

山东省财政厅文件

鲁财绩〔2021〕1号

山东省财政厅 关于印发《山东省省级部门和单位整体 绩效管理暂行办法》的通知

省直各部门、单位：

为加快构建全方位、全过程、全覆盖的预算绩效管理体系，推动绩效管理实施对象从政策和项目向部门和单位整体绩效拓展，提高部门和单位整体绩效水平，根据《中共山东省委 山东省人民政府关于全面推进预算绩效管理的实施意见》（鲁发〔2019〕2号）等有关规定，我们研究制定了《山东省省级部门和单位整

体绩效管理暂行办法》。现予印发，请遵照执行。



山东省省级部门和单位整体 绩效管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为加快构建全方位、全过程、全覆盖的预算绩效管理体系，推动绩效管理实施对象从政策和项目向部门和单位整体绩效拓展，提高财政资源配置效率和使用效益，提升管理效率和行政效能，根据《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）、《中共山东省委 山东省人民政府关于全面推进预算绩效管理的实施意见》（鲁发〔2019〕2号）等有关规定，制定本办法。

第二条 省级部门和单位整体绩效管理（以下简称“整体绩效管理”），是指省级部门和单位按照预算收支全面纳入绩效管理的要求，围绕部门和单位职责、行业发展规划，以预算资金为主线，统筹考虑资产和业务活动，从运行成本、管理效率、履职效能、社会效应、可持续发展能力和服务对象满意度等方面，衡量部门和单位整体及核心业务实施效果，提高部门和单位整体绩效水平的一系列绩效管理活动，具体包括整体绩效指标设置、绩效目标管理、绩效自评、绩效评价、评价结果应用及公开等。

第三条 省财政部门负责制定整体绩效管理制度，组织指导

省级部门和单位开展整体绩效管理工作。根据管理工作需要，组织实施整体绩效评价。

省级部门和单位负责健全内部工作协调机制，组织本部门单位各相关机构按照职责分工开展整体绩效管理工作。

第四条 整体绩效管理的主要依据：

（一）国家相关法律、法规和规章制度。

（二）党中央、国务院重大决策部署，经济社会发展目标，省委省政府重点任务要求。

（三）部门职责相关规定。

（四）部门发展规划、年度工作计划、重点任务及重大政策和项目安排情况。

（五）相关行业政策、行业标准及专业技术规范。

（六）预算管理制度及办法，项目及资金管理办法、财务和会计资料。

（七）人大审查结果报告、审计报告及决定，财政监督稽核报告等。

（八）财政部门和业务主管部门认可的其他依据。

（九）其他相关资料。

第二章 整体绩效目标管理

第五条 整体绩效目标，反映部门和单位使用全部预算资金

在一定期限内预期达到的总体产出和效果，包括整体战略目标和年度整体绩效目标。

第六条 整体绩效目标管理包括整体绩效目标的编制与审核。

第七条 整体绩效目标编制范围及规范，由省财政部门予以明确。省级部门和单位按要求设置绩效指标及指标值。

（一）整体战略目标是部门和单位责任的具体化，是部门和单位在一定时期内，履行责任所要达到的水平和具体要求。部门和单位应通过对中长期发展规划的梳理、分解，选择应由本部门和单位承担的主要责任、体现区域特色的指标，设置战略绩效指标，并依据相关规划等确定指标值（具体格式见附件1）。

（二）年度整体绩效目标，应根据对部门和单位职能的梳理，概括、提炼出能够反映工作职责的关键性指标，收集相关基准数据，结合年度预算安排等情况，确定相应指标值（具体格式见附件2）。

第八条 整体绩效目标编制要求：

（一）指向明确。绩效目标应符合法律法规规定、国家重大战略目标、国民经济和社会发展规划、部门（单位）职能及事业发展规划等要求，并与资金的政策目标、用途、使用范围、预算支出内容等紧密相关。

（二）重点突出。绩效目标应清晰反映完成部门和单位责任所要达到的水平和具体要求，体现核心产出和效果，精简准确、突出重点。

（三）实化量化。绩效指标应结合工作实际需要确定，定量细化，量化数据易于获取。不能以量化形式表述的指标，可采用定性表述，但应具有可衡量性。

（四）合理可行。综合考虑成本和效益，绩效目标要与计划期内的任务数或计划数相适应，与预算确定的投资额或资金量相匹配，对完成任务目标具有约束力，避免设立过高或过低。

第九条 绩效标准，是设定、审核绩效指标时所依据或参考的标准，通常包括计划标准、行业标准、历史标准等，也可用于对绩效指标完成情况进行比较。

（一）计划标准，指以预先制定的目标、计划、预算、定额等作为评价标准。

（二）行业标准，指参照国家公布的行业指标数据制定的评价标准。

（三）历史标准，指参照历史数据制定的评价标准。为体现绩效改进原则，在可实现的条件下应当确定相对较高的评价标准。

（四）省财政部门 and 部门单位确认或认可的其他标准。

第十条 省财政部门从绩效目标填报要素是否齐全完整，是否细化量化，明确清晰等方面，对整体绩效目标完整性进行审核。

第十一条 省级部门和单位应当采取重点工作调度、项目跟踪、数据抽查、实地查验、系统监测等方式，动态关注整体绩效目标完成及预算执行等情况，及时发现问题并采取有效措施纠偏。

第三章 整体绩效自评

第十二条 年度预算执行完毕，省级部门和单位要对年度整体绩效目标完成情况进行自我评价，自评内容主要包括年度整体绩效目标完成情况及预算执行情况。

第十三条 合理设置指标权重。整体绩效自评采用百分制，原则上预算执行率和一级指标权重设置为：预算执行率 10%、绩效指标 90%。省级部门和单位可根据实际情况和绩效指标重要程度，设置指标权重分值。

第十四条 得分评定方法。整体绩效自评采用定量和定性评价相结合的比较法，对照年度整体绩效目标及部门预算，对目标完成及预算执行情况进行分析评判，计算各项指标得分，汇总形成绩效自评结果，并填报《整体绩效自评表》（附件 4）。整体绩效自评总分在 90 分（含）以上的为“优”，80 分（含）-90 分的为“良”，60 分（含）-80 分的为“中”，低于 60 分的为“差”。

第四章 整体绩效评价

第十五条 省财政部门根据管理需要，选择部分省级部门和单位开展整体绩效评价。

第十六条 整体绩效评价主要从部门和单位整体绩效目标、

资源配置、资产管理水平、运行成本控制情况、履职效能实现情况、可持续发展能力以及满意度情况等方面，设置评价指标进行评价，衡量部门和单位整体成效与核心业务实施效果。

第十七条 整体绩效评价指标体系应当符合以下要求：

（一）与整体绩效指标充分衔接，全面反映整体目标、资金资源配置、管理效率、运行成本、履职效能、可持续发展能力和满意度等。

（二）优先选取最具代表性、最能直接反映部门和单位履职的核心指标，精简实用。

（三）指标内涵应当明确、具体、可衡量，数据及佐证资料应当可采集、可获得。

（四）同类部门和单位整体共性评价指标和标准应具有一致性，便于评价结果相互比较。

（五）评价指标的权重根据各项指标在评价体系中的重要程度确定，应当突出结果导向。

第十八条 整体绩效评价方法。整体绩效评价的方法主要包括成本效益分析法、比较法、因素分析法、最低成本法、公众评判法、标杆管理法等。根据评价对象的具体情况，可采用一种或多种方法。

（一）成本效益分析法，是指将投入与产出、效益进行关联性分析的方法。

（二）比较法，是指将实施情况与绩效目标、历史情况、不

同部门和地区同类情况进行比较的方法。

（三）因素分析法，是指综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外部因素的方法。

（四）最低成本法，是指在绩效目标确定的前提下，成本最小者为优的方法。

（五）公众评判法，是指通过专家评估、公众问卷及抽样调查等方式进行评判的方法。

（六）标杆管理法，是指以国内外同行业中较高的绩效水平为标杆进行评判的方法。

（七）其他评价方法。

第十九条 整体绩效评价程序包括评价准备、评价实施和评价结果等环节：

（一）确定整体绩效评价对象。

（二）下达评价通知。

（三）研究制订绩效评价工作方案。

（四）收集绩效评价相关数据资料，并进行现场调研、踏勘、座谈、访谈和社会调查等工作。

（五）核实有关情况，分析形成初步结论。

（六）与被评价部门和单位交换意见。

（七）综合分析并形成最终结论。

（八）提交绩效评价报告。

（九）建立绩效评价档案。

第二十条 整体绩效评价结果。采取评分和评级相结合的方式，总分一般设置为 100 分，等级一般划分为四档：90（含）-100 分为优、80（含）-90 分为良、60（含）-80 分为中、60 分以下为差。

第二十一条 根据工作需要，整体绩效评价可委托第三方机构或组织相关领域专家（以下简称第三方）实施，要加强对第三方的指导和监督，确保评价结果的客观和公正。

第五章 评价结果应用及公开

第二十二条 省级部门和单位应加强自评结果的分析与应用，将自评结果作为改进管理的重要依据。对预算执行率偏低、自评结果较差的指标，要说明原因，提出整改措施。

第二十三条 省财政部门应将整体绩效评价结果，及时反馈被评价部门和单位；被评价部门和单位应当按要求向省财政部门报送整改落实情况。

整体绩效评价结果作为安排预算、调整政策和改进管理的重要依据。

第二十四条 逐步建立整体绩效报告与公开制度。省财政部门选择部分部门和单位整体绩效目标、绩效自评结果和评价结果，向省政府和省人大报告，并将重点部门整体绩效评价结果向社会公开。

第六章 附 则

第二十五条 省级部门和单位可结合实际，制定具体实施细则。

第二十六条 市（区、县）财政部门可参照本办法，制定本地区的部门和单位整体绩效管理办法。

第二十七条 本办法自印发之日起施行。

- 附件：
1. 整体战略目标表
 2. 年度整体绩效目标表
 3. 整体绩效指标体系设置说明
 4. 整体绩效自评表

附件2

年度整体绩效目标表

职责序号	部门职责	职责目标	绩效指标	指标解释	年度指标值	指标参考值						备注 (标准值和历史值均无的原因/其他需要说明的问题)	工作活动	预算项目	对应处室	
						标准值 (规划目标、行业标准或其他明确标准)			历史值 (统计年鉴/统计公报/内部统计/其他需明确的来源)							
						规划值	当年标准值		前三年均值	上年值	来源					
							标准值	来源								
1																

2																

3

整体绩效指标体系设置说明

一、整体绩效指标体系内容

整体绩效指标体系主要是反映部门工作特点、履职特色的指标。主要包括四部分：一是履职效能，重点反映部门核心职能及其年度绩效指标；二是社会效应，重点反映部门使命所呈现出的关键指标；三是可持续发展能力，重点反映部门专业职能及其年度绩效指标；四是服务对象满意度，重点反映部门服务对象的满意度，包括对部门职能实现情况、提供服务情况以及重点民生项目的满意程度等。

二、整体绩效指标体系构建原则、框架、构建路径

（一）构建原则

1. 体系完整化。指标体系以结果性指标为主，过程性指标为辅，覆盖部门的核心职能，逻辑清晰，体系完整，不是部门碎片工作的简单整合，应能够系统完整呈现部门的核心履职效能。

2. 指标标准化。在全省统一框架体系内，基于规划和职责基础上构建指标体系，指标相对稳定，可实现纵向可比和横向可比。

3. 标准明确化。以明确指标标准值或历史值，作为设定和审核指标值的参考依据。

4. 来源可溯化。指标、指标值、标准值及历史值等都要有明

确可追溯的来源，强调客观性和权威性，为整体绩效自评和评价奠定基础。

（二）构建总体框架、构建路径和基本要求

整体绩效指标体系由整体战略指标体系和部门年度整体绩效指标体系两个层次指标和目标构成。

1. 整体战略绩效指标及目标

（1）来源：中长期区域发展规划、行业或事业发展规划

（2）设定原则和思路：

通过对中长期发展规划的梳理、分解，以地方政府出台的或上级业务主管部门出台的规划为主，选择由部门承担主要责任、体现区域特色的指标作为战略性目标。

2. 部门年度整体绩效指标及目标

部门年度整体绩效指标体系构建按照梳理部门职责-整合职责体系-确定职责目标-设置绩效指标的路径开展。

部门内部确定部门具体职责后，将职责分配到相关各内设机构，由其具体设定绩效目标和指标。

（1）系统梳理部门全部职责

主要根据“三定方案”，结合内部机构设置和事业发展规划等，梳理出部门的所有核心职责。职责应满足两个条件：一是基本稳定的（与具体工作活动区分开），二是具备明确的绩效目标。

梳理部门职责的基本要求包括：

①主要反映履职职能，弱化行政职能。部门职责分为三类：

核心职责、专业职责和行政职责。其中，核心职能为社会提供核心公共服务；专业职能为部门有效达成工作目标提供服务，如科技创新、人才培养等；管理/行政职能提供部门基础保障，如人财物保障等。

②主要梳理体现部门使命的核心职责。梳理部门职责时，应重点突出、反映核心职责。对三定方案中有，在实践中已经弱化的职责，可不必面面俱到。对三定方案没有，实践中部门职责有新的调整时，可以有依据的添加进入。

③部门职责梳理时，可适当结合内设机构设置情况，但不要拘泥于其设置。

（2）整合职责体系

对职责可以按照服务对象、工作内容等维度进行整合，使职责具备恰当的逻辑关系，即同一层次的职责应为并列关系，上下级层次职责应为包含关系，形成职责体系。

职责整合的目的主要是为了部门职责清晰完整展示，无需对其进行目标和指标设置。

（3）确定年度目标和绩效指标

整理各项职责的绩效目标：部门各内设机构按照分工，根据各类工作规划、相关政策要求和上级考核指标等，整理涉及自身职责的绩效目标。

设置绩效指标、指标解释和指标取值：绩效指标是对绩效目标进行具体化和量化，指标解释是对绩效指标测度的具体描述。

对绩效指标设置的要求具体包括：

①绩效指标要反映职责履行的核心指标，而不是反映日常具体工作内容或产出的指标。设置绩效指标时，要避免直接将常规工作任务完成情况直接作为考核部门职责的绩效指标。

②绩效指标应以结果性指标为主，尽量减少过程性指标。

③符合现阶段工作改进方向或事业发展方向。

④民生、社会服务类有明确服务对象的职责，应设置服务对象满意度指标。

⑤指标设置以定量指标为主；也可以设置定性指标，但是要可衡量；年度指标值应具有挑战性。

⑥设置核心指标。

整体绩效自评表

部门名称:

预算执行情况 (10分)				年初 预算数 (单位: 万元) (A)	全年 执行数 (单位: 万元) (B)	执行率 (B/A)	分值	得分	得分计算方法
年度资金总额									执行率*该指标分值, 最高不得超过分值上限 。
其中:省本级资金						-	-	-	
对下转移支付资金						-	-	-	
职责 序号	部门职责	职责目标	绩效指标	XX年度 目标值 (A)	实际完成 指标值 (B)	分值	得分	未完成原因 分析	得分计算方法
1									定量指标计算:完成值 达到指标值,记满分; 未达到指标值,按B/A 或A/B*该指标分值记 分。 定性指标计算:根据“ 三档”原则分别按照指 标分值的100-80%(含 80%)、80-50%(含50%) 、50-0%来记分。
2									
3									
.....	
.....	
总分									
自评总分在80分以下的部门分析原因及拟采取的措施:									

注:1.得分最高不能超过该指标分值上限。

2.定性指标根据指标完成情况分为:完成预期指标、部分完成预期指标并具有一定效果、未完成预期指标且效果较差三档,分别按照该指标对应分值区间100-80%(含80%)、80-50%(含50%)、50-0%合理确定分值。

3.定量指标若为正向指标(即指标值为 $\geq*$),则得分计算方法应用全年实际值(B)/年度指标值(A)*该指标分值;若定量指标为反向指标(即指标值为 $\leq*$),则得分计算方法应用年度指标值(A)/全年实际值(B)*该指标分值。

4.请在“未完成原因分析”中说明偏离目标、不能完成目标的原因。

5.自评得分在80分以下的,要简要说明绩效目标未实现的原因和下一步拟采取的具体措施。

6.年度资金总额包括省本级使用资金及管理或分配的对下转移支付资金。

信息公开选项：主动公开

抄送：各市财政局。

山东省财政厅办公室

2021年1月11日印发
