

高校教职工队伍信息化积分制管理 研究与实践

赵 侃

中南财经政法大学, 湖北 武汉

收稿日期: 2022年3月8日; 录用日期: 2022年4月7日; 发布日期: 2022年4月14日

摘 要

为充分激发管理队伍工作热情、有效“破五唯”、建立科学评价体系和绩效分配方案, 本文将信息化积分制管理用于高校师资队伍建设和管理工作中, 并提出积分指导标准, 这具有重要意义。

关键词

积分制管理, 科学评价, 绩效分配

Research and Practice on Management of Informational Integration System of Teaching Staff in Colleges and Universities

Kan Zhao

Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan Hubei

Received: Mar. 8th, 2022; accepted: Apr. 7th, 2022; published: Apr. 14th, 2022

Abstract

In order to stimulate the enthusiasm of the management team, effectively “break the five virtues”, build scientific evaluation system and performance distribution program. In this paper, we put forward the informatization point management system, which is used in the construction and management of college teachers, and propose the points guide standard, which is of great significance.

Keywords

Integration Management, Scientific Evaluation, Performance Distribution

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在“十四五”关键之年，“两个一百年”交汇节点，疫情常态化机制下，我国各方面面临着巨大的挑战，巨大的挑战下最急需的是人才，高校的竞争归根结底是人才的竞争，一流的高校、一流的学科需要培养一流的人才，建设一流的师资队伍才能更好地为高校各项事业发展服务。为激励高校教职工以更高的积极性干事创业、担当作为，力戒形式主义官僚主义，建立科学有效的评价机制至关重要。

立足新时代经济高速发展的新形势，高校如何在学科建设、科学研究、人才培养等方面进一步调动教职工工作的积极性，实现高质量发展和新的跨越，需要做好顶层设计。本文引入信息化积分制管理，以积分来衡量个人价值，形成量化数据指标，反映教职工在科研水平、教学能力、管理服务能力、综合表现以及对院校的贡献度，并作为职称评定、推优考核、评比表彰、岗位晋升、干部选拔、绩效分配的重要考量标准。

2. 建立信息化积分制管理的必要性

2.1. 高校积分制管理的必要性

1) 行政管理队伍“大锅饭”现象

高校行政管理队伍是学校管理服务中的重要元素，党政管理人员、辅导员、教辅人员、职能部门工作人员等作为高校行政管理工作中重要管理者、组织者、服务者，是维持高校正常运转的基本保障。然而，行政管理队伍的“大锅饭”绩效平均主义分配现象，严重导致了工作相互推诿、工作积极性不高、缺乏健康的竞争文化、留不住高素质人才等，而如何制定合理的绩效管理机制[1]，对于进一步激励行政管理队伍干事创业、担当作为具有十分重要的作用。

2) 专任教师队伍“破五唯”新要求

2020年7月，人力资源社会保障部办公厅、教育部办公厅起草了《关于深化高等学校教师职称制度改革指导意见(征求意见稿)》，拟提出“克服学术评价中关于唯学历、唯资历、唯帽子、唯论文、唯项目等倾向”[2]。

“破五唯”是新时代高等教育提出的新命题，“五唯”关乎于教师的职称、甚至“饭碗”，在人才评价中发挥着重要的作用，然而“五唯”造成了高校教师无心于教学研究，专攻科研业绩的提升[3]。

高校要坚决落实“破五唯”新要求，突出质量导向，根据不同学科、不同岗位特点，坚持分类评价，对成果的评价从学术价值、社会影响、社会贡献等多维度综合考虑。为了实现破“五唯”，对教师贡献度进行量化、科学评价，建立真正科学的评价体系至关重要[4]，采用积分制计量能最大限度的实现公平性、科学性、合理性。

3) 打破“铁饭碗”是必然趋势

长期以来，在高校、国有企业、事业单位等体制内的单位任职，成为固定编制工作人员，意味着得

到了一个“铁饭碗”，若捧得此碗，从此便可衣食无忧，这样导致很多单位都养着一批闲人，不干事、不上进，直接影响了干事创业的积极性。社会进步的标志，就是机会均等、压力均等、政策均等，近几年，国家正逐步改革，宣布将打破“铁饭碗”。高校将取消人员编制，实行全员聘用合同制，这将使高校从业人员更能够积极发挥才能，能者上岗，推动教育行业健康有序快速发展。建立科学考核体系，是释放人才活力的关键[5]。

2.2. 建立信息化平台的必要性

综上所述，积分制管理已成必然，然而如何制定积分规则、如何计算积分[6]，成为了重中之重，积分制计算工作量大，计算过程琐碎细致，如采用人工计量，则需要耗费大量精力且不易查询、存档，建立信息化平台十分必要，将相关制度写入平台，录入人员仅需填入对应信息后即可自动计量。

3. 应用实践

高校积分制管理是基于高等教育和高校发展的新特征，结合现代信息技术的新发展建立的平台，以便于科学计量、规范管理、有效执行，建立完善的绩效管理机制，推动高校治理的转型升级。

本文将教职工的能力及综合表现通过积分的方式用奖励和惩罚的机制进行全方位量化考核，按照不同的业务类别将分值进行分类实施，采用信息化方式记录。

(一) 积分分类

高校教职工积分可分为两类：

1) 制度化固定积分，主要适用于教学积分、科研积分，出台相关管理办法，严格按照制度进行累计积分，教职工可按照制度方案填报相关数据，并工作人员审核确认。

教学积分包含教学基本积分、优秀教学奖积分，注重教学质量和效果的评价。教学基本积分按照教学授课学时乘以相应系数(系数可结合教师职称、课程难度设定)进行累计，教师填报相应授课学时，系统即自动计算出积分。优秀教学奖积分主要包含指导学生论文获奖、指导学生竞赛获奖等，教师填报相应奖项、级别等信息，系统自动计算积分。

科研积分包含科研基本积分、科研优秀奖积分，注重加大对标志性成果的奖励力度，鼓励优秀拔尖人才多产出高水平成果。科研基本积分囊括申报科研课题、发表学术论文、出版学术著作与教材等，教职工填报相关信息后根据级别予以相应积分。科研优秀奖积分主要对获得相应级别的科研类成果奖项、重要人才支持计划等予以积分。

2) 管理积分，对教职工管理服务工作进行积分，主要包含管理工作基本积分、责任积分和专项积分。

管理基本积分是对高校党政班子成员和专职行政教辅人员的基本管理工作予以的积分。管理责任积分是对承担特定管理职责的人员按照职责范围、履职情况等因素予以的积分。工作人员严格按照制度标准，在信息平台中予以填报。

专项管理工作是指由学院统一组织的、需要教职工广泛参与的重要工作，包含一般专项管理工作、公益事项和义务事项。

公益事项是指参加学院组织的集体公益活动(如志愿服务、院内体育活动或工作、捐赠活动等)，参加人员给予一定的积分，但该积分不予现金奖励。

义务事项是指参加按学院要求必须参加的其他不属于一般专项管理积分或公益积分范围的其他活动。其积分按如下规则处理：按要求参加的，给予一定的积分，但该积分不予现金奖励；因正常事由请假的，不予积分；无故缺席的，在其当年绩效总积分中扣减相应积分及相应奖励。

(二) 绩效激励机制

按积分指标对教职工进行定量评价，能帮助建立高效灵活的积分管理机制，而积分的最终反映在于绩效分配，绩效激励有利于通过物质刺激，激发教职工的工作干劲[7]。

公开透明、全面的评价机制对于绩效的科学分配具有积极的促进作用，按照积分总额及可分配绩效总金额计算出单个积分配额，即可便捷、自动地计算出每位教职工的绩效。

信息化积分制管理平台对于记录、计算、公示、存档、查询提供了重要保障，以激励为导向，完善绩效分配机制，兼顾公平和效率，统筹建立以工作业绩和实际贡献为评价标准的科学合理的绩效工资体系打通激励闭环，为高校改革与发展注入新的活力。

(三) 实践案例

以中南财经政法大学会计学院为例，2021年度，学院已全面实行积分制改革，出台积分制绩效奖励分配管理办法，经调研走访、多轮征集意见、集体表决通过，再严格参照办法进行录入、计算积分和绩效奖励，并基于微信平台开发查询系统，供教职工查询个人奖励情况及计算依据，科学、公开、合理地教职工贡献度进行计量，并予以教职工获得积分的相应绩效奖励。主要积分信息见表1。

Table 1. Main integral information
表 1. 主要积分信息

总积分	教学积分	基本教学工作量积分	课堂教学积分	
			课堂教学外的其他教学积分	优秀教学奖
	科研积分		基本科研积分	
			优秀科研奖	
	管理积分		管理工作基本积分	
			管理责任积分	
			专项管理积分	

学院制定了详实科学的积分规则，现对其中几项重点项目积分规则介绍如下：

1) 课堂教学积分

基本教学工作量包括全日制本科生、研究生及自考成教生相关的教学、论文指导、实习等工作量。教授单个教学工作量积1分，副教授单个教学工作量积0.95分，讲师单个教学工作量积0.9分。

教学工作量的计算按以下标准进行：

$$\text{课堂教学工作量} = \text{实际授课学时} \times \text{课堂系数} \times \text{课程系数}$$

其中，课堂系数 = $1 + \frac{\text{课堂实际上课学生人数} - \text{课堂标准学生人数}}{3 \times \text{标准课堂学生人数}}$

标准课堂人数按照学校实际情况设定，如本科专业课堂标准人数为50人，硕士研究生标准课堂人数为30人，博士生研究生标准课堂人数为20人。因学校招生计划的原因导致专业课堂人数不足者，按标准班计算。

因不同类型的课程难度不同，教师上课难度不同，因此需设立课程系数。各类课程系数如下：①本科一般课程系数为1，硕士研究生一般课程1.2，博士研究生一般课程系数为2.0；②开设新的专业课程的系数为1.2；③本科生双语课程系数为1.5，硕士研究生双语课程系数1.8。同时具备上述第②、③项的课程，在计算课程系数时，两项系数的小数部分叠加。④实验课程系数为1.5。

2) 课堂教学外的其他积分

鼓励教师除参加正常教学工作外，多参加学生指导工作，计算其他教学积分，如指导学生实习、指

导学生论文、指导学生答辩、作为导师或班主任指导本硕博学生、指导成教学生、指导留学生、指导学生参加比赛等，具体积分标准可根据指导篇数、人数、难度等确定。

3) 基本科研积分

按照国家政策要求，在教师过程中注重过程评价，破除“五唯”倾向，因此积分标准需综合考量教师学术水平、业绩质量、创新价值和实际贡献。基本科研积分内容见表2。

Table 2. Basic scientific research integral

表 2. 基本科研积分

序号	类型	积分内容及部分参考标准
1	重要学术论文	出台中英文期刊级别目录，进行对照奖励，由于各学科存在差异性，学院可在学校出台的整体目录基础上，列出本学科认定的相应级别的期刊 1) 中文期刊：A+类(1000分)、A类(500分)、A-类(200分)、B类(80分)、B-类(50分)、C类(10分)、D类(10分) 2) 外文期刊：A+类(1000分)、A类(500分)、A-类(200分)、B类(80分)、B-类(50分)、C类(10分)
2	学术著作与教材	1) 学术著作，按照字数、结合学术价值进行积分 2) 教材编写，对教育部国家规定教材或学院统编教材及其配套的教辅用书进行积分
3	课题申报及结项奖励	1) 国家社科基金重大项目、国家自然科学基金重大项目、教育部人文社科重大项目 2) 国家社科基金项目、国家自然科学基金项目，国家级人才工程项目 3) 教育部人文社科一般项目(含教育部人文社科重点研究基地重大项目)以及主要省部级人才工程项目 4) 其他课题 以上项目按照项目级别对成功申报和结项分别进行积分，其中结项按照课题实际到账经费乘以相应系数给予积分
4	宣传学院的学术论文和新闻报道奖励	按照国家级、省市级和校级不同等级给予相应积分
5	获得科研成果奖励	按照国家级、省部级、市级不同等级给予相应积分
6	入选重要人才支持计划奖励	按照人才支持计划级别进行积分

学院全面施行积分制度，以奖励为主，按照积分给予年终绩效奖励，奖惩结合。对于教学和科研绩效，要求教职工按照上级部门相关制作规定完成相应积分，对于未达标的教工，可给予考核不通过、低聘或解聘的意见。对于专项管理工作积分，每位教职工每年应达到由学院计算审定的年度最低标准，对于未达标的教职工，予以处罚，其年终绩效按照整体积分乘以完成度进行积分。绩效积分在教职工职称评定、干部选拔、人才推荐等环节中，将作为重要参考。

开发的信息系统包含两个平台，电脑端和手机端：

1) 电脑端主要用于教职工个人申报教学、科研积分，由教学秘书、科研秘书进行审核，管理基本积分、管理责任积分由系统自动计算，专项管理积分由管理员在系统中通过“一事一议”录入后下发至教职工个人。绩效积分管理电脑端页面如图1所示。

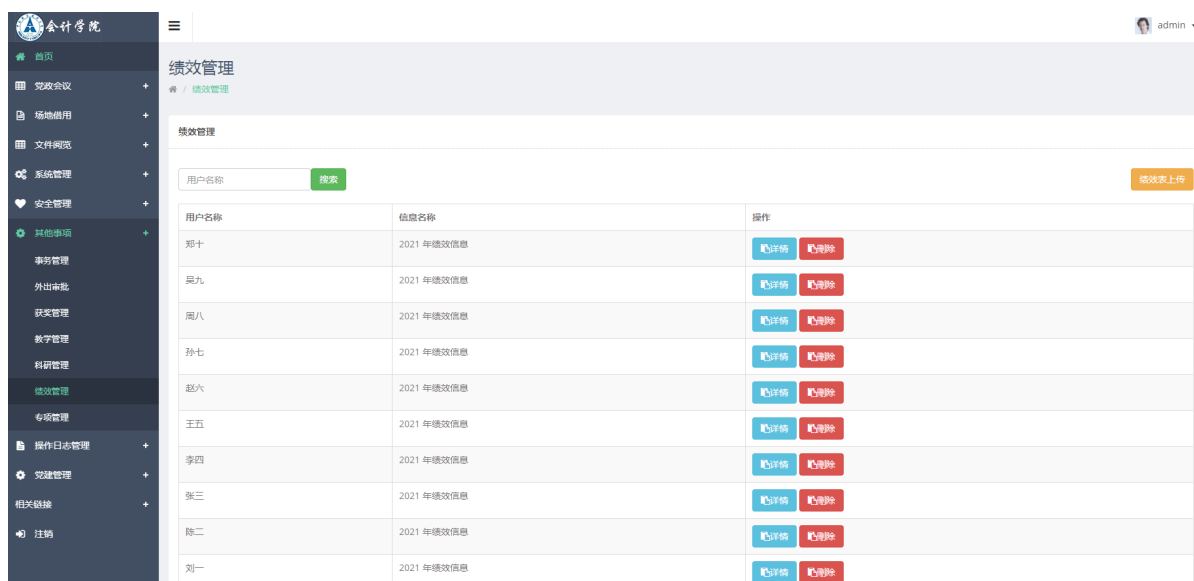


Figure 1. Computer page of performance integral management

图 1. 绩效积分管理电脑端页面

2) 手机端主要用于教职工查询本人各模块积分, 方便进行及时查看、反馈意见等。绩效积分查询手机端页面如图 2 所示。



Figure 2. Mobile page of performance integral query

图 2. 绩效积分查询手机端页面

建立科学的人才评价机制,将教师在教学、科研、管理方面的贡献度通过积分合理量化,才能最大限度地调动高校教师积极性和创造性、优化教师队伍。如何建立科学、合理、规范的积分制评价平台,是高校以及所有企事业单位需要不断去思考、探索、优化的。

参考文献

- [1] 王焯. 高校党政管理人员激励机制的分析[J]. 佳木斯职业学院学报, 2017(5): 458.
- [2] 常杉杉. “破五唯”语境下高校人才评价的破与立[N]. 中国社会科学报, 2020-10-19(005).
- [3] 王洪才. 高等教育评价破“五唯”: 难点·痛点·突破点[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2021, 27(3): 44-53.
<https://doi.org/10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2021.03.002>
- [4] 周平. 高校职称制度改革“五唯”的破与立[J]. 产业与科技论坛, 2020, 19(21): 287-288.
- [5] 钱鑫. 积分制管理打通员工成长通道[N]. 东方烟草报, 2021-03-24(003).
- [6] 李波, 陈明辉. 积分制考核在队伍建设中的实践与思考[J]. 犯罪与改造研究, 2020(12): 59-62.
- [7] 刘予东, 陈亚军, 牛西武. 积分制在教师管理与考核中的应用探析[J]. 机械职业教育, 2018(9): 56-58, 62.