

江西师范大学文件

校发〔2012〕128号

关于印发《江西师范大学 绩效考核试行办法》等文稿的通知

各学院、处（室、部、馆），各直附属单位：

《江西师范大学绩效考核试行办法》、《江西师范大学学院绩效考核实施细则》、《江西师范大学学院效益评估操作方法》、《江西师范大学机关业务部门绩效考核实施细则》和《江西师范大学资产经营单位绩效考核实施细则》等文稿已经学校研究同意，现予以印发，请遵照执行。

二〇一二年十一月二十五日

江西师范大学绩效考核试行办法

第一章 总则

为激发办学活力，建立和完善现代大学制度，不断提高办学质量、管理水平和综合效益，实现学校“十二五”时期“保二争一”的目标，制定本办法。

第一条 基本原则

坚持客观公正、民主公开、上下结合、奖惩分明；坚持定量考核与定性考核相结合，以定量考核为主；坚持增量考核与存量考核相结合，以增量考核为主；坚持目标考核与过程考核相结合，以目标考核为主。

第二条 工作思路

分级实施，分类考核，分块操作，分工合作。

第三条 组织领导

学校成立绩效考核委员会（以下简称委员会），校党委书记、校长担任委员会主任，分管干部、人事工作的校领导担任委员会副主任，成员由全体校领导组成。委员会下设绩效考核办公室（以下简称考核办），挂靠人事处，考核办主任由人事处处长担任，成员由监察审计处、党（校）办、组织部、研究生院、教务处、学生处、科学技术处、社会科学处、教师教育处、人事处、资产管理处、保卫处和发展规划办公室等单位主要负责人组成。根据考核对象的不同，委员会下设由分管校领导为组长的专门考核小组。

校内各直附属单位成立由全体领导班子成员组成的个人绩效考核小组，单位主要领导担任组长，分管领导担任副组长。个人绩效考核小组下设考核办公室，办公室主任由行政办公室主任担任，成员由各单位工会主席、教职工代表和人事（师资）秘书等相关人员组成。

第二章 考核体系

第四条 考核对象

绩效考核分为单位绩效考核和个人绩效考核，具体对象如下：

（一）单位绩效考核。单位绩效考核对象为学院、科研机构、机关业务部门（含党政管理部门和业务部门）、资产经营单位和附属单位。单位绩效考核由各专门考核小组组织实施。

（二）个人绩效考核。个人绩效考核对象为直附属单位在编在岗人员、同工同酬非事业编制人员。个人绩效考核由各单位个人绩效考核小组组织实施。直附属单位处级干部绩效考核由校党委组织部另行组织。

第五条 职责分工（见附件1）

（一）委员会职责：领导全校绩效考核工作，审核绩效考核办法、实施细则、指标体系和年度考核方案，对具体考核工作进行指导、监督。

（二）考核办职责：处理委员会的日常工作，制定、修

改考核办法，设计各类考核的基本框架，确定各类考核中的指标模块及其权重，组织、协调各专门考核小组开展考核工作，对考核工作进行汇总和总结。

（三）专门考核小组职责：根据各类考核对象不同特点，具体制定、修改各类考核指标体系中的一、二级指标及其权重、各二级指标的观测点和具体评分标准，具体组织实施各类考核工作。各专门考核小组具体分工如下：

1. 学院考核小组负责对校内各学院进行考核，由分管校领导担任组长，教务处、发展规划办公室牵头组织落实。

2. 科研机构考核小组负责对校内各科研机构进行考核，由分管校领导担任组长，科学技术处、社会科学处牵头组织落实。科研机构绩效考核实施细则由科学技术处、社会科学处另行制定，文另发。

3. 机关业务部门考核小组负责对各机关业务部门（含党政管理部门和业务部门）进行考核，由分管校领导担任组长，发展规划办公室牵头组织落实。

4. 资产经营单位考核小组负责对校内各资产经营单位进行考核，由分管校领导担任组长，资产管理处、监察审计处牵头组织落实。

5. 附属单位考核小组负责对校内各附属单位进行考核，由分管校领导担任组长，人事处、组织部牵头组织落实。附属单位绩效考核实施细则由人事处另行制定，文另发。

（四）各单位个人绩效考核小组职责：根据或参照《江

西师范大学个人绩效考核指导意见》(文另发)的原则要求,负责制定本单位专业技术岗位人员(含教学科研岗、教学辅助岗)、党政管理岗位人员(不含处级干部)和工勤技能岗位人员绩效考核方案,报委员会审核后组织实施。

第六条 考核构成(见附件2)

(一) 单位考核构成

各单位考核由指标考核和评议考核两个部分组成。

1. 学院考核构成

在学院考核中,指标考核和评议考核占总体考核的权重分别约为70%和30%。

学院指标考核使用的指标由基本指标、业务指标、加减分指标和效益评估指标构成。其中,基本指标考核占总体考核的权重约为20%,业务指标考核占总体考核的权重约为50%,加减分指标考核得分不超过 ± 10 分,附加于考核结果之上。效益评估指标采用资源配置和绩效贡献之比的效益系数,不占总体考核的具体比重,其与基本指标和业务指标得分之和相乘,再加上加减分指标得分,即为学院指标考核的最终得分。

学院评议考核由校领导评议、本单位教职工评议和其他主体评议构成,占总体考核的权重分别约为10%、5%和15%。

2. 机关业务部门考核构成

在机关业务部门考核中,指标考核和评议考核占总体考核的权重分别约为60%和40%。

机关业务部门指标考核使用的指标由基本指标、业务指标和加减分指标构成。其中，基本指标考核占总体考核的权重约为 20%，业务指标考核占总体考核的权重约为 40%，加减分指标考核得分不超过 ± 10 分，附加于考核结果之上。

机关业务部门评议考核由校领导评议、本单位教职工评议和其他主体评议构成，占总体考核的权重分别约为 15%、5%和 20%。

3. 资产经营单位考核构成

在资产经营单位考核中，指标考核和评议考核占总体考核的权重分别约为 85%和 15%。

资产经营单位指标考核使用的指标由基本指标、业务指标和加减分指标构成。其中，基本指标考核占总体考核的权重约为 15%，业务指标考核占总体考核的权重约为 70%，加减分指标考核得分不超过 ± 10 分，附加于考核结果之上。

资产经营单位评议考核由校领导评议、本单位教职工评议和其他主体评议构成，占总体考核的权重分别约为 5%、2%和 8%。

（二）个人考核构成

个人考核由各单位根据或参照《江西师范大学个人绩效考核指导意见》精神和实际情况自行确定。

第三章 考核实施

第七条 考核方式

（一）平时考核。由各考核指标的责任部门依据考核指标的观测点和评分标准，结合考核对象工作业绩平时考核计分。

（二）现场考核。各专门考核小组组织现场考察组赴考核对象现场，对必须到现场观察或必须与考核对象进行充分沟通、交流的考核内容，依据考核指标的观测点和评分标准现场计分。

（三）评议考核。各专门考核小组组织召开考核对象述职评议大会，考核对象单位主要负责人限时述职，评议主体现场评议判分。

以上（一）、（二）相结合得出指标考核分，（三）得出评议考核分。

第八条 实施程序

（一）每年年初完成以下工作：

1. 学校发布新一年度工作要点，确定当年学校发展指标，分解工作任务，确定各单位年度目标任务、责任。

2. 各专门考核小组在《江西师范大学绩效考核试行办法》确定的各类考核指标体系框架的基础上，根据学校当年工作要点、发展指标和任务分解，修改完善各类考核指标体系及权重分配，报委员会审核。

3. 各直附属单位制定当年个人绩效考核方案并报委员会审核。

（二）每年年终完成以下工作：

1. 各直附属单位组织实施个人绩效考核，并提交考核结果。
2. 各直附属单位完成本单位年度工作总结，并提交考核办。
3. 考核办在学校办公系统上公示各单位年度工作总结。
4. 各专门考核小组组织实施各类单位考核，分类召开述职评议大会。
5. 考核办汇总考核结果，上报委员会，公示结果并接受各单位复评申请。
6. 组织复评，复核并向学校报告考核结果。

第四章 考核结果

第九条 考核等级

（一）学校按照学院、科研机构、党政管理部门、业务部门、资产经营单位、附属单位等不同类别分别进行考核排名。各单位按照专业技术岗位人员（含教学科研岗、教学辅助岗）、党政管理岗位人员（不含处级干部）和工勤技能岗位人员等不同类别分别进行考核分等。

（二）单位绩效考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格等四个等级。个人绩效考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格等四个等级。

（三）单位本年度出现下列情况，考核结果一票否决，直接定为不合格：

1. 综合治理考核不合格；
2. 计划生育工作不合格；
3. 出现重大责任事故及严重违纪、违规和违法事件等。

第十条 结果运用

考核结果作为学校进行干部任用调整、绩效工资分配的重要依据。

第五章 附则

第十一条 本办法自 2012 年 1 月 1 日起实施，由考核办负责解释。

江西师范大学学院绩效考核实施细则

第一条 为全面提升学院管理水平、教学质量和综合效益，提高各学院的工作绩效，依据《江西师范大学绩效考核试行办法》，制定本实施细则。

第二条 适用范围

本实施细则适用于学校各学院绩效考核工作。学院包括教育学院、心理学院、文学院、历史文化与旅游学院、政法学院（马克思主义学院）、外国语学院（大外部）、音乐学院、美术学院、商学院、数学与信息科学学院、物理与通信电子学院、化学化工学院、生命科学学院、体育学院（大体部）、计算机信息工程学院（计算中心）、地理与环境学院、城市建设学院、传播学院、国际教育学院、软件学院、财政金融学院、初等教育学院（高等职业技术学院）和课程与教学研究所等。

第三条 组织领导

学校绩效考核委员会下设学院考核小组（以下简称考核小组），考核小组在学校绩效考核委员会的领导下组织实施各学院绩效考核工作。

考核小组组长由分管教学工作的校领导担任，副组长由教务处、发展规划办公室主要负责人担任，成员由各考核指标责任部门主要负责人组成，办公室设在教务处。

第四条 职责分工

考核小组职责：根据考核对象不同特点，具体制定、修改学院绩效考核指标体系及权重分配；全面组织实施学院绩效考核工作；向考核对象提出工作改进方案；向学校绩效考核委员会提交考核结果。

教务处职责：在考核组组长领导下全面牵头开展学院绩效考核工作。

发展规划办公室职责：在考核组组长领导下具体牵头开展学院效益评估工作。

考核小组各成员单位职责：在考核组组长领导下开展学院绩效考核工作，具体负责各考核指标的修订和计分工作。

第五条 考核构成（见附件3）

绩效考核由指标考核和评议考核两个部分组成。指标考核和评议考核占总体考核的权重分别约为70%和30%。

（一）指标考核。指标考核是指在指标体系的基础上，严格按照各项指标计分的考核形式。指标考核使用的指标由基本指标、业务指标、加减分指标和效益评估指标构成。（见附件4、5）

基本指标包括领导班子建设与思想政治工作、工作效能、综合治理工作、党风廉政建设工作 and 资源管理等五个一级指标。基本指标考核得分占总体考核的权重约为20%。

业务指标是各学院年度最主要的工作，业务指标考核得分占总体考核的权重约为50%。业务指标由本科教学、学生

工作、学位与研究生教育、科学研究、师资队伍建设等五个一级指标构成,其占业务指标的权重分别约为 32%、16%、20%、20%和 12%。

加减分指标为涉及重大成绩、荣誉或过失、错误的指标,得分不超过 ± 10 分,附加于考核结果之上。

效益评估指标采用资源配置与绩效贡献之比的效益系数,不占总体考核的具体比重。该系数与基本指标和业务指标得分之和相乘,再加上加减分指标得分,即为学院指标考核的总得分。(效益系数计算方法详见《江西师范大学学院效益评估操作方法》)

(二) 评议考核

评议考核是由评议主体在学校办公系统调阅各学院年度工作总结的基础上,通过述职评议大会听取考核对象述职,并根据平时所了解的各学院工作业绩情况进行判分的考核形式。

评议包括校领导评议、本单位教职工评议和其他主体评议。其中,其他主体包括科研机构、党政管理部门、业务部门、资产经营单位、附属单位等各类单位主要负责人。校领导评议、本单位教职工评议和其他主体评议得分占总体考核的权重分别约为 10%、5%和 15%。

第六条 考核计分

(一) 基本指标和业务指标考核计分。由考核小组依据学院基本指标、业务指标体系,按照各考核对象实际情况客

观计分。

（二）效益评估指标考核计分。由考核小组依据学院效益评估指标体系，按照各考核对象实际情况客观计分。

（三）评议考核计分。为保证评议考核的公平和公正，校领导评议考核计时去掉 1 个最高分和 1 个最低分，再计算其平均数，作为校领导评议得分；本单位教职工评议考核计时，10 人以上（含 10 人）的单位按照四舍五入的原则去掉 10%的最高分和 10%的最低分，再取其平均数，作为本单位教职工评议得分；其他主体评议考核计时按照四舍五入的原则去掉 10%的最高分和 10%的最低分，再取其平均数，作为其他主体评议得分。

（四）加减分指标计分。加分项目由各学院提出申请，经考核小组认定后，由学校绩效考核委员会审核通过后计分。减分项目由考核小组提出，经与考核对象充分沟通后，由学校绩效考核委员会审核通过后计分。

（五）考核总得分。考核总得分=（基本指标得分+业务指标得分）×效益系数+加减分指标得分+校领导评议得分+本单位教职工评议得分+其他主体评议得分。

第七条 申辩复评

考核对象如对考核结果有异议，可于结果公示后三个工作日内向考核小组提出申辩，考核小组在一周内组织复评。

第八条 考核等级

(一) 考核结果按照各学院考核得分进行排名，分为优秀、合格、基本合格和不合格等四个等级。

(二) 本年度出现下列情况，考核结果一票否决，直接定为不合格：

1. 综合治理考核不合格；
2. 计划生育工作不合格；
3. 出现重大责任事故及严重违纪、违规和违法事件等。

第九条 本实施细则自 2012 年 1 月 1 日起实施，由学院考核小组办公室负责解释。

江西师范大学学院效益评估操作方法

一、工作思路

全面量化各学院的资源配置和绩效贡献，进行“投入产出分析”，科学评估各学院的综合办学效益，为学校优化资源配置、年终考核和奖惩提供依据和参考。

1. 全面核算学校对各学院的资源配置情况。以货币化计量的方法，量化各学院占有的人力资源、物力资源和财力资源。

2. 全面核算各学院的绩效贡献情况。以标准分的形式，量化各学院的学费贡献、教学贡献、科研贡献、人才引进与培育贡献、学科建设贡献、社会服务贡献和教育国际化贡献等。

3. 全面评估各学院的办学效益。深入分析各学院资源配置的总量、人均量、占有率、增长率和绩效贡献的总量、人均量、占有率、增长率，评估单位资源绩效贡献量和单位绩效资源占有量，计算各学院的效益系数、效益系数增长率等指标，综合评估各学院运用资源功效绩效的能力、管理水平和综合办学效益。

4. 根据学科性质划分学院类别，对不同类别学院的效益系数进行相应的修正，以增强各学院效益系数的可比性。

二、评估指标与计算方法

评估指标体系由资源配置指标、绩效贡献指标及效益评

估指标等三个模块构成。

各模块一级指标、二级指标及指标含义及计分方法具体见附件 5。

（一）资源配置指标

资源是指能够创造价值产出的各种投入。资源配置指的是学校对各学院配置的人力、财力、物力等有形资源和品牌、关系、信息等无形资源。因品牌、关系、信息等无形资源难以量化，本方法暂不考虑，留待以后修改完善。资源配置指标包括人力资源配置、物力资源配置和财力资源配置等 3 个一级指标，指标含义及计分方法具体见附件表 1。

（二）绩效贡献指标

绩效是指组织为实现其目标而展现在不同层面上的有效输出。绩效贡献指的是各学院为实现学校发展目标而在不同层面上对学校贡献的有效输出。绩效贡献指标包括学费贡献、教学贡献、科研贡献、人才引进与培育贡献、学科建设贡献、社会服务贡献和教育国际化贡献等 7 个一级指标，指标含义及计分方法具体见附件表 2。

（三）效益评估指标

效益是指配置的资源与产出的绩效之间的比较。效益评估就是评估各学院占有资源贡献绩效的效率和效果。绩效评估指标包括资源配置评估指标、绩效贡献评估指标和综合效益评估指标等 3 个一级指标，指标含义及计分方法具体见附件表 3。

三、结果运用

各学院效益系数与其绩效考核中基本指标和业务指标考核得分相乘为各学院基本指标和业务指标考核的最终得分。

江西师范大学机关业务部门绩效考核实施细则

第一条 为全面提升学校管理水平和综合效益,提高各机关业务部门的工作绩效,依据《江西师范大学绩效考核试行办法》,制定本实施细则。

第二条 适用范围

本实施细则适用于学校各机关业务部门(包括党政管理部门和业务部门)绩效考核工作。

学校党政管理部门包括纪委(监察审计处)、党(校)办、组织部、宣传部、统战部、党校、离退休工作处、工会、团委(国家大学生文化素质教育基地管理办公室)、研究生院(学科建设办公室)、教务处、学生处、招生就业处、科学技术处、社会科学处、教师教育处、人事处、国际合作与交流处、资产管理处、财务处、后勤保障处、基建管理处(共青校区建设办公室)、保卫处、科技园管理办公室和校友工作办公室等。

学校业务部门包括新闻信息中心、文化艺术中心、档案馆、现代教育技术应用中心、理化测试中心、校园网管理中心、继续教育学院(外语培训中心)、军事教研部、发展规划办公室、图书馆、学报杂志社、师资培训中心、医院和后勤产业发展有限公司等。

第三条 组织领导

学校绩效考核委员会下设机关业务部门考核小组(以下简称考核小组),考核小组在学校绩效考核委员会的领导下组织实施机关业务部门绩效考核工作。

考核小组组长由校领导担任,副组长由发展规划办公室主要负责人担任,成员由各考核指标责任部门主要负责人组成,办公室设在发展规划办公室。

第四条 职责分工

考核小组职责:根据考核对象不同特点,具体制定、修改机关业务部门绩效考核指标体系及权重分配;全面组织实施机关业务部门绩效考核工作;向考核对象提出工作改进方案;向学校绩效考核委员会提交考核结果。

发展规划办公室职责:在考核小组组长的领导下牵头开展机关业务部门绩效考核工作。

考核小组成员单位职责:在考核小组组长的领导下开展机关业务部门绩效考核工作,具体负责各考核指标的修订和计分工作。

第五条 考核构成(见附件3)

绩效考核由指标考核和评议考核构成。指标考核和评议考核占总体考核的权重分别约为60%和40%。

(一) 指标考核。指标考核是指在指标体系的基础上,严格按照各项指标计分的考核形式。指标考核使用的指标由基本指标、业务指标和加减分指标构成。(见附件6)

基本指标包括党的建设与思想政治工作、内部管理制度建设、工作效能、综合治理工作、党风廉政建设工作 and 资源管理等六个一级指标。基本指标考核得分占总体考核的权重约为 20%。

业务指标为各机关业务部门年度目标责任，是各机关业务部门年度最主要的工作。业务指标由各机关业务部门结合本单位职责、年度工作计划和学校年度工作要点分解情况拟定初稿，在面向学院、科研机构、资产经营单位和附属单位征求意见的基础上由分管校领导审定，经校长办公会审议通过后由学校下文予以公布确定。业务指标考核得分占总体考核的权重约为 40%。

加减分指标为涉及重大成绩、荣誉或过失、错误的指标，得分不超过 ± 10 分，附加于考核结果之上。

（二）评议考核。评议考核是由评议主体在学校办公系统调阅各机关业务部门年度工作总结的基础上，通过述职评议大会听取考核对象述职，并根据平时所了解的各机关业务部门工作业绩情况进行判分的考核形式。

评议包括校领导评议、本部门教职工评议和其他主体评议。其中，党政管理部门其他评议主体包括学院、科研机构、业务部门、资产经营单位、附属单位等各类单位主要负责人和服务对象（教工和学生）代表；业务部门其他评议主体包括学院、科研机构、党政管理部门、资产经营单位、附属单位等各类单位主要负责人和服务对象（教工和学生）代表。

校领导评议、本部门教职工评议和其他主体评议得分占总体考核的权重分别约为 15%、5%和 20%。

第六条 考核计分

（一）基本指标和业务指标考核计分。由考核小组依据机关业务部门指标考核体系，按照各考核对象实际情况客观计分。

（二）评议考核计分。为保证评议考核的公平和公正，校领导评议考核计时去掉 1 个最高分和 1 个最低分，再计算其平均数，作为校领导评议得分；本部门教职工评议考核计时，10 人以上（含 10 人）的单位按照四舍五入的原则去掉 10%的最高分和 10%的最低分，再取其平均数，作为本部门教职工评议得分；其他主体评议考核计时按照四舍五入的原则去掉 10%的最高分和 10%的最低分，再取其平均数，作为其他主体评议得分。

（三）加减分指标计分。加分项目由各机关业务部门提出申请，经考核小组认定后，由学校绩效考核委员会审核通过后计分。减分项目由考核小组提出，经与考核对象充分沟通后，由学校绩效考核委员会审核通过后计分。

（四）考核总得分。考核总得分=基本指标得分+业务指标得分+加减分指标得分+校领导评议得分+本部门教职工评议得分+其他主体评议得分。

第七条 申辩复评

考核对象如对考核结果有异议，可于结果公示后三个工作日内向考核小组提出申辩，考核小组在一周内组织复评。

第八条 考核等级

（一）考核结果按照党政管理部门和业务部门进行分类排名，分为优秀、合格、基本合格和不合格等四个等级。

（二）本年度出现下列情况，考核结果一票否决，直接定为不合格：

1. 综合治理考核不合格；
2. 计划生育工作不合格；
3. 出现重大责任事故及严重违纪、违规和违法事件等。

第九条 本实施细则自 2012 年 1 月 1 日起实施，由机关业务部门考核小组办公室负责解释。

江西师范大学资产经营单位绩效考核实施细则

第一条 为全面提升学校管理水平和综合效益，提高各资产经营单位的经营绩效，依据《江西师范大学绩效考核试行办法》，制定本实施细则。

第二条 适用范围

本实施细则适用于学校各资产经营单位绩效考核工作。学校资产经营单位包括国际交流中心、学术交流中心、资产经营有限责任公司等。

第三条 组织领导

学校绩效考核委员会下设资产经营单位考核小组（以下简称考核小组），考核小组在学校绩效考核委员会的领导下组织实施资产经营单位绩效考核工作。

考核小组组长由分管资产工作的校领导担任，副组长由资产管理处、监察审计处主要负责人担任，成员由各考核指标责任部门主要负责人组成，办公室设在资产管理处。

第四条 职责分工

考核小组职责：根据考核对象不同特点，具体制定、修改资产经营单位绩效考核指标体系及权重分配；全面组织实施资产经营单位绩效考核工作；向考核对象提出工作改进方案；向学校绩效考核委员会提交考核结果。

资产管理处职责：在考核组组长的领导下牵头开展资产经营单位绩效考核工作。

监察审计处职责 :在考核小组组长的领导下负责开展资产经营单位经济审计工作。

考核小组成员单位职责 :在考核小组组长的领导下开展资产经营单位绩效考核工作 ,具体负责各考核指标的修订和计分工作。

第五条 考核构成（见附件 3）

绩效考核由指标考核和评议考核构成。指标考核和评议考核占总体考核的权重分别约为 85%和 15%。

（一）指标考核。指标考核是指在指标体系的基础上，严格按照各项指标计分的考核形式。指标考核使用的指标由基本指标、业务指标和加减分指标构成。（见附件 7）

基本指标包括党的建设与思想政治工作、内部管理制度建设、工作效能、综合治理工作、党风廉政建设工作 and 资源管理等六个一级指标。基本指标考核得分占总体考核的权重约为 15%。

业务指标为资产经营的效益指标，其考核得分占总体考核的权重约为 70%。业务指标包括上交学校资源占用费比率、净利润、主营业务收入增长率和资本保值增值率等四个指标，其考核得分占业务指标考核的权重分别约为 40%、10%、20%和 30%。

加减分指标为涉及重大成绩、荣誉或过失、错误的指标，得分不超过 ± 10 分，附加于考核结果之上。

（二）评议考核。评议考核是由评议主体在学校办公系统调阅各资产经营单位年度工作总结的基础上，通过学校述职评议大会听取考核对象述职，并根据平时所了解的各资产经营单位工作业绩情况进行判分的考核形式。

评议包括校领导评议、本单位教职工评议和其他主体评议。其中，其他主体包括学院、科研机构、党政管理部门、业务部门和附属单位等各类单位主要负责人。校领导评议、本单位教职工评议和其他主体评议占总体考核的权重分别约为 5%、2%和 8%。

第六条 考核计分

（一）基本指标和业务指标考核计分。由考核小组依据资产经营单位指标考核体系，按照各考核对象实际情况客观计分。

（二）评议考核计分。为保证评议考核的公平和公正，校领导评议考核计时去掉 1 个最高分和 1 个最低分，再计算其平均数，作为校领导评议得分；本单位教职工评议考核计时，10 人以上（含 10 人）的单位按照四舍五入的原则去掉 10%的最高分和 10%的最低分，再取其平均数，作为本单位教职工评议得分；其他主体评议考核计时按照四舍五入的原则去掉 10%的最高分和 10%的最低分，再取其平均数，作为其他主体评议得分。

（三）加减分指标计分。加分项目由各资产经营单位提出申请，经考核小组认定后，由学校绩效考核委员会审核通

过后计分。减分项目由考核小组提出，经与考核对象充分沟通后，由学校绩效考核委员会审核通过后计分。

(四)考核总得分。考核总得分=基本指标得分+业务指标得分+加减分指标得分+校领导评议得分+本单位教职工评议得分+其他主体评议得分。

第七条 申辩复评

考核对象如对考核结果有异议，可于结果公示后三个工作日内向考核小组提出申辩，考核小组在一周内组织复评。

第八条 考核等级

(一)考核结果按照各部门考核得分进行排名，分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等级。

(二)本年度出现下列情况，考核结果一票否决，直接定为不合格：

1. 综合治理考核不合格；
2. 计划生育工作不合格；
3. 出现重大责任事故及严重违纪、违规和违法事件等。

第九条 本实施细则自 2012 年 1 月 1 日起实施，由资产经营单位考核小组办公室负责解释。

附件 1

学校绩效考核组织体制及工作分工一览表

考核类别	领导机构	组织实施机构	考核对象		牵头部门	责任领导
单位考核	学校绩效考核委员会	学院考核小组	学院	综合考核	教务处	分管校领导
				效益评估	发展规划办公室	
		科研机构考核小组	科研机构		科学技术处、社会科学处	分管校领导
		机关业务部门考核小组	机关业务部门（含党政管理部门和业务部门）		发展规划办公室	分管校领导
		资产经营单位考核小组	资产经营单位		资产管理处、监察审计处	分管校领导
		附属单位考核小组	附属单位		人事处、组织部	分管校领导
个人考核	学校绩效考核委员会	各单位绩效考核小组	专业技术岗位人员		各单位	单位主要领导
			科级及以下党政管理岗位人员			
			工勤技能岗位人员			

附件 2

学院、机关业务部门和资产经营单位绩效考核构成一览表

		指标考核（一）		评议考核			权重与分值 合计	指标考核（二）
		基本指标 (权重, 满分值)	业务指标 (权重, 满分值)	校领导 (权重, 满分值)	本单位教职工 (权重, 满分值)	其他主体 (权重, 满分值)		加减分指标
学院	分项	20%, 20 分	50%, 50 分	10%, 10 分	5%, 5 分	15%, 15 分	100%, 100 分	附加±10 分为限
	合计	70%, 70 分 ^[注1]		30%, 30 分				
机关业务部门	分项	20%, 20 分	40%, 40 分	15%, 15 分	5%, 5 分	20%, 20 分	100%, 100 分	附加±10 分为限
	合计	60%, 60 分		40%, 40 分				
资产经营单位	分项	15%, 15 分	70%, 70 分	5%, 5 分	2%, 2 分	8%, 8 分	100%, 100 分	附加±10 分为限
	合计	85%, 85 分		15%, 15 分				

[注1] 学院指标考核（一）得分=原始分×效益系数

附件 3

学院、机关业务部门、资产经营单位绩效考核 基本指标和业务指标构成一览表

指标模块	一级指标	学院 满分值	机关业务部门 满分值	资产经营单位 满分值
基本 指标	领导班子建设 (党的建设)与 思想政治工作	6 分	4 分	2 分
	内部管理制度建设	—— ^[注2]	2 分	2 分
	工作效能	5 分	5 分	3 分
	综合治理工作	3 分	3 分	2 分
	党风廉政建设工作	3 分	3 分	3 分
	资源管理	3 分	3 分	3 分
	小计	20 分	20 分	15 分
业务 指标	详见右侧	本科教学 16 分	年度目标责任 1	上交学校资源占用费比率 28 分
		学生工作 8 分	年度目标责任 2	净利润 7 分
		学位与研究生教育 10 分	年度目标责任 3	主营业务收入增长率 14 分
		科学研究 10 分	年度目标责任 4	资本保值增值率 21 分
		师资队伍建设 6 分	年度目标责任 5	——
	小计	50 分	40 分	70 分

^[注2] 学院内部管理制度建设分散置于业务指标下的各一级指标中考核

附件 4

学院基本指标、业务指标和加减分指标考核体系一览表

指标模块 (占总体考核 权重, 满分值)	一级指标 (满分值)	二级指标 (满分值)	观测点或计分参考依据	责任部门
基本指标 (20%, 20分)	领导班子建设 与 思想政治工作 (6分)	领导班子建设 (2分)	1、学习宣传、贯彻执行党的路线方针政策及学校各项决定, 班子成员分工合理, 职责明确, 团结协作。 2、有明确的五年规划和年度工作计划且运行良好, 能充分调动本单位职工创造性开展工作且成效明显。 3、认真贯彻民主集中制, 坚持集体讨论, 科学决策。定期召开学院党委会和党政联席会, 单位的重要事项由党政联席会议讨论和决定。 4、院务公开执行好。	组织部
		基层 党组织建设 (2分)	1、认真贯彻执行基层组织工作条例, 积极参与并研究学院教学、科研、学科建设等重要工作, 充分发挥学院党委的政治核心作用。 2、党支部设置合理, 教师党支部原则上按照教研室、实验室等为基础设置, 学生党支部原则上按专业方向设置, 支部人数不宜过多。 3、党建工作有思路、有计划、有总结, 加强党建工作的宣传报道。 4、定期有序开展组织生活, 每年至少一次开展学院领导班子党员领导干部民主生活会。 5、党员管理严格, 每年开展一次民主评议党员活动; 组织关系接转正常; 按要求进行报送党内统计数据。 6、坚持按标准发展党员, 突出发展青年教工和“双高”人员入党, 确保发展质量和结构, 会议记录齐全规范。	组织部
		思想政治工作 (2分)	1、重视思想政治工作, 关心、掌握教职工思想政治动态, 针对性开展思想政治教育工作。 2、坚持党委理论学习中心组学习制度, 有计划、有考勤、有记录。组织好教职工的政治理论学习, 营造良好氛围。 3、做好本学院网站的建设、更新和管理工作, 及时反应本学院的教学、科研、管理等各项工作动态。	宣传部

基本指标 (20%, 20分)	工作效能 (5分)	劳动纪律执行 (1分)	学院有劳动纪律并执行良好，能按时真实上报考勤情况。	人事处
		工作效率 (2分)	1、工作职责明确，分工到位。 2、与本部门、其他部门同事有效地沟通，同事之间关系良好。 3、公开办事流程，简化办事程序，压缩办事时限，高效完成工作，无失职现象。 4、落实校党委会、校长办公会、校领导工作协调会精神到位。	考核小组
		服务质量 (2分)	1、热心、细心、耐心服务，无“三难”(门难进、脸难看、事难办)现象，服务对象满意度高。 2、形象良好，言行端庄，精神饱满，办公室干净整洁。 3、遵守服务承诺制、首问负责制、一次性告知制、限时办结制、责任追究制。	
	综合治理工作 (3分)	综合治理工作由学校单列进行专门考核，考核结果记入本考核体系。		保卫处
	党风廉政 建设工作 (3分)	责任落实 与制度建设 (1分)	1、制定并严格执行“三重一大”制度，有相关会议记录。 2、落实本单位党风廉政责任并分解到人，严格执行关于廉洁自律的各项规定，并联系实际制定本单位党风廉政建设的相应制度，有书面计划、有安排，有记录，档案资料齐全。 3、联系单位实际，有针对性地开展党性、党风、政纪、反腐倡廉和廉洁自律教育，有资料记录，每学期集中教育活动不少于1次。	纪委 (监审处) 党(校)办
		财务管理 与经济责任 (1分)	1、财务管理规范有序。 2、在经济责任审计中无重大问题。	
信访处理 与专项工作 (1分)		1、对学校转办的信访、举报事件按时限查结和报告，无拖、漏办现象，无越级上访件现象，信息公开。 2、对学校开展的风险岗位廉能管理、干部作风整治等党风廉政专项工作落实到位。		

	资源管理工作 (3分)	个人考核工作 (1分)	1、个人考核制度制定过程民主公开。 2、个人考核制度科学合理。 3、个人考核过程公开、公正、群众满意度高。		人事处	
		资产管理 (1分)	1、资产管理工作小组健全，有专（兼）职资产管理员。 2、资产购置、入账严格按流程办理，账物相符。 3、资产使用、管理、维护等日常工作规范有序。		资产管理处	
		能耗管理 (1分)	根据《江西师范大学二级单位节能考核办法》进行考核计分。		后勤保障处	
业务指标 (50%，50分)	本科教学 (16分)	常态监控 (10分)	根据《本科教学工作常态监控指标体系》（校发[2011]94号文件）考核计分。			教务处
		教研教改 (3分)	开展教研活动，教改成果获奖和教学改革研究项目立项。			
		教学效果 (3分)	1、三率（毕业生考取研究生\公务员（事业单位）\出国留学率）。	按照校内总排名和增幅排名分别计分。		
	2、学生学科竞赛获奖率。		由政府组织的重要赛事获奖和一般赛事获奖得分组成。			
	学生工作 (8分)	学生工作由学校单列进行专门考核，考核结果记入本考核体系。			学生处	
	制度建设 (1分)	学科建设与研究生教育规章制度健全，激励措施得力。				

业务指标 (50% , 50分)	学位与 研究生教育 (10分)	学科建设 (2分)	<ol style="list-style-type: none"> 1、学科建设年度计划重点突出，达成率高。 2、方向有特色，队伍稳定。 3、经费使用规范合理，效率高。 4、学科氛围浓厚，内外交流活跃。 注：学校对14个优先发展学科进行年度专门考核，考核结果记入本考核体系。	研究生院 (学科建设办公室)
		研究生管理 (4分)	<ol style="list-style-type: none"> 1、招生宣传得力，录取过程规范，第一志愿报考率高或报考增长率高。 2、就业渠道宽，初次就业率高。 3、课外科技、文化和社会实践等活动成效突出。 4、党建和思想政治教育工作有成效，无重大安全稳定事故、无违规违纪和学术道德问题。 5、学费欠费率低。 	
		研究生培养 (3分)	<ol style="list-style-type: none"> 1、教学管理规范，学生到课率高。 2、优质课程建设项目、教改课题、创新基金项目等立项及完成情况好。 3、学生发表高质量学术论文多。 4、学位论文送审合格率及答辩优秀率高。 5、专业学位研究生实践基地建设、专业实践组织成效明显。 	
	科学研究 (10分)	科研项目 (5分)	完成学校下达的新增科研项目目标任务情况。	科学技术处 社会科学处
		科研经费 (2分)	完成学校下达的新增科研经费目标任务情况。	
		科研成果 (3分)	完成学校下达的新增科研成果目标任务情况。	

	师资队伍建设 (6分)	师资引进 (3分)	1、师资引进计划完成情况。 2、博士后招收情况。	人事处
		师资培养 (2分)	1、当年教师攻读学位、进修、访学情况。 2、当年新派教师出国研修情况。 3、当年博士毕业返校情况。	
		人才项目 (1分)	1、新增主要人才称号情况(须以江西师范大学身份申报,当年同一人就高计算)。 2、博士后站申报及建设情况。	
加减分指标 (附加正负10分)	加分指标	<p>1、学院获国家级本科教学工程项目每项加2分;获国家级教学成果奖一等奖每项加3分,二等奖每项加2分;获政府组织的学生课外科技竞赛国家级特等奖或一等奖每项加2分。</p> <p>2、学院获批国家重点学科、一级学科博士学位授权点,每项加3分;学科排名有明显提升的,每项加1分;新获批博士后科研流动站,每个加2分。</p> <p>3、学院引进一类、二类、三类拔尖人才,每人次分别加分3分、2分、1分;引进优秀海归博士(达到四类人才标准),每人次加0.5分。</p> <p>4、学院新获批的科研平台,国家级每项加3分,部级每项加2分,省级每项加1分;立项建设的科研平台在验收合格的当年,国家级每项加2分,省部级每项加1分。(注:以上计分,如涉及多个单位,由参与单位协商制订分配方案,并报学校审定。)</p> <p>5、学院科研成果获得国家科学技术奖励每项加3分,部级科研成果奖励每项加2分,省级科学技术奖励、社会科学优秀成果一等奖每项加1分。(注:以上计分,如涉及多个单位,由参与单位协商制订分配方案,并报学校审定。)</p> <p>6、学院获得其他国家级和省部级奖项(其中,政府奖以国徽图章为准),每项分别加2分和1分。</p>		考核小组
	减分指标	<p>1、学院及个人发生重大教学事故,每次扣1分;一般教学事故,每次扣0.5分。</p> <p>2、学院学生重大违纪、非正常死亡和群体性事件,每次扣1分。</p>		

	<p>3、学院学位点、科研基地、博士后站等各种学科、科研平台建设不得力，考核评估不合格的每项扣 2 分。</p> <p>4、学院非正常流失海外留学归国博士（达四类人才标准）、正高级职称人员以及三类以上人才每名扣 1 分，非正常流失博士师资、副高级职称人员每名扣 0.5 分。</p> <p>5、学院教职员工受到学校通报批评，每人扣 0.5 分；受到学校处分，每人扣 1 分；发生违法事件并受到法律追究，每人扣 2 分。学院受到学校通报批评，每次扣 1 分。</p>	
--	--	--

备注：1、一级指标“综合治理工作”与一级指标“党风廉政建设工作”下的二级指标“财务管理与经济责任”考核均实行一票否决制。

2、成果形式包括论文、论著、专利、软件著作权、鉴定、研究报告和奖项等。知名专家、学者包括院士、“杰青”、长江学者、教育部学部委员、教育部科委委员、国家社科基金项目评审委员、国家自然科学基金项目评审委员等。

3、年度科研目标任务制订原则或依据：

(1) 项目年度目标任务

依据各学院拥有高级职称及博士学位的人数，制订年度国家级科研项目申报及立项的目标任务数。假定申请并完成 1 项国家自然科学基金项目的周期为 8 年，申请并完成 1 项国家社会科学基金项目的周期为 15 年。学院符合条件的老师总数除以 8 或 15 所得出的数，即为该院每年应新增的国家级科研项目立项目标任务数。

——理科学院的科研项目年度目标任务中，项目申报指标的权重占 30%，项目立项指标的权重占 70%。文科学院的科研项目年度目标任务中，项目立项指标的权重占 100%。

——对于承担了本科公共教学任务及特殊专业的几个学院，在按上述原则计算得出的目标任务的基础上，适当降低了目标任务数。如政法学院、体育学院、外国语学院、美术学院、音乐学院。

(2) 科研经费年度目标任务

按照 2011 年各学院到帐科研经费数量，计算各学院所占学校总到帐科研经费的比重，再以该比例分别乘以 1 亿元（学校 2012 年科研经费的总目标），计算各学院 2012 年的科研经费目标任务数。

(3) 科研成果年度目标

以各学院 2009-2011 年发表在核心期刊上的论文数量的年度平均数作为基数，在基数上提高 10%，得出各学院科研成果的年度目标任务数。

其它形式的成果（如著作、鉴定、专利、获奖等），按照《江西师范大学科研工作量计算办法（试行）》（校发 33 号）和《江西师范大学文学艺术与体育科研工作量折算办法（试行）》（校发 34 号），对应 B 类论文的工作量标准折算成相应的论文篇数予以计算。

附件 5

学院效益评估指标体系一览表

指标模块 (单位)	一级指标	二级指标	指标含义及计分方法	责任部门
资源配置 指标 (元)	人力资源配置	详见表 1	详见表 1	人事处
	财力资源配置	详见表 1	详见表 1	财务处
	物力资源配置	详见表 1	详见表 1	资产管理处
绩效贡献 指标 (标准分)	学费贡献 (权重 10%)	详见表 2	详见表 2	财务处
	教学贡献 (权重 25%)	详见表 2	详见表 2	教务处
	科研贡献 (权重 20%)	详见表 2	详见表 2	科学技术处、社会科学处
	人才引进与培育贡献 (权重 12%)	详见表 2	详见表 2	人事处
	学科建设贡献 (权重 15%)	详见表 2	详见表 2	研究生 (学科建设办公室)
	社会服务贡献 (权重 10%)	详见表 2	详见表 2	财务处
	教育国际化贡献 (权重 8%)	详见表 2	详见表 2	教育国际合作与留学工作办公室等 4 个部门
效益评估 指标 (%)	资源配置评估指标	详见表 3	详见表 3	发展规划办公室
	绩效贡献评估指标			
	和综合效益评估指标			

备注：教育国际化贡献计分责任部门包括教育国际合作与留学工作办公室、教务处、国际交流处、人事处等 4 个部门。

表 1 资源配置指标一览表

一级指标	二级指标	指标含义	计分方法
1. 人力资源配置	1.1 基本人员经费	人员基本工资及基础性绩效工资。	据实统计配置
	1.2 人才引进经费	学校为人才引进支付的费用。	据实统计配置
	1.3 师资培训经费	学校为教职工培训所支付的费用。	据实统计配置
	1.4 其它	学校投入的其它人力资源费用。	据实统计配置
2. 财力资源配置	2.1 办公经费	由学校投入的各项办公经费	据实统计配置
	2.2 专项经费	由学校投入的教学、科研、学科、学工等各种专项经费。	据实统计配置
	2.3 追加经费	由学校投入的各种追加经费。	据实统计配置
	2.4 配套经费	由学校投入的各种配套经费。	据实统计配置
	2.5 奖励经费	由学校投入的各种奖励经费。	据实统计配置
	2.6 培育经费	由学校投入的人才、项目、平台等各种培育经费。	据实统计配置
	2.7 其它	由学校投入的各种其他经费。	据实统计配置
3. 物力资源配置	3.1 公用房	实际占用的学校办公室、会议室、工作室、教室、实验室等。	按使用面积折算成租金
	3.2 固定资产	由学校投入购买、入学院固定资产账户的各种固定资产。	按账面值计算
	3.3 图文信息	由学校投入购买的图书、光盘等图文信息资源。	按年折旧额计算
	3.4 其它	由学校投入购买的其它物力资源。	按年折旧额计算

备注：1、财力、物力资源的配置不包括由国家、省市各部门、企业等外部来源的投入或捐赠。

2、利用当年学校配置的财力资源购置的物力资源不再计算当年的物力资源投入。

3、公用房的租金按照占用面积乘以年单位租金计算。

4、图文信息年折旧额采用 20 年平均折旧方法计算，其它物力资源年折旧额采用相应年限平均折旧方法计算。

表2 绩效贡献指标一览表

一级指标	二级指标	指标含义	计分方法
1. 学费贡献	1.1 研究生、本科生、专科生学费贡献	研究生、本科生、专科生学费对学校的贡献。	学费除以 500 元/分。
	1.2 成人学历教育学费贡献	成人学历教育学费对学校的贡献。	以成人学历教育学费扣除学院支配部分后的余额，除以 500 元/分。
2. 教学贡献	2.1 教学工作量	教学课时、指导论文、实习、教研成果（教改课题、评奖等）等对学校的贡献。	1 个教学工作量计 1 分。
3. 科研贡献	3.1 科研工作量	已取得的科研成果对学校的贡献（包括学术论文、学术专著、发明专利、科研成果奖励、科研项目、科研经费等）。	依据科研工作量计算办法。1 个科研工作量（包括津贴与非津贴工作量）计 1 分。
	3.2 国家级科研平台	新获批及在建运行的国家级科研平台对学校的贡献。	新获批 1 个当年计 8000 分；在建运行每年计 1/3。
	3.3 省部级科研平台	新获批及在建运行的省部级科研平台对学校的贡献。	新获批 1 个当年计 2000 分；在建运行每年计 1/3。
4. 人才引进与培育贡献	4.1 引进和培育院士	引进、培育的院士对学校的贡献（院士包括中科院院士、工程院院士、海外著名学术组织的外籍院士等）。	全职工作的，1 位院士每月计 1000 分，全年计 12000 分；兼职工作的，1 位院士每月计 500 分。按实际工作月份计算。
	4.2 引进和培育 5 类人才	引进 1-5 类人才对学校的贡献。	新增 1 类人才计 9000 分；2 类人才计 7200 分；3 类人才计 3600 分；4 类人才计 1800 分；5 类人才计 900 分。以后每年计 1/3 分。兼职工作的减半。按实际工作月份计算。

5. 学科建设 贡献	5.1 博士点	新获批及运行中的博士点对学校的贡献。	新获批 1 个一级学科点计 12000 分，二级学科点计 1200 分，专业学位点 6000 分。在建运行每年计 1/3。
	5.2 硕士点	新获批及运行中的硕士点对学校的贡献。	新获批 1 个一级学科点计 1200 分，二级学科点计 120 分，专业点 600 分。在建运行每年计 1/3。
	5.3 国家级重点（培育）学科	新获批及运行中的国家级重点（培育）学科对学校的贡献。	新获批 1 个计 8000 分；在建运行每年计 1/3。
	5.4 省高水平学科、省级重点及重点建设学科	新获批及运行中的省级重点及重点建设学科对学校的贡献。	新获批 1 个计 2000 分；在建运行每年计 1/3。
	5.5 省级示范硕士点	新获批及运行中的省级示范硕士点对学校的贡献。	新获批 1 个计 2000 分；在建运行每年计 1/3。
6. 社会服务 贡献	6.1 非学历教育	非学历教育上交学校纯收入对学校的贡献。	非学历教育上交学校纯收入除以 250 元/分。
	6.2 各类短期培训、咨询	各类短期培训、咨询项目上交学校纯收入对学校的贡献。	各类短期培训、咨询项目上交学校纯收入除以 250 元/分。
	6.3 其它	其它上交学校纯收入对学校的贡献。	其它上交学校纯收入除以 250 元/分。
7. 国际化贡献	7.1 中外合作培养项目	新获批及运行中的中外合作培养项目对学校的贡献。	新获批的，1 个计 1200 分，在建运行每年计 1/3；新签订中外校际合作项目 1 个计 800 分，在建运行每年计 1/3。
	7.2 双语、全英文教学	双语、全英文教学对学校的特殊贡献。	以教务处认可的同等工作量计奖励分。
	7.3 留学基金委项目	获批留学基金委项目对学校的贡献。	按 1 年 1 人次计 300 分计算。
	7.4 省派留学	获批省派留学项目对学校的贡献。	按 1 年 1 人次计 150 分计算。
	7.5 校派留学	校派留学项目对学校的贡献。	教师 1 年 1 人次计 100 分；学生交流 1 年 1 人次 60 分（短期访学 1 年 1 人次 30 分）；学分互认 1 年 1 人次 60 分。
	7.6 来华留学	招收来华留学生对学校的贡献。	来华留学生 1 年 1 人次计 100 分；短期访学 1 年 1 人次计 30 分。
	7.7 举办国际会议	举办国际会议对学校的贡献。	1 次计 300 分。

备注：1、项目绩效贡献计分不重复计算，以分高的为准。

2、教育国际化贡献 7 个二级指标计分责任部门分别是教育国际合作与留学工作办公室、教务处、国际交流处、人事处。

表3 效益评估指标一览表

一级指标	二级指标	指标含义	计算方法	
1. 资源配置评估指标	1.1 资源配置总量	学校对某教学单位的资源配置总水平。	$R_i = R_{i1} + R_{i2} + R_{i3}$ (元)	R_i 表示 i 教学单位的资源配置总量, R_{i1} 表示 i 教学单位的人力资源配置量, R_{i2} 表示 i 教学单位的财力资源配置量, R_{i3} 表示 i 教学单位的物力资源配置量。
	1.2 人均资源占有量	某教学单位标准化人才人均资源配置水平。	$\bar{R}_i = \frac{R_i}{h_i}$ (元/人)	标准化人才数是指按照职称折算后的人才数。折算的方法是专业技术人员按讲师以下乘以 0.8、讲师乘以 1.0、副教授乘以 1.5、教授乘以 2.0, 加总计算得出标准化人才数。 \bar{R}_i 表示 i 教学单位的人均资源占有量, R_i 表示 i 教学单位的资源配置总量, h_i 表示 i 教学单位的标准化人才数。
	1.3 资源占有率	学校对某教学单位可货币化计量资源的配置比例。	$r_{R_i} = \frac{R_i}{\sum_{j=1}^n R_j}$	r_{R_i} 表示表示 i 教学单位的资源占有率, R_i 表示 i 教学单位的资源配置总量, $\sum_{j=1}^n R_j$ 表示全部教学单位的资源配置总量之和。
	1.4 标准化人才占有率	学校对某教学单位的人才配置比例。	$r_{h_i} = \frac{h_i}{\sum_{j=1}^n h_j}$	r_{h_i} 表示表示 i 教学单位的标准化人才占有率, h_i 表示 i 教学单位的标准化人才总数, $\sum_{j=1}^n h_j$ 表示全部教学单位的标准化人才总数。
	1.5 资源配置增长率	学校对某教学单位的资源配置变化情况。	$r_{\Delta R_i} = \frac{\Delta R_i}{R_{i0}}$	$r_{\Delta R_i}$ 表示表示 i 教学单位的资源配置增长率, ΔR_i 表示 i 教学单位与前一年相比的资源配置增长量, R_{i0} 表示 i 教学单位前一年的资源配置总量。

2. 绩效贡献 评估指标	2.1 绩效贡献总量	某教学单位对学校贡献的绩效总水平。	$P_i = P_{i1} + P_{i2} + P_{i3} + P_{i4} + P_{i5} + P_{i6} + P_{i7}$ (标准分)	P_i 表示 i 教学单位的绩效贡献总量, P_{i1-7} 分别表示 i 教学单位的学费贡献、教学贡献、科研贡献、人才培养与引进贡献、学科建设贡献、社会服务贡献以及国际化贡献绩效标准分。
	2.2 人均绩效贡献量	某教学单位对学校贡献的人均绩效水平。	$\bar{P}_i = \frac{P_i}{h_i}$ (标准分/人)	\bar{P}_i 表示 i 教学单位的人均绩效贡献量, P_i 表示 i 教学单位的绩效贡献总量, h_i 表示 i 教学科研单位的标准化人才总数。
	2.3 绩效贡献率	某教学单位对学校贡献的绩效占全部教学单位贡献的绩效的比例。	$r_{Pi} = \frac{P_i}{\sum_{j=1}^n P_j}$	r_{Pi} 表示表示 i 教学单位的绩效贡献率, P_i 表示 i 教学单位的绩效贡献总量, $\sum_{j=1}^n P_j$ 表示全部教学单位绩效贡献的总量之和。
	2.4 绩效贡献增长率	某教学单位对学校贡献的绩效变化情况。	$r_{\Delta Pi} = \frac{\Delta P_i}{P_{i0}}$	$r_{\Delta Pi}$ 表示表示 i 教学单位的绩效贡献增长率, ΔP_i 表示 i 教学单位与前一年相比的绩效贡献增长量, P_{i0} 表示 i 教学单位前一年的绩效贡献总量。
3. 综合绩效 评估指标	3.1 单位资源绩效贡献	某教学单位使用单位资源量对学校贡献的绩效水平。	$U_{i(P/R)} = \frac{P_i}{R_i}$ (分/千元)	$U_{i(P/R)}$ 表示 i 教学单位的单位资源绩效贡献, P_i 表示 i 教学单位的绩效贡献总量, R_i 表示 i 教学单位的资源配置总量。计算出的数值单位是分/千元, 表示 i 教学单位每千元的资源配置贡献出的绩效标准分。
	3.2 单位绩效资源占有	某教学单位对学校贡献的单位绩效所占用的资源量。	$U_{i(R/P)} = \frac{R_i}{P_i}$ (元/分)	$U_{i(R/P)}$ 表示 i 教学单位的单位绩效资源占有, R_i 表示 i 教学单位的资源配置总量, P_i 表示 i 教学单位的绩效贡献总量。计算出的数值单位是元/分, 表示 i 教学单位每绩效标准分的绩效贡献所需要占有的资源量。

	3.3 效益系数	某教学单位使用资源创造绩效产出的效益水平。	$r_{Ei} = \frac{r_{Pi}}{r_{Ri}}$	r_{Ei} 表示 i 教学单位的效益系数, r_{Pi} 表示表示 i 教学单位的绩效贡献率, r_{Ri} 表示表示 i 教学单位的资源占有率。
	3.4 效益系数增长率	某教学单位使用资源贡献绩效的效益水平变化情况。	$r_{\Delta r_{Ei}} = \frac{\Delta r_{Ei}}{r_{Ei0}}$	$r_{\Delta r_{Ei}}$ 表示 i 教学单位的效益系数增长率, Δr_{Ei} 表示 i 教学单位与前一年相比的效益系数变化量, r_{Ei0} 表示 i 教学单位前一年的效益系数。

备注：1、学校所有教学单位的单位资源绩效贡献的计算公式如下：

$$U_{(P/R)} = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{\sum_{i=1}^n R_i} \quad (\text{分/千元})$$

其中, $U_{(P/R)}$ 表示学校所有教学单位的单位资源绩效贡献, $\sum_{i=1}^n P_i$ 表示全部教学单位绩效贡献的总量之和, $\sum_{i=1}^n R_i$ 表示全部教学单位的资源配置总量之和。计算出的数值单位是分/千元, 表示学校所有教学单位平均每千元资源贡献出的绩效标准分。

2、学校所有教学单位的单位绩效资源占有的计算公式如下：

$$U_{(R/P)} = \frac{\sum_{i=1}^n R_i}{\sum_{i=1}^n P_i} \quad (\text{元/分})$$

其中, $U_{(R/P)}$ 表示学校所有教学单位的单位资源绩效贡献, $\sum_{i=1}^n R_i$ 表示全部教学单位的资源配置总量之和, $\sum_{i=1}^n P_i$ 表示全部教学单位绩效贡献的总量之和。计算出的数值单位是元/分, 表示学校所有教学单位每绩效标准分的绩效贡献所需要占有的资源量。

表示全部教学单位绩效贡献的总量之和。计算出的数值单位是元/分, 表示学校所有教学单位每绩效标准分的绩效贡献所需要占有的资源量。

3、学校所有教学单位的平均效益系数等于 1。效益系数大于 1, 表明某教学单位使用资源创造绩效的效率高于全校水平, 等于 1 表明等于平均水平, 小于 1 表明小于平均水平。效益系数过高, 可能表明学校对该教学单位投入的资源严重不足, 反之, 则可能表明投入过多。如果某教学单位的效益系数小于 0.8, 表明该单位的资源使用效率较低, 需要改进与提升, 或减少资源投入; 小于 0.6, 表明该单位的资源使用效率存在严重问题, 需要整改以大幅提升资源使用效率、减少资源投入。

4、效益系数增长率大于 0, 表明某教学单位使用资源创造绩效的效益水平在提升, 小于 0 表明效益水平在下降。如果某教学单位的效益系数长期小于 1, 而且效益系数增长率小于零, 表明该单位的资源利用效率低且呈下降趋势, 学校应该减少对该单位的资源投入; 反之, 如果某教学单位的效益系数长期大于 1, 而且效益系数增长率大于零, 表明该单位的资源利用效率高且呈上升趋势, 很可能学校对该单位的资源投入不足, 应加大资源投入力度。

附件 6

机关业务部门指标考核体系一览表

指标模块 (占总体考核 权重, 满分值)	一级指标 (满分值)	二级指标 (满分值)	观测点或计分参考依据	责任部门
基本指标 (20%, 20分)	党的建设 与思想政治 工作 (4分)	领导工作 (2分)	1、认真贯彻执行学校党政决定, 领导成员分工合理, 职责明确, 团结协作。 2、有明确的年度工作计划且运行良好, 能充分调动部门职工创造性开展工作且成效明显。	组织部 机关党委
		基层 党组织建设 (1分)	1、部门负责人支持党建工作。 2、加强和改进师德师风建设和干部作风建设。 3、经常性开展党员教育活动, 支部组织生活每月至少 1 次。 4、党员管理严格, 每年开展一次民主评议党员活动。组织关系接转正常; 按要求进行报送党内统计数据。 5、认真贯彻执行上级党组织的工作安排, 确保人员、时间、内容落实到位, 效果好。 (注: 如部门无独立党支部, 则由所隶属的党支部提出考核意见, 由考核责任部门予以认定)	组织部 机关党委
		思想政治工作 (1分)	1、重视思想政治工作, 关心、掌握教职工思想政治动态, 针对性开展思想政治教育工作。 2、坚持政治理论学习, 做到学有内容, 学有记录, 学有所用。 3、做好本部门网站的建设、更新和管理工作。	宣传部
	内部管理 制度建设 (2分)	制度体系 (1分)	高度重视制度建设, 根据工作需要建立健全、更新管理制度和工作制度, 形成较完善的制度体系。	考核小组
		制度执行 (1分)	严格按制度办事, 坚持按制度奖惩, 制度执行情况良好。	
		劳动纪律执行 (1分)	部门有劳动纪律并执行良好, 能按时真实上报考勤情况。	人事处

基本指标 (20%, 20分)	工作效能 (5分)	工作效率 (2分)	1、工作职责明确,分工到位。 2、与本部门、其他部门同事有效地沟通,同事之间关系良好。 3、公开办事流程,简化办事程序,压缩办事时限,高效完成工作,无失职现象。 4、落实校党委会、校长办公会、校领导工作协调会精神到位。	考核小组
		服务质量 (2分)	1、热心、细心、耐心服务,无“三难”(门难进、脸难看、事难办)现象,服务对象满意度高。 2、形象良好,言行端庄,精神饱满,办公室干净整洁。 3、遵守服务承诺制、首问负责制、一次性告知制、限时办结制、责任追究制。	
	综合治理工作 (3分)	综合治理工作由学校单列进行专门考核,考核结果记入本考核体系。		保卫处
	党风廉政 建设工作 (3分)	责任落实 与制度建设 (1分)	1、制定并严格执行“三重一大”制度,有相关会议记录。 2、落实本部门党风廉政责任并分解到人,严格执行关于廉洁自律的各项规定,并联系实际制定本部门党风廉政建设的相应制度,有书面计划、有安排,有记录,档案资料齐全。 3、联系部门实际,有针对性地开展党性、党风、政纪、反腐倡廉和廉洁自律教育,有资料记录,每学期集中教育活动不少于1次。	纪委 (监审处) 党(校)办
		财务管理 与经济责任 (1分)	1、财务管理规范有序。 2、在经济责任审计中无重大问题。	
		信访处理 与专项工作 (1分)	1、对学校转办的信访、举报事件按时限查结和报告,无拖、漏办现象,无越级上访件现象,信息公开。 2、对学校开展的风险岗位廉能管理、干部作风整治等党风廉政专项工作落实到位。	
	资源管理工作 (3分)	个人考核工作 (1分)	1、个人考核制度制定过程民主公开。 2、个人考核制度科学合理。 3、个人考核过程公开、公正、群众满意度高。	人事处
		资产管理 (1分)	1、资产管理工作小组健全,有专(兼)职资产管理人。 2、资产购置、入账严格按流程办理,账物相符。	资产管理处

		3、资产使用、管理、维护等日常管理工作规范有序。	
	能耗管理 (1分)	根据《江西师范大学二级单位节能考核办法》进行考核计分。	后勤保障处
业务指标 (40%, 40分)	年度目标责任 1		考核小组
	年度目标责任 2		
	年度目标责任 3		
	年度目标责任 4		
	年度目标责任 5		
加减分指标 (附加正负 10分)	加分指标	1、部门工作经验、工作调研报告、工作方案、工作规划、工作研究成果，被国家领导人和省领导批示的每项分别加 4 分和 2 分，被国家部委和省厅局以文件、简报形式推广的每项分别加 2 分和 1 分。 2、部门获得国家级和省部级奖项（其中，政府奖以国徽图章为准），每项分别加 2 分和 1 分。 3、部门组织、承担重大事项并取得突出成绩的，每项加 1—3 分。	考核小组
	减分指标	1、部门人员受到学校通报批评的，每人扣 0.5 分；受到学校处分的，每人扣 1 分；部门人员发生违法事件并受到法律追究的，每人扣 2 分。单位受到学校通报批评的，扣 1 分。 2、部门重大业务工作不得力，给学校造成损失的每项扣 2 分。	

备注：1、一级指标“综合治理工作”与一级指标“党风廉政建设工作”下的二级指标“财务管理与经济责任”考核均实行一票否决制。

2、业务指标即各单位年度最主要工作，由各单位结合 2012 年年度工作计划和学校 2012 年工作要点分解情况提出初步意见，在面向学院、科研机构和相关职能部门征求意见的基础上由分管校领导审定，经校长办公会审议通过后由学校下文予以公布。业务指标一般不超过 5 条，尽量量化。

附件 7

资产经营单位指标考核体系一览表

基本指标体系及计分权重、分值				
指标模块 (占总体考核权重, 满分值)	一级指标 (满分值)	二级指标 (满分值)	观测点或计分参考依据	责任部门
基本指标 (15%, 15分)	党的建设与 思想政治 工作 (2分)	领导工作 (1分)	1、认真贯彻执行学校党政决定, 领导成员分工合理, 职责明确, 团结协作。 2、有明确的年度工作计划且运行良好, 能充分调动部门职工创造性开展工作且成效明显。	组织部 机关党委
		基层 党组织建设	1、单位负责人支持党建工作。 2、加强和改进师德师风建设和干部作风建设。 3、经常性开展党员教育活动, 支部组织生活每月至少 1 次。 4、党员管理严格, 每年开展一次民主评议党员活动。组织关系接转正常; 按要求进行报送党内统计数据。 5、认真贯彻执行上级党组织的工作安排, 确保人员、时间、内容落实到位, 效果好。 (注: 如部门无独立党支部, 则由所隶属的党支部提出考核意见, 由考核责任部门予以认定)	组织部 机关党委
		思想政治工作 (0.5分)	1、重视思想政治工作, 关心、掌握教职工思想政治动态, 针对性开展思想政治教育工作。 2、坚持政治理论学习, 到学有内容, 学有记录, 学有所用。	宣传部

基本指标 (15%, 15分)	内部管理制度建设 (2分)	制度体系 (1分)	高度重视制度建设，根据工作需要建立健全、更新管理制度和工作制度，形成较完善的制度体系（包括财务制度、用人制度、决策制度等）。	考核小组
		制度执行 (1分)	严格按制度办事，坚持按制度奖惩，制度执行情况良好。	
	工作效能 (3分)	劳动纪律执行 (1分)	单位有劳动纪律并执行良好，能按时真实上报考勤情况。	人事处
		工作效率 (1分)	1、工作职责明确，分工到位。 2、与本部门、其他部门同事有效地沟通，同事之间关系良好。 3、公开办事流程，简化办事程序，压缩办事时限，高效完成工作，无失职现象。 4、落实校党委会、校长办公会、校领导工作协调会精神到位。	考核小组
		服务质量 (1分)	1、热心、细心、耐心服务，无“门难进、脸难看、事难办”现象，服务对象满意度高。 2、形象良好，言行端庄，精神饱满，办公室干净整洁。 3、遵守服务承诺制、首问负责制、一次性告知制、限时办结制、责任追究制。	
	综合治理工作 (2分)	综合治理工作由学校单列进行专门考核，考核结果记入本考核体系。		保卫处
	党风廉政建设工作 (3分)	责任落实与制度建设 (1分)	1、制定并严格执行“三重一大”制度，有相关会议记录。 2、落实本单位党风廉政责任并分解到人，严格执行关于廉洁自律的各项规定，并联系实际制定本单位党风廉政建设的相应制度，有书面计划、有安排，有记录，档案资料齐全。 3、联系单位实际，有针对性地开展党性、党风、政纪、反腐倡廉和廉洁自律教育，有资料记录，每学期集中教育活动不少于1次。	纪委 (监审处) 党(校)办
		财务管理与经济责任 (1分)	1、财务管理规范有序。 2、在经济责任审计中无重大问题。	

基本指标 (15%, 15分)		信访处理 与专项工作 (1分)	1、对学校转办的信访、举报事件按时限查结和报告,无拖、漏办现象,无越级上访件现象,信息公开。 2、对学校开展的风险岗位廉能管理、干部作风整治等党风廉政专项工作落实到位。	
	资源管理 工作 (3分)	个人考核工作 (1分)	1、个人考核制度制定过程民主公开。 2、个人考核制度科学合理。 3、个人考核过程公开、公正、群众满意度高。	人事处
		资产管理 (1分)	1、资产管理工作小组健全,有专(兼)职资产管理员。 2、资产购置、入账严格按流程办理,账物相符。 3、资产使用、管理、维护等日常管理工作规范有序。	资产管理处
		能耗管理 (1分)	根据《江西师范大学二级单位节能考核办法》进行考核计分。	后勤保障处

业务指标体系及计分权重、分值

指标模块	指标名称	指标含义	计算方法	责任部门
业务指标 (70%, 70分)	上交学校 资源占用费 比率 (28分)	各经营单位实际上交的资源占用费与其目标资源占用费的比率。反映经营单位是否完成上交学校资源占用费的目标任务。	上交学校资源占用费比率 = 实际上交的资源占用费 / 学校确定的资源占用费目标值 × 100% (该指标为硬性指标,必须上交学校资源占用费。)	资产管理处
	净利润 (7分)	净利润即税后利润是指企业在利润总额中按规定交纳了所得税后公司的利润留成。	净利润 = 利润总额 × (1 - 所得税率) 其中, 利润总额 = 营业利润 + 营业外收入 - 营业外支出 营业利润 = 营业收入 - 营业成本 - 营业税金及附加 - 期间费用 - 资产减值损失 + 公允价值变动收益 - 公允价值变动损失 + 投资收益 (- 投资损失)	

	主营业务收入增长率 (14分)	主营业务收入增长率是指企业本年主营业务收入总额同上年主营业务收入总额差值的比率。	$\text{主营业务收入增长率} = (\text{年末营业额} - \text{上年度末营业额}) / \text{上年度末营业额} \times 100\%$	
	资本保值增值率 (21分)	资本保值增值率是企业扣除客观因素后的本年末所有者权益总额与上年度末所有者权益总额的比率。	$\text{资本保值增值率} = \text{扣除客观因素后的本年末所有者权益总额} / \text{上年度末所有者权益总额} \times 100\%$	
加减分指标体系及计分权重、分值				
指标模块	一级指标	二级指标	观测点或计分参考依据	责任部门
加减分指标 (附加正负10为限)	加分指标	1、业务指标的“净利润”、“主营业务收入增长率”和“资本保值增值率”，如按相应指标计分超出目标值，超出最高分的分数作为加分。 2、其他加分项目及标准参照机关业务部门执行。		考核小组
	减分指标	1、业务指标的“净利润”、“主营业务收入增长率”和“资本保值增值率”，按相应的指标计分结果为负数，则作为减分。 2、其他减分项目及标准参照机关业务部门执行。		

备注：1、一级指标“综合治理工作”与一级指标“党风廉政建设工作”下的二级指标“财务管理与经济责任”考核均实行一票否决制。

主题词：人事工作 绩效考核 办法等 通知

抄送：纪委，党群各部门。

江西师范大学校长办公室 2012年11月25日印发
