

行政事业单位预算绩效管理的难点及策略

刘福金

临沂市水文中心

DOI:10.12238/ej.v4i3.701

[摘要] 通过加强内部控制,行政事业单位的整体预算问题将得到解决,若能实现对事业单位资金的良好利用,对改善事业单位内部的财务现状有非常大的帮助,因此全面实现绩效管理,是行政单位所要落实且努力的,如何把握预算执行的标准、缺乏一个标准化的评价体系、以及部门专业水平的高低等问题,对管理人员而言是一个比较大的麻烦。本文根据对当前绩效管理所存在的问题进行解剖,并围绕问题提出笔者的意见。

[关键词] 预算绩效; 难点; 策略

中图分类号: F039 文献标识码: A

Difficulties and Strategies of Budget Performance Management in Administrative Institutions

Fujin Liu

Linyi hydrological Center

[Abstract] By strengthening internal control, the overall budget problem of administrative institutions will be solved. If we can make good use of the funds of institutions, it will help to improve the internal financial situation of institutions. Therefore, it is necessary for administrative units to implement and work hard to realize performance management in an all-round way. How to grasp the standard of budget implementation lacks of a standardized evaluation system and the level of professional departments and other issues are big problems for managers. This paper analyzes the problems existing in the current performance management, and puts forward the author's opinions around the problems.

[Key words] budget performance; difficulties; strategy

引言

行政事业单位服务于民众,行政事业单位指进行国家行政管理、组织经济建设和文化建设、维护社会公共秩序的单位,主要包括国家权力机关、行政机关、司法机关、以及实行预算管理的其他机关、政党组织等。因此处理好行政事业单位的预算绩效管理问题是重中之重,只有优化了行政事业单位的绩效管理问题,才能使行政单位更好的为人民服务。

1 推进绩效管理所面临的主要阻力

1.1 绩效管理观念不完善

受到上级管理的下级单位对绩效管理不重视,不理解,甚至唱反调。绩效管理评价人员对于绩效管理的认知不全面,

对于绩效管理这块,他们没有跳出思维的误区,将大部分的精力放在传统的收支管理合法是否合规,上级领导是否会同意。对于资金的使用情况他们看的非常的重要,并且在实际的工作中没有使用新时代新时期的绩效管理理念,缺乏理论知识的指导。与此同时绩效管理评价人员对于绩效管理这份工作,他们觉得难以下手。

1.2 缺乏预算执行绩效指标

在现阶段,财政、管理部门自上而下缺乏一套合理、统一的预算执行绩效指标体系,虽然有一部分根据其自身的行业特点,其自身的实际情况,因地制宜的制定了评价指标体系,但这些指标体系更多的是为自己的部门所服务,在实际

使用过程中会产生局限性,因为这些指标体系的设置,没有考虑到其他的部门^[1]。在缺乏指标评价体系的情况下,绩效管理评价人员会根据现有的材料,通知其自身的想象力,通过各种手段进行判断,最后得出一个自己认为最为合适的管理评价,但这种评价方式也存在着很大的局限性,每个人看问题的角度是不一样的,所以得到的结果也大为不同,因此同一份评价,由两个人来完成的话,甚至会得到两种不同的结果,也正是由于这种原因,到导致这类工作得不到管理单位以及社会的认可,与此同时也会丧失一定的管理公信力。

1.3 缺乏部门预算执行绩效评估标准

绩效评估标准是被管理对象效应状况的一个判断方式,是管理者提出管理意见,提出管理结论的主要依据^[2]。但目前为止,大部分部门对职能、行业的绩效考核标准建设尚未完善,由于每个人的行事作风都不一样,也会导致绩效管理核心、方式、具体方法也会因人而异,因此容易导致绩效管理的结果成效不明显,没有实际的应用效果,即便是在从事同一份项目,由于衡量标准的不一致,也会产生很大的差异,因此没有一个统一的很亮标准,对于绩效管理评价人员而言,如何客观的提出评价会很困难。

1.4 证据收集存在困难

绩效管理需要采取大量、宏观的数据,并且这些数据之间需要存在一定的关联性,这些数据与单位的财政收入并没有过多的交集,因此大大加大的数据的收集难度。若绩效管理评价人员采取管理的方式来获取,虽然工作量是减轻了,但加大了成本,也存在一个隐患,就是统计往往不够全面,过于片面不具有代表性,以及数据可能不太准确。若数据由被管理单位提供,部分被管理单位为了数据好看,甚至会产生造假行为。绩效管理中大多采取调查、访谈、查询的方式来获取管理证据,但在具体的工作过程中,若采取这些手段进行管理,对于证据的准确性却很难得到保证,主要表现在被采访者不愿意接受采访,在记录笔录时,对方不愿意进行签名确实,提供的相关资料都是经过筛选的,在回答相关问题时刻意回避,行业之间的资料不共享等^[3]。

1.5 人员专业水平问题

绩效管理属于管理学,其在管理学中属于一个较高的阶段,这份工作对于评价人员的要求颇高,要求他们了解一定的经济理论知识、法律知识、计算机知识,查账能力是必不可缺的,还要由分析问题的能力,以及一定的管理能力,综上现阶段绩效管理评价人员具备综合素质的人员并不多,不能对被管理单位进

行财政资金使用情况科学的评价。

2 加强绩效管理工作的具体措施

2.1 完善绩效管理法规

首先要重视管理法规,在实际的管理过程中要做到依法管理,只有通过法律法规等正式手段,才能将绩效管理确认下来。这样一来绩效管理在进行管理时才能做到放开手脚。与此同时应当制定一个标准的绩效管理准则及管理指南。目标制定程序规范,将目标细化到每位员工每天的工作,形成OEC日清体系,使员工和管理人员对工作清楚了解,及时纠正错误和推广优秀的做法,养成及时改善的习惯。

2.2 建立绩效评估标准体系

要加强对财政收入,以及行政事业单位过往的数据信息进行收集、归纳、分析,并在此基础上完成绩效管理评估标准,在具体的操作上表现在,市、省级为单位,按照不同的分类,通过将各类资源进行集合,一些经验的专业工作者则深入研究评价指标体系,在实际中不断修改并完善一套完整的指标体系,各地再通过将指标体系逐级进行上报,最终形成具有部门代表性的评价指标体系。在绩效管理评估人员借鉴以往经验的基础上,再通过不断的摸索以及尝试,逐渐形成一套合理的、完善的,以及符合实际需求的部门预算绩效管理评价体系。

2.3 强化业务水平

要加强对绩效评估业务的职业培训,提高绩效管理业务的业务水平,由于各种原因的影响,我国的预算绩效管理工作起步相对落后于其他国家,各个地区之间的绩效管理差距较大,人员的整体业务水平不高,这也是预算绩效管理工作一直无法得到推进的原因之一。因此要采取各种措施,通过各种途径来提高绩效管理的专业水平,以此来建设出一批具备基本素质的绩效管理队伍,全面推进全国的绩效管理工作,通过系统的学习,能有效提高绩效管理的理解。

2.4 强化绩效评价的应用

绩效评价的批判标准就是是否得到了合理的应用,是否得到了员工们的理解。因此建立反馈渠道,建立起一个员工与绩效管理评价人员之间的管理渠道。沟通在绩效管理中起着决定性的作用。制定绩效要沟通,帮助员工实现目标要沟通,年终评估要沟通,分析原因寻求进步要沟通,总之,绩效管理的过程就是员工和部门负责人持续不断沟通的过程。离开了沟通,行政单位的绩效管理将流于形式。许多管理活动失败的原因都是因为沟通出现了问题,绩效管理就是致力于管理沟通的改善,全面提高管理者的沟通意识,提高管理的沟通技巧,进而改善行政单位的管理水平和管理人员的管理素质。

3 总结

绩效管理工作对于行政单位来说,还是新生的一门工作岗位,现阶段必然存在着许多问题,包括理论知识的指导,规章制度的约束,统一的绩效管理体系,受中国人情化社会的影响,以及人员素质的高低,对于绩效管理工作的开展都造成了不同程度的影响,这是一个缓慢的过程,绩效管理工作的完善还有很长的路要走。

[参考文献]

[1] 张小娟.行政事业单位预算绩效管理的难点以及对策探讨[J].管理观察,2015(13):158-159+162.

[2] 陈志莹.行政事业单位预算绩效管理的问题及策略研究[J].海峡科学,2017(11):70-71.

[3] 徐庆海.行政事业单位预算绩效管理的难点及其对策研究[J].财经界,2017(33):134-139.

作者简介:

刘福金(1975—),男,汉族,山东省单县人,本科,现就职于临沂市水文局,中级经济师,研究方向:财政税收对市场经济发展的作用。