**2024年部门整体**

**绩效评价报告**

**北京市人力资源和社会保障局**

**2025年5月**

目 录

[一、部门概况 1](#_Toc14207)

[（一）机构设置及职责工作任务情况 1](#_Toc27889)

[（二）部门整体绩效目标设立情况 5](#_Toc25928)

[二、当年预算执行情况 5](#_Toc32497)

[三、整体绩效目标实现情况 7](#_Toc989)

[（一）产出完成情况分析 9](#_Toc12692)

[（二）效果实现情况分析 13](#_Toc7277)

[四、预算管理情况分析 17](#_Toc3034)

[（一）财务管理 17](#_Toc23286)

[（二）资产管理 18](#_Toc4733)

[（三）绩效管理 19](#_Toc26630)

[（四）结转结余率 21](#_Toc29439)

[（五）部门预决算差异 22](#_Toc28556)

[五、总体评价结论 22](#_Toc22897)

[（一）评价得分情况 22](#_Toc17639)

[（二）存在的问题及原因分析 23](#_Toc4759)

[六、措施建议 24](#_Toc583)

[七、附件 25](#_Toc7316)

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2024年部门决算单位共计17家，包括：行政单位1家，为北京市人力资源和社会保障局本级；所属单位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和北京市超转人员管理中心。

**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。

**3.2024年重点工作任务**

1.纵深推进京津冀人社协同发展，持续提升区域共建共享水平。坚决扛起服务京津冀协同发展战略的政治责任，深化拓展合作领域和空间，努力把协同发展成果转化为群众实实在在的获得感。

2.突出就业优先战略，构建首都特色就业友好型发展方式，深入贯彻相关意见，压实稳就业责任以增强就业带动力；实施促进青年就业行动计划，将高校毕业生等青年群体就业作为重点，加大青年就业支持力度以解决增量和存量问题；实施“技能北京”建设行动，深化人力资源供给侧改革，提高劳动者素质、增加劳动力有效供给以破解结构性就业矛盾。

3.稳步推进社保制度改革，促进社会保障事业高质量、可持续发展。推动社保制度改革，在系统集成、协同高效上下功夫，不断提高群众参保质量，切实增强社会保障的可持续性、可及性、安全性、便捷性、规范性。

4.深化人才人事工作改革创新，进一步激发人才创新创造活力。全面落实党管人才原则，持续深化人才发展体制机制改革，激发人才创新创造活力，为全市经济社会发展提供人才支撑。

5.健全劳动关系治理体系，更好维护劳动者合法权益。统筹发展和安全，坚持维护劳动者合法权益、营造良好营商环境和促进企业健康发展相结合，全力维护首都劳动关系和谐稳定。

**（二）部门整体绩效目标设立情况**

根据北京市人力资源和社会保障局2024年度填报的《部门整体支出绩效目标申报表》来看，市人力资源和社会保障局围绕“坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大精神，认真落实市委十三届一次、二次、三次全会部署，坚持稳字当头、稳中求进，坚持“五子”联动服务和融入新发展格局，着力在促进高质量充分就业、健全社会保障体系、加强技术技能人才队伍建设、维护劳动关系和谐稳定、提升人力社保服务效能等方面下功夫，以建首善创一流的干劲拼劲，推动首都人力社保事业高质量发展再上新台阶，为新时代首都发展做出新的更大贡献”的总体目标。绩效目标设置与政策规定、单位职责、预算内容和资金量匹配，与单位职责和年度工作任务相符；市人力资源和社会保障局从劳动关系和维权、社会保险管理、人力社保公共服务、人才人事管理和就业管理事务五大方面将年度主要工作任务和绩效目标细化分解为具体的考核指标，绩效指标设置明确，可考核性强。

二、当年预算执行情况

北京市人力资源和社会保障局2024年度预算数131939.32万元，全年执行数119996.94万元，执行率90.95%。

三、整体绩效目标实现情况

2024年北京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，深入学习贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，认真落实市委十三届五次全会部署和市政府要求，扎实开展党纪学习教育，全力以赴稳就业、惠民生、促发展，人力资源社会保障各项工作取得新成效。

一是京津冀人社协同发展不断深化。落实京津冀党政主要领导座谈会部署，推动完成社保卡“一卡通”协同立法，设立“京雄社会保险经办窗口”“京津冀协同社保帮办窗口”，为企业群众提供高频业务异地办理服务。与雄安新区共享境外职业资格认可“北京模式”，助力雄安新区吸引集聚更多国际专业人才。

二是全市就业局势保持总体稳定。建立就业形势季度分析研判机制，实施促进高校毕业生就业创业“十项行动”，研究制定职业技能培训“见证补贴”政策，提升政策精准性和资金使用效益。健全就业公共服务体系，升级打造马驹桥零工市场等一批就业服务平台。

三是社会保障体系更加健全。积极稳妥推进渐进式延迟法定退休年龄改革，加强政策宣传和舆情监测处置，保证了政策发布后首都安全稳定。落实基本养老保险全国统筹制度，北京市基金管理规范性、安全性、可持续性等各项指标均处于全国前列。研究调整养老保险基金委托投资模式，扩大基金投资规模，提高基金收益。开展骗取套取社保基金专项整治，建立基金监管常态化督导机制，守住基金安全底线。

四是人事人才改革创新实现新突破。服务“两区”建设，发布全国首个国际职业资格认可目录，在商务会展、云计算领域实现职业资格从单边认可到双向互认的突破。优化文化文物单位收入分配激励机制，试点将博物馆、公园等文创产品收入用于绩效激励。启动“产教评”技能生态链建设，打造面向产业需求的技能人才培养模式。积极组织参加第47届世界技能大赛，参赛选手取得两金的历史最好成绩。

五是劳动关系治理能力不断增强。创建劳动用工风险监测系统，实现对企业裁员风险实时预警。组织根治欠薪专项治理，保持欠薪线索动态清零。发布人力资源市场薪酬数据报告，为劳动者求职择业和企业薪酬分配提供指引。持续开展新就业形态职业伤害保障试点，创新打造劳动纠纷“一站式”调解中心，维护新就业形态劳动者合法权益。

六是全面从严治党持续向纵深发展。扎实履行全面从严治党主体责任，认真开展党纪学习教育，创新对局属事业单位开展全覆盖政治督察。树立正确用人导向，建立年度干部选拔任用工作通报制度，加大优秀年轻干部培养选拔力度。2024年度各项考核均较上年度有较大幅度提升，政治生态不断向上向好。

**（一）产出完成情况分析**

**1.产出数量**

2024年，北京市人力资源和社会保障局积极作为，通过开展高校毕业生职业指导、组织线上线下招聘等举措，全力推进就业工作。全部达到目标值。

**2.产出质量**

（1）推动实现更加充分更高质量就业

2024年北京市人力资源和社会保障局从多维度发力，推动实现更加充分更高质量就业。深入实施就业优先战略，制定第二个促进创业带动就业三年行动计划、人社系统推进人才高地建设三年行动方案等，出台多项制度政策，提升政策精准性与资金效益。建立就业形势季度分析研判机制，优化公共就业服务，试点“家门口”就业服务机制。聚焦重点群体，实施高校毕业生就业创业“十项行动”。

（2）进一步健全多层次社会保障制度体系

北京市人力资源和社会保障局围绕“进一步健全多层次社会保障制度体系”目标，多举措协同发力。落实社保基金管理巩固提升行动，调整养老保险基金委托投资模式，开展骗取套取社保基金专项整治，创新监管督导，推进工伤保险医疗机构检查，筑牢基金安全防线。

同时，大力推进京津冀社保卡居民服务“一卡通”建设，实现三地社会保险数据共享、领取资格认证互通，完成协同立法，实现社保、就医、出行等一卡通用；发布社保“同事同标”事项，设立帮办窗口，共享职业资格认可模式，发布区域协同标准，便利异地业务办理，促进区域人才资源融通，推动社会保障制度体系向更成熟、更完善方向发展。

（3）持续加强技术技能人才队伍建设

北京市人力资源和社会保障局以多项务实举措持续加强技术技能人才队伍建设，成效显著。在职称评审与人才引育方面，将量子信息、生物技术等新职业纳入评审范围。全方位推动技术技能人才队伍高质量发展。

（4）保持和谐稳定的劳动关系

北京市人力资源和社会保障局多措并举构建和谐稳定劳动关系，成效斐然。在薪酬体系引导与权益保障领域，通过制定并发布企业工资指导线、行业工资指导线及人力资源薪酬大数据报告，有力推动工资集体协商制度落地；依托人力资源市场薪酬数据报告，为企业科学分配薪酬、劳动者理性择业提供精准指引。同时，持续深化新就业形态职业伤害保障试点工作；

在劳动关系风险防控治理方面，充分发挥劳动用工风险监测预警平台效能，创新搭建企业裁员风险实时预警系统，构建“动态监测—精准研判—高效联动”全链条处置机制。常态化开展根治欠薪专项治理行动，确保欠薪线索动态清零，从源头防范化解用工风险；

在争议调解处置与长效机制建设上，着力强化基层协商调解效能，实现劳动人事争议仲裁案件线上线下一体化办理，畅通维权渠道。通过健全劳动关系协商协调机制、发布十大仲裁典型案例，形成“示范引领+规范化解”模式，推动超八成劳动人事争议案件在仲裁阶段高效化解，为维护首都社会大局稳定、促进劳动关系和谐发展筑牢制度根基。

（5）不断提升系统行风建设效能

北京市人力资源和社会保障局通过优化服务、强化培训、深化协同、加速数字化等举措提升系统行风建设效能。提升12333热线智能化水平，打造“专家会诊室”，群众好评率超99%；实施《北京市人力社保服务规范》2.0版，开展技能练兵比武获全国团体一等奖；推动京津冀人社协同，修订区域标准，举办十周年纪念活动并签署深化合作协议；推进人社数字化，构建“智慧人社”体系，“家门口”智慧就业平台上线，举办专题研讨班，全面提质增效。

**（二）效果实现情况分析**

2024年，北京市人力资源和社会保障局通过深化京津冀协同推动社保“一卡通”跨区域应用与人力资源配置，推进“智慧人社”实现招聘网办及大数据决策，建设人才高地培育数字人才、增设新兴职称并构建技能生态链，强化人才服务保障共享资格认可、优化引才政策，以及优化就业创业服务搭建区域中心与智慧平台，提升服务首都高质量发展能力；通过健全劳动关系治理、强化风险监测、根治欠薪、优化社保经办、扩大就业与培训等举措，释放民生保障功能；通过社保统筹改革、人才评价机制创新、市场化就业服务探索等，深化各领域改革；通过基金安全监管、劳动关系风险预警、就业形势研判等，筑牢安全底线；通过行风建设、技能比武及党建引领，夯实事业发展根基，全面推动首都人力社保工作提质增效。

**1.社会效益**

（1）促进服务和保障首都高质量发展的能力

北京市人力资源和社会保障局围绕服务和保障首都高质量发展，从多领域精准发力、协同推进。在区域协同发展上，深化京津冀人力社保服务协作，推动社保卡“一卡通”跨区域立法及应用，促进三地人力资源高效配置，为区域协调发展注入动能；在数字赋能方面，大力推进“智慧人社”建设，搭建线上招聘平台，实现事业单位招聘全流程线上办理，借助大数据优化政策决策，提升政务服务效能，助力首都治理体系现代化。

人才战略实施中，制定高水平人才高地建设方案，增设量子信息等新兴职称专业，构建“产教评”技能生态链，培育数字人才，为科技创新中心建设和高精尖产业发展提供坚实人才保障；同步强化人才服务，与雄安新区共享境外职业资格认可经验，发布新质生产力人力资源开发目录，优化高校毕业生引进政策，激活人才市场活力。

就业创业服务优化进程中，国家公共就业服务区域中心挂牌运行，辐射京津冀就业服务网络；举办人力资源服务业融合发展大会，深化国际合作，增强首都国际交往中心功能；依托智慧化就业平台实现服务“一键直达”，精准对接数字经济发展需求，全方位提升服务保障首都高质量发展的能力

（2）促进保障和改善民生的基础性功能得到释放

北京市人力资源和社会保障局通过多维度举措，充分释放保障和改善民生的基础性功能。在劳动关系与权益保障方面，统筹企业发展和劳动者权益，健全治理体系，强化劳动用工风险监测，建立企业裁员预警机制，开展新就业形态职业伤害保障试点，加大协商协调力度，根治欠薪问题，动态清零欠薪线索，切实维护劳动者，尤其是新就业形态劳动者和农民工的合法权益。

在社保服务与体系建设领域，优化社保经办服务，简化流程、升级系统；落实国家改革任务，推进延迟退休改革，提高社保待遇标准，扩大新就业形态社保覆盖，健全多层次社会保障体系。同时，着力加强职业技能培训，以“见证补贴”和数字化培训提升劳动者就业能力，对接产业需求调整培训目录；提高重点群体就业质量，实施高校毕业生就业“十项行动”，帮扶农村劳动力和就业困难人员，实现“零就业家庭”清零，推动参保扩面；全力稳定和扩大就业岗位，新增就业超额完成目标，建立零工市场，发放稳岗补贴，多管齐下筑牢就业民生底线，稳定民生基本盘，让民生保障更有力度、更具温度。

（3）全面深化人力社保领域改革的效果持续显现

北京市人力资源和社会保障局聚焦人力社保领域关键环节，全面深化改革，成效显著且持续释放发展动能。在社会保障体系建设上，严格落实国家改革任务，推进基本养老保险全国统筹，优化基金投资与管理机制，推动社保制度向纵深发展；在人才发展方面，通过下放职称评审权至区、高校和企业，试点“产教评”技能生态链，改革事业单位招聘与薪酬激励机制，破除人才发展体制障碍，同时放开引才限制，加速市场化人才配置。就业创业服务创新突破，以“赛展演会”模式举办职业技能大赛，深化“以赛促训”，支持人力资源服务业发展；就业岗位保障机制不断优化，出台零工市场规范政策，创新灵活就业管理，探索“政策+市场”双轮驱动的就业保障模式，多维度推动人力社保领域改革走深走实，释放改革红利。

（4）安全稳定的事业发展环境持续优化

北京市人力资源和社会保障局聚焦关键领域，多管齐下优化安全稳定的事业发展环境。在劳动用工监管层面，强化风险监测，利用企业裁员风险实时预警机制，有效防范大规模失业及劳动关系矛盾，稳固就业市场秩序；在社会保障领域，一方面严格落实国家改革任务，开展骗取社保基金专项整治并构建常态化监管机制，另一方面加强社保基金管理，借助“互联网+监管”模式对工伤保险医疗机构等开展全面检查，全方位保障社保基金安全，守护群众“养老钱”；就业保障方面，建立就业形势季度研判机制，依托大数据实时监测用工动态，提前预警区域性、行业性就业风险，多措并举确保就业市场安全平稳，为事业发展筑牢坚实环境基础。

（5）引领和保障事业发展的根基持续夯实

北京市人力资源和社会保障局紧紧围绕新时代人社事业高质量发展目标，以系统行风建设与党管人才原则为两大核心抓手，双轮驱动、协同发力，从组织建设、人才培育、政治引领等多维度持续夯实引领和保障事业发展的深厚根基，为推进人社领域各项工作提供坚实有力支撑。一方面，以“局处长走流程”、技能练兵比武、热线服务优化提升人社干部队伍专业化水平，整治不正之风，筑牢事业发展的组织基础；另一方面，强化党建对人才工作的全面领导，将人才发展融入首都“四个中心”建设大局，构建多元化培训体系，提升政府统筹协调与治理效能，确保人社工作正确政治方向。

**2.服务对象满意度**

12333热线群众满意率。全年12333热线共受理市民反映2419.5万件，热线电话渠道受理2097.2万件，占比86.7%；网络渠道受理322.3万件，占比13.3%。诉求派单共1108万件，占比45.8%；直接答复1311.5万件，占比54.2%。诉求解决率和满意率分别达96.7%和97.0%，12333热线群众满意率达到目标值。

四、预算管理情况分析

**（一）财务管理**

**1.财务管理制度健全性**

为进一步提高财务管理能力和水平，北京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**

北京市人力资源和社会保障局资产管理由财务处牵头，实行统一领导、归口管理、分级负责、责任到人的管理体制。明确资产管理各单位、部门的职责和权限，建立统一要求、分级管理、各尽所能、各负其责，真正使管理落到点、责任落到人的机制。

截至2024年12月31日，固定资产账面价值108306.02万元，无形资产账面价值36879.31万元。2024年度盘活资产6993.43万元。

北京市人力资源和社会保障局资产账面净值58541.58万元，涵盖固定资产、无形资产及流动资产，重点配置于就业、社保、人事人才、劳动关系、信息化建设等领域。统一共享调剂，纳入“公物仓”固定资产6690.89万元，使用率大于99.99%，成新率为25.65%；无形资产使用率达到100%。负债总额下降47.43%，净资产下降2.55%，资产债务风险总体可控，提升了资产结构安全性，较好发挥资产使用效能，整体绩效能力稳中有升。

**（三）绩效管理**

北京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。2024年全部预算项目均填报绩效目标，实现了绩效目标的全覆盖，为项目执行制定科学的考量指标，从源头上把好绩效关。各部门认真落实预算管理要求，对各类资金使用项目早研究、早部署，加强与财政部门沟通，及时统筹。

同时结合业务特点，创新开展预算项目编制改革。在保障预算编制更加精准的基础上，对2025年全局预算项目，按业务工作和支出方向，将项目归纳为29大类，对297个子项目进行整合。针对29类项目制定绩效目标模板，建立绩效目标体系，规范绩效目标填报。财务部门主动介入重点业务工作，组织第三方机构开展“12333电话咨询外包服务”成本绩效分析、“企业薪酬调查”项目重点绩效评价工作，邀请人大代表、政协委员参与项目绩效研讨。成本绩效分析报告在全市100多家委办局评比中获市级优秀案例第1名，连续两年获评成本绩效评价第1名。

绩效自评情况：2024年按照《北京市财政局关于开展2025年预算绩效管理相关工作的通知》要求对2024年度部门项目支出实施绩效评价。

**（四）结转结余率**

2024年年初结转结余资金8185.82万元，其中财政拨款结转和结余1212.04万元，非财政拨款结转和结余6973.78万元；年末预算结转和结余11942.38万元，其中财政拨款结转和结余3233.99万元，非财政拨款结转和结余8708.39万元；结转和结余资金占当年全部预算131939.32万元的9.05%。

**（五）部门预决算差异**

北京市人力资源和社会保障局2024年度部门决算数总计119996.94万元，较2024年年初预算数127921.15万元减少7924.21万元，部门预决算差异率6.19%。部门预决算差异率控制得当。

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95.89分，综合评价等级为“优秀”。其中：预算执行情况18.19分，整体绩效目标实现情况58.50分，预算管理情况19.20分。

**（二）存在的问题及原因分析**

1.绩效指标设置科学性存在优化空间

绩效指标作为绩效管理的核心基础与评价标尺，其科学性直接关系到工作成效评估的准确性和有效性。从项目绩效自评结果来看，当前绩效指标设置仍存在优化空间，具体体现在以下三个方面：一是指标体系完整性不足，部分项目存在质量、时效和成本指标缺失的问题，未能全面覆盖绩效管理所需的关键维度；二是指标量化程度欠佳，质量和满意度等关键指标的量化程度不够，缺乏明确具体的衡量标准；三是指标值设定不合理，年初设定的绩效指标值普遍偏低，实际完成情况远超目标值，产出与效益难以通过指标进行有效衡量。

2.项目归类整合与统筹规划有待进一步提升

在项目管理工作持续深化推进的进程中，项目体系的优化整合始终是提升管理效能、促进资源高效配置的关键着力点。自去年系统开展项目整合工作以来，通过建立跨部门协同机制、优化项目分类标准、推行同类事项归并等一系列务实举措，项目管理的规范化、系统化水平实现显著提升。在项目整合实践中偶有衔接不畅的情况，不同部门基于自身管理权限与业务流程，对项目的归类认知与整合诉求存在差异，仍有少数项目和子活动归类不到位，一定程度上影响了项目归类整合的精准度与效率。

3.成本效益管理有待深化

成本效益管理是提升财政资金使用效能、保障项目可持续发展的关键抓手。在成本效益管理体系的深化推进过程中，尽管各单位在预算编制、项目执行等环节已逐步强化成本管控意识，但在精细化管理层面仍存在进一步提升空间。部分单位在项目决策阶段，尚未建立起科学完备的成本效益量化评估机制，未能充分运用成本收益比等核心指标对项目可行性进行系统分析，导致成本投入与预期产出效益之间的关联性与匹配度不足。在成本要素管理方面，由于缺乏统一规范的分类标准与动态调整机制，部分项目存在成本要素界定模糊、归类不精准的现象，无法全面、准确反映项目真实成本构成，进而影响资源配置的科学性与合理性。

六、措施建议

**（一）科学合理设置绩效指标**

科学设置绩效指标是发挥绩效管理导向作用、提升政府治理效能的关键环节。建议建立标准化指标框架，按照“投入－过程－产出－效益”全周期管理思路，明确质量、时效、成本等核心指标的必设要求；强化指标量化程度，提升考核精准度；结合近三年同类工作实际完成数据，提高目标值设置的准确性与合理性，避免出现完成值与目标值偏离的情况，增强绩效指标的可考核性，切实发挥绩效管理的考评作用。

**（二）完善分级管理体系**

为进一步提升项目归类整合与统筹规划水平，可从构建标准体系、强化协同管理、优化分级流程、加强培训考核四方面完善项目归类整合体系。通过制定统一且动态更新的分类标准，明确项目归类依据；建立跨部门协同机制，加强信息共享与联合预审；将归类工作融入分级管理体系，细化各层级权责；开展专项培训并完善考核激励，提升人员能力与工作积极性，从而全面提高项目归类精准度与整合效率，推动预算资源科学配置与高效利用。

**（三）构建科学支出标准体系**

为解决当前成本效益管理精细化不足的问题，需围绕构建科学支出标准体系发力，首先统一规范成本要素分类标准并建立动态调整机制，确保成本界定精准；其次基于29类项目核心绩效指标，构建以成本收益比为核心的量化评估模型，强化项目决策阶段的科学论证；同时完善支出标准动态优化与反馈机制，结合实际执行情况持续校准；最后通过强化专业培训与考核监督，推动各单位切实提升成本效益管理能力，从而实现成本投入与产出效益的精准匹配，提升财政资源配置的科学性与合理性。

七、附件

2024年部门整体绩效评价指标体系评分表

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 北京市人力资源和社会保障局2024年度部门整体绩效评价指标体系评分表 | | | | | | |
| **一、当年预算执行情况（20分）** | | | | | | |
| 一级指标 | 二级指标 | 预算数  （万元） | 执行数  （万元） | 预算执行率 | 分值 | 自评  得分 |
| 当年预算执行情况（20分） | 资金总体 | 131,939.32 | 119,996.94 | 90.95% | 20 | 18.19 |
| 基本支出 | -- | 67,083.74 | -- | -- |
| 项目支出 | -- | 52,913.20 | -- |
| 其他 |  |  |  |
| **二、整体绩效目标实际情况（60分）** | | | | | | |
| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标值 | 完成值 | 分值 | 得分 |
|  |  | 推动实现更加充分更高质量就业。（10） | 加大受灾劳动力就业帮扶力度，积极引导各类表彰向防汛救灾及灾后重建工作作出突出贡献的集体和个人倾斜。 | 聚焦民生根本，加大受灾劳动力就业帮扶，直击灾后群众生计难题，助其快速恢复生产生活；强化激励导向，将表彰资源向防汛救灾及重建先进集体、个人倾斜，树立典型标杆，凝聚社会救灾重建合力。 | 1.4 | 1.4 |
| 研究制定我市第二个促进创业带动就业三年行动计划，鼓励创业带动就业 | 出台《就业困难人员认定管理办法》《灵活就业社会保险补贴人员认定审核办法》《失业保险金申领发放实施办法》3项制度，研究制定职业技能培训“见证补贴”政策，提升政策精准性和资金使用效益。 | 0.8 | 0.8 |
| 深入实施就业优先战略，强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业。 | 制定人社系统推进人才高地建设三年行动方案，促成北京市与人社部签署共建人才高地战略协议。 | 0.8 | 0.8 |
| 确保全市就业局势基本稳定，全力稳定和扩大就业岗位 | 面对稳定和扩大就业艰巨繁重的任务，全市各级人社部门坚持把稳就业作为保民生、促发展、稳预期的重要基础，紧盯重要节点，突出重点群体，综合施策、加力推进，就业工作取得扎实成效。 | 0.8 | 0.8 |
| 全面优化就业创业服务。研究公共就业服务清单，着力提升就业信息资源库和就业信息平台服务能力，开展首都特色“家门口”就业服务机制试点 | 研究公共就业服务清单，着力提升就业信息资源库和就业信息平台服务能力，开展首都特色“家门口”就业服务机制试点。 | 0.8 | 0.8 |
|  | 抓实落细就业优先政策，进一步支持“专精特新”中小企业、带动就业能力强的行业企业等稳岗扩岗。 | 紧扣就业优先核心，精准发力施策。既锚定“专精特新”中小企业、带动就业能力强的行业企业，靶向支持其稳岗扩岗，夯实就业基本盘；又通过政策落地见效，有效保障民生之本。 | 1.4 | 1.4 |
|  | 扎实推进《社会保险经办条例》，进一步优化社保经办规程和服务流程。 | 扎实推进《社会保险经办条例》落地，以法规为纲，靶向优化社保经办规程与服务流程，精简环节、提升效能，推动社保服务标准化、便民化。 | 0.5 | 0.5 |
| 完善被征地农民社保政策，做好整建制转居超转人员服务保障工作。 | 完善被征地农民社保政策，筑牢权益保障防线；强化整建制转居超转人员服务保障，精准对接需求。 | 0.5 | 0.5 |
| 落实社保基金管理巩固提升行动部署。 | 调整养老保险基金委托投资模式，投资规模持续扩大。骗取套取社保基金专项整治取得初步成效，创新对各区局开展基金监管督导，推进工伤保险医疗机构全覆盖检查，基金安全防线不断巩固。这些都有力推动了社保制度更加成熟定型，为守住群众的“养老钱”“保命钱” 提供了坚强保障。 | 1 | 1 |
| 按照国家统一部署，持续推进企业职工基本养老保险全国统筹等改革任务。 | 落实基本养老保险全国统筹制度，我市基金管理规范性、安全性、可持续性等各项指标均处于全国前列。 | 1 | 1 |
| 大力推进京津冀社保卡居民服务“一卡通”建设，促进三地共享社会保险数据，实现领取养老保险待遇资格认证渠道互通共用 | 京津冀社保卡“一卡通”建设取得突破性进展，三地“一卡通”协同立法顺利完成，30项应用场景落地见效，群众在社保经办、就医购药、交通出行领域全面实现一卡畅行京津冀。发布首批 15 个社保“同事同标”事项，设立“京津冀社保帮办窗口”，为企业群众异地办理社保业务提供更多便利。与雄安新区共享境外职业资格认可“北京模式”，发布人力资源服务区域协同地方标准，助力区域人才资源融通共享。 | 1 | 1 |
| 持续加强技术技能人才队伍建设（6分） | 围绕国家重大战略需求和产业发展需要，将量子信息、生物技术等新职业纳入职称评审范围 | 根据“高精尖”产业发展需要，增设职称评审专业。 | 0.8 | 0.8 |
| 适度扩容博士后载体，优先支持国家实验室、新型研发机构、高新技术企业、专精特新“小巨人”企业和外资研发中心设立博士后科研工作站 | 聚焦人才培育与创新驱动，适度扩容博士后载体，精准靶向国家实验室等创新前沿阵地，优先支持其设立博士后科研工作站。 | 0.8 | 0.8 |
| 全面贯彻落实我市新时代首都高技能人才队伍建设实施方案，会同有关部门研究制定配套措施，完善企业新型学徒制培养和技能人才评价等政策。 | 紧扣首都发展需求，全面落实高技能人才建设方案，强化顶层设计。协同多部门制定配套措施，靶向完善企业新型学徒制培养与技能人才评价政策。 | 0.8 | 0.8 |
| 聚焦科技攻关任务和解决“卡脖子”技术问题，开展常态化博士后揭榜领题交流对接活动。 | 瞄准科技攻关核心与“卡脖子”技术瓶颈，以常态化博士后揭榜领题交流对接活动为抓手，推动高端人才与关键技术需求精准匹配。 | 1.3 | 1.3 |
| 积极服务“两区”建设，制定发布2024版“两区”建设人力资源开发目录、境外职业资格认可目录。 | 与雄安新区共享境外职业资格认可“北京模式”，发布人力资源服务区域协同地方标准，助力区域人才资源融通共享。全力服务“两区”和高水平人才高地建设。制定人社系统推进人才高地建设三年行动方案。 | 1 | 1 |
| 创新推进技能大师工作室建设，努力培养造就更多大国工匠、高技能人才。 | 启动“产教评” 技能生态链试点，打造面向产业需求的技能人才培养模式。 | 1.3 | 1.3 |
| 保持和谐稳定的劳动关系 (5分） | 制定发布企业工资指导线、行业工资指导线 和人力资源薪酬大数据报告，推动工资集体协商 | 发布人力资源市场薪酬数据报告，为劳动者求职择业和企业薪酬分配提供指引。持续开展新就业形态职业伤害保障试点，创新打造劳动纠纷“一站式”调解中心，维护新就业形态劳动者合法权益。 | 1 | 1 |
| 研究修订我市集体合同条例，做好2019-2023年度北京市构建和谐劳动关系先进集体和先进个人评选表彰工作，组织开展企业规范用工评估。 | 研究修订集体合同条例，夯实劳动关系法律保障根基；开展先进集体与个人评选表彰，树立和谐劳动关系典范，发挥示范引领作用；组织企业规范用工评估，强化源头治理，多举措协同发力，为构建稳定和谐的劳动关系筑牢制度与实践支撑。 | 1.2 | 1.2 |
| 做好国务院保障农民工工资支付工作考核工作。 | 扎实开展国务院保障农民工工资支付考核工作，以严格考核压实各方责任，筑牢制度防线，有力维护农民工合法权益。 | 1.2 | 1.2 |
| 优化调整社会保险费申报缴纳流程和“多卡合一”改革。 | 聚焦便民利企，优化社保费申报缴纳流程，简化办事环节，提升服务效率；推进“多卡合一”改革，整合资源，打破信息壁垒，实现“一卡通用”，切实增强群众获得感，彰显社保服务创新与惠民实效。 | 0.8 | 0.8 |
| 加强协商调解，促进争议基层化解，妥善处理劳动人事争议仲裁案件，实现线上线下融合办理。 | 健全劳动关系协商协调机制，建成 新就业形态劳动者“一站式”调解中心，发布仲裁十大典型案例，全年八成以上案件在仲裁阶段彻底化解。这些都有效维护了劳动者合法权益，为维护首都安全稳定和社会和谐提供了有力支撑。 | 0.8 | 0.8 |
| 不断提升系统行风建设效能 （4分） | 提升12333热线咨询服务系统智能化水平，提高接诉即办效能。 | 接诉即办再创佳绩，12333 热线群众好评率保持在 99%以上。“智慧人社”攻坚行动有力推进，各业务版块信息化建设取得重要进展 | 1 | 1 |
| 抓好《北京市人力社保服务规范》2.0版的落地实施，开展人社窗口业务技能练兵比武，推动基层经办队伍服务能力持续提升。 | “智慧人社”攻坚行动有力推进，各业务版块信息化建设取得重要进展。广泛开展窗口单位业务技能练兵比武，我市在全国比赛中荣获团体一等奖。 | 1 | 1 |
| 制定印发《北京市人社系统深入开展行风建设工作实施方案》，健全和完善行风建设工作长效机制。 | 制定并印发《北京市人社系统深入开展行风建设工作实施方案》。 | 0.5 | 0.5 |
| 制定实施2024年度“我为群众办实事”重点民生实事项目清单，切实解决群众“急难愁盼”问题。 | 制定实施“我为群众办实事”重点民生实事项目清单。 | 0.5 | 0.5 |
| 全力抓好已签署的各项合作协议落地落实，稳步推进人力资源服务京津冀区域协同地方标准修订工作 | 推动京津冀人社协同发展再上新台阶。高规格举办京津冀人社协同发展十周年纪念活动，邀请人社部和三地政府领导、企业群众代表，共同回顾总结丰硕成果，擘画协同发展美好蓝图。签署深化人社事业协同发展框架合作协议，明确了当前和今后一个时期人社协同发展的重点任务。 | 0.5 | 0.5 |
| 落实我市“智慧城市”建设要求，加快推进人社领域数字化建设，构建“标准统一、架构统一、数据融合、业务协同、全网通办、一卡通办、安全可靠”的“智慧人社”经办体系。 | “家门口”智慧就业服务平台上线运行。创新举办高质量充分就业专题研讨班。 | 0.5 | 0.5 |
| 效果 （30分） | 社会效益 （25分） | 促进服务和保障首都高质量发展的能力 | 在区域协同发展上，深化京津冀人力社保服务协作，推动社保卡“一卡通”跨区域立法及应用，促进三地人力资源高效配置，为区域协调发展注入动能；在数字赋能方面，大力推进“智慧人社”建设，搭建线上招聘平台，实现事业单位招聘全流程线上办理，借助大数据优化政策决策，提升政务服务效能，助力首都治理体系现代化。人才战略实施中，制定高水平人才高地建设方案，增设量子信息等新兴职称专业，构建“产教评”技能生态链，培育数字人才，为科技创新中心建设和高精尖产业发展提供坚实人才保障；与雄安新区共享境外职业资格认可经验，发布新质生产力人力资源开发目录，优化高校毕业生引进政策，激活人才市场活力。就业创业服务优化进程中，国家公共就业服务区域中心挂牌运行，辐射京津冀就业服务网络；举办人力资源服务业融合发展大会，深化国际合作，增强首都国际交往中心功能；依托智慧化就业平台实现服务“一键直达”，精准对接数字经济发展需求，全方位提升服务保障首都高质量发展的能力 | 5 | 4.75 |
| 促进保障和改善民生的基础性功能得到释放 | 在劳动关系与权益保障方面，统筹企业发展和劳动者权益，健全治理体系，强化劳动用工风险监测，建立企业裁员预警机制，开展新就业形态职业伤害保障试点，加大协商协调力度，根治欠薪问题，动态清零欠薪线索，切实维护劳动者，尤其是新就业形态劳动者和农民工的合法权益。在社保服务与体系建设领域，优化社保经办服务，简化流程、升级系统；落实国家改革任务，推进延迟退休改革，提高社保待遇标准，扩大新就业形态社保覆盖，健全多层次社会保障体系。同时，着力加强职业技能培训，以“见证补贴”和数字化培训提升劳动者就业能力，对接产业需求调整培训目录；提高重点群体就业质量，实施高校毕业生就业“十项行动”。 | 5 | 4.75 |
| 全面深化人力社保领域改革的效果持续显现 | 在社会保障体系建设上，严格落实国家改革任务，推进基本养老保险全国统筹，优化基金投资与管理机制，推动社保制度向纵深发展；在人才发展方面，通过下放职称评审权至区、高校和企业，试点“产教评”技能生态链，改革事业单位招聘与薪酬激励机制，破除人才发展体制障碍，同时放开引才限制，加速市场化人才配置。就业创业服务创新突破，以“赛展演会”模式举办职业技能大赛，深化“以赛促训”，支持人力资源服务业发展；就业岗位保障机制不断优化，出台零工市场规范政策，创新灵活就业管理，探索“政策+市场”双轮驱动的就业保障模式，多维度推动人力社保领域改革走深走实，释放改革红利。 | 5 | 4.75 |
| 安全稳定的事业发展环境持续优化 | 在劳动用工监管层面，强化风险监测，利用企业裁员风险实时预警机制，有效防范大规模失业及劳动关系矛盾，稳固就业市场秩序；在社会保障领域，一方面严格落实国家改革任务，开展骗取社保基金专项整治并构建常态化监管机制，另一方面加强社保基金管理，借助“互联网+监管”模式对工伤保险医疗机构等开展全面检查，全方位保障社保基金安全，守护群众“养老钱”；就业保障方面，建立就业形势季度研判机制，依托大数据实时监测用工动态，提前预警区域性、行业性就业风险，多措并举确保就业市场安全平稳，为事业发展筑牢坚实环境基础。 | 5 | 4.50 |
| 引领和保障事业发展的根基持续夯实 | 一方面，以“局处长走流程”、技能练兵比武、热线服务优化提升人社干部队伍专业化水平，整治不正之风，筑牢事业发展的组织基础；另一方面，强化党建对人才工作的全面领导，将人才发展融入首都“四个中心”建设大局，构建多元化培训体系，提升政府统筹协调与治理效能，确保人社工作正确政治方向。 | 5 | 4.75 |
| 服务对象满意度（5分） | 12333热线群众满意率≥95% | 全年12333热线共受理市民反映2419.5万件，热线电话渠道受理2097.2万件，占比86.7%；网络渠道受理322.3万件，占比13.3%。诉求派单共1108万件，占比45.8%；直接答复1311.5万件，占比54.2%。诉求解决率和满意率分别达96.7%和97.0%，12333热线群众满意率达到目标值。 | 5 | 5 |
| **三、预算管理情况（20分）** | | | | | | |
| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标值 | 完成值 | 分值 | 得分 |
| 预算管理情况 （20分） | 财务管理（4分) | 财务管理制度健全性 （1分） | 健全、完整、合规 | 健全、完整、合规 | 1 | 1 |
| 资金使用合规性和安全性 （2分） | 合规、安全 | 合规、安全 | 2 | 2 |
| 会计基础信息完善性 （1分） | 完整、准确 | 完整、准确 | 1 | 1 |
| 资产管理（4分） | 资产管理规范性 （4分） | 规范 | 规范 | 4 | 4 |
| 绩效管理（4分） | 绩效管理情况 （4分） | 及时、有效 | 及时、有效 | 4 | 4 |
| 二级指标 | 2023年 | | 2024年 | 分值 | 得分 |
| 结转结余率（4分） | 6.22% | | 9.05% | 4 | 3.2 |
| 部门预决算差异率 （4分） | 0.20% | | 6.19% | 4 | 4 |
| **合 计** | | | | | **100** | **95.89** |