

交通运输部预算绩效管理实施的困境分析

——基于米特-霍恩政策执行模型

何文盛 卢雅灵

(兰州大学,甘肃 730000)

内容提要:提高部门预算绩效管理水平是促进全面实施预算绩效管理的有力抓手,探究行业部门预算绩效管理政策执行中遇到的难题及破解之道具有重要意义。本文运用访谈、问卷调查等方法对A省交通运输部预算绩效管理工作进行调研,基于米特-霍恩政策执行模型分析考察政策执行过程中面临的困境。研究表明,政策目标与标准模糊、执行保障资源欠缺、执行机构间沟通不畅、职能任务交叉重叠、预算绩效管理信息化水平低下、执行者执行能力不足等是A省交通运输部预算绩效管理政策执行过程中面临的难题。针对以上问题,本文提出破解行业部门预算绩效管理政策执行困境的有效路径。

关键词:交通运输 预算绩效管理 米特-霍恩模型 影响因素

中图分类号:F812 **文献标识码:**A **文章编号:**1672-9544(2024)02-0054-09

一、引言

2014年修订的《中华人民共和国预算法》五次提及“绩效”,明确要求“各级政府、各部门、各单位都要开展绩效评价”,2018年发布了《中共中央 国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》(中发〔2018〕34号),党和政府通过出台政策、建立制度和制定法律等一系列措施,实现了部门预算绩效管理的总体部署。从预算绩效管理设想到基本落地,我国行政事业单位一直积极探索、努力实施。然而目前,仍有若干部门单位将预算绩效管理视为额外的

职责来应对(段万兵,等,2020),且对于预算绩效管理的本质和核心是什么一知半解(童伟和黄如兰,2018)。因此,如何促进各行业部门单位在预算绩效管理方面提质增效,已成为当前学术界和实践界迫切需要解决的重要议题。相较于其他公共服务行业,交通运输行业作为国家振兴和国家建设的重要支柱,有着投资规模较大、资金使用方向较为复杂、交通建设项目多等特征,使得交通运输部门财务管理工作较为纷繁复杂,尤其是预算管理。为保障交通基础设施建设的资金需求,交通运输部在预算资金支出结构、预算资金统筹整合等方面开展

[收稿日期]2023-08-04

[作者简介]何文盛,管理学院院长,教授,博士生导师,研究方向为政府绩效管理、预算绩效管理;卢雅灵,管理学院博士研究生,研究方向为预算绩效管理。

[基金项目]国家社会科学基金重大项目“新时代财政政策效能提升的测度理论、方法与中国实践研究”(22&ZD089)。

一系列工作,取得了一定成效,但仍存在财务收支缺口加大、交通运输发展资金供需不平衡凸显等问题和不足。在促进我国交通运输业由交通大国向交通强国转型的关键时期,如何做好资金保障工作、提高资金的使用效率值得关注。

《中共中央 关于全面实施预算绩效管理的意见》(中发[2018]34号)发布后,为落实全面实施预算绩效管理的要求,交通运输部印发了《关于推进交通运输领域全面实施预算绩效管理工作的实施意见》(交财审发[2019]106号),提出“各部门各单位要从‘全方位、全过程、全覆盖’三个维度推动绩效管理全面实施”。这既是预算绩效理念在交通运输领域预算管理中的贯彻与践行,也是地方政府推进交通运输行业高质量发展的必然。

预算绩效管理是以整个预算周期为基础实现资源管理、预算和决策目的的平台(Alfred Tat-Kei Ho, 2018),旨在协助制定支出决策(Howard S K, 1973),在提高机构项目的有效性、改善政府决策(Melkers J E, Willoughby K G, 2010)、财政支出绩效(孙克竞和王芷婷, 2021)、提升政府行政绩效(肖鹏和代龙涛, 2023)等方面颇具成效,被广泛应用于提高行业部门管理水平。从现有文献来看,关于交通运输部门或行业部门推进预算绩效管理的研究多从问题、原因与对策建议三个维度展开。问题方面,学者们通过研究分析得出交通运输部门或行业部门在预算绩效管理实际工作中存在预算管理执行控制失效、预算绩效管理流于形式(郭尔翰, 2023)、预算与战略脱节(孙莹、孟双, 2016)等不足,既影响了交通运输部门或行业部门内部运作效率和资源配置,也可能降低其政府公信力。原因方面,研究者们发现预算绩效管理理念未被重视(文继福, 2018)、管理体系尚不健全、信息化程度不高(卞卫英, 2020)、人员配备不足以及部门间沟通协

调不到位(董丽娟, 2021)等都不同程度地影响了预算绩效管理的有效实施。针对以上困境,学者们提出加强预算绩效管理培训,强化预算绩效管理意识(黄文娟, 2020)、构建预算执行绩效评价机制和监督体系(陈竞飞,等, 2022)、加快绩效管理信息化建设和大数据运用(韩函霄, 2019)等对策建议,以纵深推进交通运输部门或行业部门预算绩效管理改革实践。

基于上述文献梳理可以看出,现有研究成果较为丰富,交通运输部门或行业部门预算绩效管理实施困境及其原因得到了较多关注,为本文的研究开展提供了参考借鉴,但对困境的制约因素讨论尚不够深入,有关政策本身、执行者等较少得到关注,且缺乏整合性视角下制约因素的系统分析。据此,本文从政策执行视角出发,将米特-霍恩模型作为分析工具,结合A省交通运输部门预算绩效管理工作的实地调研数据资料,从政策、组织、环境、执行者角度探究制约交通运输部门有效执行预算绩效管理政策的因素,并提出有效的解决方式。

二、理论视角与分析框架:米特-霍恩政策执行系统模型

米特-霍恩模型是自上而下政策执行理论中较具代表性的模型,将政策执行的过程视为一个动态复杂系统,认为政策效果受到众多内部与外部因素的共同影响。这些因素涵盖政策目标清晰度、政策资源、沟通与执行活动、机构特征、社会经济政治背景以及执行者的处理和回应。每个因素都通过特定路径对实施过程产生不同的影响。政策的有效执行依赖于明确的目标和标准,政策制定者与执行者依据这些目标来设计和执行活动,确保达成预期效果。政策资源,即执行有效政策所需的资金、权威和人力等,是实现政策目标的基础。组织间的互

动,尤其是上下级和部门间的沟通、协调和强制,是执行活动成功的关键。执行机构的组织结构和人员能力,以及政治资源和支持,都在政策执行中扮

演重要角色。外部环境,包括经济、社会和政治因素,对政策执行过程及其结果产生深远影响。图1展示了这些变量之间的相互关系。

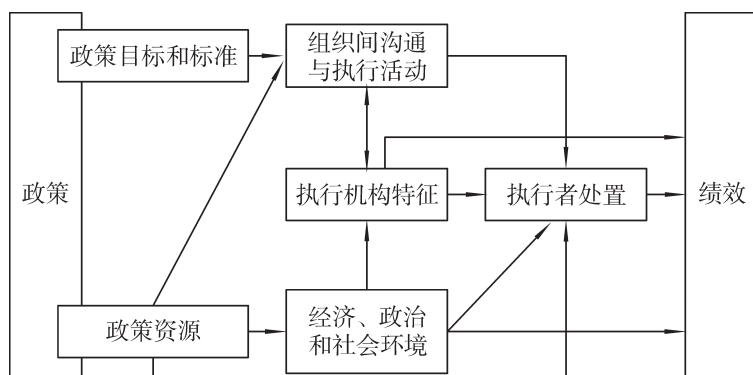


图1 米特-霍恩政策执行模型

米特-霍恩模型对综合分析A省交通运输部门预算绩效管理政策执行效果的制约因素,具有一定的适用性。第一,该模型较为全面地厘清了政策执行过程中的重要影响变量,并明确了各个变量之间的相互关系,从而为政策执行这一复杂问题的解析提供了一种有益的思路。目前该模型已被广泛应用于青少年体质健康政策(杨成伟,等,2014)、农村危房改造政策(颜海娜,2017)、社会治理智能化创新政策(王法硕、陈冷,2020)、高等教育政策(周君佐、咸春龙,2021)以及其他公共政策的有效实施问题探究。模型中所呈现的政策资源、经济政治社会环境、政策目标和标准等六个影响政策实施效果的关键变量,同交通运输部门预算绩效管理政策实施的影响因素具有高度契合性。第二,该模型强调执行人员在政策执行过程中的重要地位,注重政策执行组织机构特征和执行者的相关活动对于政策执行绩效产生的影响。交通运输部门预算绩效管理政策的执行主体是交通运输领域内各预算单位,而真正意义上的实施主体却是部门内部基层工作人员,他们对于预算绩效管理政策实施的积极性和主

动性将是高水平政策执行绩效的重要保障。为进一步贴近交通运输部门预算绩效管理政策执行这一研究主题,本文对原有的模型进行了适当修改。将“经济政治社会环境”等修正为技术环境,来反映运用信息化手段建设预算绩效评价指标体系在政策执行领域的渗透,以及政策执行相关群体对其的认知与接受情况,进而形成囊括政策、组织、执行者与环境四方面政策执行绩效影响因素的分析框架,具体分析框架如图2所示。

三、案例呈现:A省交通运输部门预算绩效管理政策执行现状

本文选取A省作为调查样本地区的原因在于:A省虽然已开展交通运输领域预算绩效管理工作多年,但进度较为缓慢,这对探讨预算绩效管理政策执行的制约因素以及进一步推进行业部门预算绩效管理工作的开展具有重要意义。本文访谈资料来源于2021年11月至2022年1月对A省部分市(州)、县(区)^①财政部门 and 交通部门有关交通运输行业预算绩效管理开展情况实地调研。

A省交通运输厅在2021年制定并发布了《A省

^① 被调研的市(州)有A01、A04、A06、A07、A09;被调研的县(区)有A02、A03、A05、A08、A10。

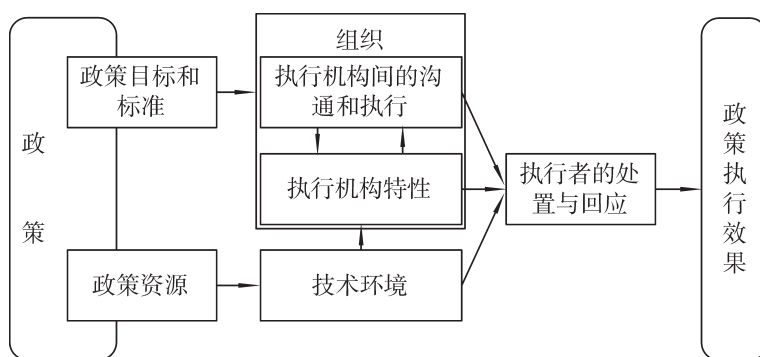


图2 政策执行效果影响因素分析框架

交通运输部预算绩效管理办法》《A省交通运输业预算绩效管理目标管理办法》等文件,为交通运输领域预算绩效管理的各个环节提供了制度上的指导和支持。A省各地方交通运输部门在结合省级交通运输领域预算绩效管理政策文件基础上,积极转发或制定印发本地交通运输领域预算绩效管理实施方案。从完成情况来看,A省大多数交通运输部门在绩效目标管理、绩效评价、一般公共预算、项目、部门或单位绩效管理等方面取得显著成效,部分交通运输部门还开展了事前绩效评估、政府性基金预算工

作,但在政策预算绩效管理、国有资本经营预算以及结果应用方面进展较为缓慢,详见表1。其中,“全过程”是指把绩效理念和方法与事前预算编制、事中的执行、事后的决算和监督的各个流程和环节相融合;“全方位”是指把各级政府收支预算全面纳入绩效管理,实施政策、项目预算、部门和单位预算、政府预算的绩效管理;“全覆盖”是指把一般公共预算、政府性基金预算、国有资本经营预算和社会保险基金预算全部纳入绩效管理。

表1 截至2021年底A省调研地区交通运输部门预算绩效管理“三全”完成情况

		A省	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10
“全过程” 范围	事前绩效评估	/	√	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	绩效目标管理	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	/
	绩效监控	/	√	√	√	/	/	√	/	√	/	/
	绩效评价	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	/
	绩效结果应用	/	/	/	√	/	/	/	/	/	/	/
“全方位” 范围	政策绩效评价	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	项目绩效评价	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	部门或单位绩效评价	√	√	√	√	/	/	√	√	√	√	√
“全覆盖” 范围	一般公共预算	√	√	√	√	√	/	√	√	√	√	/
	政府性基金预算	/	/	/	/	/	/	/	√	/	√	/
	国有资本经营预算	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	社会保险基金预算	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
总体情况		5	7	6	7	4	3	6	6	6	6	2

资料来源:结合实地调研资料整理而得。

四、A省交通运输部门预算绩效管理政策执行的制约因素——基于米特-霍恩模型的分析

(一)政策目标和执行标准

根据我国政府层级分工,省级交通运输部门拟定全省交通运输领域预算绩效管理的总体实施方案,明确交通运输行业预算项目的事前绩效评估、绩效目标管理、运行监控及绩效评价等内容和规程,并负责监督检查交通运输部门预算绩效管理的实施情况。根据省厅颁布的政策文件,市县交通运输主管部门制定适宜本地的交通运输领域预算绩效管理计划,并拟定符合本地实际情况的实施方案或细则。由于各地经济发展水平不同,各地理应因地制宜地制定适合本区域的具体预算绩效管理制度及实施办法,进而形成各具特色的地方交通运输领域预算绩效管理体系。然而,实际情况表明,A省各地方所制定的实施细则并未很好地反映本地实际,基本上照搬省级交通运输领域预算绩效管理办法或实施细则,导致实际操作中,省级实施细则起到真正决定性作用。但省级的部分实施细则在一定程度上偏离了地方实际情况,这就使得基层在开展预算绩效管理工作时陷入了左右为难的境地。调研中有受访者反映,“评价标准参照省里的标准,文件参照省里的文件和办法。未出台绩效指标体系建设相关制度文件,对专项资金只有一些管理办法(20211130-A01-JTJ^①)”“在制度上缺乏绩效评价细节性的依据,有关预算绩效管理工作的规章制度都是偏宏观的,可操作的依据较少。基层单位做预算绩效评价‘无章可循’(20211130-A04-JTJ)”“在

资金评价指标体系方面,缺乏有关交通行业的绩效评价体系。绩效目标设置和评价缺乏统一的标准作为参考,目前亟须一种标准化的方案和流程(20211130-A06-JTJ)”。

(二)政策资源

为确保预算绩效管理政策在交通运输领域得到有效贯彻落实,A省交通厅及时转发或制定印发了交通运输领域预算绩效管理实施方案,为全省交通运输领域在较短时间内顺利开展预算绩效管理工作提供了较为充足合理的制度权威资源。“全方位、全过程、全覆盖”的预算绩效管理体系是一项复杂的系统工程,需要投入充足的人力资源并进行相应的专业培训,以确保预算绩效管理工作的实效。但实地调研结果显示,尽管在开展环节工作量明显增加,但财务人员、项目实施人员等一线执行人员数量并未对应增加,且缺乏系统化培训。加之缺乏相应的预算绩效管理激励机制以及基层管理人员工作号召力不足,工作开展过程中出现了“心有余而力不足”的情况,甚至出现手忙脚乱的情形。

调研中也有工作人员反映,“绩效的工作量大,人员力量不够(20211209-A省-JTT)”“工作量很大,未建立专门机构,由财务科两个人完成,难度较大(20211130-A01-JTJ)”“人员流动性大,也没有固定的专职人员,没有建立预算绩效管理的专门机构,平时有的职能主要是财务跟审计上来做,人员力量显然是不够的(20211130-A08-JTJ)”。

(三)组织间的沟通和执行

交通运输领域在执行预算绩效管理政策过程中涉及多个主体,包括财政部门、交通部门、公路部

^① 访谈编号规则和顺序排列:按照访谈日期(如20211130)—访谈地区代码(如A01)—访谈部门(如JTJ)进行编码;按照访谈内容相关度进行顺序罗列。

门和项目单位等。执行过程中,不仅需要部门内部各科室之间的有效沟通,还需要各部门之间明确的责任分工,而建立起部门内外制度化的良好的政策执行机制则是预算绩效管理政策执行效果的关键所在。加强交通行政事业单位预算绩效管理工作,必须重视部门间的沟通与执行工作,以提升政策执行力和效率,促进各项业务指标的顺利完成。然而,调研结果表明,不同执行机构间的交流和执行成效存在沟通交流不畅、执行约束力弱等不足。

1. 执行机构间的沟通交流不畅。交通运输部门预算绩效管理政策在执行时,部门间的信息传递方式可分为省厅和各县市交通管理部门间的纵向信息传达、相同层级部门间的横向信息传递。我国交通运输行业预算绩效管理政策由国家层面制定,依照政府级别自上而下传递,若不同层级间的沟通交流不充分,就会造成一定的信息损耗和信息失真。同时部门间的沟通不畅或相互脱节,也会造成此类问题。在实际政策执行过程中,缺乏横向部门间的沟通协调机制,不能进行信息共享,导致交通运输行业预算绩效管理工作的开展不畅。正如调研中受访者反映那样,“绩效评价工作流程上有的工作还不太充分,不到位(20211130-A03-JTJ)”“其他科室与财务科室之间的配合不够紧密。绩效目标单凭财务科难以设置,难度较大,财务科不能深入了解各个科室的职能和所需的目标,绩效目标需要各个实施单位配合完成(20211203-A06-JTJ)”。

2. 政策执行方式约束力较弱。交通运输领域预算绩效管理政策多是交通部门牵头发文,政策执行效力级别较低,不能够引起各部门领导和工作人员的重视。访谈中,有财务科室的负责人针对各部门预算绩效管理政策执行方式提到,“预算绩效管

理政策的出台多以财政部门为主,也没有一部权威的法律将各部门的职责给界定清楚,然后很多部门都认为是财政给增加的工作量(20211130-A02-CZJ)”。同时,交通运输领域预算绩效管理政策的宣传和保障力度不够,尽管有绩效考核,但没有进行实质的问责,造成各部门单位参与积极性和主动性不高。正如调研中一些工作人员反映那样,“每年会对交通运输领域进行绩效排名,但都是通报一下结果(20211130-A01-JTJ)”“预算绩效未进行单独的考核(20211203-A省-JTT)”。

(四)执行机构特性

执行机构特性包括组织规模、组织等级、组织资源和组织行为等。本文将执行机构分为预算单位执行机构与第三方机构进行讨论。

1. 预算执行机构间职能任务交叉重叠。交通运输领域预算绩效管理政策执行机构涉及财政部门、交通部门和公路部门等。执行交通运输领域预算绩效管理政策需要各部门相互合作、共同参与。但在实际执行过程中,各部门多是从自身出发,缺乏部门间的衔接与协调,致使存在责权不清、相互推诿和效率低下等问题。“交通运输主管部门是一个行业,管理路、场站和水运……会有交叉重叠的情况。绩效评价工作流程不够顺畅(20211202-A03-JTJ)”。

2. 第三方机构专业性、权威性存疑。为提升交通运输领域预算绩效管理政策执行水平,多数部门会采取委托第三方机构、邀请专家学者或者自行进行预算绩效管理中的绩效评价工作和绩效指标体系建立工作。由于政策本身顶层设计缺乏规划,主导作用弱化,加之利益协调机制不健全,委托的第三方机构往往具有短期的功利性,且不能及时

有效沟通,导致政策执行效率低下,评价结果质量不高,阻碍交通运输领域预算绩效管理工作的顺利开展。

访谈中,部分被访者表示,“没有一个相应的第三方机构认证标准和专家库,很难把握最后的绩效评价结果质量(20211130-A02-JTJ)”。

(五)预算绩效管理信息化系统

政府部门有效实施预算绩效管理工作依赖信息化建设和绩效标准设置的科学性等技术基础(何文盛、何忍星,2023)。但在现实场域下,多数交通运输部门仍采用传统方式开展工作,尚未上线预算绩效管理信息系统,信息化综合水平较低,多个信息系统间的互通互联性较差,导致信息共享壁垒,无法实现信息共享。绩效评价指标体系不够细化且不具有操作性,基层人员对于绩效评价指标体系建立、绩效目标设置、信息化系统应用等技术如何提高预算绩效管理工作的开展质量尚不清楚。

访谈中有工作人员提到“没有专门的预算绩效管理信息系统。有财务系统,没有绩效系统,专项债券有一套系统(发展和改革委)。也没有相应的交通运输领域绩效评价指标库(20211209-A省-JTT)”“没有上线预算绩效管理信息系统(20211130-A01-JTJ)”“有信息化系统,但实际操作起来有点困难(20211130-A08-JTJ)”“尽管有信息化系统,但现有系统的指标并没有分行业,填写的时候,大致我们都会往那方面靠,但具体又不是最贴切的(20211130-A09-JTJ)”“绩效指标之间缺乏关联性,难以形成指标体系(20211203-A06-JTJ)”“目前没有用信息化绩效系统,绩效目标设置全部都是Excel表(20220104-A05-CZJ)”“绩效评价指标体系不够完善,绩效指标不太具体,实际操作中

有的指标把握不太精准。共性指标体系过于笼统,无法满足不同评价对象的需要。绩效评价标准不易衡量(20211202-A03-JTJ)”。

(六)执行者的政策执行能力

政策执行者是落实政策的行动主体,执行者的政策执行能力直接决定了政策执行效果。米特-霍恩模型认为,政策执行者对于政策的认知和态度影响其执行能力,进而决定其解决问题的方式与结果。总体上看,由于预算绩效管理的重要意义以及政府的重视与关注,一线执行者对于政策执行的态度较为积极,但由于预算绩效管理对于执行者数量、绩效政策知识和技术能力的要求较高,而现实中交通运输领域各实施单位受制于人力资源、信息获取及专业培训等资源不足的局限,政策执行者的执行能力未能得到充分发挥,甚至存在执行不到位的情况,突出表现在不少一线执行者对于预算绩效管理的理解不到位,对有关工作重点和绩效目标设置等内容不清楚、不熟练。

访谈中有财务科室人员表示,“能力素质有待进一步提升。绩效管理工作还不到位,对工作重点把握不够准确。对预算绩效管理政策的认知不够,没有完全建立项目绩效全覆盖和‘用钱必问效,无效必问责’的理念(20211130-A01-JTJ)”“绩效评价工作涉及面广、专业性强,财务人员和绩效评价人员对具体的工程项目了解不够,在做绩效评价的过程中无从下手。编制绩效目标人员的能力参差不齐,会存在把不重要的指标放在了绩效评价指标中,有‘外行人做内行事’的情况(20211130-A04-JTJ)”“财务人员对项目具体实施情况了解不够全面,制定绩效目标和跟踪时存在提供信息不准确,可能绩效结果有偏差,导致绩效评价的作用发挥不

明显、不充分(202111206-A03-JTJ)”。

五、破解交通运输部门预算绩效管理执行困境的有效路径

通过对交通运输部门预算绩效管理政策执行进行实地调研,发现交通运输部门预算绩效管理绩效欠佳主要源于政策体系本身、执行机构、执行者和环境等多方面因素的制约,针对上述困境尝试提出破解交通运输部门预算绩效管理执行困境的思路。

1.以现实操作情景为导向做好顶层设计,完善交通运输部门预算绩效管理政策体系。财政预算制度的改革,改变了传统的预算管理工作模式,更新了预算管理内容。由于政策执行主体缺少相关经验,要在短时间内促进交通运输领域有效实施预算绩效管理,完善政策设计对于取得良好的政策绩效至关重要。做好政策方案设计要求决策者更加关注政策执行者的实际需要。调研中多位一线执行人员反映,政策目标和标准缺少明确的政策依据和专业指导,导致执行者在推进预算绩效管理中遇到问题无所适从。因此,决策者要尽可能针对市县交通运输部门执行预算绩效管理制定全面完善的政策方案,其中既包括对交通运输领域预算绩效目标设置、绩效评价指标体系建设等内容的总体目标、思路、标准和步骤的明确界定,又包括细致、清晰、完整的操作方案、绩效指标及建设指标手册。

2.合理配置政策执行资源,多途径提升政策执行能力。交通运输领域预算绩效管理工作是一项涉及面广、专业性强的系统性工程,执行过程中充足的财政资源、人力资源等资源的合理配置十分重要。但当前人力资源配置不足问题尤为突出,人手短缺以及专业知识欠缺给已经工作饱和的基层工

作人员新增了工作量。同时,缺少政策执行相关培训和权威资源给预算绩效管理政策取得预期成效增加不少难度。因此,应安排专职人员负责预算支出绩效评价的推进,对其工作进行考核,确保绩效评价任务能按要求保质完成。政策执行前要安排财政部门对各预算单位的一线执行人员进行专业培训,并建立信息化系统技术问题的沟通反馈机制,及时解决预算绩效管理工作推进中执行人员遇到的问题。各级交通运输部门的主要负责人要高度重视与支持预算绩效管理工作的开展,对相关执行人员进行妥善授权,合理运用其自身职权助力解决政策执行过程中面临的难题,提升执行者的执行能力。

3.优化执行组织架构,促进多元主体协同治理。交通运输领域预算绩效管理政策执行涉及多个部门和单位。要进一步理顺财务部门和业务部门职责分工与工作机制,加强协同配合,实现业务管理和预算绩效管理的深度融合,以保证预算绩效管理工作有序开展。本文中A省交通运输领域预算绩效管理工作的实施牵涉到交通部门、财政部门和项目建设企业等多方执行主体。政策执行过程中发现相关职能部门分工不够清晰,职责既存在交叉重叠,又存在大量管理盲区,造成执行人员在问题处置中比较困惑。应以规范性文件以外的形式明确各相关职能部门和预算单位的分工。建立预算绩效管理的组织机构,暂不具备条件设立的,可以在相应职能部门增加专职人员,成立专门的工作组,有助于绩效管理工作常态化。交通行业的各个部门需要利用多种方式和途径向相关的财政管理部门来宣传自身的发展目标和成就,并积极主动地与财政部门协商、沟通和解决交通部门所面对的预算绩效管理问题。

4. 优化政策执行环境,增强信息系统平台开发融合。绩效指标体系建设是一项庞大的工程,需要多部门持续研究、积累和修正,且必须依赖专业化的信息系统。本文中A省交通运输领域预算绩效管理信息化系统应用还不够,绩效指标体系建设和维护功能较薄弱。单位可以通过网管部门或聘请专业软件公司,根据交通运输行业自身业务特性及管理重点,对现有财务网报系统平台进行升级,利用信息系统搜集、整理预算绩效管理的基础数据,并在此基础上进行分析,统一管理平台并明确各项信息点具体所需提供佐证材料,以提高工作效率和评价质量。另外,还可以利用该系统搭建信息交流平台,实现资源共建、成果共享。

参考文献:

- [1] 段万兵,夏义新,姚继刚.关于推进县级预算绩效管理全方位全过程全覆盖的思考[J].财政科学,2020(08):132-138.
- [2] 童伟,黄如兰.全面实施预算绩效管理改革:实践困境与解决路径探索[J].财政科学,2018(11):30-35+41.
- [3] Ho T K. From Performance Budgeting to Performance Budget Management: Theory and Practice[J]. Public Administration Review, 2018,78(5):748-758.
- [4] Howard S K. Changing State Budgeting[J]. Howard, S.Kenneth. Changing State Budgeting.Lexington, KY: Council of State Governments,1973.
- [5] Melkers J E, Willoughby K G. Budgeters' Views of State Performance-Budgeting Systems: Distinctions Across Branches[J]. Public Administration Review, 2010, 61(1): 54-64.
- [6] 孙克竞,王芷婷.地方政府预算绩效管理改革提升了财政支出绩效吗? [J].财政科学,2021(05):84-98.
- [7] 肖鹏,代龙涛.预算绩效管理改革提升了地方政府行政绩效吗[J].财贸经济,2023,44(10):5-21.
- [8] 郭尔翰. M交通运输局预算管理研究[D].华中科技大学,2023.
- [9] 孙莹,孟双.基于战略地图的高校预算管理研究[J].中国行政管理,2016,378(12):105-108.
- [10] 文继福.公路事业单位全面有效推进预算绩效管理存在的问题与对策[J].社会科学家,2018(09):157-160.
- [11] 卞卫英.公立医院全面预算管理路径与实现[J].山东社会科学,2020,303(11):139-143.
- [12] 董丽娟.行政事业单位全面推进预算绩效管理的问题与对策探析[J].财政科学,2021(09):122-128.
- [13] 黄文娟.推动行政事业单位实施全面预算绩效管理的建议[J].财务与会计,2020(23):72.
- [14] 陈竞飞,蓝泰华,李艳.环保领域生态专项预算绩效管理的研究与思考[J].环境保护,2022,50(22):78-79.
- [15] 韩函霄.基于成本效益视角的部门预算绩效管理改革研究[J].地方财政研究,2019(09):71-79.
- [16] 杨成伟,唐炎,张赫,等.青少年体质健康政策的有效执行路径研究——基于米特-霍恩政策执行系统模型的视角[J].体育科学,2014,34(08):56-63.
- [17] 颜海娜.农村危房改造政策执行的影响因素分析——基于米特-霍恩模型的一个解释[J].学术研究,2017, 391(06):56-62.
- [18] 王法硕,陈冷.社会治理智能化创新政策为何执行难?——基于米特-霍恩模型的个案研究[J].电子政务, 2020,209(05):49-57.
- [19] 周君佐,咸春龙.“双万计划”执行的现实困境及其突破路径——基于米特-霍恩模型的分析框架[J].高教探索,2021,223(11):25-33.
- [20] 何文盛,何忍星.基于TOE框架的地方政府预算绩效管理改革关键因素分析——以中国西部两省为例[J].地方财政研究,2023,219(01):78-90.

【责任编辑 韩旭光】