

立德树人背景下高校教育经费绩效评价分析*

吴显芝

(遵义职业技术学院经济管理学系, 遵义 563000)

摘要: 在全面落实立德树人根本任务的时代背景下, 高校教育改革不断深化, 教育经费规模持续扩大。聚焦高校教育经费绩效评价, 深入剖析现存问题, 从保障机制、指标体系、结果应用机制等方面展开系统分析, 并提出针对性的优化策略, 旨在通过健全保障机制、构建科学的指标体系、完善结果应用机制, 提升高校教育经费使用效益, 推动高校教育事业健康、可持续发展, 为高校教育经费管理提供理论与实践层面的有益参考。

关键词: 高校; 立德树人; 教育经费; 绩效评价; 保障机制

0 引言

立德树人作为教育的根本使命, 贯穿高校教育的全过程, 对高校教育经费的管理与使用提出了更为严格和细致的要求。在教育资源日益丰富、教育经费规模不断攀升的当下, 开展科学、有效的教育经费绩效评价, 已成为实现高校全面预算管理、提升经费使用效益的关键环节。这不仅关系到教育资源的合理配置, 更直接影响高校人才培养质量与教育事业的长远发展。从国内外研究现状看, 诸多学者已对高校教育经费绩效评价给予了广泛关注, 在评价指标构建、评价方法应用等方面取得了一定成果。然而, 在立德树人这一特定背景下的深入研究仍存在不足。部分研究未能充分将立德树人的理念深度融入绩效评价体系, 导致评价结果难以全面、准确地反映高校教育经费在人才培养、道德培育等核心任务中的实际效能。在实践中, 当前高校教育经费绩效评价面临一系列亟待解决的问题。保障机制不健全, 使绩效评价工作缺乏坚实的组

织、人员和技术支撑; 指标体系缺乏科学性, 难以精准衡量教育经费的使用效果; 评价结果应用不充分, 无法有效发挥绩效评价对教育经费管理的优化作用。这些问题严重制约了高校教育经费的合理使用, 阻碍了高校教育事业的高质量发展。基于此, 本文深入剖析立德树人背景下高校教育经费绩效评价中存在的问题, 通过系统分析提出切实可行的优化策略, 为提升高校教育经费使用效益提供有力的理论支持与实践指导, 助力高校更好地落实立德树人根本任务, 推动教育事业持续健康发展。

1 立德树人背景下高校教育经费绩效评价现存问题剖析

1.1 保障机制缺失: 绩效评价工作的根基不稳

健全的保障机制是高校教育经费绩效评价工作得以顺利开展的基石, 更是推动高校教育改革稳步推进的必要条件。然而, 当前高校在这一关键领域存在显著短板, 严重影响了绩效评价工作的质量与效率。

(1) 组织保障缺失。高校普遍未针对教育经费绩效评价设立专门、完善的组织体系。各部门之间职责划分模糊不清, 在绩效评价工作推进过程中, 缺乏明

* 基金项目: 2023 年贵州省教育厅深化新时代教育评价改革试点项目遵义职业技术学院“改进高校经费使用绩效评价”[2023 (44)]。

确的牵头部门与协同机制,导致工作协调困难重重。例如,在数据收集环节,财务部门、教学部门、科研部门等往往相互推诿,数据的完整性和准确性难以保障,后续评价工作无法顺利开展。

(2) 人员保障不足。一方面,部分高校对教育经费绩效评价工作的专业性认识不足,未积极聘请专业人才负责此项工作,导致工作队伍专业素养参差不齐;另一方面,高校对现有工作人员的培训重视程度不够,培训内容和方式缺乏针对性,难以满足绩效评价工作不断发展的需求。工作人员在评价方法运用、数据挖掘分析等方面能力欠缺,严重制约了绩效评价工作的质量。

(3) 技术保障滞后。随着信息技术的飞速发展,高校教育经费绩效评价对数据处理和分析的要求越来越高。但部分高校在技术引进和设施建设方面投入不足,未能充分利用大数据、人工智能等先进技术手段。绩效评价工作仍依赖传统的人工方式,数据处理效率低下,且容易出现误差,难以实现对教育经费使用情况的精准评价和动态监控。

1.2 指标体系缺陷:评价结果的可靠性存疑

科学、合理的指标体系是确保高校教育经费绩效评价结果可靠、有效的关键所在。然而,目前高校在指标体系构建方面存在诸多问题,严重影响了评价工作的科学性和权威性。

(1) 绩效目标确立缺乏深度。高校在确立绩效目标时,未能紧密围绕立德树人的根本任务深入剖析教育工作和管理活动的本质与需求。绩效目标往往过于笼统、模糊,缺乏明确的指向性和可衡量性。例如,在教学质量提升目标中,仅设定“提高学生成绩”等宽泛目标,未考虑学生综合素质培养、道德品质提升等关键因素,使绩效评价难以聚焦教育经费在核心任务上的投入与产出。

(2) 指标体系构建缺乏科学性。部分高校对绩效评价指标体系的构建重视程度不够,所构建的指标体

系存在结构不合理、内容不客观等问题。指标之间逻辑关系不清晰,层次划分混乱,无法全面、准确地反映教育经费的使用效果。在评价指标选择上,过于侧重财务指标,忽视了教学质量、科研成果转化、社会服务贡献等非财务指标,导致评价结果无法真实反映高校教育经费的综合绩效。

1.3 结果应用不足:绩效评价的价值难以彰显

开展高校教育经费绩效评价的最终目的在于将评价结果有效应用于教育经费的管理和使用优化,推动高校教育事业发展。然而,当前部分高校在评价结果应用方面存在明显不足,使绩效评价的价值大打折扣。

(1) 应用机制不完善。高校尚未构建科学、完善的评价结果应用机制,对评价结果的分析仅停留在表面,未能深入挖掘数据背后的问题和原因。在教育经费管理决策过程中,评价结果未能得到充分重视,无法为预算编制、资源分配等提供有力依据,导致教育经费使用过程中存在的问题难以得到及时解决。

(2) 反馈与改进机制缺失。评价结果未能及时反馈给相关部门和责任人,缺乏有效的整改措施和跟踪机制。各部门对自身在教育经费使用过程中的优点和不足认识不清,无法有针对性地进行改进和优化。长期积累下来,教育经费使用效率低下、资源浪费等问题越发严重,严重制约了高校教育事业的发展。

2 立德树人背景下高校教育经费绩效评价优化策略探究

2.1 健全绩效评价保障机制:筑牢评价工作的坚实基础

2.1.1 强化组织保障:构建高效协同的管理体系

高校应根据教育经费绩效评价工作的实际需求,建立专门的绩效评价管理组织体系,明确各部门职责,确保工作有序开展。高校领导应高度重视,牵头组建经费绩效评价管理委员会,由校长担任委员会主席,

负责统筹规划和协调高校教育经费绩效评价工作的整体布局。高校财务部门作为核心执行部门,需设立教育经费绩效评价管理办公室,配备专业的主任和管理人员。该办公室负责绩效评价方案的编制、执行、评估、反馈及监督协调等具体工作,确保评价工作的规范化和专业化。同时,各职能部门应结合自身工作内容,配合财务部门成立专项领导小组。各专项领导小组根据高校战略目标和部门任务,编制并落实教育经费绩效目标,形成上下联动、协同配合的工作格局。通过完善的组织保障,为绩效评价工作的顺利推进提供坚实的组织基础,便于后续的责任追溯和工作调整。

2.1.2 加强人员保障:打造专业过硬的人才队伍

人才是提升高校教育经费绩效评价水平的核心要素。高校在完成组织机构和岗位设置后,应多渠道引进专业人才,充实绩效评价工作队伍。制定科学、合理的人员配置方案,通过公开招聘的方式,面向社会选拔具有财务管理、教育评估、数据分析等专业背景的人才,确保工作队伍的专业性。加强对现有人员的培训,根据绩效评价工作对专业技能和综合能力的要求,制订针对性的培训计划。培训内容不仅包括绩效评价理论知识、评价方法和技术工具的应用,还应涵盖对立德树人理念的深入解读,使工作人员充分认识教育经费绩效评价在高校人才培养中的重要作用。创新培训方式,采用线上线下相结合、案例教学、实地调研等多种形式,提升培训效果。建立科学的考核管理机制,定期对工作人员进行绩效评估。考核指标应涵盖工作业绩、专业能力提升、团队协作等多个方面,并将考核结果与奖金、晋升挂钩,充分激发员工的工作积极性和创新精神,打造一支业务精湛、素质过硬的绩效评价人才队伍。

2.1.3 完善技术保障:借助科技力量提升评价效能

在大数据时代,数据已成为高校教育经费绩效评价的重要资源。高校应加大技术保障投入,构建完善的技术支持体系,为绩效评价工作提供有力支撑。投

入资金进行设施建设和技术引进,构建信息共享平台。该平台应整合高校内部各部门的信息系统,打破“信息孤岛”,实现数据的实时共享和动态更新。确保数据的完整性、时效性和真实性,为绩效评价提供准确的数据基础。充分利用大数据、人工智能等先进技术手段,提升绩效评价的效率和质量。运用大数据分析技术对海量教育经费数据进行挖掘和分析,深入洞察经费使用规律和潜在问题。借助人工智能算法构建智能评价模型,实现对教育经费绩效的精准评价和预测。构建科学的绩效评价系统,将线下评价流程转移到线上,实现评价工作的信息化、自动化。通过系统自动采集数据、生成评价报告,降低人工成本,提高工作效率,同时减少人为因素对评价结果的干扰。

2.2 构建科学的绩效评价指标体系:确保评价结果的精准性

2.2.1 确立科学的绩效目标:明确评价工作的方向指引

科学、合理的绩效目标是高校教育经费绩效评价的重要前提,为评价工作指明方向。在预算编制环节,高校应高度重视绩效目标管理,将立德树人理念贯穿始终。依据高校战略发展目标,结合教育教学、科研创新、社会服务等核心任务,设定整体绩效目标。整体绩效目标应具有明确的导向性,体现高校在人才培养、学科建设、社会贡献等方面的发展愿景。各职能部门和学院结合自身实际情况,对整体目标进行细化分解,形成具有可操作性的次级绩效目标。为确保绩效目标的科学性、合理性和可执行性,高校可引入绩效专家决策机制。邀请教育领域专家、财务管理专家等组成专家团队,对次级绩效目标进行深入分析和论证。专家团队根据高校实际情况,对不合理的目标进行调整和优化,扩大绩效目标的覆盖面,增强目标的可衡量性。例如,在教学质量提升目标中,明确设定学生综合素质提升指标、课程满意度指标等,使绩效目标更加具体、可考核。

2.2.2 构建完善的指标体系：实现评价维度的多元化

在确立科学绩效目标的基础上，高校应着力构建完善的绩效评价指标体系，确保评价结果全面、客观、准确，从共性指标和个性指标两个维度构建指标体系。共性指标采用定性评价方式，对项目绩效产出的经济性、公平性、效率和效益等方面进行综合评价。例如，通过计算经费投入产出比衡量经济性，通过分析资源分配是否均衡评估公平性。个性指标则根据高校不同专业和学科的特点，采用分类考核的方式。对于理工科专业而言，重点关注科研成果转化、实验室建设等指标；对于文科专业而言，侧重于学术论文质量、社会服务影响力等指标。拓展评价指标范围，从传统的产出与成本指标，拓展到社会效益、生态效益和服务满意度等多元化指标。将学生就业质量、社会声誉提升、校园环境改善等纳入评价体系，全面反映教育经费的综合绩效。引入第三方专业机构参与指标体系的构建。第三方专业机构具有丰富的经验和专业的技术能力，能够借助其专业优势，确保指标体系的专业性、科学性。在构建过程中，实现定性与定量相结合、静态与动态相适应，使指标体系更加符合立德树人背景下高校教育经费的特点和管理需求。

2.3 完善评价结果应用机制：释放绩效评价的最大价值

2.3.1 全流程应用：融入经费管理的各个环节

高校应充分认识到教育经费绩效评价结果的重要性，将其全面融入教育经费管理的全流程，发挥绩效评价的最大价值。在预算编制阶段，以绩效评价结果为依据，进行资源分配。对绩效表现优秀的项目和部门，给予适当的经费倾斜，保障重点项目和关键领域的资金需求；对绩效不佳的项目，削减或暂停经费支持，促使其改进管理。在预算执行过程中，依据评价结果进行动态监督和控制；建立预算执行监控机制，定期对比实际执行情况与绩效目标，及时发现偏差并采取纠正措施；通过对评价结果的实时分析，优

化经费使用进度和方向，确保预算执行与绩效目标保持一致。在预算监督环节，通过深入分析评价结果，评估监督机制的有效性；发现监督过程中存在的漏洞和不足，及时调整监督策略和方法，提高监督工作的质量和效率。在预算评价阶段，将评价结果作为衡量预算绩效的核心标准；全面、客观地评价预算执行效果，总结经验教训，为下一轮预算编制提供参考。在追责环节，依据评价结果明确责任主体，实施严格的问责机制；对管理不善导致绩效低下的部门和个人，进行严肃问责，强化责任意识，提高教育经费管理水平。

2.3.2 动态化调整：推动高校战略发展的持续优化

教育经费绩效评价结果不仅对经费管理具有重要意义，还为高校战略规划管理提供了宝贵的决策依据。高校应加强绩效评价结果与战略发展规划的深度融合，构建动态协调机制。通过对评价结果的深入分析，明确各部门和学院在战略发展中的定位和作用，细化分解战略目标，促进部门间的协同合作，形成推动战略目标实现的强大合力。借助评价结果，找出教育经费绩效水平较低的原因，提出针对性的整改建议。针对教学质量提升缓慢的问题，分析是师资队伍建设不足、教学资源配置不合理导致的，还是教学管理不到位导致的，进而制定相应的改进措施，如加强教师培训、优化课程设置、完善教学管理制度等。建立整改跟踪机制，监督整改措施的落实情况，确保问题得到有效解决。通过持续的动态调整，优化教育经费预算管理流程，降低管理风险，保障高校教育事业健康、可持续发展。

3 结语

在立德树人的时代背景下，高校开展教育经费绩效评价工作，构建科学、完善的评价体系，对于提升教育经费使用效益、落实立德树人根本任务具有不可忽视的重要意义。本文通过深入剖析当前高校教育经

费绩效评价中存在的保障机制不健全、指标体系缺乏科学性、评价结果应用不充分等问题,提出了健全保障机制、构建科学指标体系、完善结果应用机制等一系列针对性的优化策略。高校应牢固树立科学的教育经费管理意识,高度重视绩效评价工作,将优化策略切实贯彻到教育经费管理的实践中。通过强化组织保障、加强人员保障、完善技术保障,为绩效评价工作提供坚实基础;通过确立科学绩效目标、建设完善指标体系,确保评价结果的精准性和可靠性;通过全流程应用评价结果、推动动态化调整,充分释放绩效评价的价值,实现教育经费的合理配置和高效使用。

未来,随着教育的不断深入和发展,高校教育经费绩效评价工作也面临新的挑战 and 机遇。高校需持续探索和创新,紧密结合教育发展的新趋势和新要求,不断优化教育经费绩效评价工作;加强与国内外高校的交流与合作,借鉴先进经验,引入新的理念和

方法,进一步完善评价体系,提高评价工作的质量和水平,为教育事业持续健康发展提供强有力的支持。

参考文献

- [1] 韩德余,杨晶,封伟毅,等.高校教育经费绩效评价问题研究:基于全面预算绩效管理视角[J].长春理工大学学报(社会科学版),2022,35(3):143-148.
- [2] 韩德余,杨晶,褚丽影,等.立德树人背景下高校教育经费绩效评价研究[J].吉林省教育学院学报,2022,38(2):63-66.
- [3] 朱玲,刘利锋,刘晓哲.基于绩效评价的高校教育经费投入的优化路径研究[J].现代经济信息,2020(4):104-105.
- [4] 陈婷.公共预算框架下高校教育经费绩效评价研究[J].市场研究,2019(2):55-56.

收稿日期:2025-01-21

作者简介:

吴显芝,女,1988年生,本科,讲师,主要研究方向:会计、税务。