

高校科研考核制度的伦理反思

彭立静

(中南大学 政治学与行政管理学院哲学系, 湖南 长沙 410081)

[摘要] 现行高校科研考核制度将教师的科研成果作为分配教师福利、晋升教师职称的尺度, 以提高教师从事科研的积极性, 促进学术的发展。然而此制度设置本身却缺乏科学性, 具体操作中缺乏公正性, 其实施容易导致教学质量下降, 滋生学术腐败之风。因而, 高校推行此制度时, 应该慎之又慎!

[关键词] 科研考核制度; 科学性; 公正; 学术腐败

[中图分类号] G644 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2006) 04-0012-03

近几年来, 全国很多高校都在大力推广一种制度——给教师的考核下达科研的硬性指标, 对不同职称的教师提出不同的科研要求, 并以教师的科研考核结果来决定教师的福利与待遇以及职称的晋升与否。这种与利益分配相联的科研考核制度设置本身是否科学合理, 实施过程是否做到了公正, 实施结果是否有利于学术的良性发展? 笔者试从伦理的角度对此科研考核制度的设置本身以及其实际操作过程与实施结果进行分析和反思, 以促进高校教师考核制度的进一步健全和完善。

一、科研考核制度的科学性

许多高校的现行科研考核制度对教师年度应发表论文的数量与质量、出版著作的多少、申请到的课题的数量与级别以及引进的科研经费的多少等等都作出明确要求, 甚至设置了一系列计算公式, 对教师的年度科研成果进行量化核算。高校根据量化计算得出的科研考核结果来决定教师福利与待遇。其考核实质就是以教师的科研成果作为分配教师权力、财富和荣誉的尺度。这种科研考核制度在本质上并不符合学术发展的规律, 其设置本身缺乏科学性。

首先, 学术研究是一种高风险活动, 对科学家(包括自然科学家和社会科学家), 对整个社会都是如此。学术探索本身充满了风险, 也许这一研究从一开始就决定了它是一个没有结果的征程, 人类历史上有多少科学家终身奋斗而一无事成。因为科学创造并非个人主观的努力就可以了, 许多发现源自多年努力后的幸运或灵感的降临(科学史上也有很多发现源自创造者一刹那的灵感)。在同等智力与同等主观努力的情况下, 有的科学家成功了, 而有的却失败了, 这就是人生运气的差别。况且教师们的知识创造能力一般集中在一生中的某个阶段, 过了智慧运用的高峰期, 其创造力便会衰退, 正如我们平常所说江郎才尽, 任何一个人都有穷尽心智的一天。高校是不是在教师贡献完毕生智慧, 才思枯竭的时候剥夺其教师资格, 让其下岗, 自谋

生路呢。再者, 知识创造不仅是一种高风险的投入, 同时也是一种“专业性”的投入。按照经济学理论, 资本的专业化程度越高, 使用它的风险就越大, 风险越大的投资其效益也应越高。而实际上高校里的教师收入并不高, 大部分仍处在国民收入的平均阶层。虽然现在国家税务局将高校列为高薪阶层, 而实际上教师队伍中不到10%左右的教授们才符合现行高薪标准。高风险却没有高回报, 这给高校教师的生存带来了极大的风险。而人类的进步应该是不断降低人类自身生存风险的过程。现在高校的教师在这种文明制度中并未减少其生存的风险, 反而增大了。

其次, 科研成果的学术含量与社会价值的鉴定依赖于实践。现在高校中评价论文的级别与优劣, 大都是依据论文所发表期刊的级别作为衡量的唯一标准。如核心期刊、国家级发行的刊物就高于一般的学报或期刊。当然, 一般来说, 核心期刊或知名刊物上所发的论文比一般刊物上论文的平均水平要高, 但平均水平高并不表示在所有核心期刊或知名刊物上所发的文章都比其他刊物论文的学术含量高。现行的考核制度是对优秀或比较优秀的学术论文进行奖励, 还是对发表在那些刊物上的学术论文进行奖励呢? 再说真正有知识和学术含量的科研论文, 并不是每一个高校教师, 甚至于学术大家, 都能保证定时定量地生产出来。论文的撰写不仅受一定的客观条件的限制, 如丰富的资料、正确的数据、一定的科研环境, 而且还受主观因素的影响, 如身体的状况、灵感的启动等等。思想是不可以定时、批量生产的, 学术质量也不可能用数字化来衡量。因而现行高校科研考核标准的量化是不科学的。再说, 科研成果的社会价值的鉴定依赖于社会实践, 在短时间里, 社会往往也无法判断新知识的真正价值。知识价值的体现是一个不断展现的过程, 我们不可能立即断定出每一项科研成果的社会价值。稍微了解学术史的人都知道, 历史上有多少经典著作在作者生前默默无闻, 甚至为主流学界所贬低, 而某些学者在世享尽称颂的著作却随着作者本人一起消声

[收稿日期] 2006-05-30

[作者简介] 彭立静(1975-), 女, 湖南邵阳人, 硕士, 中南大学讲师。

绝迹，不为后人所知。正所谓“文章千古事，得失寸心知”。论文或著作的质量和价值究竟谁最有发言权？只有社会实践，而不是所谓科研成果的出身级别。

再次，高校将科研成果作为衡量教师应得福利及职务、职称是否晋升的标准缺乏合理性。现代高校作为人类社会教育与科学发展的基地，它具有三项功能：培养专门人才、发展科学、为社会服务。在这三项社会职能中，培养专门人才是现代高校的根本使命，也是高校工作的根本出发点和工作的中心，高校的一切工作都要围绕培养专门人才这一使命来展开^[1]。因此，高校首要的、最为重要的职责就是传授知识，为社会培养专门人才。它首要关注的应是教师传授知识的质量与效果，也就是教师的教学水平。与此相应，高校教师的第一职责就是教书育人，正所谓“传道授业解惑也”。这也是千百年来教师亘古不变的责任。而发展科学也是高校的重要职能，是高校培养专门人才不可缺少的途径。通过从事科学研究提高教师自身素质与水平；丰富教学内容，提高教学质量；发展学生的智能，培养学生的创新能力与意识。但科学研究的目的只是为了更好地传授知识，传授知识仍是教师的首要职责。如果高校将科学研究作为教师第一责任，那岂不是本末倒置吗？

另外，高校以教师的科研成就来决定其应得的报酬也不合理。按照公正原则，社会应依据劳动者为社会所做的贡献来分配权利与义务、社会地位及报酬。高校应根据教师工作时的努力程度和所付出的劳动来决定其应获得的经济回报。而这种劳动和努力应该包括两个方面，首先是传授知识所付出的劳动和努力，其次是为创造知识付出的劳动和努力。高校应以教师的教学质量与效果作为教师应得福利的主导因素。在考核制度中过份强调教师在创造知识方面的努力，而轻视传授知识所付出的劳动，是不合理的，也是不公正的。

二、科研考核程序的公正性

公正的制度是产生公正的结果的前提，同时只有公正的程序才能产生公正的结果。合理的考核制度是合理分配的前提，只有按照公正的程序进行考核才能公正地分配权力、财富和荣誉。然而现在大部分高校推行的科研成果考核制度在实际的考核当中并未按照公正的程序进行操作。

现行高校科研考核程序中的不公正首先体现在科研考核中的行政干预。在高校中，制定考核方案和实施细则并非高校中的学术委员会，而是高校的行政管理人员。这种考核的公正性很值得怀疑。一方面，行政人员作为此考核制度的制定者并不合理。我国改革20多年来，只有学术制度没有重大改革，学术和行政一直没有分家。制定学术规范的人应该是学术权威而非学术官员。行政人员并非学术专业人员，他们不一定懂学术发展规律，他们对学术论文并不具有充分评审能力，也就是说他们没有资格来制定这种考核制度，除非这些行政人员本身又是学术专家。如果由不懂学术专业和学术规律的行政人员来制定考核制度来规范从事学术研究的科研者，这岂不是外行考内行。在现

行高校的学术考核中的这种行政干预还相当严重，甚至在一定程度上影响了学术评审的公平和公正性。

三、科研考核结果的负面影响

行政干预学术评审的另一表现就是，有些行政领导人作为学术委员会成员直接参与学术考核与评审活动，或者直接挂名编著学术著作和重大课题。如果行政领导确是专家学者，自然另当别论。作为学术委员会成员，他们在评审自己的学术论文时难免出现不公正。为了避免这种情况的发生，应采取相应的制约措施，避免被评审人和评审人之间的直接联系。学术委员会成员为了公平而公正地进行评审，在这种情况下也应遵守回避原则。学术考核的裁判员与运动员这两个角色不宜一身二任，科研考核应当建立回避制度。这既是维护公正和公平的需要，也是为了保障学术委员会成员本身的信誉。但是由于我们的法制还不健全，在科研考核和评审当中还有许多违规操作。特别是学术考核中的暗箱操作，严重违背了公开原则。而公开是公平与公正的前提。为了有效地避免暗箱操作，必须建立有效的科研考核监督机制，促使考核严格遵循公开、公平、公正原则。

在学术质量评审的客观标准上也存在着不公正。从根本上说，学术考核与评估是没有终身或最高裁判员的。如果一定要有裁判员的话，那么只能是社会实践和时间长河。检验学术是非曲直的根本标准是经得起时间反复检验的社会实践，而不是各级领导或各种学术委员会。^[2]在没有更好的评审标准之前，由不同专业的学术专家组成的学术委员会来进行评审是最好选择。但是学术委员会应由最好的学者组成，而不是由有学术经历的官员来组成。学术成果的审定不能急功近利。严格地说，对学术论文的考核应由学术专家们组成的学术委员会在严格而又公正的程序下进行，做到公开、公平、公正。另一方面，科研成果考核中学术委员会中的专家所长难以满足评审和考核的需求。参与学术评审和考核的学术专家是有限的，而评审与考核的著作、论文的专业范围相当广泛。这里就存在一个矛盾：专家所长的客观局限性与考核专业内容的广泛性之间的严重矛盾。一般来说所谓的学术权威或专家只能是某个专门研究领域里的权威或专家，学术专家并非什么专业都懂，尤其是在知识分化愈来愈细的今天，专家“万能”更是不可能的。特别是在综合性高校中，专业众多，教师队伍庞大，每当考核时，学术委员会面对的是专业不一，数量巨大的科研著作或论文，他们必须在短时间内对其学术水平进行评审。在某种程度上来说，这种考核与其说看科研成果的质量，不如说是在看教师们自身的表达水平与写作水平。要使考核公平公正合理，就必须缩小学术委员会专家与考核专业上的对口差距，扩大学术委员会的专业覆盖面。同时，学术委员会专家应该有一定的范围限制，不可盲目扩大化。

在我国，高校推行这种科研成果考核制度已经有很长一段时间了，其初衷是好的，目的是为了提高教师们从事科研的积极性，提高教师的学术水平，但这种科研成果考

核制度在现实运作中往往难以实现上述目的,反而产生巨大的负面影响。

首先,此科研考核制度容易导致高校教学质量下降。现在高校教师年度考核内容主要包括二个部分:教学与科研。高校运用一系列公式对教师的教学和科研成果进行量化核算,科研成果可以折算为教学工作量,而教学是不可以折算为科研成果的。此外,科研成果在教师职称晋升中也占据重要地位。几乎所有的高校明确规定职称晋升的科研要求,同时为了鼓励教师从事科研,允许科研成果突出者优先或破格晋升。这样过于强调科研成果在教师考核和职称晋升中的地位会导致一种错误的价值导向:重科研而轻教学。错误的价值导向最终导致教学质量的下降。教学质量下降直接导致学生素养的低下,这恰恰违背了高校的首要职责:培养合格专门人才的职责。当传授知识都成为了问题,又如何创新知识呢?再说,新知识的社会价值的实现依赖于新知识传播的广度和深度,教学质量的下降和教学效果的低下不仅使得新知识的价值难以充分体现,同时也导致全社会新知识的创新失去持续发展的动力。最终使得高校另外二项重要职能即发展科学、服务社会的职能也无法实现。

其次,现行科研考核制度不利于学术的良性发展。高校科研考核制度的设置本身是为了提高教师们从事科研的积极性,提高教师的学术水平,从而推进学术的发展。许多人认为科研指标考核有助于科研发展和学术繁荣。我看不尽然。学术是长跑,不是短跑,这个长跑是没有终点的。高校中的科研考核机制以量取人,其实是在鼓励出垃圾。许多学者抄袭、或者糊弄拼凑制造“学术泡沫”。国外一个讲座教授一生可能只有三四本书,但写了几十年。如哈佛大学的罗尔斯教授,他在博士毕业后第一年(1951年)发表第一篇论文《用于伦理学的一种决定程序的纲要》,七年后才发表第二篇论文《作为公平的正义》,前后用了近二十年时间完成他的第一部著作《正义论》(1971年发表)。如果按照我国高校中现行的标准,罗尔斯教授不可能获得博士学位,因为在其毕业前没有发表任何论文,再说在大学

任教期间七年才发表一篇论文,早就应下岗另谋生路了。在我国,高校中的学科带头人,一年要完成的“任务”往往超乎想像,这种考核机制容易导致不良倾向:学术只求量不求质,把学术变成追求“生产目标”的工业品。一部优秀的专著,哪怕是一篇论文,都是学者长期积累沉淀的结果,是根本不可能“多快好省”地去建设的。由于科研考核中的量化要求,使得那些需要长时间投入、短时间里难以出成果的研究项目被放弃了,如自然科学中的基础研究,人文学科中的史料研究。科研的发展将失去持续的动力,学术风气将滋生腐败,学术空间将充满许多滥竽充数的、毫无价值的论文。

这种将科研成果与教师的福利和职称相结合的考核制度,为学术发展提供了物质激励,但在这物质激励背后却隐藏着利益争夺。在这种制度的安排下,学术评价同工资增长和职称晋升拴在一起,高校教师不是为学术而学术,而是依靠学术而生活。在这种物质激励下,很难出现有思想的学术作品,学术空间中盛行急功近利的浮躁与腐败之风,学术表面上“繁荣”,而实际上发展缓慢甚至倒退。

总之,高校推行现行科研考核制度存在许多问题,高校在决定设置此制度或推行此制度时,应该慎之又慎!高校应充分考虑这一制度所带来的各方面的影响。同时,实施过程中,也应建立与考核制度相匹配的监督机制,使其在具体的操作中尽可能做到公开、公平、公正,努力让每一位教师,至少是大多数教师,获得公正的回报,从而使这一制度能够真正实现其设置目的:促进学术的繁荣,科学的发展。

[参考文献]

- [1] 教育部人事司.高等教育学[M].北京:高等教育出版社,1999.
- [2] 黄安年.学术评奖中的非学术因素[C].北京:学术权力与民主,厦门:鹭江出版社,2000.

(责任编辑:范玉芳)

(上接第11页)

[参考文献]

- [1] 张晓晶.高校患上“消化不良症”[N].人民日报,2006-5-15.
- [2] 兰恒敏.高校扩张[N].经济导报,2005年10月.
- [3] 侯建国.警惕大学教育高中化研究生本科化[N].中国青年报,2006-7-16.
- [4] 安东尼·马克思[美],陆一峰译.迷失在市场中的大学[N].文汇读书周报,2003-6-24.
- [5] 张鸣.转型时期大学教育[N].中国新闻周刊,2006-3-3.

(责任编辑:胡志刚)