

高校社科研究团队创新能力评价探讨

韩 琰

(湖南涉外经济学院 外国语学院, 湖南 长沙 410205)

摘要: 人文社科研究是高校科学研究的重要内容,也是体现高校综合办学实力的重要方面,急需开展科学的评价来进行引导和促进。以高校科研管理需求为导向,提出了以研究团队为视角的社科类研究创新能力评价思路,从人员队伍、条件环境、成果产出等维度出发定义了一个可扩展的社科类研究团队创新能力评价指标模型,提出了基于多指标综合加权的社科研究团队创新能力评价模型和操作流程,为高校社科类研究团队科研管理提供了方法支撑。

关键词: 人文社科; 研究团队; 创新能力; 评价

中图分类号: G644 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-8874(2016)03-0071-05

A Study on Research Teams' Capability Evaluation Model in Humanities and Social Sciences Research Innovation

HAN Yan

(Foreign Language College, Hunan International Economics University, Changsha 410205, China)

Abstract: Strategic research is an important content of university scientific research. This paper analyzes the basic approach to carrying out strategic research innovation ability evaluation in universities, and proposes an evaluation index which can be extended from dimensions of staff, environmental conditions, outcomes of a strategic research team. Finally, the paper presents a strategic research team innovation ability evaluation model and operation process based on multi-index comprehensively weighted.

Key words: humanities and social sciences; research team; innovation capability; evaluation

一、引言

习主席强调,一个没有繁荣的哲学社会科学的国家不可能走在世界前列,坚持和发展中国特色社会主义,必须高度重视哲学社会科学^[1]。近年来,高等院校作为社会科学的重要主体,取得了一大批创新成果,在支撑科学管理决策、推动精神文化建设、增强国家软实力等方面发挥了重要作用。但是,随着高校人文社科研究的蓬勃发展,高校人文社科研究管理的难度和复杂性也在不断加大。创新能力是体现高校人文社科研

究实力的核心环节,也是影响高校人文社科研究绩效的决定性因素,急需开展科学的评价来提供基准和建议,以期更好地引导研究工作、提高管理效率。研究团队是高校人文社科研究的直接承载和表现形式,以相对独立发展的研究团队为评价基元自下向上开展创新能力评价,贴近高校科研创新活动的基本模式和管理特点^[2]。基于上述分析,本文以推动高校科研管理为导向,以满足高校科研自评为目标,提出了以研究团队为视角的人文社科类研究创新能力评价思路,从人员队伍、条件环境、成果产出等三个维度出发定义了一个可扩展的人文社科研究团队创新能力评价指

标模型,提出了基于多指标综合加权的创新能力评价模型和操作流程,相关成果将为新时期推动高校人文社科研究工作、提高科研管理科学化水平提供方法支撑。

二、现状分析及问题提出

创新能力,是指有效利用和优化配置各种创新资源(包括有形和无形资源),通过研究创新、转化创新、管理创新等各种创新活动,产出高水平创新成果,并形成具有竞争优势的研究领域与创新特色的综合能力^[3-4]。关于高校科技创新能力及其评价的研究,在我国高校建设中引起了广泛的关注,在管理和研究层面均已开展了诸多有意义的探索实践。

在管理层面,科技部、教育部等五部委2003年联合出台《关于改进科学技术评价工作的决定》和《科学技术评价办法》,明确了规范科学技术评价工作、健全科学技术评价机制的原则性办法^[5-6]。2011年,教育部出台《关于进一步改进高等学校哲学社会科学研究评价的意见》,提出要针对学术性研究、对策研究、文化产品、普及类成果等不同类型的成果形式,实施科学合理的分类评价^[7]。教育部2013年出台《关于深化高等学校科技评价改革的意见》,提出要针对不同科研类型和创新实体实施分类评价,并明确对人文社科等软科学研究的评价要以“服务决策需求为重点”^[8]。上述意见提出了开展评价的导向性、方向性原则,但没有给出明确的评价指标和操作规范。

在研究层面,童桦等在系统分析高校科技创新活动分类的基础上,从人力、经费、基地、论文、获奖等8个维度提出了高校科技创新能力评价的指标体系^[9]。刘书雷等在分析高校科技创新能力的要素构成和结构特征的基础上,提出了针对高校科技创新能力评价的参考模型和组织流程^[10]。王守栋等在分析我国高校科技创新团队自身特点、发展现状的基础上,从“团队绩效指标”和“成员个体指标”两个层面初步构建了高校科技创新团队绩效评价指标体系^[11]。李淑平等从“投入”和“产出”两个方面,对河南省高校科技创新能力评价问题进行了研究,并提出了基于数据包络的创新效率评价方法^[12]。辛宝忠从科技创新基础资源、科技创新投入能力、科技创新产出能力等3个方面提出了高校科技创新能力评价指标体系,

并运用因子分析方法评价了黑龙江39所高校的科技创新能力^[13]。姜春林等认为创新、质量、影响力和显示度是人文社科的主要评价指标^[14]。熊渠邻等从研究成果(包括学术论文、著作、人文科学奖和学术交流)、研究基础(包括专家团队、科研平台、科研项目)等两个层面构建了高校人文社科评价指标体系^[15]。

尽管上述管理和研究实践工作,从不同的侧面对高校科技创新能力评价进行了有益的探索,对高校开展人文社科研究团队创新能力评价工作也具有重要的参考意义。但针对人文社科研究团队的创新能力评价问题,现有工作还存在以下不足,亟待从理论和方法上进行深入研究。

第一,从研究视角上看,现有的研究工作大多侧重于对高校“整体科技创新能力”或者“特定学科领域创新能力”的宏观评价,对“研究团队创新能力评价”这一中观视角的针对性研究工作则相对有限。

第二,从研究过程上看,现有工作在评价指标的设计上偏重于对“经费投入”、“仪器设备”、“专利”、“科技奖励”等指标的考量,提出的指标体系大多适合于自然科学的创新能力评价需求,对人文社科领域经费投入相对偏低、成果形式相对“偏软”等特点缺乏针对性考虑。当然,这一现象符合我国科研管理“重自然科学、轻社会科学”的阶段性的特点,但随着国家对人文社科研究重视度的不断提高,以及经费投入不断加大,迫切需要根据新的形势要求强化人文社科创新能力评价工作。

第三,从评价结果上看,现有的高校创新能力评估活动结果对高校自身优化科研管理的支撑尚显不足。比如,现在类型多样的大学排名和学科排名都一定程度地包含了对高校和学科研究方向的创新能力评价,其评估结果适合于国家、社会、民众对不同高校的情况、特点进行整体评价,并不能直接应用于高校自身对科研工作的精确化管理。

综上分析,针对高校人文社科类研究团队创新能力的评价作为一项整体性的工作在我国还未能得到系统开展和充分重视,研究还很不充分,亟待结合新的形势要求开展深入研究。唯其如此,高校才可能真正做到“尊重规律,突出特色,按照不同类型,实行分类指导和评价,强化目标管理”^[16],进而更好地推动高校人文社科创新和管理工作的。

三、团队视角下高校人文社科创新能力评价的考虑

关于高校人文社科研究创新能力评价，可从不同层次、方向介入，如学术带头人、研究团队、研究方向、教研室（实验室）、院系组织等。研究认为，研究团队作为人文社科研究开展的重要单元，具备一定的辨识度和公认度，是高校科研管理的重要对象^[17]，以研究团队为视角开展高校人文社科创新能力评价，是最为合理的评价视角。

本文以推动高校人文社科类科研管理为导向，重点讨论以高校“自评”为主的人文社科研究团队创新能力评价问题及其实施设想。研究团队的界定有“大”“小”之分，图1是本文对研究团队在人文社科研究活动中的理解和定位。在“大”的研究领域之下包括若干具有一定学术辨识度的研究方向，研究方向下辖若干人财物相对独立运行的研究团队，

同一研究团队可能围绕多个研究方向开展工作。以研究团队为视角可以有效描述人文社科研究活动“从上至下”的全局视图，由此开展创新能力评价，其目的主要是从能力剖面上合理表征人文社科研究团队的创新绩效，激励科研团队开展科技创新活动的积极性，帮助各级科技管理部门及时了解和掌握团队科研的效率与水平，从而为高校从全局层面上凝练研究方向、优化科研布局、促进科研管理的科学化和规范化提供支撑^[18]。

高校人文社科研究团队创新能力的评价工作作为高校科研管理活动的重要职能，应满足如下基本原则：一是必须符合高校自身的科研方针，以引导提高自身人文社科研究能力为根本出发点。二是必须坚持评价的科学性、公正性、合理性及有效性，力求评价能起到促进人文社科团队建设和研究工作健康发展的作用。三是要符合高校人文社科研究工作的实情，能客观反映创新主体的作用及创新能力相关要素的关联影响。

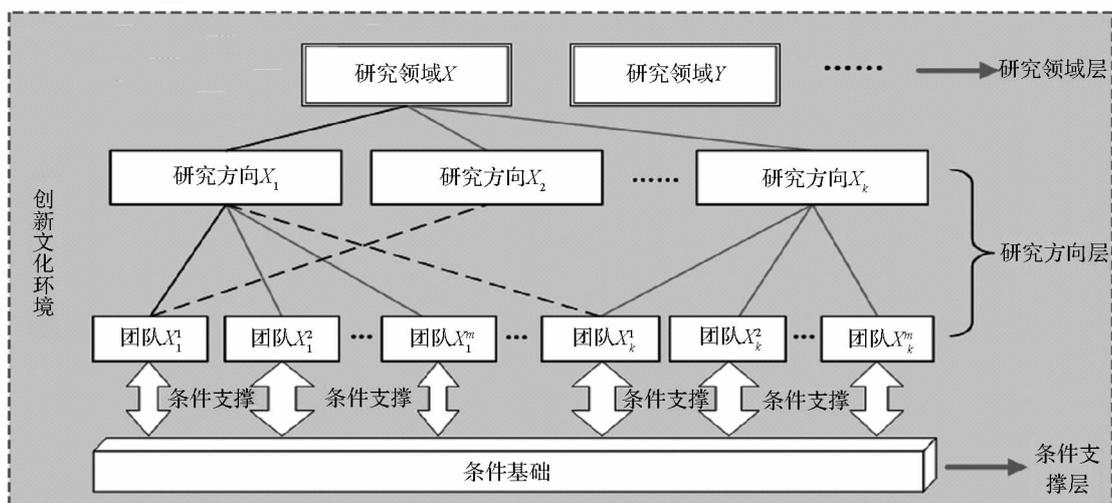


图1 团队在人文社科研究活动中的层次关系

四、可扩展的人文社科研究团队创新能力评价指标模型

目前，很多研究者对科技领域创新能力评价指标体系进行了深入研究，并尝试从不同的角度对评价指标进行了刻画。本文认为，人文社科研究具有不同于科技创新的特点和要求，不能简单套用科技创新能力评价的研究成果；同时，对人文社科研究团队创新能力的综合评价不是靠某一个指标或部分指标就能实现的，而应根据特定时代背景下高校人文社科研究的本质、特点、规律

和高校管理的实际需求，构建一个既能体现高校人文社科研究创新现有实力，又能反映未来发展潜力，同时又能反映高校科研团队管理导向作用的指标体系，对人文社科研究团队创新能力进行整体的、综合的评价；此外，不同的用户和领域对评价指标有着不同的理解和需求，不存在适合于所有用户和领域需求的指标体系。

参照关于创新能力评价指标体系的现有研究成果^[19-20]，本文综合考虑人员队伍、条件环境、成果产出等3个方面的指标度量需求，坚持系统性、科学性、导向性、可比性、可行性等原则，同时出于模型描述客观性和可测量性的考虑，从3

个维度9个方面定义了一个可扩展的人文社科研究团队创新能力评价指标模型(如图2所示);所谓可扩展性即如果加入新的度量指标,不需要对本文提出的评价体系进行大的调整就可以满足需求。

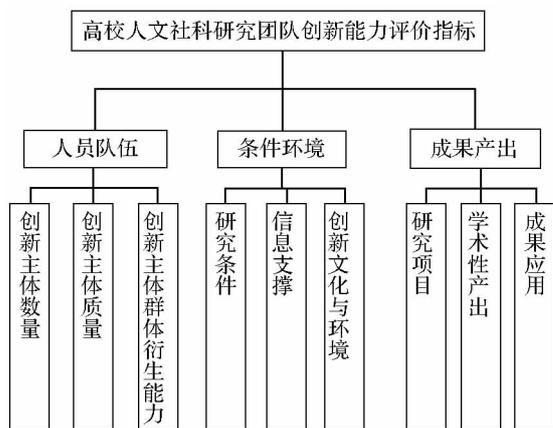


图2 高校人文社科研究团队创新能力评价指标体系

说明如下:

1. 人员队伍是开展人文社科研究工作的主要力量。主要包括创新主体数量、创新主体质量、创新主体群体衍生能力等3个层面度量指标。其中,创新主体数量主要考虑教师(含专职科研人员)、研究生及相关研究人员的数量等因素。创新主体质量主要考虑社科院学部委员、特聘教授、杰出青年人才、创新群体、研究队伍学位构成等因素,还应该特别注重学术声誉及影响力;可通过现任学术职务、管理职务、学术兼职、代表性学术著作、国内外同行评价等考察创新主体质量。创新主体群体衍生能力组要考虑团队年龄梯队、学科交叉综合情况、团队科研方向拓展口径等因素。我们认为更重要的是,创新主体群体衍生能力需要考察基于创新主体的社会科学创新能力要素:科研能力,如掌握科学研究的方法和程序,进行调查研究、实验研究、统计分析处理数据的方法等;认识能力,包括洞察力和敏感性、知觉的整体性、记忆的准备性等;以及表达能力、组织能力、决策能力、交往能力等。

2. 条件环境是研究团队开展研究工作的支撑条件和外部文化环境。主要包括研究条件、信息支撑、创新文化与环境共3个层面度量指标。其中,研究条件主要考虑国家级及部委级研究基地、支撑研究的平台条件等物质条件、研究基地等因素;信息支撑主要考虑信息(资料)等获取的渠道、层次和水平;创新文化与环境主要考虑科研管理、科研制度等环境文化因素。就创新文化与

环境而言,应该把团队内部成员间的信任度、合作度、知识共享度、团队年龄跨度、团队成员学历与知识背景的差异度、团队成员对内部激励机制的满意度等,列为量化考察指标。

3. 成果产出是研究团队创新能力的重要体现。主要包括研究项目、学术性产出、成果应用等3个层面度量指标。研究团队承担的研究项目体现了其创新能力的层次和水平,主要从承担研究任务的来源如国家级、部委级等因素进行度量。学术性产出体现了研究团队的学术先进性和研究水平,可以从出版专著、学术论文、研究创新性等因素进行度量。必须强调的是,人文社会科学不仅是一种可实证的知识体系,也是一种非物化的价值体系。人文社科研究体现其价值的核心在于繁荣社会文化、支撑公共管理、服务国家决策,成果转化应用(如支撑领袖机关的决策)是评估其创新能力的重要指标,可以从获批示情况(党、国家、部委等领导人批示情况)、被采纳应用情况(进入正式文件或政策法规,进入规划计划、发展战略等)以及产生社会影响力(包括媒体报道、社会反响、专家评价)等因素进行综合考虑。

五、高校人文社科研究团队创新能力评价操作方法

对高校人文社科研究团队创新能力开展评价,管理部门首先需要以评价指标为计算元素和依据,衡量和判断出各团队在不同评价指标上的取值,然后通过归一化处理 and 数学计算得出不同团队的创新能力指数,对创新能力指数的排序可以作为衡量不同研究团队创新能力高低的依据,并以此作为高校优化科研资源配置、实现精确化管理的基础。

对创新能力指数的设计是开展评价工作的重要环节,考虑高校人文社科研究团队创新能力评价实施的实际需求,立足上文所提人文社科研究团队创新能力评价指标模型,基于多指标综合加权基本思想设计高校人文社科研究团队创新能力评价的创新能力指数如下:

$$C = WR^T = \sum_{i=1}^9 W_i R_i, i = (1, 2, \dots, 9)$$

其中:

C ——表示某人文社科研究团队的创新能力指数,不同的研究团队具有不同的指数取值。

W_i ——为第*i*个指标的权重,对不同指标权重的设

计体现了高校科研管理的政策偏好和价值导向，科研管理部门在具体的评价实践中，可根据自身需求基于专家问卷调查通过层次分析法确定 W_i 具体取值。

R_i ——为某人文社科研究团队关于第 i 个指标的得分，具体计算方法可通过专家群体分析确定。

分别计算出各个团队的创新能力指数后，通过对各团队 C 的排序分析，结合管理部门和专家委员会的判断，可以确认各人文社科研究团队创新能力的最后评价。

需要注意的是，高校人文社科研究团队创新能力的评工作作为高校提高人文社科研究能力的重要手段，必须坚持评价的科学性、公正性、合理性及有效性，必须符合高校人文社科研究工作的实情和实际运行体制，力求评价能起到促进人文社科研究健康发展的作用。在此过程中，科学的评价实施流程对于确保评价活动的规范性、科学性具有重要意义。结合工作实际，本文定义高校人文社科研究团队创新能力评价操作实施流程如图 3 所示。

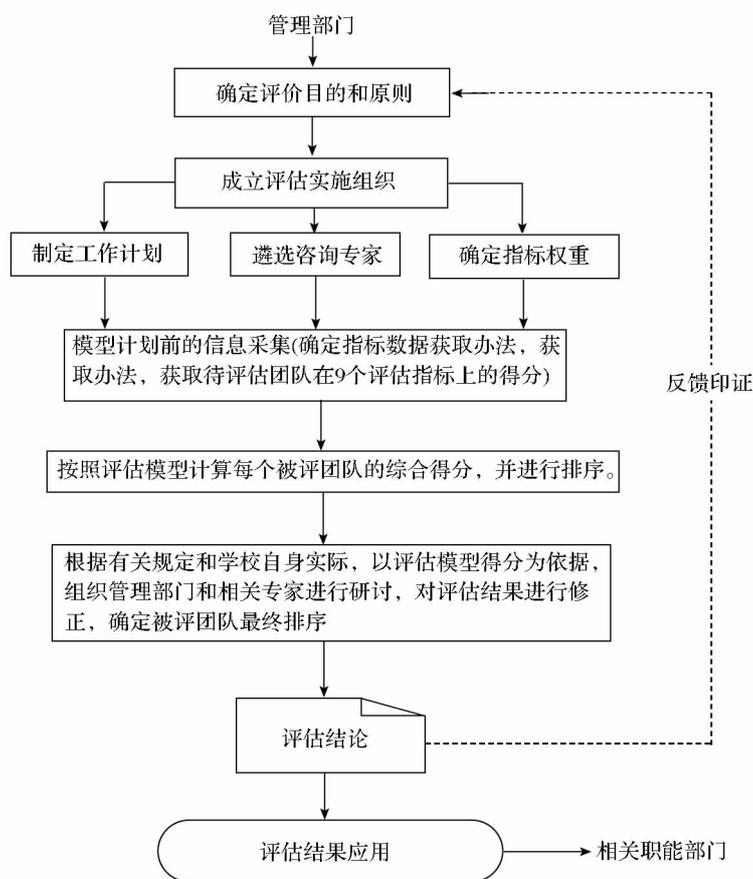


图 3 高校人文社科研究团队创新能力评价实施流程

六、小结

本文以团队为视角，对高校人文社科研究创新能力评价问题进行了探讨，提出了一个可扩展的评价模型，以及基于多指标综合加权的人文社科研究团队创新能力评价模型及操作流程。后续将结合具体的评估研究和实践应用工作，研究细化评估指标的数据获取方法，以期最终为高校人文社科研究绩效管理提供方法支撑。

参考文献：

- [1] 习近平. 在哲学社会科学工作座谈会上的讲话[EB/OL]. (2016-05-18)[2016-05-19]. <http://news.sohu.com/20160518/n450212937.shtml>.
- [2] 刘书雷, 沈雪石, 吕蔚, 等. 高校科研团队科技创新能力评价研究[J]. 国防科技大学学报, 2010(1): 138-141.
- [3] 王章豹, 徐枫巍. 高校科技创新能力综合评价: 原则、指标、模型与方法[J]. 中国科技论坛, 2005(2): 55-59.