

# 设立战略家工作室，创建世界一流思想库<sup>①</sup>

刘益东

(中国科学院自然科学史研究所 北京 100190)

摘要:思想库建设的核心是出新思想和出战略思想家。思想是个人创造的,需要十年磨一剑,往往以学术专著的形式发表。运用开放式评价与“成果&行为”创新人才评鉴法可以及时识别战略思想家,为他们设立战略家工作室,形成战略家工作室网络,创建世界一流思想库。

关键词:战略思想家 战略家工作室 思想库 学术突破四要素

中图分类号:C96

文献标识码:A

文章编号:1674-098X(2014)05(b)-0250-05

## To establish Strategists' Labs Towards the World First Class Think Tank

LIU Yidong

(Institute for the History of Science at the Chinese Academy of Sciences, Beijing, 100190, China)

Abstract: The core functions of construction of Think tank are to originate new thoughts and to offer strategic thinkers. Thoughts are created by thinker personally, grind sword for a decade, it is usually published in academic monograph form. Open evaluation and methods of creative talents evaluation depend on achievement & behaviour are utilized to recognize strategic thinkers. It is necessary to establish strategists' labs for strategic thinkers, and develop networks of strategists' labs, and thereby promote Chinese think tanks towards the world first class.

Key words: Strategic Thinker Strategists' Labs Think Tank Scientific Breakthrough of Four Elements

近年来,思想库建设成为我国大院名校的努力目标和工作重点,中国科学院、中国社会科学院、北京大学、清华大学、复旦大学、浙江大学等都是如此。此外,众多以战略研究院/所/中心为名的研究机构和民间研究机构更是多以思想库、智库为自身功能定位。中国科协按照中央书记处关于把科协组织建设成为国家级科技思想库的要求,大力推进科技思想库建设,在政策、组织等方面出台了一系列措施,比如在2012年印发了《关于加强国家级科技思想库建设试点工作的指导意见》。显然,这是提高我国决策水平、提升软实力和综合国力的必要举措。对于思想库建设,笔者认为认清思想库与智库的关系、思想库与一流学者的关系、思想库与组织方式的关系至关重要。

### 1 思想库的价值在于出思想,在于面向学术界和社会

尽管思想库与智库的英文是同一个词(Think Tank),但在中文语境中则明显不同,笔者认为主要有三点区别:(1)思想库是顶级智库,除产出高水平咨询报告外,其核心功能是出思想,而一般智库只是出咨询报告,对决策、政策制定、战略规划和管理等进行咨询;(2)对产出的评价的角度看,出新思想要面对学术界和社会,要得到学术界的承认才行,如果只是得到用户承认也不可能称之为出思想,而一般智库的咨询报告只要客户认可就可大功告成;(3)从组织机构的角度看,思想库主要来自大学、科研院所等学术研究机构,而智库则既可以是学术机构,也可以是咨询公司,从数量上讲以

咨询公司为主。

出思想,当然就是出新思想。为什么要出思想?从学者个人的角度看是显而易见的,因为在任何时候,学者都要标新立异,展示创造力,赢取学术声望和地位;而从社会与国家的角度看,则并非任何时候都迫切需要出思想,只有当社会和环境变化快,需要新思想以适应新形势、需要新思想以引领新决策和新发展的情况下,才迫切需要出思想。也就是说,现有思想不够用、不好用的情况下,才迫切需要新思想。在各种类型的思想中,显然最为迫切需要的思想就是直接引领决策和发展的战略思想。笔者认为,战略思想是指在关乎人类命运、社会变革、国家兴衰、领域发展、区域发展、行业兴变等重大问题及对策研究领域取得突破性进展的研究成果,是思想创新或理论创新,包括提出新观念、新思维、新的宏观思路或新的理论框架,同时还涉及制度、组织、管理、科技及基础设施等多个层面,可以确立更加合理的大方向、大境界和大局观,能够促成共识和集体行动,能够促进资源整合与体系建设,以引领或影响决策和发展。简而言之,战略思想就是事关发展的重大问题及对策研究领域取得的突破性研究成果,以其新观念、新思维、新思路或新理论引领或影响决策和未来发展。新的战略思想一定是与当下的主流战略思想不同,因此只有经过实证研究才可能有说服力。战略思想是解决发展方向、发展道路和发展方式等重大问题所不可或缺的,区别只是决策者运用好的战略思想还是受坏的战略思想左右,所以战略思想不是大而化之的东西,

而是解决重大问题的先决条件,可谓“产出新思想,解决大问题”。<sup>[1]</sup>

顶层设计也需要战略思想的引领。顶层设计通常是指通过系统思考,从全局出发,对各层次、各要素进行统筹规划,高效合理地实现目标。但是由哪些人进行顶层设计则讨论的不多。笔者认为,当人们认识到顶层设计的重要性时,首先就应该意识到顶层设计高度依赖设计者的创造力,高度依赖顶尖学者,因为只有具备顶级创造力的顶尖学者才能够胜任顶层设计(当然包括与决策者合作),对于社会、经济、科技发展等重大目标的实现更是如此。

### 2 出思想高度依赖一流学者个人的创造力

战略思想高度依赖一流学者个人的创造力,战略思想家就是能够在重大问题及对策研究领域取得突破性成果的杰出学者。正如著名学者李醒民所概括的那样:思想是个人的事业,学术创新是个人主导的个人行为,学术思想是个人头脑创造的精神产品。<sup>[2]</sup>学术研究是个人品牌的事业,软科学、社会科学尤其如此。做出学术突破是极其困难的,笔者认为,学术研究的重要突破和重大突破均包括四个要素:学术定论或学术僵局、突破思路、重要结论、开拓新域,四个要素缺一不可,可称之为“学术突破四要素”,也可称之为“突破点四要素”或“突破点DBCF四要素”。学术定论或学术僵局的存在是学术突破的前提,突破学术定论、突破传统理论是一类学术突破(当然,这类突破不是小修小补,而是颠覆、扭转或

作者简介:刘益东,北京人,中国科学院自然科学史研究所研究员,博士生导师,研究领域为科技战略、人才战略、产业战略、科技史,科技、经济与社会。

升级换代),另一类学术突破是突破学术僵局,如果没有学术僵局、研究瓶颈,则只要投入人财物和时间,就可以向前推进,一般来说,学术价值不会很大,而正是因为存在学术僵局和研究瓶颈,众多学者都被卡住了,而你发现了切入点和新的研究思路,突破了学术僵局,就会取得重大创新成果。通常,发现学术僵局并从中提出可研究的问题(Research Question),就很有学术价值。学术僵局可分两类,一类是显性的,众所周知;另一类是隐性的,难以察觉。前者情况很多,比如,迈克耳逊-莫雷实验否定了“以太”的存在,使物理学研究陷入左右为难的僵局,被喻为物理学天空的第一朵乌云,在当时广为人知,爱因斯坦提出狭义相对论才突破这一僵局。隐性僵局则往往是当时广大学者都没有意识到,而发现这一僵局本身就是重要的学术贡献。例如,在哥德尔提出不完全性定理之前,数学界在大数学家希尔伯特倡导的完备性公理体系研究方面进展顺利,数学家们乐观地看着数学大厦日趋竣工。在被发现之前,哥德尔不完全性定理就是隐性的学术僵局,发现这一僵局的哥德尔因此进入了世界伟大数学家的行列。

突破思路是指能够实现突破的研究思路,研究思路至关重要,笔者提出两点一线(问题—研究思路—结论)作为研究的核心,就是突出研究思路的重要性,而且研究思路还具有“易懂难得”的特点,独特新颖的研究思路,虽然很难想到,但是一旦提出来,同行通常都能够理解<sup>[3]</sup>。利用此特点,可以让同行和学界同仁来评价和鉴别。重要结论是指新颖明确、意义重要的结论,如果是重大突破就对应重大结论——新颖明确、意义重大的结论,它可以是重大发现、重大发明创造、思想创新、理论建树等。开拓新域是指一旦实现突破,则开辟一个学术新天地,开启一个或一组新的知识增长点,引领学术的新发展。开拓新域是突破性成果的最显著的特征,可以说,没有开拓新域就不能说是取得了突破性成果。可见,凡是讲重要突破、重大突破的成果,都需要用学术突破四要素来予以框定、考察和评价,包括四要素的突破点称之为规范突破点。创新点则只包括三要素(新颖性、规范性、重要性),包括三要素的创新点称之为规范创新点。<sup>[4]</sup>这样,就可以用规范创新点定义创新人才,用规范突破点定义拔尖创新人才、杰出创新人才。

根据学术突破四要素可知做出知识生产上的重要突破和重大突破是非常困难的,正如中国社会科学院黄平研究员所说“在学术上真要有一点点成果、突破,太难了”<sup>[5]</sup>如上述,出思想就是重大突破,因此更加高度依赖一流学者、顶尖学者个人的创造力。如果说99%的科学发现是1%的科学家做出来的(诺贝尔医学和生理学奖获得者Julius

Axelrod语)<sup>[6]</sup>,那么可以说99.9%的思想是0.1%学者创造出来的。需要强调的是,思想库的核心竞争力取决于拥有多少战略思想家,思想库建设的首要任务和当务之急就是吸引和保持足够数量的战略思想家,并让他们充分发挥作用。

### 3 设立战略家工作室,创建世界一流思想库

#### 3.1 战略家、战略思想家与战略家工作室

学术才能是一种特殊才能,就像数学才能、音乐才能、绘画才能一样,天赋的作用极大<sup>[7]</sup>。笔者认为,深化科研体制机制改革的思路其实很简单,就是应该首先考虑真正拥有学术才能的优秀学者需要什么样的科研体制机制?喜欢什么样的组织方式?然后考虑如何引导优秀学者为社会和国家服务,在服务的过程中更充分地体现出学者的社会价值。显然,真正拥有学术才能的优秀学者的理想就是拥有自己的实验室、工作室,自主选择学术助手,自主组建研究团队,自主选题,自由研究,当研究任务自己一个研究团队不能完成时,可以通过双向选择,自由联合其他研究团队,共同完成,这样也体现出科研体制机制的治理而非自上而下的管理。在经费方面,希望能够通过自己的创新成果获得及时的研究资助,以使自己的学术才能得到充分发挥,做出学术上的重大突破。政府应通过资助方向上的倾斜来引导优秀学者面向世界学术前沿和面向社会国家需求。出思想战略思想家当然也如此,而且只要资助战略家自由研究,他们必然面对社会和国家需求,这是战略研究本身的性质决定的,而且战略思想家往往具有务实、合作,考虑可行性的特点。因此,笔者建议,设立战略家工作室(或战略思想家工作室/思想家工作室/思想者工作室),给真正有能力出思想的杰出学者以优惠待遇,具体方式可以比照《国家中长期科技人才发展规划(2010-2020年)》中提出的设立世界一流水平的科学家工作室的设计安排(主要由政府提供持续稳定支持,首席科学家自组团队、自主管理、自由探索、自我约束,以产出原创性和国际突出影响的科学研究成果)。战略家工作室是首席战略家负责制,由首席战略家自组团队、自主管理、自由探索、公开考核、公平竞争,在事关发展的重大问题及对策研究上取得突破性进展,在相应领域居于世界前沿。只要采取开放式评价,公开平等竞争、公开透明考核,战略思想家就不会缺少经费。建立、健全战略思想的竞争性市场,则能够更好地解决经费和思想产品的供求关系问题。若干战略家工作室形成战略家工作室网络,在高效的研究与创新服务平台的支撑下,既有利于战略家独立研究和自由探索,又便于互动交流,合作攻关,以尽快提升国家软实力和顶层设计水平,创建世界一流思想库。战略

家工作室网络(基于研究与创新服务平台支撑)是最具活力、最适合思想家工作特点的思想库组织形式。广义的思想库也包括决策者,战略家工作室网络与决策者网络可以形成思想者和决策者的互动合作网络或网络社区。

战略家包括战略思想家、战略理论家、战略规划家、战略管理家、战略科学家、战略企业家、战略军事家、战略教育家、战略政治家等。笔者给战略家下的定义是:战略家是在事关发展的重大问题及对策研究领域的杰出学者,其特征是能够在该研究领域取得重要突破或重大突破,或者能够提出可行的、创造性的系统解决方案。如果发展是指社会发展,则为社会战略家;如果是指科技发展,则为科技战略家;如果是指企业发展,则为企业战略家,等等,以此类推。如果以主流观念上的突破与思想体系的创造为主,则为战略思想家;如果以理论上的突破与创新为主,则为战略理论家;如果以规划架构和方法上的突破与创新为主,则为战略规划家,等等,以此类推。重大问题及对策研究上的突破和系统解决方案上的创造性是战略家的核心特征,所以一般的战略专家和首席战略官还算不上是战略家。与流行的关于战略家的定义相比,笔者提出的定义突出了战略研究的高创造性的专业门槛,不是笼统的“能够着眼全局,富有宏观意识和长远的战略目光等等”就是战略家。事关发展的重大问题及对策研究也是一个细分的研究领域(不同发展对应不同的细分研究领域),所以杰出学者是细分研究领域的世界冠军,至少是进入前沿决赛的冠军争夺者。

因目前思想库建设和出思想的迫切需要,应该为战略思想家和战略理论家优先设立战略家工作室。经济实力决定国家实力的体量与规模,科技实力决定国家实力的质量与力度,也就是说,经济实力决定一个国家是否为大国,科技实力决定一个国家是否为强国。高科技时代,国家之间的竞争和碰撞,首先是高精尖科技的较量,比如信息战、网络战。所以科技战略思想家、科技战略理论家和经济战略思想家、经济战略理论家应更为优先入选。国家安全和经济发展都高度依赖自己国家的科技实力和自主创新。由于目前国内研究经费比较充足,又有科学家工作室、哲学社会科学千人计划、万人计划等各种人才计划,所以设立战略家工作室并不困难,难的是能否真正达到预期效果。笔者认为设立战略家工作室成功与否的关键是遴选首席战略家,正如人们常说的“做成事的关键是选对人”。首席战略家应该由世界一流学者担任,一流学者可以分为两类,一类是已经被学术界公认的一流学者,另一类是已经做出一流成果,因尚未得到普遍承认而只是潜一流学者。笔者认为,延揽两类一流学者各有利弊,就“出思

想”和做出“重大突破”而言应该以识别和延揽潜一流学者为重点,理由如下。

### 3.2 延揽一流人才与潜一流人才的利弊分析

选择公认的一流学者的利弊:利是学者的水平有保障(徒有其名和江郎才尽者除外),如果是年富力强者,还在创造的高峰期,确实可以继续产出高水平成果,其学术声望和学术网络也可以带来便利;弊则主要有三点:这样的人非常繁忙和昂贵,很难请到,请到了也难以保证全职到岗,全职到岗也难以全心投入;更糟糕的是,从思想的角度看,这类学者的思想已经获得公认和传播,但是显然还不足以解决重大问题。比如哈佛大学教授迈克尔·桑德尔是公认的一流学者,公认的思想家,但是他的社会公正理论并不中用,从他的研究和论述中看不出在金钱与公正的正面交锋中,公正能够获胜。因为他没有探讨在市场经济社会中的一个核心问题,就是“金钱万能对富人有什么坏处?”(笔者研究的结论是金钱万能对富人有毁灭性的坏处,而公正可以阻止其发生,所以公正才能战胜金钱。<sup>8)</sup>。实际上包括约翰·罗尔斯(《正义论》作者)、安东尼·吉登(“第三条道路”理论的提出者)、欧文·拉兹洛(布达佩斯俱乐部创始人,《全球脑的量子跃迁:新的科学如何改变我们及我们的世界》作者)等在内的许多大思想家也都存在根本缺陷,因为他们只考虑“应该如何”而没有考虑“在限定时间内应该如何”,他们不知道学术研究的“限时原则”,所以他们的主张根本就行不通;从体现研究机构价值和资源配置上看,延揽已经公认的一流学者,即使他们做出了重大成果,与所在机构的关系也不大,人们会认为所在机构仅仅是提供了经费和工作条件而已,完全是已经成名的一流学者的所作所为。成名学者往往也不缺少经费,给他们经费只是锦上添花。

选择潜一流学者的利弊:利有三点:成本优势和专属优势,前者显而易见,后者是指潜一流学者会更容易全职到岗、全心投入,以回报知遇之恩;潜一流学者的成果有可能成为后来居上的解决大问题、引领决策和发展的新思想,潜一流学者的研究是新思想主要的策源地;潜一流学者做出重大成果,也能够体现出所在机构的价值与贡献,体现出所在机构的体制机制和文化的的作用,体现出资源配置上的雪中送炭。弊主要是担心看不准、选不对,因为自认为杰出的学者很多,聪明人很多,但是真正有创造力的学者较少,如何准确评鉴潜在的优秀人才(简称“潜优人才”)和潜一流人才是一项世界难题,谁率先破解这一难题,谁就找到了最后的人才金矿。

### 3.3 三位一体与双管齐下:评鉴一流人才和潜一流人才

笔者提出三位一体和双管齐下的创新

人才及时评鉴法以破解这一难题。三位一体包括“以代表作论英雄为评价准则”、“以创新点和突破点为评价对象”、“以开放式评价为评价方法”。以代表作论英雄就是以成果论英雄、以产出论英雄的集中体现,同时考虑代表性成果能够充分反映学者的研究能力和学术水平。实际上以代表作为主进行评价已经在学术界达成共识,比如,中国社会科学院和清华大学等采取代表作评价制度,并被许多学者所认同,<sup>9)</sup>国际著名科学社会学家科尔兄弟经过大量统计研究得出结论:在科学上,是由于论文的质量而非数量导致研究人员取得成功。<sup>10)</sup>中国科学评价研究中心主任邱均平教授提出学术评价的“金牌优先法则”,借鉴奥运会各国成绩金牌榜,即尽量以最高水平的成果来代表被评价对象的水平。<sup>11)</sup>笔者也提出“学者‘一二三’”(一个定位、二项代表作、一~三项在研工作或计划。也可称之为“创新人才‘一二三’”,“PI123”。),强调用代表作来反映自身的学术水平。

以创新点和突破点作为评价对象(当然要同时考虑上下文和整体性),就是对所贡献的新知识点进行评价,以做到突出重点。具体就是,以创新点评鉴和界定创新人才,以突破点评鉴和界定拔尖创新人才,战略家当然是拔尖创新人才,所以用突破点来识别。笔者认为,突破点有如上所述四个要素,依次对其进行评鉴确认并综合评价即可。开放式评价(六要素开放式评价)是笔者提出的一种新的评价方法,包括规范展示、规范确认、规范胜出(“展示”、“定位”、“查新”、“挑错”、“荐优”、“比较”六要素),也可称之为规范确认六要素SPNFRC评价法。它做到了“通过公开实现客观公正,通过公开实现高效合理”,比现行的主要评价方法明显优越,对比见表1。

特别强调的是,至今为止的评价都是以正确性为标准,而这在短时间内往往难以确证,开放式评价则以规范的创新性为标准,对成果的创新点或突破点进行有无颠覆性错误的确认,当没有发现颠覆性错误且新颖、规范时,就可以认定为合理有效,至少暂时应该予以承认和接受,解决了短时间内得出明确评价结果的难题,让规范的创新成果及时胜出。当然从长时间尺度看,独创而正确仍然是评价的主要标准。从实证确定到规范确认,是开放式评价的一个关键。以创新性和创新力度作为评价学术成果的首要标准<sup>12)</sup>,能够提高知识生产的效率和品质,能够让优秀学者及时胜出并充分发挥作用。创新就是与众不同,与多少人(问题研究者)不同、与谁不同,与多少人竞争、与谁竞争,可以通过创新力度予以反映。从科学观的角度看,以正确性为标准是实证主义科学观,而实证主义科学观存在的缺陷也反映在这种评价标准中。吉本斯等人在《知识生产的新模式》中提出在知

识生产的模式2中,社会力量(政府、企业、公众等)开始对知识及其生产进行监控,开放式评价则从技术和方法层面实现这一主张。开放式评价也可以显著提高同行评审的效率和品质。开放式评价重视两点一线(研究成果三要素:问题—研究思路—结论),尤其以研究的问题为评级依据。比如笔者提出学术发现分为两种,一是通过解决描述性问题而得到的发现,二是通过解决解释性问题而得到的发现,往往第二种发现更困难、也更有价值,理论构建更多地是基于第二种发现而实现的。运用开放式评价可以成就职业的科研管理者(科研管理者的新职能是人才评鉴和组织协调,实现科研治理),使其发挥更大的作用。科技史表明,成功的科研机构领导者有两类,一类是学术大师,至少也是世界一流学者,如尼尔斯·波尔领导的哥本哈根大学理论物理研究所(后更名为尼尔斯·波尔研究所),钱学森领导的国防部第五研究院;另一类是职业管理者。后者的优势在于不会同行相轻、不与民争利,容易做到用人为贤,秉公办事。当职业管理者掌握高效的人才评鉴方法之后,将能够发挥更大的作用。在目前国内的大学和科研院所中,党委书记等完全可以作为职业管理者充分发挥作用。

推荐系统(Recommender System)是近年来兴起的新技术,目的在于解决当代信息过载的情况下,信息消费者与信息生产者之间的及时精准地对接,笔者提出可以运用六要素开放式评价的方法设计出“学术推荐系统”(Academic Recommender System,ARD)(包括创新成果推荐系统和创新人才推荐系统),包括盘点与推荐两部分,盘点是一种有条理的展示,形成成果地图和人才地图,既可以比较出名列前茅的成果和人才并予以推荐,又同时也可以把条理化的盘点整体呈现在用户面前,供用户自己判断和选择,这样可以及时发现、确认、推荐有价值的研究成果,让知识生产者与知识消费者及时精准地对接。在对于问世不久的成果评价方面,其效率明显优于同行评议和同行引用。“学术推荐系统”可以首先用于盘点和推荐可能的学术重要突破、出思想的成果与战略思想家。

双管齐下是指考虑成果与行为两个方面的“成果&行为”(Achievement & Behaviour, A&B)创新人才评鉴法,简称A&B创新人才评鉴法或AB人才评鉴法,它主要由开放式评价与SOS(不展示就靠边站)法则构成,可以从形式到内容相互配合来快速评鉴创新人才。三位一体是解决对成果的评价问题,评价什么、怎么评价;双管齐下则包括对成果与行为的考察,两方面加在一起来解决对创新人才的评价与识别问题。本文所说的创新人才是指在知识领域的创造型人才,包括学术、研发、智库(研究、策划、咨询)、设计、创意等人才。创新人

才的行为和心理具有一定特点,笔者提出优先权链式反应来加以概括,包括“优先权驱动”、“突破优先权壁垒”、“优先权焦虑”、“优先权自负”、“优先权宣示”和“优先权效益最大化”等,也就是说创新人才往往具有这六项或其中几项特征。利用对成果和行为的评价与考察,就能够及时识别出创新人才。SOS法则是具有优先权链式反应行为心理特点的一个应用。

利用突破点四要素,可以快速评鉴拔尖创新人才,可根据四要素依次提问(“突破”四问):有无做出重要突破或重大突破,如果有请告知突破了什么(是学术定论还是学术僵局)?如何突破的(实现突破的研究思路)?得出了什么创见(具有重要/重大意义的新结论)?以及由此开启开拓了什么新领域(新的研究领域及其源头性和可增长性)?让其按照这些问题填写规范的表格,能够据此进一步做规范的学术报告则更好。具体操作结合创新点分项展示和知识英才三问识别法的格式即可<sup>[13]</sup>。A&B创新人才评鉴法具有可操作性,让人一目了然。此外,包括完整的优先权链式反应的“成果&行为”创新人才及时评鉴法不仅用于创新人才的识别,也能够有效地用于创新人才和创新能力的培养,如同高考的出题与判卷老师培训考试能力一样,笔者有另文详述。

如上所述,一流人才与潜一流人才各有利弊,延揽战略家工作室的首席战略家,应一视同仁,均以代表作论英雄,以突破点为评价对象,用开放式评价方法进行公开

透明、公正客观的评价。战略家具有优先权链式反应的特征,具有优先权自负和优先权宣示等特征,可谓“是金子就乐于发光,有思想就愿意宣讲”,<sup>[14]</sup>所以他们一定愿意遵循SOS(不展示就靠边站)法则,愿意公开展示、规范报告他们的新突破和新思想。这是因为新思想意义重大,且来之不易,又不易被理解和接受,所以愿意经常讲、反复讲。此外,新思想也通常以学术专著的形式出现。因此扫描和盘点有关社会、经济、科技、文化、军事、政治等发展的重大问题及对策研究领域的具有突破点四要素特征的国内外学术专著及论文,用双管齐下的AB创新人才评鉴法,可以从全球华人学者当中按照战略家的标准遴选出一批杰出学者,为他们设立战略家工作室。入选的学者可以称之为战略家、战略思想家等,也可以称为“春秋学者”(春秋战国是我国思想家辈出的时代),与长江学者、长城学者等相对应。“出思想”和“重大突破”是无法降低标准的,否则会贻笑大方,所以解决拔尖创新人才的评鉴和政策问题是当务之急。人才的极端重要性还体现在笔者提出的人才和谐法则上,即按贡献定分配、按能力定岗位、按需要配资源。遴选称职的学术带头人至关重要,笔者提出的“PI(课题组长、首席科学家、学术带头人)限高法则”也说明学术带头人的决定性作用,PI限高法则是指即使PI容得下比自己水平高的合作者,也很难得到和吸收他们的最高智慧,其课题组或团队的水平由PI的水平决定,而非由课题组或团队中学术表1 封闭式评价与开放式评价的特征比较

水平最高的学者决定。<sup>[15]</sup>如果把传统意义上的“武大郎开店”称之为“武大郎开店I”,则可以把“PI限高法则”称之为“武大郎开店II”。人才的重要性决定了逆向淘汰和顺序颠倒是对人才最大的浪费。如果一流人才领导二流人才,两者都人尽其才,反之则两者都不能发挥作用,损失惨重。我国科技事业陷入“高投入低产出”陷阱的直接原因是大量经费集中到了二、三流学者的手里,在以跟踪国际科技为主的情况下,二、三流学者还能够有所作为,而在面向世界科技前沿和强调原始创新与自主创新的情况下他们就一筹莫展了。所以从压制一流人才的角度看,一些二流人才做的是负贡献。这也凸显了人才和谐的重要性。正如伟大诗人T.S.艾略特所说“那些伟大的时代并没有包含更多的天才,它们只是浪费得更少”。中国科技崛起的关键在于尽快深化科技体制机制改革,突破口是学术评价方法的变革,以便真正有创造力的学者如鱼得水,充分施展才能。笔者提出c-Science(云科学),从e-Science到c-Science就是实现包括人力资源和知识资源在内的各种资源的及时优化配置(在e-Science中主要涉及设备和信息资源的优化配置,而很少涉及人力资源和知识资源的优化配置,更没有涉及人才与知识资源的及时优化配置),A&B创新人才评鉴法和开放式评价法用以解决人力资源与知识资源的及时优化配置,是c-Science的核心内容之一,c-Science是e-Science的升级换代。

综上所述,当认清思想库与智库的关系、思想库与一流学者的关系、思想库与组

封闭式评价	开放式评价
1.面向同行	1.面向包括同行在内的学术界与社会
2.以成果的正确性为评价的主要标准(实证确定)	2.以成果的创新性为评价的主要标准(规范确认)
3.笼统展示:通常只展示论文论著清单 笼统报告:学术报告没有统一格式	3.规范展示:突出重点的创新点分项展示规范报告:围绕两点一线(问题-研究思路-结论)进行阐述
4.长期短期均为同行承认是“硬通货”	4.长期:同行承认是“硬通货” 短期:规范确认是“硬通货”
5.不发表就死亡(POP,Publish or Perish)	5.不发表就死亡(POP,Publish or Perish) 不展示就靠边站(SOS,Show or Sideline)
6.主要评价方法: 同行评价(同行评议与文献计量) 短期内主观性强,评价结果不可重复 同行引用	6.主要评价方法: 复合式评价(同行专家+评估专家及相关专家) 客观性较强,评价结果可重复 学术推荐系统推荐
7.无差异化评价:对不同等级的成果用同样方法和标准,不利于高水平创新性成果的及时胜出,不利于拔尖创新人才的及时胜出	7.差异化评价:中低端成果侧重数量、引用率、发刊的等级、课题的等级等;对高端成果,则以质量取胜,特别适用于重要成果和突破性成果的胜出。以成果论英雄,以代表作论英雄,也有利于拔尖创新人才的及时胜出。
8.发表和宣讲、宣传后往往只能被动等待同行引用和承认	8.除发表、宣讲和宣传外,还可主动申请优先权保护、开放式评价和系统推荐
9.公众理解科学	9.公众理解科学,公众监督科学

织方式的关系之后,就能够理解设立战略家工作室的必要性、重要性和迫切性。出思想就是出新思想,出新思想的关键是出思想家,当然之所以称为思想家是因为其思想成果得到承认,这里说出思想家是强调杰出人才的重要性。笔者认为出思想和出思想家有四个特点:一是思想是个人的;二是出思想往往要十年磨一剑,二十年磨一剑;三是出思想通常以学术专著或以学术专著为主另加一组论文的形式发表(人文社会科学领域几乎都是如此);四是自认为出思想的学者都愿意分享和宣讲,所以只要提供合适的平台,他们就会宣讲自己的新思想。“一个人是否具有创造力,是一流人才和三流人才的分水岭。”(哈佛大学前校长普希语),实际上,有创造力的学者及其创新成果特征是显著的,容易被识别,但是并不容易被承认,创新程度越大的成果往往越不容易被承认,而开放式评价的优越之处就是能够及时给予创新成果公正合理的评价。举办战略思想论坛,规则是以代表作论英雄(而非以头衔论英雄),根据出思想和出思想家的四个特点和开放式评价以及突破点四要素,很容易识别思想家和潜在的思想家,能够让战略思想家及时胜出,为他们设立战略家工作室,让他们充分施展才能,建设世界一流的思想库,提升国家的软实力和顶层设计水平。需要强调的是,我们不仅要解放生产力,更要解放创造力,解放生产力可以实现工业化,而只有解放创造力才能

实现现代化,才能实现创新驱动发展,才能进入知识社会。战略家工作室及其制度的建立,就是创造力的解放,是创新驱动发展顶层设计的首要内容(解决谁来设计的问题),必将多快好省地促进我国思想库的建设和顶层设计能力的提升。

#### 参考文献

- [1] 刘益东.开放式评价与前沿学者负责制:胜出机制变革引发的云科学革命[J].未来与发展,2013(12).
- [2] 李醒民.学术创新是个人主导的个人行为[N].科学时报,2010-10-29(A3).
- [3] 刘益东,胜出机制研究:一个亟待开拓的研究场点[J].未来与发展,2013(7).
- [4] 刘益东.伽利略式的革命:创新点展示评估法与查新识人才引发的人才革命和科学革命[J].时代教育,2008(5).
- [5] 黄平.关于学术量化的讨论[J].读书,2002(2).
- [6] 王鸿飞.99%的科学发现是1%的科学家做出的[OL],<http://blog.sciencenet.cn/home.php?mod=space&uid=176&do=blog&id=8172>.
- [7] 刘益东.试论超越同行评议的复合型学术评估法[J].自然辩证法研究,2004(1)
- [8] 刘益东.智业革命——致毁知识不可逆增长逼迫下的科技转型、产业转型与社会转型[M].北京:当代中国出版社,2007.

- [9] 刘劲杨,刘永谋.人文社会科学评价问题学术研讨会综述[J].中国人民大学学报,2004(2).
- [10] 李晓轩.科研拔尖人才的成才规律与启示[J].科学学研究,2004(3).
- [11] 邱均平.金牌优先法则应用于科研人才评价的思考[J].图书情报知识,2006(7).
- [12] 刘益东.创新力度:评价学术成果的首要标准[J].科技创新导报,2009(36).
- [13] 刘益东.以创意论成果,以成果论英雄:提升自主创新能力从改革学术评价标准做起[J].未来与发展,2011(9).
- [14] 刘益东.通过电子学务革命迅速提升我国自主创新能力[J].科技创新导报,2009(27).
- [15] 刘益东.1/99法则、SOS法则与前沿学者及智库思想家[J].科技创新导报,2012(36).

(上接249页)

文课堂的内容,是对对语文课程资源的丰富和补充,可以促进学生的听、读、书、写等运用语言和文字能力的提高。影视资源的应用,改变了过去单一以文字为语文教学媒介的教学方式,将更直观、形象、视觉刺激更大的影视资源运用到课堂中,丰富了教学的手段,加大课堂知识容量,丰富教学的内容,从而使学生的素质水平得到提高。此外,通过优秀影视作品的熏陶和感染,加深了学生的情感体验,对于训练学生的思维方法,积累课外知识、塑造品格、陶冶情操等方面都有重要作用。

### 3 有效运用影视资源的策略

毋庸置疑,在中学语文课堂上使用影视资源可以调动学生的积极性,激发学生的学习兴趣,对于教师而言,可以丰富教学手段,起到良好的教学效果,同时也对语文教师有效运用影视资源的能力提出了更高的要求。

#### 3.1 明确影视资源与教材的关系

随着网络的普及,获取影视资源的渠道十分便捷,影视资源的数量也大大增加,而影视资源的质量也良莠不齐。因此,语文教师不能盲目的选择,要明确影视资源与教材

与之间的关系,影视资源是教材的有益补充,是辅助手段,并不能完全的替代教材。影视资源和教材同为教育的一种媒介,教材为主题,影视资源为辅,切忌喧宾夺主,过分的强调影视资源的作用和地位。

#### 3.2 使用影视资源要坚持教育性与趣味性相结合

选择和使用影视资源要有一双“慧眼”,教师作为“把关人”要针对语文教学大纲的要求,选择适合学生欣赏的影视资源,充分考虑到影视资源的语言、文字、审美等方面,还要根据学生的身心特点、兴趣爱好等,力求达到最佳的教学效果,不可滥用影视资源。教育性是影视资源选用的一条重要的原则,课堂是育人的场所,课堂上所有的教育影响均应体现出教育性,影视资源也不例外。因此,一定要选用优秀的影视资源来充实课堂内容,同时兼顾趣味性。

#### 3.3 使用影视资源要选择合适的时机

一般来说,在语文课堂上使用影视资源在课前导入环节、提高环节和总结环节。在课前导入环节使用可以刺激学生的感官,激发求知欲;在提高环节使用可以使学生升华感情,加深对文章的理解;在总结环节使用可以使学生充分理解课堂内容,提高语文综合能力。此外,教师还可以运用影视

资源开展主题性的学习,使学生的情感、知识、能力得到整体的锻炼和提高。

综上所述,时代的发展对于中学语文教师提出了更高的要求,需要努力的探索和大胆的尝试。在课堂上恰当的使用影视资源,可以丰富课堂教学的内容,给课堂注入生机和活力,提高学生的人文素养和审美能力,从而对中学语文教学产生良好的效果。在教学工作中,教师应该充分的认识到影视资源对于中学语文课堂教育的积极意义,以课程标准为立足点,结合学生的发展特点,以有利于学生认知、有利于课堂教学、有利于提高综合能力为原则,让优秀的影视资源成为中学语文课堂上一道亮丽的风景线。

#### 参考文献

- [1] 韦志成.语文学科教育学[M].华中师范大学出版社,2001.
- [2] 武锦华.影视文化与青少年教育[J].中共山西省委党校学报,2002(2).
- [3] 刘娟.语文新课程影视文学作品教学探究[J].山东师范大学,2008(6).
- [4] 黄珞珈.初中语文“综合性学习”目标的认识及尝试[J].语文教学与研究,2003(4).