

高校科研绩效考核管理的现存问题与创新路径探析

廖远兵

河源职业技术学院，广东 河源 517000

DOI: 10.61369/SDME.2025320027

摘 要： 科研绩效考核管理是高校激发科研人员创新活力、提升科研成果质量的核心抓手。传统考核模式存在主观评价占比过高、重数量轻质量、创新导向缺失等问题，难以适配新时代科技创新发展需求。本文剖析传统科研绩效考核管理的痛点及成因，提炼考核工作需遵循的核心原则，结合国内外典型案例，提出构建客观评价指标体系、完善激励机制等创新策略，旨在为高校科研绩效考核管理的优化提供理论参考与实践指引。

关 键 词： 高校科研；绩效考核管理；现存问题；创新路径

Analysis on the Existing Problems and Innovative Paths of Scientific Research Performance Assessment and Management in Colleges and Universities

Liao Yuanbing

Heyuan Polytechnic, Heyuan, Guangdong 517000

Abstract： Scientific research performance assessment and management is a core measure for colleges and universities to stimulate the innovative vitality of researchers and improve the quality of scientific research achievements. The traditional assessment model has problems such as an excessively high proportion of subjective evaluation, emphasizing quantity over quality, and a lack of innovation orientation, which makes it difficult to adapt to the needs of scientific and technological innovation development in the new era. This paper analyzes the pain points and causes of traditional scientific research performance assessment and management, extracts the core principles that assessment work should follow, and proposes innovative strategies such as constructing an objective evaluation index system and improving the incentive mechanism based on typical cases at home and abroad, aiming to provide theoretical reference and practical guidance for the optimization of scientific research performance assessment and management in colleges and universities.

Keywords： university scientific research; performance assessment and management; existing problems; innovative paths

一、科研绩效考核管理的政策依据

科研绩效考核管理需以国家政策与行业规范为遵循，其政策依据主要涵盖四个层面。

- 国家科技战略文件：国家科技计划、科技发展规划等顶层设计文件，明确了科研项目申报、评审、考核的总体要求，是绩效考核管理的根本遵循^[1]。
- 高等教育法规制度：高等教育领域的相关法规，对科研人员职称评定、评优奖励等环节的考核标准作出规定，强化了考核管理的制度约束。
- 科研机构管理办法：各级科研机构制定的内部管理细则，细化了科研项目管理、经费使用、成果转化等考核流程，保障考核工作的可操作性。
- 学术评价行业标准：学术期刊评估指标、科研成果分类评价规范等行业标准，为科研成果质量判定提供了参考依据，引导

考核工作的科学开展^[2]。

二、传统科研绩效考核管理的突出问题

- 主观评价指标占比过高传统考核模式过度依赖管理者主观判断，评价指标模糊且缺乏量化标准。评价者的个人偏好与认知偏差易影响考核结果，导致考核的客观性与公平性大打折扣。
- 重数量轻质量的导向偏差考核工作过度关注论文发表数量、专利申请数等量化指标，忽视科研成果的学术价值、实际应用效益与社会影响力。这种导向难以全面衡量科研人员的创新贡献^[3]。
- 创新能力评估机制缺失考核体系未建立针对科研人员创新能力、探索精神的专项评估维度，对高风险、高回报的原创性研究支持不足，抑制了科研人员的创新积极性。
- 激励机制与考核脱节考核结果与激励措施关联性较弱，缺乏分层分类的激励方案。单纯的物质奖励或荣誉表彰，难以满足

科研人员的多元需求，无法有效激发科研内生动力^[4]。

管理。

三、科研绩效考核管理问题的成因剖析



图1 科研绩效考核管理问题成因多层次因果关联模型图

1. 核心成因：人为因素干扰

评价者主观偏见，个人喜好、认知差异影响评价公允性；评价能力参差不齐，缺乏专业培训，难以精准判定成果价值；利益关联干扰：部分考核存在隐性利益捆绑，影响结果公正。

2. 关键瓶颈：科研质量衡量难度大

成果价值滞后性：基础研究成果价值需长期验证，难以即时量化；- 创新成果界定模糊：原创性、突破性成果缺乏统一评价标准；- 跨学科成果难评估：交叉学科研究成果难以适配传统评价体系^[5]。

3. 根本症结：考核系统设计不完善

指标体系单一：未构建“质量-数量-创新”多维评价指标；流程设计不透明：考核过程缺乏公开监督，反馈机制缺失；激励与考核脱节：奖惩措施与考核结果关联性弱，导向性不足。

四、科研绩效考核管理的核心原则



图2 科研绩效考核管理核心原则层级递进关系图

1. 底层原则：公正与客观

公正原则：考核标准统一、流程规范，保障所有科研人员平等参与。客观原则：以量化数据与客观证据为支撑，减少主观评价干扰

2. 保障原则：透明与公开

信息公开：考核指标、流程、结果全程公示，接受多方监督。反馈及时：建立考核结果双向反馈机制，听取科研人员意见建议^[6]。

3. 目标原则：激励与改进

激励原则：分层分类设计激励方案，匹配不同科研人员需求。- 持续改进原则：基于考核结果动态优化体系，形成闭环

五、科研绩效考核管理的逻辑步骤

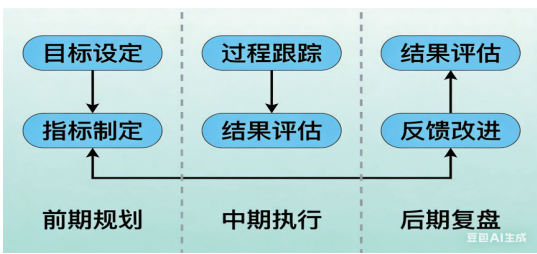


图3 科研绩效考核管理逻辑步骤闭环架构图

1. 起始环节：精准设定考核目标 **

- 对接国家战略需求：锚定学科发展方向，明确考核核心导向
- 分层分类设定指标：区分基础研究、应用研究、成果转化类考核标准

2. 核心环节：科学开展考核实施 **

- 多源数据收集：整合论文、专利、项目验收等客观数据
- 多元主体参与：引入同行评议、第三方评估，避免单一主体评价局限

- 定性定量结合：兼顾成果数量指标与质量、创新维度定性评价^[7]

3. 收尾环节：结果应用与优化 **

- 结果反馈沟通：向科研人员反馈考核结果，明确改进方向
- 激励措施落实：将考核结果与职称晋升、经费支持等挂钩
- 体系动态优化：定期评估考核效果，迭代完善指标与流程

六、国内外科研绩效考核管理典型案例借鉴

1. 美国国家科学基金会（NSF）NSF 采用严格的同行评议制度，评审专家由国际领域权威学者组成，重点评估项目的创新性与潜在价值。该模式鼓励跨学科合作与高风险原创研究，为突破性成果提供充足支持。

2. 中国科学院（CAS）CAS 实施“项目计划+年度考核”的双重评估机制，兼顾科研过程管理与成果质量评价。考核工作注重团队协作与成果转化，通过专项经费支持与荣誉激励，激发科研人员创新活力。

3. 欧洲研究理事会（ERC）ERC 以科研人员个人创新能力为核心考核依据，弱化既往成果数量要求。评审过程结合同行评议与面试答辩，重点关注研究方案的科学性与前瞻性，赋予科研人员充分的研究自主权^[8]。

七、高校科研绩效考核管理的创新路径

1. 构建多维客观评价指标体系打破“唯论文、唯专利”的单一导向，建立涵盖成果质量、学术影响、应用效益、创新贡献的多维指标体系。引入第三方评估机构，提升评价结果的客观性与

权威性^[9]。

2. 完善创新能力专项评估机制设立原创性研究专项考核维度，对在关键核心技术领域取得突破的科研人员给予加分激励。建立容错机制，对探索性研究失败项目予以包容。

3. 强化考核结果与激励的联动性设计分层分类的激励方案，将考核结果与职称晋升、科研经费分配、学术交流机会等挂钩。兼顾物质奖励与精神激励，满足科研人员的职业发展需求^[10]。

4. 依托信息技术优化考核流程搭建科研绩效考核管理信息平台，实现数据自动采集、指标智能分析、结果实时公示。利用大数据技术跟踪科研成果的长期影响力，提升考核管理的智能化

水平。

八、结论

高校科研绩效考核管理的优化是一项系统性工程。针对传统考核模式的痛点，需从成因入手，遵循公正客观、透明公开、激励改进的核心原则，通过构建多维评价指标体系、完善创新评估机制、强化激励联动等举措，推动考核管理从“数量导向”向“质量－创新导向”转变。唯有持续优化考核体系，才能充分激发科研人员的创新活力，为高校科研事业高质量发展注入强劲动力。

参考文献

- [1] 陈凯，颜元，创新创业背景下科研绩效考核管理问题及改革[J]，科技管理研究，2017,37(10):203-207
- [2] 孙风艳，关于高校科研经费管理与绩效考核问题的思考[J]，中国集体经济，2017(06):109-110
- [3] 张滨，高校科研成果及考核管理系统的设计与实现[J]，中国信息化，2022(08):69-70
- [4] 刘晓阳，赵春霞，科学研究绩效评价体系的构建与发展策略[J]，北京航空航天大学学报(社会科学版)，2017,30(5):10-16
- [5] 朱晓明，新形势下地方高校开展科研考核的思路与对策[J]，经营与管理，2020(09):113-118
- [6] 张慧敏，高职院校教师绩效管理研究[D]，中国海洋大学2005.
- [7] 张翠玲，赵锋，高职院校科研工作绩效考核指标体系研究[J]，晋城职业技术学院学报，2011，4(4):4.DOI:10.3969/j.issn.1674-5078.2011.04.004.
- [8] 李荣素，赵卫利，王晓，高等职业院校绩效考核管理分析研究——以某高职院校为例[J]，价值工程，2012，31(29):2.DOI:10.3969/j.issn.1006-4311.2012.29.105.
- [9] 翟海茵，高职院校教师科研绩效考核的探析[J]，科技风，2020(19):2.DOI:10.19392/j.cnki.1671-7341.202019152.
- [10] 刘闯，陈慧明，浅谈高职院校管理人员绩效考核管理[J]，现代企业教育，2010(14):2.DOI:10.3969/j.issn.1008-1496.2010.14.121.