

上海师范大学关于学院绩效考核的实施办法 (试行)

为深化综合改革,推动和落实管理重心下移,激发学院发展活力,提高学校办学质量,结合学校实际,特制定本办法。

一、基本原则

学院绩效考核主旨在于通过绩效考核,实现办学资源更高效率的配置,推动学校管理重心下移,落实学院办学主体地位。在考核指标设计和考核评估的过程中,强调四个结合:

1. 全面考核与重点考核相结合

设立七大考核版块,较为全面考核学院整体办学绩效,每个版块内部主要突显核心指标。

2. 定性考核与定量考核相结合

每个版块均设立两级指标,其中既包括对学院的基础性办学、发展程度、创新工作的考察,也包括了对否定性指标的观测。

另外,在绩效评估时基本遵循:基础性指标,侧重标准值测算;发展性指标和创新指标以定量为主,侧重总量计算;否定性指标在指标设计时,侧重核心价值,体现底线思维。

3. 存量考核与增量考核相结合

既考虑学院的现实基础,又设立增量观察点,动态观察办学潜能的培育和增长。

4. 共性考核和特色办学相结合

指标体系及考核办法既体现了各学院的共性,又根据分类指导的原则,充分考虑各学科、学院的特点,鼓励各学院特色发展。

二、考核对象

本办法适用对象为学校二级学院。

三、考核内容

1. 考核设立七大版块:专业建设与本科生培养、学科建设与科学研究、师资队伍建设与高端人才引进、学位点建设与研究生培养、国际化办学与交流合作、资源使用与管理保障、党的建设和大学文化。

根据绩效考核指标和评分依据（见附件），考核各学院工作实绩。七大版块各自独立计分，每个版块下设一级指标、二级指标。在每个版块内，对各学院进行综合评定和排序。评定包括定量计分和评议两部分内容。

2. 数据统计时间段，考核指标所涉及的数据统计时间截止到当年度12月底。

四、考核程序

学院绩效考核工作分为数据统计审核、学院汇报评议、综合评定三个环节。

1. 数据统计审核：各版块牵头职能部门对各学院的分值进行数据统计，与学院核对后报考核工作秘书处。

2. 学院汇报评议：召开学院绩效考核评议会，由学院主要负责人汇报当年度工作，考核委员会、全体中层正职、教职工代表现场评议打分。

3. 综合评定：考核办汇总相关统计数据和汇报评议打分情况，由考核委员会确定综合评定结果，并进行公示，其中，部门定量考核分值占80%，评议分值占20%。

五、考核结果的运用

考核结果与学院绩效奖励挂钩，同时还将作为向学院提供办学指导意见，对学院领导班子进行评价的重要依据。

1. 学院绩效奖励

根据七个版块各自排序情况，对排序靠前学院给予办学绩效奖励。

绩效奖励根据学院在编在岗教职工的人数核拨，再由学院根据实际情况，制定相应办法进行分配。

2. 提出诊断意见

由考核委员会汇总考核评估意见，向学院反馈考核意见书，提出诊断性、发展性意见和建议。

六、组织领导

1. 设立考核委员会。学校成立由主要校领导牵头的考核委员会。

2. 设立考核工作小组。学校办公室、组织部、人事处、教务处、学工部、社科处、科技处、研究生院、国际交流处等组成考核工作小组，分别负责各版块考核。

3. 设立秘书处。在人事处设立秘书处，抽调人员负责职能部门联络、学院联络等。

4. 设立监督机构。纪委、工会等负责全程监督。

本办法自2015年起试行。

本办法由考核工作小组负责解释。

附件：考核指标和评分依据

上海师范大学

2015年11月26日