

高校哲学社会科学创新能力评价指标体系构建研究

谭春辉

(华中师范大学 信息管理系,湖北 武汉 430079)

摘要:高校哲学社会科学创新能力评价指标体系的构建,应遵循一定的设计思路和设计原则。本研究以高校哲学社会科学创新能力评价的基本指标框架为基础,构建了一个由3个准则层、9个分准则层、33个方案层指标组成的高校哲学社会科学创新能力综合评价指标体系。

关键词:高校哲学社会科学;创新能力;评价指标体系

中图分类号:C34 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2010)02-0070-06

拙文《高校哲学社会科学创新能力评价基本指标框架研究》^[1]将高校哲学社会科学创新能力分解为哲学社会科学创新投入能力、哲学社会科学创新运行能力和哲学社会科学创新产出能力三个要素,并以此为基础,构建了高校哲学社会科学创新能力评价指标的基本框架。那么,高校哲学社会科学创新能力评价具体包括哪些指标呢?笔者将对此问题进行解读。

一、评价指标体系的设计思路

哲学社会科学创新能力是一个繁杂的系统,因此,在设计指标体系时,必须坚持马克思主义的指导地位,在借鉴科技创新能力评价有益经验的基础上,突出哲学社会科学的特色,首先从系统的角度,按照哲学社会科学创新能力的三个构成要素的具体内容,建立哲学社会科学创新能力的基本指标框架,实现对哲学社会科学创新能力的基本情况进行综合全面的概括、系统反映和描述。在此基础上,根据建立评价指标体系的要求,从基本指标框架中进一步筛选一些具体指标,并采用鉴别力分析、相关分析等定量分析方法对筛选出的指标的可行性进行判断,剔除高度相关、交叉重复及鉴别力不强的指标,进而建立最终评价指标体系。指标体系的设计力求做到综合评价与分项评价相结合、数理分析与机理分析相结合、状态评价与趋势评价相结合、能力评价与能力建设对策设计相结合,以利于更好地为提高哲学社会科学创新能力提供决策依据。

二、评价指标体系的设计原则

为了确保测评的结果能全面、客观、准确、合理地反映高校哲学社会科学创新能力的真实现状和未来的发展趋势,建立高校哲学社会科学创新能力评价指标体系应坚持以下几条原则。

(一)规律性原则

客观社会对象和社会研究法则对于哲学社会科学的研究活动与研究方式具

收稿日期:2010-01-11

作者简介:谭春辉(1975-),男,湖南炎陵人,华中师范大学信息管理系教师,管理学博士,主要从事信息管理与科学评价、企业电子商务诊断研究。

欢迎访问重庆大学期刊社 <http://qks.cqu.edu.cn>

有制约作用,它要求哲学社会科学研究必须依据客观社会对象本身的性质、特点和规律展开。同时,研究者应自觉遵循哲学社会科学研究活动的规律和法则^[2]。哲学社会科学创新能力是哲学社会科学研究活动中所体现出来的实力,同样必须遵循相应的规律和法则。因此,哲学社会科学创新能力评价指标要根据高校哲学社会科学创新的特点和规律,尽可能从相关要素中选取那些最能体现高校哲学社会科学创新本质、实力和潜力的衡量指标。

(二)科学性原则

指标体系的科学性是确保评估结果准确合理的基础,一项评估活动是否科学很大程度上依赖其指标、标准、程序等方面是否合理科学。因此,设计哲学社会科学创新能力评价指标体系时首先要考虑各因素和整体的科学性。其科学性包括两层含义:一是指选择的指标必须遵循哲学社会科学发展的基本理论和哲学社会科学创新活动的自身特点,指标的定义、分类、范围、数据收集、计算方法、权重确定等都要真实、规范,有科学依据^[3];二是指标设计在名称、含义、内容、时空和计算范围、计量单位和计算方法等方面必须科学明确,没有歧义。

(三)导向性原则

指标体系的设计要适应当前哲学社会科学发展的形势与趋势,符合国家哲学社会科学发展战略和政策,特别要贯彻《中共中央关于进一步繁荣发展哲学社会科学的意见》、《教育部关于大力提高高等学校哲学社会科学研究质量的意见》、科技部、教育部等五部委制定的《关于改进科学技术评价办法的规定》、《科学技术评价办法(试行)》的精神,以引导各高校找准自己的科研定位,明确各自的努力方向和奋斗目标。选择的每一个指标都要符合提高哲学社会科学创新能力的要求,属于哲学社会科学创新能力的范畴,能够在一定程度上体现哲学社会科学创新能力的内涵与特征,以引导各高校更加重视哲学社会科学研究,瞄准国际前沿开展原始性创新;引导各高校坚持以人为本,凝聚一流创新人才,产出高水平哲学社会科学创新成果;引导各高校加快哲学社会科学成果的转化,为国家经济建设作贡献。

(四)系统性原则

整个指标体系可以说是对哲学社会科学创新能力内涵、特征、形成机制的总体描述和抽象概括,其中的每一个指标都可以看作是观测哲学社会科学创新能力这一总体变化情况的一个视角。因此,指标体系必须以高校哲学社会科学创新能力的内涵为核心,并从总体目标出发、按照哲学社会科学创新能力的三个构成要素来建立指标体系的基本框架,要做到既无冗余又尽可能全面,既有静态又有动态,既有总量水平又有单位水平,以系统、全面、真实地反映高校哲学社会科学创新的全貌和各个层面的基本特征,从而全面、系统、客观地反映高校哲学社会科学创新能力的全貌。

(五)层次性原则

哲学社会科学创新能力是由哲学社会科学创新

投入能力、哲学社会科学创新运行能力和哲学社会科学创新产出能力所构成的一个综合能力,这也说明哲学社会科学创新能力本身具有一定的层次结构,是具有特定层次结构的系统。因此,测度采用的指标体系也要具有与之相适应的层次结构,将哲学社会科学创新能力划分为若干层次,并逐层进行分解,进而确定出具体指标,形成明晰的框架结构,形成一个有机的评价系统,进而实现对提高哲学社会科学创新能力能够进行层次化的描述。

(六)可比性原则

哲学社会科学创新能力的评价,需要有一个衡量和评价的参照数值,可以同其他地区和高校评价结果进行横向对比,也可以对自身进行纵向的比较。因此,该指标体系的设计必须充分考虑到各创新研究主体间统计指标的差异和共性,在具体指标选择上,必须赋予各创新研究主体共有的指标含义,统计口径、范围和时间跨度尽可能保持一致和相对稳定性,以保证指标的横向可比性和纵向可比性。

(七)可行性原则

指标的设计应简明扼要、定义明确,在科学合理的基础上,既要考虑其比较、分析和综合评价的功能,又要考虑高校能够提供哲学社会科学创新能力数据资料的可能性,因此,指标体系的设置尽量避免形成庞大的指标群或层次复杂的指标树;应尽量实现与现实条件相兼容,数据的采集和归纳要符合高校的实际情况,计算公式科学合理,评价过程简单;指标如果是定量的,就要能获得真实可靠的数据,如果是定性的,就要力求有等级分明的评价标准,并能找到合适人员进行评价,保证评价结果的可信度。

(八)成长性原则

哲学社会科学创新能力评价指标不仅仅是对过去与当前创新能力的评测,还应研究未来的发展趋势及潜在的创新能力。哲学社会科学创新能力评价指标应体现静态与动态的统一,具有时间和空间变化的敏感性,指标体系的构建应当能够反映一般、突出重点、与时俱进,把哲学社会科学创新发展看作一个逐步实现的过程进行考察。此外,由于哲学社会科学创新系统的运行过程中,系统内部的各种因素及外部环境总处于不断发展变化中,导致哲学社会科学创新能力的内涵与结构也会不断发生变化。因此,评价指标也不能一层不变,应根据所处的发展阶段对评价指标作动态调整。

(九)代表性原则

由于在构建哲学社会科学创新能力评价指标体系时,评价指标的设计不可能面面俱到,因此必须抓住重点,应避免指标过于繁杂,要尽可能选取影响程度最高,具有足够代表性的综合指标和专业指标,确保哲学社会科学创新能力指标体系中的各指标能在某一方面或某一环节上具有一定的代表性,足以评测哲学社会科学创新能力的水平。同时,要注意各评价指标之间的相互关系以避免相同或含义相近或相关性较强的指标重复出现。

(十) 定性定量相结合的原则

哲学社会科学创新能力是一个抽象的概念,影响哲学社会科学技术创新能力的因素很多,而有些因素指标无法进行定量的评估,在综合评价哲学社会科学创新能力时应该考虑影响哲学社会科学创新能力的定性和定量的指标。定性指标应明确具体值,反映哲学社会科学创新能力的具体方面;此外,有些内容只能定性描述,则不能过分定量化,以失去科学性,但应明确定性指标的含义,使其恰如其分的反映相应内容。定量指标评价比较客观,人为因素较少,数据来源较稳定。结合两类指标进行分析,可以较准确地反映哲学社会科学创新能力实际情况。

三、评价指标体系的具体构成

(一) 哲学社会科学创新投入能力的评价指标

拙文^[1]将哲学社会科学创新投入能力归依于三个方面:科研队伍、科研经费和基础设施。

科研队伍代表了哲学社会科学创新投入能力中的人力投入。高校哲学社会科学创新能力的强弱是由其从事哲学社会科学创新活动的科研人员所决定的,足够的科研人力投入是提高哲学社会科学创新能力的关键。一般来说,人力投入可从多方面评价,比如研发人员的数量、素质、结构、知识储备等。对于高校来说,教学与科研是两大基本职能,教师与科研人员是二位一体的。本文选取四个指标来衡量科研队伍的投入水平:一是“哲学社会科学学科博导人数比重”。博士生导师是哲学社会科学研究队伍中的骨干力量,在一定程度上反映了总体科研素质。二是“教师队伍中社科英才人数比重”。对于哲学社会科学领域来说,能够称之为“英才”的,非“长江学者”和“教育部跨世纪优秀人才”(现延续发展为“教育部新世纪优秀人才”)莫属,这些人员是科研队伍中的精英分子,代表了哲学社会科学人才的最高学术水平。三是“高级职称占教师总人数的比重”。高级职称(指教授与副教授、研究员与副研究员)是高校哲学社会科学创新的精锐之师,其数量比重能够反映教师队伍的职称层次和总体科研素质。四是“教师队伍中全时 R&D 人员的比重”。R&D 人员是科研活动中的重要力量,其数量和素质基本上反映了高校哲学社会科学人力投入的相对规模。

科研经费代表了哲学社会科学创新投入能力中的财力投入。所谓“巧妇难为无米之炊”,足够的财力投入是产出高水平创新成果的必要条件。对于科研活动来说,其财力投入主要来自于两方面:各级政府拨款和企事业单位研究开发,哲学社会科学科研活动也不例外。本文选取两个指标来衡量科研经费的投入水平:一是“当期科研支出经费”。当期(因哲学社会科学创新能力的时滞性,本文将“当期”界定为三年,下同)科研经费支出可以反映高校的哲学社会科学科研实力,同时也可以反映高校在哲学社会科学学科研究、群体合作方面可能具有的优势;同时,能否从国家和社会上争取到各种科研经费投入也反映了一个学校的总体哲学社会科学发展和水平。

学术声誉。二是“当期全时 R&D 人员人均科研经费”。人均科研经费反映了科研经费投入的强度,反映了哲学社会科学科研人员在财力投入方面的惠及程度。

基础设施代表了哲学社会科学创新投入能力中的物力投入。先进的科研基地、良好的科研条件、丰富的图书资料和数字化的信息资源是从事哲学社会科学创新活动的物质基础。本文选取三个指标来衡量基础设施的投入水平:一是“教育部人文社科重点研究基地数”。教育部人文社科重点研究基地,具有人才荟萃、学科交叉、设备先进、创新气氛浓郁等特点,是汇聚优秀人才、产出高水平创新成果的基地和平台,发挥着为创新活动提供研究、开发、试验等支撑服务的重要作用,有利于降低创新成本,提高效率。二是“图书馆信息资源量”。哲学社会科学研究需要强大的信息资源来支撑,图书馆作为高校的信息资源中心,其拥有的中外文图书、期刊和数字化资源的多少,在很大程度上决定了哲学社会科学创新活动的信息支持力度和强度。三是“信息资源采集便捷程度”。信息资源采集能力可以反映创新信息的获取对哲学社会科学创新能力的影响,一般可由信息资源管理机构是否健全、信息管理人员素质、现代信息技术利用程度等方面来定性度量。

基于上述分析,哲学社会科学创新投入能力的评价指标如表 1 所示。

表 1 哲学社会科学创新投入能力评价指标

二级指标	三级评价指标名称
科研队伍	哲学社会科学学科博导人数比重
	教师队伍中社科英才人数比重
	高级职称占教师总人数的比重
	教师队伍中全时 R&D 人员的比重
科研经费	当期科研支出经费
	当期全时 R&D 人员人均科研经费
基础设施	教育部人文社科重点研究基地数
	图书馆信息资源
	信息资源采集便捷程度

(二) 哲学社会科学创新运行能力的评价指标

拙文^[1]将哲学社会科学创新运行能力归依于三个方面:社会支持、管理机制和组织文化。

社会支持代表了哲学社会科学创新运行能力中的外部支持能力。高校哲学社会科学创新活动是一个团体性的活动,也是一个横向与纵向联系的活动,离不开外部的支持。社会支持包括智力资源支持、财力资源支持和生活环境支持,对哲学社会科学创新能力有很强的促进或约束作用,两者之间存在明显的正相关关系。本文选取五个指标来衡量社会支持的强度水平:一是“当期参加国际学术会议全时 R&D 人员比重”。学术交流是研究与发展活动的重要组成部分,是高校科研人员与外界积极接触、汲取外部知识成果的有效方式之一,对哲学社会科学创新有积极的推动作用。全时 R&D 人员参与国际学术会议占全部科研人员的比重,能很好地说明学术

交流的频度和水平。二是“与国外建立交流合作关系的学科数的比重”。目前是一个新知识、新学科不断涌现的“知识爆炸”时代,高校只有加强国内外学术交流与合作,才能瞄准国际科学发展前沿,把握最新发展动态,并充分利用国内外智力与科研资源,为哲学社会科学创新注入生机和活力。合作办学(科)的比重,是一个高校外向引智的集中体现。三是“当期国家社科基金项目数”。能够申请到国家社会科学基金项目数量的多少,一方面表示某高校科研经费的雄厚程度,反映了其哲学社会科学投入能力和科研产出的潜力,另一方面也表征了国家对哲学社会科学创新研究的支持力度和广度。四是“当期全时 R&D 人员人均承担国家社科基金项目数”。人均科研项目的数量,在一定程度上表明了科研人员的个人研究能力和发展潜力。五是“生活环境的和谐程度”。科研人员进行科学研究时需要一个和谐的生活环境,和谐的生活环境能激发科研人员的创新热情,促进科研人员保持良好的创新心理。

管理机制代表了哲学社会科学创新运行能力中的内部支持能力。管理机制是高校从整体上安排和组织实施哲学社会科学创新的机制,是实现哲学社会科学创新的重要保证。高校为了推进哲学社会科学创新活动,需要对哲学社会科学资源进行优化配置,使哲学社会科学创新的人力、经费、装备、信息等资源能够得到最有效的利用。本文选取三个指标来衡量管理机制的合理水平:一是“创新战略的科学程度”。高校管理者如何确定自己的哲学社会科学创新道路,首先必须对哲学社会科学发展趋势有所把握,能够充分分析自己的科研能力,选择哲学社会科学创新的主攻方向,创新战略正确与否对哲学社会科学创新能力具有重要影响。创新战略落实到具体的活动上,表现在创新资源的配置、信息的收集和分析、创新方式的选择、创新决策等方面。二是“创新激励机制的完善程度”。创新激励机制就是要使创新人员人尽其才、晋奖激励、沟通顺畅、合作有效,主要反映调动科研人员进行哲学社会科学创新的积极性。三是“组织协调的效率程度”。哲学社会科学创新活动需要组织各相关部门和机构积极参与,组织协调能力反映了参与哲学社会科学创新的协作程度和合作效率。

组织文化代表了哲学社会科学创新运行能力中的内部融合能力。在高校哲学社会科学创新活动中,需要创造鼓励创新的组织文化,即创新文化,使得优秀的人才之间能够有效协作,达到创新的结果。创新文化,说到底就是能够最大限度地激励或激发人们创新的文化。对于科技领域来说,就是能够最大限度地激励或激发人们进行科技创新(特别是重大的原始性创新)的文化^[4]。创新文化能以内在的、不知不觉的、潜移默化的方式制约和规范着创新者的行为,赋予创新行动以根据和意义,使社会经济发展产生最为持久的、稳定的强劲动力^[5]。一旦高校形成了哲学社会科学创新组织文化,它就会对哲学

社会科学创新组织的活动起引导作用,开创出更有效率的哲学社会科学创新组织。本文选取三个指标来衡量组织文化的调控水平:一是“学术氛围的宽松程度”。哲学社会科学研究需要宽松的学术氛围,这样有利于不同学术思想、方法的交流与激荡,创造出更具新颖性的成果。二是“创新倾向的强烈程度”。一个创新型的组织文化,必然是具有强烈创新倾向的文化,在这种文化氛围中,哲学社会科学科研人员都应具有强烈的创新主动性和合理的创新前瞻性。三是“对待创新成果的宽容程度”。哲学社会科学创新成果不像科技创新成果那样具有唯一性,其成果更有可能刚创造出来时与当时的主流理论格格不入,对于这样的成果应持宽容的态度,才能实现“百花齐放、百家争鸣”。

基于上述分析,哲学社会科学创新运行能力的评价指标如表 2 所示。

表 2 哲学社会科学创新运行能力评价指标

二级指标	三级评价指标名称
社会支持	当期参加国际学术会议全时 R&D 人员比重
	与国外建立交流合作关系的学科数的比重
	当期国家社科基金项目数
	当期全时 R&D 人员人均承担国家社科基金项目数
管理机制	生活环境的和谐程度
	创新战略的科学程度
	创新激励机制的完善程度
	组织协调的效率程度
组织文化	学术氛围的宽松程度
	创新倾向的强烈程度
	对待创新成果的宽容程度

(三) 哲学社会科学创新产出能力的评价指标

拙文^[1]将哲学社会科学创新产出能力归依于三个方面:科研产出、学科建设和社会贡献。

科研产出代表了哲学社会科学创新产出能力中的成果产出能力。哲学社会科学创新活动最终必然地表现在一系列的科研成果上,科研成果的数量多少和质量高低,反映的是高校哲学社会科学创新的实力和创新投入所带来的结果。科研产出的评价既要考虑数量,更要考虑质量。本文选取七个指标衡量科研产出的数量与水平:一是“当期出版专著数”。在所有的哲学社会科学著作中,专著的学术水平最高,数量也最少,能很好地表征科研人员的创新性成果。二是“当期提交有关部门的研究报告数”。高校哲学社会科学创新必须面向市场,加强成果开发与转化,这也是推动经济社会发展的强大动力之一。因此,研究报告是衡量高校哲学社会科学创新能力和对经济社会影响能力的一个重要指标。三是“当期 SSCI、A&HCI 收录论文数”。SSCI(社会科学引文索引)和 A&HCI(艺术与人文科学引文索引)是国际权威检索工具,期刊和论文被 SSCI 和 A&HCI 收录和引用的数量被普遍认为是评价其基础科学研究水平、论文质量和科技实力的重要指标。四是“当期

SSCI、A&HCI 被引论文次数”。该指标反映了 SSCI、A&HCI 论文被国际论文引证的情况,是一项评价论文质量和国际学术影响的重要指标。五是“当期 ISSHP 收录论文数”。ISSHP(社会科学及人文科学会议录索引)是一种专门收录世界各种重要的社会科学及人文科学的会议文献检索工具,能被其收录,表明该会议论文在国际学术研讨会上的地位与影响。六是“当期 CSSCI 收录论文数”。CSSCI(中国社会科学引文索引)是国内关于哲学社会科学论文的权威性数据库,是测度国内论文质量的重要科学计量指标。七是“当期 CSSCI 被引论文次数”。该指标反映了 CSSCI 论文被国内高水平论文引证的情况,是一项评价论文质量和国内学术影响的重要指标。

学科建设代表了哲学社会科学创新产出能力中的学科发展能力。学科建设贯穿知识的生产、传播和应用全过程,是高校进行哲学社会科学创新的基础条件,是其能在多大程度上完成高等学校职能的一个重要标志,也是衡量高校哲学社会科学科研水平的重要指标。本文选取两个指标来衡量学科建设的成就与质量:一是“国家重点学科数”。国家重点学科已成为我国高等学校重要的具有骨干和示范作用的教学、科研基地,国家重点学科的数量在很大程度上反映了高校学科建设的规模与水平。二是“博士后流动站与博士点数”。博士后流动站、一级学科博士点和二级学科博士点的建设,是人才培养的基地,表明了学科发展已达到了较高水平,其数量的多少也间接表征了高校的师资水平、科研水平和发展潜力。

社会贡献代表了哲学社会科学创新产出能力中的社会价值水平。IBM 公司全球科技暨制造资深副总裁尼克·唐纳菲欧(Nicholas M. Donofrio)认为,在 21 世纪,真正的创新必须结合想法与发明,而创新的价值在于透过知识和科技交互运作之后,能提升整体产业生产力,并创造经济成长的动力,即创新在于创造社会与商业价值^[6]。哲学社会科学创新的价值更多地表现为创造社会价值,即要有一定的社会贡献。本文选取四个指标来衡量社会贡献的实际水平:一是“当年授予硕士、博士学位数和出站博士后人数”。硕士、博士和博士后是高校为社会培养的高素质人才,也是从事哲学社会科学创新的后备力量。二是“全国百篇优秀博士学位论文数”。全国优秀博士学位论文评审工作自 1998 年开始以来,每年只评出约 100 篇论文,反映了高校博士毕业生的研究和创新最高水平。三是“国家哲学社会科学基金项目优秀成果奖获奖数”。科技奖励是对科学研究工作成果及贡献的一种肯定及鼓励,科研成果的产生也是科研人员长期工作积累与创新研究的结晶,科研成果的获奖在很大程度上反映了评价对象在该领域的研究水平、所处地位、科研团队的研究能力以及对国家经济和社会发展的贡献度,是具有全局性、前瞻性、战略性、社会效益和战略价值的优秀研究成果。四是“中国高校人文社会科学研究优秀成果奖获奖

数”。中国高校人文社会科学研究优秀成果奖虽然是教育部设立的,但同样是奖励级别高、最具代表性的国家级社会科学奖励。

基于上述分析,哲学社会科学创新产出能力的评价指标如表 3 所示。

表 3 哲学社会科学创新产出能力评价指标

二级指标	三级评价指标名称
科研产出	当期出版专著数
	当期提交有关部门的研究报告数
	当期 SSCI, A&HCI 收录论文数
	当期 SSCI, A&HCI 被引论文次数
	当期 ISSHP 收录论文数
	当期 CSSCI 收录论文数
学科建设	当期 CSSCI 被引论文次数
	国家重点学科数
	博士后流动站与博士点数
社会贡献	当年授予硕士、博士学位数和出站博士后人数
	全国百篇优秀博士学位论文数
	国家哲学社会科学基金项目优秀成果奖获奖数
	中国高校人文社会科学研究优秀成果奖获奖数

(四) 高校哲学社会科学创新能力综合评价指标体系

结合上文的分析与探讨,可以建立完整的哲学社会科学创新能力评价指标体系,如表 4 所示。该指标体系由目标层、3 个准则层、9 个分准则层、33 个方案层指标构成,方案层指标中,共有定量指标 25 个、定性指标 8 个。

以本文构建的高校哲学社会科学创新能力评价指标体系为基础,按照层次分析法来确立每一指标的具体权重,然后按照相关的评价方法模型,只要数据来源得当,就可以对不同高校的哲学社会科学创新能力进行综合评价或单维测度。

参考文献:

- [1] 谭春辉. 高校哲学社会科学创新能力评价的基本指标框架研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2009(6): 84-89.
- [2] 肖秋惠, 邱均平. 人文社会科学的合理性及其评价原则[J]. 图书情报知识, 2004(3): 12-14.
- [3] 沈菊华. 我国区域科技创新能力评价体系的研究和应用[J]. 经济问题, 2005(8): 27-29.
- [4] 孟建伟. 创新文化与科学观的转变[J]. 中国人民大学学报, 2005(4): 17-23.
- [5] 欧庭高. 不确定性视野中的科技创新文化[J]. 中国人民大学学报, 2006(6): 128-134.
- [6] IBM 资深副总裁. 创新在于创造社会与商业价值[EB/OL]. it.sohu.com/20050324/n224838442.shtml, 2010-01-18.

表4 哲学社会科学创新能力评价指标体系框架

目标层	准则层(一级指标)	分准则层(二级指标)	方案层(三级指标)
哲学社会科学创新能力	创新投入	科研队伍	哲学社会科学学科博导人数比重
			教师队伍中社科英才人数比重
			高级职称占教师总人数的比重
			教师队伍中全时 R&D 人员的比重
		科研经费	当期科研支出经费
			当期全时 R&D 人员人均科研经费
	创新运行	基础设施	教育部人文社科重点研究基地数
			图书馆信息资源量
			信息资源采集便捷性
		社会支持伍	当期参加国际学术会议全时 R&D 人员比重
			与国外建立交流合作关系的学科数的比重
			当期国家社科基金项目数
创新产出	管理机制	当期全时 R&D 人员人均承担国家社科基金项目数	
		生活环境的和谐程度	
		创新战略的科学程度	
	组织文化	创新激励机制的完善程度	
		组织协调的效率程度	
		学术氛围的宽松程度	
创新产出	科研产出	创新倾向的强烈程度	
		对待创新成果的宽容程度	
		当期出版专著数	
		当期提交有关部门的研究报告数	
		当期 SSCI, A&HCI 收录论文数	
		当期 SSCI, A&HCI 被引论文次数	
学科建设	学科建设	当期 ISSHP 收录论文数	
		当期 CSSCI 收录论文数	
		当期 CSSCI 被引论文次数	
	社会贡献	国家重点学科数	
		博士后流动站与博士点数	
		当年授予硕士、博士学位数和出站博士后人数	
社会贡献	全国百篇优秀博士学位论文数		
	国家哲学社会科学基金项目优秀成果奖获奖数		
	中国高校人文社会科学研究优秀成果奖获奖数		

Research on the Evaluation Index System of University's Philosophy and Social Sciences Innovation Capability

TAN Chun-hui

(Department of Information Management, Huazhong Normal University, Wuhan 430079, P. R. China)

Abstract: It should be abided by special design methods and principles in construction of evaluation index system of university's philosophy and social sciences innovation capability. Based on the basic frame of evaluation university's philosophy and social sciences innovation capability, this paper establishes a comprehensive assessing index system, which includes 3 criteria layer index, 9 sub-criteria layer index and 33 scenario layer index.

Key words: university's philosophy and social sciences; innovation capability; evaluation index system

(责任编辑 彭建国)