

基于OKR方法的高校行政管理创新策略探究

蒋璇^{1, 2}

1. 右江民族医学院 广西壮族自治区百色市 533000

2. 广西体育高等专科学校 广西南宁 530012

摘要:近些年来实行的多种教育改革使得各地高校之间以质量为核心的竞争开始逐渐展露,高等教育的日益普及加剧了这一情况的发展。面对这种情况,高校行政组织正站在机遇与挑战并存的环境中。对于高校而言,资金预算的限制让教育的发展收到严重阻碍,传统的管理方法面临多方面挑战,而OKR(目标与关键结果, Objectives and Key Results)方法通过设定清晰的目标和关键结果,促进了组织的执行力和目标导向性。本文对OKR方法在高校行政管理中的应用进行了探索,旨在提升其管理效率与绩效。文章从OKR的发展历程、优势、以及在不同组织中的应用效果入手,探讨其在高校行政管理,特别是预算绩效管理模型中的具体应用。通过战略引领、全过程管理、以及分类和量化管理,OKR方法为高校管理提供了一套系统而灵活的框架,有助于应对管理挑战,促进高校的长期发展。
关键词: OKR方法; 高校行政管理; 绩效考核; 责任分配

引言

随着我在教育领域的大量投入,我国教育领域在近年来发生了翻天覆地的变化,在这种深化教育改革的背景下,高校行政管理的传统方法收到了一定程度的冲击,高等教育的普及使得高校的发展愈加快速,这也使得高校传统行政管理方法面对快速发展的环境存在滞后性,在这种情形下,如何通过一些方法推动高校传统行政管理满足高效、动态管理的需求成为了对高校行政管理者的一个新要求。随着OKR方法在全球范围内多个领域的广泛应用和成功,其在提高组织执行力、明确目标导向方面显示出显著的优势。因此,探索OKR方法在高校行政管理中的应用,不仅有助于解决现有管理体系的局限性,也为高校管理创新提供了新的思路和方向。本文旨在通过对OKR方法的介绍和分析,探讨其在高校行政管理中的实践路径和潜在价值,以期为高校管理工作提供更为科学、有效的管理策略。

1、OKR方法概述

OKR方法即“目标与关键成果”方法,这种管理理

念和管理工具在1971年由英特尔公司总裁安迪·格鲁夫(Andy Grove)在Intel进行了发明并推进,并由约翰·杜尔(John Doerr)带到Google进行了进一步的推广应用,在其所取得巨大成就后伴随着现代组织的发展,OKR方法在全球范围内都得到了广泛应用^[1]。我国也随后在2013年起开始逐渐应用推广这一管理方法。

在现代管理实践中,OKR方法是促进组织目标达成的一个重要工具。其核心在于通过设定清晰、具有挑战性的目标(Objectives)和衡量这些目标达成程度的关键结果(Key Results)来推动团队和个人的表现^[2]。这种方法在设定一个目标框架的同时,它也伴随着一种透明、合作和迅速响应变化的文化。在这种独特设定下,其与传统绩效考核方法就存在一定的差异,OKR方法具有明显的区别和优势。传统方法往往更加侧重于任务的完成情况 and 个人的表现评价,而OKR方法则更侧重于目标的设定、过程的跟踪以及结果的反馈,强调可衡量性和透明性。在这种特性下,OKR方法鼓励管理组织设定高难度目标,以促进员工挑战自我,追求卓越。同时OKR的透明性和周期性(通常每季度更新)也促进了跨部门间的沟通 and 协作,能够有效应对当前管理组织中普遍存在的信息孤岛问题,提高组织合作效率^[3]。

OKR方法在不同行业和规模的企业中均具有广泛的适用性和有效性。从硅谷的初创企业到全球大型企业,这些组织在OKR方法的协助下都做到了快速适应市场变化,促进了创新和增长。在几十年的时间推移下,OKR

基金项目: 2022年度广西高校中青年教师科研基础能力提升项目(2022KY0519)

作者简介: 蒋璇(1987.09.20-),女,汉,广西全州,硕士研究生,助理研究员,研究方向:企业战略与集团运作管理、行政管理、高校教育。

方法也为了适应不断变化的管理需求和挑战进行持续的演进。然而,OKR方法的实施不是一帆风顺且毫无阻碍的。这一方法的有效实施需要组织能够确保所有员工都能理解OKR的原理和目的,并在这一过程中设定和管理自己的OKR。而且,环境是会快速且随时变化的,在实施过程中目标的过时会影响最终的效果,因此目标的设定要基于适应性和灵活性强的原则。

2、OKR方法在高校行政管理中的具体应用

面对高等教育机构中OKR方法的应用及其对高校行政管理产生的影响,我们在开始时就要明确该方法的核心价值——即通过精确且全面的方式把握和管理高校预算资金。这种方法的引入代表着高校管理向更加战略化和系统化的方向迈进^[4]。而在此过程中,战略引领、全过程管理以及分类和量化管理成为了我们构建模型的三大支柱。

战略引领原则强调将预算绩效管理纳入高校的整体战略规划中,这一点是确保预算管理与高校的长期目标和愿景紧密结合的关键步骤。这需要将预算管理从一个看似孤立的行政任务转变为一个与高校发展密切相关的战略行为,从而使预算管理成为实现高校战略目标的重要工具。在资源的有效配置和利用下,高校将会更好地实现其发展战略,促进持续发展和资源优化配置。而全过程管理原则要求的就是要进一步加强对预算绩效管理每一环节的精确控制和监督。从预算的制定、执行,到监控、评价及反馈,这其中每一个环节都不是孤立存在的,而是共同形成了一个闭环的管理循环。通过这一基础进行全过程管理保证了管理活动的连续性和一致性,而且能够帮助我们及时识别和解决问题,从而提升预算管理的整体效率和效果。最后的分类和量化管理原则在于,高校作为一个大型复杂组织,为了使得管理过程更加透明、可控,同时增加管理活动的针对性和有效性,这就需要将预算绩效管理任务进行合理分类和量化。在科学的分类和精确的量化下,管理的精确度和科学性能够得到有效的提高,同时也让预算资源的使用更加高效。

深入探讨基于OKR的高校预算绩效管理模型的核心环节,我们需要更加细致地审视如何将预算管理活动与高校的战略目标紧密结合,以确保每一步都能够响应战略需求,推动高校整体目标的实现。

在目标实现环节,重点需要放在如何通过具体的预算安排来直接支持和促进高校战略目标的达成。这一过程中涉及到对资源的合理分配,也关注到如何通过预算

执行计划将高校的战略优先级转化为实际可操作的行动。

而在管理环节的规划与执行方面,管理活动的阶段性目标与整个预算管理流程的全面性是否能够结合则成为重点。这一过程中的管理连贯性与一致性是关键内容,只有足够的灵活性才能适应环境变化和实际执行中的突发状况,确保预算绩效管理既具有方向性也不失灵活性。

在结果评价与持续改进的应用环节,通过科学的评价方法和系统的反馈机制来优化预算绩效管理意味着要对管理活动的效果进行评估的同时,也要将这些评估结果转化为未来的管理活动中的改进措施。这种基于评估和反馈的循环机制,让管理方法不断完善,为高校管理的持续优化提供了动力。

通过这样的循环不断地优化和精进,基于OKR的高校预算绩效管理模型不在只是理论上的创新,其实践效果也得到了显著提升。使得高校预算绩效管理更加高效、科学,进而为高校的长期发展和资源的优化配置奠定了坚实的基础。

3、基于OKR方法的高校行政管理创新策略

在高校行政管理的创新过程中,OKR方法的引入通过优化督办立项、加强过程管理、突出分工合作以及增强公众监督多种策略,高校能够在预算绩效管理上实现更高效率和更好的结果。

第一点,在高校管理改革的浪潮中,OKR方法的引入是高校行政管理从传统到现代的转变。传统模式下,任务的下达往往是单向且固定的,从最上面的管理层到最下方的执行层,简单明了的方式往往忽略了广大执行层面所具有的创新性和主动性。为了克服这一缺陷,OKR方法鼓励执行单位在立项阶段之前,就积极提出自己的意见和建议。给执行单位提供一个表达自己见解的机会,同时促使他们基于对总体目标的理解,对自身主动设定和调整子任务。在这种改变下,任务的设定将会更加贴近实际工作的需求,而且执行单位的创造力和解决问题的能力也得到充足的发挥。改变了传统模式的局限性,高校管理层与执行单位之间得以建立出更为紧密的合作关系。执行单位作为一个在参与改革中重要的实施部分,这种双向互动的立项过程,让任务的执行更加快速响应,而且更加精准有效。同时高校内部的沟通和协调也具有了新的契机,促进了不同单位之间的信息流通和资源共享,为高校的整体发展带来了积极影响。

第二点,在加强过程管理方面,OKR过程管理和量化打分系统将会使督办事项的跟踪和管理变得更加准确和高效率。该打分系统将关键结果的实现程度分为三个

区间：绿色代表任务已完全或满意地完成，黄色表示部分进展，表明某些但不是所有关键结果已经实现，而红色则意味着任务在实现关键结果方面没有取得实质性进展（见表1）。

表1 打分系统标准

程度区间	分值	概念
绿色	0.7-1	已完全或满意地完成
黄色	0.4-0.6	部分进展
红色	0-0.3	没有取得实质性进展

打分规则则是先对关键结果部分进行一个评分，然后将所有关键结果平均分作为整个督办事项的分值，即：

$$S_o = \frac{(S_{KR1} + S_{KR2} + S_{KR3} + \dots + S_{KRm})}{m} \quad (1)$$

式中：KR代表关键结果；S代表整个督办事项的分值；O代表督办事项。

执行单位可根据实际情况进行自评打分；这种实时打分的方式提高了管理过程的透明度，也增强了整个管理过程的可控性和预见性，让管理者能够更加清楚地了解每项任务的执行情况，从而及时发现问题并进行调整。

第三点，突出分工合作，实现督办过程的协同化，是另一个重要环节。高校通过实施细致的事前沟通和明确责任分配的策略，制定一个制度化的协同工作模式，让各执行单位能够依托明确的职责界定和协作机制，在工作中有效避免工作内容的重复与冲突，使其即使面对复杂多变的管理任务，不同执行单位间也能够互信与合作，共同推动高校管理目标的实现。但在这一过程中，重要的是要做到确保各个执行单位能够在清晰定义的角色和职责内，有效地协同工作。这就要求高校管理层要在任务分配时考虑到各单位的特点和能力，同时在执行过程中持续提供协调和支持，解决可能出现的沟通障碍和合作困难。在这种方式的帮助下，高校能够建立起一个既灵活又高效的管理体系，确保在追求创新和效率的同时，也能够维护组织内部的和谐与稳定。

第四点，增强公众监督，实现信息公开透明化，“阳光督办”是实现管理透明化和提升公信力的有效手段，但同时也是一种理念。只有让管理的每一环节都置于公众视野之内，让学生、教职工乃至社会公众都能实时了解高校的管理动态，参与到监督和反馈过程中，形成一种透明化的管理模式，且建立一种全方位、多层次的监

督机制，才能有效增强校内外对管理工作的信任和支持，展现出高校的一种开放和负责任的态度。这种开放的管理策略能够促进校内信息的流通和共享，帮助管理者发现 and 解决管理过程中存在的问题，在这种优势下推动管理方法和策略的不断优化。同时，高校利用公开透明的方式处理校务，也能够建立起更加积极、健康的校园文化，为学校的长期发展奠定坚实基础。

通过这些具体的实施策略和操作步骤，高校行政管理创新不再是一个抽象的概念，而是转化为了具体可行的行动指南。OKR方法的引入，为高校预算绩效管理提供了新的视角和工具，有助于高校在面对日益复杂的管理挑战时，能够更加灵活和有效地做出响应，从而推动高校管理水平的整体提升。

结论

OKR方法为高校行政管理提供了一种清晰、高效的目标设定和跟踪机制。管理的透明度和效率，以及行政管理组织之间的内部沟通和团队协作在这一方法实施中都得到了提升和促进，让管理人员和教职工的创新能力和工作热情也得到了提高。在这种情况下，为了确保方法的有效落地，建议高校在实施OKR方法时要考虑到其自身特有的文化和管理环境，采取定制化的实施策略，并重视培训和指导。未来的研究可以进一步探索OKR方法在不同类型和规模的高校中的应用效果，以及如何优化这一方法以适应教育行业的特殊需求。通过持续的实践和研究，OKR方法有望为高校行政管理带来更为深远的变革和提升。

参考文献

- [1] 刘少云.“互联网+”时代下基于OKR方法的高校创新创业教育模式探索[J].中国新通信,2022,24(1):3.
- [2] 胡玥.OKR工作法在高校后勤行政管理中的实践探索——以南京审计大学总务委员会为例[J].高校后勤研究,2020,000(004):45-48.
- [3] 蔡蕾.基于OKR模式的我国一流大学建设高校人才评价改革路向研究[J].教育发展研究,2021,000(7):6.
- [4] 颜秉宇,景天.能源互联网建设背景下供电企业OKR绩效管理模式研究[J].河南财政税务高等专科学校学报,2023,37(1):35-39.