**2022年部门整体**

**绩效评价报告**

**北京市人力资源和社会保障局**

**2023年5月**

目 录

[一、部门概况 1](#_Toc106001806)

[（一）机构设置及职责工作任务情况 1](#_Toc106001807)

[（二）部门整体绩效目标设立情况 4](#_Toc106001808)

[二、当年预算执行情况 5](#_Toc106001809)

[三、整体绩效目标实现情况 5](#_Toc106001810)

[（一）产出完成情况分析 6](#_Toc106001811)

[（二）效果实现情况分析 11](#_Toc106001812)

[四、预算管理情况分析 12](#_Toc106001813)

[（一）财务管理 12](#_Toc106001814)

[（二）资产管理 13](#_Toc106001815)

[（三）绩效管理 13](#_Toc106001816)

[（四）结转结余率 14](#_Toc106001817)

[（五）部门预决算差异 14](#_Toc106001818)

[五、总体评价结论 14](#_Toc106001819)

[（一）评价得分情况 14](#_Toc106001820)

[（二）存在的问题及原因分析 15](#_Toc106001821)

[六、措施建议 15](#_Toc106001822)

一、部门概况

**（一）机构设置及职责工作任务情况**

1. 机构设置情况

北京市人力资源和社会保障局2022年预算单位共计17家，包括：行政单位1家，为北京市人力资源和社会保障局机关，内设机构29个；下属预算单位16家，分别为：北京市就业促进中心、北京市社会保险基金管理中心、北京市人力资源和社会保障局投诉举报受理中心、北京市公共人力资源服务中心、北京市职业介绍服务中心、北京市人事考评办公室（北京市公务员考试测评中心）、北京市退休职工活动站、北京市职业技能鉴定管理中心、北京市人力资源和社会保障局宣传中心、北京市劳动能力鉴定中心（北京市工伤保险事务管理中心）、 北京劳动就业报社、北京市社会保险监督委员会办公室、 北京劳动保障职业学院、北京市人力资源和社会保障局大数据中心、北京市人力资源和社会保障局科学研究所、北京市人力资源和社会保障局综合事务中心。

2.部门职责

（1）贯彻落实国家关于人力资源和社会保障方面的法律法规、规章和政策，起草本市相关地方性法规草案、政府规章草案。拟订人力资源和社会保障事业发展规划，并组织实施和监督检查。

（2）拟订本市人力资源市场发展规划和人力资源流动政策并组织实施，建立统一规范的人力资源市场并依法管理，促进人力资源合理流动、有效配置。

（3）负责本市促进就业工作。拟订统筹城乡就业发展规划，完善公共就业服务体系，会同有关部门研究拟订促进就业创业政策，制定就业困难群体就业援助政策，组织拟订公益性岗位开发管理政策。拟订并落实职业资格制度和职业技能等级评价相关政策，统筹建立面向城乡劳动者的职业培训制度。牵头拟订高校毕业生就业政策，会同有关部门拟订技能人才培养和激励政策。

（4）统筹建立覆盖城乡的养老、失业、工伤社会保障体系。拟订本市城乡社会保险及补充保险政策和标准并组织实施。会同有关部门拟订社会保险及补充保险基金管理和监督制度，参与拟订本市社会保障基金投资政策。

（5）负责本市就业、失业、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。

（6）负责事业单位人员工资、福利的综合管理和分配制度改革工作。拟订事业单位人员工资、津贴、补贴、奖金、福利等政策并组织实施。研究建立企事业单位人员工资正常增长和支付保障机制。拟订事业单位人员离退休等政策并组织实施。

（7）会同有关部门指导本市事业单位人事制度改革，拟订事业单位人员管理政策。拟订专业技术人员管理和继续教育政策，牵头推进深化职称制度改革工作。健全博士后管理制度。研究拟订积分落户管理实施细则和操作规范并组织落实。拟订外国人来京就业的政策、规划和管理办法并指导实施。

（8）会同有关部门拟订本市农民工工作综合性政策和规划，推动落实农民工相关政策，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益。

（9）统筹拟订本市劳动关系政策和劳动人事争议调解仲裁制度，完善劳动关系协调机制。拟订企业职工工资收入分配宏观调控政策、消除非法使用童工政策、女工和未成年工特殊劳动保护政策，组织实施劳动保障监察，协调劳动者维权工作，依法查处相关重大案件。

（10）完成市委、市政府交办的其他任务。

（11）与市医保局的有关职责分工。市人力资源社会保障局统筹全市社会保障卡的发行、运用和管理工作；市医保局负责制定社会保障卡在医疗保障方面使用管理的标准规范，并会同市人力资源社会保障局做好管理工作。同时，基本医疗保险、生育保险政策的电话咨询服务，统一纳入市人力资源社会保障局咨询服务平台，市医保局负责做好相关政策的培训、群众意见建议及投诉举报的办理工作。两部门应当建立工作机制，做好信息共享和政策衔接等工作。

3.2022年重点工作任务

一是千方百计稳定和扩大就业，聚焦实现更加充分更高质量就业，落实就业优先战略，坚持扩容和提质双向发力、培训和服务双轮驱动、保重点和防风险双侧协同，稳住就业基本盘，进一步扩大就业容量、提升就业质量，全市城镇新增就业26万人，城镇调查失业率控制在5%以内，确保就业局势总体稳定。二是稳妥推进多层次社会保障体系建设，从完善社保政策体系、提升社保经办服务效能、强化社保基金监管、提升待遇入手，不断满足人民群众多层次多样化需求。三是加强人才人事工作，进一步完善人才体制机制，培育壮大专业技术人才队伍，加强技能人才队伍建设，深化事业单位人事制度和工资制度改革。四是积极构建更加和谐的劳动关系，深入推进根治欠薪工作，健全劳动关系协商协调机制，强化劳动用工指导协调，防范化解劳动用工风险，提升矛盾纠纷化解效能，完善企业工资收入分配协调机制，全力维护劳动关系和谐稳定。五是全面提升人力社保服务效能，加强系统行风建设，推进人社数字化转型，着力优化营商环境，深化京津冀协同发展，推进人力社保服务更加方便快捷、智能高效、均衡优质。六是深入推进全面从严治党，认真落实党的十九届六中全会精神及市委要求，全面加强党的领导，坚持以严的主基调把全面从严治党不断引向深入。

**（二）部门整体绩效目标设立情况**

市人力资源和社会保障局结合部门职责、2022年人力社保工作总体要求及财政资金分配使用计划，制定了《北京市人力资源和社会保障局2022年部门整体支出绩效目标申报表》，明确了部门总体绩效目标：以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大和十九届历次全会精神，深入贯彻习近平总书记对北京一系列重要讲话精神，弘扬伟大建党精神，认真落实党中央、国务院决策部署及市委、市政府要求，坚持以人民为中心的发展思想，坚持稳中求进工作总基调，完整、准确、全面贯彻新发展理念，坚持以首都发展为统领，坚持创新驱动发展，推动高质量发展，坚持以供给侧结构性改革为主线，坚持“五子”联动融入新发展格局，巩固拓展巡视整改成果，不断将全面从严治党引向深入，全面深化改革，全力推进就业创业、社会保障、人才人事、劳动关系等各项工作，统筹疫情防控和人力社保工作，统筹发展和安全，努力开创首都人力社保事业发展新局面。

根据总体绩效目标及年度重点工作安排，市人力资源和社会保障局细化了分项绩效指标，分项指标从推动实现更加充分更高质量就业、进一步健全多层次社会保障制度体系、加强人才人事工作、构建更加和谐的劳动关系、全面提升人力社保服务效能、推进全面从严治党向纵深发展六大方面进行设定，指标设定与全局职能任务相匹配，符合相关法律法规的要求及部门整体支出的客观实际，目标依据充分，具有一定的可操作性和可实现性。

二、当年预算执行情况

2022年全年预算数129173.94万元，其中，基本支出预算数74152.65万元，项目支出预算数55021.29万元。资金总体支出115284.51万元，其中，基本支出63752.4万元，项目支出51532.11万元。预算执行率为89.25%。

三、整体绩效目标实现情况

2022年市人力资源和社会保障局按照部门职责，确定了年度重点工作任务，细化任务目标及责任分工，根据年度重点工作任务安排项目预算，并于2022年按照《北京市财政局关于2023年推进全面实施预算绩效管理工作的通知》要求对2022年度部门项目支出实施绩效评价，评价项目227个，占部门项目总数的98.27%，涉及金额51090.74万元。其中，部门评价项目1个，涉及金额391万元，评价得分85分。单位自评项目227个，涉及金额50749.89万元，评价得分在90（含）-100分的215个、评价得分在80（含）-90分的12个、评价得分在60（含）-80分的0个。

注：未纳入自评项目4个，涉及金额273.86万元，具体原因包括：因机构改革，职能及项目全部划转，由其他部门填报绩效目标；因2022年未接到人社部开展“全国统一咨询日”活动的通知，项目资金未支出；因办公环境暂不具备安装条件，项目资金未支出等。

**（一）产出完成情况分析**

2022年全年市人力资源和社会保障局按照任务目标的数量、质量、进度和成本要求完成了各项工作。具体情况如下：

1.全力稳定和保障就业，就业局势保持总体稳定

市人力资源和社会保障局2022年在稳定和保障就业方面的重点工作主要包括强化就业优先政策、兜住重点群体就业底线、开展大规模多层次技能培训、完善创业支持体系、支持和规范发展新就业形态、加强全方位就业服务、防范化解规模性失业风险七方面内容，各项工作完成情况如下：

（1）强化就业优先政策，牢牢守住就业基本盘。制定实施阶段性缓缴社保费政策及延长缴费期限政策，推行“即申即享”经办服务模式，全年共缓缴153亿元，惠及3.7万家企业；强化岗补社补等政策支持，失业保险促进就业支出85.9亿元，阶段性缓缴农民工工资保证金1.6亿元；制定实施30条稳就业政策措施，城镇新增就业26.1万人，城镇调查失业率控制在5%以内，牢牢守住了就业基本盘。

（2）强化重点群体就业帮扶。加大重点群体就业精准帮扶力度，制定出台《支持高校毕业生就业创业若干措施》，北京生源高校毕业生就业率达到96.1%；开展就业援助“暖心活动”，帮扶城乡就业困难人员就业19.9万人；帮扶6.5万名农村劳动力就业参保；确保“零就业家庭”动态清零。

（3）持续开展大规模多层次技能培训。牢固树立职业技能培训为就业服务理念，制定实施首都技能人才“金蓝领”培育行动计划，采取定岗培训、订单式培训等方式，面向城乡各类人员开展大规模培训，完成补贴性技能培训143万人次。

（4）完善创业支持体系。全市新增参保创业单位5.03万户，带动就业岗位25.31万个，发放创业担保贷款36.8亿元；认定第六批北京市创业孵化示范基地20家。举办第五届“中国创翼”创业创新大赛北京市选拔赛暨第五届“创业北京”创业创新大赛，全市共1944个企业及创业团队报名参赛，43个项目获奖，其中10个项目入围第五届“中国创翼”全国总决赛，创历史最好成绩。

（5）支持和规范发展新就业形态。把新就业形态劳动者劳动保障纳入市委“接诉即办”“每月一题”，20余个部门密切配合，全力保障新就业形态劳动者合法权益；稳妥实施职业伤害保障试点，推动新就业形态领域头部企业集体协商，建成22家新就业形态调解组织。

（6）加强全方位就业服务。实施提升就业服务质量工程，创新公共就业服务模式，实行走访企业和“服务包”制度，推行直播带岗、专场招聘等形式多样的服务，发布招聘岗位信息60.5万个，为“专精特新”中小企业提供用工服务6万人次。

（7）防范化解规模性失业风险。完善就业需求调查和失业监测预警机制，发挥劳动用工风险监测预警平台功能，妥善化解837户次企业裁减员风险；加强事中监管，在职业技能培训机构和经营性人力资源服务机构实施“6+4”一体化综合监管。

2.进一步健全多层次社会保障制度体系

市人力资源和社会保障局2022年在健全多层次的社会保障制度体系方面的重点工作主要包括完善社保政策体系、提升社保经办服务效能、强化社保基金监管三方面内容，各项工作完成情况如下：

（1）完善社保政策体系。落实企业职工基本养老保险全国统筹政策，按要求上解全国统筹资金364亿元；深化“年金政策进企业”宣传工作机制，持续扩大企业年金覆盖范围；推进工伤预防五年行动计划落实，推动基层快递网点优先参加工伤保险。

（2）提升社保经办服务效能。优化社保经办流程，持续推进“智慧人社”一体化平台建设，印发社会保障卡管理办法，电子社保卡人口覆盖率达到61.8%。

（3）强化社保基金监管。守住社保基金安全底线，开展社保基金管理提升年行动，组织推进社保基金安全警示教育月活动，持续推进社保基金管理问题专项整治，健全“六查”“四防”机制，全面排查基金安全风险，稳妥开展基金投资运营，全年社保基金收入3941.1亿元、支出3026.5亿元。

3.加强人才人事工作

市人力资源和社会保障局2022年在人才人事方面的重点工作主要包括培育壮大专业技术人才队伍、加强技能人才队伍建设、深化事业单位人事制度和工资制度改革三方面内容，各项工作完成情况如下：

（1）培育壮大专业技术人才队伍。制定出台首都专业技术人才“登攀”计划实施方案和首都技能人才“金蓝领”培育行动计划实施方案，加大人才自主培养力度；研究制定专业技术人才知识更新工程实施方案，市级专业技术人员继续教育基地达50家；稳步推进博士后工作，优化站点布局，全市共有博士后工作站171个、园区分站390个、流动站51个、创新实践基地28个；实施国际博士后引进计划，为166个科研项目、7个国际交流培养项目提供经费资助1044万元。

（2）加强技能人才队伍建设。强化技能人才培养，全市新增技能人才6万人，其中高技能人才1.5万人；优化人才评价机制，出台10个领域职称系列改革办法，增设经济、会计正高级职称，在全国率先建立应急职称评价体系，向新型研发机构下放职称评审权；推进社会化职业技能等级认定工作，开展新职业技能等级认定，探索实施“一岗双认”评价模式，拓宽技能人才职业发展通道；平稳推进积分落户工作，6006人获得落户资格。

（3）深化事业单位人事制度和工资制度改革，强化人才激励保障。推行“新八级”岗位绩效工资制，合理提高技能人才薪酬待遇，进一步激发事业单位人员队伍生机活力；完成第六批“北京市有突出贡献的高技能人才”、中华技能大奖等获奖人选推荐工作；有序组织开展人事考试，做好冬奥表彰奖励、冬奥组委工作人员赛后安置等工作。

4.构建和谐稳定的劳动关系

市人力资源和社会保障局2022年在构建和谐稳定的劳动关系方面的重点工作主要包括深入推进根治欠薪工作、强化劳动用工指导协调、全力防范化解劳动用工风险、提升矛盾纠纷化解效能、完善企业工资收入分配调解机制五方面内容，各项工作完成情况如下：

（1）完善根治欠薪体系。守住“劳有所得”底线，发挥市根治拖欠农民工工资工作协调小组作用，完善根治欠薪“6+4”综合监管模式，落实欠薪突发事件“两小时快速响应、指挥调度、落位管控”机制，确保欠薪案件线索动态清零，连续5年在国务院督察考核中取得优秀成绩。

（2）加强劳动用工指导协调，企业用工行为更加规范。注重协商协调，完善政府、工会、企业共同参与的劳动关系协商协调机制，落实“和谐同行”能力提升三年行动计划，制定典型行业劳动用工示范文本，大力推行电子劳动合同，覆盖员工近100万人。

（3）全力防范化解劳动用工风险。发挥劳动用工风险监测预警平台功能，紧盯受疫情影响较大的重点行业，监测劳动用工风险企业1975家，预警800家次，涉及职工88.6万人。

（4）劳动人事争议化解机制更加多元。开展“百名调解员联千企”专项行动，引入社会力量加大基层调解力度，推行“案前调解+速裁”工作模式，全年受理劳动人事争议案件17万余件，仲裁立案受理13万余件，仲裁结案率95.3%、调解成功率67.3%、仲裁终结率75.5%；常态化推进信访维稳工作，优化12333人力社保电话咨询“热线+办事”服务方式，群众满意度达到98.8%。

（5）加大企业工资收入分配调控力度。健全工资决定、合理增长和支付保障机制，发布企业工资指导线和行业指导线，开展企业薪酬调查，发布人力资源市场薪酬大数据季报和年度报告，促进一线劳动者薪酬合理增长。

5.提升人力社保服务效能

市人力资源和社会保障局2022年在提升人力社保服务效能方面的重点工作主要包括加强系统行风建设、推动人社数字化转型、着力优化营商环境、深化京津冀协同发展四方面内容，各项工作完成情况如下：

（1）着力推进系统行风建设。认真落实“接诉即办”要求，持续深化“局处长走流程”专项活动，坚持“全城办同标办”，梳理发布涵盖214个服务事项的《北京市人力社保服务规范》，建立政策文件“四必须三同步两到位一评估”机制，推进退休、灵活就业、失业服务等事项打包“一件事”集成式服务改革落地，全面提升公共服务水平，让群众、企业享受到更加便捷高效的人社服务；市、区两级人力社保部门办理“接诉即办”群众诉求15.8万件，全年行业平均成绩由2021年的88.74分提升到97.32分。

（2）推动人社数字化转型。北京市社会保障卡（北京民生一卡通）已设计加载交通出行功能，能够满足包含老年人在内的所有持卡人乘坐公共交通需求，并享受优惠政策，推动电子社保卡在人社全业务领域以及相关领域的应用；持续推进“智慧人社”一体化平台建设，加强数据共享；印发社会保障卡管理办法，电子社保卡人口覆盖率达到61.8%。

（3）着力优化营商环境。助力“两区”建设，出台推进人力资源服务业高质量发展的17条措施，成功举办中国国际服贸会人力资源服务主题活动，发布新版“两区”建设人力资源开发目录、职业资格认可目录和考试目录，吸引更多领域国际专业人才来京创新创业；灵活就业、失业服务、退休一件事集成服务信息系统已正式上线运行，实现关联业务打包办理，企业群众持电子证照即可办理经营许可、社保等领域高频政务服务事项；制定职业技能培训机构综合监管手册和联合检查单，在东城、朝阳、大兴和经开区开展一体化综合监管试点；印发《北京市经营性人力资源服务机构一体化综合监管实施方案（暂行）》，在经营性人力资源服务机构试点开展一体化综合监管。

（4）深化京津冀协同发展。每周向河北省张家口、承德、雄安、廊坊等地推送企业招聘岗位信息17.75万个，涉及用工企业5408家次，组织线上招聘会88场；举办“2022年京津冀博士后人才招收洽谈会”，天津36家、河北37家博士后设站单位参加，发布岗位需求200余个；京津冀之间流动就业人员养老保险关系转移顺畅，北京与天津之间转入转出1.27万人，北京与河北之间转入转出3.15万人；召开人力资源服务机构等级评定委员会专家评审会，审议通过3A级及以上机构15家，认定1A级机构309家；协助雄安新区全部29家民办培训机构完成职业技能培训机构分级评估；全市共处理企业所在地位于津冀两地的劳动人事争议案件1074件。

6.推进全面从严治党向纵深发展

市人力资源和社会保障局2022年在从严治党方面的重点工作主要包括坚持以政治建设为统领、强化党的创新理论武装、驰而不息改进作风三方面内容，各项工作完成情况如下：

（1）坚持以政治建设为统领。坚决落实党中央部署及市委要求，认真履行党建主体责任，坚持以政治建设为统领，全面加强党的各项建设，严格落实意识形态工作责任制，夯实事业发展思想根基，引导党员干部深刻领会“两个确立”的决定性意义，自觉增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

（2）强化党的创新理论武装。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，深入学习贯彻党的二十大精神及市第十三次党代会精神，深入学习贯彻习近平总书记对北京一系列重要讲话精神和关于人力社保工作的重要论述，推动党的创新理论入心入脑入实践；创办“学理论悟思想作表率”微信群，采用主题学习+日常学习模式，开展“一日学一日悟一日评”活动，深化理论学习效果。

（3）驰而不息改进作风。持续加强政治机关建设，加强基层党组织建设，强化对党员干部的教育管理，着力提升党员干部的政治能力，进一步加强党风廉政建设，认真落实中央八项规定精神及市委要求，扎实抓好警示教育，聚焦重点领域和关键环节完善廉政风险防控体系。

**（二）效果实现情况分析**

2022年，市人力资源和社会保障局坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真学习宣传贯彻党的二十大精神及中央经济工作会议精神，全面贯彻党中央国务院决策部署和市委市政府工作要求，坚决落实“疫情要防住、经济要稳住、发展要安全”要求，牢固树立以人民为中心的发展思想，以新时代首都发展为统领，坚持“五子”联动融入新发展格局，坚持稳中求进，坚持党建引领，突出稳就业保民生工作主线，统筹做好人力社保各项工作，圆满完成各项目标任务，社会效益显著。

1.社会效益

一是服务和保障首都高质量发展的能力持续提升。通过保市场主体稳就业，进一步发挥了就业促进经济发展的保障性作用；通过助力纾困减负降成本，进一步发挥了社会保障经济运行减震器作用；通过助力高水平人才高地建设、“两区”建设，进一步发挥了人力资源开发配置作用。

二是保障和改善民生的基础性功能持续释放。通过加大重点群体就业精准帮扶力度、实施职业技能培训提升就业服务质量、稳步提升社保待遇水平、持续保持劳动关系和谐稳定，切实让人民群众共享改革发展成果。

三是全面深化人力社保领域改革的效果持续显现。通过深化退休、灵活就业、失业等打包“一件事”集成式服务改革，支持和规范发展新就业形态，发挥人才指挥棒作用，有效推进了人力社保治理体系和治理能力现代化。

四是安全稳定的事业发展环境持续优化。通过完善就业需求调查和失业监测预警机制，守住了不发生规模性失业风险底线；通过强化基金监管、建立社保基金应急管理机制，守住了社保基金安全底线；通过根治欠薪工作，守助了“劳有所得”底线，连续5年在国务院督查考核中取得优秀成绩；通过优化12333人力社保电话咨询“热线+办事”服务方式、通过强化劳动关系协调机制、提升矛盾纠纷化解效能，守住了劳动者权益保障底线，群众满意度达到98.8%。

五是引领和保障事业发展的根基持续夯实。坚持以政治建设为统领，全面加强党的建设，持续巩固巡视整改成效，以严的主基调把全面从严治党不断引向深入，大力提升了人力社保公共服务效能。

2.服务对象满意度

北京市人民政府办公厅对市人力资源和社会保障局2022年的绩效考评结果为96.17分，其中日常履职考核59.41分、综合评价37.26分、扣分为0.5分，考评等次为“优秀”。

四、预算管理情况分析

**（一）财务管理**

1.财务管理制度健全性

为进一步提高全局财务管理能力和水平，市人力资源和社会保障局建立了完善的财务管理制度体系，从资金审批、会计核算、预算管理、收支管理、资产管理、合同管理、政府采购、建设项目管理等方面对财务工作进行了规范监督，保障日常工作有章可循、稳步推进。在政府采购过程中，严格遵守政府采购及成本管控规定，按照程序支出财政资金，未出现违法违规问题、未受到行政处理和行政处罚。

2.资金使用合规性和安全性

资金使用严格遵照国家法律法规和有关管理制度执行，资金拨付审批程序完整规范，资金使用安全合规，不存在截留、挤占、挪用情况。内部审计和监督机制完善，落实“三重一大”决策制度，从严、从细、从实完善大额资金管理，规范大额资金审批、支付流程，对于项目的重大开支经过评估论证，符合部门预算批复的用途和相关规定的开支范围，预算资金运行规范、安全。

3.会计基础信息完善性

会计基础工作规范，专项资金收支实行单独核算，会计要素确认及计算方法符合相关规定，收入、支出会计核算准确及时、科目使用规范，核算内容真实、完整。在费用报销及付款过程中，严格审批原始凭证，对内容不全、手续不完备的原始凭证以及未审批完成的支出不予办理支付，财务档案资料归档及时、完整。

**（二）资产管理**

市人力资源和社会保障局严格按照相关管理规定做好资产管理工作，建立了资产动态管理与预算管理有机结合的机制

严格落实《北京市人力资源和社会保障局固定资产管理办法》的相关要求，按照“统一领导、归口管理、分级负责、责任到人”的原则明确各部门职责。在固定资产的购置、使用、保管、报废等各环节，严格遵守工作流程、执行审批制度，较好地做到了资产保存完整、资产处置规范，保持了较高的固定资产利用率。

**（三）绩效管理**

市人力资源和社会保障局高度重视绩效管理工作，深化全过程预算绩效管理，将绩效理念深度融入预算编制、执行和监督全过程，构建了事前、事中、事后绩效管理闭环系统，创新预算管理方式，扎实做好各项绩效管理工作。具体开展的工作如下：一是开展事前评估。根据新增项目“应评尽评”的全覆盖原则，对新增事业发展类项目开展事前绩效评估。二是加强绩效目标管理和预算评审工作。2022年完成了全局2023年预算中的245个项目绩效目标申报表的审核工作，完成2023年预算中206个项目的预算评审工作。三是开展事后绩效自评和事中绩效运行监控。对2021年度177个项目实施了绩效自评，涉及资金55888.52万元，占部门项目总数的98.88%；对2022年预算中的231个重点项目开展了绩效监控，涉及金额66609.05万元。四是探索开展成本预算绩效分析。对“职称评审工作费”项目开展成本预算绩效分析，并将结果应用于部门预算编制和执行。

**（四）结转结余率**

2022年预算结转和结余14013.1万元，占当年全部预算129297.61万元的10.84%。

**（五）部门预决算差异**

市人力资源和社会保障局通过细化预算编制以及加强预算执行管理，将部门预决算差异率控制在较低水平。2022年年初预算数131823.62万元，年末预算数129297.61万元，部门预算决算差异率为1.92%。

五、总体评价结论

**（一）评价得分情况**

本次部门整体绩效评价通过资料分析、专家评议等多种方式开展了全面、系统、客观的分析评价，最终得分为94.98分，综合评价等级为“优秀”。其中：预算执行情况17.83分，整体绩效目标实现情况58.75分，预算管理情况18.4分。

**（二）存在的问题及原因分析**

1.部门分行业分领域核心绩效指标和标准体系有待进一步完善。市人力资源和社会保障局机构体量较大，部门预算中存在大量机构运行保障类项目，对项目历史数据统计分析不足，分行业分领域绩效指标动态管理还不够完善，年初绩效目标设定难度较大，部分项目绩效目标设定的合理性存在不足，主要体现在数量指标的准确性、质量指标与数量指标的匹配度存在不足，进度指标不够明确具体，效果指标较宏观、服务对象满意度指标普遍比较虚化，缺乏实质内容，较难考核。

2.成本预算绩效分析仍处于初级阶段，项目预算编制的精细化程度有待进一步提高。部分项目立项前期调研、需求论证不够充分，预算内容未涵盖项目的所有重要方面，个别项目预算执行与任务量的匹配度不够清晰，未准确把握成本质量控制要求，导致预算发生调整，项目预算约束力存在不足。

六、措施建议

（一）构建科学合理的绩效目标管理体系，加强分行业分领域绩效指标的动态管理，强化预算与绩效一体化。充分借鉴运用先进的绩效管理、目标管理理念和技术方法，建立“战略目标-工作任务-预算资金-绩效目标”的层层分解机制，强化部门战略目标规划、年度工作任务、预算资金安排、项目绩效目标之间的关联；加强绩效成果方面的统计分析，结合部门职责，充分运用历史年度数据及新增任务等细化绩效指标及评价标准，进一步完善本部门分行业分领域核心绩效指标和标准体系。

（二）加大财政资金统筹力度，加强成本预算绩效分析工作，全面优化部门预算管理。准确把握有关政策和部门的工作重点，加强内部沟通协调，进一步完善工作措施，对预算资金合理排序，统筹兼顾，保障重点，增强预算资金与工作需求的匹配程度；加强项目调查论证与需求分析，准确把握成本预算绩效控制要求，厘清成本内容及标准，科学核算成本，全面提高部门预算编制的科学化精细化水平。

（三）规范项目管理，完善项目执行的考核标准并跟踪落实，建立绩效监控的长效机制。对项目执行情况及时进行总结，利用多年的数据积累，分析人力社保政策、法规、规划制定与落实方面的优势、劣势、问题与经验，结合存在的具体问题提出整改意见，促进相关制度的衔接，提升人力社保事业发展的支撑能力。

（四）强化履职尽责，精准把握需求，增强服务能力。 根据当前全市就业总量压力依然存在，结构性矛盾更加突出；多支柱养老保险体系发展还不均衡，社保基金收支长期平衡面临考验；技术技能人才还不能满足“四个中心”和高水平人才高地建设需求，制约和影响人才发展体制机制障碍依然存在；维护劳动关系和谐稳定压力增大，劳动关系治理效能需要不断提升；人力社保公共服务与人民群众的期待尚有差距，自身建设还有薄弱环节等问题，需进一步强化政策协同，推动就业创业、社会保障、人才人事、劳动关系等各项人力社保事业发展。

七、附件

2022年部门整体绩效评价指标体系评分表