

地方高校女性科研人员学术论文产出分析——以惠州学院为例

王翠君

惠州学院, 中国·广东 惠州 516007

摘要: 论文以惠州学院科研创新服务平台为数据源, 统计在该平台录入的全校女性科研人员 2014—2023 年发表的学术论文, 以发文时第一作者职称、学历、年龄等多项指标进行统计, 分析其影响因素并提出相关对策建议, 以期促进女性科研人员提升科研能力。

关键词: 地方高校; 女性科研人员; 学术论文; 影响因素

Analysis of Academic Paper Output by Female Researchers in Local Universities — Taking Huizhou University as an Example

Cuijun Wang

Huizhou University, Huizhou, Guangdong, 516007, China

Abstract: This paper utilizes the scientific research and innovation service platform of Huizhou University, as the data source to statistically analyze academic papers published by female researchers at the university from 2014 to 2023, as recorded on the platform. The study examines various indicators, such as the title, educational background, and age of the first author at the time of publication, to analyze influencing factors and propose relevant countermeasures and suggestions. The aim is to promote the enhancement of research capabilities among female researchers.

Keywords: local universities; female researchers; academic papers; influencing factors

0 前言

学术论文作为最为常见的学术产出形式, 是衡量科研人员学术水平和创新能力的重要标准, 同时也是高校考核人才时的重要参考指标^[1]。在目前地方高等院校职称与岗位聘用体系下, 学术论文发表的质量与数量依然是科研人员获得职级晋升及岗位待遇提升的重要考核标准^[2]。本研究从惠州学院女性科研人员学术论文发表情况入手, 对其在 2014—2023 年间发文数量进行统计分析, 并综合分析其职称、学历、年龄等情况, 提出相关对策建议, 以期为地方高校女性科研人员科研能力提升、职业发展提供参考。

1 数据获取与研究方法

本研究依托学校科研创新服务平台(以下简称平台), 以在该平台录入的惠州学院女性科研人员 2014—2023 年发表的学术论文为样本进行统计, 以第一作者为准区分性别; 对于合著论文, 取其第一作者相关信息。获得第一作者为女性 2014—2023 年正式发表的学术论文 2543 篇。并利用 office 工具对数据进行统计分析。主要指标包括年龄、学历、职称等。年龄结构分为“30 岁及以下”“31~40 岁”“41~50 岁”“50 岁以上”4 个阶段, 学历结构分为“博士学历”“硕士学历”“本科及以下学历”3 档^[3], 职称结构分为“教授级”“副教授级”“讲师级”“初级及以下”4 级^[4], 按论

文发表时间进行统计。

2 论文产出现状分析

2.1 总体情况

在全校女性科研人员 2014—2023 年 10 年间公开发表的 2543 篇论文中, 发文总量与核心期刊论文发表情况详见表 1。表 1 中核心期刊论文包括 SCI(科学引文索引)、SSCI(社会科学引文索引)、CSSCI(中文社会科学引文索引)及其扩展版、CSCD(中国科学引文数据库)及其扩展版、CPCI(会议论文引文索引)、A&HCI(艺术与人文科学引文索引)、EI(工程索引)、《中文核心期刊要目总览》以及被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《高等学校文科学报文摘》《人大报刊复印资料》等转载或收录的文章。核心期刊论文占比率 = 核心期刊论文篇数 / 发文总量 × 100%。

由表 1 可见, 全校女性科研人员在近 10 年间论文发表数量总体趋势较为平稳, 波动较小, 但每年所发表的核心期刊论文占比率较低, 仅占 20.02%。

2.2 不同职称女性科研人员论文产出情况

表 2 显示, 2014—2023 年 10 年间全校女性科研人员发表的学术论文中, 拥有教授职称人员所发表的文章占比约为 11.52%, 副教授占比约为 33.58%, 讲师系列占比约为 45.14%, 初级及无职称人员占比 9.75%。以上数据表明, 科

研人员目前已取得的个人成就对其学术论文产出具有积极影响。而且，这种影响在拥有副教授职称、讲师职称人员身上，表现得更加明显。已拥有副教授职称或讲师职称的女性科研人员，正处于其人生中最关键的职业上升期，为了获取到更高级别的学术职位与职称，也一定会追求更高的学术论文发表质量和数量。

表 1 2014—2023 年女性科研人员发文情况

发表年度	核心期刊论文（篇）	发文总量（篇）	占比
2014	55	290	18.97%
2015	49	246	19.92%
2016	61	301	20.27%
2017	37	238	15.55%
2018	43	226	19.03%
2019	45	221	20.36%
2020	40	260	15.38%
2021	44	256	17.19%
2022	52	280	18.57%
2023	83	225	36.89%
合计	509	2543	20.02%

表 2 2014—2023 年不同职称女性科研人员论文产出情况

发表年度	教授（篇）	副教授（篇）	讲师（篇）	初级及以下（篇）	合计
2014	48	128	98	16	290
2015	36	111	93	6	246
2016	42	121	127	11	301
2017	21	83	118	16	238
2018	26	73	107	20	226
2019	23	69	106	23	221
2020	34	67	123	36	260
2021	28	78	110	40	256
2022	26	79	144	31	280
2023	9	45	122	49	225
合计	293	854	1148	248	2543

2.3 不同学历女性科研人员论文产出情况

学历对学术产出有什么影响呢？如表 3 中所示，博士学位女性人员学术论文发表数量为 982 篇，硕士学历人员发表 1244 篇，本科及以下学历人员发表 317 篇。博士、硕士学历作者发表数量显著高于本科及以下人员发表数量。早在 20 世纪初期，在西方国家高等院校科研人员任职的基本条件之一是具有博士学位。中国前几年高校科研人员的任职招聘要求中，基本要求是具备硕士学历，目前已逐步转变成博士学位。表 3 中博士、硕士学历女性人员学术产出占更大优势，也充分验证了当前高校人员招聘学历要求这一现状。

表 3 2014—2023 年不同学历女性科研人员论文产出情况

发表年度	博士学位（篇）	硕士学历（篇）	本科及以下学历（篇）	合计
2014	78	145	67	290
2015	85	131	30	246
2016	100	158	43	301
2017	63	132	43	238
2018	78	110	38	226
2019	79	114	28	221
2020	110	122	28	260
2021	116	127	13	256
2022	150	119	11	280
2023	123	86	16	225
总计	982	1244	317	2543

2.4 不同年龄女性科研人员论文产出情况

年龄对学术产出有什么影响呢？结合当今国内关于女性科研成果与学术生涯的研究，作者把高校女性科研人员学术产出划分为四个阶段：①萌芽与发展阶段（30 岁以下）。此时女性科研人员刚刚进入学术与职业发展阶段，大部分人都是饱含热情，精力旺盛，发展势头正旺，呈“星星之火”之势。②高峰期（31~40 岁）。随着年龄的逐渐增长，女性人员学术产出不断增加，其年龄累积优势也表现得十分明显，呈“燎原”之势。③缓慢下降期（41~50 岁）。此时大多数女性基本已经结婚、生育，并且女性往往比男性承担了更多的家庭与子女养育责任，这也直接影响了女性人员开展学术研究上的时间和精力，进而明显影响其学术产出结果。④衰减阶段（50 岁以上）。进入 50 岁以后，基本职业已经定型，精力也衰退，高校女性人员论文发表数量迅速下降。临近退休时（退休前两三年），接近几乎完全停止状态。

3 影响因素

目前，社会文化观念、家庭责任、学术体制和学术评价制度等被认为是可能影响高校女性科研人员学术论文产出的主要因素。这些因素不仅限制了女性科研人员的职业发展，也影响了她们从事科研活动的积极性和主动性。

3.1 传统社会文化观念及家庭观念的影响

在中国儒家传统文化“男主外、女主内”思想，相应影响了女性人员的性别意识以及女性角色定位，与之相对应，学术领域内也表现出同种趋势。随着社会发展，中国高等院校内的性别差异也在逐步发生变化，呈现出男女差异越来越小的趋势，只是在高端科研人才中，女性人员相比男性，所占比例依然较小^[5]。据统计，2023 年中国科学院院士增选有效候选人中，男女比例约为 10：1。在增选的 583 位有效候选人中，男性 488 人，女性仅有 50 人。

3.2 工作生活环境与学术环境的影响

随着社会发展，尽管女性社会地位逐步提高。由于儒家传统以及社会、家庭、个人等观念影响，女性在科研时间

和精力的投入方面与男性相比,女性科研人员往往面临着更多的挑战与困难,不可避免地受到极大影响。往往因为育儿、家务等个人因素,尤其是在进入 30 岁以后,这个职业发展的关键阶段,本来应该是学术成果的高速爆发期,由于怀孕、生育和哺乳期会占用女性科研人员大量时间和精力,却不得不暂时中断或暂缓学术发展^[6]。

3.3 缺乏全方位的支持政策

一些高校和科研机构尚未制订支持女性人员的政策,或者部分政策缺乏针对性,未能充分考虑不同学科、不同职业阶段女性人员的需求,学术评价或职称晋升标准也可能不利于女性人员。在职称评定过程中,往往无法区分性别,而是直接以成果数量与质量竞争取胜,而忽视了女性人员在生育和抚养孩子期间,科研产出减少的事实^[7]。

4 对策与建议

地方高校女性科研人员的学术论文产出受到个人、组织和环境等多层面因素的影响。如何走出当前困境,提高女性科研积极性,促进女性科研人员学术发展?笔者尝试建议从以下几方面着手:

①充分发挥女性科研人员自身主观能动性。随着中国高等教育规模不断扩大,女性高学历人才数量也不断增加,但具有博士研究生学位的女性占比依然较小。并且女性进入学术界后,随着年龄的增长,追求更高层次发展意愿的人逐渐减少,与男性科研人员的差距日益扩大。因此,女性尤其是高校女性科研人员作为终身研究人员,不仅要主动从学历、学术上提升自我,同时也需要积极探索高效的时间管理方法,以平衡科研与家庭责任之间的关系。积极追求较高的工作目标,提升主观意愿,充分发挥女性自身科研主观能动性。

②积极构建支持性工作环境与科研环境。良好的工作环境能够为女性科研人员提供必要的资源与条件,促进其积极开展科学研究与科研活动。女性科研人员与男性相比,在心理、生理上不可避免地存在一定差异。高校或者研究机构可以鼓励女性科研人员积极参与学术会议和合作项目,拓展学术人脉,获取更多资源和机会,增强女性科研人员自信心。

③制订针对性的女性支持政策。目前,世界上很多国家和地区都出台了一系列助力女性科研人员成长与发展的

政策。中国从 2011 年开始至今,也先后颁布《关于加强女性科技人才队伍建设的意见》和《关于支持女性科技人才在科技创新中发挥更大作用的若干措施》^[8]等专项文件,建立有利于女性科技人才发展的评价机制。国家自然科学基金项目评审中,执行同等条件下女性科研人员优先的资助政策。现有政策在一定程度上促进了女性科研人员的学术发展,但仍需进一步完善和落实。未来,高校应当制定更加精准的支持措施,比如建立更加公平、多元化、分类学术评价体系,充分考虑女性科研人员的实际情况,避免潜在偏见。同时,加强政策执行和效果评估,努力消除性别偏见,营造公平包容的学术环境。

提升地方高校女性科研人员的学术论文产出是一个系统工程,需要个人和环境的共同努力。只有多方协作,才能消除性别差异,充分挖掘女性科研人员的潜力,推动科研领域的性别平等和整体发展。

参考文献:

- [1] 丁云华,沈红.内在驱动还是外部驱使:高校教师科研产出及其影响机制分析[J].复旦教育论坛,2022,20(1):78-85.
- [2] 程扬.社会性别视角下高校青年女性教师专业发展的影响因素及有效路径[J].岭南师范学院学报,2022,43(1):12-18.
- [3] 梅婷.高校图书馆学历结构与科研产出量的相关性实证研究[J].淮南师范学院学报,2014,16(3):146-148.
- [4] 刘方方,王辉,徐红罡.中国旅游学者学术产出的性别差异:基于《旅游学刊》的载文研究[J].旅游学刊,2019(12):109-119.
- [5] 马纁,廖苗.国外公共科研领域促进性别平等的政策趋势[J].全球科技经济瞭望,2016,31(9):12-14.
- [6] 杨丽.大数据下的中国女性R&D人员群体状况计量分析[J].科技管理研究,2016,36(12):261-266.
- [7] 马纁.支持科研领域女性发展的政策及措施:国际经验与中国现状[J].中国科技论坛,2017(3):180-184.
- [8] 姚改改.为女科学家设立专项基金优化科研配套[N].中国妇女报,2023-06-30.

作者简介:王翠君(1979-),女,中国湖南益阳人,中级,从事情报学和科研管理研究。

基金项目:2023 年惠州市社科规划项目(项目编号:2023ZX062)。