

新常态下高校预算绩效管理研究

佟 飞

(大连理工大学,辽宁 大连 116024)

摘要:新形势下,随着市场经济体制的改革,我国财政预算不断深化改革,逐渐向预算绩效管理的方向实施转变。高校作为政府预算的基层单位,也需要顺应时代的发展路径,在由浅入深、由点到面的原则下,落实绩效目标,明确全面预算绩效管理的内涵,有针对性地建立合理的解决措施。提高资金使用效率以及办学质量,达到预期目标。

关键词:高校;预算绩效管理;对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.35.096

1 引言

随着十九大“全面实施绩效管理”的部署快速推进,传统理念下的管理方式已经不能满足现实的发展需要^[1]。此时,需要在预算绩效管理的基础上,合理地统筹规划,优化资源配置问题,提升公共服务的质量,加大规划途径建设。预算折射现代国家的理财能力及治理关系,需要在全面地推进中,优化现代化的治理机制,优化财政资源配置的问题,加大公共服务的质量建设。在“价值—工具”的演变中,找到管理的突破口,加大监管的力度,破解预算管理的困境。在全方位、全过程、全覆盖的视野下,落实体系建设,根据实际情况,建立科学的预算绩效评价指标体系,为高校以后的可持续发展奠定良好的基础准备。

2 高校预算绩效管理的重要意义

从当前的视角看,我国经济发展进入新常态,财政预算得到了不断的深化,预算绩效管理的关注程度开始逐渐地提升。在国家政策的高度中,各预算部门和单位都积极地探索,有效地尝试和实践^[2]。从理论的角度看,高校需要以不同的项目为基础,补充完善高校层面的预算绩效管理的主要内容,加大制度建设,从多维的视角,围绕预算绩效管理不同的环节,增强实践性与可行性操作建设。此外,还需要深层次丰富预算绩效管理领域,保持绩效目标管理与绩效评估、事中的绩效运行监控、事后的预算支出绩效评价。从实践的角度看,需要根据实际的需求,满足“三全”的发展需求,落实预算绩效管理制度。

起步状态下,改革效果并不是十分明显。绩效管理理念未牢固树立,目标和发展建设之间还存在不清晰的问题。最终需要在高校领导者加大重视力度的基础上,以绩效导向为基础,合理地资金进行优化配置,提高管理的效率,增加社会的教育服务能力建设。我国高等教育规模在不断地扩大,有限的教育经费供给与高校大量的资金需求之间的矛盾开始逐渐呈现。为了解决这些问题,就需要结合当地的需求,分析当前存在的问题,根据问题,实施有效的预算绩效管理。这样做的主要目的,不仅是落实绩效的导向性,还可以在资金的合理分配中,促进高校教

育经费精细化的发展,最终带动教育服务质量的提升^[3]。明晰的绩效目标管理、良好的绩效运行监控、客观的绩效评价等,都可以减少预算资源的浪费问题,最大限度提升高校资金的使用效率,增强对师生的服务力度,关注资金使用整体效果。

3 新常态下高校预算绩效管理对策

3.1 完善高校“全覆盖”预算绩效管理机制

随着预算改革的不断深入,传统的投入控制型预算逐渐被取代。高校需要在合理的统筹规划下,增强全面覆盖的机制建设,树立全新的绩效理念,保持自身的职责所在。首先,需要加强组织领导建设。预算绩效目标涉及学校的全面工作,需要得到领导和各个部门的支持和认可。此种方式,主要的目的就是为了整合现实的需要,成立高校绩效管理决策机构,需要保持整体的规划建设,提升制度设计路径,保持组织的合理推进,并且将相关的责任落实到个人,提高大众的参与力度,合理地使用这些资金,加大审计制度建设。此外,还需要落实绩效管理专责小组,不同的机构中,都需要配备专门的责任人员,落实制度设计,扩大内容宣传,保持工作的有序发展。其次,需要健全对应的管理办法。也就是说,需要在绩效管理的基础上,完善发展目标,提高评价管理的力度,分析结果。在不同的管理流程中,完成无缝的对接,探究目标、监控、评价等内容的合理统筹规划,并且让相关的专家进行落实。之后,还需要在信息化的基础上,将预算绩效和信息化系统有机地结合起来,保持联动性,在业务、财务、资产等内容的合理整合下,分析历史数据,展现绩效管理的主要价值。最后,需要强化激励制度。即需要在正向的发展方向中,将绩效结果与校内预算合理地结合起来,明确绩效的导向性作用。也就是说,需要在信息公开的视野下,按照一定的预算决策,保持内容的主动性,合理地落实绩效公开目标,强化考核的推动和监督。设置专门的责任人,考核预算执行情况,一旦出现考核不通过的情况,就需要加大审计监督,对于重大的项目实施终身责任追责,满足现实的发展需要,为以后的发展提供良好的发展基础。为了

增强预算管理的严肃性和资金使用的效率性,还可以将绩效评价与部门预算有效地结合起来,按照重点项目,提高所在院系部门的预算绩效水平。

3.2 建立高校“全过程”预算绩效管理链条

预算绩效管理要得以有效施行,不是简单套用企业投入产出比模式,要考虑高校的性质特点,尝试建立业绩评价、价值评价、效益评价制度。在预算绩效“全过程”的建设中,需要以链条的方式,增加各个部分之前的联系,满足闭环管理的发展需要^①。首先,需要落实绩效目标编制环节。学校整体绩效目标需要根据自身的条件,分析普适性,落实目标模板,面向未来发展。在项目目标定制的过程中,按照不同的阶段合理地制定考核指标体系。以地区政策制度为基本的框架,保持开放的思想,加大反馈的力度,合理地落实目标规划。在目标审核制度中,分析审核的流程,一旦任何一个方面和环节出现了问题,都不能通过,一直到符合要求以后才可以合理地安排资金。其次,需要落实预算绩效监控环节。在不同的季度中,需要落实一次绩效监控的情况,加大情况对比,形成绩效报告。多维度的内容都需要合理地统筹规划,满足现实的发展需要,找到需要落实的节点。之后,落实预算绩效评价环节。主要可以分为自评和外评两个部分,需要根据档案数据的重点部分,合理地归纳和梳理。引入第三方评价,保持综合运用目标建设,分析历史中的数据,建立专家点评制度,满足客观精确的结果建设路径。最后,绩效结果应用环节中,学校还需要在整体的基础上,提升监控的力度,如果在监控中发现问题,就需要动态化地制定出整改路径。绩效结果与预算需要保持有效的融合,在结果为导向的内涵设置上,建立上级报告制度建设,落实考核机制,将这些通报的内容落实到合理的范围当中。对一些小的项目需要按照规范化的制度进行,但是一些重大的项目,就需要将责任落实到个人,并且向着终身追责的方向实施发展。强化预算绩效理念,落实预算主体责任。全面实施预算绩效管理需要全体员工牢固树立绩效观,使项目执行进度、支付进度符合财政要求。

3.3 构建高校“全方位”预算绩效管理格局

高校应加强对各类预算项目的科学论证,力求预算准确,保留评审立项的全部原始资料。预算绩效管理改革是一项长期性的任务,需要在不断探索中,深入剖析该校在项目支出预算绩效管理改革存在的问题。以项目支出为起点,建立一套完善的预算绩效管理体系和格局。预算绩效管理是一项系统性工程,将财务预算、内控制度、教学科研等有机地整合起来,建立合理的“全方位”的预算绩效管理格局,保持产出指标更容易收集获得、指标容易量化。首先,需要保持绩效管理与预算管理的相互融合。也就是说,需要在合理的规划下,将绩效理念有效地嵌入预算编制中,提高执行和决算能力。在实施构建的时候,需要在事前、事中、事后的基础上,保持全方位的绩效管

理链条。不仅需要结合目标编制,还需要分析项目申报的条件,加大审核的力度。其次,需要在合理的统筹规划下,将绩效管理与内部控制有效地结合起来。此时,高校需要根据现实的体系需要,分析预算绩效管理的力度,加大风险识别和控制力度。在不同的环节中,提高运行监督的力度,落实风险控制的方式。在真实发展路径中,相关的人员还需要将预算、收支、采购、资产、合同、项目等内容有效地结合起来。不仅需要结合内部的结构,实施合理的设计,还需要加大绩效管理的保证措施。考虑与内控的对接知识,提升绩效管理的力度,满足现实的发展需要。最后,需要将绩效管理与项目管理结合起来。在这里需要在团队协作的基础上,分析项目管理的团队融合部分,加大资源共享的力度,保持很好的衔接性。在规划设计的过程中,还需要结合不同的实施阶段,提升绩效管理的力度,降低成本管理,实时性地保持反馈性,落实项目问题。为保障财政性教育经费的效率与效果,需要立足于其现实情况,为预算绩效管理变革提供基础准备。

3.4 树立高校绩效预算理念

绩效预算是具有综合性、结构复杂、涉及内容丰富的一项工作,成为高校预算创新的重要内容,而创新是否实现与绩效预算预期效果有着直接联系,并且要求高校各部门之间相互帮助与协助,坚持“效益优先”原则,将绩效理念全面落实到高校预算各环节中,加强优化预算管理方式,并且将绩效作为高校预算内部资源的重要依据,激励各部门每位人员树立正确绩效理念,增强绩效意识,营造出重绩效校园文化。同时,结合学校现有发展战略,提前确定绩效目标。绩效目标是绩效预算管理正常实施的重要前提。尤其是在编制绩效预算过程中,应当结合当前高校整体发展情况确定长期发展战略目标,并且整合财务资金重要依据,依次细化目标,全面贯彻到每个部门具体工作目标中,采用定量指标了解每个部门中预算实施情况,加快完成发展战略目标,促进高校能够顺利开展绩效预算工作。

3.5 培养专业绩效预算人才队伍

高校开展绩效预算工作具有复杂性、时间长等特点,保证高校核算各部门经营以及活动成本合理,其中包含目标制定、指标编制、数据采集、绩效考核等,这些内容对预算人员综合素养和专业技能提出严格要求。因此,高校为了能正常开展绩效预算工作,学校内必须建设一支专业能力强、恪守道德的财务人才队伍,这也是高校实现绩效预算改革的重要前提。因此,高校预算管理工作必须以大局为重,只有具备专业财会人才队伍,才能提高绩效预算效率和质量。

3.6 完善高校绩效预算考核评价体系

高校绩效预算管理主要围绕准确计量、多元化量化指标、建设完善绩效预算考核评价体系为主。坚持以高质量、最大化效益以及动态完善原则制定健全高校绩效预

算考核评价体系。在制定高校绩效预算考核评价体系过程中,必须保证考核体系与高校实际发展情况相呼应,具有强烈针对性,同时按照当前因素实时完善高校绩效预算考核评价体系,推动学校整体目标快速实现。由于这种绩效考核体系目的是为了优化学校内部教学资源分配,所以需要推动高校绩效预算效率不断提升,快速分析预算实施效果,避免对学校发展造成影响。

3.7 高校预算管理信息化建设

首先,在校级预算汇总中采用可行性方法和信息化预算编制,通过动态调整方法,实现自动化分析对比学校最近几年预算发展趋势,给高校决策提供帮助,成为未来年度学校校级预算分配的重要依据。其次是在智能校级预算结构基础上,选择出推动高校教育教学的新方法,并且给出优化当前支出预算结构的实施方案,有利于高校成本支出向着教育教学方向发展。

4 结束语

随着社会的进步,高校预算绩效管理的历程中,会存在不少的问题和困境,需要高校顺应时代的发展需要,加强宣传教育,提高预算编制的规范化、科学化水平,建立科学合理的预算绩效评价指标体系,健全预算执行监督

和绩效奖惩制度,更好地为高校高质量发展提供财力基础保障。

参考文献

- [1]卓越,张兴.预算绩效管理中的绩效信息困境与破解路径——以 G 省新农村连片示范建设资金为例[J].广西大学学报:哲学社会科学版,2020,42(03):7.
- [2]何文盛,杜丽娜.中国预算绩效管理改革的政策演进与双重逻辑——中央和省级政府双向互动的政策实践视角[J].中央财经大学学报,2020,42(03):7.
- [3]杜育红,杨小敏.推动高等教育内涵式发展——基于高校项目支出预算管理的思考与建议[J].国家教育行政学院学报,2020(02):8.
- [4]张伟,张茂聪.聘任制语境下高校青年教师学术职业困境与制度变革路径——新制度主义视角[J].高校教育管理,2020,14(04):9.
- [5]魏丽娜,周翔宇.我国高等教育经费配置的现实困境与改进策略——基于新加坡的经验启示[J].云南师范大学学报:哲学社会科学版,2020,52(05):8.

作者简介:佟飞(1986-),女,汉族,籍贯:辽宁省沈阳市,硕士,职称:会计师,研究方向:高校预算。