

全面实施绩效管理框架下深化预算 绩效目标管理改革研究

王 佳

(河南财经政法大学, 郑州 450000)

内容提要:在全面实施绩效管理的框架下,目前我国预算绩效评价的重点从侧重“事后”评价逐步转变为全过程的绩效管理,预算绩效目标管理已成为深化预算绩效管理改革的关键环节。我国积极进行预算绩效目标管理的实践探索,有关的规章制度逐步建立,管理流程逐步规范,但存在着绩效目标设置内生性、绩效目标审核形式化、绩效目标结果应用薄弱化等突出问题。基于目标设置理论的视角,从优化预算绩效目标设置、强化绩效目标审核管理、构建预算绩效目标和绩效评价结果应用之间的回应性机制三个方面提出了完善预算绩效目标管理的路径。

关键词:财政绩效 目标管理 目标设置 结果应用

中图分类号:F810.2 **文献标识码:**A **文章编号:**1672-9544(2021)11-0050-08

一、引言

用一种实现最大化回报的方式分配资源是预算最重要的目的,基于绩效是指导预算分配的一种决策规则。近年来,我国开始进行预算绩效管理的实践探索,2003年提出要“建立预算绩效评价体系”,到2011年提出建立“全过程预算绩效管理制”,再到2017年提出“全面实施绩效管理”。我国对预算绩效管理的重视程度越来越高,认识也越来越深化,从单纯强调“事后”的绩效评价逐步朝着实施全过程绩效管理的方向转变。在全面实施绩效管理的框架下,完善绩效目标管理成为深化预算绩效管理改革的关键环节。2014年修订的《中华人民共

和国预算法》首次将“绩效目标管理”写进了相应的法律条文中,绩效目标管理工作在实践中也稳步推进。目前在中央层面已实现了预算绩效目标编制的全覆盖,初步构建了绩效目标与预算资金在申报、审核、批复的三同步的工作机制。一些省份近期也出台了有关预算绩效目标的政策文件,对于绩效目标设置原则、审核及结果应用等方面初步进行了明确,为预算绩效目标管理工作的顺利开展提供了思路和指引。

总体上看,预算绩效目标管理工作取得了积极的成效,但由于我国绩效目标管理工作刚刚起步,在预算绩效目标设置、审核管理以及结果应用等方面还不够完善,严重影响了预算绩效管理工作的效

[收稿日期]2021-05-20

[作者简介]王佳,财政税务学院讲师,经济学博士,研究方向为财税理论与绩效管理。

[基金项目]国家社会科学基金项目“财政分权下的地方政府投资绩效问题研究”(12BJY132);河南省教育厅人文社科项目“我国财政绩效管理模式的创新研究”(2020-ZZJH-039)。

果。与此同时,学术界对于预算绩效管理问题的研究,侧重于对绩效评价构建、绩效评价方法等方面的研究,对于预算绩效管理的研究关注不够,特别是对于预算绩效目标设置依据、绩效目标审核管理及结果应用等方面缺乏系统深入的研究。本文基于对预算绩效目标管理的理论探讨,对实践层面存在的问题进行剖析,为我国深化预算绩效目标管理改革提出政策建议,以期更好地发挥财政资金的使用效益,强化预算部门支出责任,优化公共产品供给质量,不断增强社会公众满意度,切实发挥预算绩效管理工作的实效。

二、全面实施绩效管理框架下预算绩效目标管理的功能定位和理论基础

(一)预算绩效目标管理的功能定位

彼得·德鲁克提出“目标管理”理论。目标管理作为一个综合和全方位的管理体系,运用系统的方法,结合诸多关键管理因素,多角度出发,进而高效地达到目的。目标管理包括四个基本环节:目标设置、目标实施、目标控制和目标考评。作为方法论,目标管理目前已经成为中国各级政府管理最常见、有效的管理模式。^[1]绩效管理是一个组织基于战略规划进行绩效目标设置的基础上,引导资源的优化配置,确保组织绩效与战略规划保持一致的管理过程。预算绩效管理作为一种预算管理新模式,在预算管理的全过程中融入绩效的理念和要求,定位于绩效导向下的目标管理,实现绩效与预算管理的深度融合。在全面实施绩效管理的框架下,预算绩效目标管理从最优绩效目标判断的价值理性出发,立足实际对预算绩效目标设置的科学性、合理性、达标性开展系统性的管理,并据此进行事后的绩效评价。绩效目标既是预算资金安排的重要依据,也是衡量和判断财政资金预期效果的重要标准。可以认为,预算绩效目标管理贯穿于预算管理工作的全过程,在预算绩效管理工作中处于核心地位。

(二)预算绩效目标管理的理论基础——目标设置理论

作为绩效目标管理的基本环节,绩效目标设置

的质量直接影响着绩效目标过程和结果的有效实现。^[2]在设置科学合理的绩效目标的前提下,才有可能正确引导一个组织的绩效方向,从而有利于目标的有效实施及最终实现。因此,预算绩效目标管理要想切实发挥作用,关键环节是合理运用目标设置理论^[3],设计出科学合理的绩效目标。

1.绩效目标的设置要考虑战略目标与短期绩效目标之间的均衡

目标任务的完成需要依靠战略目标的制定和实施来提供方向。以战略目标为指导,设置短期绩效目标,通过不断实现短期目标以达到实现战略目标的目的。

2.绩效目标的设置要考虑目标设置的明确度和难度

明确的目标具有激励效应,可以评价个体和组织的能力并减少行为和活动的盲目性。有研究发现目标是否明确会影响到绩效的变化,因此目标设置越明确就越好。当相关成员具备足够的能力并且对目标有高度承诺的前提下,目标的难度与绩效水平成正比。结合明确度和难度来考虑,应设置明确的且具备一定挑战度或适中难度的目标,这有助于产生更高的绩效水平。

3.绩效目标的设置要考虑满足感

当个体经过努力实现目标,并得到相应的激励时,就会产生一定的满足感。能够使有关组织或个体产生满足感既是判断绩效目标设置合理与否的一个重要标准,同时也是持续提高绩效的重要手段。^[4]但是,目标的难度、绩效和满足感存在着一定的矛盾。一般来说,与困难的目标相比,容易的目标更能产生满足感,但是这也意味着绩效水平是比较低的。目标设置理论认为解决这个矛盾的办法是设置适中难度的目标,或者运用多重目标—奖励结构,对绩效水平较高的组织和个人进行适当的奖励,以增强目标的吸引力,兼顾满足感和较高绩效水平的实现^[5]。

4.绩效目标的设置要考虑合理参照系的选择

绩效目标设置的参照系有三种,分别是群体平均水平、群体榜样和预测结果。在绩效管理的不同

发展阶段,绩效目标设置应考虑选择不同的参照标准。特别是在绩效管理的起步阶段,受到各种不利因素的影响和制约,可以选择群体的初始水平来设置绩效目标任务,以增强目标任务的可接受性。

5. 目标与反馈的结合

目标与反馈的有效结合有助于绩效的提高。目标是应该达到的结果的一个标志,反馈可以提供结果的实现程度,旨在说明做得好的地方是哪些,需要纠正的问题是什么。反馈作为组织中常用的激励约束手段,可以通过信息和控制这两种方式来实现表达。

三、我国预算绩效目标管理的实践探索与现实困境

(一) 预算绩效目标管理的实践探索

无论是中央政府层面,还是地方政府层面都在

积极开展预算绩效目标管理工作,并取得了积极的成绩。

1. 预算绩效目标管理制度逐步建立

近年来,围绕着预算绩效目标管理,各级政府出台了一系列规章制度,推动了该项工作的顺利开展。2015年,财政部出台了《中央部门预算绩效目标管理办法》,围绕绩效目标的设定、审核、批复、调整与结果应用等问题进行了较为明确的界定。在省级层面,四川省、广东省、河南省、江苏省等地也先后出台了预算绩效目标管理的实施办法(见表1)。总体上看,省级以下政府全面开展绩效目标管理工作的地方还不是很多,比较有代表性的是上海市闵行区,专门出台了项目预算事前绩效评估评审管理办法,对申报项目入库前开展部门前评价和财政重点前评价进行了规范。

表1 中央和部分地区绩效目标管理制度情况

文件名称	出台时间
中央部门预算绩效目标管理办法(财预[2015]88号)	2015年
中央对地方专项转移支付绩效目标管理暂行办法(财预[2015]163号)	2015年
四川省省级预算绩效目标管理暂行办法(川财预[2015]81号)	2015年
广东省省级财政预算绩效目标管理办法(粤财绩[2019]11号)	2019年
河南省省级部门预算绩效目标管理办法	2019年
江苏省省级预算绩效目标管理办法(苏财规[2020]18号)	2020年
闵行区区级财政项目预算事前绩效评估评审管理办法(闵财前评[2020]1号)	2020年

资料来源:作者搜集整理。

2. 预算绩效目标管理流程逐步规范

目前,我国预算绩效目标管理的流程分为三个阶段。第一阶段为绩效目标设置。每一个预算部门的资金安排是依据绩效目标进行的,没有设置绩效目标的部门就不能申请预算资金,各个预算单位设置绩效目标并逐级汇总上报到相应的主管部门。第二阶段为绩效目标审核。首先由一级预算单位审核所属的各单位的绩效目标,通过后由财政部门集中审核。财政部门审核通过后才能够进入预算编审流程并确定预算规模。第三阶段是绩效目标的应用。

预算批复的同时,预算目标也一并批复,相继开展绩效监控和绩效评价等工作。完善的预算绩效管理流程可以形成事前、事中、事后全过程的绩效管理的闭环系统,使部门战略规划、绩效目标与指标保持逻辑一致,确保部门战略规划、预算绩效目标及绩效指标、绩效结果的确认紧密结合起来,使之具有高度的相关性(如图1)。保障预算资金的使用与预算部门自身的职能相符合,使得预算部门工作重点聚焦于自身使命、持续性的服务改进^⑥。

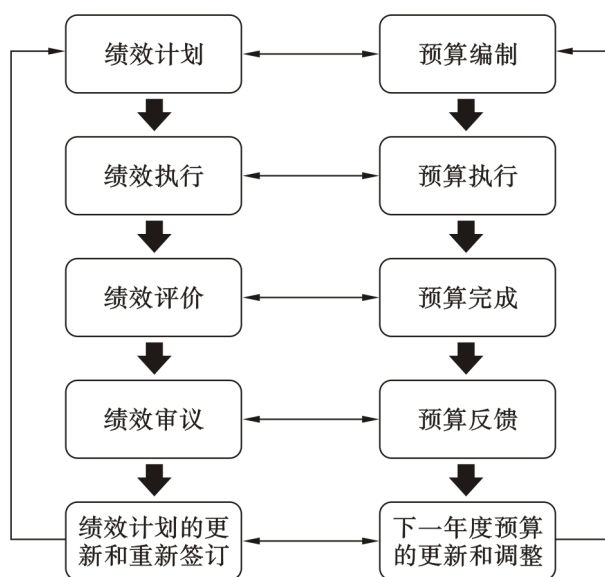


图1 预算绩效管理流程

(二)预算绩效目标管理的现实困境

1.绩效目标设置内生性

目前,我国预算绩效目标的设置权虽然一定程度上受到财政部门的限制,但预算部门在绩效目标的设置上仍拥有较大的自由度。其合理性在于预算部门对各项支出情况最为了解,按照申请资金和设定目标相对应的原则也能够激发预算部门对结果和产出负责的观念。其弊端在于预算部门从其自身利益出发,绩效目标的设置过于随意,科学性和有效性难以得到保证,最终影响到财政资金的优化配置。

其具体表现:一是绝大多数绩效目标都存在目标设置不明确、不具体,与预算部门职能相关度低,与预算项目的匹配度偏低。有些绩效目标的设置既适用于部门整体,又适用于某个项目;既适用于A部门,又适用于B部门;既适用于过去,又适用于未来。这样的绩效目标可以概括为三无目标:无项目特色,无部门特征,无时效特点。^[7]这就导致设置的绩效目标既不具备实现保障预算部门规划与国家发展战略相匹配的指导意义,也无约束和引导按照公共政策优先次序配置公共资源的实际功能,更无助于事后续效评价工作的有效开展。二是设置的绩

效目标细化量化程度不够。采取“大幅提高”、“较好实现”、“显著增强”诸如之类的定性类语言进行描述,而没有从数量、进度、幅度、效率、质量等方面对工作完成情况进行表述,无法体现量化客观的原则。三是设置的绩效目标过于随意和简单,目的是片面追求目标任务的轻松完成。

2.绩效目标审核形式化

由于受到评价机构单一、审核时间较短以及指标体系不完善等因素的影响,绩效目标审核难以实现多部门、多维度的工作要求,导致绩效目标审核形式化的问题时有发生。人大对预算的审查取得了一定的成效,但其实质性作用还未得到充分的发挥,尤其是绩效目标缺少立法机构的有效审议。^[8]突出表现是:人大预算审查力量不足,财经委人员多为兼职,具备预算审查专业知识的人才较为缺乏。同时,对人大的预算审查职能重视程度不够,审议重点更多侧重收支平衡而非预算支出政策及其绩效目标的合理性上,再加上审议时间较短,就造成绩效目标审议程序性大于实质性,在一定程度上流于形式。

3.绩效目标结果运用的激励约束机制薄弱化

从本质上看,预算绩效管理强调要以结果

为导向,但目前在实践中还缺乏绩效目标结果运用的激励约束机制。绩效评价缺乏明确细致的操作规范,结果运用仅仅停留在反映情况、发现问题、督促整改等初级层面,追责问效的激励约束机制尚未建立起来。致使绩效评价结果运用未能充分发挥导向作用,特别是在评价结果与预算安排和政策调整相挂钩、与财政转移支付分配相挂钩等方面还未真正实施,激励约束机制的薄弱不利于激发各预算部门的积极性,容易导致预算绩效目标管理工作流于形式。

四、我国预算绩效目标管理的完善路径

我国预算绩效管理模式构建,虽然在形式上已经拥有了清晰的目标和较为完备的运行系统,但目前实质上还尚未完成向结果导向模式的转变。在全面实施绩效管理的框架下,强化预算绩效管理工作,应以绩效目标管理的完善为切入点不断进行优化。

(一)优化预算绩效目标设置

科学设置预算绩效目标,明确了财政资金用到了什么地方,产出和效果是什么,判断实现该目标需要花费的最优成本。将预算绩效管理工作的重心转移到了预算管理的起点,有利于实现绩效和预算管理一体化,为科学编制预算和事后开展绩效评价提供了重要的依据。绩效目标的设计和论证,是有效解决当前预算编制随意性和人情分配的有效机制。绩效目标设置应遵循 SMART 规则,即明确的 (specific)、可度量的 (measurable)、有挑战性的 (ambitious)、现实的 (realistic) 和有时间限制的 (time-bound)。基于目标设置理论的思想,应着重考虑以下几个方面。

1. 预算绩效目标设置要与中期财政规划以及部门的战略规划相匹配

政府作为非营利性公共组织,其最终目标并不追求经济效益,而在于实现战略目标,完成其社会责任与使命,实现社会整体利益的最大化。绩效管

理是一个识别、测量和开发个人及组织绩效,并使其与组织战略目标保持一致的可持续过程。预算绩效管理通过引入战略规划,将规划、政策和预算有机结合起来。中期财政规划的目的之一在于保障公共资源能够按照国家战略的优先序来进行配置,从而保证资源配置符合财政总体和长远目标的要求。^[9]其与预算绩效管理存在高度的相关性,均强调预算管理上的战略性和计划性,以结果为导向,控制支出规模。绩效目标设置的出发点是确定与目标达成相符合的资金需求,而准确进行绩效目标设置的前提是预算部门对职责履行、任务完成形成较为清晰和合理的预判,预算资金不仅要符合经济原则上的成本收益绩效,更要符合社会公众需求。绩效目标的设置本身还存在对中长期延续性的需求,因此如果考虑到预算项目支出普遍存在的跨年度属性,预算决策过程如果不能从中期角度对支出进行优先性排序,或者无法将当期预算决策与未来年度的支出需求紧密联系起来,其绩效目标的设定将是差强人意的。^[10]实际操作中,存在着长期绩效目标与指标设置采用将年度绩效目标与指标按 3 或 5 年简单相加的做法,是非常不科学的。正确的做法应该是在设置预算绩效目标时,充分体现中期财政规划和预算部门的战略规划,在此基础上确定中长期绩效目标,进而分解成年度目标,实现年度预算安排与本部门事业发展规划的有效匹配,确保预算资金能够有效履行部门职能。

2. 构建部门多层次的绩效目标及绩效指标体系

绩效目标分为基本支出、项目支出和部门整体支出三类绩效目标。部门整体支出绩效目标是预算部门根据自身职能,使用本部门全部资金所预期达到的总体产出和效果。这是一个综合性概念,上述基本支出绩效目标也内涵其中。科学设置部门整体支出绩效目标,确保各部门预算编制符合部门战略规划的要求,确保各部门能够将有限的财政资源用于“做正确的事”,避免财政分配领域“公共地悲剧”问题的出现。政府的各项职能的有效实现借助于各

部门的分工,各部门提供公共产品来满足社会的公共需要,进而实现各部门的职能。由于公共产品的效益很难量化,履行的职能有时也非常抽象,再加上部门整体绩效的综合性,就造成部门整体绩效目标的设置非常困难,是绩效目标设置的一个难点。

从制度层面上来看,应明确部门战略规划的定位,将其置于预算绩效管理架构的顶层。在此基础上,改革预算管理结构,由原来的单一层级变为“部门职责—工作活动—预算项目”三个层级,构建出全新的反映部门预算绩效的体系框架。^[1]在这一体系框架下,建立三级绩效目标指标体系,实行分级绩效管理(见图2)。依据各部门“三定方案”以及政府工作报告目标任务责任分解的要求,系统梳理每一个政府部门最近3到5年的工作,进一步明确界定各部门的核心工作职责。理顺各部门职责边

界,确保部门职责明确,避免交叉重叠,不越位、不缺位。以部门职责为基础对部门工作活动按照政府决策部署、部门事业发展规划、近几年主要工作开展情况、处室(科室)职责进行梳理归纳。基于“工作活动”编制具体的预算项目。基于此,就可以分别从宏观层面(部门职责)、中观层面(工作活动)、微观层面(预算项目)对绩效目标进行多层面的细化界定,强化绩效目标和绩效指标体系的系统性和关联性,突出绩效目标的综合性、重要性和客观性。确保绩效目标设置层级分明、重点突出、覆盖全面,避免出现设置的绩效目标过于宏观而又无部门个性。同时,应根据经济社会发展的现实要求,结合机构合并和职能调整的实际情况,对部门整体绩效目标内容进行实时更新。

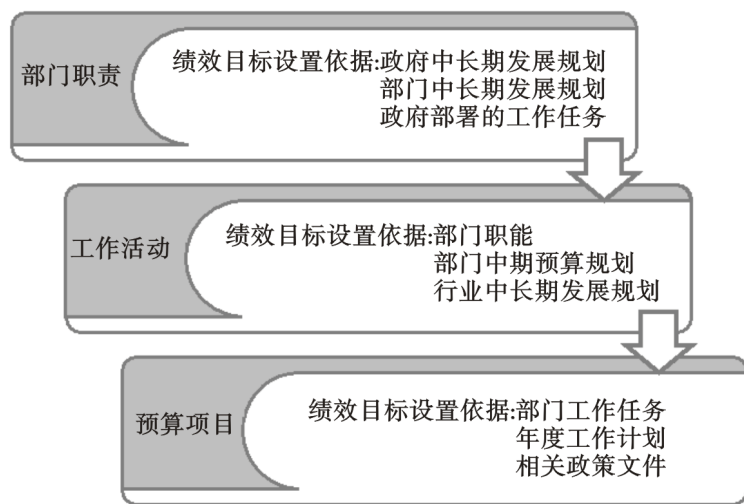


图2 部门整体绩效目标设置

从技术层面来说,预算绩效目标的设置要有适当的难度和较强的明确度。预算部门要综合考虑各种影响因素,使目标设置的难度与其面临的外部经济社会发展环境、职能转变、资源条件、自身业务能力相适应,力争目标的设置具有一定的挑战性,但同时也是符合实际和可接受的。预算绩效目标的设置要结合部门的工作职责具体明确,能够从数量、质量、效益、效果等方面实现可衡量性,这就需要更

多的使用定量指标。在使用定性指标的场合,也需要特别注意保证指标的清晰度,尽量能够采用分级分档的描述方式。总之,绩效目标设置要突出每个预算部门和项目的个性和自身特点,避免目标设置的笼统性和趋同性。

3. 确定科学的绩效标准

应充分利用互联网和大数据技术,强化财政绩效信息的采集和分析工作,建立省市共享乃至全国

共享的财政大数据信息系统,形成全口径、全过程、全覆盖的预算绩效指标数据库^[12]。动态推进预算绩效指标体系的确定、分类以及指标标准、历史值、平均值等方面的测算,制定分层次的行业和国家标准。在海量预算项目中实现同类项目的比对分析,建立预算绩效标杆。在指标数据库的使用过程中,要对指标的使用情况进行分析,加强指标数据库的动态调整,实时进行数据库的更新和监测。

(二) 强化绩效目标审核管理

1. 完善预算绩效目标审核制度

围绕预算绩效目标评审财政部门要专门制定管理制度,对绩效目标审核的规程、内容、标准等做出统一规定,在审核模式以及具体操作方面可以做出引导性规定,鼓励探索和创新。

2. 实现预算绩效目标审核主体的多元化

改变单一财政部门审核绩效目标的做法,实现由财政部门组织,人大、审计、相关业务管理部门、第三方机构共同参与组成预算绩效目标评审组,强化绩效目标审核主体的代表性和权威性。应在财政部门明确专门机构和人员,具体负责绩效目标与预算编制的审查工作,从根本上增强预算编制的合理性、预算执行的规范性和追责问效的可追溯性。

3. 切实增强预算绩效目标可行性审核的操作性

可行性审核是绩效目标审核的一个最大难点。实践中有些地方可行性审核的做法是采取集中会审的方式,首先由资金使用单位讲解和答辩,最后由评审组进行集中评议。^[13]这种方式虽然能够确保审核的科学性和权威性,但突出问题是审核的依据不充分,可操作性并不高。建议在审核中增加绩效说明的要求,以书面形式报告绩效目标设置的依据。具体内容包括论证资料,相关历史数据、保障措施等。评审组通过查阅上述绩效说明资料能够更深入了解相关情况,增强预算绩效目标可行性审核的操作性,避免审核的形式化。

(三) 构建预算绩效目标和结果应用之间的回应性机制

绩效信息在预算管理中的运用程度决定了预

算决策的理性和科学程度。增强绩效评价结果应用对绩效目标的回应性是全面实施绩效管理的内在要求,需要构建两者之间的回应性机制。

1. 强化预算绩效目标管理的顶层设计

一是完善组织架构。预算绩效目标管理涉及多个层次不同的主体,包括人大、财政部门、预算部门以及资金使用单位。管理权、组织权和实施权作为绩效管理的“三权”分散于各个主体之间。具体来说,财政部门是绩效目标管理的主要组织和推动者,预算部门需要对绩效目标设置以及资金分配决策的科学性、公平性以及可行性负责,资金使用单位对资金使用的合规性以及完成绩效目标的情况负责。从我国现实国情出发,构建由人大主导、政府部门协同、第三方实施的预算绩效管理模式具有较强的可行性。^[14]因此,要改变实践中基本上还是财政部门唱“独角戏”的状态,^[15]在全面实施预算绩效管理的背景下,要建立财政部门、预算部门、人大等多方参与的跨部门绩效管理机构,打通绩效管理整个环节。二是完善法律法规。预算绩效管理改革是政府治理的根本性变革,多数国家预算绩效管理工作的实施都是在法律框架下进行的。例如美国出台的《政府绩效和成果法案》、新西兰出台的《财政责任法案》、澳大利亚出台的《预算诚实法案》等,都为本国的预算绩效管理工作的开展提供了法律规范。迄今为止,我国还未出台预算绩效管理领域的法律法规,主要是靠财政部门制定的规范性文件并且这些文件更多的都是一些原则性规定,造成中央和地方以及各地方之间在预算绩效管理方面存在着政策不一致的现象,无法做到协调一致。因此,应尽快推动预算绩效管理的立法。

2. 建立绩效管理与预算的联通机制

按照要求,各预算部门必须先要申报绩效目标,然后才能编制部门预算。但有学者调研发现,大多数部门在编制预算时未以绩效目标作为参考依据,说明我国地方预算部门的预算编制与绩效目标申报表“两张皮”的问题比较突出。^[16]因此,需要严格

执行绩效目标申报制度,实现绩效目标申报与部门预算编制的实质性融合,即在明确绩效目标的基础上,测算为完成产出目标应投入的成本,编制出相应的支出预算,做到绩效目标与预算编审工作同步进行。同时,大力推进预算管理一体化建设,实现绩效管理 and 预算管理两个信息系统的无缝对接。建立预算绩效目标实现程度与预算执行同步的跟踪制约机制。在预算执行过程中定期采集相关信息,对绩效目标的实现情况进行跟踪监控,采取有效措施对目标偏离的情况进行纠正。当绩效目标运行偏离较大时,预算相应也要暂缓执行,分析绩效目标运行与预算执行存在的问题并加以解决。当绩效目标发生调整时,预算也要根据需要同步做出调整^[7]。

3. 优化绩效结果反馈和运用机制

OECD 新绩效预算模式强调绩效信息与预算决策紧密联系,各国在实践中也致力于将两者进行挂钩。依据绩效信息对预算分配的影响程度的由强到弱依次可以将绩效预算分为“完全影响型”“参考型”“报告陈述型”三种类型。其中,完全影响型是最理想的模式。但绩效信息与预算资金分配之间未必保持着强烈的因果关系,也不存在公平的或自动的一种挂钩方式。仅仅以绩效评价结果来决定财政资金的分配,也不能够保证一定是科学的做法。在实践中,绩效信息对各国预算分配决策的影响也十分有限。将绩效信息视作管理工具运用于预算协商过程,作为影响预算分配的一个考虑因素是多数国家的通行做法,停留在参考型甚至是“报告陈述型”的阶段。根据我国实际,在绩效结果运用时,应注重理性分析和政治考量之间的权衡,强调绩效信息在预算过程各环节的有效使用。^[8]构建完善的激励约束机制,充分发挥绩效信息的作用,并将此作为下一年度预算安排的重要依据,逐步实现绩效评价和预算编制、预算部门资金分配的有机结合,更好地落实绩效目标,推动政府部门改进工作。同时,要避免预算拨款与绩效评价结果的机械挂钩,防止出现预算拨款决策背离政策重要性的高风险^[9]。

参考文献:

- [1] 郑方辉,廖鹏洲.政府绩效管理:目标、定位与顶层设计[J].中国行政管理,2013(11):15-20.
- [2] 朱俊立.财政预算绩效目标和绩效评价结果应用之间的回应性制度安排研究[J].经济研究参考,2018(27):42-48.
- [3] 陈凯,肖鹏.预算绩效目标管理的国际比较与启示—基于目标设置理论的研究视角[J].经济研究参考,2019(12):68-78.
- [4] 魏四新,郭立宏.我国地方政府绩效目标设置的研究—基于目标设置理论视角[J].中国软科学,2011(2):8-15.
- [5] 张美兰,车宏生.目标设置理论及其新进展[J].心理学动态,1999(2):35-40.
- [6] 鲁清仿,王全印,赵光辉.美国联邦政府预算绩效管理及其对中国的启示[J].中国软科学,2019(12):161-169.
- [7] 童伟,田雅琼.部门整体支出事前绩效评估:方法及实施路径研究[J].经济研究参考,2017(51):3-11.
- [8] 王泽彩.预算绩效管理:新时代全面实施绩效管理的实现路径[J].中国行政管理,2018(4):6-12.
- [9] 姜竹.论预算绩效理念植入中期财政规划的必要性[J].经济研究参考,2017(50):10-16.
- [10] 崔惠玉,周伟.中期视野下预算绩效管理改革的思考[J].财政研究,2020(1):87-95.
- [11] 高志立.从预算绩效到绩效预算——河北省绩效预算改革的实践与思考[J].财政研究,2015(8):57-64.
- [12] 马蔡琛,赵笛.大数据时代的预算绩效指标框架建设[J].中央财经大学学报,2019(12):3-12.
- [13] 王国庆,毛博.财政支出绩效目标审核探讨[J].财政监督,2017,(9):52-55.
- [14] 卢扬帆,尚虎平.财政领域全面实施绩效管理的权责关系与定位[J].中国行政管理,2018(4):27-32.
- [15] 程瑜.激励与约束:中国预算绩效管理的制度创新路径[J].财政研究,2014(9):5-8.
- [16] 李祥云.我国地方财政实施预算绩效管理的效果、问题与政策建议——基于湖北省直预算单位和市县财政局的问卷调查[J].华中师范大学学报(人文社会科学版),2020(5):50-58.
- [17] 刘国永,朱文.以绩效目标为核心的预算与绩效管理一体化建设路径[J].财政监督,2019(21):53-55.
- [18] 马蔡琛,朱旭阳.从传统绩效预算走向新绩效预算的路径选择[J].经济与管理研究,2019(1):86-96.
- [19] 王雍君.财政绩效计量应用陷阱的鉴别与应对[J].地方财政研究,2019(2):8-13.

【责任编辑 孟宪民】