

行政事业单位预算管理问题研究

邵利萍

西安碑林博物馆 陕西西安 710001

摘要: 预算管理是行政事业单位运营和发展过程中非常核心的内容,科学有效的预算管理能够提高行政事业单位的综合管理水平,保障财政资金得到有效、合理的使用。在实际管理工作中,一些行政事业单位存在全面预算管理意识淡薄、业务部门参与度不高、预算编制质量水平低、预算执行效果不理想、预算管理监督不到位、预算绩效考核及评价体系不健全等诸多问题。本文针对目前行政事业单位预算管理方面存在的的具体问题进行深入剖析,并且结合当前实际情况提出合理有效的改进措施,以期行政事业单位预算管理更加规范。

关键词: 行政事业单位;预算管理;管理问题;管理对策

引言:

预算法对行政事业单位的财务管理工作有重大影响,若预算法不满足当前财务管理工作要求,则预算成果就会与实际需求发生偏差,这不利于行政事业单位的整体内部管理工作开展。根据这一逻辑,行政事业单位应当对财务管理工作提出新要求,并审视现有预算法是否满足新要求,若不满足单位就要使用新预算法,单位高层有必要了解新预算法对财务管理工作的影响及应用价值,针对现状问题来进行改革,确保新预算法能进入到内部财务管理中。为此就有必要开展相关研究,此举具有一定现实意义。

1 行政事业单位全面预算管理问题

1.1 对预算管理工作重视程度不足

当前,行政事业单位正常运转过程中,相关经费都是国家财政进行直接拨付,享受政府补贴,当然,也有一部分资金来源为社会组织、爱心人士捐助。而在我国政府体制改革不断深入之际,尤其是新一轮预算制度的实施,事业单位运行中也会面临市场经济发展的压力,很多行政事业单位现有经费堪堪能够维持正常运转,甚至还有部分单位存在“入不敷出”问题。尽管政府部门极力倡导财务预算工作,但由于长时间对财政的依赖性,一些行政事业单位财务工作开展中对预算管理不重视,或者在编制上存在漏洞,影响单位财务管理工作的正常开展。

1.2 预算管理意识薄弱,制度不完善

一些行政事业单位缺乏对预算管理的重视,没有把预算作为单位内部管理的重点,主要表现为管理人员对

预算管理的相关内容不了解,认为预算只是对来年资金使用情况一个简单的预估,只要在当年批复数上简单加减就可以了,或者单位内部各处室报预算时采取在当年预算基础上递增几个百分点汇总后形成单位总预算。这样的简单估计只为了保障明年本处室或本单位资金使用的充沛而没有根据单位当年工作开展情况科学持续的判断下年的预算需求,也没有走集体决策程序,最终造成资金规划的不合理,在后续工作的开展时,这种不合理就会体现为资金的不足或浪费,造成的后果是单位无法高效地完成当年工作计划或无法最大限度使用财政资金的目的^[1]。

1.3 预算编制不规范、不科学

预算编制规范与否主要取决于编制人员的综合素质和专业能力。一些单位的财务人员业务能力较差,没有进行过专业化的预算管理学习,专业知识匮乏,业务技能不达标。而财务人员作为单位预算编制工作的主力军,由于不熟悉专业知识和编制方法,编制过程中项目目标缺乏量化细化,造成预算编制粗枝大叶,编制水平低,甚至有的单位的财务人员直接套用上年预算,严重脱离本单位实际情况。预算编制的科学性主要取决于单位内部是否充分沟通。在实际工作中,部分基层行政事业单位往往更重视行政管理工作,预算全面管理意识淡薄,认为预算编制就是财务部门的一项基础性工作。而财务人员由于其自身工作性质的原因,不可能对单位所有业务以及项目安排都有全面的了解和掌握,加之业务部门不积极主动地参与预算编制,不及时充分地编制人员沟通,财务人员进行预算编制时就无法取得全面完整的一手资料,导致预算编制内容不真实、不完整,预算编制缺乏科学性^[2]。

1.4 绩效考评缺陷

根据以上论述可知,新预算法非常重视绩效管理机

作者简介: 邵利萍, 1980年5月,女,汉族,陕西西安,西安碑林博物馆,高级会计师,本科,主要研究方向:事业单位预算管理及会计实务研究。

制,要求行政事业单位建立该机制,让财务管理人员负责绩效考评,这有利于行政事业单位发展。但现实中,相当一部分行政事业单位的绩效管理机制存在缺陷,即机制中缺少了绩效考评制度。理论上,绩效管理机制是由绩效管理要求、绩效考评制度所构成的,其中前者主要是告诉工作人员组织内存在绩效管理机制,个人工作贡献将与个人薪资挂钩,贡献越高/低则绩效越高/低,绩效越高/低则薪资越高/低,因此工作人员只要积极参与工作,就能得到应有的报酬,由此起到激励作用,而后者是一种针对财务管理人员的财务工作要求,财务管理人员需要确认不同类型的工作贡献等于多少绩效,明确哪些工作贡献可以被列入绩效管理范畴等,同时收集相关绩效信息,再通过信息统筹结果进行预算,大体得出组织绩效总成本,最后合理绩效标准,随之根据不同工作人员的表现来发放绩效奖金,这样绩效管理工作才算完全落实,若绩效管理机制不包含绩效考评,则相关工作将流于形式,难以起到实际作用。这时,因为行政事业单位内缺乏绩效考评,所以绩效管理未能与财务预算建立良好关系,绩效激励作用无法有效发挥,工作人员对绩效管理机制不重视,影响了正常工作的开展,不利于行政事业单位运维与发展。

2 行政事业单位开展全面预算管理的措施

2.1 加大对预算管理工作的重视程度

加强对预算管理的重视,是行政事业单位开展全面预算管理的重要基础。第一,考虑到当前我国行政事业单位特殊性,主管部门应该重视预算管理工作,有意识的引导基层行政事业单位积极开展预算管理。政府部门可以通过下发文件的方式,引起行政事业单位的重视,通过新闻媒体报道,让广大行政单位领导认识到预算管理的重要性;第二,应该认识到预算管理不仅仅是财务部门的工作,应该全员参与其中,将全面预算管理纳入到年度绩效考核体系中,将预算执行与绩效考核联系起来,推动全员参与其中。尤其是单位领导,更需要意识到全面预算管理对单位自身发展的重要意义,能够在日常工作中更多关注、更多支持,发挥带头效应^[1]。

2.2 优化预算基础数据的编制,建立预算数据系统,强化预算队伍建设

完善的预算管理体系是单位开展全面预算管理的前提,行政事业单位应建立以“预算管理为主线,以资金管控为核心”的预算管理体系,并由本单位主要领导担任负责人,与预算密切相关的处室负责人担任委员。预算管理部门又要分成预算编制及执行监督两个小组;预算编制由各业务处室、资产管理部门及财务等相关人员

组成,主要负责预算的编制工作,形成预算相关数据;预算的事中监督应由单位审计处、纪检监察室、机关党委或办公室等处室执行,定期或不定期对预算执行情况进行监督。行政事业单位所有涉及资金收支业务最终都要通过预算管理衔接起来,从而实现预算管理的全过程、全方位控制。而预算控制要求行政事业单位加强预算的事前编制、事中执行、事后评价等各个环节的管理,不仅要努力实现各项预算项目用最少的开支完成最大的成果效益,也要降低各预算项目在经济活动过程中的风险。同时也应不定期开展预算管理知识的培训,帮助预算编制小组成员更好理解预算相关理念。

2.3 加强预算绩效管理及绩效评价结果

运用单位的预算绩效管理实施效果直接影响其预算管理水平。行政事业单位在设计绩效评价指标时要以本单位预算目标为中心,评价指标既要包括定量指标,又要包括定性指标,这样可以对预算执行结果进行多角度的绩效评价。单位要加大对预算绩效评价的宣传,从财务部门、业务部门、管理部门中选取骨干组建绩效评价小组,单位管理人担任评价小组的负责人,保障绩效评价工作顺利开展。行政事业单位下年度预算安排要与上一年的预算绩效评价结果挂钩,绩效评价好的项目优先安排预算资金,对实际执行中存在问题的项目,要根据绩效评价结果决定是否为其安排预算资金,以此来提升行政事业单位对绩效评价的重视程度,充分发挥绩效评价结果在预算管理中作用^[4]。

3 结束语

综上所述,文章对新预算法对行政事业单位财务管理的影响进行了分析,阐述了新预算法影响、现有问题,并针对问题提出了解决方法。通过分析可知,新预算法对于行政事业单位财务管理有很多积极影响,因此行政事业单位应当引入新预算法,但现实情况中处于思想、观念等方面的问题,新预算法在行政事业单位内的应用情况表现不佳,其中还有很多问题,对此采用文中方法可起到解决问题、促使新预算法作用充分发挥的作用。

参考文献:

- [1]徐国水.行政事业单位全面预算管理措施与内部控制建设问题研究[J].大众投资指南,2020(8):55-56.
- [2]向小可.行政事业单位全面预算管理与内部控制建设措施分析[J].现代经济信息,2019,13(3):87-88.
- [3]赵清.关于行政事业单位预算管理几点问题的思考[J].财经界,2020(10).
- [4]徐琼.关于行政事业单位预算管理问题的思考[J].中国乡镇企业会计,2020(4)