

行政事业单位财政支出管理中绩效评价的应用分析

沙 鹭

(菏泽市定陶区财政局, 山东 菏泽 274100)

摘要:介绍了现阶段行政事业单位财政支出管理工作中绩效评价方面存在的问题,分析了行政事业单位财政支出管理中绩效评价应用的可行性和意义,在此基础上,提出了完善绩效评价指标体系,明确自身绩效管理以及评价目标,建立高效的绩效沟通机制,建立绩效评价管理部门,绩效评价实现信息化的应用措施,旨在提升单位财政支出管理的能力,实现绩效评价的最优化。

关键词:行政事业单位;财政支出;绩效评价

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.04.034

党的十八大以来,中央明确指出要深化财政支出改革,确保全面落实绩效管理,优化政府资源配置,提高财政支出资源的使用效益。然而,现阶段我国部分行政事业单位在财政支出管理工作中绩效评价方面依然存在的许多问题,财政支出绩效管理工作无法得到充分的应用,这需要引起相关方的重视,进而推动我国行政事业单位的健康发展。

1 行政事业单位财政支出管理工作中绩效评价方面存在的问题

1.1 管理体制不完善

科学的制度体系是保障我国行政事业单位开展绩效评价工作的基础,现阶段,我国行政事业单位其自身的绩效评价管理体制还不是很完善,在法治化、制度化、规范化的道路上还有许多地方需要提高和细化。与此同时,行政事业单位中的财政支出管理工作与西方发达国家相比还处于起步阶段,基础理论不足,缺少实践经验,在制度体系和法律法规层面覆盖面依旧不足,工作中会出现灰色地带。具体来讲,一方面,对于部分关键指标还没有明确的解读,在理解上存在歧义,评价指标设置还十分单一,缺乏针对性,在某些具体问题上还不够严谨和统一,这就直接影响了单位无法通过绩效评价全面考核项目的工作完成质量和行政事业单位财政支出的评价质量,总体来看,指标体系还有待细化和完善。长期以来,行政事业单位绩效考核指标主要以目标完成量为第一要素,以合规性评价为主,缺少效益评价因素。在过程中除了财务资金被浪费,也同时存在财务资金被闲置的问题,资金使用效率低,导致部分公共服务工作无法及时展开,这是对于资源的一种浪费,而根本原因就是缺少科学的管理。另一方面,部分行政部门在制定绩效评价方法时,态度随意,缺少针对性,难以实现行政事业单位财政支出的目的,管理体制建设不完善往往是由于人为的因素。

1.2 绩效评价方法不够科学

我国行政事业单位财政支出管理绩效评价的整个

过程中缺少了公众的参与和监督,没有实现群策群力的要求,大部分地区虽然在形式上设置了调查问卷,但是只是象征意义的参与,群众缺少对于财政支出相关工作的了解,群众很难对财政支出考核工作提出实质性的建议。此外,在绩效评价方法上主要依托于事后评价,而缺少评价环节中的事前评价、事中评价,绩效评价工作是一个循序渐进的过程,在过程中要对评价工作进行细化,通过不断提出问题、分析问题、解决问题、调整目标等环节来提高考核效率,最终保证工作的最终质量,可以看出,绩效考核应该是一个动态的调整过程,而我国部分行政事业单位财政支出管理绩效评价确实静态的。现阶段绩效评价方法不科学,一些主要环节被忽视,工作开展前瞻性不足,一些主要问题没有及时预防,一些矛盾没有及时解决,这都会造成财政资源的浪费,也会导致公共服务事业开展得缓慢。以结果为论调的静态绩效评价方式是不够科学的,以一个公共服务项目为例,各部门往往需要协同工作,项目建设周期可能会比较长,涉及的人员众多,如果只是单纯地依靠事后评价,那么项目质量就会变成不可控,也是不可逆的,这样效率不仅低下,更是缺少财政支出的动态管理,整个资金使用过程无法得到有效的监管。

1.3 对于绩效评价工作不重视

绩效评价是现代管理工作的最为重要的一环,其科学性以及价值已经被大量证实。然而,现阶段我国行政事业单位财政支出管理绩效评价工作中依然没有形成全过程的实施监督,部分单位从上到下对绩效评价工作缺少必要的重视,一些单位主管人员在工作中过于形式主义,抱有应付了事的事态,致使本单位绩效评价工作严重滞后,绩效评价工作也没能发挥出应有的作用,财政支出管理落实不到位,管理工作效率低,评价结果不具针对性和专业性,这些最终导致评价结果失真。此外,对于绩效评价工作不重视还表现在对结果应用的缺失。财政支出绩效评价结果的应用是一个先进的理念,其实施起来难度

较大,如果缺乏相关工作的布置以及对考核评价结果的重视,那么直接影响绩效评价工作管理的最终作用。绩效评价是为财政运行服务的,针对一些社会关注度较高的公共服务,只依靠报告机制,反馈机制,无法实现真正实现对于财政支出资金的使用效益,而是为了评价而评价,这种方式是错误的,不能正确认识评价的结果,政府职能部门对于绩效评价工作缺少较深的理解,也没有去学习和提高管理理念,对于绩效评价工作重视程度远远不够。

2 财政支出管理工作中引进绩效评价的可行性与意义

2.1 财政支出管理工作中引进绩效评价的可行性

近些年来,我国各地区行政事业单位也做出了很大的体制调整。财政支出工作不断深化,绩效考核方式不断完善,对于财政支出管理中的绩效评价工作的重视程度正在上升。当下,国家主管部门开始着力研究投资评价问题,对于不同公共服务类项目建立了不同的指标和体系,对于法律法规也做出了进一步的说明,对于评价管理工作专业人才越发需求,这些都为财政支出管理工作中引进绩效评价提供了可能性。此外,随着我国经济的不断发展以及市场经济制度的日渐完善,也为行政事业单位的发展提供了全新的助力,行政事业单位财政支出管理工作也得以顺利开展,为绩效评价工作打下了坚实的基础。可以说,良好的环境提高了财政支出管理工作中引进绩效评价的可行性,我国行政事业单位现有的预算考核评价制度,能够向上级主管部门以及社会公众反映出社会公益事业所支出的预算明细,这就更好地将行政事业单位各个相关部门的预算以及绩效评价有机地形成一个整体,两者互补,相互促进。

2.2 财政支出管理工作中引进绩效评价的意义

行政事业单位财政支出绩效评价工作的高效展开,是全新的时代背景下现代化财政科学管理的重要方式。为了保证行政事业单位财政支出管理工作更加规范,更加合理,更加科学,促进我国事业单位的健康发展,提供公共服务能力,发展行政事业单位财政支出绩效评价工作具有重要的意义。我国行政事业单位财政支出管理工作中引进绩效评价必然会遇到一定困难,在过程中一定会暴露出若干问题,需要相应的理论、经验以及政策予以支持绩效评价工作的开展,进一步将财务支出管理与绩效评价相融合,对于我国事业单位整体的发展具有深远的战略意义。此外,财政支出管理工作中引进绩效评价有利于进一步实现财务管理制度和体系的创新,从侧面很好地支持了我国深化改革以及经济结构的进一步调整。在实现财政支出管理工作中引进绩效评价的过程中,作为职能部门要明确自身的责任和义务,增强财务资金的利用效率,按照相关法律法规向社会大众展现出政府对落实社会公益事业的决心,可以更好地避免因资金配置不合理,造成资金的浪费和短缺,也有利于降低资金投入的风险。绩效评价对于政府公信力的提升也发挥出了重

要的价值和意义。

3 绩效评价在行政事业单位财政支出管理中的有效应用

3.1 完善绩效评价指标体系

绩效评价在行政事业单位财政支出管理中的有效应用的关键就在于完善自身的指标体系。我国行政事业单位需要结合自身人力资源、组织架构、工作重点内容等方面制定最为适合的绩效评价指标体系。绩效评价指标体系在设计上以及创新的过程中不仅要科学,也同时要具备可操作性,绩效考核评价指标不能设定得很高,也不能设定的很低,需要根据各工作岗位以及工作任务分布的情况进行指标体系的细化,保证公平的原则,对待每一位责任人员都要一视同仁。在完善绩效评价指标体系的过程当中要本着“以人为本”的思想,绩效评价指标体系设置得合理与否,作为单位中的相关工作人员最为清楚,他们是工作的开展者,也理应成为最能及时找到绩效评价问题的人员,因此要及时吸取岗位人员以及社会群众的意见,保证财政支出管理的纯洁性。绩效评价指标体系的建立同时也是一个动态的过程,需要不断调整和完善,可在地区个别单位先开展试点,通过以点带面的方式,逐渐摸索出更加科学,更加完善的绩效评价指标。此外,各行政事业单位要及时引进平衡积分卡的制度,丰富制度的内容,增加制度体系的覆盖面积,重点关注创新、解决问题、财政支出流程等环节,让绩效评价真正深入人心,成为日常关注的重点。

3.2 明确自身绩效管理以及评价目标

作为行政事业单位要强化工作人员对于财政支出管理工作的认识,明确自身绩效管理以及评价目标。在日常的工作中,行政事业单位要加强对于财政支出管理工作的宣传,注重对于重点岗位工作人员的培训,培训的内容不仅包括专业的管理知识,更要重视提升工作人员对于财政支出管理工作的重视程度,除此之外,也要定时对于相关责任人进行业务考核,通过考核其业务能力,帮助他们掌握更多的管理知识,使得他们可以在工作岗位可以更好地工作,减轻不必要的工作失误,避免对于财政资源造成损失。另一方面,在财政支出管理的基础上,设立明确的绩效管理以及考核目标,科学设定评估目标,服务目标、收益目标、成本目标等等。财政支出管理工作需要明确各个阶段的目标,以目标为导向可以更好、更高效的开展工作,对于财政支出的细节把控具有重要的价值。无论是长远战略目标,还是近期目标,每一个目标都要进行细化,明确责任主体,利用考核评价机制调动工作人员的主动性,让行政事业单位相关工作人员发挥出主观能动性,形成良好的工作意识。

3.3 建立高效的绩效沟通机制

绩效管理并不只是简单地给员工打分、评价,给予物质奖励,这种方式很难真正发挥出财务支出工作的根本

作用,对于员工不同的需求,例如精神层面的激励很难达成。因此,要建立高效的绩效沟通机制,确保行政事业单位每一位工作人员都能够了解自身工作的重点,以及需要达到怎样的标准,自己在组织中所扮演的是什么样的角色,保证各员工之间,领导与员工之间都可以及时交流沟通,互相协同工作,形成一个有机的整体。一方面,在工作的初始阶段,要设立“碰头会议”,组织各主管领导,相关工作人员进行会议研讨,会议内容主要应涵盖管理工作的前期目标,阶段性目标以及后续各阶段的主要任务,通过会议明确相关责任人,可以进一步引导各工作人员明确自身工作任务以及工作重点,旨在通过科学的绩效计划引导员工,同时吸取各方工作经验,为财政支出管理工作的顺利进行打好基础。另一方面,在过程中要进行指导沟通,面对一些主要问题,作为相关负责人要进行总结和分析,并找到解决问题的办法,以员工表现为基础,对员工进行不定期的技能培训、演示工作流程、提升技术应用能力,确保其工作思想和意识的正确性。

3.4 建立绩效评价管理部门

从现阶段来看,我国大部分行政事业单位还没有建立专门的财政支出绩效评价管理部门,这不符合专事专人专办的高效管理工作思路,也致使绩效评价工作出现质量和效率低下的情况,从长远的眼光来看这是极不科学的。行政事业单位财务部门既当运动员,又当裁判员的现象需要被及时调整,因此需要专业地建立绩效评价管理部门。行政事业单位建立专业的绩效评价管理部门要对财务支持管理进行细致的、系统的管理,并在整个过程当中进行阶段性绩效评价,以绩效评价结果为导向,帮助相关工作人员更为科学、高效地开展接下来的财务管理工作。建立绩效评价管理部门工作人员要具备专业的能力,具有金融、管理等多方面的工作经验。绩效评价工作要坚持公平、公正、公开的原则,同时可寻求审计部门的帮助,保证整个审查工作的独立性,有关财政数据要以报表的形式,进行多元的数据化分析,与过往预算情况进行对比,及时纠偏,防止财政资源的损失和浪费。以月、季度为单位的绩效评价工作要真实有效,必须强调其自身的指导作用,用于指导下一阶段各部门工作的开展,争取为单位创造更好的社会效益和经济效益。

3.5 绩效评价实现信息化

近年来,我国信息技术发展迅猛,当下已经完全进入了信息化的社会,在这种全新的背景下,我国行政事业单位财政支出管理绩效评价工作的过程中也要顺势而下,积极利用各类信息技术,致力于早日实现信息化的绩效评价体系。日常财政支出工作会出现大量的数据,这些信息在处理的过程中如果仅仅依靠人工是不可能完成的,即使能够完成也必将会造成资源的浪费,同时其正确率也很难得到保证,而现代化的技术完全可以解决这些问题,例如各类软件的应用,其可以胜任绩效评价工作。绩

效评价实现信息化要充分落实以下三个方面:第一,内部建立财务支出的管理系统,建立独立的绩效评价信息库,将纷杂的各类相关数据进行整合,在收集数据的过程中要保证数据的正确性,各有关部门要建立统一的信息接口,保证信息的对等。第二,建立财政支出绩效评价的动态管理系统,动态管理系统有利于各位工作人员及时发现问题,以便进行自我评价,还可以保证各方面的共同监管,确保各项工作不偏航。第三,利用互联技术,加强部门之间的信息留痕,信息留痕对于绩效评价工作意义重大,利用互联技术可以实现这一点,不仅凡事工作有章可循,还要实现工作留痕,这样可以减少人为因素的影响,财政支出工作可以实现高质量的绩效评价。

4 结束语

综上所述可以看出,我国行政事业单位在工作的过程当中,要明确绩效评价对财政支出管理工作的重要作用,要采用完善绩效评价指标体系,明确自身绩效管理以及评价目标,建立高效的绩效沟通机制和绩效评价管理部门,绩效评价实现信息化等方式,从根本上保障财政资源的高效利用,进一步科学地开展财政支出管理工作,促进我国行政事业单位健康的发展。

参考文献

- [1]王强,步洁,沈军,等.财政绩效重点评价模式优化路径——以江苏省苏州市为例[J].财政监督,2022(6):53-56.
- [2]晋甄鸿.论行政事业单位财政支出管理中绩效评价的应用路径[J].财经界,2020(27):8+11.
- [3]何蕊.事业单位财政支出绩效评价的问题与对策研究[J].经济师,2021(5):85-86+89.
- [4]刘新宇.L市机关事业单位财政支出绩效评价的问题与对策研究[D].南昌:南昌大学,2019.
- [5]马会丽.绩效评价在事业单位项目预算管理中的应用[J].财会学习,2020(11):7-9.

作者简介:沙鹭(1991-),女,回族,黑龙江哈尔滨人,本科,中级经济师,研究方向:财政、税收等。