

# 推动行政事业单位实施 全面预算绩效管理的建议

黄文娟

(一) 优化预算绩效管理的控制环境

财政部门应加大对行政事业单位进行新《预算法》和全面预算绩效管理的培训力度,培训对象除了预算相关工作人员外,还应要求单位主要负责人参加培训,通过培训帮助单位主要负责人树立预算绩效管理的责任意识,使其从思想上重视预算绩效管理工作,将预算绩效管理提升至首要地位,将预算绩效管理工作压力逐级向下传导,从根本上解决预算绩效管理的组织问题。针对目前预算绩效管理制度过于宏观、缺乏可操作性的问题,应通过进一步界定、理清各级部门责任,明晰事权,各部门(地区)在财政部门宏观政策制度的指导下,制定本部门本地区具体的预算绩效管理规范,各行政事业单位则应根据财政部门 and 上级部门的相关要求,结合本单位工作实际,制定预算绩效管理的操作规范和相关制度。加强预算绩效管理专门队伍建设,各行政事业单位应通过招聘和培训相结合的方式,一方面吸收具有预算绩效管理专业知识和经验的人员加入,另一方面加强现有人员的能力培养,为全面预算绩效管理提供人员保证。还可以通过建立专家库,充分借助外部专家专业优势,提升本单位的预算绩效管理水

平。

(二) 夯实预算绩效管理的工作基础

不断深化预算编制改革,将所有

资金收支项目都纳入预算范围之内,收入预算要按照全口径的要求,既要涵盖预算内资金,也要涵盖预算外资金,完整反映政府所有的经济活动。不断完善基本支出定额标准,提高基本支出定额标准的科学性,可以考虑将基本支出区分为刚性支出和非刚性支出,刚性支出采取数据分析和统计分析的编制技术原则,非刚性支出采取因素分析法和定额成本法的编制技术原则。制定切实可行的基本支出和项目支出判定标准,引入支出目标管理体系,使基本支出与单位的工作职能相匹配,并将单位职能工作任务分解量化,避免单位将基本支出工作目标任务项目化和不断申请项目经费的不合理现象发生。

(三) 健全预算绩效管理的评价体系

全面预算绩效管理需要明确相关各方在全面预算绩效管理中的责权边界,应考虑构建一个涉及各利益相关方的共治理架构,将这些利益相关主体之间的关系整合于一个权责明确、相互协调、彼此衔接、激励约束兼容的框架之下,避免出现职责权限叠加、多头管理和重复评价的问题。针对目前绩效评价指标体系偏重于项目绩效评价、评价体系单一、指标不尽合理的问题,相关部门应加快预算绩效指标体系的研发,构建一套能够使项目绩效评价、部门绩效评价和政策绩效评价有机整合的多层次指标体

系。针对目前工作中存在的绩效评价结果评判标准不一的情况,应借鉴国外经验,对预算绩效管理实行“抓两头,放中间”的工作思路,在构建科学合理绩效评价指标体系的前提下,对于预算执行过程适当放权,将工作重点放到绩效评价结果的综合评判上来,逐步实现结果导向的绩效管理。

(四) 强化预算绩效管理的监控机制

在预算执行过程中,需要预算部门和财政部门对预算绩效目标的实现情况进行监督检查和控制,建立预算绩效的监测与预警管理信息系统,当预算执行绩效与绩效目标发生偏离时采取矫正措施。预算部门的绩效评价或绩效监测结果要及时向财政部门反馈,财政部门也可以根据预算绩效目标的完成程度安排后续预算拨款。针对目前绩效评价结果应用不充分的问题,应将绩效评价结果作为政府决策重要依据,使决策者更好地理解支出所得的绩效,据以做出维持、扩大或压缩支出规模的决策。此外,还应建立绩效问责机制,将预算分解为资金分配、使用、监督、考核和审计等环节,明确划分各部门在每个环节的责任,并且力争将责任划分与绩效评价指标相对应,以准确追究评价指标对应单位的相关责任。

(作者单位:文化和旅游部恭王府博物馆)

责任编辑 曹媛媛