

地方高校多目标导向绩效考核方法研究

何兴月 郑浩昊 李元兵

三峡大学财务处 湖北宜昌 443002

摘要:绩效考核是高校办学效率的总体评价,也是上级管理部门次年资金预算的主要依据。因此,一个有效简洁的绩效考核方法对于高校,尤其是办学资源有限的地方高校运行至关重要。本文以地方高校为目标,充分考虑地方高校发展的实际需求,结合上级部门考核指标,提出了多目标导向的综合绩效考核方法。在SX大学运行3年成效表明,该方法具有较好的实用性和推广性。

关键词:绩效考核;地方高校;多目标导向

1. 引言

党的二十大明确要求全面实施绩效管理。全面绩效考核将申报绩效考核目标、目标运行监控、绩效评价及应用融入财务预算全过程,是财务预算与绩效考核有机结合的一种管理方式。全面绩效考核在财务预算工作中的重要性日益凸显,高等院校,尤其是地方高校原有的绩效考核体系已经不能很好适应财务预算工作的要求。特别是绩效考核中原有指标体系约束力不足、不健全及不科学等问题,制约了高等院校全面绩效考核工作的开展。学校需要进一步优化原有指标体系,构建一套符合高校实际、科学合理、操作性强的全面绩效考核指标体系。

2. 地方高校绩效考核存在的问题

2.1. 绩效考核体制机制不健全

本课题对HB省省属高校绩效考核现状调研发现,部分地方高校缺乏全面预算绩效考核体制机制,乏明确的目标和指引,无法为校领导的管理和决策提供有效的引导。全面预算绩效考核制度缺乏持续改进的机制,主要是根据上级管理部门当年的考核要求进行临时性调整。缺乏有效地反馈改进流程。

2.2. 考核评价指标没有形成完整体系

目前,很多地方高校在绩效考核过程中没有构建一套通用性强的指标体系。地方高校绩效考核工作过程中,在设置社会效益、经济效益、数量、质量等具体考核指标时并没有明确的规定,因此项目具体绩效指标不利于量化,评价时操作性不强。

2.3. 绩效考核结果应用不够重视

部分地方高校没有积极应用绩效考核结果。不能根据

绩效考核结果对校属各单位次年预算分配进行有效指导。长此以往,校属各单位对绩效考核的重视程度逐渐降低,最终导致绩效考核流于程序。另外,绩效考核过程中存在的问题不能逐步优化,最终不利于提高学校财务管理水平和资金利用率。

3. 多目标导向绩效考核方法设计

3.1. 分级绩效考核管理体系

高校内部设置预算绩效考核工作领导小组,作为学校预算绩效考核的领导机构,负责审定学校预算绩效考核方案。财务部门是学校预算绩效考核的牵头部门,具体负责研究制定绩效考核办法,审核归口管理部门提出的绩效目标,指导归口管理部门建立健全本行业、本领域、分层次的核心绩效指标和标准体系,及时公开绩效考核结果。归口管理部门开展本部门绩效目标工作,建立健全本行业、本领域、分层次的核心绩效指标和标准体系。

3.2. 绩效考核范围设置

绩效考核范围应该涵盖所有省级预算资金,包括一般公共预算资金、政府性基金预算资金等。具体范围包括两个方面,一是项目支出绩效目标考核,如部门预算项目支出、省直专项支出、省对下专项转移支付、具有特定用途和具体使用目标的共同事权类一般性转移支付。二是部门整体绩效目标考核,如绩效目标设置、审核、批复以及调整、应用等。

3.3. 绩效考核目标设计

目标设计最为关键,是否合理直接影响到绩效考核的有效性。总体上,绩效考核目标应按照“谁申请资金、谁设置目标”的原则,由归口管理部门提出,财务部门审核。绩

效考核目标可以按两种方式进行分类。一是按预算支出的范围和内容为基本支出绩效目标、项目支出绩效目标和部门整体绩效目标。二是按照时效性分为长期绩效目标和年度绩效目标。

绩效目标设计要清晰反映预期产出和效果,并以相应的指标予以细化、量化。量化的具体内容包括产出指标、效益指标、满意度指标等。尤其是经济发展类、事业发展类、民生保障类项目,应当同时设置产出指标和效益指标。各类指标值应当与绩效指标逐一对应,用相对值或绝对值表示。其确定依据有历史数据、行业标准、计划数据以及其他数据。

绩效考核目标设置的依据包括国家相关法律法规和规章制度,国民经济和社会发展规划;省委、省政府决策部署和工作要求;学校职能、中长期发展规划、年度工作计划或项目规划;中期财政规划和学校三年滚动财政规划;省财政厅预算管理和绩效管理要求;相关历史数据、行业标准、计划数据以及以前年度绩效评价结果。

绩效考核目标设计遵循以下原则:定量为常态、定性为例外的原则,适度压力原则,相关匹配原则,指向核心原则以及追求成本效益原则。同时设计合适的绩效考核目标表,包括项目申报表、部门整体绩效目标申报表。

3.4. 绩效考核目标监控方法

财务部门按照绩效目标组织绩效监控。归口管理部门负责对本部门指标完成情况以及执行情况等进行监控,总结经验、发现问题、提出下一步改进措施。必要时,由财务部门牵头,对重点政策和重大项目具体开展情况、发展趋势、实施计划调整等情况进行延伸监控。

发现绩效运行与目标发生偏离时,及时采取分类处置措施予以纠正。预算执行与绩效目标偏离较大、已经或预计造成重大损失浪费或风险等情况,直接暂停项目。因政策变化、突发事件等客观因素导致执行进度缓慢或预计无法实现绩效目标,学校通过合规流程进行调减。预算执行结束后,归口管理部门积极开展绩效评价,并及时形成绩

效评价报告。

4. 结语

在分析地方高校当前绩效考核现状挑战的基础上,提出了多目标导向绩效考核方法,从分级绩效考核管理体系、绩效考核范围设置、绩效考核目标设计以及绩效考核目标监控方法四方面对该方法进行了描述。该方法对当前高校,尤其是地方高校绩效考核管理具有现实的参考意义。

参考文献:

- [1] 李旻序. 公办高校全面预算绩效管理考核评价指标体系构建研究. 中国管理信息化, 2024 (06).
- [2] 李碧云. 高校财务绩效考核存在的常见问题及对策研究. 行政事业资产与财务, 2024 (02).
- [3] 薛明明. 行政事业单位预算绩效管理探究. 财会学习, 2024 (09).
- [4] 赵慧清. 高校预算绩效管理一体化建设实现路径探讨—以 G 高校为例. 中国农业会计, 2024 (08).
- [5] 陈薇. 经济新常态下高校贯彻落实预算绩效管理的有效路径. 经济师, 2024 (07).
- [6] 张士书. 高校全面预算绩效管理绩效指标设置研究. 中国总会计师, 2024 (06).
- [7] 姜颜. 新形势下高校预算绩效管理实践. 纳税, 2024 (06).
- [8] 韩慧玲. 校全面预算绩效管理的相关问题讨论. 财讯, 2024 (06).
- [9] 杨晓欢, 颜萌. 高质量发展背景下高校绩效管理体系的构建研究. 云南大学学报, 2024 (05).
- [10] 王峰. 高校全面实施预算绩效管理的难点及路径研究. 当代教育理论与实践, 2024 (04).

作者简介:

何兴月(1979-),女,汉族,安徽铜陵,本科,高级经济师,三峡大学财务处科长,长期从事财务预算管理与研究.