

“双一流”建设背景下Z高校绩效工资改革 实践研究

钱肖凌

浙江财经大学计划财务处, 浙江 杭州

收稿日期: 2023年3月6日; 录用日期: 2023年4月15日; 发布日期: 2023年4月26日

摘要

随着我国高校绩效工资改革的逐步推进, 高校绩效工资改革对人才培养质量和科研创新能力的提高都发挥了重要作用。本文立足于“双一流”建设背景下, 对Z高校绩效工资改革的现状及问题情况进行分析研究, 提出我国高校绩效工资改革的几点建议, 为进一步探索深化高校教育体制改革提供理论和经验借鉴。

关键词

“双一流”建设, 高校, 绩效工资改革

Practice Research on Performance Pay Reform in Z Universities under the Background of “Double First-Class” Construction

Xiaoling Qian

Department of Planning and Finance, Zhejiang University of Finance and Economics, Hangzhou Zhejiang

Received: Mar. 6th, 2023; accepted: Apr. 15th, 2023; published: Apr. 26th, 2023

Abstract

Along with the progressive development of the reform of performance wage in universities, the reform of performance wage in universities has played an important role in improving personnel

training quality and scientific research innovation ability. Based on the background of “double first-class” construction, this paper analyzes the status quo and problems of Z universities’ performance wage reform, and puts forward several suggestions on Chinese universities’ performance wage reform, so as to provide theoretical and experiential reference for further exploration and deepening of universities’ education system reform.

Keywords

“Double First-Class” Construction, Colleges and Universities, Merit Pay Reform

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

2006年原国家财政部和人事部首次明确了绩效工资是事业单位工资制度的重要组成部分以来，建立绩效工资制度，将工作人员的收入和个人工作实绩贡献挂钩，实现按劳分配、优绩优酬，成为我国公立高等院校推进收入分配制度改革的重要着力点。随着2016年11月国务院统一部署各中央部委直属高校开始全面实行绩效工资制度改革，高校收入分配制度改革进入新的阶段。与此同时，作为我国高等教育领域新的重要教育工程和服务建设社会主义现代化强国的国家战略，“双一流”建设成为当前国内高校发展的重要方向。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》(国发〔2015〕64号)，并于2017年9月公布了首批双一流建设高校名单，至此，世界一流大学和一流学科建设成为我国高等教育发展的重要方向。2018年6月，教育部召开了新时代全国高等学校本科教育工作会议，明确本科教育是人才培养的核心、新时代教育发展的前沿。强调要全面坚持以本为本、推进四个回归、建设一流本科教育。指出要多维度的对课堂教学效果、教学改革研究等教学实绩进行考评，把教学质量作为高校教师绩效工资发放的重要依据，实行本科教学工作考评一票否决制。2018年9月，习近平总书记在全国教育大会上对教师队伍建设提出新的更高要求。在国家质量建设为核心的引领下，全国范围内开展了新一轮的本科教学评估，要求双一流建设的高校在组织、制度、过程等方面改进以确保教学质量稳步提升。

所以，在新形势下如何进一步深化绩效工资改革，完善绩效工资分配制度，成为各高校探索“鼓励创新，建立与岗位职责、工作业绩、实际贡献相联系的激励机制”的重要议题，也是贯彻“以绩效为杠杆”和“以改革为动力”的双一流建设基本原则。对促进国内外人才的相对稳定和合理流动，提高教师的社会地位，调动教师工作积极性，激发教师的创新精神，有着重大的意义。

本文在分析Z高校绩效工资制度的基础上，探讨了国内外高校绩效工资制度的发展经验及启示，并结合“双一流”建设要求对我国高校绩效工资制度改革提出了建议，以期促进我国高校高质量发展。

2. 文献综述

2.1. 国外研究现状

国外早在20世纪70年代就在一些高校开始进行绩效工资改革，以此提高办学质量，鼓励多劳多得、优劳优酬。国外学者的研究主要在以下几个方面：其一，绩效工资改革的激励效果研究。在绩效考核方面。Smith (2015)指出绩效考核是管理层面的一种工具，绩效考核制度的精确性得到了保障，绩效考核能

够起到正向激励作用[1]。Bornmann (2019)认为高校虽然存在教学工作量无法精确衡量、绩效实施方案尚无科学标准及绩效考核过程公平性得不到保证等问题,但是高校教师绩效工资能提高教师业绩,增强院校的竞争力。从80年代开始法国、美国、德国等部分高校在综合考量办学成本、人才竞争、教学质量、办学效益等因素后,逐步实施了绩效工资改革。其二,绩效工资改革中考核结果应用的研究[2]。在绩效考核过程中,Thomas (2008)提出用层次分析法(AHP)来解决绩效考核中存在的组织管理结构复杂、决策流程长等问题[3]。在此基础上,Spinelli (2015)设计了一个具有普遍适用性的高校绩效工资方案,引入加权平均法计算高校教师队伍不同层级的考核指标,并提供了灵活的权重设置机制来平衡教学工作和科研活动的绩点[4]。但Langbein (2008)对英国部分高校的绩效激励的实证研究表明,绩效考核结果并不能完全体现高校教师的工作成效,基于绩效考核的薪酬体系在公平性得不到保证的情况下,将导致负面效果[5]。Nickels (2016)指出绩效工资体系有赖于目标认同、尺度清晰、指标灵活及评价合理四个原则,并提出员工由被评估到获得转变的变化,可以有效提高员工工作积极性。其三,绩效工资改革中绩效考核方式的研究。在绩效考核方式上,为了使教师在工作过程中最大程度地发挥其自身的潜能,并得到有效的激励和满意的薪酬回报,国外学术界对于高校绩效考核方式进行了很多的实践[6]。Egarter (2014)提出基于360度测评法和目标管理法相结合的高校绩效考核机制,对高校教师的工作进行了科学的测评[7]。

2.2. 国内研究现状

国内对高校绩效工资改革课题的研究起步较晚、研究较少,国内学者的研究主要在以下几个方面:其一,绩效工资改革的公平理论研究。夏莉艳(2018)从政府社会的角度出发,就高校绩效工资改革课题提出:“社会保障制度与财政性转移支付等政策不够完善;社会公益性与社会功利性未划清界限”问题[8]。周燕(2019)侧重于从理论层面来研究高校的薪酬制度,并提出中长期与短期相结合、岗位与学科相区别的绩效考核方案,针对考核过程中公平公正如何得到保证的问题,建议采用360度评价法,以增加考核过程的可行性和实操性[9]。

其二,绩效工资改革过程中的问题分析。王鸿艳(2011)[10]、李朝仙(2010)[11]等学者在研究中提到“绩效工资重资质、一刀切问题严重、激励功能弱化及重科研轻教学”等问题。胡其图(2018)基于公平性理论提出“绩效考核过程不公平,绩效工资激励性得不到体现”、“绩效考核搞平均主义,青年教师积极性受挫”等问题[12]。张建华(2016)指出不结合实际的绩效工资改革,普遍存在“收入差距变大”、“收入不平衡”及“激励短期化”等问题[13]。

其三,完善绩效工资改革的对策研究。虽然少数研究者针对存在的问题提出了一些应对策略,并进行了一些实践探索,但还未形成普遍认可的高校绩效工资改革方案。周瑜琛(2019)在提出:“应科学地进行岗位设置,建立严谨全面的绩效考核指标体系、科学合理的绩效工资分配方案及规范严格的绩效工资分配操作程序”[14]。林培锦(2018)指出“高校绩效工资改革应注重教师队伍实践教学水平质量的考核,应增加专业建设和服务地方产业等领域考核指标”,并提出“多层次指标、内外部考核相结合”的改革思路[15]。

2.3. 国内外研究述评及问题的提出

从国内外绩效工资改革研究现状来看,国外的研究内容更广、研究的角度更深,更加注重理论研究和改革实践的结合;相比较而言,国内的研究起步较晚,更加偏重理论层面的研究,绩效工资改革实践的研究较少。但整体而言,国内外文献对绩效工资改革过程中存在的问题和针对性建议的研究较多,对宏观层面整体的绩效工资改革研究较少。本文的研究出发点是综合运用文献法和调查法,同时考虑公办事业单位的实际,深入研究分析某大学绩效工资实施中存在问题的原因,结合高职院校的特点,提出相

应的改进建议。

3. Z 高校绩效工资改革前调查现状

教职工收入分配改革是 Z 高校“十四五”规划和第二轮综合改革的重要工作，也是贯彻落实新时代教育评价改革，推进学校教育事业高质量发展的重大举措。通过改革，建立以岗定薪、优绩优酬的薪酬激励制度，校内收入分配机制更加科学合理，进一步增强教职工的凝聚力、获得感和工作积极性；通过改革，加大二级单位收入分配自主权，进一步做实院办校管理模式，推进学校治理体系和治理能力现代化建设；通过改革，鼓励广大教师潜心教书育人，产出高质量成果，进一步提升学校办学实力，推动学校各项事业高质量发展。

3.1. 调查方法

高校绩效工资改革与广大教职工的切身利益有着紧密联系，本文基于新形势发展背景下，对 Z 高校年龄为 20 岁~60 岁的教职工开展问卷调查。

本次问卷在问卷星上设计，通过线上电子调查问卷方式进行调查。本次发放问卷 61 份，收回有效问卷 61 份。问卷调查以 Z 高校绩效工资改革前的在职教职工为调查对象，了解教职工们的态度和关注点，明确绩效工资改革的方向，旨在提升教学质量的同时提高教职工收入水平和幸福指数。

3.2. 关于 Z 高校绩效工资改革了解度调查

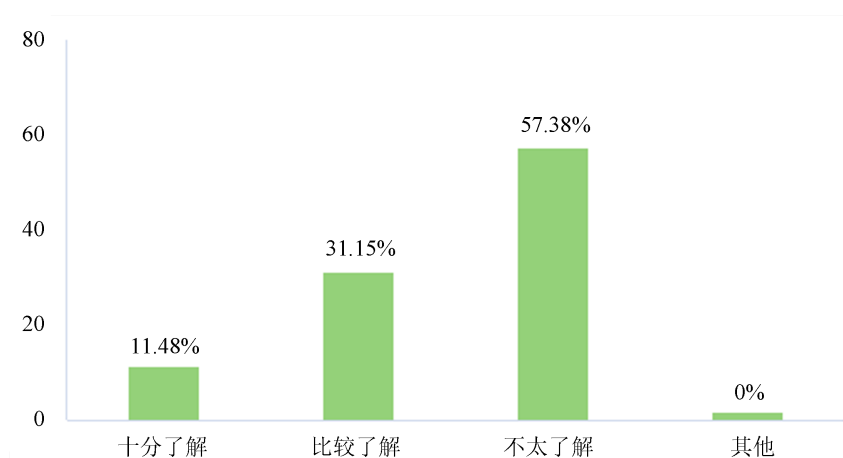


Figure 1. The understanding degree of performance pay reform in Z universities
图 1. 对 Z 高校绩效工资改革的了解度

关于绩效工资改革在 Z 高校教职工里的了解度调查(如图 1 所示)，在所有调查对象中了解的比例占 42.99%，其中十分了解占 11.48%。比较了解占 31.15%。而不太了解绩效工资改革的占比 57.38%。由此可知，教职工们对于 Z 高校绩效工资改革的了解认知度并不高，有待提升。

在绩效工资改革的了解认知途径的调查(详见图 2)，可知，通过上级培训了解绩效工资改革的占比 21.31%；通过学校政策传达了解绩效工资改革的占比 65.57%；通过新闻媒体报道了解绩效工资改革的占比 1.64%；通过同事之间交流了解绩效工资改革的占比 70.49%；通过其他途径了解绩效工资改革的占比 8.2%。可以认为，大部分之前了解过绩效工资改革的人是通过同事之间交流和学校政策传达，其他类的宣传度不高，可能还有一大部分人并不了解这方面的知识。由此可见，绩效工资改革的相关内容的普及度仍然不够，还需要继续加强宣传力度。

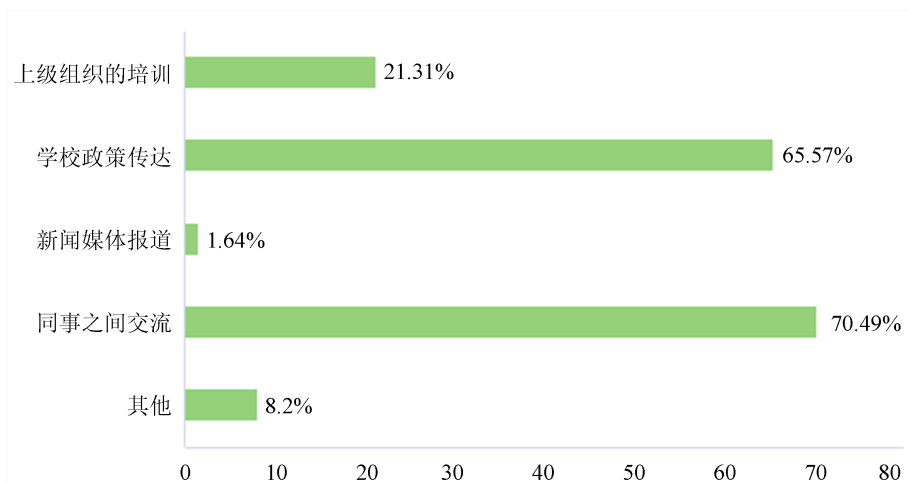


Figure 2. Understand the cognitive approach of performance pay reform

图 2. 了解绩效工资改革的认知途径

3.3. 关于 Z 高校绩效工资改革满意度调查

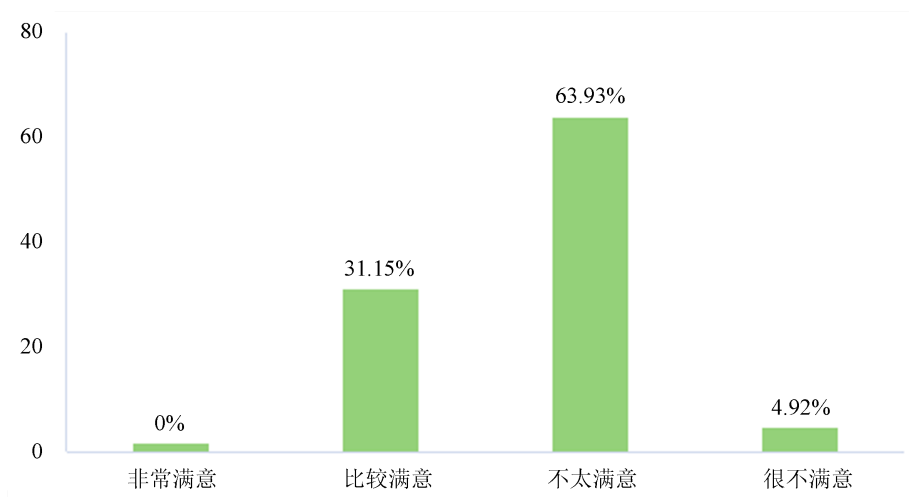


Figure 3. Satisfaction with performance pay reform in Z universities

图 3. 对 Z 高校绩效工资改革的满意度

在对于是否满意 Z 高校绩效工资改革的调查中(详见图 3), 不满意度占比 68.85%, 其中不太满意占比 63.93%, 很不满意占比 4.92%; 满意度仅占比 31.15%。由此可见, Z 高校绩效工资改革的问题亟待解决。

4. Z 高校绩效工资改革的迫切性及可行性

4.1. Z 高校绩效工资改革的迫切性

为了进一步推动“双一流”建设, 高校正在不断探索完善教师绩效考核机制, 在此过程中, 由于高校绩效考核指标体系的设计以及实施过程中出现了一些问题, 绩效工资改革受到了广泛关注。根据改革前的调查问卷, 发现 Z 高校在绩效考核工作中存在的问题, 进行了总结分析, 发现目前 Z 高校教职工绩效考核中存在的主要问题有: 教职工们对于改革认知度不明确、理念滞后和绩效考核制度不健全。对绩

效考核重要性认识不够,在教职工绩效工资改革中缺乏与教职工职业发展相适应的激励措施。管理部门在绩效管理工作中缺少顶层设计,主要依靠个人经验来开展工作,宣传力度不够。缺乏公平、系统、科学、量化的考核指标和评价标准,考核结果缺乏有效运用,导致大部分人都对此不满意。

以上三个问题都是此次目前 Z 高校教职工绩效考核中存在的主要问题,亟待解决,非常迫切。

4.2. Z 高校绩效工资改革的可行性

Z 高校根据发展需要、发展环境等因素,在充分征求意见建议的基础上,研究制定了 Z 高校教职工收入分配改革方案。为进一步深化人事分配制度改革,完善岗位绩效工资制度,充分发挥分配制度的激励作用,推动学校事业高质量内涵式发展。根据《中共中央国务院深化新时代教育评价改革总体方案》等精神,结合学校实际,制定本方案。教职工工资构成主要包括:基本工资、绩效工资(含基础性绩效工资、奖励性绩效工资、年度绩效考核奖)、X 激励项目。基本工资包括岗位工资和薪级工资,年度绩效考核奖包括人均考核奖和业绩考核奖。基本工资和绩效工资中的基础性绩效工资按照国家、省相关政策发放。本次收入分配改革主要涉及奖励性绩效工资、年度绩效考核奖、X 项目中的高层次人才和突出贡献成果绩效激励。

5. 推进绩效工资改革实践探索

绩效工资制度改革的重要目标就是将工作人员的收入和个人工作实绩贡献挂钩,通过绩效分配杠杆调动广大教师工作积极性,激发教师的创新精神,提升教师和高校的教学质量。激励理论是指为了满足不同员工的各种需要,组织通过特定的制度与管理体制,将工作效率和劳动效率与员工的工作态度直接挂钩,充分发挥员工的智力效应,使员工对组织及工作的承诺最大化的方法和原则的概括总结。综合激励理论吸收了内容激励和过程激励的精华,在将两者相结合的基础上,纳入了工作条件和个人能力等因素,使激励模型更加完善,成为当前新的理论模型。

5.1. 现实意向

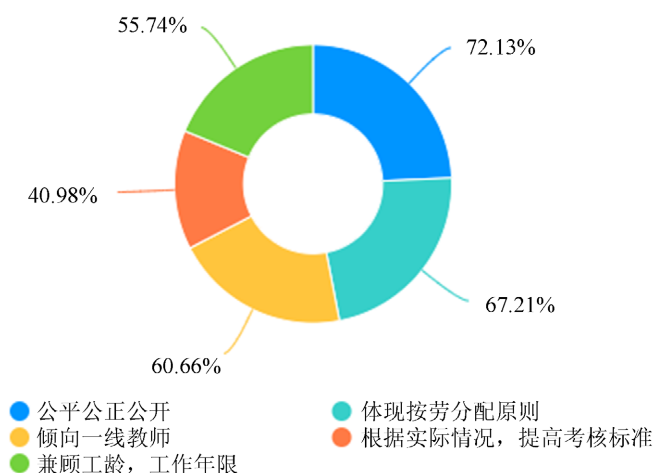


Figure 4. The faculty's proposal for merit pay reform
图 4. 教职工对于绩效工资改革的建议

由图 4 可知,在教职工对于绩效工资改革的几点建议中,公平公正公开比重最大,占比 72.13%,其次是体现按劳分配原则,占比 67.21%,紧接着就是要倾向一线教师,占比 60.66%,还有就是兼顾工龄和

工作年限，占比 55.74%，最后是要根据实际情况，提高考核标准，占比 40.98%。在改革过程中，要将原则内容实施与这几建议紧密结合，反映民意。

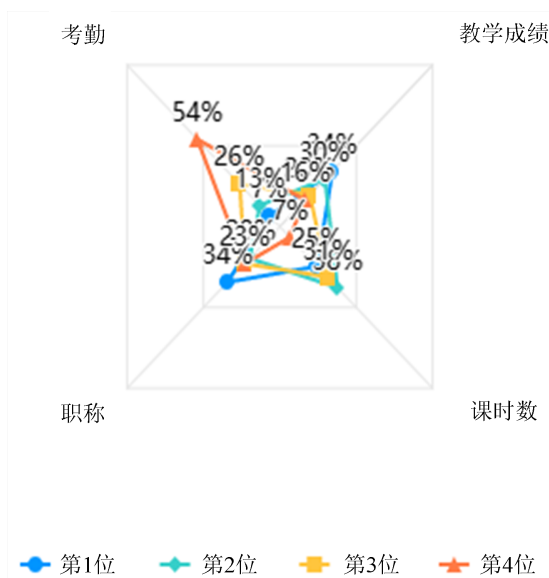


Figure 5. Ranking the selection of key reform aspects of merit pay
图 5. 对于绩效工资重点改革方面的选择排位

由图 5 可知，对于绩效工资重点改革方面的选择排位里，排在首位的是职称，其次是教学成绩科研成果和课时数，最后是考勤。

结合图 4 和图 5，概括 Z 高校教职工对于绩效工资改革的几点建议：注重公平公正公开，体现按劳分配原则，倾向一线教师，兼顾工龄及工作年限，根据实际情况，提高考核标准，重点从职称、教学成绩、课时数、考勤等方面入手。

5.2. 推进绩效工资改革的建议

5.2.1. 以“重效率、兼公平、促教学、强激励”为改革原则

1) 效率优先，兼顾公平

效率优先、兼顾公平是指在设计绩效工资体系时，坚持以人为本，把握自身的发展定位与方向。首先要考虑绩效工资结构应当与不同群体身份对应。其次，要考虑不同群体之间的平衡性、协调性和关联性，在激励优秀群体的同时注意差距应该保持在教职工可接受的范围内，兼顾公平。

2) 向教学一线倾斜

坚持教育为要发展为本的基本要求。在绩效工资设计中要重点突出教师的主体地位，绩效工资分配在坚持多劳多得、优绩优酬的前提下向教学一线倾斜，聚焦教学质量提升，让教学与科研服务等工作协调发展，充分调动教学工作的积极性和创造性。

3) 激励与控制相结合

设置一套绩效工资正常增长机制，让所有人员都有足够晋升空间。各类各级职务职称人员的基础性绩效工资水平，在合理的基础上应该适当拉开差距。同时，提高奖励性绩效工资占比搞活内部分配，以工作实绩为导向分配绩效工资能够在提高学校整体效益的同时正向激励教师努力程度，鼓励业绩优秀的教职工做出更多突出贡献。

5.2.2. 明确“三元合一”的系统性综合改革思路

1) 以绩效导向，突出教学中心地位，提升教师教学能力

将绩效工资分配作为导向，从评价教师的教学质量、学术水平、科研能力等方面出发，并对教学工作量进行量化，采取定性与定量相结合的考核方式。将教学质量的考评结果、教学任务完成度直接与绩效工资挂钩，加大教学改革和教学创新的奖励力度，提高此部分教学工作量分值比例。

2) 设专项资金，创新激励机制，推动教学改革

设置教学改革和创新专项资助，加强对教学专业建设的持续性投入。设立教学学术奖、教学创新奖、教研融合奖，完善教学学术研究与教学创新的激励机制，使其突出特色，发挥优势。

3) 按需设岗，按岗定薪，分级管理，分型考核

遵循 Z 高校教学、科研和管理的需求，合理设置绩效分配岗位，对于不同岗位教师之间应采用差别化考核方式进行评价，加强对教师职业发展需求的考虑和研究。进一步完善 Z 高校内部绩效工资分配工作的分级管理和有效调控的管理体系。明确校、院和部门的不同职责职能，降低管理重心，督促二级单位科研与教学一体化。充分考虑 Z 高校现状、存在的问题和发展方向，兼顾不同类型、不同层次的人员职位发展定位，稳健推进绩效工资分配制度改革。

5.3.3. 以人为本，多项并行，确保方案稳健实施

1) 全方位宣传动员，凝聚共识，营造改革氛围。

我国高校内部收入分配格局的多元化，教职工为人处事普遍的传统“中庸”思想，管理者“人治”的管理理念，无不与绩效理念格格不入。为了不让绩效改革“水土不服”，除了加大对绩效改革的资金投入外，还需要充分利用会议、微信等渠道加大对教职工绩效工资改革的宣传与引导，让其融入其中、减少抵触情绪。杜绝绩效工资改革流于形式。逐步推进，实现平稳过渡。

2) 加强绩效工资信息化建设

信息化是保障评估精准性的重要基础，其主要受以下两方面因素的影响。一方面，绩效管理工作的开展涉及大量的数据信息，并且有着较高的处理难度。另一方面，后续权重划分计算较烦琐，如果没有良好的信息化支持，势必会影响工作效率和质量。因此，信息化建设需要立足于准确性这一基本要求，为后续各种工作的开展奠定坚实的基础，提供完整、准确的数据支持。信息化的绩效工资管理方式会极大提高学校的管理效率和执行人员的工作效率。

3) 建立监督机制，强化贯彻落实

成立督导小组，对绩效工资制度执行过程进行系统化监管。尽量避免学院和部门在改革实施过程中有不公平、不透明的内幕发生，保证执行公平性。反复的交流与沟通，促进员工之间信息共享，建立反馈机制有利于了解教职工心声，了解执行情况，了解绩效体系在运行中的问题，以便于及时修正方案。

6. 总结与展望

本文从国家大力推进公办高校新一轮绩效工资制度改革，以及各高校双一流建设和本科教学质量提升建设的重要时代背景出发，立足于案例 Z 高校的自身特点和现实状况，探索构建符合高校自身发展需求、效率与公平兼备的既稳定又激励的奖励性绩效工资改革方案。绩效工资改革是一项复杂的系统工程，涉及到许多方面，也面临许多困难。在“双一流”建设背景下，Z 高校应坚持以人为本，把握自身的发展定位与方向；优化顶层设计，建立科学的绩效考核制度；深化分配制度改革，构建合理的绩效工资分配机制。这样才能促进 Z 高校更加科学、可持续地发展，从而更好地为“双一流”建设服务。高校绩效工资改革是高校人事制度改革的重要环节，是深化高校人事制度改革的重要举措。随着国家对高等教育

投入力度的不断加大,越来越多的高校在建设一流大学和一流学科的过程中,充分发挥绩效工资在提升人才培养质量和科研创新能力方面的作用。但同时我们也应看到,当前高校绩效工资改革还存在着一些问题需要结合具体实际情况加以改进。随着“双一流”建设进程的不断深入,以及国家对高等教育投入力度的不断加大,我国高校绩效工资改革将会取得更加显著的成效。

通过上述分析,本文取得了一定的研究成果,但是由于时间有限以及本团队的水平限制,仍然存在一些不足之处,希望这些不足之处在今后的相关研究中能够得到进一步的改善。因为绩效工资改革刚刚起步实施,所以对于实施的效果还缺乏数据的论证。加上目前学界对于“高校绩效工资改革”的研究较少,因此在研究的过程中缺少对参考文献的参考,在具体的研究过程中可能缺少一定的学术性。将在后续的学习和研究中对高校绩效工资改革进行持续的关注,将问题化为不断研究与前进的动力。

项目来源

2022 浙江省教育厅一般项目,项目名称:“双一流”建设背景下高校绩效工资改革研究,项目编号:Y202250335。

参考文献

- [1] Smith, H.F., et al. (2015) Restriction Bounds for the Free Resolvent and Resonances in Lossy Scattering. *International Mathematics Research Notices*, **2015**, 7473-7509. <https://doi.org/10.1093/imrn/rnu179>
- [2] Bornmann, L., Haunschild, R. and Mutz, R. (2019) MHq Indicators for Zero-Inflated Count Data—A Response to the Comment by Smolinsky (in Press). *Journal of Informetrics*, **13**, 464-465. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2019.02.004>
- [3] Forster, T. (2008) The Iterative Conception of Set. *Review of Symbolic Logic*, **1**, 97-110. <https://doi.org/10.1017/S1755020308080064>
- [4] Spinelli, A., et al. (2015) Electroanalytical Determination of Total Phenolic Compounds by Square-Wave Voltammetry Using a Poly(vinylpyrrolidone)-Modified Carbon-Paste Electrode. *Sensors & Actuators B Chemical*, **216**, 192-197.
- [5] Langbein, S., Frederiks, M.W., Hausen, A.Z., et al. (2008) Metastasis in Renal Cell Cancer Is Promoted by a Bioenergetic Switch in Tumour Cells. *European Urology Supplements*, **7**, 97. [https://doi.org/10.1016/S1569-9056\(08\)60108-6](https://doi.org/10.1016/S1569-9056(08)60108-6)
- [6] Nickels, L. (2016) Improving the QA of 3D-Printed Parts. *Metal Powder Report*, **71**, 249-251. <https://doi.org/10.1016/j.mprp.2016.02.044>
- [7] Egarter, D., Bhuvana, V.P. and Elmenreich, W. (2015) PALDi: Online Load Disaggregation via Particle Filtering. *IEEE Transactions on Instrumentation and Measurement*, **64**, 467-477. <https://doi.org/10.1109/TIM.2014.2344373>
- [8] 夏莉艳. 高校教师考核评价改革:成效与问题分析——以Y大学为例[J]. 高教论坛, 2018(12): 54-58.
- [9] 周燕, 许力. 高职院校教师绩效考核指标设置的探析[J]. 现代经济信息, 2019(8): 102.
- [10] 王鸿艳. 高校绩效工资改革之我见[J]. 中国总会计师, 2011(9): 132-133.
- [11] 李朝仙, 李佳宁, 李振林. 高等院校绩效工资改革探索[J]. 现代商业, 2010(14): 198-199.
- [12] 胡其图. 高校绩效和薪酬管理体系研究——以N大学为例[J]. 内蒙古师范大学学报(哲学社会科学版), 2018, 47(5): 57-59+63.
- [13] 张建华. 浅谈高职院校绩效工资实施过程中的几个问题[J]. 经营管理者, 2016(2): 261-261.
- [14] 周瑜琛, 刘国, 胡军勇. 基于财政供给侧改革的高校绩效拨款制度探究[J]. 会计之友, 2019(24): 142-146.
- [15] 林培锦, 李建辉. 大学教师科研压力对科研绩效的影响——工作满意度、情绪智力的中介和调节作用[J]. 福建师范大学学报(哲学社会科学版), 2018(6): 72-78.

附录

“双一流”建设背景下高校绩效工资改革的调查问卷

尊敬的老师：您好！

非常感谢您在百忙之中参与此项调查！本调查以不记名方式填写，所以请您不要有任何顾虑，放心填写，谢谢！

1. 您的性别是? [单选题] *
男 女
2. 您的年龄是? [单选题] *
20~30岁 31~40岁 40~50岁 50岁及以上
3. 您的工作年限是? [单选题] *
少于2年 2~5年 6~10年 10~15年 15~20年 20年及以上
4. 您的学历是? [单选题] *
本科及以下 硕士研究生 博士研究生
5. 您的职称是? [单选题] *
初级 中级 高级
6. 您的岗位类型是? [单选题] *
教学岗 管理岗 专技岗 其他
7. 在您看来，绩效工资多少与职称高低是否有关系? [单选题] *
有很大关系 有关系，但不多 没有关系
8. 您对绩效工资的了解程度? [单选题] *
十分了解 比较了解 不太了解 其他
9. 您对绩效工资的了解途径? [多选题] *
上级组织的培训 学校政策传达 新闻媒体报道
同事之间交流 其他
10. 您对现行教师绩效工资考核指标的满意程度? [单选题] *
非常满意 比较满意 不太满意 很不满意
11. 您对当前绩效工资和奖金分配的满意程度? [单选题] *
非常满意 比较满意 不太满意 很不满意
12. 您对自己目前工作收入的满意程度? [单选题] *
非常满意 比较满意 不太满意 很不满意
13. 您认为教师绩效考核是否要公开? [单选题] *
必须公开 可以不公开 不能公开 其他
14. 您对当前绩效考核体系公平、公正、公开的满意程度? [单选题] *
非常满意 比较满意 不太满意 很不满意
15. 您认为教师的绩效工资是否对您起到了激励作用? [单选题] *
激励效果很好 激励效果一般 激励效果不明显 完全不能激励
16. 您认为教师绩效考核体系对晋升的影响如何? [单选题] *
影响较大 有些影响 影响较小 没有影响

17. 您认为教师绩效考核体系对提高教学质量是否有帮助? [单选题] *

帮助较大 有些帮助 帮助较小 没有帮助

18. 您认为教师绩效考核体系对提升个人专业技能是否有帮助? [单选题] *

帮助较大 有些帮助 帮助较小 没有帮助

19. 您对教师绩效工资有何建议? [多选题] *

公平公正公开 体现按劳分配原则 倾向一线教师

根据实际情况, 提高考核标准 兼顾工龄, 工作年限

20. 在您看来, 职称、考勤、课时数、教学成绩在绩效考核中所占比例, 由多到少依次是? [请在中括号内依次填入数字] [排序题, 请在中括号内依次填入数字] *

[] 职称 [] 考勤 [] 课时数 [] 教学成绩