

华南师范大学文件

华师〔2022〕45号

关于修订印发《华南师范大学二级单位目标绩效管理实施办法》的通知

各学院、各部处、各单位：

立足新发展阶段，根据新发展需求，按照《深化新时代教育评价改革总体方案》等有关文件精神要求，学校对《华南师范大学二级单位目标绩效管理实施办法（2019年修订）》（华师〔2019〕101号）进行了修订。修订后的《华南师范大学二级单位目标绩效管理实施办法》已经校长办公会议讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

华南师范大学

2022年4月13日

华南师范大学二级单位目标绩效管理 实施办法

为切实做好二级单位目标绩效管理工作，深入推进国家“双一流”和广东高水平大学建设，努力实现学校第十五次党代会提出的目标任务，大力推进教师教育优势突出的创新型高水平大学建设，有效发挥二级单位目标绩效管理在学校事业发展中的牵引性作用，强化目标绩效管理工作的激励和调控功能，着力激发二级单位的创新发展活力，促进学校各项事业内涵式高质量发展，根据上级有关文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

第一部分 总则

第一条 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和全国教育大会精神，以《深化新时代教育评价改革总体方案》为指引，以强化二级单位目标绩效考核为突破口，深化重点领域改革，强化目标导向、绩效导向和动态调整，充分激发教学科研单位、机关职能部门和教辅单位活力，有力推进国家“双一流”和广东高水平大学建设，大力提升学校办学质量和水平。

第二条 指导原则

1.目标导向、强化绩效。对于教学科研单位，以加强内涵建设、助推学校高质量发展为目标，重点考核能够体现国家“双一

流”和广东高水平大学建设的关键性和标志性指标；对于非教学科研单位，以提高管理质量和服务水平为目标，重点考核重点工作任务落实、取得成效和作风建设情况。

2.分类评价、高端引领。根据二级单位的不同性质和发展基础，分类别、分层次确定考核指标和目标任务；促进各二级单位聚焦发展重点，强化能体现学校高质量、内涵式发展的高端指标考核，引导各二级单位强化现有基础优势，突出特色亮点，竞相特色发展。

3.深化改革、激发活力。深化配套改革，推进分级管理和重心下移，完善校院治理体系和运行机制，明确非教学科研单位宏观引导、监督检查和服务功能，明晰教学科研单位办学主体地位和落实主体责任，扩大和落实二级单位办学自主权，调动广大教职工干事创业积极性，激发其创新发展活力。

4.竞争激励、动态调整。充分发挥二级单位目标绩效考核工作的激励和调控作用，强调按照工作进展程度、指标增长幅度和实际贡献大小等进行全面、综合性考核，形成目标任务、考核结果与资源配置及薪酬激励紧密挂钩的闭环管理，促进各单位明确目标任务，主动抢抓发展机遇，追求卓越。

5.深度融合、有机衔接。坚持系统性整体性思维，推动二级单位目标绩效管理工作深度融合于学校整体事业发展之中，紧密对接学校薪酬制度中的奖励性绩效等工作，促进有机统一和协同推进，做到全校“一盘棋”。

第三条 总体思路

1.聚焦内涵建设，坚持全面与重点考核相结合。加强对学校事业高质量发展起重要推动作用高水平、高层次和高显示度的关键性指标考核，重点考核能体现学校“双一流”和高水平大学建设突出成效的标志性指标，有效发挥目标绩效考核工作对学校事业整体发展的牵引作用。

2.探索增值评价，坚持存量与增量考核相结合。正确处理好教学科研单位业绩的存量、增量和均量三者间的关系，既考虑各单位已有的建设基础，又设立增量观察点，动态观察各单位潜能的培育和增长，强调工作进展程度、指标增长幅度和已有发展基础上的成长性及发展潜能。

3.健全综合评价，坚持共性和特色考核相结合。贯彻教育评价改革新精神，破除“五唯”顽瘴痼疾，牢固树立科学教育发展理念，强化对二级单位的综合性评价。坚持共性考核和特色考核相结合，充分体现各二级单位自身发展特点，鼓励和引导各二级单位进一步强化优势、突出特色、创新发展。

4.注重考核实效，坚持过程和结果考核相结合。考核办法和指标体系的设计真实客观地反映二级单位建设成效，坚持过程考核和结果考核相结合，过程考核重在考核目标的落实执行、质量的控制和问题的解决，结果考核重在考核目标任务的完成。

5.突出科学易行，坚持定性与定量考核相结合。坚持定量与定性相结合且以定量考核为主，能够量化的尽可能制定准确的量

化指标且细化，进行定量考核；不能量化的制定科学合理的定性标准，进行定性考核，做到有机统一。

第四条 考核对象与内容

以“双一流”和高水平大学建设目标任务为核心，对接教育部学科评估、学位点和专业评估等关键指标要求，结合学校事业发展规划和办学实际，分层分类确定二级单位目标绩效考核内容，定量与定性考核相结合。

1.教学科研单位。包括二级学院和实体性的研究院(中心)。主要考核教学科研单位办学水平提升情况，侧重考核学科建设、师资队伍建设、人才培养(含本科生和研究生)、科研与社会服务、国际交流合作等重点领域建设成效。

2.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。侧重考核非教学科研单位推动改革创新和服务教学科研工作情况，主要包括负责领域工作目标完成情况、改革创新进展与成效、学校重点工作参与度以及师生满意度等方面内容。

第五条 考核等级

二级单位绩效考核结果依照区间排名，分为优秀、良好、合格和不合格四个等级。考核结果排名前15%的单位可评为优秀，考核结果排名介于15%-45%的单位可评为良好，考核结果排名后55%的单位评为合格或不合格。校长办公会根据绩效评价计分和现场评议计分，统筹学校整体情况，研究确定二级单位目标绩效

考核等级。

对于成立未满一年的二级单位，不下达年度目标任务，但需参加工作汇报现场评议，校长办公会根据现场评议计分结果，统筹学校整体情况，研究确定其目标绩效考核等级。

第六条 组织机构

1.领导机构。学校成立二级单位目标绩效管理领导小组，由学校党委书记和校长任组长，其他副职校领导任副组长，相关职能部门负责人任成员，统筹领导全校二级单位目标绩效考核管理工作。

2.办事机构。领导小组下设二级单位目标绩效管理办公室，由分管校领导任办公室主任，党建思政、学科建设、人才队伍、人才培养、科学研究、国际交流合作、财务及资产管理等相关领域职能部门负责人任副主任，具体负责二级单位目标绩效管理的沟通协调和组织执行等工作。

3.工作机构。二级单位成立目标绩效管理工作组，由二级单位党政负责人担任组长，班子成员、学术分委员会主任、教代会主任等相关负责人担任成员，负责推进本单位目标绩效管理工作。

第七条 考核周期

二级单位目标绩效管理以自然年度为周期，原则上一年一考核。一般每年一月启动当年度的目标绩效考核任务下达工作，次年一月启动上年度的绩效考核和结果运用等工作。

第二部分 对教学科研单位的考核管理

第八条 考核指标

教学科研单位分为事业发展、党建与思政工作两大部分考核。其中，事业发展设立学科建设、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（各领域评价职能部门和权重见表1），考核结果以百分制计算。由相应考核评价职能部门根据学科属性和单位性质，分别制定考核内容和评价标准。每个领域分为基本指标和发展性指标两大类。基本指标，主要是保基本、保运行，即以立德树人为本，围绕教学科研中心任务，保障二级单位和学校建设的基础性、常规性指标。发展性指标，主要是促发展、求突破、上水平，即支撑二级单位和学校高质量发展与体现新增长点的关键指标，以及影响学校核心竞争力和社会美誉度、体现“双一流”及高水平大学建设重大标志性成果的高水平指标。

党建与思政工作由组织部牵头，会同党委相关部门负责考核工作，并将结果汇总至二级单位目标绩效管理办公室，党建与思政工作考核不合格的教学科研单位不能评为优秀或良好。

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%	二级单位若无一级学科，本领域权重归至人才培养领域。二级单位有本科生和研究生，5%归至本科生培养，5%归至研究生培养；

				二级单位若只有本科生或只有研究生，本领域权重即10%全部归至本科生培养或全部归至研究生培养。	
师资队伍建设		人事处	18%	18%	
人才培养	本科生培养	教务处*、学生工作部（处）、招生考试处、校团委	20%	0%	无研究生的学院为30%
	研究生培养	研究生院*、招生考试处、校团委	10%	15%	无研究生的学院为0
科研与社会服务		科技处*、社科处*	30%	45%	
国际交流合作		国际交流合作处	12%	12%	

注：*为考核领域牵头单位

第九条 任务确定

1.主管部门拟定。各领域评价职能部门在与教学科研单位充分沟通协商基础上，根据学校总体目标和各教学科研单位基础条件，分别提出目标任务，明确提出每项目标任务的成果类型、数量层次、质量要求等，下发征求各教学科研单位意见。

2.单位反馈建议。教学科研单位对各领域评价职能部门拟定的目标任务进行讨论并提出修改建议，经本单位党政联席会议和学术分委员会同意后签字盖章提交相应领域评价职能部门。

3.学校审核批准。各领域评价职能部门在教学科研单位修改意见基础上，对拟定目标任务进行修订，经单位负责人同意后签字盖章提交二级单位目标绩效管理办公室。二级单位目标绩效管理办公室统一提交学校二级单位目标绩效管理领导小组审定，并

报学校批准后统一签订《年度工作目标责任书》，作为各教学科研单位年度目标绩效考核的依据。

第十条 考核办法

1.报送指标总结材料。教学科研单位对照《年度工作目标责任书》考核指标内容要求，认真撰写各指标的总结材料，在本单位内公示后报送学校二级单位目标绩效管理办公室。

2.职能部门审核评价。二级单位目标绩效管理办公室组织相关职能部门对材料进行审核，各领域评价职能部门按照《年度工作目标责任书》的目标任务完成情况对各单位进行打分、排序。具体计分方法如下：

——基本指标的分值计算。按指标达标情况计分，分值相加为该领域基本指标工作量得分。

——发展性指标工作量的分值计算。按步骤分别形成原始分、加权总分、得分三类分值。本领域同类教学科研单位按照发展性指标工作量加权总分排序，并以最高分单位为基准，计算其他单位发展性指标工作量得分。第一名单位得分为满分（满分分值=发展性指标工作量比重×100），第二名单位得分=（发展性指标工作量加权总分第二名/发展性指标工作量加权总分第一名）×发展性指标工作量满分分值，其他名次分值以此类推。

——领域总分计算。领域总分=基本指标工作量得分+发展性指标工作量得分。

——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。

3.工作汇报现场评议。学校二级单位目标绩效管理办公室组织教学科研单位负责人进行现场工作汇报，由学校二级单位目标绩效考核小组成员等对其进行评价打分。

4.学校确定考核等级。学校二级单位目标绩效管理办公室汇总绩效评价计分及现场评议计分（绩效评价占比90%，现场评议占比10%），提交校长办公会议审议。校长办公会议统筹学校整体情况，认真研究确定二级单位绩效考核等级。

根据教学科研单位年度绩效完成情况，学校可在初评等级为良好或合格的教学科研单位中分别设置为1-2个“进步奖”，对进步幅度特别突出的二级单位进行奖励。获“进步奖”的单位，其最终获评等级可在其初评等级的基础上上升一个等级。“进步奖”是否需要设置、设置的数量以及获奖单位的具体名单，由学校二级单位目标绩效管理领导小组审核、校长办公会议审定后确定。

第三部分 对非教学科研单位的考核管理

第十一条 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，共分为业务工作、改革创新和服务与工作满意度测评三大部分考核。一是部门业务工作完成情况，占比70%，包括核心业务工作完成情况、工作成效进步幅度、标杆对比提升、重大标志性成果和学校重点工作落实情况等指标；二是改革创新情况，占比20%；三是服务与工作满意度测评，占比10%。

非教学科研单位依据服务面向，可分为事业发展服务单位（包括行政职能部门及党群团组织）与支撑保障服务单位（包括行政职能部门、教辅单位及相关附属单位）等类别分别进行考核定级。在每类中，总分排名前15%的单位可评为优秀，排名介于15%-45%的单位可评为良好，排名后55%的单位评为合格或不合格。

非教学科研单位二级党组织的党建与思政工作由组织部牵头，会同党委相关部门负责考核工作；机关党委所属党支部的党建与思政工作由机关党委牵头负责考核工作。牵头部门将结果汇总至二级单位目标绩效管理办公室，党建与思政工作考核不合格的非教学科研单位不能评为优秀或良好。

第十二条 任务确定

1. 单位拟定申报。非教学科研单位根据学校“双一流”建设、高水平大学建设和教学科研发展需求，研究拟定本单位负责领域的年度目标任务，一般应包括学校年度总体目标任务中本单位负责的目标任务、为“双一流”和高水平大学建设提供支持服务的目标任务，以及本单位牵头推进的改革任务。

2. 学校审核批准。非教学科研单位在与各相关职能部门、教学科研单位充分沟通的基础上，形成本单位《年度工作目标责任书》，提交学校二级单位目标绩效管理办公室初审，修改完善后报二级单位目标绩效管理领导小组审核通过，经学校批准后统一签订发布，作为各单位年度目标绩效考核依据。

第十三条 考核办法

1. **报送指标总结材料。**非教学科研单位对照《年度工作目标责任书》进行全面工作总结，明确已完成和未完成指标。

2. **业绩与满意度打分。**学校二级单位目标绩效管理办公室将组织非教学科研单位负责人进行现场汇报，由校领导、各教学科研单位负责人等对其业务工作和改革创新情况进行打分，并由各类评委对非教学科研单位的服务与工作满意度情况进行评价打分，分别折算计分。

——业务工作和改革创新分值计算。按指标达成情况计分，分值相加为该部分得分。

——服务与工作满意度测评分值计算。测评包括满意、较满意、一般、较不满意、不满意五档，各档次预设对应分数，“不了解”与“无效票”不计入测评总分。

3. **学校确定考核等级。**学校二级单位目标绩效管理办公室汇总打分等有关事项，提交校长办公会议审议。校长办公会议根据绩效评价计分结果，统筹学校整体情况，认真研究确定二级单位绩效考核等级。

第四部分 考核结果运用

第十四条 绩效奖励

学校根据每年财务状况安排二级单位目标绩效考核奖励专项资金，依据考核结果进行奖励。考核结果由学校二级单位目标

绩效管理办公室提交人事处，作为奖励性绩效由人事处参照学校奖励性绩效实施办法核定发放。

获奖励单位广泛征求本单位教职工意见后，由党政联席会（部、处务会）确定单位奖励性绩效分配办法。奖励性绩效分配办法要注重实绩、适当拉开差距，调动教职工工作积极性。各单位奖励性绩效分配办法和分配结果经学校审核同意后执行。

第十五条 资源配置

将二级单位目标绩效考核结果与学校经费分配、人员编制、本科生和研究生招生指标、推免生指标、项目推荐、办学场地等资源配置挂钩。

第十六条 年度评优

将二级单位目标绩效考核结果与单位班子成员年度评优、续聘续任挂钩。

第五部分 考核要求与纪律

第十七条 特殊事项

学校根据上级要求和办学实际，研究确定若干一票否决事项。如有下列特殊事项之一者，引起事项发生责任人的奖励性绩效将不予发放，所在二级单位当年度目标绩效考核不得评为优秀或良好：

1.单位党风廉政建设出现重大问题，被学校或上级部门处理的；

- 2.单位意识形态方面存在重大问题，产生重大负面影响的；
- 3.单位推动深化改革措施不力、效果不好，造成不良社会影响的；
- 4.单位发生重大安全事故、重大泄密事件等影响校园稳定的重大问题，造成学校声誉或经济较大损失的；
- 5.经学校认定的其他责任事项。

学校相关单位将特殊事项发生的具体情况提交二级单位目标绩效管理办公室汇总，由校长办公会议研究认定特殊事项责任人范围和确定所在二级单位的最终考核等级与发放标准。

第十八条 考核纪律

- 1.考核对象不准弄虚作假，提供虚假数据和情况；不准故意夸大、缩小、隐瞒、歪曲事实。
- 2.考核工作人员不准随意透露考核的有关信息。
- 3.绩效考核工作组成员在考核本人所在单位时，应实行回避制度。

对违反上述规定的人员和部门，视其性质、情节轻重和造成的后果，进行批评教育或给予纪律处分，取消考核成绩。

第十九条 监督申诉

二级单位目标绩效管理工作接受全校师生员工和纪检监察部门监督，二级单位目标绩效考核结果在校内公布。单位和个人如有异议，可向二级单位目标绩效管理办公室反映或申诉，二级单位目标绩效管理办公室研究后负责作出解释。

第六部分 附则

第二十条 学校二级单位目标绩效考核指标体系和计分办法，每年可根据工作需要进行适度调整，具体由各领域职能评价部门拟订，经学校二级单位目标绩效管理办公室审议、二级单位目标绩效管理领导小组审核和校长办公会议审定后确定，不再另行发文。

第二十一条 本办法自发布之日起施行。原《华南师范大学二级单位目标绩效管理实施办法（2019年修订）》（华师〔2019〕101号）同时废止。

- 附件：1.华南师范大学二级单位目标绩效考核指标体系
2.华南师范大学二级单位目标绩效考核指标计分方法

华南师范大学校长办公室

2022年4月14日印发

责任校对：龙海涛 邓静薇