

# 高校科研工作“量化管理热”的“冷”思考

何 剑

(石河子大学 商学院科研科, 新疆 五家渠 831300)

**摘 要:** 科研工作量化管理几乎给每一所高校带来了科研“量”的积累, 但未必会有质的“飞跃”。通过揭示“量化管理热”现象背后值得我们去冷静思考的“冷”问题, 指出了其可能引发的消极效应, 以期制定出更科学合理的量化管理办法。

**关键词:** 科研工作; 量化管理; “冷”思考

中图分类号: G644

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2006)02-0074-02

## 0 前言

20世纪80年代末, 科研量化管理在我国被引入高校, 它是对科学研究成果进行科学、公平、公正、公开的鉴定和评价, 对各项成果的科技含量或学术水平方面作出判断的过程。从这个意义上讲, 它本身就是科学研究过程的一个重要组成部分, 是关系科学事业发展的重要环节。近年来, 高校科研管理部门对研究成果大都采用各种标准进行量化, 并将量化结果纳入科研人员职称评聘和成果奖励之中, 这无疑对提高科研人员的积极性大有裨益。但另一方面, 却导致不少科研人员为了达到职称评聘中关于论文、专著以及研究课题的定额要求, 违背科学研究规律, 一味追求多出成果、快出成果甚至出现“搭便车”、“关系稿件”等学术腐败现象。从管理学的角度来看, 这反映出科研成果量化管理泛化、量化标准模糊及量化主体错位等问题, 值得我们去冷静地思考的“冷”问题。

## 1 高校科研工作“量化管理热”背后的“冷”问题

### 1.1 高校科研工作量化管理的泛化问题

教学工作、班主任工作、育人工作、科研工作、后勤工作等纷纷引入量化管理, 把一项工作肢解开来, 分别打分, 而后对所获得

的数据做权重等统计处理, 最终以数量化的形式体现工作的绩效。随着量化管理在学校工作中的不断泛化, 学校科研工作也被卷入量化管理泛化的大潮。许多高校和科研机构普遍采用的将“职称评聘”、评比先进、奖金设立等与科研成果挂钩的一系列办法, 突出存在经济利益导向、数量导向问题, 忽视了本应有的质量导向。这主要表现为对科研工作的评价考核过于集中在对科研成果“数量”的要求上, 且简单地以论文发表的刊物类型或课题的级别作为评价科研成果质量的依据。通过对量化后的数据进行简单的加减运算等操作来完成对教师科研水平的总评等, 而忽略了对科研成果的学术价值、实践指导意义的评价考核, 最终以“量”代“质”。这在一定程度上就偏离了科研量化管理目标和正确导向, 也偏离了科学研究的真正价值取向, 制约了科学研究的健康发展, 也是有违科学研究规律的。

### 1.2 高校科研工作量化管理的标准问题

科研量化是一个严肃认真的工作, 必须遵循科学、公平、公正、公开的原则, 也应该有一个科学合理的标准。如果量化标准失当, 其量化结果就是非科学化的。正如市场和经济大潮中琳琅满目的商品一样, 科研成果也有它独特的价值。这个独特的价值中当然包含有研究人员的辛勤劳动所花费的相应

的时间及其物质成本、智力成本。这部分价值是比较容易量化的。但是科研成果的价值区别于其他普通商品的一个显著特征, 那就是科研成果的创新性。这也正是我们管理者对成果进行量化的难点。

目前, 国内许多大学使用SCI(科学引文索引, Science Citation Index)、EI(工程索引, Engineering Index)、ISTP(科技会议录索引, Index to Scientific & Technical Proceedings)、ISR(科学评论索引, Index to Scientific Reviews)4大重要检索系统和SSCI(Social Science Citation Index, 社会科学引文索引)以及国内的《人大复印资料》、《新华文摘》、北大图书馆编制的《全国中文核心期刊总览》等作为成果量化标准。值得注意的是, 不论是4大检索和SSCI还是《全国中文核心期刊总览》, 均属图书馆索引目标, 是一种工具书, 是为了便于学者查找资料。如果将其作为一种学术量化标准, 显然是不科学的。更何况国家新闻出版总署报刊司在“关于学术期刊有关问题的答复”中就作了明确说明: 新闻出版总署从未就学术水平的高低为国内期刊划分过级别, 仅仅是从管理的角度按期刊主管单位的不同将期刊划分为中央期刊和地方期刊, 与学术无关, 我国新闻出版管理部门尚未从各类学术期刊的学术水平的角度确定过标准。即使像“国家期刊奖”、“全国

收稿日期: 2005-07-14

作者简介: 何剑(1973-), 男, 四川西充人, 讲师, 科研科长, 在读管理学博士, 研究方向为系统分析与管, 在核心期刊发表学术论文10余篇。

百种重点社科期刊奖”以及“中国期刊方阵”等评奖活动也并不是单纯从学术水平方面考虑的,同时每两年就有了新的变化,并不是终身荣誉。由此可见,仅将以上这些不同类别的期刊纳入学术量化是不科学的,当然也是不可取的。除此之外,科研量化标准还存在一个系统性问题,目前大多以成果发表刊物的“级别”对成果妄加定论,不但不分良莠,而且也不分学科领域,可谓“眉毛胡子一把抓”,缺乏系统性。其实,不同学科的成果用一个所谓的标准量化,本身就是非科学的。

### 1.3 高校科研工作量化管理的主体问题

在2003年1月的全国科技工作会议上,科学的评价体系建设已经受到了与会代表的普遍关注。许多与会人士认为,只有建立一个系统有序的科研成果量化体系,尤其是要增强量化主体的权威性,才能体现“以人为本”,才能真正实施科学、公平、公正、公开的量化管理措施,才能更有效地营造科研创新的环境,才能真正保护科学研究群体的积极性,最大限度地挖掘他们的潜力,确保科研事业的健康发展。实际上,我们广大的科研管理工作者是十分清楚的,在科研量化的管理过程中,管理人员手头操纵着一整套的量化标准和办法,以行政人员的姿态扮演着科研量化的主体角色,这显然有些勉为其难。我们认为,在科研成果量化主体问题上也应该尊重科学,应该具有科学性和权威性。如果我们认为量化科研成果应该体现成果的价值的话,那么,执行这个标准的主体就不能是科研管理者,而应是科学家,相应学科的专家或是资深学者。目前的现状就已经暴露出了科研量化管理工作中存在的另一个严重问题——量化主体错位。

科研管理人员作为管理者,很大程度上是管理水平较高的行政人员,但其学术水平就不一定都高,更不可能是掌握各个学科学术前沿的专家。因此,管理人员只能采用既定的量化办法和标准,对科研成果的水平指手画脚,实际上这是仅仅停留在管理层面上的机械的行政行为。以科研管理人员作为主体的量化管理模式是不科学的,缺乏权威性。目前国外的一些科研机构在科研管理、成果评估等方面有独到的措施。其成功经验之一是运用专家委员会对科研成果进行评估,并提出意见。这样既可以集思广益,利用专家的智慧和经验,具有权威性。同时也可以避免裙带

关系现象出现,是防止学术腐败的有力措施。也许我们这样操作起来还有一定的困难,但结合国内科研事业发展实际,我们完全可以作一些借鉴和尝试,因地制宜,建立起以科学家、专家或资深学者为主体的科研管理体系,遵守严格的评审程序、办法,让具有高度科学精神的专家真正参与到科研管理中来。

## 2 “冷”问题引发的消极效应

### 2.1 助长“浮躁”的科研心态

量化管理对不同职称的教师在规定的年限内必须完成的科研任务都有明确的量化指标,这个“规定”的年限一般为1-3年,最长也不超过五年。这个期限对于一些重大的科研项目而言,显然时间太短。一位长期从事科技战略研究的学者指出,“科学研究的价值形态有直接的,有间接的,有近期的,有长期的,有显现的,也有内在的、隐含的。如果过分强调直接的、现实的、近期的、显现的价值,而忽略了间接的、长远的、隐含的价值形态,就会走向急功近利。”科研工作量化考核这种一味追求速度,追求早出成果、快出成果的作法,已经诱发了校园里科研工作者的“浮躁”心态。一些教师为完成科研任务,或选择研究周期短、较容易、浅显的课题,或选择热门、时髦的课题,或不顾科研项目的实际进度匆忙结题,常常是内行外行大家一拥而上做低水平的重复研究。很少再有人“傻呼呼的”,甘心坐十年或更长时间的“冷板凳”而静下心来真正搞研究。一些研究周期较长,需要精力投入较大的重大的基础性研究领域门庭冷落、无人问津。另外,大家都忙着出“看得见”的成果,发表几篇论文或者出几本书,一些潜在的研究价值被忽略,比如有些课题即使终身研究也不一定出成果,但科学是在不断继承和积累的基础上发展的,正是一些有价值的“失败”的研究为后人的继续前进奠定了基础,然而量化管理不会为“失败”记功,这种机制下有谁甘愿再做默默无闻的“铺路石”呢?

### 2.2 生产学术泡沫和学术垃圾

事实上,对科研成果的量化管理片面强调数量,本身就会导致学校科研工作重数量轻质量的不良后果,而把科研成果的量化结果与教师的职称、津贴等相联系的激励机制,使科研工作被涂上了浓重的功利主义色彩,破坏了教师的学术心态,导致“目标置换”效应。教师出书写文章不是为了发现问题、解决问题,而是为了评职称、分房子或者

更高的津贴。调查某高校教师的业务档案,以时间和科研成果为坐标作图,我们发现这样一条有规律的曲线:在职称评审前后,曲线呈波峰状,在两次职称评审之间,曲线呈波谷状,即在评职称前一两年,教师发表的论文或其他形式的科研成果数量急剧增加,职称晋升后数量急剧减少。很明显,这种曲线表明教师是在评职称前“突击”完成科研任务。这时“科研”变成了谋名利的工具,当被量化成数据上报后,这些所谓科研成果的命运绝大多数就是在一个被人遗忘的角落由尘埃封存。这种科研成果从本质上说只能算是学术泡沫、学术垃圾。每年仅职称量化考核一项就会衍生出大量的学术泡沫和学术垃圾,而在我们的学校中把科研量化指标作为“门槛”的评比活动又岂止职称评审一项!

### 2.3 滋生学术腐败

拨开学术界表面的繁荣,我们还不难发现其中或潜藏或公开地滋长着严重的学术腐败。现在浏览学术杂志时,人们会时常发现一些文章的部分或全部似曾相识,这样的发现在学术界里已不是新闻。近几年见诸报端的类似新闻太多,涉及的人员下至边远地区的无名小卒,上至一些著名院校的著名教授、学者,甚至代表我国最高学术权威的中国科学院和中国工程院的个别院士也不能幸免。在中国的学术界流传一句话“天下文章一大抄,看你会抄不会抄”。南京大学教授任东来教授把我国的抄袭“学术”总结成一句话:“你抄我、我抄你、大家抄国外、一起抄马列”。事实上,抄袭、剽窃只是当前学术腐败常用的手段之一,除此之外谎报杜撰、托人情走关系、花钱买署名权、粗制滥造、低水平重复、捏造篡改实验数据、“草菅”课题、花钱买版面、花钱当“主编”等等,学术腐败的手段繁多,不胜枚举。

教师和普通人一样具有个别差异性。有些教师擅长教学,有些教师擅长做学问搞科研;有些教师具备搞科研的主客观条件,如能力、兴趣、图书资料、科研设备、环境等,有些教师则不具备这些条件。然而量化管理作为一种“刚性”管理模式无视这种个别差异性,一味强调科研成果的数量,并以此作为评职称、评先进等的“门槛”,使一些不擅长做学问的教师主动或被动走进弄虚作假的行列,严重损害了科研工作的严肃性和严谨性,败坏了学术风气,也导致教师学术道德

# 技术异化析解

毛牧然, 陈 凡

(东北大学 文法学院, 辽宁 沈阳 110004)

**摘 要:** 阐述了技术异化的表象, 即阐述在自然生态层面、社会关系层面和人本层面, 技术负向价值的具体体现, 分析了导致技术异化表象的客体方面的原因与主体方面的原因, 探讨了技术异化的 3 个消解途径: 一是技术评估; 二是技术异化的尽力消解; 三是更新与矫正落后与失当的技术价值观。前两个消解途径针对的是导致技术异化的客体方面的原因, 第三个消解途径针对的是导致技术异化的主体方面的原因。

**关键词:** 技术异化; 表象; 析因; 消解

中图分类号: G301

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2006)02-0076-03

学者们对技术异化概念的阐释并不十分一致, 笔者赞同从技术价值二重性的视角来理解技术异化, 把技术异化等同于技术价值的负向实现、技术应用的负面效应。技术异化是指人类在利用技术改造、控制自然而满足自己需要的过程中, 技术以相应的力量

反控制人类。

## 1 技术异化表象

技术异化表象是指在自然生态层面、社会关系层面和人本层面, 技术负向价值的具体体现。

## 1.1 自然生态层面的技术异化

自然生态层面的技术异化, 是从人类改造自然的能力(生产力)的角度, 审视人类能动地应用技术改造自然生态满足自己的需求, 自然生态的改变给人类带来的负面效应。

的下滑和沦丧。

## 2.4 束缚教师发展

对科研工作的量化管理为体现公平、便于管理, 要求教师完成的科研成果必须是自己本专业范围内或与所从事相近领域的, 否则不予以计算。这在客观上限制了那些在多个专业领域都有特长和所从事专业并非自己喜爱或擅长的教师的全面、充分发展。像达芬奇那样在多学科领域都有所建树的全才, 在量化管理这种制度下难以生长, 至少他本专业以外的发展潜力会受到限制, 这将造成人力资源的无形浪费。由于科研成果量化考核不仅是考核教师的一条重要指标, 对于学校(尤其是高校)意义也十分重大, 所以一些学校也或明或暗地参与了上述活动过程。如, 或出资购买书号出版本校教师发表无门的“论文集”, 或购买、发行学报增刊为本校教师评职称发表论文提供方便, 等等。这使得本是教师个别的违规行为上升到了组织

违规, 使问题更加严重, 影响也更加恶劣。

## 3 结语

量化考核体系的建立作为一种政策导向, 使科研工作被提到了前所未有的重要地位, 中国掀起了一场“全民皆学术”的革命。中国的学术界出现了一派繁荣景象, 出版物不断增多, 学术期刊种类不断增加, 同时季刊变双月刊、双月刊变月刊, 而且还需要发行增刊, 学术研讨会此起彼伏, 专家、学者层出不穷。量化管理对于学校科研工作的确到了使科研成果在“量”的方面激增的作用, 而如此众多的科研成果却在“质”方面确着实令人堪忧。2000 年度国际竞争报告中显示: 中国国民素质、科学技术和国际竞争力在世界排名第 29 位, 科学技术由第 13 位滑至第 28 位, 国际竞争力由第 24 位滑至第 31 位。这些令人警醒的数字实在需要我们对进行冷静的反思。

当然, 上述种种后果与我们当前正处在社会转型期, 我们周围弥漫着浓重的浮躁和急功近利的社会氛围也有一定的关系。要真正遏制以上问题带来的消极效应, 我们需要摆脱浮躁的心态, 本着人本主义的基本原则, 重新根据科研工作的属性和特点, 构建新的评价和考核机制。

参考文献:

- [1] 李滨江. 关于高校科研工作量化管理的探索与实践[J]. 科技进步与对策, 2000, (8): 61-62.
- [2] 牛生英. 科研工作量化管理中亟待明确的几个问题[J]. 中国财经教育, 2000, (3): 32-33.
- [3] 王建阳. 高校科技人员科研业绩分类量化评估[J]. 情报科学, 2004, (2): 159-161.
- [4] 董国新. 高校科研绩效考评体系分析[J]. 技术与创新管理, 2004, (2): 30-32.
- [5] 闫佳晖等. 高校科研管理目标及其量化体系的研究[J]. 辽宁师范大学学报, 2004, (4): 485-487.

(责任编辑: 董小玉)

收稿日期: 2005-09-10

作者简介: 毛牧然(1970-), 辽宁沈阳人, 国家知识产权战略专家库成员, 东北大学文法学院讲师、在职博士生, 研究方向为科学哲学、科技法学; 陈凡(1954-), 辽宁沈阳人, 国务院学位委员会科学评议组成员, 东北大学文法学院副院长, 教授、博士生导师, 研究方向为科技哲学、科技社会学。