

面向中国式现代化的哲学社会科学 学科治理力培育:十年探索与评价模型构建

吴 田

摘 要:中国式现代化进程体现在知识生产领域是对学科治理力提升的呼唤,哲学社会科学的学科治理需通过多元主体共建共治,融合权力驱动、组织驱动、关系驱动、技术驱动四类模式,服务于中国自主知识体系构建。基于习近平总书记“5·17”重要讲话发表十年来的演进脉络,学科治理力的评价可从组织治理力(基础)、平台治理力(支撑)、人才治理力(核心)三个维度切入,三者可通过资源调配—技术赋能—制度反哺和生态构建—需求反馈—数据反控形成闭环,共同驱动知识创新、资源效能提升与社会影响扩大,但同时也可能存在负向制约风险。当前,我国哲学社会科学的学科治理力可通过优化学科治理结构、强化平台协同效能、创新人才治理机制等路径加以提升。

关键词:哲学社会科学;学科治理力;学科体系;评价模型;中国式现代化

中图分类号:G642 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-0186(2026)04-0038-13

习近平总书记在“5·17”重要讲话中明确提出“着力构建中国特色哲学社会科学,在指导思想、学科体系、学术体系、话语体系等方面充分体现中国特色、中国风格、中国气派”^[1],为新时代哲学社会科学的发展提供了根本遵循。十年来,我国哲学社会科学学科建设从“外源性评价驱动”逐步转向“内涵式治理创新”,学科治理理念持续更新,治理实践不断深化,为构建中国哲学社会科学自主知识体系奠定了坚实基础。学科治理的逻辑也从“管理控制”迈向“多元共治”。学科治理不仅是高校和科研机构内部的结构调整,更是国家治理体系与治理能力现代化在知识生产领域的具体体现。学科治理的现代化水平,直接影响知识生产效能与学科长远发展质效。如何构建既符合学科发展规律、又彰显中国特色的学科治理力评价模型,成为当前哲学社会科学学科体系建设的重要课题。

一、哲学社会科学学科治理的基本要素与演进脉络

从“跟跑追赶”转入“探索引领”,是当前中国式现代化进程中各领域正在经历的发展趋势或目标指向。作为知识积累和创新的重要载体,学科体系的建设发展离不开评价体系的引领。当前我国学科评价实践发展和观念变革已经经历了两个阶段:第一阶段是在西方主导的以大学排名为代表的评价体系影响下,认识到提升学科的国际竞争力的重要性,国内科研成果井喷式增长;第二阶段是在“双一流”评价体系的影响下,以机构排名论英雄的传统被打破,高校、科研院所从学科高质量发展的视角找到了差异化竞争下的生存空间。总体来看,“学科发展是一种内生性与持久性的善治过程”^[2],在深入推进国家治理体系和治理能力现代化的时代背景下,“学科治

基金项目:中国社科院学科建设“登峰战略”资助计划;特殊学科“哲学社会科学评价”(DF2023 TS02);中国社科院“三大体系”建设专项之评价体系建设研究;中国自主知识体系建构背景下的人才评价研究。

作者简介:吴田,中国社会科学评价研究院研究员,研究方向:人才评价、学科评价。

理力”的提升应是高校和科研院所追求的核心目标之一,而面向中国式现代化的学科治理现代化应是上述机构治理结构改革和推进教育科研内涵式发展的重要组成部分^[3]。

已有研究普遍认为,当前的学科发展实践已从“学科建设”的政策执行层面推进到“学科治理”的自主创新层面^[4],对标国家治理、社会治理等概念,学科治理同样具有坚持以秩序规范作为前提基础,鼓励多元主体协商共治、服务于经济社会发展和国家重大现实需求等特质。具体而言,关于学科治理的相关学术探讨与党的十九届四中全会关于“推进国家治理体系和治理能力现代化”^[5]的重大决议,以及国内“双一流”建设成效评价的实践同步发展。已有研究从不同视角对学科治理进行了阐释:一类观点是从治理理论的本质出发,从价值逻辑的层面强调“善治”的目的性和过程性,即将学科治理界定为促进学科公共利益最大化的民主合意的善治过程^[6-7];另一类观点是从制度化视角出发,从建构逻辑的层面强调学科治理应遵循学科组织建制要求,将学科治理看作围绕学科内部布局、资源配置、人才培养等确立的制度、规则等^[8-10]。

有别于自然科学,当前我国哲学社会科学领域的学科发展目标无疑是立足于中国式现代化建构中国自主的知识体系,“以中国式现代化的中国特色彰显知识体系的自主性,以知识体系的自主性彰显中国式现代化对世界现代化的原创性贡献”^[11]。致力于此,回顾过去十年的发展历程,哲学社会科学的学科治理已呈现出若干标志性的演进趋势。

(一)治理主体与治理客体的多元拓展

十年来学科治理的主体格局已从以高校、科研院所为主的“机构主导”,演变为涵盖多元主体的共治体系。其中学者是治理的中心,围绕学科知识生产进行理论创新和实践拓展;高校和科研院所是治理的组织者,并从单纯的政策执行者,向兼具学科建制塑造者与学术生态营造者双重身份转型^[12];政府是治理的引导者和资源协调

者,推动治理环境优化;学术共同体(学科自组织)^[13]是治理的核心,在学术规范的制定和维护、学科发展方向的引领以及学术治理结构的优化中的引领作用日益凸显;随着知识生产方式的转型和信息传播方式的升级,企业、社会组织乃至公众也通过知识协作、社会评价等方式参与治理进程,主体间呈现“跨界协同、开放共治”的鲜明趋势^[14]。

学科治理客体的范畴亦随之扩展,从聚焦于教学科研、人才培养等传统内部事务,延伸至涵盖知识生产、传播、转化全过程,并更加关注学科发展与公共政策、社会需求、文化遗产、国际对话之间的互动关系。学科治理因而成为联结学术系统与社会系统的关键枢纽。

(二)治理动力机制的复合化演进

十年间推动学科治理的动力机制从相对单一的行政驱动,发展为权力、组织、关系、技术四类模式并存互补、协同驱动的复合格局。

一是权力驱动模式的调试与平衡。在自上而下推动的学科管理时代,权力运行是驱动学科发展的核心,行政权力与学术权力二者之间的互动博弈是主题^[15]。以行政权力保障学科治理的规范性和效率性,以学术权力保障学科治理的学术性和创新性,二者相辅相成,缺一不可。在治理现代化的时代背景下,更需要二者基于共同利益,建立合作共赢理念和机制,维持权力运行的平衡和协调。

二是组织驱动模式的创新与分化。从组织建制的视角关注学科治理最为常见,基于组织变革、组织特性、组织模式^[5,13,16]等多元理论,将承载学科的高校、科研院所等实体看作一个具有统一目标、完整结构的有机统一体。学科的组织形态和知识形态相互支撑,组织对宗旨使命、体制机制、资源配置、运行模式等的科学设计都是助推学科治理的有效路径。适应于不同的学科发展特色和内外部环境变化,组织驱动不再局限于刚性结构,更强调使命凝聚、文化塑造与机制活力。

三是关系驱动模式的兴起与强化。随着学科交叉趋势的发展和学科边界的模糊化,组织论向关系论的转向是一个趋势,即以问题为导向,强调学者与学者、学者与问题、问题与问题之间各种关系的稳定联结^[17],这也是解决学科发展过度组织化,知识生产过度碎片化问题的可选方案。尤其是哲学社会科学领域,关注时代发展需求、关注社会实践基础是学科治理不可忽视的要求,关系驱动的发展不仅促进了知识整合,也增强了学科回应经济社会复杂问题的整体能力。

四是技术驱动模式的深度融合与赋能。随着信息技术的飞速发展,数字化转型对于推进学科治理现代化的重要性不言而喻^[4]。现代信息技术手段有助于提升学科治理的效率、效能和科学性,数字技术、方法、平台等能够赋能学科治理的主体,优化决策模式和学科生态,推动学科的融合,催生新的学科增长点,甚至推动传统的学科建设理念、机制和模式产生颠覆式变革。

就上述四类驱动模式的关系而言,权力驱动作为基础模式,为其他三类模式的运行划定边界、提供保障;组织驱动作为核心载体,承接权力驱动的制度安排,并提供组织场域,推动治理资源的优化配置;关系驱动以其柔性特征,弥补权力和组织驱动的刚性局限,激活技术驱动的应用场景;技术驱动则扮演着重构权力驱动方式、升级组织驱动模式、拓展关系驱动范围的赋能角色。

(三)治理体系与治理力的系统性建构

十年的探索实践清晰呈现出我国哲学社会科学学科治理体系从“碎片化制度集合”逐步整合为系统性、规范性、协同性的制度网络,继而推动学科治理力实现阶梯式提升,二者相辅相成,共同决定了学科在应对知识模式转型、国家战略需求、社会期望提升等挑战时的适应性与创新性。

学科治理体系的系统性建构是十年来学科治理实践的重要突破,这一进程以多元共治理念为引领,通过对学科治理各领域、全流程制度规

范的梳理、整合与优化,逐步完善治理主体间的权责界定与互动机制,让学科治理的各环节有章可循、各主体协同发力,为治理力的提升筑牢了制度根基。

学科治理力的系统性发展主要体现为围绕学科发展关键要素的能力阶梯式提升。治理力的提升本质是与学科建设密切相关的组织、平台、人才等要素核心能力的逐步夯实、协同整合与效能释放。十年来,我国哲学社会科学学科体系建设有序推进,围绕组织治理完善制度设计与架构搭建、围绕平台治理强化资源整合与功能升级、围绕人才治理加大培养引进与机制创新。随着治理体系的逐步完善,组织、平台、人才等要素的互动耦合机制持续健全,协同路径不断畅通,治理合力逐步凝聚,推动治理能力从单一要素的基础提升,向多要素协同赋能的阶段迈进。

过去十年是中国哲学社会科学学科治理理念深化、结构转型、能力积淀的关键时期。治理要素的演进既反映出学科自身发展的内在规律,也深刻体现了国家治理现代化进程在知识领域的实践映射。这一演进脉络为构建面向中国式现代化的学科治理力评价模型提供了依据。

二、哲学社会科学学科治理力评价维度设计

习近平总书记“5·17”重要讲话发表以来,哲学社会科学在国家发展全局中的战略地位日益凸显。而加快构建中国特色哲学社会科学,归根结底是建构中国自主的知识体系。这一论断不仅指明了哲学社会科学发展的根本目标,也为学科治理提供了价值遵循。学科治理的目的在于推动学科知识生产、创新转化与可持续发展,而这必须契合学科的根本属性、内在逻辑和发展规律。伴随科技进步与社会变革,知识生产模式正从学科内部驱动、兴趣导向的传统形态,向应用牵引的跨学科、交叉学科乃至超学科模式演进,进而发展为政府、产业、高校、社会公众等多主体共同参与、多层联动、形态多样的知识集群

模式。在这一进程中,以指标为工具、将学科愿景转化为具体行动,成为推动学科发展的重要路径^[18]。基于此,本文依据习近平总书记“5·17”重要讲话中的相关要求,并重点基于课题组在调研中了解到的中国社会科学院等国家高端智库和“双一流”哲学社会科学类平台的建设经验,提出哲学社会科学学科治理力评价的三个核心维度(表1),即组织治理力、平台治理力与人才治理力,三者分别构成学科治理的基础、支撑与核心。在此标准下的“学科治理力”可界定为多元治理主体在哲学社会科学学科发展过程中,通过整合组织、平台、人才等核心要素资源,协调各类治理关系,运用多元治理手段,实现学科知识创新、资源效能提升与社会影响扩大的系统性整合能力与实践运作能力。

(一)组织治理力

组织治理力是组织驱动治理机制在评价层面的具体体现。尽管当前学科发展呈现跨界融合、虚实结合等多元趋势,但组织依然是承载学科治理的结构性基础。“专门化的知识本身并不能产生业绩,只有组织才能将知识工作者拥有的专门知识转化为‘业绩’。”^[8]学科治理的组织载体既可以是科研院所、高校院系等正式建制的机构,也可以是各类研究中心、协同平台等虚实结合的组织形态。组织的运作不仅依赖人力、物

力、财力、知识、信息等资源的系统性投入,更在过程中塑造成员共享的价值主张、权力结构与利益认同。

组织治理力的提升是学科治理整体水平提升的根基,实现学科“善治”首先要求组织运行本身达到“善治”状态。从组织层面的使命文化、战略规划、结构设计及制度安排出发,实则融合了学科体系内知识生成、组织建构与制度塑造三重逻辑^[19]。随着学科形态与知识生产模式的持续演进,组织治理的理念、结构与环境也须相应调适,以规避“过度组织化”等路径依赖。基于传统组织管理要素与当代学科治理理念,组织治理力具体覆盖以下六个维度。

一是战略规划。制定明确且分层次的短中长期发展规划是学科发展的重要参照系,与“三大体系”建设和自主知识体系构建目标相匹配的规划设计是有组织科研的重要体现,也反映了一个组织对自身长期性、持续性发展的有效思考。科学合理的战略规划能够帮助组织在学科治理过程中合理分配资源、增强内部凝聚力、识别潜在风险和机遇等。我国有制定“五年规划”的传统,将政治经济社会发展划分为5年一个周期,帮助中央到地方各部门明确目标、激励相容。受行政系统五年规划模式的影响,科研院所、高校等学科建设主体也重视在各自主管部门相关要

表 1 哲学社会科学学科治理力评价维度

一级维度	二级维度	评价重点
组织治理力(基础)	战略规划	学科发展规划与国家战略、自主知识体系建构目标的协同性
	组织架构	学科组织结构的科学性与适应性,是否支持学科交叉与创新
	价值共享	学科使命与愿景的组织内化程度,是否形成共同价值认同
	组织模式	科研组织模式的灵活性与创新性,是否适应不同学科特点
	科研环境	硬件设施与学术氛围对科研活动的支持程度
	学科融合	学科交叉融合的制度设计与实践成效
平台治理力(支撑)	期刊建设	学术期刊的影响力、审稿制度与编委会建设水平
	机构设置	学会、智库、实验室等平台的协同效能与资源整合能力
	技术应用	数字技术、大数据等在哲学社会科学研究中的应用深度与创新性
人才治理力(核心)	人才规模	学科人才总量与梯队结构的合理性
	人才结构	人才层次、专业背景与知识结构的科学配置
	人岗匹配	人才能力与岗位需求的契合度,是否实现人尽其才、才尽其用

求的指导下制定五年规划,例如中国社会科学院从院部到各研究所均会在每五年的周期开始前制定相应规划,谋划未来五年的发展目标和行动方案,其中关于学科体系建设的部分无疑是重中之重。高校同样从校级到各院系均会制定发展规划,一般校级依照五年周期制定综合性发展规划,各院系则在此框架下进行更加具体的、个性化的设计。浙江师范大学非洲研究院在国内非洲研究领域表现突出,这离不开其科学且长期依照的发展规划。其在创建之初便设定了“三年创业、八年提升、十年而立,集十年之功达至基本目标并寻求更长远之可持续发展”的规划目标。

二是组织架构。科研机构的组织架构设计体现了其对相关学科领域的整体把握,和对学科边界设定、分支划分方式、重点着力领域、人才配置模式等方面的理解,架构与规划目标相匹配,才能实现更加有效的发展。以国内开展“边疆学”研究的组织机构为例,边疆学的构建多以“边疆+某学”,或“某+边疆学”为题名,中国边疆学的构建大致可划为两大“阵营”：“一个是以历史学出身的学者组成的,如马大正、李国强、邢广程、周伟洲、方铁、李大龙等,主要以历史学的方法进行研究,立足于中国传统,同时关照西方理论与现实实践;另一个是政治学学者出身或者研究政治学的学者,以周平、吴楚克、罗中枢、孙勇、杨明洪等人为代表,主要关注西方理论与中国现实实践的适应性问题。”^[20]而在组织架构设计方面,也基本是类似的两种类型:中国社会科学院中国边疆研究所按照边疆地区的地理方位划分,下设东北边疆研究室、北部边疆研究室、西南边疆研究室、海疆研究室等,研究方向对应覆盖了所有陆地边疆地区和海疆。这种划分方式有利于把握相关边疆地区的区域性特征,加强与特定研究机构的学术联系,但每个方向人员较少,在面对专业性学术问题时难以形成团队优势,既不利于研究的深入,也不利于人才队伍的集群发展。浙江师范大学边疆研究院则是基于中国陆

疆、海疆、环中国边缘海域与海洋周边关系的研究区域,按研究领域或研究议题划分为边疆与周边关系研究所、海洋与海疆研究所、边疆发展与人权保障研究中心、中华民族共同体研究中心、港澳台研究中心等。这种划分方式的优劣势与以地理方位的划分形成互补。

三是价值共享。组织的价值使命或宗旨愿景的设计体现了其对自身主责主业的定位、理解和思考,也有助于组织内成员达成共识,统一思想和行动,应具备“表述清晰、独特、成员共享”等特点^[21]。优秀的组织价值愿景的影响甚至可以延伸到组织范围之外,例如,中国社会科学院美国研究所的会议室中便悬挂着中国社会科学院原院长陈奎元的题词“研究美国,勿以今日同昨日;复兴中华,终须后人继前人”,昭示着美国研究作为一门“知彼”之学,既要把握国际格局演变规律,更要服务于“强己”目标,这也时刻提醒着每一代美国研究学人铭记其使命和责任。又如中国社会科学院当代中国研究所以“修史、资政、育人、护国”为宗旨,简洁明了、概括准确:修史以存真,通过严谨学术研究记录当代中国发展历程;资政以建言,为党和国家决策提供理论支撑与政策参考;育人以铸魂,培养兼具家国情怀与学术素养的研究人才;护国以明道,在意识形态领域筑牢思想防线;四方面有机统一,既服务国家战略需求,又推动学术创新。

四是组织模式。不同学科领域有不同的科研组织模式,同一学科的不同组织机构也会使用不同的科研组织模式,例如,有些重视个人自主的学术探索和深耕;有些重视团队合作和协同研究;有些致力于解决重要的学术问题,构建知识体系;有些更重视前沿重点领域的创新突破,服务于国家重大战略需求。机构的科研组织模式与“组织架构”设计相辅相成,以“区域国别学”为例,相关研究机构常见的组织架构模式有三种,即以对象国、语种或学科为分类标准进行下设研究机构的划分:以对象国划分的机构优势在于可以实现相关国家内部全方位、多角度的

跟踪观察和综合研究;以语种划分的机构可以实现同语言地区的综合性研究;以学科划分的机构可以实现相关区域相关领域的贯通性研究;三种模式没有优劣,各有所长的同时也各有短板。而组织通过科学的模式设计,散可分兵把守,保证各对象国、各领域都有人持续跟踪;聚可兵团作战,根据需求实现“语言—国家—学科”不同模式的排兵布阵。

五是科研环境。以上四个分析维度更多基于学科治理的软环境视角,但打造良好的科研硬环境也同样重要。哲学社会科学领域的研究一方面需要研究者能够沉心静气,在一个安静舒心的环境中沉浸下来;另一方面很多重要的发现和研究成果是通过学者们在一起“聊”出来的,需要便利且舒适的公共空间。因此,打造一个与相关学科领域风格特色相匹配,且温馨舒适的科研环境,对于有条件的组织而言不容小觑。例如,历史学等人文学科可以通过中式风格营造深厚的历史积淀和文化遗产;区域国别研究领域的相关研究机构可以打造更加国际化的公共空间,为开展国际交流活动提供便利场所。

六是学科融合。近年来,学科交叉和交叉学科趋势的发展正冲击着原有的学科组织结构,也冲击着组织驱动视角下的学科建制。交叉学科在某种程度上就是“以学科对立面而出现的”,但就当前的发展现状而言,又“不得不依附于其反对的学科体系”^[17]。由此,在“组织治理力”视角下探讨学科发展,必须考虑到组织建制对学科交叉、学科融合的支持。组织治理的理念与模式始终处于动态演进之中,可通过更具弹性的制度安排主动促进学科的交叉与融合,包括打破传统的院所(院系)壁垒,建立跨学科的组织,共享资源和灵活调配等。例如,香港科技大学(广州)便进行了突破性探索:学校采用“枢纽(Hub)—学域(Thrust)”两级学术组织架构的设计,将全校专业和研究领域划分为功能枢纽、信息枢纽、系统枢纽和社会枢纽,在保证四大枢纽稳定的同时,采用灵活的学域,学域的设置可以根据全球

经济社会发展变化作出调整,彼此之间没有严格的学科边界,教育和科研均根据特定的需求和问题设计。这势必也将成为未来组织层面学科治理力优化提升的主流路径之一。

(二)平台治理力

平台治理力是对多元主体共治的支撑和回应。平台的搭建为同行共治和多主体参与提供了场域。就哲学社会科学的学科治理领域而言,期刊、学会、智库、研究中心、实践基地、数据库、文科实验室等都是重要的平台和阵地。与组织不同,平台具有枢纽性、灵活性、多维性,这些平台的搭建及有效运行,仅依托主办或者挂靠机构本身力量远远不够,更多地需要学术共同体的支持,以及相关的行政管理部门、行业组织、社会组织、企业等的共同参与。多元主体间在建立公平正义的学科交往秩序、生产传播优质的学术研究成果等方面须达成共识,才能有效推进平台治理水平的提升,进而带动相关学科的高质量发展。结合平台自身属性和当前学科治理的发展趋势,平台治理力具体覆盖以下三个维度。

一是期刊建设。学术期刊是反映学科前沿、塑造和引领学科话语体系、推动学科交叉融合的重要交流平台。一个学科组织如果能主办一本在本学科领域影响力较大的学术期刊,无论是对其自身的学科发展治理和人才培养,抑或是对其在同行领域影响力的提升都起到重要支撑作用。例如,中国社会科学院世界经济与政治研究所主办的《世界经济与政治》,以国际关系理论为宗旨,把世界经济与国际政治两个学科方向结合起来,在相关研究领域具有公认的学术声望和影响力。与其在同行领域的地位相对应,期刊设置了严格的外审制度和匿名审稿制度;信息化建设规范,设有官方网站、微信公众号和在线投审稿系统;具有健全的编委会,编委会主编和成员都是世界经济与国际政治学术界的领军人物和知名学者。这些制度机制的设置为保障期刊的良性发展和有序运营奠定了扎实基础。该刊也持续反哺世界经济与政治研究所的

学科建设、学术声誉与人才集聚,成为其提升学科治理力、巩固国内顶尖学术地位的重要标志性平台。

二是平台机构。除学术期刊外,相关学科领域的学会、基地、中心、智库,以及近年来发展迅速的文科实验室等同样都是重要的学科治理平台,这些平台在带动学术界与政府、企业、社会的多元共治中发挥重要作用。

就哲学社会科学领域的全国性学术社团而言,中国社会科学院作为主管单位的便有100余家,尤其是重要一级学科的学会,例如,中国政治学会、中国社会学会、中国史学会等,其他多分布在各部委下属的科研院所、高校等,部分具有交叉学科属性的学术社团如中国技术经济学会等则由中国科协主管。这些学术社团历史悠久、底蕴深厚、会员众多,分别活跃在高等院校、科研机构、新闻出版等部门;每年均有计划地召开学术年会,组织中外学者的学术交流活动,并不定期地开展各种规模、各种类型的学术论坛;与海内外学术界保持着密切的联系;以此培育学术新人、促进学术交流、推进学科发展。

就研究或实践基地而言,公认度较高的有“教育部人文社会科学重点研究基地”。自1999年以来,教育部陆续在全国66所高校设立了151个“教育部人文社会科学重点研究基地”,秉持在同一领域、同一研究方向上只设一个重点研究基地的原则,这些基地基本在相关学科领域都达到了全国一流水平,是该领域的学术高峰和人才高地,同时也扮演着重要交流窗口的角色。此外,以中国社会科学院为代表的科研机构为支持科研人员深入社会、深入基层进行调查研究,获得一手的数据和资料,设立了院所两级“国情调研基地体系”,由各主责机构与地方政府合作建设,基地在推动学科创新发展、服务国家战略、回应社会需求方面扮演了重要的平台角色,也为推进产学研用一体化发展提供助力。

就智库机构而言,2015年《关于加强中国特色新型智库建设的意见》印发以来,智库作为哲

学社会科学领域重要平台的地位显著提升,近年来随着交叉学科的迅速发展,部分理工科机构,尤其是人工智能等与当今国家战略和经济社会发展密切相关的领域也开始探索建立智库机构。经过十年的发展,目前国内的新型智库已呈现出种类多样、数量平稳、特色鲜明的高质量发展特点。

就文科实验室而言,教育部于2020年启动了相应的建设工作,旨在推动学科的深度交叉融合,培育新的学科和学术增长点,解决经济社会发展中的前瞻性、综合性、复杂性问题,推动科研组织模式和科研范式的变革。北京大学语言学实验室、清华大学计算社会科学与国家治理实验室等9所高校的9家机构成为首批教育部哲学社会科学实验室(试点),实验室遴选要求至少涵盖2个以上一级学科,且主要依托哲学社会科学的“双一流”学科。2024年,中国社会科学院也在实验室建设方面发力,集全院之力重点打造科技考古与文化遗产保护重点实验室、语言学重点实验室。上述这些实验室对于整合院内(或校内)相关领域资源,推动人才交流合作具有重要意义。

就研究中心而言,设立方式大都较为灵活,且多以虚体形式存在。无论是高校还是科研院所,基于自身学科发展需求,设立的中心数量都不在少数。这些中心与上述的实体平台相互补充,对于整合科研力量,优化学科体系,加强政产学研合作,服务经济社会发展等都具有重要作用。但就现状而言,因受虚体属性的限制,部分研究中心的运行并不活跃,在扮演相应学科治理角色方面也有所欠缺。

三是技术应用。随着信息化时代的到来和大数据人工智能等技术的发展,哲学社会科学研究无疑也面临着海量数据和技术迭代的挑战。各类新技术、新方法在哲学社会科学领域的应用在助力学科治理力提升方面发挥着多重积极作用:优化研究流程,提升研究效率与质量;拓展研究内容和领域,促进跨学科研究;突破传统研

究局限,推动研究范式转型;精准识别社会问题,优化政策制定等。当然,算法偏见、隐私保护、数据安全等风险和挑战也同样存在,需要学科治理主体辩证对待,审慎应用。近年来,国内科研院所和高校在数据库、实验室等平台建设方面集中发力。例如,中国社会科学院金融研究所便在金融科技研究领域走在前列,在人工智能、大数据、云计算、分布式记账、电子商务等新兴技术的推动下,中国金融科技蓬勃发展,催生出移动支付、网络信贷、智能投顾等新业态,金融研究所建立了多维度的金融科技数据库,已经实现可视化展示和账号化登录,并围绕数据库建设形成了《中国金融科技燃指数报告》等重要研究成果。

(三)人才治理力

人才治理力是学科治理系统的核心,人才不仅是学科知识生产与创新的承载者,更是学科生态活力的根本来源。与组织和平台相比,人才治理具有鲜明的主体性、动态性与成长性特征,其治理效能不仅取决于个体的学术能力,更依赖于制度环境、评价导向、发展通道与文化氛围的系统支撑。当前,哲学社会科学领域的人才治理面临从“管理”向“赋能”、从“评价”向“发展”的深刻转型,须在破“五唯”基础上进一步构建分类发展、长效激励、跨界流动的治理新生态。这要求打破传统人事管理的科层局限,推动学术共同体、高校、政府、社会机构等多方主体共同参与人才识别、培养、评价与激励全过程,形成尊重人才成长规律、激发人才创新潜能、服务国家战略需求的治理共识。基于人才治理的系统属性与发展趋势,人才治理力具体覆盖以下三个维度。

一是人才规模。学科发展质量和治理力的提升需要一定规模的学术人才支撑,学术人才规模的扩大意味着更多的知识储备和更丰富的研究经验。不同背景和专业的人才能够带来多样化的视角和方法,也更有利于促进学科内部和不同学科之间的知识交流。某个学科或专业领

域的发展受重视程度提升往往从扩大相应人才规模开始。例如,近年来随着国家对考古发掘和研究阐释工作的重视度提升,无论是考古专业的招生规模还是相关机构的编制规模都呈现大幅上升的趋势。对于不同学科而言,最为合适的人才规模不同,应综合考量学科特点、社会需求、创新需求等。在哲学社会科学领域,经济学、管理学、考古学等需要进行大规模数据收集、统计,或者服务于政府、企业等各类组织的需求较高的学科往往人才规模较大;而文史哲等需要独特的创造力、艺术天赋,或需要长期独立积累、深入思考的学科的人才规模较小。与此同时,人才规模必然也不是越大越好,规模较小难以形成规模效应或团队合作,规模较大则容易降低工作效率。

二是人才结构。人才结构对于学科的发展同样具有重要影响,人才结构优化可以提升学科竞争力和创新能力,促进学科交叉融合,达到事半功倍的效果。优质的人才结构具体体现在以下几个方面:一是不同层次的人才梯队,涵盖马克思主义理论素养深厚、学贯中西的思想家和理论家,理论功底扎实、勇于开拓创新的学科带头人,年富力强、锐意进取的中青年学术骨干等;二是合理的人才比例,上述不同层次人才既要种类齐全又要占比合理,以保证梯队的有序接替,避免某一层次人才过度集中或者缺失;三是人才知识结构的有效搭配,同一学科方向下的人才团队根据组织的发展目标和学科特点,或者是按照不同的知识领域进行分工,人才个体分兵把守不同的知识板块,或者是按照知识生产的流程和链条进行分工,例如,人才个体分别擅长理论建构、实证研究、应用转化等。

三是人岗匹配。高质量的学科治理离不开人才的专业素养与岗位的有效适配,不同学科在人岗匹配方面需要综合考虑岗位类型、能力与素质要求、岗位发展趋势等因素,部分有特殊人才需求的,例如小语种、跨学科、数字人才等,需结合需求有更加精准的匹配。人才的能力素养并

非仅限于相关学科领域的知识和专业技能,还包括相关的工作学习经历、经验等。例如区域国别学研究等涉外学科,多要求相应人才拥有在对象国的学习或工作经历。良好的人岗匹配能够显著提升工作效率与研究质量,避免不必要的时间和精力消耗,同时在适宜的岗位上,人才的创造潜力得以充分释放,推动知识的创新与有序传承。此外,匹配合理的岗位安排也有助于优化学科团队的协作效能,增强内部凝聚力,使人才在工作中获得更强的成就感与职业满足感。从学科整体发展来看,有效的人岗配置还能促进高质量研究成果的产出,提升学科的社会认可度与服务能力,强化学科对国家与社会的实际贡献。

三、基于“三力”的模型构建及互动机制

经过十年的学科治理探索实践,理论建构路径也日渐清晰:组织治理力、平台治理力、人才治理力三者之间通过动态耦合与协同互动,共同搭建起学科治理力的理论模型(图1),推动提升学科知识生产、资源配置和创新能力。当前,学科治理力本质上表现为一种系统性整合能力,即通过有机融合组织、平台、人才三类核心要素,实现资源优化配置、创新活力激发与学科可持续发展

的协同共进。组织治理力聚焦制度基础与机制协同,平台治理力着力技术支撑与资源共享,人才治理力则激活知识生产与创新的核心动能,三者形成稳定的三角结构。

学科治理力的提升并非封闭系统的内部结果,而是会受到外部相关因素的驱动,例如,国家和地方层面各种相关政策要求的变化,科学技术变革迭代升级的冲击,以及经济社会文化发展引发的需求变化等。这些因素都会对由组织治理力、平台治理力、人才治理力三者所构建的学科治理力“三角系统”产生影响,进而影响其系统的输出结果。

在“三角系统”中,人才个体在成长发展中以及人才团体在合作配置中的各种需求会倒逼组织的相关制度或机制变革和结构调整,形成“制度反哺”;而组织也会通过激励机制的调整、晋升规则的设计等“生态构建”引导人才的研究和发展方向。人才个体和团队的个性化“需求反馈”会倒逼平台的功能迭代,不断丰富平台类型,优化平台结构;而平台在发展升级的过程中,随着新技术的推广也在助推科研效率的提升。平台的各种数据资料的集成和应用可以为组织的决策提供依据,形成“数据反控”;同时,组织各种形式

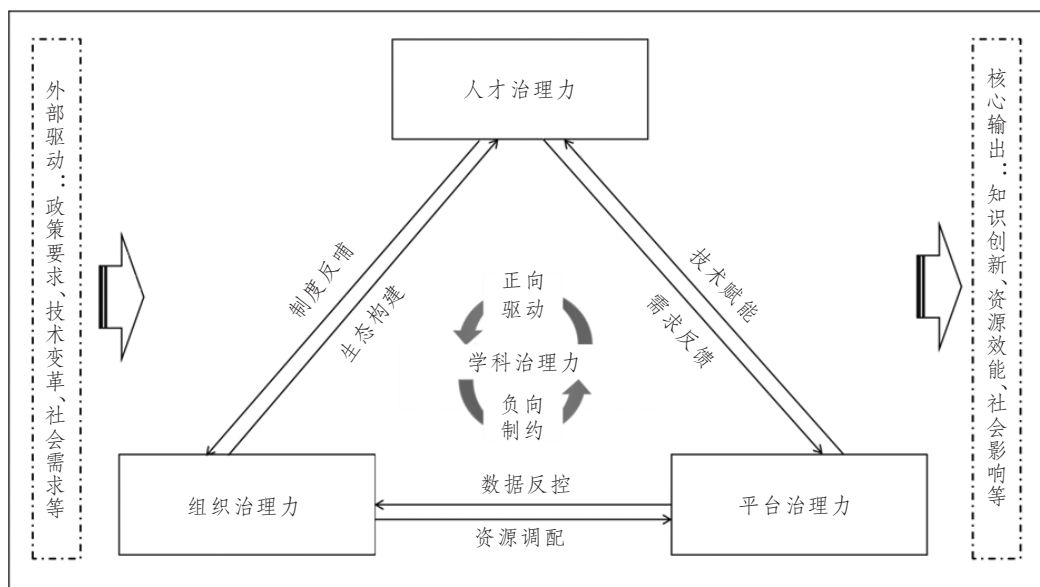


图1 学科治理力三维互动模型图

的“资源调配”,包括资源的倾斜和战略投资也会提高平台的运行效率。

这一循环并非仅有正向驱动模式,运转失控也会出现负向制约的问题。负向制约的核心成因在于治理主体的利益冲突、治理机制的衔接不畅、治理要素的适配失衡。例如,在组织和人才的互动过程中,组织治理结构的科层制或许会压制人才自主性的发挥,反之,人才个体过于精致利己的诉求也有可能组织的战略目标发生冲突。在平台和人才的互动过程中,平台技术标准的固化可能会限制人才的创新,而人才过度依赖平台和技术也可能导致自主研究能力的退化。在组织和平台的互动过程中,平台发展的自主性需求可能会与组织的管控目标发生矛盾,而平台技术迭代速度可能会超越组织的适应性。因此,需要通过一些缓冲机制、修正机制等来进行调整。

经过组织、平台与人才三维治理力的有机协同与动态互动,该模型最终将系统产出知识创新、资源效能提升与社会影响扩展等治理成果。在这一框架下,人才治理力贡献了知识创新的核心主体,组织治理力构筑了支持创新的制度环境与运行架构基础,平台治理力则提供了不可或缺的技术工具与资源共享支撑。当三者形成有效联动时,人才得以在清晰的制度安排与开放的资源平台上,通过跨领域交流与协同合作,持续推动知识与技术的突破性进展。具体而言,组织治理力通过优化资源配置与流程设计,保障资源的高效流动与精准投放;平台治理力借助数字化整合与网络化联结,实现资源的最大化利用与价值转化;人才治理力通过科学的人岗匹配与团队构建,提升人才对资源的运用效率。最终组织、平台与人才治理力的协同作用,不仅驱动学科内部的知识生产与资源活化,更通过高质量的研究成果、广泛的社会服务与积极的公共参与,显著增强学科的社会认可度与学术影响力,从而在整体上实现学科治理力的系统提升与持续增强。

四、面向中国式现代化的学科治理力提升

理论模型的构建为理解学科治理的内在逻辑提供了框架,但过去十年在面向中国式现代化的实践进程中,我国哲学社会科学学科治理仍面临一系列结构性、机制性挑战,制约着三维治理力的协同效能与整体治理力的提升。为此有必要立足当前治理实践,系统诊断存在的问题,并提出具有针对性、可操作的改进路径。

(一)治理实践中存在的问题

1.组织治理力方面:结构僵化与融合不畅制约治理效能

学科治理理念与实践仍在一定程度上滞后于知识生产模式的快速变革,学科组织边界的刚性特征依然明显,主动对接国家战略与社会需求的开放性有待增强,在推动实质性、深层次的学科交叉融合方面面临体制机制障碍。治理结构方面,校、院、系等组织之间的层级关系仍显紧密,学科组织作为学术共同体的自主性与灵活性未能充分激活,影响了其在响应复杂社会问题和开展协同创新时的敏捷性与有效性。此外,部分机构的学术治理体系在决策民主性、程序规范性方面尚有完善空间,学术权力与行政权力的良性互动机制需进一步健全。部分人文类学科的组织架构柔性不足,难以适配跨学科文化阐释需求;部分社科类学科的组织战略与国家重大战略的协同性,与政府、企业需求的对接畅通性仍有待提升。

2.平台治理力方面:协同不足与功能虚化削弱支撑作用

各类哲学社会科学创新平台在数量上已具规模,但在质量与协同效能上仍有提升空间。跨机构、跨学科、跨区域的资源共享与协同攻关机制尚不成熟,未能充分发挥“集群效应”。部分平台的研究方向与国家重大战略需求、区域经济社会发展实际结合不够紧密,存在一定的同质化倾向与资源错配现象,影响了其服务决策与社会的能力。已经进入平稳化运行阶段的中国特色新

型智库类平台部分开始出现功能虚化、成果转化效率降低等问题,而新兴的文科实验室等平台,在运行模式、评价机制、成果转化等方面的创新探索仍处于起步阶段,作为学科交叉“试验田”的潜力有待进一步释放。

3.人才治理力方面:评价滞后与培养单一影响创新活力

人才梯队建设在部分学科领域存在结构性失衡,具有国际影响力的中青年领军人才及高水平创新团队仍相对不足,难以完全适应学科前沿拓展与国家战略急需。人才培养模式尚未完全摆脱传统学科划分的惯性,基于重大问题的跨学科、贯通式培养机制不够健全,复合型创新人才的供给能力与社会需求之间存在差距。人才评价破“五唯”改革进入深水区,分类评价标准仍不够明晰、多元,长周期、重贡献、重实绩的评价导向尚未完全确立,与项目评审、机构评估等的协同性不足,评价“指挥棒”对人才潜心研究与原始创新的激励作用有待进一步凸显。

(二)服务于中国式现代化的政策建议

综上所述,我国哲学社会科学学科治理力在组织架构、平台效能和人才生态方面仍存在结构性短板,难以充分满足中国式现代化的战略需求。随着国家发展进入战略机遇和风险挑战并存的关键期,哲学社会科学肩负着为中国式现代化提供学理支撑、智力支持的重要使命^[22]。对标新时代要求,我国哲学社会科学学科治理力提升须从以下方面发力。

1.优化学科治理结构,激发组织创新活力

一是建立“国家战略—社会需求—学科发展”联动的学科设置机制,重点解决部分学科“自说自话”、脱离实践的问题,强化对国家重大战略需求的响应能力,增设或完善中国式现代化进程急需的边疆治理、数字文明、全球发展等学科新方向。二是打破“学校—学院—学科”的刚性行政管理模式,针对不同学科特点灵活设计“柔性学术共同体”“平台化组织”等差异化治理架构,丰富组织模式,强化问题导向,赋予学科带头人

在资源调配、团队组建上的更大自主权。三是推动学科边界融通与交叉融合,夯实国家社科基金、自科基金在学科交叉和交叉学科方向的支持保障机制,结合新兴学科、交叉学科治理新特点以及数字人文、计算社会科学发展新需求,推进实体化平台建设和数字融通的基础设施建设,开发跨学科协作系统。

2.强化平台协同效能,贯通产学研创新链

一是构建“国家级—区域级—机构级”三级平台梯队,避免低水平重复建设。国家级平台应聚焦中国式现代化、人类文明新形态等重大理论创新与战略引领;区域级平台需立足地方实践与特色转化,解决区域发展现实问题;机构级平台则应强化学科优势与微观创新,打造差异化创新载体。二是创新文科实验室运行机制,结合人工智能等技术应用新场景,推广“揭榜挂帅”制度,面向政府部门和企业征集重大课题,组建跨学科攻关团队,拥抱数据驱动范式变革,整合多源数据资源,丰富研究分析工具。三是完善成果转化机制,打通学术研究与社会应用“最后一公里”。探索建立负责哲学社会科学成果转化的专门性机构,构建成果库与需求库的智能匹配机制,整合高校、科研院所的研究成果,对接政府、企业的实际需求,实现成果的精准转化。

3.创新人才治理机制,营造健康学术生态

一是构建“分层分类、动态赋能”的培养支持机制,结合学科特点、人才特质实施差异化培养。一方面,建立青年人才“托举工程”,为中青年学者提供“弯道超车”的机会;另一方面,聚焦国家战略需求,定向培育跨代际创新团队,推动青年学者与资深专家协同攻关,在实践中锤炼领军能力。二是打造“学科交叉、产教融合”的开放育人机制,打破学科过度细分而产生的“知识孤岛”现象,鼓励哲学社会科学与自然科学、工程技术等领域的知识碰撞;加强校地合作、校企协同,引导人才参与基层治理、企业咨询等实践场景,在解决真实问题中培养复合能力。三是建立“分类多元、动态适配”的评价激励机制,破除唯评价导

向,重拾学术初心。细化分类评价标准,按学科类型制定差异化评价标准和评价周期,将同行评议、实践检验、第三方评估等多元评价模式有机结合。完善人才激励机制,将成果转化、社会服务等纳入激励范围,激发人才的创新活力和实践动力。

总之,面向中国式现代化的哲学社会科学学科治理力提升,是一项关乎知识体系自主性与国家发展支撑力的系统工程。在“5·17”重要讲话发表十周年的时间节点,回望学科治理从理念转型到实践深化的演进脉络,探索构建由组织治理力、平台治理力与人才治理力构成的学科治理力评价模型,不仅能够为诊断治理现状提供了分析框架,也为推动治理体系从应然走向实然开辟了实践路径。当前,哲学社会科学的学科治理仍面临诸多挑战,亟须通过优化学科组织形态、强化平台枢纽功能、创新人才发展生态等路径为中国式现代化提供坚实的思想支撑与学术根基。未来,这一评价模型亦可在实践中不断检验、调适与完善,推动学科治理持续迈向“善治”。

参考文献

- [1]习近平.在哲学社会科学工作座谈会上的讲话[M].北京:人民出版社,2016:15.
- [2]陈亮.学科治理:内涵特征、权力属性与逻辑构架[J].西北师大学报(社会科学版),2022(5):101-110.
- [3]王战军,雷琨,王晴.开放协商:大学学科治理现代化的意蕴与逻辑[J].江苏高教,2022(8):30-35.
- [4]李立国,冯鹏达.从学科建设到学科治理:基于松散耦合理论的考察[J].华东师范大学学报(教育科学版),2022(2):90-99.
- [5]陈亮.新时代学科治理的价值逻辑[J].南京师大学报(社会科学版),2022(6):54-64.
- [6]陈亮.新时代学科治理的发生机理[J].高校教育管理,2022(2):83-91.
- [7]杨天平,薛长风.基于学科属性的大学学科治理[J].现代教育管理,2021(7):18-25.
- [8]汪涛,陈京京,刘雨,等.治理效能视域下的学科内涵建设路径研究——西北大学学科建设治理模式的探索与思考[J].大学与学科,2024(1):35-45.
- [9]房莹.一流学科建设高校学科治理的实践困境与改进思考[J].扬州大学学报(高教研究版),2019(6):22-27.
- [10]韩庆祥.立足中国式现代化建构中国自主的知识体系[N].人民日报,2024-07-26(9).
- [11]李立国,张海生.学科治理的三重逻辑及其互动机制[J].教育发展研究,2022(3):44-50.
- [12]杨岭,毕宪顺.自组织理论视野下学科治理的推进路径[J].研究生教育研究,2020(4):14-19,34.
- [13]龚添妙.知识生产模式转型下我国大学学科治理现代化的行动路径[J].扬州大学学报(高教研究版),2024(3):1-10.
- [14]谢凌凌,徐琴,袁琪玮.大学学科治理中的权力运行:现实困境与机制超越[J].黑龙江高教研究,2024(8):49-55.
- [15]祁晓,史聪聪,罗红艳.组织变革视域下世界一流理工科大学人文社会学科发展态势及其演进特征——以苏黎世联邦理工学院为例[J].教育发展研究,2024(Z1):102-114.
- [16]张东亚,姜嘉伟.从组织论到关系论:我国学科建设的理论转向[J].江苏高教,2024(10):25-33.
- [17]苏永建,盛嘉芯.学科建设中的指标治理:总体图景、生成逻辑与变革路径[J].高等教育研究,2024(10):37-49.
- [18]宣勇,凌健.大学学科组织化建设:价值与路径[J].教育研究,2009(8):31-37.
- [19]吕文利.新世纪中国边疆学的构建路径与展望——兼论中国边疆理论的三个来源[J].中国边疆史地研究,2019(2):1-12.

[20]赵智兴,李枝航.学科组织愿景的偏位及重构[J].江苏高教,2024(9):52-58.

[21]陆航.哲学社会科学创新推进中国式现代化实践[N].中国社会科学报,2025-03-11(1).

Cultivation of Disciplinary Governance Capacity for Philosophy and Social Science Disciplines in the Context of Chinese-style Modernization: A Decade of Exploration and Construction of an Evaluation Model

Wu Tian

Abstract: The process of Chinese-style modernization, as reflected in the field of knowledge production, calls for enhanced disciplinary governance capacity. The governance of philosophy and social science disciplines must be achieved through the co-construction and co-governance of multiple stakeholders, integrating four modes: power-driven, organization-driven, relationship-driven, and technology-driven, all serving the construction of China's independent knowledge system. Based on the evolutionary trajectory since the "5·17" important speech a decade ago, the evaluation of disciplinary governance capacity can be approached through three dimensions: organizational governance capacity(the foundation), platform governance capacity (the support), and talent governance capacity (the core). These three dimensions form a closed loop through "resource allocation-technology empowerment-institutional feedback and ecological construction-demand feedback-data-driven feedback control", jointly driving knowledge innovation, improving resource efficiency, and expanding social influence while also acknowledging potential negative constraints and risks. At present, the governance capacity of philosophy and social science disciplines in China can be enhanced by optimizing the disciplinary governance structure, strengthening the collaborative efficiency of platforms, and innovating the talent governance mechanism.

Key Words: Philosophy and Social Sciences; Disciplinary Governance Capacity; Discipline System; Evaluation Model; Chinese-style Modernization

(责任编辑:杨果)