

# 2025 年部门整体 绩效评价报告

北京市人力资源和社会保障局

2026 年 5 月

# 目 录

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 一、部门概况 . . . . .            | 3  |
| (一) 机构设置及职责工作任务情况 . . . . . | 3  |
| (二) 部门整体绩效目标设立情况 . . . . .  | 5  |
| 二、当年预算执行情况 . . . . .        | 6  |
| 三、整体绩效目标实现情况 . . . . .      | 6  |
| (一) 产出完成情况分析 . . . . .      | 6  |
| (二) 效果实现情况分析 . . . . .      | 9  |
| 四、预算管理情况分析 . . . . .        | 10 |
| (一) 财务管理 . . . . .          | 10 |
| (二) 资产管理 . . . . .          | 12 |
| (三) 绩效管理 . . . . .          | 12 |
| (四) 结转结余率 . . . . .         | 13 |
| (五) 部门预决算差异 . . . . .       | 13 |
| 五、总体评价结论 . . . . .          | 14 |
| (一) 评价得分情况 . . . . .        | 14 |
| (二) 存在的问题及原因分析 . . . . .    | 14 |
| 六、措施建议 . . . . .            | 14 |

## 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 2025 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、北京市劳动能力鉴定中心（北京市工伤保险事务管理中心）、北京市人事考评办公室（北京市公务员考试测评中心）、北京市人力资源和社会保障局综合事务中心、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宣传中心、北京市人力资源和社会保障局投诉举报受理中心、北京市职业技能鉴定管理中心、北京市公共人力资源服务中心、北京市职业介绍服务中心、北京市超转人员管理中心、北京劳动保障职业学院、北京劳动就业报社和北京市退休职工活动站。

#### 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程并组织落实。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;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。

## (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2025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、社会保障管理、人力社保公共服务、人事人才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**

2025 年全年预算数 137947.69 万元，其中，基本支出预算数 72332.81 万元，项目支出预算数 63064.52 万元。全年支出 118304.13 万元，其中，基本支出 69026.37 万元，项目支出 49277.76 万元。预算执行率为 85.76%。

## **三、整体绩效目标实现情况**

### **（一）产出完成情况分析**

#### **1.产出数量**

2025 年，北京市人力资源和社会保障局积极作为，聚焦就业重点任务，扎实推进高校毕业生、就业困难人员等重点群体就业帮扶，统筹开展职业指导、技能培训、线上线下招聘等就业服

务，各项就业工作有序推进。

## 2.产出质量

### （1）人才人事管理

2025 年，北京市人力资源和社会保障局从多维度发力，持续优化人才人事服务体系。出台《北京全球优秀博士后激励计划》，加大博士后支持保障力度。成功举办京港澳博士后人才交流大会，组织央地博士后走基层，博士后工作央地协同新格局加速形成。组织备战、参加第三届全国博士后创新创业大赛，取得历史最好成绩。深化职称制度改革，出台《职称自主评审管理办法（试行）》，在全国率先增设机器人、低空技术等职称评审专业。发布《技术技能人才专业评价指引目录》，鼓励支持技术技能复合型人才“双线晋升”。全面实施“新八级工”职业技能等级制度。

### （2）社会保障管理

北京市人力资源和社会保障局稳步推进社保领域各项改革落地。渐进式延迟法定退休年龄改革平稳落地。高标准落实养老保险全国统筹制度，稳步提高各项待遇水平，我市养老保险工作连续两年在省级政府考核中被评为 A 级，受到中央部门通报表扬。职业伤害保障试点扩围有序推进，积极稳妥落实国家扩围“规定动作”，在全国率先将网约出行行业全部纳入保障范围，创新推出“小伤快赔”机制。

### （3）就业管理事务

北京市人力资源和社会保障局多措并举抓实抓细就业管理

服务工作。以市委、市政府名义印发实施《促进高质量充分就业的实施意见》，积极应对外部环境不确定性影响，出台专项政策举措。实施“就业岗位开发与挖潜扩容计划”，累计挖掘岗位资源超 40 万个。出台促进高校毕业生等青年就业创业增量政策，归集发布 11.2 万个面向毕业生的就业岗位。深入全国 120 余所重点高校开展政策宣讲和专场招聘，充分释放“北京欢迎你”的强烈信号。成功举办第八届“创业北京”创业创新大赛、京津冀创业创新大赛。实施离校未就业毕业生“一生一策”帮扶。全面开启“就业公共服务能力提升三年行动计划”，强化“家门口”就业服务，新建 58 个就业公共服务站点，全市成规模的零工市场增至 18 个。通过多措并举稳促就业，全市就业形势保持总体稳定。2025 年城镇调查失业率在全国处于较低水平；城镇新增就业人数创十四五时期历史新高。

#### （4）劳动关系和维权

北京市人力资源和社会保障局扎实开展劳动关系协调与劳动者权益保障工作。多措并举加大调解仲裁和监察执法力度，新建 23 家区级示范性“一站式”调解中心、120 家“一站式”解纷站点，就近就地调解纠纷 1 万余件。优化企业工资宏观指导调控，发布企业工资指导线、行业工资指导线和人力资源市场薪酬数据报告，引导企业和劳动者合理协商确定工资水平。

#### （5）人力社保公共服务

北京市人力资源和社会保障局持续深化区域协同、优化政务

服务。新增6个京津冀社保“同事同标”事项，实现三地养老保险关系转移资金定期清算。举办十省市家政劳务品牌交流协作大会，成立劳务协作联盟，探索家政人员输出地前置培训新模式。升级开展找工作走流程、技能培训走流程、退休办理走流程，首次面向社会各界举办智汇人社“十五五”主题征文活动，以360余份高质量建议赋能事业发展。

## （二）效果实现情况分析

### 1.社会效益

#### （1）推进人才发展体制机制改革

北京市人力资源和社会保障局全面深化事业单位改革蹄疾步稳。深入学习领会中央改革部署，扎实开展改革调研，前瞻谋划改革思路举措。

#### （2）纵深推进改革攻坚，社保制度改革多点突破

北京市人力资源和社会保障局通过加强社保基金管理监督，确保社保基金安全稳定运行。落实国家改革任务，健全覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保障体系。强化经办服务，进一步优化社保经办规程和服务流程，提高社保经办服务效能。

#### （3）稳就业成效超出预期

北京市人力资源和社会保障局严格贯彻中央部门稳就业各项政策举措，推进岗位挖潜扩容，扩大社保补贴范围。全力稳定和扩大就业岗位，全面优化就业创业服务，提高重点群体就业质

量，着力加强职业技能培训。

#### （4）统筹发展和安全，和谐劳动关系治理水平持续提升

北京市人力资源和社会保障局加大劳动关系协商协调力度，持续抓好根治欠薪工作，保障农民工工资支付。强化劳动用工风险监测处置，加强新就业形态劳动者权益保障。统筹促进企业发展和保障劳动者合法权益，进一步健全劳动关系治理体系，全力维护劳动关系和谐稳定。

#### （5）服务首都高质量发展取得新成效

北京市人力资源和社会保障局不断加强系统行风建设能力，提升社保队伍服务办事能力。持续做好灾后恢复重建服务保障工作，大力推进“智慧人社”建设，进一步提升人社大数据治理能力。认真落实健全基本公共服务体系的部署要求，提升人力社保服务效能。

### 2.服务对象满意度

12333 热线群众满意率。2025 年，12333 热线服务量 437 万件，群众满意度始终稳定在 99.5%以上。

## 四、预算管理情况分析

### （一）财务管理

#### 1.财务管理制度健全性

为持续夯实财务工作基础、全面提升财务管理质效，北京市人力资源和社会保障局搭建起体系完备、权责清晰的财务管理制度框架。围绕资金审批、会计核算、预算管控、收支管理、资产

运维、合同履行、政府采购、建设项目监管等关键环节，逐项细化流程、强化规范约束与全程监督，确保各项财务业务依规开展、有序运转。在政府采购工作中，严格遵守政府采购相关法律法规与财政成本管控要求，严守资金使用流程，规范财政资金拨付与支出行为，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

各类资金使用均严格遵循国家法律法规及内部各项管理制度，资金拨付全流程审批要件齐全、程序严谨规范。资金管理全程闭环监管，使用行为安全合规，未发生截留、挤占、挪用财政资金等违规情形。北京市人力资源和社会保障局不断健全内部审计与常态化监督体系，严格执行“三重一大”决策制度，对大额资金坚持从严管控、细化流程、抓实监管。进一步优化大额资金审批、支付等全链条管理，项目重大支出均开展评估论证，所有开支严格对照部门预算批复执行，严格遵守既定使用方向与开支范围，确保预算资金运转平稳、管控到位、安全有序。

同时，市人力社保局积极推进财务内控数字化建设，建成内控信息化系统。依托“智慧人社”平台搭建数字化管理体系，先后上线预算编制、指标管理、采购管理、电子票夹、网上报销等十余个功能模块，将收支政策标准、风险防控规则及全部项目统一嵌入系统，实现预算项目管理全流程线上审批，打造高效、安全、透明的数字财务运行模式。2025年，市人力社保局作为电子会计凭证综合服务平台首批试点对接单位，顺利完成内控系统

与财政电子凭证平台直连对接，实现电子凭证线上取票，进一步提升了财务管理智能化水平。

### **3.会计基础信息完善性**

会计基础工作扎实规范，专项资金实行专户管理、单独核算。会计要素确认、计量与核算方法严格遵循财经制度及会计准则要求，各项收入、支出账务处理及时精准，会计科目运用标准规范，账务内容真实完整、账实相符。费用报销与款项支付环节坚持从严审核，逐笔核验原始凭证，凡内容缺失、手续不全、审批流程未完结的业务，一律不予办理支付。同时，严格落实档案管理要求，各类财务凭证、账簿、报表等资料均做到收集齐全、归档及时、保管规范。

#### **（二）资产管理**

北京市人力资源和社会保障局资产管理工作由财务处统筹牵头，严格遵照《北京市人力资源和社会保障局固定资产管理办法》各项规定执行，全面实行统一领导、归口管理、分级负责、责任到人的管理模式。进一步厘清各单位、各部门资产管理职责边界与权限划分，构建起标准统一、层级明晰、各司其职、齐抓共管的管理体系，确保各项管理要求落地见效、岗位责任压实到位。日常管理中，资产保管维护到位、账实相符，资产调拨、处置等流程严格依规办理，固定资产使用效率维持在较高水平。

#### **（三）绩效管理**

北京市人力资源和社会保障局高度重视预算绩效管理工作，

持续深化全过程预算绩效管理，将绩效理念贯穿于预算编制、执行、监督各环节，搭建起事前、事中、事后全链条绩效管理闭环，不断创新管理模式，推动各项绩效管理工作落地落实。

2025 年，市人力社保局实现所有预算项目绩效目标填报全覆盖，结合项目实际设定科学考核指标，从源头筑牢绩效管控防线。各部门严格落实预算管理要求，提前谋划资金项目，主动加强沟通对接，统筹推进各项工作开展。立足业务实际，市人力社保局稳步推进预算项目编制改革。在 2025 年项目分级归类基础上，对项目领域优化结构、规范内容，构建起“一级项目为统领、二级项目为主干、三级项目为支撑”的多层次项目管理体系。同时，系统梳理绩效指标，提炼核心指标，健全完善绩效目标体系，统一规范绩效目标填报工作。2026 年我局按照相关工作要求，对 2025 年度部门项目支出实施绩效评价。

#### （四）结转结余率

2025 年年初结转结余资金 11168.23 万元，其中基本支出结转和结余 5353.34 万元，项目支出结转和结余 5814.88 万元；年末预算结转和结余 19643.56 万元，其中基本支出结转和结余 5628.15 万元，项目支出结转和结余 14015.40 万元，结转和结余资金占当年预算总额 137947.69 万元的 14.24%。

#### （五）部门预决算差异率

北京市人力资源和社会保障局 2025 年年初预算数 125462.47 万元，年末决算数 137947.69 万元，部门预算决算差

异率为 9.95%。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 95.55 分，综合评价等级为“优秀”。其中：预算执行情况 17.15 分，整体绩效目标实现情况 60 分，预算管理情况 18.40 分。

### **（二）存在的问题及原因分析**

预算编制的精细化水平仍需提升。部门预算与决算的差异率较上年有所增加，项目预算的约束作用仍需加强。

## **六、措施建议**

持续深化部门预算管理工作，做细做实预算编制前期调研研判。结合年度重点工作安排，科学预判工作任务与实际工作量，精准分析任务体量与经费需求的适配性。加大财政资金统筹整合力度，常态化开展成本管控与预算绩效分析，逐项细化成本测算、从严开展资金需求论证。坚持科学谋划、精细编制预算，明确各项收支测算标准与依据，严格履行预算调整审批流程，不断强化预算刚性约束。通过全流程提质增效，全面提升部门预算管理的科学化、精细化、规范化水平。