

试论高校科研领导能力评价体系的建构

赵 飞

(佛山科学技术学院 思想政治理论课部, 广东 佛山 528000)

摘 要:目前,国内外还没有对高校科研领导能力评价问题进行专门研究,当前高校科研领导能力存在六项不足,因此,建构高校科研领导能力评价体系具有现实意义和理论意义。应该从当前高校科研领导能力五个评价主体的优势与不足出发,确立建构评价体系的五大原则和九方面的评价指标。

关键词:高校;科研领导能力;评价体系

中图分类号:G644

文献标志码:A

文章编号:1008-018X(2014)02-0044-06

全国2012年普通高校平均录取率75%,高等教育已大众化。随着高考人数下降、高校毕业生就业难、留学热兴起,我国高校面临的压力日增,通过提高科研水平来提高高校教育质量已成共识。构建科学的高校科研领导能力评价体系,是促进高校提高科研水平的当务之急。

一、高校科研领导能力内涵及现状分析

高校科研领导能力是指高校领导者率领或引导高校科研人员用科学方法,以探求自然、社会和思维等学术领域的本质和规律为手段,推进基础研究、应用研究、开发研究的知识生产、传播、应用和创新的能力,以更好地实现高校培养人才和服务社会的目的。

目前,我国高校科研领导能力存在的不足主要表现在以下几方面:

1. 科研领导观念不正确。高校科研普遍存在重数量、轻质量的状况。具体表现为:重视立项的数量和立项获得的科研经费,轻视结项的质量;重视发表论文、著作的数量,轻视论文、著作的学术影

响和社会影响,难以体现科研真正的价值追求。

2. 制定的科研政策不符合本校的实际和特色。各高校自主制定的科研政策符合本校实际和特色的较少,照搬照抄其他高校科研政策的较多。更有甚者,为了本校“科研放卫星”,违背科研客观规律制定的科研考核政策,迫使被考核者弄虚作假,催生了学术不端行为,连真心搞科研的教师也须投机取巧,方能保住职称和饭碗。

3. 科研政策单一,缺乏对教师的人本关怀。目前国内高校的科研政策普遍存在考核时间短,任务重,重数量而轻质量等问题。评价不同类别的高校和不同学科的教师,使用同样的考核指标,科研政策单一,缺乏对教师的人本关怀,不尊重教师科研的多样性和差异性,引发奖惩不公。

4. 科研领导能力水平参差,科研成果的价值较低。科研领导能力与高校科研能力呈正相关。目前,高校间科研能力参差不齐,一般而言重点高校高水平科研人才较多,科研能力较强,科研成果数量较多,质量较高;而非重点高校高水平科研人才缺乏,科研能力较弱,科研成果数量较少,质量较

收稿日期:2013-12-23

基金项目:教育部人文社会科学研究项目《高校领导班子和领导干部测评指标体系研究》(10YJA710064)

作者简介:赵 飞(1965-),女,广东新兴人,佛山科学技术学院教授。

低。高校科研成果价值普遍较低,表现为重复研究多,创新成果少;科研成果在解决实际问题或服务社会或促进学术发展方面价值较低。

5. 科研成果转化率、推广率低。科研成果转化是指扩大科研成果的影响或使用范围的活动,表现为对科研成果深化研究,传播、学习以科研成果为基础形成的新知识,使科研成果产业化等。忽视科研成果转化,在我国高校及科技界仍较普遍。人大常委会原副委员长陈至立表示:“目前我国科技成果转化率大约在25%左右,真正实现产业化的不足5%,与发达国家80%转化率的差距太远了”^[1]。究其原因,第一,高校的主要任务是培养人才,科研成果的转化和推广不是其专长。第二,按科研立项的要求取得了科研成果或通过了项目验收,就完成了科研任务,研究者无成果转化或推广的义务和动力。第三,科研成果的转化或推广耗费大量时间、精力,需庞大的经费支持,“1:10:100是科研成果转化研究、开发、投产过程中所需投资额的比率”^{[2]262}。研究者几乎不可能独立完成科研成果转化或推广工作。虽然我国“有关促进科技成果转化的法律、法规、政策、基金等已成体系,但还缺乏一套行之有效、操作性强的具体细化流程”^[3],从而导致科研成果转化率、推广率低。

6. 少数高校科研领导者科研能力退步,存在学术腐败。少数高校科研领导者在行政事务上花费了大量的时间,在科研实务中投入的精力、时间不足,自身的科研能力退步,为保持自己的学术影响力,不惜利用行政权力在科研上与教师争立项、争经费、争评奖,甚至搞学术腐败。

二、建构高校科研领导能力评价体系的重要意义

高校科研领导能力评价是指通过科学的评价方法和评价指标,衡量高校科研领导者率领或引导高校科研人员在科研领域取得成效和价值的活动。目前,国内外还没有专门对此问题展开过研究,只是在研究高校的科研能力评价和高校的科研领导能力评价问题时有所涉及。可见,本研究具有一定的补白意义。高校科研领导能力往往决定了高校科研发展的方向、模式和质量,研究并建构高校科研领导能力评价体系具有重大的现实意义和理论意义。

1. 有利于引导高校科研领导者把握科研的方向和价值,回归本真科研。高校科研领导能力评价指标体系集中反映了高校科研领导的根本要求、科研引领的方向、科研的价值和追求,因此,有利于高校科研领导者主动结合本校实际,把握科研的方向和价值,制定并执行符合高校科研规律和本校实际的科研政策,自觉发挥自身在科研领域的表率作用,回归本真科研。

2. 有利于引导高校科研领导者准确把握科研领导的重点,明确该干什么,不该干什么。高校科研领导能力评价指标体系明确了评价的内容和标准,有利于引导高校科研领导者主动结合本校实际,统筹安排,准确把握重点,调动科研参与者的积极性,使高校科研事半功倍。

3. 有利于提升高校科研总水平。目前,影响高校科研水平的主要内部因素体现在人才、体制方面。建构高校科研领导能力评价体系有利于克服高校在人才、体制方面的不足,提升科研总水平。第一,有利于高校培养、引进和保有一流学者。提升高校科研质量和地位,离不开高水平的科研人才即一流学者,“具有学术前瞻能力,是作为一流学者必须具备的基本素质”^{[4]68}。建构高校科研领导能力评价体系,有利于建立起适合科研人才成长的环境和科研团队,促进高校培养、引进和保有一流学者,最终提升高校科研总水平。

第二,有利于破除“官本位”的观念和体制,为高校教师提供科研舞台。目前,行政职位成了衡量教师事业成功的重要标志,担任行政职务的教师还可利用行政职务的影响,在科研立项、经费及人力资源方面取得优势,这是高校“官本位”观念和体制越演越烈的重要原因。当高校教师为谋取行政职务、处理日常行政事务耗费精力时,就会对科研产生不良影响。建构高校科研领导能力评价体系,有利于建立起以教学成效和科研成果为中心的人才评价体系,鼓励教师潜心科研,破除高校“官本位”的观念和体制。

第三,有利于调动高校各部门为科研服务。高校各部门本应为教学、科研服务,但在目前行政主导的运行体制下,高校行政权力在某种程度上控制甚至主宰学术资源的现象屡见不鲜。“当大学行政权力不尊重学术民主时,就会对学术资源实行控

制,主宰学术资源的分配”^{[4]58-59}。建构高校科研领导能力评价体系,有利于促使它们真正把为科研服务贯彻到行动上。

4. 有利于总结高校科研领导的基本规律,探索出促进我国高校科研科学发展的道路。高校科研领导能力评价体系的建构需认真分析和总结国内外高校科研领导的成功经验和失败教训,这有利于正确认识和总结高校科研领导的基本规律,引导高校科研领导者作出科学的科研决策,解决科研现存的种种问题,提升科研质量和水平,从而探索出促进高校科研科学发展的道路。

三、高校科研领导能力评价主体探讨

高校科研领导能力应由评价主体依照评价标准进行评价,笔者认为有资格和能力评价高校科研领导能力的主体有以下五种:

1. 本校科研活动的参与者

高校科研活动不同的参与者承担不同的角色,他们对高校科研政策和环境等感受不同,因此,他们是高校科研领导能力不可或缺的评价主体。按参与者在科研活动中的作用,评价主体可分为三类:第一类,高校科研领导者。他们既是科研政策的制定者和执行者,又是执行效果的感受者,他们有资格和能力成为评价主体。但他们对科研领导能力的自我评价容易高于他人,往往出现评价结果不客观的现象。第二类,以教师为主体的科研参与者。教师是科研的关键主体,其他科研人员也是科研的重要参与者,他们都有资格有能力作为评价主体。由于自身的科研能力和水平参差不齐,且所在学科和科研方向不同,他们对同样的科研政策往往感受不同,因此,每位科研参与者对本校的科研领导能力必然有不同的评价结论。作为评价主体,如果他们能对自身的感受作出客观而理性的分析,则可以得出客观的评价结论,否则就会产生偏差。作为高校科研的参与主体,总体而言他们的评价结论是较客观的,因此,其评价结论应占高校科研领导能力评价体系较高的权重。第三类,高校各部门。它们不同程度参与了本校的科研活动,对本校科研领导能力的执行力度有切身的体会,其评价结论会较为客观,但也存在着为了讨好领导而故意给出过高评价的可能。

2. 高校的上上级部门

高校的上上级部门对所属高校具有领导和管理职责,并对所属高校有较全面的了解,因此有资格和能力成为评价主体。但它们的评价往往更关注共性,难以针对不同高校的办学性质、类型、历史、传统、学科等特点采取个性化的评价指标体系,由于缺乏针对性,极易造成高校在科研领导能力的建设上千篇一律,并最终导致高校科研“千人一面”的现象。

3. 校外同行

校外同行是指参与评价的其他高校科研领导者。由于他们对高校科研领导活动的亲身体会是其他评价者所没有的,因此,他们在评价时除了对客观成效进行评价外,还可能在程序、环节、功能等方面以一些表征性因素为基础进行评价,而这些因素与科研领导能力可能无必然联系,因此,他们的评价结论可能高于其他评价主体。但目前“同行评议是国内外公认的最为合理的科研评价制度”^[5],因此,校外同行在高校科研领导能力评价体系中应占重要的地位。

4. 专家

专家是指在某学科具有较大学术影响和较高学术地位并得到社会公认的权威学者。由于专家精通科研的基本规律,通常能把被评价者置于高校及所处环境的大背景中通盘考虑,因此他们的评价结论较客观,但专家个人的价值观和偏见也会影响他对被评价者的客观判断。

5. 社会中介组织

目前,社会中介组织对会计信息、资信等级评价较成功。借鉴这些领域的成功经验,可引入社会中介组织评价高校科研领导能力。社会中介组织作为独立机构,其评价结论客观与否直接影响到自身的社会声誉,因此,它的评价结论一般较客观。但目前社会中介组织对高校科研领导能力评价在国内外尚无实践探索,因此,还有相当长的道路需要探索。

综上所述,以上五种评价主体各有优势和不足,单独采信某评价主体的评价结论都难以做到客观公正,而社会中介组织短期内又难以在高校科研领导能力评价领域真正发挥作用。因此,笔者主张,对本校科研活动的参与者、高校的上上级部门、校

外同行、专家的评价结论,按一定的权重比形成最终的评价结论,以使评价结论客观科学。

四、高校科研领导能力评价体系的建构原则

高校科研领导能力评价体系建构要以促进高校科研良性持续发展为总目标,遵循以下五原则:

1. 不同学科、不同学校区别对待。科学研究宏观上分为自然科学、社会科学两大领域,具体学科和专业纷繁复杂,但归根结底,其研究形式只有基础研究、应用研究、开发研究三种。建构评价指标体系要尊重不同学科、不同研究形式的要求和特点。基础研究是探索科学规律,追求新发现、新发明,创立新学说,积累科学知识,为认识世界、改造世界提供基础理论和方法的研究,应以鼓励探索、宽容失败的原则建构评价体系。应用研究与经济建设和社会发展密切相关,应以技术理论、关键技术等方面的创新水平与集成水平、自主知识产权的产生、潜在的经济或社会效益等因素为主要依据建构评价体系。开发研究应以产品的技术先进性、创新性及其未来的产业化水平和发展前景为主要评价依据^[5]。

目前我国高校有不同的性质和类别,一般分为985工程大学、211工程大学、普通重点大学、非重点大学,涉及综合、理工、师范、农业、医学、财贸、政法、外语、海洋、民族、艺术、体育等类别。不同性质和类别的高校其师资力量、经费来源、科研领域和实力、办学宗旨和特点各不相同,因此,评价高校科研领导能力时,应尊重不同性质和类别高校的特点和实际,设置具有个性和针对性的评价指标体系。

2. 质量评价为主、数量评价为辅。科研成果的数量只是外在的、直观的科研水平的表现形式之一,科研成果的质量才真正代表科研水平的高低,因此“科研评价要坚持定量和定性相结合的方法,并根据其性质和研究领域的不同,在定量和定性上各有侧重”^[6],总体上应坚持质量评价为主、数量评价为辅的原则。

3. 有利于学术自由的真正发挥。学术自由即学术界进行学术活动的自由,具体指研究者在严格遵守学术道德的基础上,可以自由地选择感兴趣的领域进行研究,并自由地发表自己的学术发现与成果。学术自由能充分调动研究者的积极性,是制约

高校科研水平的重要因素之一,因此,是否有利于学术自由的真正发挥,应该是衡量高校科研领导能力的重要因素。

4. 有利于制约学术不端行为。“学术不端行为是指违反学术规范、学术道德的行为。国际上一般用来指捏造数据、篡改数据和剽窃三种行为(简称FFP)。一稿多投、侵占学术成果、伪造学术履历等行为也可包括进去”^{[2]296}。当前,科研评价体系不科学是引发学术不端行为的重要原因之一,而这又与科研领导能力直接相关。学术不端行为不但客观上阻碍了科研创新和成果推广,甚至还阻碍了科研领域新生力量的崛起和发展,对高校科研的负面影响很大。因此,必须建立起有效制约学术不端行为的机制并成为科研领导能力评价体系的重要内容,才能促进高校科研的良性发展。

5. 有利于促进科研成果转化和推广。如上文所述,目前我国高校科研成果转化率和推广率较低。要切实提高我国高校科研成果的转化率和推广率,关键是要建立相应的支持体制并把它纳入高校科研领导能力评价体系中。高校可以采取的措施,一方面是支持和鼓励教师及相关部门依法取得科研成果的知识产权,另一方面,与社会中介组织或企事业单位合作,推广和转化科研成果。“科研成果的转化尽管成功率只是近10%,但是它们为社会带来的收益却是成百上千倍的”^{[2]262}。

五、高校科研领导能力评价指标体系内容框架

高校科研领导能力评价指标体系的内容包含以下九个方面:

1. 一流学者的培养、引进、保有。一流学者是高校科研水平的名片。而要培养一流学者必须有优良的科研环境和高水平的科研团队,还需经历较长时间的锻炼和磨砺。只有建立起优良的科研环境,才能吸引和保有一流学者。因而,培养、引进、保有一流学者应是评价高校科研领导能力的重要指标之一。

2. 对科研政策和考核方案的科学性评价。可以从以下几方面着手:第一,是否符合科研的客观规律和本校实际。第二,是否引导科研参与者实施真科研,追求科研真价值。科研参与者的行为,很

大程度上受本校科研政策和考核方案的影响和制约,它只有符合科研的客观规律和本校实际才能引导科研参与者实施真科研,追求科研真价值。第三,是否调动了科研参与者的积极性。第四,管理环节是否畅通。第五,是否保护学术自由。“学术自由是学术制度创新的基本条件,是学术利益相关者生产传播与利用学术的土壤,……离开了学术自由,学术制度创新的源泉就会枯竭”^[6]。

3. 对科研成果质与量的评价。主要包含三方面:第一,论文、著作发表的数量、档次及转载、引用情况。论文、著作发表的档次以及转载、引用情况,反映了高校科研成果的质量,因此,评价时要更加重视。第二,研究报告发表和被政府、企事业单位采用情况。评价时要更注重被采用的情况,因为研究报告被采用的社会影响和社会效益比单纯发表更大。第三,科研成果的转化、推广情况。取得科研成果不是科研的最终目标,只有关注科研成果的转化和推广,才能促使高校科研密切联系社会需要,并因此获得更多的支持,最终促使高校科研真正走上良性发展的道路。

4. 对科研项目的管理评价。主要包含三方面:第一,科研项目立项的水平。不同级别的科研项目,反映了研究者的科研水平,应成为评价的重要指标。第二,研究经费的获得及有效使用。同级别、同类型科研项目研究经费的多寡,反映了该项目的重要性,科研经费的有效使用,决定了科研项目的进展与成败。目前,科研经费管理规定不尽合理,影响科研进展的现象仍然存在。因此,应把科研经费的取得及有效使用作为评价的重要指标。第三,科研项目的结项情况。科研结项直接反映了科研项目的完成情况和质量,能否及时、高质量地完成科研项目,也应成为评价的重要指标。

5. 教师对科研团队的人才培养。通过科研传帮带培养科研团队的青年人才,是高校培养青年科研人才的重要途径。目前,高校注重考核教师的科研立项、科研经费、科研论文或著作,忽视考核教师对青年科研人才的培养。将教师对科研团队的人才培养作为高校科研领导能力的评价内容,既体现了对教师特别是高龄教师的人文关怀,又传承了教师的科研经验,有利于高校科研团队的壮大。

6. 建构科研交流、合作共同体。这一方面有利

于合作高校发挥各自优势,取得“1+1>1”的成效;另一方面,有利于高校培养科研人才,因为科学研究的交流、合作必然伴有学术交流,学术交流的过程,既有知识的流动和传递,更有接收者对知识的整合、吸收,进而实现知识创新,“学术交流为技术创新人才提供新理论、新思维、新方法;加快技术创新人才的知识转化;为技术创新人才提供可靠的市场信息”^[7]。

7. 高校科研服务社会的能力。高校科研服务社会的能力是制约高校科研水平的重要因素,但在国内却常被人忽略。“将自身的科研成果转化为社会生产力,创办高技术产业,是高等学校社会服务职能的重要内容”^{[2]258-259}。在美国,服务社会的办学理念取得了与教学、科研同等重要的地位,促进了美国高校积极为所在地的经济、企业、社会、文化服务,而社会也给美国高校良好的回馈,体现为美国高校教师担任社会兼职、为企业培训和咨询、组织学生开展社区实践活动等;美国企业对高校大量捐助、提出咨询需求、提供科研课题、开展科研合作,这既促进了美国高校科研成果的转化,也显著提升了美国高校的社会地位。借鉴美国的成功经验,应将高校科研服务社会作为高校科研领导能力评价指标体系的重要内容。

8. 高校领导、学术带头人及科研团队的学术道德表现。“道德为学术之灵魂”^{[2]279}。良好的学术道德主要表现为:具有服务社会的历史使命感和责任感;坚持实事求是的科学精神和严谨的治学态度;遵守法律,保护知识产权;认真履行科研职责,追求科研真价值,拒绝伪科研;维护学术评价的客观公正;为人师表、言传身教,加强对大学生的学术道德教育。对高校领导者、学术带头人、科研团队的学术道德表现的评价应是高校科研领导能力评价的重要内容。

9. 高校行政、后勤等部门对科研的支持。高校科研离不开行政、后勤等部门的支持,只有各部门真正树立起自觉支持科研发展的理念,不断提高服务效能,才能为科研提供可靠的保障。应将各部门支持科研的效果作为评价的内容,将科研人员的满意度作为衡量各部门支持科研的重要评判标准,促进高校科研的良性发展。

参考文献:

- [1] 人民网. 科技成果转化不足5% 需提高全民族科学素养[OL]. 财经频道-人民网. 天津视窗, [2011-09-30] <http://www.022net.com/2011/9-30/491940403013759.html>
- [2] 曾天山. 教育科研的视野与方向[M]. 北京: 教育科学出版社, 2009.
- [3] 吴珍华, 雷良海. 中美高校科研成果转化的比较与启示[J]. 黑龙江教育: 高教研究与评估, 2007, (4): 14.
- [4] 王洪才. 大学校长: 使命·角色·选拔[M]. 上海: 上海交通大学出版社, 2009.
- [5] 陈俊生. 以科学质量观改革科研评价体系[N]. 中国社会科学报, 2012-11-02(B03).
- [6] 李福华, 丁玉霞. 论我国大学学术制度创新[J]. 教育研究, 2012(11): 57.
- [7] 中国科协学会学术部. 学术交流质量与科技研发创新研究[M]. 北京: 中国科学技术出版社, 2009: 145.

Discussion on the Construction of the Appraisal System for Leadership Skills of Scientific Research Section in Higher Education Sector

ZHAO Fei

(Department of Ideological and Political Sciences, Foshan University, Foshan 528000, China)

Abstract: Currently, not enough research has been done for the leadership skills of scientific research section in higher education sector at home and abroad. As the leadership in higher education sector existing as many as six shortages, it is necessary to construct the appraisal system for leadership skills of scientific research. From the viewpoint of the advantage and disadvantage in the five appraisal subjects, this paper suggests the five principles and nine standards as the index of appraisal system construction.

Key words: high education institutions, leadership skills of scientific research, appraise system