

分类号 F239/153
U D C _____

密级 公开
编号 10741

兰州财经大学

LANZHOU UNIVERSITY OF FINANCE AND ECONOMICS

硕士学位论文

(专业学位)

论文题目 M市就业专项资金绩效审计
评价指标体系构建研究

研究生姓名: 刘晨晨

指导教师姓名、职称: 李希富 教授 李宗乐 正高级会计师

学科、专业名称: 审计硕士

研究方向: 政府审计

提交日期: 2022年6月1日

独创性声明

本人声明所提交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名：刘晶晶 签字日期：2022.6.5

导师签名：李希忠 签字日期：2022.6.6

导师(校外)签名：李宗乐 签字日期：2022.6.10

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定，同意（选择“同意”/“不同意”）以下事项：

1.学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；

2.学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分内容。

学位论文作者签名：刘晶晶 签字日期：2022.6.5

导师签名：李希忠 签字日期：2022.6.6

导师(校外)签名：李宗乐 签字日期：2022.6.10

**Research on the Construction of
Performance Audit Evaluation Index
System of Special Employment Funds
in M City**

Candidate: Liu Chenchen

Supervisor: Li Xifu Li Zongle

摘 要

就业问题事关百姓福祉，对人民幸福感来说是不可忽视的一项指标。十九大之后就业工作提高至国家层次，就业是民生之压舱石、发展之金钥匙、财富之助推器已经形成普遍共识。每年两会均总结最受关注的民生议题，其中就业问题总有一席之地，是关注的重点之一。本世纪以来我国政府深入贯彻财政政策，为就业工作做出诸多努力，以种类众多的补助资金支持就业工作开展，希望就业质量迈上新台阶。对就业专项资金运用效果的监督是保证就业市场稳定繁荣的重要一环。随之而来的重点就是如何有效监督，评估拨付的补贴资金有没有真正起到提升就业服务水平、加强服务建设、提高就业质量、失业率降低的效果，在当前复杂的就业形势下，更加值得各方关注。

本文以M市就业专项资金为研究对象，主要探讨的是就业专项资金绩效审计指标体系的构建与应用。首先，以市场需要、政策发展为起点，明确M市就业专项资金存在重要性，从背景阐述过渡到国内外研究分析，通过详细探讨整理出后文研究思路；其次，全面讲述了就业专项资金绩效审计的理论基础，并介绍了M市就业专项资金的使用和绩效审计现状及其相应的问题；最后，以综上所述为依据，从投入、过程、产出以及效果四个阶段为M市构建契合实际且经得起验证的就业专项资金绩效审计评价指标体系，并通过该指标体系实际操作来检验M市就业专项资金运行效果，同时得出审计结论及提出该指标体系运用的保障措施，推动M市促进就业工作的完成，从而为该类专项资金绩效审计实践的良好开展提供借鉴。

关键词： 就业专项资金 绩效审计 评价指标体系

Abstract

Employment is related to the well-being of the people, and it is an indicator that cannot be ignored for people's well-being. After the 19th National Congress of the Communist Party of China, employment has been raised to the national level, and there has been a general consensus that employment is the ballast of people's livelihood, the golden key to development, and the booster of wealth. Every year, the two sessions summarize the most concerned people's livelihood issues, of which the employment issue always has a place and is one of the key points of attention. Since the beginning of this century, the Chinese government has thoroughly implemented fiscal policies, made many efforts for employment work, and supported employment work with various types of subsidy funds. It is hoped that the quality of employment will reach a new level. Supervision of the effect of employment special funds is an important part of ensuring the stability and prosperity of the employment market. The following focus is on how to effectively supervise and assess whether the allocated subsidy funds have really improved the level of employment services, strengthened service construction, improved the quality of employment, and reduced the unemployment rate. Under the current complex employment situation, it is more worthwhile. All parties concerned.

This paper takes the employment special fund of M city as the

research object, and mainly discusses the construction and application of the performance audit index system of the employment special fund. First, starting from market needs and policy development, it clarifies the importance of the special funds for employment in M City, transitioning from background elaboration to research and analysis at home and abroad, and through detailed discussion to sort out the following research ideas; secondly, it comprehensively describes the performance of the special funds for employment. The theoretical basis of auditing, and the use of special funds for employment in M City and the status quo of performance auditing and its corresponding problems are introduced. Build a performance audit evaluation index system of the employment special fund that is practical and verifiable, and test the operation effect of the employment special fund in M city through the actual operation of the index system. Promote the completion of the employment promotion work in M City, so as to provide reference for the good development of the performance audit practice of this type of special fund.

Keywords: Employment special funds; Performance audit; Evaluation system

目 录

| | |
|---------------------------------|----|
| 1 绪论 | 1 |
| 1.1 研究背景..... | 1 |
| 1.2 研究目的及意义..... | 2 |
| 1.2.1 研究目的..... | 2 |
| 1.2.2 研究意义..... | 3 |
| 1.3 国内外文献综述..... | 4 |
| 1.3.1 国外研究现状..... | 4 |
| 1.3.2 国内研究现状..... | 6 |
| 1.3.3 文献述评..... | 10 |
| 1.4 研究内容与方法..... | 10 |
| 1.4.1 研究内容..... | 10 |
| 1.4.2 研究方法..... | 11 |
| 1.5 研究思路..... | 12 |
| 2 相关概念及理论基础 | 13 |
| 2.1 相关概念界定..... | 13 |
| 2.1.1 就业专项资金..... | 13 |
| 2.1.2 就业专项资金绩效审计..... | 14 |
| 2.2 理论基础..... | 14 |
| 2.2.1 新公共管理理论..... | 14 |
| 2.2.2 公共受托经济责任理论..... | 15 |
| 2.2.3 公共部门绩效预算理论..... | 16 |
| 3 M市就业专项资金绩效审计案例分析 | 17 |
| 3.1 M市就业现状..... | 17 |
| 3.2 M市就业专项资金管理使用情况..... | 17 |
| 3.2.1 就业专项资金的来源..... | 17 |
| 3.2.2 就业专项资金的使用..... | 18 |

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| 3.2.3 就业专项资金的运行与监管 | 18 |
| 3.3 M市就业专项资金绩效审计现状 | 19 |
| 3.4 M市就业专项资金绩效审计现存问题 | 20 |
| 3.4.1 绩效审计重视程度不够 | 20 |
| 3.4.2 缺乏统一的评价指标体系 | 21 |
| 3.4.3 绩效审计资源不充分 | 21 |
| 3.4.4 审计人员综合素质有待提高 | 22 |
| 4 M市就业专项资金绩效审计评价指标体系构建 | 23 |
| 4.1 构建M市就业专项资金绩效审计评价指标的必要性 | 23 |
| 4.2 评价指标体系应遵循的原则 | 23 |
| 4.2.1 科学性与针对性相结合 | 23 |
| 4.2.2 可操作性与可比性相结合 | 24 |
| 4.2.3 现实性与前瞻性相结合 | 24 |
| 4.2.4 定性分析与定量分析相结合 | 24 |
| 4.3 评价指标体系构建的方法 | 25 |
| 4.4 M市就业专项资金绩效审计评价指标的选取 | 26 |
| 4.4.1 资金投入阶段指标选取 | 26 |
| 4.4.2 使用过程阶段指标选取 | 27 |
| 4.4.3 资金产出阶段指标选取 | 28 |
| 4.4.4 社会效果阶段指标选取 | 29 |
| 4.5 M市就业专项资金绩效审计评价指标权重确定 | 30 |
| 4.5.1 问卷调查的设计 | 30 |
| 4.5.2 运用层次分析法确定指标权重 | 31 |
| 5 M市就业专项资金绩效审计评价指标体系的运用 | 37 |
| 5.1 M市就业专项资金各评价指标数据整理与分析 | 37 |
| 5.1.1 资金投入指标 | 37 |
| 5.1.2 使用过程指标 | 38 |
| 5.1.3 资金产出指标 | 38 |

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| 5.1.4 社会效果指标..... | 39 |
| 5.2 M市就业专项资金绩效审计评价测算过程 | 40 |
| 5.3 M市就业专项资金绩效审计评价结果分析 | 44 |
| 5.3.1 资金投入指标评价结果分析 | 44 |
| 5.3.2 使用过程指标评价结果分析 | 44 |
| 5.3.3 资金产出指标评价结果分析 | 45 |
| 5.3.4 社会效果指标评价结果分析 | 45 |
| 5.4 促进 M市就业专项资金绩效审计实施的保障措施..... | 45 |
| 5.4.1 树立绩效审计观念，加强绩效审计监督运行机制 | 45 |
| 5.4.2 充分利用审计成果，加强后续审计程序..... | 46 |
| 5.4.3 有效利用大数据审计，完善就业信息系统..... | 46 |
| 6 结论与展望 | 48 |
| 6.1 研究结论..... | 48 |
| 6.2 不足之处..... | 48 |
| 6.3 展望..... | 49 |
| 参考文献 | 50 |
| 后 记 | 54 |
| 附录 1 | 55 |
| 附录 2 | 57 |
| 附录 3 | 58 |

1 绪论

1.1 研究背景

就业问题事关百姓福祉，对人民幸福感来说是不可忽视的一项指标。做好就业工作、实现充分就业长久以来都是各国政府关注的焦点问题，特别是对于我国来说就业市场庞大，紧紧牵动着国家和社会的和谐与稳定。十八大以来，政府和百姓都愈加重视民生这一大事，就业的相关工作也受到了极高关注。就业是民生之压舱石、发展之金钥匙、财富之助推器。每年两会均总结最受关注的民生议题，其中就业问题总有一席之地，是关注的重点之一。党的十九大又把就业工作提高至国家层次，提出就业之于民生是首当重要的。2021年《“十四五”规划和2035年远景目标纲要》里总结到，必须发展就业优先战略，完善兼顾充分就业和高质量就业的工作方法，有效改善结构性就业矛盾。近年来就业工作稳中向好，百姓幸福感得到有效提升，积极运用好就业专项补助等资金，拓展就业途径，为有意愿有能力的人提供多渠道就业机会，实现人人都能凭借自身努力提高幸福感的愿景。

2007年8月30日我国颁布了《中华人民共和国就业促进法》，把相应的就业政策上升到法律层面，开创了我国就业工作上一个新的里程碑。其中财政政策的大力支持是非常重要的内容，通过法律规范有效推进了就业专项资金的管理、使用等，为就业补贴政策的实践工作创造依据和指导。2017年，中央财政部发文《就业补助资金管理办法》，进一步明确就业专项资金具体的操作规范。由此可见，我国就业专项资金在社会保障方面的重视程度越来越高。

改革开放以来，我国在就业人数飞速增长的同时能够对失业率进行有效控制，这其中就业专项资金的功劳首当其冲。但我国就业市场数据庞大，就业工作发展仍需付出更多努力。2021年开春人社部长张纪南在对就业情况进行判断时指出，一方面由于经济稳中向好，就业大体上趋于良好状态；另一方面，疫情等经济大环境因素会促使就业形势不容乐观，因此要在保持就业现状的同时使就业情况不断向好仍要做出许多努力。对就业专项资金运用效果的监督是保证就业市场稳定繁荣的重要一环。本世纪以来我国政府深入贯彻财政政策，为就业工作做出诸多

努力,以种类众多的补助资金支持就业工作开展,希望就业质量迈上新台阶。但新的问题随之而来,就是拨付的补贴资金有没有真正起到提升就业服务水平、加强服务建设、提高就业质量、失业率降低的效果,在当前复杂的就业形势下,更加值得各方关注。

政府绩效审计作为国有资产的守护者,严格通过法定审计方法,秉持公平公正工作原则有效开展政府部门以及国家投资项目的审查工作,以达到督促各部门真正做到为社会服务的目的。就业之于民生工作有举足轻重的地位,要想监管好此项工作的开展,就必须发挥好审计特性,提高就业专项资金审计战略布局,避免就业政策流于形式,使得审计彰显出其对于促进就业、保障百姓生活的效果。所以,于就业专项资金而言,实施绩效审计是一种十分有效的监督方法,可以有效提高资金利用率,促进就业水平的提升,形成就业专项资金绩效监督体系。而M市作为我国中部地区人口较多的行政单位,虽然拥有大量劳动力,但从全局来看劳动资源没有转换成应有的效果,这势必会影响经济发展,因此其就业问题颇具代表性。且M市就业专项资金每年投入量巨大,2020年投入量超三亿元,其资金支出绩效值得关注。从审计情况来看,M市虽然针对就业专项资金进行过绩效审计,但没有建立相关衡量绩效的评价指标。由此,本文紧密结合M市的就业实际情况和制度探讨就业专项资金的绩效审计问题,同时进行调研取得M市就业专项资金的相关数据资料,以及对相关人员进行询问和调查,构建出适合M市的就业专项资金绩效审计评价指标体系,希望借此加强就业专项资金监管水平及增强资金绩效,促使审计部门开展审计实践工作时拥有参考的选择性。

1.2 研究目的及意义

1.2.1 研究目的

本文旨在通过探究就业专项资金从投入到产出效果整个过程,运用案例分析方法,深入分析M市就业专项资金的到位和执行情况,对有关人员和专家进行询问和调查,了解M市就业专项资金绩效审计的现状,深究表面和潜在的问题,形成系统、详备的资金监管制度,探索优化就业专项资金实施绩效审计之流程。参照2020年财政部印发的《项目支出绩效评价管理办法》中具体的评价程序和评

价内容,对所取得的数据运用绩效评价方法进行分析,以及使用层次分析法(AHP)获得并赋予指标权重,构建针对M市就业专项资金绩效审计的评价指标体系,为相似专项资金绩效审计相关工作提供一定程度上的参考与借鉴,以提高审计效率,进而提出切实可行的保障措施来维护就业专项资金绩效审计项目的高效实施。

1.2.2 研究意义

新时代背景下,我国政府基于就业工作的稳步发展进一步提出完成高质量就业,这是将此项工作推向了又一个高度。由于现阶段审计机关针对就业专项资金审计仍存在需要完善的地方,所以本文尝试进行一次探索性分析,根据实际案例进行探究,深入剖析审计过程中存在的缺陷及背后的影响因素,并建立出适合M市就业专项资金绩效审计的评价指标体系,以此进一步讨论怎样充分运用审计结果,使得就业专项资金发挥出最大功用,从而在更高层面上推进公共就业服务彰显出强大社会保障力。总体来说主要从理论意义与现实意义两方面进行介绍。

(1) 理论意义

我国开始政府绩效审计探索较晚,目前对于就业专项资金绩效审计的理论研究相对匮乏,只有保持跟进探讨的步伐,才能充分使理论内涵得到拓展与丰富,继而紧跟发展需要,推进动态性原则始终贯彻和服务于整个研究。探讨就业专项资金绩效审计,本文从具体实践角度出发,相对全面地建立契合M市就业专项资金绩效审计的评价指标体系,使M市审计实践工作有可靠的依据和理论框架;为相似专项资金绩效审计的开展提供理论上的借鉴,提升就业专项资金绩效审计的效率与效果;推动政府绩效审计评价研究,从而丰富我国审计理论体系。

(2) 现实意义

第一,从宏观方面上来看,高质量就业必须促使就业和社会发展步调相似,使得就业和经济二者相得益彰,具体来说就是就业工作缓步提高、就业结构逐渐完善等内在要求。以M市就业专项资金绩效审计为案例对象,能够根据最真实有效的数据去评估M市就业工作的完成情况,从而推进公共就业服务向好发展。另外,建设服务型政府是我们国家新发展阶段必不可少的一环,而做好公共就业服务是其必经路径,探究M市就业专项资金相关工作实际上是对政府公共就业职能有效发挥的衡量,加强政府服务职能的有效履行,始终贯彻服务于民的宗旨。

第二，现如今财政专项资金的作用愈加凸显，对其使用准确、到位能够大力推动国家政策的发挥，所以推进绩效审计就显得迫切且合理。随着就业上升至国家政策层次，就业专项资金的地位也变得尤为重要。剖析 M 市就业专项资金绩效审计，深入探究就业工作处理、资金监管过程等需要改进的地方，运用好审计后得出的成果，促使财政专项资金监管能力迈上新台阶。

第三，拓展就业专项资金制度研究方向，促使就业政策完善率显著提高。运用评价指标体系分析 M 市就业专项资金的资金投入、使用过程、资金产出、社会效果四个阶段，查询就业政策、探究就业专项资金管理细则，分析数据背后表现出的 M 市就业专项资金监管实际，发现过程中存在的不足，从而为 M 市就业专项资金政策提供思路，促进就业政策的不断完善。

1.3 国内外文献综述

1.3.1 国外研究现状

1.关于公共就业服务的研究

国外开始公共就业服务研究时间较早，取得成果相对丰富。公共就业服务在西方国家一开始作为处理就业和失业保险问题的从属内容，直至 20 世纪 70 年代以后才慢慢发展成为积极就业政策的主要手段，彰显出其对于促进就业工作的重要程度。从上个世纪末期开始，国外在公共就业服务方面的创新不断完善。

第一，关于公共就业服务功用及价值的研究。Martin Rosenfeld（1997）基于德国公共就业服务发展趋势，指出 19 世纪 90 年代德国地方当局已经充分注意到公共就业服务对保障劳动力市场发挥的作用，认为其实现了从宏观视角出发，进而有效解决劳动力配置问题，所蕴含的公平、合理原则极大程度上保障了劳动力市场的有效匹配，且提供的免费就业服务会驱使许多服务低劣的私人就业服务逐渐消失，以至有效减少资源浪费，所以政府需要为就业设立公共服务机构。Melvin M. Brodsky（2000）基于部分经合组织国家的就业状况，经过研究后得出对于教育缺失和未接受技术培训的失业劳动者来说，公共就业服务是能为他们提供帮助的最行之有效的办法。Lee Woong（2007）通过分析美国实行公共就业服务背后的影响因素，认为主要是大量私营就业机构出于营利目的，在整个提供

服务过程之间对服务对象施行欺骗、诱导行为。推行公益性就业服务,使得其与私营就业机构于市场上良性竞争,从而避免就业市场由于信息及时性、完整性的缺乏导致难以发挥作用的现象,这种提供公共就业服务降低劣质私人就业服务的做法可以有效提高劳动力市场配置效率,最后得出私人就业中介和公共就业服务可以同时为就业服务,从而达到相得益彰的效果。Denis Fougere 和 Muriel Roger (2009)等研究了公共就业服务对于失业人员找寻工作的努力以及求职成功率的影响。其结果表明,求职成功率随着公共就业服务质量和效率的增加而增加,尤其对于提高教育缺失和低技能工人的就业率有着积极的作用。

第二,关于有效提高公共就业服务能力研究。Fretwel (1999)通过详细研究公共就业服务理论和机构,提出公共就业服务应推行基准管理,它的核心思想是通过把两个相似机构的管理和服务进行可对应和可衡量的内、外部比较,得出服务的优劣和建议,认为这能使就业服务取得巨大成效。Bruttel (2005)基于委托—代理理论,进一步思考公共就业服务中管理契约关系,认为政府要想在这种关系中发挥作用,必须使用激励、信息及控制机制,最后得出发展完善公共就业服务任重道远,因此需要推进比较研究来完善公共就业服务。

2.关于就业与就业专项资金政策的研究

国外关于就业以及就业专项资金政策的研究较早且较为广泛。Bellmann L 和 Jackinan R(1996)基于上个世纪末期七个工业化国家的相关数据,采取控制变量的研究思路,即保持经济发展情况、制度体系、地方特色及其他条件不变的前提下,研究积极的就业政策对就业率的影响效果,最后得出积极的就业政策能够促进就业率的提高并且对就业质量同样具有积极作用,特别强调的是直接发放补助津贴及提供就业机会被认为是最行之有效的手段。Glenn Follette 等人(2008)基于政府和就业市场的关系,分析指出就业市场的发展、完善都离不开政府在资金和政策上的大力支持,运用就业资金有益于促进劳动者就业水平及专业技能的提升,从而使总体就业质量逐渐上升。Mahendra (2018)通过对就业政策及服务的研究,认为实行有效再分配、部门引导、宏观布局等举措对促进就业、提升就业质量具有巨大的积极影响,同时为建立一个公平、和谐的社会引航助力。

3.关于就业专项资金绩效审计的研究

上个世纪二三十年代,评价政府公共支出效率和效果的相关研究在国外已经

初步展开，研究主要集中于公共支出效果性、行政管理有效性等方面，通过大量实证研究和比较，取得了相对丰富的研究成果，从而得到了社会大众的认可。

国外对于就业专项资金绩效审计的研究成果较丰富且相对成熟。首先是充分融合政府机构出台的一系列就业评估制度；其次是形成了以质量为驱动、以服务为宗旨、以产出的社会效果为依据的绩效审计评价体系研究；最后是明确立法对于加快构建就业专项资金绩效审计评价体系进程之中不可忽视的地位。Kluve (2006) 基于满意度评价和就业资金之间的紧密关系，详细探究了西方国家就业资金的支出效益，通过评析就业资金投入及产出效果，综合衡量研究后得出，就业专项资金在职业培训、职业介绍和引导中所显现出的效率明显较高。Pat Barrett (2012) 研究认为，绩效审计在改善就业服务的贡献方面，人们产生了不同的看法。为了增强人们对公共服务和所提供资金有效价值的信心，需要明确公共资金绩效审计所要达成的目标，并且相关人员需要接受问责制度。基于分析瑞典就业资金案例，指出之所以形成有效的指标体系，其最大特质就是所需数据来源广泛且细致具体，得益于行政机构花费大量资金广泛收集数据，不仅使用官方渠道，而且投入精力进行面谈、问卷甚至资金奖励获取那些潜在信息。研究还指出，国外常常使用逻辑模型对专项资金使用绩效层层推进，详细研究各个层次以及要素之间的重要程度，抓住一些评价的重点指标，汇总形成指标体系。

1.3.2 国内研究现状

1.关于公共就业服务的研究

相较于国外，我国公共就业服务研究开始尚晚、发展缓慢且明显稚嫩，公共就业服务本质上具有极大的结构及制度缺陷。随着对公共就业服务的重视程度愈来愈深，我国学者开始结合国情深入研究公共就业服务问题，取得了较为丰富的理论成果，完善公共就业服务的步伐也愈来愈快。

第一，关于公共就业服务现状的研究。李公达（2008）基于我国实际国情，指出我国公共就业服务区别于国外的本质特征是行政体制和就业服务的有效结合，政府在资金和政策上为公共就业服务保驾护航，同时这种保障也为政府做好促进就业工作引航助力。刘丹华（2009）通过分析公共就业服务对于失业人员再就业这一方面起到的作用及效果，得出现阶段公共就业服务表面及潜在的缺陷，

即资金覆盖面不大、就业服务效果不明显、公平性难以兼顾等情况。特别是政府财政难以支撑其发展的区域，就业信息更新不及时、缺乏就业服务资源、就业岗位难以满足公众需求等现象已经成为常态，这种种不足让就业服务无法发挥其真正作用；而且就业服务流于形式，使得技能培训难以与就业岗位相匹配，从而导致公共就业服务难以获得公众的认可。刘永魁（2021）认为，目前我国公共就业服务虽取得一定成果，但发展形势仍不容乐观，从三个方面分析即就业前缺乏个性化研究，共性问题分析过多且涉及面过于宽泛，对于就业服务的各个方面如何影响就业率缺少相关实证和量化研究；就业中有关劳动者切实关心的问题缺乏跟进，缺少系统评估和引导职业规划目标；就业后有关衡量效率性、效果性研究非常少，亟需对就业服务达成的目标、产生的效果进行完整、系统的评价。

第二，关于有效提高公共就业服务能力研究。曾湘泉（2009）基于国内外有关研究，指出若想提高公共就业服务能力，必须根据实际国情，把就业工作的宗旨和目标明确化，让行政体制和就业服务结合有效化。我国劳动者数量众多，就业信息和机会有提供也是务必要做好的事情。另外，提升公共就业服务能力离不开人员的工作能力和凝心力，对于此我们可借鉴西方国家人员考核标准，制定符合我国实际且具有灵活操作性的就业服务人员考核依据，同时利用绩效管理加强服务建设，从而提升就业服务水平。龚文海（2009）通过研究治理理念，提出就业服务应引入这种多元化的管理思路，同时他认为对于不断发展的公共就业服务来说多元化治理模式是必不可少的一个举措。因此倡导为了加强我国公共就业服务建设，建立系统、完整的服务与管理配套措施的同时也要加强建设多元化、涉及各个层面的就业服务体系，此外也要关注各类服务资源的有效配置。李浏清（2018）研究认为，均等化是提升公共就业服务能力和水平的一项必不可少的举措，对于劳动者来说是获得帮助实现价值的保障措施，是达成人人都能通过辛勤劳动享受社会发展成果的必经之路。王阳（2019）基于苏州这一案例，提出必须通过加强就业信息化建设，及时提供就业信息和机会，明确就业服务考核依据，最重要的是贯彻落实就业资金保障制度，以此来达成就业服务公平公正、完善公共就业服务的目标。

2.关于就业专项资金绩效审计的研究

我国政府绩效审计研究相较于国外开始较晚、发展缓慢，于20世纪80年代

后逐渐进入我国领域。目前,有关政府绩效审计无论在理论范围还是实践工作都有大量学者在研究和关注,对就业专项资金绩效审计的研究也在不断探索之中。

第一,我国学者对就业专项资金绩效审计的重点进行了分析研究。审计署贸易局课题组(2013)经过实证研究,认为若想有效关注专项资金绩效审计重点范围,则必须掌握资金具体分配,评析公平性和政策倾斜合理性,资金监管是否详细可查;同时不能忽视资金使用管理情况,评估是否符合规定、手续是否齐备,评价资金发放及时性、资金产出效率性效果性能否满足要求,以及是否体现廉洁。何小宝、徐荣华(2014)等基于对专项资金监管的深入探讨,认为务必从资金投入、资金分配、资金使用、资金监管以及社会效果五个阶段出发,才能完整、有效地抓住财政专项资金绩效的重点,从而提高审计质量。刘俊民、熊建(2020)等认为,就业补助资金绩效审计之重点领域主要有以下几个方面:重复领取就业补助资金、超期限支付就业补助资金的情况以及就业补助资金是否真正达到了促进就业的目的。

第二,国内学者对于就业专项资金绩效审计现存问题进行了一系列的分析探讨。王明燕(2015)通过研究就业专项资金整个过程存在的缺陷,基于投入、使用、管理和产出几个阶段进行详细分析,认为目前主要是部分地区就业专项资金投入力度不足、分配不均和资金监管明显流于形式等情况。孙立民(2016)认为对于就业资金进行监管,目前受到多方限制,比如资金管理制度不明确、使用过程不透明、涉及部门较多出现推诿现象等,就业专项资金仍未发挥其最大效用。彭晓莹(2017)发现就业专项资金在管理方面,存在过度看重就业资金投入公平性、管理有效性,常常导致缺乏对其资金产出的社会效果进行评价的情况。范文涛(2018)研究发现管理部门仅仅关注资金投入及分配,就业专项资金缺乏系统监管,导致就业资金没有用到实处,使得就业促进工作流于形式。审计署深圳特派办理论研究会课题组(2020)认为,目前我国财政专项资金绩效审计发展虽持续向好但仍不容乐观,对于审计目标的确立流于表面,审计内容过于局限且范围覆盖面狭小,评价体系难以结合实践,审计后成果利用不到位等亟需解决,而这些问题对就业补助资金绩效审计来说同样存在。

第三,关于有效提高就业专项资金的使用管理绩效,提升绩效审计的效率,相关研究近年来也逐渐增多。姜翰墨(2018)通过分析铁力市就业专项资金案例,

探究于使用管理阶段存在的漏洞及背后的影响因素,大力提倡技术化和就业服务有机结合,搭建各区域就业信息数据平台,织就一张全国就业信息网,用数据分析来为就业专项资金保驾护航,有效利用大数据技术,弥补工作机制漏洞、严格就业专项资金监管体系。周建霞、米青(2020)等研究认为,增建就业专项资金使用与经济发展相关联指标,在宏观监管方面有效提高就业专项资金的使用绩效。

3.关于就业专项资金绩效审计评价指标体系的研究

随着我国在就业工作上愈发重视,审计单位对就业专项资金的关注也逐渐升高,国内有关就业专项资金绩效审计评价指标体系的研究在进入21世纪以后相继出现,目前,国内对于就业专项资金的绩效审计主要是围绕绩效评价指标体系构建来进行研究。

董巍(2010)基于实践得出,我国目前尚未形成贴合就业专项资金的评价体系,现有方法缺乏对就业资金特点的考量,并指明必须充分学习外国优秀理论及实践,紧密结合我国行政体制,构建出真正适合我国就业市场且具备灵活操作性的就业专项资金评价指标体系。康绍娟(2017)研究就业专项资金监管过程,深入探究影响资金安全的隐蔽因素,随之得出相应对策,即提高监管力度、落实责任制度、明确指标体系、有力宣传就业政策等,以达到保障资金安全的效果。杨录强(2018)研究认为,要想做好绩效审计首先必须构建客观、可操作的评价指标体系,遂从就业专项资金整个运行过程出发,对四个维度进行具体指标选择,通过层次分析法计算出各指标权重,最后形成系统、详备地审计评价体系,为审计实践引航助力。陈芳、李伟婷(2021)通过专家调查加权法和层次分析法,深入探讨省级就业补助资金项目,结合当地实际发展及实践具体选择就业资金评价指标,同时依据专家意见和公众调查情况,最后汇总计算就业专项资金绩效审计各评价指标权重。王丹(2021)认为指标选取是专项资金绩效审计管理不容忽视的内容,但切忌急于求成,必须在具体实践中进行改善和修正,使得审计评价体系行业化、地域化、层次性的核心绩效指标和标准体系更具备指向性,从而实现系统、完备的专项资金绩效审计评价指标体系,为就业绩效管理统筹发展引航助力。

由此可见,无论是理论界还是实务界都进行了多种探讨和尝试,运用各种不同的绩效审计方法对就业专项资金进行了研究,所以对该专项资金结合选取的研

究案例进行绩效审计评价体系的构建是有现实意义和实践意义的。

1.3.3 文献述评

综上所述，由于国民经济不断发展、人民需求日益提高，政府职能逐渐向服务方向转变，社会公众对于公共政策施行效果显示出高涨热情。国内外有关就业资金所彰显出的巨大效用一致持肯定态度且研究成果丰富，都指出要提倡积极就业政策来完善就业市场的发展。所以学术界纷纷致力于结合就业政策探讨就业专项资金绩效审计和资金监管领域的研究，希望通过构建符合客观实际的、操作灵活的就业专项资金审计指标体系，达成推进就业专项资金高效发挥的宗旨。

虽然国外对就业专项资金绩效审计的研究成果较丰富且相对成熟，尤其是在指标体系方面值得借鉴，但是由于采用了大量数理分析和模型构建，这就必须以真实客观的数据为有力支撑，反观我国情况，数据收集、信息技术目前都远不能达到要求。从实际来看，国外部分先进实践仅能适当的学习，杜绝进行照搬，因为构建就业专项资金评价指标体系绝不能脱离实际情形，必须结合客观发展。

目前我国就业专项资金绩效审计虽然运用了多种不同的方法构建指标体系，仔细研究仍会发现结合具体案例对就业专项资金审计进行探讨的情况几乎很少，特别是关于就业专项资金本质特征、审计重点与操作局限方面的探析非常缺乏。现有研究多集中于绩效评价体系，对指标体系的不甚了解导致构建原则上存在明显缺陷，与绩效审计目标相去甚远，且大多是理论研究与各指标选取具体情况及实践过程中权重确定有一定差距，评价指标也不具备灵活操作性特点。因此，要想做好就业专项资金绩效审计工作，必须开展更丰富的理论研究，拓宽我们的研究领域，在此基础上与审计实践有机结合，达到理论与实践的高度融合，为绩效审计工作发展蓄力。

1.4 研究内容与方法

1.4.1 研究内容

本文把河南省 M 市就业专项资金绩效审计选取为研究对象。运用相关理论，根据目前审计现状和 M 市的具体情况，对就业专项资金的使用绩效和绩效审计评

价指标建立进行深层次研究。

第一部分：绪论。主要阐述本文的研究背景、目的、意义以及思路，同时对国内外研究现状进行总结整理，厘清发展脉络。

第二部分：概述本文研究的相关概念和理论基础。主要包括就业专项资金、就业专项资金绩效审计的概念内涵，以及对相关理论基础进行探讨分析。

第三部分：M市就业专项资金绩效审计的案例分析。简要介绍M市就业基本情况、M市就业专项资金的管理使用情况以及分析M市就业专项资金绩效审计存在的问题。

第四部分：构建评价指标体系。本章首先对构建M市就业专项资金绩效审计评价指标体系的必要性进行阐述，接下来具体讲述构建的原则和方法，最终确定指标选取以及各层权重。

第五部分：利用构建的评价指标体系对M市的就业专项资金绩效进行审计评价，对评价结果进行分析并且提出切实可行的保障措施来维护就业专项资金绩效审计工作的有效开展。

第六部分：结论与展望。对论文进行总结，说明在论文写作过程中的不足，同时做出进一步展望。

1.4.2 研究方法

文献研究法。在对以往诸多文献资料详细分析后，把它们作为本文研究的基石，具体来说是通过文献综述，探寻该领域的研究现状及分析已有研究成果，在此基础上有序整理和研究，最重要的是综合他人研究和实践经验，经过思考形成自己独特见解，把政府绩效审计与就业专项资金充分结合起来，有效运用国内外已有成果，为本文夯实基础。

案例分析法。本文将采取案例研究方法，对河南省M市就业专项资金进行具体分析，深入探究该专项资金绩效审计实际情况及资金监管缺陷，探寻这种不足背后的影响因素，建立契合M市就业专项资金实际的评价指标体系，并进一步提出切实可行的保障措施来维护就业专项资金绩效审计工作的有效开展。

问卷调查法。本文拟通过发放问卷调查获取主要专家学者关于就业专项资金绩效审计指标权重的看法，根据所选取指标的重要性打分，由此计算确定权重。

以及使用问卷的形式向受益于就业专项资金的人员和社会公众进行调查,通过问卷调查了解受助人员以及社会公众对就业专项资金使用的满意度以及知晓度情况,进而对就业专项资金的绩效作出评价。

1.5 研究思路

基于本文的研究内容与研究方法,研究思路如下图 1.1 所示:

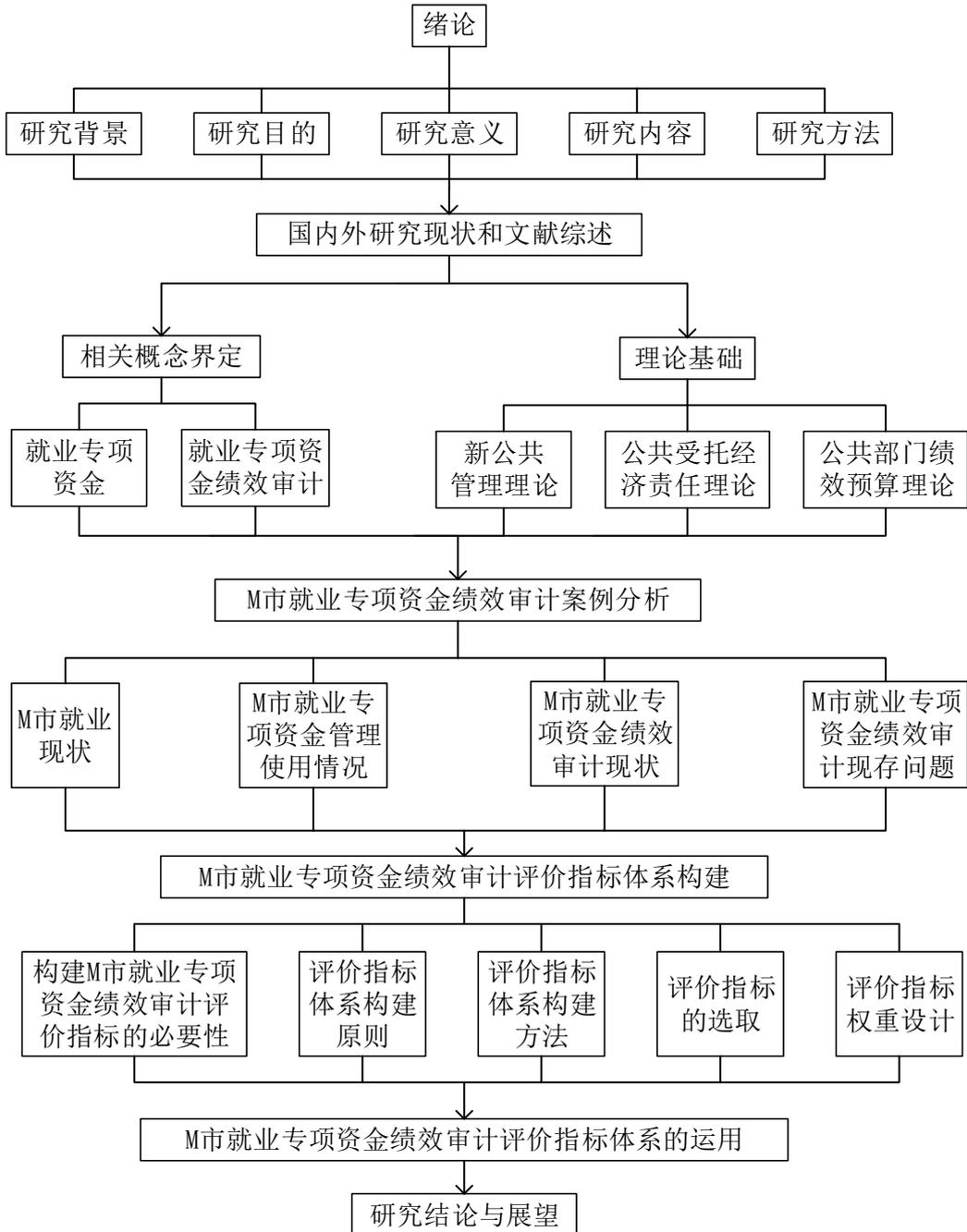


图 1.1 研究思路框架图

2 相关概念及理论基础

2.1 相关概念界定

2.1.1 就业专项资金

就业专项资金在本世纪初才有明确规定,简单来说就是国家为大力支持就业工作的良好开展,解决我国庞大的就业市场问题所设置的资金。其来源主要有四个方面,即上级转移拨付、本级财政安排、存入银行利息所得以及社会捐赠。就业专项资金经国家规定县级以上政府才可设立,2017年到2021年,中央财政投入具体为438.78亿元、468.78亿元、538.78亿元、538.78亿元、558.78亿元,由此看来就业补助资金投入数额非常大,同时就业补助资金管理使用后的存量数额也不容小觑。

就业专项资金经财政部门会同人社部门一起监管。财政部门主要工作是根据各地实际合理安排资金,人社部门则依据就业政策制定资金使用相关标准,同时依据条例列出详细分配措施,其所属就业管理部门履行实际操办工作,如评估项目情况、审核劳动者补助申请、具体下发资金给申请者等。就业专项资金覆盖人员众多,城乡劳动力均涵盖在内,由此可见该专项资金致力于提升我国劳动人口就业水平。

就业专项资金概括地讲具有三个特征:首先具备目标激励性。就业专项资金由财政免费资助于劳动者,而对企业的补助则本质上也是惠及于民。一方面,于劳动者而言,通过知识、技能的提高增加了就业机会,以至于提升收入改善生活水平,从而获得满足感;另一方面,对企业来讲,降低了部分税负同时成本支出得到有效控制。以此来看,这种财政补助既可引导个人融入就业,也可促使企业广泛接收失业者,从而达成降低失业率、就业质量稳步提升的效果。其次具备作用直接性。就业专项资金与劳动者和企业正面对接,形成一种补助资金与就业之间的有效匹配,能够清晰明确的反映出其带来的效果。某种程度上来讲,为就业政策有效施行及实践操作提供了便捷手段。最后具备地区差异性。就业专项资金受经济条件、当地就业状况影响巨大,政策执行中没有统一补助数额的规定,鉴于此,当地政府需要根据具体就业数据、充分考量资金分配原则,制定同时具备

灵活性和可行性的就业专项资金细则，圆满完成促进就业工作。

2.1.2 就业专项资金绩效审计

就业专项资金绩效审计涵盖在民生审计里面，本质上同样与财政专项资金审计难以分开，一般是由政府审计机关组织开展的，对就业专项资金整个运行全过程及政策产生效果实施评价，随之提出改进意见的审计行为。

就业专项资金绩效审计拥有很强的指向性，几乎不会出现实践中混合其他资金的情形，严格贯彻了资金专用原则。探究就业专项资金绩效审计重点分析投入合法性、管理有效性、产出效果性等，通过经济性、效率性、效果性及公平性等评价进行高效、真实的探析。做好就业专项资金绩效审计工作，能够如实反映就业专项资金投入、管理使用、资金产出、社会效果情况，在此过程中抓住其制度缺陷分析背后的影响因素，探寻增强资金效益、健全工作方法的路径。归根结底绩效审计严禁过分看重资金管理合规性，需要投入大量精力评估资金绩效，尤其是产生的社会效果。对于该专项资金的绩效审计就代表着评价就业工作完成效果及资金产出效益。

就业专项资金通常数额较大，涉及主体较多，使用项目繁杂，这在某种程度上为审计工作带来不易逾越的阻碍。鉴于此就对审计人员提出了更高层次的要求，促使他们通过持续学习就业专项资金操作流程，充分掌握详细规范，运用多种方法完成绩效审计工作，评价资金的使用效益，发掘就业专项资金拨付和监管漏洞，并为之提出具有可行性和易操作性的建议，达成增强就业专项资金产出效益的目标，提高资金利用率，进一步为完善就业相关政策助航，推动就业工作更好更快发展。

2.2 理论基础

2.2.1 新公共管理理论

新公共管理理论重点主张政府行政单位应将责任放在工作首位，摒弃大权在握的错误观念，这种理念的提倡激发了人民群众在政府工作绩效方面的高度关心。因此从一定程度来讲，绩效审计能够得到认可和发展，这与新公共管理主张密不

可分。政府绩效审计的核心重在强调政策及行为的经济、效率和效果，这同样也属于新公共管理运动衡量的标准，由于二者理念高度契合，可以说达到了相得益彰的效果。政府绩效审计得益于特殊时代的实际要求，其产生于国外所处经济滞缓时期，社会公众对政府行为提出了更高层次需求，这次改革核心即所谓的绩效管理。具体来说，新公共管理理论之于绩效审计有着不可忽视的推动效果，表现于以下两点：

一方面，新公共管理理论开创了重点关注绩效的先例，使得绩效审计获得了成熟条件。新公共管理理论主张增强政府绩效，重塑人民信心与期盼，所强调的理念是先进的，但务必使用绩效审计达成愿景，同时运用绩效审计评估实现效果。通过绩效审计可以探寻政府行为存在的缺陷即背后的影响因素，因此在一定意义上，新公共管理理论主张增强政府绩效，促使绩效审计发展获得了重要支撑。另一方面，新公共管理运动把绩效审计推向了发展之路，保障绩效审计工作有序进展。评估政府行为具有很多局限性，由于其地位特殊性，绩效审计工作开展难度不容乐观，这跟其他经济项目存在本质区别，不能单单使用经济性进行评价，需要兼顾很多因素。

综上两方面，绩效审计在很大程度上很难实现良好运行，特别是关于评价指标建立层面，由于新公共管理理论主张增强政府绩效，其研究方向有效解决了评价指标建立难题，创造了绩效审计完善发展的良好条件。

2.2.2 公共受托经济责任理论

公共受托经济责任强调对公共财产施行监管的单位或个人，实际上接受委托就代表必须履行责任，需要完整、系统地记录并公布监管内容的具体管理情况，同时还要承担起政策制定和规划的相关义务。受托责任存在于世界的每一处地方，属于一种不容忽视的相互关系，更是一种随处可见的经济关系。受托责任主张拥有两方角色，即受托方和委托方，他们之间相互依存，若是二者产生委托，那么受托责任必定蕴含其中。

上个世纪末期会计专家杨时展强调，审计所以产生及发展离不开受托责任的影响。由于公共受托经济责任理论不断向前拓展，社会公众的关注也愈来愈高，于政府来讲，逐渐明确为公众委托而管理公共事务的理念，慢慢受到大众的欢迎

和认可。具体分析就业专项资金，本身被涵盖于财政资源，究其根本就是进行资源分配。这种公共资源属性使得就业专项资金管理权和所有权无法集中于个人，一方面，政府作为受托人承担监管责任，务必做好就业资金监管工作，完成促进就业的宗旨；另一方面，公众作为委托人，期望政府履行的义务达到人民的要求，有效管理公共资源的同时实行绩效公开。二者在受托责任中是相辅相成的关系，政府行使权力的同时必须接受公众的评估。在就业资金管理使用方面，由于发布信息与获取信息不对称，难免出现许多症结，这种情况下若受托者未做好监管工作，就业资金必然存在无法发挥效用的风险。因此，为使就业专项资金彰显出应有效力，高质量开展就业工作，审计机关必须参与到过程中来，对政府行为合理评估，增强就业补助资金使用效果，促进就业工作向好发展。

2.2.3 公共部门绩效预算理论

上个世纪中期，美国开创了绩效预算理论，认为绩效预算明确了申请预算的设定目标、以完成目标为导向实施具体规划必须的资金耗费金额，并且清晰设定了判断规划完成效果的评价指标。行政部门通过设置绩效目标，对照衡量资金支出效果，建立绩效评价体系评判工作成果。同时主张不能仅仅重视资金投入，鼓励投入与支出同等重要理念，特别强调把产出效果与资金投入之间的关系作为重点研究。政府单位施行预算绩效，以此作为评估重点路径，确保预算过程具备完整透明性，激发群众关心预算绩效的高涨热情，达到促进政府完善预算绩效方法，提升政府服务能力的目标。

评估就业专项资金绩效，从某种程度上来说恰恰与预算绩效相契合，二者均是基于资金投入与效果同样重要的理念上发展而来，这种新视角是公共部门绩效预算理论在就业专项资金监管领域的具体实践。使用重视绩效及效果这种理念，有效结合定性及定量两方面标准，形成就业专项资金评价体系，审查政府单位就业专项资金监管效果，增强资金绩效预算能力，拓展预算绩效范围，避免就业工作流于形式，从而彰显公共服务实力。

3 M市就业专项资金绩效审计案例分析

3.1 M市就业现状

M市坐落在我国中部，境内多处平原，自古以来常常拥有大量人口，同时处在交通干线上。2020年末M市常住人口为971.31万人，M市域面积较于相似区域范围广阔，所辖市县众多。M市坐拥丰富人文地理资源，经济发展愈来愈好。2020年生产总值高达3925.86亿元，比上年增长2.2%，与2017年3377.70亿元相比增长16.23%。M市财政收入从2017年284.15亿元上升为2020年325.91亿元，显现出良好的发展势头。逐渐增强的经济实力为M市公共就业服务筑牢坚实的物质保障。

根据M市2020年统计数据显示，第一产业增加值652.46亿元，增长2.4%；第二产业增加值1260.81亿元，增长2.0%；第三产业增加值2012.58亿元，增长2.2%，三次产业结构比是16.6：32.1：51.3。M市第三产业的蓬勃发展，发挥了对M市经济社会的推动作用，促提经济发展，繁荣就业市场，以上均为M市就业专项资金政策稳定实施增强了信心。

2021年，M市以李克强总理关于“优先稳就业保民生”的重要论述为指导，严格贯彻中央和地方战略布局，紧紧抓住把保就业放在民生工作的首要地位，促使就业稳中向好的发展格局，持续推动就业各项工作纵深推进，取得了决定性进展，使人民生活得到切实保障。2020年M市全年城镇新增就业人员7.21万人，失业人员实现再就业2.10万人，就业困难人员再就业1.05万人，年末城镇登记失业率3.35%，同比上升0.25个百分点。

3.2 M市就业专项资金管理使用情况

3.2.1 就业专项资金的来源

M市的就业专项资金主要是依靠中央、省级和市级财政资金的拨付，约占整个就业专项资金投入总额95%的比重，鉴于此原因，本论文选取中央拨付、省级与市级财政资金作为研究对象。根据M市就业专项资金数据资料显示，2021年

中央、省、市共安排就业专项资金 31065 万元，其中中央拨付专项资金 13841 万元，省安排专项资金 7983 万元，市就业专项资金 9241 万元，市一级财政安排与去年大体保持一致，增幅几乎为零，省本级预算安排和省预算安排到市的财政专项资金汇总比重可达 30%，图 3.1 向我们明确展示出，近 5 年 M 市就业专项资金的总额呈逐年上升的趋势，尤其是 2018 年至 2019 年增长速度较快。2019 年就业专项资金总量比上年同比增长 26.13%，与 2015 年相比，提高了近 4 倍。

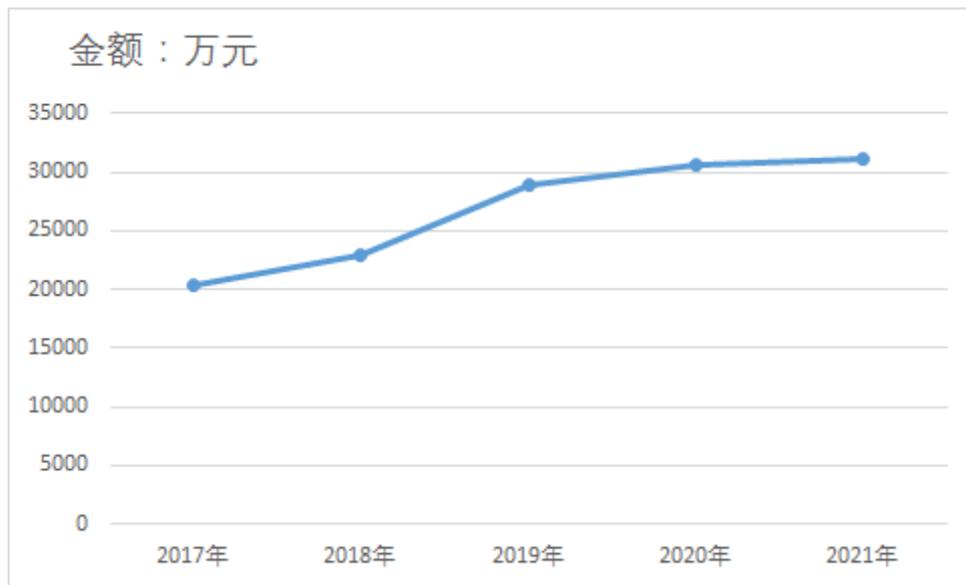


图 3.1 2017 年-2021 年 M 市就业专项资金金额

3.2.2 就业专项资金的使用

M 市 2021 年共接收中央拨付、省级、市级安排就业专项资金 31065.47 万元，其中 2528.05 万元用于就业创业服务补助、1304.42 万元用于职业培训补贴、5174.16 万元用于社会保险补贴、1890.38 万元用于公益性岗位补贴、108.74 万元用于就业见习补贴、1869.7 万元用于求职创业补贴、861.79 万元用于其他就业补助项目。在使用过程中针对发放对象进行逐一审核，把对个人和单位的补助严格分开管理，使就业专项资金发挥出应有效用。此外，M 市深入贯彻《河南省就业补助资金管理办法》，据此明确设立绩效目标，随之保持跟踪问效进度。

3.2.3 就业专项资金的运行与监管

依据国家发布的关于加强就业专项资金相关条例，按照省、市要求和就业专

项资金管理办法，M市认真开展了2021年度就业专项资金绩效审计工作。具体分析M市就业专项资金运行，首先由人社局负责制定实施办法、操作规范、资金分配及下发；其次是财政局履行相应职责，具体包括拟定资金管理办法、监管资金具体去向及合规性，简单来讲就是承担监管工作；最后是具体实践者就业服务中心，其与广大劳动者实际接触，是就业工作的切身实践者，负责整个就业服务运行，同时也是就业资金的下发负责人，是就业工作最后一环，由此可见其对于就业工作的重要性可谓是不容忽视。

M市根据就业促进条例一系列规定，严格执行就业专项资金公示办法，运行全过程尤其是管理情况保持公开及时性和完整性。依据省、市规定，项目和金额不分大小，其运行过程保持完全透明性，让社会公众知情，树立申请者就业信心。从监督管理有效性来看，我市对于中央拨付、省、市三级就业专项资金发布了M市就业专项资金运行监督意见，并从2011年开始施行就业专项资金特殊项目审查，可同时运用自查和互查以发现潜在问题，使得检查过程和结果具备透明性，积极享受监督过程、践行意见，从而形成高效监督氛围。

3.3 M市就业专项资金绩效审计现状

进入新世纪以来，经济的迅猛发展使得绩效审计重视程度愈来愈高，各地区对就业专项资金绩效审计热情也随之高涨，但也存在一个明显问题，即大多数绩效审计作为财务收支审计附属而存在，仅仅是一个顺便工作亦或延伸审计，很难发现独立审计的身影。由于就业专项资金地位的有效提高，针对就业专项资金的单独审计也被提上日程，各审计机关积极响应这种要求，不再把就业专项资金审计放在附属地位，而是作为专项审计进行探讨分析，继而得出清晰明确的审计报告，M市也是如此。

依据政府稳就业的一系列指导意见，M市审计组迅速做出反应，联动各部门做好审计工作，切实保障就业专项资金支出绩效，以期达成更高质量、更充分就业的愿景。M市在绩效审计过程中尚有许多不足，工作流程缺乏规范性，往往是根据实践经验拟定计划，同时审计指标针对性不明确，导致有效性得到质疑。由于事先没有做好充分了解，审计人员往往对内容掌握不够，这就导致于审计实践中难以抓住审计重点，需要重点关注的方面、部分潜在信息可能就会被忽略，审

计风险隐患很大。此外，现阶段审计实践中，具备指导性、可操作性的评价指标亟需设立，同样也为审计工作带来不可忽视的困境。

近些年来，M市审计工作仍聚焦于以往重点领域，即评估资金安全性，这并不能满足当前就业工作要求，因此应提升审计能力、转变思路，深入探究资金绩效和管理细则的施行效果。从另一个角度来看，M市财政局和人社局在资金监管领域存在的漏洞正在慢慢减少，这就要求保持以往财政收支审计经验的基础上，必须着重探讨效率、效果以及公平性所带来的影响，运用各种路径评估资金效益，圆满完成就业专项资金审计工作，彰显出我国民生服务实力。

3.4 M市就业专项资金绩效审计现存问题

M市就业工作随着社会向前发展的步伐逐渐完善，在取得优秀成果的基础上，依然存在许多尚需改进的地方，就业专项资金整个运行全过程的监管亟需改善。特别需要强调的是，就业专项资金绩效审计相较于发达国家来说，整体效果表现不明显，实践经验非常匮乏，无法有效突破信息技术难题，绩效审计指标同样存在难以统一、缺乏依据的困境，使得审计实践进展中出现不易逾越的难关。

3.4.1 绩效审计重视程度不够

由于各种复杂原因，审计机关长久以来尚未完全认识到绩效审计之于整个社会发展的关键影响，这种意识上的缺乏亟需建立系统、完善的绩效审计体系进行引导。相较于国外，我国绩效审计发展时间很短，审计人员对于此自然不甚了解，探究深度不够，只能停留在概念等浅层接触上，必然会导致实践经验缺乏、理论认识不足这些问题。仔细探究发现，一方面政府机构尚不存在绩效审计理念，特别重要的是审计人员这一具体践行者谈起绩效审计只能表示了解，但无法进行实践操作，甚至于为了避免失误，针对绩效审计的专项安排与其他项目相比不值一提。这些不重视与不了解严重影响了绩效审计工作的有效开展，我们必须转变思路，由以往财务审计逐渐向绩效审计过渡。另一方面，由于以往经济发展需要，审计侧重于将账本、凭证等进行逐一审核，审计方法也集中于数据比对，以此评估经济活动的合法性，这种内容和方法上的侧重导致大量审计人员依赖经验，惧怕尝试与以往不同的绩效审计，导致绩效审计思想难以深入人心，很难承担起绩

效审计责任。而且在具体审计实践中由于惯性思维的存在，很容易忽略资金产出的经济性、效率性、效果性，同时难以分析研究评价指标反映出的问题及背后的影响因素。由于以上因素，这种理念缺失促使审计人员综合能力相差甚远，尤其需要强调的是，对高水平审计人员更是需求巨大。绩效审计仍停留在过往水平上难以发展，导致审计人员自我认识不清晰、固有思想无法摒弃，没有学习先进理论的进取心，审计效果自然难以满足发展需要。

3.4.2 缺乏统一的评价指标体系

政府绩效审计虽一直向好发展，但仍存在许多不容忽视的问题，尚未形成系统的评价指标体系显然是现阶段亟需冲破的困境。从一定程度上来讲，我国政府绩效审计尚未形成统一的评价体系，且很少有参考依据来进行评价，以至于具体审计实践中部分指标无迹可寻。具体探讨就业专项资金绩效审计来看，其审查对象绝不是固定不变的，这也就促使评价审计效果标准务必要灵活，不能被局限在以往的严格框架里，为了避免审计效果存在误差，则必须针对此专项资金设置区别于其他绩效审计的不同评判指标。另一方面，就业专项资金绩效审计发展时间很短，评价标准尚未明确，指标体系很大程度上依据审计人员经验和理念设置，具有极强主观性。简单来说，就是评价体系目前的困境无法推进绩效审计向好发展，解决这一难题必须设置统一、清晰的专业评价指标。M市随着社会发展，针对就业专项资金管理范围自然愈来愈宽，涉及各种行业、单位、部门的实际情况，绩效审计评价指标体系建立困境再加上审计覆盖面广泛，导致绩效审计工作开展只能是迎难而上，所以指标体系建立迫在眉睫并且务必结合具体客观实际设置各有区别的评判体系。为此，M市亟需根据本地区真实情况构建出契合该地区就业促进工作运行的就业专项资金评价监管体系，为就业专项资金绩效审计领航助力。

3.4.3 绩效审计资源不充分

就业专项资金与其他财政资金相比有明显区别，最大的特质在于补贴项目繁多、扶持人员广泛、涉及部门复杂，鉴于此，其绩效审计内容牵涉方方面面，需要投入大量精力审查核实。即使情况如此复杂，相较于扶贫、医疗等公共审计来说，就业专项资金仍处在民生审计里面的从属地位，M市审计针对就业专项资金

只分配极少人员进行实践，时间紧迫的同时又缺少详细规划，都给审计实践带来极大困境。绩效审计若想有效开展，会受到来自多方面的潜在影响，这其中就涵盖审计人员安排、时间分配及任务规划的详备性。即使考虑到这些因素，在真正实践过程中也不可避免地出现纰漏，要想完成好就业专项资金审计实践，就必须打起充足精神，尽可能抓住每一个环节、每一项细则，这就自然需要充分的审计资源作为支撑。而M市在履行绩效审计职责时显然没有将此作为工作原则，资源的缺乏导致难以审查就业专项资金审计的有效性，甚至不能确保绩效审计时效性。

3.4.4 审计人员综合素质有待提高

绩效审计本质上是一种延伸与拓展，是在以往财务审计基础上进化而来，通常被认为是高层面的审计实践，这一特质就要求审计人员必须对经济项目、专项资金的真实性、效果性进行监察监督，并且必须依据客观事实做出绩效审计评价，以上完全显示出审计人员必须拥有经得起考核的基本素养和实践经验，才能圆满完成绩效审计工作。

具体于M市而言，实施就业专项资金绩效审计相较于其他项目是复杂的，因为大多数审计人员仅仅拥有财务背景，没有掌握新时代发展的信息技术，只有极少部分曾经有过计算机学习经历，特别需要强调的是，学历水平不高成为单位常态，使得审计从业整体缺乏知识覆盖面，亟需多元型人才，创造绩效审计良好氛围。

4 M市就业专项资金绩效审计评价指标体系构建

4.1 构建M市就业专项资金绩效审计评价指标的必要性

M市就业专项资金简单来说就是政府为大力支持就业工作的良好开展,解决庞大的就业市场问题,完成促进就业的愿景,从而设置的专款专用资金,其目标为提高就业率,增强劳动者能力,切实保障劳动者权益,使得就业资金真正发挥出应用效力,促进当地经济发展水平的提高,保障民生工作的开展。就业专项资金不同于其他财政专项资金,其严格执行政策、补贴项目繁多、扶持人员广泛、涉及部门复杂,各地情况相差甚远,最重要的是关乎社会公众切身实际,从而使得审计复杂性较大。具体来讲现阶段就业专项资金工作,尚未建立统一的绩效审计评价体系,导致审计实践中缺乏执行依据。为完成有效审查和评估M市就业专项资金是否存在浪费、支出是否高效、效果性及公平性的工作,从而达到增强就业资金能力、发挥应有使用绩效,让就业政策措施真正落实的目的,构建M市就业专项资金绩效审计评价指标体系迫在眉睫。

4.2 评价指标体系应遵循的原则

构建就业专项资金绩效审计评价指标体系,致力于从客观的评价结果出发,深入探究就业工作出现的漏洞及背后的影响因素,达到增强公众信心的目标,必须遵循几点原则。

4.2.1 科学性与针对性相结合

若想构建出可行的绩效审计评价指标体系,科学理论的支撑必不可少。鉴于此,本文充分研究关于就业专项资金施行细则、审计困境等内容,同时有效学习国内外审计实践经验,并且在一定程度上投入大量精力阅读相关文献探究细枝末节,使得就业专项资金审计指标的构建拥有丰富的理论作为坚实保障,清晰明确地反映出科学性。特别强调的是,就业专项资金审计指标的构建必须充分考虑其特殊性,有效衡量培训人员就业率和失业率变动率指标选取,最后综合考量建立高度契合就业专项资金审计的评价指标,使得就业专项资金绩效审计实践迈上更

高台阶。

4.2.2 可操作性与可比性相结合

可操作性简单来说,就是指不能流于形式而要以实践作为评判标准,指标设置必须从实际出发,严禁天马行空地想象,保证所涉及指标能够实现。在此过程中运用专家评估结果、引用计算机处理,确保绩效审计有相对易获得的数据作为支撑,且数据测算便捷,操作方法简单明了,指标选取内容明确,从而一定程度上能够有效做到客观评价。在此基础上,指标设立同样需拥有可比性特征,有效确保数据客观性,严禁随意涂改、消除痕迹,各层面指标之间不可具有任何形式的重复,必须遵循独立存在原则,倘若无法做好这一原则性工作,就不能客观评价资金绩效,那么自然就不可能探究运行存在的漏洞,无法推进就业工作圆满完成。

4.2.3 现实性与前瞻性相结合

探讨就业专项资金绩效审计,发现其存在明显特质,即补贴项目繁多、扶持人员广泛、涉及部门复杂,各地情况相差甚远,鉴于此,在进行就业专项资金审计评价指标选取时,一定要与具体实践相结合,仔细分析就业专项资金管理使用特点、项目特殊性、当地社会发展情况,促使就业专项资金高效达成使命。以上基本指标设计完成之后,大的框架已经形成,逐渐把依据当地实际得来的具体指标补充进来,对评价体系起到全面、丰富的效果。不仅如此,就业专项资金审计指标体系更应彰显出前沿性,虚心地向先进经验,时刻关注国际发展趋势,不但要做到重点跟进民生审计发展方向,还要具备国际审计眼光,比方说学习美国推行公益性就业绩效审计,使得其与私营就业机构于市场上良性竞争,从而避免就业市场由于信息及时性、完整性的缺乏导致难以发挥作用的现象。

4.2.4 定性分析与定量分析相结合

定量和定性分析二者往往密不可分,且存在相得益彰地关系,也是深入探讨某一具体问题时难免涉及的两种思路。定量分析对数据的要求性很高,主要分析

数量间具体逻辑关系具有很高的客观性；与此相反，定性分析往往依据审计人员实践所得及掌握的知识范围具备极大主观性。在进行评价指标构建时，根据评价内容的不同设置不同思路的指标，如评价资金投入可以选取资金到位率进行具体衡量，同时对于工作满意度的评估，则完全不能采用定量指标去分析，所以必须有根据地选择正确的指标进行评估。综上所述，构建就业专项资金绩效审计评价指标体系必须充分考虑定性分析与定量分析，只有这样指标体系推广才经得起实践的检验。

4.3 评价指标体系构建的方法

就业专项资金绩效审计指标构建具体操作为两步，即首先进行指标选取，然后确定指标权重。本文通过深入探讨评价方法再充分考量M市就业具体实践，最终完成绩效审计指标构建工作。

(1) 层次分析法。层次分析法本质特征就是进行多因素评价，对于繁冗项目的分析显然很有效果，运用逐层分解的具体操作步骤，将多目标进行细化，最终要求显示成目标层、准则层及方案层，随之又将各个方面的目标显示成多个要素集合，详细评估每个因素和每个层级的重要性，最终计算各要素在总目标中所占比重。鉴于投入产出法和资金运行过程高度契合，能够完整显示出资金使用管理缺陷及具体细节，对此深入探析并整理出可行建议，能够为科学决策领航助力。综上，本文通过投入、过程、产出、效果四个阶段当成评价体系的一级指标即准则层，依据层次分析法的思路，将目标层设置为就业专项资金绩效审计评价，运用关键绩效指标理论筛选出相关的指标作为方案层，最终形成M市就业专项资金绩效审计评价指标体系。

(2) 调查打分法。调查打分法本质在于问题的有效性，运用提前准备好的提问内容，同时给出对具体问题事先想到的一些参考结果，接下来使得每个结果都能被赋予合适分值，分析调查问卷真实填写情况，探寻调研实际，仔细检查收回的问卷，评估其有效性，将文字选择转换成数值，随之计算各评价得分加权平均，汇总得到明确数值作为结果。使用此种方法简单来说涵盖两个目标：首先是明确指标的选择，然后是评估各指标关系的相对重要性，确保层次分析法拥有数据保障。调查打分法能够很好地减少人为因素产生的不合理现象，使得评价结果

具备客观性，能够很好地对定性指标进行评价。本文的调查范围广泛，涵盖具备实务经验的审计专家、财政局工作人员、人社局工作人员、高校审计专业学者等，除以上人员之外，鉴于就业专项资金关乎社会公众切身实际，所以本文同样对劳动者进行了调研，分析调研结果，推动指标选择及权重确定更具科学性。

4.4 M市就业专项资金绩效审计评价指标的选取

就业专项资金绩效审计涉及方方面面，其设计必须具备多层次，所以选取的指标选取不能只关注某一方面，须充分体现代表性思维，保障形成的评价指标体系真实有效、避免流于形式。本文对就业专项资金绩效审计评价指标的选取，参照了财政部发布的《关于开展就业专项资金有关问题的通知》和2020年发布的《项目支出绩效评价指标体系框架》，充分依据M市就业工作实践，以资金投入、使用过程、资金产出、社会效果四个阶段出发，重点探究经济性、效率性、效果性及公平性的完成情况，以此来全面反映M市就业专项资金的效果。

4.4.1 资金投入阶段指标选取

此阶段重点探究方向集中在评估资金合规性上，深入分析重点涵盖于资金设立合规性、绩效目标关联度、投入到位率等。就业补助资金完整、准时到达监管单位，是有效保障就业工作成功进行的首要条件。倘若就业专项资金数额不够，自然就无法推动就业工作向好发展，甚至于会损害就业工作积极性。现阶段存在部分就业工作困境，表现明显的便是地方财政富足，然而仍过分依赖中央补助，等着资金从上级口袋支出，这种思想导致政府工作不积极，资金投入瞻前顾后。结合以上特点，总结M市就业专项资金在投入阶段拟达到的效果，立足于项目立项、资金落实两个层次，重点评价项目立项规范性和绩效目标合理性、绩效指标明确性和就业专项资金到位率以及到位及时率。

1. 项目立项规范性指标主要考察申请环节、设立阶段有无发生不合规定的情形，审批资质、材料是否规范，就业专项资金申请和设立预先有无开展过详细的绩效评估、有无依据国家规定的操作流程和细则设立。

2. 绩效目标合理性首先检查预先有无设置绩效目标，若存在则评估此目标与具体工作实践具备关联度的高低，项目期望达到的效益及效果与同类相比有无存

在低估或者高估现象，借此显示出绩效目标与具体实践之间的一致性。

3. 绩效指标明确性审查重心在于，有无把绩效目标拆成一个个清晰的评估指标，有无运用明确的、易理解的指标值加以体现，所设计的绩效指标和预先设立的目标任务之间对应程度，借此显示出审查就业专项资金评估指标设置有效性。

4. 就业专项资金到位率重点探讨补助资金投入过程效果情况，资金投入程度对就业工作的影响程度。补助资金是否能够足量投入、投入及时性在很大程度上影响着就业工作的顺利开展、进度以及产出效益。本文拟设置资金到位率指标，以此来衡量就业专项资金筹集阶段落实度。计算公式为：资金到位率=项目实际到位资金/项目计划到位资金*100%。

5. 就业专项资金到位及时率是指资金筹集按时到位率，中央拨付和本级财政资金投入按时到位的具体情况。评价公式为：资金到位及时率=及时到位资金/应到位资金*100%。

4.4.2 使用过程阶段指标选取

就业专项资金彰显出应有效用对就业工作来说是一个强有力的支撑。通过资金管理阶段的分析，审计人员务必把握好研究重点，首先是各补助项目有无合规化管理，使用阶段关于虚报冒领、挪作他用等情形有无发生，然后是评估就业专项资金使用的效率性高低，尤其强调资金管理体系健全程度，就业政策有无真正发挥效力，信息系统能否突破技术性限制。立足于资金管理、规范运作和信息系系统三个层次，重点评价就业专项资金使用合规性和管理制度健全性、制度执行有效性以及信息完整性和真实性。

1. 就业专项资金使用合规性指标主要考核，该专项资金有无严格执行国家法规条例和相关实施细则，整个资金拨付有无专门责任人系统地记录下来，审核手续晚辈与否，有无超出资金管理的用途，严格审查挪用、骗取相关手段。若想对专项资金施行监管效力，则资金无论大小都要进行跟进，保障就业工作进展顺利，进而提升就业水平。

2. 管理制度健全性。资金管理辦法详细程度、监管单位业务能力高低均涵盖在内，以及有无依据特定资金设置契合的财务管理细则、合法合规及完整性体现程度，借此显示出财务管理细则的重要性，推动就业工作有效开展。

3. 制度执行有效性。该指标重点探讨，项目实施与具体管理办法之间的符合性，有无超出法律和资金监管范围，借此显示出资金管理体系设置的可行性和执行的效果性。

4. 信息完整性。就业相关各类数据有无施行信息技术化，评估数据系统完整性，数据处理规范性，确保各类就业人员和就业岗位等信息数据完整性，有利于就业信息系统的完善，对促进就业工作的开展是至关重要的。

5. 信息真实性。判断相关各类就业数据切实发生，有无存在虚假登记，信息错漏等人为错误，影响就业信息系统的效力，从而无法发挥出就业专项资金的真正作用。

4.4.3 资金产出阶段指标选取

就业专项资金产出阶段重点探究通过资金使用发挥出的效果，有无完成事先设立的目标。这个阶段的指标特别重要的一点就是，一定要依据当地发展、就业人员特点、资金使用经验多方面来设计评估指标。由于资金项目繁杂，工作较细致，此阶段立足于产出数量、产出质量、产出成本三个视角确定指标的选择，重点评价资金覆盖率、就业人数实际完成率、每万元就业专项资金促进就业人数、高端技术人才质量达标率、培训就业率和就业专项资金投入成本节约率。

1. 资金覆盖率。该指标主要评价就业专项资金的覆盖面，是否真正发挥就业专项资金的作用。 $\text{资金覆盖率} = \text{实际享受就业专项资金扶持政策的人数} / \text{应该享受此政策人数} * 100\%$ 。

2. 就业人数实际完成率。该指标主要评价就业工作是否达到预期效果，实际完成与计划之间的差距，以便更好的发现就业工作开展中的不足。 $\text{就业人数实际完成率} = \text{实际促进就业人数} / \text{计划促进就业人数} * 100\%$ 。

3. 每万元就业专项资金促进就业人数。此设置重点评价就业专项资金产出的数量，从而反映出每万元就业专项资金发挥出的作用。 $\text{每万元就业专项资金支出促进就业人数} = \text{当年享受就业补贴后实现就业的人数} / \text{当年就业专项资金支出} (\text{万元})$ 。

4. 高端技术人才质量达标率。该指标主要评价就业专项资金产出的质量，以此反映出高技术人才引进是否达标，高端技术人才资金投入是否合理。质量达标

率=高端技术人才质量达标产出数/实际就业人数*100%。

5. 培训就业率。该指标主要评价培训的效率和效果，用以反映就业培训工作需要改进方向或专业调整。培训后 6 个月内实现就业的人数/培训总人数*100%。

6. 就业专项资金投入成本节约率。该指标反映达到就业专项资金预先设立计划目标的实际节约成本占计划成本的比重，借此显示出其总体节约效果。就业专项资金投入成本节约率 = $[(计划成本-实际成本)/计划成本]$ *100%。

4.4.4 社会效果阶段指标选取

社会效果阶段探究重点涵盖于产生的经济和社会效益、带来的可持续影响和群众满意度四个维度。首先是经济效益方面，分析的是就业专项资金在引起其他资金投入中背后的影响程度；然后是社会效益视角，探究资金落实产生的积极连锁效应，重点评估城镇登记失业率的变动情况以及就业增加人数等；可持续影响分析的是投入资金后形成的效果对将来长久影响程度；群众满意度则通过把社会公众当作主角，从他们的切身实际出发，客观真实地评价就业专项资金所带来的正面或负面影响。

1. 就业专项资金投入乘数。该指标主要评价就业专项投入后所带动的其他各种资金投入情况，以此来评价就业专项资金投入带来的经济效益。投入乘数=资金投入后带动其他资金实际投入金额/资金实际投入金额。

2. 城镇登记失业率变动率。该指标主要评价本年城镇登记失业率和上年相比向好发展亦或向坏变化。借此显示出 M 市社会公众就业情况的完善效果。城镇登记失业率变动率 = $[(本年城镇登记失业率-上年城镇登记失业率)/上年城镇登记失业率]$ ×100%。

3. 就业增加人数。该指标反映本年就业专项资金投入最终促进就业增加的人数，与计划增加人数目标相比较，以此反映本年促进就业工作的完成情况与完成程度。

4. 享受就业创业补贴人才引进数。该指标主要评价引进人才在跟单位签订合同之后，最终履行合同且到岗数据，以此显示出就业补助资金有无切实发挥出应有效力。

5. 失业人员再就业人数。该指标主要评价就业专项资金投入后本年失业人员其失业情况变化程度，以此反映促进就业工作带来的可持续影响。

6. 对就业专项资金的政策知晓度。该指标主要评价 M 市公众对就业专项资金的相关政策、申请条件以及就业服务等知晓程度，以此反映 M 市公共就业服务的落实情况。

7. 对就业专项资金管理有效性的满意度。该指标主要反映 M 市公众和服务对象对就业专项资金申请周期、制度管理、资金批复等情况的满意程度和相关评价。满意度评价是直接反映就业专项资金的效果性指标，社会公众作为主角其满意度愈高，所形成的社会效果也就越大，愈能够推动公共就业服务质量的提升。

4.5 M市就业专项资金绩效审计评价指标权重确定

4.5.1 问卷调查的设计

激励设立的评价指标得到进一步发挥，必须赋予具体指标权重以使为绩效审计提供帮助，其具体施行离不开调查问卷地运用，以资金投入为起点，详细探讨至社会效果，针对每个阶段的不同目标及研究对象设计契合的调查内容，剖析就业专项资金支出监管、就业工作实践、百姓满意度等详情，发掘背后的影响因素。具体应用于下列两种实践：

1. 实地调研 M 市审计局、财政局及人社局等相关部门，掌握就业专项资金常见问题，充分了解其具体监管实践，最重要的是依据以上人员经验收集有效建议，针对指标选取激发他们提出各不相同的意见、积极表达自己的看法，最后进行多层面考量，对明确选取的指标汇总整理，形成该专项资金评价体系。运用问卷邀请审计人员、实务专家和高校财会老师，通过采用层次分析法中 9 级标度指为基础，针对形成的四个阶段 23 个详细指标依据客观对比重要性实行打分，有效做好问卷调查工作。

2. 下沉就业市场终端，实地考察政策目标人群，以内容合理、问题科学、覆盖全面的受惠群体问卷调查为手段，直接获取就业激励政策服务对象了解政策信息的渠道，对于政策落实程度的意见和在实践过程中所遇到的具体困难等一手资料。反馈真实的调查结果，推动就业政策真正落地，惠及每一个需要的人。

4.5.2 运用层次分析法确定指标权重

本文运用层次分析法将复杂的多个目标的决策问题归纳为一个总目标,有效囊括了各个视角的考量,再将总目标细化为多个小目标,然后对每个细化的小目标进行分层分级,最后构建判断矩阵,把评价指标层层分解、逐一分析两两之间重要程度,按照不同评价结果,得到上述各指标的权数分配。详细计算流程为:

1. 建立层次结构模型

通过以上四个阶段的分析,研究构建了三层指标体系层次结构,第一为总目标层,这一层即最终要评价的就业专项资金绩效;第二为准则层,即设置的四个阶段;第三为方案层,根据M市就业专项资金实际,将四个准则层细分为23个具体的评价指标,形成方案层。构建的M市就业专项资金绩效审计评价指标体系的框架结构模型如下表所示:

表 4.1 M市就业专项资金绩效审计评价指标体系

| 总目标 | 一级指标 | 二级指标 |
|------------|---------|----------------------------------|
| M市就业专项资金绩效 | 资金投入(A) | 项目立项规范性(A ₁) |
| | | 绩效目标合理性(A ₂) |
| | | 绩效指标明确性(A ₃) |
| | | 就业专项资金到位率(A ₄) |
| | | 就业专项资金到位及时率(A ₅) |
| | | 就业专项资金使用合规性(B ₁) |
| | 使用过程(B) | 管理制度健全性(B ₂) |
| | | 制度执行有效性(B ₃) |
| | | 信息完整性(B ₄) |
| | | 信息真实性(B ₅) |
| | | 资金覆盖率(C ₁) |
| | 资金产出(C) | 就业人数实际完成率(C ₂) |
| | | 每万元就业专项资金促进就业人数(C ₃) |
| | | 高端技术人才质量达标率(C ₄) |
| | | 培训就业率(C ₅) |
| | | 就业专项资金投入成本节约率(C ₆) |

续表 4.1 M市就业专项资金绩效审计评价指标体系

| 总目标 | 一级指标 | 二级指标 |
|------------|---------|----------------------------------|
| M市就业专项资金绩效 | 社会效果(D) | 就业专项资金投入乘数(D ₁) |
| | | 城镇登记失业率变动率(D ₂) |
| | | 就业增加人数(D ₃) |
| | | 享受就业创业补贴人才引进数(D ₄) |
| | | 失业人员再就业人数(D ₅) |
| | | 对就业专项资金政策知晓度(D ₆) |
| | | 对就业专项资金管理有效性满意度(D ₇) |

2. 根据专家调查问卷，构建判断矩阵

若想有效使用层次分析法，则必须首先建立判断矩阵。通过这种方法能够有效地分析两个因素之间相对重要性水平，从而最终进行权重确定。层次分析法的具体应用中，往往采用 1-9 衡量法来评估各因素之间的相对重要性水平。1 代表同样重要，继而 9 代表极端重要，最终通过量化数值显示出来。本文采用的“1-9”标度值法含义如下表 4.2 所示：

表 4.2 判断矩阵的标度定义

| 标度 | 含义 |
|------------|-------------------|
| 1 | 两个要素相比，具有同样重要性 |
| 3 | 两个要素相比，前者比后者稍重要 |
| 5 | 两个要素相比，前者比后者明显重要 |
| 7 | 两个要素相比，前者比后者强烈重要 |
| 9 | 两个要素相比，前者比后者极端重要 |
| 2, 4, 6, 8 | 上述相邻判断的中间值 |
| 倒数 | 两个要素相比，后者比前者重要性标度 |

之所以建立判断矩阵，其本质思想在于通过将同一层次不同具体指标两两比对，赋予分值来转换它们之间相对重要性，以和积法为基础，分析计算得到每个判断矩阵的最大特征向量，随之计算各个层次对应矩阵的最大特征值 λ_{max} ，值得注意的是在运用层次分析法时，由于各判断矩阵中指标的相对重要程度主要取决于各位专家的主观判断，则需要评估矩阵是否具备一致性，以证明其客观性。其中，判断矩阵的随机一致性指标RI值如表 4.3 所示，当 $CR < 0.10$ 时，我们就决

定该判断矩阵的不一致程度在可控范围内，从而具有一致性，反之当 $CR \geq 0.10$ 时，则为未通过检验，需要对矩阵指标进行重新修改和调试，直至结果最终通过。

判断矩阵一致性的检验公式是：

$$CR = CI/RI, CI = \lambda_{\max} - n/n - 1$$

表 4.3 随机一致性指标RI

| N | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----|---|---|------|-----|------|------|------|------|------|------|
| RI | 0 | 0 | 0.58 | 0.9 | 1.12 | 1.24 | 1.32 | 1.41 | 1.46 | 1.49 |

3. 计算各级指标相对权重，并进行一致性检验

(1) 对 M 市就业专项资金绩效审计评价指标体系的目标层构建判断矩阵，四个阶段的对比情况如表 4.4 所示：

表 4.4 一级指标判断矩阵

| 总目标 | A | B | C | D |
|-----|---|-----|-----|-----|
| A | 1 | 1/2 | 1/3 | 1/2 |
| B | 2 | 1 | 1 | 1/2 |
| C | 3 | 1 | 1 | 1/2 |
| D | 2 | 2 | 2 | 1 |

经过分析运算得到该判断矩阵的最大特征值为 $\lambda_{\max} = 4.1179$, $CI = 0.0393$, $CR = 0.0437 < 0.10$, 因此该矩阵具有一致性。运用 Excel 软件计算出一级指标的各部分权重：资金投入 0.1242，使用过程 0.2312，资金产出 0.2558，社会效果 0.3888。

(2) 从资金投入阶段涵盖的五个指标出发建立判断矩阵，探究重要性对比程度如表 4.5 所示：

表 4.5 二级指标 $A_1 - A_5$ 判断矩阵

| A | A_1 | A_2 | A_3 | A_4 | A_5 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| A_1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| A_2 | 1/2 | 1 | 1 | 1/2 | 2 |
| A_3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| A_4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| A_5 | 1/3 | 1/2 | 1/3 | 1/2 | 1 |

经过分析运算得到该判断矩阵的最大特征值为 $\lambda_{\max} = 5.1949$, $CI = 0.0487$,

$CR = 0.0435 < 0.10$, 因此该矩阵具有一致性。通过计算得出资金投入阶段的指标各部分权重: 项目立项规范性 0.2672, 绩效目标合理性 0.1626, 绩效指标明确性 0.2326, 就业专项资金到位率 0.2464, 就业专项资金到位及时率 0.0912。

(3) 从管理使用阶段涵盖的五个指标出发建立判断矩阵, 探究重要性对比程度如表 4.6 所示:

表 4.6 二级指标 $B_1 - B_5$ 判断矩阵

| B | B_1 | B_2 | B_3 | B_4 | B_5 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| B_1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| B_2 | 1/3 | 1 | 2 | 1/3 | 1/3 |
| B_3 | 1/3 | 1/2 | 1 | 1/2 | 1/2 |
| B_4 | 1/2 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| B_5 | 1/2 | 3 | 2 | 1 | 1 |

经过分析运算得到该判断矩阵的最大特征值为 $\lambda_{\max} = 5.1649$, $CI = 0.0412$, $CR = 0.0344 < 0.10$, 因此该矩阵具有一致性。通过计算得出过程阶段得二级指标各部分权重: 就业专项资金使用合规性 0.3616, 管理制度健全性 0.1049, 制度执行有效性 0.0935, 信息完整性 0.22, 信息真实性 0.22。

(4) 从资金产出阶段涵盖的六个指标出发建立判断矩阵, 探究重要性对比程度如表 4.7 所示:

表 4.7 二级指标 $C_1 - C_6$ 判断矩阵

| C | C_1 | C_2 | C_3 | C_4 | C_5 | C_6 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| C_1 | 1 | 1/3 | 1/2 | 1 | 1/4 | 1 |
| C_2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1/2 |
| C_3 | 1/2 | 1 | 1 | 1/2 | 1 | 1 |
| C_4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| C_5 | 4 | 1 | 1 | 1/3 | 1 | 1/2 |
| C_6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |

经过分析运算得到该判断矩阵最大特征值为 $\lambda_{\max} = 6.5078$, $CI = 0.1016$, $CR = 0.0819 < 0.10$, 因此该矩阵具有一致性。通过计算得出产出阶段二级指标各部分权重: 资金覆盖率 0.0982, 就业人数实际完成率 0.1785, 每万元就业专项

资金促进就业人数 0.1324, 高端技术人员质量达标率 0.2249, 培训就业率 0.1558, 就业专项资金投入成本节约率 0.2102。

(5) 从社会效果阶段涵盖的七个指标来建立判断矩阵, 探究重要性对比程度如表 4.8 所示:

表 4.8 二级指标 $D_1 - D_7$ 判断矩阵

| D | D_1 | D_2 | D_3 | D_4 | D_5 | D_6 | D_7 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| D_1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1/2 | 1/2 |
| D_2 | 1/2 | 1 | 1/3 | 1/3 | 1/4 | 1/3 | 1/3 |
| D_3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1/2 | 1/2 | 1 |
| D_4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1/2 | 1 |
| D_5 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| D_6 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| D_7 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1/2 | 1 | 1 |

经过分析运算得到该判断矩阵最大特征值为 $\lambda_{\max} = 7.1901$, $CI = 0.0317$, $CR = 0.0241 < 0.10$, 因此该矩阵具有一致性。通过计算得出资金产出阶段二级指标各部分权重: 就业专项资金投入乘数 0.1199, 城镇登记失业率变动率 0.0525, 就业增加人数 0.1271, 享受就业创业补贴人才引进数 0.1403, 失业人员再就业人数 0.1968, 对就业专项资金政策知晓度 0.2085, 对就业专项资金管理有效性满意度 0.1549。

(6) 根据以上判断矩阵计算得出的一级、二级指标权重, 汇总出指标层每个指标相对于目标层的权数分配值, 然后运用每个指标的层权重乘以所在准则层各维度的权重值, 整理分析得到 M 市就业专项资金绩效审计评价各指标相对于目标层的综合权重, 具体数值见表 4.9 :

表 4.9 就业专项资金绩效审计评价指标权重汇总表

| 总目标 | 一级指标 | 权重 | 二级指标 | 权重 | 综合权重 |
|------------------------|--------|---------------------|---------------------|--------|--------|
| M市就 业专项 资金绩 效 | 资金投入 | 0.1242 | 项目立项规范性 | 0.2672 | 0.0332 |
| | | | 绩效目标合理性 | 0.1626 | 0.0202 |
| | | | 绩效指标明确性 | 0.2326 | 0.0289 |
| | | | 就业专项资金到位率 | 0.2464 | 0.0306 |
| | | | 就业专项资金到位及时率 | 0.0912 | 0.0113 |
| | | | 就业专项资金使用合规性 | 0.3616 | 0.0836 |
| | 使用过程 | 0.2312 | 管理制度健全性 | 0.1049 | 0.0243 |
| | | | 制度执行有效性 | 0.0935 | 0.0216 |
| | | | 信息完整性 | 0.2200 | 0.0508 |
| | | | 信息真实性 | 0.2200 | 0.0508 |
| | 资金产出 | 0.2558 | 资金覆盖率 | 0.0982 | 0.0251 |
| | | | 就业人数实际完成率 | 0.1785 | 0.0457 |
| | | | 每万元就业专项资金促进就业 人数 | 0.1324 | 0.0339 |
| | | | 高端技术人才质量达标率 | 0.2249 | 0.0575 |
| | | | 培训就业率 | 0.1558 | 0.0399 |
| | | | 就业专项资金投入成本节约率 | 0.2102 | 0.0538 |
| | | | 就业专项资金投入乘数 | 0.1199 | 0.0466 |
| | | | 城镇登记失业率变动率 | 0.0525 | 0.0204 |
| | | | 就业增加人数 | 0.1271 | 0.0495 |
| | | | 享受就业创业补贴人才引进数 | 0.1403 | 0.0545 |
| 社会效果 | 0.3888 | 失业人员再就业人数 | 0.1968 | 0.0765 | |
| | | 对就业专项资金政策知晓度 | 0.2085 | 0.0811 | |
| | | 对就业专项资金管理有效性满 意度 | 0.1549 | 0.0602 | |

5 M市就业专项资金绩效审计评价指标体系的运用

5.1 M市就业专项资金各评价指标数据整理与分析

之所以建立绩效审计指标体系,其本质思想主要在于能够有效推进到绩效审计实践过程。本文有效利用M市大量审计资料,在此基础上进行深入探究,使得建立的评价指标体系能够切实有效地应用于选取的案例,对M市就业专项资金2020年的数据从资金投入、使用过程、资金产出、社会效果这四个方面对各个指标进行具体评价分析。

5.1.1 资金投入指标

资金投入决策方面选取了项目立项规范性、绩效目标合理性、绩效指标明确性三项定性指标和资金到位率、资金到位及时率两项定量指标。

项目立项规范性方面,从M市就业补助资金规划管理情况来看,该项目规划符合要求,按照法律规定设置了就业专项资金项目,同时进行了初步设计评审报告、初步设计批复、预算资金管理、就业工作目标计划等合规流程,审批资质、材料较规范,依据国家规定的操作流程和细则设立,具备良好规范性。

在绩效目标合理性方面,M市就业专项资金项目首先设置了绩效目标,绩效目标与现实工作情况存在高度相关性,且绩效目标符合M市就业形势的实际情况,反映出绩效目标与具体实施之间具有一致性。

绩效指标明确性方面,M市将就业专项资金绩效目标拆成一个个详细的绩效指标,整体的绩效指标与财政部文件具有一致性,具有清晰和可衡量性,与就业工作目标任务数十分契合。但是存在没有设计足够针对性的指标值来加以体现,借此显示出就业专项资金绩效目标的明细化程度。

在就业专项资金到位率方面,通过对相关文件、账、表、证的检查,M市就业专项资金项目实际到位资金为29987.32万元,项目规划资金总额30671.25万元,经计算可得M市就业补助资金到位率为97.77%。

就业专项资金到位及时率方面,据调查显示2020年该专项资金应到位30671.25万元左右,中央财政拨付和本级财政两个月内及时到位资金总额为

28793.54万元，则资金到位及时率为93.88%。

5.1.2 使用过程指标

使用过程方面选取了就业专项资金使用合规性、管理制度健全性、制度执行有效性、信息完整性、信息真实性五个具体指标。

在就业专项资金使用合规性方面，经审计未发现存在资金挪用、虚列支出等情况，符合资金预算批复或法律规定的用途，资金专用原则履行较好，但存在个别支出项目缺乏相应详细数据记录的问题。

管理制度健全性方面，M市设立了非常明确的专项资金管理条例，内容具有广泛性且涵盖了极其具体的操作流程和责任制度，且这些规定契合财政规章，具备科学性和系统性，符合审计实践和就业工作，灵活便捷。

制度执行有效性。M市就业专项资金项目实施符合相关管理规定，遵守相关法律法规和相关部门规定，财政局和人社局的相关管理制度高效准确落地，不存在违规管理情况。

在信息完整性方面，M市就业相关各类数据信息化管理程度不够，就业数据虽录入系统且相对规范，但是存在录入不及时的情况，各类就业人员和就业岗位等信息数据并不是一成不变，需要及时更新，才能真正让人员和岗位相匹配，提升就业工作质量。

在信息真实性方面，M市相关各类就业信息数据真实可用，不存在虚假登记，且相关数据录入都有详细时间以及负责人制度，就业信息系统可以较好发挥作用。

5.1.3 资金产出指标

资金产出方面选取了资金覆盖率、就业人数实际完成率、每万元就业专项资金促进就业人数、高端技术人才质量达标率、培训就业率、就业专项资金投入成本节约率六个定量指标。

在资金覆盖率方面，据M市人社局数据，2020年实际享受就业专项资金扶持政策的人数为90650人，应该享受此政策的人群为104981人，经计算资金覆盖率则为86.35%。

在就业人数实际完成率方面，根据数据调查，M市实际促进就业人数为89930

人，年初计划促进完成就业人数 102583，经计算可得就业人数实际完成率为 87.67%。

在每万元就业专项资金促进就业人数方面，M市当年有 89930 人受益于就业补助从而解决就业问题，当年就业专项资金支出 30750.63 万元，经计算可得每万元就业专项资金促进就业人数为 2.92 人。

在高端技术人才质量达标率方面，据调查显示，高端技术人才质量达标产出数为 239，实际就业人数为 256 人，经计算可得出高端技术人才质量达标率为 93.35%。

在培训就业率方面，根据数据调查显示，M市待就业人员接受培训后 6 个月内实现就业的人数为 30144 人，培训总人数是 34750 人，经计算可得出培训就业率为 86.75%。

在就业专项资金投入成本节约率方面，根据财政局、审计局相关数据调查显示，M市就业专项资金计划投入成本为 30671.25 万元，实际成本为 30750.63 万元，但往年该专项资金滚存结余 593.43 万元，所以其实际节约成本为 514.05 万元，经计算可得就业专项资金投入成本节约率为 1.64%。

5.1.4 社会效果指标

社会效果阶段选取了就业专项资金投入乘数、城镇登记失业率变动率、就业增加人数、享受就业创业补贴人才引进数、失业人数下降率五个定量指标和对就业专项资金政策的知晓度、对就业专项资金管理有效性的满意度两个定性指标。

就业专项资金投入乘数。据相关调查数据显示，2020 年度 M 市就业专项资金投入后带动其他资金投入 69834.56 万元，该项目实际投入金额为 30671.25 万元，经计算可得出投入乘数为 2.28。

在城镇登记失业率变动率方面，M市本年城镇登记失业率 3.25%，上年城镇登记失业率为 3.17%，经计算可得出城镇登记失业率变动率为 2.5%。

在就业增加人数方面，M市当年实际新增就业人数为 7.21 万人，计划增加人数为七万人，该项指标达到预期目标，体现本年就业工作的完成情况与效果。

在享受就业创业补贴人才引进数方面，2020 年度 M 市享受就业创业补贴人才引进数为 210 人，该人数和引进人才与企业签订正式合同并到岗人数相同。

在失业人员再就业人数方面，M市2020年失业人员实现再就业人数为2.10万人，与年初设定的预期目标相当，失业再就业达到预期效果。

在对就业专项资金政策知晓度和管理有效性的满意度方面，通过发放调查问卷，对M市的200位居民对就业专项资金相关政策知晓度和资金管理有效性满意度进行了初步调查，主要发放对象为本市居民，发放对象的年龄涵盖广泛，学历包含了小学到研究生。调查显示，接受访问的人群中有85%以上对就业专项资金政策较为了解，同时有80%以上对资金管理有效性较为满意。

5.2 M市就业专项资金绩效审计评价测算过程

由于就业专项资金绩效审计评价指标涵盖定性和定量两种思路，且定量分析对数据的要求性很高，重点分析数量间具体逻辑关系，这就要求对前述数值实行评级，定性分析往往依据审计人员实践所得及掌握的知识范围具备极大主观性，因此必须充分利用好调查问卷，以体现评级的真实。综上，该研究拟采取模糊综合评价法，把探究案例的绩效审计评价结果转化成易理解的数值，以就业实践为基础，运用等级隶属度原则，针对本案例绩效审计进行综合评价。

第一，依据上述研究选取的23个绩效审计评价指标设置四个评价等级，详细划分如表5.1所示：

表 5.1 指标分值表

| 档次 | 优秀 | 良好 | 及格 | 不及格 |
|----|-----------|----------|----------|-------|
| 分值 | [90, 100] | [75, 90] | [60, 75] | 60 以下 |

第二，按照以上各评价指标的详细分析情况，本次发放问卷12份，收回10份，回收率为83.3%，依据收回的10位专家对各指标评级打分的问卷调查表，最终汇总成为本案例绩效审计评价统计表，如表5.2所示：

表 5.2 M市就业专项资金绩效审计评价统计表

| 评价指标 | 评价等级 | | | |
|--------------------------|------|----|----|-----|
| | 优秀 | 良好 | 及格 | 不及格 |
| 项目立项规范性(A ₁) | 5 | 5 | 0 | 0 |
| 绩效目标合理性(A ₂) | 4 | 5 | 1 | 0 |
| 绩效指标明确性(A ₃) | 4 | 4 | 1 | 1 |

续表 5.2 M市就业专项资金绩效审计评价统计表

| 评价指标 | 评价等级 | | | |
|----------------------------------|------|----|----|-----|
| | 优秀 | 良好 | 及格 | 不及格 |
| 就业专项资金到位率(A ₄) | 6 | 4 | 0 | 0 |
| 就业专项资金到位及时率(A ₅) | 6 | 3 | 1 | 0 |
| 就业专项资金使用合规性(B ₁) | 1 | 8 | 1 | 0 |
| 管理制度健全性(B ₂) | 2 | 5 | 2 | 1 |
| 制度执行有效性(B ₃) | 3 | 5 | 2 | 0 |
| 信息完整性(B ₄) | 1 | 7 | 1 | 1 |
| 信息真实性(B ₅) | 3 | 6 | 1 | 0 |
| 资金覆盖率(C ₁) | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 就业人数实际完成率(C ₂) | 5 | 3 | 2 | 0 |
| 每万元就业专项资金促进就业人数(C ₃) | 2 | 4 | 3 | 1 |
| 高端技术人才质量达标率(C ₄) | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 培训就业率(C ₅) | 2 | 7 | 1 | 0 |
| 就业专项资金投入成本节约率(C ₆) | 3 | 5 | 2 | 0 |
| 就业专项资金投入乘数(D ₁) | 1 | 8 | 1 | 0 |
| 城镇登记失业率变动率(D ₂) | 5 | 4 | 1 | 0 |
| 就业增加人数(D ₃) | 3 | 5 | 2 | 0 |
| 享受就业创业补贴人才引进数(D ₄) | 2 | 6 | 2 | 0 |
| 失业人员再就业人数(D ₅) | 3 | 4 | 2 | 1 |
| 对就业专项资金政策知晓度(D ₆) | 4 | 6 | 0 | 0 |
| 对就业专项资金管理有效性满意度(D ₇) | 5 | 5 | 0 | 0 |

第三，以模糊隶属度赋值法为依据，从而汇总整理出M市就业专项资金绩效审计评价结果统计表，如表5.3所示：

表 5.3 M市就业专项资金绩效审计评价结果统计表

| 指标及权重 | 评价等级 | | | |
|-----------------|------|-----|-----|-----|
| | 优秀 | 良好 | 及格 | 不及格 |
| 项目立项规范性(0.0332) | 0.5 | 0.5 | 0 | 0 |
| 绩效目标合理性(0.0202) | 0.4 | 0.5 | 0.1 | 0 |

续表 5.3 M市就业专项资金绩效审计评价结果统计表

| 指标及权重 | 评价等级 | | | |
|-------------------------|------|-----|-----|-----|
| | 优秀 | 良好 | 及格 | 不及格 |
| 绩效指标明确性(0.0289) | 0.4 | 0.4 | 0.1 | 0.1 |
| 就业专项资金到位率(0.0306) | 0.6 | 0.4 | 0 | 0 |
| 就业专项资金到位及时率(0.0113) | 0.6 | 0.3 | 0.1 | 0 |
| 就业专项资金使用合规性(0.0836) | 0.1 | 0.8 | 0.1 | 0 |
| 管理制度健全性(0.0243) | 0.2 | 0.5 | 0.2 | 0.1 |
| 制度执行有效性(0.0216) | 0.3 | 0.5 | 0.2 | 0 |
| 信息完整性(0.0508) | 0.1 | 0.7 | 0.1 | 0.1 |
| 信息真实性(0.0508) | 0.3 | 0.6 | 0.1 | 0 |
| 资金覆盖率(0.0251) | 0.4 | 0.3 | 0.2 | 0.1 |
| 就业人数实际完成率(0.0457) | 0.5 | 0.3 | 0.2 | 0 |
| 每万元就业专项资金促进就业人数(0.0339) | 0.2 | 0.4 | 0.3 | 0.1 |
| 高端技术人才质量达标率(0.0575) | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.1 |
| 培训就业率(0.0399) | 0.2 | 0.7 | 0.1 | 0 |
| 就业专项资金投入成本节约率(0.0538) | 0.3 | 0.5 | 0.2 | 0 |
| 就业专项资金投入乘数(0.0466) | 0.1 | 0.8 | 0.1 | 0 |
| 城镇登记失业率变动率(0.0204) | 0.5 | 0.4 | 0.1 | 0 |
| 就业增加人数(0.0495) | 0.3 | 0.5 | 0.2 | 0 |
| 享受就业创业补贴人才引进数(0.0545) | 0.2 | 0.6 | 0.2 | 0 |
| 失业人员再就业人数(0.0765) | 0.3 | 0.4 | 0.2 | 0.1 |
| 对就业专项资金政策知晓度(0.0811) | 0.4 | 0.6 | 0 | 0 |
| 对就业专项资金管理有效性满意度(0.0602) | 0.5 | 0.5 | 0 | 0 |

下一步，计算资金投入、使用过程、资金产出及社会效果这四个方面指标的综合得分。根据第四章表 4.9，分别就资金投入 A、使用过程 B、资金产出 C、社会效果 D 所包含的各指标的层权重，及上表 5.3 中所对应的各指标评价结果计算得出四个维度的各评价等级隶属度。

1. 计算出资金投入阶段下四个评价等级的隶属度：

资金投入指标优秀等级隶属度

$$=0.2672*0.5+0.1626*0.4+0.2326*0.4+0.2464*0.6+0.0912*0.6=0.4941$$

资金投入指标良好等级隶属度

$$=0.2672 \times 0.5 + 0.1626 \times 0.5 + 0.2326 \times 0.4 + 0.2464 \times 0.4 + 0.0912 \times 0.3 = 0.4339$$

资金投入指标及格等级隶属度

$$=0.2672 \times 0 + 0.1626 \times 0.1 + 0.2326 \times 0.1 + 0.2464 \times 0 + 0.0912 \times 0.1 = 0.0487$$

资金投入指标不及格等级隶属度

$$=0.2672 \times 0 + 0.1626 \times 0 + 0.2326 \times 0.1 + 0.2464 \times 0 + 0.0912 \times 0 = 0.0233$$

同理计算出其他三个阶段下四个评价等级的隶属度，具体结果如下表所示：

表 5.4 M市就业专项资金绩效审计评价隶属度表

| 指标 | 评价等级 | | | |
|------|--------|--------|--------|--------|
| | 优秀 | 良好 | 及格 | 不及格 |
| 资金投入 | 0.4941 | 0.4339 | 0.0487 | 0.0233 |
| 使用过程 | 0.1732 | 0.6745 | 0.1198 | 0.0325 |
| 资金产出 | 0.3168 | 0.4176 | 0.2201 | 0.0455 |
| 社会效果 | 0.3243 | 0.5459 | 0.1101 | 0.0197 |

2. 逐个区间进行中间值选择，具体为 95、82.5、67.5、55，依次对应于优秀、良好、及格、不及格四个等级。以此计算资金投入指标得分，即：资金投入指标得分=95×0.4941+82.5×0.4339+67.5×0.0487+55×0.0233=87.31 分

照此计算步骤，使用过程、资金产出、社会效果这三个维度的指标得分分别为 81.97 分，81.91 分和 84.36 分。综上，依据本文所构建的评价指标体系，整理得到 M 市就业专项资金所涉及四个阶段的绩效审计评价结果均为良好。

3. 运用表 5.3 中各维度指标综合权重及评价结果计算该案例综合得分，整理分析过程如下：

优秀等级综合隶属度

$$= (0.0332 \times 0.5 + 0.0202 \times 0.4 + 0.0289 \times 0.4 + 0.0306 \times 0.6 + 0.0113 \times 0.6) + (0.0836 \times 0.1 + 0.0243 \times 0.2 + 0.0216 \times 0.3 + 0.0508 \times 0.1 + 0.0508 \times 0.3) + (0.0251 \times 0.4 + 0.0457 \times 0.5 + 0.0339 \times 0.2 + 0.0575 \times 0.3 + 0.0399 \times 0.2 + 0.0538 \times 0.3) + (0.0466 \times 0.1 + 0.0204 \times 0.5 + 0.0495 \times 0.3 + 0.0545 \times 0.2 + 0.0765 \times 0.3 + 0.0811 \times 0.4 + 0.0602 \times 0.5) = 0.3085$$

同理计算可得：良好等级综合隶属度为 0.5289，及格等级综合隶属度为 0.1329，不及格等级综合隶属度为 0.0297，综上，该项目绩效审计综合评价得分

$=95 \times 0.3085 + 82.5 \times 0.5289 + 67.5 \times 0.1329 + 55 \times 0.0297 = 83.55$ 分。

由此可见，在该指标体系下，M市就业专项资金绩效审计综合评价得分为83.55分，位于75-90分这个区间，评价等级为良好。

5.3 M市就业专项资金绩效审计评价结果分析

5.3.1 资金投入指标评价结果分析

资金投入评价指标的综合评价结果相对其他三个指标来说是最高的，得分为87.31分，对应的评价等级为良好。其中，在项目立项规范性方面和绩效目标合理性方面，M市就业专项资金得分较高，说明其与国家政策和法律严格契合，且跟当地实际也高度融合。另外，就业专项资金到位率和到位及时率方面也获得不错的评价，体现出该项目对资金投入的重视程度，也为就业工作提供了良好的开端。

除以上四个方面，根据各指标绩效审计评价统计表，该市就业专项资金绩效目标明确性方面还需进一步优化，需充分体现清晰和可衡量性的特点，从而为就业专项资金施行绩效奠定保障基础。

5.3.2 使用过程指标评价结果分析

使用过程评价指标的综合得分为81.97分，对应的评价等级为良好。通过本文前述五项使用过程指标的具体分析以及专家对各指标的评级打分统计表，可见M市就业专项资金使用合规性方面基本遵循专款专用制度，符合相关法律法规规定且支出较为合理；此外，其管理制度健全性较好，其制度执行较为有效，具体的管理使用过程也能够遵守相关政策的要求，整体评价情况较好。

虽然就业相关信息真实可用，但是其在信息完整性方面还有待改进，相关各类就业信息存在录入不及时的问题，没有满足及时更新的要求，需要进一步提升就业信息化管理程度。

5.3.3 资金产出指标评价结果分析

资金产出评价指标的综合得分为 81.91 分，其评价等级为良好，这一评分则说明该专项资金的投入获得了良好的产出。其中，资金覆盖率、就业人数实际完成率以及培训就业率和就业专项资金投入成本节约率均保持良好水平。但每万元就业专项资金促进就业人数和高端技术人员质量达标率方面目前徘徊在及格线附近，与计划目标之间有一定差距，应加强高端人才吸引力建设，推进人才质量逐渐向好，推动就业工作更快、更好进行。

5.3.4 社会效果指标评价结果分析

社会效果评价指标的综合评价结果得分为 84.36 分，其评价等级为良好，这也说明该项目带来的社会效果在一定程度上是非常不错的。其中，对于就业专项资金投入乘数、城镇登记失业率变动率和就业增加人数方面，都达到了本年的预期目标，甚至超过了预期目标。但是失业人员仍然存在且失业人数再就业人数看似达到预期目标，实际仍可以进一步通过增加岗位与培训的匹配度来提高就业率，从而有力推进就业工作高质量的有序推进。

5.4 促进 M 市就业专项资金绩效审计实施的保障措施

5.4.1 树立绩效审计观念，加强绩效审计监督运行机制

促进就业关乎国民幸福指数的提升，关乎复兴发展大计，M 市正处在深化改革，转型发展的关键期，审计部门需要着重加强就业相关领域工作的针对性、广泛性、全面性，相关工作人员要具备提高认识和加强业务学习的自觉性，积极参与到重难点项目中去，以实战促进步。深层次、多渠道、全方位做好绩效审计宣传工作，让绩效审计的要义深深烙印在审计人员内心，自觉做到时刻保持认识与行动相统一，理念与方法相统一，发展与学习相统一。审计部门要加强重视绩效审计的实践工作，在实际中总结经验，提升本领，以绩效审计为切入点，对于具体的审计项目，在制定工作计划时，要敢于打破僵化思维，以跳脱新颖的思路打开审计工作的新局面，坚定目标，笃定原则，不折不扣完成好既定任务，以新思维、

新方法提升审计质量。不断加强相关法律法规体系建设，以法制建设作为透明、公正实施就业专项资金绩效审计的抓手，让审计工作真正落地，有法可依，审计监督不缺位、不失位、不让位，以健全的监督机制促进绩效审计质量的提升，助力地区经济的腾飞，为我国高速度、高质量发展注入不竭的动力。

5.4.2 充分利用审计成果，加强后续审计程序

落实审计成果转化是政府审计助力提升国家治理能力和水平的关键所在，对于就业专项资金绩效审计而言，这也是其实际价值的具体彰显。审计结果出来以后各有关单位要认真对待，深刻研究，做好自省自查，对照结果，逐一整改，不缺项、不漏项，不避重就轻、阳奉阴违，确保每一条措施都落实到位。相关审计小组也要做好审计项目的持续跟进，做好“回头看”，全面检查整改成效，对重点问题、突出问题不松懈，细小问题、琐碎问题不放过，帮助相关单位紧绷整改这条弦。对于复杂问题要做好多部门协调联动，做到多角度审查，零死角监督。

就业紧贴百姓的日常生活，相关的补助措施他们有合法的知情权，在不违反保密条例的前提下，将就业专项资金审计过程透明化，审计结果公开化既合理又必要。借助相关部门门户网站和自媒体等手段，提升M市就业专项资金绩效审计的开放程度，这既体现了地方政府对于治理能力的自信，也为公众了解政策实施提供了机会，对于提升审计部门的公信力具有深远的促进意义。

5.4.3 有效利用大数据审计，完善就业信息系统

随着大数据技术的成熟发展，为人们快速准确的处理复杂数据、大量数据提供了可能，这一技术也在逐步推广应用至各行各业，极大促进了行业发展。审计人员要及时加强相关技术应用的跟进学习，用先进的技术提升审计质量和效率，以大数据技术为推力，丰富审计技能，搭建就业审计领域的大数据平台，将相关人员、相关单位、相关政策全部包括在内，高效便捷处理各项审计数据，降低发生错误的可能，解放人力，提高效率。

借助大数据和计算机技术，M市建立了较为完善的就业平台，在该平台上，可以一键查询就业补助的相关历史数据，真正做到了有据可查，对于就业补助资金的去向一目了然，既规范了标准，也方便了群众。通过大数据手段对就业数据

进行处理，充分运用指标评价体系，最终结果完整的呈现在该平台上，接受大众监督。M市以信息化平台为依托，逐步实现了就业资金专款专用，就业政策惠及全民，就业市场持续繁荣，就业环境总体改善。

6 结论与展望

6.1 研究结论

就业问题始终是民生工作举足轻重之存在,对于就业问题无论是社会民众还是国家政府均尤为重视。由于就业专项资金投入数额巨大、涉及人员与部门众多,在具体实践中很难做到没有缺陷,这必然会给就业专项资金精准显示其最大效用带来阻碍。经过对其运行全过程的审计实践,一方面增强了就业专项资金显示出的功能性,另一方面还为促进就业工作的质量提供了合理保证。

本文以相关学者研究成果为基础,根据具体情况,详细探讨M市就业专项资金实施效果,发现其在就业专项资金整个运行中存在一些不足,提出需构建相对契合M市具体工作实践的绩效审计评价指标体系,推动审计实践迈上新台阶。本文主要研究成果有三点:

1. 根据M市就业专项资金使用管理实际情况,以资金投入、使用过程、资金产出、社会效果四个阶段作为评价要素,科学系统地选取了23个评价指标,内容相对全面且具有代表性,建立了与M市就业专项资金绩效审计相契合的评价指标体系。

2. 本文运用所构建的评价指标体系对M市就业专项资金进行了绩效审计,得出评价结果并分析了各级指标存在的问题,提出了几点促进M市就业专项资金绩效审计实施的保障措施,经验证该指标体系在实践中具备一定的科学性和可操作性。

3. 本文所构建的M市就业专项资金绩效审计评价指标体系,也可用于相似专项资金审计实践,审计人员可结合当地实际情况添加或删除指标,这能在很大程度上帮助审计人员迅速锁定审计范围与审计重点,从而能够有效避免审计工作上的疏漏,某种意义上来看,为审计人员加强类似专项资金绩效审计工作提供了参考。

6.2 不足之处

1. 在案例数据来源方面,涉及到资料的隐秘性,再加上各方面局限,导致获

取渠道狭窄，数据更新不那么及时，存在滞后的可能性。

2. 社会向前发展就业环境也会随之变化，为此具体项目形成的评价指标体系也许在未来会出现不符合客观实际的情况，需要一直进行调整和完善才能使其持续存在。

6.3 展望

随着研究的深入以及相关政策的大力推进，就业专项资金绩效审计工作一定會在更大范围内快速发展。相关法律体系建设逐步完善，形成全行业有法可依。有望形成法律监督和舆论监督相辅相成的局面，增强就业市场规范力度。就业政策更加贴近民心，惠及百姓，就业市场持续向好，形成公平、和谐的良好就业环境。依托更加先进的技术手段，建立人性化、现代化、集成化的就业信息平台，让每一个就业者都能快速找到心仪的工作，平等享受该有的待遇。充分发挥大数据审计的优势，进一步完善指标评价体系建设，更好满足大众需求，持续推动就业市场有序发展。同时，审计部门审计工作更加透明，审计手段更加丰富，审计业务更加熟练，审计结果更加权威。

参考文献

- [1] Brodsky, M.M. Public-service employment programs in selected OECD countries[J].Monthly Labor Review,2000,(10).
- [2] Bruttel, O. Contracting-out and Governance Mechanisms in the Public Employment Service Berlin[J].Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung(WZB),2005.1(6).
- [3] Denis Fougere, Jacqueline Pradel, Muriel Roger. Does the public employment service affect search effort and outcomes?[J]. European Economic Review, 2009, 53(7) : 846-869.
- [4] Fretwell, Davis H., Jacob Benus, and Christopher J.O' Leary. Evalauting the Impact of Active Labor Market Programs of Results of Cross Country Studies in Europe and Central Asia. Social Protection Discussion Paper no.9915. The World Bank: Washington,DC.1999.
- [5] Funnell W. Performance Auditing and Adjudicating Political Disputes[J]. Financial Accountability&Management,2015,31(1):92-111.
- [6] Glenn Follett, Andrea Kusko, Byron Lutz. State and Local Finances and the Macroeconomy[J]. The High-Employment Budget and Fiscal Impetus National Tax Journal,2008,(3):65-77.
- [7] Lee Woong. Public Employment Offices and the Labor Market in the United States between 1890 and 1940[J].NBER Labor Market Intermediation Conference Working Paper,2007,(11).
- [8] Martin Rosenfeld. The Economic Theory of Institutional Change and the Emergence of Public Activities: The Case of Public Employment Services in Germany. Zeitschrift fur Wirtschafts-and Sozialwissenschaften [J].1997,117(2).
- [9] Mihai Popescu. Employment Measures in the Field of Labor Market Financed by the European Social Fund[J]. USV Annals of Economics and Public Administration,2017,17(2(26)).
- [10] Notice of Availability of Funds and Funding Opportunity Announcement for the National Farmworker Jobs Program (NFJP) Employment and Training Grants and Housing Assistance Grants[J]. The Federal Register/ FIND,2016,81(057).

- [11] Pat Barrett. Performance auditing-addressing real or perceived expectation gaps in the public sector [J]. Public Money & Management. 2012(2):129-136.
- [12] Vincenzo Caponi. Public employment policies and regional unemployment differences, Regional Science and Urban Economics, Volume 63,2017,Pages 1-12.
- [13] 崔丽萍. 关于发挥就业资金促进就业功能的思考 [J]. 人才资源开发, 2017(20):98-99.
- [14] 陈芳, 李伟婷. 基于层次分析法的财政支出绩效评价指标权重研究——以2019年湖北省就业补助资金绩效评价为例 [J]. 行政事业资产与财务, 2021(01):29-32.
- [15] 陈希晖. 新时代背景下财政资金绩效审计及其发展策略 [J]. 现代审计与会计, 2021(04):7-10.
- [16] 陈越兰. 财政专项资金绩效评价问题与对策探析 [J]. 财会学习, 2020(35):49-50.
- [17] 财政部 人力资源社会保障部关于印发《就业补助资金管理办法》的通知 [J]. 中华人民共和国国务院公报, 2018(07):44-50.
- [18] 董巍. 就业资金绩效评估研究综述 [J]. 商场现代化, 2010(18):117-118.
- [19] 杜蓉. 人社领域就业补助资金监督管理和风险预防方法研究 [J]. 发展, 2018(02):73-76.
- [20] 范文涛. 新常态下就业专项资金审计探究 [J]. 江苏商论, 2018(12):101-103.
- [21] 顾娟娟. 试论如何加强就业专项资金管理 [J]. 新经济, 2016(27):66-67.
- [22] 郭旭. 财政资金绩效审计研讨会综述 [J]. 审计研究, 2020(03):36-39+124.
- [23] 韩振海. 地方政府财政专项资金管理问题研究 [J]. 财富时代, 2021(02):44-45.
- [24] 鞠伯亮. 加强就业专项资金管理策略探讨 [J]. 财经界(学术版), 2018(08):36-37.
- [25] 姜翰墨. 铁力市就业资金管理对策研究 [D]. 哈尔滨:哈尔滨工业大学, 2018.
- [26] 江西省审计学会课题组, 刘达, 康波, 熊旭黎. 财政资金绩效审计研究 [J]. 审计研究, 2020(01):24-32.
- [27] 李浏清. 全方位公共就业服务助劳动者就业:访中国劳动和社会保障科学研

- 究院研究员莫荣[J]. 中国人力资源社会保障, 2018, 96(2):11-12.
- [28]刘家义. 论国家治理与国家审计[J]. 中国社会科学, 2012(6):60-72.
- [29]刘丹华. 新形势下公共就业服务发展探究[J]. 中国劳动保障, 2009(09):17-19.
- [30]刘凯月. 就业专项资金政策绩效评价研究[D]. 杭州:浙江大学, 2016.
- [31]刘俊民, 熊建, 刘业明. 就业补助专项资金审计重点与方法[J]. 审计与理财, 2020(03):14-16.
- [32]刘永魁. 我国公共就业服务研究综述[J]. 中国人事科学, 2021(01):64-73.
- [33]刘慧. 新时期加强就业补助资金管理的分析[J]. 财会学习, 2019(18):209-210.
- [34]卢蓉. 浅谈如何加强就业专项资金管理[J]. 财经界(学术版), 2017(02):103.
- [35]栾旭业. LS市财政专项资金绩效审计探讨[D]. 南昌:江西财经大学, 2017.
- [36]麻再锦. 浅析就业专项资金管理使用中存在的问题和对策[J]. 现代经济信息, 2016(17):111.
- [37]毛红霞. 促就业专项资金使用绩效研究——基于杭州市某区2013年-2017年数据[J]. 大众投资指南, 2018(13):89-90.
- [38]莫荣. 以审计监督促进构建就业优先政策长效机制[N]. 中国审计报, 2020-06-19(001).
- [39]宁波市审计学会课题组, 何小宝, 徐荣华. 财政专项资金绩效审计研究[J]. 审计研究, 2014(02):3-8.
- [40]裴文华, 邢延生. 财政管理信息系统绩效审计的方法[J]. 中国审计, 2017(12).
- [41]彭晓莹. 对就业专项资金审计的思考及建议[J]. 中国集体经济, 2017(27):26-27.
- [42]审计署深圳特派办理论研究会课题组, 胡尊镔, 李忠, 刘文杰, 李贤飞, 胡祥, 林浩, 何理路, 于浩, 张心严, 李纳. 财政专项资金绩效审计现状及策略研究[J]. 审计研究, 2020(01):7-15.
- [43]孙立民. 关于加强就业资金管理的思考[J]. 企业改革与管理, 2016(17):145.
- [44]孙瑾瑾. 青岛市就业补贴政策执行研究[D]. 泰安:山东农业大学, 2018.
- [45]王丹. 财政专项资金绩效评价指标设计探究[J]. 西部财会, 2021(01):10-12.

- [46] 王解语. 财政专项资金绩效管理机制探析[J]. 产业与科技论坛, 2021, 20(04):216-217.
- [47] 王明燕. 就业专项资金使用和管理中存在的问题和对策[J]. 财经界(学术版), 2015(33):59.
- [48] 王巧义. 河北省就业专项资金绩效评价问题及对策研究[J]. 河北企业, 2019(11):14-15.
- [49] 王思真. 对就业专项资金审计的思考和建议[J]. 中国管理信息化, 2018, 21(10):23-24.
- [50] 王阳. 推进公共就业创业服务均等化的政策建议:对江苏省苏州市的调查和启示[J]. 中国经贸导刊, 2019, 934(10):71-73.
- [51] 王颖. 公共财政领域的财政专项资金绩效审计研究[J]. 现代经济信息, 2018(12):251.
- [52] 徐辉. 绩效评价在就业专项资金支出的应用[J]. 现代商业, 2016(24):66-67.
- [53] 喻良涛. 就业资金绩效评估研究综述[J]. 现代经济信息, 2009(16):166-168.
- [54] 杨录强. 就业专项资金绩效审计评价指标体系构建[J]. 中国注册会计师, 2018(11):65-69.
- [55] 袁怡晨. 就业专项资金审计研究[D]. 南京:南京审计大学, 2019.
- [56] 杨镇. 财政专项资金绩效审计及其应用策略探索[J]. 山西农经, 2020(21):156-157.
- [57] 周常青, 刘建河. 中部地区县市就业专项资金使用绩效分析——以湖北省 Hg 市 Hz 区为例[J]. 黄冈职业技术学院学报, 2014, 16(05):88-90.
- [58] 周建霞, 米青, 石翠仙. 就业创业资金使用效益评析及对策研究[J]. 浙江工业大学学报(社会科学版), 2020, 19(04):431-436.
- [59] 郑石桥. 绩效审计[M]. 北京:对外经济贸易大学出版社:2018.
- [60] 中新. 我国进一步加强就业补助资金管理[J]. 劳动保障世界, 2017(34):32.
- [61] 张华, 秦晓梅. 基层就业补助资金管理使用中存在的问题及对策[N]. 中国审计报, 2017-09-20(002).
- [62] 张馨予, 张晓庆. 财政专项资金绩效评价实践中出现的问题探讨——以 S 省 Y 市郊区就业专项资金绩效评价为例[J]. 中国资产评估, 2020(03):44-46+69.

后 记

时间如流星赶月，回想三年来经历的校园时光充满感慨。这段梦寐以求的旅程，让我内心深处增添了几分胸有成竹的底气，一扫之前的惴惴不安，这种转变的背后是知识素养的提升和人生价值的肯定。时间虽短，却也为我夯实了学习基础，让我拥有了攀登未来人生高峰的底气。三年走来获益良多，这不仅是自身用心，更是有良师指导，有益友相助的成果。

首先，要感谢我的导师。在学术方面，他有问必答，精益求精，为我的课题进展保驾护航。同时，他对待学术的认真让我深受感染，而我也必将这份认真延伸到以后工作学习的方方面面。在生活方面，他也总是细致入微，经常询问我们在学校有什么困难，遇到事情需要找他时，他也总能很快的帮助我们解决，让我们没有了后顾之忧。此外还要感谢各位任课老师和学校的其他老师，感谢他们不吝赐教和为我们营造良好学习氛围所付出的努力。

其次，要感谢各位同窗，往往就是他们给我最直接的帮助和精神上的依靠，让我克服论文撰写过程中一个又一个的难题和阻碍，伴我开心愉悦的度过了三年美好时光。还要感谢任何时候想起都会觉得温暖的家人，感谢他们总是无条件支持与包容，是他们让我觉得无论自己走的再远，内心深处也会有一份踏实，感谢他们一直在我背后，从未离开。

最后，感谢参加此次答辩的各位老师，感谢你们的悉心指导和宝贵建议，对于论文中的问题，我一定积极对待，认真修改，给自己一个完美的交代。“怀揣梦想的种子，追寻内心的丰盈”这句话我一直很喜欢，在往后的日子里，我一定会更加努力，活成自己想要的样子。

附录 1

M市就业专项资金绩效审计评价指标权重调查问卷

尊敬的专家：

你们好，本问卷目的是确定M市就业专项资金绩效审计各个指标的权重。在此承诺，问卷信息保密。具体填写准则：衡量标准由1至9等共9个级别，1代表同等重要、3代表略微重要、5代表相对重要、7代表非常重要、9代表绝对重要，相邻两个判断的中值可用2、4、6、8来描述。

一、准则层权重判别

| 就业专项资金绩效指标 | 资金投入A | 使用过程B | 资金产出C | 社会效果D |
|------------|-------|-------|-------|-------|
| A | 1 | | | |
| B | | 1 | | |
| C | | | 1 | |
| D | | | | 1 |

二、指标层权重判别

1. 资金投入指标判断矩阵

| 资金投入A | 项目立项规范性A ₁ | 绩效目标合理性A ₂ | 绩效指标明确性A ₃ | 就业专项资金到位率A ₄ | 就业专项资金到位及时率A ₅ |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------------|
| A ₁ | 1 | | | | |
| A ₂ | | 1 | | | |
| A ₃ | | | 1 | | |
| A ₄ | | | | 1 | |
| A ₅ | | | | | 1 |

2. 使用过程指标判断矩阵

| 使用过程B | 就业专项资金使用合规性B ₁ | 管理制度健全性B ₂ | 制度执行有效性B ₃ | 信息完整性B ₄ | 信息真实性B ₅ |
|----------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|
| B ₁ | 1 | | | | |
| B ₂ | | 1 | | | |
| B ₃ | | | 1 | | |

| | |
|----------------|---|
| B ₄ | 1 |
| B ₅ | 1 |

3. 资金产出指标判断矩阵

| 资金产出C | 资金覆盖率C ₁ | 就业人数实际完成率C ₂ | 每万元就业专项资金促进就业人数C ₃ | 高端技术人才质量达标率C ₄ | 培训就业率C ₅ | 就业专项资金投入成本节约率C ₆ |
|----------------|---------------------|-------------------------|-------------------------------|---------------------------|---------------------|-----------------------------|
| C ₁ | 1 | | | | | |
| C ₂ | | 1 | | | | |
| C ₃ | | | 1 | | | |
| C ₄ | | | | 1 | | |
| C ₅ | | | | | 1 | |
| C ₆ | | | | | | 1 |

4. 社会效果指标判断矩阵

| 社会效果D | 就业专项资金投入乘数D ₁ | 城镇登记失业率变动率D ₂ | 就业增加人数D ₃ | 享受就业创业补贴人才引进数D ₄ | 失业人员再就业人数D ₅ | 对就业专项资金政策知晓度D ₆ | 对就业专项资金管理有效性满意度D ₇ |
|----------------|--------------------------|--------------------------|----------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| D ₁ | 1 | | | | | | |
| D ₂ | | 1 | | | | | |
| D ₃ | | | 1 | | | | |
| D ₄ | | | | 1 | | | |
| D ₅ | | | | | 1 | | |
| D ₆ | | | | | | 1 | |
| D ₇ | | | | | | | 1 |

附录 2

表 1 各指标评级专家打分问卷调查表

| 相关指标 | 评价等级 | | | |
|------------------------------------|------|----|----|-----|
| | 优秀 | 良好 | 及格 | 不及格 |
| 项目立项规范性 (A ₁) | | | | |
| 绩效目标合理性 (A ₂) | | | | |
| 绩效指标明确性 (A ₃) | | | | |
| 就业专项资金到位率 (A ₄) | | | | |
| 就业专项资金到位及时率 (A ₅) | | | | |
| 就业专项资金使用合规性 (B ₁) | | | | |
| 管理制度健全性 (B ₂) | | | | |
| 制度执行有效性 (B ₃) | | | | |
| 信息完整性 (B ₄) | | | | |
| 信息真实性 (B ₅) | | | | |
| 资金覆盖率 (C ₁) | | | | |
| 就业人数实际完成率 (C ₂) | | | | |
| 每万元就业专项资金促进就业人数 (C ₃) | | | | |
| 高端技术人员质量达标率 (C ₄) | | | | |
| 培训就业率 (C ₅) | | | | |
| 就业专项资金投入成本节约率 (C ₆) | | | | |
| 就业专项资金投入乘数 (D ₁) | | | | |
| 城镇登记失业率变动率 (D ₂) | | | | |
| 就业增加人数 (D ₃) | | | | |
| 享受就业创业补贴人才引进数 (D ₄) | | | | |
| 失业人员再就业人数 (D ₅) | | | | |
| 对就业专项资金的政策知晓度 (D ₆) | | | | |
| 对就业专项资金管理有效性的满意度 (D ₇) | | | | |

附录 3

就业专项资金管理情况满意度市民调查问卷

尊敬的先生/女士：

感谢您填写这份问卷！请您结合自身情况确定答案，在相应选项前面的“□”中划“√”，需要多选的题目已在题目后边标注。此问卷旨在掌握您对我市就业政策的了解程度，不会泄露您的个人隐私。

1、您所在区县名称：

2、您的年龄：

30岁以下 30-50岁 50岁以上

3、您的文化程度：

小学及以下 初中、高中或中专 大专及本科 研究生

4、您现在就业状态：

失业 在职 个体

5、关于就业专项资金的支出项，您了解下面哪些项？（可多选）

公共就业服务 职业培训补贴 职业介绍补贴
社会保险补贴 公益性岗位补贴 小额担保贷款贴息
职业技能鉴定补贴 特定就业政策补助 就业见习补贴

6、您认为就业专项资金的支出项对您的就业起到作用如何：

作用很大 有点作用 没有作用

7、您体验过以下哪些服务：（可多选）

扶持公共就业服务 职业培训补贴 职业介绍补贴
公益性岗位补贴 小额担保贷款贴息 职业技能鉴定补贴
特定就业政策补助 就业见习补贴

8、对上述服务过程是否满意：非常满意 满意 不满意

对上述服务结果是否满意：非常满意 满意 不满意

9、结合您自身情况，您认为人社部门对失业者信息的掌握情况是否及时全面：

是 否 不清楚

10、您所在区县人社部门是否组织过帮助失业者就业的任何活动：

是 否 不清楚

11、您是否了解所在区县相关单位招录失业人员补贴政策：

了解 部分了解 没听过

12、您认为就业见习岗位能否帮助高校毕业生就业：

能 不能 不清楚

13、您认为参加的职业技能培训能否提高就业能力：

有较大提高 稍微提高 没有作用

14、您对就业专项资金申请程序是否满意？

方便简洁 程序些微复杂 程序繁琐复杂

15、您对就业专项资金审核效率是否满意？

满意 比较满意 不满意

16、您对再就业专项资金下拨时长是否满意？

审核通过后资金立刻到账 审核通过后资金需要隔一段时间到账

审核通过后资金迟迟不到账

17、您对您所获的就业专项资金补助金额是否满意？

充分补充就业方面的支出 可以适当补充就业方面的支出

基本不能补充就业方面的支出

18、您从哪里了解到在就业资金的补助政策的？

政府宣传的公告 网上 朋友告知

19、对M市就业专项资金的宣传、审核、拨付等情况您是否满意？

总体满意 比较满意 不太满意

20、您对就业专项资金的政策规定和相关服务还有哪些建议？

问卷回答完毕，谢谢参与！