2025年度南京卫生高等职业技术学校整体绩效评价报告

一、单位概况

（一）单位基本情况

1.单位职能

南京卫生高等职业技术学校（南京卫生学校）始创于1918 年，2010 年经江苏省教育厅批准为江苏联合职业技术学院南京卫生分院。2015 年，学校和世界名校英国伦敦国王学院（KCL）正式签署合作办学协议，2021 年江北新区南京南丁格尔护理学院正式投入使用。学校现有晓庄、鼓楼和江北（南京南丁格尔护理学院）三个校区，占地面积约256 亩。

学校为公益二类事业单位，主要职能包括：举办五年一贯制高等职业教育,开设护理等7 个医卫类专业;面向社会、在职人员举办医卫类专业技术培训；接受上级有关部门委托，开展社会服务；培养卫生技术人才，促进卫生事业发展。

2.机构设置

南京卫生高等职业技术学校内设党政办公室、质量监督处、教学科研处、学生工作处（团委）、招生就业处、继续教育学院、财务处、信息处、后勤服务处、护理学院、医学技术系、健康服务系、基础教学部等机构。本单位无下属单位。

3.人员配置

2025 年，南京卫生高等职业技术学校核准事业编制195 人。截至2025 年12 月，南京卫生高等职业技术学校共有在校学生3648 人,在职教职工194 人,退休人员114 人，编外人员77 人。

4.资产情况

2025 年12 月31 日，南京卫生高等职业技术学校的资产总额81636.67 万元，其中流动资产3157.01 万元，非流动资产78479.66 万元（固定资产原值117725.19 万元）。南京卫生高等职业技术学校负债总额2730.34 万元。

（二）单位资金情况

1.单位收支情况

2025 年，南京卫生高等职业技术学校年初预算数11809.09 万元，其中：基本支出8790.95 万元，项目支出3018.14 万元。调整后预算15490.93 万元，其中：基本支出9862.51 万元，调增1071.56 万元，主要原因是增人增资、公积金房贴调整、学生资助补助经费及专项绩效；项目支出5628.42 万元，调增2610.28 万元，主要原因是追加南丁格尔护理学院建设经费、双龙巷学生宿舍翻建经费、现代职业教育质量提升工程专项经费、办学条件保障专项经费、教学质量提升专项经费、教育均衡发展专项经费。

2025 年南京卫生高等职业技术学校全年支出决算数 14226.32 万元，其中：基本支出 9490.09 万元，项目支出 4736.23 万元。因年中压减项目指标 113.9 万元，所以学校 2025 年预算执行率为 92.52%，其中基本支出预算执行率 96.22%，项目支出预算执行率 85.89%。

2.“三公”经费情况

2025 年，南京卫生高等职业技术学校预算安排“三公”经费 11.86 万元，其中：公务接待费 7.16 万元，公务用车运行维护费 4.7 万元。决算支出 5.83 万元，其中：公务接待费 1.18 万元，公务用车运行维护费 4.65 万元。“三公”经费预算执行率 49.16%。

3.专项资金情况

2025 年，南京卫生高等职业技术学校共涉及 5 个专项资金项目，年初预算安排 0 元，年中预算调增 2072.23 万元,实际支出 2022.21 万元,预算执行率 97.59%。详见表 1。

表 1　2025 年南京卫生高职校专项资金预算安排与支出情况

单位：万元

项目名称	预算安排数	调整后预算数	实际支出数	预算执行率
教育重点建设项目	0	1730	1682.07	97.23%
现代职业教育质量	0	146.23	144.14	98.57%

提升工程				
教育质量提升	0	100	100	100%
办学条件保障项目	0	4	4	100%
教育均衡发展项目	0	92	92	100%
合计	0	2072.23	2022.21	97.59%

（三）单位绩效目标

1.中期绩效目标

以立德树人为主线，以学校基本建设为基础，以专业建设为重点，以队伍建设为抓手，以教学质量保证体系建设为支撑，以绩效考评为手段，坚持党的全面领导、依法办学、规范管理。坚持“国际化、人文化、精品化、信息化”发展目标，谋求各项工作“从优势到强势、从高原到高峰、从前列到首位”，培育“脸上有笑、心中有爱、手上有技、肩上有责、眼里有光”的“五有”学生，培养师德和医德并修、教学能力和专业能力共进，专兼结合、充满活力的教师发展共同体。打造“国际化护理人才培养基地、现代康复养老服务人才培养基地、临床专家型人才培养培训基地”的“三基地”和“国际护理科学与教育研究交流中心、中英护理院校合作交流中心、现代康复养老产业研发中心”的“三中心”，

实现“引领专业方向、引领标准制定、引领职业发展”的“三个引领”和“为学生成人成才导航、为教师专业发展导航、为百姓健康生活导航”的“三个导航”目标，把学校建设成为老百姓身边的“健康加油站”。

2.年度绩效目标

2025年，我校全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，以“办好人民满意的医卫职业教育”为宗旨，进一步加强学校基础建设，统筹做好传染病防控与教育教学改革发展工作，不断推动学校治理体系和治理能力现代化，全面提升办学内涵，奋力争当中国式现代化医卫职业学校实践的领跑者。

二、评价结论

（一）评价对象与范围

本次评价对象为南京卫生高等职业技术学校整体资金15490.93万元（全年预算数），包括基本支出和项目支出，重点关注教育重点建设等专项资金。评价时段为2025年1月1日至2025年12月31日。

（二）绩效评价结论

经综合评价，2025 年度南京卫生高等职业技术学校整体绩效评价得分为 98.41 分，评价等级为优秀。整体而言，2025 年度南京卫生高等职业技术学校牢牢把握社会主义办学方向，锚定“为党育人、为国育才”的初心使命，以党组

织领导的校长负责制新体制运行为新起点，立足医卫职教特色，以改革创新为动力，以服务发展为宗旨，以提高质量为核心，在党建融通、产教融合、人才融汇、文化融育方面成果丰硕、业绩喜人，较好地完成了学校的职能工作和管理工作目标。但是，面临数字化转型的挑战，校园信息化建设水平有待提高，教学资源整合水平尚待提高。拟进一步加大事业发展统筹力度，优化资源配置，提高资源利用效率，提高各职能部门之间的统筹协调能力，提高预算资金使用的绩效。

三、单位履职成效

（一）部门决策绩效评价

南京卫生高等职业技术学校整体决策全部围绕自身工作职能展开，决策制度规范，决策流程科学，重大决策按照“三重一大”要求专题研究讨论。贯彻落实全国职业教育工作会议、江苏省职业教育工作会议精神和国务院、省市政府相关文件精神，坚持以国家和省、市 2035 年教育现代化远景目标和“十四五”规划为指引。2025 年制定了全年工作计划，并分解到各职能部门，责任明确。严格按照财政部门厉行节约、提质增效的要求，科学规范地编制部门预算，与学校职能、年度计划紧密匹配。

南京卫生高等职业技术学校部门决策绩效评价得分为 10 分。

（二）部门过程管理绩效评价

南京卫生高等职业技术学校按照进度执行部门预算和项目资金预算，制定了收支管理制度、资产管理制度、政府采购管理制度、建设项目管理制度等一系列内部控制制度，并按照规定执行。继续完善教育经费的校内申报、立项、拨付使用及评价机制，所有项目立项规范，资金拨付及时到位，项目执行情况良好。严格控制“三公”经费、会议、培训、劳务费支出。2025 年部门预算执行率为 92.52%，项目资金执行率为 85.89%，预决算信息已于规定时间内在江苏省预决算公开统一平台和南京卫生高等职业技术学校官网进行了双公开。学校对整体预算和项目资金实施绩效自评价和跟踪绩效评价，自评价结果在江苏省预决算公开统一平台和南京市教育局官网进行双公开。学校执行财务内审制度，加强对重大项目的监管，对所有工程项目进行事前、事中和事后全程审计。纪委监督校服采购、校园餐、招生、招聘等重点工作，加强事前纪律教育，确保程序规范符合要求。学校严格执行教育收费规定，严格遵照市教育局、发改委收费管理处的要求，执行教育收费公示，收取的非税收入按规定及时上缴。学校严格按照标准配置资产，从购买申请到财务报销同步配套固定资产入库、每学期进行固定资产盘点，积极盘活各类资产，根据资产清查结果，提高资产使用效益。学校紧扣事业发展及专业发展需求，科学编制师资招聘计划，推动

师资队伍管理工作制度化、规范化发展。但是，在资产管理和预算执行进度方面有待提高。

南京卫生高等职业技术学校部门过程管理绩效评价得分为 24.41 分。

（三）部门履职绩效评价

南京卫生高等职业技术学校根据单位职能制定了年度工作计划和绩效目标，并围绕计划和目标开展业务工作，除新型教育形态的建立不够完善外，2025 年学校的安全管理长效机制建设、师德师风建设、全面育人体系建立、思政教育提质增效、深化教育开放合作、增强社会服务能力等部门履职的绩效目标全部完成。

1.党建引领，推进思政教育提质增效

坚持为党育人、为国育才，始终坚持党的全面领导，铸就“白衣思·行”大思政育人品牌。以“三色”党建品牌为核心，以“红色初心、绿色爱心、白色匠心”为主线，在融合校内课程的基础上，充分利用开学典礼、成人仪式、毕业典礼、国旗下讲话、学生远足活动、国际护士节授帽仪式、志愿服务等校内外育人场景，打造思政课程、公共基础课程、专业核心课程三大类型“金课”，筑成大思政课程之“金牌”，金课放样、品课塑形、常课筑基，实现思政课程与课程思政同向同行，课上课下、校内校外同频共振，筑牢思政全体系，站好课堂主阵地，融通教育多资源，锻造思政大队伍。承办

全国中职学校首次思政课教学改革与教材使用交流会，向全国德育骨干教师和教研员分享思政课教改成果，并展示“侵华日军南京大屠杀遇难同胞纪念馆思政课”。学校两门课程获评南京市“博物馆里的大思政”精品课程，获批第五批全省中小学校“一校一品”党建文化品牌，获评联院 2025 年度优秀党建品牌、党建与业务融合典型案例。

2.五育并举，完善全面培养育人体系

打造南卫特色一体化育人体系，形成“红色基因、绿色文明、白色神圣”的“三色思政”育人特色，构建“大思政”教育格局。坚持“五育并举”综合育人，围绕落实立德树人根本任务，加强学生早、晚自习内容的系统设计和管理，形成“指定+自选”模式，包含技能实训、人文、历史、艺术、思政、语言、体育、安全和心育等内容，专人领读、学生跟读、学生自学结合，理论学习、视频观摩、动手实践交互，形成五育、心育和安全教育融合的特色课程。学工处及系部每天专人巡视检查各项常规，通过“学习通”平台填报数据，实现问题及时发现、数据及时上传、问题及时整改，帮助学生从“座位、寝位、餐位、工位”做起，让日常行为规范的养成落在实处、落在细节。借助“优芽”学生管理平台，建立“定性+定量”相结合的学生综合评价指标体系，构建“多元主体+多元方法”评价模式，形成学生素质画像，精准指导学生成长。开展青年风尚节、体育运动节、劳动周、技能

节、“纪念中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利 80 周年”“劳模精神进校园”等活动。实施心育“原心工程”，依托心理健康教育中心，健全心育教师团队建设，进一步完善心理咨询网络渠道。开展丰富的心理特色活动，落实“润心”专项行动，进一步提升学生心理健康教育和生命关怀工作的精准性和实效性。开设“卫您而来”家长学校，形成育人合力。

3.完善师资队伍培养培训体系

紧扣教育家精神内涵与“仁爱·精诚”校训精神，着力打造双德并修、双能共进、个团兼容、专兼结合、国际视野、充满活力的教师发展共同体。坚持以师德师风为第一标准，将其纳入岗位职责体系，通过每学期专项考核实现常态化监管，推动师德准则内化于心、外化于行。以教师育训“杏林工程”为平台，通过学校“四杏”工作坊、省市级创新教学团队、名班主任工作室为核心载体，构建分层分类培养体系：新教师开展规范养成、理实融合等模块集中培训，助力角色快速转换；中青年教师制定五年职业规划与年度成长计划；教学及班主任开展“青蓝工程”，全方位提升教师教学能力、教科研水平与德育管理素养。以“杏林工程”为统领，医教协同开展教师培训和在职医卫人员继续教育，形成了“杏苗成长、杏华示范、杏实引领、杏苑互助”的教师专业发展新格局。学校现有专任教师 173 人，研究生学历或硕士以上学

位共 138 人，占比 81.5%，其中博士 4 人，3 位教师在职攻读博士学位;高级职称教师72人,占专任教师比例为42.1%，其中正高级职称 5 人。专业教师中取得省职业教育“双师型”教师 72 人，占比 69.2%。国家级教学名师 1 名，市突出贡献中青年专家 1 名，省 333 人才 4 名，省教学名师 2 人，省领军人才培养对象 2 名，省高校青蓝工程学术带头人 2 名，省青蓝工程优秀骨干教师 7 名，市教学名师 2 人，市级和学院学科带头人 23 名，市优秀青年教师 26 名，优秀青年教师培育对象 3 人。获省名师工作室 4 个，名班主任工作室 1 个，省职业教育教师教学创新团队 1 个，市职业教育教师教学创新团队 5 个，市名师工作室 10 个，市培育名班主任工作室 1 个。南京市第二批“四有好教师”重点培育团队获得结项考核优秀。2025 年，新增省教学名师 1 人，市和联院学科带头人 5 人，市中小学教坛新秀 2 人，联院创新团队 1 个，正高级教师三级 1 人、四级 1 人。

4.聚焦内涵，推进教育教学高质量发展

学校以国家教学标准、江苏省专业指导性人才培养方案、联院指导性人才培养方案为指引，每年制定实施性人才培养方案，坚持“一届一案”。在深入行业、企业调研的基础上，依托专业建设指导委员会、专家顾问委员会和行业学会，邀请一线行业企业专家共同研讨、制定各专业《2025 级五年制各高职专业实施性人才培养方案》，经校党委会审定后上报

市教育局和江苏联合职业技术学院审核，并公布在相关网站上，接受社会监督。

建立科学的教育质量观，积极开展教学改革。探索增值性评价和中—高—本贯通培养机制，优化毕业资格条件，修订《南京卫生高等职业技术学校课程重修方案》《南京卫生高等职业技术学校补考办法》《五年制高职护理专业“5+2”项目管理方案》。开齐开足开好国家规定课程，确保德育、体育、心理健康教育、历史、艺术等课程取得实效。建立科学的教育质量观，积极开展教学改革。发挥课堂主阵地的育人功能，做好课程思政与思政课程相融合。

健全教学管理质量保障体系，实施“五线三面一中心”的质量保障体系。五线即校、院（系、部）教学督导工作组、教学管理干部、同课程教师、学生信息员和全员测评系统；三面即督教、督学和督理；一中心即“以课堂为中心的教学全过程”。监控内容涵盖教学过程各环节。积极适应医卫类用人单位提升岗位学历到本科以上的形势，努力访企拓岗扩大就业渠道，加强学习辅导提高国内外本科升学率，年终就业率、对口就业率达 93%以上。学校和临床医院共同制定课程方案、共同实施，逐步构建起“教学—实训—就业”一体化的人才培养体系，助力推动护理事业高质量发展。

5.共建共享，深化教育开放合作

学校开展国际合作，构建多元化专业成长平台。一是与英国伦敦国王学院持续深化合作。2025 年，我校送教上门，学校老师及伦敦国王学院的老师来到医院临床一线，为来自省内多家医院的 150 余名业务骨干提供了为期 10 天的在职护士专科培训（CPD）；20 级 12 名毕业生已成功获得国王学院学士学位并赴英深造；12 名教师赴英开展三周研修；4 名教师赴英进行跟岗培训；开设 2 期“英语教学工作坊”及 2 期“教师专业发展工作坊”。二是国际合作版图不断扩容。稳步推进与日本木岛医院、高井医院的合作，成功与澳大利亚伍伦贡大学签订合作意向书，与日本铃鹿医疗科学大学签署合作协议。正积极与韩国釜山加图立大学、越南河内医药学院等院校开展交流对接，全力构建多渠道、多元化的学生升学就业、教育输出路径。

学校开展医教协同，打造立体化专业建设格局。一是共同研制大赛项目。与临床专家、教育专家共同组成团队，对接行业最新标准、临床工作指南、岗位操作规范，研制技能大赛、教学大赛项目，研发典型教学综合项目，让少数优秀师生参加的大赛变成全体师生共享的成果，真正实现以赛促教、以赛促学。二是共同开发专业方向课程。根据临床最新工作方向，分别与省中医院、省第二中医院、鼓楼医院、市第一医院、明基医院合作，开设中医护理、危急症护理、医学美容护理、老年护理、麻醉护理方向班。三是共同加强全

要素全流程实习管理。根据医卫类专业学生实习、升学、执业资格考试等实际情况，制定涵盖实习前、中、后时段，从四年级下临床实习前到五年级实习结束后返校直至毕业的工作表单，明确时间节点、工作任务、重点内容、责任部门及责任人，院校协同，把学习、安全、心理教育、常规管理、实习就业等工作统筹思考、同步落实。同时，在顶岗实习教学阶段建立工学结合运行机制：每月最后一周周五统一返校参加考试和教育活动；学校和医院共同组成考评组，在临床一线考核实习生，有效将管、教、学、评等各环节相互配合，确保人才培养的质量。

学校重构校院产学研合作新模式，在鼓楼医院影像科建科100周年庆祝大会上，我校作为唯一一所校企合作签约院校，与南京鼓楼医院签约共建“鼓医—南卫影像医教研创平台”。双方共享医学影像实验室、专业数据库及分析软件，重点攻关人工智能辅助诊断、影像组学等前沿技术，联合申报国家级医学影像课题，成果优先在鼓楼医院开展技术临床验证，加速科研成果产业化进程。重构“价值引领、能力本位、技术赋能”的立体化教育教学新生态。实施“人工智能+”改造，在3A智慧南卫和乐学平台的辅助下，实现课程学习、拓展学习、个性学习，共建17门数智化课程，引入高仿真模拟人与VR技术，共同开发活页式教材及配套的AI智能体，破解了高风险临床场景的教学难题。推动教学内容与

临床前沿、产业标准深度对接。护理专业建成省级虚拟仿真实训基地及教学资源库，护理学院、医学技术系完成虚拟仿真实训基地建设。

6.发挥优势，不断增强社会服务能力

学校作为南京市与西宁市教育局共建重点项目，与西宁湟中职业教育中心严格依照合作协议有序推进各项共建工作。双方精准对接需求，建立“一对一”导师帮扶机制，常态化接收对方教师来校跟岗研修，同时选派骨干团队赴湟中职教中心开展技能大赛、专业建设、教学管理、德育工作等全方位指导。湟中职教中心在 2025 年世界职业院校技能大赛康复治疗与护理赛项中斩获二等奖，实现突破性成绩。此外，与伊犁职业技术学院、石河子卫校、泽普县中等职业技术学校、喀什市中等职业技术学校等开展教师跟岗、专业建设、德育工作、班主任工作室建设等对口交流。

学校不断提升“德沁苑”省级名班主任工作室影响力。在上海、成都、广州、北京、南京等全国“东西南北中”五个区域，联合 7 所办学实力雄厚、在区域具有相当影响力的职业学校共建“1+1+N”联盟，每学年轮值开展德育主题展示、交流、论坛等教科研活动。2025 年先后在上海、广西、陕西、甘肃等地开展班主任专业化提升专题研讨与交流，与青海、新疆等西部地区学校开展合作共建活动，充分发挥省级名班主任工作室引领、示范、辐射作用。

7.主动安全，落实教育安全稳定发展

逢会必讲安全、逢事必有预案、逢活动必查安全，促进“主动安全”理念深入人心。落实“一岗双责”责任制，党政主要负责人负总责，业务分管领导各负其责，主管处室具体负责，各部门协调配合、齐抓共管。明确所有教职员工安全责任和义务，明确岗位安全责任，做到人人有责、人人尽责，形成了“学校—部门（系部）—个人”三级安全管理体系。落实安全工作“四全”内涵，即内容全方位，教育全时段，管理全过程，方式全融合。组织开展安全常规巡查和突击检查，以“学习通”平台实时上传巡查数据。健全安全工作预案，定期开展全校师生消防、应急疏散演习等活动。

抓好校园疾病防控和卫生工作。强化常见病防治、传染病防控和食品安全主体责任。认真落实教育部等五部门《关于全面加强和改进新时代学校卫生与健康教育工作的意见》，开展校园爱国卫生运动，提升学生健康素养，组织教职工参加急救知识培训考证。响应国家“人人讲安全、个个会应急”号召，学校 AHA 培训中心组织二十多场基础生命支持培训，参培人员近 160 人，受益社会人员 1000 人以上，用 2 年时间完成教职工全员应急救护培训。

全面加强校园安全巡查。开展校园和校车安全排查，聚焦实验室及危化品安全、治安防控、消防安全、校车及交通安全等重点领域、重点环节和重点时段。将校园安全与人工

智能、边缘计算、大数据等新一代信息技术深度融合，形成一站式、立体化、智能化的校园安全管理体系。2025 年，学校未发生安全责任事故。

南京卫生高等职业技术学校部门履职绩效评价得分为 29 分。

（四）履职效率绩效评价

2025 年，南京卫生高等职业技术学校圆满完成上级党委、政府或教育行政部门委托的急难险重任务，获得多项成果荣誉：世界职业院校技能大赛金牌 3 项，其中 2 项排名第一，占全市金牌总数的 1/4，“一带一路”暨金砖国家技能发展与技术创新大赛一等奖 2 项，全省职业院校技能大赛中职组一等奖 3 项、高职组一等奖 1 项，全省教师教学能力比赛一等奖 1 项，江苏联合职业技术学院第六届大学生职业生涯规划大赛一等奖 2 项，1 人获评江苏省教学名师，1 门课程被评为国家级职业教育在线精品课程。在教育部组织的首次全国中等职业教育质量年报合规性检查中位列全国第 5、全省第 1。承办世界、省、市职业院校技能大赛 6 项，“一带一路”暨金砖国家技能发展与技术创新大赛 1 项。学校被评为第三批全国学校急救教育试点学校、第五批全省中小学校“一校一品”党建文化品牌、联院教师教学创新团队、联院 2025 年度优秀党建品牌、“一带一路”暨金砖国家技能发展与技术创新大赛最佳组织奖、突出贡献奖等荣誉称号。2025

届毕业生670人，就业率93%。

南京卫生高等职业技术学校部门履职效率绩效评价得分为30分。

（五）满意度绩效评价

南京卫生高等职业技术学校的2025届毕业学生对学校的满意度调查显示：满意度为90.17%。

南京卫生高等职业技术学校满意度绩效评价得分为5分。

四、存在问题及原因分析

随着教学资源不断增加，学校面对数字化转型的挑战，校园信息化建设水平有待提高，教学资源整合水平尚待提高。

五、有关建议

加大事业发展统筹力度，优化资源配置，提高资源利用效率。提高各职能部门之间的统筹协调能力，提高预算资金安排的绩效。

六、评价工作开展情况及其他需说明的情况

（一）绩效评价工作情况

1.评价思路及方法

根据学校职责、中长期规划、年度工作任务和绩效目标、前期调研等，统筹考虑资产和业务活动，从运行成本、管理效率、履职效能、社会效应、可持续发展能力和服务对象满意度等方面，对本校预算整体绩

效进行分析，重点关注年度绩效目标、评价指标、支出标准、支出方向之间的相关性。本次绩效评价遵循科学规范、客观公正、绩效相关等原则，依据从投入、过程管理到项目产出、效益的绩效评价逻辑路径，对南京卫生高等职业技术学校2025年部门预算和项目资金使用情况，进行客观公正的评价。评价方法包括：定量和定性相结合、目标与结果比较、投入与效果比较、因素分析法、最低成本法、公众评判法等。指标体系包括标准值、完成值、权值和得分值，以此评价每个指标的最终得分。

2. 评价组织与分工

学校成立专题工作领导小组，作为专门履行学校预算管理职能的决策机构。学校成立专题工作小组，作为具体落实学校预算管理工作的实施机构。工作小组中各处室、院系部负责人配合财务部门做好预算管理、绩效目标申报、执行监控、绩效评价及信息公开。工作小组中财务部门负责人负责单位预算绩效自评价及信息公开工作。报工作领导小组审定后发布。

3.评价过程

评价前开展动员部署，各部门提供材料，自评成绩，学校现场核查，分析汇总资料，进行评价与沟通反馈。

（1）统筹规划，科学布局。学校组织研究规划，各

部门合理分工，形成相互配合、相互协作、相互提高的局面。

（2）监测整体支出进展与实施效果，根据评价指标对整体支出的实施过程进行评价，对整体支出进行监督、管理，了解整体支出的过程和结果，判断是否科学、合理和有效。

（3）通过定量和定性相结合、目标与结果比较、投入与效果比较等方法构建指标体系，指标体系包括标准值、完成值、权值和得分值，以此确定每个指标的最终得分。

（4）通过对财务报表、会计凭证、工作报告和业务台账等基础资料的审核和分析,对部门整体绩效指标体系进行评分，以最终得分评价部门整体绩效，在此基础上，形成绩效评价报告。

4.评价指标体系

2025 年南京卫生高等职业技术学校整体绩效评价指标体系共设置5个一级指标，13个二级指标，41个三级指标。详见《2025 年南京卫生高等职业技术学校整体绩效评价指标得分表》（附件）

(二) 其他需说明的情况

附件: 2025 年南京卫生高等职业技术学校整体绩效评价指标得分表

附件：

2025年南京卫生高等职业技术学校整体绩效评价指标得分表

一级指标	二级指标	三级指标	指标说明	标准值	实际值	权值	得分	评分办法	评分说明
A 决策（10分）	A1 计划制定	A11 中长期规划制定健全性	中长期规划制定是否健全	健全	健全	2	2	健全得2分，不健全得1分，无规划得0分	
		A12 工作计划制定健全性	计划制定是否健全	健全	健全	2	2	健全得2分，不健全得1分，无规划得0分	
	A2 目标设定	A21 绩效指标明确性	绩效指标是否明确	明确	明确	2	2	明确得2分，不完全明确得1分，不明确得0分	
		A22 绩效目标合理性	绩效目标是否合理	合理	合理	2	2	合理得2分，不完全合理得1分，不合理得0分	
	A3 预算编制	A31 预算编制科学性	预算编制是否科学	科学	科学	1	1	评价为“科学”得1分，“较科学”得0.5分，“不科学”得0分	

		A32 预算编制规范性	预算编制是否规范	规范	规范	1	1	规范得 1 分，较规范得 0.5 分，不规范得 0 分	
B过程（25分）	B1 预算执行	B11“三公经费”变动率	单位对控制重点行政成本的努力程度	≤0%	0	1	1	小于等于 0%得 1 分，超过 0%得0分	
		B12 公用经费控制率	单位对机构运转成本的实际控制程度	≤100%	100%	1	1	小于等于 100%得 1 分，未达到根据完成度得分	
		B13 支付进度符合率	单位预算执行的及时性和均衡性程度	=100%	100%	1	1	小于等于 100%得 2 分，未达到根据完成度得分	
		B14 政府采购执行率	单位政府采购预算执行情况	=100%	=100%	1	1	达到 100%得 1 分，未达到根据完成度得分	
		B15 结转结余率	单位对本年度结转结余资金的实际控制程度	=0%	1.65%	1	0.98	达到0%得1分，未达到根据完成度得分	少量资金结余在托收户中
		B16 非税收入预算完成率	非税收入完成执行情况	≥100%	100%	1	1	大于等于 100%得 1 分，未达到根据完成度得分	

		B17 预算执行率	单位预算完成程度	=100%	92.52%	1	0.93	达到 100%得 1 分，未达到根据完成度得分	少量资金结余在托收户中
		B18 预算调整率	单位预算的调整程度	=0%	=0%	1	1	达到0%得1分，未达到根据完成度得分	
	B2 预算管理	B21 基础信息完善性	基础信息对预算管理工作的支撑情况	完善	完善	1	1	完善得 1分，不完善根据完成度得分	
		B22 绩效管理覆盖率	全面实施预算绩效管理工作情况	=100%	=100%	1	1	达到 100%得 1 分，未达到根据完成度得分	
		B23 资金使用合规性	预算资金的规范运行情况	合规	合规	1	1	合规得 1分，不合规得0分	
		B24 非税收入管理合规性	非税收入管理合规性情况	合规	合规	1	1	合规得 1分，不合规得0分	
		B25 预决算信息公开度	预决算管理的公开透明情况	公开	公开	1	1	公开得 1分，不公开得0分	
		B26 预算管理制度健全性	预算管理制度对完成单位整体预算和职责履行的保障作用	健全	健全	1	1	健全得 1分，较健全得 0.5分，不健全得 0分	
	B3 资产管理	B31 固定资产利用率	单位固定资产使用效率程度	=100%	=100%	1	1	有报告得1分，无报告得0分	

		B32 资产管理制度健全性	资产管理制度对完成主要职责或促进社会发展的保障情况	健全	健全	1	1	已建立得1分，未建立得0分	
		B33 资产管理规范性	资产安全运行情况	规范	较规范	1	0.5	规范得1分，较规范得0.5分，不规范得0分	部分资产利用效率可进一步提高，加强部门间资产调拨。
	B4 项目管理	B41 项目管理制度健全性	项目管理制度对项目顺利实施的保障情况	健全	健全	1	1	健全得1分，较健全得0.5分，不健全得0分	
		B42 项目管理制度执行规范性	相关管理制度的规范执行情况	规范	规范	1	1	规范得1分，较规范得0.5分，不规范得0分	
	B5 人员管理	B51 人员管理制度健全性	单位人员管理制度对单位正常运行、履职的保障情况	健全	健全	1	1	健全得1分，较健全得0.5分，不健全得0分	
		B52 人员管理制度执行有效性	人力资源管理制度执行的有效性情况	有效	有效	1	1	有效得1分，较有效得0.5分，无效得0分	

			B53在职人员控制率	单位对人员成本的控制程度	=100%	100%	1	1	等于 100%得 1分，超过 100%得0.5分	
	B6机构建设		B61 业务学习与培训及时完成率	业务学习与培训工作完成情况	=100%	=100%	1	1	达到 100%得 1分，未达到根据完成度得分	
			B62 纪检监察工作有效性	单位纪检监察、内审工作对单位正常运行和职责履行的保障作用	有效	有效	1	1	有效得1分，较有效得 0.5分，无效得 0分	
			B63 组织建设工作及时完成率	单位组织建设工作完成情况	=100%	=100%	1	1	达到 100%得 1分，未达到根据完成度得分	
C履职（30分）	C1医护类五年制高职	“主动安全”，落实教育安全稳定发展	C11 校园安全责任事故数	学校师生安全防控情况	0起	0起	5	5	0起得5分，1-3起得 3 分，大于3起得0分	
		五育并举，完善全面培养育人体系	C12 学生德育活动参与度	德育活动参与情况	≥90%	95%	5	5	达到 90%得 5分，未达到根据完成度得分	
		共建共享，深化教育开放合作	C13 交流合作任务完成率	对外援建、合作交流情况	≥90%	90%	5	5	达到 90%得 5分，未达到根据完成度得分	

	教育	发挥优势，不断增强社会服务能力	C14 学校发展辐射程度	教学名师、学科带头人及团队建设完成率	≥95%	95%	3	3	达到 95%得 3 分，未达到根据完成度得分	
		完善师资队伍培养培训体系	C15 师德师风建设活动参与度	师德师风建设参与情况	=100%	100%	4	4	达到 100%得 4 分，未达到根据完成度得分	
		党建引领，推进思政教育提质增效	C16 大思政建设完成率	思政活动基地建设情况	≥85%	90%	4	4	达到 85%得 4 分，未达到根据完成度得分	
		聚焦内涵，推进教育教学高质量发展	C17 新型教育形态建立覆盖面	新型教育形态建立情况	≥90%	80%	4	3	达到 90%得 4 分，未达到根据完成度得分	创新的力度、深度不够
D 效益指标（30分）	D1 社会效益		D11 就业保持率	就业率、对社会贡献情况	≥90%	93%	15	15	达到 90%得 15 分，未达到根据完成度得分	
	D2 可持续影响		D21 教师培训项目完成率	包含人才培养计划、人才选拔运用、激励措施等	≥85%	95%	15	15	达到 85%得 15 分，未达到根据完成度得分	

E 满意度（5分）	E1 服务对象满意度		E11 学生家长满意度	学生、家长对学校满意度	≥90%	90.17%	5	5	达到 90%得 5分，未达到根据完成度得分	
合计							100	98.41		