

学术成果量化的背景与影响

——以高校经济学科教师为分析对象

房晨

(清华大学经济管理学院, 北京 100084)

摘要: 学术成果量化是当前考核学者的一种普遍应用的方式, 本文以高校经济学科教师作为分析对象, 试图揭示学术成果量化的时代背景与多维影响。高校扩招使得大学教师的需求得到了显著提升, 而“预聘-长聘制”改革使得高校教师获得终身教职的考核压力不断增大, 二者均促成了学术成果量化这类评价体系的推广与实践。学术成果量化可能造成多方面的影响, 科研人员会面临科研产出的“数量-质量”权衡, 时间分配上的“科研-教学”权衡, 而整体科研环境则会面临“效率-公平”的权衡, 如果量化的方式不够科学则可能造成扭曲, 起到相反的效果。最后, 本文探讨了经济学科的特殊性以及当前高校学术评价体系改革的进展, 并对未来进行了展望。

关键词: 学术成果量化 “预聘-长聘制”改革 经济学 高等教育

学术成果量化考核是指通过量化指标(如论文数量、项目数量等)来评估教师科研表现的一种方法。随着我国高等教育的迅速发展, 学术成果量化逐渐成为引导和规范高校教师个体学术行为的一种必要手段, 同时也强化了高校进行知识生产和科学研究的功能(晁嵩蕾, 2022; 张曦琳, 2022)。尽管将学术成果进行量化处理并作为考核科研工作者的标准如今已在各大高校中普及, 但对于此类学术评价生态系统的争议始终存在, 尤其是近年来不少高校的青年教师因过于繁重的考核压力出现了过度内卷甚至猝死自杀的现象¹, 更是让社会愈发关注当前我国高校学术评价体系的合理性与科学性。本文试图以高等院校经济学领域的科研人员作为研究对象, 分析学术成果量化出现的时代背景与实际影响。

本文分为三个部分, 首先, 简要回顾和介绍了学术成果量化的两方面背景: 高校扩招与“预聘-长聘制”改革; 其次, 从三个角度分析了学术成果量化考核可能带来的影响与可能的作用机制; 最后, 分析了当前学术评价体系的改革方向与一些尝试, 并为将来如何更好地对高校教师学术成果进行量化考核提供了政策建议。

¹ 最近的一则新闻是南京林业大学一位青年教师首聘期不合格后选择自杀。

38 岁副教授首聘期不合格后自杀, 亲人证实其患有抑郁症(网易, 2024-05-14)
<https://www.163.com/dy/article/J25LD84E0536A3D8.html> (Accessed 2nd June 2024)

1、 研究的背景

学术成果量化评价体系的出现与我国高等教育的蓬勃发展和持续改革息息相关，发生在 21 世纪初的高校扩招与 2014 年左右的“预聘-长聘制”改革可以认为是推动这一体系在全国范围内普及的重要背景事件。

1.1 高校扩招

为了应对高等教育发展滞后的问题，缓解外部经济环境的不利影响，1998 年 12 月，我国制订了《面向 21 世纪教育振兴行动计划》，并自 1999 年起开启了以高校扩招为核心的高等教育体制改革（周茂, 李雨浓, 姚星 & 陆毅, 2019）。扩招政策出台后，高校招生规模出现了明显且持续的增长，2000-2005 年间每年增速均超过 20%，到 2007 年，全国各类高等教育在学人数达约 2700 万人，高等教育毛入学率达 23%，比 1998 年提高了 13.2 个百分点，发展规模先后超过俄罗斯、印度、美国，成为世界第一，进入高等教育大众化的阶段。

然而，扩招也引发了短期内高校师资的短缺、学科专业比例失调且整体水平不高等问题。随着国家对于高等教育的重视程度不断提升，大量的财力、人力集中于高校建设中来，高校教师群体也日益壮大，制定学术成果的量化标准有助于提升管理效率并激励科研成果的产出。

1.2 “预聘-长聘制”改革

“预聘-长聘制”（Tenure-Track System）起源于美国高校教师人事管理改革的一项举措，初衷在于保障教师的学术自由和职业安全，提高教师的学术产出。该制度的核心是“非升即走”（Up-or-Out）和终身教职，即一位助理教授在 6-7 年试用期结束时接受终身教职评审，如果达到评估要求可实现晋升并获得永久合同，否则将无法续签合同，须在其他地方寻找工作。这种考核模式的引入打破了传统高校教师终身制的“铁饭碗”，有助于选拔更适合高校教师学术职业的优秀人才进入教师队伍。

我国开展“预聘-长聘制”改革最初起源于 2003 年北京大学的激进尝试，但当时并未成功。2014 年，我国颁布了《深化教育领域综合改革实施方案（2014—2018 年）》，正式宣布在试点高校进行“预聘-长聘制”改革，不少高校随后也借鉴了这一改革思路，实现了人事制度的转轨。

高校中的经济系（或商学院）是这一改革的主要领导者，在过去 20 年中，有超过 40 个经济系或商学院实施了“预聘-长聘制”改革。与此同时，中国的经济系也通过提

供具有全球竞争力的薪酬和各种级别的职位，成为经济学家在国际就业市场上越来越重要的参与者（Huang, Liu, Xing & Zheng, 2024）。

相比于终身制试用期结束便自动成为教授的宽松评价模式，预聘制教师在试用期内面临着“非升即走”带来的更大考核压力，而这一压力的来源正是对学术成果的量化与指标化。有研究调查了中国高校的经济学科教师，发现“预聘-长聘制”改革一定程度上提升了教师的论文产出，但背后的机制实际上是“非升即走”与同辈竞争带来的巨大压力，可能损害教师的心理健康（Huang, Liu, Xing & Zheng, 2024）。

2、 产生的影响

在实际操作中，学术成果的量化考核对教师的论文发表有具体的要求，以经济学为例，国内各大高校经济系均有相应的期刊目录，目录中列举经济学不同领域（如劳动经济学、计量经济学等）的顶级期刊（Top-Field journals）名称，相比于其他学科更为复杂的考核模式（如影响因子，被引量等），经济学领域将论文篇数与考核直接挂钩，考核标准即为教师发表目录内期刊论文达到一定篇数。

由于经济学是对人的行为或对某项政策进行研究的一门学科，因此接下来尝试以经济学中的核心概念——“权衡取舍”（Trade-Off）为视角，分析学术成果量化考核可能带来的正面与负面影响。

2.1 科研产出的数量-质量权衡

“数量-质量”（Quantity-Quality）权衡最初来自于经济学家 Gary Becker 的生育决策理论（Becker, 1973）。他认为，家庭会权衡在孩子数量和质量²上的投资，从而使投资回报最大。而对于高校教师而言，为了满足学术成果的考核，对于研究内容的选取也可被视为一项兼顾数量和质量的投资，一方面需要保证论文产出数量达到一定要求，另一方面又需要论文具有一定质量，在 Becker 的研究框架下，收入较低的家庭往往因为资源有限而倾向于以更多的数量弥补更差的质量，而在实际科研环境中，同样是水平越低的高校越容易出现“水”论文、混发表等不良现象。

尽管当前不少高校的经济学期刊目录一定程度上兼顾了这两方面，希望学者以高质量发表作为自己的奋斗方向，但在实际操作过程中，很多时候依旧是数量优先于质量成为评价学者更为重要的指标。另外，科学研究和生育一样也存在“难产”的可能性，单纯以发表作为科研的唯一目的会妨碍科研工作者从事艰深且有一定失败风险的

² 这里的“质量”指的是通过教育、健康和其他形式的投资来提高孩子的生产力和社会地位。

研究，使大问题、真问题难以得到关注，最终产出的往往是缺乏创新且意义不大的研究成果，并不利于科学的进步与发展。

中国近年来经济学论文发表量遥遥领先，但经济学领域却鲜有杰出大师级别的人物，背后也反映了这样的困境。著名经济学家张五常就曾指出：经济研究需要走出误区，更多聚焦真实世界，而论文写作则完全是出于兴趣的问题，“写文章不是为了令评审员开心”³。

2.2 时间分配的科研-教学权衡

在微观经济学中，理性决策者（Rational Agent）在面对预算约束时如何最大化自己的目标函数（如效用 *utility*）是基本的研究问题，而其中一项重要的硬性约束即为时间。高校教师最重要的责任即为科研与教学，而在实际操作过程中，相比于学术成果可以通过论文发表量进行量化，教学领域的效果往往难以被准确衡量，不少高校甚至直接忽略教师在教学工作中的效果而完全从学术维度进行考评，这在一定程度上扭曲了高校教师的目标函数与不同工作内容的边际回报率，进而改变了最优化决策行为中对科研和教学分配的时间权重，使其投入备课、教学、批改作业等的时间被大幅压缩，和投入科研的时间明显失衡，教学质量也因此降低，不少大学生吐槽老师上课只会念PPT，每年用同一套考试题等都是这一现象鲜明的体现。

另一方面，在实际考核中，学术成果定量化本身也容易走向目标过于分散的极端，不少高校为了鼓励学术成果的多元化，给教师设置了不少指标，除了自身的论文之外，还包括编写专著、申请基金课题、承接横向项目、参加学术会议等等，林林总总的要求分散了学者的科研精力，无法在思想深处持续性地沉潜探索，也就自然没有充足的时间“把冷板凳坐热”。

2.3 科研环境的效率-公平权衡

在经济学领域，没有任何一项政策能够完美兼顾效率与公平，且在实际社会中往往是以效率换取公平（如推动我国经济飞速发展的政策往往也拉大了贫富差距，加剧了社会不平等），如果将学术成果定量化视为一项政策，它也在提升了管理效率的同时忽视了高校教师所处科研环境的公平性。

根据博弈论中 Michael Spence 的信号理论（Spence, 1973），求职者为了通过岗位申请的筛选（Screening），往往会通过攻读高难度学位的方式向面试官释放自己能力强的信号，尽管学位本身和岗位的关系并不大，而面试官为了提高自己的工作效率也会格

³ 张五常：中国经济学术误入歧途（财新网，2014-04-29）<https://china.caixin.com/2014-04-29/100671956.html> (Accessed 2nd June 2024)

外看重求职者释放的信号，达到均衡状态。因此，管理层为了实现短时间低成本的筛选与评价，会将高校教师的工作量化为标准统一且公开透明的指标，如论文的篇数、项目的经费数等等，高校教师也因此会在学术发表领域产生过度竞争，以争取释放信号的机会。

在高效率的背后，单纯以结果导向的评价体系可能使学者之间拉帮结派，以论文数量作为唯一追求目标。目前，已有实证研究发现了这种母国偏好（Home Bias），认为中国学者存在过度引用本国同行文章的现象（Qiu, Steinwender & Azoulay, 2024），这不仅可能污染纯粹的科研环境，严重的话甚至可能滋生学术不端与彼此包庇的行为，破坏学术的公平性。

3、 讨论与总结

相比于自然科学和其他社会科学而言，经济学科的一个特征即为发表周期长，大量的经济学论文从投稿到最终发表往往会经历漫长的打磨过程（Hadavand, Hamermesh, & Wilson, 2024）。经济学家方汉明就曾坦言自己的一篇顶刊论文从构思到发表竟长达 10 年之久⁴。试想，如果学术成果定量化的考核压力巨大，他或许不会有这样的耐心与恒心坚持做这样一篇优质的研究。这也启发政策制定者在考虑学术成果定量化时需要考虑科研本身的非线性特征，评价周期既不宜过长也不宜过短，需要结合学科特点进行设计，从而最大化激励学者的科研产出。

相应改革已有制度层面的考量。2018 年印发的《教育部办公厅关于开展清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》明确了坚持正确评价导向的重要意义⁵，“破五唯”也逐渐成为科研人员耳熟能详的热门词汇。2020 年底，人社部、教育部印发的《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》也要求科学合理设置考核评价周期，适当延长基础研究人才、青年人才等考核周期⁶。目前，不少高校也正在尝试更加科学的科研人员管理模式，比如清华大学经济管理学院最近推出的“中国经济管理青年学者计划”提出了“研究助理教授”这一概念，为其提供了更

⁴ Ep27 方汉明：Structural Or Reduced-Form? We Need Them Both.（小宇宙播客，2022-07-25）
<https://www.xiaoyuzhoufm.com/episode/62de76c743288b5e59f89359?s=eyJ1IjogIjYyZmUxNzE3ZWVjZTY3MTA0YWVjY2QxYiJ9> (Accessed 2nd June 2024)

⁵ 教育部办公厅关于开展清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知（教育部办公厅，2018-11-07）
https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2018-12/31/content_5441533.htm (Accessed 2nd June 2024)

⁶ 人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见（人社部，2020-12-31）
https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-01/27/content_5583094.htm (Accessed 2nd June 2024)

长期的考核周期与更科学的学术成果衡量方式，同时规定不单独承担教学任务，为学者提供了更多空间和时间进行自主研究与探索。⁷

本文分析了学术成果定量化产生的两大背景——高校扩招与“预聘-长聘制”改革，并从三个维度分析了学术成果定量化可能产生的影响——科研人员在面对科研产出的“数量-质量”权衡时可能为了数量放弃质量，在面对多项目标与压力并重时可能会为了迁就占比更大的科研环节而忽略教学环节，而整体的科研环境则会因学术成果定量化对评价效率的过分看重而在公平性上出现偏颇。这些复杂的权衡关系需要在未来得到进一步的重视并结合实际情况予以调整。

习近平总书记强调，当代科研工作者应当“把论文写在祖国的大地上”。希望在未来，经济学的科研工作者们能更加重视实践，不囿于论文与项目的数量，多多走出书斋，进入真实世界探索经济学的奥秘与规律。

参考文献

- [1] 晁嵩蕾.(2022).中国大学治理与知识生产的激励机制研究博士(学位论文,浙江大学).博士
- [2] 张曦琳.(2022).高校教师学术评价机制变革研究博士(学位论文,华东师范大学).博士
- [3] 周茂,李雨浓,姚星 & 陆毅.(2019).人力资本扩张与中国城市制造业出口升级:来自高校扩招的证据.管理世界(05),64-77+198-199.
- [4] Becker, G. S., & Lewis, H. G. (1973). On the interaction between the quantity and quality of children. *Journal of Political Economy*, 81(2, Part 2), S279-S288.
- [5] Hadavand, A., Hamermesh D. S., & Wilson W. W. (2024). Publishing Economics: How Slow? Why Slow? Is Slow Productive? How to Fix Slow? *Journal of Economic Literature*, 62 (1): 269-93.
- [6] Huang, W., Liu, Q., Xing, J., & Zheng, S. (2021). "The Tenure-Track System and Academic Research Productivity: Evidence from Reforms in Chinese Universities. *Available at SSRN* 3672830.
- [7] Michael Spence. (1973). Job Market Signaling, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 87(3), pages 355-374.
- [8] Qiu, S., Steinwender, C., & Azoulay, P. (2024). Paper Tiger? Chinese Science and Home Bias in Citations (No. w32468). *National Bureau of Economic Research*.

⁷ 欢迎加入“中国经济管理青年学者计划” | 招聘 (清华大学经济管理学院, 2024-03-04)
https://mp.weixin.qq.com/s/_cWqltXlz3PjB2BGSK9uSQ (Accessed 2nd June 2024)