

绩效考核与科研院所战略目标的一致性分析

常春, 戴雅婷, 贾丽娟, 王哲奇, 杨婷婷

(中国农业科学院草原研究所, 呼和浩特 010010)

[摘要] 本文深入探讨了现代管理体系中绩效考核在科研院所的应用和重要性。文章详细描述了科研院所的战略目标的分类, 包括研究创新、技术转化、国际合作与交流以及人才培养。同时, 本文对绩效考核与战略目标的一致性进行了深入分析, 探讨了一致性带来的益处及不一致时可能引发的问题。最后, 文章提出了促进一致性的策略, 包括重新审视与调整绩效考核标准、增强战略目标与绩效考核间的沟通与协同, 以及引入与战略目标更匹配的考核机制。总之, 本文为科研院所提供了一个关于如何更好地实施绩效考核以支持其战略目标的全面视角

[关键词] 绩效考核; 科研院所; 战略目标; 一致性

doi: 10.3969/j.issn.1673-0194.2023.23.037

[中图分类号] F272.92 [文献标识码] A [文章编号] 1673-0194(2023)23-0122-04

0 引言

在现代的管理体系中, 绩效考核已经成为评估员工、团队甚至整个组织的关键工具。通过绩效考核, 组织能够了解其目标执行的效果, 同时也为员工提供了明确的方向和反馈。在这样的背景下, 绩效考核不仅仅是一个简单的评价工具, 更是关系到组织健康发展的关键环节。科研院所作为推动技术创新和知识产出的前沿阵地, 有着自己独特的战略目标。这些目标往往涉及到长期的研究计划、科技创新、人才培养以及

产业界和社会的互动。与普通企业的短期利润目标不同, 科研院所的战略目标更加注重知识的积累、创新的持续性以及对社会的长远贡献。这两者之间的关系, 即绩效考核与科研院所战略目标之间的联系, 成为了管理研究的一个核心议题。正确的绩效考核不仅能够确保科研人员的努力与院所的战略目标一致, 还能激发他们的创新潜力, 从而推动科研院所更好地完成其使命。相反, 如果绩效考核与战略目标之间存在偏差或不一致性, 可能会导致科研资源的浪费、人才流失或研究方向的偏离^[1]。因此, 深入探讨绩效考核与科研院所战略目标的一致性, 不仅对于科研院所本身的健康发展有着至关重要的作用, 也为其他类型的组织提供了关于如何更好地实施绩效管理的宝贵经验。

1 绩效考核在科研院所的现状

绩效考核在科研院所中已逐渐成为一个重要的管

[收稿日期] 2023-06-06

[作者简介] 戴雅婷(1983—), 女, 蒙古族, 内蒙古呼和浩特人, 博士, 副研究员, 主要研究方向: 科研管理; 贾丽娟(1990—), 女, 蒙古族, 内蒙古呼和浩特人, 博士, 副研究员, 主要研究方向: 科研管理; 杨婷婷(1981—), 女, 内蒙古呼和浩特人, 博士, 副研究员, 主要研究方向: 科研管理(通信作者)。

同时还应保证供应链应用质效, 加强人力及工作质量管理, 为企业的稳定可持续发展奠定基础。

主要参考文献

- [1] 梁彩霞. 战略管理会计在企业管理中的应用分析[J]. 商讯, 2022(12): 89-92.
[2] 杨松霖, 张群丽. 差异化管理视域下企业管理战略研究[J].

中国管理信息化, 2021, 24(14): 137-138.

- [3] 金辉. 新常态下旅游企业管理战略及改革创新发展的探究[J]. 内蒙古煤炭经济, 2021(12): 167-168.
[4] 马英杰, 张秀珍. 基于产业链一体化的饲料企业管理战略转变路径的研究[J]. 中国饲料, 2021(11): 108-111.
[5] 史海纲. 分析新时期企业管理中战略管理的问题及对策[J]. 中外企业文化, 2020(11): 49-50.

理工具,其目的在于评估科研人员的工作表现,以及判断其与机构战略目标之间的契合度。绩效考核的方法和标准在不同的科研院所中可能存在差异,但有些常见的评估标准在行业内已被广泛接受。

常用的绩效考核标准主要侧重于两个方面:数量和质量。在数量方面,很多科研院所采用的是以论文发表数量、专利申请、项目获得等为主要衡量标准。这些标准容易量化,但也可能导致一些不良的科研风气,例如“产量压倒一切”。在质量方面,考核通常涉及到论文的影响因子、研究项目的实际应用、同行评价等。这些标准更加注重研究的实际价值和影响,但在实施过程中可能会涉及更多的主观判断。在实施绩效考核时,许多科研院所都建立了一套完整的评估体系,包括定期的自我评价、上级和同事的互评,以及外部专家的评审^[2]。这种多元化的评价方式旨在得到更全面、客观的反馈,从而更好地指导科研工作。但是,尽管如此,绩效考核在实施过程中仍然面临着一些问题与挑战。例如,如何平衡短期产出和长期研究的关系,如何防止“以量取胜”的现象,以及如何确保评价过程的公正和透明等。此外,过于严格或单一的绩效考核标准可能会导致科研人员过于追求短期目标,从而忽视了长期、深入的基础研究。这不仅可能影响到研究的质量和深度,还可能导致科研团队的士气和创新能力下降。

2 科研院所的战略目标

科研院所的战略目标多种多样,反映了这些机构对于未来研究的方向、对外合作、技术转化、人才培养以及科研成果的预期和期望。常见的科研院所战略目标可以分为以下几类。

(1) 研究创新目标:涉及新颖性、独创性研究的开展,推动学科或领域的前沿进展。

(2) 技术转化目标:着眼于将研究成果转化为实际应用,包括与产业界合作、专利申请、成果的商业化等。

(3) 国际合作与交流目标:与国外的研究机构或学者建立合作,推广研究成果、共享资源和知识。

(4) 人才培养目标:关注于培养新一代的科研人才,包括博士后、研究生的培养和国内外学者的引进。

在战略目标的制定过程中,通常会经历几个关键阶段。首先是对当前的科研环境和自身状况的评估,确定自己在全局中的位置。接着是与关键利益相关者(如研究人员、合作伙伴、资助机构等)的广泛咨询,收集

他们对于未来方向的想法。在此基础上,结合机构的长远愿景和使命,制定具体、可衡量、具有挑战性的战略目标。同时,战略目标也与日常运营的关系紧密。战略目标为日常运营提供了方向和焦点,确保各项工作都能与长远目标保持一致,避免资源的浪费。相反,如果日常运营与战略目标不一致,可能导致资源配置的失衡,降低机构的整体效益^[3]。

3 绩效考核与战略目标的一致性分析

绩效考核是科研院所评估研究者和项目进展的重要手段。当其标准与院所的战略目标一致时,它能够极大地推动研究方向、提高研究质量和增强团队合作。但若两者不一致,可能会导致诸多问题,浪费资源,并且可能会偏离科研院所的长期目标。

3.1 一致性分析

绩效考核与战略目标的一致性组织高效运作的核心要素之一。当两者达到一致时,它促进了整体的战略执行,确保了资源的正确配置和优化利用。这种一致性可以确保研究人员和其他工作人员知道他们的日常工作如何为更广泛的战略目标做出贡献,并为他们提供了明确的方向和动力。一致性可以提高研究质量。当绩效考核标准与战略目标相一致时,研究人员将更加专注于符合这些标准的研究内容和方向,从而使研究工作与机构的总体战略更加匹配。这种匹配意味着研究的结果更有可能推动机构向其战略目标迈进。一致性能促进团队合作。在一个以战略目标为导向的环境中,团队成员更有可能分享共同的目标和期望。当绩效考核与这些战略目标一致时,团队成员将共同努力,合作无间,确保绩效标准得到满足。一致性可以提高资源利用效率。当绩效标准与战略目标对齐时,可以确保资源—无论是财务、时间还是人力资源—都被分配给最能推动战略目标的项目和活动。

3.2 不一致性分析

然而,当绩效考核与战略目标不一致时,可能会出现一系列问题。这种不一致可能导致资源的浪费。如果绩效考核的重点与战略目标不符,那么研究人员可能会投入大量时间和精力到那些并不符合机构总体战略的项目中。这不仅会浪费宝贵的资源,还可能导致机构无法实现其战略目标。不一致性可能导致员工的困惑和挫败感。如果他们不清楚自己的工作与总体战略之间的关系,或者发现自己的工作与战略目标之间存在差距,他们可能会感到失落或不满。这种感觉可能会降低他们的工作积极性和效率^[4]。不一致性

还可能导致团队间的摩擦和分歧。如果不同的团队或部门之间的绩效考核标准与战略目标不一致,它们可能会采取不同的方法或方向来实现这些考核标准,从而导致工作重复或策略冲突。

4 促进一致性的策略

4.1 重新审视与调整绩效考核标准

在科研院所,绩效考核是一个核心的管理工具,用以激励员工、提高研究质量和确保机构的战略目标得以实现。然而,绩效考核标准可能与机构的长远战略目标出现偏离。为了确保两者之间的一致性,有必要对现有的绩效考核标准进行重新审视和调整。首先,要明确绩效考核标准的目的。这些标准是否确实反映了机构的核心价值和长期愿景。例如,如果一个科研机构的主要战略目标是推动前沿技术的创新,那么绩效考核中应该更多地考虑研究的原创性、创新性和潜在的技术突破,而不仅仅是发表的论文数量。其次,应该识别并消除那些可能导致偏见或误导的标准。例如,过于强调短期的产出,如论文发表速度或项目完成速度,可能会导致研究人员对长期、深度和有风险的研究项目产生回避,这可能会与推动长远技术突破的战略目标背道而驰。同时,绩效考核标准应该是动态的,能够随着外部环境和机构战略的变化而调整。科学研究的方向和重点是不断变化的,机构也应该定期审视其绩效考核标准,确保它们与当前的研究趋势和机构战略保持一致。在重新审视绩效考核标准时,应该广泛征求各方面的反馈,包括研究人员、管理层、外部专家等。这可以确保新的标准既能够准确地反映机构的战略目标,又能够得到广大员工的认同和支持,从而提高绩效考核的有效性。

4.2 增强战略目标与绩效考核之间的沟通与协同

增强战略目标与绩效考核之间的沟通与协同是确保两者一致性的核心方法。在许多科研院所中,战略目标与绩效考核之间的脱节往往是由于信息不对称、缺乏透明度或双方理解差异所导致的。要真正实现这两者之间的一致性,必须在以下几个方面进行深入工作。从领导层到基层研究人员,都需要清晰地了解和认同科研院所的战略目标。这需要通过定期的培训、研讨会和其他形式的沟通活动,确保每一位员工都对战略目标有深入的理解。这样,当他们在日常工作中制定和实施绩效考核标准时,可以更自然地与战略目标对齐。绩效考核的制定者和执行者需要与制定战略目标的决策者进行更紧密的合作。这意味着在制定

绩效考核标准时,需要有战略规划部门的代表参与,确保绩效考核真正反映了科研院所的长远目标和短期目标^[5]。技术手段也可以起到关键作用,例如,可以采用先进的数据分析工具来分析和跟踪绩效考核与战略目标之间的一致性。通过这些工具,科研院所可以及时发现任何不一致之处,并迅速采取措施进行调整。同时,反馈机制的建立非常重要,科研人员应该有机会对绩效考核标准提出意见和建议,尤其是当他们觉得这些标准与战略目标不一致时。通过这种方式,科研院所可以不断地调整和完善绩效考核,确保其始终与战略目标保持一致。

4.3 引入与战略目标更匹配的考核机制

考核机制在确保科研人员的行为与组织的战略目标相一致时起到了关键作用。而为了达到这一目的,引入一个与战略目标更匹配的灵活考核机制是不可或缺的。在实际操作中,灵活的考核机制意味着考核标准、指标和流程可以根据科研院所的具体战略目标进行调整。例如,如果一个科研院所的目标是创新研究,那么考核机制可能会更加重视创新成果的产出,如专利申请或新技术的研发,而不仅仅是传统的论文发表数量。反之,如果院所的战略目标是培养年轻科研人才,那么和团队的合作可能会成为重要的考核指标。

此外,灵活的考核机制也意味着在评估时要考虑多种因素,避免过于依赖单一的评价标准。比如一个科研项目可能没有产出大量的论文,但它可能为后续的研究打下了坚实的基础,或者为实验室带来了重要的新设备或技术。这样的贡献同样值得认可。同时,为确保与战略目标的匹配,考核机制的制定和调整应当是一个与相关利益方,如科研人员、管理团队和其他关键干系人,共同参与的过程。这不仅可以确保考核标准真实反映战略目标,而且也可以提高科研人员对考核系统的认同感和满意度。

5 结束语

绩效考核与科研院所战略目标的一致性不仅体现了组织的战略远见,还直接关联到每位员工的工作效果与日常行为。当这两者高度一致时,整个组织能够更加高效地向既定的长期目标迈进,确保每个人的努力都与总体目标相契合。这种一致性能提高研究的质量,促进团队之间的合作,并确保资源得到最优化的利用。对于未来的研究,考虑到科技与组织环境的快速变化,可以深入探讨如何在这种变化中保持或重新建立绩效考核与战略目标的一致性。同时,随着人工

高校基层行政管理人员服务效率提升策略浅析

王雯婷

(西南交通大学 党委学生工作部,成都 611756)

[摘要]基层行政管理人员是高校的重要群体之一,在“双一流”建设中有着重要的作用。本文对高校基层行政管理人员的内涵进行了界定,分析了高校基层行政管理队伍建设存在的问题,并科学地提出了提升高校基层行政管理人员服务效率的策略。

[关键词]高校;基层行政管理人员;服务效率

doi: 10.3969/j.issn.1673-0194.2023.23.038

[中图分类号] F272.92 [文献标识码] A [文章编号] 1673-0194(2023)23-0125-03

0 引言

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上指出,我们对高等教育的需要比以往任何时候都更加迫切,对科学知识和卓越人才的渴求比以往任何时候都更加强烈^[1]。高等学校承担着人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新、国际交流合作等五大职能^[2],国家和社会对高校寄予厚望,希望能够更好地为人民服务,为中国共产党治国理政服务,为巩固和发展中国特色社会主义制度服务,为改革开放和社会主义现代化建设服务。2015年,国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》,引导和激励全国各高等院校扎根中国大地办学,加快建成一批世界一流大学和一流学科,提高我国高等教育综合实力和发展水平,增强国家发展的核心竞争力^[3]。

建设一流大学和一流学科,核心是培养一流人才。

[收稿日期] 2023-06-15

[作者简介] 王雯婷(1986—),女,四川成都人,硕士,讲师,主要研究方向:思想政治教育。

智能、大数据等技术的应用,如何利用这些技术优化绩效考核,使其更加精准、公正且与战略目标一致,也是值得探讨的重要课题。

主要参考文献

[1] 朱明.新时期我国科研院所行政管理绩效评价研究[J].长春大学学报(社会科学版),2020,30(4):8-11.

培养一流人才,需要有一流的管理作为支撑,因此也就需要一支综合素质过硬的管理团队,而基层行政管理人员是管理队伍的重要组成部分,是高校管理体系中的基础力量,大量的基础性管理服务都是由基层行政管理人员来完成。在高校基层行政管理人员队伍建设的具体实践中,如何持续激发基层管理人员的工作热情、提高基层管理人员的服务效率成为重要课题。

1 高校基层行政管理人员的内涵界定

高校行政管理人员是指在高校内部专职从事党务管理、行政事务岗位工作的人员,既包括专职从事党务管理的人员,也包括教师岗位兼任党务管理岗位的“双肩挑”人员,以及工勤人员。高校基层行政管理人员则指行政管理人员中担任科级和科级以下职务的人员。毋庸置疑,高校的基层行政管理人员与高校专职教师、科研人员一样,均为高等院校的重要群体。他们长期坚守在高校行政管理工作的一线,同时肩负着管理和两大职能,也连接着教师和学生两个群体,工作涉及到教学、科研、招生、学生管理、就业等各个方

[2] 方文进.构建基于卓越绩效模式的科研院所战略管理系统研究[J].中国管理信息化,2020,23(4):56-59.

[3] 王莹.科研院所实施绩效考核中常见问题的解决措施初探[J].中国对外贸易(英文版),2010(12):156,158.

[4] 胡梦遥.打造绩效管理品牌:科研院所的共性问题与优化方向的研究[J].品牌研究,2019(22):57-58.

[5] 李欢欢.科研院所的科研人员绩效考核模型设计[J].科学与管理,2008(1):62-63.