

附件 2

华南师范大学二级单位目标绩效考核指标 计分方法（2019 年修订）

为切实做好学校二级单位年度目标绩效考核工作，根据《华南师范大学二级单位目标绩效管理实施办法（2019 年修订稿）》有关规定，对二级单位考核指标形成如下计分方法。

第一部分 对教学科研单位的计分方法

一、考核指标

教学科研单位考核计分为百分制，共包含学科建设、师资队伍建设、人才培养、科研与社会服务、国际交流合作等 5 个考核领域（评价职能部门及考核领域权重见表 1）。

表 1：教学科研单位考核领域权重表

考核领域		评价职能部门	学院权重	研究院权重	备注
学科建设		发展规划处	10%	10%	无一级学科单位，本领域权重归并至人才培养领域，其中 5%归并至本科生培养领域，5%归并至研究生培养领域
师资队伍建设		人事处	20%	20%	
人才培养	本科生培养	教务处*、学生工作部（处）、招生考试处	25%	0%	无研究生的学院为 35%
	研究生培养	研究生院*、招生考试处	10%	10%	无研究生的学院为 0%
科研与社会服务		科技处*、社科处、社会服务处	25%	50%	
国际交流合作		国际交流合作处	10%	10%	

注：*为考核领域牵头单位，负责汇总该领域其他评价职能部门的计分情况，并形成总分。

二、指标分类

教学科研单位考核指标分为基本工作量指标和高水平目标工作量指标两类，其中基本工作量指标为达标性指标，高水平目标工作量指标为竞争性指标，两类指标完成即可得

分（各领域考核指标分数见表 2）。

表 2：教学科研单位各领域考核指标比重

考核领域		基本工作量指标比重	高水平目标工作量指标比重
学科建设		——	100%
师资队伍建设		40%	60%
人才培养	本科生培养	50%	50%
	研究生培养	60%	40%
科研与社会服务	文科科研	40%	60%
	理工科科研		
国际交流合作		40%	60%

三、高水平目标工作量指标得分调整系数

人才培养、科研与社会服务、国际交流合作等领域高水平目标工作量共包含 3 个指标调整系数，即“关键指标增长系数（ α ）”“人均贡献系数（ β ）”“目标达成度系数（ γ ）”。在原始分基础上，结合 3 个指标得分调整系数，计算该领域高水平目标工作量指标总分。

（一）关键指标增长系数

关键指标增长系数（ α ）侧重考察教学科研单位考核年度关键指标完成情况相较上一年度的增幅关系。

$$\alpha = \frac{\text{考核年度（某领域）关键指标原始总分}}{\text{上一年度（某领域）关键指标原始总分}}$$

设定 $\frac{1}{2} \leq \alpha \leq 2$ ， α 大于 1，表示关键指标较上一年增长，反之下降。

（二）人均贡献系数

人均贡献系数（ β ）侧重考察考核年度不同规模教学科研单位的人均贡献情况。

$$\beta = \frac{\text{考核年度（某领域）高水平目标工作量指标原始总分/单位全体在编在岗职工数}^*}{\text{考核年度学校（某领域）高水平目标工作量指标原始总分/学校全体在编在岗职工数}^*}$$

（注：*全体在编在岗职工数含参编管理人员）

设定 $\frac{1}{2} \leq \beta \leq 2$ ， β 大于 1，表示单位人均贡献度高于学

校平均水平，反之低于。

（三）目标达成度系数

目标达成度系数（ γ ）侧重考察考核年度中教学科研单位各领域既定目标任务总量的实际达成情况。

$$\gamma = \frac{\text{考核年度（某领域）高水平目标工作量指标原始总分}}{\text{考核年度（某领域）高水平目标工作量已下达目标任务指标原始总分}}$$

设定 $\frac{1}{2} \leq \gamma \leq 2$ ， γ 大于 1，表示实际建设成效超出既定目标任务总量，反之小于。

四、分值计算

（一）基本工作量指标分值计算

按指标完成情况计分，分值相加为该领域基本工作量指标得分。

（二）高水平目标工作量指标分值计算

计算高水平目标工作量指标分值，需按步骤分别形成原始分、加权总分、得分三类分值。

1. **原始分计算。**区分关键指标和非关键指标，按指标完成情况，分别计算两类指标原始总分。

2. **加权总分计算。**结合三个高水平目标工作量指标得分调整系数（ α 、 β 、 γ ）计算该领域高水平目标工作量指标加权总分。

高水平目标工作量指标加权总分 = （关键指标原始总分 $\times \alpha$ + 非关键指标原始总分） $\times \beta \times \gamma$

3. **得分计算。**本领域同类教学科研单位按照高水平目标工作量加权总分排序，并以最高分单位为基准，计算其他单位高水平目标工作量得分。第一名单位得分为满分（满分分值 = 高水平目标工作量比重 $\times 100$ ），第二名单位得分 = （高

水平目标工作量加权总分第二名/高水平目标工作量加权总分第一名) × 高水平目标工作量满分分值, 其他名次分值以此类推。

(三) 领域总分计算

领域总分=基本工作量指标得分+高水平目标工作量指标得分

(四) 单位综合总分计算

综合总分=领域₁总分 × 权重₁+领域₂总分 × 权重₂+...+领域₅总分 × 权重₅ (领域权重见表 1)

五、计算示例

以文科科研领域为例, 假设考核年度目标绩效考核中, 有甲、乙两单位 (均为文科教学单位):

项目		甲单位	乙单位	全校
基本工作量指标得分		30 分	30 分	——
高 水 平 目 标 工 作 量	关键指标原始总分	(考核年度)35 分 (上一年度)45 分	(考核年度)80 分 (上一年度)25 分	——
	非关键指标原始总分	40 分	36 分	——
	指标原始总分	35+40=75 分	80+36=116 分	3200 分
	已下达目标任务指标原始总分	90 分	100 分	
全体在编在岗职工数*		30 人	200 人	1600 人

计分步骤如下:

第一步	原始分计算 基本工作量指标得分与高水平目标工作量指标原始总分按照完成情况分类相加即可, 表格中已列出, 故省略计算步骤
第二步	关键指标增长系数计算 $\alpha = \frac{\text{考核年度(某领域)关键指标原始总分}}{\text{上一年度(某领域)关键指标原始总分}}$ 甲: $\frac{35}{45} = 0.78$ 乙: $\frac{80}{25} = 3.2 = 2$ (关键指标增长系数上限不超出 2, 故取 2)

第三步	人均贡献系数计算 $\beta = \frac{\text{考核年度（某领域）高水平目标工作量指标原始总分} / \text{单位全体在编在岗职工数} *}{\text{考核年度学校（某领域）高水平目标工作量指标原始总分} / \text{学校全体在编在岗职工数} *}$ 甲： $\frac{75/30}{3200/1600} = \frac{2.5}{2} = 1.25$ 乙： $\frac{116/200}{3200/1600} = \frac{0.58}{2} = 0.29 = \frac{1}{2}$（人均贡献系数下限不低于 $\frac{1}{2}$，故取 $\frac{1}{2}$）
第四步	目标达成度系数计算 $\gamma = \frac{\text{考核年度（某领域）高水平目标工作量指标原始总分}}{\text{考核年度学校（某领域）高水平目标工作量已下达目标任务指标原始总分}}$ 甲： $\frac{75}{90} = 0.83$ 乙： $\frac{116}{100} = 1.16$
第五步	高水平目标工作量指标加权总分计算 高水平目标工作量指标加权总分=（关键指标原始总分×α+非关键指标原始总分）×β×γ 甲： $(35 \times 0.78 + 40) \times 1.25 \times 0.83 = 69.824$ 乙： $(80 \times 2 + 36) \times \frac{1}{2} \times 1.16 = 113.68$
第六步	高水平目标工作量指标得分计算 假设乙单位为文科科研领域高水平目标工作量指标加权总分最高分 甲： $\frac{69.824}{113.68} \times 0.6 \times 100 = 36.853$ 乙： $\frac{113.68}{113.68} \times 0.6 \times 100 = 60$
第七步	领域总分计算 领域总分=基本工作量指标得分+高水平目标工作量指标得分 甲： $30 + 36.853 = 66.853$ 乙： $30 + 60 = 90$
第八步	单位综合总分计算 综合总分=领域₁总分×权重₁+领域₂总分×权重₂+...+领域₅总分×权重₅ 按照相同步骤，假设两单位除文科科研外，其他领域总分已算出 甲： $(\text{学科}) \times 10\% + (\text{师资}) \times 20\% + (\text{人才}) \times 35\% + (66.853) \times 25\% + (\text{国际化}) \times 10\%$ 乙： $(\text{学科}) \times 10\% + (\text{师资}) \times 20\% + (\text{人才}) \times 35\% + (90) \times 25\% + (\text{国际化}) \times 10\%$

第二部分 对非教学科研单位的计分要求

一、考核指标

非教学科研单位包括机关职能部门和群团组织、教学辅助单位和相关附属单位，考核结果以百分制计算，共包含部门业务工作情况（60%）、改革创新情况（20%）、服务与工作满意度测评（20%）等三方面内容。

二、服务与工作满意度测评

服务与工作满意度测评占各单位考核总分的20%。各单位服务与工作满意度测评包括满意、较满意、一般、较不满意、不满意五档，各档次对应分数分别为2分、1分、0分、-1分、-2分，“不了解”与“无效票”不计入测评总分。

$$\begin{aligned} \text{服务与工作满意度测评得分} &= \frac{\text{单位满意度总分}}{\text{测评满意度总分}} \times \text{服务与工作满意度测评比重} \\ &= \frac{\text{满意票数} \times 2 + \text{较满意票数} \times 1 + \text{一般票数} \times 0 + \text{较不满意票数} \times (-1) + \text{不满意票数} \times (-2)}{(\text{回收测评表份数} - \text{不了解票数} - \text{无效票数}) \times 2} \times \text{服务与工作满意度测评比重} \end{aligned}$$

第三部分 考核结果等级

二级单位绩效考核结果依照区间排名，共分为4类10个等级（等级情况如表3），其中D类为不合格。

表3：二级单位绩效考核结果等级情况表

考核结果类别	考核等级	考核结果排名百分比	备注
A	A+	前 5%	
	A	6%-10%	
	A-	11%-15%	
B	B+	16%-25%	
	B	26%-35%	
	B-	36%-45%	
C	C+	46%-65%	
	C	66%-85%	
	C-	后 15%	各等级具体比例不限
D	D		