搭建起科技人才评价的理论与方法体系

李晓轩
（中国科学院科技战略咨询研究院，北京 100045）

1. 科技人才评价制度状况与“三角模型”

目前科技人才评价制度改革呈现“表层强、中层半、底层弱”的现象，表层政策已有积极导向，但中层及深层问题仍存在，深层价值观的评价导向依然没有改变。因此科技人才评价改革试点，其方法体系在借鉴国际通用基本的评价事项的同时，也要探索中国特色的人才政策。因此，建立了包含政府、技术、科学界的“三角模型”，其中政府的任务是改进管理，加强“放管服”；技术的角色是创新评价方法；科学界的责任是发挥科学共同体担当。

2. “角马理论”与“BRIDGE理论”

由于国内科技人才评价制度不可能同时发生转变，据此提出“角马理论”，认为一部分科研机构应勇于先行先试，深化科技领域“放管服”改革，要给予领头角马自主权，让其轻装上阵。而科技人才评价的改革，终究要形成理论方法的创新以指导实践层面操作的变革，据此提出了“BRIDGE理论”又称“彩虹桥”理论。这一理论的提出来源于评估实践中遇到的评审专家间学科差异大时如何保证评审结果严谨公正的问题，通过在自评等各方评价基础上增加编码规则，是能够将不同学科领域的专家的评审意见有机统一的评价方法。

BRIDGE理论的核心是将采集到的数据、证据、信息等材料按一定规则转化为可比较、可使用的量化数据表单，在此基础上开展同行评议，能够充分地将定量评价与定性评价相结合。BRIDGE理论的“六步法”包括：保持绩效评价体系的平衡性→按照编码体系得到量化结果→对高阶成果进行同行评议→设立申诉和异议处理机制→发挥成果榜样作用→各司其职形成优秀人员名单。

3. “中科院模式”的启示与思考

运用“角马理论”“BRIDGE理论”分析指导中科院“破四唯”人才评价体系（即“中科院模式”），结果发现其评价过程呈现定量评价逐渐减少、定性评价不断增加的趋势，并得出“中科院模式”的相关结论与启示。第一，在中国“四唯”是可以破的，“中科院模式”就是中科院走出的“破四唯”道路。第二，破“四唯”不能齐步走，中科院和具备条件的“双一流”高校、国家自然科学基金等重要项目、国家科技三大奖、重要人才计划等，应该率先担起破“四唯”的责任。第三，不能为破而破，在条件尚不具备的情况下，不能简单地以定性评价替代定量评价。

责任编辑：梁思琪　校对：王萌 李琦

作者简介：李晓轩，中国科学院科技战略咨询研究院研究员。