

找懂 的专家



做高质量评审

中国高校职称评审小同行评价研究报告(2024)



中国教育发展战略学会人才发展专业委员会
中国教育在线·学术桥
联合发布

目 录

一、前言	1
二、数据说明	1
三、研究背景	2
1. 第三方评价模式成评价改革的必然趋势	2
2. 第三方评价机制仍需持续强化	3
四、委托高校：从“行政管理者”到“标准制定者”	5
1. 高校层次：62 所“双一流”建设高校，占比超 42%	6
2. 高校类型：综合类和理工类占主导地位	6
3. 地域分布：北上广和江浙地区参与度较高	7
4. 专家要求：特殊条件规避及各类专家条件筛选	8
5. 成果提交方式：普遍以提交代表性成果为主	9
6. 评审结果使用：是重要决策参考而非决定性因素	10
7. 结论选项分布：委托高校普遍采用 3 个结论项	12
8. 典型案例	20
五、申报人：从“成果展示者”到“价值诠释者”	21
1. 高校层次：“双一流”建设高校 7336 人，占比 45.31%	22
2. 高校类型：综合类、理工类和师范类院校申报人占比超 80%	22
3. 地域分布：北京、浙江、江苏排名前三，占比近 40%	23
4. 申报职称：申报副高级职称 9717 人，占比超 60%	23
5. 送审专家数：外审比例逐年提高，全国平均 1：3.59	24
6. 典型职务：申报预长聘职务近 2000 人，北京 292 人申报	25
7. 学科分布：马克思主义理论评审需求排名第一	27
六、参评专家：从“评审执行者”到“体系共建者”	29
1. 职称分布：正高级职称专家占比 99.55%	30
2. 岗位分布：非教学科研并重型专家占比近 10%	32
3. 学科分布：理工类参评专家占比超 50%	33
4. 单位分布：头部高校贡献显著，“双一流”建设高校占 76.85%	37

5. 评审频次分布：随机匹配机制使高频参评专家人数锐减	40
6. 地域分布：与高校集中度呈正相关	41
7. 年龄分布：46-55 岁专家成参评核心力量	42
8. 评审效率：62.65%的专家在 1-3 天内完成评审任务	43
9. 专家级别：16.74%的参评专家有国家级人才称号	45
七、 关键发现	46
1. “直送专家”评审模式已成趋势	47
2. 头部高校与经济发达地区人才评价改革走在全国前列	47
3. 高质量专家随机匹配机制驱动评审科学化	47
4. 预聘-长聘体系申报人占比超 12%	48
5. 分类+小同行得到充分保障，对外审专家的要求更精准	48
6. 第三方外审机构的独立性让申报人更安心	48
八、 展望与对策	49
1. 高质量评审专家库的建设是关键	50
2. 代表性成果遴选和认定标准至关重要	51
3. 评价全流程机制是评审质量的重要保障	51
4. 与时俱进的评价模式是科学评价的基础	52
附：参考资料	54

一、前言

党的十八大以来，我国人才发展体制机制改革持续深化。2016年，中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，有力破除了人才发展的思想与体制桎梏，释放了人才活力。2024年，党的二十届三中全会进一步深化人才发展体制机制改革的决定，明确改革进程。2025年，中共中央、国务院印发的《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》明确提出：深化高校人才评价改革，破除人才“帽子”制约，突出创新能力、质量、实效、贡献导向，科学认定标志性成果。

当前，我国正大力推进以“破五唯、立新标”为代表的人才发展体制机制改革。高校职称评审作为人才评价的核心环节，不仅是学术生态的“指挥棒”，更是教育综合改革的“试金石”。本报告立足国家“破五唯”改革导向，旨在通过对职称评审数据的系统分析与解读，深度挖掘高校职称评审的内在规律与现实问题，透视评审参与主体数据，为优化高校职称评审体系、完善人才评价体制机制提供具有针对性和实操性的建议，推动中国高校职称评审从单纯的“计数”模式向注重质量的“质性”评价转变，为学术评价体系改革提供兼具理论深度与实践价值的探索方案，助力高等教育评价体系实现内涵式发展。

受中国教育发展战略学会人才发展专业委员会委托，本报告对学术桥服务高校的职称评审外审服务大数据进行分析。希望透过这些客观数据，描绘中国高校职称评审的改革进程，推进第三方机构独立评价和小同行评价的结合，助力中国高校人才评价体制机制改革的“破五唯、立新标”。

二、数据说明

本报告通过描述性统计、区域分布分析等方法，重点解析2024年度学术桥受委托开展职称评审的外审数据：涵盖221所委托高校的16191位申报人，占比普通高校具有中级、副高级总人数91万的约1.78%；共有26096位参评专家（注：2024年度在学术桥参加职称评审的专家，下文简称为“参评专家”）出具了58126份评审意见。

作为国内领先的第三方评审机构，学术桥自 2016 年开展第三方评审服务以来，已构建了聚集 570000+ 专家的全球专家库，累计为 960 所单位的 180000+ 位申报人（团体和项目）提供了评审服务，出具了 650000+ 份评审意见。2024 年 11 月，中国教育发展战略学会人才发展专业委员会等三家机构联合发布《什么是高质量的学术人才评审——基于 2352 名参评专家的循证研究》报告（以下简称“《外审专家调研报告》”）显示，外审专家对学术桥服务保密性和公平性的满意度高达 98.04%，对专业精准匹配的满意度达 98.01%，对整体服务的满意度达 96.13%。基于持续积累的大数据资源，学术桥评审平台构建的多维度评价框架和全封闭智能管理体系已具备行业标杆价值，其数据能够有效反映高校职称评审机制的总体特征与发展趋势。当然，不排除仍存在个别极端情况。

所有数据均遵循行业规范进行全流程管控：去除委托高校和个人隐私信息，包括删除申报人的姓名、联系方式、成果名称、所在单位以及委托高校名称等；同时，实行访问权限分级并进行逻辑隔离存储，确保分析数据与身份标识无关联，所有可识别申报人、成果、委托高校和参评专家的信息均已作物理删除。学术桥郑重承诺：所有数据仅用于本研究报告。若出现任何侵犯单位和个人隐私的行为，请及时与学术桥联系，一经核实，学术桥将立即删除相关信息。另需说明的是：报告中部分数据因四舍五入原因，可能会存在分项合计与总计不等的情况，增量及增长率依据四舍五入前的数据进行计算。

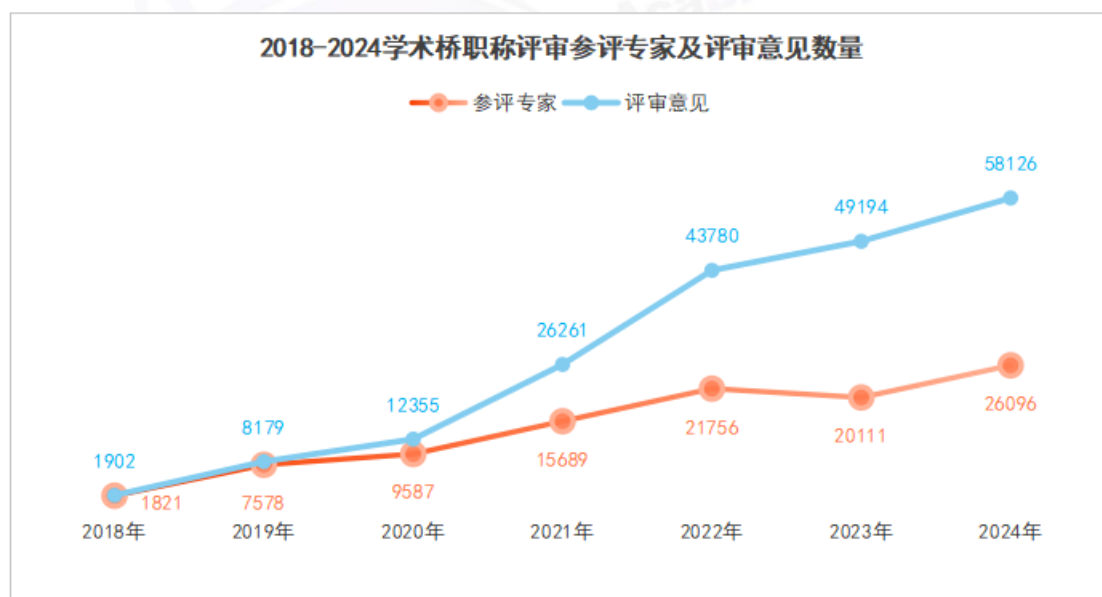
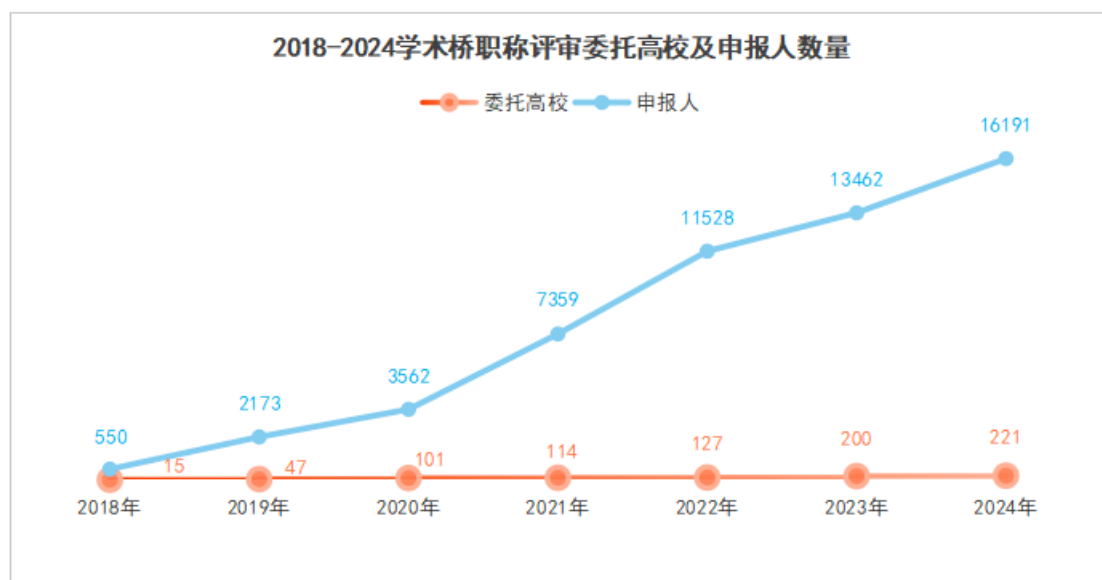
三、研究背景

1. 第三方评价模式成评价改革的必然趋势

从委托高校数量来看，自 2018 年的 15 所起，至 2024 年增长到 221 所，增长率高达 1373%。2020 年和 2023 年是关键增长节点，委托高校数量分别突破 100 所、200 所。申报人数量从 2018 年的 550 人增长至 2024 年的 16191 人，增长率高达 2844%。

随着委托高校及申报人数量的激增，对参评专家的需求也同步大涨。2018-2024 年，参评专家从 1821 位增长至 26096 位，增长 1333%；评审意见从 1902 份增长至 58126 份，增长 2956%。第三方评价模式成为越来越多高校的选择。

2020年，人社部发布的《教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》指出“探索引入第三方机构进行独立评价”。通过第三方机构的专业化介入，减少行政权力对评审过程的直接干预，依托其独立运作机制与行业公信力，提升评价客观性。第三方评价机制的构建是学术评价体系改革的有力保障，是评价改革的必然趋势。

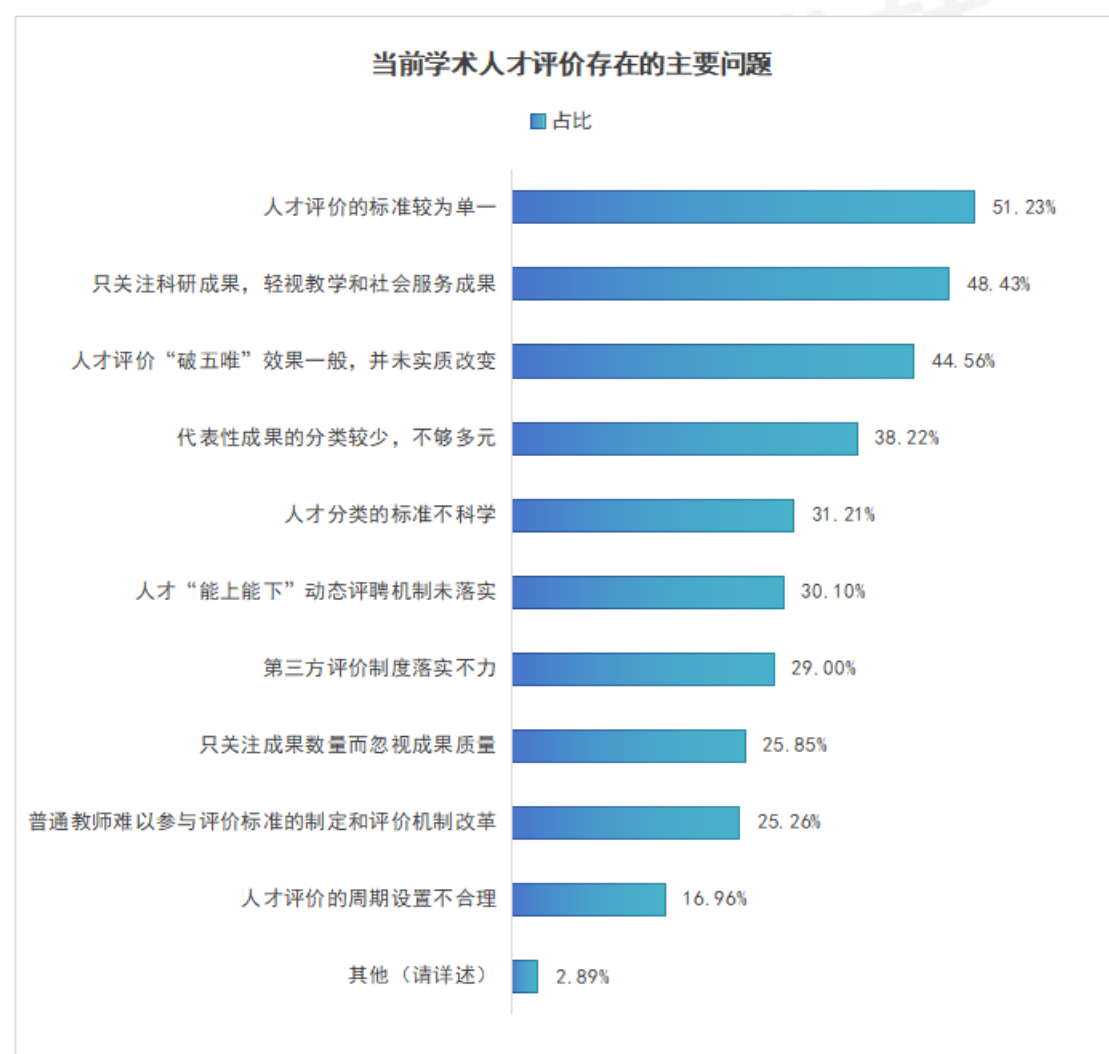


2. 第三方评价机制仍需持续强化

关于当前学术人才评价存在的问题，《外审专家调研报告》曾专门做过调研，

外审专家认为目前学术人才评价存在的主要问题是“人才评价的标准较为单一”，占比为 51.23%。其次是“只关注科研成果，轻视教学和社会服务成果（48.43%）”和“人才评价‘破五唯’效果一般，并未实质改变（44.56%）”。这三项问题的占比显著高于其他选项，当前人才评价机制仍未完全摆脱传统评价的惯性思维。

“第三方评价制度落实不力”占比 29.00%，当前高校职称评审工作中外审专家参与度仍较低。这种低参与度易导致评价视角单一、评价标准僵化、学科壁垒固化和动态评聘机制失效，从而易受学术派系或行政干预影响。第三方评价缺失会使评审过程缺乏监督，难以规避“熟人社会”弊端，削弱结果公信力。第三方评价制度落实不力，本质是学术权力与行政权力的博弈失衡。因此，通过制度设计将第三方机构嵌入评审环节，才能推动职称评价从行政主导的圈内局限转向学术共治的开放生态，实现“破立并举”的改革目标。



四、委托高校：从“行政管理者”到“标准制定者”

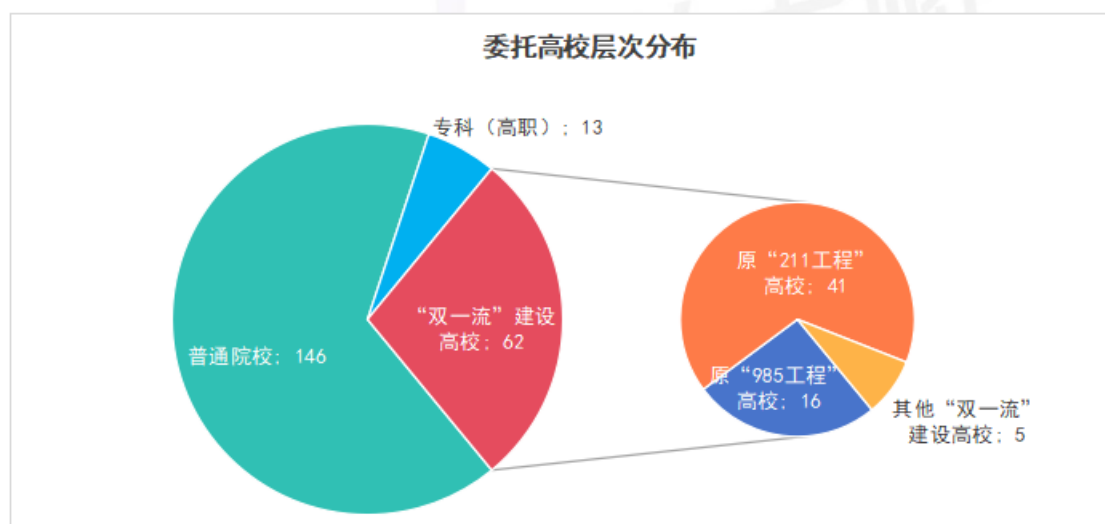
2024 年，学术桥为来自全国 27 个省级行政区的 221 所委托高校提供了职称评审小同行评价服务。其中，浙江、北京、广东、福建、江苏等地委托高校数位居前五；原“985 工程”高校 16 所、“双一流”建设高校 62 所；综合类高校 71 所、理工类高校 70 所；经济发达地区和头部高校人才评价改革呈现出显著的先行示范效应。基于实证数据分析，多数高校采用“3 个结论项”评审结果设置。

为深入推进高校职称评审外审服务标准化建设，本报告结合《外审专家调研报告》展开数据交叉分析，并力图解析脱敏后的代表性高校评审案例，提炼共性维度与差异化策略，为高校落实“标准制定者”角色提供方法论支持，推动学术共同体在人才评价领域的协同创新。

1. 高校层次：62 所“双一流”建设高校，占比超 42%

从委托高校的层次分布来看，普通院校数量最多，共计 146 所，占委托高校的 66.06%，是职称评审的主要参与者，这一比例与全国高校的整体分布趋势一致。“双一流”建设高校共 62 所，占委托高校总数的 28.05%，包括原“985 工程”高校 16 所（占比 7.24%）、原“211 工程”高校 41 所（占比 18.55%）及其他“双一流”建设高校 5 所（占比 2.26%）。专科（高职）院校 13 所，占比 5.88%。职业院校在职称评审外审服务创新中处于相对边缘地位。

值得注意的是，2024 年委托学术桥职称评审的高校中，原“985 工程”高校占比 41.03%（16/39 所），“双一流”建设高校占比达 42.18%（62/147 所），显著高于普通院校的 5.17%（146/2822 所，普通院校数量源自 2024 年 10 月《2023 年全国教育事业发展统计公报》）。



2. 高校类型：综合类和理工类占主导地位

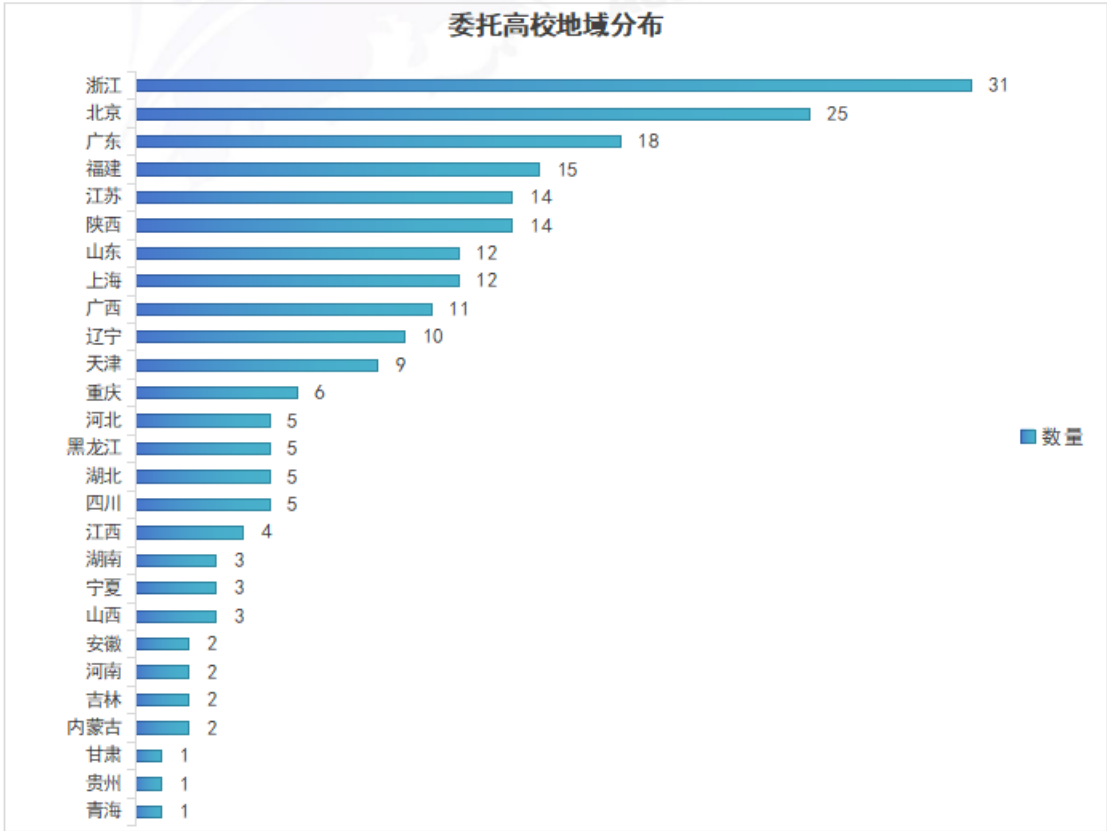
在 221 所委托高校中，综合类高校 71 所，理工类高校 70 所，共计 141 所，占比 63.80%，占主导地位，体现了这两类高校在学科多样性和规模方面的优势。

师范类、财经类、医药类高校分别为 31 所、17 所、13 所，参与度一般。民族类高校 6 所，政法类高校 5 所，农林类、语言类高校各 3 所，体育类、艺术类高校各 1 所，这些学科专业性较强的高校参与度较低。



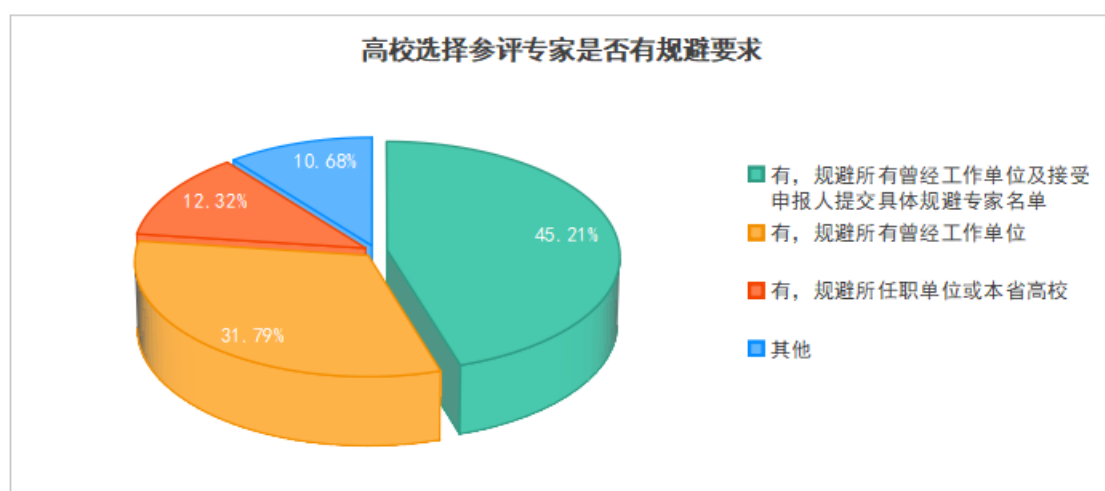
3. 地域分布：北上广和江浙地区参与度较高

221 所委托高校分布于 27 个省级行政区。其中，排名前五的分别是浙江（31 所，14.03%）、北京（25 所，11.31%）、广东（18 所，8.14%）、福建（15 所，6.79%）、江苏（14 所，6.33%）、陕西（14 所，6.33%）、山东（12 所，5.43%）、上海（12 所，5.43%）。这些地区的高校职称评审外审的参与度普遍较高，主要在于这些地区高校对国家政策的精准把握与深度响应，充分彰显了在国家战略实施落地中的示范引领作用。

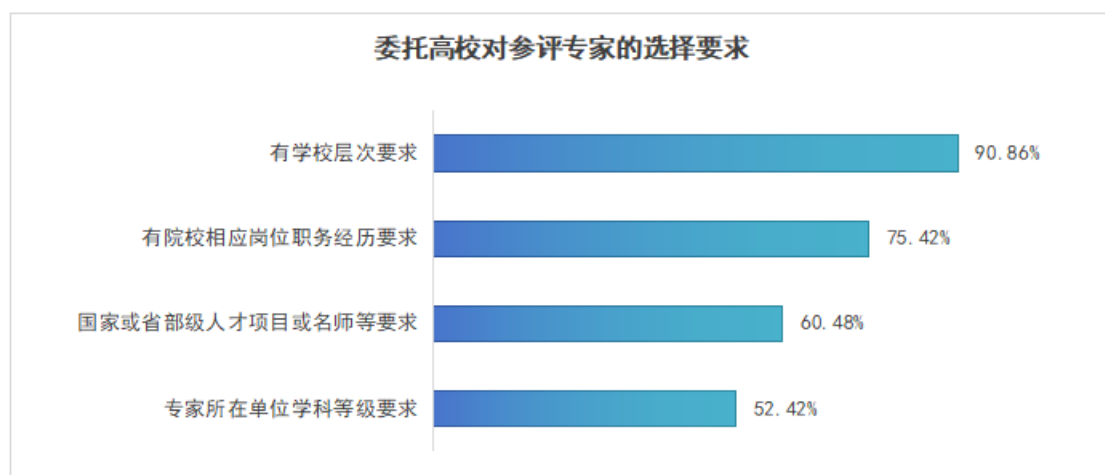


4. 专家要求：特殊条件规避及各类专家条件筛选

设置送审规避条件是委托高校在选择参评专家时比较常见的一个角度，以便更好地避免出现有利益相关或人情相关的专家对申报人的评审意见有不客观因素存在。委托高校中，有 45.21% 的高校选择“规避所有曾经工作单位及接受申报人提交具体规避专家名单”；有 31.79% 的高校选择“规避所有曾经工作单位”；有 12.32% 的高校选择“规避所任职单位或本省高校”。这样的规避方式能够更好地发挥第三方评价的中立性、公平性和客观性，让申报人的评审意见只与学术水平有关，真正体现“破五唯”改革的实质。



统计显示，高达 90.86% 的委托高校都对参评专家所在学校层次有要求；75.42% 的委托高校对参评专家有院校相应岗位职务经历要求；60.48% 的委托高校有国家或省部级人才项目获得者或名师等要求；52.42% 的委托高校对参评专家所在单位学科等级有明确的要求。



5. 成果提交方式：普遍以提交代表性成果为主

(1) 实际提交：以提交代表性成果为主

对 221 所委托高校的部分职称评审送审材料进行实证分析发现，各高校普遍以“申请表+代表性成果”为核心送审资料。其中代表作数量集中在 2-5 篇，且部分院校对不同职称层级设定了明确要求，比如：申报正高级职称需提交 3 篇代表作，申报副高级职称需提交 2 篇。

统计显示，绝大多数高校对申报人提交的每篇代表作实施量化评价或分级打分机制，评价维度涵盖创新性、科学性及应用性等指标。以代表作质量为核心的成果评价体系已成为当前高校职称评审的核心抓手，其标准化评分模式不仅强化了评审的客观性与可筛选性，亦反映了学术共同体对“质量优先、数量适度”评价导向的共识。

代表性成果水平评价指标				
指标	分值等级及说明			
	优秀 (90~100 分)	良好 (75~89 分)	合格 (60~74 分)	不合格 (60 分以下)
	具备下列任何一项	具备下列任何一项	具备下列任何一项	具备下列任何一项
创新性				
科学性				
应用性				

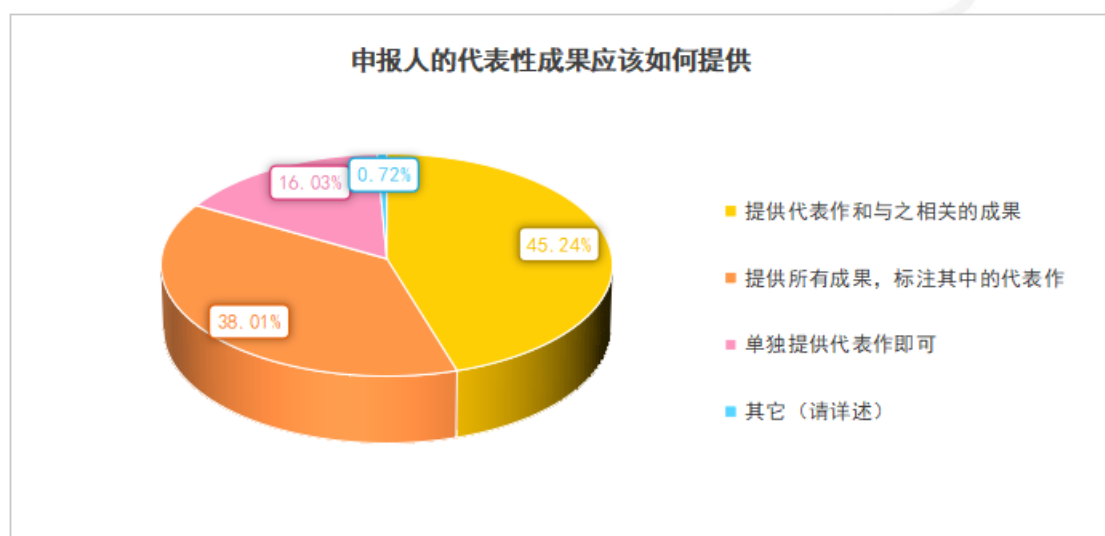
值得关注的是，不同院校在代表性成果类型（如论文、专利、专著）的权重分配上存在学科差异性，需结合具体领域特性进一步细化评价标准。

对代表性成果的评价意见(请在对应选项下方空格内打“√”)						
成果水平区分		前 10%	前 30%	平均水平	平均以下	较差
您认为申报人提供的 代表性成果在同类研 究中处于何种水平？	代表性成果一					
	代表性成果二					
	代表性成果三					
代表性成果总体水平在同类研究中处于何种水平？						

（2）调研建议：提供和代表作相关的成果

从《外审专家调研报告》的结论来看，外审专家认可程度最高的申报人代表性成果提交方式，是“提供代表作和与之相关的成果”占比达到 45.24%；其次是“提供所有成果，标注其中的代表作”占比达到 38.01%；与此同时“单独提供代表作即可”的认可比例仅为 16.03%。由此可见，评审专家普遍认为，提供代表作具有一定代表性，且最好与其他学术成果相结合。

这一观点与我国学术评价改革的政策导向高度契合。国家一直重视代表性成果评价机制，从提出建立代表性成果评价机制到探索项目报告、教学成果、著作、创作作品等多种成果形式。关于代表性成果的政策体系已从框架性建议发展为精细化分类指导，为学术人才发展提供更科学、更有实践意义的评价标尺。



6. 评审结果使用：是重要决策参考而非决定性因素

（1）学校实际：作为评审流程准入性重要参考指标

选取 221 所委托高校中的 20 所高校作为样本院校，对其现行“职务评聘管理办法”及配套“实施细则”的深度解析发现，当前高校专业技术职务评聘体系呈现显著的制度趋同特征。在同行评议机制的设计中，专家评审结果在几乎全部的样本院校中，主要发挥资格筛选功能，其效力定位为评审流程的准入性参考指标而非终极决定因素。

在具体实施维度，各校普遍建立量化转换机制，其中“少数服从多数（如：通常设定为 2/3 专家同意率）”与“赋分制（如：A 等级 5 分 B 等级 3 分）”构成主流模式。值得关注的是，在制度弹性设计层面，有少部分院校引入“一票否决（只要存在不通过意见则不具备继续评审资格）”。另外，还有一个特别条款，即当有一个“不通过”时，就会自动进入加送模式（在约定加送服务标准的前提下），且同步配置了异议申诉通道，申报人可依程序提请复评。

示例 1：“少数服从多数”

同行评议结果分为“达到”和“未达到”两个等级。有三分之二及以上“达到”为通过评议；未通过者，不进入“学科组”评议。

示例 2：“赋分制”

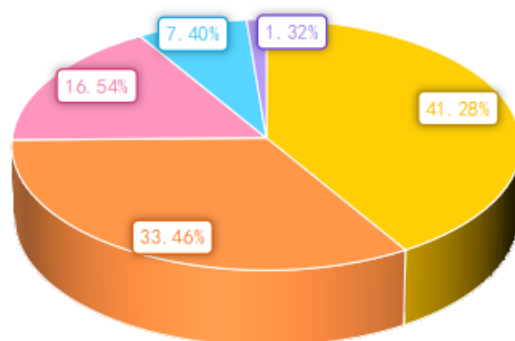
鉴定结果“A 完全达到”“B 达到”“C 基本达到”“D 尚未达到”分别按 5、3、1、0 分计分。申报正高级专业技术职务者，鉴定结果总分达到 10 分及以上、且在 5 份鉴定材料结果中“D 尚未达到”不超过 1 个，方可由（高校）学科组进行评议。

（2）调研建议评审结果“强参考、弱决定”

根据《外审专家调研报告》，“少数服从多数”原则（41.28%），“赋分原则”（33.46%），“参考原则”（16.54%），排名前三的合计占比 91.28%。“一票否决”原则（7.40%）只获得参与调研专家的极低支持率。

占比较高的三个原则均属于非刚性评价模式，专家们倾向将评审结果定位成决策参考而非决定性因素，要求院校通过二次研判实现评审结论与人才发展规律的价值校准。这种“强参考、弱决定”的共识导向，与 20 所样本院校的实际实施细则高度吻合，在落实“破五唯”改革要求的同时，也反映出高校在逐步探索构建学术权威与个体权益的动态平衡机制。

高校如何使用评审结果更加合理



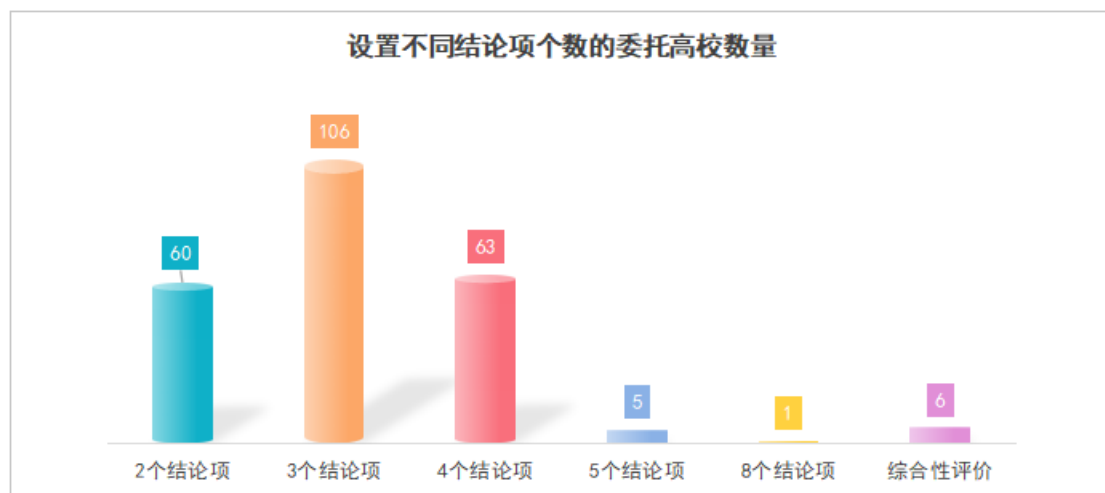
- “少数服从多数”原则，即只要多数评审通过（如3份意见2份通过），即具备评审资格。
- 赋分原则，要求评审专家根据既定指标进行打分，学校提出核算标准，依据分数确定评审资格。
- 参考原则，评审结果对评审资格没有直接影响，学校根据包括评审结果在内的多种材料进行综合评议。
- “一票否决”原则，即有一份专家否定意见即丧失评审资格。
- 其它（请详述）

7. 结论选项分布：委托高校普遍采用 3 个结论项

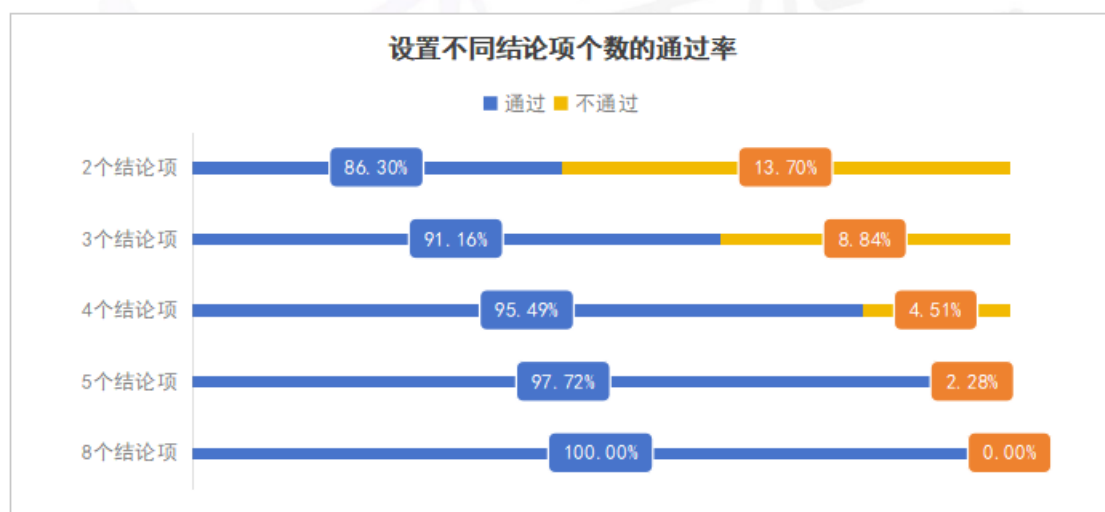
（1）大多数委托高校设置 3 个结论项

在学术桥平台，各委托高校的评审表模板可根据自己的需要进行个性化设置，选项设置个数主要分为六类：2 个结论项（如达到、未达到或同意推荐、不同意推荐），3 个结论项（如已达到、基本达到、尚未达到或优先推荐、推荐、不推荐），4 个结论项（如强烈推荐、推荐、基本推荐、不推荐或完全达到、达到、基本达到、未达到），5 个结论项（如杰出、优秀、良好、一般、较差或优秀、良好、一般、合格、不合格），8 个结论项和综合性评价结论。

大多数委托高校设置 3 个结论项，共有 106 所；其次为 4 个结论项，有 63 所。在评审实践中，部分高校会根据职称评审工作需要同时设置不同结论项个数，因此统计总数大于全部委托高校的 221 所。本报告在计算通过率时以意见表的数量进行计算，不以申报人为个体计算，即将每份意见表选项中的最后一个选项计为不通过，其他选项均计为通过，所以 1 个申报人，有可能出现 1 个以上的不通过意见，会造成本报告所示“不通过率”略高于实际“不通过率”。



在高校设置不同结论项个数对应的通过率分布上,设置2个结论项的委托高校通过率为86.30%;设置3个结论项的委托高校通过率为91.16%;设置4个结论项的委托高校通过率为95.49%;设置5个结论项的委托高校通过率为97.72%;设置8个结论项的委托高校通过率为100%。结论项设置越多,“不通过”的占比就越低,即“不通过率”越低。



①设置2个结论项委托高校分析

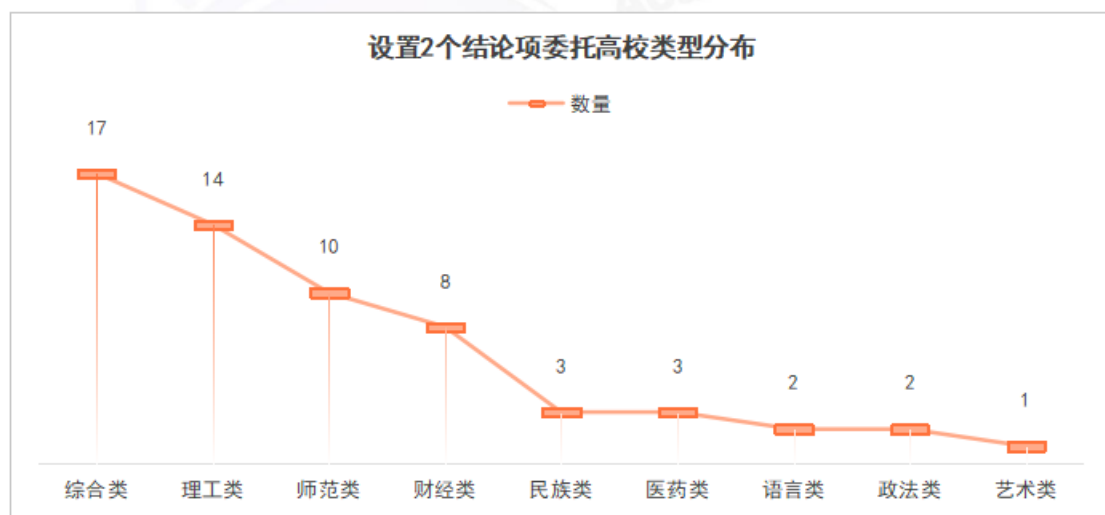
设置2个结论项的委托高校有60所,在高校层次上,普通院校44所,原“211工程”高校13所,原“985工程”高校2所,专科(高职)1所。

对数量相对较多的普通院校和原“211工程”高校的通过率进行分析发现:普通院校的通过率是82.90%,原“211工程”高校通过率87.50%。在设置2个结论项的学校中,不同层次高校通过率基本持平,后者稍高。

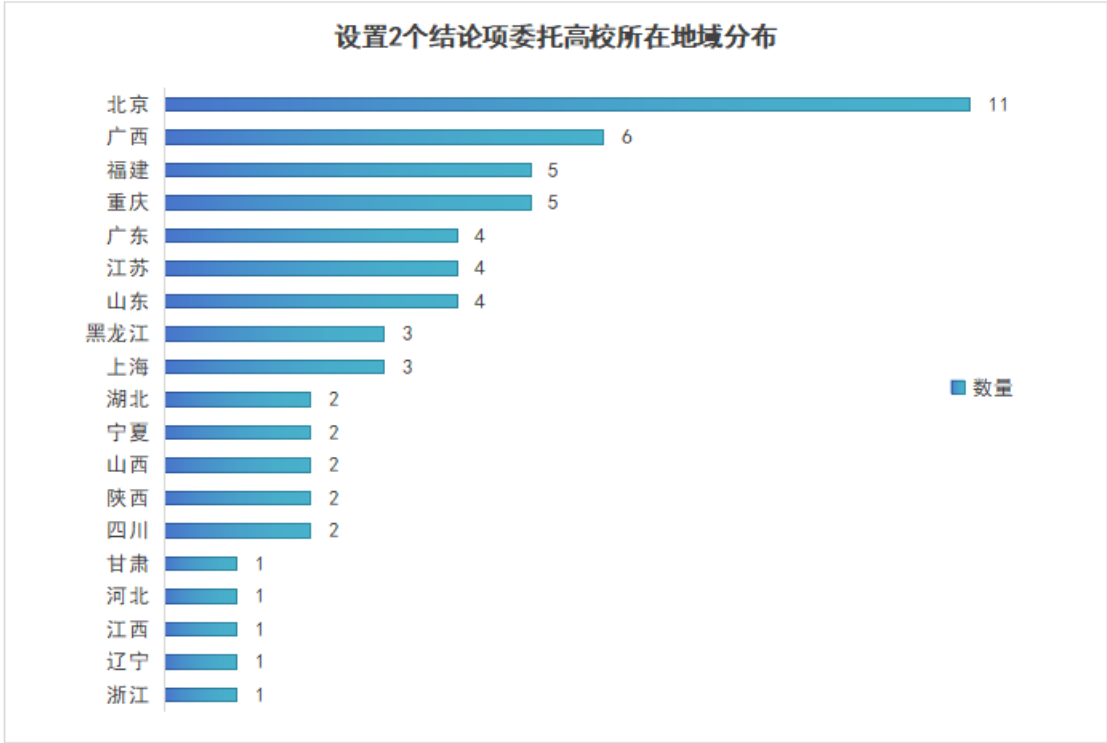


在高校类型上，设置 2 个结论项的委托高校中，综合类高校 17 所，理工类高校 14 所，师范类高校 10 所，财经类高校 8 所，民族类、医药类高校各 3 所，语言类、政法类高校各 2 所，艺术类高校 1 所。

选取数量不低于 5 所的高校类型进行通过率的分析发现：财经类高校通过率 88.48%，理工类高校通过率 88.07%，综合类高校通过率 86.24%，师范类高校通过率 82.02%。



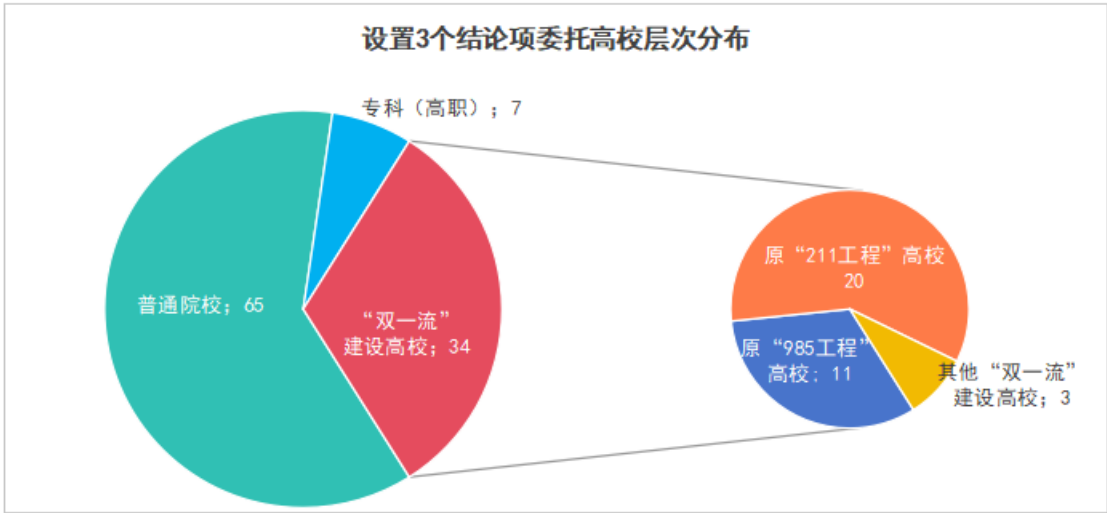
在地域分布上，设置 2 个结论项的委托高校来自 19 个省级行政区，其中北京 11 所，广西 6 所，福建、重庆各 5 所，广东、江苏、山东各 4 所，黑龙江、上海各 3 所，湖北、宁夏、山西、陕西、四川各 2 所，甘肃、河北、江西、辽宁、浙江各 1 所。



②设置 3 个结论项委托高校分析

设置 3 个结论项的委托高校有 106 所，在高校层次上，普通院校 65 所，原“211 工程”高校 20 所，原“985 工程”高校 11 所，其他“双一流”建设高校 3 所，专科（高职）7 所。

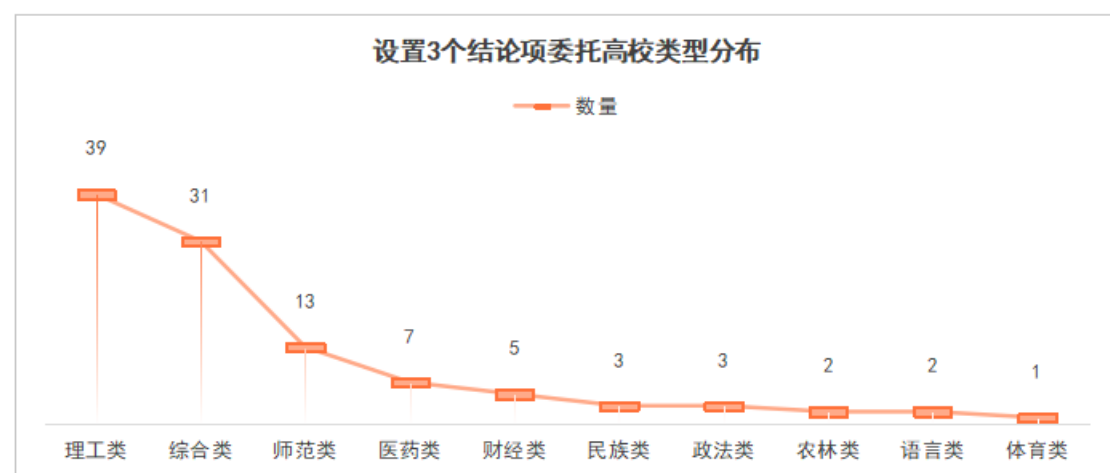
对数量排名前三的普通院校、原“211 工程”高校和原“985 工程”高校通过率进行分析可知：原“985 工程”高校通过率最高，达到 91.82%；其次是原“211 工程”高校，通过率 91.44%；最后是普通院校 90.91%。



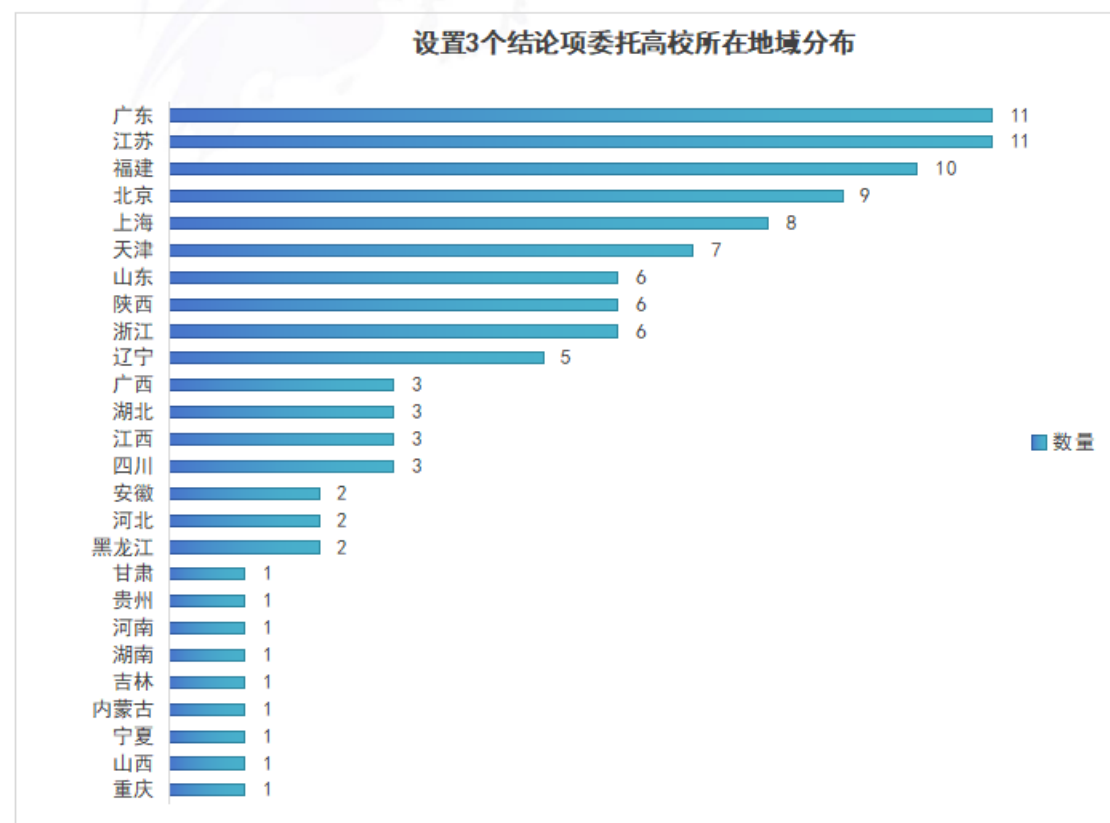
在高校类型上，理工类高校 39 所，综合类高校 31 所，师范类高校 13 所，

医药类高校 7 所，财经类高校 5 所；民族类、政法类、农林类、语言类以及体育类高校数量较少，分别为 3 所、3 所、2 所、2 所、1 所。

选取数量不低于 5 所的高校类型进行通过率的分析发现：师范类高校通过率最高，达到 92.36%；综合类高校紧随其后 91.37%；财经类和理工类高校基本持平，通过率分别是 90.96%和 90.92%；医药类高校通过率稍显落后，达到 89.83%。



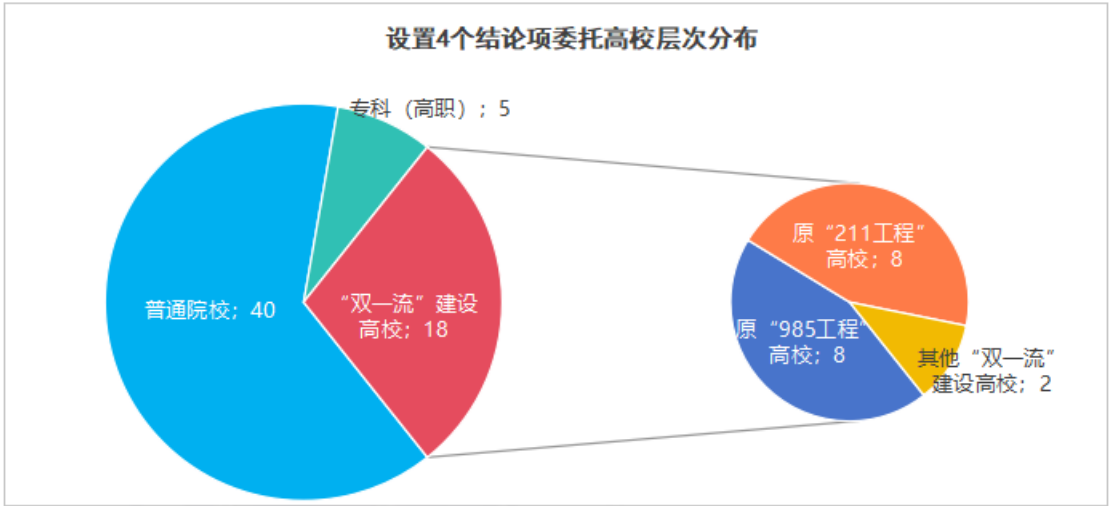
在地域分布上，设置 3 个结论项的高校共来自 26 个省级行政区。排名前五的是广东（11 所）、江苏（11 所）、福建（10 所）、北京（9 所）、上海（8 所）；甘肃、贵州、河南、湖南、吉林、内蒙古、宁夏、山西、重庆均为 1 所。



③设置 4 个结论项委托高校分析

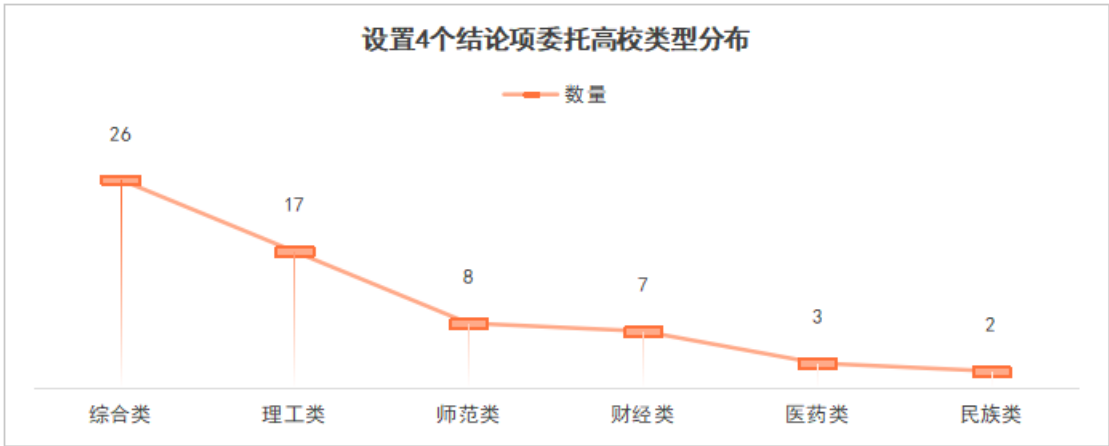
设置 4 个结论项的高校有 63 所，在高校层次上，普通院校 40 所，原“985 工程”高校和原“211 工程”高校各 8 所，其他“双一流”建设高校 2 所，专科（高职）5 所。

同样选取数量较多的普通院校、原“985 工程”高校和原“211 工程”高校对其通过率进行分析，原“985 工程”高校通过率最高，达到 97.31%；原“211 工程”高校以 96.03%的通过率紧随其后，最后为普通院校，占比 94.21%。

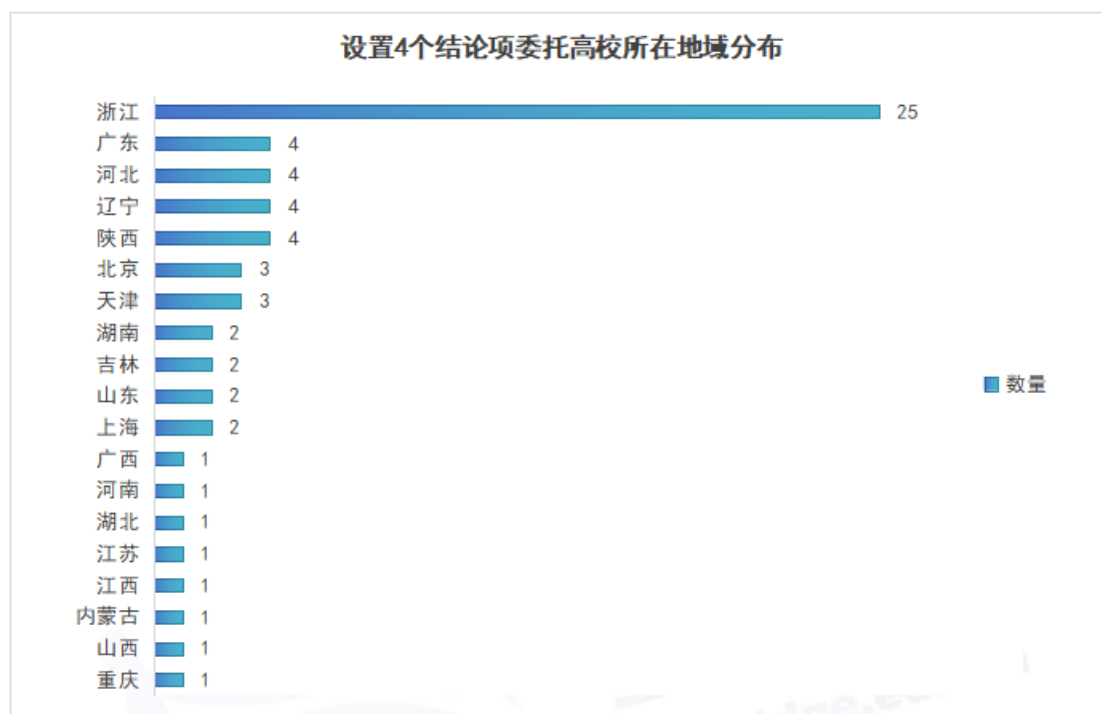


在高校类型上，综合类高校 26 所，理工类高校 17 所，师范类高校 8 所，财经类高校 7 所，医药类高校 3 所，民族类高校 2 所。

选取数量不低于 5 所的高校进行通过率分析发现，师范类高校以 97.25%的通过率位居榜首；理工类通过率 95.20%，仅比财经类领先 0.06 个百分点；综合类高校 95.07%的通过率虽处末位，但与第一位差距仅 2.18%。

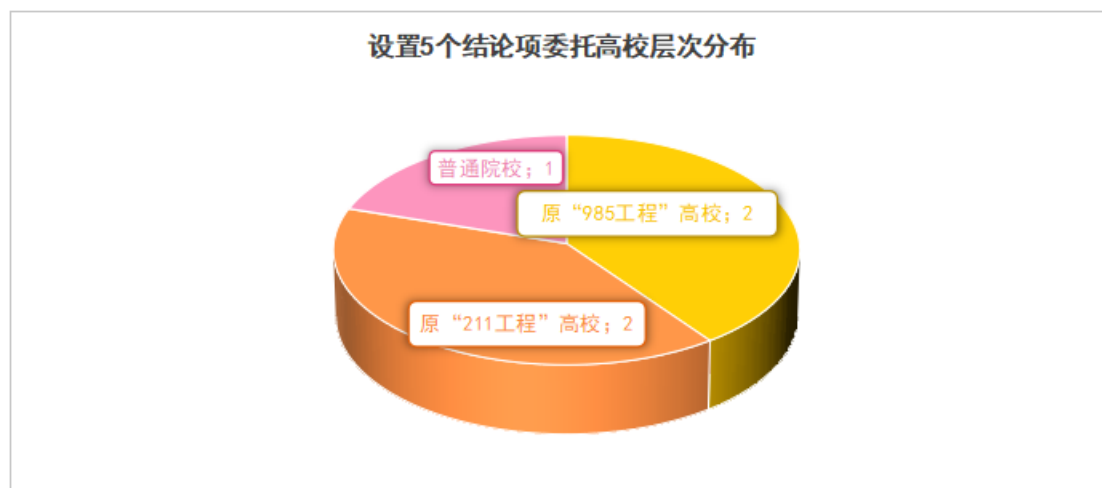


在地域分布上，浙江以 25 所委托高校遥遥领先，广东、河北、辽宁、陕西各 4 所，北京、天津各 3 所，湖南、吉林、山东、上海各 2 所，广西、河南、湖北、江苏、江西、内蒙古、山西、重庆各 1 所。



④设置 5 个结论项委托高校分析

设置 5 个结论项的委托高校共 5 所，在高校层次上，原“985 工程”高校和原“211 工程”高校均为 2 所，普通院校 1 所。在高校类型上，理工类高校 3 所，综合类高校、农林类高校各 1 所。在地域分布上，共来自 4 个省级行政区，其中北京 2 所，广东、青海、陕西各 1 所。



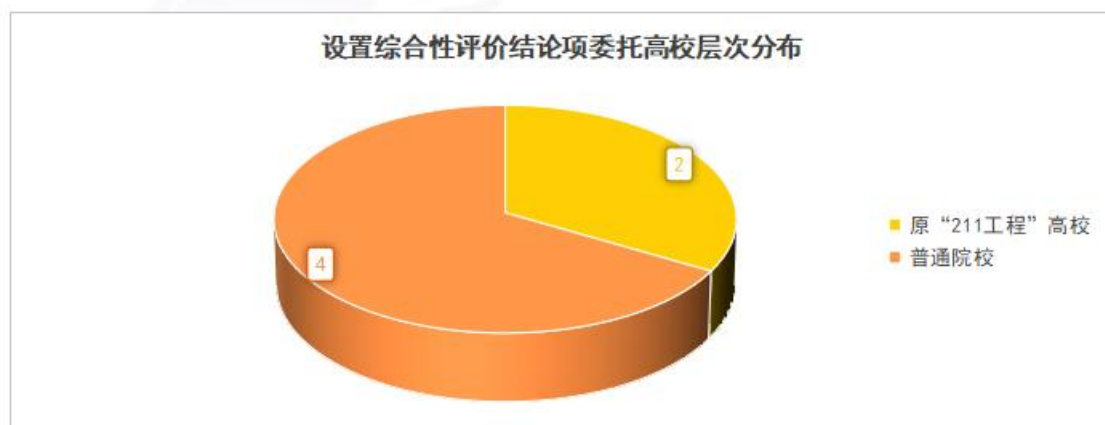
⑤设置 8 个结论项委托高校分析

设置 8 个结论项的委托高校通过率为 100%，需要特别说明的是本选项由于数据量较少，可能不具备参考价值。



⑥设置综合性评价结论项委托高校分析

设置综合性评价结论项的委托高校共有 6 所，在高校层次上，普通院校 4 所，原“211 工程”高校 2 所。在高校类型上，理工类高校 2 所，综合类高校、师范类高校、民族类高校、医药类高校各 1 所。在地域分布上，来自 6 个省级行政区，北京、甘肃、陕西、广西、宁夏、河南各 1 所。

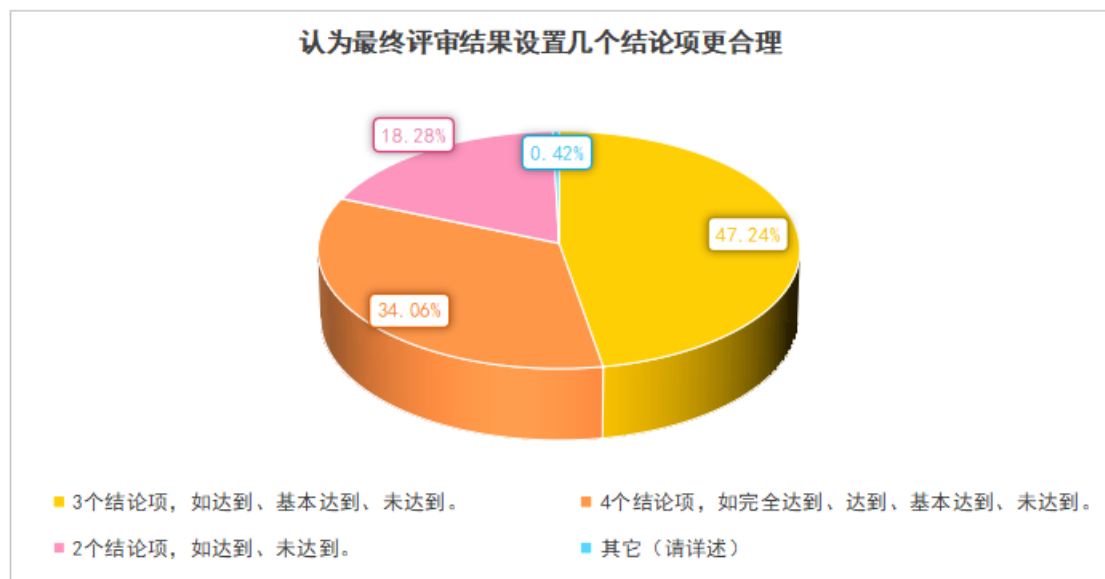


(2) 调研结论更多支持设置 3 个结论项

根据《外审专家调研报告》数据显示，近半数评审专家（47.24%）支持设置 3 个结论项（如达到、基本达到、未达到），34.06%的专家倾向 4 个结论项（如完全达到、达到、基本达到、未达到），18.28%支持 2 个结论项（如达到、未达

到），以上合计占比 99.58%。

结合高校的实际数据，建议以 3 个结论项为基准框架，确保评审流程的统一性与可比性，结合领域需求动态优化，逐步构建科学、动态的评审机制。



8. 典型案例

某 985 高校将职称评审表分为成果转化与社会服务型、教学型、学生思想政治教育系列、专业技术职务二级岗等多个申报岗位类型。针对不同类型的申报岗位，分类邀请参评专家，制定更加细致和更有针对性的评价维度、指标，专家能够更加准确地从多个维度进行评价，给人才真正施展自己实力的空间。

另外，在参评专家选择上也极具特点：同时送审“大同行+小同行”专家，申报正高级职称需要送审 5 位小同行专家和 3 位大同行专家；申报副高级职称需要送审 3 位小同行专家和 2 位大同行专家。这样的送审要求既能够把握研究的宏观方向，又能够着眼于细分方向的微观优势，而不仅仅局限于某个研究方向，真正做到学术人才职称评价的方向引领化与领域精细化相结合。

“大同行+小同行”同时送审的模式，对于突破交叉学科、新兴学科面临的评审困境是否有借鉴意义？传统评审框架更像是用一把尺子量所有东西，遇到跨学科成果容易“量不准”。现在让大同行专家看方向（把握学科发展趋势）、小同行专家抠细节（评估专业深度），这种做法既防止“外行评内行”，又避免“钻牛角”，值得其他高校思考和借鉴。

五、申报人：从“成果展示者”到“价值诠释者”

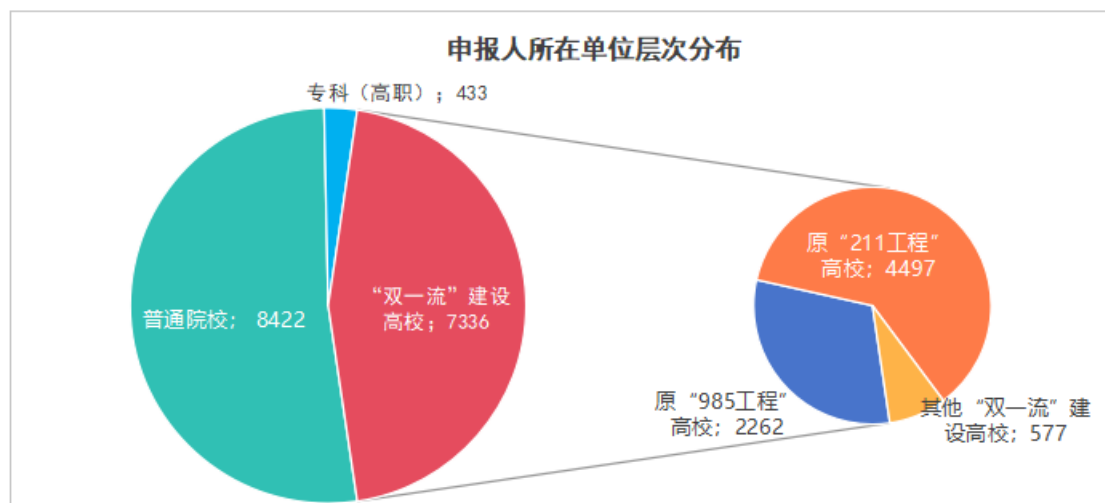
2024 年，共有来自 221 所委托高校的 16191 位申报人通过学术桥进行了职称评审，平均每所委托高校有 73 位申报人。

申报人呈现出显著结构性特征：“双一流”建设高校 7336 人，占比 45.31%；高校类型集中度高，综合类、理工类、师范类三类占比 81.87%；地域集聚效应突出，北京、浙江、江苏排名前三，合计占比近 40%。

申报人是人才评价政策导向的显性表达，在评审工作链条中，他们正从“成果展示者”转变为“价值诠释者”，更值得对其进行细颗粒度的数据分析，揭示评审机制优化与政策适配的关键路径，为人才强国战略建言献策。

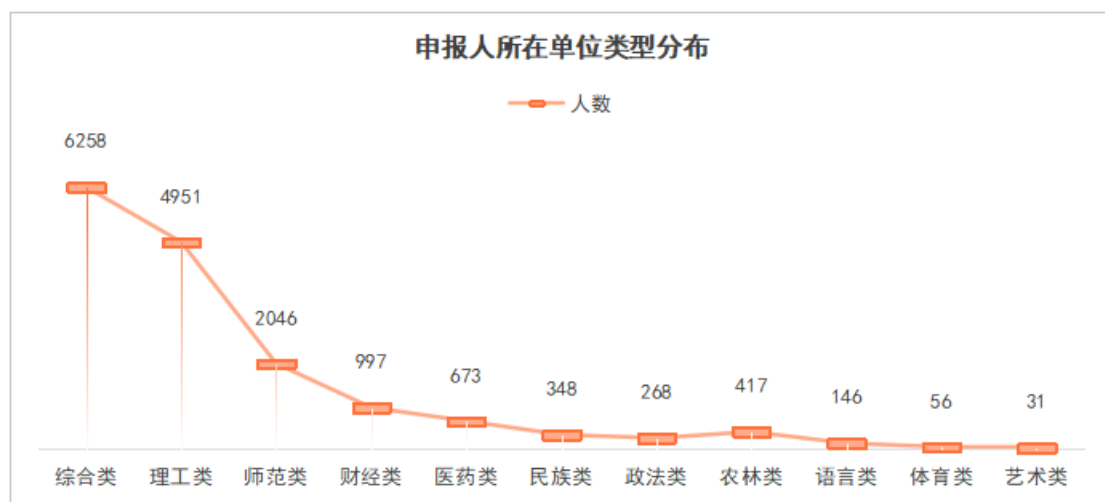
1. 高校层次：“双一流”建设高校 7336 人，占比 45.31%

8422 位申报人来自普通院校，是参加职称评审的主要群体。“双一流”建设高校合计送审 7336 人，其中原“211 工程”高校占比 27.77%（4497 人），原“985 工程”高校占比 13.97%（2262 人），其他“双一流”建设高校占比 3.56%（577 人）。专科（高职）仅占 2.67%（433 人）。



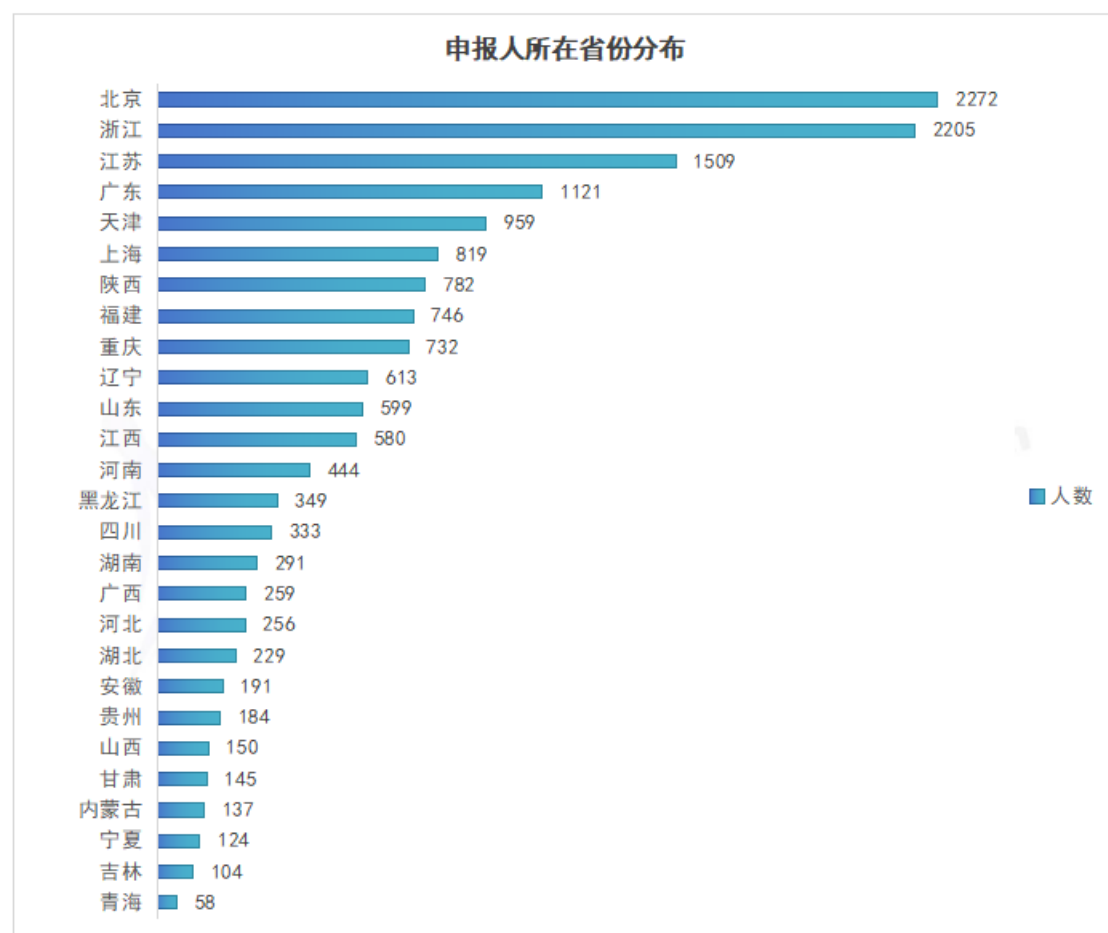
2. 高校类型：综合类、理工类和师范类院校申报人占比超 80%

16191 位申报人所在高校类型中，综合类和理工类占据主导地位。其中，综合类高校人数最高，6258 人，占比 38.65%；其次是理工类高校，4951 人，占比 30.58%；师范类高校排名第三，2046 人，占比 12.64%，以上三类院校合计占比 81.87%，这与全国高等院校类型分布具有极大的关联性。



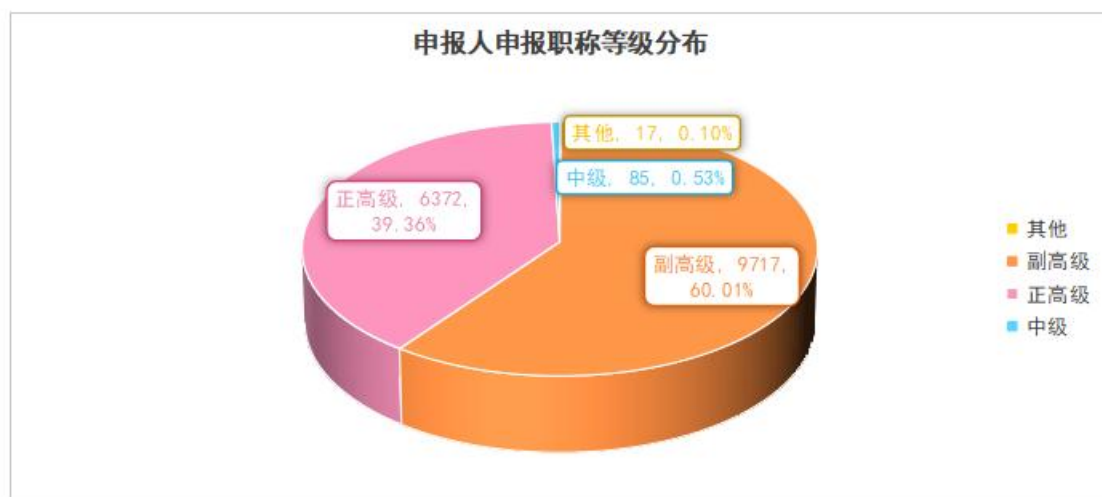
3. 地域分布：北京、浙江、江苏排名前三，占比近 40%

申报人来自全国 27 个省级行政区，覆盖范围广，但也呈现出一定的地域集中性。其中，来自北京的人数最多，2272 人，占比 14.03%；紧随其后的是浙江，2205 人，占比 13.62%；江苏以 1509 人位居第三。这三个省份的送审人数合计占比 36.97%。广东省 1121 位申报人排名也较为靠前。这一分布特征与区域教育理念先进，对相关教育政策和改革精神的积极落实及高效执行密切相关。



4. 申报职称：申报副高级职称 9717 人，占比超 60%

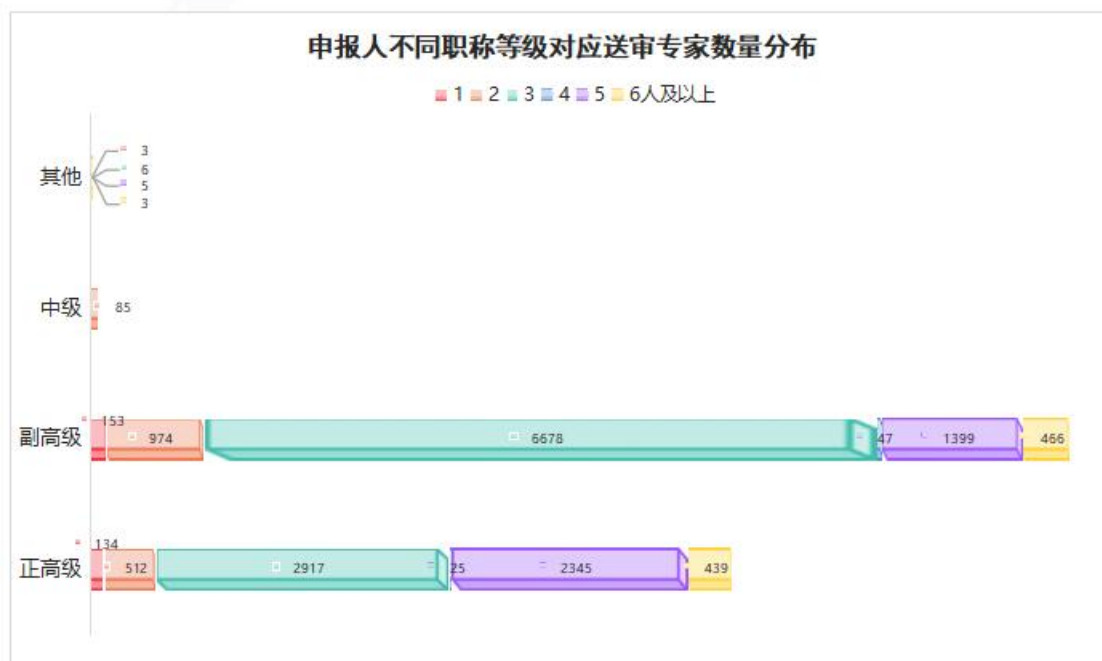
本报告中，申报副高 9717 人，占比 60.01%；申报正高 6372 人，占比 39.36%，以上两类合计占比超过 99%（申报副高：申报正高约为 60:40）。中级和其他类申报人数极少，合计占比不到 1%。申报副高人数虽然高于正高，和普通高校中级职称的人数 49 万（潜在申报副高）与副高职称的人数 42 万（潜在申报正高）比值（54:46）相比略高。



5. 送审专家数：外审比例逐年提高，全国平均 1: 3.59

统计发现，在 6372 位正高级职称申报人中，有 2917 位（占比 45.78%）送审 3 位专家；2345 位（占比 36.80%）送审 5 位专家。选择送审 5 位专家的 36.80% 占比显著低于以 5 位为常规配置的评审制度设计预期。相比之下，副高级职称申报人在送审专家数量的选择上则呈现更集中的分布特征，高达 68.72% 申报人送审 3 位专家。总的来看，16191 位申报人共收到 58126 份评审意见，人均 3.59 份评审意见。

一般而言，大样本更利于科学、准确评价。送审专家数量越高，越能减少评审意见的偶然性，委托单位在评审工作中可根据实际需要选择送审专家数量。

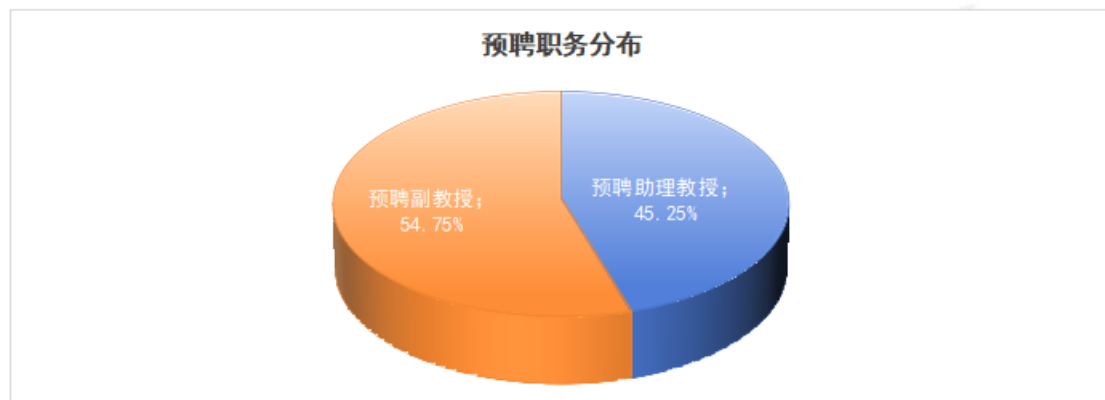


6. 典型职务：申报预长聘职务近 2000 人，北京 292 人申报

2024 年度，委托学术桥送审的 16191 位申报人中，申报预聘、长聘职务的申报人总共近 2000 位。本报告选取其中数据表现较为集中且岗位更有代表性的北京和上海两地申报人作样本展开分析。不论是预聘还是长聘职务，申报人均需要达到一定学术水平，通过相应学术共同体评价，这也是进入下一聘任职务的基础要求。

（1）预聘职务：预聘副教授人数略高于预聘助理教授人数

在 2024 年度委托学术桥送审的申报人中，预聘职务系列是较为特殊的一类。在预聘职务申报人中，有 45.25% 申报预聘助理教授，54.75% 申报预聘副教授。



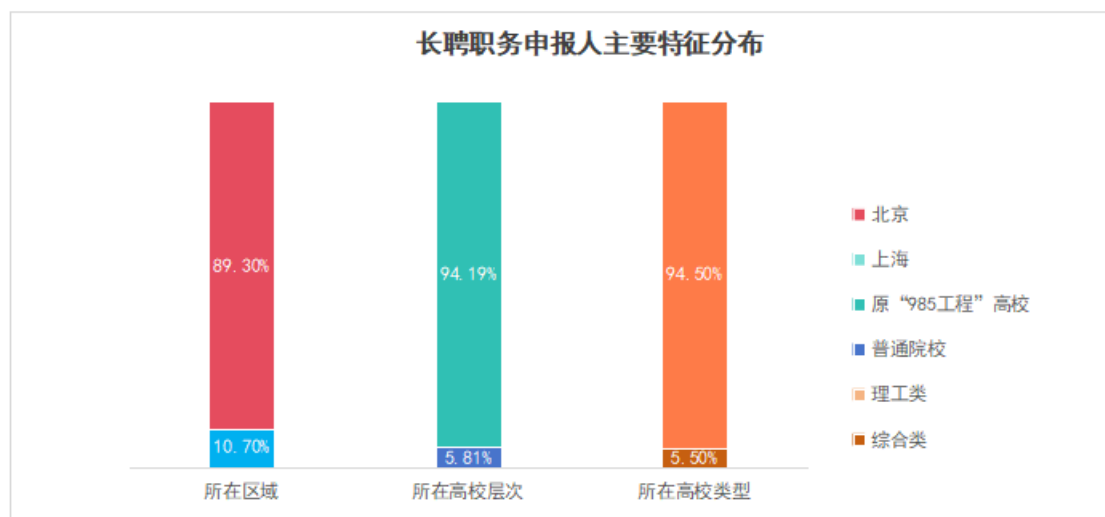
查看某 985 高校长聘教职的相关管理办法，本报告发现有这样的规定：预聘岗位在每个聘期结束前需接受聘期考核，通过第一个聘期的考核就可以申请续聘，预聘岗位教师应在两个聘期内晋升高一级（职称）岗位。举例来说，预聘助理教授申报人在 1 年内参加了两次职称评审，第 1 次为预聘助理教授的聘期考核，第 2 次（通过后）则可以申报高一级的助理教授考核；但也有申报人第 1 次聘期考核得到了 1 个 C 意见（不通过意见），在聘期内再次送审该岗位的职称评审并获得通过意见。这期间，他通过 5~6 个月的提升，再次邀请专家复评，并得到最新的是否满足职务聘用条件的意见。

预聘制在一定程度上能够更好地帮助申报人在学术创新性、先进性等方面进行规划，可以真正将人才评价作为帮助人才发展和进步的方式，对其他仍在探索人才评价体制机制的高校，也有一定的借鉴意义。

（2）长聘职务：主要来自北京和上海的理工类顶尖高校

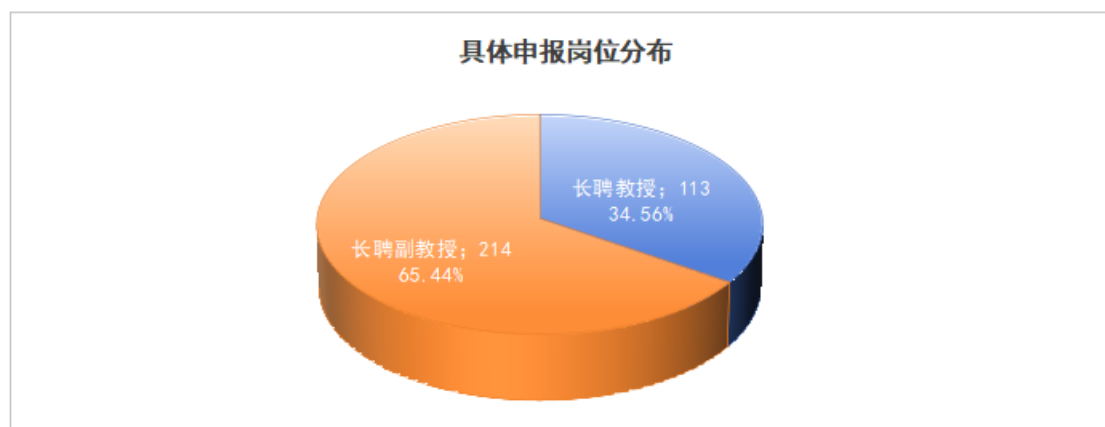
①主要特征分布

从北京和上海两地的样本来看，327 位长聘职务申报人中，89.30%（292 人）来自北京，10.70%（35 人）来自上海；从所在高校层次上看，94.19%（308 人）来自原“985 工程”高校，5.81%（19 人）来自普通院校；从所在高校类型上看，94.50%（309 人）来自理工类院校，5.50%（18 人）来自综合类院校。这种分布与我国预聘-长聘制改革的先行试点，特别是高水平研究型大学率先实施的政策导向，且理工类院校科研评价体系适配性较强相关联。



②申报岗位分布

在 327 位申报长聘职务的人中，有 113 人申报长聘教授，占比 34.56%；214 人申报长聘副教授，占比 65.44%。



③一级学科分布

长聘职务申报人所在一级学科绝大多数为理工类。其中，长聘教授申报人来自 31 个一级学科，前五位分别是：材料科学与工程、机械工程、信息与通信工程、计算机科学与技术、物理学，均在 5 人以上。长聘副教授申报人来自 37 个一级学科，排名前五的分别是：力学、物理学、材料科学与工程、机械工程、生物医学工程，均在 10 人以上。

本次报告还对长聘职务的送审专家数以及通过率等也做了分析，从 2024 年度委托送审数据来看：在送审专家数维度，84.96%的长聘教授申报人选择送审 9 位专家，而 80.84%长聘副教授申报人送审 6 位专家；在通过率上，长聘教授 91.91%略低于长聘副教授的 93.52%。

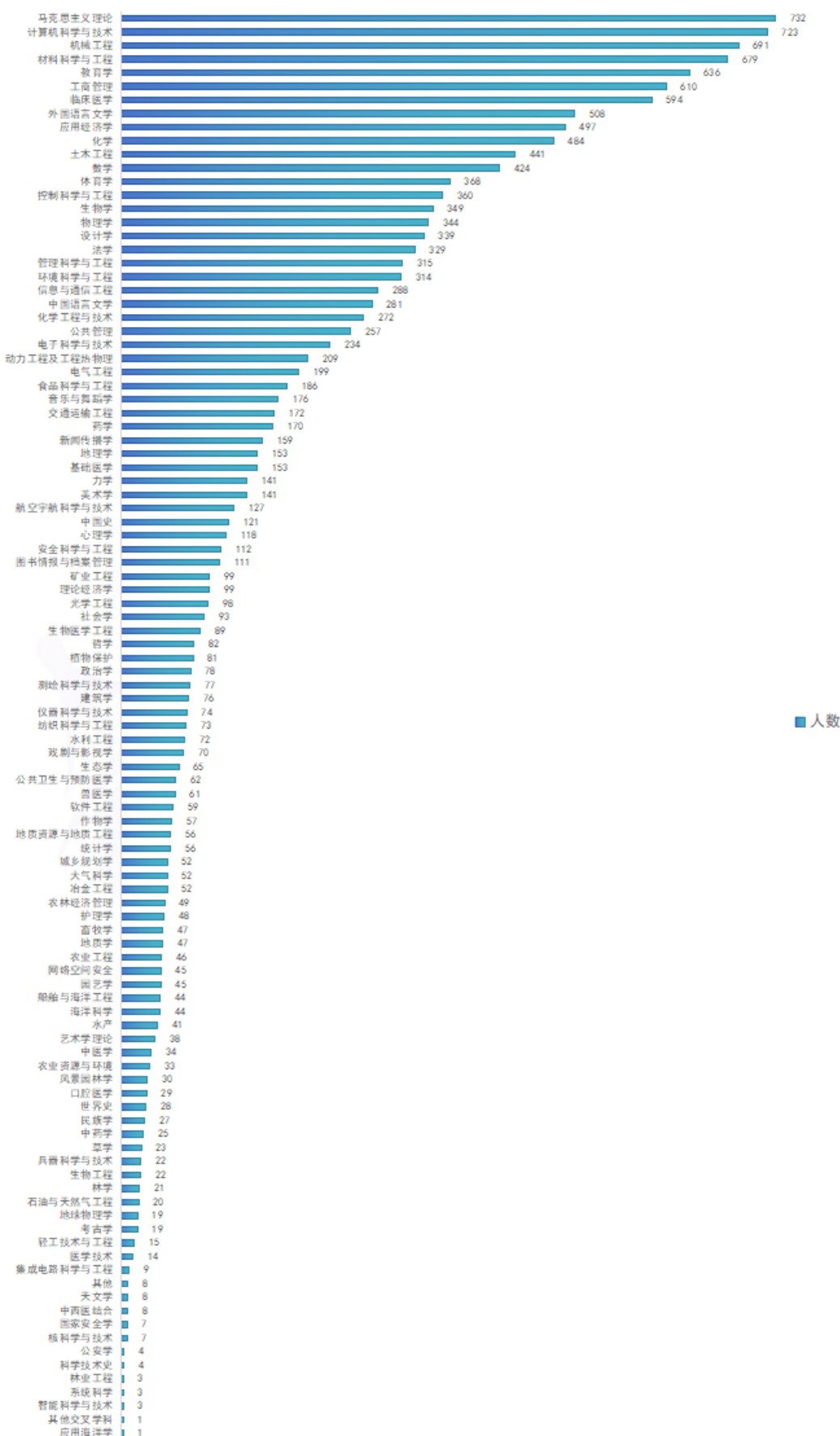
长聘职务申报人主要特征汇总			
申报岗位		长聘教授	长聘副教授
所在高校层次	原“985 工程”高校	113	195
	普通院校	0	19
所在区域	北京	110	182
	上海	3	32
所在高校类型	理工类	110	199
	综合类	3	15
送审专家数	9 位	96	0
	6 位	0	173
	5 位及以下	17	41
通过率		91.91%	93.52%

7. 学科分布：马克思主义理论评审需求排名第一

申报人来自 105 个一级学科，排名前五的分别是，马克思主义理论（732 人，4.52%）、计算机科学与技术（723 人，4.47%），机械工程（691 人，4.27%），材料科学与工程（679 人，4.19%）、教育学（636 人，3.93%），合计占比 21.38%。

马克思主义理论位居首位体现了学科发展与国家战略的深度契合。2021 年印发的《关于加强新时代马克思主义学院建设的意见》，明确提出“加强新时代马克思主义学院建设”，把马克思主义中国化最新成果的教学和研究作为重中之重，发挥学科在推进和服务新时代中国特色社会主义事业发展、实现中华民族伟大复兴中的应有作用，将学科建设提升至国家战略高度。

申报人一级学科分布



六、参评专家：从“评审执行者”到“体系共建者”

2024 年，这 570000⁺ 专家中的 26096 位专家参加了学术桥组织的职称评审工作，参评专家来自 777 家单位。

正高级职称专家占比高达 99.55%；非教学科研并重型专家数量占比近 10%；专家学科呈现集中化与分散化并存特性，且参评专家人数中浙江大学、吉林大学、山东大学位居前三，头部高校贡献显著；46-55 岁中青年专家占比 44.01%，成为学术评审的核心力量。

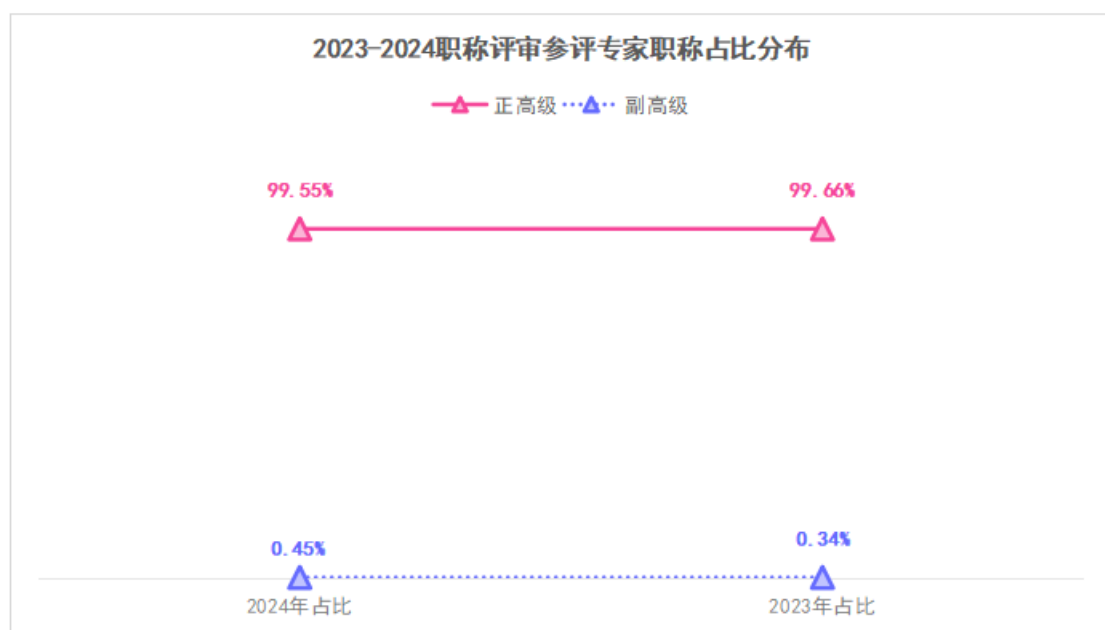
参评专家赞同大力推进分类评价和小同行专家评审，他们正在从“评审执行者”到“体系共建者”转变，为中国高校职称评审贡献出自己的力量。

1. 职称分布：正高级职称专家占比 99.55%

(1) 2023-2024 参评专家职称等级占比分布

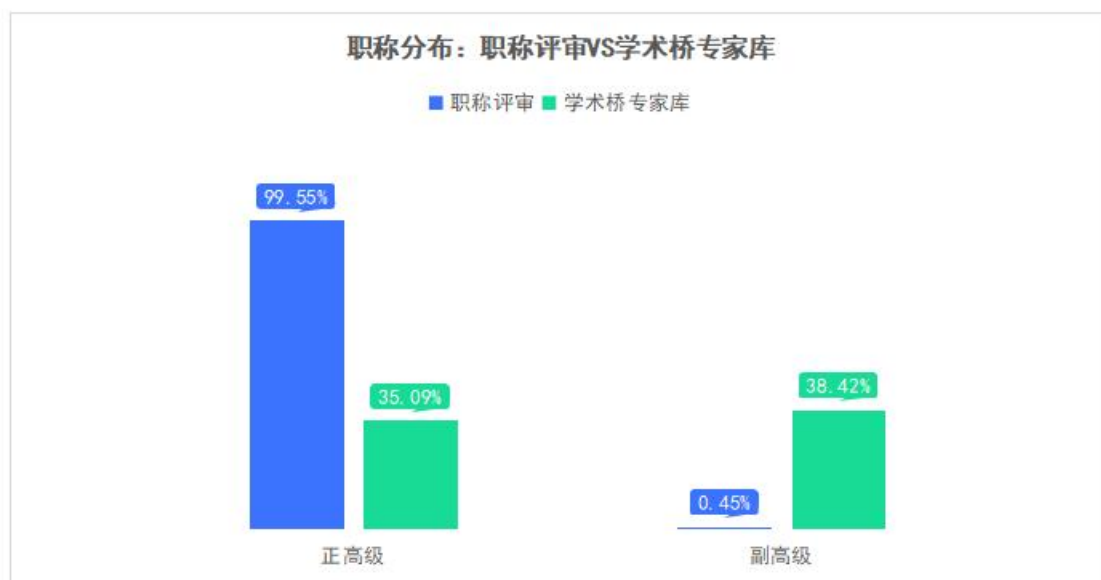
从 2023-2024 职称评审参评专家职称分布来看，参评专家中正高级职称占据绝对主导地位，副高级职称占比较低。

在 2024 年的 26096 名参评专家中，25978 位专家为正高级职称，占比 99.55%，118 位专家为副高级职称，占比 0.45%。2023 年参评专家的职称中，99.66%为正高级职称，0.34%为副高级职称，趋势基本持平。



(2) 职称评审参评专家 VS 学术桥专家库职称分布

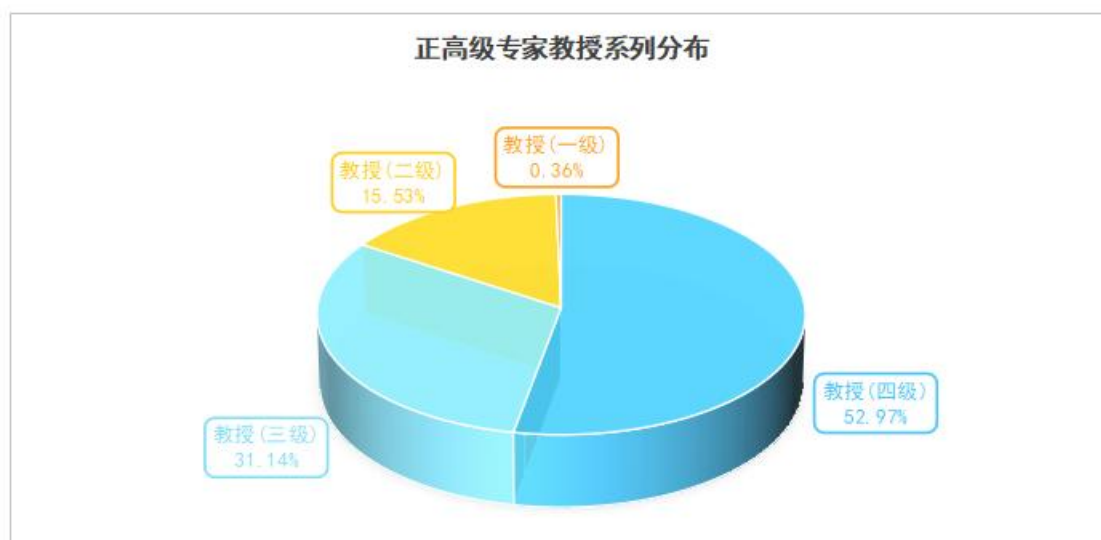
在职称评审场景中，正高级职称专家占比 99.55%，居绝对主导地位，与学术桥专家库中全部正高级职称专家占比 35.09%形成鲜明对比。职称评审通常要求参评专家具备更高一级的职称，以确保专业权威性和评审结果的公信力，这是职称评审场景中的独特现象。在其他学术评价场景如硕博论文评审中，则更强调导师的学术指导角色，对职称等级的要求反而比较灵活，这种差异化要求深刻反映了不同学术评价场景对专家资质的定位差异。

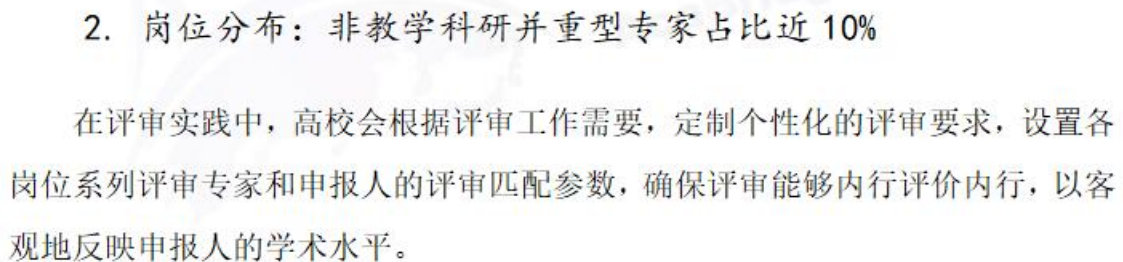


(3) 正高级专家教授系列分布中一二三级教授占比近半数

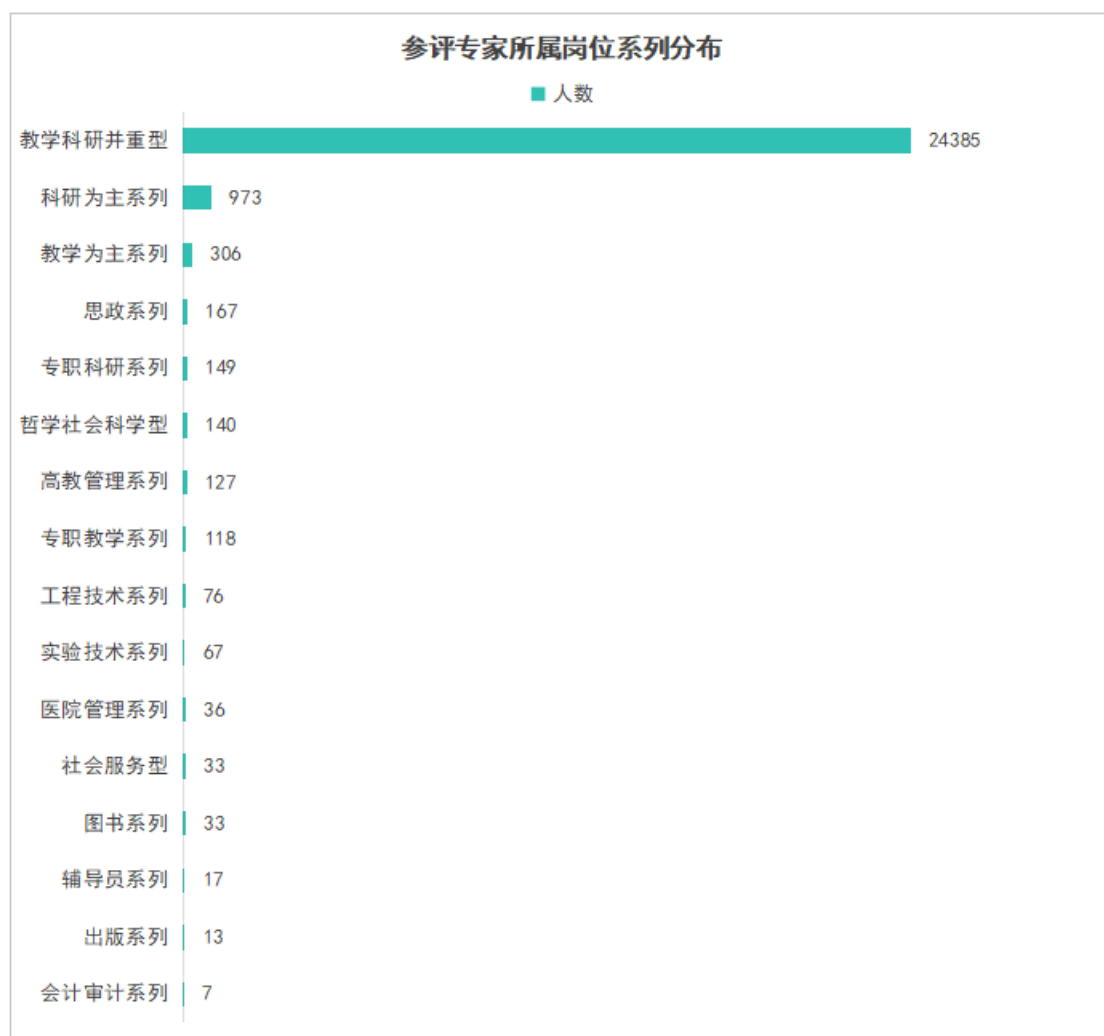
本报告对 25978 位有正高级职称的专家职称名称进行了初步归纳，发现在教授、研究员、主任医师等职称名称中，教授系列是职称分布的主体。在正高级职称专家中，教授系列专家（25492 人，占比 98.13%）占绝大多数。研究员系列和主任医师系列为第二和第三大群体，但数量远低于教授系列。

教授系列 25492 人中，有一级教授 92 人，占比 0.36%；二级教授 3958 人，占比 15.53%；三级教授 7939 人，占比 31.14%；四级教授 13503 人，占比 52.97%。这种分层结构涵盖了不同水平和资历的专家，确保专家符合评审要求，避免因层级差异导致的评审偏差。





工程技术系列、实验技术系列、医院管理系列、社会服务型、图书系列、辅导员系列、出版系列、会计审计系列的专家数量在 100 人以下，与其在高校中的职能有关。



3. 学科分布：理工类参评专家占比超 50%

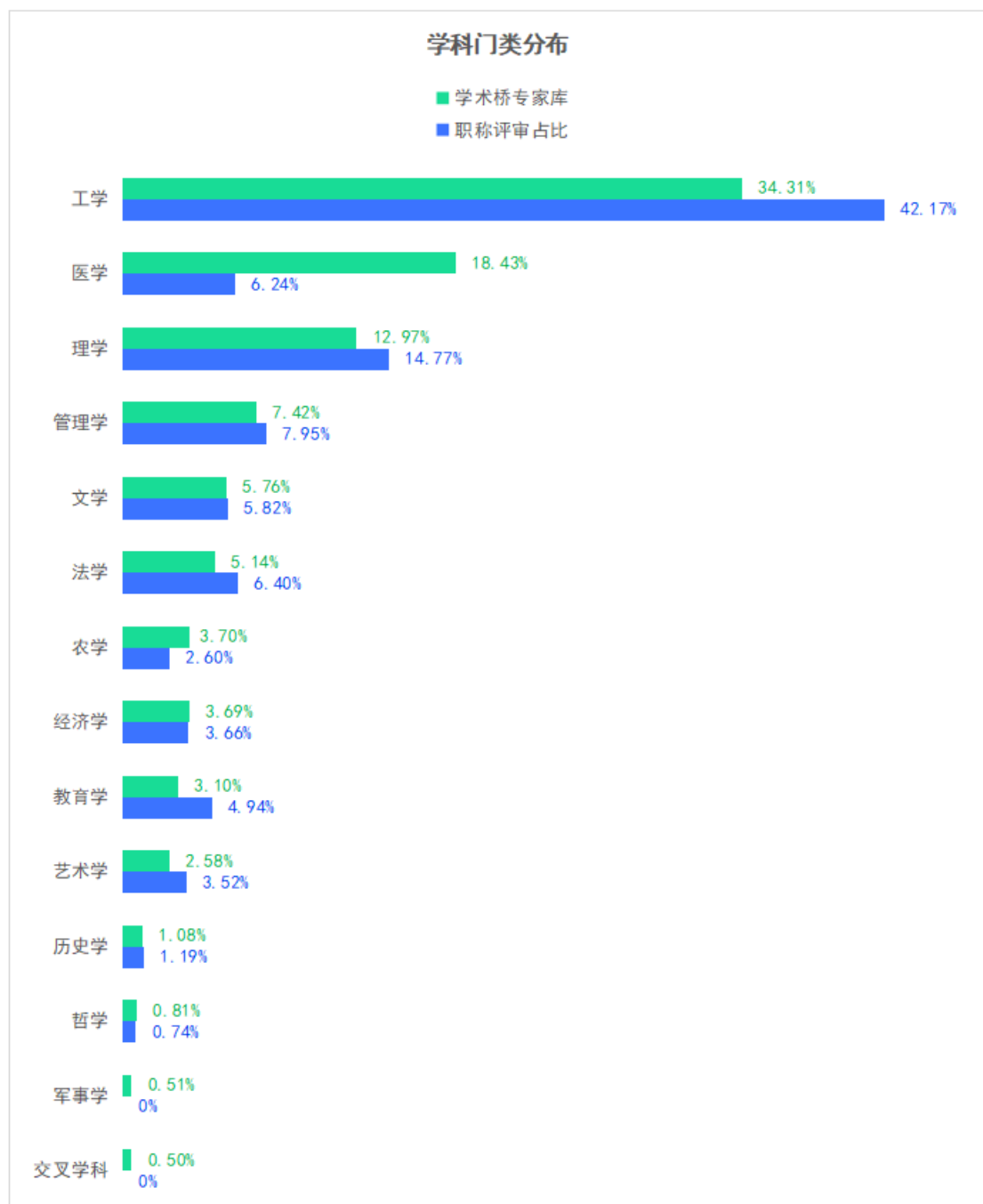
(1) 学科门类：职称评审参评专家 vs 学术桥专家库

职称评审参评专家的学科门类分布，首先取决于申报人的学科门类及研究方向，但分析其学科门类发现整体具有明显的职称评审场景特征。

与学术桥专家库 570000⁺ 专家相比，一方面，工学类专家在职称评审中 42.17% 的占比明显高于专家库 34.31% 的占比。另一方面，医学类专家在职称评审中 6.24% 的占比则明显低于专家库 18.43% 的占比。同时，理学、管理学、文学、法学、教育学、艺术学和历史学门类，职称评审场景参评专家占比略高于专家库专家占比。

因安全和管理等需要，在 2024 年的职称评审中，未有军事学和交叉学科专

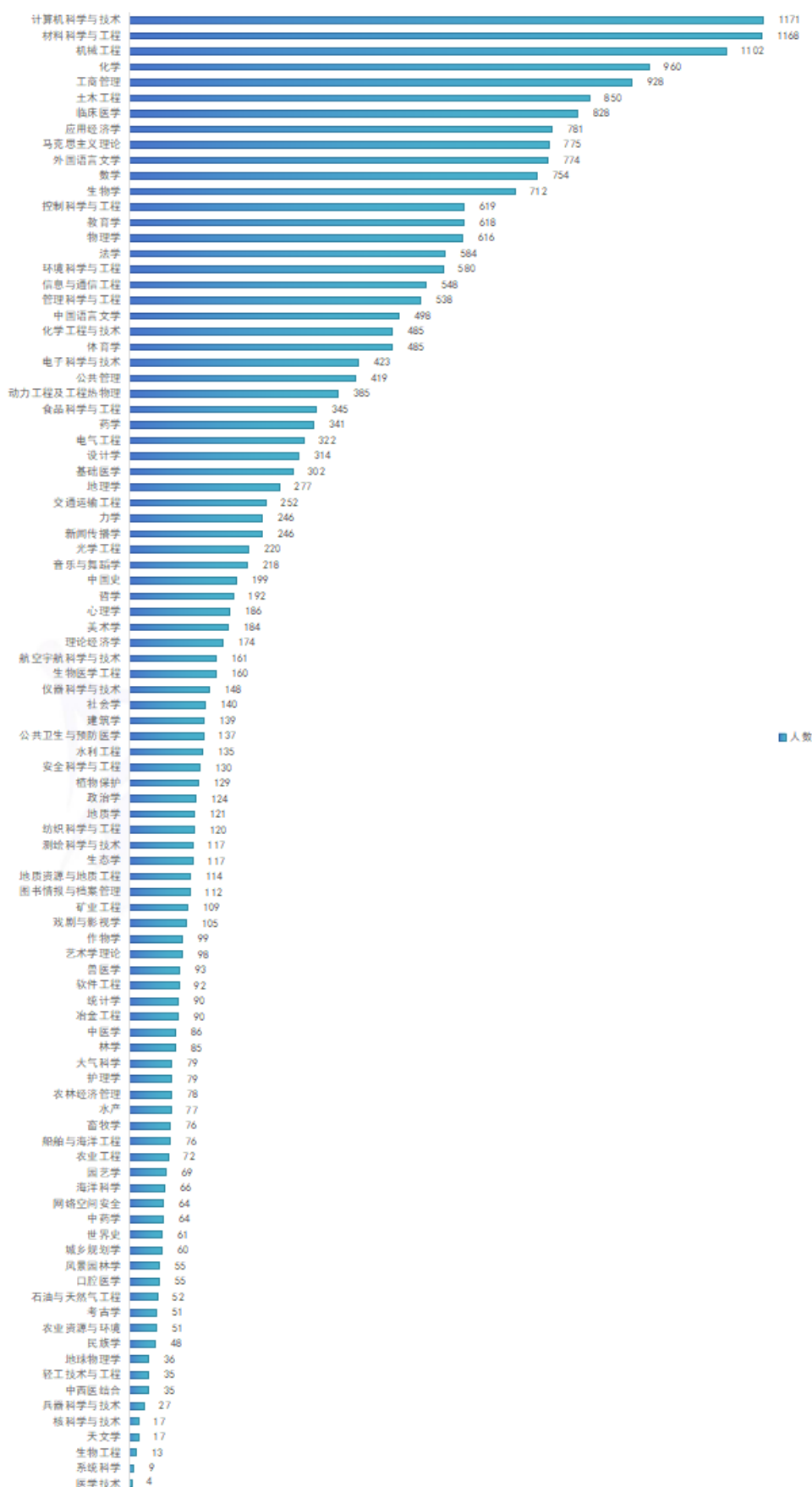
家参与职称评审工作，其他场景这两类专家占比在 0.5% 左右。学术桥专家库始终保持对全学科专家的前瞻性布局与体系化储备，以充足的专家资源保障各领域评审的多元需求。



(2) 一级学科:职称评审参评专家 vs 学术桥专家库

职称评审参评专家的分布，其次取决于委托高校的要求。2024 年，职称评审参评专家的一级学科分布表现出集中化与分散化并存的特点。

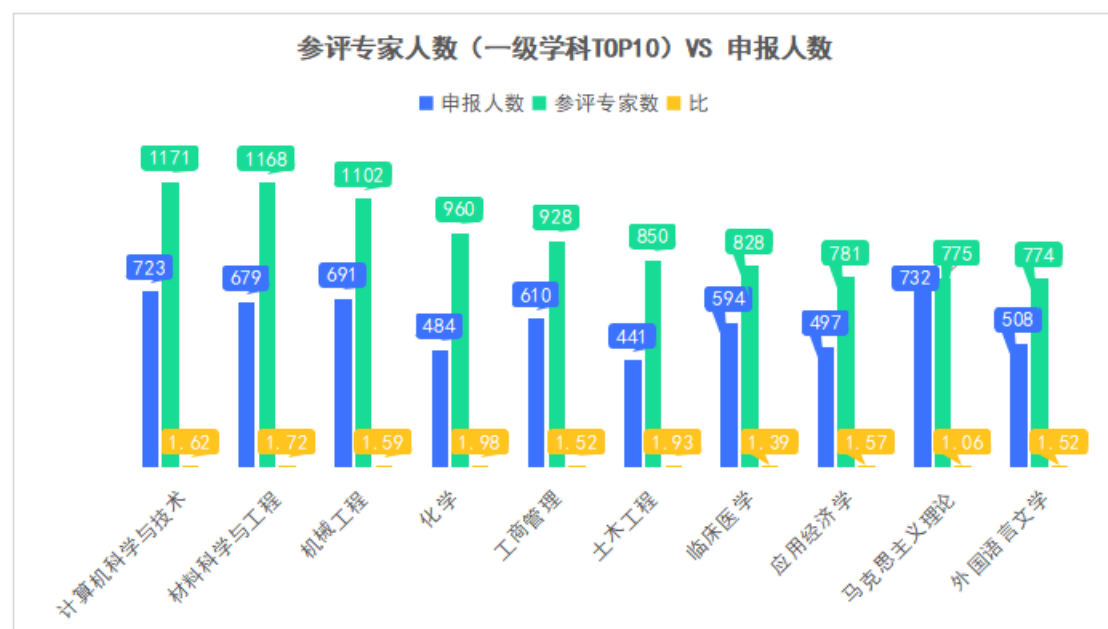
参评专家一级学科分布



由参评专家一级学科分布图表可见，一方面头部学科高度集中：计算机科学与技术（1171人，占比4.49%）、材料科学与工程（1168人，占比4.48%）、机械工程（1102人，占比4.22%）、化学（960人，占比3.68%）、工商管理（928人，占比3.56%）等学科专家数量位居前五，这些学科多为传统优势学科或应用性较强的学科领域。应用型学科参评专家，如工科（如机械工程1102人、土木工程850人）、信息技术（如计算机科学与技术1171人、信息与通信工程548人）、经济管理（如工商管理928人、应用经济学781人）等学科参评专家数量较多，占据主导地位。基础学科与人文社科相对弱势，如数学（754人）、物理学（616人）、哲学（192人）等基础学科参评专家数量较少。另一方面长尾学科极度分散：核科学与技术（17人）、天文学（17人）等学科参评专家数量少。马克思主义理论专家数量显著高于其他人文社科，直接体现政策导向的影响。

（3）一级学科：职称评审参评专家数 vs 申报人数

26096位专家共评审了16191人，出具了58126份评审意见。每位申报人平均对应1.61位评审专家、获得3.59份专家评审意见。按学科，人数前十的参评专家对应的申报人数来看，化学（1.98）、土木工程（1.93）、材料科学与工程（1.72）位居前三，计算机科学与技术（1.62）、机械工程（1.59）、应用经济学（1.57）紧随其后。马克思主义理论（1.06）最低，这与国家战略支持、思政教育需求、学科本身发展基础和学术与教育资源倾斜相关。



4. 单位分布：头部高校贡献显著，“双一流”建设高校占 76.85%

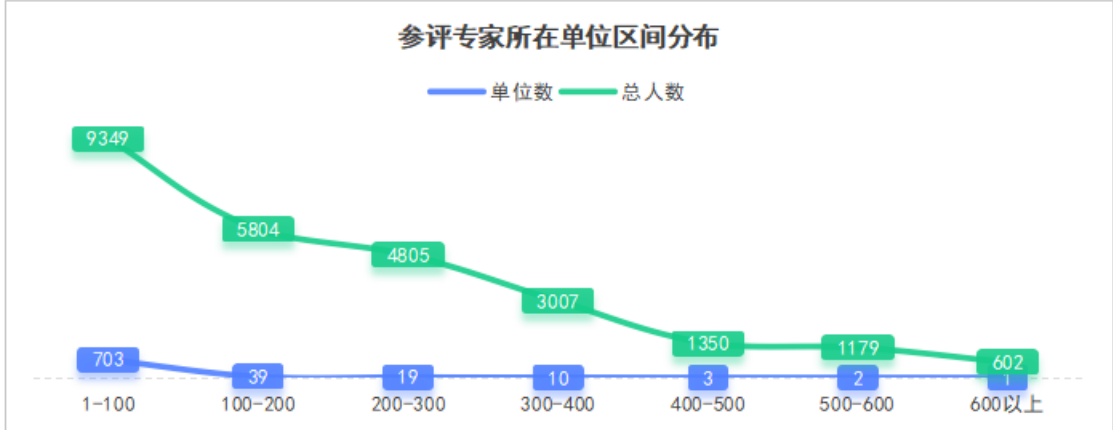
(1) 参评专家所在单位性质

26096 位专家来自 777 家单位。其中高校类单位 686 家（占比 88.29%），覆盖 25959 名专家（占 99.48%），占据绝对主导地位。这与 2024 年职称评审需求绝大多数来源于高校类单位有关。同时，科研院所与非高校附属医院等单位 91 家（占比 11.71%），专家仅 137 人（占 0.52%）。

参评专家所在单位性质		
单位类型	所数	人数
高校类单位	686	25959
科研院所与非高校附属医院等	91	137
合计	777	26096

(2) 参评专家人数分布

777 家单位中，有 703 家单位的参评专家人数在 100 以下，专家单位长尾分布明显，呈高度分散，专家数量排名后 50%的单位仅贡献 4.3%的专家总量，与评审系统的专家随机邀约机制强相关。在职称评审参评专家人数方面，头部高校贡献显著。从高校分布来看，来自 16 所（占比 2.06%）高校的职称评审场景参评专家超过了 300 人。其中，浙江大学（602 人）、吉林大学（596 人）、山东大学（583 人）等高校位居前三。华中科技大学（494 人）、上海交通大学（442 人）、哈尔滨工业大学（414 人）、中南大学（396 人）、武汉大学（360 人）、复旦大学（343 人）、重庆大学（335 人）紧随其后，成为参评专家数前十高校。



值得关注的是，参评专家人数前10所高校中，有5所高校位列2024年软科中国大学排名前十；软科排名前十的另外5所高校的参评专家人数如下：清华大学229人、北京大学225人、南京大学303人、中国科学技术大学151人、西安交通大学315人。

序号/排名	评审专家所在单位	评审专家人数	2024年软科中国大学排名	评审专家人数
1	浙江大学	602	清华大学	229
2	吉林大学	596	北京大学	225
3	山东大学	583	浙江大学	602
4	华中科技大学	494	上海交通大学	442
5	上海交通大学	442	复旦大学	343
6	哈尔滨工业大学	414	南京大学	303
7	中南大学	396	中国科学技术大学	151
8	武汉大学	360	华中科技大学	494
9	复旦大学	343	武汉大学	360
10	重庆大学	335	西安交通大学	315

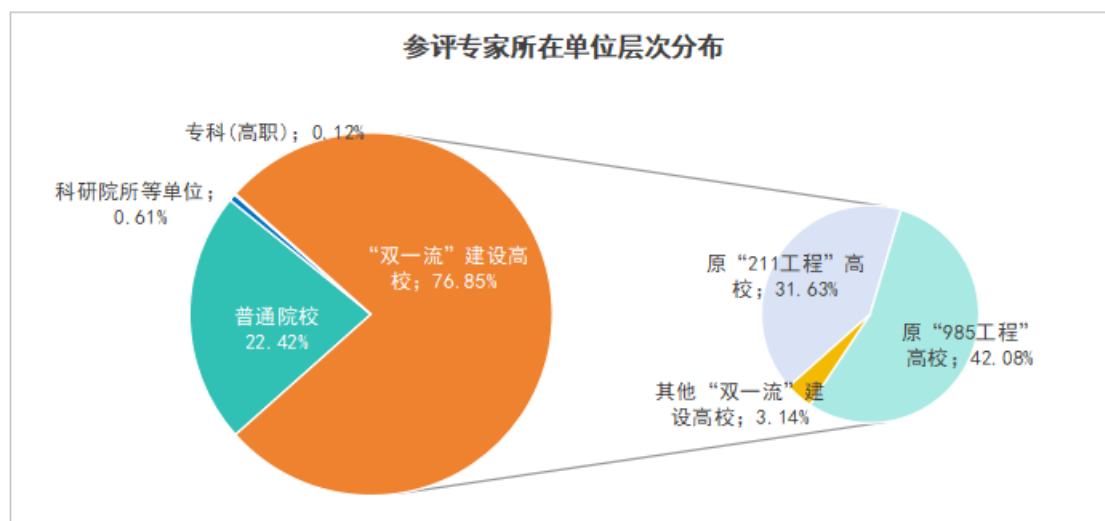
(3) 参评专家所在单位类型

从参评专家所在单位类型来看，综合类、理工类和师范类高校位居前三，与委托高校类型分布强关联。综合类高校的参评专家数量最多，13256人，占比50.80%，综合类高校通常涵盖更多学科领域，能够提供广泛的评审视角。理工类高校的参评专家数量为6665人，占比25.54%，位居第二。师范类高校的参评专家数量为2611人，占比10.01%，位居第三。农林类高校的参评专家（1155人，占比4.43%）、财经类高校（841人，占比3.22%）、医药类高校（763人，占比2.92%）在评审中也占有一定比例。

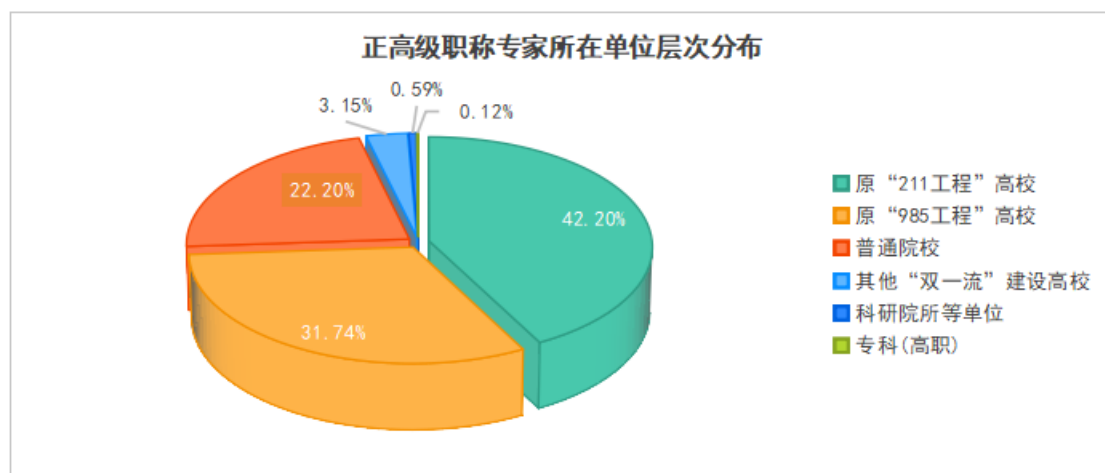


(4) 参评专家所在单位层次

从参评专家所在单位层次来看,“双一流”建设高校占比 76.85%, 其中原“985 工程”高校占比 42.08%、原“211 工程”高校占比 31.63%。这类高校专家通常具有更高的学术影响力和科研能力。来自普通院校的参评专家参与度有限, 专家占比为 22.41%。



因参评专家中正高级职称的专家占绝大多数, 本报告再依据“双一流”建设高校、原“985 工程”高校和原“211 工程”高校的标准对正高级专家进行统计。结果显示, 参评专家当中来自“双一流”建设高校的占比 77.09%, 其中原“985 工程”高校专家占比 31.74%, 原“211 工程”高校专家占比 42.20%。在职称评审场景中, 一般要求专家所在单位层次不低于委托高校层次, 这势必形成参评专家向高水平高校甚至头部高校集中的趋势。



(5) 职称评审参评专家所在单位层次 VS 学术桥专家库整体分布

参评专家所在单位层次的高度集中反映了我国高等教育资源分布不均。这一点，在学术桥专家库全部专家占比方面，也有明显反映。如专家所在高校层次分布图显示，职称评审参评专家来自原“985工程”高校和原“211工程”高校专家合计占比73.71%，显著高于其他层次高校。在学术桥专家库专家中，原“985工程”高校和原“211工程”高校专家合计占比39.42%，虽占比近半，但已大大低于职称评审占比。在学术桥专家库中，来自普通本科院校的专家占比52.41%。“专家所在单位层次通常不低于委托高校层次”的特定送审规则影响明显。



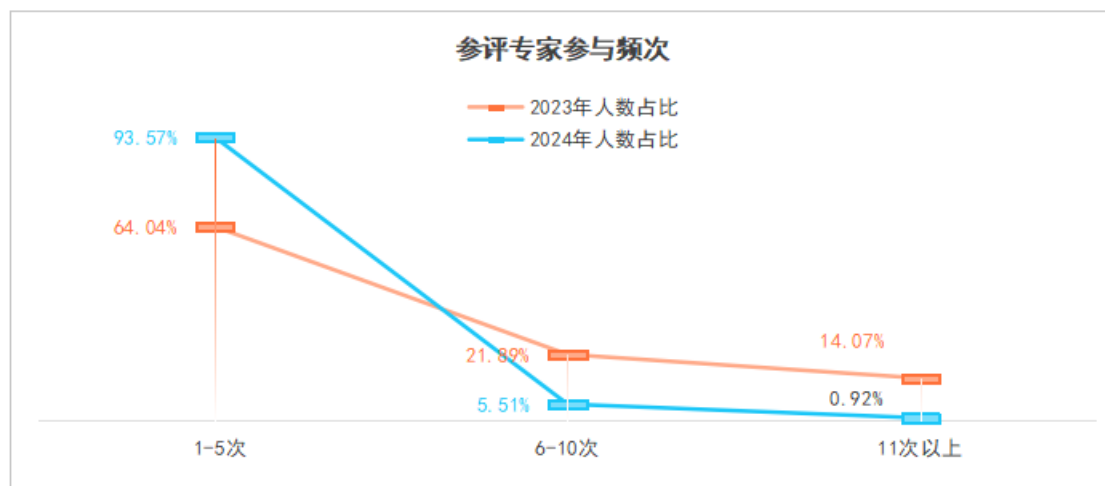
5. 评审频次分布：随机匹配机制使高频参评专家人数锐减

2024年参评专家参评次数最多的达27次，仅1人；仅参评1次，13574人，占52.02%，超出专家总数一半以上。93.57%的专家在2024年内评审次数集中在1-5次，大部分专家参与评审的频次较低；每位专家平均参评次数仅为2.23次（58126份评审意见/26096位专家）。

学术桥参评专家的评审参与频次在2023年至2024年间呈现显著变化。2023年，评审次数主要集中在1-5次（64.04%）和6-10次（21.89%），合计占比超85%，11次及以上的占比14.07%。2024年1-5次的参与比例飙升至93.57%，6-10

次占比骤降至 5.51%，更高频次的评审（如 11 次以上）合计占比仅 0.92%，且未再出现 40 次甚至 50 次以上的极端案例。

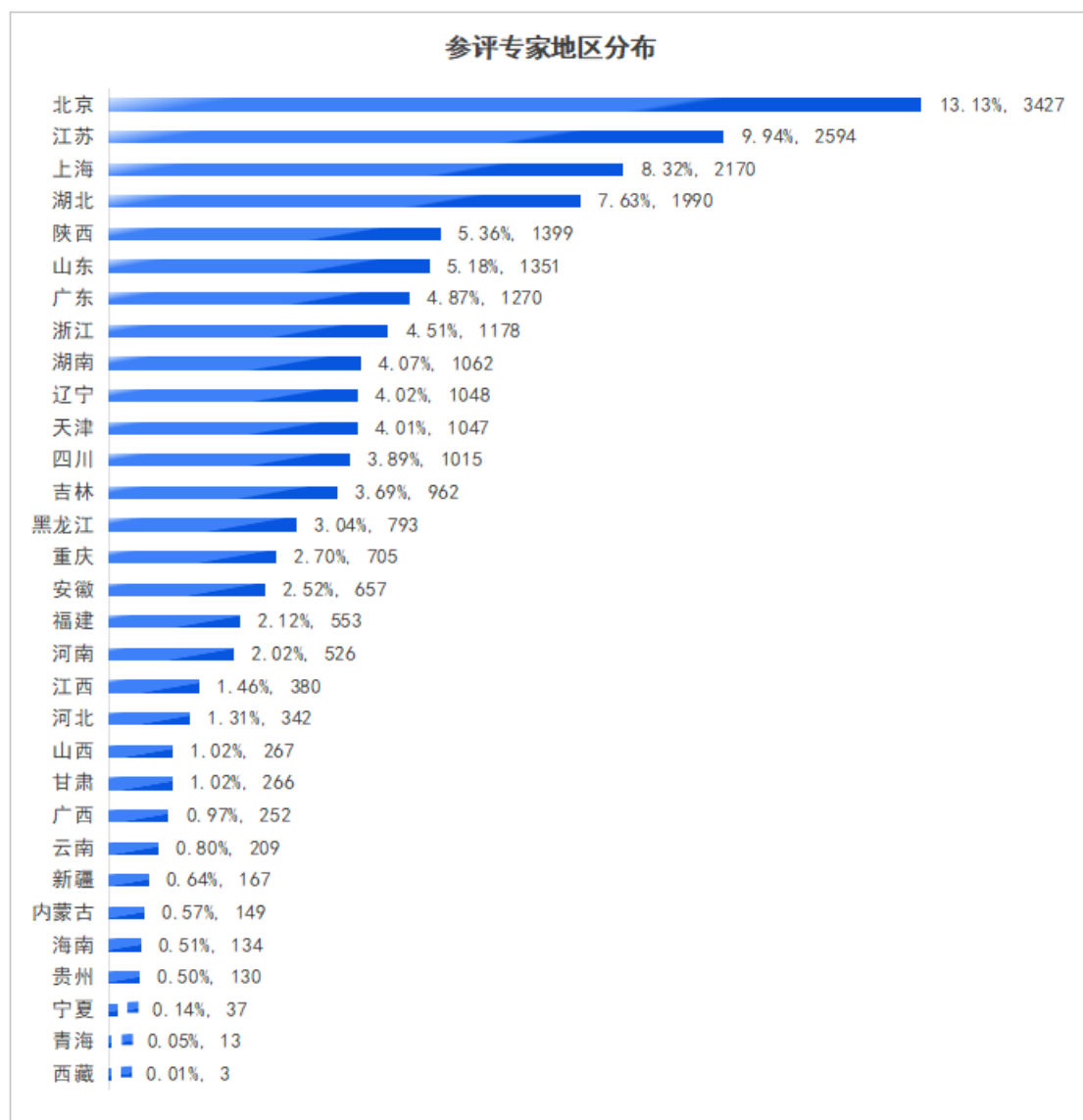
参评专家的评审参与频次是第三方机构服务质量的一个重要指标。参评专家分散性越高，服务质量越能得到保障。2024 年，高频率评审专家人数锐减，与学术桥的专家管理制度优化及系统邀约机制升级密切相关。



2024 年，参评专家的评审参与机制实现了系统自动随机分配。这一升级让高频率参评专家人数锐减，极端高频评审消失——2023 年存在的 40 多次和 50 多次评审现象在 2024 年不再出现。2024 年，学术桥系统内可通过 AI 大模型实现专家精准化匹配，减少高频评审专家依赖，并扩充专家库，尽可能覆盖更多学科、年龄和资历的评审专家，提升全库高质量专家响应效率。

6. 地域分布：与高校集中度呈正相关

参评专家集中所在省级行政区排名前五的分别是北京（3427 人，13.13%）、江苏（2594 人，9.94%）、上海（2170 人，8.32%）、湖北（1990 人，7.63%）、陕西（1399 人，5.36%），紧随其后的是山东（1351 人，5.18%）、广东（1270 人，4.87%）、浙江（1178 人，4.51%）。以上地区除北上广外还有江浙等地区，经济发展相对较好，且多为优质高等教育资源相对集中的地区，总占比近 60%。西部地区参评专家极少。这与职称评审中“专家所在单位层次通常不低于委托高校层次”的特定送审规则相关联，而且高教强区因其优秀高校资源等更容易吸引高水平学者，形成“强者愈强”的循环，参评专家多集中在头部高校。

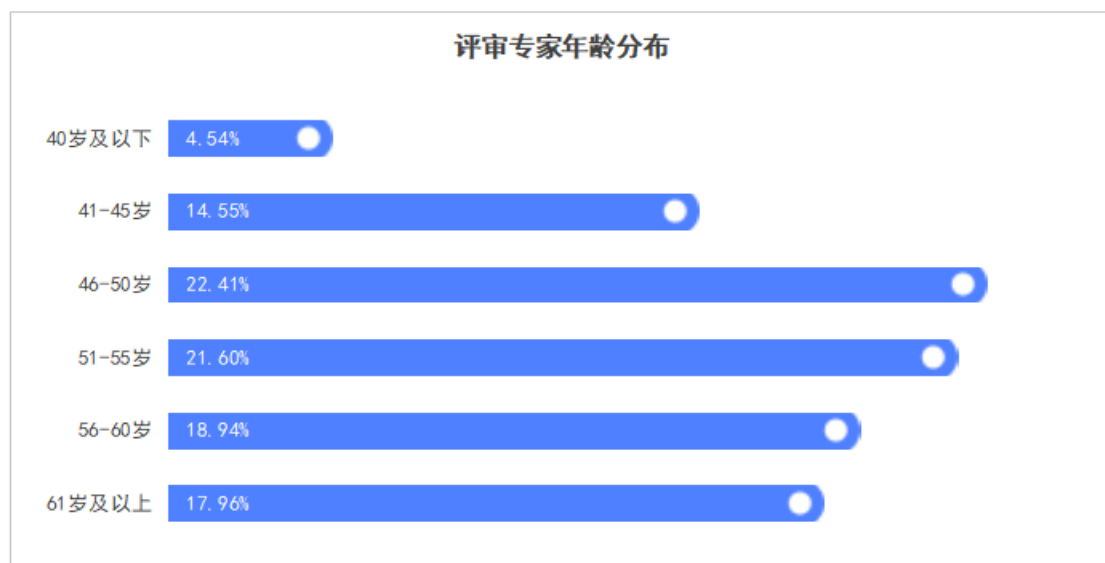


7. 年龄分布：46-55 岁专家成参评核心力量

参评专家年龄最小的 31 岁，最大的 83 岁（院士，委托高校定制要求），平均年龄 52.49 岁。从年龄分布来看，多数参评专家集中在“46 岁-50 岁”“51 岁-55 岁”两个年龄段，占比分别为 22.41%、21.60%。46-55 岁年龄段的专家占比高达 44.01%，接近一半，构成参评专家群体的核心力量，高校职称参评专家的年龄分布呈现显著的中青年主导特征。

其他年龄段，参评专家 41-45 岁和 56-60 岁专家占比分别为 14.55% 和 18.94%。40 岁及以下青年专家也有 4.54% 占比。另外，61 岁及以上专家占比 17.96%（委托高校评审需要有各类国家级专家参加评审，且这个专家群体年龄相对较大）。

这一分布反映出评审工作对学术资历和实践经验的重视，46-55 专家因其丰富的学术积累和评审经验成为主力，是评审质量的重要保障。越来越多的青年专家参加评审成为重要趋势。

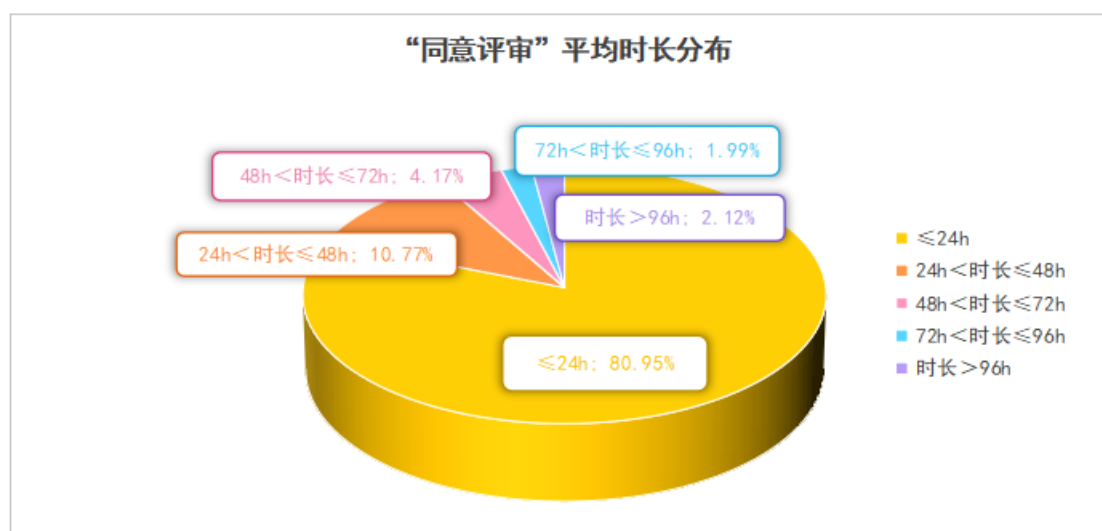


8. 评审效率：62.65%的专家在 1-3 天内完成评审任务

评审是一项实践性很强的活动，在学术水平之外，评审经验、评审意见表质量和评审效率也是判断参评专家质量的重要考量指标。在学术桥评审平台，委托高校在线提交评审需求及材料后，进入专家匹配与评审执行阶段。系统自动匿名编码，并根据学科、研究方向等条件智能匹配候选专家，通过随机分配、分批邀请机制发送评审任务，专家需确认是否熟悉研究方向（是否是小同行）后接受评审邀请（“同意评审”），接着阅读申报人材料，最后出具评审意见表。本报告完成评审任务时间统计标准为每一位参评专家从系统发出“评审邀约”到“同意评审”，再到“完成评审”的时间。

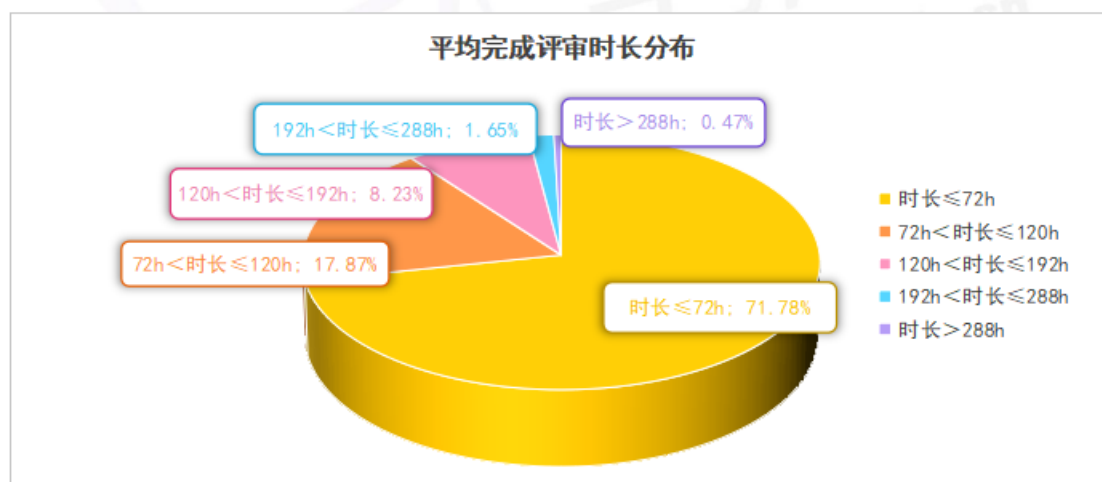
（1）“同意评审”平均时长分布

从系统发出“评审邀约”到“同意评审”，80.95%的参评专家平均时长在 24 小时（含 24 小时）以内，占比最大；其次在 24 小时到 48 小时（含 48 小时）之间，共有 2811 人，占总人数的比例约为 10.77%。绝大部分（占比 91.72%）的参评专家均能在 48 小时以内给出回应，确认是否参与评审。



(2) 平均完成评审时长分布

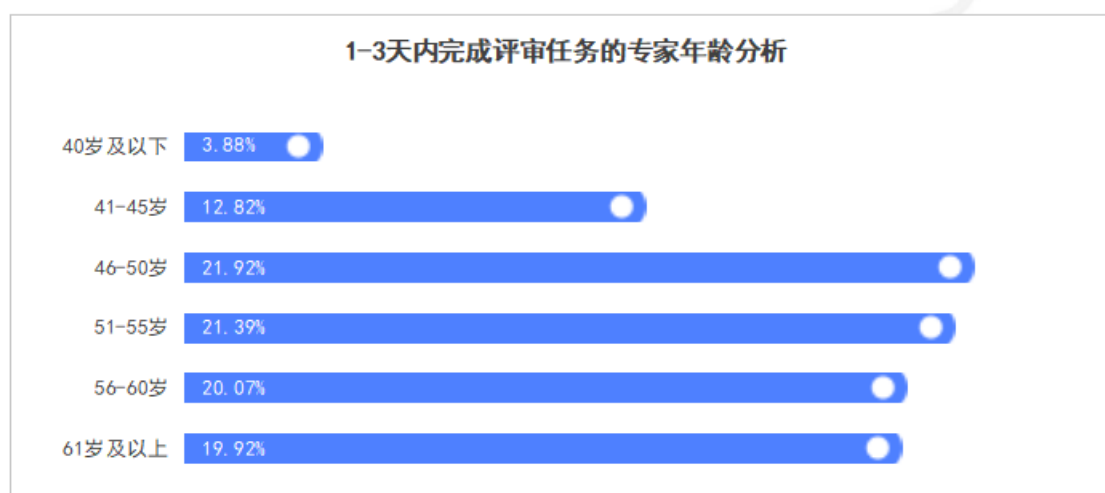
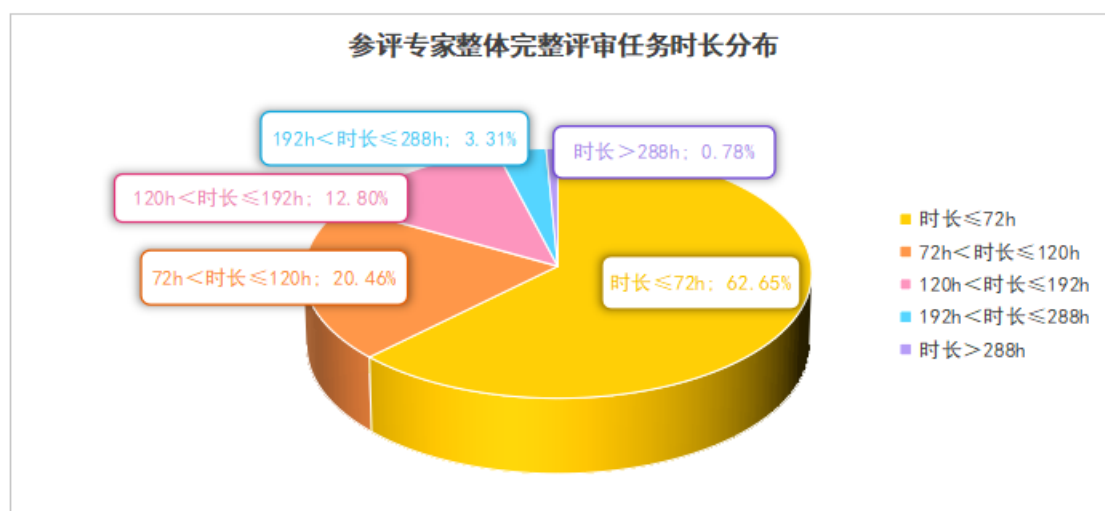
71.78%的参评专家从“同意评审”到“完成评审”平均评审时长在 72 小时内（即 3 天内，含 3 天），其次是 72-120 小时（即 3-5 天）占 17.87%，两者合计占比 89.65%。



(3) 参评专家整体完整评审任务时长分布

这一数据维度是按照系统发出“评审邀约”到“同意评审”时长+“同意评审”到“完成评审”时间统计。数据显示，62.65%的专家在 72 小时内（即 3 天内）完成评审任务，对应人数为 16350 人。这一群体占比最高，表明多数专家倾向于在较短时间快速完成评审。72h < 时长 ≤ 120h（即 3—5 天）的专家占比 20.46%（5339 人），120h < 时长 ≤ 192h（即 5—8 天）的专家占比 12.80%（3339 人），

192h<时长≤288h 即 8—12 天的专家仅占 3.31%（865 人），其中超 12 天的专家仅 0.78%（203 人）。



在 1-3 天内完成评审任务的参评专家中，46-55 岁的专家占 43.31%。

9. 专家级别：16.74%的参评专家有国家级人才称号

参加职称评审的 26096 位专家中，有 4368 位专家具有各类国家级人才称号，包括两院院士、“长江学者奖励计划”特聘教授和青年学者、“国家优青更名为青年科学基金项目(B类)”“国家杰青（更名为青年科学基金项目(A类)）”、国家“万人计划”领军人才、教学名师和青年拔尖人才等。这部分专家占参评专家的 16.74%，远远高出学术桥专家库中国家级专家 7.01%的占比。因部分专家具备多重称号，“万人计划”726 人次和长江学者”711 人次较多，“国家杰青”624 人次及“国家优青”357 人次紧随其后。他们是参评专家中的优秀代表。

七、关键发现

01. “直送专家”评审模式已成趋势
02. 头部高校与经济发达地区人才评价改革走在全国前列
03. 高质量专家随机匹配机制驱动评审科学化
04. 预聘-长聘体系申报人占比超 12%
05. 分类+小同行得到充分保障，对外审专家的要求更精准
06. 第三方外审机构的独立性让申报人更安心

随着我国人才发展体制机制改革的深入，高校教师职称评审正经历深刻变革。通过对学术桥的职称评审外审服务数据分析，本报告有如下关键发现：

1. “直送专家”评审模式已成趋势

在评审模式方面，“高校-专家”直送专家模式取代传统“高校-高校-院系-专家”多层级流程，第三方平台成为主流选择。传统外审模式下，评审效率、保密性、质量上难以保证，高校基于专家库直送专家的模式，解决了效率、保密、质量的问题，提升了评审公信力。2018至2024年间高校委托第三方评价的规模逐年扩大，委托高校数、申报人数、评审意见数分别增长1373%、2844%、2956%，这种指数级增长印证了高校对第三方评价机制的认可。第三方评价机制的构建是学术评价体系改革的制度性保障。同时，更大规模样本基础为评价体系提供了更科学的统计支撑，保障了人才评价的公平公正。

2. 头部高校与经济发达地区人才评价改革走在全国前列

从委托高校来看，头部高校、经济发达地区委托高校占比较高。2024年委托高校中原“985工程”高校占比41.03%、“双一流”建设高校占比42.18%，远超普通院校5.17%的占比；浙江、北京、广东等地委托高校数居前列，率先实现“分类+小同行”精准评审，呈现出显著的经济发达地区先行示范效应。同时，在职称评审场景中，一般要求专家所在单位层次不低于委托高校层次，形成参评专家向高水平高校甚至头部高校集中的趋势。委托高校从“行政管理者”转向“标准制定者”，正在通过第三方平台明确分类标准，减少行政干预对评审独立性的影响。

3. 高质量专家随机匹配机制驱动评审科学化

从参评专家来看，93.57%的专家在2024年内评审次数集中在1-5次，参评1次的有13574人，占52.02%，超出专家总数一半，呈高度分散，随机匹配机制使专家分布更加广泛，使高频参评专家人数锐减。高质量专家库是做出高质量评审的保障，是驱动评审科学化的关键。多数参评专家中46-55岁年龄段的专家占比高达44.01%，构成参评专家群体的核心力量，中国高校职称评审参评专家的

年龄分布呈现显著的中青年主导特征。46-55 中青年专家因丰富的学术积累和评审经验成为推动评价改革主力，是评审质量的重要保障。

4. 预聘-长聘体系申报人占比超 12%

预聘-长聘体系申报人数近年来持续增长。2023 年这一数字刚过百人，2024 年增长至近 2000 人，占全国申报人数 16191 人的 12% 以上。其中北京、上海申报预长聘体系人数达 658 人，占全国申报人数的 4.07%。包括：113 位长聘教授申报人，214 位长聘副教授申报人；100 位预聘助理教授申报人，121 位预聘副教授申报人；48 位准聘教授申报人，62 位准聘副教授申报人。另外，从长聘职务送审专家数来看，有 96 位（占比长聘教授申报总人数的 84.96%）长聘教授申报人送审 9 位专家，173 位（占比长聘副教授申报总人数的 80.84%）长聘副教授申报人送审 6 位专家，远高于申报教授职称评审一般送审 5 位专家、申报副教授职称评审送审 3 位专家的水平。

5. 分类+小同行得到充分保障，对外审专家的要求更精准

当前，高校职称评审工作发生了巨大的变化，这是参与评审各方协同努力的结果。从很少外审到普遍外审，从校际送审到直送专家，从纸质材料寄送到如今的线上系统评审；对外审专家的需求从简单分类，到更加精准分类，从同行专家到小同行专家，再到交叉学科，无不彰显着变化、进步。通过连续三年的数据分析和专家问卷调研，我们发现通过系统对专家的精准筛选，对盲审的坚决执行，已经充分实现了“分类+小同行”评审。

6. 第三方外审机构的独立性让申报人更安心

第三方评审机制的构建是学术评价体系改革至关重要的制度性保障，为学术评审构建了可信赖的“安全屏障”，从根源上化解申报人对评审公正性的担忧。在传统的评审模式中，行政人员的过多参与可能会影响评审的公正性。而第三方机构凭借其专业化的运作模式，以更加科学、严谨的方式对申报人进行评价，能够有效摒弃主观偏见，更加全面、客观地考量申报者的学术水平、教学能力以及综合素养，得出公正的评价结果，推动学术评价朝着更加公平、科学的方向发展。

八、展望与对策

- 01. 高质量评审专家库的建设是关键
- 02. 代表性成果遴选和认定标准至关重要
- 03. 评价全流程机制是评审质量的重要保障
- 04. 与时俱进的评价模式是科学评价的基础

当前，高校教师职称评审外审已普遍推行，代表性成果评价制度成为改革的重要导向。目前，在职称评审中落实代表性成果制度仍存在成果界定模糊、标准执行困难等问题，亟须明确可执行的系统性制度设计及操作规范，并逐步形成团体标准、国家标准。结合外审实践经验，建议从以下四个维度推进改革：

1. 高质量评审专家库的建设是关键

评审专家是保障学术评价公正客观、推动高校教师职称评审制度有效落实的关键力量。优秀外审服务机构拥有数量庞大、结构合理、质量过硬、标签清晰的评审专家库，是专业评审服务的保障。

在高校职称评审实践中，评审专家主要包括外审小同行专家和校内评审专家。外审小同行专家的选择面临诸多困境：当前由申报人推荐或学校确定专家的模式，即便选出小同行，也难以规避熟人关系、利益输送引发的不公正；若专家与成果领域不匹配，又无法获得精准客观的评审意见。高校自建的专家库数量有限，会限制真正的小同行评审的实现；此外，高校自建专家库存在数量不足、信息更新滞后、难以满足多元需求等问题。不仅限制了小同行评审的开展，还导致因专家学术水平、责任感、评价能力及时间精力等个体差异，影响评审意见质量，甚至出现应付式评审。

高质量评审专家库的建设是关键。高质量评审专家须具备这四个条件：一是崇高的价值取向，能够坚持“四个面向”高标准；二是优秀的个人品质，具备坚持客观公正的勇气；三是融会贯通的评价能力，能找到研究的关键点、闪光点及薄弱点并恰如其分地表述出来；四是自身具备不受外部因素干扰的品质，能够确保评价过程和结果公正公平。

在此背景下，专业第三方评审服务机构与高质量专家库的价值愈发凸显。第三方机构凭借庞大的专家库，通过精细的专家标签体系，涵盖类别、研究方向、单位层次等多维度信息，优化遴选机制，满足各种分类、各个系列、各学科、众多研究方向专家的遴选要求，这些均需要一支专业的团队进行建设和维护。同时，依托丰富的评审实践，第三方机构建立健全专家评审不端行为防范制度，运用反评价机制与信誉记录进行专家分级，打造“库中库”，筛选出评审质量高、责任

感强的专家。从长远来看，培育负责任的评审文化，需要个体、学术共同体、第三方机构与高校共同践行自律准则，协同推进。

2. 代表性成果遴选和认定标准至关重要

在代表性成果评价体系中，个人作为核心评价对象，对自身成果的质量与价值有着最深刻的认知。然而，由于申报人与评审专家在研究方向上的差异，加之评价标准存在模糊性等固有缺陷，导致申报人普遍面临“不会选”“不敢选”代表性成果的困境。不少高校在界定不同类别、不同序列申报人的代表性成果认定范围时，也缺乏清晰统一的标准。何为代表性成果成为亟待解决的关键问题。

以成果筛选为例，当申报人手中的代表性成果数量有限时，往往会陷入两难抉择：是优先选取期刊影响因子、被引次数等显性外在指标亮眼的成果，还是聚焦具有高内在创新价值却难以量化的成果，又或者选择领导批示、教学获奖、成果转化这类特殊成果？要有效破解这一难题，可从严格落实分类+精确小同行评价机制与优化代表性成果展示方式两大维度发力。

在评价机制层面，需充分考量学科特性、研究方向、研究目的（基础研究、应用研究、临床研究等）及成果类型（论文、专利、专著等）的多元差异，构建更具包容性和多样性的评价体系。通过严格落实分类评价制度，针对专业性较强的领域，尽可能匹配精确小同行专家进行评审，确保评价的专业性与准确性。在成果展示层面，着力优化送审材料的呈现方式，确保代表性成果信息得以规范、详实、准确且充分地展示。比如，重点突出成果的核心贡献，梳理汇总同行评价与社会反响，并深入分析成果在学科领域内的影响力表现。通过完善成果展示，为评审专家提供全面准确的信息支撑，助力其精准识别真正具有高学术价值的成果，深入挖掘并明确成果的创新价值与核心关键点。

3. 评价全流程机制是评审质量的重要保障

设计科学的评审评价机制，对评审活动进行全流程管理、监督与控制，为代表性成果制度在高校教师职称评审中的实施保驾护航。当前，多数代表性成果评价存在环节整合不足、保障机制不完善等问题，具体体现在：外审专家意见如何运用尚未规范（如一票否决制、赋分制、综合参考制等），外审结果如何与校内

评审结果结合？被评价者如何通过反馈、申诉等形式表达不同观点，是否有制度化的复审机制，是否设置外审黑白名单等等都有待完善。

完善评价全流程机制需从优化运行机制、健全监督制度两方面着手。在运行机制优化上，首先要确保程序公正，通过过程管理实现：依靠对代表性成果评价的过程管理来保证程序公正，建立申报人黑名单，明确规避送审专家，结合专家库随机遴选符合委托高校设定标准的评审专家，搭建封闭评审系统，确保专家独立、不受任何外在干扰的环境下完成评审评价全部工作；同时，借助科技元素，如 AI 大模型，在科技力量加持下，实时监测评审质量，有效提升和监督专家评审质量，保障综合评价意见的准确和客观；在校内评审环节，委托单位完整呈现外审专家意见，尤其是专家对申报成果创新性、科学价值及不足的详细分析，实现“强参考”，降低评审误差。在监督制度建设方面，从机制上确保评审各个环节的保密性、安全性，不受任何人为因素的干扰，从原先的不想、不敢干扰到不能、无法干扰，从技术层面杜绝被人为干扰的可能性。此外，还需强化评审监督与申诉制度，切实提升评审监督和申诉制度的力量，规范评价活动各参与主体的行为，确保评审过程公开透明、结果公平公正。

4. 与时俱进的评价模式是科学评价的基础

没有绝对正确的评价指标，只有与时俱进的评价模式。清晰的评价标准与科学的评价方法是影响评价效果的重要因素。传统的定量评价，评价主体可以通过比较学术成果的数量和级别、论文的影响因子等来判断不同领域科研人员的学术水平，在一定程度上似乎解决了外行评内行的难题，但这正是“破四唯”“破五唯”需要革命的其中一点。而在代表性成果制度之下，评价标准相对分散、模糊，缺乏系统性与可比性，专家对评价结果的主观性很强。所以说：没有绝对正确的评价指标，只有与时俱进的评价模式；为提升评价标准与方法的科学性和可行性，需要从评价标准的体系化构建等方面解决难题。一方面，建立形式、内容与效用评价三位一体的评价标准，围绕学术成果的严谨性、创新性、科学价值以及影响力等方面，多维度、分层次设置系统清晰的分类评价指标体系；另一方面，在懂评审的高质量专家和第三方专业机构的支持下，通过大数据遴选相对最适合的专家，支撑和辅助评审专家独立作出最终学术判断。

高校职称评审作为学术人才评价的核心环节，直接关系到学术生态的健康发展。随着“破五唯、立新标”政策的推进，科学、独立、公正且兼具保密与高效的评审机制成为必然要求，这不仅能大幅提升评审效率，还能凭借精准的专家匹配与高质量评审意见，有力推动教师专业成长。通过分类评审和小同行评价原则，可确保评审标准的科学性与专业性。

职称评审促进大学教师发展，需发挥学术共同体的力量。没有完美无瑕的制度，唯有与时俱进，根据实际情况不断优化，持续优化；也不存在完美的评价体系，只存在恰当的评价体系。我们要从质与量双重维度衡量人才水平，依托同行专家，完善评审工具平台，才能充分激发学术共同体的效能。

作为第三方评审服务机构，学术桥在高校职称评审外审工作中发挥着重要作用。我们通过技术创新和服务优化，通过丰富的专家标签和及时的信息更新，实现专家精准匹配；同时，个性化定制专家评审意见表可实现学科差异化评审，提升评审的专业性与精准性；全系统封闭的匿名评审机制和评审流程的透明化兼顾，实现了评审的公平性与透明度的有机结合，为评审的公平性、科学性和高效性提供了有力支撑和保障。未来，随着技术的进一步发展和服务的持续优化，学术桥将继续服务高校职称评审的改革与创新，为高校职称外审工作“服好务，站好岗”。

未来，各方协同构建公平、科学、高效的职称评审服务体系势在必行。通过落实代表性成果制度、制定差异化标准、建设高质量专家“库中库”等举措，推动职称评审回归学术本质，为高校人才的成长提供更广阔的舞台。希望《中国高校职称评审小同行评价研究报告（2024）》中展现的委托高校、申报人和参评专家的分布特点，大家从中发现可借鉴和可改进之处，助力完善人才评价机制。中国高校教师队伍的高质量发展是建成世界重要人才中心和创新高地的重要基石，是推进教育强国和中国式现代化的关键所在。学术桥愿与社会各界携手，通过大数据研究持续优化人才评价机制，为中国高等教育高质量发展注入强劲动力。

附：参考资料

1. 秦冠英,王云海等.《中国高校职称评审小同行评价研究报告(2022)》
2. 秦冠英,王云海等.《中国高校职称评审小同行评价研究报告(2023)》
3. 秦冠英,王云海,吴报华.《什么是高质量的学术人才评审——基于 2352 名参评专家的循证研究》
4. 秦冠英,王云海,秦东方.《中国高校预聘长聘制改革的成效、问题及优化建议》





学术桥
AcaBridge.edu.cn



学术桥公众号



学术桥视频号