

9-1

改进院系目标管理与绩效考评制度

①形成院系目标管理与绩效考评制度 1 份

护理与健康学院目标管理与绩效考评制度

一、背景与现状分析

在当前高等教育快速发展的背景下，院系作为高校的基本教学和科研单位，其管理水平与绩效直接影响到学校的整体实力和声誉。传统的院系目标管理与绩效考评制度往往侧重于量化指标的考核，如科研成果数量、教学质量评估等，而忽视了院系发展的综合性和长远性。此外，部分制度设计缺乏灵活性，难以适应不同院系的特点和需求，导致考核结果与实际情况存在偏差，影响了教职工的积极性和院系的整体发展。

二、改进目标

针对上述问题，本次改进院系目标管理与绩效考评制度的主要目标包括：

- 1.增强制度的科学性和公平性：通过引入多元化考核指标，确保考核结果的全面性和准确性，同时确保制度对不同院系和岗位的适应性。
- 2.促进院系可持续发展：将院系的长远规划与短期目标相结合，鼓励创新与协作，推动院系在学科建设、人才培养、科学研究和社会服务等方面取得均衡发展。
- 3.激发教职工积极性：通过更加合理、透明的绩效考评机制，激励教职工积极参与教学和科研工作，提升个人能力和团队协作能力。

三、改进措施

1.构建多元化指标体系

①结合院系特点，设置包含教学质量、科研成果、社会服务、学科影响力、团队建设等多个维度的考核指标。

②引入定性评价与定量评价相结合的方式，如通过同行评审、学生满意度调查等手段，弥补单一量化指标的不足。

2.实施动态管理

①建立年度目标设定与中期调整机制，确保院系目标与学校战略规划相衔接，同时允许根据实际情况进行适时调整。

②强化过程管理，通过定期检查和反馈，及时发现并解决问题，确保目标实现的连续性和有效性。

3.强化沟通与反馈

①建立院系内部沟通平台，定期召开目标管理与绩效考评研讨会，增进教职工对制度的理解和认同。

②实施绩效反馈面谈，为每位教职工提供个性化的发展建议，促进其职业规划与院系目标的协同。

4.优化激励机制

①设计多层次、多形式的激励措施，包括物质奖励、职业发展机会、荣誉表彰等，以满足不同教职工的需求。

②强化团队激励，鼓励跨学科、跨院系的合作与交流，提升整体绩效水平。

四、实施效果评估

1.数据对比：对比改进前后院系在教学质量、科研成果、社会服务等方面的数据变化，评估制度改进的实际效果。

2.问卷调查：通过教职工满意度调查，收集对改进后目标管理与绩效考评制度的反馈意见。

3.案例分析：选取典型院系进行深度剖析，总结成功经验与存在的问题，为后续优化提供参考。

五、结论

通过实施上述改进措施，院系目标管理与绩效考评制度将更加科学、公平、有效，不仅能够促进院系的全面发展和教职工的个人成长，还能提升学校的整体竞争力和社会影响力。未来，我们将持续跟踪制度执行情况，根据反馈不断优化调整，确保制度始终符合院系发展的实际需要。