

教育部社科委学风建设委员会

工作简报

2014年第1期(总第40期)

学风建设委员会秘书处编

2014年4月28

目

以质量为导向，用成果评价人才 复旦大学推行“代表性成果”评价机制

近年来，在高等学校哲学社会科学繁荣计划的指导下，复旦大学在职称评聘、科研奖励、绩效评估等工作中，一直在探索和思考科研评价改革，经历了评价指标从数量为主转向质量为主，评价内容从单一的论文著作转向多元化的成果，评价过程从行政部门为主导转向以专家教授为主导。经过多年来的积累和试点，按照《教育部关于进一步改进高等学校哲学社会科学研究评价的意见》的要求下，复旦大学于2012年正式实施了“代表性成果”评价机制，并在全校推行，取得了良好效果和反响。

一、“代表性成果”评价机制的形成

科研评价改革是一次系统性的改革。从2006年起，复旦大学就首先在人文社会科学科研奖励方面谋划改革，试图突破原来“认权威”、“点篇数”的评价办法，将奖励成果的范围交由各学科的学术委员会决定。经过3年的反复论证和调研，停止了原先按发表论文的篇数、发表期刊等级进行科研评价做法。与之相应，学校对院系和教师个人的年终绩效考核，也不再是单一的看成果产量，而是从科研活跃度、科研贡献率等多个方面进行多元化考量；在职称评聘过程中，探索改变以往只计算项目数、论文数、著作数等的做法，而更加注重原创性的成果。

2009年，部分文科院系提出，由于研究方向的特殊性，一些教师甘坐冷板凳多年，或是孜孜于大部头古籍的整理和研究，或是致力于字典词典的编纂，也有一些教师专注于文学创作或为政府部门提供决策咨询报告，而在当时的科研评价体系下，这部分教师无论是在职称的晋升上，还是在科研工作量的核算上，都处于劣势。为了解决这些不符合“刚性”学术标准，但又确实优秀的候选人如何脱颖而出的问题，学校首次尝试“代表作”评价机制，即由候选人自主提出申请，在通过院系推荐和学校审核后，由学校邀请的5位校外资深同行专家对其提交的代表性论著进行审阅。如果候选人的学术水平获得校外专家的普遍认可，则可与其他“正常”途径的候选人进行最终的竞争。经过2年的深入调研和充分论证，在所有文科院系先行试点“代表作”评价机制，并制定了《文科候选人申请启动“优秀人才代表作评审”的有关原则规

定》。

2012年，在认真总结前三年经验的基础上，学校认识到“代表作”（一般指著作或论文）所涵盖的范围过于狭隘，并不适合部分学科的特点和新的科研态势，为此，将“代表作”改为“代表性成果”，从而进一步扩大了“代表作”涵盖的范围。另一方面，学校对代表性成果的具体形式并不加以限定，而是充分发挥院系学术委员会的自主性，根据所在学科的特点，确定“代表性成果”的涵盖范围。因此，不同的学科对“代表性成果”有不同的诠释，但是具有共性的是：必须是原创性的、具有高学水水平的成果。从已有的实践来看，代表性成果可以包括著作、论文、具有重要影响力的研究报告、重大项目、重要奖项、发明专利等等。

在此基础上，学校制定了新的《教师高级职务聘任实施办法》，正式在全校各学科推行实施“代表性成果”评价机制。“代表性成果”评价机制在根本上立足于对教师的整体评价，其核心是改变过去唯数量论的人才评价方式，围绕候选人的学术贡献、学术活力和学术影响等方面，对其学术质量和实际贡献进行全面、公正、客观的判断。

二、“代表性成果”评价机制的实践运作

在“代表性成果”评价机制推行后，复旦大学教师高级职务的评聘流程相应发生变化。首先是教师自己提出申请，提交申报材料 and 能代表学术水平的成果（正高级一般提交3-5项，副高级提交2-3项），申请人对申报材料的真实性和有效性进行书面承诺，院系审核把关。第二步，院系通过内部网络或其他方式，对申报

材料在本单位范围内进行公示。第三步，院系教授大会依据申报材料 and 代表性成果，对申请人的水平进行资格投票，向学校推荐候选人。第四步，学校通过校外评审专家库，邀请与申请人研究方向相同或相近的专家进行同行评议。第五步，院系学术委员会根据外审评议结果进行学术综合考察，并按照程序和岗位数量推荐正式人选。第六步，院系将通过考察推荐的正式人选名单在本单位范围内进行公示。第七步，学校学术评议专家组进行学术终审。最后，由人事处审核材料，报学校审定、聘任。

在整个运作流程中，与以往评聘最大的区别和关键点在于：

1、区分设置不同评价标准。2012年“代表性成果”评价机制全面实施之后，复旦大学在新的《聘任办法》中仅对申请人业绩条件进行原则性规定：申请正高级职务的人员，在所从事的学科领域内应取得达到国内先进水平的成果，在同行中享有较高的学术声誉和学术影响，是本学科的优秀学术骨干；申请副高级职务的人员，在所从事学科领域内应取得同行认可的成果，是具有发展潜力的主要学术骨干。同时，每个学科具体的评价标准则授权给各个院系教授大会，按照本学科的特点，围绕学术贡献、学术影响和学术活力等方面进行具体规定。例如，公共教学类院系可在“课程建设、教学评价”方面细化标准；社会科学类院系可结合“参与政府咨询决策、服务社会”方面提出要求；工程类院系可对“成果应用与转化”明确标准，等等。

2、坚持“小同行”评审。在“代表性成果”评价机制的具体实施中，特别强调对外审同行专家精心挑选、严格保密。院系学术委

员会向学校推荐足够数量、分布合理、具有较高学术声望的校外专家形成校外专家库。在校外评审的具体实施中，学校将申请人的代表性成果请相同或相近学科方向的“小同行”专家进行评审。并对送审专家名单进行严格保密。同时，学校结合每次外审的工作情况，建立起对评审专家公信度的考察与反馈程序，适时调整、维护、更新评审专家库，以确保校外专家能够客观、有效、权威地对每个候选人进行学术评价。

3、健全两种回避制度。在选择校外专家对候选人“盲审”的环节，实行主动、被动两种回避制度。“主动回避”是指申请人认为某个评审专家可能和自己的观点不同或其他原因，允许申请人事先提出主动回避；“被动回避”主要由学校层面查核，主要回避申请人的直系亲属、导师等作为评审专家。通过这样的制度设计，确保候选人能够得到公平、公正的评价。

4、完善评价指标体系。学校在总结以往校外评议工作经验的基础上，根据新的评价标准的要求，充分听取了在校外评议方面有丰富经验的各学科专家意见，形成了新的评价指标体系。校外同行专家在对候选人提供的代表性成果等材料认真审阅后，需围绕其所反映出的候选人的学术贡献、学术活力以及学术影响力等具体指标，进行综合性的客观评价，从而确保学术评价科学、公正、合理。

三、“代表性成果”评价机制的成效

在推行实施“代表性成果”评价机制的过程中，我们深刻体会到科研评价机制改革对繁荣发展哲学社会科学具有重要的促进

作用，主要表现在三个方面：

1、制度创新激发了科研活力。复旦大学通过“代表性成果”评价机制的推行和实施，有效克服了原先学术评价中的弊端，得到了广大教师的欢迎和认可，对于激发教师科研活力、引导进行创新性科研活动取得良好的效果。一些甘坐冷板凳，数年磨一剑的优秀教师不再因为文章或专著数量不够而无法获得公正的学术评价；一些冷门学科的教师也不会因为研究成果无法在核心或权威刊物上发表，而失去公平竞争的机会。

2、制度创新引导了学术研究的价值取向。“代表性成果”评价制度创新的启示意义在于学术评价导向的变化。从对成果的形式化评价转变到对学术质量的评价，这其实是学术评价回归到学术自身发展规律的本应之意。改变高级职务评审中学术评价这根“指挥棒”的方向，最终的目的是为了促进大学中形成更健康的学术生态。鼓励广大教师在学术活动中，将学术质量和学术创新作为唯一的努力方向，这是复旦大学全面实行“代表性成果”评价机制的价值指向。

3、制度创新推动了社科研究的转型升级发展。从推进“代表性成果”评价工作以来，复旦大学开展了一系列与之相匹配的科研管理和评价制度的改革，包括调整科技论文奖励办法、实施整体性的科研绩效方案、落实和发挥学术权力在学术事务管理中的主导作用等，以制度创新驱动科学研究的转型发展，把服务国家需要、弘扬先进文化、引领学术发展作为引导科研发展的方向。

四、“代表性成果”评价机制的未来改革思路

“代表性成果”评价机制从2009年的试行到2012年的全面推行，期间进行了多次的方案调整和修改。作为一个全新的制度，在实施的过程中难免存在一些不足。

首先是认识理解不到位。由于统一、量化的评价机制实施多年，而且操作简单，因此对部分教师来说短时间内难以摆脱过去的习惯性思维，有的把代表性成果只理解为著作或论文，有的还在追求数量、追求发表期刊的等级。

其次是存在非学术因素的干扰。“代表性成果”评价机制下，所有的学术权力都交给了专家教授，在这个过程中，也出现了专家教授在评审过程中受到非学术因素干扰的情况，使得评价工作的独立性和科学性受影响，从而对候选人的评价并不能真正做到公正、客观。

最后是现有评价机制的开放性还不足。目前，为了缩短评审周期，保证评审效率，学校积累的外审专家库还主要限于国内范围，使得外审专家的选择范围，特别是一些冷门专业的专家选择范围非常有限。

对此，复旦大学未来拟从以下方面进行改革：

第一，将“代表性成果”评价机制作为系统工程来建设。要把“代表性成果”评价机制运用于各类科研评价中，包括人事评聘、绩效考核、科研奖励等，不仅用于对教师个人的评价，也运用于对学科、学院、学术团队和平台基地的评价。通过“代表性成果”评价机制的制度创新，推动其他科研管理配套制度的改革，逐步

形成新的科研管理体制。

第二，增强“代表性成果”评价机制的开放性和国际性。进一步完善同行专家评审机制，一方面引入更多的国内同行专家充实外审专家库，另一方面积极稳妥地引入海外同行专家，充分利用信息化手段，在确保评价活动简约高效的同时，提升复旦科研评价的国际认可度。

第三，健全“代表性成果”评价机制中的各项程序建设。一方面，要加大对“代表性成果”评价机制的宣传力度，在教师中树立对这一新机制的正确认识，在院系申报推荐环节加强信息公开，逐步消除非学术因素对评价过程的干扰。另一方面，要切实执行外审专家的保密制度和回避制度，确保科研评价公平、公正。

第四，尊重人文社会科学的学术规律，形成评价机制的长效性。高质量、高水平的学术成果产出需要一定的生产周期，因此，对人文社会科学来说，科研评价不宜频繁。在未来的工作中，复旦大学将探索一方面延长科研评价周期，减少评价次数；另一方面也要提高科研评价的有效性，保证评价产生实效、长效。

报：教育部社会科学委员会

送：全国哲学社会科学规划办公室；科技部科研诚信办公室；教育部有关司局

电子版送：各省、市、自治区教育厅（教委）；教育部直属高等学校

发：教育部社科委学风建设委员会委员

联系电话：（010）82509315/66096704

E-mail:

xfsk@moe.edu.cn

2014年4月28日印