

“双高”院校建设绩效管理困境及高质量发展路径研究

杨继涛

重庆工业职业技术大学教务处，重庆，401120；

摘要：结合国家第二期“双高计划”新要求，梳理分析国家首期“双高计划”院校绩效管理中存在的主要困境，提出高质量发展路径建议，旨在为第二期国家“双高计划”专业群建设院校提供有益参考与借鉴。

关键词：“双高”院校；绩效管理；绩效评价；信息化

DOI：10.64216/3080-1494.25.09.070

引言

2019 年，国家启动第一期“双高计划”^[1]。2024 年，首期“双高计划”已完成绩效终期评价。2025 年 1 月，教育部、财政部启动第二期“双高计划”。绩效管理是“双高计划”建设的重要抓手，科学的绩效管理不仅利于双高院校管理水平的提升，还能促进双高任务的落实。2022 年中期绩效评价，197 所“双高计划”建设单位评价结果优良率达 100%（其中 160 所优，37 所良）^[2]。2024 年首期“双高计划”绩效终期评价，超百所院校获得“优”等次，这为第二期“双高计划”遴选奠定基础^[3]。双高绩效管理不同于常规的项目管理，具有系统性和动态性^[4]。随着第二期双高启动实施，国家对双高绩效管理提出了更高要求，第二期明确提出要“发挥绩效评价的指挥棒作用，引导高职学校坚定服务导向的办学理念”，并强调“强化过程评价、探索增值评价、健全综合评价”^[5]。在此背景下，本文系统梳理首期双高绩效管理中的困境，提出高质量发展路径将具有重要现实意义。

1 “双高”院校绩效管理存在问题

1.1 主体责任难落实，部门协同不畅

根据首期双高建设任务书体例，双高建设十大任务均设置了三级任务指标。一级任务负责人主要承担顶层设计与总体管理责任，二级任务负责人承担项目协调与督促责任，三级任务负责人重在具体实施落实。实际中二级任务管理部门存在边界模糊、部门协同不畅，再加上三级任务具有碎片式特征，传统的职能式管理模式难以有效应对多项目并行推进的需求，各部门之间壁垒森严、沟通不畅，导致资源整合、部门协作困难，造成项目主体责任难于落实^[6]。例如学校层面的双高建设项

目 3（即双高十大项目中的打造技术技能创新服务项目）需要教务处、科研处、二级学院及产教融合中心等部门协同方可完成。

1.2 双高建设过程难监控，动态调控机制缺失

双高建设过程复杂、环节繁多，学校在双高任务实施过程中普遍面临双高过程监控不力、信息反馈滞后等问题，导致建设项目进展不透明，难以发现双高推进问题，不利于专业群建设中诊断改进。各“双高”院校过程监控方式也不相同，有的学校实施联席会议制度（比如推进会和专题会），有的通过人工统计、简报方式通报进展，这种方式无法动态呈现建设进度，学校决策者也难以直观把握双高全局进展，造成双高管理过程常态纠偏难于落实^[4]。部分院校出现临近验收期开始突击快速花钱、赶任务进度现象，这势必会影响双高建设质量和资金效益。

1.3 双高绩效指标不科学，绩效评价存在偏差

一是重硬轻软，显性导向过强。通过调研发现，许多院校过度侧重教学成果奖、技能竞赛获奖等硬性指标，而对专业群与区域主导产业对接匹配度、合作企业资源支撑度、成果成效的贡献度等软性指标关注不够，造成“双高”院校为国家级教学成果奖等标志性成果而建设，偏离了引领职业教育服务国家战略、融入区域发展、促进产业升级的初心使命^[7]。二是数量优于质量，重产出轻效果。首期“双高”院校建设绩效指标多为数量指标，如技能竞赛获奖数、专利数等，而对社会贡献、可持续性质量指标关注不足，出现“成果为王”现象^[8]。三是特色不明显，各校绩效指标趋同度高，缺乏针对学校特色和区域特点的个性化指标，呈千校一面。四是前瞻性不够，动态调整机制不健全。绩效指标未依据产业转

型升级及职教发展新要求进行动态调整。

1.4 绩效评价结果应用不充分，激励约束机制不健全

“双高”院校对于评价结果的运用也多停留在总结成绩和准备下一轮申报上，未能将其转化为刀刃向内的内部改革清单和行动方案，这将影响“双高”院校高质量发展。另外，绩效评价结果反馈的针对性和操作性不强，往往停留在分数和等级层面，缺乏深入的问题分析和具体改进建议，导致双高院校难以开展有效整改。双高建设绩效纳入各部门负责人的年度考核和任期考核的机制尚未普及，从而削弱了中干投身双高建设的积极性和主动性，因激励措施不够深入，教师积极性不高，资金使用效益不够显著^[6,9]。

1.5 信息化双高管理支撑平台缺失，数据治理能力不足

双高建设绩效管理周期长、且涉及大量数据填报和材料收集，如果仅依靠人工收集、整理和汇总各类建设数据和材料，不仅工作量大、效率低，且容易出错，因此双高建设绩效管理工作需要借助专门的信息化管理平台来支撑。然而，大部分院校在推进双高建设中缺乏专门的信息化双高管理平台系统（据统计150所学校未搭建双高管理平台），导致绩效管理效率和效果低下，信息共享不畅^[10-11]。因缺失动态监控，造成无法实时掌握各级双高建设任务进度和资金执行情况，难以及时发现和解决问题^[8]。尽管一些院校使用了信息化双高管理平台，但是信息化支撑能力仍然不足，运用双高管理平台结果进行分析诊断不够深入。

2 双高绩效管理的高质量发展路径

2.1 构建多级管理体系，强化主体责任落实

双高建设可借鉴矩阵式项目的管理思想，建立多级管理体系，落实主体责任。学校层面成立“双高计划”建设领导小组，负责顶层设计、资源配置以及重大决策，实行一级管理。“双高计划”建设领导小组下设双高办公室，由专人统筹管理双高建设全过程（包括双高项目申报、过程监控、验收、跨部门沟通协调、宣传报道等）。专业群层面由二级学院院长任负责人，负责专业群建设规划、统筹协调、质量监控，实行二级管理；专业群下的建设任务点，由专业群负责人牵头研讨确定具体人员，实行三级管理。建立联席会议制度、定期会商机制、信

息共享平台等，加强沟通协调，实现专业群建设协同推进^[12]。将双高纳入学校考核体系，健全学校考核激励制度，增强全员责任意识。比如重庆工业职业技术学院制定出台了《“双高计划”建设年度考核办法》，明确了任务责任部门和执行部门考核内容和方式以及考核结果应用，定期召开双高推进会，实现了双高项目建设部门协同推进。

2.2 强化全过程监控与数据支撑，实现动态精准管理

搭建双高项目管理与监控平台，实现双高建设任务在线填报、进度跟踪、数据分析和可视化展示。如重庆工业职业技术学院根据“双高计划”任务书，联合软件企业共同打造了个性化的信息化双高建设管理平台，对各项目和专业群的各项关键质控点、各个环节纳入全过程监测，构建了建设任务、绩效指标、标志性成果、预算资金、校外评价组成的双高管理体系，实现了建设过程月度、季度、年度全程监管、数据动态透明可视，以便于双高项目管理者 and 决策者及时掌握建设进度和资金执行情况，发现问题及时预警和纠偏。

2.3 完善“显隐结合”绩效指标，突出贡献导向

构建“显隐结合、增值赋能”绩效评价体系，突出贡献度。显性指标主要是指建设任务设置的硬核成果，如教学成果奖、技能竞赛获奖等；隐性指标着重反映支撑区域产业发展的软性实力，如专业群与区域主导产业对接匹配度、毕业生就业质量、合作企业资源支撑度、成果成效的贡献度等。许昌职业技术学院机电一体化技术专业群的实践表明，通过构建显性+隐性的绩效评价体系，专业群的服务支撑能力明显提升^[13]。国家第二期“双高计划”明确提出六个“度”（如社会需求的匹配度、成果成效的贡献度等）绩效评价，尤其是“贡献度”评价，它是第二期“双高计划”绩效管理的重点，应聚焦专业群对区域产业发展、企业技术创新、学生成长成才全面发展的实际支撑贡献，而非仅仅关注标志性成果数量。借助人工智能与大数据技术，实施专业群建设动态监测，绘制不同阶段专业群动态画像，开展增值评价以及诊断，构建闭环管理的专业群内部质量保障体系。

2.4 建立绩效评价结果应用机制，强化激励约束

为充分发挥绩效评价的引导和约束作用，促进学校教职工干事积极性，应建立双高绩效评价结果应用机制。

结合学校自身情况,出台双高相关考核管理办法,将双高建设绩效纳入部门负责人的年度考核和任期考核,作为干部选拔任用、评优评先的重要参考,促进主体责任落实。对绩效完成优秀的部门和个人给予倾斜,实现优绩优酬,激发每个人参与双高建设的积极性。建立绩效评价结果反馈和整改以及跟踪机制,帮助各部门和专业群明确诊断改进方向和措施,确保整改措施落到实处、真正实现专业群建设水平持续提升。

2.5 打造信息化双高管理平台,提升数据治理能力

依据“数据驱动、业务协同、智能预警”原则,打造信息化双高建设管理平台,实现数据自动实时采集与分析、智能诊断及预警,提升双高管理效能和决策科学性。平台功能模块应包含建设任务管理、绩效指标监控、成果管理、资金预算管理等,能实现双高建设全生命周期管理。通过双高管理平台,打破数据孤岛,实现数据的互联互通和共享,减少重复填报和数据不一致问题。此外,信息化双高管理平台还可嵌入产业链分析和人才需求预测功能模块,通过大数据和人工智能技术,对学校双高建设数据进行分析挖掘,为第二期双高专业群建设动态调整提供决策支持。

3 结语

本文系统分析了首期“双高”院校绩效管理面临的主体责任落实难、过程监控不足、信息化支撑不足等困境,提出了构建多级项目管理体系、强化全过程监控、打造信息化双高管理平台等高质量发展路径,将为第二期“双高计划”专业群建设院校提供借鉴与参考。

参考文献

- [1] 欧媚. 首批“双高计划”校迎来期中大考[N]. 中国教育报, 2021-10-21(1).
- [2] 陈静, 石宇杰, 丛建民. “双高计划”绩效评价动力机制、院校实践偏差与回归路径[J]. 天津职业大学学报, 2024, 33(05): 3-8.
- [3] 江苏高校领跑全国! 首轮“双高”终期验收结果出炉! [EB/OL] (2025-01-25) [2025-09-25]. https://www.sohu.com/a/853183988_120566567/.

[4] 胡俊平, 周桂瑾, 吴兆明. 高职教育高质量发展驱动研究——基于“双高”任务推进视角[J]. 职业技术教育, 2022, 43(06): 45-50.

[5] 教育部财政部. 关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划(2025-2029年)的通知[EB/OL] (2025-02-19) [2025-09-20]. https://www.eol.cn/zhengce/wenjian/202502/t20250219_2655130.shtml.

[6] 张永. 高质量发展战略下“双高计划”项目绩效管理研究[J]. 杨凌职业技术学院学报, 2025, 24(01): 77-81.

[7] 陈正东, 宋楚平, 蔡彬彬, 等. “双高”专业群建设绩效评估现状、存在问题与应对策略——基于江苏省20所院校自评报告的数据分析[J]. 中国成人教育, 2024, (14): 73-80.

[8] 姚倩. “双高计划”建设绩效管理的路径研究[J]. 杨凌职业技术学院学报, 2022, 21(04): 66-69.

[9] 谢更兴. “双高计划”背景下高职院校绩效管理的对策[J]. 漳州职业技术学院学报, 2020, 22(02): 32-35.

[10] 张静, 李牧城. “双高计划”背景下专业群建设的质量诊断与改进机制[J]. 宁波教育学院学报, 2025, 27(04): 107-111.

[11] 林燕环. “双高计划”建设绩效管理实施探索[J]. 漳州职业技术学院学报, 2023, 25(04): 51-55.

[12] 郝鑫亮. “双高计划”背景下高职院校专业群绩效管理方法探究[J]. 中关村, 2025, (03): 180-182.

[13] 许昌职业技术学院: 构建绩效评价体系打造专业群核心竞争力[EB/OL] (2025-08-05) [2025-09-20]. <https://jyt.henan.gov.cn/2025/08-05/3187750.html>.

作者简介: 杨继涛(1978—), 男, 汉族, 河南商丘人, 副教授, 博士, 研究方向: 职业教育质量监测与评价。

基金项目: 重庆市2022年职业教育教学改革研究重点项目“‘双高’院校建设绩效评价体系构建与管理研究”(项目编号: GZ222023WT, 主持人: 杨继涛)。