

中国高校职称评审外审专家 调查报告（2024）



中国教育发展战略学会人才发展专业委员会

中国教育在线·学术桥

CUSS 课题组

联合发布

课题组成员：王云海 秦冠英 吴报华 姜子昊 王艺霏

2024 年 5 月

并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

目录

一、研究背景	1
二、数据来源和说明	1
三、外审专家样本数据分析	2
（一） 外审专家院校分布情况	2
（二） 外审专家担任导师情况	2
（三） 外审专家获评人才称号情况	3
（四） 外审专家学科背景情况	4
（五） 外审专家年龄分布情况	4
四、外审专家与评审对象匹配度情况	5
五、外审专家对外审制度的评价	6
（一） 外审专家对评审保密性和公平性的满意度	6
（二） 外审专家对第三方机构服务的满意度	6
（三） 外审专家对评审费支付进度与额度的满意度	7
（四） 外审专家对外部评审制度的总体满意度	8
六、外审专家对高校教师评价机制改革的评价	9
（一） 外审专家对所在高校人才评价体系的满意度	9
（二） 对所在单位外审需求推荐采用第三方独立外审的意愿	11
（三） 对所在高校推进人才评价体系改革的评价	12
（四） 对当前学术人才评价体制机制存在问题的关注度	13
（五） 对高校人才评价改革的建议	15
七、研究展望	16

一、研究背景

2020 年，人社部和教育部联合发布的《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》明确指出要创新评价方式，完善同行专家评议机制，健全完善外部专家评审制度，探索引入第三方机构进行独立评价。上述指导意见实施以来，同行专家评议取得了何种成效？参与同行专家评议的是哪些专家？评审专家对外部评审制度以及当前包括高校教师职称制度在内的人才评价体系如何评价？外部评审制度取得了哪些有益经验以及存在何种问题？中国教育发展战略学会人才发展专业委员会委托“CUSS 项目”课题组联合中国教育在线·学术桥对中国高校职称评审外审专家进行专项调研。

二、数据来源和说明

学术桥是当前行业领先的第三方学术评价机构。2023 年，学术桥累计为 200 所高校的 13462 名学术人员进行了职称晋升小同行评价，参评专家 20111 人，出具评审意见 49194 份（仅职称评审数据，非所有评审数据）。为进一步了解外审专家对高校职称评审改革、第三方机构独立评价工作、人才评价体系的“破五唯、立新标”等工作的看法意见和建议，课题组于 2024 年 1 月面向参与职称评审的专家发放了线上调研问卷，共收回 2678 名外审专家的有效问卷。

需要说明的是，以上数据在委托课题组之前，已经由学术桥进行充分脱敏处理，去掉委托机构和个人隐私信息，即删除被评人姓名、联系方式、成果名称、所在机构、委托机构名称、参评专家的信息等信息，仅向课题组提供结构化数据。同时，课题组与学术桥签署保密协议，承诺所有数据仅供学术研究和研究报告使用，全力保障以上数据信息安全。如有任何侵犯单位和个人隐私的行为请与课题组联系，一经核实，课题组将马上删除相关信息。

三、外审专家样本数据分析

课题组从外审专家院校分布、担任导师情况、获评人才称号情况、学科背景和年龄分布等多个维度对外审专家进行了分析。综合来看，外审专家所在机构的学术水平相对较高。他们在学科覆盖方面也具有较好的代表性，在学术领域具有较高的权威性。

（一）外审专家院校分布情况

来自“双一流”建设高校的专家占比 68.32%，其中原“211”高校专家占比 64.34%，原“985”高校专家占比 32.93%。

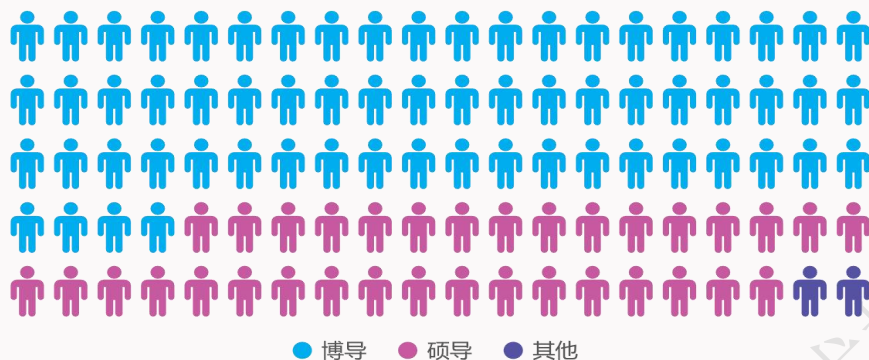
2678 名外审专家均为正高职称。

综合来看，外审专家所在高校的学术水平相对较高，学科覆盖方面具有较好的代表性，这些专家在学术领域具有较高的权威性。



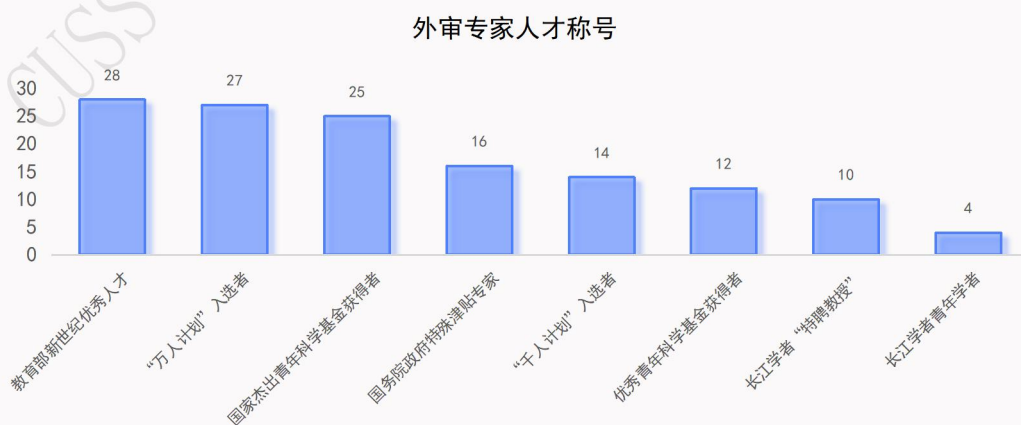
（二）外审专家担任导师情况

2678 名外审专家绝大部分是博士生导师或硕士生导师，其中担任博士生导师的占比 63.7%，担任硕士生导师的占比 34.7%。



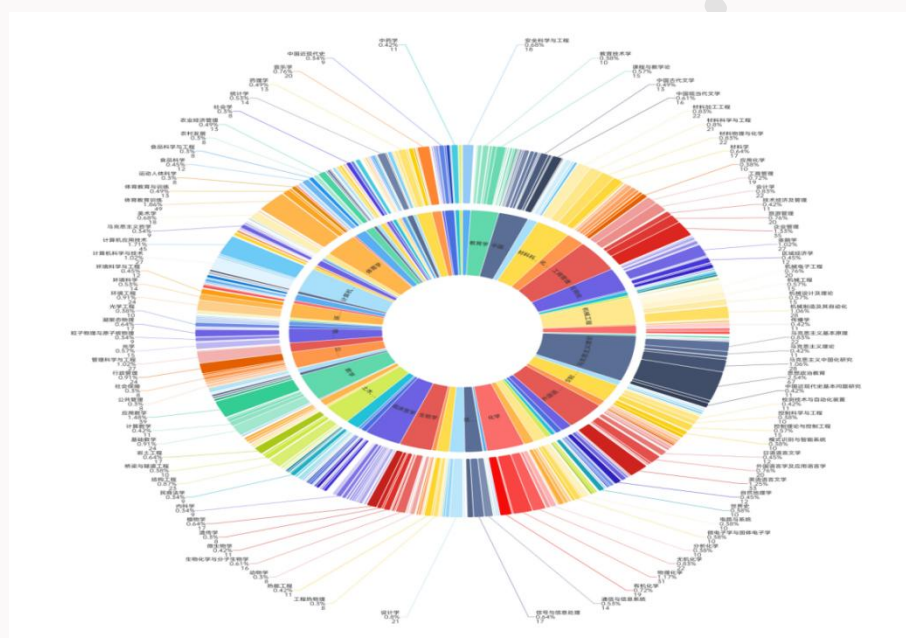
(三) 外审专家获评人才称号情况

此次调研对象为各委托单位职称评审外审参评的专家，多数参评项目并不要求参评专家有特定的人才称号。按统计，2678 名评审专家中有国家杰出青年科学基金获得者 25 名、优秀青年科学基金获得者 12 名、国务院政府特殊津贴专家 16 名、长江学者“特聘教授”10 名、长江学者青年学者 4 名、“万人计划”入选者 27 名、教育部新世纪优秀人才 28 名、“千人计划”入选者 14 名。数据说明，外审专家在人才称号方面表现出较高的水平，涵盖了从青年科研人才、高端学术带头人到国家级人才计划入选者的广泛范围，这些受访专家在学术界和科研领域具有较高的地位和影响力，是各自领域的优秀代表，对本次调研有重要参考意义。



（四）外审专家学科背景情况

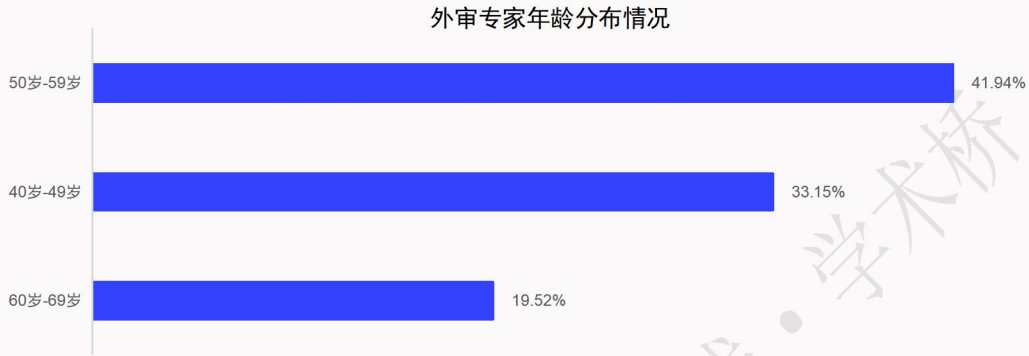
从学科背景来看，2678 名外审专家来自 97 个一级学科、543 个二级学科。其中，占比前十的一级学科依次是：马克思主义理论、工商管理、临床医学、数学、外国语言文学、化学、机械工程、材料科学与工程、计算机科学与技术、和体育学。马克思主义理论以超过 5% 的占比显著领先，工商管理、临床医学、数学和外国语言文学等学科也有较高的占比，这些领域专家外部评审参与程度较高。化学、机械工程、材料科学与工程和计算机科学与技术等学科占比稍低，体育学的占比略低，但仍位于前十名。



（五）外审专家年龄分布情况

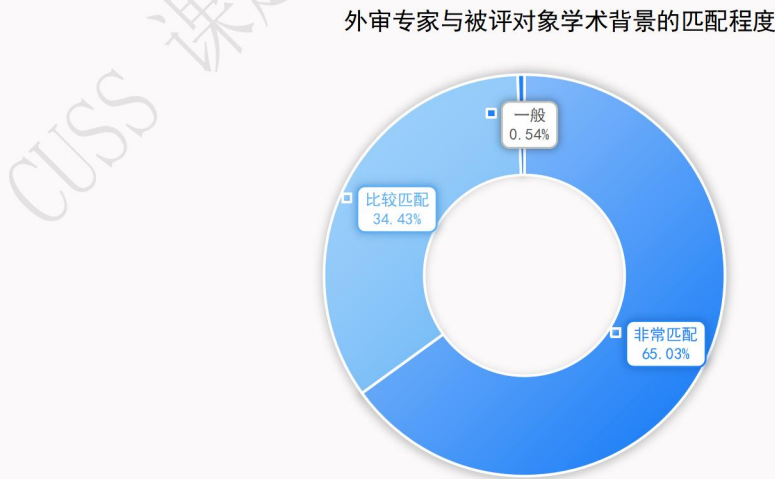
课题组对年龄数据分析发现，50~59 岁的专家占比最高，达 41.94%；40~49 岁的专家占比其次，达 33.15%；表明这两个年龄段是评审专家集中的主力人群，同时也反映出大部分评审专家的资历和评审经验相对丰富。60~69 岁的专家占比第三，达 19.52%；40 岁以下和 70 岁以上专家合计占比不足 10%，表明这三个年龄段的参评专家受学术能力和老龄化影响较大。40 岁以下的专家也占有一定比

例，说明专家群体出现年轻化趋势。综合来看，评审专家中心的专家年龄分布涵盖了不同年龄段专家，这些专家有不同的学科背景、学术能力及评价经验，系统可以更精准地根据各委托单位的评审要求，智能匹配评审专家，确保人才评价的多样性和包容性。



四、外审专家与评审对象匹配度情况

课题组的调查发现，外审专家认为其与评审对象学术背景的匹配度非常高。外审专家中认为“非常匹配”的占比为 65.03%，“比较匹配”的占比为 34.43%，两者合计为 99.46%，这一数据说明评审对象与评审专家整体学术背景匹配程度非常高。同时，有 0.54%的外审专家表示“一般”，这与评审委托单位中的一些冷门及交叉学科评审项目对被评人所处学科的专家匹配要求过于严格有关。

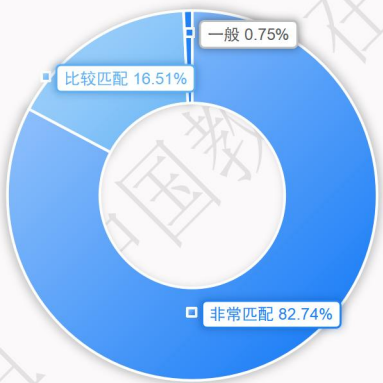


五、外审专家对外审制度的评价

（一）外审专家对评审保密性和公平性的满意度

第三方机构的评审服务保护被评人和参评专家的隐私、维护评审的独立性、促进学术诚信、保证评审的保密性和公平性是至关重要的，这对评审过程的质量和结果的可信度有着决定性的影响。在评审专家对于评审过程的保密性和公平性满意度方面，“非常满意”占比 82.74%，“比较满意”占比 16.51%。这两项总和达到 99%以上。这表明由第三方机构（学术桥）独立实施的学术评审的保密性和公平性在评审专家中取得了极高的评价。

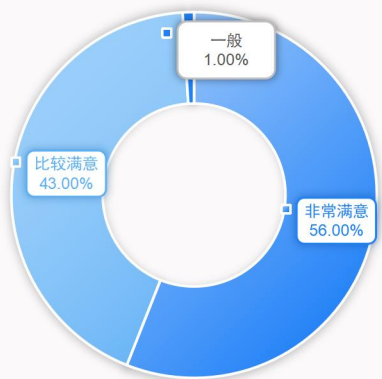
外审专家对评审保密性和公平性的满意度



（二）外审专家对第三方机构服务的满意度

外审专家对于第三方机构提供服务的“非常满意”占比达到 56%，“比较满意”占比 43%，两者之和达 99%，表明外审专家对第三方机构（学术桥）开展的独立评审的服务非常认可。

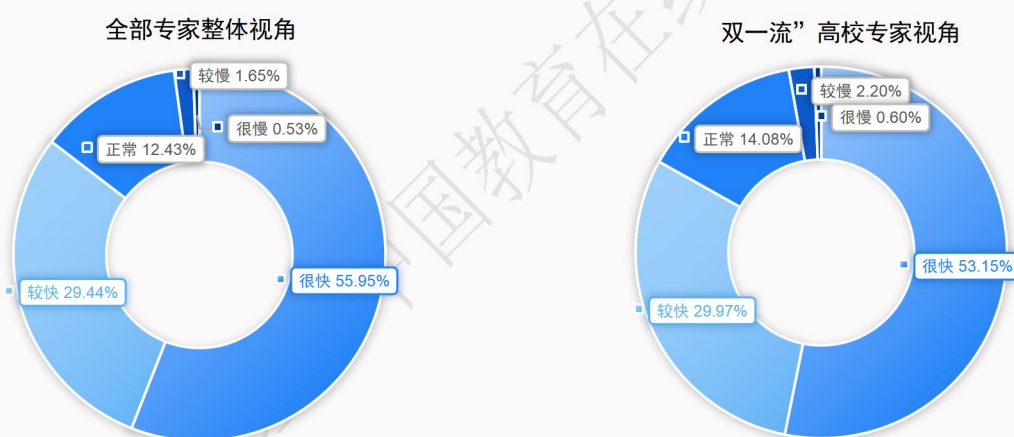
评审专家对第三方机构服务的满意度



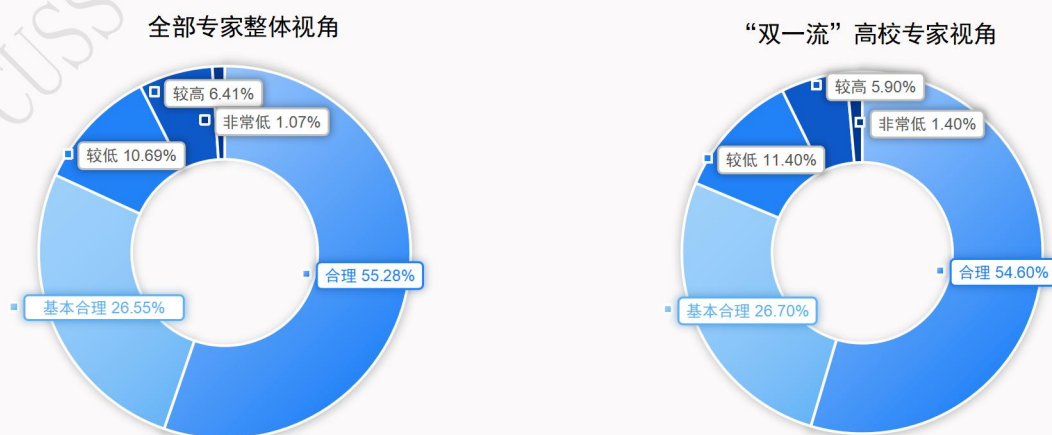
（三）外审专家对评审费支付进度与额度的满意度

从调研数据看，外审专家对于评审费的支付进度和额度普遍表示满意，这种满意度在不同背景的专家中有所差异，但整体趋势一致。总体来看，外审专家对评审费支付进度和额度的满意度较高，显示出评审制度在经济激励方面的有效性。从院校层次来看，“双一流”高校的评审专家满意度虽然略低于整体水平，但差异不大。这可能与这些院校专家对评审费的期望值较高有关，他们可能期望获得与自己学术地位相匹配的报酬。

1、外审专家对评审费支付进度的满意度

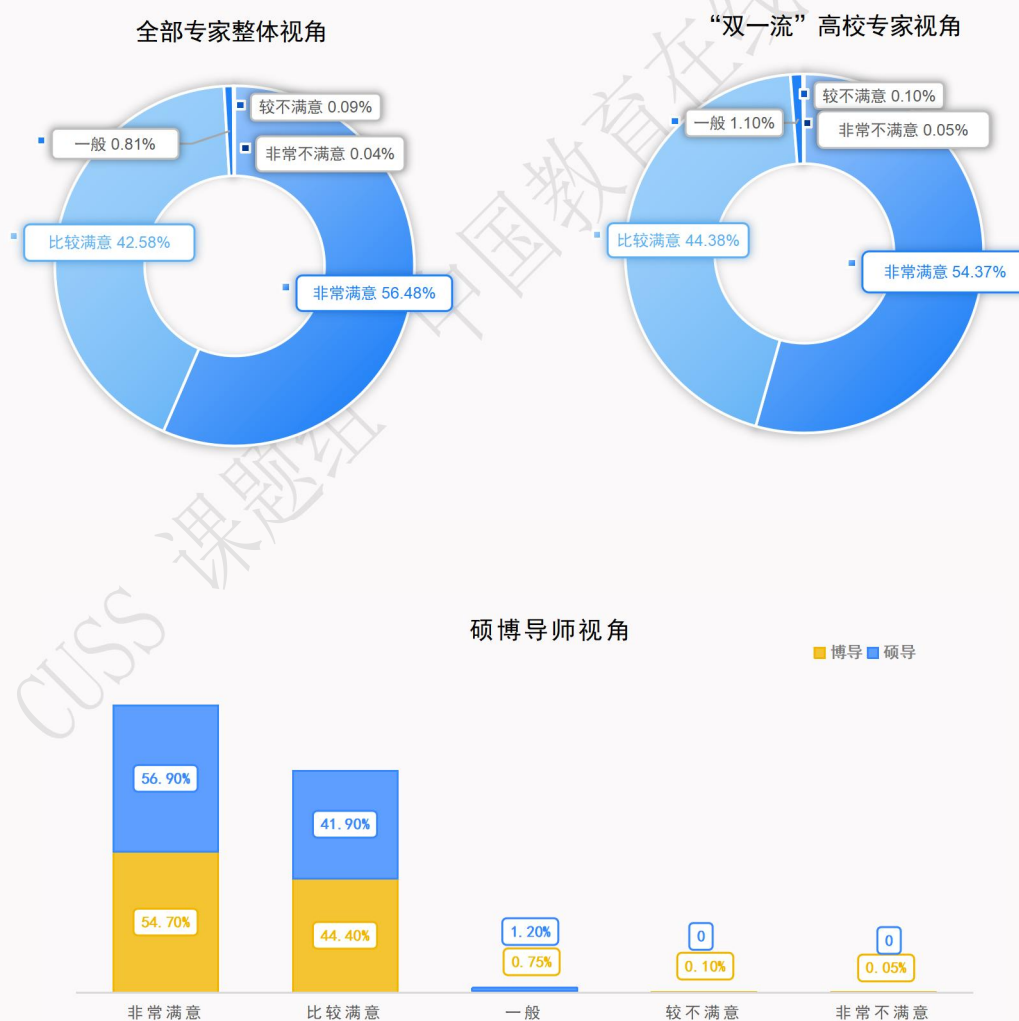


2、外审专家对评审费支付额度的满意度



（四）外审专家对外部评审制度的总体满意度

从调研数据看，评审专家们对外部评审制度总体满意度非常高，“非常满意”与“比较满意”占比总和达到了 99.06%。这反映了外部评审制度在流程设计、公正性、透明度等方面得到了专家的广泛认可。从担任导师情况来看，博士生导师的满意度略高于硕士生导师。这可能与博士生导师在学术界的地位和评审经验有关，他们可能对评审制度有更深入的理解和更高的期望。从专家所在学校层次看，“双一流”高校的满意度略低于整体，但是差距不大。这表明外部评审制度得到了较好的执行和认可，但仍有改进空间，特别是在满足不同背景专家的具体需求方面。

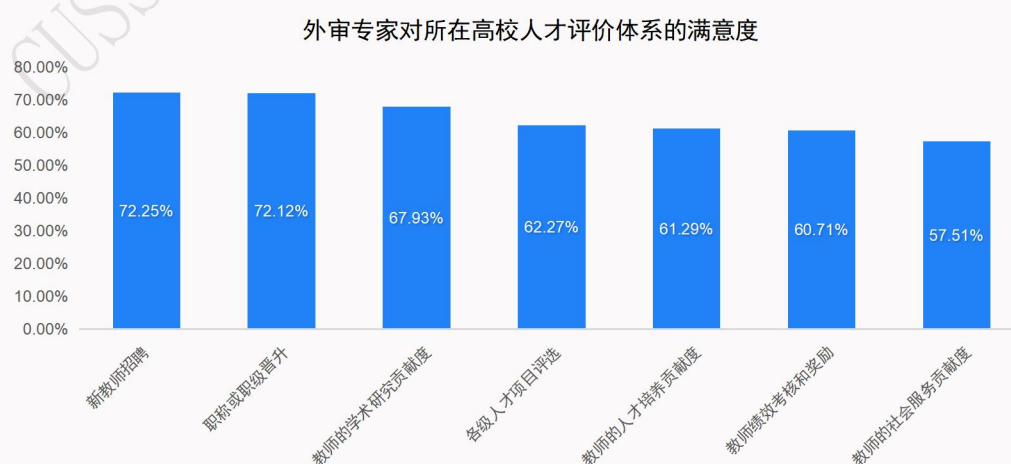


六、外审专家对高校教师评价机制改革的评价

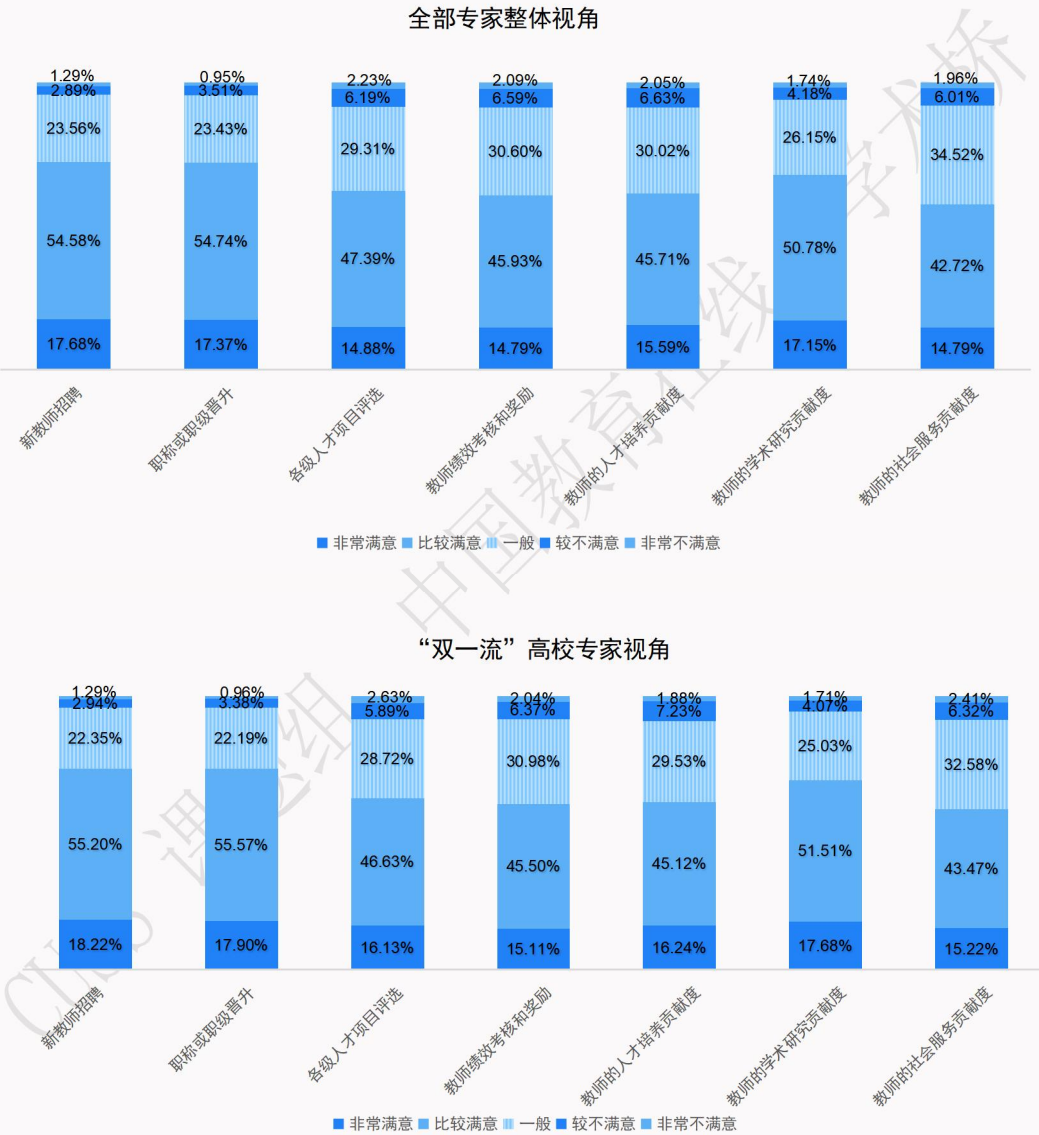
针对当前高校学术人才评价体制机制改革热点问题，课题组对外审专家开展了调研。调研从“对所在高校人才评价体系的满意度”“推荐采用第三方独立外审的意愿”“所在高校推进人才评价体系改革工作情况评价”“对当前学术人才评价机制存在问题的关注度”“对高校人才评价改革的建议”五个方面了解外审专家的看法、意见及建议。

（一）外审专家对所在高校人才评价体系的满意度

调研中，课题组通过分析人才评价体系的七个主要评价维度，发现高校人才评价体系在多数维度上表现良好，但仍需针对特定领域进行优化和改进。其中，“新教师招聘”“职称或职级晋升”“教师的学术研究贡献度”满意度（“满意度”为“非常满意”与“比较满意”选项占比之和）排名前三，分别达到 72.25%、72.12%和 67.93%，表明在这些维度上的评价体系相对成熟和公正。整体满意度较高，说明评价体系在多个方面表现均衡，但同时发现“非常满意”在各个维度中占比均居第三，说明现有高校人才评价体系在发展均衡良好的基础上仍有一定的改进空间。外审专家对“教师的社会服务贡献度”“教师绩效考核和奖励”以及“教师的人才培养贡献度”满意度相对较低，分别为 57.51%、60.71%、61.29%，这提醒高校在人才评价体制机制改革上要考虑进一步细化和优化评价标准。



“教师的社会服务贡献度”满意度较低，表明评价体系需要提升认可度，建议高校增加对教师社会服务工作的重视和认可，通过评价体系的调整，鼓励教师参与社会服务活动。同时，“教师的人才培养贡献度”和“教师的绩效考核和奖励”也有改进的空间，建议高校加强教师在教学和人才培养方面的评价，确保教学质量和人才培养效果得到合理评价。

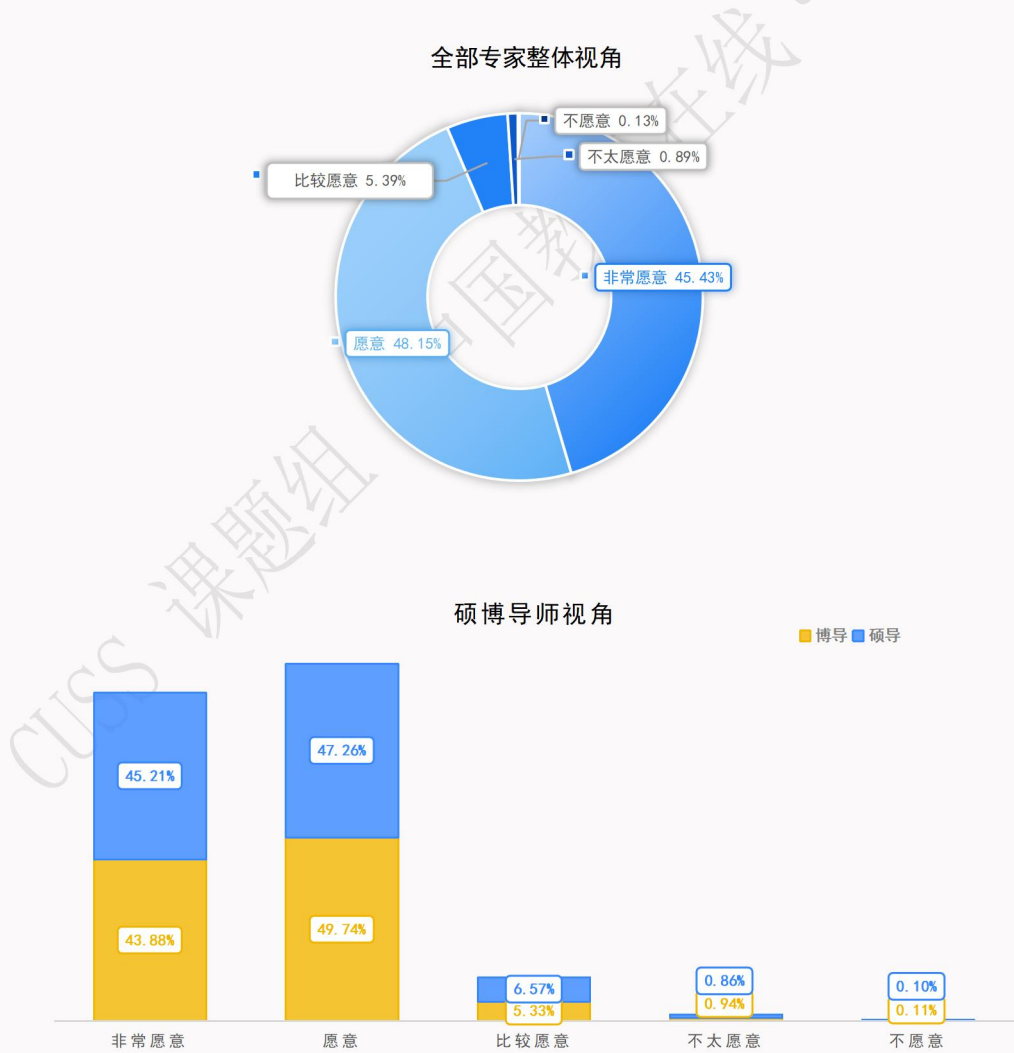


课题组通过分析还发现，不同层次高校的参评专家对所属院校人才评价体系各方面满意度分布趋势相似，但“双一流”高校专家满意度高于均值，可见“双一流”高校在人才评价体系建设方面走在我国高校前列。对此应加深不同层次院

校间的交流与合作，来不断推进我国高校人才评价体系的改革、优化。高校自身也应通过持续的评估和调整，进一步提升评价体系的公正性、透明度和激励效果，促进高校人才的全面发展。

（二）对所在单位外审需求推荐采用第三方独立外审的意愿

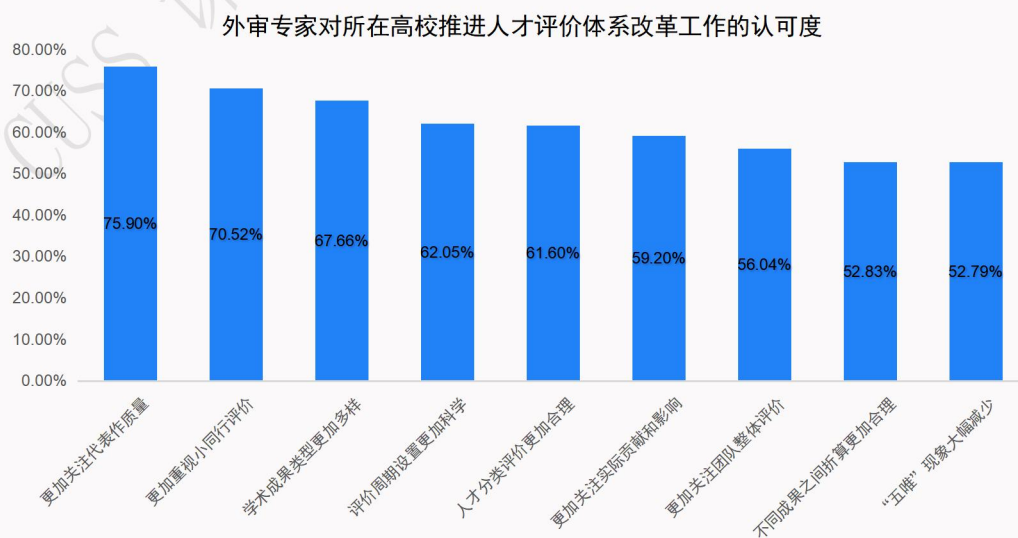
课题组发现，高校评审工作中第三方评审的方式取得了较高的评价，给受访者们留下了良好的印象：“非常愿意”与“愿意”这两个高推荐意愿选项占比总和为 93.58%；该总和在博导与硕导中分别为 93.62%和 92.47%，由此可知博导推荐意愿略高于硕导。

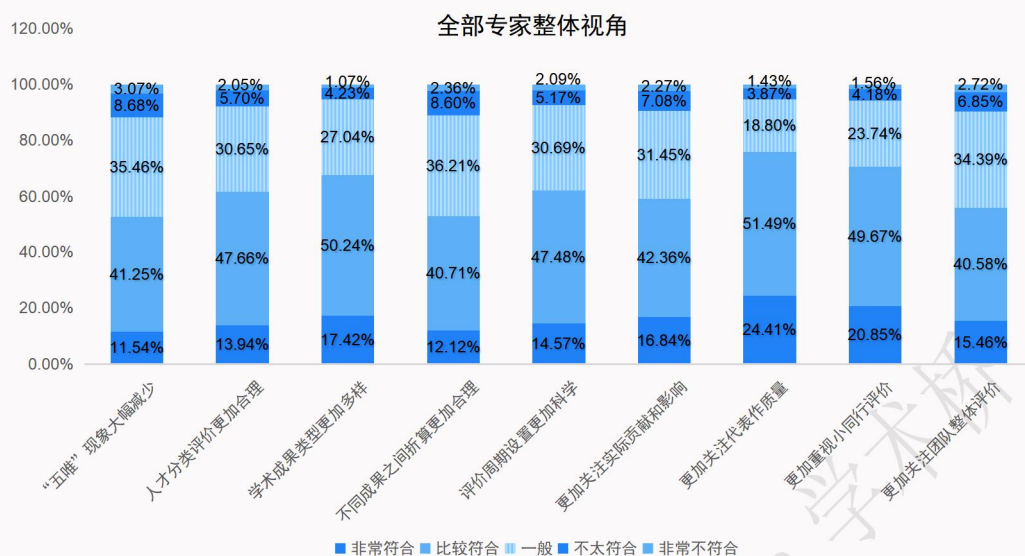


（三）对所在高校推进人才评价体系改革的评价

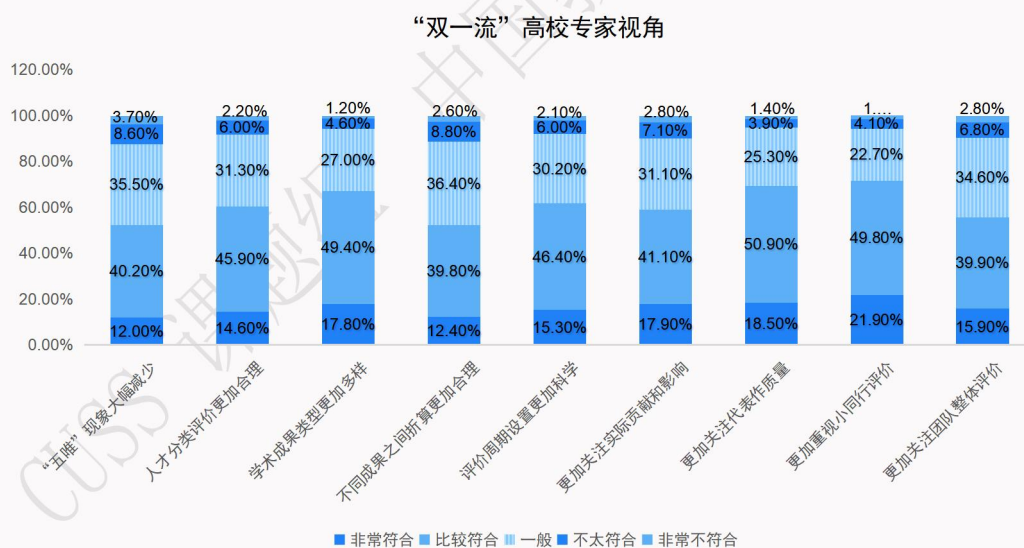
调研结果显示，受访者普遍对改革持积极态度，在从九个维度出发对所在高校人才评价体系改革工作的评价中，总体上受访者对于各项进步的认可度都维持在“比较符合”的较高水准。按照“非常符合”与“比较符合”选项占比之和统计，其中“更加关注代表作质量”（75.90%）“更加重视小同行评价（70.52%）”“学术成果类型更加多样（67.66%）”，这三项改革都取得了高度的认可，反映出改革在推动同行评价机制的建立和完善上获得了专家的认可。而“更加关注团队整体评价（56.04%）”“不同成果之间折算更加合理（52.83%）”“‘五唯’现象大幅减少（52.79%）”这三个维度中，“一般”评价占比显著高于其他方面，说明“五唯”现象的减少尚未达到预期目标，在团队整体评价关注度、不同成果之间折算方式方面，高校人才评价体制机制改革工作依然有待进一步落实。人才评价体系仍需改革，应更加关注代表作的质量、小同行评价、实际贡献和影响以及团队整体评价。同时，评价周期的设置、学术成果类型的多样性、人才分类评价的合理性、不同成果之间的折算标准以及减少“五唯”现象也是改革的重要方向。

高校应持续关注并推进人才评价体系改革，以适应教育和科研发展的新需求，构建一个更加公正、科学和多元化的人才评价体系，促进高校人才的全面发展和创新能力的提升。





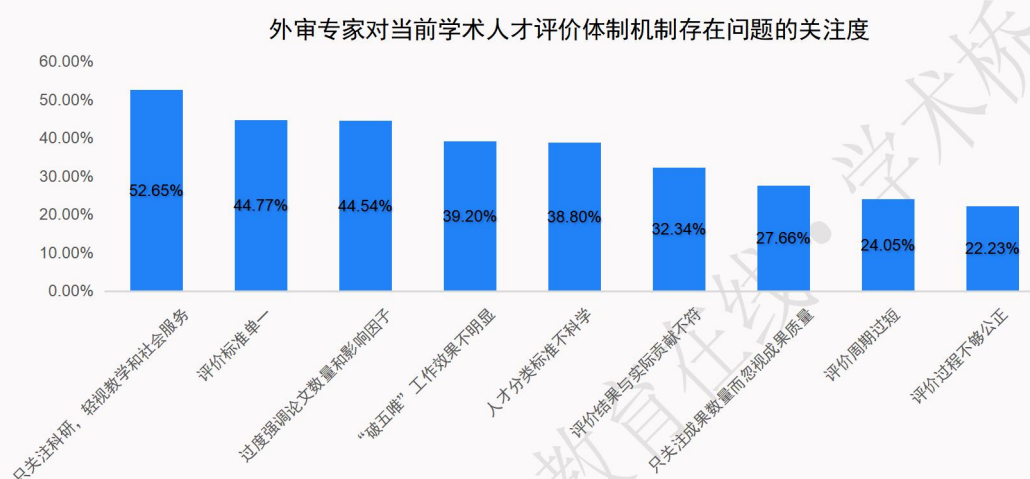
“双一流”高校受访专家满意度与平均值接近，但“非常不符合”在除“更加关注代表作质量”之外的各方面被选次数均有所上升，说明高校在一流学科建设进程中，也应重视人才评价体制机制改革推进的全面性，保障人才培养体系健康有序运转。



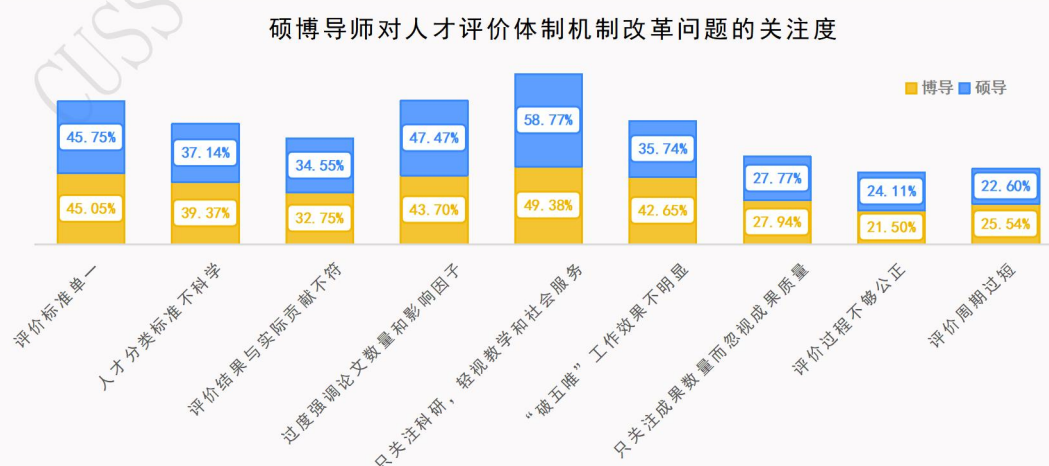
（四）对当前学术人才评价体制机制存在问题的关注度

调研发现，对当前学术人才评价体制机制存在的问题，外审专家关注度最高的是“只注重科研，轻视教学和社会服务（52.65%）”，其次是“评价标准单一

（44.77%）”和“过度强调论文数量 and 影响因子（44.54%）”。此外，“‘破五唯’工作效果不明显（39.20%）”“人才分类标准不科学（38.80%）”和“评价结果与实际贡献不符（32.34%）”三方面问题关注度也相对较高，均在30%以上。上述问题共同反映了当前学术人才评价体制机制仍有改进空间，评价的全面性、客观性、公平性、根本性与科学性均有待提升。



博士生导师关注度最高的问题包括“只关注科研，轻视教学和社会服务”、“评价标准单一”“过度强调论文数量 and 影响因子”和“‘破五唯’”工作效果不明显”，而硕士生导师则对“只关注科研，轻视教学和社会服务”关注度最高，其次为“过度强调论文数量 and 影响因子”和“评价标准单一”，进一步表明了各项问题存在的普遍性。

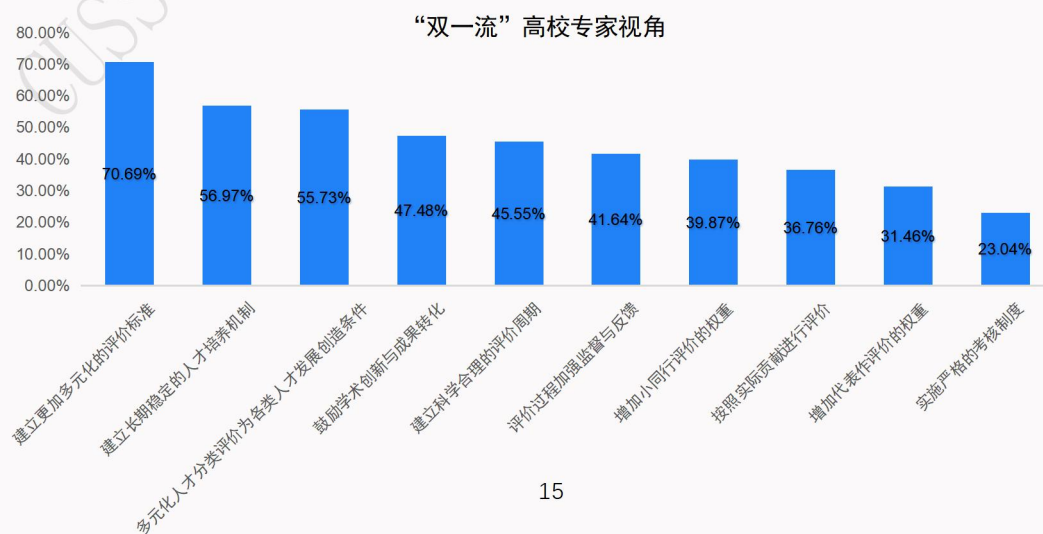


（五）对高校人才评价改革的建议

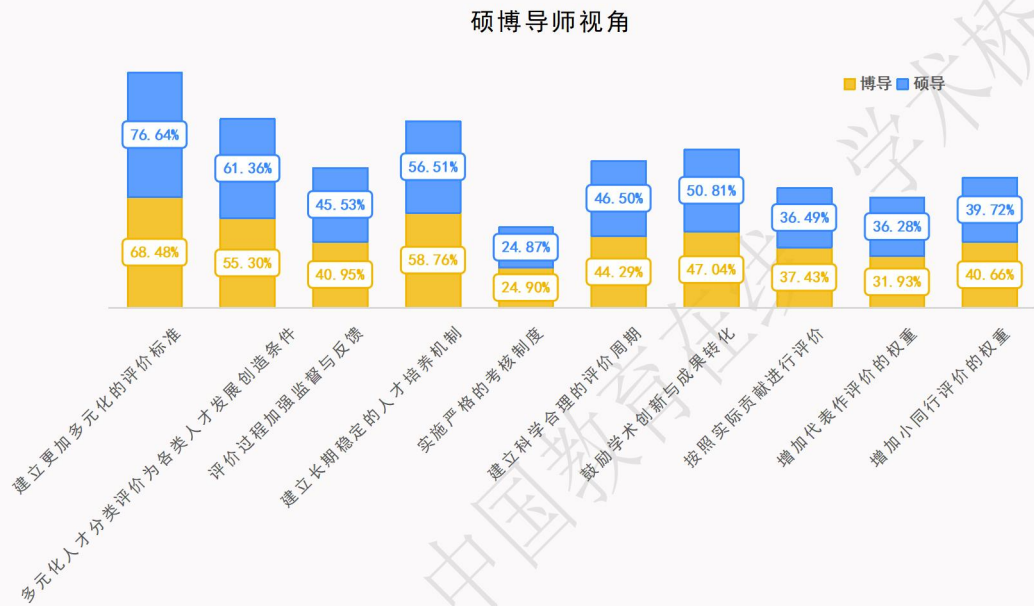
总体来看，在高校学术人才评价的改进建议中，外审专家们最常选择的是“建立更加多元化的评价标准”“建立长期稳定的人才培养机制”与“多元化人才分类评价为各类人才发展创造条件”。外审专家们对于丰富评价机制和建立长期稳定机制仍有着较为强烈的要求。他们普遍认为，现有的人才评价体系亟需改革，应采用更多元化、科学合理、注重实际贡献和同行评价的方式来评价人才。此外，还应建立长期稳定的人才培养机制，鼓励学术创新与成果转化，并加强评价过程的监督与反馈。



“双一流”院校专家意见与总体意见基本一致，可见在不同层次院校中改进建议基本一致，学术工作者诉求统一性较高，也进一步佐证了当前人才评价体系存在问题主要存在于前文所述的评价机制丰富度、稳定性这些方面。



硕博导师对于这些建议的关注度呈现着相似的分布,但依然可以观察到一些差异。相比较而言,博士生导师更加期望在小同行评价、实际贡献评价、机制稳定性等方面的进步,硕士生导师则更加关注评价体系与人才分类评价的多元化以及人才分类评价的细化。就两个群体内部比较来看,硕士生导师对改进建议整体关注度明显高于博士生导师。



七、研究展望

评价的目的是为了促进发展,高校人才评价旨在更好地推进大学教师的成长。评审人的质量是评审质量的决定性因素。外审专家一方面需要是学术领域的权威,在某(或几个)学科领域拥有扎实的学术基础和相应的学术水平,能够准确把握所在学科的研究重点、难点以及发展方向。另一方面,外审专家也应是评价领域的专家,具备必要的评价素质、技能和方法,能够依据既定的评价导向和标准,进行科学、合理的评价。简言之,评审专家不仅要精通学术,也应懂评价。

评审机制是确保评审质量的关键。一个优秀的评审机制应充分考虑送审高校的需求,全面分析送审人员的代表性成果及其类型,精确筛选并匹配相同研究领

域的小同行专家。同时，应要设计科学合理的评审意见表和评审选项，完善代表性成果的多元化分类，细化专家外审意见的应用方式，并在确保保密和公正的基础上提升评审效率。

课题组未来将持续对评审专家开展调查，深入研究高校学术人才发展与评价体系的相关议题，不断优化人才评价体制机制的建设，共同推进中国高校学术人才队伍的高质量发展，助力中国高等教育的高质量发展。

总结