平，相信他们的科研治理模式，在一些相应的政策上松绑”。此外，或许可以“减少与评价捆绑的竞争性的资源政策，增加普惠性政策”。

“评价的问题可以说是管理当中最难的问题。”姜春林说，但它同时也是一个重要的“指挥棒”，可以指引学术研究的走向。

社科院职称处处长袁媛，讲到一个院里人才评价改革发挥“指挥棒”作用的案例——一位获得破格晋升的研究员，重新点开了电脑文件夹里“惦记了9年”的题目。这一次，这位学者终于可以没有压力地、从容地投入他真正想做的研究。

（应受访者要求，文中王清、胡冰为化名）