

高校教师科技绩效评价的问题与对策

刘仁义 陈士俊

(天津大学,天津 300072)

【摘要】 高校教师科技绩效评价体系存在的种种问题已严重阻碍了高校发挥创新知识、人才培养、服务社会的职能,本文针对目前高校教师科技绩效评价中存在的一些问题,提出了改革完善现行高校科技绩效评价制度和建立科学的科技绩效评价体系的建议。

【关键词】 科技绩效;评价;高校教师

【中图分类号】 G644

Problem and Countermeasure to S & T Performance Evaluation of Teachers in Colleges and Universities

LIU Renyi CHEN Shijun

【Abstract】 There are some problems in S & T performance evaluation of teachers in colleges and universities. They counterwork the colleges and universities to make knowledge, cultivate person with ability and serve the society. This paper analyses the problems exist in the S & T performance evaluation of teachers in colleges and universities, and gives some advice on how to improve the evaluation system and establish the scientific S & T performance evaluation system.

【Keywords】 s & t performance; evaluation; teachers in colleges and universities

高校作为国家创新体系的重要组成部分,其科技创新作用与功能的发挥越来越受到重视。高等学校的科学研究工作,一方面是科技创新的源泉和社会进步的动力,同时,也是提高高校自身的学术水平和知名度的重要途径。各高校要想在激烈的市场竞争中占有优势,必须加强科学研究工作,通过科研提高学术水平,促进教学质量。要想加强科研工作,必须有一个公正合理的评价激励机制,来调动广大教师的科研积极性。但当今高校教师的科技绩效评价体系存在的种种弊端以及由此引起的科学研究的种种不良现象,已经严重阻碍了高校在国家创新体系中进行知识创新、发展科学的重要职能的发挥,也影响了高校高等教育功能的发挥。改革现行高校教师科技绩效评价体系,改进高校科技评价制度,已成为加强高校科技管理、合理配置高校科技资源、调动高校教师科研积极性、提高高校科研能力和水平的关键。本文结合实际工作中遇到的问题,指出了高校教师科技绩效评价存在的问题,提出了相应的对策方法。

1 高校教师科技绩效评价存在的问题探析

1.1 把科学研究与教学分割开来,过分追求科技绩效指标

高等学校的职能是培养人才、发展科技、服务社会,三者以培养人才为核心,相辅相成相互促进,单纯追求其一势必影响高校整体职能的发挥。随着高校内部管理体制改革的不断深入,教师的津贴报酬直接与教师的工作绩效挂钩,工作绩效的好坏直接关系到每个教师的个人收入。所谓工作绩效,是指工作人员经过考评的工作行为、表现及结果。绩效考评则是对工作人员的工作现状和结果进行考察、测量和评估,是对工作行为和结果的测量过程。高校教师的工作绩效主要由教学绩效和科技绩效两部分组成。教学绩效应考察教师教学的学时数量和教学质量,科技绩效应考察教师完成科技工作的多少与质量。在考察教学绩效时,因其教学质量很难在短时间内体现,所以只能以教学的学时多少来衡量,教师只要把教学学时数凑够即可完成教学工作量的

要求 教学绩效评价合格。相比较而言,科技绩效的评价可操作性更强一些。从类别上可以分为科研项目、科技成果、科技奖励等,从级别上可分为国家级奖励、省级奖励、专著、编著、核心期刊论文、一般刊物论文等等。各高校会根据各自具体情况规定详尽的科技绩效评价标准,达到哪一级标准就拿哪一级津贴。进行科技绩效考核可以调动高校老师的科研积极性,能者多得,庸者少得,这也是高校内部管理体制改革的根本方向。现在的问题是,把教学绩效与科技绩效分开来进行考核,不考虑二者之间的相互关系,因科技绩效评价指标明确具体,在经济利益驱动下,一部分人会使用各种手段来达到某一考核条件。这就导致,一是在教学上敷衍了事,不好好备课,理由是“不如省下时间来写篇论文弄点儿科研分”;二是为了弄到科研项目、取得科研成果和奖励,托关系走后门,搞学术腐败;三是为了取得一定量的科研工作量,甚至做一些与所从事的专业教学毫无关系的项目,使科研合作庸俗化。这些对发挥科技绩效评价的积极作用是有害的。

1.2 不讲投入,只讲产出

在企业单位,不论评价考核某一部门的生产经营业绩还是考核具体某一名员工的工作绩效,都要看投入和产出,比较生产效率或利润率。比如,某部门有10万元的成本获得了1万元的利润,而另一部门用1百万元的成本获得了1万元的利润,虽然利润的绝对值是相等的,但两个部门的业绩绝对是相差悬殊的。高校虽然是事业单位,但在市场经济条件下,用科学的发展观来衡量,还是要讲成本和收益的。在同一高校的同院系之间,同一院系内不同教研室之间,同一教室内不同的个体之间,其所占有的学校资源是有很大的区别的,或者说学校对他们的投入是不一样的。如果按一些高校现行的科技绩效评价标准,仅以项目经费的多少、科技成果水平的高低来确定每位教师的科研工作,那对于占用学校资源相对较少的教师是不公平的。这就如同A、B两部门,A用10万元成本获得了5千元收益,B用1百万元成本获得了1万元收益,B部门获得奖励,A部门受到惩罚,这显然是不合理的。

1.3 评价标准“一刀切”,不利于发挥不同类型教师科技工作积极性

在一所高校内,一般会同时具有理科、工科、文科等,再往下分会有数学、物理、机械、化工等专业学科。即使在同一学科内,有的教师会从事基础研究,有的教师从事应用研究,而有的教师擅长科技成果

的推广。如果说是为了“统一、公平”,所有教师都使用一个科技绩效评价标准,那是不利于发挥不同类型教师科技工作积极性的,也是很科学的。例如,工科的基础研究,课题的研究周期一般在3年或更长,而应用研究课题的研究周期一般为1到2年,而从事科技服务会在几天之内就能得到一笔科技经费。与工科相比,理科中的一些基础学科不论是申请科研项目还是获得科研成果都是很不容易的。而现在的评价体系,不论是搞文的还是搞工的,也不论是从事基础研究还是试验发展,一律“一刀切”,考核期达不到要求就要扣奖金和津贴。而考核区间多长呢?最多3年,甚至1年。这就迫使教师们不论是进行基础研究还是应用研究都要在某一时间段内“出成果、出水平”,甚至弄虚作假,目的就是为了完成指标凑数。而一些基础研究往往短时间内出不了成果,那这部分教师就会因为完不成任务而受罚,其从事基础研究的积极性肯定会受影响。

1.4 只重视量不重视质

长期以来,高校科技绩效评价机制一直存在唯数字化倾向,论文和著作的数量及科研经费的多少被当作衡量教师科研水平的尺度、职称评定的硬件、年度考核乃至岗位竞聘的重要条件,细分级别、规定研究时限,这种做法貌似科学,实则与科学研究的精神相悖。因为科学研究是一个厚积薄发、循序渐进的漫长过程,数量和时间的限制是违反创造性劳动规律的,不仅降低了科研成果的质量,还造成智力资源的巨大浪费。其直接结果就是导致学术浮躁和急功近利,许多教师为了数量达标,不得不“为发表而科研”,为凑数而粗制滥造,致使许多堂而皇之的科学研究实质不过是低水平重复,制造出大量学术垃圾,也酿成了高校虚假的文化繁荣和虚伪的学术之风,形成“学术泡沫”效应。如果按现在的科技绩效评价标准,陈景润早就下岗了,因为他不是用3年也不是用1年的时间,而使用了几几乎毕生的时间才证明了哥德巴赫猜想,论证了“陈氏定理”。

1.5 只讲形式不讲实质

当今高校的科技绩效评价体系不仅重数量而且重形式,即科研成果发表的刊物级别、获奖等级、字数多少、排名先后,科研课题的立项、结题、鉴定等,均有严格的区分,近年来还形成了唯“核心”期刊和SCI、EI是从的现象,有一些高校甚至把SCI的奖励标准定为1万元。SCI(科学引文索引)是美国费城的一个私立科学信息研究所利用科学计量学方法,对世界范围内的科技期刊和自然科学基础研究论文

进行评价的一种方法与工具。美国国家科学基金会的研究指出:对SCI的使用更适合于评价科研机构或大量科学家的集体,而不适合评价研究者个人,更不能将不可比的数据进行比较。而我国高校利用SCI评价的恰恰是研究者个人,而且在申报职称、博士学位点、重点学科、科研奖励中热衷于追求SCI的论文收录数。

对形式的过分追求会导致许多弊端,如大学教师更多地关注形式化的可以量化的指标,忽略学术精神、科学态度、学术品格的养成;只是关注出没出著作,有没有项目,这些著作、项目是否有利于学术梯队的培养,是否有利于提高教学质量和学术水平则不在评价范围内。真正的科学研究是人们对高深学问不断探究、不断创新从而不断提高人类实践能力的过程,文章、报告、专著等只是这一过程的体现形式。科学研究的精神实质是,在这一探索过程中形成的探究未知世界的能力,严谨求实、不畏权威的科学态度,坚忍不拔、勇于攀登的科学精神,宽松民主、淡泊明志的学术氛围等。爱因斯坦在评价居里夫人的科学成就时,更多地赞扬了她的科学精神。所以,科技绩效评价对数量和形式过分追求的直接代价就是科学研究的精神实质的异化甚至沦落,继而导致急功近利、投机取巧等不良现象的产生。

2 完善高校教师科技绩效评价体系的几点建议

2.1 要明确科技绩效评价的目的,要注意突出人才培养与学科建设的重要性

高等学校科学研究的目的是为了提高自己的学术水平,紧跟学科前沿,为培养栋梁之才奠定基础。科技绩效评价也要与此相适应,不要把教学与科研完全分开来,而是要通过科技绩效评价来促进教学质量的提高,促进学科建设。因此,对高校教师的科技绩效考察要注意突出人才培养与学科建设的重要性,综合考察直接的研究成果、培养人才、建设学术梯队、促进教学质量、获得后续支持和产生经济效益等方面,要把是否促进学科建设作为科技绩效评价的根本。

2.2 适当考虑投入产出

事业单位的投入产出与企业单位的有许多不同,里面有好多无形的投入。比如,一所百年名校,经过了一个多世纪的积累、沉淀,其影响力或说无形资产和一所刚刚建校二三十年的学校是不可同日而语的。在同一校内,有的院系成立早,有的院系成立

晚,有的院系需要大量的设备投资,有的只要有名师就可以。这些如果要定量表示出来是很难的,或说是不可能的。但如果完全不考虑也是不科学的,应该适当考虑投入产出情况,设定考核指标,使绩效评价尽量公平。

2.3 采用多层次分类评价体系,调动教师从事各类研究的积极性

高校应该根据各自不同的学科设置情况分类进行科技绩效评价,至少应把文科和工科这两个差异明显大的学科分别进行评价,然后再在学科内根据不同类型科研情况进行评价指标、评价区间的设定。从而调动老师从事各类研究的积极性,使从事基础研究的人员能够潜心研究,多出原创性成果;使从事应用研究的人员能够贴近社会实际,促进技术进步;使从事科技成果推广的人员能够尽快把适用成果转化为生产力,加速社会发展对每一层次从不同的部门以不同的指标进行综合评估。

2.4 定性评价与定量评价相结合,既重数量又重质量

科学、恰当的评价应当既不能只看到发表了多少论文、获得多少奖励和成果卖了多少钱,也不能只看到潜在的社会效益或仅仅停留在对科学研究本身的定性考察上。当前,科技界普遍强调SCI等检索系统收录的文章篇数,强调获得专利的项数,强调科技成果转化的数量和金额等,无疑这些都是正确的方向,但仅仅某一个指标是不够的,这就不仅要强调全面考察各项科研产出指标进行综合评估,更要区别对待不同学科的科学产出,在执行绩效评价时各有侧重(但要在反复征求意见和反复应用的基础上,合理评价指标在综合评价体系中的权重),采用定性与定量相结合的方法,既重数量又重质量,根据科研性质和研究领域的不同,在定量和定性上各有所侧重。如,社会科学研究往往不会产生直接的经济效益,更适合于定性评价,可以通过发表的成果被引用、被收录的情况以及专家评议等方式来定性分析;实验性的基础研究短时间内也看不出直接的社会经济效益,可分阶段进行评估,首先评定实验主要成果水平,以定性方法为主,然后结合实验投入生产后产生的经济和社会效益大小来确定该成果最终水平,对此适于用定量分析;应用型科技开发项目能在短时间内产生直接的经济效益,这类成果的评定应有较详细的技术经济指标和参数,适合于定量分析。

2.5 主客观评价相结合,建立相对独立的科技绩效评价小组

在进行高校教师科技绩效评价时,要客观、主观

相结合。对一些硬的指标要客观的、实事求是的进行评价,而对类似于促进学科建设情况、对社会的影响度等情况则要进行主观评价。以客观评价为主,主客观评价相结合,更有利于对教师科技绩效情况进行全面评价。

高校科技绩效评价期待建立一个社会和科学界公认的公开、公正、公平的评价体系。如果将它完全纳入高校的行政管理范畴,权力的过分干预势必产生许多弊端。为此,可以由资深老教授共同组成相对独立的科技绩效评价小组进行评价,甚至可以依托社会中介组织进行评价。

3 结语

科技绩效评价是高校教师绩效评价的重要组成部分,目前仍处于实践、探索阶段,评价体系本身存在诸多需要完善之处。高等学校要站在学科建设的高度,处理好科技绩效评价与教学的关系,采取系统

的、多层次的、定性与定量、主观与客观相结合的科技绩效评价方法,并且要注重在评价中重点突出科技创新与科技人才的关键作用,努力促进高校科技事业的大发展。

参考文献

- 1 刘恩允.高校科研评价的问题与对策.高等工程教育研究,2004(1)
- 2 董国新.高校科研绩效考评体系研究.云南科技管理,2004(1)
- 3 秦明,吴家玲.论科研绩效评价中SCI的作用和影响.河北科技图苑,2003(4)

作者简介

刘仁义,男,天津大学博士研究生,河北理工大学讲师。研究方向:科学学与科技管理。

陈士俊,男,天津大学教授,博士生导师。

(上接第80页)

什么响应?),可是,别说开设新学科了,现在连专业名称都是全国统一制定的。不冲破大一统的局面,合理的绩效评估必然是步履维艰。当然,不能等待,还是得有有识之士去大胆探索。

网友:关于科学计量学在人文社会科学科研绩效评价方面的应用效度,是一个值得思考的问题,科学计量学更多的是从文献的外在指标来解释研究的内在质量,这里就有个问题:学术质量(创新程度)与文献质量(影响力)的关系怎样看待?文献质量如何更好地反映学术质量?还有个人或者机构的知识存量和效率之间的关系怎样处理?评价的时间是否有个范围?此外,当前由于人文社会科学的相关数据库建设还不完善,所以不仅要考虑指标的科学性,还要考虑在现有条件下,如何保证指标的实用性、可操作性和数据的可获得性。人文社会科学成果表现形式多种多样,产生的学术影响的时间也有很大差异,比如说基础理论著作。如果要设计一套科学计量指标,还应该注意哪些重要问题呢?

武老师:首先我想说的是,由于社科人文不像自然科学与工程技术那样具有普适性(大致说来),就不太可能设计出放之四海而皆准的评估指标体系,要承认这个基本前提。中国很多大学都自己搞了一套核心期刊(或A类期刊)名单,评职称时,就要看是否在所列的期刊上发表文章。这种做法比简单采用某一数据库的源期刊作为本校的核心期刊,已经

是一种进步了。而国外社科界似乎没有普遍采取这种做法。据一项研究,被调查的496个管理系中,只有14%编制了这种期刊清单,他们叫Formal List(见David D. Van Fleet et al., A theoretical and empirical analysis of journal rankings: the case of formal lists, Journal of Management, 2000, 26(5): 839-862),被调查的单位普遍认为,搞这一套,总起来说弊大于利。这样一比的话,我国社科界有些太“超前”了。第二,社科人文领域之内,各学科也不一样。经济学这样已经比较“硬”的学科,采用定量评估法的问题不大,文史哲就比较困难。因此,永远不能一刀切。第三,你提到的评价的时间范围,确实很重要。社科人文领域的评价窗口应该比自然科学要长,例如,若后者看最近两三年中发表的论文在评价年的被引用状况,前者则可能要看最近四五年(甚至更长)中发表的论文在评价年的被引用状况。另外,评价频次也应减少。假如理工科一年一评的话,社科人文不妨两年一评。要允许某些有潜力的人才五年、十年磨一剑。但是,也会有懒人以“十年磨一剑”作为不出活的理由,则不能允许。定量评估代替不了科研管理者的主观判断。最重要的是,定量评估要与定性评估相结合,而不是代替定性评估。定量指标也可以交给评议人,供他们参考。以上仅是一家之言,恐怕很多搞具体科研管理的都不接受。

何汶摘编自 [http://active.chinainfo.gov.cn/chinainfo/expert/show.jsp?eid=10\(2005-04-09\)](http://active.chinainfo.gov.cn/chinainfo/expert/show.jsp?eid=10(2005-04-09))