

中国共产党北京市委员会市直属机关工作委员会 2025 年度北京市机关第七届青年技能大赛项目 绩效评价报告

一、基本情况

（一）项目概况

1. 项目背景

中国共产党北京市委员会市直属机关工作委员会（以下简称“市直机关工委”）开展北京市机关第七届青年技能大赛项目，引导机关青年修好理论学习、党性锻炼、基层实践三门课，争做有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年，为进一步全面深化改革、谱写中国式现代化的北京篇章贡献青春智慧和力量。

2. 项目主要内容及实施情况

本届大赛由市直机关工委和共青团北京市委员会主办，市直机关各单位机关党委、市直机关青年联合会、市直机关志愿服务联合会协办。大赛以“服务中心、立足机关、岗位建功、赛用结合”为基本思路，采用“6+1+X”的形式，共计 101 家单位报名参赛，收到参赛作品 1079 个。

3. 项目资金投入和使用情况

项目预算为 99.44 万元，截至 2025 年 12 月 31 日，共计支出 97.34 万元，预算执行率为 97.89%。

（二）项目绩效目标

1. 项目年度绩效目标

引导机关青年干部积极参与，通过比赛锻炼，提升技能水平，开阔工作视野，激发创新意识，展示机关各单位青年干部在新时代的新担当新作为。

2. 项目年度绩效指标

市直机关工委围绕 2025 年度项目绩效目标，结合主要工作任务及预期效果，分别设置了成本指标、产出指标、效益指标和满意度指标。

二、绩效评价工作开展情况

（一）绩效评价目的、对象和范围

为深入贯彻落实《中共北京市委 北京市人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（京发〔2019〕12 号）等文件要求，根据《北京市项目支出绩效评价管理办法》（京财绩效〔2020〕2146 号）文件精神，聚焦市直机关工委 2025 年北京市机关第七届青年技能大赛项目资金，围绕决策、过程、产出及效益情况开展评价，总结经验，发现问题，剖析原因，提出改进建议，为部门科学决策、规范管理提供参考，进一步优化青年人才培养工作，提高财政资金配置效率和使用效益。

（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

1. 评价原则

遵循问题导向、系统评价、科学客观、讲求绩效的原则，围绕 2025 年度北京市机关第七届青年技能大赛项目开展绩效评价工作。

2. 评价指标体系

本次评价指标体系根据《北京市项目支出绩效评价管理办法》（京财绩效〔2020〕2146 号）有关要求设置，包括决策、过程、产出及效益 4 个一级指标，项目立项、绩效目标等 10 个二级指标，满分为 100 分。

3. 评价方法

采用现场评价和非现场评价相结合、定性分析与定量分析相结合的方式，运用案卷研究、座谈访谈等方法，对项目决策、过程、产出、效益四方面进行综合评价。

4. 评价标准

绩效评价综合绩效级别分为 4 个等级：综合得分在 90（含）-100 分为“优”；综合得分在 80（含）-90 分为“良”；综合得分在 60（含）-80 分为“中”；综合得分在 60 分以下为“差”。

（三）绩效评价工作过程

根据绩效评价相关要求和项目主要内容，通过查阅资料、核对财务明细账等方式，核查项目资金使用规范性，在充分了解项目执行情况的基础上，对项目决策、过程、产出及效益情况进行综合分析。

三、综合评价情况及评价结论

项目有效提升了机关青年调查研究、创新创造、演讲表达、数字化应用等综合能力，推动了各单位团青工作品牌建设，展现了机关青年爱岗敬业、勇于担当、刻苦钻研、敢于创新的精神风貌，取得了良好的社会反响。但仍存在个别绩效目标值设置不够精准、绩效指标设置不够全面、项目活动时效性有待提升、满意度问卷调查仍需完善等问题。2025 年度项目综合评价得分 94.52 分，评价等级为“优”。

四、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况

项目立项依据充分，立项程序合规，预算编制经过科学论证，预算内容与项目需求匹配，资金分配合理。项目设定了明确的绩效目标，但个别绩效目标值设置不够精准，绩效指标设置不够全面。决策指标分值 10.00 分，得分 9.60 分，得分率 96.00%。

1. 项目立项

（1）立项依据充分性（2 分），得分 2.00 分，得分率 100.00%。项目立项与市直机关工委部门职责相匹配，项目实施有助于引导机关青年修好理论学习、党性锻炼、基层实践三门课，争做有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年。

（2）立项程序规范性（1 分），得分 1.00 分，得分率 100.00%。市直机关工委根据部门职责及实际工作需求，按照《北京市市级项目支出预算管理办法》《市直机关工委预算项目管理办法》进行项目申报，编制提交了预算项目信息表、项目绩效目标等申报

材料，明确了立项依据、政策依据、经费测算依据等项目内容。项目申请设立程序符合部门内部申报审批要求，审批文件材料齐全，立项程序规范。

2. 绩效目标

(1)绩效目标合理性(2分)，得分1.80分，得分率90.00%。项目围绕核心工作内容，设定了与项目任务高度相关的年度绩效目标。绩效目标涵盖了竞赛组织、参赛范围、成果产出、可持续影响等关键维度，与预算资金投向基本一致，但绩效指标设置不够全面，绩效目标对项目实施的约束和激励作用有待进一步提升。

(2)绩效指标明确性(2分)，得分1.80分，得分率90.00%。项目围绕整体绩效目标与工作计划，进一步将绩效目标细化分解为成本指标、产出指标、效益指标和满意度指标，各项指标均通过可量化的指标值予以体现，但绩效指标设置不够全面，缺少对作品的质量衡量指标或采购验收的合格标准，难以有效考核项目产出质量目标的实现程度。

3. 资金投入

(1)预算编制科学性(2分)，得分2.00分，得分率100.00%。根据预算评审报告及经费使用明细，项目预算编制经过科学论证。整体预算测算依据充分，资金额度与年度目标相适应，预算编制科学合理。

(2)资金分配合理性(1分)，得分1.00分，得分率100.00%。

项目资金围绕各项竞赛活动及集中汇报展示的实际需求进行分配，各项任务的资金分配额度与工作任务量、重要程度基本相适应，资金分配依据充分，体现了财政资金的使用效益。

（二）项目过程情况

项目预算资金足额到位，预算执行情况良好，资金使用规范，项目管理制度健全且执行有效。过程指标分值 20.00 分，得分 19.92 分，得分率 99.60%。

1. 资金管理

（1）资金到位率（2分），得分 2.00 分，得分率 100.00%。2025 年度项目预算 99.44 万元随部门预算批复足额、及时到位，项目资金到位率 100%。

（2）预算执行率（4分），得分 3.92 分，得分率 98.00%。截至 2025 年 12 月 31 日，项目预算资金实际支出 97.34 万元，全部为当年财政拨款支出，预算执行率为 97.89%。

（3）资金使用合规性（4分），得分 4.00 分，得分率 100.00%。市直机关工委严格按照《市直机关工委经费支出管理制度》等内部财务规定对项目资金进行规范管理。

2. 组织实施

（1）管理制度健全性（5分），得分 5.00 分，得分率 100.00%。项目实施方案基于前期调研和成熟经验制定，组织架构完善，明确了各部门职责分工，各竞赛项目设立不少于 5 人的专家评审委员会，采用“初评+现场评审”双阶段机制，评审机制健全，为

项目顺利实施提供了健全的制度保障。

(2)制度执行有效性(5分),得分5.00分,得分率100.00%。项目为延续性项目,市直机关工委在总结往届经验基础上,按照大赛组织工作方案有序推进各项工作。项目采购、合同、验收等资料齐全并及时归档,整体执行情况良好,体现了较高的管理规范性。

(三)项目产出情况

项目各项产出数量目标全面超额完成,产出质量符合预期,成本控制良好,但在集中汇报展示环节存在一定延迟。产出指标分值40.00分,得分38.00分,得分率95.00%。

1.产出数量(10分),得分10.00分,得分率100.00%。项目在竞赛项目数量、参赛单位数量、参赛作品数量等方面均完成了既定目标,部分产出超出预期。

2.产出质量(10分),得分10.00分,得分率100.00%。项目总体工作质量控制情况较好,评选流程合规、参赛作品符合要求、技术规范执行到位。

3.产出时效(10分),得分8.00分,得分率80.00%。项目按照《北京市机关第七届青年技能大赛组织工作方案》的时间安排有序推进。

4.产出成本(10分),得分10.00分,得分率100.00%。项目实施过程中,市直机关工委采用三方比选等方式选取供应商,控制了成本,项目年度总支出控制在预算范围内,各项费用支出

与预算基本匹配，支出单价符合行业标准及市场平均水平。项目成本控制措施健全、合理，产出成本控制情况良好。

（四）项目效益情况

北京市机关第七届青年技能大赛在人才培养、成果转化应用及服务对象满意度等方面取得了积极成效。效益指标分值 30.00 分，得分 27.00 分，得分率 90.00%。

1. 项目效益

（1）人才培养（10 分），得分 9.00 分，得分率 90.00%。项目实施有效促进了机关青年干部能力提升和成长成才，推动了团青工作品牌建设。本届大赛参赛规模和作品数量均创新高。但人才培养的深度与广度仍有进一步拓展空间。

（2）成果转化应用（10 分），得分 9.00 分，得分率 90.00%。项目注重成果转化，推动大赛产出成果在实际工作中发挥作用，但成果转化的系统性和影响力仍有持续提升的空间。

2. 满意度

（1）服务对象满意度（10 分），得分 9.00 分，得分率 90.00%。市直机关青年 1 万余人次通过首都之窗在线观看活动直播，体现了较高的关注度和参与度。但项目未正面开展系统性的满意度问卷调查，缺乏量化数据支撑。

五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析

（一）主要经验及做法

竞赛设计科学，覆盖青年核心能力，涵盖标识设计、志愿讲

解、演讲表达、AI 技术应用、调查研究、联学联建等多个领域，形成了较为完整的赛事体系。竞赛内容紧贴机关青年工作实际需求，有效促进了青年综合素质的提升。

（二）存在的主要问题及原因分析

1. 绩效目标设置不够精准，指标体系不够完善

一是数量指标指标值设定较为保守，未能对项目实施形成有效约束和激励，绩效目标的导向作用不够明显。二是绩效指标设置不够全面，未设置产出质量指标，缺少对评审过程规范性等过程质量控制的衡量，难以有效考核项目产出质量目标的实现程度。

2. 集中汇报展示环节进度略有延迟，进度管控有待加强

根据组织工作方案，大赛计划于 2025 年 11 月底前完成全部比赛项目并举办集中汇报展示活动，但集中汇报展示活动于 12 月 9 日举办，较原计划延迟约 10 天。延迟虽未对项目整体实施效果造成实质性影响，但仍反映出进度管控方面存在优化空间。

3. 实施效益评估仍有提升空间，满意度调研方式可进一步丰富

项目在人才培养和成果转化方面取得了积极成效，参赛单位和青年的整体反馈良好，但从持续提升的角度看，仍有一些细节可进一步优化。

六、有关建议

（一）精准设置绩效目标值，完善项目指标体系

在申报年度绩效目标时，合理确定数量指标的设定水平，在符合项目实际产出能力的基础上，进一步体现绩效目标的指引及约束作用。根据项目拟开展情况等，补充完善质量指标，增设对评审过程规范性等方面的量化考核指标。

（二）加强进度管控，确保关键节点按时完成

在后续届次的大赛组织中，进一步细化时间节点安排，加强对各阶段工作进度的动态跟踪与督导，及时发现并解决可能影响进度的风险点，确保关键节点按时完成，避免出现集中汇报展示等收官环节的延迟。

（三）加强效益佐证资料收集，丰富满意度调研手段

建议项目单位在保持现有成效的基础上，进一步做好效益相关佐证资料的收集与归整。

七、其他需要说明的问题

无。