

高校预算绩效评价体系的构建及实施路径探索

周伟勋

(常州工程职业技术学院, 江苏 常州 213164)

【摘要】随着全面预算绩效管理体系所发挥的作用不断增强,其应用范围也更加广泛,尤其高校而言,开展全面预算绩效评价体系不仅能够有效提高其对财务风险的防控能力,高效地整合财务资源,还能所高校的工作指明正确的方向。本文将预算绩效评价体系在高校中的构建进行分析,并对其应用情况进行综述。

【关键词】预算绩效;评价体系;高校;构建

引言:

随着全球化深入,人才成为国家竞争力的关键。各国致力于培养和吸引高端人才,而高校作为主要阵地,其重要性日益凸显^[1]。为保障高校为国家提供充足人才,国家不断加大高等教育资源投入,表现为教育经费增长和招生规模扩大。2020年,我国高等教育经费投入达13999亿元,增长3.99%;在校学生总规模达4183万人,入学率达54.4%。高校数量也在增加,至2020年底有2738所普通高校,其中本科1270所、高职(专科)1468所。但经费投入仍存在不占优势,知名高校可能存在资源浪费、利用率低等问题,欠发达地区高校则资金不足。因此,提高有限资金使用效率成为教育主管部门和高校的重要课题。高校进行合理的预算绩效评价对实现资源优化配置、资金合理使用至关重要。目前学者在研究高校预算绩效评价体系时,大多都是采用分层的方法设置评价指标体系。然而,这种方法往往缺乏对所选指标的深入分析,并且对评价指标体系的应用也缺乏探讨。鉴于此,本文拟对高校预算绩效评价体系的构建进行了深度解析,并对其应用进行分析,以期构建科学的高效预算绩效评价体系提供参考。

一、高校全面预算管理绩效评价现状

(一)预算管理意识淡薄,对绩效评价体系认识不足

当前,许多高校在预算管理方面的重视程度仍显不足。在年初的预算申报过程中,一些部门并未充分考虑到学校的整体收支预测和长期发展规划,导致预算编制缺乏可靠且真实的论证,盲目地增加

资金需求。这种行为不仅扰乱了学校的整体支出节奏,更对学校的长远发展构成了制约,进一步激化了学校发展规划与资金供应之间的矛盾。在资金管理环节,各部门同样存在不足之处,往往过度聚焦于资金的支出,而忽视了绩效管理的重要性。许多部门对绩效评价缺乏基本了解,这无疑增加了学校推进整体绩效评价的难度^[2]。

(二)预算管理与其它业务工作相脱节,管理水平低

高校普遍缺乏统一的信息共享平台,导致财务部门在编制预算时难以全面掌握基础信息。各部门间,特别是关键内部控制部门间存在信息壁垒,数据无法实现共享,这使得业务与财务的融合程度较低,预算编制存在偏差,增加了财务管理难度。当前的预算编制主要依赖于部门申报和财务部门审定,而对项目的事前、事中、事后等环节管控不足。这导致一些项目在没有充分可行性论证的情况下盲目展开,预算执行过程中的支出进度过于缓慢,不仅影响学校整体的资金支出进度,还给其他真正需要资金的项目带来负面影响。

(三)缺乏合理的预算管理绩效评价指标与配套体系

近年来各省出台了关于第三方机构参与预算绩效管理工作管理的相关指导意见或要求,强调了第三方机构在推动全面实施预算绩效管理中的重要地位,对加强预算管理和提高财政资金使用效益具有积极影响。然而,现有的绩效评价指标与体系主要针对财政专项资金,如每年省财政厅对高校“双一

流”引导资金的专项绩效评价。从高校的角度看,许多高校过于依赖财务数据来评估预算执行情况,而忽视非财务数据,导致无法全面反映高校的总体规划。此外,高校的绩效评价大多采用共性指标体系,缺乏完整、个性化的绩效指标来对纳入预算的资金进行合理评价。目前,高校很少主动在年末进行绩效自评,且现有的绩效评价大多在事后完成,缺少对项目的事前和事中监督。主要原因在于高校现有的信息系统互不相通,导致绩效评价无法贯穿预算管理的全过程。随着财务数智化时代的来临,建立完善的绩效评价体系显得尤为迫切^[3]。

二、高校预算绩效评价体系构建原则

高校预算绩效评价体系应遵循以下原则:

1. 科学性:确保评价指标经过精心挑选,具有科学性和合理性,能够真实反映评价对象的实际情况,且各指标之间应避免重复,以充分发挥其有效性。

2. 整体性:每个评价指标都应针对某一特定维度,所有维度共同构成一个完整的评价体系。在构建体系时,应注重各指标的全面性,确保能够全面反映高校预算绩效的各个方面。

3. 可行性:评价体系必须在实际操作中具有可行性,相关数据应易于获取,整个评价过程应在实际环境下易于实施。

4. 可比性:评价结果不仅要在不同高校之间进行横向对比,还要在同一高校的不同年份之间进行纵向对比。这要求评价体系中的评价指标具有统一的标准和度量方法,以便于进行有效的比较。

5. 动态性:随着社会和高校情况的变化,评价体系也应随之调整和完善。对于一些公开数据不足的指标,随着时间的推移和数据的积累,也应逐步纳入评价体系中。同时,体系本身也应具有一定的灵活性和可扩展性,以适应未来可能的变化和需求。

三、高校预算绩效评价体系的构建

(一) 资源投入维度

人力资源指标:在衡量人力投入时,我们必须同时考虑人力资源的数量和质量,以全面体现其整体水平。具体到我国高等院校的实际情况,教师的实际工时数可以通过研究与发展全时人员和 R&D 成

果应用及科技服务全时人员来体现。劳动数量主要采用人力资源的绝对数量,如专任教师、行政人员、教辅人员和科技活动人员的数量。劳动质量是一个定性指标,难以直接量化。但我们认为,劳动质量与劳动者的学历、职称和年龄等因素密切相关。因此,我们选取这些相关变量作为度量劳动质量的指标。具体来说,职称分为正高教师、副高教师、讲师人数和教授人数、副教授人数、讲师人数以及其他人数,这两大类别之间存在一定的交叉重叠。学历结构主要反映教师的学历层次,以博士、硕士研究生为主。年龄结构则是根据不同年龄段的教师比重进行评价。这些指标在一定程度上反映了高校的人力投入情况,对于准确衡量人力资源的实际效果具有重要意义^[4]。

财力资源指标:财力资源是高校获取的各类资金支持,用于学校的日常运转和产生相关成果。财力资源的投入可以从资金来源和资金使用两个方面进行衡量。资金来源包括政府的财政拨款、高校自身的经营活动、社会的捐款援助以及附属单位上缴的收入等。资金使用方向可以分为资本投入和专项教育经费。资本投入包括各类资本支出,专项教育经费包括教育事业费和教育基本建设投资。

物力资源指标:物力资源是指高校可供使用的全部物资,包括固定资产、材料和易耗品等。固定资产是高校教育的物质基础,包括教育土地、科研用地、生活用地、建筑物、设备仪器和图书资料等。图书资料可以分为纸质图书和电子图书两大类。

(二) 绩效产出维度

1. 人才培养指标:高等院校的核心职能是培养社会所需人才,通过教学和实践活动提升学生的知识储备和实践能力。因此,教学水平可作为衡量人才培养的指标之一。具体包括国家精品课程数量、国家重点课程数量、国家教学成果奖等课程类指标。同时,高校每年向国家和社会输送的博士、硕士人数,以及毕业生的就业率和合格率也是体现人才培养质量的显性结果。

2. 科学研究指标:高等院校作为教育和科研机构,承担着国家和地方政府的科研任务。科研产出是高等院校预算绩效的重要衡量标准之一。科研

产出的衡量可通过获得国家科研奖项来体现,如国家自然科学奖、国家发明奖、国家科技进步奖等。此外,科研论文发表情况也是反映高校科研产出的重要指标,主要包括EI收录、SCI收录、南大核心和北大核心等期刊的论文发表。科研项目立项数也是衡量高校科研能力的指标之一,具体包括国家自然科学基金立项数、国家社会科学基金立项数等。

3. 社会服务指标。鉴于我国高校大多属于行政事业单位,它们相较于国外高校,肩负了更为广泛的社会任务和活动。产学研结合的模式在我国高校中尤为突出,这种模式通过技术输出,成功将学校的科研成果转化为推动社会进步的实际力量。因此,在评估高校预算绩效时,社会服务产出成为一个关键指标。其中包括了专利申请数量、专利授权数量、专利出售数量,以及向企业和社会转移的技术数量等多项具体指标,这些指标能够全面反映高校在社会服务方面的实际产出。

4. 文化传承与创新指标。作为教育机构,高校肩负着传承文化和推动创新的双重使命。因此,在衡量高校预算绩效时,文化传承与创新能力成为一个重要考量点。具体指标包括高校声誉、社会影响力以及杰出员工的影响力等。这些指标能够有效体现高校在文化传承和创新方面的实力,指标表现越优秀,说明高校在这方面的能力越强。

5. 国际交流与合作指标。国际交流与合作对于吸收国外先进的管理经验和技术手段,吸引国际人才,以及为我国经济社会发展提供技术和人才支持具有重要意义。因此,在评估高校预算绩效时,国际交流与合作也是一个关键指标。具体包括高校每年组织的国际学术会议次数、师生参与国际交流的人数、国际合作研究项目数量以及国际教育资源的互补和援助数量等。这些指标能够全面衡量高校在国际交流与合作方面的实际成果和绩效^[5]。

四、高效预算评价体系的应用措施及建议

预算绩效管理需覆盖全过程和全生命周期,包括业务发生、执行、结束及信息反馈跟踪、结果应用和监督等环节。在预算编制阶段,需关注绩效目标的制定,确保其定量、定性,并与项目战略目标一致,具有可操作性和可行性。在预算执行过程中,

需警惕目标偏离,并适时调整。评价方式可选自评、第三方评价或专家评价。最终,预算绩效评价结果需得到有效应用,形成一个动态滚动的循环管理模式。预算绩效管理在高校中至关重要,在应用过程中,需建立全生命周期管理机制,明确主体责任。通过完善绩效管理机制和项目库管理,确保项目实施与学校发展战略相契合。预算编制需从项目出发,根据项目情况规划资金使用,项目变动需经过论证和调剂。明确项目预算年度计划,提高预算绩效信息化水平,强化顶层设计,并对专项资金使用进行定期评审。此外,还需加强制度化建设、培训、经费支出决策评价体系建设等,提升预算绩效管理效果。通过压减低效无效资金、公开评价结果、强化监督合力等手段,提高资源配置效率和高校治理水平。高校需以全面预算绩效管理为抓手,结合政府会计准则制度及成本核算指引,提升学校现代化治理水平。

结束语:

在全面预算管理的背景下,高校建立更为优化的绩效评价体系具有深远的意义。妥善处理投入与发展之间的关系以及社会效益与经济效益的平衡至关重要。高校应将提高资金使用效益作为立足点,注重预算管理和绩效管理的结合,以全面、完整的方式反映预算执行情况。这些举措将显著提升高校的科研能力、社会服务水平和人才培养质量,进而促进高校的全面发展。

参考文献:

- [1] 王正君. 高校预算管理绩效评价指标体系研究——以Z高职院校为例[J]. 时代经贸, 2020(15):28-30.
- [2] 孙凌峰. 基于BSC和KP的高校预算绩效评价指标体系构建[J]. 会计师, 2020(8):73-74.
- [3] 朱伟, 王洪丽. 基于内部控制下的高校预算管理绩效评价指标体系探究[J]. 科技经济导刊, 2020(12):98-99.
- [4] 栾岚. 我国高校全面预算管理的现状及对策分析[J]. 财会学习, 2021(15):57-59.
- [5] 何雨薇, 千胜道. 基于全面预算管理的高校财务流程再造问题研究[J]. 财会通讯, 2022(10):161-165.