

# 我国高校管理干部评价 研究进展、热点与建议

张佳妮<sup>1 2</sup>, 鲍传友<sup>1</sup>

(1. 北京师范大学, 北京 100875; 2. 四川开放大学, 四川 成都 610073)

**摘要:**采用 CiteSpace、BICOMB 和 SPSS 等工具,对中国知网中高校管理干部评价研究相关文献进行多种方法的文献计量分析发现:我国高校管理干部评价研究随着政策和评价理论与方法的发展而经过了以实践为导向的评价方法探索期、以创新为导向的评价体系构建期和以改进为导向的评价体系完善期,并初步形成了高校队伍建设问题及对策研究、高校中层及党政干部评价指标体系研究和高校领导班子考评机制研究等三个热点领域。从总体上来看,研究内容比较分散,主体比较单一,指标体系和权重设计缺少针对性,评价信息采集和分析手段比较落后等。未来要进一步突破评价研究的观念,加强对岗位评价的分类研究,拓展评价主体的研究,探索新技术手段在评价中的应用,加强评价结果应用的研究。

**关键词:**高校管理干部;评价研究;热点;建议;文献计量分析

中图分类号:G647

文献标志码:A

文章编号:1003-2614(2022)10-0001-06

DOI:10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2022.10.022

## 一、问题的提出

人才评价既是人力资源开发管理和使用的前提,也是人才队伍建设和用人机制改革的重要组成部分。随着高校“双一流”建设的推进,高校教师评价引起了研究者的广泛关注,被认为是保障高校教育质量、促进内部治理不可或缺的部分<sup>[1]</sup>。2020年10月,中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》提出对教师评价要“根据不同学科、不同岗位特点,坚持分类评价”<sup>[2]</sup>。长期以来,对高校教师的评价主要集中在教学和科研人员,对从事行政管理工作的管理干部评价关注不够。高校管理干部按照工作内容,可以分为党务管理、行政管理两大类;按照管理权限,又可分为学校领导、中层干部、普通干部等各个层面<sup>[3]</sup>。国内对高校管理干部评价在考核指标的设计和设置、考核程序的规范以及考核结果的有效运用等方面仍然有很大不足<sup>[4]</sup>。评价程序不够规范、评价标准缺乏区分度、评价主体单一、评价方法和工具简单、反馈机制不健全等,制约了评价自身的合理性和科学性,影响了管理干部工作的积极性,不利于管理人才的成长,因此高校管理干部评价有待深入研究。本文采用文献计量的方法,对我国高校管理干部评价研究的相关文献进行分析,从不同层面直观呈现该领域的研究概况,审视其发展

脉络、研究热点领域,并探讨其未来实施建议。

## 二、研究数据及方法

本研究以中国知网为数据来源,检索条件为“主题=‘高校管理干部’或‘高校领导干部’,AND 主题=‘考核’或‘评价’”,采用精确搜索的匹配方式。截至2021年8月25日,共得到检索文献349篇。去除会议通知等非研究性文章,共得到有效论文328篇。

以 CiteSpace、BICOMB 和 SPSS 为主要工具,采用关键词共现网络分析、词频分析、因子分析、聚类分析、多维尺度分析等方法,分析我国高校管理干部评价研究现有文献,绘制其发展脉络、研究热点领域知识图谱,并预测其未来发展趋势。采用的研究方法具体包括:一是关键词共现网络分析。当一篇文献中多次出现两个关键词时,表明这两个关键词在这一学科领域研究主题上具有一定的内在关系,出现次数越多,关系越紧密,受到研究者的关注越多<sup>[5]</sup>。二是词频分析。通过提取能够表达文献核心内容的关键词或主题词频次的高低分布来研究该领域的热点<sup>[6]</sup>。三是因子分析。采用降维的方式提取几个关键因子,以此探究该领域中影响最大的高频关键词。四是聚类分析。将提取出的高频关键词按照亲疏关系进行归类,形成若干类群关系,以此探究该研究的

收稿日期:2022-02-24

基金项目:中国教育发展战略学会人才发展专业委员会2020-2021年度重点课题“教育管理系列人才评价标准与规范研究”(编号:RCZWH2020003)研究成果。

作者简介:张佳妮,北京师范大学教育学部博士研究生,四川开放大学教育学院副教授,国家开放大学教育信息管理与信息系统研究中心研究人员,研究方向:高等教育与远程教育管理;鲍传友(通讯作者),北京师范大学教育学部教授,博士研究生导师,主要从事教育管理与政策、教育规划和学校改进研究。

热点领域。五是多维尺度分析。将关键词转换成空间构图,按照一定的解读方式分析对象之间的距离远近和亲疏关系<sup>[7]</sup>。结合聚类分析结果探究该领域的发展趋势。

### 三、高校管理干部评价研究的进展

通过历年文献发表数量对我国高校管理干部评价研究的发展脉络进行梳理,可将其划分为三个时期。

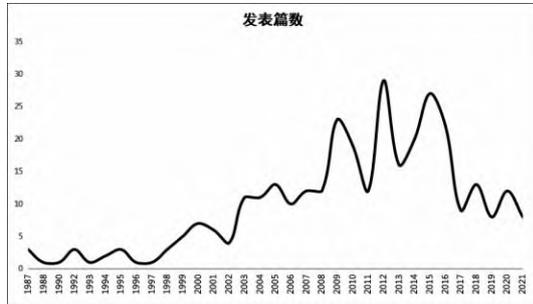


图1 我国高校管理干部评价研究的文献发表数量

#### (一) 以实践为导向的评价方法探索期(1987-2000年)

这一时期的发文量仅有31篇,占样本总量的9.5%。我国学者对高校管理干部评价方面的研究最早可以追溯到1987年。该研究以所在单位试行的“定性一定量一定性”考核过程为例,探讨了高校管理干部的量化考核标准与方法,尝试解决依靠定性考核“谁也说服不了谁”的问题<sup>[8]</sup>。1994-2000年,高校管理干部考核工作得到越来越多的重视。研究者开始认识到,在改革开放步伐和深化高等教育改革不断加快的新形势下,高校要适应高等教育的运行规律并得到巩固、发展和提高,必须对管理干部队伍进行科学考核和评价。特别是1995年《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》的颁布,在规范干部选拔任用工作、防止和纠正用人上的不正之风、建设高素质的党政领导干部队伍等方面发挥了重要作用<sup>[9]</sup>。过去定性、模糊的评价难以适应高校管理的需求,开始逐渐从定性转向定量,但是这一时期高校管理干部的评价研究仍停留在以实践为导向的方法探索阶段,比如王为正(1990)、祝元法和朱赴冰(1992)、王章豹等人(1995)、崔卫东(1999)、何群(1999)分别提出通过统计分析、设置权重系数、建立模糊数学模型等方法综合考核干部,开始探索出建立在定性基础上的定量考核方法<sup>[10]-[14]</sup>。

#### (二) 以创新为导向的评价体系构建期(2001-2013年)

这一时期有关此类的研究增长迅猛,文献总数178篇,占样本总量的54%。对文献进一步阅读和梳理后发现,这一时期的研究已从评价方法的零散性探究发展为评价体系构建的创新性研究,主要表现出以下三个特点。

1. 考核对象以高校中层干部为重点,强调对中层干部的绩效考核

研究者对高校管理干部评价对象的聚焦,在一定程度上体现了中层干部在学校发展中的重要作用。按照明茨伯格

的金字塔结构模型理论,中层干部在高校管理工作中上接战略层,下衔操作层,具有承上启下的作用。加强中层干部的绩效管理,构建符合高校实际、具有可操作性的绩效管理体系,对提高高校管理运行效率、实现高校管理目标具有决定性作用<sup>[15]</sup>。

#### 2. 创新使用多种方法进行评价指标的权重设定

干部考核的关键是建立一个科学、实用、简明的考核指标体系,难点是指标权重的确定。从文献情况来看,开始形成评价指标体系或模型的研究,量化考核趋向成熟。确定权重的方法包括德尔菲法、层次分析法、模糊数学法、多元统计分析等。例如,杜学振(2003)采用德尔菲法和层次分析法确定了干部能力考核指标要素及其权重,并对量化考核方法进行了验证<sup>[16]</sup>;李晓华等人(2003)、钟定国等人(2003)应用模糊综合评价理论建立了高校党政管理干部综合评价模型<sup>[17][18]</sup>;童泽望(2004)运用聚类分析、主成分分析、碎石检验准则建立高校党政管理干部素质综合评价模型<sup>[19]</sup>。

3. 以跨学科视角为创新点,开始引入管理学、经济学、运筹学等领域相关理论开展跨学科研究

例如,胡国祥(2007)将灰色系统理论应用到高校管理干部综合评价中,保证评价结果的准确可靠和评价过程简单直观<sup>[20]</sup>;许庆良(2009)从制度经济学角度分析了高校管理人员绩效管理制度存在的问题,并提出优化措施<sup>[21]</sup>;张亚靖(2010)基于现代人力资源管理理论和绩效管理理论,结合国内高校工作实践探讨了高校管理干部绩效考核问题<sup>[22]</sup>。

#### (三) 以改进为导向的评价体系完善期(2014-2021年)

这一时期文献量为119篇,占样本总量的36%。2014年以后再次出现发文高峰期。这可能与2014年国家出台《关于进一步加强和改进干部考核工作意见》有关。该意见明确指出,要“健全完善干部考核选拔任用机制,提高选人用人科学性、准确性、公信度”,“改进完善干部考核工作方式方法”,“要充分发挥干部考核工作综合效益”<sup>[23]</sup>。2017年正式公布的世界一流大学和世界一流学科建设名单,对高校教师队伍建设与评价提出了更高要求。2019年,《党政领导干部考核工作条例》的颁布实施,推动了高校管理干部评价朝着制度化、规范化方向发展。在以上背景下,进一步推动了高校管理干部评价体系的研究,以改进和完善为导向的评价体系建设已成为近年来教育管理领域与研究热点。

### 四、高校管理干部评价研究的热点领域

#### (一) 绩效考核:1个活跃关键词

CiteSpace通过高频关键词来确定该领域的研究热点,节点越大,表明该关键词在该领域出现的频次越多<sup>[24]</sup>。图2显示,“绩效考核”“层次分析法”“高校中层干部”“处级干部”等关键词节点较大,说明以这些关键词为代表的话题是研究热点。CiteSpace关键词突发性探测结果(见图3)显示,“绩

效考核”是具有最高中介中心性的活跃关键词,表明以绩效考核为代表的研究在 2009 年至 2013 年期间较为活跃。这与前述高校管理干部人才评价研究在以创新为导向的体系建构期中强调对中层干部绩效考核的结论相吻合。

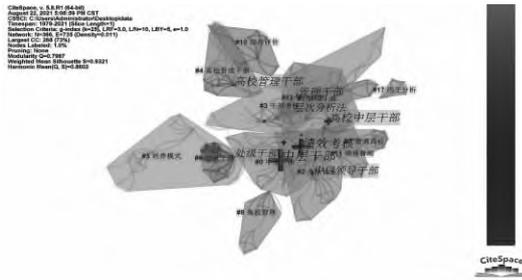


图2 我国高校管理干部评价研究的关键词共现网络

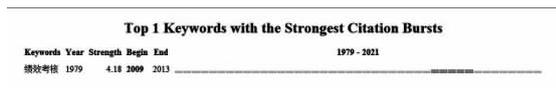


图3 我国高校管理干部评价研究的关键词突发性探测结果

(二) 词频分析提取: 11 个高频关键词

将 328 篇文献数据导入 BICOMB 软件中提取关键词,在提取过程中对关键词进行标准化处理。一是将词义接近的关键词进行合并,如“中层干部”“高校中层干部”“处级干部”合并为“中层管理干部”;二是删除无意义的关键词,如

“我国高校”“研究”等,最终共提取 669 个关键词,最高频次为 57。在 BICOMB 中将频次阈值设置为 4,提取出 21 个高频关键词<sup>①</sup>。进一步对这 21 个高频关键词进行因子分析,前 11 个主成分的累计方差贡献率达 75.773%,表明前 11 个高频关键词能够代表最初的 21 个关键词来解释我国高校管理干部评价研究的大部分现象(见表 1)。

表 1 我国高校管理干部评价研究的高频关键词

序号	关键词	频次
1	中层管理干部	57
2	队伍建设	32
3	绩效考核	25
4	经济责任审计	24
5	指标体系	19
6	对策	17
7	高校管理	14
8	行政管理干部	11
9	党政领导干部	8
10	高校领导班子	7
11	人才培养	7

进一步将 BICOMB 生成的 21 × 21 词篇矩阵导入 SPSS20 中,选取 Ochiai 系数将其转化为一个 21 × 21 的共词矩阵,采用相异矩阵 = 1 - 相似矩阵,产生相异矩阵。相异矩阵中的数值越接近 1,表明关键词间的距离越远,相似度越小;数值越接近 0,表明关键词的距离越近,相似度越大(见表 2)。

表 2 我国高校管理干部评价研究的高频关键词共词矩阵(部分)

	中层管理干部	队伍建设	绩效考核	经济责任审计	指标体系	对策	高校管理	行政管理干部
中层管理干部	0.000	0.975	0.733	0.916	0.755	0.935	0.893	1.000
队伍建设	0.975	0.000	1.000	1.000	1.000	0.908	0.848	1.000
绩效考核	0.733	1.000	0.000	1.000	0.771	1.000	0.947	0.880
经济责任审计	0.916	1.000	1.000	0.000	0.809	0.848	1.000	1.000
指标体系	0.755	1.000	0.771	0.809	0.000	1.000	0.877	0.860
对策	0.935	0.908	1.000	0.848	1.000	0.000	0.870	1.000
高校管理	0.893	0.848	0.947	1.000	0.877	0.870	0.000	1.000
行政管理干部	1.000	1.000	0.880	1.000	0.860	1.000	1.000	1.000

从表 2 中可以看出,各个关键词距离“中层管理干部”由近及远的顺序依次为“绩效考核(0.733)”“指标体系(0.755)”“高校管理(0.893)”“经济责任审计(0.916)”“对策(0.935)”“队伍建设(0.975)”。它表明在已发表的文献中,中层管理干部与绩效考核和指标体系结合起来论述的成果较多。进一步分析可以发现,“队伍建设”与“高校管理”、“指标体系”与“绩效考核”“经济责任审计”等关键词经常共同呈现。结果进一步说明,现有关于高校管理人才评价研究中最常论述的热点话题是中层管理干部绩效考核、绩效考核指标体系、高校管理与队伍建设等主题。

(三) 聚类分析研判: 3 个热点领域

将 BICOMB 生成的词篇矩阵导入 SPSS20 中,采用组间连接的聚类方法对高校管理干部评价研究高频关键词进行聚类分析(见图 4)及多维尺度分析(见图 5)<sup>②</sup>,形成三个一

级领域,分别命名为“领域 1: 高校队伍建设问题及对策研究”“领域 2: 高校中层及党政干部评价指标体系研究”“领域 3: 高校领导班子考评机制研究”。每个领域名称及关键词见表 3。

领域 1: 高校队伍建设问题及对策研究。进一步分析发现,领域 1 的关键词“队伍建设”与其他关键词联系松散,说明队伍建设在高校管理研究中并没有得到足够的重视。领域 2: 高校中层及党政干部评价指标体系研究。图 5 多维尺度图显示,该领域中的中层管理干部绩效管理研究位于第一象限,是目前的核心成熟研究。位于第二象限的行政管理干部指标体系研究是目前的核心不成熟研究。这说明虽然目前此方面成果较为丰富,国内学者按照不同的研究思路已构建出多种评价体系,但研究尚不够成熟,应是未来研究的重点领域。此外,从关键词密度来看,领域 2 内部关键词联系

紧密,特别是绩效管理、年度考核、经济责任审计、党政领导干部等关键词抱团出现,说明这些关键词之间存在极大相关性,但中层管理干部、绩效考核、指标体系等关键词比较松散,说明研究不够稳定,其他领域的研究较容易对其产生影

响,有进一步挖掘新方法、新视角进行研究的可能性。领域3:高校领导班子考评机制研究。该领域内部联系松散,与其他研究领域不够紧密,是目前的不成熟边缘研究。

表3 我国高校管理干部评价研究的热点领域

类别	一级领域	二级领域	关键词
领域1	高校队伍建设问题及对策研究	/	对策、问题、队伍建设、高校管理、高等教育
领域2	高校中层及党政干部评价指标体系研究	党政领导干部评价指标体系研究	党政领导干部、层次分析法
		中层行政管理干部评价指标体系研究	中层管理干部、绩效考核、指标体系、胜任力、经济责任审计、行政管理干部、科学化
领域3	高校领导班子考评机制研究	/	高校领导班子、科学发展观、考评机制

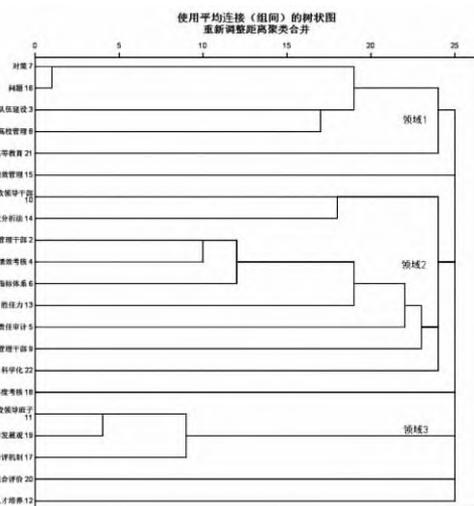


图4 我国高校管理干部评价研究的关键词聚类图

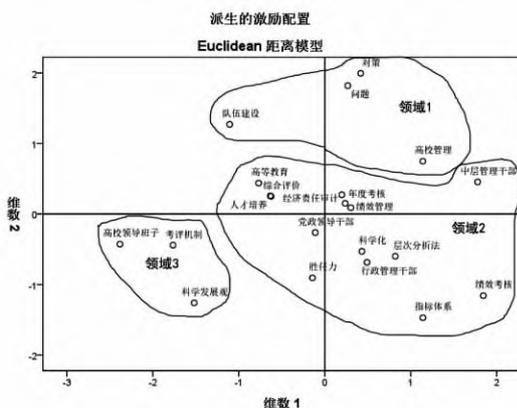


图5 我国高校管理干部评价研究多维尺度图

## 五、高校管理干部评价研究的实施建议

随着“双一流”建设的推进,对高校治理水平的要求越来越高,管理干部在高校发展中越来越重要。如何评价高校管理干部,促进干部不断提升管理水平和个人素质,成为高校管理中的一项重要任务。尽管对高校管理干部的评价研究已经有了一定的规模,且形成了一些相对集中的领域和热点,但是

总体来看,研究内容比较分散,主体比较单一,指标体系和权重设计缺少针对性,评价信息采集和分析手段比较落后等,仍然在很大程度上影响了高校管理干部的成长和管理质量的提升。因此,有必要进一步围绕评价的规范性和科学性进一步深入研究,以充分发挥评价在干部队伍建设中的作用。

### (一) 进一步突破评价研究的观念

从文献分析来看,目前有关高校管理干部评价研究主要是从行政和企业视角展开的,关注指标体系的构建,重视绩效和自上而下的考评模式,基本上还是停留在以诊断改进为目的的第三代评估理论框架内。一方面,因为忽略了对评价对象的关注,使得评价标准和结果难以得到评价对象的认可,不仅容易造成评价信息的失真,而且难以发挥引导和激励的功能;另一方面,这种评价模式也不太符合高校组织的特性,高校以知识为载体,以德树人为根本任务,以服务经济社会发展为职责使命,以实现社会公共利益最大化为目的,这种性质决定了高校不能奉行企业管理中以组织绩效、经济利益至上为唯一刚性评价指标的治理观念,需要给予对高校发展至关重要的人力资源以更多观照。因此,评价应该是一个评价者和评价对象互动沟通、共同建构的过程,评价研究不能仅仅关注组织或者领导者的需要,而更应该关注评价对象的认知、感受和需求,从而使评价无论是在标准体系上,还是在结果应用上,都提高了评价对象的认可度。

评价的目的不仅在于诊断问题、提高组织绩效,还要着眼于促进个人和组织协同发展。例如,美国加州大学、麻省理工学院等高校对职员评价的指标不仅包括绩效目标完成标准,而且还包含个人的关键素质行为标准,其中,绩效目标标准又分为工作目标和个人发展目标,不仅考核员工对组织目标的完成程度,还重视对员工能力、素质、经验的评估,帮助其提升管理能力、领导能力、决策能力,增加其岗位胜任力,为其职业发展提供机会。这就需要未来在管理干部评价研究上要更多关注评价对象的个体发展,要强化如何通过评价来协调组织发展和个人发展的关系,从而达到共同发展之目的。

### (二) 加强对岗位评价的分类研究

评价的科学性和有效性在很大程度上取决于评价工作本身与岗位的匹配程度,岗位目标和任务越具体,管理岗位的同质性程度越高,评价工作越容易操作;反之,则越难。由于高校内部的管理岗位设置比较多元,在管理目标、内容、绩效表现等方面差异非常大,特别是在推进高校治理改革和党委领导下的校长负责制过程中,高校管理岗位越分越细,职责和目标越来越具体,从而导致很难用一套指标、一个办法来评价管理干部的工作。即便是在德能勤绩廉的框架下,各个岗位在每个维度上的具体要求也是很不相同的。比如,从横向上看,党政管理干部(如支部书记)、行政职能部门管理干部(如教务处长)、学术单位(院系)管理干部等部门的管理差异较大;从纵向上看,书记、院长(部门主任)、副院长、副主任的岗位要求也各不相同。而以往的评价研究更多地集中于评价技术本身,缺少对高校管理岗位的分类研究。只有明确了每个管理岗位的性质、职能和绩效要求,才能真正科学地评价管理干部的工作。

### (三) 拓展评价主体的研究

评价是一项高利害的工作,对每个相关者都有很大的影响。在传统的行政管理框架下,高校的治理模式基本都是自上而下,评价工作也不例外,重视上级领导评价一直是评价研究和评价实践的基础。虽然能够很好地解决组织目标和组织效率等问题,但是却难以反映管理活动中各种相关利益者对管理的感受和要求,因而也很难得到令人满意的管理效果。以大学为代表的高校是“以理性为基础的科层组织和以多元利益为基础的政治组织的结合,既依赖于官僚化的权威关系来实现组织目标,又有不同利益的个体或集体在其中相互斗争、谈判、妥协或信任”<sup>[25]</sup>。高校的发展必然依赖于相关的群体和个人的积极参与,比如教师、学生、政府、企业、家长等,这些利益相关主体如何评价高校管理对于高校发展至关重要。因而,未来需要拓展评价主体研究,改变自上而下的单一主体评价模式,促进多主体参与高校管理,将更加有利于推进治理水平的提高和管理干部的成长。

### (四) 探索新技术手段在评价中的应用

评价信息的获取和运用既是评价工作的关键环节,也是评价科学性的重要保障。能否便捷地获得真实可靠的信息、能否从获取的信息中准确地判断管理工作的完成情况和质量以及管理干部的素质和能力,对于评价工作的开展至关重要。在以往的研究中,研究者力求做到定性与定量相结合,兼顾理论性与可操作性、可靠性与可能性<sup>[26]</sup>,虽然问卷、访谈、关键指标分析法、层次分析法等得到了较为广泛的使用,但是限于技术手段,大多数量化分析研究样本规模不大、数据不够全面、不完整,而且都属于静态化的数据,难以完整地反映管理工作的全部,更无法看到管理工作的变化和管理干部的成长。因此迫切需要在评价技术手段上拓展新技术的应用研究,以获取更多有价值的、有助于全面评价管理工作

质量和管理干部素质的立体化的、动态化的数据。在评价中提高数据意识,借助人工智能和大数据赋能,构建数字化、交互式平台,实现数据管理、干部档案记录、任务进度管理、绩效评估等,发挥现代科技特别是信息技术手段在评价方法和技术上的创新,不断提高评价的科学性和规范性。

### (五) 加强评价结果应用的研究

从高校管理实践来看,对管理干部工作的评价已经成为一种周期性的例行管理工作,无论是年度与聘期考核,还是干部选拔与晋升都离不开评价,但同时评价工作也表现出一种形式主义的倾向。这虽然与评价本身的科学性不无关系,但是一个不可忽视的重要原因就是评价结果的应用仍然缺少规范的程序和要求。比如,评价结果如何反馈?什么时候在什么场景反馈?反馈给哪些人?什么样的反馈效果最好?不同的反馈方式是如何影响评价对象的?如何把评价结果与管理者的绩效和待遇改善进行合理的关联?这些直接关系到评价工作严肃性和有效性的关键环节在目前的研究中还比较薄弱,是一个亟待拓展的研究方向。

注释:

- ①目前,科学计量学对高频关键词的操作定义尚无统一标准。如果关键词的选择范围过大,就会对共词分析过程造成干扰,模糊主题范围;如果选择过小,就会不能准确反映主题特征和热点范畴。现阶段主要通过以下三种方法确定高频关键词阈值:1. 自主确定法,即研究人员依照自己研究的内容结合学科经验确定阈值;2. 高低频关键词分界公式确定法;3. 普赖斯公式法。本研究在依据普赖斯计算公式  $M = 0.749$  的基础上,结合自主确定法最终确定。其中,  $M$  为高频阈值,  $N_{max}$  为关键词频次最高值 57, 经计算  $M = 0.749 \approx 5.65$ 。结合高频关键词的出现频次及关键词数量,本研究最终将高频关键词的频次确定为 4,即将频次大于或等于 4 的关键词界定为高频关键词。
- ②多维尺度绘制的坐标称为战略坐标,它以向心度和密度为参数绘制成二维坐标,概括地表现一个一级领域的结构。在战略坐标中,  $X$  轴为向心度,表示领域间相互影响的强度;  $Y$  轴为密度,表示某一领域内部联系强度。小圆圈代表各个高频关键词所处的位置,图中圆圈的间距越近,表明它们之间的关系越紧密;反之,则关系越疏远。根据曹志杰、冷伏海等(2009)对坐标图四个象限的解读,第一象限具有较高的密度和向心度,领域内部联系紧密,领域间影响大,是成熟的核心研究;第二象限向心度较高,密度较低,领域间影响大但领域内部联系不够紧密,是不成熟的核心研究;第三象限密度较高,向心度较低,领域内部联系紧密但领域间影响不大,是成熟的边缘研究;第四象限密度和向心度均较低,领域内部联系不紧密但领域间影响不大,是不成熟的边缘研究。

参考文献:

- [1] 刘丽娜, 杜艳秋, 罗玉萍. 大学教师教学评价: 发展逻辑、

- 体系构成及多元协同[J]. 江苏高教 2018(1):44-48.
- [2]中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL]. (2020-10-13) [2021-08-25]. [http://www.gov.cn/zhengce/2020-10/13/content\\_5551032.htm](http://www.gov.cn/zhengce/2020-10/13/content_5551032.htm).
- [3]杨学义. 高校管理干部队伍素质构建[J]. 国家教育行政学院学报 2013(8):3-6.
- [4]孙晓芳. 完善我国高校中层管理干部考核工作的对策思路[D]. 上海: 华东政法大学硕士学位论文 2012:44-48.
- [5]殷沈琴 张计龙 任 磊. 基于关键词共现和社会网络分析法的数字图书馆研究热点分析[J]. 大学图书馆学报, 2011(4):25-30.
- [6]李 杰 陈超美. CiteSpace: 科技文本挖掘及可视化[M]. 北京: 首都经济贸易大学出版社 2016:84-85.
- [7]郭文斌. 知识图谱理论在教育与心理研究中的应用[M]. 杭州: 浙江大学出版社 2015:122.
- [8]刘耀亭. 高校管理干部量化考核标准与方法探讨[J]. 高等建筑教育, 1987(2):93-100.
- [9]庆承松 张福珍 霍明杰. 结合高校特点, 认真贯彻实施《党政领导干部选拔任用工作条例》[J]. 合肥工业大学学报: 社会科学版 2004(1):1-6.
- [10]王为正. 浅谈民主评议高校领导干部的量化测评考核法[J]. 黑龙江高教研究, 1990(1):56-60.
- [11]祝元法 朱赴冰. 高校管理干部实行科学考核的新构思[J]. 合肥工业大学学报: 社会科学版, 1992(S1).
- [12]王章豹 殷尔禧 程荣朝. 高校党政领导干部选任考评标准与模式研究[J]. 高等工程教育研究, 1995(1).
- [13]崔卫东. 用模糊数学方法建立高校党政领导干部素质评价数学模型[J]. 石油大学学报: 社会科学版, 1999(1).
- [14]何 群. 建立科学的高校管理干部考评模式[J]. 北京舞蹈学院学报, 1999(4).
- [15]刘 珂. 高校中层管理干部绩效管理体系研究[D]. 济南: 山东大学硕士学位论文 2007:35-36.
- [16]杜学振. 高校管理干部能力考核及其信息系统研究[D]. 北京: 中国农业大学硕士学位论文 2003.
- [17]李晓华 等. 建立高校党政管理干部模糊综合评价模型的研究[J]. 河北工业科技 2003(4).
- [18]钟定国 蔡钊利 洪 波. 模糊层次综合评判法在高校领导干部考核中的应用[J]. 西安工业学院学报 2003(3).
- [19]童泽望. 高校党政管理干部素质综合评价的指标体系及模型研究[J]. 武汉理工大学学报: 信息与管理工程版, 2004(4).
- [20]胡国祥. 灰色系统理论在高校管理干部综合评价中的应用[J]. 中国教育技术装备 2007(11).
- [21]许庆良. 从制度经济学角度浅谈高校管理干部绩效管理优化措施[J]. 中国新技术新产品, 2009(6).
- [22]张亚靖. 我国高校行政管理干部绩效考核研究[D]. 秦皇岛: 燕山大学硕士学位论文 2010.
- [23]中华人民共和国中央人民政府. 《关于进一步加强和改进干部考核工作意见》印发[EB/OL]. (2014-02-17) [2021-08-25]. [http://www.gov.cn/jrzq/2014-02/17/content\\_2610564.htm](http://www.gov.cn/jrzq/2014-02/17/content_2610564.htm).
- [24]刘桂锋 宋新平. 文献共被引和关键词共现视角的情报学可视化分析[J]. 图书馆学研究, 2012(24):9-16.
- [25]李立国. 什么是好的大学治理: 治理的“实然”与“应然”分析[J]. 华东师范大学学报: 教育科学版, 2019(5):1-16.
- [26]万云波. 建立高校管理干部考核评价机制的探索[J]. 中国石油大学学报: 社会科学版 2012(5):108-112.

## Evaluation of Management Staff in China' Universities: Progresses, Hotspots, and Suggestion

ZHANG Jia-ni<sup>1,2</sup>, BAO Chuan-you<sup>1</sup>

(1. Beijing Normal University, Beijing 100875, China; 2. Sichuan Open University, Chengdu 610073, China)

**Abstract:** Based on bibliometric analysis of CNKI literature about management staff evaluation research in universities of China by Cite Space, BICOMB and SPSS, the progress, hotspots and trends have been explored. It is indicated that: with the development of policy and evaluation theory and method, the research of management cadre evaluation has gone through the exploratory period of practice-oriented evaluation method, innovation oriented evaluation system construction period and improvement oriented evaluation system improvement period. Three hotspots have been preliminarily formed: the problems and countermeasures of team construction; the scientific evaluation indicator system of middle-level, party and government cadres; the evaluation mechanism of principal leaders. But in general, the main problems lay on: the research content is scattered, the evaluation subject is single, the index and weight design are not targeted, and the evaluation information collection and analysis methods are not advanced. It is suggested to broken through the concept of evaluation research, strengthen the classification evaluation of posts, expand the evaluation subjects, apply the new technology in evaluation and strengthen the study of the application of evaluation results.

**Key words:** management cadres; evaluation research; hotspots; suggestion; bibliometric analysis