



高校绩效评价指标体系构建

哈尔滨理工大学经济管理学院 宋丽平 黑龙江大学 安宁

【摘要】 在科教兴国的战略决策下,国家对高等教育的投入实行了一系列改革,建立了由国家和个人共同分担高等教育费用的新体制,高等院校(简称“高校”)已成为面向社会自主办学的法人单位。本文在分析高校绩效评价的可行性及必要性的基础上,按照建立高校绩效评价体系的基本思路,提出了高校绩效评价体系的内容、指标和可供选择的评价方法。

【关键词】 高等院校 绩效评价 指标体系 评价方法

一、高校绩效评价的可行性及必要性

在科教兴国的战略决策下,国家对高等教育的体制进行了一系列重大改革,其中在教育投入上改变了过去那种由国家统一计划拨款、统收统支的财政体制。高校已由过去单一的教学、科研逐渐转变为教学、科研、技术开发、技术咨询服务和生产经营各项活动并举并面向社会自主办学的法人单位。国家明确规定高等教育是非国民义务教育,建立了由国家和个人共同分担高等教育费用的新体制。同时,为了确保

少数困难学生能够顺利完成学业,国家实行了奖学金、助学金和助学贷款等配套政策。一系列的改革措施,赋予了高校独立的法人地位。但由于受长期计划经济的影响,高校的财务工作重心偏重于会计核算、轻视绩效考核工作,还存在着经济责任制不到位、决策调控能力差、财务工作秩序混乱等问题。为了更好地贯彻执行事业单位新会计制度,调动各个部门和教职员工的积极性,必须建立与完善高校绩效评价体系,引导高校树立正确的业绩观,服务于社会,服从于国家的

理论的跨学科特征直接说明了这一点:伦理学、哲学、法学、经济学、信息学、人类学、社会学、历史学等,都给会计研究提供了众多的理论视角。面对经济全球化给会计带来的挑战,靠单纯的经验总结显然不够。经验相对零星,理论比较系统;经验相对注重局部,理论趋于把握总体;经验徘徊于细节,理论则居高临下;经验着眼于个体,理论关注普遍规律。如果说经验注重的是表象结构,理论的重心便在深层结构。会计理论的研究对象繁多,面对现实会计问题的深入思考是难以回避的。经验的总结固然重要,经验考察也可作为理论化的基础,但肯定替代不了旨在探索认知规律的理论模式。理论和经验虽具有互补性,但不具相互替代性。所谓理论模式是一种理性的思维模式,注重的是体系框架的建立与分析体系框架中的结构要素及其关系。

2.理论的作用是让人们对会计这项人类古老的活动产生与以往不同的、更深入的理解,或是对某些相关问题做出更合理的解释,或提供更好的答案,即使是暂无定论,探索的过程本身也可能带出许多启迪,在某种程度上起到推动会计学发展的作用,起码不至于让它停滞不前,反复地重复一些表象的经验之谈。经验的背后有何规律可循?跟我们的认知提高有什么关联?人类的认知总是在不断地寻求某种突破,而不是固守或满足于前人已经总结出的经验。我们所处的历史和社会总在不断变化和进步,总要不断地总结经验,但由于经验之谈的暂时性,如不将其提炼上升为理论,适应面就过窄。当然不是说理论一旦产生就能够一劳永逸地指引实践,但至少要有相对的稳定性。会计的本质究竟是什么?与其他

学科有何关联?需要我们不断去思考、探索和研究,惟有如此,我们的认识才能提高。理论和学术的过程是一个克服主观偏见的过程,尽可能地考虑到我们研究对象的各个方面,而不是一叶障目,以偏概全。

综上所述,会计理论的作用是显而易见的,其意义不容抹杀,摒弃会计理论的主张是有害的。理论体系可使由经验而产生的零星想法得到依托,使之有机会归纳出有规律的东西,从而演绎、衍生为系统,并在普遍的意义指导下指导实践。同时必须强调的是,只有被经验或实践证明了的假设才能构成有生命力的理论。鉴于缺乏理论不免导致非理性的行为,重申理论的意义非常必要。从事会计理论与探索,需注意克服简单化或复杂化的倾向,不可忽视世界经济文化交流的互动关系,准确把握理论发展的脉络,使之更趋于理性化,促使会计这门学科从相对边缘向中心推进,获得自身的学术主体性,并不断进行理论探索和创新,使会计理论研究在全球化背景下健康地发展。

主要参考文献

- ①赵西卜,刘瑜宏,施武妹.我国会计理论研究的发展轨迹与取向.会计研究,2003;4
- ②葛家澍,刘峰.会计理论——关于财务会计概念结构的研究.北京:中国财政经济出版社,2003
- ③A.C.Littleton.杨树滋等译.会计理论结构.北京:中国商业出版社,1989
- ④汤云为,钱逢胜.会计理论.上海:上海财经大学出版社,1997

监督管理,促进高校全面、协调、持续和健康地发展。

二、建立高校绩效评价体系的基本思路

1.以投入产出为核心,实现一个转变。在高校进行体制改革后,高校财务管理机制已由单纯的财政拨款收支会计转向了财政拨款与自收自支的高校财务相结合的复合型财务管理机制转变,对高校的财务管理工作提出了新的要求,即要提高资金的使用效率。但在这种新的形势下,一些高校的管理者在进行投资决策时,仍习惯于过去的思维观念。他们从“政绩”需要出发,总希望将高校在其任期内“做大”,通过争取到更多的财政投入或向银行大量举债的办法来扩展学校规模,至于投资的未来效益或投资产出如何、是否有足额的资金回报、是否能还得起银行债务、是否是低水平重复建设,则不在他们关心的范围内。为此必须扭转这种片面的投资观念,端正投资方向,尽快建立一套科学、有效的高校效绩评价体系,以投入产出分析为核心内容,引导高校的一切经营活动讲求投入产出效率,以投入产出观念规范高校经营与发展战略,这不仅有利于国有资产的保值增值,而且有助于高校在激烈的市场竞争中立于不败之地。

2.正确引导高校的经营行为,立足两个服务。长期以来,由于高校管理体制的固有特点以及考核方法存在的缺陷,致使高校的管理者将高校经营与发展的着力点放在某些单项指标上,客观上引导了一些高校管理者片面追求眼前利益,不惜牺牲国家利益和高校的长远发展,致使一些高校背上了沉重的包袱。这种不规范现象归根结底是管理控制和机制引导的问题。通过建立高校效绩评价制度实现国家有效地约束高校管理者,正确引导和规范高校经营行为,促使高校改善经营管理,将高校现实利益与长远利益相结合,为国有资产监管服务,为促进高校发展服务。

3.突出高校绩效评价的客观性、真实性,实现评价、激励、促进三大功能。在会计信息质量普遍存在问题的环境下,我们研究建立高校综合效绩评价体系,必须认真考虑会计信息质量的这个现实特点,深入分析影响高校效绩的有关会计信息可能产生的问题及其原因。通过科学设计评价指标体系,利用财务指标间的相互关联、互为校正关系,对影响会计信息质量的主要因素予以递进修正,以使评价结果能够有效反映出高校真实效绩。通过评价结果的综合,可以考核一定期限内高校各级管理层以及教职员工的业绩。通过横向、纵向对比分析,可以对评价客体有较为全面、客观的认识。通过从各个不同侧面对高校效绩开展评价,可以将高校各个方面和各个环节的行为取向引导到效绩上来,充分调动高校管理者和职工创造良好效绩的积极性,促进高校的可持续发展。

4.坚持四条原则,全面反映高校的财务、经营状况。作为一套复杂系统分析方法,高校效绩评价体系的建立首先要有一套系统论分析思想。无论是财务指标的定量分析,还是非财务指标的定性分析,都有其固有的优势和缺陷。只关注财务指标状况,易造成高校的短期行为,影响高校的长远发展;而过分注重非财务指标,则难以准确描述和操作,可能因为缺乏坐标而导致经营失误。在制定高校及其评价体系时要遵循短期目标与长远利益相协调、结果评价与过程评价相统一、定量分析与定性分析相结合、目标考核与综合评价相

补充的原则。从我国的基本国情和高校现状看,采用以定量分析和定性分析相结合的方法,以财务指标的定量分析为主体,通过定量指标的计算得出基本评价结果,再利用非财务指标的定性分析对基本评价结果进一步校正,以弥补定量分析的不足和缺陷可以使最终的高校效绩评价结果更加接近其真实水平。

三、高校绩效评价体系的内容

1.绩效评价概述。经营绩效是指一定经营期间经营管理的业绩和效果,包括经营者和员工的努力成果。具体来说,应包括财务绩效和管理绩效两个方面。财务绩效是指通过会计报表反映出来的经营成果,也可以称为显性绩效。管理绩效是指无法通过会计报表进行直接反映,但对当期和未来财务绩效具有直接影响的管理成果,也可以称为隐性绩效。

绩效评价是指运用特定的评价指标、合理的评价标准、科学的评价方法,对一定经营期间的经营成果进行客观、公正的评判。管理绩效评价的内容包括:经营者基本素质;发展战略规划;就业率;基础管理水平;发展创新能力;人力资源建设;社会综合贡献。高校财务绩效评价的内容包括:实力状况;营运状况;偿债能力状况;发展能力状况。

2.绩效评价指标内涵。

(1)人均年末净资产。人均年末净资产指的是年末净资产与教职工人数的比值。其计算公式为:人均年末净资产=年末净资产÷年末教职工人数。

(2)人均收入。人均收入是指全年收入总额与年均教职工人数的比值,总收入包括财政拨款、上级补助收入、事业收入、经营收入、附属单位上缴收入、其他收入等。其计算公式为:人均收入=全年收入总额÷年均教职工人数。

(3)人员及公用支出占总支出比率。其计算公式为:人员及公用支出占总支出比率=(人员支出+公用支出)÷总支出×100%。

(4)人员支出占总支出比率。其计算公式为:人员支出÷总支出×100%。

(5)资产负债率。资产负债率指的是一定时期负债总额同资产总额的比率。其计算公式为:资产负债率=负债总额÷资产总额×100%。

(6)利息保障倍数。利息保障倍数是高校一定时期息前结余总额与利息支出的比值。其计算公式为:利息保障倍数=息前结余总额÷利息支出。

(7)收入增长率。收入增长率是指本年收入增长额同上年收入总额的比率。其计算公式为:收入增长率=本年收入增长额÷上年收入总额×100%。

(8)资本积累率。资本积累率是指高校本年净资产增长额同年初净资产的比率。其计算公式为:资本积累率=本年净资产增长额÷年初净资产×100%。

(9)资本保值增值率。资本保值增值率是指本年年末净资产扣除客观增减因素后同年初净资产的比率。其计算公式为:资本保值增值率=扣除客观增减因素后的年末净资产÷年初净资产×100%。

(10)人均教学收入。人均教学收入为教学收入与教职工人数的比值。其计算公式为:人均教学收入=全年教学收入总

额÷年均教职工人数。

(11)人均校产及科研收入。人均校产及科研收入是指校办产业及科研收入与教职工人数的比值。其计算公式为:人均校产及科研收入=全年校办产业及科研收入总额÷年均教职工人数。

(12)教师比重。教师比重是指教师人数占全部教职工的比重。其计算公式为:教师比重=年末教师人数÷年末教职工人数×100%。

(13)生均事业支出。生均事业支出是指事业支出与在校人数的比值。其计算公式为:生均事业支出=事业支出÷在校人数。

(14)师生比。师生比是指教师与在校生的比值。其计算公式为:师生比=教师人数÷在校生人数。

(15)人均经费。人均经费是指事业经费支出与教职工人数的比值。其计算公式为:人均经费=年事业经费支出总额÷年均教职工人数。

(16)现金流动负债比率。现金流动负债比率是高校一定时期的经营现金净流入同流动负债的比率。其计算公式为:现金流动负债比率=年经营现金净流入÷年末流动负债×100%。

(17)速动比率。速动比率是高校一定时期的速动资产同流动负债的比率。其计算公式为:速动比率=速动资产÷流动负债×100%。

(18)三年资本积累平均增长率。三年资本积累平均增长率表示高校资本连续三年的积累情况,体现高校资本发展水平和发展趋势。其计算公式为:三年资本积累平均增长率=[(当年年末净资产总额÷三年前年末净资产总额)-1]×100%。

(19)三年收入平均增长率。三年收入平均增长率表示收入连续三年的增长情况,体现高校的持续发展态势和扩张能力。其计算公式为:三年收入平均增长率=[(当年收入总额÷三年前收入总额)-1]×100%。

(20)发展性支出占总支出比率。发展性支出占总支出的比率是指高校的基本建设、设备投入、重点学科建设等发展性支出占总支出的比率。其计算公式为:发展性支出占总支出比率=(基本建设支出+设备投入支出+重点学科建设支出)÷总支出×100%。

(21)领导者基本素质。领导者基本素质是指高校现任领导班子的智力素质、品德素质和能力素质等,具体包括知识结构、道德品质、敬业精神、开拓创新能力、团结协作能力、组织能力和科学决策水平等因素。

(22)就业率。就业率是指高校当年就业人数占毕业生总数的比重。

(23)教师素质。教师素质状况是指教师的学术地位、文化素质、道德水准、专业水平、参与高校教学科研的积极性及爱岗敬业精神等方面的综合情况。

(24)基础管理水平。基础管理水平是指在维系高校教学正常运转及生存与发展的组织结构、内部管理模式、各项基础管理制度、激励与约束机制、后勤服务等建设及贯彻执行状况。

(25)发展创新能力。发展创新能力是指高校在竞争中为保持竞争优势,不断根据外部环境进行自我调整和革新的能力,包括管理创新、服务创新、观念创新等方面的意识和能力。

(26)经营发展战略。经营发展战略是指高校所采用的包括基本建设、科研投入、专业发展、学科建设及人力资源等各方面的谋划和策略。

(27)综合社会贡献。综合社会贡献主要通过教学成果和科研成果来反映。教学成果主要表现为培养人才的质量、数量以及教学成果获奖数等;科研成果主要表现为科研成果获奖数、论文数和学术专著数以及运用于实践所产生的社会效益等。

四、评价方法的选择

常用的评价方法有沃尔比重分析法、指数法、因子分析法、功效系数法、隶属度赋值法(综合分析判断法)和平衡计分卡法。根据绩效评价的特点,高校绩效评价方法应当选用功效系数法、隶属度赋值法及平衡计分卡法。

1.采用功效系数法作为定量评价的计分方法。功效系数法是指根据多目标规划的原理,把所要考核的各项指标按照多档次标准,通过功效函数转化为可以度量的评价分数,据以对评价对象进行总体评价计分的一种方法。用功效系数法进行高校绩效评价计分具有以下优越性:①能够根据评价对象的复杂性,从不同侧面对评价对象进行计算评分,正好满足了高校绩效评价体系多指标综合评价高校绩效的要求;②为减少单一标准评价而造成的评价结果偏差设置了在相同条件下评价某指标所参照的评价指标值范围,能够客观反映高校绩效状况,准确、公正评价高校绩效的目的;③既可以进行手工计分,也可以利用计算机处理,有利于评价体系的推广应用。

2.采用隶属度赋值法作为定性分析方法,又称为综合分析判断法。它是指评议人员根据自己的学识、经验和对评价对象的了解,参照评议参考标准,确定评议指标的不同档次和等级,评议过程也就是赋值过程。高校绩效评价体系运用综合分析判断法对评议指标进行计分,是由不少于五名的评议人员依据评议参考标准判定指标达到的等级,然后运用权数和标准系数转换为分数。

3.平衡计分卡法使定量分析与定性分析有机结合。为了使定量分析与定性分析有机结合起来,美国的罗伯特和大卫于1992年提出了平衡计分卡法。平衡计分卡法是一套包含财务性要素、顾客满意度、内部程序以及组织的学习和创新能力的综合绩效评价体系。该方法主要是针对传统的评价方法单纯地采用财务指标的缺点,补充采用了一些非财务指标,并致力于组织的长远战略来评价组织的绩效。在定量分析与定性分析权重的具体测算时,平衡计分卡法先计算出每一项指标的分数,然后将各指标的分数加权汇总,求得评价对象最终的绩效评价结果。

主要参考文献

- ①财政部统计评价司.企业绩效评价工作指南.北京:经济科学出版社,2002
- ②王艳平,徐济超.高校管理绩效影响因素分析.科学与科学技术管理,2004;8
- ③袁迎菊.关于高校管理者绩效考核体系的若干问题.中国矿业大学学报,2004;2