

Research-Oriented Evaluation and Incentive Mechanism of Postgraduate—Based on the Perspective of Human Capital

Yougan Zhu

Business School of Beijing Institute of Fashion Technology, Beijing
Email: zyg2368@sina.com

Received: Nov. 1st, 2015; accepted: Nov. 15th, 2015; published: Nov. 18th, 2015

Copyright © 2015 by author and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

In recent years, with the continuous expansion of graduate enrollment scale, the research of capacity of graduate questioned employers and training quality of postgraduate has attracted the focus attention of society. As a starting point, this article analyzes the main problems of postgraduate education in China based on the combination of human capital theory. Propose ways to encourage graduate research and improve the quality of training are to confirm the “Human Capital Property Rights” about postgraduate and give its “human capital gains rights”. From the point of view of human capital, evaluation criteria about postgraduate research are established, and performance indicators of postgraduate human capital are published. Through this innovation, we can establish a research-oriented evaluation and incentive mechanism about postgraduate, thus bring benefits from change of institutional—improving the quality of graduate education.

Keywords

Human Capital, Incentives Mechanism, Performance Evaluation

科研为导向的研究生评价与激励机制研究 ——基于人力资本视角

朱友干

北京服装学院商学院, 北京

Email: zyg2368@sina.com

收稿日期: 2015年11月1日; 录用日期: 2015年11月15日; 发布日期: 2015年11月18日

摘要

近年来,随着研究生招生规模的不断扩大,研究生科研能力引起用人单位的质疑,培养质量成为社会关注的焦点。本文以此为切入点,在分析当前我国研究生教育存在的主要问题的基础上,结合人力资本理论,提出激励研究生科研,提高其培养质量的路径在于承认在读研究生的“人力资本产权”;赋予其“人力资本收益权”;从人力资本角度建立研究生科研评价标准,并分阶段公示研究生作为人力资本主体的科研业绩等,从而建立以科研为导向的研究生评价与激励机制,带来制度变迁收益——提高研究生培养质量。

关键词

人力资本, 激励机制, 业绩评价

1. 引言

近年来,随着研究生招生规模的不断扩大,研究生培养质量已经成为社会关注的焦点。2014年3月初全国“两会”期间,人大代表、中科院院士崔向群有关“现在研究生和以前的中专、大专生没有什么区别”的言论再次激起社会对研究生培养质量的广泛争议。针对此情形,如果任由研究生科研能力下降、培养质量下滑,则势必会进一步降低社会对研究生的认可度,使其就业形势更加严峻,造成高等教育资源浪费。

针对研究生科研能力下降,培养质量下滑现象,近年来出现了不少探讨增强研究生科研能力、提高其培养质量的文献,如:吴晓求(2011)从研究生培养机制改革角度、武晓维(2011)从放开导师招生自主权角度、尹晓东(2012)从导师队伍建设以及教学改革角度、刘源(2013)从满足核心利益相关者的需求角度、郭新立(2014)从创新人才培养机制角度阐述提升研究生科研能力以及提高培养质量的路径[1]-[3]。上述研究都对提高我国研究生科研能力与培养质量提出了有益的建议。这些建议包括课程教学、导师指导、课题选择、论文设计(或撰写)等方面。实际上,造成研究生科研能力下滑的内在原因是错位的师生关系导致研究生的科研动力不足。这种错位关系表现为导师与研究生之间的师生关系被导师理解为老板与打工者之间的关系。很多研究生被迫充当导师科研的廉价甚至免费劳动力。这势必影响研究生科研动力。依据利益相关者理论,导师和研究生应当是高校学术“同呼吸、共命运”的利益共同体,师生之间应当是科研合作者而非雇佣关系。

本文以此为背景,从研究生培养质量的核心——人力资本角度探讨如何激励研究生努力科研,实现以激励机制促发研究生科研与创新能力、以评价机制鼓励研究生钻研学术,从而不断提高研究生科研能力与培养质量。其路径在于以下四方面:首先,承认在读研究生的人力资本产权;其次,从人力资本角度建立研究生科研激励机制——赋予人力资本的“收益分配权”;再次,从人力资本角度建立研究生科研评价标准——人力资本业绩指标;最后,分阶段公示研究生作为人力资本主体的科研业绩[4]-[7]。

2. 学校及导师应承认在读研究生的人力资本产权主体地位

依据产权理论,产权包括所有权、占有权、支配权、使用权、收益权和处置权。从其功效看,产权

不仅是社会经济发展的制度基础，也是社会生产效率与资源配置效率的保证。就当前我国研究生教育的现状而言，在读研究生的人力资本产权被教育机构及导师所忽视。本质看，研究生攻读学位的过程也是其实现人力资本价值并自我增殖的过程。人力资本理论学派自诞生以来，一直强调教育对人力资本增殖的功绩。如新古典学派的代表人物马歇尔在他的《经济学原理》(1890年)中指出，人力资本是经济发展必不可少生产要素，教育投资对人力资本增殖具有重大功效[8]。国家应当成为教育投资的主体，通过对教育投资可以最大程度地增加国民的人力资本价值，从而为社会创造财富。美国经济学家舒尔茨(1960年)在其讲演主题《人力资本的投资》中指出：人的知识、能力、健康等因素对经济增长的贡献远比财务资本、劳动力数量的增加重要得多。舒尔茨认为，人力资本是通过教育投资形成并由劳动者的知识、技能、健康和体力所构成。因此，资本主义社会应通过教育等途径提高人力资本所有者的质量，从而增加社会整体人力资本价值。加里·贝克尔也在《人力资本》(1964年)一书中阐述了对人力资本投资的意义，其贡献在于对人力资本个体及其家庭生育、教育等行为的经济分析上，突出人继续教育对形成人力资本以及增殖的重要意义[9]。爱德华·丹尼森通过计算论证了1929~1957年期间美国教育的发展，增加了人力资本价值，从而为美国经济增长贡献了23%的份额。上世纪90年代以来，以加尔布雷恩、埃德文森、沙利文、斯图尔特及斯维比等为代表人物的知识资本理论兴起丰富了人力资本理论。该理论认为：知识决定了人力资本的效能。因此，要充分发挥人力资本效能，则企业必须重视教育对人知识技能的积累，从而增加人力资本价值。

上述人力资本理论对本文的启示是：教育是增加人力资本价值，提高人力资本作为产权主体的话语权的重要途径。研究生作为人力资本主体，通过其受教育的过程，创造了自身的“产品差别”，提高了科研能力。因此，作为人力资本所有者的研究生，也应赋予其产权。这种产权是指研究生享有接受教育的权利、对其科研过程、科研成果的所有权、支配权、使用权、收益权和处置权。这需做到以下几点：

首先，学校及导师应将研究生视为平等的科研主体，导师之间并非“雇员”与“老板”的关系，而是科研合作者的关系。

其次，研究生也应“学会自重”，必须清晰其人力资本价值的增加与其科研能力的提升相关联。只有努力科研才能增加其在导师科研团队中的“重量”，才能提升其在科研领域的话语权。

最后，应从制度上确保研究生的产权主体地位，并确保制度得以有效实施。制度有效性不仅取决于设计的有效，而且依赖于执行的有效。同样，若期待在读研究生的人力资本产权主体地位被尊重，则必须提供有效的制度保证，从而激发研究生的科研热情，提高科研效率。

3. 从人力资本角度建立研究生科研激励机制——赋予人力资本的“收益分配权”

现代企业理论指出：将收益分配规则由股权财务资本独占变为包括经营者在内的多元主体分享将有利于降低企业交易费用，提升企业业绩，进而实现股东价值最大化目标。推而广之，组织收益的分配应考虑各资本主体的利益诉求。各资本主体的稀缺度越高，可替代性越低，则其在实现利益诉求的博弈中主动性也越强(耿建新，朱友干)。作为组织形式之一的高校或各科研机构，其导师、在读研究生之间是一种特殊的非对等合约。该合约中，研究生通过契约将人力资本的使用权让渡给学校及导师。契约的非对等性则表现为契约并未明确研究生享有的科研收益，从而将契约的非完备性发挥至极致。本质上，研究生参与科研的过程是其践行与学校及导师一种特殊科研合约的过程。该合约要求在读研究生依据科研方向完成学校及导师的各项科研任务。完成该合约的收益理应是师生共享，即以科研为导向，将科研参与者各方对预期科研成果的分享水平与其努力程度相挂钩。然而，当前我国高校很多研究生导师从其所指导的学生身上攫取了最大化的剩余价值而无视在读研究生的人力资本的“收益分配权”。这种状态挫伤了研究生的科研主动性与积极性，甚至导致部分研究生被动应付导师科研，从而影响了研究生整体科研

能力的提高。因此，赋予研究生人力资本的“收益分配权”不妨作为一现实的选择。这里的“收益”是个广义的概念，不仅包括“货币收益”，而且也包含“非货币收益”。前者主要是科研经费收益、助研经费收益、各类科研奖励收益以及其它货币收益等；后者主要指作为科研项目成员参与科研的荣誉收益、发表科研论文的署名以及其它非货币收益等。

研究生的科研收益 = Σ (科研经费收益、助研经费收益、各类科研奖励收益以及其它货币收益 + 科研项目成员参与科研的荣誉收益、发表科研论文的署名以及其它非货币收益等)，未来在考核研究生科研业绩时可通过赋予各项科研收益(包括货币化收益与非货币化收益)不同的分值来量化其科研收益。

承认研究生人力资本的“收益分配权”也就表明作为人力资本所有者的研究生，不但不能是无须支付薪酬的免费劳动力，而且应是能够享有科研成果的索取者。这必将有利于在研究生中营造良好的科研氛围，努力促使研究生由过去仅充当老师科研的“幕后英雄”变成科研的“台前主角”，从而最大限度激发研究生科研潜能。从长期看，这也将对以后各届在读研究生们产生正向反馈效应。

4. 从人力资本角度建立研究生科研评价标准

赋予研究生人力资本的“收益分配权”并不意味着收益分配的平均主义，而应依据研究生参与科研的投入程度分享科研成果。这就要求高校或科研机构建立评价研究生科研业绩的指标。这里的“业绩指标”不同于企业人力资本业绩指标。企业人力资本的业绩指标可直接以企业利润、股东财富、营业额的增长、产品市场份额的增加以及其它收益与风险指标来衡量；而高校研究生的人力资本业绩指标是个广义的概念，既包括所发表学术论文数量、级别、参与导师科研项目的申请、项目执行的数量、研究生主持或参与的科研创新团队、研究生所聆听的校外学术讲坛次数以及发明专利等易于衡量的指标，也包括相对权衡的指标，如研究生的逻辑思辨能力、沟通能力、创新能力、刻苦精神、学习能力、努力程度、学术思想的活跃度等。研究生人力资本科研业绩指标如图 1。

各高校及科研机构可结合本单位学科特色，以上述基本点梳理这些指标的具体权重，从而对研究生的科研业绩制订客观公正的考核标准。科研积分核算范畴包括研究生参与科研的过程、已经取得的科研成果等。科研积分(G1)计算公式为：

$$G1 = \sum_{i=1}^n X_i Y_i + \sum_{i=1}^n X_s Y_s + C_i + C_t + C_w + C_z$$

其中： X_i ——研究生参与导师或主持项目的经费； Y_i ——每一级别项目经费对应的分值； X_s ——研究生所发表的文章级别； Y_s ——每一级别文章对应的分值； C_i ——研究生参加申报项目的分值； C_t ——研究生所聆听的校外学术讲坛、国际、国内学术会议的分值； C_w ——每门课程成绩的分值； C_z ——其它(包括科技发明或专利，各类竞赛以及研究生的逻辑思辨能力、沟通能力、创新能力、刻苦精神、学习能力、努力程度、学术思想的活跃度等)分值。

对于每一年级研究生，除课程学习成绩外，其科研积分可设计一基本分段，达到该基本分段是最低要求，否则为不及格。不及格分段可以由来年科研积分弥补。计算公式中的项目包括已经申报成功的与未申报成功的项目。

5. 分阶段公示研究生作为人力资本主体的科研业绩等

公示研究生科研业绩的目的包括以下三方面：其一，通过信息披露方式使研究生知悉其阶段性科研成果，更好地激励和鞭策其专心科研；其二、公示的信息能使其导师了解各自所指导研究生科研的不足或进步，从而有利于导师安排以后阶段的科研任务；其三，通过信息公示使研究生科研接受院系其他师生的监督。公示内容应当包括研究生科研目标以及实际完成情况。具体操作流程如下：首先，学校在每年

新生入学时应明确其在读期间基本的科研任务，科研的激励机制。其次，依据总目标分解每一学期，每一学年具体的科研任务。再次，分阶段公示科研信息(包括分学年、分学期)。最后，对比研究生每一阶段应完成的任务与已经完成的任务采取相应的奖惩措施；超额完成分阶段科研目标的，应给予科研积分奖励，没有完成的该阶段任务的，需要出示特别提示；超额完成总科研目标可考虑提前安排毕业，没有完成的，需要出示特别警示或延迟毕业。公示研究生科研业绩的具体内容可依据各校、各专业特点而定，但至少包括以下内容(见表 1)。

由表 1 可见，在“阳光下晒研究生的科研业绩”，这将在全校范围内营造推崇科研的氛围，鞭策与激励研究生更好的科研，从而提高研究生科研能力与培养质量。

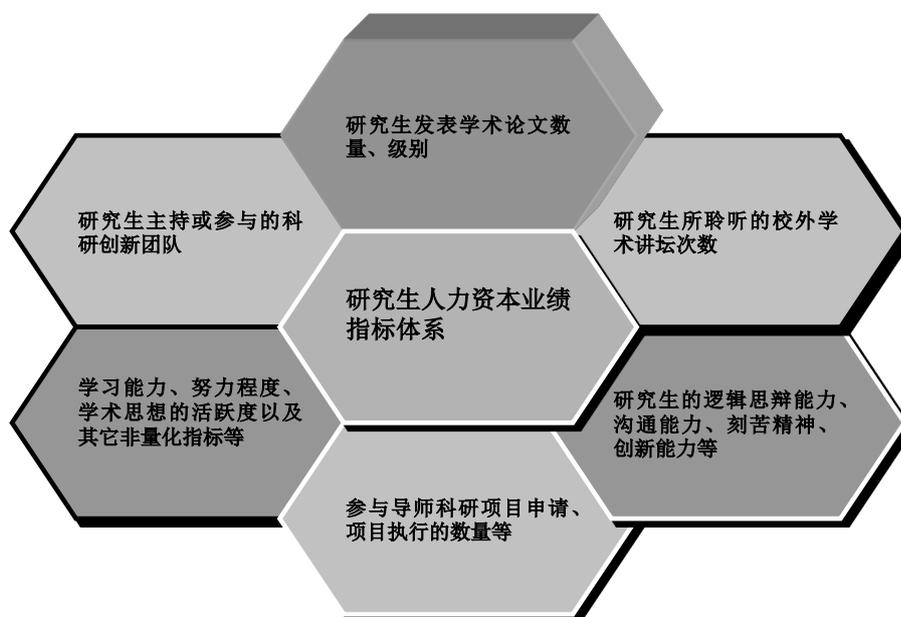


Figure 1. Performance target of postgraduate as human capital

图 1. 研究生人力资本科研业绩指标

Table 1. The research performance of postgraduate as human capital in different stages

表 1. 分阶段研究生人力资本个体所取得的科研业绩表

项目	信息内容	科研目标	实际完成	审核
	一、研究专题成绩得分 每门课程的成绩 研究生所聆听的校外学术讲坛次数、国际、国内学术会议			
	二、科研创新能力 研究生发表学术论文数量、级别 研究生主持或参与的科研团队			
	参与导师科研项目申请、项目执行的数量等			
	核心期刊发表论文(包括 SCI、SSCI、A&HCI 收录、CSSCI、EI、ISTP、EI、CA、WTA 收录等)			
	合计			

6. 结论

本文从人力资本角度，主张承认人力资本产权主体地位，赋予研究生人力资本的“收益分配权”，依据其人力资本“业绩指标”评价其科研能力，并公示其科研业绩，从而对研究生形成“以评促研，以考核与激励促研”的局面。通过这种科研激励与评价机制的创新，使国家有限的教育资源创造出尽可能多的科研成果，提高教育资源配置的效率效果、实现研究生人力资本价值的增殖。

基金项目

本文是2015年研究生教育教学改革课题的阶段成果。课题编号：J2015-13；课题名称：会计学硕士研究生培养模式改革研究。

参考文献 (References)

- [1] 郭新立. 抓住机遇、深化改革、全面提高研究生教育质量[J]. 中国教育报, (2014)1: 8.
- [2] 郭新立. 为建设研究生教育强国奠定坚实基础[J]. 中国教育报, 2013(1): 4.
- [3] 刘源. 研究生教育质量功能展开模型建构与应用研究[D]. 华南理工大学博士论文.
- [4] 耿建新, 朱友干. 职位资本——人力资本会计研究的新视野[J]. 会计研究, 2009(11).
- [5] 耿建新, 朱友干. 论股权激励核算方法的选择[J]. 财会月刊, 2008(6).
- [6] 耿建新, 朱友干. 人力资本: 权益属性与会计选择[J]. 会计之友, 2008(6).
- [7] 朱友干. 从人力资本角度论企业资本结构. 财会月刊, 2004(10).
- [8] 阿尔弗雷德·马歇尔. 经济学原理[M]. 彭逸林, 等, 译. 北京: 人民日报出版社, 2009.
- [9] 加里·S·贝克尔. 人力资本[M]. 梁小民, 译. 北京: 北京大学出版社, 1987.