

# “职称拥堵” 根源在于资源配置模式

2015年05月08日

来源：中国科学报

作者：熊丙奇



**消除“职称拥堵”不是增加正高职数，而是应该消除按头衔、身份管理、评价人才，配置资源的模式。**

近日，有媒体报道，清华大学某副教授表示，目前系里一年只有一个评上教授的名额。30个副教授就争这一个名额，而且每年还新增两名副教授。从过去的“博士毕业留校任教即是副教授”到如今的“讲师晋升副高都十分困难”，高校青年教师人才梯队建设正面临严峻的“职称拥堵”问题。

应该说，如果所有讲师、副教授都要争取成为正教授才算“修成正果”，那么“职称拥堵”是无解的——正高职称的数额是有限的，总不可能一再扩大正高规模。“职称拥堵”的根源在于所有资源都朝有“头衔”“身份”的正教授集中。因此，没有“头衔”和“身份”的讲师就处于学校的最底层，从而难以获得科研项目、学术资源，也在办学中没有多少话语权。这和我国的学生都想报考名校，从而把升学演变为“名校独木桥”的道理是一样的。

消除“职称拥堵”不是增加正高职数，而是应该消除按头衔、身份管理、评价人才，配置资源的模式。

在欧美国家的大学，具有博士学位的助教就可以招博士生，也就是我国的“博士生导师”，而在我国，现在很多大学中，博导还是一级学术头衔，往往先取得正高职称才能遴选为“博导”，虽然有部分大学开始进行改革试点，允许讲师、

副教授也可竞争“博导”，但讲师和副教授能招博士的还是少数。教学上如此，学术研究上的论资排辈情况要更严重。

在目前的科研管理和评价体系中，没有副教授头衔的青年教师要申请到国家重大课题十分困难。在申请课题的过程中，有各种显赫学术头衔以及行政职务者，也有着普通教师不可比拟的“人脉优势”。这和欧美国家的学术管理和评价只看学者本身的能力，而不看头衔的情况完全不同。

在美国，即使是诺贝尔奖获得者在申请课题时，也要与年轻学者一起竞争，谁有能力作出研究就给谁做，没有任何人拥有高人一等的学术特权。学者所获得的奖励、头衔也只是对其学术贡献的肯定，代表学术荣誉，仅此而已。

在这样的管理和评价体系中，头衔很重要（体现教育和学术声誉），但这并不影响学者的生存和发展。在美国大学，一名青年助教和一名正教授的薪酬待遇相差并不是特别大，而在我国，处于底层的年轻讲师很多时候要“寄生”在教授的课题组里干活，给教授打工，自己根本无法独立申请到课题、项目，青年助教和一些富翁教授的收入差距可以达到十几倍，甚至数十倍——刚毕业的博士到手的收入只有三四千元（甚至还不到），因而面临很大的生活压力，而有的教授通过各种奖励、津贴，尤其是加上课题提成，全年收入可达到上百万元。

媒体曾报道过，大学里有骑飞鸽自行车的教授，也有开宝马的教授，同样是教授都有这么大的差别，就更别提讲师和教授的差距了。这也就无怪乎大家都要盯着正教授职位——一旦评聘为正教授，各种利益随之而来。

如果这种管理和评价体系不改变，“职称拥堵”将成常态。更严重的问题是，一些本有教育和学术理想的青年，会不堪拥堵，而选择逃离——近年来，就有一些优秀的学术人才在博士毕业之后放弃学术研究，认为看不到前途在哪里。而要改变目前的管理和评价体系，关键在于推进教育和学术的去行政化，实行以教育和学术为本的管理，在教育和学术评价中进行同行评价，而不是由行政力量主导评价。

事实上，包括职称评审本身就是行政化评审的产物。在欧美大学，教师并不评职称，而是由学校根据教师的能力、贡献，聘请其担任教授职务，教师的待遇与职务相关，而不与所谓“职称”挂钩。

与此同时，对于所有教师都实行年薪制，不是由教师自己去挣工分赚钱——目前，我国高校的薪酬是“工资+津贴+奖励”模式。在这其中，奖励部分多由教师自己做课题挣来，结果导致教师常常围着课题、项目、经费转，而课题、项目、经费又总是给有学术头衔、行政级别者，使整个高校充满急功近利的浮躁气氛，教育和学术都成为各显神通的利益争斗。

只有让每个教师在高校中都能找到自己的位置，对自己所从事的教育和学术充满理想，不去想着争取头衔，再以头衔谋求利益，才能从根本上消除“职称拥堵”，高校的教育和学术生态才能恢复正常。