人才发展专项经费支出绩效评价报告

（2024年度）

项目名称：人才发展专项经费

实施单位（公章）：中共乌鲁木齐市水磨沟区委员会组织部

主管部门（公章）：中共乌鲁木齐市水磨沟区委员会组织部

项目负责人（签章）：李刚

填报时间：2025年4月16日

一、基本情况

（一）项目概况

**1. 项目背景**

根据《关于印发<新疆维吾尔自治区人才发展专项资金管理办法（试行）>的通知》（新财行〔2012〕295号文件）的要求，人才发展专项资金重点用于实施重点人才工程，人才的培养、引进、奖励，人才开发创新性项目，扶持基层艰苦边远地区人才资源开发，对经济社会发展有突出贡献的优秀人才和人才工作先进集体进行表彰奖励，其他需由人才发展专项资金支持的费用6个方面的相关费用。

1. **项目主要内容及实施情况**

项目主要内容：由区级财力支持我区人才发展6个方面的各项费用。

项目实施情况：严格按照年初项目设立的阶段任务，开展人才发展各项工作。截至评价期，我区人才发展专项资金主要用于两个方面费用的支出，一是支付2020年至2023年全区16名引进人才的生活安置费用；二是支付2023年至2024年18名干部外出赴杭州、西安、武汉等地培训产生的往返交通和差旅等费用。

1. **资金投入和使用情况**

（1）资金投入情况

该项目2024年年初预算数为1000万元，年终调减了950.8万元，实际总投入49.2万元，资金落实到位49.2万元，资金来源均为财政拨款。

（2）资金使用情况

该项目2024年年初预算数1000万元，调整后预算数49.2万元，全年执行数49.2万元，预算执行率为100%，主要用于：一是支付了2020年至2023年全区16名引进人才一次性生活补贴40万元，其中2.5万元/人；二是支付2023年至2024年18名干部外出赴杭州、西安、武汉等地培训产生的往返交通和差旅等相关费用9.2万元。

（二）项目绩效目标

**1. 总体目标**

区级财政保障2024年全区人才队伍建设的各项费用，确保人才工作顺利开展。

**2. 阶段性目标**

2024年3月至6月，支付区人社局开展人才引进工作产生的考务、培训等相关费用；按照自治区党委、市委的调训要求，支付参加培训人员的交通费、差旅费等相关费用。

二、绩效评价工作开展情况

（一）绩效评价目的、对象和范围

**1. 绩效评价的目的**

财政支出绩效评价贯穿于财政支出安排和实施的全过程，是对财政支出效益、管理水平、投入风险等方面的综合评价，是发挥财政调控功能、提高财政资金安排科学性、促进财政支持社会经济目标实现的重要保证。

（1）项目在实施前向项目负责人提供财政支出绩效方面的资金管理信息，促进项目支出严格按照资金管理规定进行。

（2）通过开展有效的财政支出绩效评价管理，全面了解该项目预算编制合理性、资金使用合规性、项目管理的规范性、项目目标的实现情况、服务对象的满意度等，通过本次项目绩效评价来总结经验和教训，促进项目成果转化和应用，为今后类似项目的长效管理，提供可行性参考建议。

**2. 绩效评价的对象**

人才发展专项项目包含的各项内容。

1. **绩效评价的范围**

本次评价从项目决策（包括绩效目标、决策过程）、项目管理（包括项目资金、项目实施）、项目产出（包括项目产出数量、产出质量、产出时效和产出成本）项目效益四个维度对人才发展专项项目进行评价，评价核心为专项资金的支出完成情况和效果。

（二）绩效评价原则、评价指标体系、评价方法、评价标准

**1. 绩效评价原则**

本次项目绩效评价遵循以下基本原则：

（1）科学公正。绩效评价应当运用科学合理的方法，按照规范的程序，对项目绩效进行客观、公正的反映。

（2）统筹兼顾。单位自评、部门评价和财政评价应职责明确，各有侧重，相互衔接。单位自评应由项目单位自主实施，即“谁支出、谁自评”。部门评价和财政评价应在单位自评的基础上开展。

（3）激励约束。绩效评价结果应与预算安排、政策调整、改进管理实质性挂钩，体现奖优罚劣和激励相容导向，有效要安排、低效要压减、无效要问责。

（4）公开透明。绩效评价结果应依法依规公开，并自觉接受社会监督。

**2. 评价指标体系**

绩效评价框架是开展绩效评价的核心。绩效评价框架包括评价准则、关键评价问题、评价指标、数据来源、数据收集方法等。指标体系建立过程如下：

（1）确定评价指标。采用层次分析法，建立评价指标体系。绩效评价将指标分为项目决策指标、项目过程指标、项目产出指标、项目效益指标四个维度，最终形成一个由多个相互联系的指标组成的多层次指标体系（具体评价指标体系详见附件2）。

（2）确定权重。在绩效评价指标体系中，项目决策权重为20分，项目过程权重为20分，项目产出权重为40分，项目效益权重为20分。

（3）确定指标标准值。具体采用计划标准等确定此次绩效评价指标标准值。绩效评价总分值100分，根据综合评分结果，评价计分90分-100分（含90分）对应的评分结果级别为优，80-90分（含80分）对应的评分结果级别为良，60-80分（含60分）对应的评分结果级别为中，60分以下对应的评分结果级别为差。

1. **绩效评价方法**

绩效评价从项目决策、项目过程、项目产出、项目效益四个维度进行评价。评价对象为项目目标实施情况， 评价核心为资金的支出完成情况和项目的产出效益。

本次评价指标中，既有定性指标又有定量指标，各类指标因考核内容不同和客观标准不同存在较大差异，因此核定具体指标时采用了因素分析法，具体评价方法如下：

通过综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外因素，评价绩效目标实现程度。通过对项目的开展情况、项目产出数量、成本控制、资金拨付文件及自评报告等相关资料的收集和审核，综合分析各因素对绩效目标实现的影响。

1. **评价标准**

绩效评价标准通常包括计划标准、行业标准、历史标准等，用于对绩效指标完成情况进行比较、分析、评价。本次评价主要采用了绩效评价组制定的评价指标体系以及财政部《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）文件的标准。

**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。

**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。

**历史标准：**指参照历史数据制定的评价标准，为体现绩效改进的原则，在可实现条件下应当确定相对较高的评价标准。

（三）绩效评价工作过程

**1. 前期准备。**明确项目绩效目标，设计绩效评价指标体系并确定绩效评价方法；接着设计资料清单；最后制定评价实施方案并进行论证。

**2. 组织实施。**制定绩效评价工作方案，具体包括项目概况、评价思路、方法手段、组织实施、进度安排等。收集项目立项依据、相关会议纪要、实施方案、财政资金分配方案、支付管理情况等相关评价资料并进行梳理。

**3. 分析评价。**根据收集梳理的资料围绕项目立项、资金落实、业务管理、财务管理、项目产出、项目效益等内容，对照已确定的绩效评价指标进行详细全面的分析评价，逐项打分并形成绩效评价最终结果。

三、综合评价情况及评价结论

（一）评价情况

项目总体组织规范，在项目实施过程做到认真履职，监督到位。按照相关制度的要求，项目负责人对项目绩效监控执行情况进行跟踪监督，有效完成了本项目的工作目标，确保资金使用安全和最大效益的发挥，保障项目如期按要求完成。

（二）评价结论

运用绩效评价组制定的评价指标体系以及财政部《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）文件的评分标准，通过数据采集、问卷调查及访谈等方式，对本项目进行客观评价，最终评分结果：总得分为 100分，属于“优”。其中，项目决策类指标权重为20分，得分为 20分，得分率为 100%。项目过程类指标权重为20分，得分为20分，得分率为 100%。项目产出类指标权重为40分，得分为40分，得分率为100%。项目效益类指标权重为20分，得分为20分，得分率为100%。具体打分情况详见：

| **一级指标** | **权重分** | **得分** |
| --- | --- | --- |
| 项目决策 | 20 | 20 |
| 项目过程 | 20 | 20 |
| 项目产出 | 40 | 40 |
| 项目效益 | 20 | 20 |
| **合计** | **100** | **100** |

表1.综合评分表

四、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况

项目决策类指标包括项目立项、绩效目标和资金投入三方面的内容，由6个三级指标构成，权重分值为20分，实际得分20分，得分率为100%。

1. **项目立项**

（1）立项依据充分性

该项目立项符合国家相关法律法规及发展政策，符合行业规划要求，围绕本年度工作重点和工作计划制定经费预算，属于公共财政支持范围。本项目与部门内部其他相关项目不重复，部门发展规划及职能文件等归档完整。

（2）立项程序规范性

项目申请、设立过程符合相关要求，严格按照审批流程准备符合要求的文件、材料；根据决算依据编制工作计划和经费预算，经过与部门项目分管领导沟通、筛选确定经费预算计划，确定最终预算方案。项目的审批文件、材料符合相关要求，保障了程序的规范性。

1. **绩效目标**

（1）绩效目标合理性

年初结合实际工作内容设定绩效目标，绩效目标依据充分，符合客观实际，能反映和考核项目绩效目标与项目实施的相符情况，依据绩效目标设定的绩效指标清晰、细化、可衡量，能反映和考核项目绩效目标的明细化情况。绩效目标表经过审核，绩效目标与实际工作内容具有相关性，预算与确定的项目投资额相匹配，对项目任务进行了详细分解。项目预期产出效益及效果符合正常的业绩水平。

（2）绩效指标明确性

项目设置了明确的预期产出效益和效果，将绩效目标细化分解为具体的绩效指标，绩效目标与项目目标任务数相对应，绩效目标设定的绩效指标清晰、细化、可衡量。

1. **资金投入**

（1）预算编制科学性

预算编制经过科学论证，提供充分的测算依据佐证资料，预算内容与项目内容相匹配。项目投资额与工作任务相匹配。

（2）资金分配合理性

资金分配额度与项目单位实际工作内容相适应，资金分配额度合理，资金分配依据充分。

（二）项目过程情况

项目过程类指标包括资金管理和组织实施两方面的内容，由5个三级指标构成，权重分值为20分，实际得分20分，得分率为100%。

项目资金使用符合相关的财务管理制度规定，能够反映和考核项目资金的规范运行情况；项目实施单位的财务和业务管理制度健全，能够反映和考核财务和业务管理制度对项目顺利实施的保障情况。

**1.资金管理**

（1）资金到位率

本项目总投资49.2万元，财政资金到位率100%，预算资金按计划进度执行。

（2）预算执行率

预算编制较为详细，项目资金支出总体能够按照预算执行，预算资金支出49.2万元，预算执行率为100%。

（3）资金使用合规性

项目严格按照预期绩效目标执行预算资金。制定了相关的制度和管理规定，对项目经费使用进行规范管理，财务制度健全、执行严格。资金的拨付有完整的审批程序和手续，在项目资金拨付和使用过程中，为确保项目资金的安全性，提高项目资金使用效率，严格遵循项目资金的拨付程序，认真审核项目实施各阶段的相关材料和手续，根据项目实施进展情况拨付资金。资金使用符合该项目的立项批复。资金不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。

1. **组织实施**

（1）管理制度健全性

制定了相关管理办法，对财政资金进行严格管理，做到专款专用，项目资金使用符合相关的财务管理制度规定，能够反映和考核项目资金的规范运行情况；项目实施单位的财务和业务管理制度健全，能够反映和考核财务和业务管理制度对项目顺利实施的保障情况。

（2）制度执行有效性

对资金使用的合法合规性进行监督，年末对资金使用效果进行评价。项目管理、实施人员落实到位，有效按照计划执行。项目执行情况等资料齐全，项目相关手续完备，及时进行归档。

（三）项目产出情况

项目产出类指标包括产出数量、产出质量、产出时效、产出成本四方面的内容，由3个三级指标构成，权重分为40分，实际得分40分，得分率为100%。具体产出指标完成情况如下：

①数量指标：

指标1：引进人才数，指标值：大于等于108人，实际完成值：108人，指标完成率100 %。

②质量指标：

指标2：补贴发放准确率，指标值：100%，实际完成值：100%，指标完成率100 %。

③时效指标：

指标3：补贴发放及时率，指标值：100%，实际完成值：100%，指标完成率100 %。

1. 成本指标：

指标4：补贴发放完成率，指标值：100%，实际完成值：100%，指标完成率100 %。

（四）项目效益情况

项目效益类指标包括项目实施效益和满意度两方面的内容，由2个三级指标构成，权重分为20分，实际得分20分，得分率为100%。具体效益指标及满意度指标完成情况如下：

1. **实施效益**

①社会效益指标：

指标1：高技能人才总量，指标值：大于等于90人，实际完成值：90人，指标完成率100 %。偏差原因：无。

依托党校任职班和中青班干部培训，开展“专题讲座+座谈交流”活动，拓宽干部人才工作思路。帮助指导企业申报自治区“2+5”重点人才计划项目19个、人才计划43人，**“红山科创英才”计划项目4个，为企业引育各类优秀人才。**发挥用人单位“靶向引才”自主权，引进人才113人，通过绿色通道引进8人，干部人才结构进一步优化。健全完善25名县级领导联系服务52名专家人才的服务机制，组建24人的高层次人才服务专员队伍，做好政策宣传、需求摸排、项目挖掘。推荐2名高层次人才作为市委主要领导联系服务专家人才、17名高层次人才申领自治区“丝路人才卡”。

1. **满意度**

满意度指标：引进人才满意度指标值：满意，实际完成值：满意，指标完成率100 %。

五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析

（一）主要经验及做法

为确保项目顺利进行，提前做好项目规划，将所列计划再三审核。在项目实施过程中做好定期监督检查，严格按照项目管理规范进行，在项目资金使用过程中，严格落实把关，按照项目资金使用范围做好审核工作，让项目资金落于实处。在项目完成后，做好受益群众民意调查及项目防范工作。

严格坚持先做事、后验收、再拨付的原则，基本杜绝了资金被挤占和挪用现象的发生，跟踪检查到位。财政、纪检、监察等职能部门全面参与专项资金事前、事中和事后全过程的监管。在监督环节上，实行关口前移，从事后监督管理转向事前审核，事中监督和事后检查稽核相结合的监督制度上来，形成多环节全过程的监督管理格局，尽量早发现问题，早解决问题。

（二）存在的问题及原因分析

1. 相关绩效管理方面专业知识的系统性学习有待加强。各项指标的设置要进一步优化、完善，主要在细化、量化上改进。在绩效自评过程中，由于部分人员缺乏相关绩效管理专业知识，自评价工作还存在自我审定的局限性，影响评价质量。

2. 因轮岗、调动、等因素使我单位绩效工作人员流动频繁，造成了工作衔接不到位的情况。

六、有关建议

1. 多进行有关绩效管理工作方面的培训。积极组织第三方开展绩效管理工作培训，进一步夯实业务基础，提高我单位绩效人员水平。

2. 专门设定对绩效工作人员定职、定岗、定责等相关制度措施，进一步提升我单位绩效管理工作业务水平，扎实做好绩效管理工作。

3. 进一步完善项目评价过程中有关数据和资料的收集、整理、审核及分析。做好档案的归纳与整理，及时整理、收集、汇总，健全档案资料。项目后续管理有待进一步加强和跟踪。

5. 进一步加强对绩效管理工作的组织领导，提高对预算绩效管理工作重要性的认识，总结经验查找问题，研究制定更全面更完善的绩效评价管理办法，加大对全面实施预算绩效管理和绩效管理工作的学习力度。

七、其他需要说明的问题

本项目无其他需说明的问题。