

# 基于访谈视角的研究型大学教师科研业绩考评研究

方 宝

(广西中医药大学 外语部, 广西 南宁 530200)

**摘要:** 本文通过对两所研究型大学教师的访谈发现, 教师们对当下的科研业绩考评存在不满的焦点在于“以刊评文”“量化评价”“弹性缺乏”等方面; 与此同时“非升即走”制度在实施过程中却演化为一种异化的“弹性机制”。此外, 教师考评压力的本源在于科研资源的激烈竞争。大学在机制设置中的理性取向困惑、在资源交换中的主导权缺乏以及机制设计的激励相容缺失等是导致诸多问题的主要原因。为此, 在考评机制设置中, 大学应促进工具理性与价值理性的融合, 积极引导利益相关者对指标的科学取用, 同时重视“弹性机制”设计和实施“弹性”合同管理, 并及时对考评指标体系进行更新。

**关键词:** 研究型大学; 教师科研业绩; 考评

**中图分类号:** G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-8874 (2019) 02-0069-07

## Evaluation of Teachers' Scientific Research Achievements in Research Universities: An Investigation Based on Interview Data

FANG Bao

(Foreign Language Department, Guangxi University of Chinese Medicine, Nanning 530200, China)

**Abstract:** The results of interviewing teachers in two research universities indicate that teachers' dissatisfaction of current evaluation of scientific research achievements focuses on “assessing papers by journals”, “quantitative evaluation” and “lacking of elasticity”. In addition, the implementation of “up or out” rule has been turned into a distorted “elasticity mechanism” in reality. Moreover, teachers' evaluation-related pressure comes from the fierce competition of scientific research resources. The existing problems can be attributed to rationality orientation confusion in setting the mechanism, the lack of a leading role in resource exchange and the lack of incentive compatibility in mechanism setting of the university. Therefore, in the process of setting the evaluation mechanism, universities should promote the combination of tool rationality and value rationality, actively lead the stake-holders to use the indicators scientifically, and meanwhile heighten the setting of “elasticity mechanism” and “elastic” contract management, and timely renew the evaluation indicators system.

**Key words:** research university; teachers' scientific research achievements; evaluation

近几年来, 高校科研评价所存在的一些问题日益受到学者们的质疑和诟病。一些学者指出,

当前有关学术评价的研究虽然呈现繁荣趋势, 但评价实践依然是乱象纷纭。比如, 存在过度量化、

收稿日期: 2019-02-19

基金项目: 2016年度教育部人文社会科学研究青年基金项目(16YJC880009)

作者简介: 方宝(1981-), 男, 广西南宁人。广西中医药大学外语部副教授, 博士, 主要从事教师科研评价、教育经济与管理研究。

“以刊评文”“影响因子狂热”“行政主导、权力异化”等问题<sup>[1-3]</sup>。对于存在的问题,已有研究更多的是从研究者个人经验或个别案例出发进行分析,从被考评者视角进行的实证调研比较缺乏。那么对于学者所普遍提及的问题,教师们如何理解和看待?在科研业绩考评过程中,教师们有何不满?其不满的主要原因何在?为弄清楚这些问题,本文以访谈为手段,以研究型大学教师与管理层人员为对象,进行深入的信息挖掘,进而为改进研究型大学教师的科研业绩考评提出一些对策与建议。

## 一、访谈对象

本研究选择了我国比较有代表性的2所研究型大学作为样本大学,即XM大学和ZS大学。这两所大学都是国内具有较高知名度的学府,其对教师科研业绩考评的要求也比较高。访谈对象为部分专任教师及学校和院系层面负责教师科研业绩考评工作的管理者和领导。为了使访谈样本更具代表性,访谈对象的选择尽可能地覆盖到每所大学的各个院系,并使样本的分布实现在院系、专业、年龄、职务等方面的均衡。总体上,受访教师为52人,其中XM大学教师数为30人,ZS大学教师数为22人;受访管理人员为24人,其中XM大学14人,ZS大学10人。从受访人员的来源统计来看,其分布相对合理,基本覆盖到了两所大学的各主要院系。

## 二、访谈信息处理

为了更好地提炼观点,笔者对访谈材料采取编码的形式来提取核心信息。对材料的整理,主要采用“开放式编码”和“持续比较”方法进行。开放式编码主要是指反复阅读访谈材料,对其中的现象、类别或者意义单元进行识别、命名以及提炼材料主题的过程;持续比较法则是将区分出的各种类别、属性反复进行多次比较,尽可能地使不同分类之间的差异最大化,确保信息分类的数量以及信息分类本身的准确性。

编码的具体过程大概分三步走:首先是初步编码。以研究目的为框架,把所有受访者的回答按照其提供信息所针对的方面进行归类,列出所有的观点(或大概意思),并对观点进行编码。其

次是进一步聚焦编码。提取在初始编码中出现次数较多的观点,将其内容或表述相似的信息汇总在一起,形成一个“类属”,并对其进行命名,使其形成访谈内容的某一个意义单元。最后是信息轴心编码。对归类后的意义单元进一步浓缩,找出或归纳出其中的主题。

## 三、科研业绩考评存在的主要问题

访谈结果反映的科研业绩考评问题繁杂多样,限于篇幅,下文主要从四个方面梳理存在的典型共性问题。

### (一) 教师表示不满的焦点:量化为主而弹性缺乏

从访谈结果来看,多数受访教师对当下的科研业绩考评普遍存在不满,归结起来,其焦点主要有以下四个方面。

一是对过度依赖“以刊评文”机制来对文章质量进行评定、过度看重刊物影响因子以及过度倚重国际刊物等方面表示强烈不满。一些教师提出,“发表在规定期刊上的文章不一定是好文章,而没有发在所规定刊物上的文章并不一定不是高质量的论文”(XJ7、XJ9、XJ20、ZJ6等。注:此处的编号表示说过此话或具有这方面意思的表达的受访者代号,下同);“刊物级别高,不代表论文质量就一定好,很多文章发在高级别的刊物上,质量也很一般(XJ22)”;“一些文章被引用的次数多也可能只是研究这方面内容的人比较多,或者是一篇综述性的文章,不见得其文章质量就一定高(XJ21)”。

二是对“权威刊物”的评选方式存在诸多不满。在大学内部,总体上被认定为权威期刊或一级期刊的刊物数量非常少,往往难以覆盖到所有的学科。一级期刊专业覆盖面不均衡的结果是,比如“同是文学学院的老师,同样是要在一级期刊上发表论文,历史学教师要比哲学教师难得多,而文学教师要比历史学教师轻松得多(XJ28)”。此外,教师们的另一不满,正如一些自然科学领域的受访教师所提出,学院对权威期刊的认定,只包括国际刊物,而且主要是SCI期刊,国内的中文期刊一概不算。高级别期刊选定主要或完全以SCI刊物为准,很多受访教师认为这一做法非常不合理(XJ3、XJ8、XJ2、ZJ9等)。

三是对论文数量的量化考评方式表示不满。

与“以刊评文”机制相伴而生的是指标的简单量化以及由此滋生的对论文数量盲目追求。对此，一些教师指出“大家弄出一点实验数据，换个不同的角度，就急着去发论文，其实都是在‘灌水’，并没有太多的质量（XJ7）”。不少教师认为，聘期考评对教师发表论文数量的要求明显偏多了。比如，“聘期要求发4篇SCI，每年平均一篇SCI（ZJ14）”“5年要求发4篇SCI，其中至少有一篇论文发表在2区以上期刊内（ZJ6）”“考评对论文数量要求不合理，聘期内要求8篇SCI和1个国家课题，这个要求太高了，压力太大（XJ2）”。不少二级学院对教师聘期的科研业绩要求普遍高于学校的基本规定，包括业绩数量上和质量上的规定（XG1、XG9、XG12、ZG6）。一些学院对教师发表文章的数量规定，特别是SCI文章数量显著高于学校的基本要求（XG9、XG12、ZG6、ZG7）。

四是对考评的弹性缺乏普遍表示不满。虽然从相关政策文本分析发现，研究型大学教师科研业绩考评机制在指标的可替换设计方面已有所考虑与体现，但在教师们看来，依然存在诸多不足。有教师提出“科研业绩考评基本只算论文、著作和项目，每个方面都要达标，可替换的条件并不多。要说可替换，那也只是论文与论文，项目与项目之间的替换，不同指标之间的替换就很难，比如教学就不能替换论文（XJ17）”。相比同类指标之间的替换，不同指标类型之间可替换性设置更具弹性意义。也有教师认为，考评“基本没有什么弹性，没有考虑到特殊性问题，比如有些专业领域的教师参与社会服务的比较多，但其社会服务并不能换算成科研成果（ZJ9）”“文章发表刊物的级别要求太高，可用以替代论文的东西基本没有，社会服务也没有被纳入科研成果中（XJ15）”。受访者所提出的这些问题，从本质上而言是弹性设置的广度缺乏问题。此外，不同类型指标之间虽然具有一定可替换性，但其设限往往比较高，被替换条件的取得比较难。因此，被评价者实际能享受到的替换性条件并不多。比如，一些大学的考评文件规定，人文社科类教师可以采用“20万元横向课题经费到账”作为条件来替换一个省部级科研项目，但对于多数教师而言，取得这样的横向课题经费往往并非易事。

此外，考评弹性不足的另一个体现是“弹性合同”管理的缺乏。对教师聘期实行合同管理是当下研究型大学的一个普遍做法，而同一单位同

一级别教师所签订的合同几乎完全一样。在XM大学，“教师都要签订聘期合同，同一个级别的教师签订的合同都一样（XG1）”“教师签订合同时按统一标准签订，除了特聘教授、高级人才计划的教师和重要岗位教师有单独的规定以外，其他教师都是按统一标准签订（XG2、XG3）”。在ZS大学，“除了‘百人计划’教师有单独的规定以外，同一级别的教师签订的聘期目标任务书，基本都一样（ZG1、ZG3、ZG5、ZG7）”“虽然不同学科的科研业绩考评规定具有一些差异，但差异不大（ZG6）”。对于按统一规定签署合同的问题，一些管理人员认为，“统一规定是为了公平，如果不统一，则无法协调（ZG2）”。从技术理性的角度分析，按同一标准签订合同确实更为便捷省事；但从弹性管理视角考虑，这样的做法却失去了合同管理的更多意义，至少通过合同的差异性来实现灵活性管理的功能已经无法体现。

## （二）“非升即走”的考评制度设计：异化的弹性机制设置

教师科研业绩弹性考评的核心是可替换条件的设置，体现了在多大程度上机制设计具有灵活性，以及业绩指标设置能否较好地考察到被考评者多方面能力的问题。弹性机制设置对教师满意的多个方面都有直接的显著性影响。但是，进行弹性机制设置并不意味着可以降低制度执行的刚性，对不能达到考评要求的教师，应按规定给予相应处罚。

两所样本大学都设置了“非升即走”教师考评机制，并规定对聘期考评不合格的教师进行降级、解聘等处罚。那么，这一政策的实际情况又是如何呢？对此，笔者特意向受访的管理人员进行进一步追问。访谈结果表明，确实有教师因考评不合格而受罚，但没有严格按照规定进行处罚的现象也非常多。一些受访者明确提到“每次聘期考评，大概会有一两位教师完不成规定业绩，但最终都给合格了（XG4）”“学院一共有160多位教师，每次考评基本不合格的教师大概占2%，与学校的平均数持平。不合格的教师也不会被辞退（XG5）”“考评的时候，有一两个教师达不到要求，我们就给他们定为‘基本合格’，这样就可以给他们再试聘一年，让他们用一年的时间去补充完成考评任务。如果一年后考评还不合格，就不再聘用。不再聘用的教师，要么被转为行政岗，要么自己提出辞职（XG2）”。按照考评政策的规

定, 考评结果一般只有优秀、合格与不合格三种, “基本合格”是额外增设的一种评定类型, 其本质就是“不合格”。教师被认定为“基本合格”就意味着可以有一年或一个聘期的缓冲期, 如果缓冲期后被再次认定为不合格, 其才有可能面临严厉处罚。两所样本大学中的不少学院实际上都存在着这样的“人性化”考评情况。“近几年来考评不过的教师大概有2-3个人, 对他们的处罚主要是停发一年的津贴(ZG1)”“学院的54个教师中一般会有2-3个考评不合格。通常会给这些教师延迟一年的考评期, 如果再不合格就扣绩效收入(ZG3)”。

对于“非升即走”考评制度实施, 一些受访人员提到“学院共72位教师, ‘非升即走’政策出台后, 前后共有2位教师离职(ZG4)”“有3位讲师9年没有评上副高, 最后自己走人了(ZG3)”“学院有几个老师9年上不了副高被迫转为行政岗或自己提出辞职(ZG5)”“学院因为‘非升即走’政策而受到处罚的教师大概是2人, 后面他们接受转岗安排(ZG6)”“教师入校的时候都是入编的, 如果6年不升为副高, 可以转聘行政岗位, 如果不愿意, 就要走人(ZG1)”“教师们对6年‘非升即走’的制度已经很适应, 这几年前后一共有2个人走, 主要是他们不接受转岗安排, 自己提出辞职(ZG2)”。由此可见, 受访学校的“非升即走”制度在执行过程中具有一定刚性, 但并不彻底, “非升即走”在多数情况下实际上是一种“非升即转”制度。

从现实来看, 研究型大学教师的科研业绩考评似乎不乏弹性, 但是其弹性并非本文所指的弹性机制之“弹性”, 而是通过对政策执行刚性进行妥协所实现的一种“弹性”。“非升即走”机制的一个可变通之处就是教师可以从教师岗转为行政岗, 如果不接受安排, 才会面临辞退。这是政策上的一种人性化关怀, 还是弹性机制的一种异化? 是出于怎样的考虑呢? 对此, 有受访者提到“要不要辞退老师关键要看是否符合法律要求, 同时也不能与上位政策相矛盾”。对于指标的设置问题, 其谈到“对教师科研业绩进行过高的量化要求或许不好, 但制度的制定都要紧跟学校的大目标。比如, 学校希望在未来几年尽快提升在世界大学排名中的位置, 科研数量和质量不上来, 排名怎么上来? 所以学校只能提高要求, 逼着老师们出成果。老师们压力会大一点, 但对他们自己

也不是坏事。他们也可以争取到更多的学术资源(XG14)”。该受访者的回答, 或许不能完全解答我们的疑惑, 但至少提供了以下信息: 一是弹性机制设置异化的部分原因是上位政策的制约; 二是实施量化考评和制定高指标实际上具有响应社会利益相关者之诉求的重要考量, 比如参照了社会评价机构对大学评价的指标。

### (三) 科研业绩考评压力的本源: 激烈的科研资源竞争

一般认为, 压力产生动力, 那么对研究型大学教师而言, 科研业绩考评的主要压力来自何处? 在本次访谈中, 笔者也对这一问题进行了尝试性探究。多数受访教师认为, 科研业绩考评的最大压力是论文, 但其根源又不仅仅是发表论文本身。“发表文章的压力比较大, 发表文章需要有经费支持。没有经费就没法招到学生, 没有学生就没法做实验, 没有实验数据就难发文章。很多教师没经费, 有经费买设备的教师其设备又不能共享, 所以说到底, 没有课题经费才是最大的问题(XJ8)”。当下, 根据教师所拥有的资源, 特别是课题经费来招收研究生是研究型大学的基本做法, 特别是在理工科专业, 学校主要倾向于根据教师的经费来分配招生名额。不少教师表示“科研项目的竞争压力比较大, 项目决定着研究生招生数量。学生对科研的贡献比较大, 招到的学生多了才好做研究(XJ19)”“我们学院的研究生名额少, 不少老师都没有招到学生, 没有学生帮做实验, 在国际期刊发文章就难了(XJ23)”“经费充足、有学生帮做实验, 发文章就不难。但是我们学院有三分之一的老师没招到研究生(ZJ7)”“学院多数老师招到的研究生很少, 而名导手下的学生又非常多。他们经费多、资源多, 我们年轻老师没法跟他们竞争, 压力会很大(ZJ9)”。由此可见, 教师, 特别是自然科学类教师, 科研业绩考评的直接压力主要来源于论文的发表, 特别是SCI论文的发表, 但其背后的深层次压力则是科研项目以及科研经费竞争。自然科学类教师一般都要求在国际期刊发表文章, 而发论文需要实验数据的支撑, 这就需要大量的人手去做实验, 需要经费去购买器材和耗材。教师发表的论文往往都是一个团队的成果, 其背后都有学生忙碌的身影。因此, 对科研资源(经费、学生等)的更多占有才能拥有更多的业绩产出。

人文社科类专业教师虽然不要求在国际刊物

发文章，但科研项目也是其最大考评压力之源。与自然科学类教师一样，人文社科类教师在聘期内也必须有一定级别或要求的项目立项。不少教师表示“发表论文压力不是很大，项目要求压力大，特别是对国家级项目的要求，压力非常大（ZJ12、XJ21）”“教师在考评中，对发表论文的要求基本都能完成，但对科研项目的要求比较难达到（XG6）”。虽然，项目指标具有一定的可替换条件设置，最常见的做法就是用横向课题的经费来与纵向课题指标进行替换，但是“横向科研经费规定太多，人文社科教师很难弄到那么多的经费（XJ16）”。比如XM大学规定，对于人文类教师，一个国家级课题需要用40万的横向课题经费到账来替换，社科类教师则需要80万的横向课题经费到账来替换。对于人文社科类教师而言，这绝非易事。

#### 四、导致教师科研业绩考评相关问题的主要原因

访谈结果表明，总体上研究型大学教师对当下的科研业绩考评存在诸多不满。从不同的理论视角分析，导致问题或不满产生的原因至少有以下几大方面：

##### （一）理性取向的困惑：工具理性与价值理性极向效用冲突与选择困境

韦伯认为，工具理性是“通过对外界事物情况和其他人举止的期待，并利用这种期待作为‘条件’或者作为‘手段’，以期实现自己合乎理性所争取和考虑的作为成果的目的”<sup>[4]</sup>。与工具理性所不同的是，价值理性是建筑于信仰之上，注重的是终极的价值关怀，一般不考虑行为的手段和后果<sup>[5]</sup>。实施科研业绩考评是大学实现对教师管理的一种重要手段，从可操作性、可行性、经济性和效率性层面进行考虑，考评机制设置需要以工具理性为导向；从科学性、合理性以及根本目的出发进行考虑，考评机制设置必须以价值理性为其导向。因此，机制设置的理想状态是工具理性与价值理性的融合。然而在实际操作过程中，工具理性与价值理性往往又是一对矛盾体。工具理性的实现往往要以牺牲价值理性为代价，而过度追求价值理性又会降低对工具理性的理性思考。从管理者的角度出发，考评工作的繁杂性以及提高工作效率的要求，使得考评机制设置应以工具

理性为导向；但是从被考评者自身的根本利益出发，以及从促进科研创新的根本目的考虑，考评机制设置应以价值理性为导向。这就产生了机制设置的理性取向困境。当下教师科研业绩考评中所采用的“量化规定”“以刊评文”“以影响因子评刊”“以经费定项目”等技术机制，其在很大程度上就是工具理性导向，其前提假设是科研业绩存在共性因素，可以应用共性指标来对不同的业绩进行评估。不少教师对这样的考评方式则持否定态度，认为对业绩质量与水平的衡量应该更多地考虑人的因素，即考虑差异性、个性化问题，把对质量的评价建立在人的理性判断上。但是价值理性取向的做法往往对目标实现的效率缺乏足够的思考，同时对相关机制运行的成本及可行性也缺乏充分的思考。

##### （二）资源交换的被动：资源交换地位的不对等性导致大学主导权缺失

教师的科研业绩考评，从表面上看，好像只是大学自身的事情，但从系统科学视角分析，这又不可能完全是大学自身的事情。学校作为社会有机体的一个组成部分或者社会大系统之下的一个小系统，需要与社会系统进行资源交换来获取自身的发展，并受到外在系统相关规则的制约。当外在主体把握着资源交换主动权时，大学只能按照占优势地位的外在主体所制定的规则来进行资源交换。当外部系统中的相关主体，比如政府、企业、协会、科研机构以及其他组织等，希望能够通过数量化的简单方式来观察和比较一所大学与其他机构的科研业绩时，社会系统中的某些机构就会研制出这样的一种量化指标或考评方式，以便让大学以外的大多数人能够快速、简明地解读到大学科研业绩的整体情况。虽然，一些教师、专家、学者可能会不认可这样的做法，但在整个社会基本都采信这些做法的状态下，少数人的呐喊或声讨必然显得力不从心。如果高校选择忽视外在社会的这种评价方式，或者拒绝迎合这样的方式，那么其在与外在社会进行资源交换的过程中可能会处于非常不利的地位。比如，社会流行的大学排名，很多方式、方法和指标设计或许不太科学，但是假如这种排名得到社会多数主体的认可，被排名的大学自然没有足够底气去忽视整个排名系统。同样，如果一所大学的科研业绩指标在社会通用的量化排名中处于非常不利的地位，那么人们就会怀疑这是不是一所一流的大学，这

也会给大学各方面带来巨大的负面影响。

### (三) 激励相容的缺失：教师个体理性追求与学校总体目标指向之偏离

大学进行教师科研业绩考评的直接目的是为了促进大学与教师之间资源分配的合理化。学校具有一定的可支配资源，如何将这些资源合理地分配给教师，同时能最大程度地发挥资源的用处，让资源消耗带来更大的资源产出，这是大学进行科研业绩考评机制设置时需要考虑的问题。资源交换的原则是等价交换，其背后的动因是交换主体对不同资源的需求，并受不同交换目的制约。当大学的科研业绩考评机制能让大学和教师彼此都对其中的资源交换感到满意时，这个机制设计就达到了激励相容的状态，即给定的机制条件能够让每一个参与者在追求个人利益的同时，促进机制设计者或群体预期目标的实现。它是每一个机制设计者都期望能达到的理想状态。然而机制参与者个体与作为机制设计者的组织之间的利益不一致的情况时有发生，机制的设计在满足一部分参与者利益的同时可能会损伤另一部分参与者的利益。因此，在科研业绩考评过程中，往往是大学认为教师没有提供其所需要的资源，而教师认为学校对其所拥有或提供资源的价值低估了，或没有全面看到自身所具有的学术资源和潜力，也就是产生了激励不相容的情况。这其中最直观的一个表现是，教师个人科研的特殊性没有得到充分尊重。当下的科研业绩考评主要还是以传统的论文、著作、产品、专利、科研项目、科研经费、学术获奖等指标为主，一些比较能凸显教师个人特殊能力和贡献的指标，比如咨询报告、科教融合的科研成果、社会服务等，有些高校尚未纳入教师科研业绩范畴。这实际上就忽视了教师个人科研价值取向的多样化特征。因此，当教师认为自己在努力为学校科研做贡献的时候，学校却认为教师没有提供自己所想要的业绩类型。

## 五、改进科研业绩考评的对策与建议

研究型大学教师科研业绩考评存在的问题涉及多个方面，不是通过一些制度性的修补就能得以彻底解决，需要“多管齐下”的改进和治理。

### (一) 从根本目的出发促进工具理性与价值理性的融合

虽然不少学者认为工具理性与价值理性是截然分开的。但事实上，纯粹的毫无相互关涉的工具理性或价值理性是不存在的<sup>[6]</sup>。当下研究型大学教师科研业绩考评机制所出现的问题，其解决的关键不在于如何进行极性选择，而在于如何协调好两者的关系。为此，我们应坚持做到以下几点：一是坚持以价值理性为本，从科研业绩考评的根本目的出发进行机制设计，把工具理性的应用限定在价值理性的框架下。价值理性始终是一个标杆，是评价需要到达的目标，至于如何更有效、更快地到达目的，工具理性可以提供重要助力。二是充分权衡工具理性与价值理性所能达到的效果，当价值理性与工具理性取向所能达到的效果接近一致时，优先采取工具理性取向。科研业绩考评必然要讲求经济性，价值理性所追求的“不惜任何代价”来实现对预期价值理念的坚守是不实际的。三是在工具理性取向的基础上增加价值理性取向作为补充，充分发挥两种理性取向在科研业绩考评中的各自作用。比如，可以在“以刊评文”的基础上增加“教授评文”的机制设计，让一些“自认为”或被“他认为”达到高质量标准，但未在指定期刊上发表的论文，通过“专家评议”的方式来对其质量加以认定。

### (二) 理性引导外在利益相关者群体对业绩指标的科学取用

从资源交换的视角而论，大学的科研业绩考评具有迎合外在利益相关者诉求的先天属性，因为资源交换的双方必然要以彼此认同的一个基本共性为前提。大学与外在的利益相关者的各种交错复杂的联系以及大学对外进行资源交换的需求决定了大学的科研业绩考评不能完全“独立”于其利益相关者之外。而要改变被外在利益相关者所裹挟之现状，大学有必要从以下两个方面着手：一是以理性心态积极地引导社会力量合理地使用科技指标来评价大学自身的科研水平。当外在的利益相关者对大学的科研业绩水平的理解、评价指标选择以及对相关指标的解读不能与大学自身达成一致的时候，大学自身在考评方面进行改革的努力或将成徒劳，除非大学可以“独善其身”，完全不理睬外在利益相关者的评价。只有当社会总体对大学的科研业绩形成一个相对理性而统一的认知时，大学内部的科研业绩考评改革才具彻底性。二是在科研管理工作方面，研究型大学必须减少一定的功利心，放眼长远，不要过度在乎

自身科研业绩获利方面一时之得失。因此，对于外在利益相关者的诉求，大学应该保持其应有的理性，进行有选择性的回应。大学的确需要通过更多的资源交换来获取自身发展所需要的各方面条件，但低质量的资源交换虽然能够对大学的暂时发展注入活力，但却不能对整个国家与民族的科技进步与发展带来根本性的改变。从长远来说，这对学校自身作为一流大学的建设与发展也无大裨益。研究型大学作为国家重要科研机构的组成部分，应该担负起振兴民族科技，推进技术进步的重要责任，而不能仅仅满足于对外取得资源交换目标的达成上。

### （三）重视业绩考评“弹性机制”设计和“弹性”合同管理

科研业绩考评要实现“激励相容”目标的基本要求之一就是加强“弹性机制”设计。从现实来看，这首先要重视和完善弹性机制的建构。访谈研究结果表明，弹性机制设置对教师满意度的影响非常大。而当下研究型大学教师的科研业绩考评中业绩指标的可替换性设置幅度依然偏小。总体上，“量”的可替换性设置比较明显，但“质”的可替换性设置依然微弱，不同类型业绩之间的可替换性比较弱。在“质”无法实现替换的情况下，教师要通过科研业绩考评，基本离不开论文、著作、科研项目等这些传统的科研业绩指标。这使得教师的业绩考评对硬指标（论文、项目）的依赖性过大，往往缺一不可，缺乏灵活性。破解这一窘境的一个有效手段就是进一步加大弹性幅度，大胆探索与尝试不同类别指标之间的可替代性机制设计。另一方面，大学应积极探索合同管理方式的革新，可以大胆尝试“差异化”教师聘期合同管理方式。实行差异化的合同管理，可以发挥合同管理所具有的多样性适应功能。在初始阶段，这或许会面临较大困难，引发教师的较大争议，但从长远考虑，这对提高管理的科学灵活性大有裨益。

### （四）进一步对科研业绩考评指标体系进行及时更新

系统科学理论的观点认为系统并不是孤立存在的，其总是与周围的事物不断地进行着物质与能量等方面的交换，并进而推进自身不断地发展变化。研究型大学教师科研业绩考评体系的形成与发展也要遵循这一基本规律。当考评所在的内外部环境发生较大变化的时候，如果机制依旧固守陈规，拒绝改变或者对变化没有做出灵敏的反应，则必然会激发系统内部的多方矛盾。当下科研业绩考评体系没有适应系统动态性发展的一个重要表现在于其没有对教师科研业绩考评的指标体系及时更新，导致一些新出现的科研业绩成果（比如咨询报告、智库建设、科技推广等）没有被纳入教师科研业绩的范畴，并成为教师对当前考评机制不满的重要原因之一。因此，从系统动态性发展的视角出发，教师科研业绩考评体系需要对新出现的成果形式保持一定敏感性，对是否将其划归教师科研业绩的一个组成部分，应给予及时的、慎重的论证。此外，一些新的科研成果形式难以得到采纳的一个重要原因是其所蕴含的学术成分与所代表的学术水平往往较难认定。因此，面对新出现的科研成果形式，大学需要积极探索其学术含量的认定方式和途径。

### 参考文献：

- [1] 张耀铭. 学术评价存在的问题、成因及其治理[J]. 清华大学学报:哲学社会科学版, 2015(6): 73-88.
- [2] 阎光才. 学术共同体内外的权力博弈与同行评议制度[J]. 北京大学教育评论, 2009(1): 124-138.
- [3] 朱剑. 评价的分裂与分裂的评价[J]. 延边大学学报:社会科学版, 2015(6): 16-20.
- [4] 马克思·韦伯. 经济与社会:上卷[M]. 林荣远, 译. 北京:商务印书馆, 1997: 56.
- [5] 刘洁. 工具理性对我国家庭价值理性的冲击[J]. 宁夏大学学报, 2011(3): 137-143.
- [6] 赵建军. 技术理性批判的社会价值观的审视[M]. 沈阳:辽宁人民出版社, 2004: 129.

（责任编辑：邢云燕）