

# 高等教育组织绩效的实证研究

——以辽宁省部分高校为例

姜 华<sup>1</sup>, 杜 丰<sup>2</sup>, 张景振<sup>1</sup>

(1. 东北大学, 辽宁 沈阳 110819; 2. 山东外事翻译学院, 山东 威海 264200)

**摘 要:**高等学校组织绩效是政府非常关注的问题,也是财政性教育经费继续增加的根据。在金·卡麦隆关于高等学校组织绩效研究的基础上,根据辽宁省高等院校的组织绩效的总体表现情况,通过因子分析和聚类分析,进行相关研究后发现:第一,辽宁省11所高校的绩效总体情况良好;第二,根据数据总结出了辽宁省高等院校组织绩效的9个维度;第三,根据各高校在绩效维度上的得分,对高校重新划分为4类。据此,进而提出制定全面有效的绩效指标,健全高校的绩效评估机制,高校进行合理分类以及树立正确的大学办学理念等政策建议。

**关键词:**高等学校;组织绩效;绩效指标

中图分类号:G649.21;G647 文献标识码:A 文章编号:1674-5485(2011)05-0044-06

## 一、引言

我国政府对于高等教育的财政性投入呈逐年增长趋势。2006年,全国财政性教育经费为6348.36亿元,比上年增长23%,全国普通高等学校生均预算内事业费支出为5868.53元,比上年增长9.16%。国家财政性教育经费占GDP的3.01%,比上年的2.81%增长了0.2个百分点。国家对于高等教育财政性支出的收益如何,是政府非常关注的问题,也是财政性教育经费继续增加的根据,所以有必要研究高等学校组织的绩效,为高等教育的财政性投入提供理论依据。辽宁省政府采用“综合定额加专项补助”的拨款机制<sup>[1]</sup>,无法体现资金的使用效率。虽然政府每年都增加对教育的投资,但毕竟资源有限,要在有限的资源下培养出高质量的人才,必须加强对学校组织及个人的绩效管理,提高资源的利用效率,建设节约型高校。

为了更好地评价辽宁高等院校的组织绩效,本研究在金·卡麦隆关于高等学校组织绩效研究的基础上,对高等教育组织的特性进行了实证分析,具

体情况见表1。结合辽宁省高等院校的实际情况,编制出辽宁省高等学校组织绩效调查问卷,向辽宁美术职业学院、大连艺术学院、沈阳广播电视大学、抚顺师范高等专科学校、沈阳化工学院(今沈阳化工大学)、辽宁经济管理干部学院、鲁迅美术学院、沈阳建筑大学、沈阳大学和沈阳药科大学等11所高校发放问卷。采用统计分析方法对数据进行处理和分析,并通过实证研究的分析方法探索地方高校组织绩效评价的新思路及其解决策略。

表1:卡麦隆的高等学校组织绩效测量的九维度模型<sup>[2]</sup>

维度	维度涵义	包含的变量
1. 学生教育满意度	学生对于他们在学校教育经历的满意度	学生是否有明显的不满意、学生的抱怨次数等
2. 学生学术发展	学生的学术发展和成就	学生作业量、学生学术水平、考上研究生的人数、是否着重于学术外的成就等
3. 学生职业发展	学生的职业发展,学校提供的职业发展重点和发展机会	学生在主要领域的工作人数、达到职业目标的努力程度、职业导向课程的多少、学生获得第一选择职业的人数、职业教育的重要性等
4. 学生个人发展	学校提供的学生在非学术、非职业导向领域的发展	学生社会的、感情的或者文化的发展机会、个人发展重要性、学生非学术的成长等

基金项目:辽宁省教育厅2008年教育规划项目“辽宁省高等学校组织效益实证研究”(2008GH31)。

作者简介:姜华(1963-),男,辽宁沈阳人,东北大学文法学院副教授,博士,主要从事高等教育管理与大学绩效评价研究;杜丰(1983-),女,山东肥城人,山东外事翻译学院助教,硕士,主要从事教育经济与管理研究;张景振(1988-),男,山东德州人,东北大学文法学院硕士生,主要从事教育经济与管理研究。

续表 1

维度	维度涵义	包含的变量
5. 教员和行政人员的满意度	教员和行政员工的工作满意度	教师和行政人员对于这所大学与其他学校相比的偏好、教师和行政人员对于工作的不满意度、教师和行政人员对于学校的不满意
6. 职业发展和教员质量	教员的职业获得和发展, 学校提供的对职业发展的激励	教师学术会议的出席率、教师学术成果的发表和出版、教师得到的奖励等
7. 系统开放度和社区互动	社区服务量和学校对外部环境互动的强调度	提供社区服务的量、大学以外的职业发展、与社区关系的强调度、支持的社区项目量、外部环境的适应度等
8. 获取资源的能力	学校从外部环境, 例如学生、教员和财政支持等方面获取资源的能力	教师获取全国性知名度、对当地学生的吸引力、对全国学生的吸引力、对优秀教师的吸引力、对财政资源的获取能力等
9. 组织健康度	组织内部的生存能力和生存实践	师生关系好坏、院系之间的关系好坏、反馈的获取力、信息的沟通度、信任度、管理的灵活度、冲突与矛盾的频率、控制和监管力度、决策决定的类型、组织长远的规划和目标设定等

## 二、组织绩效表现描述统计

“辽宁省高等学校组织绩效调查问卷”主要包括6部分的内容: 学校外部环境的变化、学校管理特征、学校类型、学校发展策略、学校资源分配过程、学校绩效和行为等。

调查问卷要求被调查者对每个选项的陈述作态度选择, 从1分(非常不同意)到5分(非常同意)。对于获得的数据按照本科院校与专科学校、公办学校与民办学校的分类标准, 分别对不同类别的学校在不同绩效维度上的表现进行均值描述统计并对独立样本的均值差异做显著性检验。

经过对学校外部环境的变化、学校管理特征、学校类型、学校发展策略和学校资源分配过程等5部分的均值及差异分析, 通过本科院校与专科院校对比、公办院校与民办院校对比发现, 不同类型和层次的高校在绝大多数具体的指标项上存在着很大的差异性, 被调查高校仅仅在5个方面表现出较大的一致性: 学校的收入渠道越来越多、同等学校之间的竞争更加激烈、学校多数领导有着相似的受教育程度、学校的凝聚力源于健全合理的规章制度和保持学校的平稳发展是首要任务。

## 三、组织绩效评价分析

高等学校组织绩效指标的设计非常关键, 因为指标既要有利于测量, 也要有利于改进和提高。

### 1. 组织绩效的范围、维度和指标

卡麦隆在对130个组织绩效指标作定量与定性分析基础上, 提出了高等学校组织绩效维度模型, 在他后来的研究中还提到了“组织范围”的概念, 即组织所致力的人群、技术和服务的方向。一个组织很难在各个方面都达到良好的绩效, 因此在研究高等院校的组织绩效时, 有必要将组织绩效维度与服务范围联系起来。

卡麦隆在实证研究中验证了高校绩效评价指数与9个维度的关系, 而且还将组织绩效的9个维度与组织范围用聚类的方法联系起来, 用以判断哪些维度与范围有关, 并用此作为高校组织分类的依据, 从而验证了不同分类的高校在不同的组织范围与维度上追求的目标不同, 成就也不同。卡麦隆的研究结果具体见表2。

表2: 卡麦隆实证结果: 组织绩效范围与绩效维度对应关系

高校类型	组织范围	对应的绩效维度
致力于与组织外部互动的大学	组织外部互动	对应 2 个绩效维度: * 学生职业发展 * 系统开放度和社区互动
致力于提高组织士气的大学	提高组织士气	对应 3 个绩效维度: * 学生教育满意度 * 教员和行政人员的满意度 * 组织健康度
致力于促进学术发展的大学	促进学术发展	对应 3 个绩效维度: * 学生学术发展 * 教员职业发展和教员质量 * 获取资源的能力
致力于增进学生课外发展能力的大学	增进学生课外发展能力	对应 1 个绩效维度: * 学生个人发展

由于国情不同, 加上我们调查的数据有限, 我们得出的数据可能与卡麦隆在美国做出的分析结果不完全一致, 但是卡麦隆的研究方法为高校绩效研究提供了一个全新的思路, 下面进行具体分析。

### 2. 组织绩效指标的因子分析

(1) 因子分析。利用SPSS进行因子分析, 主要采用了主成分分析法, 为了便于比较, 我们采用抽取特征值为9的因子抽取方法。通过分析比较发现, 因子系数设为9时, 所有变量的共同度较高, 各个变量的信息丢失较少, 解释度最高; 为了获得更清晰的因子解, 选择了最大方差旋转的Varimax方法, 设置因子分析收敛的最大迭代步数为25。因子分析结果: 系统生成了9个因子, 累计贡献率达到了71.206%, 尽管贡献率不是非常高, 但是该模型在美国运用时的解释度为66%, 在澳大利亚运用时的解释度为62.4%, 在英国运用时的解释度为57.7%, 乐园对陕西省民办高校进行绩效研究时的总解释度为63.23%<sup>[3]</sup>。我们也可以从9个因子的标准化正交旋转后的因子成分矩阵得到不同因子包含的具体信息。对于9个变量, 我们需要进一步说明原系统构成的主要因子及

其系统特征,即因子命名。根据每个因子包含变量的特征,为了便于比较,结合卡麦隆九维度组织绩效测量模型的维度命名,得出了这个研究的9个维度命名:公因子F1为“组织健康度”,公因子F2为“教师学术发展与获取资源的能力”,公因子F3为“获取

资源的能力及外部环境适应力”,公因子F4为“学生个人发展”,公因子F5为“教师和行政人员满意度”,公因子F6为“学生满意度与学业成绩”,公因子F7为“系统开放度和社区互动”,公因子F8为“学生职业发展”,公因子F9为“学生学术发展”。具体见表3。

表3:旋转成份矩阵

项目	因子								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Q24 您得到关于您工作的反馈信息	0.837	0.004	-0.150	-0.089	-0.014	-0.056	-0.059	-0.088	-0.019
Q21 员工工资待遇和报酬的公平性	0.745	-0.034	-0.235	-0.045	-0.196	0.120	-0.154	-0.060	0.117
Q22 学校师生员工之间的信任度	0.687	-0.060	-0.004	-0.204	-0.173	0.268	-0.175	-0.007	0.142
Q23 如果工作出色您是否得到学校上级领导的表扬和奖励	0.680	0.061	-0.022	-0.338	-0.090	0.269	-0.023	-0.081	-0.159
Q20 师生之间在课外的交流互动关系	0.540	-0.131	-0.318	-0.059	-0.095	0.285	-0.042	-0.137	0.187
Q16 据你所知本校去年有多少教师出书或在专业杂志发表文章等	0.057	0.812	-0.072	-0.168	0.023	0.073	0.096	0.133	-0.109
Q17 本校有多少教师正在讲授最前沿的知识如每年修改教学大纲	-0.043	0.762	0.050	0.045	0.252	-0.166	0.229	0.045	0.026
Q18 本校有多少教职员工在积极从事提高自己专业能力的活动如从事科研进修	-0.034	0.0695	0.179	0.155	0.214	-0.043	-0.154	0.170	0.066
Q19 与实力相当的院校相比本校吸引多大比例的优秀学生来此就读	-0.185	0.567	0.298	0.396	0.001	0.103	-0.313	0.048	0.007
Q3 学校有能力获得足够的财政资源支持教育改革	-0.103	0.027	0.829	0.158	0.123	0.023	0.115	0.084	-0.005
Q4 学校能够招聘到该领域优秀的教师来学校任教	-0.251	0.150	0.717	0.208	0.089	-0.078	0.179	0.062	-0.096
Q2 学校能对外部变化迅速做出回应	-0.182	0.049	0.548	0.180	0.164	-0.217	0.417	0.167	0.195
Q6 学校重视开展课外活动以促进学生的个性发展	-0.146	-0.036	0.214	0.752	0.132	-0.063	0.125	0.149	-0.076
Q8 学生在非学业方面如社交、情感、文化、艺术等得到发展	-0.210	0.094	0.146	0.736	0.130	-0.084	0.248	0.034	-0.128
Q1 学校不仅注重学生的学业成就也重视学生的个性发展	-0.219	0.125	0.384	0.468	0.124	-0.301	0.265	-0.033	0.028
Q15 你认为多少行政管理人员个人满意学校的工作	-0.157	0.208	0.116	0.101	0.869	-0.007	0.024	0.043	-0.014
Q14 你认为有多少教师个人满意学校的工作	-0.182	0.183	0.152	0.171	0.811	-0.106	0.074	0.154	-0.042
Q5 本校学生对学校的满意度不高	0.195	0.051	-0.050	-0.071	-0.070	0.821	0.058	-0.102	-0.015
Q10 请评价整个班集体的学业成绩和学业水平	0.331	-0.189	-0.072	-0.130	-0.003	0.595	-0.104	-0.068	0.373
Q9 学校去年举办了大量的基于当地政府服务的项目专题讨论会等	-0.156	0.102	0.336	0.249	0.017	0.098	0.677	0.107	-0.017
Q7 学校注重同相关机构和人群建立良好关系	-0.311	-0.047	0.246	0.358	0.084	-0.059	0.575	0.061	-0.071
Q13 去年毕业的学生中在自己的专业领域中找到工作的人占多大比例	-0.039	0.195	-0.001	0.119	0.039	-0.157	0.119	0.807	0.058
Q12 多少学生除了完成课堂上布置的学习任务外还从事其他的学习	-0.191	0.118	0.218	0.031	0.152	0.007	0.005	0.726	-0.206
Q11 本校有多少毕业生继续深造	0.076	0.008	-0.005	-0.116	-0.038	0.081	-0.007	-0.083	0.907

注:提取方法为主成分分析法;旋转法为具有 Kaiser 标准化的正交旋转法;a 为旋转在 9 次迭代后收敛。

(2)信度与效度检验。

表4:可靠性统计量

Cronbach's Alpha	基于标准化项的 Cronbach's Alpha	项数
0.652	0.604	24

$\alpha=0.652$ ,属于中等信度,尚可接受的范围。

将辽宁省高校组织绩效的因子分析结果与卡麦隆在1981年对美国29所大学做的实证分析进行对照。从表5的对比中可以发现:在卡麦隆的归类中“外部环境的适应力”归属于“系统开放度和社区互动”,而在辽宁省的实证研究中“外部环境的适应

力”却与“获取资源的能力”划分为一类,说明在我们的实证研究中“系统开放度和社区互动”与“获取资源的能力”两者相关度比较高,可划分为一类。当然这也与两国的文化差异和教育环境不同有关系。“吸引优秀学生来校就读”在卡麦隆的归类中,它属于“获取资源的能力”,在我们的实证研究中,它与“教师学术发展”有很高的相关性,这从一方面说明,我们高校吸引优秀学生的能力与高校现有的教师的学术发展相关性很大,也就是说,这些优秀的高校教师对优秀学生具有很大的吸引力,对资源的

表5:辽宁省实证研究因子与卡麦隆九维度模型对比分析

卡麦隆模型九维度	辽宁省绩效研究得出的因子	辽宁省实证研究因子包含的变量
9.组织健康度	F1:组织健康度(包含5个变量)	Q24 您得到关于您工作的反馈信息 Q21 员工工资待遇和报酬的公平性 Q22 学校师生员工之间的信任度 Q23 如果工作出色您是否得到学校上级领导的表扬和奖励 Q20 师生之间在课外的交流互动关系
6.职业发展与教师质量	F2:教师学术发展与获取资源的能力(包含4个变量)	Q16 据你所知本校去年有多少教师出书或在专业杂上志发表文章等 Q17 本校有多少教师正在讲授最前沿的知识如每年修改教学大纲 Q18 本校有多少教职员在积极从事提高自己专业能力的活动如从事科研进修 Q19 与实力相当的院校相比本校吸引多大比例的优秀学生来此就读
8.获取资源的能力	F3:获取资源的能力与外部环境适应力(包含3个变量)	Q3 学校有能力获得足够的财政资源支持教育改革 Q4 学校能够招聘到该领域优秀的教师来学校任教 Q2 学校能对外部变化迅速做出回应
4.学生个人发展	F4:学生个人发展(包含3个变量)	Q6 学校重视开展课外活动以促进学生的个性发展 Q8 学生在非学业方面如社交、情感、文化、艺术等得到发展 Q1 学校不仅注重学生的学业成就也重视学生的个性发展
5.教师和行政人员满意度	F5:教师和行政人员满意度(包含2个变量)	Q15 你认为多少行政管理人员个人满意学校的工作 Q14 你认为有多少教师个人满意学校的工作
1.学生教育满意度	F6:学生满意度与学业成绩(包含2个变量)	Q5 本校学生对学校的满意度不高 Q10 请评价整个班集体的学业成绩及学业水平
7.系统开放度和社区互动	F7:系统开放度和社区互动(包含2个变量)	Q9 学校去年举办了大量的基于当地政府服务的项目专题讨论会等 Q7 学校注重同相关机构和人群建立良好关系
3.学生职业发展	F8:学生职业发展(包含2个变量)	Q13 去年毕业的学生中在自己的专业领域中找到工作的人占多大比例 Q12 多少学生除了完成课堂上布置的学习任务外还从事其他的学习
2.学生学术发展	F9:学生学术发展(包含1个变量)	Q11 本校有多少毕业生继续深造

获取具有一定的作用。其他各项的归类与卡麦隆的归类基本一致,可以发现辽宁省的实证研究与美国的研究是比较相符的,同时也说明了卡麦隆模型适合辽宁省高校绩效研究。

### 3.不同分类体系的探讨及聚类分析

(1)九维度的差异检验。在绩效表现概述中,我们从两个角度进行了对比分析:公办院校与民办院校、本科院校与专科院校,在这一部分,先从上两个角度对各个高校在九维度上的表现进行分析,然后依据各个高校在九维度上的不同表现重新对高校进行聚类,并与原来的分类进行对比。

首先从公办院校与民办院校绩效维度表现角度分析:均值与差异检验进行对比可以发现,第一,公办院校与民办院校在“系统开放性和社区互动”、“教师学术发展与获取资源的能力”、“学生学术发展”这三个维度上的表现没有显著性差异。第二,在“获取资源的能力与外部环境适应力”、“学生个人发展”、“教师和行政人员满意度”、“学生职业发展”这些方面,民办院校表现得要比公办院校好,说明民办院校具有较强的资源获取能力和外部环境适宜能力,国家给予民办教育的投资和资源都很少,民办院校自身必须寻求更多的资源。重视学校工作人员的满意度,说明民办院校内部沟通比较好,学校的管理能得到工作人员的认可。同时,民办院校

重视学生的个人及职业发展,这应该和民办院校的学校性质有关。第三,公办院校在“组织健康度”、“学生满意度与学业成绩”方面占有优势,说明公办院校师生关系良好、反馈信息及时、待遇公平等。其次从本科院校与专科院校绩效维度表现角度分析:均值与差异检验进行分析发现,第一,在九个维度中,只有“教师学术发展与获取资源的能力”和“学生满意度与学业成绩”这两个维度有差异性存在。本科院校中教师的学术获得发展,学校提供了学术发展的机会或奖励;同时它能获取足够的财政资源,吸引优秀的教师和学生。但是“学生满意度与学业成绩”方面,专科院校却占据优势,一方面说明专科院校的学生对所在学校没有明显的不满或抱怨,另一方面,可能专科院校的学生本身对学校的期望值不高。至于学业成绩,问卷无法体现,同时也没有掌握学生相关的学业成绩,不能做深层次的解释。第二,在“学生学术发展”、“学生个人发展”、“获取资源的能力与外部环境适应力”三个方面,在本科院校与专科院校都得到足够重视。

上面分析了不同分类的高校在九维度上的绩效表现,现在不考虑原有的分类标准,仅仅根据各个高校在九维度上的得分,运用SPSS中的快速聚类进行分析。

通过对比分析发现,把聚类中心设为4类时,与

设为2类和3类相比,大部分指标单因素方差分析的概率值比较低,可以说明不同类别的学校在指标上存在显著性差异,这些指标能够产生比较好的区分,不同类别的学校之间存在着显著的差异。

表6:高校聚类表

序号	学校名称	聚类	距离
1	辽宁美术职业学院	1	1.121
2	大连艺术学院	1	0.605
3	沈阳广播电视大学	3	0.000
4	抚顺师范高等专科学校	4	0.734
5	沈阳化工学院	4	0.685
6	沈阳农业大学	4	0.842
7	辽宁经济干部管理学院	1	0.500
8	鲁迅美术学院	1	1.068
9	沈阳建筑大学	1	1.004
10	沈阳大学	1	1.188
11	沈阳药科大学	2	0.000

通过最终的聚类中心位置,可以得出,第一类涉及到的主要绩效因子是F1(组织健康度),第二类为F9(学生学术发展),第三类为F6(学生满意度与学业成绩),第四类为F3(获取资源的能力与外部环境适应力)。

把辽宁省的实证研究得到的4个分类与卡麦隆划分的4个大学类型进行比较,具体情况见表7。

表7:辽宁学校聚类结果与卡麦隆组织范围及绩效维度对比

自命名组织范围	学校	本研究涉及的主要组织范围	卡麦隆划分的高校类型及对应的绩效维度
1. 致力于学校内部发展的大学	辽宁美术职业学院(民办、专科) 大连艺术学院(民办、本科) 鲁迅美术学院(公办、本科) 辽宁经济干部管理学院(公办、专科) 沈阳建筑大学(公办、本科) 沈阳大学(公办、本科)	组织健康度	致力于提高组织士气的大学 对应3个绩效维度: * 组织健康度 * 学生教育满意度 * 教员和行政人员满意度
2. 致力于学生学术发展的大学	沈阳药科大学(公办、本科)	学生学术发展	致力于学术发展的大学 对应3个绩效维度: * 学生学术发展 * 教职员工发展和教员质量 * 获取资源的能力
3. 致力于学生满意度的大学	沈阳广播电视大学(公办、专科)	学生满意度与学业成绩	致力于提高组织士气的大学 对应3个绩效维度: * 组织健康度 * 学生教育满意度 * 教员和行政人员满意度
4. 致力于资源获取的大学	抚顺师范高等专科学校(公办、专科) 沈阳农业大学(公办、本科) 沈阳化工学院(公办、本科)	获取资源的能力与外部环境适应力	致力于与组织外部互动的大学 对应2个绩效维度: * 学生职业发展 * 系统开放度和社区互动

根据聚类分析的结果发现,我们划分出的4类学校和卡麦隆划分的4个高校类型并不完全一致,尤其是第一类和第三类,在卡麦隆的分类中是同属于一类的。第二类和第三类虽然是两个类别,但都是以学生为主体的,只是关注的侧重点不同。从分类中我们可以看到,各个学校的分类和平时我们的认识是不同的,这也就是说不同的学校有不同的服务范围、不同的服务对象,所以在对高校进行评价时采用“一刀切”的方式是不妥的。当然这个分类也有不足之处:一方面是数据不足,另一方面说明我国高校的划分与美国有着差别,学校的关注点是不同的,我们也不能完全参考美国的划分来对我国的高校进行划分。

(2)聚类结果具体分析。通过聚类分析可以发现学校并没有像预想的一样,按照本科与专科院校、公办与民办院校的分类标准进行分类,即使进行聚类时,把聚类系数设定为2类时,也没有出现预期的结果,这说明对于高校的分类不能简单的按照原来的思路进行思考。我们应该从学校所致力范围和高等教育的功能出发重新进行考虑。

第一,辽宁美术职业学院、大连艺术学院、鲁迅美术学院、辽宁经济干部管理学院、沈阳建筑大学、沈阳大学等学校更加注重“组织健康度”。这些学校正处在发展过程中,有的学校通过兼并而扩大了规模,有的学校通过置换土地而扩大了校区,他们所关注的是学校整体的发展和规模的扩大,所以他们工作的中心在组织健康度上。

第二,沈阳药科大学在组织范围上更加注重“学生学术发展”,这个结果体现了沈阳药科大学一贯注重学术的传统,在药科方面,沈阳药科大学在全国处于重要地位,注重培养学生的实际操作能力,提供全面的实验设备等。沈阳药科大学的毕业生质量较高,就业率高。

第三,沈阳广播电视大学在组织范围上注重“学生满意度和学业成绩”,这与近几年其所受到的外部竞争有很大的关系。较强的竞争压力,使得沈阳广播电视大学更加注重学生的满意度与学业成绩,这些因素直接影响着学校的招生。

第四,抚顺师范高等专科学校、沈阳农业大学、沈阳化工学院在组织范围上注重“获取资源的能力与外部环境适宜力”,这与3所学校的性质有着直接的关系。近几年,师范类、农业类、化工类等在学习上不占优势,所以学校势必会紧跟社会的发展来调整专业方向,更好地适应社会发展。同时这些学校设有固定的实习场地、学习基地等,比较重视外部资源的获取。

#### 四、组织绩效的综合分析

##### 1. 辽宁省高校绩效总体状况良好

通过对学校组织绩效的基本统计分析可以发现,大多数问题的得分均在3.0—5.0之间,说明各个高校的总体状况是得到教师们认同的。但是在具体指标上,对于不同类型的高校,绝大多数的指标是有差异性 or 显著差异性的。

但是其中有5个指标,对于不同类型的高校有较强的一致性。即学校的收入渠道越来越多、同等学校之间的竞争更加激烈、学校多数领导有着相似的受教育程度、学校的凝聚力源于健全合理的规章制度和保持学校的平稳发展是首要任务。这说明以上 these 问题是各种类型的高校都要面对的。

##### 2. 辽宁省高校九维度的建立

我国高校组织绩效可以从九维度来测量和评估,即“组织健康度”、“获取资源的能力及外部环境适应力”、“教师学术发展与获取资源的能力”、“学生个人发展”、“教师和行政人员满意度”、“学生满意度与学业成绩”、“学生职业发展”、“系统开放度和社区互动”、“学生学术发展”。

这九维度涵盖了学校、教师、学生3个层面的绩效,能比较全面地测量高校的绩效情况,全面考察了资金的投入与产出;既关注了学校的内部决策过程,也关注了学校获取外部资源的能力;既关注了学校内部的组织健康度,也关注了学校的外部适应性。

本研究的绩效研究既遵循了卡麦隆九维度模型的基本原理,也体现了辽宁省高等教育的实际情况,对于以后的高校组织绩效研究提供了新的研究思路 and 参考。

#### 五、政策建议

##### 1. 制定全面有效的绩效指标

对高校进行绩效考察时,绩效指标体系的制定极其关键,它是一切工作的基础,直接影响着绩效评估结果。全面有效的绩效指标应该全面真实地体现绩效评估 and 管理的目标,涵盖所要检测的所有的层面 and 问题,同时也要有利于绩效评估后的工作改进与提升。绩效管理的核心就是绩效结果的反馈 and 质量的提升,而不是一味地追求绩效指标的达成以至于忽视了学校的教育教学质量。制定的指标对各个

高校来说应该是公平的,测量时必须考虑是否对各类高校都是同样适用的。如果制定的指标适合“综合性大学”,那么对“工科类”或者“师范类”高校是不公平的,用这样的指标对所有的高校进行评估是不合理的。

##### 2. 健全高校的绩效评估机制,保证高等教育质量

评估机制应该把学校的特色和专长公布给社会,而不是仅仅给出一个绩效报表或者绩效排行榜,让社会大众对每个高校都有正确的认识,有利于学生和 parent 对高校的选择。在高校评估中政府直接介入评估活动,虽然保证了评估的权威性和统一性,但是不利于解决现在评估中存在的一些问题。因此,要改变现状,关键在于构建一个健全的“代理人市场”——中介绩效评估机制,从而有效地解决高校绩效评估中代理问题,更好地提高高等教育的质量。

##### 3. 高校合理分类,提高高校绩效

通过简单的聚类分析看到,每个高校都有自己的特色,有属于自己的服务范围 and 特定的服务对象,合理的大学分类对大学合理定位 and 办学方向有着指导性。随着高等教育大众化,高校数量的增加,不少高校出现了办学方向模糊甚至脱离了办学方向等现象。一个科学合理的分类,使得大学有合理的定位,办出每个高校的特色 and 水平。合理分类要求建立多样化标准,有利于高校按照各自特色准确定位,争创同类中的一流。

##### 4. 树立正确的大学办学理念

办学理念是学校发展的旗帜,是学校制定计划的依据。大学均有自己的特色和优势,在整个社会发展中,大学应该准确定位,确定自己的核心竞争力,并努力保持竞争力,提高教育和科研水平,进而提高学校的整体实力。

##### 参考文献:

- [1] 辛丽. 辽宁省高等教育投入机制存在的问题及对策[J]. 大众文艺, 2009, (9).
- [2] Cameron, K. Organizational effectiveness of higher education[J]. Administration Science Quarterly, 1978, (4): 604-623.
- [3] 乐园, 周华敏. 民办高校组织绩效研究初探[J]. 民办教育研究, 2005, (6).

(责任编辑: 杨 玉; 责任校对: 陈少武)