

doi:10.11835/j.issn.1008-5831.2018.02.007

欢迎按以下格式引用:李贞,张体勤.中国高校人文社科团队绩效评价指标体系研究[J].重庆大学学报(社会科学版),2018(2):77-86.

Citation Format: LI Zhen, ZHANG Tiqin. Performance evaluation index system for academic innovation team of humanity and social science in universities based on IMO model[J]. Journal of Chongqing University(Social Science Edition), 2018(2):77-86.

中国高校人文社科团队 绩效评价指标体系研究 ——基于 IMO 模型分析

李贞,张体勤

(山东财经大学工商管理学院,山东 济南 250014)

摘要:绩效评价的薄弱与错位已成为制约中国高校人文社科团队健康发展的突出问题。文章立足于团队绩效管理理论,结合人文社会科学的学科学术属性和科研发展规律,明晰高校人文社科团队绩效评价的“投入—中介—产出”(IMO)模型,识别高校人文社科团队绩效构成要素,分层次遴选关键绩效指标,应用群组层次分析法计算指标权重,构建了由3个一级指标、15个二级指标和50个三级指标组成的高校人文社科团队绩效评价指标体系,为加强中国高校人文社科团队建设、繁荣哲学社会科学提供具有参考价值的政策工具。

关键词:学术创新团队;人文社会科学;IMO模型;团队绩效评价

中图分类号:C931 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2018)02-0077-10

构建中国特色哲学社会科学体系已成为国家战略工程。习近平总书记在哲学社会科学工作座谈会上强调:“一个没有发达的自然科学的国家不可能走在世界前列,一个没有繁荣的哲学社会科学的国家也不可能走在世界前列。”^[1]可见,向世界展示中国特色、中国风格、中国气派,需要高层次人文社科研究人员的深度交流与协同合作,以组建团队的形式产出高质量创新性成果。高校人文社科团队是基于共同愿景,以破解人文社会科学领域理论和现实问题为目标,由知识、技能互补并相互承担责任的高校专家学者组成,具有实质性合作且相对稳定的学术群体。由于长久以来,中国

修回日期:2017-08-12

基金项目:教育部专项委托项目“高等学校人文社科学术创新团队绩效评价体系研究”(12JF001);教育部人文社会科学研究青年基金项目“基于知识网络能力的高校协同创新绩效提升机制研究”(14YJCZH085);山东省软科学研究重大项目“山东省自然科学基金绩效评估指标体系研究”(2015RZB01015)

作者简介:李贞(1982—),女,山东肥城人,管理学博士,山东财经大学工商管理学院副教授,硕士研究生导师,主要从事知识与创新管理、科研绩效评价研究,Email:lizhen1725@163.com;张体勤(1950—),男,山东济宁人,管理学博士,山东财经大学工商管理学院教授,主要从事人力资源管理研究。

社会在追求经济发展时,往往重科技而轻人文^[2],且人文社会科学的学科构成复杂,其真理检验具有抽象性、间接性、滞后性^[3],这使得部分高校对人文社科团队的组建不够重视,或在管理上仍存在一些问题,如重形式轻实效的团队拼凑现象、个人发展与团队成长的脱节现象等,严重制约了团队绩效提升和持续发展。导致上述问题的原因很多,但高校人文社科团队绩效评价的薄弱与错位是核心症结。

绩效评价是决定团队成功的重要因素,如何建立科学有效的人文社科团队绩效评价指标体系,发挥绩效评价对团队建设的导向、激励与诊断作用,突破高校人文社科团队管理瓶颈,已成为推动中国哲学社会科学进一步繁荣发展的关键问题。本文立足于团队绩效管理理论,在文献分析的基础上明晰高校人文社科团队绩效评价的“投入—中介—产出”(IMO)模型;然后基于IMO模型,分别从团队投入、团队运行、团队产出三个方面归纳高校人文社科团队的绩效要素,遴选关键绩效指标,构建指标体系;最后,利用群组层次分析法确定指标权重。

一、高校人文社科团队绩效评价的IMO模型

(一) 团队绩效评价的IMO模型

高校人文社科团队绩效评价指标体系的构建首先应遵循团队绩效评价的普遍规律和框架。团队绩效评价是现代团队理论的核心议题,随着学者们对绩效内涵认识的不断深化,有关团队绩效内涵大致经历了“结果论→行为论→系统论”的发展过程。越来越多的学者从绩效管理的系统特点出发,认为团队绩效不仅表现为团队实现预定目标的实际结果,还包括团队成员、团队情境、组织情境等投入因素和团队互动、信息交换、决策参与等过程因素^[4]。

在团队绩效系统观下,“投入—过程—产出”(IPO)模型成为团队绩效管理研究的基本框架,并呈现出不断深化和拓展的趋势,具体包括以下三个方面:一是有关团队投入(I)已形成较为统一的分析框架,普遍认为其由团队成员特征(例如能力、人口传记特征等)、团队层面因素(例如任务、结构等)和组织情景因素(例如组织支持等)^[5]组成;二是有关团队产出(O)形成了多样化的评价标准,涵盖团队整体与成员个体两个层面所重视的团队活动的一切结果和副产品(by-product)^[6];三是有关团队过程(P)的争论较多,作为决定着团队投入如何转化为团队产出的关键环节,团队过程的内容和边界仍在不断拓展。

其中“投入—中介—产出”(IMO)模型是对IPO模型的重要拓展,认为将团队投入转化为团队产出的中介因素不仅包括团队合作和互动过程,还包括了氛围、凝聚力等认知和情感状态,即涌现状态(Emergent State)^[7]。IMO模型的提出极大地推动了团队中介过程变量的操作化研究,有关团队过程要素构成和涌现状态的实证研究向纵深发展。特别是在团队过程方面,过渡过程、行动过程、人际关系过程的维度划分得到实证证据的支持^[8],成为常用框架:过渡过程主要包括计划和制度设计等活动,行动过程关注于任务的开展、实施与监控,人际关系过程则强调沟通、冲突管理等团队互动行为。IMO模型还促使学者们关注时间在团队绩效形成中的作用^[9],除了按照“投入→中介→产出”的发展过程,团队绩效还存在着阶段性反馈回路,即团队产出的结果会对团队中介过程产生强影响,并和团队中介过程对团队投入产生弱影响。反馈回路的验证进一步揭示了利用综合投入、中介、产出三个环节要素进行团队绩效评价的重要性和必要性。整合上述研究成果,得到团队绩效评价的IMO模型,如图1所示。

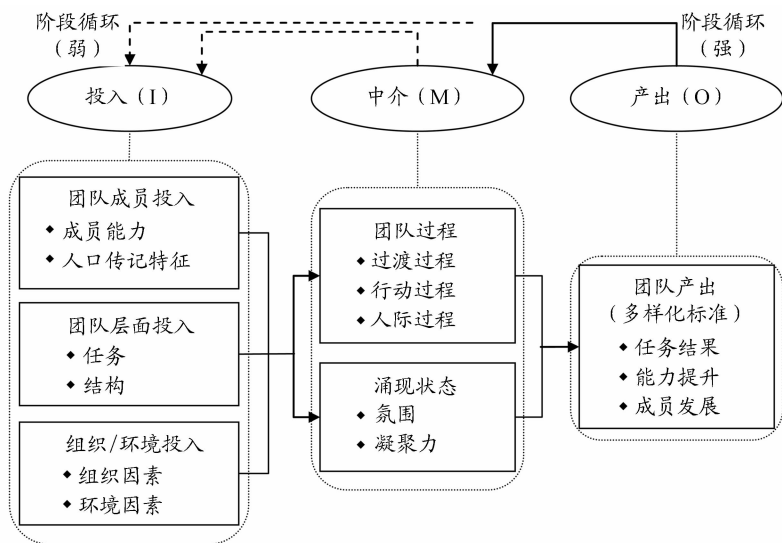


图1 团队绩效评价的 IMO 模型

注:综合 Mathieu(2008); LePine(2008); Costa(2014) 等人研究成果绘制而成

(二) 高校人文社科团队绩效评价指标体系的构建思路

梳理国内外有关高校学术创新团队和科研团队绩效评价指标体系的文献,综合使用投入类、中介/过程类、产出类指标评价团队绩效已成为日趋统一的观点。例如,美国布鲁克海文国家实验室制定了科研团队绩效评价的指标体系,从获得国家项目支持与经费投入、研究成果质量、设备运行和研究项目管理等四个方面对实验室内的科研团队进行绩效评价。戚湧和李千目在梳理国内外研究成果的基础上,尝试构建了科研创新群体与团队的绩效评价指标体系框架,提出从科研投入、科研实施、科研实现和科研管理等四个方面进行团队绩效评价^[10]51-52。骆嘉琪和匡海波强调,在重视团队产出之外应加强对高校科技创新团队科研资源投入的绩效评价,围绕团队人力资源、科研经费、科研设备等构建了指标体系^[11]。冯海燕则认为,中介过程因素是决定高校科技团队创新能力的核心,指出远景目标、任务导向、互动频率等是绩效评价的关键指标^[12]。

由此可见,尽管在具体指标选取上仍存在争议,但以 IMO 模型为基础,从团队投入、团队中介/过程、团队产出等三个方面明晰绩效评价要素已成为构建高校学术创新团队绩效评价指标体系的研究方向与理论框架。人文社会科学独特的学科学术属性、学术群体特征和科研发展规律决定了高校人文社科团队相较于一般团队,在投入、中介/过程、产出的具体绩效指标构成方面既有共性也有差异。因此,立足于 IMO 模型,结合高校人文社科团队的属性特点和成长规律,以科学性、导向性、系统性、独立性、可比性、可测度与可操作性为基本原则,综合运用演绎与归纳、专家小组访谈和问卷调查等方法,分别从团队投入、团队中介、团队产出三个方面归纳高校人文社科团队绩效要素并遴选关键绩效指标,就成为高校人文社科团队绩效评价指标体系构建的有效路径。

二、高校人文社科团队绩效评价的要素归纳与指标遴选

(一) 团队投入绩效评价要素归纳与指标遴选

在 IMO 模型中,团队投入被界定为促进或约束成员之间相互作用的各种先行因素的集合,由成员投入、团队层面投入、组织和环境投入等多层面因素组合而成。对国内外有关学术创新团队和科

研团队绩效评价研究文献中提出的投入绩效要素与指标进行归纳分析,并结合对中国近百所高校人文社会科学领域专家或主管部门负责人的访谈和问卷调研结果,高校人文社科团队在投入方面的绩效要素主要包括成员、团队、组织和环境等三个层面投向团队的人、财、物及其他支持性资源要素,可整合为人力投入、项目与经费、科研平台、条件支持等四个指标进行评价。

1. 人力投入

人力投入主要反映高校人文社科团队拥有人力资源的数量、质量和结构。在数量方面,考虑到以成员总数为指标进行考核容易导致团队拼凑现象,选择用科研人员折合全时当量来评价,根据访谈和调研结果,将每年为团队工作6个月(含)以上的人员视为全时人员,其他人员按全时率折算。在质量方面,选择团队领导人能力和团队骨干成员能力两个指标。在结构方面,沿用常用的团队结构指标,从团队成员的年龄、学历、职称、学缘和学科分布情况等方面综合评价。

2. 项目与经费

从当前实践看,尽管成果获奖、转化和推广能够为高校人文社科团队带来一定的经济收益,但由于人文社会科学研究成果的效用主要体现为社会效益且具有时滞性,项目资助就成为高校人文社科团队最主要的经费来源,因此选择以项目与经费为指标来衡量团队的财力投入,设计五个子指标:团队承担省部级及以上政府和基金项目、企事业单位横向合作项目、项目经费投入总额、其他经费投入总额和经费投入年均增长率。

3. 科研平台

由于国家和教育部尚未出台针对人文社会科学领域学术创新团队的专项资助,重点学科、研究基地、实验室、博士点、硕士点等科研平台成为高校人文社科团队发展的重要依托载体,是反映团队获取资源支持情况的重要指标。根据高校人文社科团队依托科研平台的类型,设计科研平台的三个子指标,即省级及以上重点学科支持、省级及以上研究基地/重点实验室支持、博士点及博士后流动站或硕士点支持。

4. 条件支持

为全面反映团队的资源投入状况,保证团队投入绩效评价的系统性和科学性,用条件支持指标衡量高校人文社科团队获取的其他支持性资源,并选择基础条件、学校支持力度、地方政府与社会组织支持力度为其子指标。基础条件主要反映团队的基础设施、图书资料和数据库建设水平。其他两个指标主要反映团队获得内外部组织政策或制度规定及其他资源支持的情况。

(二) 团队运行(中介)绩效评价要素归纳与指标遴选

根据IMO模型,团队投入转化为团队产出的成效受到团队过程和涌现状态等中介变量的影响。重产出轻过程是制约当前高校人文社科团队发展的主要问题之一,将过程评价与结果评价相衔接是进一步改进高等学校哲学社会科学研究评价的重要任务。团队运行绩效是团队成员合作和互动中产生的绩效,对应着IMO模型中的过渡过程、行动过程、人际过程和相应的涌现状态。以此为基础,从有效管理高校人文社科团队运行的视角出发,借鉴管理职能的思想并结合访谈和问卷调研结果,设计团队规划、团队组织、团队协调和团队控制等四个指标衡量团队运行绩效。

1. 团队规划

团队规划是对团队发展进行比较全面和长远的计划,计划是管理活动的起点,是管理的首要职

能。IMO 模型中的过渡过程要素揭示了共同愿景形成、目标明晰、规则确定等计划行为和制度设计对团队成功组建与健康运行的重要作用。因此,本文将团队规划作为高校人文社科团队运行绩效的评价指标,并进一步明确从团队发展规划和制度建设两个方面衡量团队规划水平。

2. 团队组织

团队组织主要反映高校人文社科团队各项任务的组织能力和水平,对应着 IMO 模型中有关行动过程的实施要素。高校人文社科团队是一种创新型科研组织形式,其主要任务是组织实施科研活动,并以科研活动为基础开展人才培养和社会服务,因此将团队组织指标进一步分解为科研活动组织和其他活动组织两个子指标,从团队各项活动组织模式与流程机制的科学性、规范性、有效性、成长性、先进性、创新性和成员对团队活动组织认可度等方面进行评价。

3. 团队协调

团队协调主要用以衡量高校人文社科团队因成员间互动而形成的绩效,反映了团队成员间的协调程度,对应着 IMO 模型中的人际关系过程和涌现状态。在整合团队人际关系互动要素的基础上,选择两个子指标:一是团队沟通与知识共享,从团队是否形成了有效的沟通机制、成员之间是否愿意并实施知识分享等方面进行评价;二是团队氛围与凝聚力,从团队是否形成了有利于协同创新的氛围和团队成员的归属感、忠诚度、互赖性等方面进行评价。

4. 团队控制

团队控制反映高校人文社科团队在监控核心任务和资源、调整团队运行偏差方面的能力与水平,对应着 IMO 模型中有关行动过程的监控因素。根据科学性和独立性原则,优先选取关键指标并去除在团队规划、组织和协调中已经有所体现的指标,确定以科研项目按时完成率、科研骨干成员流动率和科研经费管理等三个子指标衡量高校人文社科团队控制水平。

(三) 团队产出绩效评价要素归纳与指标遴选

IMO 模型揭示了团队产出绩效的多样化标准,随着团队承担任务类型的差异具有不同的评价指标,但从内容构成看普遍涵盖团队任务活动的结果、能力提升、成员发展等方面。团队产出绩效一直是学者们广泛关注的热点课题,在高校学术创新团队和科研团队绩效评价的研究中也积累了较为丰富的成果。在吸纳当前研究结论基础上,比较分析高校人文社科团队和其他类型团队(如自然科学团队)在产出结果方面的异同点,结合访谈和问卷调查结果,并充分考虑绩效评价的导向作用,选择标志性成果、学术成果、成果应用与社会服务、成果获奖、人才效应、合作交流、团队声誉等为高校人文社科团队产出绩效的评价指标。

1. 标志性成果

标志性成果是指由团队成员协同完成的在理论或实践创新方面具有明显突破并代表本学科或研究领域先进水平的论文、著作、研究报告或数据库,是体现高校人文社科团队产出质量和协同创新程度的重要指标。标志性成果可以从团队成果的学术水平与影响力、产生的社会效益和经济效益、推动团队协同创新与可持续发展的作用等三个方面采用同行评议的方式进行评价。

2. 学术成果(标志性成果除外)

高校人文社科团队产出的学术成果主要包括论文、著作和研究报告。在传统的学术成果评价中,大多重数量轻质量。本评价从质量第一的导向原则出发,借鉴教育部和部分省市社会科学优秀

成果奖的评价细则,选择论文收录及全文转载篇数、论文平均被引次数与高被引论文篇数、著作出版数、提交省级及以上研究报告数为高校人文社科团队学术成果绩效评价的子指标,且根据成果来源的层次水平赋予不同的比重系数。

3. 成果应用与社会服务

随着高校哲学社会科学繁荣计划和中国特色新型智库建设的不断推进,强化人文社会科学研究对解决社会现实问题、支撑政府决策、提高思想文化软实力等的作用成为新时期中国哲学社会科学发展的关键任务。基于此,将成果应用与社会服务作为高校人文社科团队绩效评价的关键指标,并依据成果应用与社会服务的渠道、内容和效益,确定批示次数与层次、采用次数与单位类型、重大委托任务、经济与社会效益等为其子指标。其中,重大委托任务是指团队承担省级及以上党委和政府委托的讲课、讲座、培训、调研等任务。

4. 成果获奖

成果获奖是团队产出绩效评价中一个比较成熟的指标,根据高校人文社科团队获得奖励的类型,遵循质量导向和系统性原则,确定国际奖励与等级、国家级奖励与等级、省部级二等奖及以上奖励与等级为其子指标,在全面覆盖允许高校人文社会科学研究成果申请奖项范围的基础上,依据奖励的影响力和等级赋予差异化系数。

5. 人才效应

人才效应是高校人文社科团队在培养人才和引进人才方面的产出绩效,主要体现在助推团队成员成长、吸引高素质人才加入团队和依托团队资源培养博士后与研究生等三个方面,因此选择培养高层次人才(团队成员)、引进高层次人才、博士后与研究生培养等三个指标进行衡量。

6. 合作交流

高校人文社科团队与国内外机构和专家学者的合作交流情况能够反映团队的成长性和影响力。一般认为,与学术创新相关的合作交流主要有举办学术会议、参加学术会议、接收访问学者、去其他单位访学或讲学、加入国家或地区学术组织等。近年来,中国在国际上的话语权逐渐增强,而构建当代中国哲学社会科学的学术话语体系需要强化国际合作,与国外学者合著论文、与国外学者或机构合作承担项目成为高校人文社科团队在新时期最重要的合作交流活动。因此,高校人文社科团队的合作交流绩效可以用上述七个指标进行评价。

7. 团队声誉

学术声誉是近年来在高校、学科绩效评价中的常用指标,笔者将其引入高校人文社科团队绩效评价体系,用以反映团队在科学研究、人才培养和文化遗产创新等方面的综合贡献和影响力,并根据人文社会科学研究的特点和发展趋势,提出用社会声誉衡量高校人文社科团队在社会服务方面的综合贡献和影响力,即团队声誉包括学术声誉和社会声誉两项子指标。

三、高校人文社科团队绩效评价指标体系的内容和权重

(一) 高校人文社科团队绩效评价指标体系的内容

综上所述,以IMO模型为框架,通过对高校人文社科团队绩效要素的识别和关键绩效指标的遴选,完成了团队绩效评价指标体系的初步构建。如表1所示,该指标体系共包括3个一级指标、15

个二级指标和 50 个三级指标,其内涵和评价要素在指标遴选部分已经阐释,在此不再赘述。需要说明的是,为论证指标体系内容构成的科学性和实践可行性,根据教育部社科司的意见,笔者面向全国近百所高校的科研管理人员和相关领域专家共 200 余人广泛征求意见,对部分指标的表述与评价要素进行修改,最终确定了上述指标体系的内容。

(二) 高校人文社科团队绩效评价指标的权重

笔者选择采用群组层次分析法(简称群组 AHP)确定指标权重。

首先,按照层次分析法的标准化流程设计调查问卷,面向全国人文社科研究领域的知名专家学者和部分自然科学领域专家发放问卷,获取每个专家对各级指标权重的判断数据,逐层构造指标两两比较的判断矩阵。回收的问卷利用 Yaahp 软件进行数据处理,有 34 位专家的判断矩阵通过一致性检验,为有效问卷。

其次,通过聚类分析明确不同专家的共识度水平,逐层确定每个专家在群组 AHP 中的比重系数。由于所属学科不同和评价本身的主观性,不同专家对各级指标权重的判断存在一定程度的差异。要科学汇总所有专家的判断结果,需要明确每位专家在群组 AHP 中所占的比重。笔者利用 SPSS 软件逐层对专家判断的指标权重结果进行聚类分析,根据类别容量占比(公式 1)赋予专家比重系数。在专家比重系数计算公式中, φ_p 为类容量,即聚类结果中某一类(p)的专家个数。

$$\lambda_i = \frac{\varphi_p}{\sum_{q=1}^i \varphi_p^2} \quad (1)$$

最后,利用几何加权平均法逐层合并各个专家的指标权重判断结果,得到各级指标权重的数值,详见表 1 各级指标名称后的数字,计算方法如公式 2 所示,其中, λ_i 为第 i 专家比重系数, $U_i = (u_{i1}, u_{i2}, \dots, u_{in})^T (i = 1, 2, \dots, s)$ 为第 i 位专家的个体排序向量, w_k 是合并 s 位专家的第 k 个评价指标的权重。

$$w_k = \prod_{i=1}^s (u_{ik}) \lambda_i \quad k = 1, 2, \dots, n \quad (2)$$

四、结论与建议

高校人文社科学术创新团队是繁荣中国哲学社会科学、构建当代中国学术话语体系的重要科研组织形式,其健康发展亟需强化绩效评价与管理。笔者综合运用理论演绎、归纳分析、专家小组访谈、问卷调查等方法,识别高校人文社科团队的绩效构成要素、分层次遴选指标,并利用群组层次分析确定指标权重,构建了高校人文社科团队绩效评价指标体系(表 1)。不仅为开展高校人文社科团队绩效评价提供了有效工具,而且对明晰中国高校人文社科团队建设的重点任务和优化路径具有启示作用。

各级教育主管部门、高校及其二级学院与研究中心(基地)可使用指标体系对人文社科团队绩效进行评价,以绩效评价为抓手,引导、激励团队科学发展,并诊断制约团队建设的关键因素,及时进行动态调整。从指标权重的计算结果看,尽管团队产出是高校人文社科团队绩效评价的首要指标,但团队运行(过程)已成为其急需强化的重要环节,用科学管理思维加强团队科研活动组织模式和流程机制的设计与创新、重视团队发展规划制定、形成良好的团队氛围、增强团队凝聚力是高校

人文社科团队强化运行管理的重点任务;而在团队产出方面,提高成果应用与社会服务水平、协同攻关产生具有重大创新意义的标志性成果、培养高层次高素质人才、在业内形成良好声誉等成为高校人文社科团队发展的主要方向。

表1 高校人文社科团队绩效评价指标体系

一级指标 F_i	二级指标 F_{ij}	三级指标 F_{ijm}
F_1 团队投入(0.181 7)	F_{11} 人力投入(0.341 9)	F_{111} 科研人员折合全时当量(0.09)
		F_{112} 团队成员结构(0.143 1)
		F_{113} 团队领导人能力(0.487 4)
		F_{114} 团队骨干成员能力(0.279 5)
	F_{12} 项目与经费(0.295 7)	F_{121} 承担省部级以上政府和基金纵向项目(0.406)
		F_{122} 承担企事业单位横向合作项目(0.149)
		F_{123} 项目经费投入总额(0.198 6)
		F_{124} 其他经费投入总额(0.121 9)
		F_{125} 经费投入年增长率的均值(0.124 6)
	F_{13} 科研平台(0.215 5)	F_{131} 省级及以上重点学科支持(0.415 7)
		F_{132} 省级及以上研究基地/重点实验室支持(0.309 6)
		F_{133} 博士点及博士后流动站或硕士点支持(0.274 7)
	F_{14} 条件支持(0.146 9)	F_{141} 基础条件(0.369 6)
		F_{142} 学校支持力度(0.297 5)
F_{143} 地方政府、社会组织支持力度(0.332 9)		
F_2 团队运行(0.306 8)	F_{21} 团队规划(0.253 5)	F_{212} 团队发展规划(0.57)
		F_{213} 团队制度建设(0.43)
	F_{22} 团队组织(0.350 8)	F_{221} 科研活动组织(0.819 1)
		F_{222} 其他活动组织(0.180 9)
	F_{23} 团队协调(0.263 6)	F_{231} 团队沟通与知识共享(0.410 6)
		F_{232} 团队氛围与凝聚力(0.589 4)
	F_{24} 团队控制(0.132 1)	F_{241} 科研项目按时完成率(0.572 5)
		F_{242} 科研骨干成员流动率(0.236 5)
		F_{243} 科研经费管理(0.191)
	F_3 团队产出(0.511 5)	F_{31} 标志性成果(0.191 9)
F_{312} 标志性成果2(0.333 3)		
F_{313} 标志性成果3(0.333 3)		
F_{32} 其他学术成果(不含标志性成果)(0.084 9)		F_{321} 论文收录及全文转载篇数(0.286)
		F_{322} 论文平均被引次数与高被引论文篇数(0.468 3)
		F_{323} 著作出版数(0.122 2)
	F_{324} 提交省级及以上研究报告数(0.123 4)	

续表

一级指标 F_i	二级指标 F_{ij}	三级指标 F_{ijm}
F_3 团队产出 (0.511 5)	F_{33} 成果应用与社会服务 (0.197 8)	F_{331} 批示次数与层次 (0.159 9)
		F_{332} 采用次数与单位类型 (0.149 4)
		F_{333} 重大委托任务(委托项目除外) (0.268 6)
		F_{334} 社会与经济效益 (0.422 1)
	F_{34} 成果获奖 (0.106 8)	F_{341} 国际奖励与等级 (0.466 4)
		F_{342} 国家级、全国性奖励与等级 (0.422 7)
		F_{343} 省部级二等奖及以上奖励与等级 (0.110 9)
	F_{35} 人才效应 (0.176 7)	F_{351} 培养高层次人才(团队成员) (0.417 9)
		F_{352} 高层次人才引进 (0.374 9)
		F_{353} 博士后与研究生培养 (0.207 2)
F_{36} 合作交流 (0.094 3)	F_{361} 国际合著论文数 (0.21)	
	F_{362} 国际合作项目数与经费数 (0.248 8)	
	F_{363} 举办学术会议次数与层级 (0.133 9)	
	F_{364} 参加学术会议人次 (0.0829)	
	F_{365} 接收(国内外)访问学者人数与时间 (0.068 4)	
F_{37} 团队声誉 (0.147 6)	F_{366} 出访(国内外)学者人数与时间 (0.083 9)	
	F_{367} 学术组织任职与层次 (0.172 1)	
	F_{371} 学术声誉 (0.752 7)	
		F_{372} 社会声誉 (0.247 3)

注:括号内是按照群组层次分析法计算得出的各个指标权重

参考文献:

- [1] 新华社. 习近平在哲学社会科学工作座谈会上的讲话[EB/OL]. (2016-05-17) [2016-05-18]. http://news.xinhuanet.com/politics/2016-05/18/c_1118891128.htm.
- [2] 马瑞敏,张欣,郎永杰. 中国本科高校人文社科竞争力分析[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2017,23(4):70-78.
- [3] 杨忠泰. 完善高校科研评价的思考[J]. 科技进步与对策,2013,30(3):153-156.
- [4] MENDIBIL K,MACBRYDE J. Designing effective team-based performance measurement systems: an integrated approach [J]. Production Planning & Control,2005,16(2):208-225.
- [5] BELLS T. Deep-level composition variables as predictors of team performance: A meta-analysis [J]. Journal of Applied Psychology,2007,92(3):595-615.
- [6] MATHIEU J E. An examination of the effects of organizational district and team contexts on team processes and performance: A meso-mediational model [J]. Journal of Organizational Behavior,2007,28(7):891-910.
- [7] COSTA P L,PASSOS A M,BAKKER A B. Team work emgament: a modle of emergence [J]. Journal of occupational & Organizational Pshchology,2014,87(2):414-436.
- [8] LEPINE J A. A meta-analysis of teamwork processes: Tests of a multidimensional model and relationships with team

effectiveness criteria [J]. *Personnel Psychology*, 2008, 61(2): 273 – 307.

- [9] MATHIEU J. Team Effectiveness 1997 – 2007: A Review of Recent Advancements and a Glimpse into the Future [J]. *Journal of Management*, 2008, 34(3): 410 – 476.
- [10] 戚湧, 李千目. 科学研究绩效评价的理论与方法[M]. 北京: 科学出版社, 2009: 51 – 52.
- [11] 骆嘉琪, 匡海波. 高校科技创新团队科研资源绩效评价指标体系[J]. *科研管理*, 2015, 36(S1): 116 – 121.
- [12] 冯海燕. 高校科研团队创新能力绩效考核管理研究[J]. *科研管理*, 2015, 36(S1): 54 – 62.

Performance evaluation index system for academic innovation team of humanity and social science in universities based on IMO model

LI Zhen, ZHANG Tiqin

(*Business Administration School, Shandong University of Finance and Economics, Jinan 250014, P. R. China*)

Abstract: The weakness and dislocation of performance evaluation has restricted the development of academic innovation team of humanity and social science (AITHSS) in universities. Based on the team performance management theory, considering the academic attribute and development law of humanity and social science, this paper summed up the IMO model of team performance evaluation, distinguished the key performance elements and constructed the performance evaluation index system of AITHSS. The performance evaluation index system, which included three 1 – class indexes, fifteen 2 – class indexes and fifty 3 – class indexes, could be a useful policy tool for strengthening the AITHSS' s construction in Chinese universities and the prosperity of philosophy and social science.

Key words: academic innovation team; humanity and social science; IMO model; team performance evaluation

(责任编辑 彭建国)