

就业支出绩效评估体系建构探析

赵 曼 喻良涛 (中南财经政法大学 公共管理学院, 湖北 武汉 430074)

摘 要:我国就业支出资金的运用绩效长期没有进行过系统评估,存在资金低效运用的风险,阻碍了就业支出政策的反馈优化。本文结合就业支出的实践运作和国家政策,界定了我国“就业支出”口径,总结归纳了当前我国就业支出绩效评估工作存在的普遍性问题,并设计了就业支出绩效评估的系统流程与方法体系。

关键词:就业支出;绩效评估;评估流程;评估标准

中图分类号:D669.2;F810.45 文献标识码:A 文章编号:1672-626X(2007)01-0093-07

随着失业问题的日益严重紧迫,世界各国一般都相应设立了促进就业的专项就业支出,作为推行国家就业政策的核心支撑力量。在国际组织和西方发达国家,“就业支出”一般也常称为“就业政策费”,其要义是“用于就业服务的费用”,一般有“employment-service expenditure”和“expenditure for employment service”两组比较典型的词汇与之对应。

一、国际“就业支出”口径与比重

“就业支出”项目是明晰反应就业支出规模、结构和变动,并可据以进行国际比较的基础性量化指标,是进行就业支出绩效考核与就业支出政策优化的关键指标。然而,至今我国关于“就业支出”基础数据统计加工及其绩效评估方面的研究都还近乎空白,亟须系统开展就业支出绩效评估体系建构方面的相关开发研究,以为就业支出政策绩效评估和优化发挥奠基性的作用。本文即尝试进行相关努力。

在国际上,就业支出的总量规模和具体构成在各国各不相同,其主干部分一般包括公共职业介绍、教育训练、青年人就业促成、就业补贴、身体障碍者补助、失业补贴和提前退休补助等七个方面的费用支出。依据就业对策本身是事前的还是事后的。(如失业补贴是失业发生的事后反应),还可以将就业支出分为积极性就业支出和消极性就业支

出两类。上述七类支出中前五项被视为积极性支出,后两项被视为消极性的支出。

不同的支出结构是各国在就业政策指向、对失业性质判断和消解失业能力等问题上互有差异的反映。从表1一些国家就业支出占GDP的比重可以看出,就业支出在各国中不同的政策重要性。

表1 1998~1999年美、英、德、日就业支出占GDP比重

项目	美国	英国	德国	日本
就业支出/GDP	0.43%	1.19%	3.43%	0.60%
积极性支出/GDP	0.18%	0.37%	1.37%	0.08%
(公共职业介绍、教育 培训两项支出)/GDP	0.10%	0.23%	-	0.06%

数据转引自车维汉《日本就业政策特征分析及其对我国的启示》,《经济研究参考》,2002(89)。

我国就业问题堪称“世界第一”就业难题,政府就业政策层出不穷,就业支出也急剧增长。从国际视野来分析我国就业支出占GDP的比重、就业支出中各主要项目之间的比率关系、就业政策推行实绩及如何评价和加以优化,是一项亟待深入的研究课题。

二、我国“就业支出”数据归集难点与统计口径界定

从“就业支出”的字面含义来看,应该是一种“全口径”就业支出概念。它应该是既包含用于下岗

收稿日期:2006-12-26

作者简介:赵曼(1952-),女,湖北老河口人,中南财经政法大学公共管理学院院长、教授、博导,主要从事社会保障、人力资源开发与管理、绩效评估等公共管理领域研究;喻良涛(1971-),男,湖北麻城人,中南财经政法大学公共管理学院讲师、博士生,主要从事绩效评估、创业管理、社会保障研究。

再就业的支出,也包含用于促进初次就业和创业的支出;既包括城镇的就业服务支出,也包括农村的就业服务支出;既包括中央财政的就业服务支出,也包括地方政府的就业服务支出;既包括劳动和社会保障部门的就业支出,也包括其他部门用于就业服务的相关就业支出。然而,在我国就业支出数据统计实践过程中,获取“全口径”就业支出数据并对其进行绩效考核面临以下困难:

金”、“对农民工的就业服务支出”、“特定政策补助”等支出科目。在2007年政府收支科目改革方案中,增设208类“社会保障和就业”项目,下设“就业补助”科目,相应科目的名称也发生了变化,因此统计口径也将有所变化,这就增加了“就业支出”数据获取和分析的难度。

2006年一般预算支出科目的“就业补助”科目与2007年“就业补助”科目的对应关系详见下表2:

表2 2006、2007年“就业补助”科目对应关系一览表

2006年科目		2007年科目	
编码	科目名称	编码	科目名称
19	社会保障补助支出	208	社会保障和就业
1902	就业补助	20807	就业补助
190201	劳动力市场建设	2080701	劳动力市场建设
190202	再就业培训补贴	2080702	职业培训补贴
190203	职业介绍补贴	2080703	职业介绍补贴
190204	社会保险补贴	2080704	社会保险补贴
190205	岗位补贴	2080705	岗位补贴
190206	小额担保贷款贴息	2080706	小额担保贷款贴息
190207	小额贷款担保基金	2080707	补充小额贷款担保基金
190208	对农民工的就业服务支出	2080708	对农民工的就业服务支出
190209	特定政策补助支出	2080710	特定政策补助支出
190219	其他	2080799	其他就业补助支出

(一)就业支出是多头投入、多部门介入、分散营运的财政支出项目

迄今为止我国就业支出的项目除财政拨付的就业与再就业专项基金外,还包括共青团系统、工会系统和妇联系统创业基金等专项资金、“阳光工程”、“春风行动”、农村劳动力转移培训、被征地农民培训、新技师培养带动计划、下岗事业人员技能再就业计划、能力促创业计划、农村劳动力技能就业计划、国家技能资格导航计划等项目的支出。因此,就业支出涉及到多个部门和多个财政支出项目,并且项目的具体存在形式也是多种多样的。

(二)政府收支分类变化导致“就业支出”数据获取和分析难度加大

2006年政府收支分类改革以前,我国的“就业支出”项目分类比较分散,“全口径”归集汇总的难度很大。在2006年政府收支改革过程中,一般预算支出设有“社会保障补助支出”类,该类下设“就业补助”款,该款下设“劳动力市场建设”、“再就业培训补贴”、“职业介绍补贴”、“社会保险补贴”、“岗位补贴”、“小额担保贷款贴息”、“小额贷款担保基

特别需要注意的是,以上项目变动还只涉及社会保障和就业项目,而其他从农业口、妇联口、共青团口发生的就业支出资金还缺乏统一归集口径,这也更加大了“就业支出”资金的数据获取和分析的难度。

(三)就业支出绩效考核协作复杂,技术和流程难度大,考核成本较高

如前所述,我国的就业支出资金分散在多个部门,在部门内又往往分散在多个类、款、项中,这本来就为统计数据收集带来了困难,同时多部门协作中的技术和流程问题也导致流程考核难度加大,成本较高。

基于以上分析,结合资金运行态势和国家相关政策,我们认为“就业支出”指标的界定应依据《财政部、劳动保障部关于进一步加强就业再就业资金管理有关问题的通知》(财社发[2006]1号文)进行界定,具体包含9类项目,其中重点是社会保险补贴支出、职业培训补贴支出、职业介绍补贴支出、公益性岗位补贴支出等项目。按照2007年政府收支科目改革方案,我们认为“就业支出”主要应主要从

“社会保障和就业”类“就业补助”款中相关的10个项目归集汇总。其他支出由于项目过多而单项规模不大,并且资料搜集验证困难,应待条件成熟后再全面纳入统计口径中。

三、当前我国就业支出绩效评估工作存在的普遍性问题

(一)对支出绩效评估的重要性缺乏必要的、充分的认识

首先,各级财政部门在预算安排和财务管理中对就业支出的绩效评估强调力度不够,就业支出绩效评估的结果没有得到利用。其次,财政资金使用单位普遍强调部门利益,认为所安排的财政资金的所有权和再分配权归部门,对支出的效益状况缺乏必要的考核和监督。

(二)缺乏统一的法律保障

就业支出绩效评估工作要取得实效必须得到立法的支持,而且要制度化、经常化。而我国公共投资部门虽然也提出要完善项目投资决策程序,但迄今尚未出台全国统一的有关就业支出绩效评估工作的法律法规。

(三)没有明确的管理机构

西方许多国家和世界银行等国际组织都设有公共支出绩效评估机构,作为就业支出绩效评估执行主体。而在我国缺少这样一个权威性的就业支出绩效评估综合管理机构,就业支出绩效评估工作只能分散在各管理部门进行。

(四)缺乏科学、规范、合理的指标体系

第一,目前各有关部门的就业支出绩效评估主要是通过若干固定的财务、技术和工程管理指标进行,并且一般侧重于技术和工程及资金使用的合规性评估,对财政资金的使用效益评估不足。第二,各部门评估指标设置呈平面化和单一性特征,缺乏一套建立在严密数据分析基础上的科学、统一、完整的指标体系,还不能满足从不同层面、不同行业、不同支出性质等方面进行综合、立体评估的要求。第三,就业支出的公共性与复杂性特征,使共性指标的选取和项目多样化具有明显的对立关系,导致在建立共性指标时,要么只能选取十分简单浅易和稀少的指标,要么需要对项目类型尽量细分。但这两种方法都与评估的规范性和可比性的内在要求相背离。

(五)评估标准缺乏统一、有效的确定

在我国目前的评估工作中,就业支出相关的绩效指标基础数据比较缺乏,评估标准值的确定存在很大的困难。一些试点评估指标(定量指标部分)的确定基本上是从相关部门搜集、整理的关于项目的国家和省级标准,对于其他部分指标标准(定性指标部分)的确定,没有统一的参考依据,只能依据评估人员的经验和判断,因而具有较强的主观性和随意性。此外,评估标准制定中支出的社会效益标准难以量化,因为一些就业支出项目具有无偿性和社会效益性的特征,如果仅以社会效益标准衡量评估结果,会造成不同社会效益的支出不可比,一定程度上影响评估制度的广泛运用。

(六)评估内容不完整

一是侧重于合规性评估,忽视效益评估。从总体上看,目前各有关部门进行的就业支出绩效评估工作带有明显的审计特征,即重点审核项目支出行为是否符合现行财务政策和国家有关规定,而忽视对项目效率或发展效益方面的评估,或由于评估指标设置不完整,不能进行项目的效益评估。二是评估对象仅局限于项目本身,而忽视项目内外因素的综合分析,使就业支出绩效评估工作不能达到为政府宏观决策服务的目的。

(七)评估结果缺乏明确、具体的应用

就业支出绩效评估结果多数只是作为各有关部门项目建设档案保存,既没有成为财政部门安排支出的依据,也没有成为有关部门新上项目的参考。就业支出绩效评估对于财政资金支出项目中的成效、问题与相关责任,以及对于项目执行过程中的各环节责任人并没有直接的约束,评估结果对于支出的预算分配和投资项目管理的导向作用和制约作用没有得到体现,不仅使评估工作流于形式,而且也影响了评估工作的权威性。

以上我国就业支出绩效评估工作中所存在的普遍问题,需要通过建立完善严谨的绩效评估流程、加强基础数据汇集和复核、构建完善评估指标和方法体系、强化绩效考核结果运用等措施加以解决。

四、就业支出绩效评估流程

(一)由绩效评估组织机构负责成立绩效评估工作组

根据需要成立专家咨询组,确定有关工作人员和选聘有关咨询专家组成专家咨询团队。

绩效评估工作组的工作人员应具备以下基本条件:具有较丰富的经济管理、财务会计、资产管理及法律等方面的专业知识;熟悉就业支出绩效评估业务,有较强的综合分析判断能力;坚持原则、清正廉洁、秉公办事;绩效评估项目主持人应有10年以上经济专业工作经验。

专家咨询组的专家应具备以下基本条件:谙熟就业支出管理、财务会计、法律、技术等方面的专业知识;具有较丰富的工作经验和相应领域10年以上的工作经历;拥有相应领域的中高级技术职称和相关专业的执业(技术)资格。

(二)制定绩效评估工作方案

由绩效评估工作组或中介机构制定详细的《绩效评估工作方案》,报经绩效评估组织机构批准后实施。

(三)搜集整理绩效评估基础资料和基础数据

根据《绩效评估工作方案》的要求和绩效评估计分的需要,做好基础资料和基础数据的收集、核实与整理工作。

(四)进行绩效评估计分

根据已核实准确的报表资料计算定量指标的实际值;根据选定的绩效评估标准,计算出各项基本指标的得分;按照规定方法,利用评议分数对基本绩效评估结果进行校正,得出综合绩效评估的实际分数,生成《就业支出绩效评估得分总表》;对绩效评估分数和计分过程进行复核,发现问题首先复核基础数据,必要时进行手工计算校验,以确保计分准确无误。

(五)形成绩效评估结论

将基本绩效评估得分与情况类似部门和单位的最高分数进行比较、对就业支出绩效进行深入分析判断,形成综合绩效评估结论。

将绩效评估结论反馈给绩效评估部门,听取单位意见,如单位提出异议且意见合理,或者发现新的重大情况,要对绩效评估结果和绩效评估结论进行调整。

(六)撰写绩效评估报告

绩效评估工作组应按照规定格式,撰写《就业支出绩效评估报告》,报告绩效评估结果、绩效评估分析、绩效评估结论等,并送专家咨询组征求意见。

(七)合理运用就业支出绩效评估结果

对就业支出绩效评估结果,应该而且必须加以合理运用,否则就业支出绩效评估就事倍功半。运用就业支出绩效评估结果,可以判断就业支出资金配置的合理性,准确把握就业支出的政策效应,加强控制、降低就业支出财务风险。

就业支出评估流程总结如图1所示。

五、就业支出绩效评估指标体系与权数设置

(一)基本定量性指标

该体系着重于绩效评估就业支出财政支出总规模效益及其分类别支出的规模效益,是就业支出和分类别总效益的体现。在规模效益指标的设计中,还可以对不同时期的贡献率进行加总分析,也可以对同类国家的情况进行比较分析。

主要有以下9项指标:

1. 就业支出占GDP的比重=当期就业支出/当期GDP×100%
2. 就业支出占当期财政支出的比重=当期就业支出/当期财政支出×100%
3. 各类就业支出占就业支出总额比重=当期某类就业支出总额/当期各类就业支出总额×100%
4. 各项目支出类别的比重=当期某项就业支出的总额/当期类别支出总额×100%
5. 就业支出投入乘数=就业支出投入后带动其他资金投入总额/就业支出投入金额
6. 业务费、设备购置费占公用经费支出的比例=业务费、设备购置费/就业支出
7. 就业支出贡献率=当期GDP的增加值/当期就业支出总额×100%
8. 单位就业支出公共产品产出率=当期公共产品总增加量(分类别)/当期就业支出总额(分类别)

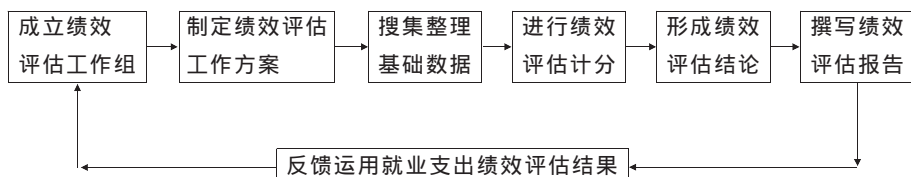


图1 就业支出绩效评估流程图

9. 服务对象满意率=项目区被调查人数中表示满意的人数(户数)/被调查人数(户数) $\times 100\%$

以上通用绩效评估指标体系的数据调研与核算方法可以总结如下表3。

在结构效益指标的绩效评估中,关键是要建立“标准值”,即各类比重的最优值,“标准值”的建立,应在综合各有关因素的基础上,进行历史的、中外的比较分析,并且比较各类支出项目的综合效益,以“标准值”作为其绩效评估标准。由于各类支出类别复杂,相互之间不可比,只能根据不同类别分别设计绩效评估指标。

就业支出项目绩效评估不仅自己需要总结经验和案例,更重要的还是基础数据调研的中心环节,几乎所有的数据都可能将是项目的审核中挖掘出来的。

(二) 评议定性指标

1. 评议定性指标的作用

定性指标用于绩效评估财政支出项目,涉及政治影响、社会稳定、改革与发展、资源配置状况、服务态度和质量等非定量指标因素,是对定量指标的进一步补充。其具体包括:支出项目预定目标规划、执行情况;项目单位职工素质;支出项目的基础管理水平;发展创新能力与战略。通过对定性指标各项定性因素的分析判断,可以对定量指标绩效评估结果进行全面的校验、修正和完善,形成财政支出项目绩效定量与定性绩效评估相结合的综合绩效评估结论。

2. 评议定性指标的设定方法

一是专家经验判断。专家凭借自己的经验,综合当时的政治经济发展形势,以及以往年份同类项目、单位或部门使用同类资金所产生的经济效益和社会效益,并结合一定的经验,对该项财政资金的支出绩效做出经验判断。

二是问卷测试。对于一些涉及公众满意度,应

表3 就业支出通用绩效评估指标体系数据调研与核实简表

类别	定义	资料来源	调研方式	核实方式
1	就业支出占GDP的比重=当期就业支出/当期GDP $\times 100\%$	各类就业支出部门,国家和地方统计公报	发表调查	抽样调查,电话调查
2	就业支出占当期财政支出的比重=当期就业支出/当期财政支出 $\times 100\%$	各类就业支出部门;各地财政部门	发表调查	文档审核
3	各类就业支出占就业支出总额比重=当期某类就业支出总额/当期各类就业支出总额 $\times 100\%$	各就业支出管理部门,财政部门	发表调查文献查阅	文档审核
4	各项目支出类别的比重=当期某项就业支出的总额/当期类别支出总额 $\times 100\%$	各就业支出管理部门,财政部门	各就业支出管理部门,财政部门	发表调查,文献查阅
5	就业支出投入乘数=就业支出投入后带动其他资金投入总额/就业支出投入金额	财政部门,劳动与社会保障部门,教育部门,工商管理部门,人民银行	发表调查,文档调研,电话调查	财务核实,抽样调查与典型调查
6	业务费、设备购置费占公用经费支出的比例=业务费、设备购置费/就业支出	各就业支出管理部门项目书与财务档案	财务报表和文档调查	抽样调查与典型调查,财务抽样审核
7	就业支出贡献率=当期GDP的增加值/当期就业支出总额 $\times 100\%$	各类就业支出部门,国家和地方统计公报	发表调查	抽样调查,电话调查
8	单位就业支出公共产品产出率=当期公共产品总增加量(分类别)/当期就业支出总额(分类别)	就业支出单位报告,项目立项、结项文档,财政部门就业支出资料,统计局	发表调查,座谈会,研讨会,邮寄调查	实地调研,个别访谈抽样调查,电话调查,重点调查
9	服务对象满意率=项目区被调查人数中表示满意的人数(户数)/被调查人数(户数) $\times 100\%$	社会公众,相关企业和单位	问卷调查,电脑辅助调查,座谈会,访问调查,重点调查	问卷调查,实地调研,个别访谈,抽样调查,电话调查,重点调查

达到的支出目标等指标,通过公众评判的方式建立定性标准。

三是横向比较。综合比较同类财政支出绩效所达到的结果作出判断。

四是“一票否决”法。通常在项目或单位使用的财政资金上行为违法违规时,绩效评估采取“一票否决”法作出评判,确认该资金的使用绩效为最差。

3. 评议定性指标权重的确定

财政支出绩效评估依据层次分析法设定不同层次指标的权重,然后采用综合指数法根据各项指标的权数进行加权汇总得出量化的绩效评估结果。

比较常用的评议定性指标权重的确定办法有专家集体赋值、按就业支出结构比例分摊、参照国际标准等。

(三)就业支出绩效评估指标参考标准与权数设置

绩效评估标准是衡量财政支出绩效的标尺和准绳,其基本类型有计划标准、行业标准、历史标准和经验标准等。

1. 计划标准

计划标准是以预先制定的目标、计划、预算、定额等数据作为绩效评估的标准。行业标准是以同行业的相关指标数据为样本,运用一定的统计方法计算和制定的绩效评估标准。历史标准是以本地区、本部门、单位或同类部门、单位绩效评估指标的历史数据作为样本,运用一定的统计方法计算的各类指标平均历史水平。经验标准是由专家学者根据财政经济活动发展规律和实践经验,经过分析研究得出的绩效评估标准。

2. 基本定量指标计分方法

基本定量指标计分方法是指运用就业支出绩效评估基本指标,将指标实际值对照相应绩效评估标准值,计算各项指标实际得分。

3. 评议定性指标计分方法

由不少于5名的评议人员依据绩效评估参考标准判定指标达到的等级,然后计算评议指标得分。

4. 定量与定性结合计分方法

定量与定性结合计分方法是将定量指标绩效评估分数和定性指标评议分数按照规定的权重拟合形成综合绩效评估结果,即根据评议指标得分对定量绩效评估结论进行校正,计算出综合绩效评估得分。

5. 绩效评估结果的形成

形成绩效评估结果的三大主要步骤如下:第一,形成初步绩效评估、基本绩效评估和定性绩效评估结果;第二,形成综合绩效评估结果;第三,形成绩效评估报告。

六、就业支出绩效分析与成果运用

(一)就业支出绩效分析

1. 成本—效益分析法

成本—效益分析法是衡量政府支出效益时常用的一种方法,在评估公共效益时具有重要意义。它是指针对国家确定的建设目标,提出若干实现建设目标的方案,详列各种方案的全部预期成本和全部预期效益,在比较分析后,选择出最优的投资方案。所谓最优,按照西方财政学的理论,就是要使每项公共用途的支出做到所用最后一美元的得益等于边际费用,或者说边际得益等于边际费用。

该方法只适用于成本和收益都能准确计量的项目评估,在就业支出项目中主要是各种有形“劳动力市场建设”支出项目适合于采用此方法,就业支出其余绝大部分都不适用。

2. 最低成本法

最低成本法也称最低费用选择法。它是根据对那些不易计量效益却能够以货币来度量其有形物质成本的支出项目,通过计算每项备选方案的有形费用,以费用最低为标准来确定支出目标的方法。该方法只计算项目的有形成本,在效益既定的条件下分析其成本费用的高低,以成本最低为原则来确定最终支出项目。由于免去了计算支出效益与无形成本的麻烦,此法比较简单。

运用最低费用选择法能够有效评估和控制就业支出的费用水平,比如横向比较和控制不同部门进行就业培训工作的成本,在保证质量的前提下奖优罚劣,从而能够提升就业支出的使用效率,这对于我国当前多部门支用就业资金而绩效评估标准不统一的现状非常具有针对意义。

3. 问卷调查法

问卷调查法是通过设计不同形式的调查问卷,发给一定数量的人填写,最后汇总分析调查问卷,进行评估和判断的方法。这种方法要求评估人员将一些需要了解的问题设计成卷面形式向被调查者询问,并要求被调查者以书面文字或符号形式作出回答。通过问卷调查可以获得比较客观且有助于得

出评估结论的资料。但是问卷调查法对问卷的设计质量要求很高,同时被调查对象的选择也会影响问卷调查结果。

4. 专家评议法

专家评议法主要是聘请有关专家,通过相关资料的收集、汇总、分析、综合,就评估客体的某一方面进行评估、判断。专家评议法可以采用多种形式,包括背靠背评议和面对面评议,或二者结合。“背靠背”方法就是参与评议的专家之间不进行讨论,独立提出意见,独立进行评估,然后汇总所有专家的意见,形成最后的评估结论。其优点是专家之间不相互影响,能够客观、公正地发表意见;缺点是专家发表的意见比较分散。“面对面”方法就是参与评议的专家在彼此交流的基础上对评议做出判断,其优点是参与评议的专家相互交流、集思广益,提高判断的可靠性;缺点是专家的判断易受他人的影响。

由于就业支出的绩效评价存在不同的维度,并且难以采用“问卷调查法”等方法来完全客观度量其维度,因此“专家评议法”是就业支出绩效评估需要长期坚持和完善的主要的绩效评估方法。

(二)就业支出绩效评估结果的应用

1. 利用就业支出绩效评估结果判断就业支出资金配置的合理性

通过对一定时期整体财政支出绩效评估结果

的考察和分析,可以了解财政资金在效率领域和公平领域中的配置结构是否合理,规模是否适当,可以了解财政资金在高效领域和非高效领域中的配置结构是否合理,找出资源配置中的缺陷,及时调节支出规模和投向,使有限的财政资金在促进经济发展、保证社会稳定中发挥更好的作用。

2. 依据就业支出绩效评估结果准确把握就业支出的政策效应

财政支出绩效评估在衡量财政政策效应时,主要应用于扩张性财政政策领域。政策制定者应当密切关注财政支出绩效结果,在运用扩张性财政政策刺激宏观经济走向景气时,应当将支出绩效评估结果作为一个重要的政策变量考虑,从而做到准确把握支出总量,确保财政政策扩张适度,使政策效应最佳。

3. 利用就业支出绩效评估结果加强控制、降低就业支出财务风险

目前,我国财政的压力较大,财政赤字和债务规模都比较大,且增长较快。为了防范财政风险,国家应当积极开展财政支出绩效评估工作,将支出绩效评估结果纳入财政运行监控体系,提高支出绩效评估结果在防范财政风险中的地位,而且支出绩效评估应当成为新的财政监控制度的基础。

(责任编辑:许桃芳)

An Analysis of the Design of the Employment-service Expenditure Performance Evaluation System

ZHAO Man, YU Liang-tao

(Public Management School, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan Hubei 430074, China)

Abstract: The performance of the employment-service expenditure in China has not yet been systemically evaluated over a long period of time. The risk of low usage efficiency of the employment-service expenditure will obstruct the feeding-back and the optimization of the employment-supporting policies. By combining related national policies and the operation practice, this paper defines the content and the statistical caliber of the employment-service expenditure in China, summarizes some prevalent problems existing in its performance evaluation and puts forward a design of the systematic process and method system of the employment-service expenditure performance evaluation.

Key words: employment-service expenditure; performance evaluation; evaluation process; evaluation standards