

附件 4

赵县人力资源和社会保障局部门 2024 年度整体支出绩效自评报告

贯彻落实县委、县政府《全面落实预算绩效管理的实施意见》（[2019]77）文件精神，遵循“科学性、规范性、客观性和公正性”的原则，对赵县人力资源和社会保障局部门 2024 年整体支出情况实施了财政支出绩效自评价，形成本评价报告。

一、部门基本情况

（一）部门概况

1、部门职责

（一）拟订全县人力资源和社会保障事业发展规划。

（二）拟订人力资源市场发展规划和人力资源服务业发展、人力资源流动政策，促进人力资源合理流动、有效配置。按照管理权限拟订人员（不含公务员）调配政策和特殊人员安置政策。

（三）负责促进就业创业工作，拟订统筹城乡的就业发展规划和促进就业创业扶持政策，完善公共就业服务体系，拟订全县职业培训机构发展规划和管理规划并组织实施，统筹建立面向城乡劳动者的职业技能培训制度，加强就业服务和就业培训，拟订就业援助制度，贯彻执行高校毕业生就业政策，按规定负责中专以上毕业生（非师范类）的就业工作。

（四）统筹推进覆盖城乡的多层次社会保障体系建设。负责养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险工作。负责养老、失

业、工伤保险关系转续和基金统筹管理工作，会同有关部门拟订养老、失业、工伤保险及其补充保险基金管理和监督制度。审核汇总相关社会保险基金预决算草案。负责企业年金、职业年金管理工作，会同有关部门实施全民参保计划并参与省、市统一的社会保险公共服务平台建设工作。

（五）负责就业、失业和相关社会保险基金预测预警和信息引导，拟订应对预案，实施预防、调节和控制，保持就业形势稳定和社会保险基金总体收支平衡。

（六）负责劳动人事争议调解仲裁和劳动关系监管工作，完善劳动关系协商协调机制，组织实施职工工作时间、休息休假和假期制度。负责消除非法使用童工和女工、未成年工的特殊劳动保护工作。组织实施劳动保障监察，协调劳动者维权工作，依法查处重大案件。

（七）拟订人才工作有关目标并做好相关实施工作，参与全县人才工作的指导、组织、协调和管理，承办有关人才工作。会同有关部门做好市场化、社会化的人才管理服务体系建设工作。负责人事考试工作。负责人才分类评价机制推进实施，牵头推进全县深化职称制度改革，综合管理全县职称工作。负责专业技术人员管理、继续教育和博士后管理工作，负责高层次专业技术人才选拔和培养，拟订吸引留学人员来赵(回国)工作或定居政策，组织拟订技能人才培养、评价、使用和激励制度。贯彻执行职业资格制度，负责职业技能多元化评价工作。

（八）会同有关部门指导事业单位人事制度改革，按照管理权限负责规范事业单位岗位设置、公开招聘、聘用合同、考核奖

惩、培训等人事综合管理工作，负责事业单位人员和机关工勤人员管理工作。

（九）会同有关部门拟订全县表彰奖励办法（不含中国共产党党内表彰、公务员奖励），组织指导各乡镇、县直各部门的评比达标表彰活动，负责全县功勋荣誉表彰奖励获得者管理工作，落实享受待遇的相关政策。

（十）会同有关部门做好全县事业单位人员工资收入分配管理工作，负责国有企业管理人员薪酬水平的复核、备案工作；负责企事业单位人员工资决定、正常增长和支付保障工作；负责全县企事业单位人员福利和离退休管理工作，并对政策执行情况进行监督检查。

（十一）负责农民工工作，对政策落实情况进行监督检查，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益。

（十二）完成县委、县政府交办的其他任务。

2、机构设置

部门机构设置情况

单位名称	单位性质	单位规格	经费保障形式
赵县人力资源和社会保障局本级	行政	正科级	财政拨款
赵县就业服务中心	事业	正科级	财政性资金基本保证
赵县社会保险事业中心	事业	副科级	财政性资金基本保证
赵县城乡居民社会养老保险管理中心	事业	副科级	财政性资金基本保证

我部门（含所属单位）在职人员共 461 人，行政人员 20 人，非参公事业人员 441 人。

3、资产情况

截止 2024 年底，我部门固定资产金额为 2228.9 万元。房屋

13509 平方米，原值 1833.35 万元；车辆 5 辆，原值 65.83 万元；其他固定资产 1340 件，原值 329.72 万元。

（二）部门收支预决算情况

2024 年预算收支安排 34063.09 万元，其中基本支出 1443.71 万元，包括人员经费 1319.31 万元和日常公用经费 124.4 万元；项目支出 32619.38 万元。2024 年决算收支 37339.76 万元，其中基本支出 4324.01 万元，包括人员经费 4234.23 万元和日常公用经费 89.78 万元；项目支出 33015.75 万元。

（三）部门整体支出绩效目标、指标

（1）绩效目标

1、促进就业创业：实施创业就业服务提升工程，实现城镇新增就业人数达到一定目标，失业人员再就业人数和就业困难人员就业人数达到预期，促进高校毕业生就业创业。

2、加强社会保障：实施“五险”征缴全覆盖工程，确保社会保险参保人数、社会保险基金征缴额等指标达到预期，按时足额发放各项社会保险待遇。

3、推进人事人才工作：实施人事人才管理改革工程，加强人才队伍建设，引进和培养高层次人才，提高人才服务保障水平。

4、构建和谐劳动关系：实施和谐劳动关系构建工程，加强劳动保障监察，维护劳动者合法权益，促进劳动关系和谐稳定。

5、提升公共服务水平：提升人社公共服务能力，优化服务流程，提高服务效率和质量，增强群众满意度。

（2）绩效指标

1、产出指标

数量指标：城镇新增就业人数、失业人员再就业人数、就业困难人员就业人数、高校毕业生享受求职创业补贴比例、补贴基层数量、符合政策规定的高校毕业生享受求职创业补贴比例、企业职工退休人员人数、领取待遇人数、参加资格认证人数等。

质量指标：补贴发放准确率、补贴资金发放到位率、资金支出合规性、经费支出合规性等。

时效指标：资金拨付及时率、项目完成及时性、发放及时率、完成当年工作及时性等。

成本指标：项目总成本、预算金额内任务完成率、创业资助补贴标准等。

2、效益指标

经济效益指标：带动就业人数、促进高校毕业生就业状况、保障群众正常生活等。

社会效益指标：社保经办服务水平的提升、社保待遇提高、促进人才发展、维护社会和谐稳定等。

生态效益指标：社会发展保障力，单位人员稳定等。

可持续影响指标：对全面建成多层次社会保障体系的影响程度、完善公共服务体系、推动社会保障事业发展、持续发挥乡村振兴人才驿站引才育才和服务人才平台作用等。

3、满意度指标

满意度指标：服务对象满意度、群众满意度、员工满意度、企业退休人员满意度等。

二、自评工作开展情况

（一）自评的组织工作

我部门为推进本年度预算绩效评价工作，抽调人员成立绩效评价工作组，由副局长吕旭初担任组长，成员包括项目主管部门、财务主管部门等主要负责人。

按照通知要求，评价工作组制定自评工作方案，明确评价内容、评价程序及时间安排、组织相关人员召开专题会议，传达自我评价工作要求和部署各项工作安排、全面收集评价所需基础信息资料并对资料进行分类整理、审查和分析。

（二）自评的方法和过程

（1）自评方法

1、科学公正原则。此次绩效自评运用科学合理的方法，按照规范的程序，对我局部门整体预算资金使用绩效进行客观、公正的反映。

2、统筹兼顾原则。单位自评、部门自评和财政自评应职责明确，各有侧重，相互衔接，绩效自评结果将上报财政部门作为财政自评参考依据。

3、激励约束原则。此次绩效自评结果与预算安排、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，有效安排、低效减压、无效问责。

4、公开透明原则。此次绩效自评结果应依法依规在政府门户进行公开，并自觉接受社会监督。

（2）自评过程

本次绩效自评将资金使用产出及效果与年初指标值相比较，对完成值低于指标值较多的项目，分析其形成原因，针对评价过程中发现的问题进一步提出相关意见建议，为以后年度我部门履

行部门职责作出更好的预算管理和资金安排。

三、部门整体支出绩效目标实现情况及指标分析

（一）总体绩效目标实现情况

2024 年我部门整体支出 37339.76 万元，占预算调整的 37339.76 万元约为 100.00%，其中基本支出 4324.01 万元，占预算调整数的 100.00%；项目支出 33015.75 万元，占预算调整数约为 100.00%。

（二）分项绩效目标实现情况及指标分析

（1）就业更加充分质量更高

我县就业规模持续扩大，就业结构更加合理，化解过剩产能职工得到有效安置，同意规范灵活的人力资源市场体系基本形成，公共就业创业服务能力有效提升，人力资源开发和职业技能培训水平明显提高，就业局势保持总体稳定。

（2）社会保障体系更加完善更加持续

推进社会保障制度改革，社会保障制度更加完善，基本实现法定人员全覆盖，建立社会保障待遇正常调整机制，稳定提高保障水平，确保基金安全可持续进行，经办管理服务规范高效。

（3）人才总体水平进一步提升

人才制度改革持续深化，人才发展环境进一步优化，人才活力进一步激发，已高层次、高技能人才为重点的人才队伍规模不断扩大、素质不断提高、结构不断优化，为经济社会发展提供有力人才保障和智力支撑。

（4）人事工资制度改革进一步深化

贯彻执行《事业单位人事管理条例》，形成符合事业单位特

点、规范有序、充满活力的人事管理制度，人员调配政策体系进一步完善。拟订人才工作有关目标并做好相关实施工作，参与全县人才工作的指导、组织、协调和管理，承办有关人才工作。会同有关部门做好市场化、社会化的人才管理服务体系建设工作。负责人才分类评价机制推进实施，牵头推进全县深化职称制度改革，综合管理全县职称工作。

（5）劳动关系和谐稳定

持续深化劳动保障监察“两网化”监管，将工作重心前移，加强劳动合同及用工备案的管理，把全面治理拖欠农民工工资作为全年常抓不懈的重点工作，充分发挥保农办职能，加强部门执法合作，采取联合检查、联合办案、联合督查等方式，从源头上遏制拖欠农民工工资案件的发生。

（6）基本公共服务能力显著提升

全面开展人社服务快办行动，推进公共服务标准化、智能化，加快实现全县人社业务一门一窗办理；全面梳理人社公共服务事项，编制事项清单，服务指南和工作手册，实施全县人社业务综合柜员制改革。

四、评价结论和评价等级

根据部门职责定位和各项工作履职情况进行综合评价，给出总得分，满分 100 分，得出综合绩效评价等级。部门整体支出综合绩效评价分为 4 个等级：得分 ≥ 85 分为优秀； $75 \leq \text{得分} < 85$ 分为良好； $60 \leq \text{得分} < 75$ 分为一般；得分 < 60 分为较差。

经过整体评价，我部门 2024 年部门整体绩效自评得分 98.19 分，评价等级为“优”。

五、存在的问题及改进措施

（一）存在的主要问题

1、预算绩效目标设置不完善。个别绩效目标不够完善，不能完善清晰体现工作活动的产出和效果，依据绩效目标所设置的绩效指标不够细化，不能完整清晰的反映活动目标完成情况。

2、预算执行进度不均衡。存在预算执行前期进度缓慢，后期集中支付的情况，不利于资金的有效利用和工作的顺利推进。

3、宣传力度不够。社保政策宣传的深度和广度不够，部分参保群众对社保政策的知晓度不高，影响参保积极性和政策落实效果。

（二）针对问题提出具体的改进措施或建议

1、科学设定绩效目标和指标

预算部门应加强绩效目标的设定，将绩效目标做实，做到项目绩效目标全覆盖，最终实现部门整体绩效目标全覆盖，同时在设定绩效指标值注意细化量化，便于对项目进行监控和考核。在实际操作中，应建立全面规范的绩效指标体系，依据部门职责和年度工作重点，设定科学、合理、可行的年度绩效目标、绩效指标。

2、加强预算执行监控

建立预算执行动态监控机制，定期对预算执行情况进行分析和评估，及时发现和解决预算执行过程中出现的问题，确保预算执行进度均衡、合理。

3、提升宣传水平

加大宣传力度，制定详细的宣传计划，充分利用各种媒体和

渠道，广泛宣传社保政策，提高参保群众的政策知晓度和参保积极性。

六、评价工作组人员名单及签字

组 长：郑英华 人社局局长

副组长：吕旭初 人社局副局长

副组长：杨利卿 人才保障服务中心主任

组 员：靳玉杰 人社局财务股股长

组 员：安宁 人社局办公室主任

组 员：陈莉媛 人社局人才保障服务中心股员

组 员：任永昌 社保中心副主任

组 员：李秉正 社保中心办公室主任

组 员：张朝鹏 就业中心副主任

组 员：米涛 就业中心财务股股长

赵县人力资源和社会保障局

2025 年 4 月 10 日