

## 信息化背景下高职院校部门绩效考核 数据流转的优化研究

欧宇铭

广东机电职业技术学院，广州

**摘要** | 部门绩效考核是高职院校高质量发展的引擎。部门绩效考核是对各个部门在人才培养、科学研究与社会服务中所做的工作进行全面的、规范的、科学的评价。其中被考核的部门包括党政管理机构、教学机构和教辅机构三大类，考核指标包括了一级指标、二级指标、三级指标等。由此可见，绩效考核所涉及的数据是极其庞大的。传统数据逐级上报和汇总的工作模式极易产生数据统计、汇总过程中的误差，信息修正和补充都会消耗大量的人力物力，工作效率低下。信息化背景下，在数字赋能的基础上，优化了数据流转的方式，保证了庞大的绩效考核数据增加、删除、修改、查询的准确性，节约了大量的人力物力。从技术角度出发，在绩效考核原有的体系中进行数据流转的流程再造，形成绩效考核数字化治理模式。

**关键词** | 绩效考核；数字治理；数据；效率

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



### 1 研究综述

#### 1.1 绩效考核现状研究

高校发展管理的核心是战略管理，战略管理的核心是管理人员，而绩效考核是优化人员管理的引擎<sup>[4]</sup>。绩效考核旨在提高组织的运作效率、提升员工的职业技能，让庞大的组织能够良性运转，为组织创造更大的收益。

19世纪40年代，360°反馈的评价模式来对组织绩效进行测评在国外兴起，经过逐渐的演变，成了绩效评估的主要方法。20世纪90年代，国外对绩效考核定义的观点是：以人为本是绩效考核的核心，管理者应该经常与员工就组织目标、绩效考评等问题进行沟通。当管理者与员工的目标一致时，有利于

组织战略目标的实现。

自改革开放以来,国内的机构不断地吸取了西方国家的管理经验,学者也不断地学习西方先进的理论,这些理论和经验应用到实际运营中,也取得了一定的成效。武汉理工大学的老师盛运华等<sup>[5]</sup>在《绩效管理作用及绩效考核体系研究》一文中指出:“绩效管理是员工与其直接主管之间的协议,共同协商、制定、评价工作目标的过程,它强调过程管理,注重管理过程中绩效计划的制定、员工之间的持续沟通、绩效考核、薪酬管理、人事决策与调整等各个阶段。”高校的管理者应该继续努力,将与高校管理有关的理论和管理、运营相结合起来,打造出适合自身实际的绩效管理体系。

## 1.2 数字赋能

数字赋能是指通过云计算、大数据、物联网、移动互联和人工智能等数字技术赋予人们能力<sup>[6]</sup>。随着信息化的快速发展,数字技术已经快速融入了各行各业中,教育数字化、交通智慧化、政务电子化等改变了各行各业的生活环境、生活方式和生存能力。信息化时代,数字赋能为人们更高的精神追求和更快的物质追求提高了强而有力的助推作用。

人工智能技术、大数据技术、物联网技术是数字赋能的常用且重要工具<sup>[7]</sup>。在教育方面,人工智能技术让教师和学生享受到了自由学习、多设备和多场所的便利。大数据技术赋予了教师和学生获得丰富教育资源的渠道,特别是偏远地区优秀教师资源缺乏,大数据能够很好地解决了教育资源不均衡的问题,把优质教育资源的效果最大化。物联网能够让课堂教学发生质的变化,教师和学生可以通过物联网终端接触到与学习相关的生活场景,并且可以根据实际需求对这些场景进行调整。数字赋能工具与教育领域结合得非常紧密。

## 1.3 数字赋能绩效考核

信息化平台能够加快高校行政管理部门和二级学院、学生之间的互动频率,促进高校发展。数字化平台技术有助于提高二级部门在绩效考核制度建设的参与度,可以为绩效考核办公室提供合理的建议,监督决策部门的日常行为,以提高绩效考核制度建设的质量。在绩效考核工作推动的整个过程中,信息流通的速度极大地影响了工作完成的质量,数字赋能提高了信息流通的速度,增强了信息加工、处理、传递和创造的能力。

# 2 现状分析

## 2.1 部门绩效考核现状

部门绩效考核可以深化考核制度改革,充分调动各部门工作积极性和主动性,激发办学活力,通过目标引导加大成果产出。部门绩效考核以重点工作为基础,突出贡献创新,强化绩效考核的导向、评价和激励功能,形成勤政、务实、高效、公正的考核评价机制。部门绩效考核工作所涉及的面广、涉及的度深,完成这项工作需要耗费大量人力、物力。

## 2.2 部门绩效考核工作逐级汇总模式的痛点

要把部门绩效考核工作做细做实并非一项简单的事情，其中涉及部门绩效考核的数据包括以下两个方面：第一，被考核的部门包括党政管理机构、教学机构和教辅机构三大类，各类机构的总量有数十个。第二，考核指标包括了一级指标、二级指标、三级指标等，其中包含了大量满足各类指标的材料和佐证。由此可见，部门绩效考核的材料信息之庞大。

以往一直采取传统手工的纸质数据逐级上报和汇总到绩效考核办公室后再分发到各个负责打分部门的方式，此种工作模式必将产生巨大的工作量，极易产生数据统计、汇总过程中的误差。一方面是数量的量过于庞大，容易出现错误和遗漏的情况；另一方面是数据量过于庞大，每一次汇总极易出错；再者每一次的信息更正和信息补充都会消耗大量的人力物力，工作效率非常低下，工作成效难以保障。

### 2.2.1 逐级上报、逐级下发模式导致信息传递成本递增，时间成本增加

部门绩效考核工作的逐级汇总后逐级下发是指按照一定的统计管理机制，自下而上地逐级汇总后逐级下发部门考核材料。在部门考核材料逐级上报后逐级下发过程包括部门到绩效考核办公室、绩效考核办公室到评分人，以及教职工到二级学院、二级学院到绩效考核办公室、绩效考核办公室到评分职能部门，其中需要整合材料的人员包括二级学院、绩效考核办公室、评分职能部门，三个层级之间存在重复工作情况，相同的部门考核资料被重复整理三次，耗费大量的时间和精力，且效率低下、出错率高。

### 2.2.2 逐级上报、逐级下发模式存在风险隐患

部门绩效考核材料包含大量的数据，如部门的关键业务指标完成情况和佐证材料等，在传递的过程中会出现数据丢失、数据错误、数据重复等错误。特别是绩效考核材料在流转过程中发生的证明材料或数据的反复更替，数据更新不及时，数据版本重复多样，必然给绩效考核工作带来风险。

## 3 解决思路

### 3.1 基于在线共享文档的绩效考核工作解决方案

在线共享文档工具深度化使用和探索，为便捷化推进绩效考核工作奠定基础。在线共享文档是在互联网云端建设兴起的一个商业产品，近年来各个公司竞争开发、迭代更新产品和技术融合提升，形成了目前较为稳定的成品质控和商业模式<sup>[8]</sup>。

#### 3.1.1 在线共享文档的核心竞争力

在线共享文档工具已在各行各业的信息管理中被广泛使用。第一，在线共享文档门槛低促进了绩效考核管理新动力。它的学习门槛和使用成本都低，全方位多层次地覆盖了用户在长期使用办公软件的个人习惯，并且主流的共享文档软件为用户免费提供了多人文档编辑和数据维护功能。第二，在线共享文档提供了高效的信息收集表功能。它可以将各种信息实时汇总到在线 Excel 表格中，使绩效考核信息的收集和分散便利化。绩效考核管理人员可以将关注点放在填表说明和条件限制，减少了数据收集的中间环节，保证了信息的准确性。第三，在线共享文档提供了历史版本功能，提升了数据稳定性。它可以恢复到任意一个历史版本状态，减轻了使用人员的负担，方便了信息核查和溯源。此外，历史版本指明了

文档变动的责任人、修改内容和时间，避免了数据造假的可能性。第四，在线共享文档可以对文档设定权限来保护数据。它的权限管理功能可以精细化到区域单元格的行和列，如只读权限、锁定单元格和工作表等等，极大地提高了共享表的管理效率。第五，在线共享文档可以在 PC 客户端、手机端、网页端实时同步数据，不需转换文档格式，避免了换机时因版本兼容问题而需重新排版的风险。它的多设备、多平台数据互联体系方便了工作的推进。

### 3.1.2 在线共享文档重塑部门间信息流转模式

基于文档共享的绩效考核测评信息数据管理平台<sup>[9]</sup>，需充分考虑绩效考核的实际工作需要，将共享文档<sup>[10]</sup>技术应用其中，协调好部门与部门之间、部门与绩效考核办公室之间、考核部门和被考核部门之间多种类型主体的利益需求与价值关系，提升绩效考核工作的推进效率，以此来解决部门、绩效考核办公室之间的信息孤岛问题。

## 3.2 文档共享平台减少绩效考核信息的流转次数

在传统的逐级上报后逐级下发模式下，绩效考核信息至少需经过教师本人、二级学院、绩效考核办公室、考核打分部门等四个节点。在绩效考核数据集中到文档共享平台后，可以形成一份数据多人共享的局面，绩效考核信息无需多次汇总，可从二级学院直达考核打分部门负责人，如图 1 所示。

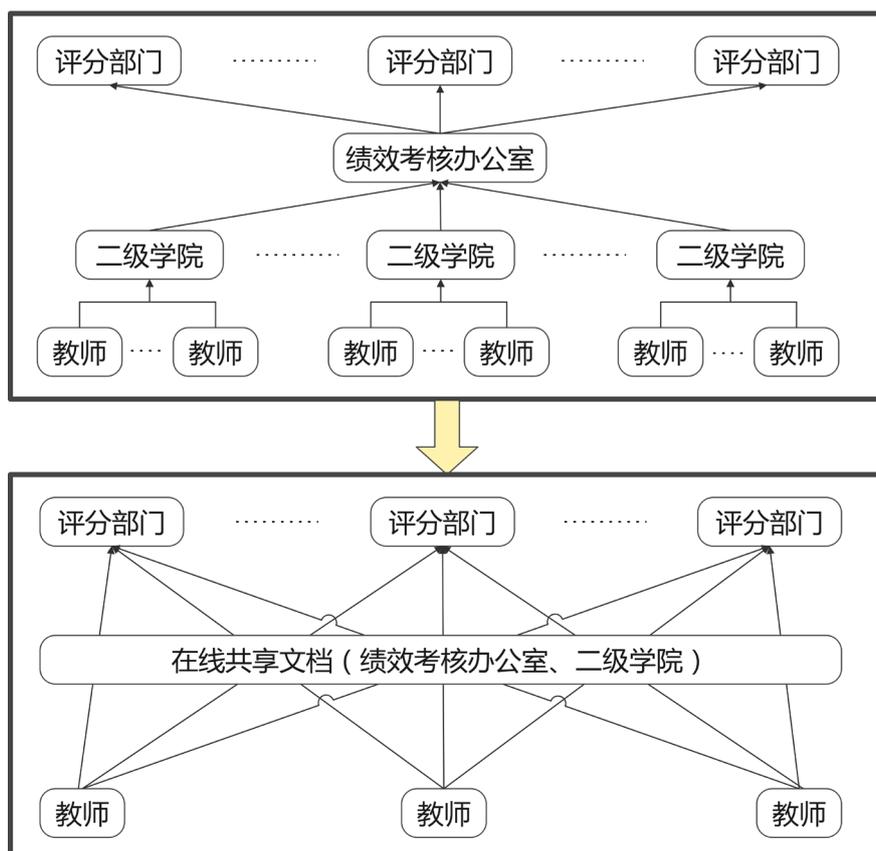


图 1 传统模式与文档共享平台模式的对比

Figure 1 Comparison between traditional mode and document sharing platform mode

### 3.3 文档共享平台转换绩效考核办公室职能

在传统的逐级上报后逐级下发模式下，以绩效考核信息第一次流转为例，从教师本人到二级学院，二级学院负责人的职能包括通知教师上报材料、汇总教师上报材料、更新教师上报材料等，从中可以看出第一个绩效考核信息传递结点的工作量巨大，也会导致二级学院负责人的工作压力较大，进而绩效考核信息的准确率就会降低。但是在文档共享平台的基础上，绩效考核信息不再多次流转，各个节点负责人的职能变为更新教师上报材料，工作量也相对应减少，能够极大地提高绩效考核工作效率，并减少失误发生概率。

## 4 经验启示

### 4.1 在线共享文档推动了绩效考核工作生产力

在线共享文档平台优化了传统的逐级上报后逐级下发模式，简化了绩效考核数据的传输流程，提高了绩效考核工作效率，节约了沟通时间和人力物力成本，为绩效考核工作的创新发展奠定了坚实的基础。绩效考核工作引入在线共享文档后所得到的效果肉眼可见，这是绩效考核工作走向数字智能化建设的新起点。

### 4.2 绩效考核工作从数字管理到数字治理的升华

数字时代学校治理方式发生天翻地覆的改变，这是给学校治理体系能力的创新提出了更高的要求<sup>[11]</sup>。绩效考核工作的数字治理是学校数字治理的延伸。绩效考核工作的数字治理是以信息化平台为媒介开始公共部门的改革，构建扁平化的管理机制，促进权力运作过程中的共享，让绩效考核工作的参与者能够共建共享。

绩效考核工作的数字治理可以认为是学校各参与部门关系动态协调的一个过程。在数字技术的加持下，绩效考核的流程再造以及模式不断被重塑，要将目前基于在线共享文档的绩效考核工作向数字治理的方向转变，需要部门之间通力合作，为绩效考核工作的发展提供强而有力的支撑。

### 4.3 绩效考核工作从数字治理到数智治理的设想

以大数据、人工智能技术为代表的数智技术的发展为绩效考核工作提供了有效的技术支撑，推动了绩效考核工作的创新<sup>[12]</sup>。要做好绩效考核工作从数字治理到数智治理的转变，管理者既要绩效考核数智治理纳入学校治理战略统筹考虑，统一规划、统一设计，又要绩效考核各类数据进行整合融通，为部门绩效考核工作提供更为全面、详实的数据支撑，还要进一步转变各部门治理主体的治理理念，提升数字意识和数字素养，为数智治理打下基础。

部门画像的构建是实现学校全面成长发展精准引导的必备前提，在各类指标全面发展的目标下，基于各类数据，做好部门成长事件的全过程记录，依托数智治理平台建立标准的绩效考核体系<sup>[13]</sup>。学校管理者可以利用数智治理平台并根据各部门画像来总结自身的发展画像，并根据时代发展的方向，清晰

地把控自身的发展大方向。

## 参考文献

- [1] 朱晓君. 民办本科高校绩效考核指标体系构建研究 [D]. 山东财经大学, 2024.
- [2] 郑琼. 数字赋能视角下数字政府整体智治的实现路径 [J]. 郑州大学学报 (哲学社会科学版), 2024, 57 (3): 34-41, 142.
- [3] 赵健. 数字赋能高职辅导员职业创新能力培育生态系统构建对策研究 [J]. 中国军转民, 2024 (3): 53-55.
- [4] 何洋. 国内外绩效考核现状研究 [J]. 现代商业, 2014 (35): 137-138
- [5] 盛运华, 赵宏中. 绩效管理作用及绩效考核体系研究 [J]. 武汉理工大学学报, 2002 (2): 92-94, 98.
- [6] 李晓玉. 从智慧城市到智慧社会数字赋能实体经济整装出发 [N]. 通信信息报, 2018-04-25 (A06).
- [7] 陈海贝, 卓翔芝. 数字赋能研究综述 [J]. 图书馆论坛, 2019, 39 (6): 53-60, 132.
- [8] 童心, 杨明茹, 付文会. 基于在线共享文档的档案管理工作方法应用 [J]. 机电兵船档案, 2023 (1): 57-59.
- [9] 张达. 基于区块链和星际文件系统技术的高校师德档案信息数据共享平台建构策略 [J]. 档案学研究, 2024 (2): 126-133.
- [10] 张奕斐. 基于互动仪式链理论的共享文档研究 [D]. 华东师范大学, 2024.
- [11] 王飞, 杨宝忠. 现代学校数字治理体系的构建和实践路向 [J]. 宁波大学学报 (教育科学版), 2024, 46 (4): 121-132.
- [12] 王玉龙. 数智技术赋能区域教育治理: 现状、问题与路径 [J]. 中国信息技术教育, 2023 (10): 86-89.
- [13] 叶艇. 浙江大学: 学生工作向“数智治理”进化 [J]. 中国教育网络, 2021 (6): 28-31.

## Optimization Research on Performance Evaluation Data Flow of Vocational Colleges under the Background of Informatization

Ou Yuming

*Guangdong Mechanical & Electrical Polytechnic, Guangzhou*

**Abstract:** Departmental performance evaluation is the engine for high-quality development of vocational colleges. Departmental performance appraisal is a comprehensive, standardized, and scientific evaluation of the work done by each department in talent cultivation, scientific research, and social services. The assessed departments include three categories: party and government management institutions, teaching institutions, and teaching support institutions. The assessment indicators include primary indicators, secondary indicators, tertiary indicators, etc. It can be seen that the data involved in performance evaluation is extremely large. The traditional work mode of hierarchical reporting and summarization of data is prone to errors in data statistics and summarization, and information correction and supplementation consume a lot of manpower and material resources, resulting in low work efficiency. In the context of informatization, based on digital empowerment, the way of data flow has been optimized to ensure the accuracy of adding, deleting, modifying, and querying massive performance evaluation data, saving a lot of manpower and material resources. From a technical perspective, reengineering the data flow process within the existing performance evaluation system to form a digital governance model for performance evaluation.

**Key words:** Performance evaluation; Digital governance; Data; Efficiency