

基于关键指标法的高职院校绩效评价改革与实践

唐建华

贵州开放大学（贵州职业技术学院），贵州 贵阳 550000

DOI: 10.61369/VDE.2026030014

摘 要：随着我国职业教育的高质量发展，高职院校绩效评价作为优化资源配置、提升办学质量的重要手段，在实际应用中有了进一步深化，其科学性和实效性会在很大程度上影响高职院校的建设与发展。关键指标法（KPI）具有可量化、可操作的优势，它可以较为高效地解决当前高职院校绩效评价同质化、模糊化等问题。鉴于此，本文将针对基于关键指标法的高职院校绩效评价改革展开分析，并提出一些策略。

关 键 词：关键指标法；高职院校；绩效评价；改革实践

Reform and Practice of Performance Evaluation in Higher Vocational Colleges Based on Key Performance Indicator (KPI) Method

Tang Jianhua

Guizhou Open University (Guizhou Vocational and Technical College), Guiyang, Guizhou 550000

Abstract： With the high-quality development of vocational education in China, the performance evaluation of higher vocational colleges, as an important means to optimize resource allocation and improve school-running quality, has been further deepened in practical application. Its scientificity and effectiveness will greatly affect the construction and development of higher vocational colleges. The Key Performance Indicator (KPI) method has the advantages of quantifiability and operability, which can efficiently solve the current problems such as homogenization and ambiguity in the performance evaluation of higher vocational colleges. In view of this, this paper will analyze the reform of performance evaluation in higher vocational colleges based on the KPI method and put forward corresponding strategies.

Keywords： Key Performance Indicator (KPI) method; higher vocational colleges; performance evaluation; reform and practice

一、基于关键指标法的高职院校绩效评价改革价值

（一）有利于引领办学方向，优化发展核心目标

高职院校的核心使命是培养更多适合地方经济社会发展需要的高素质人才，因此，在展开绩效评价工作时，必须要围绕这一核心使命展开。传统的绩效评价模式存在指标设置重点不突出等问题，甚至一些院校还会出现“重规模、轻质量”的问题，这样就很容易导致办学方向偏离职业教育定位^[1]。关键指标法的核心优势在于可以帮助学校更好地聚焦核心目标，通过提炼与办学使命、战略发展相关的关键指标等方式，可以更好地将人才培养质量、师资队伍建设等核心任务转化为可量化的指标，这样可以更好地引导院校将办学重心从规模扩张转向质量提升。

（二）有利于优化资源配置，提升办学管理效能

一般来说，部分高职院校的资源较为有限，如何将有限资源更为高效地投入到核心工作中并且实现资源利用效益的最大化是高职院校管理工作的重点和难点。传统的绩效评价模式一般存在指标繁杂、导向模糊等问题，这样就很容易导致资源配置分散，

甚至一些资源会被投入到非核心的工作中，这样就会导致“投入与产出不成正比”。关键指标法的引入可以更好地聚焦核心关键指标，让学校更为明确地进行资源配置，有利于院校将人力、物力等资源向人才培养、师资建设等核心领域，这样可以有效避免资源浪费，从而大幅提升资源的利用效能^[2]。例如，在财力资源配置方面，院校可以根据关键指标的完成情况将经费重点投入到双师型教师培养、实训基地建设等方面，在人力资源配置方面，院校可以结合一些关键指标的考核要求优化教师队伍结构，重点引进和培养一些符合职业教育需求的双师型教师，这样可以有效实现“花最少的钱办最多的事”。

（三）有利于强化激励约束，激发办学内生动力

绩效评价的核心功能是激励约束，这是一种通过科学合理的评价与反馈激发教职工的工作积极性和主动性的模式，它能够有效约束教师职工消极怠工、敷衍了事的行为。在传统的高职院校绩效评价中，往往存在“走过场”的问题，实际的评价结果与教职工的薪酬待遇、职称晋升等关联度不高，这样就很难发挥激励约束的作用。关键指标法可以通过明确的指标体系以及量化的评

价标准，以此实现评价结果的客观、公正，这样可以让教职工更为清晰地了解自身工作的重点和目标^[3]。通过将关键指标的完成情况与教职工的薪酬分配、职称晋升挂钩，院校可以对完成情况好的教职工给予表彰奖励，对未完成指标的教职工进行督促整改，这样可以逐渐形成一种“比学赶超”的良好工作氛围，有利于激发院校的整体办学活力。

二、基于关键指标法的高职院校绩效评价改革现存问题

（一）关键指标设置不科学，贴合度与可操作性不足

关键指标的科学性、合理性是绩效评价改革的重要基础和前提，但是，当前很多高职院校在设置关键指标时存在指标与院校战略目标脱节的情况，甚至一些院校会盲目照搬其他院校的指标体系，他们很少能结合自身的办学特色以及专业优势合理化设置指标，这样就很容易导致指标与实际情况不符，难以反映院校的办学实际和核心竞争力^[4]。此外，部分学校的指标设置过于繁杂或过于简单，甚至一些院校为了追求“全面性”，会盲目设置大量的指标，这样就很容易导致一些核心的指标被稀释，整体的评价重点不够突出，这样也会无形中增加评价工作的难度和成本。部分院校设置的指标则过于简单，他们只是设立了几个指标，这样就很难全面反映院校的办学质量和管理水平。

（二）评价实施过程不规范，流程与监督机制缺失

为保证关键指标法的实际效果，必须要有一个规范的评价流程和完善的监督机制作为保障，但是，当前很多高职院校在绩效评价实施过程中存在流程不规范以及监督不到位的情况。部分院校的评价流程并不清晰，他们并没有制定一个较为明确的评价实施细则，对于评价工作中的一些时间节点、责任主体以及评价方式等缺乏明确规定，这样就很容易导致评价工作出现“重复评价”“漏评”等现象，极大影响了评价工作的实际效果^[5]。此外，一些院校的评价数据获取不够规范，一些关键指标的评价需要准确、真实的数据作为支撑，但是，部分院校缺乏一个较为完善的数据采集、整理机制，这样会导致数据的来源不够统一，各类数据的真实性也很难得到保障，甚至会出现“人为篡改数据”的情况，这样会对评价结果的客观性产生很大影响。

（三）评价结果应用不充分，激励约束作用未凸显

绩效评价的目的在于发现问题、优化工作路径，从而进一步提升教学工作的质量。但是，当前很多高职院校在开展绩效评价改革时，存在“重评价、轻应用”的情况，这样会导致评价结果难以合理应用到院校管理以及教职工激励等方面。当前很多院校的评价结果与教职工的薪酬待遇、职称晋升等关联度不高，甚至一些院校仍存在“平均主义”的情况，实际的评价结果和教职工的薪酬存在较大差距，这样就会导致评价结果很难发挥激励作用^[6]。此外，部分高职院校的评价结果反馈不够及时、不全面，甚至一些院校在评价结束后只是向教职工公布评价分数，并没有结合评价结果展开深入分析，这样就很难帮助教职工找到自身的短板和不足，不利于他们之后结合评价结果优化自身的工作。

三、基于关键指标法的高职院校绩效评价改革实践路径

（一）科学构建关键指标体系，提升贴合度与可操作性

为提升基于关键指标法的高职院校绩效评价改革效果，院校可以结合高职院校的办学定位、战略目标等展开分析，构建一个更为科学合理且具有可操作性的关键指标体系。为此，我们应明确指标设置的核心导向，围绕“人才培养、师资建设”等领域展开工作，进一步提炼核心关键指标，避免出现指标繁杂以及重点不突出的问题。人才培养领域作为高职院校的核心工作可以设置“毕业生就业率”“专业对口率”等关键指标，师资建设领域则可以结合学校的实际情况设置“双师型教师比例”“教师行业实践时长”等关键指标。对于社会服务领域，院校可以尝试设置“校企合作项目数量及深度”“技术服务到账金额”等关键指标。此外，我们还需优化指标的量化与定性结合，对于一些能够量化的指标要明确量化标准和计算方法，这样才能确保指标可考核、可对比^[7]。对于那些难以量化的指标，比如教学态度、服务意识等，院校可以尝试采用定性评价与定量评价相结合的方式，利用问卷调查、座谈访谈等多种方式进行评估，尽可能减少主观因素的影响，以此保证评价结果的客观性。同时，院校可以结合不同院校的办学特色和专业优势设置一些特色指标，这样可以更好地突出院校的差异化发展。不仅如此，我们还可尝试建立一个指标动态调整机制，结合国家职业教育政策导向、区域经济社会发展需求等因素，定期对关键指标体系进行优化和调整，删除那些与办学实际不符的指标，新增一些符合实际发展需求的指标，这样方可确保指标体系的科学性和适应性。

（二）规范评价实施流程，完善监督与数据保障机制

在基于关键指标法的高职院校绩效评价改革中，我们要进一步完善评价实施流程和监督工作，这也是确保绩效评价工作客观、公正的关键，为此，院校可以进一步优化评价实施的流程，制定一个更为明确的绩效评价实施细则，明确评价的时间节点以及责任主体等，这样可以逐渐形成一个闭环评价流程，保证评价的完善与合理。在前期准备阶段，我们要明确评价的目标、范围以及相关标准，还可以开展一些评价培训，这样可以确保评价人员熟悉评价流程和指标要求。在数据采集阶段，院校可以尝试建立一个统一的数据采集渠道，这样可以进一步明确各部门的数据责任，保证数据来源的真实、准确。在指标考核阶段，院校可以引入“自查自评+交叉互评+第三方评估”相结合的方式，这样可以大幅提升评价结果的客观性。在结果审核阶段，院校可以成立一个专门的审核小组，对评价结果进行审核，对于一些评价过程中出现的问题要及时纠正。此外，我们还可以建立一个更为完善的数据管理机制，打造一个数据采集、整理等全都包括的管理体系，这样可以帮助各部门进一步明确自身的数据管理责任，有利于他们开展更为规范的数据采集工作，以此方可大幅提升数据的真实性、准确性^[8]。同时，我们还可尝试利用大数据、信息化技术搭建一个高职院校绩效评价信息管理平台，这样可以更好地实现数据的自动化采集、智能化分析，不断提升数据管理效率和评

价工作的智能化水平。除此之外，我们还需进一步强化多元监督机制，构建一个多元监督体系，内部监督可以让院校的纪检监察部门负责，主要负责对评价过程进行全程监督，这样可以更为及时地发现和纠正评价过程中的违规行为。第三方监督则可以聘请一些行业专家、教育评估机构等，他们可以对评价工作进行独立评估，这样可以大幅提升评价结果的公信力^[9]。

（三）强化评价结果应用，凸显激励约束与导向作用

为保证基于关键指标法的高职院校绩效评价改革效果，院校可以尝试将关键指标完成情况与教职工的薪酬分配、职称晋升等直接挂钩，这样可以逐渐建立一个差异化的激励机制。对于那些评价结果优秀的教职工，院校可以给予他们足额的绩效工资，还

可以让他们优先晋升职称。对于那些评价结果合格的教职工，院校可以给予合理的薪酬待遇，督促他们进一步提升自身的工作能力。对于那些评价结果不合格的教职工，院校可以降低其绩效工资，还可以定期对他们进行约谈提醒并限期整改，若是他们整改不到位的，院校可以对其进行调整岗位或予以解聘^[10]。此外，我们还可加强评价结果反馈与应用指导，在评价结束后，院校可以及时向各部门、教职工反馈评价结果，同时，还可以为他们提供一些针对性的改进建议和指导。为推动评价结果与院校战略调整以及资源配置，院校可以结合评价结果，及时调整院校的发展战略和办学方向，进一步优化资源配置，做好薄弱环节的建设，这样才能确保评价结果真正成为推动院校内涵发展的“指挥棒”。

参考文献

[1] 胡晓燕. 高职院校预算绩效管理优化研究——以 H 高职院校为例 [J]. 中国农业会计, 2025, 35(23): 30-33.

[2] 毛怡洁, 张宸玮. 建设高职院校预算绩效管理评价体系 [J]. 商业文化, 2025, (22): 52-53.

[3] 韦曼妮. 高职院校教师绩效评价指标体系的构建与优化 [J]. 人力资源, 2025, (22): 73-75.

[4] 刘晶. 高职院校人力资源绩效评价体系优化策略 [J]. 商讯, 2025, (22): 177-179.

[5] 杨婧, 卞芙蓉. 高职院校固定资产管理绩效评价体系建设分析 [J]. 理财, 2025, (11): 100-102.

[6] 周宥翊. 高职院校预算绩效动态评价体系构建与财务应用探索 [J]. 环渤海经济瞭望, 2025, (10): 12-15.

[7] 孙璐, 魏俊英, 许晓伟. "双高计划"背景下行业特色高职院校财务绩效评价体系构建研究 [J]. 环渤海经济瞭望, 2025, (10): 135-138.

[8] 崔莎. "新双高"背景下高职院校国有资产管理绩效评价的理论逻辑、现实困境与实践探索 [J]. 天津职业大学学报, 2025, 34(05): 82-87.

[9] 臧婧蕾, 陈越, 陈星宇, 等. "双高计划"背景下高职院校专项资金绩效评价研究 [J]. 科学咨询, 2025, (20): 38-41.

[10] 吴端端. "双高计划"高职院校绩效评价优化研究 [J]. 创新创业理论与实践, 2025, 8(19): 158-160+176.