

2022年济宁高新区党工委组织部
(人力资源部)
部门整体绩效评价报告

委托单位：济宁高新区财政金融局

主管部门：济宁高新区党工委组织部（人力资源部）

评价机构：山东长恒信会计师事务所有限公司

2023 年 9 月

目录

摘要	- 1 -
一、部门基本情况	- 1 -
(一) 部门职能	- 1 -
(二) 机构设置	- 2 -
(三) 部门人员情况	- 2 -
(四) 年度收入情况	- 3 -
(五) 年度支出情况	- 3 -
(六) 部门资产情况	- 4 -
二、评价组织实施	- 4 -
(一) 评价目的	- 4 -
(二) 评价依据	- 4 -
(三) 评价方式方法	- 5 -
(四) 指标体系	- 6 -
(五) 人员结构及分工	- 6 -
(六) 评价工作安排	- 7 -
三、总体评价结论	- 8 -
(一) 综合评价结论	- 8 -
(二) 总体评价意见	- 8 -
四、绩效实现过程分析	- 9 -
(一) 战略及职责目标	- 9 -

（二）管理效率分析	- 11 -
（三）履职效能	- 21 -
（四）可持续发展能力	- 25 -
（五）满意度	- 26 -
五、存在的问题	- 27 -
（一）部门预算编制不够精准，预算执行力待提高 .	- 27 -
（二）财务管理制度不健全	- 27 -
（三）固定资产管理制度不健全	- 27 -
（四）事业发展规划建设机制不完整	- 27 -
六、相关建议	- 28 -
（一）健全财务管理制度	- 28 -
（二）健全固定资产管理制度	- 28 -
（三）完善监督考核机制，提升环境卫生管理水平...	- 28 -
七、其他需要说明的问题	- 28 -

摘要

为全面推进绩效管理工作，济宁高新区财政金融局委托山东长恒信会计师事务所有限公司对济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022年度部门整体开展绩效评价工作，山东长恒信会计师事务所有限公司自承接该绩效评价工作以来，组织相关人员成立专门的绩效评价小组，遵循“科学规范、客观公正”的原则，结合被评价单位年度内工作任务目标及区财政批准的预算资金编制数为基础，对照工作要点和有关法律法规要求，评价工作任务目标完成情况；对照工作任务了解经费支付进度，分析各阶段产生的效益，制定涵盖预算资金管理效率、履职效能、可持续发展能力及满意度等方面的评价指标体系。

2022年济宁高新区党工委组织部（人力资源部）部门整体绩效目标完成度较高，对指导全区基层党组织和党员队伍建设、干部队伍规划管理、全区人才队伍的牵头抓总和统筹协调，对招才引智工作、全区技能人才、农民工工作规划等政策开展并组织实施、发展社会保险事业，负责办理辖区内城乡居民基本养老保险和居民基本医疗保险业务等工作做出了积极的贡献。

2022年济宁高新区党工委组织部（人力资源部）部门整体绩效评分结果为90.33分，评价等级为优秀。其中：管理效率指标权重为55分，得分为50.76分；履职效能指标权重为30分，得分为27.75分；可持续发展能力指标权重为10分，得分为7分；满意度指标权重为5分，得分为4.82分。

正文部分

一、部门基本情况

（一）部门职能

1.研究指导全区党组织特别是基层党组织和党员队伍建设。

2.负责对党工委管理的领导班子和领导干部进行考察考核，研究提出调整配备建议，办理党工委管理干部的任免和机关事业单位工作人员的工资、待遇、离退休审批手续。

3.研究拟订全区干部队伍建设规划，组织落实培养选拔优秀年轻干部工作。

4.牵头研究提出全区党的组织制度和干部人事制度改革的意见并组织实施。

5.负责全区公务员管理工作，指导全区公务员队伍建设。

6.按照管理权限负责规范事业单位岗位设置、职称聘任等管理工作。

7.主管干部教育工作。

8.负责全区机构编制工作。

9.负责全区人才队伍建设的牵头抓总、宏观指导和统筹协调，承担全区人才队伍建设有关工作。

10.负责组织工作、干部工作和人才工作的检查督促，及时向党工委报告重要情况，提出建议。

11.负责全区医疗保障工作。

12.负责全区人力资源和社会保障工作。

13.负责全区统战、工商联、侨务管理、港澳事务联络、民族宗教、对台工作，负责机关党的建设，负责老干部、关工委工作。

14.在职责范围内负责本部门的安全生产和消防安全工作。

15.负责贯彻落实全面从严治党要求，切实履行部门党建工作、党风廉政建设和意识形态主体责任，全面推进党的政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设，把制度建设贯穿其中。按照党工委非公有制经济组织和社会组织工委委员单位职责分工做好相关工作。

16.完成党工委、管委会交办的其他任务。

（二）机构设置

根据组织人事部门批准，济宁高新区党工委组织部(人力资源部)部门内设职能处室有：综合处（研究室）、组织一处、组织二处、干部一处、干部二处、机构编制处、人才工作处、人事管理处、社会保障处、劳动就业处、统战工作处、机关党工委（老干部处）、代管：大学园管理办公室（党校分校办公室）。

济宁高新区党工委组织部(人力资源部)部门预算包括：济宁高新区党工委组织部(人力资源部)本级预算。

（三）部门人员情况

截至2022年12月31日，济宁高新区党工委组织部（人力资源部）人员编制40人。

（四）年度收入情况

1.部门收入预算

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022年初收入预算为34,072.54万元，其中：一般公共预算拨款收入16,818.78万元，占49.36%；政府性基金预算拨款收入17,253.76万元，占50.64%。

2.部门收入决算

2022年收入决算数为26,374.24万元，其中：一般公共预算拨款收入18,982.07万元，占71.97%；政府性基金预算拨款收入7,392.17万元，占28.03%。

（五）年度支出情况

1.部门支出预算

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022年支出预算为34,072.54万元，其中：一般公共服务（类）支出1,216.41万元，占3.57%；教育（类）支出1,698.12万元，占4.98%；科学技术（类）支出656.90万元，占1.93%；社会保障和就业（类）支出8,419.69万元，占24.71%；卫生健康（类）支出4,827.66万元，占14.17%；城乡社区（类）支出17,249.76万元，占50.63%；其他（类）支出4.00万元，占0.01%。

2.部门支出决算

2022年支出决算数为26,374.24万元，其中：一般公共服务支出18,982.07万元，占71.97%；城乡社区支出7,392.17万

元，占 28.03%。

（六）部门资产情况

截至 2022 年 12 月 31 日，济宁高新区党工委组织部（人力资源部）新增固定资产实物金额为 48,839.00 元，其中：通用设备原值 44,139.00 元，占 90.38%；家具、用具、装具及动植物原值 4,700.00 元，占 9.62%。

二、评价组织实施

（一）评价目的

按照省、市对预算绩效管理工作的整体部署，济宁高新区财政金融局委托山东长恒信会计师事务所有限公司对济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022 年度部门整体开展绩效评价工作。通过全面梳理济宁高新区党工委组织部（人力资源部）整体战略目标和年度职能目标、部门年度工作计划和行业中长期发展规划、部门预算管理、资金管理、资产管理、项目管理、履职效能、可持续发展能力、服务对象满意度等方面的情况，发现问题，提出建议，进一步改进部门管理，提升部门整体绩效。

（二）评价依据

- 1.《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）；
- 2.《山东省省级部门和单位整体绩效管理暂行办法》（鲁财绩〔2021〕1 号）；

3.济宁市财政局关于印发《济宁市市级部门和单位整体绩效管理暂行办法》的通知（济财绩〔2021〕2号）；

4.被评价单位提交的反映部门管理的佐证材料，包括但不限于部门整体战略和职能目标、“三定”方案、部门年度工作计划和总结、行业规划、管理制度文件、财务资料、预算审查及批复资料、预算执行过程资料、决算报告等；

5.被评价单位提交的反映部门履职结果的佐证材料；

6.评价工作组通过公开渠道查询、社会调查收集或专家咨询获取的相关资料；

7.其他资料。

（三）评价方式方法

1.案卷研究法。通过全面梳理、分析济宁高新区党工委组织部（人力资源部）提供的有关财务、资产、项目执行等方面的资料，对济宁高新区党工委组织部（人力资源部）年度工作内容、预算收支安排、年度预算资金支持内容的完成情况预期效果实现情况等进行研究。

2.现场调查法。通过对济宁高新区党工委组织部（人力资源部）开展现场调研和访谈，了解部门职能履行情况、单位绩效管理情况以及年度任务完成情况，并听取相关科室对部门管理、资金分配等方面的意见建议。

3.专家咨询法。在评价过程中，适时邀请绩效管理、财政管理和业务专家参与评价工作，对评价指标体系设计、部门绩

效分析等提出咨询建议。

（四）指标体系

本次评价设置了管理效率、履职效能、可持续发展能力及满意度 4 个方面的一级评价指标，11 个二级评价指标，20 个三级指标，34 个四级指标。其中管理效率为共性的评价指标，包括预算管理、资金管理、资产管理和项目管理四个方面；针对履职效能，根据部门职责，聚焦于干部人事、人才队伍建设、人力资源和社会保障工作等工作方面，分析部门职责履行情况；部门可持续发展能力从干部队伍规划管理、规划建设方面进行分析；满意度根据社会公众或服务对象满意度进行评价。

本次绩效评价综合评定级别分为 4 个等级：

综合得分在 90-100 分为优秀；

综合得分在 80-90 分（不含 90 分）为良好；

综合得分在 60-80 分（不含 80 分）为合格；

综合得分在 0-60 分（不含 60 分）为不合格。

（五）人员结构及分工

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022 年度部门整体支出为项目支出。对于项目支出，选派优秀、具备相关绩效评价业务经验及丰富事业单位财务审计经验的注册会计师担任项目经理，抽调协调能力强和具备相关绩效评价业务经验的执业人员作为项目助理组成绩效评价工作小组，本次绩效评价工作共分派了注册会计师 1 名、中级会计师 1 名，审计助理人

员 1 名。

项目组成员：王贤贤，项目经理，注册会计师，具备丰富的绩效评价经验和财务审计经验，主要负责与单位沟通，组织协调，领导项目组实施书面工作；程梦霏，中级会计师，助理人员，辅助项目经理进行绩效评价工作，主要负责搜集绩效评价相关资料，并进行整体分类，辅助项目经理实施书面及现场绩效评价工作；李林，审计助理，辅助项目经理进行绩效评价工作，主要负责搜集整理部门职能和预决算的相关资料。

（六）评价工作安排

1.前期准备阶段（2023 年 8 月 30 日前）

（1）成立评价工作组。评价机构正式组建工作组，开展内部培训和资料收集工作。

（2）收集相关资料。与被评价单位进行沟通，收集被评价单位相关发展规划、工作计划、预决算报告、年度绩效目标、绩效自评报告、绩效评价报告等资料。

（3）编制评价实施方案。工作组在收集整理相关资料的基础上，制定工作方案，对评价对象、评价内容、评价依据、评价指标、评价方式方法、评价程序和时间安排、评价人员安排等做出具体规定。

2.实施阶段（2023 年 9 月 10 日前）

（1）现场勘查。工作组到被评价单位重点了解部门绩效目标实现情况，同时了解部门整体预算管理、组织管理情况等。

(2) 汇总分析。对现场掌握的有关信息资料进行分类、整理和初步分析，出具绩效评价意见。

3.撰写与提交报告阶段（2023 年 9 月 28 日前）

评价机构根据绩效评价意见，结合收集的资料和现场勘查情况等，撰写《济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022 年度部门整体绩效评价报告》，经内部三级审核后，报委托方征求意见。

三、总体评价结论

（一）综合评价结论

2022 年度济宁高新区党工委组织部（人力资源部）部门整体绩效评价得分为 90.33 分，综合评价等级为“优秀”，各一级指标得分情况如表 1。

表1.2022年度济宁高新区党工委组织部（人力资源部）
部门整体绩效评价得分

一级指标	分值（权重）	得分
管理效率	55	50.76
履职效能	30	27.75
可持续发展能力	10	7.00
满意度	5	4.82
合计	100	90.33
评价等级	优秀	

（二）总体评价意见

管理效率方面：济宁高新区党工委组织部（人力资源部）

2022 年度部门整体绩效目标与部门职能和年度工作计划相符，指标可量化可衡量；部门预算支出结构与职能相匹配；项目支出结构与履职需求相符；预算编制流程较为规范，内容完整；资金管理制度有待健全；固定资产管理执行力度有待加强。

履职效能方面：济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022 年部门整体绩效目标完成率较高，对强化干部档案管理工作、提升专业技术人员能力素质、提升新进人员履职能力、党员培训、青年人才进行引进与补贴、指导监督人力资源服务机构、组织实施职业能力开发建设工作、城乡居民养老保险等多方面做出了积极贡献。

可持续发展能力方面：为充分发挥青年人才在推进人才强省战略、推动山东高质量发展中的重要作用，在事业单位引进、集聚一批青年优秀人才，加快年轻干部人才储备。济宁高新区党工委组织部（人力资源部）制定了 2022 年部门工作总结及 2022 年绩效自评工作总结，但是尚未制定部门中长期发展规划。

满意度方面：根据民意调查问卷的统计情况，公众满意度为 91.63%。

四、绩效实现过程分析

（一）战略及职责目标

部门整体绩效目标设置与部门职能相符，济宁高新区党工委组织部（人力资源部）根据行业规划和部门职能设置了 2022 年度部门整体绩效目标，包含落实老干部待遇覆盖率、党员培

训覆盖率、第一书记数量、村党组织书记集中培训覆盖率、培训干部覆盖率、青年优秀人才引进数量、高层次人才引育、技能人才培养人次、居民养老金社会化发放率、园区规划建设改造覆盖率 10 个战略目标，党员培训覆盖率、干部档案管理率、新进人员培训覆盖率、高级研修班培训人数、高层次人才申报、服务、青年人才引才补贴发放金额、城镇新增就业人数、技能培训覆盖人次、居民养老金社会化发放率、园区建设改造覆盖率等 16 个职能目标，指标较全面且可量化、可衡量,指标值符合正常业绩水平，部门整体战略目标表和部门职责目标设置情况如表 2 和表 3 所示。

**表2.济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022年度
部门整体战略目标表**

序号	指标	指标解释	年度指标值
1	落实老干部待遇覆盖率	老干部待遇落实人数的比重	100.00%
2	党员培训覆盖率	实际党员培训人数比重	100.00%
3	第一书记数量	下沉一线的机关干部数量	100.00%
4	村党组织书记集中培训覆盖率	参加过集中培训的村党组织书记的比重	100.00%
5	培训干部覆盖率	参与培训干部人数的比重	100.00%
6	青年优秀人才引进数量	青年优秀人才引进数量	15 人
7	高层次人才引育	各级各类人才工程项目人选的推荐、选拔、申报、管理、服务和表彰情况	330 万元
8	技能人才培养人次	实施技能人才培养工程的人次	2350 人次
9	居民养老金社会化发放率	居民养老金通过社银直连的发放情况	100.00%
10	园区规划建设改造覆盖率	保障园区安全运营建设改造覆盖情况	100.00%

**表3.济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022年度
部门职责绩效目标表**

部门职责		绩效指标	年度指标值
基层党组织管理	党员培训	党员培训覆盖率	100%
	全区农村基层组织建设	第一书记数量	25 人
	统筹协调和指导全区统一战线工作	拍摄制作专题片数量	1 场
干部人事	提升新进人员履职能力	新进人员培训覆盖率	100%
	提升专业技术人员能力素质	高级研修班培训人数	30 人
	青年优秀人才引进	引进人数	15 人
人才队伍建设	高层次人才引育	高层次人才申报、服务	50 万元
	青年人才进行引进与补贴	青年人才引才补贴发放金额	1410 万元
	指导监督人力资源服务机构	人力资源服务业培训次数	100 人
人力资源和社会保障工作	公共就业创业服务体系	享受就业培训补贴人次	3500 人
	组织实施职业能力开发建设工作	实施技能人才培养工程的人次	2350 人
	劳动保障工作	开展劳动保障巡查检查次数	200 次
	城乡居民养老保险	基础养老金年末领取人数	30000 人
	被征地农民补助资金	被征地人员养老专项补助金期末领取人数	5280 人
	城乡居民医疗保险	参加居民医疗保险财政补助人数	171086 人
大学园运营管理	规划、建设园区发展	园区建设改造覆盖率	100%

（二）管理效率分析

1.预算管理评价分析

预算管理评价主要围绕预算编制、预算执行两个大方面进行分析，预算编制具体分为整体绩效目标合理性、项目绩效目标编制完整性、预算编制完整性、预算编制规范性和预决算差

异率，预算执行具体分为部门预算执行率、政府采购预算执行率、预算调整率、预决算信息公开性和绩效管理情况，各个部分具体得分情况见表 4。

表 4.预算管理具体得分情况表

指标		分值（权重）	得分
预算编制	整体绩效目标合理性	3	2.5
	项目绩效目标编制完整性	2	2
	预算编制完整性	3	3
	预算编制规范性	3	3
	预决算差异率	1	0.77
预算执行	部门预算执行率	2	2
	政府采购预算执行率	2	1.99
	预算调整率	2	2
	预决算信息公开性	2	1
	绩效管理情况	5	5
合计		25	23.26

（1）预算编制

①整体绩效目标合理性

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）编制了 2022 年度整体战略目标并未提供中长期规划，扣 0.5 分，总体上能够反映部门核心职能；编制了年度整体绩效目标表和指标，总体上能够反映部门主要职能，指标可量化可衡量。

根据评分体系，此项满分为 3 分，得分为 2.5 分。

②项目绩效目标编制完整性

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022 年度共进行了 41 个项目，均按照要求编报了项目绩效目标，项目绩效目标编制完整。

根据评分体系，此项满分为 2 分，得分为 2 分。

③预算编制完整性与编制规范性

根据 2022 年济宁高新区党工委组织部（人力资源部）部门预算相关资料，部门收入预算编制包括经费拨款、事业单位经营收入、上年结转、其他收入，单位预算编制完整、科学。政府购买服务与政府采购预算编制未发现漏编现象。预算编制符合区财政部门当年度有关预算编制的原则，规范性和细致程度方面符合要求。项目支出预算由财务科牵头、联合各项目科室共同编制。项目预算填报了绩效目标申报表、项目基本信息内容较为完整。

根据评分体系，预算编制完整性与编制规范性满分共计 6 分，得分为 6 分。

④预决算差异率

2022 年济宁高新区党工委组织部（人力资源部）的预算支出为 34,072.54 万元，决算支出为 26,374.24 万元，预决算差异率 $= (26,374.24 - 34,072.54) / 34,072.54 * 100\% = -22.59\%$ 。

根据评分体系，此项满分为 1 分，得分为 0.77 分。

（2）预算执行

①部门预算执行率

根据部门预算资料和决算报告，济宁高新区党工委组织部（人力资源部）支出年度预算下达数为26,374.24万元，预算执行数即年度支出数为26,374.24万元，部门预算执行率 $=26,374.24/26,374.24=100\%$ 。

根据评分体系，此项满分为2分，得分为2分。

②政府采购预算执行率

根据部门预算资料和决算报告，2022年政府采购预算金额446.49万元，实际政府采购金额444.28万元，政府采购执行率 $=444.28/446.49\times 100\%=99.51\%$ 。

根据评分体系，此项满分为2分，得分为1.99分。

③预算调整率

根据部门预算资料，2022年济宁高新区党工委组织部（人力资源部）未存在预算调整，预算调整率0%。

根据评分体系，此项满分为2分，得分为2分。

④预决算信息公开性

截至2023年9月30日，2022年度预算已按要求进行公开且内容符合要求，但2022年度的决算报告尚未公开，决算未经相关部门批复，待批复后公开，部门决算公开不够及时，扣减1分。

根据评分体系，此项满分为2分，得分为1分。

⑤绩效管理情况

2022年度，济宁高新区党工委组织部（人力资源部）均按

规定进行了绩效自评工作，并开展了绩效运行监控工作；截至2023年9月30日，党工委组织部预算项目申报表、自评表已公开。

根据评分体系，此项满分为5分，得分为5分。

2.资金管理评价分析

资金管理评价主要围绕资金管理情况和行政成本控制情况进行分析，资金管理具体从财务管理制度健全性和资金合规性分析，行政成本控制情况具体从公用经费控制情况和三公经费控制情况分析，具体得分情况如表5。

表5.资金管理具体得分情况表

指标		分值（权重）	得分
资金管理情况	财务管理制度健全性	2	1
	资金管理合规性	8	8
行政成本控制情况	公用经费控制情况	2	2
	三公经费控制情况	3	3
合计		15	14

（1）资金管理情况

①财务管理制度健全性

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）制定了《济宁高新区党工委组织部政府采购预算单位内部控制规范》、《济宁高新区党工委组织部会计人员职业道德规范》、未编制本部门财务管理制度、参考《济宁高新区财政金融局财务管理制度》。

根据评分体系，此项满分为2分，得分为1分。

②资金管理合规性

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）制定了《济宁高新区党工委组织部政府采购预算单位内部控制规范》、《济宁高新区党工委组织部会计人员职业道德规范》等制度，参考《济宁高新区财政金融局财务管理制度》包括预算管理、收支管理、经费报销等信息，内容全面、合理。被评审单位严格按照资金管理制度进行资金管理，预算执行规范，预算资金使用基本符合国家财经法规和财务管理制度规定，资金支付中有完整的审批程序和手续，项目的重大开支符合部门预算批复的用途，会议费支出、差旅费支出及公务接待支出严格执行相关费用的管理办法。

2022 年度济宁高新区党工委组织部（人力资源部）项目预算支出共 34,072.54 万元，实际项目支出共计 26,374.24 万元，主要投向居民基本养老保险补助资金、居民基本医疗保险补助资金、就业补助支出、被征地农民补助资金等方向，资金投入符合部门履职需求，资金配置合理，各投入方向的资金分布情况见表 6。

**表6.济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022年度项目
资金预算情况**

序号	项目名称	支出资金（万元）
1	组织人事系统活动运营经费	10.00
2	劳务派遣人员工资、保险	800.00

序号	项目名称	支出资金（万元）
3	智慧党建云平台建设	58.73
4	组织部信息化建设和信息安全工作	15.00
5	组织活动场所新建及改造提升资金	660.00
6	下派干部、民意“5”来听行动帮扶资金和工作经费	660.40
7	统一战线工作费用	30.00
8	少数民族牛羊肉补贴	25.64
9	老干部及关工委费用	20.00
10	党员教育制片、公众号运营、党员教育培训等费用	150.00
11	社区党组织服务群众专项经费	630.00
12	“两新”组织党建工作经费	300.00
13	专业技术人员高级研修班费用	15.00
14	优才计划费用	20.00
15	组织部培训费	200.00
16	下派选调生到村工作补助	1.64
17	科技副总经费	54.00
18	青年人才购房补贴	750.00
19	青年人才引才补贴	3,300.00
20	引进高层次人才薪酬补贴	200.00
21	济宁创新谷领军人才评选	260.00
22	社会化力量引才补贴奖励	200.00
23	人才招引团队运营管理费用	236.00
24	人才宣传、服务、培训、平台建设、招聘、活动费用	260.00
25	“三角绿地”人才市场运营管理	150.00
26	升级改造人才展厅	50.00
27	D3楼人才联盟物业服务项目	97.90
28	居民基本医疗保险补助金	4,477.50

序号	项目名称	支出资金（万元）
29	医疗救助补助资金	354.16
30	提升居民基本医疗保险运行服务经费	620.12
31	居民基本养老保险补助资金	6,318.79
32	被征地农民补助资金	5,412.64
33	技能人才培养支出	552.90
34	就业补助支出	5,134.00
35	劳动保障支出	350.00
36	大学园政府采购项目	350.00
37	校园文化建设	60.00
38	大学园公共区域维护维修	300.00
39	大学园物业管理费用	600.00
40	大学园水、电、暖、宽带费用	288.12
41	大学园租赁	100.00
合计		34,072.54

根据评分体系，此项满分为 8 分，得分为 8 分。

（2）行政成本控制情况

① “三公经费”支出变动幅度较小，成本控制管理力度较好。

2022 年度济宁高新区党工委组织部（人力资源部）非独立核算部门，三公经费由济宁高新区管委会统一编制预算、统一支付，经测算济宁高新区党工委组织部一般公共预算财政拨款安排因公出国（境）费、公务用车购置及运行维护费和公务接待费由济宁高新区管委会统一安排实际支出 16.99 万元，2021 年度实际支出 19.30 万元。

根据评分体系，此项满分为 3 分，得分为 3 分。

②公用经费控制情况

2022 年度济宁高新区党工委组织部（人力资源部）公用经费支出预算 112.8 万元，实际支出 112.8 万元，公用经费差异率为 0%。

根据评分体系，此项满分为 2 分，得分为 2 分。

3.资产管理评价分析

资产管理评价主要围绕固定资产管理情况进行分析，具体从资产管理规范性和固定资产利用率分析，具体得分情况如表 7。

表 7.资产管理具体得分情况表

指标		分值（权重）	得分
固定资产管理情况	资产管理规范性	3	2.5
	固定资产利用率	2	2
合计		5	4.5

（1）资产管理规范性

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）为非独立核算部门，资产统一归济宁高新区管委会管理，本部门未制定固定资产管理办法，参考《济宁高新区管委会固定资产管理办法》，资产的采购、管理、处置均按照制度执行，资产配置合理，无资产损失及问题资产情况，账实相符。

根据评分体系，此项满分为 3 分，得分为 2.5 分。

（2）固定资产利用率

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022 年底固定资产均为实际在用固定资产，未发现待处置资产状态，固定资产使用率为 100%。

根据评分体系，此项满分为 2 分，得分为 2 分。

4.项目管理评价分析

项目管理评价主要从项目立项程序、项目实施管理和项目绩效分析，具体得分情况如表 8。

表 8.项目管理具体得分情况表

指标		分值（权重）	得分
项目管理	项目立项程序	2	2
	项目实施管理	4	4
	项目绩效	4	3
合计		10	9

（1）项目立项程序

2022 年度济宁高新区党工委组织部（人力资源部）开展的项目均属于公共财政支出范围，是经济社会发展必须安排；项目立项均根据政府下达文件申请设立或者经过济宁高新区财政金融局审批，决策程序合规。

根据评分体系，此项满分为 2 分，得分为 2 分。

（2）项目实施管理

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）针对实施的项目，制定了有效的管理机制、实施方案、工作计划等，且执行良好，

项目实施过程中填写项目支出绩效目标执行监控表,保障项目的顺利实施。

根据评分体系，此项满分为 4 分，得分为 4 分。

（3）项目绩效

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022 年度共 41 个项目，41 个项目均已开展，所有项目基本完成了既定的工作任务，达到了预期的绩效目标，但 2022 年疫情客观原因影响财力保障，资金到位不足，部分项目未完成款项支付。

根据评分体系，此项满分为 4 分，得分为 3 分。

（三）履职效能

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022 年部门整体绩效目标完成度较高，在干部人事、基层党组织管理、人才队伍建设、人力资源和社会保障工作等方面成效显著，具体如下：

1. 干部人事

干部人事主要从强化干部档案管理工作、提升专业技术人员能力素质和提升新进人员履职能力分析，具体得分情况如 9。

表 9. 干部人事具体得分情况表

指标		分值（权重）	得分
强化干部档案管理工作	干部档案管理率	1	1
提升专业技术人员能力素质	高级研修班培训人数	2.5	2.5
提升新进人员履职能力	新进人员培训覆盖率	2.5	2.5
合计		6	6

根据绩效评价小组现场查看、系统档案记录、培训班次记录、参考新进人员培训名单及入职名单得知，干部档案管理率为 100%，高级研修班培训人数目标值为 30 人，实际完成值为 30 人，新进人员培训覆盖率为 100%，新进人员均已按要求完成培训。

根据评分体系，此项满分为 6 分，得分为 6 分。

2. 基层党组织管理

基层党组织管理主要从党员培训进行分析，设置党员培训覆盖率数量指标，具体得分情况如表 10。

表 10. 基层党组织管理具体得分情况表

指标		分值（权重）	得分
基层党组织管理	党员培训覆盖率	2	2
合计		2	2

为负责抓好全区党员教育培训工作，组织和指导党员教育培训工作的实施，根据绩效评价小组现场查看培训会议记录，党员培训覆盖率为 100%。

根据评分体系，此项满分为 2 分，得分为 2 分。

3. 人才队伍建设

人才队伍建设主要从青年人才进行引进与补贴、指导监督人力资源服务机构进行分析，设置青年人才引才补贴发放金额、人力资源服务业培训人数两个数量指标，具体得分情况如表 11。

表 11.人才队伍建设具体得分情况表

指标		分值（权重）	得分
青年人才进行引进与补贴	青年人才引才补贴发放金额	3	0.75
指导监督人力资源服务机构	人力资源服务业培训人数	1	1
合计		4	1.75

（1）根据绩效评价小组查看 2022 年青年人才引才补贴台账得知，2022 年实际补贴金额为 353.85 万元，目标值为 1410 万元，补贴到位率为 25.1%，得分为 $3 \times 25.1\% = 0.75$ 分。（2）根据绩效评价小组现场查看培训名单及培训记录得知，2022 年实际培训 2626 人次，68 场次，目标值为 100 人次，得分 1 分。

根据评分体系，此项满分为 4 分，得分为 1.75 分。

4. 人力资源和社会保障工作

人力资源和社会保障工作全区公共就业创业服务体系、组织实施职业能力开发建设工作、城乡居民养老保险、被征地农民补助资金、城乡居民医疗保险进行分析，具体得分情况如表 12。

表 12.人力资源和社会保障工作具体得分情况表

指标		分值（权重）	得分
全区公共就业创业服务体系	享受就业培训补贴人次	3	3
组织实施职业能力开发建设工作	实施技能人才培养工程的人次	3	3
	技能大赛的场次	3	3
城乡居民养老保险	基础养老金年末领取人数	3	3
被征地农民补助资金	被征地人员养老专项补助金期末领取人数	3	3

指标		分值（权重）	得分
城乡居民医疗保险	参加居民医疗保险财政补助人数	3	3
合计		18	18

（1）根据绩效评价小组现场查看山东省公共就业人才服务信息系统得知，2022 年实际享受该补贴人数为 4567 人，目标值为 3500 人，党工委组织部在加强就业创业政策宣传及指导，开展就业创业进街道、进社区、进企业送政策服务，促进辖区内居民及失业人员再就业方面做出了积极贡献，在全区形成就业创业的良好氛围，得分 3 分。（2）根据绩效评价小组现场查看山东省公共就业人才服务信息系统得知，2022 年实际参与技能人才培养工程人次为 2422 人，目标值为 2350 人，得分 3 分。

（3）根据绩效评价小组现场查看山东省公共就业人才服务信息系统得知，2022 年实际完成技能大赛 8 场，目标值为 1 场，得分 3 分。（4）根据社会保障系统统计，2022 年基础养老金实际领取 38223 人，目标值为 30000 人，得分 3 分。（5）党工委组织部对被征地农民（户人均耕地在 0.2 亩以下）在享受基础养老金的基础上，每人每月再增加养老补助金 60 元，保障被征地农民老有所养，根据绩效评价小组现场查看社会保障系统得知，2022 年被征地人员养老专项补助 5576 人，目标值为 5280 人，得分 3 分。（6）根据社会保障系统统计，2022 年医保实际补助 171086 人，目标值为 171086 人，在缓解居民看病难、看病贵的问题，提高参保群众看病就医便捷度方面，做出积极贡献，得

分 3 分。

根据评分体系，此项满分为 18 分，得分为 18 分。

（四）可持续发展能力

可持续发展能力主要从干部队伍规划管理和规划建设方面进行分析，具体从青年优秀人才引进以及中长期规划建设进行分析，具体得分情况如表 14。

表 14.可持续发展能力具体得分情况表

指标			分值（权重）	得分
干部队伍 规划管理	青年优秀人才引进	引进人数	5	5
规划建设	中长期规划建设	事业发展规划建设	5	2
合计			10	7

1.干部队伍规划管理

为充分发挥青年人才在推进人才强省战略、推动山东高质量发展中的重要作用，在事业单位引进、集聚一批青年优秀人才，加快年轻干部人才储备，2022 年实际引进优秀人才 15 人，目标值为 15 人，得分 5 分。

根据评分体系，此项满分为 5 分，得分为 5 分。

2.规划建设

绩效评价小组现场未见部门中长期规划、“十四五”事业发展规划、工作开展主要依据以年度计划和上级下达的任务来确定，扣分 3 分。

根据评分体系，此项满分为 5 分，得分为 2 分。

（五）满意度

绩效评价小组通过网络问卷形式在高新区随机发放 100 份调查问卷，收回有效调查问卷共计 100 份，调查的结果显示，91.63%的受访者对济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022 年度的部门履职成效表示非常满意，8.00%的受访者满意度一般，0.37%受访者对济宁高新区党工委组织部（人力资源部）2022 年度的部门履职成效不满意。

根据评分体系，此项满分5分，得分 $91.63\% \times 5 + 8\% \times 3 = 4.82$ 分，详细调查结果见表15。

表 15.详细调查结果

问题编号	非常满意	一般	不满意	合计
问题 1	90	10	0	100
问题 2	92	8	0	100
问题 3	91	9	0	100
问题 4	95	5	0	100
问题 5	94	6	0	100
问题 6	88	10	2	100
问题 7	90	9	1	100
问题 8	93	7	0	100
合计	733	64	3	800
满意度	91.63%	8.00%	0.37%	

五、存在的问题

（一）部门预算编制不够精准，预算执行力待提高

2022年济宁高新区党工委组织部（人力资源部）收入预算资金34,072.54万元，收入决算资金26,374.24万元；支出预算资金34,072.54万元，支出决算资金26,374.24万元，收入、支出预算调整率均为-22.59%，该部门预算资金申请金额偏高，实际执行金额与预算资金金额存在差异，部门预算编制和实际执行力有待提高。

（二）财务管理制度不健全

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）财务管理制度和规定不健全，该部门属于非独立核算部门，账务统一由济宁高新区管委会统一管理，缺少本部门相关财务管理制度，不利于部门监督管理，不利于有效开展部门项目支出绩效评价工作。

（三）固定资产管理制度不健全

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）固定资产管理制度和规定不健全，只重视资产购置，不重视资产的日常管理，固定资产管理人员对资产管理意识比较淡薄，不能有效的对资产进行监管。

（四）事业发展规划建设机制不完整

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）未单独编制中长期规划、十四五规划等，统一由济宁高新区管委会编制，未明确部门长期发展的目标和方向，战略的实施和计划的执行，不

利于体现部门使命和职责的核心指标，影响部门可持续发展能力的评价。

六、相关建议

（一）健全财务管理制度

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）应制定全面化和规范化的财务管理制度，重视项目支出绩效管理工作，加强财务管理、项目资金监管，明确工作责任，针对项目支出建立一套完善、可执行的财务管理办法和制度，避免绩效管理工作流于形式。

（二）健全固定资产管理制度

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）应强化固定资产管理意识，建立健全固定资产管理制度，相关科室要严格执行有关管理制度，资产管理科室应重点做好日常管理和制度落实工作，在加强日常管理的同时，抓好各项制度落实的督促检查，努力把资产管理工作提高到一个新水平。

（三）完善发展规划建设，指明发展目标

济宁高新区党工委组织部（人力资源部）应制定中长期发展规划，完善部门发展规划建设，指明发展目标，界定发展方向，立足全局，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻新发展理念，落实重大决策部署，最终服务于“十四五”规划确定的战略目标和任务要求。

七、其他需要说明的问题

本次绩效评价内容所涉及的原始资料提供是项目负责单位的责任，由于受客观调查条件、工作人员主观判断、负责单位提供资料的限制，部分资料和信息真实性、完整性可能受到影响。绩效评价以反映真实状况为目的，报告中涉及的数据分析除本次绩效评价外不作其他用途。

2023 年 9 月 26 日