

# 乙单位基本科研项目绩效 指标设置的改进与建议

杨京菊 李秋宜

乙单位是主要从事人事制度改革、人才资源开发、人力资源管理 and 公共管理理论及人事人才制度、政策及应用研究的科学事业单位(人文社科类)。根据财政部2016年修订的《中央级公益性科研院所基本科研业务费专项资金管理办法》(财教[2016]268号),乙单位基本科研项目立项的基本程序是成立课题组,按照当年国务院、上级主管部门年度工作要点,结合社会关注热点,设立年度基本科研研究方向,编制项目总体预算和设置绩效目标。但当需要编制项目预算、设置项目绩效指标时,具体科研任务方向、项目如何分解实施等情况常常未定,给绩效目标设置工作带来了困难。

## (一)乙单位绩效指标设置的改进

乙单位设置了“二级、三部门”管理机制,分解细化项目绩效目标,按领导层、管理层两级责任划分,形成科研、人事、财务与项目组(课题小组)管理配合督导、协同实施并相互制约的联动机制。各部门以全面预算的指导思想,突出重点、兼顾一般,遵循项目研究规律,分工合作完善项目绩效目标设置。

同时,乙单位科学设置项目绩效指标体系。乙单位的基本科研任务是为主管部门制定国家人事人才改革、扩大就业及社会保障等制度作支撑,有些调研任务短期内就是搜集舆情,归集相关数据,不能形成预测分析报告,有的只能提供考察调研汇总情况报告等。基于这些特点,经与主管部

门、财政部门、第三方预算审计机构协商,依照财政部《项目支出绩效评价管理办法》的规范样式,充分考虑单位历年经费支出与实际业绩等诸多因素,设置了较为适宜该单位的项目绩效评价体系,分为产出、效益、满意度三个一级指标,数量、质量、时效、成本、社会效益、可持续影响、服务对象满意度等七个二级指标及具体细分16个三级指标,并按年度对指标值进行修正。项目组(课题小组)及时出具调研报告、阶段性研究成果,根据专家建议补充完善调研计划,提出可行的项目绩效指标建议,遵照预算编制方案设计安排课题调研、组织具体分析讨论会议、严格遵守财经制度序时执行预算,结合舆情不断改进课题研究。

## (二)基本科研项目绩效指标设置建议

1. 建立管理咨询专家库更新调整制度,“切实履行在资金申请、资金分配、资金使用、监督检查等方面的管理职责,建立常态化的自查自纠机制”。汇集全国人事人才方面的优秀专家学者,形成我国人才行业“智库”,引领我国人事人才方面向更高层次发展,有利于不断修正项目立项、实施、绩效评价等项目管理环节。

2. 增加青年科研人才参与数、调研报告数量为产出指标。按照《中央级公益性科研院所基本科研业务费专项资金管理办法》第十四条“科研院所基本科研业务费中支持40岁以下青年科研人员牵头负责科研工作的比例,

一般不得低于年度预算的30%”,给人事人才领域的青年学者创造交流学习平台,为我国储备优秀的人事人才,培养世界顶尖的人事人才专家学者。

3. 与上级主管部门和财政部门沟通,建立绩效目标有机调整机制,以适应工作任务、紧急任务带来的目标变动。三级指标的调研次数、会议次数等数量指标可依临时任务、政策经必要程序合理变动。

(作者单位:中国人力科学研究院)

责任编辑 刘霖

## 主要参考文献

- [1] 李金磊. 中央部门预算项目绩效目标设定问题与对策建议[J]. 预算管理与会计, 2021, (3): 23-26.
- [2] 白树鹏. 内部控制视角下对行政事业单位预算绩效管理的思考[J]. 营销界, 2021, (29): 160-161.
- [3] 郑凤梓. 浅谈部门预算绩效目标管理存在的问题及建议——基于上海市级预算部门财政支出项目绩效目标数据[J]. 财政监督, 2019, (2): 42-45.
- [4] 周建萍. 基层部门预算项目支出绩效目标管理问题探讨[J]. 中国经贸, 2020, (6): 156-157.
- [5] 钱水祥, 陈卓. 基本科研业务费绩效评价指标体系构建及应用[J]. 地方财政研究, 2021, (2): 66-75.