

中央银行预算支出绩效评价研究

任珂良

(中国人民银行泾川县支行 甘肃 平凉 744300)

摘要:社会上通用的绩效评价机制,主要针对某一特定组织按照一定的标准,通过定性与定量的手法来检验与分析,对这一组织的实际成绩做出符合综合性指标的判断。在财务的收支预算层面,应该关注一系列的支出,确立符合社会责任的财政预支系统,增强财务的管理效率。根据2014年中国人民银行颁布的《财政支出绩效评价管理办法》,绩效评价工作已经成为银行等事业单位的重要工作内容。虽然绩效评价工作拥有者着一系列问题,但势必会更加健全。

关键词: 预算支出; 绩效评价; 工作探讨

一、开展绩效评价工作的现实意义

在最近几年,中国人民银行的预算管理手段与绩效评价相互结合,在数据收集阶段、数据分析阶段和相关的收支结算阶段的评价结果说明,一系列明确、有实际效用的数据被引入评价之中,这极大地提高了相关的财政管理收支水平和相关的财政利用效率。

(一) 监督运行中的预算支出。一系列的预算支出工作要想做到有效的绩效评价,必须把中国人民银行的一部分功能进行量化改革,把它转化成稳定可控的评价因素。通过相关的数据和特定的财务预算资料,对具体的财政支出状况进行准确的评估,利用银行的一系列职能来改善现状。

(二) 加快财务预算的速度。在一系列的财务预算工作的执行过程中,绩效评价工作可以帮助银行很快的找到一些收支方面的问题,加强对财管工作人员的帮助,研究相关的实际问题,突出预算支出相关工作效率的提升,优化相关的财务工作。

(三) 搭建相关的数据管理框架。在彩玉收支工作中,要想做到切实可行的评价工作,离不开相关数据的支持。一系列的数据整编与汇总工作应该在财务预算中的一优化,搭建一个有关财政收支的数据管理与使用框架,利用数据来优化相关的管理工作。

(四) 减少财务预算的错误。在财务预算的相关执行系统中,相关的评价流程需要不同部门之间的沟通与交流来实现,有效的部门间交流可以促进财务交易的相关信息流通,及时矫正财务预算中出现的一些错误。

(五) 完建立财务预算的相关信息服务系统。绩效评价工作的顺利进行,可以为相关的预算、决算及其他工作提供相对完整且极具代表性的相关数据,通过完整的信息可以增强预算的相关决算效率。

(六) 加强廉政防腐工作。绩效评价可以对银行的相关财务工作进行相对合理与全面的评价,可以有效地完善相关机构的财政支出管理工作,确保银行与财政相关部门的清正廉洁,是一切信息都得以公开公正,有利于银行内部的反腐倡廉工作。

(七) 推动学习中央银行的相关文化。在绩效评价工作的开展过程中,财务支出的透明化可以帮助银行职员自觉学习央行所推广的银行工作人员价值观与相关的工作文化,可以帮助银行优化员工的意识,提高他们的工作水平。

二、绩效评价工作现状

在近年来财务部公布的相关文件里,绩效评价工作的一些相关要求被明确的规定出来。相关部门对此也提出了要求,进行了一些绩效评价的初步试验工作。中国人民银行近年来推行的“货币发行费”与现阶段推行的绩效评价工作相关联。以货币发行费中的绩效评价工作为样板,2015年在相关的金银投资部门,货币保卫部门和相关科研部门对相关的发行成本,防卫成本和相关的设施成本进行了详细的研究,提出了有针对性的分析报告。并将分析报告的成果用于对下一阶段的绩效评价工作的指导。近年来发行的《货币发行费预算绩效自评报告》、《安全防卫费预算绩效自评报告》、《电子设备购置费预算绩效自评报告》指出,一系列的绩效评价工作在银行系统中正在平稳推进,影响的范围也进一

步扩大,有利于费用定价权和绩效评价工作的进行,推行了科学的管理方法,有利于银行系统工作的高效率运行。

三、绩效评价工作存在的问题

绩效工作在中国人民银行的推动下,在国内正处于一个初级阶段,在绩效工作的尝试过程中,我们可以在实践中对绩效评价工作中遇到的问题进行优化,并明确一些程序、责任上的问题。

(一) 绩层面上简单化了的绩效评价问题,可以显现出评价指标并没有一个定性的标准。绩效评价只在少数几个特定费用的预算里有所应用,应用范围不足的同时,还展露出绩效评价的运营体系并没有得以完整的建立,没有形成一个明确的框架。

(二) 不同部门之间的权责不明,绩效评价工作找不出一个明确的界限,这是另外一个比较严重的问题。在资金的使用情况层面来说,中国人民银行的各个不同部门之间权责不一,没有一个明确的标准,造成实际工作很难展开的后果。

(三) 没有形成一个明确完整的程序系统,是财管工作在绩效评价上的一个突出问题。中国人民银行只在特定的时间对特定的项目进行绩效评价工作,没有一个具体的、得以确定的完整程序形成,在预算方面也有很高的自由度,定期审查预算的制度也没有得以形成。

(四) 央行的价值观并没有在绩效评价工作中得以贯彻。仅在个别层面开展的业务工作,并没有全面的扩展到整个行务部门,特别是事权部门的相关绩效评价工作并没有得以贯彻。除此之外,廉洁建设和相关的工作人员工作守则并没有得以彻底的学习。

四、做好绩效评价工作的建议

(一) 在绩效评价的层级问题上,应该对绩效评价的客体进行充分的定位。在不同的阶段,绩效定位应该针对不同层级的相关部门、业务和人群,人民银行应该针对财务管理等方面来建设完整的绩效评价组织,努力做到总体上全面的层级覆盖,包括部门、运转和人员等各个层面。

(二) 解决责任的分配问题,应当首先明确权责中心,在按照中心进行每个层级不同形式的划分。作为一种现代化的财务管理模式,绩效评价工作的范畴应该涉及到人事、财务等各个方面,应该明白每个部门在这项工作中的权力与责任,建立相对明确的负责人的财务管理体系。

(三) 建立一个独立完整的绩效评价系统程序,对财务运营中的预算和其他方面的绩效评价进行一个流程上的全面规划,并建立适当的监督审查程序来确保程序的顺利运行。

(四) 加强对央行绩效文化的学习与宣传。将文化和价值观因素编入员工考核的行为准则当中,将员工的行为守则、是否廉洁作为文化建设的重点,并着手提高相关的工作效率。

参考文献:

- [1]周菲.人民银行实行全过程预算绩效管理的经验借鉴与建议[J].预算管理与会计,2020(02):14-16+9.
- [2]王顺.基层央行全过程预算绩效管理的实践探析[J].金融经济,2019(10):175-176.
- [3]常海霞.人民银行分支机构预算支出绩效评价管理工作探讨[J].河北金融,2016(07):39-40.