

基于全面预算管理的 高职院校绩效评价指标体系构建研究

周宇霞

(湖南财经工业职业技术学院 会计系, 湖南 衡阳 421002)

[摘要] 随着职业教育的高速发展,教育经费投入不断增加,如何提高资金使用效率、优化资源配置,是当前高职院校急需解决的课题。本文首先分析了高职院校开展预算绩效评价的意义,随后指出了绩效评价工作的核心是构建科学合理的绩效评价指标体系,并借助平衡计分卡这一重要绩效管理工具,从战略目标分析出发,分别对利益相关者、内部流程、学习与成长以及财务4个层面进行了绩效评价指标构建研究。

[关键词] 全面预算;高职院校;绩效评价

doi: 10.3969/j.issn.1673-0194.2019.16.012

[中图分类号] G717.5 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-0194 (2019) 16-0026-02

0 引言

随着国家对职业教育日益重视,经费投入比例日益增长,如何加强高职院校的预算绩效评价,已经成为政府分配教育经费和学校争取办学资源共同面临的问题。2015年,湖南省财政厅、教育厅联合下发的《关于完善高等职业院校生均拨款制度的通知》明确了高职院校的生均拨款与绩效评价结果挂钩。然而,近年来,高职院校的预算管理及绩效评价情况并不如人意。与本科院校相比,高职院校预算管理基础较弱,全面预算起步较晚,预算编制科学性不高,执行中刚性约束力不够;只重视预算编制,对预算执行结果没有进行必要的考核与评价,即使有,也仅限于对预算执行率考核而没有对效率、效益和效果进行考核,预算绩效考评环节完全缺失。因此,高职院校要提高内部管理水平,优化资源配置,建立和完善全面预算的绩效评价制度,对高职院校资金使用的效果、效率和效益进行绩效评价。

1 高职院校预算绩效评价的意义

1.1 深化财政预算管理改革的现实需要

建立规范透明、标准科学的预算制度,全面实施绩效管理,是我国财政体制改革的方向。中国共产党第十八次代表大会、第十九次代表大会报告都先后提出了要加强预算绩效管理,2018年11月,中共中央、国务院正式下发了《关于全面实施预算绩效管理的意见》,以期进一步优化财政资源配置、提升公共服务质量。高等教育是财政资源投入的重要领域,高校加强预算绩效管理自然也成为国家深化预算管理改革的重要内容。《国家中长期教育改革和发展规划纲要2010-2020年》明确指出,要对高校“加强经费管理。建立科学化、精细化预算管理机制,

科学编制预算”,要“建立经费使用绩效评价制度,加强重大项目经费使用考评”。

1.2 解决高职院校经费不足的有效途径

近年来,高职院校的快速发展带来了经费不足的现实问题。在经费投入有限的情况下,由于大部分高职院校没有建立起预算绩效评价制度,导致经费使用管理缺乏科学指导,资源不能得到有效配置,制约了职业教育的发展。高职院校树立投入产出分析观,建立科学完整的预算绩效评价体系,切实开展预算绩效评价,能够有效提高资源使用效率,优化资源配置,在一定程度上解决高职院校经费不足的问题。

1.3 提高高职院校治理能力的必由之路

高职院校财务管理水平是高校治理能力的-一个重要方面。目前,我国高职院校财务管理水平普遍落后于本科院校,与职业教育的发展要求相距甚远。具体到预算管理方面,由于观念或体制原因以及缺乏有效的工具方法指导,一直存在绩效管理观念缺位、管理手段落后、考核评价单一等突出问题,高职院校自身加强绩效管理内生动力不足。建立和完善全面预算的绩效评价制度,切实开展预算绩效评价,能够促进高职院校提升组织绩效、优化业务流程,帮助高职院校提高内部管理水平,提高治理能力,进而保证高职院校实现战略目标。

2 设置绩效评价指标体系的原则

绩效评价工作的核心是构建科学合理的绩效评价指标体系。笔者认为,设置指标体系首先应遵循目标管理的SMART原则,即:具体化(Specific),也就是说,绩效评价指标必须明确具体的指向全面预算结果(或过程);可衡量(Measurable),指绩效评价指标应尽可能量化或者行为化,以便后续考核;可操作(Attainable),指绩效评价指标涉及数据要从现有资料中获取,指标体系应简明扼要、定义明确、分类界限清楚;相关性(Relative),表明绩效评价指标应与评价内容具有较强的相关性,客观评价预算绩效目标的实现程度;时效性(Time-

[收稿日期] 2019-07-03

[基金项目] 湖南省教育规划课题(XJK016BJG001);湖南省会计学会重点课题(2017HNKJA07)。

efficient),表明绩效评价指标应符合所属预算期的特点,且可以随着情况变化加以调整。此外,设置全面预算绩效评价指标体系还应遵循以下原则。

2.1 战略导向原则

使用绩效评价指标往往带有导向功能,很容易使被评价者追求眼前利益,忽视长远发展。因此,在建立预算绩效指标体系时,应与单位战略发展规划充分结合,根据战略目标设置绩效评价指标,发挥战略导向作用。预算管理应遵循“战略目标—绩效指标—指标值—行动计划—资源配置—绩效考核”的预算管理思路,实现战略管理、预算管理和绩效管理有机统一,注重被评价单位的可持续发展能力。

2.2 整体优化原则

预算绩效评价体系是一个多变量输出的复杂系统,评价目标多元化,不能简单使用局限性较大的单一指标来评价,而应建立一套既各有侧重又相互联系的指标体系。指标不宜太多,以免失去评价重点。

2.3 动态完善原则

预算绩效评价是一项持续、不断完善的工作,在评价时应充分考虑趋势性,如果只用某一年静态的指标数值进行综合评价,就无法剔除偶然性因素的影响,绩效评价就发挥不了应有

的作用。因此,设立指标体系应坚持动态完善原则,指标、权重和标准应随着环境变化而不断修订。

3 构建高职院校绩效评价指标体系的建议

3.1 明确绩效评价指标体系的设计思路

高职院校作为事业单位,主要任务是借助公共财政的支持提供特定的公共产品,面向政府、企业、家长等有关利益方提供服务,满足利益相关方的需求是学院第一要务。因此,内部运营即学院内部各个业务组成的流程,可以理解为战略实现路径,业务流程质量决定学院提供服务的质量,内部流程层面在平衡计分卡中也居于同样重要的地位;学习和成长层面包含学院对发展所需的人力资本、信息资本和组织资本等无形资产管理,是影响战略实现的无形因素,财务层面是对资源配置的管理,是影响战略实现的资金因素,可视为实现战略的保障。

3.2 构建高职院校绩效评价指标体系

基于对高职院校战略目标的共性分析,笔者从平衡计分卡的4个维度分别构建预算绩效评价指标体系。

3.2.1 构建利益相关者层面的绩效评价指标体系

构建利益相关者层面的绩效评价指标体系如表1所示。

3.2.2 构建财务层面绩效评价指标体系

构建财务层面绩效评价指标体系如表2所示。

表1 利益相关者层面绩效评价指标体系

战略目标	绩效评价指标
为企业提供人才支持	全日制教育年招生人数,年毕业人数,毕业生就业率,对口就业率,校企合作订单班开设数量,用人单位对毕业生综合评价满意度,成人教育年招生人数,年承担技术培训(鉴定)人次,年培训(鉴定)收入
为社会提供智力支持	应用技术研究课题立项数量,科研成果转化数,与企业联合开展应用技术研究项目数,横向课题到账经费,科技创新成果获奖数,专利成果数量,省级以上科研成果获奖数,被政府部门采纳的议案、提案、调研报告数量,年技术服务收入
让学生实现高质量就业	就业(创业)指导课程开设情况,大学生创新创业服务中心建设运行情况,就业信息发布频次,校园招聘场次,就业回访次数,学生就业率,自主创业率,本地就业率,就业起薪点排名

表2 财务层面绩效评价指标体系

战略目标	绩效评价指标
办学收入增长	生均财政拨款增长率,全日制教育学费收入增长率,成教学费收入增长率,学生缴费率,社会服务收入增长率,专项资金收入增长率
控制财务风险	资产负债率,贷款总规模,大额支出论证与审批制度执行情况,预算管理、收支管理、政府采购管理、资产管理、建设项目管理等业务层面内部控制体系建设与运行情况
资源分配合理	预算执行率,预算调整率,预算绩效评价结果

上述指标体系设置,参考了教育部发布的《高职高专院校人才培养工作水平评估方案(试行)》,能适应大多数高职院校的实际情况。由于各高职院校之间存在不同程度的差异性,全面预算绩效评价体系较为复杂,因此,在上述指标体系中有少量主观评价指标以及较难准确量化的指标,在具体操作中可以根据被评价单位的具体情况,对指标体系进行微调,以使其更符合被评价单位的实际情况。

主要参考文献

[1] 中华人民共和国教育部.国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)[Z].2010.
[2] 史淑霞.基于平衡计分卡的高校预算管理绩效评价指标设计[J].会计师,2018(3).