

优化提升高校综合考核工作研究——以宜春市高职高专院校为例

夏侯命河

宜春幼儿师范高等专科学校，336000；

摘要：为探讨高校综合考核工作开展情况，选取宜春职业技术学院、宜春幼儿师范高等专科学校两所高职高专院校 170 教师及 3 名宜春市教体局、2 名编办、2 名人社相关科室人员及 5 名宜春职院、6 名宜春幼专的相关科室人员和 10 名教师为研究对象，对其进行调查及访谈。经调查和访谈，高校综合考核存在考核时效性不强、考核体系过于繁杂、考核结果运用不够精准、考核方式不够科学、工作统筹推进不够协同五个方面的问题。为此，我们提出，要优化考核指标体系，强化考核过程管控，强化考核结果运用，强化考核工作统筹，提高高校综合考核的针对性和精准度。

关键词：高校；综合考核工作；策略

DOI:10.69979/3029-2735.24.9.032

党的十八大报告强调，要办好人民满意的教育，要加快发展现代职业教育，推动高等教育内涵式发展。党的十九大报告强调，要优先发展教育事业，实现高等教育内涵式发展。党的二十大报告强调，统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新，推进职普融通、产教融合、科教融汇，优化职业教育类型定位。2022 年之前，宜春市与江西省其他设区市一样，先后经历了开展了县域经济分类管理、县域经济社会发展综合评价及考核、经济社会发展综合考核、高质量发展综合绩效考核。从 2022 年上半年开始，宜春市开展年度综合考核工作，将高校纳入年度综合考核范畴。高校综合考核工作正处在不断探索完善阶段。

1 研究背景

综合考核是政府在积极履行公共责任的过程中，在讲求内部管理与外部效应、数量与质量、经济因素与伦理因素、刚性规范与柔性机制相统一的基础上，获得公共产出最大化的过程。综合考核是根据发展规划、战略任务等确定考核指标体系，采用科学方法对被考核对象完成情况进行绩效评价，并督促改进提升的全过程管理。综合考核机制一般是运用系统、规范的方法，对考核对象作出评价判断得出考核结论，依据考核结果差异化满足人的某种需求，充分调动其积极性，从而达到某种目标。

高职高专综合考核制度发展经历了初级阶段、规范

阶段、法制阶段三个重要阶段。初级阶段时期，即在 21 世纪初期，教育主管部门及行政主管部门对高校招生、就业、有关项目进行零星考核，这种考核权责、主体不甚清晰，考核的随意性比较大。规范阶段时期，受到省市两级政府对下级单位考核的影响，这种考核推广至高校，对高校的职能定位及履职情况进行全面考核，考核更具系统性、更规范。法制阶段时期，即出台《江西省政府收入绩效评价管理暂行办法》等规范性文件，对包括高校在内的单位绩效情况进行综合考核，综合考核被赋予了法制基础。

注重综合考核、重点工作专项考核、领导干部考核三个重点领域的考核设置，在考核体系、考核内容方式、考核评价方式和过程公平公正等方面不断创新，构建了指标体系、优化了考核机制、明确了考核内容和方式、注重考核结果的反馈和运用。

2 研究意义

2.1 有利于深化综合考核理论研究。

分析综合考核与经济社会发展的关联，聚焦综合考核这个有力抓手，在用足用好综合考核指挥棒、推动经济社会发展高质量发展方面提出对策建议。这对阐述加强和改进综合考核的重要性、丰富综合考核的相关研究具有理论意义。

2.2 有利破解难题、提升位次。

宜春市高职高专院校综合考核正式启动到现在还

不满 3 年,在推进综合考核的过程中还存在不少难题。本课题总结分析了问题产生的原因,提出针对性、操作性强的应对之策。这对当前破局,提升宜春教育在省内的位次排名具有积极作用。

2.3 有利凝聚力量、推动发展。

综合考核是引导激励干部履职担当、干事创业及推动高质量发展的“指挥棒”,也是科学评价干部、精准选人用人的“试金石”,综合考核考得好就能考出精气神、考出执行力、考出正能量。本课题注重考核指标的科学化设置、考核过程的精准施策、考核结果的有效运用,对凝聚人心、推动高质量发展具有重要作用。

3 调查分析

3.1 问卷设计与调研过程。

本次调研共分两个阶段,第一阶段通过问卷调查对宜春市管高职高专院校(宜春职业技术学院、宜春幼儿师范高等专科学校,以下简称宜春职院、宜春幼专)综合考核的现状进行研究,第二阶段通过面对面的访谈进行,最后通过深入分析总结出改进路径。

第一阶段调查问卷中设计的指标主要包括两个方面:一是调查对象的基本信息,二是被调查者对现行综合考核机制的方式、范围、要素、效果的看法以及意见和建议等。我们分别从宜春职院、宜春幼专抽取教师 80 人、90 人,教师涵盖公共课、专业课教师及辅导员、行政管理人员等身份,组成教师样本。紧接着,我们下发调查问卷表,全面了解教师对目前综合考核机制的满意度情况。

第二阶段选取了 3 名宜春市教体局、2 名编办、2 名人社相关科室人员及 5 名宜春职院、6 名宜春幼专的相关科室人员和 10 名教师进行面对面座谈。为保证调研的准确性和覆盖性,在座谈人员的选取上充分考虑了全面性和多样性的原则,以便吸收各方面、各层面意见。

3.2 调查结果分析

调查对象普遍反映,省、市高度重视综合考核工作,综合考核机制在促进高校发展、调动工作积极性等方面发挥了重要作用。通过调查,也发现存在的问题:

1. 考核精准度不高。公共课、专业课教师中的 53.87%认为,综合考核增加了自己的工作负担。辅导员、行政管理人员中的 62.31%提出,综合考核指标与工作实际匹配度不高,多头考核比较普遍。从以上数据看,综合考核的精准度还不高,针对性还不强。

2. 时效性与操作性不强。48.21%的教师提出,综合考核的时效性不强,对综合考核满意度不高。52.19%的教师反映,综合考核的操作性一般。由此看来,综合考核的时效性与操作性还没有达到预期。

3. 结果反馈和运用不够及时。67.21%的教师反馈,高校综合考核反馈及其结果运用不及时。省、市每年设置高校综合考核指标时间较晚,往往到了年中甚至年终还没有下发指标体系,从指标体系确定到最终考核的时间较短,综合考核变成了材料考核。考核结束后,只公布考核等次,并未反馈考核存在的问题及改进的建议,对工作推动不够。

4. 考核激励方式有欠缺。42.01%的调查对象表示,对综合考核的激励方式不了解。还有 34.56%的调查对象认为,综合考核的激励方式比较单一。从目前高校综合考核看,考核激励的方式主要体现在年终绩效奖金、活动表彰和干部选拔任用上,且这种激励相对滞后,并未直接体现在当年的工作中。

5. 考核层级与差异不明显。量化指标的针对性不强,考核对象的起跑线各有差异,不同类型和层级的高校共同接受相同类型的考核。61.29%的调查对象认为,综合考核的效果一般,高校的工作成效并未通过综合考核得到体现。

6. 工作统筹还有不足。31.89%的调查对象指出,多头考核、重复考核的现象十分突出。综合考核统揽其他各类考核的作用还不到位,工作的统筹还不够到位。往往存在综合考核考什么,高校就抓什么,综合考核不考的内容就容易被遗忘,而这些内容可能又会影响人才培养质量、高校生存发展。

4 对策建议

4.1 体现考核制度的公平性,突出考核的精准性

首先,优化考核指标体系。调整区分度较低的指标,对于一些在不同高校间差异不明显、难以有效区分高校办学水平与特色的通用指标,如部分基础教学设施的面积等,应降低其权重或进行细化区分。依据高校的类型定位,设置特色鲜明的考核指标,则着重考核其与地方产业、行业的对接融合程度,突出其在服务区域经济发展中的独特贡献。开展指标评估,建立定期的指标评估机制,邀请教育领域专家、行业企业代表、高校师生等多元主体参与。

其次,对综合考核进行全过程管理。完善平时考核办法,制定详细、科学且具可操作性的考核细则,明确考核内容、标准与评分方式,确保考核有章可循。把握

平时考核频次,依据工作性质与任务周期,合理设定月度、季度或半年度考核,使考核及时且具连贯性。形成多维监管,整合内部监督、社会监督与第三方评估力量,全方位审视考核过程与结果。开展实地督查检查,深入基层与工作现场,掌握真实情况,验证考核数据准确性。推进平时考核信息化,构建专门平台,实现数据实时采集、存储与分析,提高考核效率与精准度,保障综合考核全过程严谨规范、公平公正且高效运行。

最后,建立不同类型的考核奖励标准。建立多元考核体系,既关注教学、科研等显绩成果的数量与质量,也重视学科建设、人才培养模式创新等潜绩的发展程度,强化过程性评价,设置合理权重,确保全面、客观地反映高校综合实力。对地方性高校作区分,区分高职、高专院校,奖励其从不同角度培养人才,从而激励不同类型高校各展所长,实现特色发展。

4.2 突出考核结果的导向性,优化双向激励措施

一方面,要优化考核结果反馈方式,构建精准、及时且具建设性的考核结果反馈机制,采用书面报告与面谈相结合方式,明确指出优势与不足。反馈时提供改进建议与资源支持信息,设定反馈交流周期,确保被考核对象能充分理解结果并明晰提升方向。另一方面,设立专项奖励基金,提供职称评定、岗位晋级等方面的晋升机会,给予科研项目优先申报权,组织荣誉表彰活动,多措并举,拓宽正向激励渠道。同时,强化约束,合理利用反向激励措施。

4.3 关注考核对象的差异性,构建科学全面的考核体系

一是要科学设置考核指标。在设置指标之前,区分不同类型的高校,广泛征求高校意见建议,确保指标具有区分度、能真实考核高校办学水平。重点考核招生、就业、人才培养等核心指标,设计党建、人才培养、社会评价三张主要考卷,减轻高校考核负担。二是系统优化考核程序和队伍。明确考核目标与标准,简化流程,加强过程管理,强化结果应用,充分发挥考核的导向和激励作用。选拔专业考核人员,开展培训提升能力,加强团队协作,提升考核工作整体质量。三是构建四维考核奖励体系。从教学成果、科研创新、社会服务、人才培养四个维度出发构建奖励体系,依据课程质量、教学获奖、项目级别、成果转化程度,服务地方成效,竞赛

获奖、就业质量等方面给予奖励。

4.4 健全法治保障,健全考核激励长效机制

一是要健全考核工作联动机制。省级层面牵头,市级层面推进,整合各级各类考核,省级和市级考核不重复、不重叠,市级层面承认省级层面考核结果,确保考核出效果和质量。

二是要优化考核指标管理机制。要对标先进地区考核经验,既要重视综合考核的显性指标,发挥综合考核指挥棒作用,又要重视综合考核之外的隐性指标,关注后进生、高校运营管理等非指标要素,为人才的长远培养和高校的后续发展积蓄力量。三是要完善第三方参与评价机制。精心遴选权威专业的第三方机构,明确其评价范围,构建规范流程,保障数据采集真实全面、分析客观公正,且评价结果及时有效反馈并充分运用到高校改进与决策中。

参考文献

- [1]张旭立.以综合考核为抓手,加强地方高校干部队伍建设的研究与实践[N].山西科技报,2024-09-05(B03).
 - [2]闫燕琴.江苏高校综合考核须厘清的几个问题[J].科教文汇,2024,(02):36-39.
 - [3]吴文婷.高校综合考核考评队伍专业化建设策略研究——以J省为例[J].教师,2023,(25):15-17.
 - [4]闫燕琴.江苏综合考核背景下本科高校差异化分类考核研究[J].办公室业务,2023,(06):102-104.
 - [5]夷臻.OBE视阈下高校综合考核的政策工具探究[J].新课程研究,2023,(06):4-6.
 - [6]苏春海.综合考核推动高校党建高质量发展[J].群众,2021,(21):41-42.
 - [7]睦平,吴立平,王峰.江苏高质量构建高校综合考核制度体系的探索与思考[J].江苏高教,2021,(09):20-26.
- 宜春市党建研究课题:优化提升宜春市高校综合考核工作研究(编号Ycdj2024-70)
- 作者简介:夏侯命河(1987年12月—),男,汉语,江西赣州人,党政办主任、讲师,研究生,宜春幼儿师范高等专科学校,研究方向:中国语言文学、党建思政、教育教学等,江西省宜春市,邮编336000。