

地方政府领导干部经济责任审计与绩效评价体系构建研究

秦 娜

重庆市丰都县审计中心, 中国·重庆 408200

【摘 要】本研究针对地方政府领导干部经济责任审计与绩效评价的重要性,从现有研究的不足出发,构建了一套科学、合理的评价体系。该体系遵循科学性、系统性、可操作性与创新性原则,涵盖了经济责任与政策执行、资源环境保护与党风廉政建设两大核心评价点,并采用了定量与定性相结合的评价方法。文章还探讨了评价体系的应用,包括组织领导、评价结果反馈、与干部选拔任用、激励约束相结合等方面,以期为我国地方政府治理提供参考。

【关键词】地方政府; 领导干部; 经济责任审计; 绩效评价; 体系构建

随着我国经济社会的快速发展,地方政府领导干部在经济管理、政策执行等方面肩负着越来越重大的责任。对领导干部进行经济责任审计与绩效评价,是加强干部管理和监督、提高政府治理水平的重要手段^[1]。然而,当前地方政府领导干部经济责任审计与绩效评价体系尚存在诸多不足,如评价体系不完善、评价方法单一等。为此,本文旨在构建一套科学、合理的地方政府领导干部经济责任审计与绩效评价体系,以期为我国地方政府治理提供有益参考,促进领导干部廉洁自律,提高政府治理效能。

一、现有研究综述

(一) 国内外研究现状

1. 国外研究: 国外学者在政府绩效评价领域的研究较早,形成了一系列成熟的理论与方法。具体来看: 平衡计分卡(Balanced Scorecard, BSC): 由Kaplan和Norton提出,它通过财务、客户、内部流程、学习与成长四个维度来评价组织的绩效,被广泛应用于政府部门的绩效评价中。绩效棱柱模型(Performance Prism): 由Neely等人提出,该模型从利益相关者满意度、战略、流程、能力、绩效结果五个方面来评价组织绩效,为政府绩效评价提供了新的视角。政策绩效矩阵(Policy Performance Matrix): 该矩阵通过分析政策目标与实际成果之间的关系,评价政策执行的效率和效果。此外,国外学者还关注政府审计的角色和功能,如Howcroft和Koberg的研究强调了政府审计在提升公共管理效率和透明度方面的作用。

2. 国内研究: 国内学者在借鉴国外先进理论的基础上,结合我国特有的政治、经济和社会环境,对地方政府领导

干部经济责任审计与绩效评价进行了深入的研究和探讨。

具体表现在以下三个方面: 一是理论研究: 学者们从公共管理、财政学、审计学等多个学科角度出发,深入探讨了地方政府领导干部经济责任审计的理论基础,包括其内涵、特征、目标以及与政府治理和公共资源配置的关系,从而明确了经济责任审计的必要性和重要性^[2]。二是实证研究: 一部分学者通过收集和整理地方政府的经济责任审计数据,运用定量分析、回归分析等统计分析方法,对领导干部的经济责任审计与绩效评价进行了实证研究,旨在验证理论模型的有效性和实际应用价值。三是案例研究: 还有一些研究通过选取具有代表性的地方政府领导干部经济责任审计案例,进行深入剖析,探讨了审计过程中遇到的实际问题,如审计独立性、审计标准的适用性、审计结果的运用等,并提出了相应的解决策略和改进建议。

(二) 现有研究的不足

1. 评价体系不够完善,缺乏针对性和可操作性: 在现有研究中,评价体系的构建往往未能充分考虑到地方政府的特殊性和领导干部的具体职责,导致评价体系过于泛化,缺乏必要的针对性。评价指标的选取和权重分配缺乏科学性和合理性,使得评价体系在实际应用中难以操作,难以准确评估领导干部的经济责任和绩效表现^[3]。此外,评价体系的动态调整机制不足,难以适应不断变化的经济社会环境。

2. 评价方法较为单一,难以全面反映领导干部的经济责任: 目前的研究在评价方法上多依赖于定量分析,而忽视了定性分析的重要性。这种单一的评价方法往往难以全面、深

入地揭示领导干部在经济发展、资源配置、政策制定与执行、公共项目管理等方面的综合能力和实际成效。因此,评价结果可能存在偏差,无法为决策提供全面的支持。

3. 创新性不足,未能充分体现新时代要求:在新时代的背景下,地方政府领导干部面临的新挑战和新任务对经济责任审计与绩效评价提出了更高的要求。然而,现有研究在评价内容、方法和技术上的创新程度不足,未能充分体现新时代对政府治理能力和治理体系现代化的要求。例如,对于大数据、云计算等新兴技术在评价体系中的应用探讨不足,导致评价体系的现代化水平不高,难以满足当前政府治理的需求。此外,对于如何将社会主义核心价值观融入评价体系的探讨也相对缺乏,这在一定程度上影响了评价体系的全面性和导向性。

二、地方政府领导干部经济责任审计与绩效评价体系建设

(一) 构建原则

为确保领导干部经济责任和绩效评价体系的科学性、系统性、可操作性与创新性,我们首先坚持科学性原则,评价指标的选取需基于科学理论和实践经验,通过严格论证来避免主观臆断,确保每个指标都有清晰的定义和精确的测量方法。其二,系统性原则要求评价体系全面覆盖领导干部在经济管理、政策执行、资源环境保护、党风廉政建设等方面的责任,构建一个涵盖宏观战略目标和微观具体操作的多层次、多角度评价网络。其三,可操作性原则强调评价指标的可量化性,确保数据来源的可靠性,便于收集和处理,同时评价流程需简洁明了,易于非专业人员的理解和操作。其四,创新性原则指导评价体系的构建要紧跟新时代发展步伐,结合地方政府治理特色,融入新型评价理念和手段,包括对传统评价方法的改进以及大数据、云计算等新兴技术在评价过程中的应用探索,从而提升评价体系的整体效能。

(二) 评价指标体系

为确保领导干部的综合评价全面且深入,我们将其分为两大核心评价点:

1. 经济责任与政策执行综合绩效,涵盖了经济责任履行情况与政策执行效果两大方面。在经济责任履行方面,评价指标包括财政收入增长率、财政支出效率、债务风险控制、预算执行情况等,具体细化为税收收入占比、财政支出结构合理性、债务率、预算执行偏差率等指标,以全面

反映领导干部在财政管理方面的能力和成效^[4]。在政策执行效果方面,评价指标包括重大政策落实情况、民生改善成效、社会稳定与和谐程度、经济发展质量等,涉及政策目标达成度、民生项目受益面、社会治安状况、产业结构优化程度等,以评估领导干部在政策实施和社会发展方面的表现。

2. 资源环境保护与党风廉政建设成效,综合考量了领导干部在生态保护与党风廉政建设方面的责任和成绩。在资源环境保护方面,评价指标包括节能减排成效、生态环境保护与治理、可持续发展能力等,具体包括单位GDP能耗降低率、污染物排放减少率、生态红线保护情况、绿色经济发展水平等,以衡量领导干部在生态文明建设方面的贡献。在党风廉政建设方面,评价指标涉及领导干部廉洁自律情况、党风廉政建设责任制落实情况、反腐败工作成效等,包括廉洁从政行为、党风廉政建设制度执行情况、腐败案件查处情况等,以评价领导干部在党风廉政建设方面的表现和成效。这两大评价点共同构成了对领导干部全面、系统的评价体系。

(三) 评价方法

1. 定量评价方法:我们运用先进的数据分析技术、专业的统计软件处理手段以及精确的经济模型构建方法,对评价指标进行细致的量化处理。这种评价方法的优势在于能够通过具体的数值形式直观且清晰地展现评价结果,为整个评价过程提供了坚实的客观依据。为了保障定量评价的准确性和可靠性,我们精心构建了一套全面的数据库系统,该系统具备高效的数据收集、存储、更新和维护功能,确保了评价数据的实时更新和精确度。

2. 定性评价方法:在定量评价的基础上,我们进一步采用了专家评审、民主评议、群众满意度调查等多种定性评价手段,对领导干部的经济责任和绩效进行深入且全面的分析。定性评价方法特别强调在评价过程中要充分听取和吸纳不同利益相关者的意见和建议,通过综合性的分析,形成对领导干部综合表现的全方位评价。这种方法不仅能够揭示评价数据背后的深层次问题和领导干部的个人素质,还能够保障评价过程的公正性和多维性,从而更全面地反映领导干部的实际工作情况。

三、地方政府领导干部经济责任审计与绩效评价体系应用探讨

(一) 加强组织领导,确保评价工作顺利进行

为确保地方政府领导干部经济责任审计与绩效评价体系的顺利实施,必须加强组织领导,明确责任分工。其一,应成立专门的领导小组,由地方政府主要领导担任组长,相关部门负责人参与,负责评价体系的整体规划和组织实施。其二,要制定详细的评价工作方案,明确评价的时间节点、流程步骤、责任部门和人员。其三,还需加强对评价工作人员的培训,确保他们理解评价体系的内涵,掌握评价方法,提高评价工作的专业性和准确性。

(二) 建立健全评价结果反馈机制,促进领导干部整改提升

评价结果的有效反馈是评价体系发挥作用的关键。因此,应当建立健全评价结果反馈机制,确保评价结果能够及时、准确地传达给被评价的领导干部。反馈机制应包括以下三个方面:一是个性化反馈:评价结果的反馈应当具有针对性,根据每位领导干部的具体情况,提供差异化的反馈信息^[5]。这包括对领导干部在财务管理、资源配置、政策执行等方面的具体表现进行详细分析,指出其工作中的亮点与存在的不足,以及如何改进的具体建议。二是整改指导:针对评价中发现的问题,制定详细的整改指导方案。该方案应包括具体的整改目标、实施步骤、时间表和预期成果。同时,鼓励领导干部结合自身实际情况,制定个性化的行动计划,以促进其经济责任履行能力的提升。三是跟踪监督:建立一套跟踪监督机制,确保领导干部按照整改计划采取行动。监督过程中,应定期对整改措施的执行情况进行检查,并对整改效果进行持续评估。这一过程不仅要求审计部门保持独立性和客观性,还要求领导干部积极参与,形成良性互动。

(三) 将评价结果与干部选拔任用、激励约束相结合,提高评价体系的应用价值

1. 干部选拔任用:在干部的选拔任用流程中,必须将经济责任审计与绩效评价结果作为核心的参考依据。对于在经济责任和绩效评价中表现突出的领导干部,应当给予优先任用的机会,确保人才与岗位的匹配,使人尽其才。通过深入分析评价结果,筛选出具备卓越领导能力、专业业务素质和高尚道德品质的优秀干部,以提升整个干部队伍的综合素质和战斗力。

2. 激励机制构建:为了进一步激发领导干部的工作热情和潜力,对于评价结果优秀的干部,应当构建一个多元化、全方位的激励机制。这包括提供具有吸引力的物质奖

励、职务晋升的机会、授予各种荣誉称号等激励措施,以此来提高干部的工作积极性、主动性和创新性,鼓励他们继续在岗位上发挥示范引领作用。

3. 约束与问责机制:针对那些评价结果不尽如人意的领导干部,必须建立一套严格的约束与问责机制。具体措施包括进行诫勉谈话、岗位调整、降职或免职等,以此促使这些干部深刻反思、积极改进工作。同时,加强对领导干部的日常监督和管理,确保他们在工作中严守纪律、规范行为,认真履行岗位职责,从而为打造清正廉洁、高效有为的干部队伍提供坚实保障。

四、结论

本研究通过对地方政府领导干部经济责任审计与绩效评价体系的研究,构建了一套具有针对性和可操作性的评价体系,该体系充分考虑了地方政府的特点和领导干部的职责,将定量评价与定性评价相结合,全面评估了领导干部在经济责任、政策执行、资源环境保护和党风廉政建设等方面的表现。通过探讨评价体系的应用,本文为地方治理提供了理论指导和实践参考。然而,评价体系的构建是一个动态调整、不断完善的过程,未来研究还需进一步丰富评价指标、优化评价方法,以适应新时代政府治理的需求,为我国地方政府领导干部的管理和监督提供更为有力的支持。

参考文献:

- [1] 张涛. 军队领导干部经济责任审计实践探索(2012—2020年)[J]. 经济责任审计, 2024(1): 16-18.
- [2] 史欣欣. 高校中层领导干部经济责任审计创新路径探讨[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2024(3): 0119-0122.
- [3] 谢冬慧. 浅析高校领导干部经济责任审计[J]. 经济责任审计, 2024(10): 53-58.
- [4] 鲍国明, 沈立强. 做好单位内部管理领导干部经济责任审计工作的几点思考[J]. 经济责任审计, 2024(1): 19-23.
- [5] 王颖. 全面从严治党背景下事业单位领导干部经济责任审计研究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2024(8): 0218-0222.

作者简介:

秦娜(1984.1-),女,汉,重庆丰都人,本科,职称:审计师。