

大学图书馆学术论文量化考核的思考和实践

[作者] 吴颖红

[单位] 杭州师范学院

[摘要] 本文探讨了量化考核的定义和方法，并对其合理性进行思考。

[关键词] 大学图书馆，学术论文，量化考核

竞争机制对处在发展中的高校有不可低估的作用，特别是现阶段，各普通高校都扩大招生规模，全力提高教学、科研实力。作为大学的图书馆，是否已属专业学术机构暂且不论，但要具备相当的学术竞争力已不容质疑。学术论文量化考核方法在一些大学已经实施，把图书馆列入考核对象之一带来的最为明显的改观，就是图书馆的学术氛围的嬗变。

1 学术论文量化考核及其方法

论文量和被引用量是衡量科研机构或个人学术论文产出能力的基本指标，分别代表着质量和数量。质总是一定量的质，质中有量；量也有一定的质，量中显质。没有量的积累，很难保证有高质量的学术论文产出。因此，量化考核有着普遍意义。现在，全世界每年发表的学术论文已达数十万篇，不可能计算出每篇论文被引量，即使计算出来，也会严重延缓其评价的时效性。期刊影响因子是指在一定时期内某种期刊所载学术论文的平均被引量，它的大小与学术期刊质量的高低存在着一定的内在联系，具有相对客观、公正、及时、准确的评价功能。学术论文的量化考核方法不外乎两种：

1.1 强调质

即充分考虑学术论文的质量，以发表论文的学术期刊的影响因子的累作为各科研机构或个人的考核指标。

1.2 侧重量

即按照学术期刊的等级划分，以在各级学术期刊所发表的论文数量作为考核指标。已经有人提出将学术期刊划分成十个等级，分别为世界名刊、国际核心学术期刊、国家权威学术期刊、学科领衔核心学术期刊、核心学术期刊、全国性专业期刊、地方性专业期刊、普通期刊及内部期刊等。

2 对量化考核评判方法的合理性思考

如何使得量化考核方法更具合理性？笔者自己的一点看法仅供同行们参考和指正，评判方法的合理最终还是要通过实践论证。对普通高校图书馆而言，如果使用第一种考核方法，即以期刊影响因子来决定考核成绩，似乎是有失偏颇的。它虽然有不可否认的合理性存在，

但相对而言,图书馆的工作人员,尤其是年轻的馆员,学术声誉和学术实力都要相对弱一些,再加上学科自身发展的特点和特有的引文行为等原因,很有可能是做了很多努力,也发表了不少文章,但最终的考核结果却是零。因为有很多学术期刊本身的影响因子就是零,如果文章在这些期刊上发表就会显示不出来,无疑会打击工作人员的从事学术研究的积极性,也不利于整个图书馆学术氛围的营造。所以这种考核方法只适合高职称者或在学术领域已有所建树的研究人员。第二种考核方法操作简便,被很多学校采用。但它也有弊端,就是划分学术期刊等级具有相对的主观性,对于某一期刊的质量,不用说不同领域,就是同一领域的不同专家也是见仁见智,缺乏一种公认的客观标准,虽然现在的学术期刊都在以质量定等级,但要真正合理还是需要有一个渐进过程的。

无论是强调质还是侧重量,两种方法本身并不矛盾,关键在于通过实践可以统筹考虑、扬长避短、有机结合、合理评价。既能在尽量客观的基础上评判论文的质量,也能对发表论文的数量做全面的考虑。

3 我校图书馆学术论文量化考核的实践

参照我校科研制度汇编条例,对全部学术期刊以其学术档次及学术影响力分为三级:一级为权威学术期刊;二级为重要(核心)学术期刊;三级为一般学术期刊。具体标准如下:

(1) 权威学术期刊分 A 档和 B 档。

A 档的学术期刊为:《中国科学(含英文版)》与《中国社会科学》。B 档的学术期刊为:列入《SCI》(科学引文索引光盘版)、《SSCI》(社会科学引文索引)、《AHCI》(艺术人文引文索引)当年统计源的国际学术期刊;浙江大学确定的一级学术期刊(以浙江大学最新确定的刊物定级标准为准);浙江大学确定的国内大学学报(以浙江大学最新确定的刊物定级标准为准)。(2) 重要学术期刊。主要包括:列入《EI》(工程索引)当年统计源的国际学术期刊和当年中国科技期刊统计源期刊。依据浙江大学确定的国内二级期刊的标准(以浙江大学最新确定的刊物标准为准)被当年 ISTP、ISSHP 收录或在《人民日报》、《文汇报》、《光明日报》、《中国教育报》理论版上发表的学术论文可视为同重要学术期刊论文。

(3) 一般学术期刊。

主要指的是:公开出版发行的学术期刊。公开出版的国际学术会议或国内一级学会举办的全国性重要学术会议的论文集以及各级政府立项的课题研究论文集。在《浙江日报》、《杭州日报》理论版上发表的学术论文可视为同一般学术期刊论文。

另外,学校还规定各级期刊增刊以及公开出版的论文集按三级期刊标准的一半记分(正高级职称不记分,其他职称限计一篇),以此来确保论文考核的质量。

图书馆作为考核对象,它的专业期刊也按此标准分成三个等级,采用的是在第二种量化考核方法的基础上,结合吸收第一种方法的长处,按照不同工作性质的类别系数,与各分院教师系列的科研工作量的定额标准相区别。图书系列的科研工作量是教师系列科研工作量定额标准的一半,换句话说,如果教师系列的副高级职称最低定额要达到 120 分,那么图书系列的副研究员定额标准为 60 分,中级教师是 60 分,图书馆员就要达到 30 分。具体算法是先确定各级期刊的权重,以在各级学术期刊发表的学术论文的数量(包括每篇文章字数)与对应权重的乘积作为个人学术论文产出能力的考核指标,最后得出考核分数。图书馆学、情报学一级学术期刊为:中国图书馆学报;大学图书馆学报;情报学报。分值为每篇 400 分,字数在 5000-8000 为一篇标准论文。二级核心期刊分别是:图书情报工作;图书馆杂志;图书情报知识;情报理论与实践;现代图书情报技术;情报资料工作;图书馆;图书馆论坛;图书与情报;图书馆理论与实践;情报科学;图书馆工作与研究;图书馆建设;情报杂志。分值为每篇 150 分,标准论文字数也是 5000—8000 之间。高职称者指标相应就高,

要求年度考核在指定的权威期刊至少是专业核心刊物上发表，主要是基于质量上的考虑，从学科研究的深度上把关。低职称者则只要求公开刊物发表就可。低职称者公开发表的论文数量越多，年度考核就越能达到优秀，学术论文量化考核结果已经成为破格晋升职称的首要条件，这无疑大大鼓舞了全体工作人员尤其是年轻的工作人员的学术研究的热情。本校把图书馆列入考核对象，对图书馆学术论文量化考核的具体奖惩方法明确规定为：

学校只对超科研工作量进行计发津贴，未达到岗位定额标准的按实际不足在岗位津贴扣回。超额津贴与扣回津贴每个分值等值。凡申报课题人员，要如期按计划完成，否则将扣发全年度科研津贴。学校对个人科研考核前三名予以表彰，每个超额工作量分别增发 5%、3%、2% 的科研津贴。集体科研工作排行第一的部门，每个超额工作量增发 5% 的科研津贴，排行第二的每个超额科研工作量增发 3% 的科研津贴，排行第三的增发 2%。奖励直接在计发科研津贴时兑现。学术论文量化考核不合格的专业技术人员不得参评先进工作者；在任现职期间年平均科研考核工作量达到优秀，才能申请破格晋升。在确定岗位津贴等级时，按量化考核结果来确定。

4 量化考核的目的与图书馆学术氛围的嬗变

目前的高校图书馆是需要有着真知灼见的各类人才的一个部门，鼓励并倡导工作人员进行各类学术研究，既是工作的需要，也是自身学习提高的需要，更是时代发展的需要。学术论文量化考核的顺利实施，使得高校图书馆从事学术研究的设想成为了现实，学术气氛在图书馆日渐浓郁，可以说是量化考核带来的最直接的结果。量化考核的最终目的，应该是为了培养图书馆多层次的学术人才，使图书馆成为真正意义上的现代化文献信息中心，从而在信息时代更具竞争力。学术论文量化考核在图书馆的实践结果充分说明了学术氛围的营造与之关系密切。主要表现在：

4.1 领导的高度重视

领导重视应该是高校图书馆开展学术研究活动的先决条件。图书馆领导对学术研究活动的重视无疑对该馆学术活动全面展开有推动作用，对从事创作者给予便利和鼓励，将学术研究工作作为重点，在全面提高图书馆服务质量、管理水平的基础上，大力提倡、支持开展科研活动，为学术研究进行合理定位，促使更多馆员投身到学术研究中来。图书馆的领导者成为图书馆学术研究的带头人，直接参与并扶持学术科研工作的展开，鼓励和培养全体馆员尤其是年轻馆员的学术研究兴趣及意识，全面提高了图书馆整体的科研水平。

4.2 竞争机制的引入

高校图书馆的学术论文量化考核，本身就是一种竞争机制，建立了一系列的奖励制度，对考核成绩良好或优异者给予必要的物质和精神奖励，对学术成果建立各自档案，并且成为了工作人员聘用、加薪、晋升甚至奖金分配的依据之一。这种制度导致的良性竞争，必将有效提高馆员积极参与的意识，改变图书馆的学术气氛。

4.3 珍惜提高学术能力的培训机会

当学术论文量化考核成为了工作任务之一，工作人员从事学术研究的能力就尤为重要，各种提高自身学术能力的培训机会也格外珍贵，所以高校图书馆的领导也在想方设法尽力为在职人员提供各种学习、进修机会，争取使得在职人员的业务水平、学术水平、知识结构都提高一个档次。

4.4 组织、举办图书馆学术年会

学术论文量化考核的实践证明，一个良好学术环境的氛围的培养，有赖于定期举办图书馆工作人员进行图书馆学、情报学研究的各种学术交流会。在本校，馆领导们只要有会，就鼓励、组织工作人员参与和图书馆业务工作相关联的学术交流会，并开展年度研讨会，在馆内实行学术论文评比，对优胜者给予证书及奖金奖励。并且经常组织和邀请同行业中写作水平高、科研能力强的专家学者来馆举办学术性讲座，在学习中通过交流互相借鉴，藉此扩大本馆人员的视野，增长知识，启迪思维，提高写作能力和开展学术研究的水平。

4.5 科研领导小组的成立

出于实际工作中的原因，高校图书馆的科研基本上靠馆员利用业余时间展开，合作少和选题盲目等问题一直困扰工作人员的学术创作，量化考核实施后，馆领导为提高图书馆整体科技水平，专门成立了科研领导小组，对图书馆科研工作的展开进行精心组织和有效管理，努力克服创作“盲点”，保证学术研究科学、有序开展和稳步推进。成立科研领导小组，也能发挥集体的智慧，抓住阶段性热点、难点问题，系统开展学术研究。科研小组还有利于定期对馆员的科研进行总结和评估，肯定成绩的同时寻找差距，确保图书馆的学术研究朝深层次高水平方向发展，促使图书馆学术成果迈上新台阶。

参考文献

1. 胡军 关于高校图书馆开展学术研究的思考 图书馆工作与研究，2001（1）
2. 卓毓荣 积极开展学术研究，提高高校图书馆学术地位 现代情报，2002（10）
3. 席会芬 论信息时代高校图书馆的学术研究活动 郑州大学学报，2002（3）
4. 赵肖为等 普通高校学术论文量化考核的思考与实践 科学学与科学技术管理，2001（7）

收稿时间：2003年5月26日

本文发表于《高校图书馆工作》2004年第5期