凤台县委组织部项目支出绩效评价报告

一、基本情况

**（一）“人才基金”项目**

项目概述及内容：为进一步加强我县人才队伍建设，助推“人才强县”战略实施，完成阶段性工作任务，用于人才信息库建立完善，人才引进、培养，以及人才的服务、保障。

实施主体：中共凤台县委组织部

起止时间：2021年1月至2021年12月

年度预算安排：一般公共预算安排67万元，实际预算54.7万元。

项目绩效目标：一是不断更新、充实县内六大类人才信息库和凤台籍在外人才信息库，摸清底数,系统掌握各类人才信息;

二是不断加强高层次和急需紧缺人才引进，做好优秀年轻人才教育培训;

三是不断推进人才服务保障工作，增强人才荣誉感归属感。

二、绩效评价工作开展情况

**（一）绩效评价目的、对象和范围**

加强预算绩效管理，强化支出责任，建立科学、合理的财政支出绩效评价管理体系，提高财政资金使用效益。范围为财政预算单位。

**（二）绩效评价原则、评价指标体系（附表说明）、评价方法、评价标准等**

绩效评价原则：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。

一是统筹兼顾。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，必要时可委托第三方机构实施。

二是激励约束。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。

三是公开透明。绩效评价结果应依法依规公开，并自觉接受社会监督。

绩效评价标准：

一是计划标准。计划标准是指以预先制定的目标、计划、预算、定额等数据作为评价的标准。

二是行业标准，行业标准是指参照国家公布的行业指标数据制定的评标准。

三是历史标准，历史标准是指参照同类指标的历史数据制定的评价标准。

绩效评价方法：绩效评价方法主要采用成本效益分析法、比较法、因素分析法、最低成本法、公众评判法等。

**（三）绩效评价工作过程**

一是准备阶段，成立项目评价领导小组，制定工作计划。二是评价工作执行阶段，按照评价方案收集相关数据，开展问卷调查和调研，开展资金使用情况调查。三是评价报告撰写，根据前期调研，查看资料撰写评价报告。

三、综合评价情况及评价结论

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **项目支出绩效自评表** | | | | | | | | | | | |
| （ 2021年度） | | | | | | | | | | | |
| 项目名称 | | | 人才基金 | | | | | | | | |
| 主管部门 | | | 县委组织部 | | | | 实施单位 | 县委组织部 | | | |
| 项目资金 （万元） | | |  | 年初预算数 | 全年预算数（A） | | 全年执行数（B） | | 分值 | 执行率（B/A) | 得分 |
| 年度资金总额： | 67 | 67 | | 45.2381 | | 10 | 67.52% | 8 |
| 其中：本年财政拨款 | 67 | 67 | |  | | - |  | - |
| 上年结转资金 | 0 | 0 | |  | | - |  | - |
| 其他资金 | 0 | 0 | |  | | - |  | - |
| 年度总体目标完成情况 | 预期目标 | | | | | | 实际完成情况 | | | | |
| 为进一步加强我县人才队伍建设，助推“人才强县”战略实施，完成阶段性工作任务，用于人才信息库建立完善，人才引进、培养，以及人才的服务、保障。一是不断更新、充实县内六大类人才信息库和凤台籍在外人才信息库，摸清底数,系统掌握各类人才信息;二是不断加强高层次和急需紧缺人才引进，做好优秀年轻人才教育培训;三是不断推进人才服务保障工作，增强人才荣誉感归属感。 | | | | | | 加强了我县人才队伍建设，助推了“人才强县”战略实施，完成阶段性工作任务 | | | | |
| 年度绩效指标完成情况 | 一级 指标 | 二级指标 | 三级指标 | | | 年度指标值 | 实际完成值 | 分值 | 得分 | 偏差原因分析及改进措施 | |
| 产 出 指 标 (50分) | 数量指标 | 14套人才公寓日常管理和10名高层次人才休假 | | | 完成 | 完成 | 5 | 5 |  | |
| 7类人才信息库 | | | 完成 | 5 | 5 |  | |
| 13期干部教育培训班和1370名干部网络教育培训 | | | 完成 | 6 | 6 |  | |
| 质量指标 | 人才公寓入住审批、水电燃气网络物业费用按时缴纳；县内各领域优秀高层次人才遴选 | | | 完成 | 完成 | 5 | 5 |  | |
| 主体班8个、专题班5个、安徽干部教育在线学习平台 | | | 完成 | 5 | 5 |  | |
| 按照党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才和凤台籍在外人才7类梳理 | | | 完成 | 5 | 5 |  | |
| 时效指标 | 项目完成时间为1年 | | | 完成 | 完成 | 2 | 2 |  | |
| 成本指标 | 根据公寓入住情况，收缴各项费用；根据疗养内容支付费用 | | | 完成 | 完成 | 5 | 5 |  | |
| 根据培训班次不同支付相应课程教师授课费、食宿费、交通费等费用；网络培训费用不低于每人每年100元 | | | 完成 | 6 | 6 |  | |
| 根据凤台籍在外人才信息摸底奖励办法兑现奖品或奖金 | | | 基本完成 | 6 | 5 | 资金有限，部分奖品未兑现。下步合理安排资金 | |
| 效 益 指 标 (30分) | 经济效益 指标 | 优秀人才服务保障能够营造全县敬才爱才良好氛围，增强人才政治责任感 | | | 效益程度（显著、明显、一般） | 显著 | 3 | 3 |  | |
| 举办干部教育培训班和网络培训能够提升我县干部人才综合素质和能力水平 | | | 显著 | 2 | 2 |  | |
| 各类人才信息库建设能够掌握我县人才队伍基本情况 | | | 显著 | 2 | 2 |  | |
| 社会效益 指标 | 优秀人才服务保障能够激励人才干事创业积极性 | | | 提升程度（较高、明显、一般） | 较高 | 4 | 4 |  | |
| 举办干部教育培训班和网络培训能够增强干部人才服务经济社会发展的本领 | | | 较高 | 4 | 4 |  | |
| 各类人才信息库建设能够为经济社会发展提供人才支撑 | | | 较高 | 2 | 2 |  | |
| 生态效益 指标 | 通过干部教育培训提升干部生态环境保护和绿色发展意识 | | | 完成 | 基本完成 | 2 | 1 | 干部培训班时间紧任务重，绿色发展意识课程安排较少，下步继续完善课程安排 | |
| 可持续影 响指标 | 人才公寓和人才疗养活动不断推进人才服务保障，促进我县高层次人才聚集 | | | 影响程度（较高、明显、一般） | 明显 | 5 | 4 | 日常工作繁重，人才疗养活动开展力度不够，下步合理安排工作，加大人才疗养 | |
| 举办干部教育培训班和网络培训能够提升我县干部人才综合素质和能力水平，增强干部人才服务经济社会发展的本领 | | | 较高 | 2 | 2 |  | |
| 通过凤台籍在外人才信息摸底，为招商引资、招才引智提供有利保障 | | | 较高 | 4 | 4 |  | |
| 满意度指标 (10分) | 服务对象 满意度指标 | 提高干部人才的满意度 | | | 服务对象满意度达90%以上 | 98% | 10 | 10 |  | |
| **总分** | | | | | |  |  | **100** | **95** |  | |
| 注：1.一级指标分值统一设置为：产出指标50分、效益指标30分、服务对象满意度指标10分、预算资金执行率10分。如有特殊情况，上述权重可做适当调整，但加总后应等于100分。各部门根据各项指标重要程度确定三级指标的分值。得分一档最高不能超过该指标分值上限。 | | | | | | | | | | | |
| 2.定性指标根据指标完成情况分为：达成预期指标、部分达成预期指标并具有一定效果、未达成预期指标且效果较差三档，分别按照该指标对应分值区间100-80%(含80%)、80-60%(含60%)、60-0%合理确定分值。 | | | | | | | | | | | |
| 3.定量指标若为正向指标（即指标值为≥\*），则得分计算方法应用全年实际值/年度指标值╳该指标分值；若定量指标为反向指标（即指标值为≤\*），则得分计算方法应用年度指标值/全年实际值╳该指标分值；定量指标得分最高不得超过该指标分值上限。  4.评价得分说明：说明全年实际值与年度指标值偏离情况（未达、持平、超额）。 | | | | | | | | | | | |

四、绩效评价指标分析

**（一）项目决策情况**

县委组织部项目决策在科学的理论和方法指导下，进行细致深入调查和论证，作出科学决策。

**（二）项目过程情况**

项目从年初开始，贯穿全年加强我县人才队伍建设，助推“人才强县”战略实施，用于人才信息库建立完善，人才引进、培养，以及人才的服务、保障。年未全面完成年初制定目标任务。

**（三）项目产出情况**

加强了我县人才队伍建设，助推了“人才强县”战略实施，完成阶段性工作任务，为全县人才提供服务、保障。

**（四）项目效益情况**

通过项目开展，全面提升我县人才工作质效。

五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析

存在问题：一是绩效评价在目标设定上过于简单，对于绩效考核来讲，目标就是方向，如果在绩效考核目标设定上出现问题、或者是设计不合理势必要影响到绩效考核的全局。二是绩效评价在指标设定上存在偏离的现象。绩效考核的指标设定要从单位实际出发，按照科学、合理、公正的标准进行设定方案。在当前绩效考核指标设定上，德能勤绩这种传统的固化思维模式依旧存在，不能紧紧围绕工作重点、偏离实际的现象依旧凸显。

1. 有关建议

加强对绩效评价实施主体的培训，最大限度少人为因素，保证评价的公正性。绩效评价的过程是否公正、评价结果是否公平，都与绩效评价实施主体的素质有着必然的联系;要想保证评价的有效性、实现评价有效执行，关键在于提高绩效评价实施主体的素质。要采取切实措施，加强对绩效评价主体的培训力度，端正其思想，坚定其原则、硬化其素质。通过采取培训的方式有效减少主观人为因素、提高掌握绩效评价的实效性，避免一些失误现象。

七、其他需要说明的问题

无

中共凤台县委组织部

2022年8月17日