

高职院校科研团队绩效评价体系探研

卢少珍¹ 李 曲² 阮小霞²

(1. 南宁职业技术学院, 广西 南宁 530001; 2. 广西交通职业技术学院, 广西 南宁 530023)

【摘 要】科研绩效评价体系是包含评价主体、评价客体、评价目的、评价标准、评价方法、评价制度六种要素的有机整体; 科研团队绩效是由潜在绩效、行为绩效、结果绩效与个体绩效、团队绩效、组织绩效, 这“三横三纵”绩效内容所组合构成的系统过程; 高职科研是高职院校之人才培养、社会服务功能的重要支撑, 应适配并体现高职教育之应用性、职业性、高等性、区域性的类型特征; 高职院校科研团队绩效评价体系的构造, 应多方面考量、有效地融合科研绩效评价体系的构成要素、科研团队绩效的内涵和评价导向、高职院校科研的类型特色和诉求。

【关键词】高职院校; 科研团队; 绩效评价; 体系

【中图分类号】G712

【文献标识码】A

【文章编号】1008-1151(2022)08-0136-06

Research on Performance Evaluation System of Scientific Research Team in Higher Vocational Colleges

Abstract: Performance evaluation system of scientific research is an organic whole which includes six elements, such as evaluation subject, evaluation object, evaluation aim, evaluation standard, evaluation method and evaluation system. Research team performance is a systematic process of "three horizontal and three vertical" which consists of performance content, behavior performance, result performance and individual performance, team performance and organizational performance. Higher vocational scientific research is an important support for the talent training and social service functions of higher vocational colleges, which should adapt to and reflect the characteristics of higher vocational education, such as applicability, professionalism, advancement and regionality; the construction of the performance evaluation system of scientific research team in higher vocational colleges should consider and effectively integrate the constituent elements of the scientific research performance evaluation system, the connotation and evaluation orientation of scientific research team performance, and the type, characteristics and demands of scientific research in higher vocational colleges.

Key words: higher vocational colleges; scientific research team; performance evaluation; system

引言

尽管目前对于有关“职业院校要不要搞科研”的话题仍有不同意见^[1], 但现实中能容易看到的是, 开展“科研立校”并取得丰厚回报实现强校的职业院校不在少数且不断涌现, 这种现象尤以东部发达地区的示范或者骨干职业院校的表现为显著。因此, 在职业教育被定位为类型教育的国策情势下, 高职院校搞不搞科研应不再是问题, 如何通过科研、通过如何科研来尽快提升院校自身的科研实力才是个应须严重对待的问题。致力于建设富有凝聚力和竞争力的科研团队群是高职院校提升其科研实力与核心竞争力的破题之举和高效能途径, 而科研团队的绩效考核评价是科研团队建设与管理的主要

内容, 科学合理的科研团队绩效评价体系对于激励激发科研团队的积极主动性、创造创新性有着十分重要的影响。

1 科研绩效评价体系的释义与要素

1.1 绩效、绩效评价、体系释义

绩效对个人或组织的效率能起到积极作用或者消极影响, 其涵义的界定因研究对象和视角的不同而有所差别, 现有文献对绩效及团队绩效的理解和释义主要立足于结果、行为、能力、潜力、利益相关者诉求等角度, 以及整合各种绩效论的综合角度, 简而言之可以将绩效看作是效果和效率的结合。

评价是主体为着某种目的并根据某些标准对客体的价值所做的测度、判断和评定的行为过程, 而客体(评价对象)

【收稿日期】2022-06-20

【基金项目】2019 年度广西高校中青年教师基础能力提升项目“高职院校科研团队绩效评价体系研究与实践”(2019KY1343)。

【作者简介】卢少珍(1983—), 女, 广西上林人, 南宁职业技术学院讲师, 研究方向为教育管理; 李曲(1983—), 女, 湖南邵东人, 供职于广西交通职业技术学院继续教育学院, 研究方向为教育管理。

【通信作者】阮小霞(1978—), 女, 广西宾阳人, 广西交通职业技术学院科研处讲师, 研究方向为科研管理, 应用数学。

的价值是由客体与其所处的外部环境条件之间的相互关系来相对决定的。评价主体采用某种评价方法,按照设定的标准和既定程序,对评价对象的能力、业绩、影响、潜力等进行考核和评价,这便形成绩效评价,其目的涵括了检查、鉴定、奖惩、反馈、提高和改善等方面的要素或内容,是绩效管理的核心。需要说明的是,考核与评价的含义不尽相同,考核与目标任务相应,更多是从管理的角度来说,而评价的含义则更广泛些,其内容包涵了考核的内容。科研绩效评价是评价主体运用科学规范的评价方法对一定时期内科研活动所形成的绩效状况进行的综合性评判,是衡量科研工作成效的重要度量方式,具有检查、考核、引导、激励、督促、规范等作用。

体系泛指由关联事物或意识以一定的方式组合而成的系统,表现为一个具有特定功能的有机整体,包含包括各种行动准则、办事规程、管理办法等在内的狭义的制度,以及使这些制度得以落实、执行、反馈等运作所需的机制。

1.2 科研绩效评价体系要素

科研绩效评价体系是为了能够合理有效地考核评定科研绩效而构建的评价体系,其构成要素包括评价主体、评价客体、评价目的、评价标准、评价方法和评价制度等。具体简言之,评价主体是评价活动的主导因素,指的是评价是由谁来执行,其中需要分清评价主体与评价活动组织者之间的区别;评价客体是评价活动中被测度评判的对象,是一个具有层次性和多样性的属性集合,其中需要厘清评价活动所涉及的对象与评价活动所指向的评价内容之间的不同;评价目的指评价活动意在如何,也可以是多层次的、多样化的;评价标准是评价主体用以衡量评价客体的价值的尺度或依据;评价方法是评价活动获取相关信息、取得评价结果的方法思路和技术手段;评价制度是进行评价活动所依据的一系列规范。在某些具体的评价活动中,评价的主体、客体、目的、标准、方法等要素可以内含于作为评价管理办法的评价制度中。将科研绩效评价活动的各种要素联接起来形成一个有机整体的,是科研绩效评价的机制。从高校科研管理部门的职能视角来看,在科研项目绩效评价活动中,科研管理部门担当的角色,有时直接作为评价主体,更多的或是评价活动组织者或者监督考察者,因此,将绩效评价体系的构成分为评价主体、评价客体和内容、评价目的、评价方法、评价指标体系、评价制度体系,或许更为简明清晰实用。其中,评价主体为科研管理部门或者项目评审委员会、专家组等,评价客体和内容为教师/科研人员、科研团队,以及其与科研项目的任务目标、绩效结果指标相应的内容部分。

高等院校内,科研绩效评价体系及机制的构建与运作,其宗旨及根本目标在于,利用及发挥科研绩效评价体系内具的导向、管理、评价、激励等作用,通过从外部压力和自身需求响应来触发以期激发引导教师等对科研业绩的需求诉求,调动、激励广大师生科研的积极主动性、创新创造性,并推动这种需求诉求进一步转化内化为教师等内在自觉需要,以期实现科研育人、科研成果造福社会的高校人才培养和社会服务之基本功能,顺次达成院校自身的科研战略目标,

最终提升院校的科研实力、核心竞争力和整体形象,营造出学校、教师与学生、用人单位和社会等多方共赢之局面。

2 高校科研团队绩效评价的内容与方法

团队是由具有共同目标、知识技能互补、分工协作协调的个体组成的正式群体,表现为所属成员具有相同的目标以及相互间的依赖、合作与影响。高校科学研究涵括关于“发现”“综合”“应用”和“教学”的研究,兼具学术性和教育性,最主要最重要的价值在于学术育人^[2],即通过科研来反哺教学以期更好地实现人才培养目标,高校的科研工作和活动应是围绕如何更有利于实现其根本目标即“高校培养人”来开展。高校科研团队致力于科学研究,具有不同于其他团队类型的一些特征,如有特色的研究方向和目标、学术带头人、合作与交流、学术平等、共享资源等。组建高效能的科研团队,应需注重知识技能互补、目的目标有吸引力、方法论相容、责任清晰且相互承担等关键因素,架构以科研带头人为核心、科研骨干为主体、专业人才和辅助人员相适配的人才梯度,通过构建科学合理的评价机制、有效相容的激励机制,促成团队围绕其科研目标团结协作、互促并进。因此,高校科研团队的绩效评价,应基于高校科研团队的这些功能和特点来考量及选择其绩效评价的内容与方法。

2.1 高校科研团队绩效评价的内容

团队绩效的评价应是立足于对团队绩效理解的基础上,不同的理解会导致选择不同的评价方法、标准、指标以及体系。在阐释团队绩效的诸多立论视角中,综合角度论认为团队绩效同时包括行为、产出和结果,是由横向维度的潜在绩效、行为绩效、结果绩效,与纵向维度的个体绩效、团队绩效、组织绩效所组合构成的系统过程。多数学者基于绩效管理的系统性特点,认为团队绩效既表现为团队设定目标的完成情况,也包括团队投入的各种有形或无形的因素,如团队成员、组织情境等,还包括团队在达成目标任务过程中呈现出的各种因素,如团队互动、决策参与等^[3]。概而简言之,科研团队绩效应包含团队整体与团队成员的工作任务完成情况和组织目标的完成程度,以及组织内部成员个人的发展情况。结合“三横三纵”之绩效组合论,可将高校科研团队绩效评价涉及的内容列述如表1所示。

表1 高校科研团队绩效评价涵括的内容

	结果绩效	行为绩效	潜在绩效
个体绩效	反映团队成员个人的科研绩效	团队成员科研行为效应的绩效	反映团队成员科研能力、素质提升的绩效
团队绩效	反映团队整体的科研绩效	反映团队整体科研行为效应的绩效	团队整体科创能力、素质提升的绩效
组织绩效	反映团队组织的科研绩效(团队给组织带来的绩效)	反映团队组织科研行为效应的绩效(团队的科研溢出效应)	团队组织科创潜力、能力提升的绩效(团队对组织的赋能作用)

注:团队整体指团队自身,是从整体角度考量团队;团队组织指团队所属组织。

2.2 高校科研团队绩效评价的方法

科研团队的绩效评价大多是多属性评价,其绩效评价方法可从定性定量、主观客观的角度划分,这两种划分有差异有共同可以交叉融合综合应用。从定性定量角度划分的,有定性分析、定量分析、定性定量相结合分析。定性分析法有同行评议法、德尔菲法等,定量分析法有文献计量分析法、主成分分析法等,定性与定量相结合的方法一般是综合评价法。所谓的新方法,如人工神经网络法、数据包络分析法等,实际上可归类于定性与定量相结合的方法。从主观客观角度划分的,有主观评价法、客观评价法、主客观相结合评价法。主观评价法,其特点是先以主观方法确权而后加权汇总进行评价,或者同行评议直接评价,以同行评议法、德尔菲法、层次分析法最为常见。客观评价法,其特点是无需主观人为指标赋权重,指标权重完全是依据对数据信息的处理而得出,目前有近百种,涉及科学计量学、数理统计学、模糊数学、运筹学、管理科学等学科,常见的有文献计量法、主成分分析法、因子分析法、数据包络分析法、熵权法等。主客观相结合的评价方法需要人为赋权,但进行评价时的判据并非由指标权重的简单加权汇总而得,而是通过建立各指标间的关联式或者说数学模型来计算得出,其中基于层次分析、模糊综合的评价方法最为常见,如层次分析法与模糊综合评价的结合运用,结合平衡记分卡、关键绩效指标与层次分析法的综合评价方法。此外,有学者将国内评价科研绩效的方法归类于主观分析与检验方法、数学方法、科学计量学方法、经济学方法、综合评价法五类^[4]。也有学者从科研评价的信息基础视角,将科研绩效评价方法分为基于专家知识的主观评价方法、基于统计数据的客观评价方法、基于系统模型的综合评价方法三类^[5]。还有学者以战略价值指标权重为表征,将绩效评价方法分为“权威”意见确权的主观评价方法、历史信息表征确权的客观评价方法、整合主客观赋权结果的主客观评价方法、兼顾被评价对象感受的客观评价方法四类^[6]。

高校科研团队的绩效评价也是从定性定量、主观客观的角度划分,目前多是融合定性定量、主观与客观的综合评价,以往在实践和实务操作上多是采用同行评议、行政评议与传统量化考核方法相结合,在理论探讨和实证研究方面则多有引进、借鉴一些新的数学方法和技术手段。例如,朱光兴、郭东强^[7]将IMO模型引入科技创新团队绩效评价研究中,综合应用层次分析法、德尔菲法来构建基于IMO模型和AHP法的绩效评价层次结构模型、评价指标及指标体系,旨在为关注科研团队可持续发展及成长潜力的科研团队建设和管理提供依据与参考。对于主观评价与客观评价的可靠性,俞立平、姜春林^[8]认为客观评价方法不能保证评价为管理服务、不重视隐性评价目的,建议科研评价中要慎重选取客观评价方法,建议学界应取得共识:客观评价方法并不能排除人为因素、指标体系主观评价方法的公正性要优于同行评议直接评价等。上述这些,对选择科研团队绩效评价方法有一定的参考价值。

3 高职院校科研的类型特色与目标

职业教育与普通教育是两种具有同等重要地位的不同教育类型^[9]。高职教育是“高等教育”与“职业技术教育”的结合体,但是具有其教育类型的本质特征,即鲜明的应用性、职业性、高等性和区域性^[10],这四种特性相伴生相依存,共同型塑了作为高等教育类型之一的高职教育的特色特质。高职院校是职业技能型高校,主要培养“服务区域发展的高素质技术技能人才”、面向产业第一线需求的技术技能型实务人才,尤其重点服务“中小微企业的技术研发和产品升级”。类型教育需要与之相匹配的类型特色的科研作为支撑,这也是教学科研协同、科研反哺教学以实现“高校培养人”这一根本目标在高职教育中的反映和体现。顺应国家职教改革实施方案的指向,适配于高职教育的教育类型特征以及高校科研的教育性特质,高职院校在其科研的定位与目标设定上应考量、反映高职教育的类型特征,并在科研发展规划与实施中逐渐充分体现高职科研应有的类型特色。

3.1 高职院校科研的类型特色

高职教育的本质属性表现在技术性,高职院校的科研(高职科研)应是在技术规定性之下的科学研究,也就是说,高职科研的定位应是应用性研究而非学术型研究,而且高职应用性研究应更多是归属于技术应用性研究范畴,这也是高职科研适配于高职教育之应用性特征的要求和体现。高职教育的职业性、区域性特征决定了高职院校的人才培养过程具有相当程度的区域(行业)社会依赖性,这是高职院校应须深入工学结合、校企合作、产学研用结合、产教融合的内在要求,反映在高职院校科研工作的指向上,便是高职科研的面向重点应是服务地方中小微企业发展,通过技术的反求、转移、改良、革新等方式来助力中小微企业解决其所面临的技术问题,实现主动对接区域产业结构和产业升级,积极服务我国创新型国家建设重大战略。从类别上讲,在高校的四种研究类型中,高职科研归属于“应用的学术研究”和“教学的学术研究”,具有与普通高校科研相同的一些基本特性,但高职教育的类型教育特质及高等教育层次要求高职科研应充分体现及展现其类型和层次的特色和诉求,不应被看作为普通高校科研的附从而跟随及照搬其套路。高职科研表现为高职院校的教职人员利用校内外各种资源,在服务产业、探索职教规律、促进教育教学效能提升等方面所开展的应用性研究活动^[11],其科研方向与内容类型应包括高职教育科学、高职课程与教学、技术技能人才培养模式、应用技术开发、科技成果转化、技术服务咨询等诸多方面。一方面,高职院校科研工作侧重于服务地方经济,科研的重点和目标锁定在应用性的研究,在技术知识的产生、传播、归属及发展的整个过程中,通过产教融合等方式突出其独具的个性、地方性、应用性和开放性特色。另一方面,高职院校的科研工作和活动,既有对高职院校发展规律的深入研究,也包含着立足地方特色下对产学研用的整个过程体系的挖掘、研究与实践,强调教师和学生共同参与研究、研教相长,借此推动高职教育四大功能相互间的联系、促进和转化,促成高职教育在更

高层次更高水平上发挥其人才培养功能、社会服务功能和文化传播功能,亦是落实“三全育人”理念下科研育人的内在要求和重要途径与手段。

3.2 高职院校科研的目的目标

高职教育的特色在于人才培养的应用性和技术性,而塑造人才培养特色的关键在于专业、课程和实践教学。高职办学特色是某院校区别于他院校的特点和核心竞争力,体现办学特色的主要指标是特色专业建设^[12],特色专业的打造和形成离不开高质量的高职科研。高职科研的根本目的,是为实现高职院校最基本功能之人才培养作支撑,主要是培养服务区域发展的高素质技术技能人才,并在不偏离此根本目的的基础上为更好实现服务社会、传承文化等高职院校其他基本功能提供支持。高职院校立足于自身所处的教育生态域和生态位,通过类型特色的科研及深入产教融合等途径,重点为地方中小微企业的技术研发和产品升级提供高质量人才,以及直接为地方中小微企业提供技术的研发、转让、推广、咨询与服务。同时,通过推进教学与科研的协调统一、强化技术研发与教学的转化互促,实现“教学出题目、科研做文章、成果进课堂”^[13],促成科研与教学相得益彰、良性互促螺旋上展。

在推动高职院校高质量发展的国家政策导向下,在国家 and 地方“双高计划”及其周期性“有进有出、优胜劣汰”机制的推力下,在国内总体生源逐步萎缩及招生就业两端面临诸多日增的困难难题的情势下,高职院校欲要获得更好的发展条件,乃至跻身一流或重点高职院校建设单位方阵,就应须加强内涵建设。而高职院校内涵建设的关键抓手和突破口是“研究”,课程建设的突破、高质量研究成果的产生、校企合作的深化、高水平师资队伍的形成等均需要研究^[14]。新时代下,通过组建团队方式开展研究工作相比个体单独研究有诸多优势,科研创新成效更为显著,科研团队已发展成为当前高校科研的主体主流。应顺此发展趋势,高职院校注重和加强科研团队建设,致力于建设富有凝聚力和竞争力的科研团队群,已成为其打造具有鲜明特色和优势的骨干学科和专业群、构建能够聚集和培养人才与开展交流合作的根据地式的科研创新平台、建设能够融合产教研功能的高水平职教实训基地的重要抓手,是实现学校科研实力与核心竞争力跃阶式提升、特色办学打造与形成的有效途径。

4 高职院校科研团队绩效评价体系的构建与建立

根据《国务院关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》^[15]的相关内容文件精神,高校科研管理部门需要建立和完善基于信任的科研管理机制,“建立以创新质量和贡献为导向的绩效评价体系”,按照分类评价的要求,准确评价科研成果的各类价值,同时加强绩效评价结果在后续支持等方面的应用。这里主要是从高职院校科研管理部门的角度,探讨构建什么样的科研团队绩效评价体系,以期通过科研管理部门的主动性评价,引导科研团队的自我评价,促进科研团队建设的良性发展,更好实现学校的科研发展战略目标。

4.1 高职院校科研团队绩效评价体系的构建

在构建高职院校的科研团队绩效评价体系时,虽有必要参考借鉴普通高校科研团队绩效评价体系中的可用养分内容,但更多应是聚焦于高职教育与高职科研的类型特色,突出高职科研的技术应用性研究内涵以及高职人才培养方向方式的特质。由于文章篇幅及本次探讨的深入程度,这里只是粗线条式地略述科研团队绩效评价体系构建所涉及的体系构成要素的内容要点。

4.1.1 评价制度

评价制度是有关科研团队建设与管理的一系列制度规范,其中最重要的当属关于科研团队建设与管理的办法,载明科研团队建设目标的任务书也是科研团队绩效考核评价不可或缺的。专属性质的“科研团队建设与管理办法”(以下简称“办法”),对科研团队的建设运作而言有如国家法律体系中的宪法,需要明确制定办法的背景因由、科研团队建设的基本目的、团队建设与管理的工作原则、团队建设的类型层次及目标、团队应具备的基本条件、科研团队的管理与考评、团队建设的支持政策与奖励等方面。

4.1.2 评价主体

在科研管理部门(直管领导)作为评价活动组织者的情况下,科研团队绩效的评价主体可分为学院学术委员会、校外同行专家组、团队领导者(对团队成员的评价)等。从以质量和贡献为导向的科研绩效评价指向、以科研利益相关者参与评价的评价主体多元化导向来看,基于高职科研的技术应用性研究特点,应将科研团队的“客户”(科研成果的用户、科研项目的受益人、科研经费的资助方,包括政府科技管理部门、中小微企业、非企业组织等)也纳入评价主体内^[16]。评价主体的选择,应是根据科研项目的类型特点以及评价的目的与目标而定。

4.1.3 评价目的

科研团队建设的基本目的由高职院校的科研发展战略来决定,而高职院校科研发展战略的规划与实施受其办学定位和特色打造约束。“科研团队建设与管理办法”中明确的科研团队建设基本目的,是从学校科研发展战略角度所做的普适性规定,但每一个科研团队在建立之初便设有其个性化的团队建设目的与目标,而且科研团队实施的每个科研项目也各有其目的与目标,因此具体到某个科研团队绩效评价的目的,应与该科研团队建设的目的、该科研项目的相呼应,并通过检查考核其阶段性目标的完成情况来敦促科研团队不偏离其目的指向,并最终实现其建设目的。

4.1.4 评价对象

从学校的科研管理角度来说,评价对象主要是科研团队整体,但其中也内含了对团队负责人和科研骨干的考核评价。根据分类评价的要求,应对科研团队进行分类,比如,类型上可将科研团队分为名师领头型、科研项目型、学科专业群型,或者教学教研类、科技研创类、人文社科类;层次上将科研团队按其负责人的专业水平能力分为资深专家类、青年

教师类；或者将这些不同分类进行融合。目前考核评价教学教研类科研的多是教务部门，但教学教研类科研团队的评价应归口于科研管理部门。

4.1.5 评价内容

如前所述，科研团队绩效的评价内容应涵括团队成员、团队整体、团队组织在结果、行为和潜力三方面的表现，应体现团队及成员的品德、领导协作能力、社会贡献、影响、成果质量与层次等方面，包括：可以量化考核的外显性绩效评价内容，即反映团队已完成的科研产出情况，包括科研成果的类别及数量、人才培养学科建设、科研成果的转化率与转化收益等；需要作定性评价的内隐性能力评估内容，即反映科研团队整合内外部资源所作的团队运作、反映科研团队获取资源及产出之预期能力的团队科研群体潜能，包括科研团队的组织架构、支撑条件、合作与交流情况、团队文化科研氛围等。

4.1.6 评价方法

评价方法多类多种，应根据科研团队类型以及所评价的绩效内容、绩效评价的目的来选择相适宜的评价方法。实践应用中，应使用得到公认较为成熟的评价方法，如同行评议法、层次分析法、德尔菲法等，通过建立融合定性与定量、主观与客观评价而形成的链式评价模式，将定性分析的德尔菲法、模糊综合评价法等与定量分析的层次分析法等相结合，采取主观赋权的量化处理方式来获取绩效评价的评判依据。因此，这里更多的是考虑科研团队绩效评价的实施过程和规范，包括主观定性评价中个人因素或人情关系不良影响的规避、客观定量指标的审慎使用等。

4.1.7 评价指标

对于科研团队绩效的评价标准，这里将其分述于评价内容与评价指标及其确权中。评价指标体系的构建与指标权重赋值，定量测评与定性评估的绩效分值占比，应遵循分类评价原则，考虑科研团队及科研项目的类型、评价对象的差异性来综合平衡而定，选择的评价指标应是规范的、可比的、具有导向性的、易懂的、方便操作的。另一方面，应根据以质量和贡献为导向的科研评价文件政策精神和要求，淡化科研成果的数量和表现形式，可以考虑借鉴及优化科研成果的“代表作”制度，甚至实行绩效考核评价的“一票优秀制”，突出高职科研服务地方社会经济发展、面向企业市场需求的特色。

4.1.8 评价周期

科研团队绩效考核评价的周期，可以从三个角度来划定：一是科研绩效管理角度的考核周期，这类评价周期可与学校教学的年度半年度周期相对应；二是科研项目角度的考核周期，这类评价周期与科研项目实施的计划进度时间段相对应；三是科研团队组织生命历程角度的评价周期，这类评价周期与团队组织生命周期相对应，主要是对科研团队生命周期内各阶段的团队业绩进行综合性评价。对于团队组织生命周期阶段的划分，可分为三阶段（如磨合期、运作期、解体期）或者四阶段（如初创期、成长期、成熟期、再发展期

等），以能够准确、便利评价科研团队的绩效为划分依据。

4.1.9 评价流程

对科研团队的绩效评价，始于团队的组建，终于团队的解散，与科研团队的评价周期相呼应。“办法”规定组建科研团队的必备条件，以及成为“正式”（学校备案在册）团队所需的流程（审核制或注册制）。在科研团队的组织生命周期内，每一次绩效评价的流程，大体可表述为：绩效评价内容与指标的约定—绩效的过程计量—绩效的定性评价—绩效的综合分析及评定—绩效评价的结果运用—绩效评价的反馈—绩效管理的改善。

4.1.10 评价结果运用

科研团队的绩效评价结果，除了应用于作为对科研团队的当期奖惩、后续扶持，对团队成员的职称和岗位评聘等方面的判据外，应进一步发挥评价结果在科研团队建设发展过程中作为诊断不足、反馈改善、激发潜能等手段的积极作用。

4.2 高职院校科研团队绩效评价体系的建立

建立科研团队绩效评价体系，首要的当是制定、出台科研团队建设与管理办法，而“办法”制定的前提和基础是对学校的整体发展规划与科研发展规划的深入理解，对科研绩效评价政策导向及高职科研特性、团队绩效内涵的深入了解，这样才能在评价标准体系（评价内容、评价标准、评价指标及其确权）的建立与评价方法的选择上做到科学合理、准确全面、可行规范，才能发挥出绩效评价对科研团队建设的导向、激励作用。科研团队绩效评价的政策性、技术性都很强，因此“办法”制定的规格层级与专业水平、“办法”实施的推行力度与持续性，对于其在高职院校科研团队群建设发展与成效收益中起到的作用将会有显著影响。

对于评价方法集的构建，应是基于学校的科研现况又适度前瞻，需要考虑评价方法的实用性、可操作性，以及绩效评价所倡导的团队目标指向与学校科研发展战略的一致性、协同性，同时还应考虑团队组织生命的周期性与阶段性。在具体的评价活动中，需要根据评价目的、针对评价对象与评价内容的特点，选择某一种评价方法，或者通过不同评价方法的结合或组合、交叉或融合等方式构建并应用可行的综合性评价方法。

5 结束语

科研绩效评价与高职院校的教学工作、人才培养、社会服务关联密切，科研团队是高职院校提升其科研实力和核心竞争力主要承担者，合理、准确评价科研团队的“绩效”是激发激励科研团队充满其助力高职院校高质量发展“大任”的前提和基础，因此，构建建立公正、客观的科研团队绩效评价体系对于高职院校尤显重要。高职院校多是从中专升格而来，这类高职院校的科研传承、科研意识、科研氛围较为欠缺，也缺乏对科研强校作用的认识和研究，学校基本功能之科学研究功能一直是短板。因此，从“顶层设计”的视角来谋划科研团队绩效评价体系的构建，应是高职院校激发、造就其科研团队从无到有、到盛、到强的必须之举、必经环

节,是重要的、有意义的、必须的。科研团队绩效评价体系的构建可以说事关高职院校的长远发展,需要学校高层决策者的重视、参与和推动,学院科研管理部门所做的更是在具体问题和细节上“摸着石头过河”般的改善优化,这实际上也体现着科研团队绩效评价体系建设的系统性和动态性。

【参考文献】

- [1] 刘红,匡惠华. 2019 年全国高职院校科研成果数据分析——基于中国知网的数据[J]. 中国职业技术教育, 2019(36): 17-26.
- [2] 周川. 从洪堡到博耶: 高校科研观的转变[J]. 教育研究, 2005(6): 26-30, 61.
- [3] 李贞,张体勤. 中国高校人文社科团队绩效评价指标体系研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2018(2): 77-86.
- [4] 黎琦. 研发团队绩效管理定性模拟模型和系统研究[D]. 武汉: 华中科技大学, 2005.
- [5] 陈敬全. 科研评价方法与实证研究[D]. 武汉: 武汉大学, 2004.
- [6] 黄诗童,车琳娜,赵希男. 科研团队成员绩效评价机制的战略构建[J]. 科技管理研究, 2018(13): 152-157.
- [7] 朱光兴,郭东强. 高校科技创新团队绩效评价体系构建——基于 AHP-IMOI 模型[J]. 教育评论, 2019(6): 71-77.
- [8] 俞立平,姜春林. 科研评价中客观评价法可靠吗?——一个多角度的分析[J]. 甘肃社会科学, 2017(4): 106-110.
- [9] 中华人民共和国中央人民政府网. 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL].http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm, 2019-2-13.
- [10] 李玉珠. 高职教育的类型特征及其分析[J]. 中国高教研究, 2014(10): 107-110.
- [11] 刘松林. 高职院校科研的内涵与定位研究[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2013(9): 60-65.
- [12] 王永林. 我国高职教育评估的价值取向研究[D]. 上海: 上海交通大学, 2014.
- [13] 任占营. 新时代高职院校强化内涵建设的关键问题探析[J]. 中国职业技术教育, 2018(19): 53-57.
- [14] 徐国庆. 高水平高职院校的范型及其建设路径[J]. 中国高教研究, 2018(12): 93-97.
- [15] 中华人民共和国中央人民政府网. 国务院关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知[EB/OL].http://www.gov.cn/zhengce/content/2018-07/24/content_5308787.htm, 2018-7-24.
- [16] 丁帮俊. 基于质量与贡献导向的高职院校科研分类评价研究[J]. 职业技术教育, 2017(35): 12-16.

(上接第 82 页)

【参考文献】

- [1] 潘锋. 加强透析质量管理有助提高患者生存质量[J]. 中国当代医药, 2021, 28(33): 1-3.
- [2] 韩延丽. 血液透析装置的工作原理及校准方法[J]. 计量与测试技术, 2016, 43(8): 72-73.
- [3] 蒋忠伟,吴凤莲,韩文忠. 论医院血透设备风险控制体系的构建[J]. 医疗卫生装备, 2015, 36(7): 134-136.
- [4] 王晓辉. 维持性透析患者透析常见并发症的护理及预防[J]. 中国医药指南, 2019, 17(31): 283.
- [5] 李绍华,彭侃夫. 血液透析治疗中急性并发症的观察与防治[C]. 中国中西医结合学会肾脏疾病专业委员会 2018 年学术年会论文摘要汇编, 2018.
- [6] 李志慧. 血液透析中急性并发症的观察与防治[J]. 长治医学院学报, 2017, 31(6): 466-468.
- [7] 姚锋. 维持性血液透析急性并发症的相关因素及防治对策[J]. 中西医结合心血管病电子杂志, 2017, 5(19): 130-131.
- [8] 冯建贞,吴艳蓉. 血透并发症的防治及护理[J]. 中国社区医师(医学专业), 2012, 14(34): 335-336.
- [9] 赵琛. 血透机及水处理的维护和保养[C]. 第三十三届中国(天津)2019'IT、网络、信息技术、电子、仪器仪表创新学术会议论文集, 2019.
- [10] 刘昕昕,萨百艳. 血透室仪器设备管理中潜在的风险分析与对策[J]. 中国设备工程, 2021(23): 65-66.
- [11] 林家荣,林宁,程捷. 血液透析机的风险管理[J]. 医疗装备, 2017, 30(11): 80-81.
- [12] 李玉娇. 风险管理在血液透析机管理中的应用效果[J]. 中国医疗器械信息, 2022, 28(2): 177-179.
- [13] 何宇,郭赤. 基于质量控制检测的血透机预防性维修模式的可行性探讨[J]. 中国医学装备, 2014, 11(11): 60-62.
- [14] 高磊,杨坤,詹宁波,等. 血透机的质量控制及问题总结分析[J]. 医疗卫生装备, 2017, 38(12): 95-97.
- [15] 张同刚,游玉明,邱发杰. 费森尤斯血透机的几种故障分析与处理技巧[J]. 中国医学装备, 2011, 8(3): 51-52.
- [16] 陈峰. 贝朗血透机清洗和保养[J]. 医疗设备信息, 2007(8): 122, 114.
- [17] 李朝伟,阮兴云. 金宝血透机的日常维护[J]. 医疗保健器具, 2008(3): 33-34.
- [18] 陈永宁. 血液透析机质量控制检测技术参数规范探讨[J]. 中国设备工程, 2020(5): 128-129.
- [19] 韩叶锋. 血液透析机的安全质量检测方法[J]. 医疗装备, 2015, 28(1): 110-111.
- [20] 钟丽媚. 血液透析机的质量控制及检测方法[J]. 医疗装备, 2019, 32(1): 35-37.
- [21] 雷清红,梁锦云. 浅谈血液净化中心设备管理[J]. 中国医疗设备, 2013, 28(8): 106-107, 135.
- [22] 吴洁. 血液净化设备维护质控及风险管理[C]. 中国医学装备大会暨 2020 医学装备展览会论文汇编, 2020.
- [23] 邱玲,卢正清. 医疗设备电气安全性能的检测[J]. 科技风, 2016(19): 192.