

完善事业单位预算绩效管理的建议

山西省阳泉市财政预算评审中心 | 张超

事业单位具有参与社会事务管理,履行管理和服务职能,在国家治理和社会公共服务中起着承上启下的作用。预算绩效管理作为事业单位管理的重要组成部分,对于提高财政资金使用效率、保障事业单位职能履行具有重要作用。然而,在新时期,事业单位预算绩效管理面临着诸多挑战和问题,需要深入研究和探讨。

事业单位预算绩效管理面临的问题

一是绩效目标设定。在事业单位预算绩效管理中,绩效目标的设定是关键的第一步,但目前面临着一些突出问题。首先,部分事业单位对自身的战略规划和职能定位不够清晰,导致绩效目标缺乏明确的方向和重点,难以准确反映单位的核心业务和工作要求。其次,在目标的具体制定过程中,存在过于笼统、模糊的情况,缺乏可衡量性和可操作性。例如,一些目标表述含糊不清,难以确定具体的考核标准和指标,这使得后续的绩效监控和评价缺乏可靠的依据。此外,由于缺乏充分的沟通和协调,不同部门之间的绩效目标可能存在不一致甚至相互矛盾的情况,影响了整体绩效的提升。

二是绩效监控环节。一方面,监控手段和方法相对滞后,难以实

时、全面地获取绩效信息。一些事业单位仍然依赖传统的手工统计和报表,信息的及时性和准确性大打折扣。另一方面,绩效监控的频率和深度不够,往往只是在特定时间节点进行简单的检查,无法及时发现和解决问题。同时,对于监控中发现的问题,缺乏有效的反馈和整改机制,导致问题长期存在,影响绩效管理的持续改进。此外,绩效监控的信息化程度不高,数据共享和利用存在困难,无法充分发挥大数据等技术在绩效监控中的优势。

三是绩效评价体系。绩效评价体系的构建是预算绩效管理的核心,但目前的绩效评价体系仍不够完善。首先,评价指标的选取不够科学合理,存在片面性和局限性。一些指标过于注重财务数据,而对非财务因素如服务质量、社会效益等关注不足。其次,评价方法单一,缺乏灵活性和适应性。大多采用传统的定量评价方法,对于一些难以量化的绩效内容难以准确评估。再者,评价主体较为单一,主要以内部评价为主,缺乏外部独立机构和公众的参与,评价结果的客观性和公信力受到质疑。最后,绩效评价结果的应用不充分,往往只是作为一种形式上的总结,未能真正与预算安排、人员奖惩等紧密挂钩,导致绩效评价的激励和约束作用未能

有效发挥。

四是人员综合素质。事业单位预算绩效管理的有效实施还受到人员综合素质的制约。一方面,部分管理人员和工作人员对预算绩效管理的认识不足,缺乏相关的专业知识和技能。另一方面,缺乏专门的绩效管理机构和团队,难以承担起复杂的绩效管理任务。此外,绩效培训和内部业务学习机制不健全,未能及时为员工提供系统的预算绩效管理培训,导致人员素质和能力提升缓慢。同时,由于缺乏有效的激励机制,员工参与预算绩效管理的积极性和主动性不高,影响了整体工作的推进。

完善事业单位预算绩效管理的建议

一是优化绩效目标设定机制。为了切实完善事业单位预算绩效管理,首要的任务便是对绩效目标设定机制进行全面优化。事业单位应深入且细致地开展战略规划研究工作,明确地梳理出自身长远的发展目标以及各个阶段性的具体任务。在此基础上,紧密结合具体的业务工作实际情况,制定具有高度针对性和前瞻性、可操作性强的财务及非财务绩效目标。要全力确保这些目标足够具体、清晰明确、可以被切实衡量、具有可达成性并且与实际工作紧密相关。进一步加强不同

部门之间的深入沟通与密切协作,促使各个部门的绩效目标能够相互衔接、协调一致,进而形成一个全员有效参与、全员有效反馈的有机整体。积极引入专家咨询机制和公众参与途径,广泛且充分地听取来自各方的意见和建议,提高绩效目标的科学性和合理性。同时,构建起动态调整的完善机制,依据内外部环境的变化情况,及时灵活地对绩效目标进行调整和完善,以确保其始终能够契合实际需求和发展趋势。

二是强化绩效监控体系建设。要重视并加大信息化方面的投入,建立功能完善的绩效监控信息平台,实时采集、深入分析并妥善处理偏离绩效目标数据,显著提高绩效监控工作的及时性和准确性。明确界定绩效监控工作的重点内容和关键环节,其中涵盖资金使用的进度情况、项目实施的具体进展、绩效目标的完成状况等方面;制定详细的监控流程和规范的标准,有力确保监控工作能够规范有序开展;建立预警机制,对于可能出现的问题能够及时发出精准的预警信号,以便能够迅速采取有效的干预措施;持续加强对监控结果的深入分析和充分运用,及时全面地总结经验教训,为后续的相关工作调整及优化提供参考依据和改进方向。

三是健全绩效评价体系。要进一步加大力度健全和完善绩效评价体系建设,不断丰富评价指标体系,除了传统的财务指标外,要增加对服务质量、创新能力、社会影响等非财务指标的考量权重,从而能够

更加全面地反映事业单位的整体绩效表现情况。综合运用科学评价方法,显著提高评价结果的准确性和可靠性。大力扩大评价主体的范围,积极引入第三方机构、专家学者以及社会公众等多元主体参与评价工作,切实增强评价结果的客观性和公信力。规范评价流程,清晰明确各环节的具体责任和要求,全力确保评价工作能够公正、公平、公开地开展。建立高效的绩效评价结果反馈机制,及时准确将评价结果反馈给相关部门和具体人员,有力促进改进工作方式,提升工作绩效。

四是提升人员素质与绩效意识。持续加强对管理人员和工作人员的绩效业务培训,通过专题讲座、系统培训、案例分析等方式,广泛深入地普及全面实施预算绩效管理的相关知识,切实提升全员绩效业务专业素养。牢固树立正确的绩效观念,使全体人员能够充分认识到预算绩效管理的重要性和深远意义,从而不断增强其责任感和使命感。建立科学合理的绩效考核与激励机制,将绩效评价结果与个人薪酬、职位晋升等紧密挂钩,充分激发全员参与预算绩效管理的积极性和主动性,为扎实推进全面预算绩效管理奠定基础,为深化绩效管理提供支撑,为提升公共服务质量提供保障。

五是加强预算绩效信息公开与共享。应制定明确的信息公开制度和规范,确定公开的内容、方式和时间节点,让公众能够及时、准确地了解事业单位预算绩效实施情

况。通过官方网站、公告栏等多种渠道进行信息发布,提高信息的可达性。同时,要加强内部各部门之间以及与外部相关机构的绩效信息共享。建立统一的信息共享平台,促进信息顺畅流通,便于不同部门协同工作,也为决策提供更全面的依据。加强信息安全管理,确保绩效信息在公开与共享过程中不被泄露、篡改或滥用,保护单位和公众的利益。利用信息公开和共享机制,积极接受社会监督和评价,主动邀请公众参与预算绩效管理过程,听取外部意见和建议,及时改进工作中的不足。通过广泛的信息交流和互动,增强事业单位与社会的联系和信任,提升自身形象和公信力。

六是推进预算绩效管理数字化转型。要大力推进事业单位预算绩效管理的数字化转型,加大对数字化基础设施的投入,包括硬件设备、软件系统和网络建设等。利用先进的信息技术,如大数据、云计算、人工智能等,提升对绩效数据的收集、分析和处理能力。通过数字化手段,能够更及时、准确地获取和分析绩效信息,为决策提供实时支持。开展相关培训和学习活动,使员工能够熟练掌握数字化工具和方法,更好地适应数字化工作环境。与专业的数字化服务提供商合作,获取技术支持和解决方案,确保数字化转型的顺利推进。数字化转型不仅能提升预算绩效管理水平,还能为事业单位的创新发展提供新动力,助力其在新时代更好地发挥职能作用。■

责任编辑 陆安平