

· 读者之声 ·

“平衡”评职称牺牲了谁？

事业单位评职称有一条“潜规则”：对于计划外的“土鳖”，即使新员工比老员工的业绩更出色或更具潜力，熬年份长的老员工比新员工就有晋升的优先权。如新员工对此不满，单位解释说，老员工在这里服务的年份长，没有功劳也有苦劳，没有苦劳也有辛劳，你还年轻，以后有的是机会。这种“平衡理论”既满足了老员工晋升的愿望，又给新员工承诺了希望，上下和谐，一片安宁，不可不谓之一举多得。

但是需要说明的是，这条“潜规则”并不适用于“百人计划”、“千人计划”和“万人计划”，例如，“百人计划”引进的人，只要是在国外待满四年，不管是“土鳖”博士还是“海龟”博士，国内有单位接受你，回来就是研究员，没有工作年限一说，以后该晋升还是晋升，不受“平衡理论”的“潜规则”制约。因此，我们经常见到某一“百人”研究员比其组里的助理研究员和副研究员年龄小或者小很多，这是不足以大惊小怪的。

前段时间去石家庄出差，吃饭的时候，坐在身边的一位研究员为笔者揩了一把眼泪：现在的年青人评职称太难了，国外回来的人都把国内的年青人压住了，高级职称都给了他们，他们都有优先权，现在国内的这帮年轻人很难晋升。这位比笔者大九岁的副所级研究员继续讲述了他的成功史：博士毕业一年后，正好赶上知识创新工程，有文章马上就评上了副研究员，在接着四年的时间里，他做得顺风顺水，进而晋升为研究员，而现在事业单位的青人，别说研究员，就连副研究员也很难晋升了。

显而易见，事业单位潜规则牺牲了“土鳖”的晋升渴望，本来单位“三瓜俩枣”就可以打发这些底层员工的，而晋升无疑增加了一个“枣”，对于底层员工而言，这个“枣”可以用来租住一个大点的房子，维持一家人的生计，给小孩买尿不湿……因此，对底层员工而言，“枣”虽小，但是意义却很重大，这是单位给员工的鼓励和信心，信心比黄金更重要。

凡事都有两面的，牺牲了员工切身利益的同时，“平衡理论”也让单位的信誉打折，单位本来制定的规则好好的，规则面前人人平等的，但是非要来一个“平衡”说，这实际上是单位自己不把信誉当一回事，我们经常发现有解释权事业单位出

一些“红头文件”申明以前的规定作废，因此，从某种意义上来说，这些“规”只是为弱势群体而“定”的，而员工为一个不讲信誉的单位工作，无论干多好或者干得多出色，单位都觉得是不够好，让员工看不到未来，看不到未来的员工可能会选择更好的单位，因此，单位频繁的人力资源流失也始于“平衡理论”。

——中国科学院生态环境研究中心
王华锋

SCI 和乐果

SCI 很多人认为是有好处的，大唱赞歌，说用 SCI 作为唯一的标准，可以让假冒伪劣现形，让那些滥竽充数的烂杂志走投无路，说得不错，真的很好，就像乐果杀死了害虫，可以保证丰收。

科学计量学也好，SCI、GDP 也罢，和乐果一摸一样，要说她没有任何作用，那是胡说，因为其杀虫保丰收的效果有目共睹。但是，如果说它是值得提倡的，我看就像人类都因为吃了由于用了乐果而丰收的粮食得癌症死掉一样，不放弃就是慢性中毒死亡。如果说你活着赋至，我坚决捍卫你食用六六粉、乐果、敌敌畏、甲胺磷保卫下从虫子的嘴里抢出来的那些丰收的粮食；如果一个民族，就是想得癌症，我坚决维护你们使用 SCI，发展科学计量学和大讲 GDP 的权利。这些让无数骗子成为大牛而毁掉中华民族科学事业的所谓科学评价数据工具，其贻害远超那些剧毒农药。

当一个民族的所谓精英们都热衷于追求那些由于使用了乐果而带来的丰收，并为自己极力推动这种科学工具的使用而深感自豪的时候，这个民族的前途是一定的。

——中国科学院理化技术研究所研究员
吴飞鹏
(源自科学网博客 2013-01-13 博文)

在体制内也是一种悲哀

很多人为了有个“事业编制”、“公务员编制”，而不惜一切代价要进入这个体制内。而其实我认为，体制内，越来越成为一种悲哀。

以前的体制内是铁饭碗，进入体制内就意味着有了保障，不会失业，福利好，等等。而现在的体制内，已经失去了铁饭碗，很多事业单位都改为聘用制，如果工作表现不好，合同到期后照样会失业，并且待遇已经远远不如体制外了。而体制内最大

的问题是人员收入和能力的匹配问题。经常会有人在科学网上说起科研人

员和研究生们待遇低、或者科研人员收入差别悬殊等问题（包括我自己以前也提过），有的人还因此而为这种收入不公的现象愤愤不平，产生抱怨情绪等等。而换一种角度思考，如果换成是体制外的企业，不会存在这种问题的。在企业里基本上是有多少能力就赚多少钱，如果觉得这个企业发挥不出能力、或者收入不敌能力，完全可以跳槽到另外一家企业，总能够找到收入和能力匹配的工作的。而在体制内就不一样了，首先，工作变动不容易；其次，收入要靠国家和单位定的标准，把人分成三六九等，按照不同的等级来确定收入。而在这种定标准定级的时候，可能会出现各种不公平的现象。所以，收入与能力、贡献等，经常会出现不匹配现象。

在体制内，就基本意味着失去了在收入上讨价还价的能力，收入由不得自己主宰，当然，个别可以影响到体制的寡头们除外。因此，既然在体制内了，既然凭一己之力无法改变体制的这种现状，那一切抱怨、不满啥的都没用，就只能老老实实地干活吧！

要真想摆脱这种现状，最好的方式就是跳出这个体制。但在体制内的人，容易和“家禽”一样，那种适应外部环境的“野性”逐渐被体制驯化没了，会渐渐去适应这个体制，成为了体制的俘虏，失去了摆脱体制束缚的意念和勇气了。

——中国科学院科技政策与管理科学研究所助理研究员 迟菲
(源自科学网博客 2013-01-29 博文)
(责任编辑 王芷)

“读者之声”征稿

本刊“读者之声”栏目着力反映科研一线人员的声音，尤其欢迎您对《科技导报》刊登的学术论文及其他文章进行评论。同时也欢迎您将您身边发生的吸引人的科研故事或您的一个经历以 300—500 的文字写信给我们。本刊将努力把办成大家的园地。

《科技导报》编辑部