

本书受山西师范大学学术著作出版基金、2006年教育部人文社科青年基金课题“我国高校教学科研人员绩效考评体系研究”、山西省特色专业教育技术学和山西师范大学“十二五”重点学科建设（教育学）的资助。

Study on Performance Evaluation of Teaching and Scientific
Researcher of Colleges and Universities in China

我国高校教学科研人员 绩效考评研究

李志河/著



科学出版社



本书受山西师范大学学术著作出版基金、2006年教育部人文社科青年基金课题“我国高校教学科研人员绩效考评体系研究”、山西省特色专业教育技术学和山西师范大学“十二五”重点学科建设（教育学）的资助。

Study on Performance Evaluation of Teaching and Scientific
Researcher of Colleges and Universities in China

我国高校教学科研人员 绩效考评研究

李志河/著



科学出版社

北京

内 容 简 介

本书以我国高校教学科研人员为研究对象,以心理学、管理学和教育技术学等相关学科的理论为基础,较为深入地研究了我国高校教学科研人员绩效考评指标体系构建、指标权重确定、绩效激励以及职业生涯规划等内容,并通过高校教学科研人员绩效考评管理系统对××高校教学科研人员的年度绩效考评进行了三年多的实践。研究表明,该项研究对当前我国高校师资队伍建设,创新人才选拔、引进和培养,以及科学有效的对其绩效考评和激励具有一定的理论和实践意义。

本书适合教育技术学、教育经济学与管理学等领域的专业人士阅读,也可为高校岗位绩效考评及企事业单位人力资源管理提供参考。

图书在版编目(CIP)数据

我国高校教学科研人员绩效考评研究/李志河著. —北京:科学出版社, 2012.6
ISBN 978-7-03-034784-8

I. ①我… II. ①李… III. ①高等学校-人事管理-研究-中国
IV. ①G647.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 125335 号

责任编辑:侯俊琳 石 卉 王昌凤/责任校对:林青梅
责任印制:赵德静/封面设计:无极书装
编辑部电话:010-64035853
E-mail: houjunlin@mail. sciencep. com

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

装 订 厂 印 刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2012 年 8 月第 一 版 开本: B5 (720×1 000)

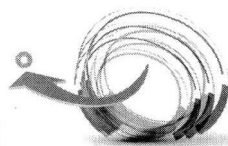
2012 年 8 月第一次印刷 印张: 15

字数: 277 000

定价: 49.80 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

序



绩效是什么？绩效到底能做什么？在我看来，绩效主要体现了一种理念，即从单位时间内获得更多的价值和功效；同时也是一种方法策略，需要通过科学合理的布局、规划和实施才能取得成效。

“绩效”一词拆分开来，即为“绩”和“效”，其中，“绩”就是成绩或者业绩的意思，比如，在工作中体现为工作业绩，而在学习中则表现为学习成绩的高低；“效”有效率、成效、效果和效益的意思，比如，完成某篇学术论文花费的时间和精力等，或者是某项技术专利所产生的经济或者社会效益。于是，就有人将绩效应用在教学以求提高教学效能，应用在管理中以求科学、有序地实现组织目标，而应用在人员评价上，则是在人员选聘、任用和激励等方面做出准确的评判。

目前，绩效广泛应用于很多领域，如心理学、管理学、人体工效学、企业培训以及教育技术学等，在我国教育技术学领域就产生了很大的影响。由此，我们不难看出，绩效是一个学科交叉、广泛融合的前沿领域，它不仅注重结果，注重过程，还注重行为表现。

绩效考评是指组织运用科学的方法，对其员工在既定的时间内所做的工作业绩尽可能地做出准确的评价，以达到改善组织及个人绩效的目的。绩效考评的结果是进行高校教学科研人员选聘、晋级、岗位轮换、福利津贴以及奖惩等人事决策的客观依据，也是教学科研人员职业生涯发展规划与教育培

训的客观依据。科学的绩效管理能使领导者和教学科研人员本人更加了解自身的优势和不足,使之能够更好地对自身的工作进行反思,扬长避短,使其职业规划更具目的性、科学性,而系统、科学的教学科研人员绩效考评体系,对加强高校人力资源的开发与管理,推动学校的改革和可持续发展,具有十分重要的现实意义。

该书结合当前我国人事制度和事业单位绩效工资改革等政策,在高校教学科研人员的绩效考评方面立意具有一定的理论和实践意义,切合当前我国人事改革政策,具有很好的政策适应性。而教学科研人员是高校人力资源管理的基础,其工作具有一定的特殊性,其考评问题相当复杂,有不少难点,但也非常重要,无法回避。他们的职业素质的高低、工作效能的高低直接与高校的整体实力相关,因此必须重视对他们进行正确的考评和激励。

对高校教学科研人员的考评,应该是在正确的教育价值观的指导下,以科学的理论为依据,根据高校的教育目标和教学科研人员所承担的任务,按照规定的程序,运用科学的考评方法,广泛收集考评信息,对其工作成效进行判断,从而为教学科研人员工作的绩效改进和绩效激励、为学校加强教学科研人员队伍管理和建设提供科学的决策依据。总体来说,对该问题进行研究,具有以下六个方面的理论与实践意义。

1. 高校教学科研人员绩效考评兼具现实性和挑战性

作为当前教育领域有待于进一步研究的主要问题之一,对我国高校教学科研人员评价系统的研究是一项既有实际意义又有挑战性的课题,也一直是我国高校教学科研人员绩效评价领域的难点和热点。如何建立科学、合理的量化考评体系,以便于正确评价教学科研人员的业绩,促进教学科研人员的专业化发展,提高教育教学质量,便成为我们重点关注的问题之一。

2. 引入外部竞争和淘汰机制

随着我国改革开放的不断深入、社会主义市场经济体制的逐步建立发展,和中国加入世界贸易组织,教育得到了前所未有的大发展,这些都迫切要求事业单位转变用人机制,建立充满生机和活力的用人制度。要提高我国高校教学科研人员队伍的活力和竞争力,必须改革和完善现行的人事管理制度,引入现代管理理念,通过竞争来促进教学科研的发展,达到优胜劣汰的目的。

3. 该项考核涉及高校与教学科研人员两者的利益

对高校教学科研人员的评价是否合理科学,关系到我国高校教学科研人

员队伍管理的加强、组织管理效率的提高。师资队伍建设的的好坏关系到一个学校的生存与发展,而公正、合理的评价和有效沟通,又关系到教学科研人员个人发展。

4. 吸引优秀人才,增强师资力量

完善的绩效考评制度不仅可以使校内产生良好的竞争气氛,诱导教学科研人员提高教学质量和学术水平,端正学风,同时,学术水平和教育质量的提高也能够吸引大批的优秀人才,从而更加壮大师资队伍,形成教学研究协调发展的良性循环。

5. 调动高校教学科研人员的积极性、主动性

通过绩效考评,可以加深教学科研人员对自身职责和目标的了解,明白自身在组织中的发展前途以及存在的问题。考评不仅要为教学科研人员聘任、晋升等服务,更要定位于提升教学科研人员素质,促进教学科研人员的发展,对他们提供发展性的指导和支持,而不是单纯强调责任。

6. 从整体上激活用人机制,提高组织内部管理效率

为适应高等教育发展,我国高校应逐步建立先进的教学科研人员人才资源管理体系,努力营造有利于优秀人才脱颖而出和发挥才干的制度环境,形成有利于优秀人才集聚的用人环境。无论是教学科研人员的聘任、晋升还是分配,都要有公平、合理、科学的绩效考评体系,对其业绩、能力和行为等进行评估,从而更好地奖勤罚懒,发挥激励作用,提高教职员工的个人素质,保证组织管理效率的提高和组织的良性运转。

近年来,我国学科进展呈现交叉融合日益显著、国家战略和社会发展需求加强、基础研究加强以及创新人才队伍建设等趋势。为此,在学科建设和发展中,需要重视超前研究学科发展演化规律,要以问题为导向促进学科交叉融合,要对知识体系深入分析以推动学科变革。该书以高校教学科研人员绩效评价为问题的起点,将管理学、心理学和教育技术学等多个学科知识有机地交叉整合起来,很好地解决了问题,这既体现了学科交叉融合的优势,又凸显了作者扎实的专业知识基础和对教育技术学学科专业前沿之一绩效技术的正确把握和应用。

该书首先从英国的文官考评制度引出绩效考评,进而介绍了绩效及绩效考评等相关概念和公平理论、目标一致理论、需要理论、激励理论以及胜任力等绩效考评相关理论,并在分析国内外高校教师绩效考评现状的基础上,

从人本主义角度出发,利用德尔菲法、专家调研以及 360 度绩效考评等方法构建了高校教学科研人员绩效考评体系,采取层次分析法确定了指标权重。为了验证考评指标及其体系的科学性、合理性,该书还结合×××高校年度绩效考评进行了案例研究,利用自主开发的高校教学科研人员绩效考评管理系统进行了三年多的考评实施。

纵观全书,该书充分体现了学科交叉和融合的优势所在,体系完整,内容充实,不仅在考评指标设置上充分考虑了考评对象的绩效行为表现和工作成效,而且还考虑到工作环境等周边绩效对考评对象的影响。具体体现在以下四个方面。

1. 在考评方式选择上

该书所建构的绩效考评体系打破了以“德”、“能”、“勤”、“绩”为基本指标的传统考核体系,并以 360 度绩效考评为主,多种考评方式相结合,以能力素质、工作环境、工作过程和工作业绩为主线进行综合考评。特别是将“工作环境”作为一项重要的绩效考评指标,这不仅充分考虑了考评对象本身的工作绩效,而且把影响工作绩效的周边绩效因素也考虑进去了,这样就使得考评具有一定的通用性和可行性,并最终形成了一个较为科学、合理的绩效考评指标体系。

2. 在考评指标选择上

该书从高校整体发展角度考虑,采用德尔菲法、问卷调研和研讨等方式,按照指标分层的原则确定了高校教学科研人员绩效考评指标及体系,其研究过程方法具有科学性和可行性。

3. 在考评权重确定上

指标权重是考评成效的关键,不仅要确定每个考评指标的权重大小,而且还要考虑到考评主体的信度和效度问题。该书采用层次分析法和模糊矩阵等研究方法确定了指标权重。

4. 在考评实施上

传统的教学科研人员考评方式完全采用人工的方式。这种方式在小范围、小群体的考评中可行,但是,如果是对一个大学或者几个单位的相关人员进行集中考评时,人工方式显然无法快速、准确地完成。该书介绍了网络化的绩效考评管理系统,利用该系统可以完成绩效指标的选择和确定、考评

权权重的确定、考评类型的设置、考评对象和考评主体的管理、学生的管理、考评结果的统计以及系统的综合管理等功能。

值得一提的是，该书虽是针对我国高校教学科研人员的绩效考评研究，但是其研究成果、研究经验和方法具有很好的延展性，可以用于我国高校其他系列人员的绩效考评，如管理型、教辅型、工勤技术型等多个系列人员的绩效考评，也可以用于其他教育领域，如中小学、高职高专等院校，还可以用于企业和行政人事管理机构的人员绩效考评。

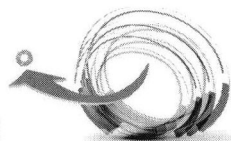
作者李志河是西北师范大学毕业的教育技术学学士，清华大学毕业的教育技术学硕士，毕业13年有余，一直在高校从事教育技术学、绩效评价等学科领域的教学和科研工作。该书是作者2006年申报成功并主持的教育部人文社会科学青年基金课题“我国高校教学科研人员绩效考评体系研究”的重要研究成果之一，书中凝聚了作者近6年的智慧和辛勤劳动。他的书稿即将付梓，我在欣慰的同时还有一些感动。看到年轻一代学人快速成长，如见长江后浪推前浪，恍若回到了自己的年轻时代。记得他在学期间，我担任西北师范大学电教系系主任，也是他的本科毕业论文指导教师，他是第一位完成毕业论文的学生，论文中剪裁和粘贴了大量的图片（那时的毕业论文还是用钢笔撰写的），论证说明虽显稚嫩，但足见其认真和踏实的态度，我对此印象非常深刻。这几年，李志河在工作方面表现突出，特别是在科研方面，捷报连连，不仅完成了多项省部级和校级课题，而且在2011年又获得了国家社会科学基金课题和省级课题，在学术成果和学术荣誉等方面也有很大的收获。

真心希望该书出版后，能够得到学界和社会的广泛关注，哪怕是批评多一点，我相信都将有利于年轻学人的成长与发展。为此，我欣然动笔写下了这些话，作为该书之序，也表示我对作者的衷心祝贺。



2012年1月1日

目录



序	i
---------	---

第一章 绩效考评概述 1

第一节 绩效的含义	2
第二节 绩效考评的含义	6
第三节 绩效考评的起源	8
第四节 绩效考评的内容	12
第五节 绩效考评系统的构成要素	15
第六节 绩效考评的原则	40
第七节 绩效考评的功能	42
第八节 绩效考评的基本流程	43

第二章 绩效考评的理论基础 51

第一节 需要理论	52
第二节 公平理论	55
第三节 归因理论	59
第四节 激励理论	62
第五节 目标设置理论	67

第三章 高校教学科研人员绩效考评现状 75

第一节 高校教学科研人员的特点	76
-----------------------	----

第二节	国外高校教学科研人员绩效考评现状·····	81
第三节	我国高校教学科研人员绩效考评现状·····	84

第四章 高校教学科研人员绩效考评体系构建 91

第一节	绩效考评与传统考评的区别·····	92
第二节	高校教学科研人员绩效考评·····	94
第三节	高校教学科研人员绩效考评体系构建原则·····	97
第四节	构建科学高效的高校教学科研人员绩效考评体系·····	99
第五节	绩效激励对高校教学科研人员的影响·····	101

第五章 高校教学科研人员绩效考评指标体系的设计 109

第一节	绩效考评指标体系设计中存在的问题·····	110
第二节	绩效考评指标体系设计原则·····	111
第三节	绩效考评指标体系设计思路·····	112
第四节	考评对象的选择·····	113
第五节	绩效指标及指标体系的确定·····	113

第六章 高校教学科研人员绩效考评指标权重的确定 125

第一节	权重的概念·····	126
第二节	权重确定的原则·····	128
第三节	计算权重的方法·····	129
第四节	利用 AHP 确定和计算权重·····	132
第五节	确定高校教学科研人员绩效考评指标的权重·····	134
第六节	确定考评主体信度的权重·····	144

第七章 ××高校教学科研人员绩效考评案例分析 145

第一节	××高校教学科研人员绩效考评现状·····	146
第二节	××高校绩效考评的实施·····	148
第三节	数据统计与分析·····	151
第四节	绩效考评效果分析·····	154

第八章 绩效考评结果应用及问题对策 159

第一节 绩效考评误差	160
第二节 绩效考评结果应用	161
第三节 绩效考评对职业生涯规划的影响	163
第四节 完善我国教学科研人员绩效考评对策	166

第九章 高校教学科研人员绩效考评管理系统 171

第一节 系统的特点	172
第二节 系统设计思路	173
第三节 系统结构图	176
第四节 系统数据信息分析	182
第五节 系统模型架构与关键技术实现	185

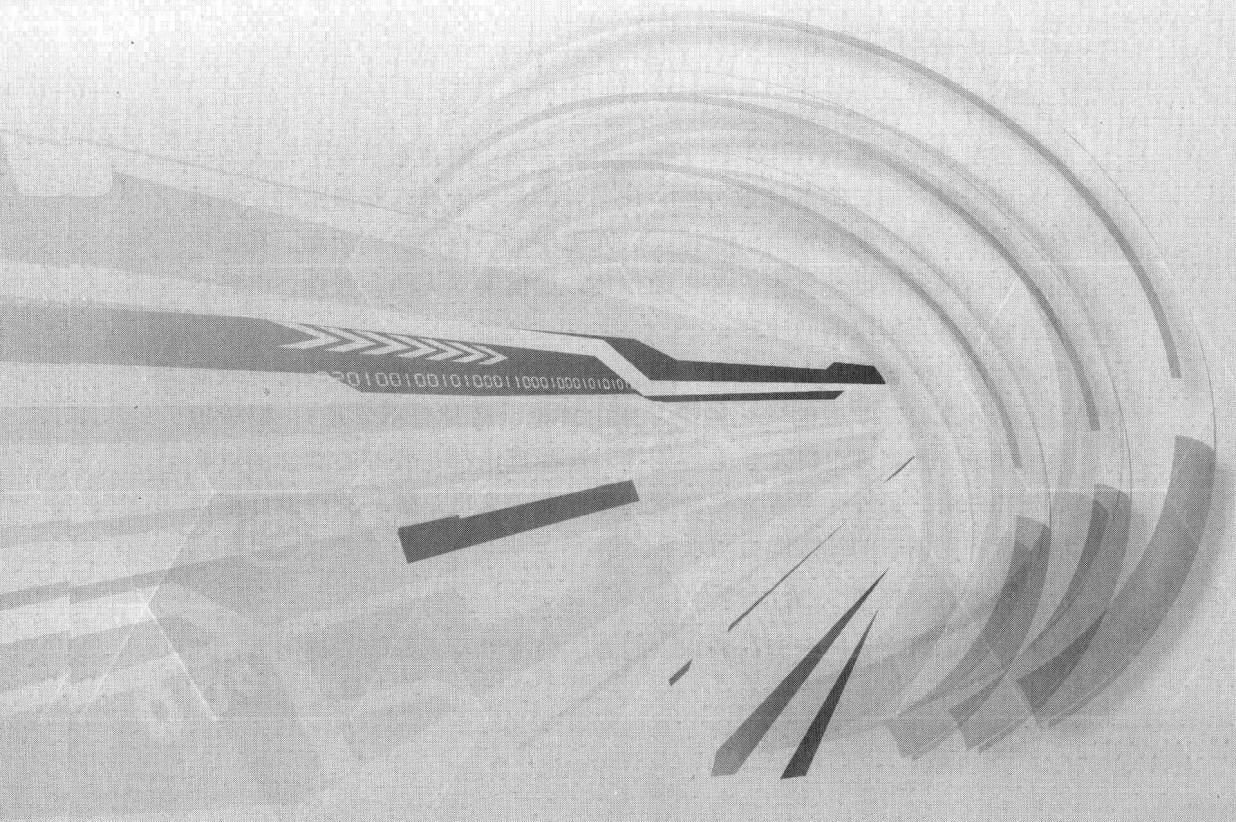
参考文献 190**附录 193**

附录 1 高校教学科研人员绩效考评体系指标调查问卷	193
附录 2 评价主体可信度权重值	196
附录 3 领导评价表	196
附录 4 同事评价表	197
附录 5 学生评价表	198
附录 6 自我评价表	198
附录 7 工作业绩评价	199
附录 8 科研业绩年度考核量化表	205
附录 9 科研业绩综合考核量化表	206
附录 10 ××大学教师岗位考核条件	206
附录 11 ××大学年度教师岗位绩效考评登记表	222

后记 223

第一章

绩效考评概述



在现代管理中，人力资本的有效应用和激励是保障有效管理、高效管理的前提。绩效考评是现代组织不可或缺的管理工具。它是一种周期性检查与评估个体工作表现的管理系统，是指主管或相关人员对个体的工作作系统的评价。

第一节 绩效的含义

目前，多个学科或者领域都在研究和应用绩效，如管理学、心理学、教育技术学、人机工效学等。但是不同研究领域对其关注和研究的视角各有所侧重，因此也有不同的理解。

一、不同学科对绩效的理解

1. 管理学中的绩效

绩效自出现以来就与管理学建立了一定的关系，因为它是基于个人或者组织行为或者结果而进行的绩效分析、评估、沟通、管理以及激励等。管理是社会组织中，为了实现预期的目标，以人为中心进行的协调活动。在管理工作中，如何最大限度地发掘人的主动作用，如何调动人的积极性，已经成为管理者必须认真解决的问题。

当前管理学中提倡“人本核心”理念，而绩效最终体现在人的组织效能等问题上，涉及心理学中的强化理论、冰山理论（精神分析学说）、期望理论、激励理论、需要理论以及公平理论等，这些理论都是管理心理学的重要理论基础和方法。另外，在人力资源管理中，关于人员培训、流程设计都体现了培训者和受训者的绩效能力与水平。

2. 绩效中始终贯穿着心理学

心理学主要研究人的行为、意识、能力、兴趣以及爱好等关键因素，其

目的就是了解每个关键因素的发生机理,并尽可能获得最佳的绩效表现。比如,一位老师的教学态度,就是心理学问题,那么我们在绩效考评时就会设置这个因素,在考评的时候充分利用心理学的相关知识来进一步将态度具体化。另外,在教学成果或者科研成果奖励基数的设置上,也存在满意、愤怒等公平问题和心理问题等。可以说,心理学是绩效的基础,绩效的目的是为了提升个人或者组织的效能,从而产生积极向上的工作态度和和工作行为,而这些都是心理学的关键因素。

3. 人机工效学中的绩效

自美国人泰勒开创科学管理以来,工作效能的研究一直是管理工程学的重要组成部分。人机动作研究之父弗兰克·吉尔布雷斯及其夫人首先应用心理学原理进行了动作研究,注意到工人疲劳、工作单调等因素对工效的影响。人类工效学是根据人的心理、生理和身体结构等因素,研究人、机械、环境相互间的合理关系,以保证人们安全、健康、舒适地工作,并取得满意的工作效果的机械工程分支学科。比如,人的作业绩效是衡量一个人操作水平的综合指标,它受操作者的操作次数、熟练程度、操作环境等因素的影响。一般而言,随着操作次数的增加,熟练程度的提高,操作环境的改善,操作者的工作业绩会相应地提高。

4. 教育技术学中的绩效

美国教育技术学协会(AECT)1994年的定义指出,创新推广、绩效技术和质量管理的综合是组织变革的一个有力工具。^① 绩效技术作为教育技术学中一个重要的、非常复杂的实践领域,是一个多学科理论交叉融合的学科和技术领域,它将企业和政府管理组织中的理论和方法应用于教育组织和领域,努力克服现在教育领域的许多弊端,以努力寻求低成本、高效益和高效率的解决策略。

《教学技术:领域的定义和范畴》^②一书指出,绩效技术是一种对项目进行选择、分析、设计、开发、实施和评价的过程,它强调人的主观因素,其目的在于运用绩效技术的方法和程序,以最经济的成本效益来影响人类的行为和成就。

美国教育技术学协会2005年的定义指出,教育技术是通过创造、使用 and

^① 梁林梅:《绩效技术的起源与发展》,《现代教育技术》,2003年第2期,第25~28页。

^② 西尔斯·R. 里齐:《教学技术:领域的定义和范畴》,乌美娜等译,中央广播电视大学出版社,1999年。

管理合适的技术性的过程和资源,以促进学习和提高绩效的研究与符合伦理道德的实践。在该定义中,绩效指的是学习者的能力及其在新环境中的迁移能力。从历史上看,教育技术始终特别注重于结果,我们以程序教学为例,程序教学以小步子学习为基本过程,用户在完成一系列练习后,对其“最终目标”的实现程度进行有效评价。其学习目标非常明确,最终目标以精确的条件进行陈述,然后训练学习者,并根据学习者在这种条件下的表现情况进行评价。“提高绩效”同样强化了学习的新的含义:不仅是静态性、结论性知识,而且还有应用的能力。该定义反映了学习效能的提升不仅要看其学习成绩,更为重要的是要重视学习者的能力及其在新环境中的迁移能力。

由此,我们不难看出,绩效技术是教育技术学的前沿发展方向,它对提升人的学习能力,工作技能以及改善人类行为具有重要的影响。

二、绩效的概念界定

“绩效”是一个外来词,也是一个多义的概念。从纯语言学角度来看,“绩效”即成绩、成效、效果。从管理学的角度来看,“绩效”是组织期望的结果,是组织为实现其目标而展现在不同层面上的有效输出。

绩效是一个组织或者个人在一定时期内的投入产出情况,投入指的是人力、物力等物质资源;产出指的是工作任务在数量、质量及效率方面的完成情况。

1. 绩效包含成绩和效益

美国学者 Brumbrach^①将绩效定义如下:绩效指行为和结果。行为由从事工作的人表现出来,将工作任务付诸实施。行为不仅仅是结果的工具,行为本身也是结果,是为完成工作任务所付出的脑力和体力的结果,并且能与结果分开进行判断。坎波尔^②认为,绩效是人们实际的行为表现,并且是能观察得到的,它包含与组织目标有关的行动或行为,能够用个人的熟练程度(即贡献水平)来定等级(测量),绩效不是行为的后果或结果,而是行为本身。绩效更加关注完成工作的过程,特别是对于那些结果难以通过量的形式来表现,或者用量来衡量不利于对过程质量进行控制的工作,采用对行为本

① 陈绍辉,金喜在:《高校教师绩效评价的内涵、维度与方法》,《社会科学家》,2012年第2期,第118~120页。

② 李岳:《我国高校教师绩效考核研究——以JT大学为例》,兰州大学硕士学位论文,2010年。

身进行评估的方法。

2. 绩效的影响因素

由于绩效会因时间、空间、工作条件等相关因素的变化而不同，这决定了绩效具有明显的多因性、多维性以及动态性，其中比较重要的一个特性是绩效的多因性。绩效的多因性是指绩效的好坏不是由单一的因素决定的，而是受许多主客观因素的影响。

现代科学技术与心理学的研究表明，人的绩效主要受以下四个因素影响：一是能力（ability）；二是激励（motivation）；三是机会（opportunity）；四是环境（environment）。绩效的函数表达式为 $P=f(A, M, O, E)$ ，能力是指考评对象的基本素质和专业技能水平；考评对象行为激励是指考评对象的工作态度、积极性、主动性和创造性的状态与水平；机会是指考评对象个人或组织所面临的机遇以及发展的可能性；环境是指考评对象进行工作的客观条件，考评对象的绩效就是能力、激励、机会、环境这四个变量的函数。^①

三、绩效的特点

绩效具有多因性、多维性和动态性等特点。

1. 多因性

个人的绩效高低受多方面因素影响，主要包括技能、激励、机会以及环境等四个因素。技能是指个人的天赋、智力、教育水平等因素；激励是对个人需要、感知水平以及价值观等方面的积极促进；机会是承担某种工作和任务的可能性，一般来说，工作机会的多少决定了一个人的工作绩效大小。工作机会越多，工作绩效就可能积累得越多；反之，工作机会越少，工作绩效就可能积累得越少；工作环境，包括社会文化环境、主客观环境等，环境因素往往在绩效考评中被忽略了，其实一个人的工作环境、周围环境在一定程度上直接或者间接地影响个人工作效能的发挥。

2. 多维性

多维性是指绩效考评需要从多个不同的方面和维度对个体进行考评分析。不仅考虑工作行为，还要考虑工作结果，不能只看一个方面。例如，在实际中，我们不仅要考虑个体绩效指标的完成情况，还要充分考虑其出勤、服从

^① 安鸿章：《现代企业人力资源管理》，中国劳动社会保障出版社，2003年。

合作态度以及人际沟通与协调能力等多个方面，还要考虑主管、同事及服务对象对考评主体的考评，因此，绩效考评需要多维、多向综合性考评。高校教学科研人员的工作绩效可以包括师德、教学工作、科研工作、社会影响力、人才培养等多方面的内容。高校教学科研人员的绩效考评体系的建立就必须包括考评对象的行为态度、工作过程、工作环境以及工作业绩等多方面的考评。当然，不同的绩效考评指标，其权重大小有所不同。

3. 动态性

动态性是从时间上来说的，即个体的绩效是处于动态的变化之中的。随着时间的推移，原来坏的也可能变好；反之，原来好的也可能变坏。这就要求对个体的绩效要用发展的眼光来考察，从激发个体的积极性着眼进行绩效评估工作。同理，高校教学科研人员的工作绩效随着时间和环境的变化也在不断变化和发展，这就要求在考评中，既要看到教学科研人员的过去，又要看到教学科研人员的现在，更不能忽视教学科研人员的发展趋势。对高校教学科研人员绩效进行考评，始终要全面理解和贯彻动态性这个特点。首先，要求绩效考评的指标是动态的，因为随着社会的进步，高校及教学科研人员的不断发展，一成不变的绩效考评指标终究会制约教学科研人员的进一步发展；其次，诸如考评的周期、考评的主体等也要贯彻动态性这个理念，以最大限度地调动高校教学科研人员的积极性为出发点进行绩效考评工作。

第二节 绩效考评的含义

绩效从评价层面上来说，包括组织绩效和个人绩效。其中，组织绩效是指组织在数量、质量、效率以及效益等方面各任务指标的完成情况；而个人绩效是指个人在行为、态度以及工作结果等方面的表现。个人绩效是组织绩效的有效保证，组织绩效是个人绩效的体现。

一、绩效考评的内涵

绩效考评是绩效管理过程中最能体现管理效果的一个重要环节。良好的绩效考评有利于组织目标和个人目标的联系与整合，以获得更高的组织效率。