

制定完善项目支出预算绩效指标的“36字法”

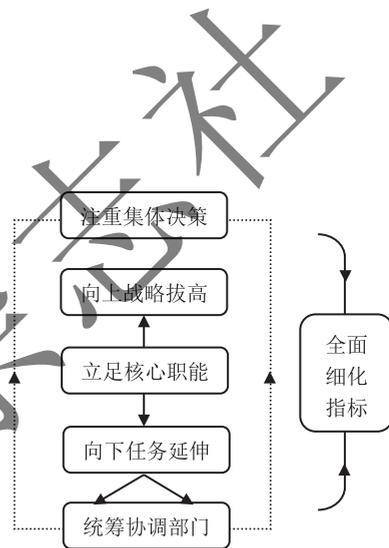
张晓杰

2016年以来,根据财政预算改革精神,所有预算项目均要设置预算目标及指标,打破了基层单位若干年来不注重预算绩效的局面。实践操作中,由于缺乏经验,基础薄弱,很多单位预算绩效指标设置水平低,制约了整体预算绩效管理水平的提升。A单位是一家考试服务管理单位,在不断优化项目支出预算绩效指标体系的过程中总结出制定完善项目支出预算绩效指标的“36字法”,希望对基层单位开展预算绩效管理有所帮助。

项目支出预算绩效指标体系存在的问题

A单位负责组织人才评价类考试,是人事考试行业的带头单位,以其为案例对象进行研究具有较强的代表性。近年来,A单位考试预算项目从内容到规模都有了较大改变,绩效指标数量和代表性部分完善,但仍存在指标体系宏观性、科学性、概括性、引导性不足等问题。宏观性不足:受限于编报时间紧张、编报经验不足、编报水平欠缺等因素,绩效指标设置仍采用各业务部门提出、规划

财政部门简单汇总的做法,设置的指标主要是基于部门层面而非单位整体层面,对整体业务的宏观性考评需求反映不足。科学性不足:负责不同考试的各业务部门对于考试的管理模式和要求有差异,对于预算项目绩效指标设置的理解也有差异,即使对于同样的命题、阅卷、试卷管理也会提出不一样的指标内容和指标值。概括性不足:有的部门提的指标多,有的部门提的指标少甚至不提,这样汇总形成的指标体系反映更多的是提的多的业务部门的工作内容及要求,有的甚至只是一项考试的指标,不足以概括全部考试。引导性不足:缺少体现公平考试、科学考试、规范考试



制定完善财政项目支出预算绩效指标的“36字法”示意图

的针对性指标,而这些指标应该成为引导人才评价类考试工作不断提升的重要指标,如反映分级分类考试质量指标、考试测评信度效度区分度等指标。

项目支出预算绩效指标优化思路

基于上述问题,A单位决定优化预算项目绩效指标体系,其具体做法可以概括为“立足核心职能,向上战略拔高,向下任务延伸,全面细化指标,统筹协调部门,注重集体决策”的“36字法”(如图所示)。

(一)立足核心职能。按照三定方案要求,A单位的核心职能是圆满完成各项专业技术人员资格考试的组织

专业技术人员资格考试项目支出预算绩效指标体系（2020年）

序号	绩效指标	一级指标	二级指标	三级指标	预期指标值
1	专业技术资格考试服务保障经费部分	产出指标	数量指标	专业技术人员资格考试项目数	≥ **项
2			数量指标	专业技术人员资格考试科目数	**科
3			数量指标	人事考试网站访问量	≥ **亿人次
4			质量指标	考务信息管理差错率	≤ 1%
5			质量指标	分级分类考试测评政策实现情况	符合各种考务文件规定
6			成本指标	年度考试服务保障经费总额	**万元
7		效益指标	经济效益指标	统一考务管理系统减少重复建设	作用显著
8			社会效益指标	专业技术人员资格考试报考人数	≥ **万人次
9			社会效益指标	专业技术人员资格考试报考科次数	≥ **万人科次
10			社会效益指标	提高政务信息（数据）共享程度	不断提高
11			生态效益指标	实施网报和电子化考试节约纸张成本，具备环保意义	作用显著
12			可持续影响指标	按职能稳步推进有关政策实施，探索新技术在考试中的应用，加强考试机构、人员队伍、专家队伍建设，确保不发生大的事故，逐步推进科学考试、公平考试、安全考试、规范考试，有利于实施人才强国战略	作用显著
13		满意度指标	满意度指标	主管部门和地方考试机构满意度	≥ 95%
14			满意度指标	推进便利化改革，规范管理流程，提升考生满意度	作用显著

实施。基于此，A单位关于专业技术人员资格考试的绩效，应以单位整体考试产出而不是某个部门的工作产出为基准确定指标。

（二）向上战略拔高。立足核心职能，充分考虑国家战略、行业愿景、使命及核心价值观等内容，进而确定绩效指标如何设置。

（三）向下任务延伸。立足核心职能设定具体的考试任务，进而设定绩效指标。

（四）全面细化指标。A单位立足核心职能、战略和任务等全面细化了绩效指标。需要说明的是，细化后的指标只是当前和今后一段时间可以实现的指标，而非全部理想化的指标。

（五）统筹协调部门。A单位充分认识到预算绩效管理应重点关注

业务绩效而不单是财务资金绩效，因此，各个业务部门的全面参与和高度重视是重要前提。预算绩效说到底是要评价预算支出产生的业务效果和满意度，业务部门的参与度应该在90%以上。

（六）注重集体决策。集体决策的过程本身是争取领导认可和支持的重要环节，也是从更高层面再次统一思想 and 形成共识的过程，是推进预算绩效管理实施效果的必要之举。可以说，没有领导的重视和支持，预算绩效管理将大打折扣。

优化后的项目支出预算绩效指标体系

按照上述“36字法”，A单位制定完善了项目支出预算绩效指标体系

（如表所示）。

新的指标体系改进之处在于：一是突出了宏观性，站在单位整体角度思考考试工作应该有的绩效指标，而不是站在内部各个业务部门的角度设置具体的工作绩效指标。二是突出了概括性，不再设置一些仅反映某个业务部门命题量的指标。三是突出了科学性，综合考虑考试整体工作而不是某个命题或阅卷环节而设置考试的信度、效度等测评指标。四是突出了引导性和相对稳定性，指标体系可以适用多年，有利于减轻未来的工作量，同时为业务工作提供更明确的目标指导。□

（作者单位：人力资源和社会保障部人事考试中心）

责任编辑 张蕊