

乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐 市新市区）人力资源和社会保障局 2024年度部门整体支出绩效评价报告

部门名称：乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐
市新市区）人力资源和社会保障局

委托单位：乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐
市新市区）财政局

评价年度：2024年度

评价机构：新疆华阳有限责任会计师事务所

主 评 人：胡嘉敏



2025 年 8 月

摘 要

一、部门概况

乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐市新市区）人力资源和社会保障局的主要职能：

贯彻执行国家、自治区和乌鲁木齐市有关人力资源和社会保障事业发展规划、政策和法律、法规；组织编制人力资源和社会保障事业中长期规划和年度计划，并组织实施。

拟订并组织实施全区人力资源市场发展规划和人力资源流动政策，建立全区统一规范的人力资源市场，促进人力资源合理流动、有效配置。

负责促进就业工作。拟订并组织实施城乡就业发展规划和政策、措施，完善公共就业服务体系；组织实施就业援助、职业资格和职业培训制度；负责民办职业技能培训学校的审批及监督管理工作；贯彻落实高校毕业生就业政策和高技能人才、农村实用人才培养激励政策。

贯彻执行国家、自治区、乌鲁木齐市企事业单位工资收入分配制度改革实施办法，促进建立企事业单位人员工资正常增长和支付保障机制；负责权限内事业单位工作人员工资调整、晋升工作，审核事业单位工资总额，承担事业单位人员福利和离退休政策的具体实施；承担企事业单位工作人员工（公）伤（病）残有关待遇的落实工作。

会同有关部门指导全区事业单位人事制度改革工作，组织实施事业单位相关配套政策、规定和办法；负责权限内事

业单位人员和机关工勤人员管理，参与人才管理，贯彻落实专业技术人员管理和继续教育政策；负责组织实施职称制度改革工作；负责全区专业技术人才选拔和培养工作；负责博士后管理相关办法的组织实施工作。

贯彻执行事业单位人员调配政策和特殊人员安置政策；负责全区雇员管理工作。

贯彻执行并监督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。

负责劳动人事争议调解仲裁工作；贯彻执行劳动关系政策，完善劳动关系协调机制；贯彻落实消除非法使用童工政策和女工、未成年工的特殊劳动保护政策；组织实施劳动监察，协调劳动者维权工作；负责对在本区行政机关登记注册企业的集体合同审核和综合计算工时制、不定时工作制的管理；负责权限内建筑施工单位农民工工资保证金收取和管理工作；受理人力资源和社会保障方面的信访事项，拟订信访维稳工作预案；会同有关部门协调处理有关劳动、人事方面的重大信访事件或突发事件。

负责退休人员社会化管理工作；推进国家、自治区和乌鲁木齐市各项退休人员社会化管理政策的落实。

承担人力资源和社会保障统计和信息工作。

承办区委、管委会（区人民政府）交办的其他事项。

职能转变。深入推进简政放权、放管结合、优化服务改革，进一步减少行政审批事项，规范和优化对外办理事项，减少职业资格许可和认定等审批事项，实行职业资格目录清

单管理，加强事中事后监管，创新就业和社会保障等公共服务方式，加强信息共享，提高公共服务水平。

乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐市新市区）人力资源和社会保障局是管委会（区人民政府）工作部门，为副县级。下设2个内部机构（办公室、人力资源管理科），下属事业单位5个（区就业服务管理中心；区人力资源服务中心（外来劳务人员就业服务中心）；区劳动人事争议仲裁院；区劳动保障监察大队；区退休人员社会化管理服务中心）。

乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐市新市区）人力资源和社会保障局机关行政编制9名，其中：领导职数3名，内设机构领导职数2名。

二、评价结论与结果

（一）总体评价结论

本次部门评价在对乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐市新市区）人力资源和社会保障局进行合理分类的基础上，分析其部门职能、部门目标、部门工作任务安排与部门预算安排之间的相互匹配关系。综合评定部门履职的绩效情况。最终，绩效评价组在此基础上进行总体评价分析。

（二）评分结果

根据部门整体评价指标体系及评分标准，通过数据采集、访谈等方法，对乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐市新市区）人力资源和社会保障局2024年度部门整体支出绩效进行客观评价，最终评分结果：总得分为97.00分，绩效评级

为“优”。指标评分具体情况详见附件1。各部分权重和绩效分值详见下表。

部门整体支出绩效评价得分表

指标	1. 部门决策类	2. 部门管理类	3. 部门绩效类	合计分值
权重	14.00	36.00	50.00	100.00
得分	13.00	36.00	48.00	97.00
得分率	92.86%	100.00%	96.00%	97.00%

三、主要经验及做法、存在的问题及建议

（一）主要经验及做法

1. 构建多层次就业服务体系，精准对接供需两端

以促进高质量充分就业为核心，搭建“政策+平台+服务”多层次就业服务体系，全面激活就业市场。在政策落地方面，紧扣辖区产业发展布局，围绕“九大产业集群”“1+3”产业体系及自贸区建设，紧盯市场主体与在建续建项目用工需求，建立动态跟踪机制，主动收集岗位资源，推动就业岗位与产业发展同步扩容。

在平台建设上，打造“互联网+公共就业服务”矩阵，依托三级劳动保障平台、线上社群等渠道储备岗位，实时推送招聘信息与政策资讯；构建“14+N”公共就业服务品牌，开展多主题招聘活动，分类组织残疾人、退役军人、高校毕业生等专场招聘，精准匹配不同群体就业需求。同时，建设零工驿站，联动社区劳动保障服务站组建求职社群，解决灵活就业人员岗位对接难题，打通服务群众的“最后一米”。

在服务延伸上，组建专项服务队伍，针对自贸区企业开展“一对一”上门服务，通过政策宣讲、座谈交流等方式，

精准对接企业用工诉求；在高校设立就业服务站，开展校园招聘与就业指导活动，推动高校毕业生就业服务前置，提升就业对接效率。

2. 创新技能培训与创业扶持模式，强化人才支撑

围绕产业需求与劳动者发展诉求，构建“精准化培训+多元化扶持”体系，提升人才供给质量。在技能培训方面，建立“企业订单、劳动者点单、机构接单”机制，针对企业新员工开展岗前培训与新型学徒制培训，结合市场需求动态调整培训工种；面向农村劳动力、就业困难人员等群体，采取“送学上门+走读培训”结合模式，开展定制化技能培训，确保培训内容与就业需求高度契合。

在培训载体建设上，整合优质资源，支持企业建设高技能人才实训基地与技能大师工作室，依托技工院校、培训基地开展社会类培训，组织技能人才参与职业技能竞赛，以赛事带动技能水平提升。在创业扶持上，加大对创业孵化基地的扶持力度，强化创业指导与服务，组织创业培训、融资交流等活动，推荐企业参与创业赛事，推动“培训—技能提升—创业就业”闭环发展。

3. 健全劳动关系治理机制，保障劳动者权益

构建“预防+监管+调处”全链条劳动关系治理机制，维护劳动者与企业合法权益。在源头预防上，加强劳动保障法律法规宣传，开展普法进企业、进工地活动，提升用人单位与劳动者法律意识；推广工资支付监控预警平台，组织企业开展平台操作培训，实现工资支付动态监管，提前排查化解

欠薪隐患。

在维权渠道畅通方面，建立多平台联动响应机制，确保举报电话24小时畅通，高效办结各类欠薪线索与信访案件，做到线索处置“件件有回应”。在纠纷调处上，打造“一站式”劳动争议调解中心，整合部门资源形成联动调处格局，成立自贸区专项调解中心，开展法律法规宣讲与维权咨询服务，推动劳动纠纷就近、快速化解，保障辖区劳动关系和谐稳定。

（二）存在问题

1. 履职方面

（1）高校毕业生等青年群体就业观念存在偏差，就业规划与职业方向定位模糊。部分学生缺乏清晰的职业发展认知，未形成科学的就业规划，对自身职业方向把握不足，进而出现“缓就业”“慢就业”现象。

（2）相关人员在绩效管理领域专业知识的系统性学习存在短板，专业能力有待提升。部分工作人员缺乏绩效管理相关的专业理论知识与实操方法储备，在开展绩效评价工作时，易受自身认知局限，存在自我审定的主观性偏差，难以全面、客观、精准地开展评价。

2. 绩效管理方面

（1）目标设定不够合理

部门在设定绩效目标时，存在简单化问题，未经过充分调研论证，直接将年度工作计划或总结里的重点内容照搬作为绩效目标，指标值设定不科学、依据不充分，导致个别目

标偏差较大，无法衡量整体效果，影响客观评价。例：“新增就业人数”指标，预期指标值为大于等于2.40万人，绩效自评填报实际完成值为2.56万人，实际完成值超出预期指标值6.67%，存在偏差。反映出目标设定未结合区域就业市场实际容量、历史完成数据及年度政策支持力度综合制定，导致目标值与实际执行能力脱节。

（2）预算管理不到位

预算填报和执行存在差异，不仅损害了预算的严肃性，而且给预算绩效评价工作增加阻碍。例：“举报投诉案件结案率”指标，预期指标值为大于等于97%，绩效自评填报实际完成值为97%，但经资料核查，实际完成值为97.63%。绩效自评填报值与实际完成值存在偏差，反映出在预算绩效管理过程中，对指标完成情况的核查校对机制不健全，数据统计与填报缺乏严谨性，影响预算绩效评价结果的真实性与可靠性。

（三）改进建议

1. 履职方面

（1）针对高校毕业生等青年群体就业观念问题，可联合高校、人社部门开展就业指导系列活动。比如举办就业观念转变专题讲座，邀请职场导师分享多元就业路径、灵活就业、新兴行业就业等案例；开展职业体验日，组织学生到不同类型企业参观实践，帮助其明晰自我定位，合理调整就业期望值，提升就业质量。

（2）针对绩效管理专业知识薄弱问题，可结合实际工作

需求，组织围绕绩效指标设置、数据核算方法等核心内容的系统性培训，帮助人员夯实基础理论、掌握实操技能；同时依托工作中的典型评价案例定期开展研讨，针对自我审定易出现的主观性偏差等常见问题，共同分析成因并制定可落地的改进方案，以此逐步提升工作人员专业能力与评价客观性，保障绩效评价质量。

2. 绩效管理方面

（1）提升预算绩效管理意识，组织预算编制与执行相关培训，让工作人员深入理解财政绩效评价逻辑，掌握绩效目标、指标设定方法。设定绩效目标时，结合过往数据、工作实际需求，通过调研走访、征求业务科室及服务对象意见等方式，科学论证指标值，增强绩效目标与实际工作的适配性。

（2）强化绩效数据填报真实性管理，要求填报人员严格依据实际资料和原始数据如实填报，杜绝随意调整或估算数据；建立数据填报复核机制，由专人对填报数据进行二次核查，核对数据来源及计算逻辑，确保与实际完成情况一致；加强填报规范性培训，定期组织绩效数据填报专项培训，针对指标定义、计算口径、填报要求等内容进行详细讲解，结合常见错误案例（如数据四舍五入不规范、统计范围偏差等）进行实操指导，提升填报人员的专业能力，从源头减少因理解偏差导致的数据错误。

（3）建立科学合理的项目预算效果考核机制，依据预设的绩效数量、质量指标全面衡量预算实施效果，既重

“绩”，更重“效”。及时归集绩效成果资料，注重绩效过程资料总结和数据汇总分析，听取专家和专业机构及上级主管部门的评价意见，全面展示项目实施效果。加强绩效评价结果应用，建立健全绩效评价结果反馈制度和绩效问题整改责任制，对绩效评定结果较好的项目，在安排财政资金时应优先考虑。对连续性项目，在安排预算单位下一年度该项目资金时应给予优先支持。

目 录

一、基本情况	2
(一) 部门基本情况	2
(二) 部门单位整体支出规模	6
(三) 部门管理情况	7
(四) 部门绩效目标	9
(五) 评价对象和范围、主要内容	11
二、评价工作简述	12
(一) 评价依据	12
(二) 评价目的	12
(三) 评价原则	13
(四) 评价方法	13
(五) 评价指标体系及评价标准	14
(六) 评价指标体系及评价标准	15
三、绩效评价分析	16
(一) 部门决策	16
(二) 部门管理	18
(三) 部门绩效	22
四、评价结论	24
(一) 总体评价结论	24
(二) 评分结果	24
五、主要经验及做法、存在的问题及建议	25
(一) 主要经验及做法	25
(二) 存在问题	27
(三) 改进建议	28
六、其他需要说明的问题	30
(一) 关于评价责任的说明	3030
(二) 关于影响本次绩效评价局限性的说明	30
(三) 提示报告使用者注意事项的说明	3130

乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐 市新市区）人力资源和社会保障局 2024年度部门整体支出绩效评价报告

高新区（新市区）财政局：

为深入贯彻落实《中共中央国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34号）、《自治区党委自治区人民政府关于全面实施预算绩效管理的意见》（新党发〔2018〕30号）等相关文件精神，进一步规范财政资金管理，强化部门责任意识，提高财政资金使用效益，根据文件精神为考察新疆维吾尔自治区高新区（新市区）人力资源和社会保障局整体支出、部门管理及职责履行等情况，新疆华阳有限责任会计师事务所（以下简称“我所”）受高新区（新市区）财政局委托，对2024年高新区（新市区）人力资源和社会保障局整体支出进行绩效评价。高新区（新市区）人力资源和社会保障局对所提供的文件、财务资料、相关工作开展情况等有关资料的真实性、合法性、完整性负责。我们的责任是本着实事求是、客观公正的原则出具绩效评价报告，并对报告意见的真实性、合法性负责为此我所成立了绩效评价组，于2025年7月14日至8月15日开展部门单位整体绩效评价工作。绩效评价组首先制定了具体绩效评价工作方案，设定科学、合理、可行、完整的评价指标体系。经过前期调研、现场材料核查、核验、访谈及综合分析评价等绩效评价的程序和方法，最终得出评价结论并形成本评价报告。

一、基本概况

（一）部门基本情况

1. 部门主要职能

乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐市新市区）人力资源和社会保障局的主要职能：

贯彻执行国家、自治区和乌鲁木齐市有关人力资源和社会保障事业发展规划、政策和法律、法规；组织编制人力资源和社会保障事业中长期规划和年度计划，并组织实施。

拟订并组织实施全区人力资源市场发展规划和人力资源流动政策，建立全区统一规范的人力资源市场，促进人力资源合理流动、有效配置。

负责促进就业工作。拟订并组织实施城乡就业发展规划和政策、措施，完善公共就业服务体系；组织实施就业援助、职业资格和职业培训制度；负责民办职业技能培训学校的审批及监督管理工作；贯彻落实高校毕业生就业政策和高技能人才、农村实用人才培养激励政策。

贯彻执行国家、自治区、乌鲁木齐市企事业单位工资收入分配制度改革实施办法，促进建立企事业单位人员工资正常增长和支付保障机制；负责权限内事业单位工作人员工资调整、晋升工作，审核事业单位工资总额，承担事业单位人员福利和离退休政策的具体实施；承担企事业单位工作人员工（公）伤（病）残有关待遇的落实工作。

会同有关部门指导全区事业单位人事制度改革工作，组

组织实施事业单位相关配套政策、规定和办法；负责权限内事业单位人员和机关工勤人员管理，参与人才管理，贯彻落实专业技术人员管理和继续教育政策；负责组织实施职称制度改革工作；负责全区专业技术人才选拔和培养工作；负责博士后管理相关办法的组织实施工作。

贯彻执行事业单位人员调配政策和特殊人员安置政策；负责全区雇员管理工作。

贯彻执行并监督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。

负责劳动人事争议调解仲裁工作；贯彻执行劳动关系政策，完善劳动关系协调机制；贯彻落实消除非法使用童工政策和女工、未成年工的特殊劳动保护政策；组织实施劳动监察，协调劳动者维权工作；负责对在本区行政机关登记注册企业的集体合同审核和综合计算工时制、不定时工作制的管理；负责权限内建筑施工单位农民工工资保证金收取和管理工作；受理人力资源和社会保障方面的信访事项，拟订信访维稳工作预案；会同有关部门协调处理有关劳动、人事方面的重大信访事件或突发事件。

负责退休人员社会化管理工作；推进国家、自治区和乌鲁木齐市各项退休人员社会化管理政策的落实。

承担人力资源和社会保障统计和信息工作。

承办区委、管委会（区人民政府）交办的其他事项。

职能转变。深入推进简政放权、放管结合、优化服务改革，进一步减少行政审批事项，规范和优化对外办理事项，

减少职业资格许可和认定等审批事项，实行职业资格目录清单管理，加强事中事后监管，创新就业和社会保障等公共服务方式，加强信息共享，提高公共服务水平。

2. 部门机构设置及人员构成

乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐市新市区）人力资源和社会保障局是管委会（区人民政府）工作部门，为副县级。下设2个内部机构（办公室、人力资源管理科），下属事业单位5个（区就业服务管理中心；区人力资源服务中心（外来劳务人员就业服务中心）；区劳动人事争议仲裁院；区劳动保障监察大队；区退休人员社会化管理服务中心）。

乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐市新市区）人力资源和社会保障局机关行政编制9名，其中：领导职数3名，内设机构领导职数2名。

3. 部门单位年度重点工作

2024年人社局紧扣“稳就业、强人才、重维权、优服务”核心职能，以高质量党建为引领，锚定主责主业、紧贴民生需求，全力推动人社事业高质量发展。

（一）立足保障民生之本，推动高质量充分就业。全年完成城镇新增就业25632人，失业人员再就业12253人，就业困难人员就业1009人，新增创业2374人带动就业5783人，农村劳动力外出务工1366人次，职业技能培训19228人次，落实就业补贴19894.59万元惠及24869人，城镇零就业家庭24小时动态清零。

(二) 立足优质高效服务，提供人社保障尽心尽力。就业服务上，构建大就业格局，依托产业发展挖掘岗位，打造“14+N”就业服务品牌，举办招聘活动52场、专场招聘9场，建设3个零工驿站，精准帮扶高校毕业生、困难群体等就业，应届高校毕业生就业去向落实率94.42%；落实创业政策，扶持7家孵化基地，新增企业94家，建成高技能人才实训基地10家、技能大师工作室49家；开展自贸区专项行动，服务企业42家，解决困难55个。

(三) 立足人才强区战略，建设高水平人才高地。人才队伍建设方面，通过多种渠道新增党政人才248名，加强事业单位人员管理和职称评审。

(四) 立足安全稳定有序，聚力构建和谐劳动关系。劳动监察方面，受理来电来访7947人次，办结欠薪线索16563件、信访件1174件；劳动仲裁受理案件2410件，结案2227件，结案率97%，调解率65%，为15774名劳动者追回欠薪约2.16亿元。劳动关系维护上，畅通维权渠道，开展普法宣传22次，推广“新薪通”平台，建立一站式调解中心，调解案件1448件。

同时，加强党的建设，召开党组会19次、支委会29次，开展党组中心组学习17次，推进“五个好”党支部建设，强化党员队伍和党风廉政建设。

4. 部门固定资产情况

高新区（新市区）人力资源和社会保障局2024年度固定资产期初金额为1,696.49万元，本期减少376.37万元的固定

资产主要为：一是资产无偿调出，包含调拨至街道食堂设备、调拨至技工学校教学设备；二是本年度资产报废。期末金额为1,320.12万元。各资产类别明细见表1-1。

表1-1 高新区（新市区）人力资源和社会保障局2024年度固定资产情况表

单位：万元

序号	资产类别	期初金额	本期增加	本期减少	期末金额
1	房屋和构筑物	662.32	-	45.00	617.32
2	设备	824.38	-	317.35	507.03
3	图书和档案	92.83	-	0.00	92.83
4	家具和用具	116.96	-	14.02	102.94
合 计		1,696.49	-	376.37	1,320.12

（二）部门单位整体支出规模

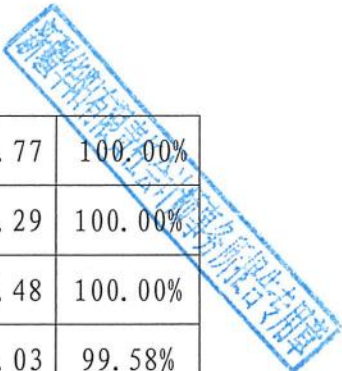
1. 整体支出情况

高新区（新市区）人社局部门整体年初预算安排为31,577.79万元，其中：一般公共预算财政拨款为31,490.15万元、国有资本经营预算财政拨款为87.64万元。全年无预算调整。全年支出决算为31,450.44万元，其中：一般公共预算财政拨款为31,362.80万元、国有资本经营预算财政拨款为87.64万元。预算执行率为99.60%。支出主要用于基本支出和项目支出。整体支出具体情况详见表1-2。

表1-2 部门预算支出及结转结余情况表

单位：万元

资金来源	年初预算	调整后 预算	支出决算	执行率
一、一般公共预算财政拨款	31,490.15	31,490.15	31,362.80	99.60%



1. 基本支出	978.77	978.77	978.77	100.00%
(1) 人员经费	931.29	931.29	931.29	100.00%
(2) 公用经费	47.48	47.48	47.48	100.00%
2. 项目支出	30,511.38	30,511.38	30,384.03	99.58%
其中：基本建设类项目	-	-	-	-
二、国有资本经营预算财政拨款	87.64	87.64	87.64	100.00%
1. 项目支出	87.64	87.64	87.64	100.00%
其中：基本建设类项目	-	-	-	-
年末结转结余	-	-	-	-
合计	31,577.79	31,577.79	31,450.44	99.60%

(三) 部门管理情况

1. 财务管理情况

(1) 加强财务预算编制。按照《预算法》规定和财政部门有关要求，及时编制下一年度部门预算方案。

(2) 细化预算经费工作。为严格执行预算，本着坚持厉行节约、反对铺张浪费的精神，根据县财政年初下达的部门预算指标、追加预算及结转指标，结合年度工作实际，对预算进行细化。

(3) 严格执行财务预算。对各项费用开支严格按照批准的预算和有关规定审核办理；分析预算执行及财务收支情况，及时编制年终决算报表及情况说明。

(4) 强化财务监督工作。局机关财务工作要自觉接受上级审计机关、财政及纪检监察部门的监督检查。同时，为加强财务监督管理工作，根据《审计法》等有关规定，建立健全内部审计制度。

2. 资产管理情况

根据《行政事业单位资产管理制度》的相关要求，规范和加强单位国有资产管理，维护国有资产的安全完整，合理配置和有效利用国有资产，建立适应公共财政要求的单位国有资产管理体制。

（1）流动资产的管理

对货币资金加强管理，统一设立银行存款账户，未经财政主管部门同意不允许单独设立财政监管以外的银行存款账户，无备用金。单位货币资金由财务科每月与银行进行对账，并填写银行余额调节表。保障资金的配置合理，严格按照本单位内控体系要求进行资金收支管理。

（2）固定资产的管理

严格按照财政部《关于加强行政事业单位固定资产管理的通知》（财资〔2020〕97号）工作要求，加强资产管理。一是严格落实政府会计准则制度等要求，按规定设置固定资产账簿，对固定资产增减变动及时进行会计处理，并定期与固定资产卡片进行核对，确保账卡相符。二是加强固定资产卡片管理，做到有物必登、登记到人、一物一卡、不重不漏。三是定期对固定资产进行清查盘点，全面掌握并真实反映固定资产的数量、价值和使用状况，确保账账相符、账实相符。四是在摸清固定资产存量基础上，严格审核各股室资产配置需求，资产配置能通过调剂、收回、出租、出借等方式解决的，原则上不重新购置、建设、租用。

高新区（新市区）人力资源和社会保障局固定资产管理

做到“统一管理、账物分管、责任到人、账物相符”。按固定资产的明细进行分类核算。资产管理者按固定资产的具体分类建立固定资产明细账，记录各项资产的进出日期、数量、型号、价格、状态、存放地点和保管人等详细情况。

所有固定资产安排专人负责登记、验收、建档、建卡、调配、维修；负责按品名、数量登记固定资产卡片，记录固定资产价值和数量，并分类设置固定资产明细账。

3. 项目实施管理情况

为保证项目实施的质量和进度，高新区（新市区）人力资源和社会保障局项目办根据项目人员专业技能、业务水平进行分工，组成项目小组。在项目实施过程中项目成员针对每日工作完成情况向项目组汇报，项目组长根据汇报情况合理调度，确保项目按时完成。

（1）项目管理情况

根据《人社局专项资金管理办法》《人社局决算和预算绩效管理办法》及单位相关项目管理制度的规定，对项目的实施进行监督管理。建立健全项目后续各项监督管理制度，确保项目正常运转，长期发挥效益。

（2）项目监管情况

高新区（新市区）人力资源和社会保障局不定期对项目进度和质量等进行监督检查，并且组织开展多种形式的监督检查，以加强日常监管为主，自查、随机抽查、专项检查等方式进行。对检查中发现的问题，及时纠正。

（四）部门绩效目标

1. 总体目标

保障本单位干部职工的基本利益、保障本单位日常办公项目运行。涉及资金支出按照高新区（新市区）人力资源和社会保障局内控体系中设定的流程申报审批进行。

负责促进区就业工作，贯彻落实高校毕业生就业政策和高技能人才、农村实用人才培养激励政策，指导全区事业单位人事制度改革工作，特殊人员安置政策；负责全区雇员管理工作；贯彻执行并监督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。负责劳动人事争议调解仲裁工作；贯彻执行劳动关系政策，贯彻落实消除非法使用童工政策和女工、未成年工的特殊劳动保护政策；组织实施劳动监察，协调劳动者维权工作；负责退休人员社会化管理工作，承担人力资源和社会保障统计和信息工作。

2. 年度整体绩效目标

在区委、管委会、区政府的正确领导和上级部门的支持下，全面学习党的二十大精神，深入贯彻自治区、市委、区委全会精神 and 各项部署要求。一是大力实施就业优先政策，保市场主体，稳岗保就业，全年力争实现城镇新增就业2.4万人；二是发挥县级技工学校作为培训前沿阵地的作用，通过线上与线下相结合的方式积极开展招生，组织开展各类职业技能培训共计1.85万人次。三是持续推进和谐劳动关系构建，举报投诉案件结案率达到97%以上。四是坚持强基固本，提高服务能力水平，实现退休人员社会化管理覆盖率98%以上；领取社会保险待遇资格认证率达到100%。详见表1-3。

表1-3 部门(单位)整体绩效目标表

一级指标	二级指标	三级指标	目标值
履职效能	数量指标	新增就业人数	≥ 2.4万人
		职业技能培训	≥ 1.85万人次
	质量指标	退休人员社会化管理覆盖率	≥ 98%
		领取社会保险待遇资格认证率	=100%
		举报投诉案件结案率	≥ 97%

(五) 评价对象和范围、主要内容

1. 评价对象和范围

本次评价对象为高新区（新市区）人力资源和社会保障局2024年度部门整体预算资金。资金来源包括上级资金、本级资金，资金用途包括基本经费和项目经费，重点关注项目实施对单位履职的支撑作用，项目设立必要性和单位运行管理的规范性。

本次评价范围为高新区（新市区）人力资源和社会保障局2024年度部门整体履职情况。

2. 评价主要内容

（1）绩效目标的设定情况。重点评价绩效目标设立的充分性、明确性、合理性以及细化程度。

（2）资金投入和使用情况。重点评价资金分配过程、投入方式、资金到位、预算执行情况。

（3）为实现绩效目标制定的制度、采取的措施等。包括项目管理制度、财务管理制度、资产管理制度和绩效跟踪管理措施等。

(4) 绩效目标的实现程度。绩效目标的实现程度为单位的履职效能情况。

3. 绩效评价时段

本次绩效评价工作的评价时段为：2025年7月14日—2025年8月15日。

二、评价工作简述

(一) 评价依据

1. 《中华人民共和国预算法》（2014年修正）；
2. 《中共中央 国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34号）；
3. 《财政部关于推进预算绩效管理的指导意见》（财预〔2011〕416号）；
4. 《财政部关于印发<预算绩效评价共性指标体系框架>的通知》（财预〔2013〕53号）；
5. 关于印发《项目支出绩效评价管理办法》的通知（财预〔2020〕10号）；
6. 《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189号）；
7. 关于《2024年重点项目绩效评价》的通知；
8. 《高新区（新市区）人力资源和社会保障局财务管理制度》《人社局专项资金管理办法》《人社局决算和预算绩效管理办法》《人社局资产管理办法》。

(二) 评价目的

部门支出绩效评价是围绕部门职能，了解部门人、财、

物等资源与部门职能匹配情况，从宏观的层面把握部门的职能履行情况，从整体支出效益分析中发现问题、解决问题。

高新区（新市区）人力资源和社会保障局2024年度部门整体支出绩效评价，通过收集部门职能、部门管理、部门职能履行等信息，分析单位在职能履行方面的保障作用，总结经验做法，找出资金使用和管理中的薄弱环节，提出改进建议，提高财政资金使用效率。

（三）评价原则

本次绩效评价以定量与定性相结合的方式，始终遵循科学规范、全面系统、公正客观、绩效相关的基本原则。

1. 相关性原则

绩效评价与绩效目标有直接的联系，能够恰当反映目标的实现程度。

2. 重要性原则

指标体系的制定上，优先使用最具评价对象代表性、最能反映评价要求的核心指标。

3. 系统性原则

将定量指标与定性指标相结合，定量指标应量化，定性指标可衡量，系统反映财政支出所产生的效益等。

（四）评价方法

本次评价主要运用比较法、因素分析法、问卷调查法等多种方法，具体评价方法如下：

比较法：本次绩效评价中，通过对部门的履职情况进行比较分析，从而分析完成或未完成的原因。

绩效评价小组重点围绕高新区（新市区）人力资源和社会保障局自身数据开展对比分析。将年度预算与决算数据进行比对，核查预算调整的情况等；同时对比核心指标年度变动情况，如整体支出规模、公用经费占比等，通过分析数据变动的幅度与趋势，探究指标变动的内在原因，以此评估部门预算管理的科学性与支出绩效的稳定性。

因素分析法：指通过列举所有影响因素，进行全面、综合地分析，从而得出评价结果的方法。本次评价通过分析影响部门单位工作任务的情况，得出评价结果。

绩效评价小组围绕影响高新区（新市区）人力资源和社会保障局工作任务完成的各类因素开展全面、综合分析。从内部因素来看，涵盖部门人员配置与专业能力、管理制度的完善性与执行力度、预算资金的保障与使用效率等；从外部因素来看，包括政策调整、自然条件变化、跨部门协作配合情况等。通过对这些因素的梳理与研判，明确各因素对工作任务推进的影响程度及作用机制，进而得出对部门整体支出绩效的评价结果。

（五）评价指标体系及评价标准

1. 评价指标体系

通过对本部门相关资料进行分析研究，评价小组按照《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189号）要求，从部门决算、部门管理、部门绩效三个维度，围绕职能设置科学性、年度工作计划科学完整性、年度绩效目标明确性、年度部门预算计划科学性、部门预算执行

管理、内部制度管理、部门履职情况、部门产出、部门效果等指标客观开展分析评价，体现了从决策到可持续发展建设的绩效逻辑路径。

经综合考虑定量指标与定性指标、共性指标与个性指标、投入指标与产出指标的平衡，最终将本项目绩效评价指标体系分为“部门决策、部门管理、部门绩效”3个一级指标，权重分别为：14%、36%、50%，二级指标具体分解为13个、三级指标20个。（详见附件1）

2. 评价定级标准

绩效评价结果采取评价指标总分为100分，分4档；评价得分90（含）-100分为优、评价得分80（含）-90分为良、评价得分70（含）-80分为中、70分以下为差。

（六）评价指标体系及评价标准

1. 人员分工

本次财政支出预算绩效管理项目的组织者为高新区（新市区）财政局，受托方为新疆华阳有限责任会计师事务所。主评人为胡嘉敏，此次评价工作包括前期调查，研究讨论、制定工作方案，调查取数，撰写评价报告等。具体评价组成员及职责分工如下：

表 2-1 评价组员表

序号	姓名	评价角色	评价工作职责
1	胡嘉敏	主评人	负责对本次评价提供咨询顾问支持、绩效评价过程指导及评价总体把控、访谈和调查。
2	王吉江	项目质控	负责对本次评价中指标体系、工作方案、绩效报告等重点工作的审核质量控制。

3	蔡翼如	项目经理	负责本次评价资料收集，整理及数据分析，撰写工作方案、调查报告及评价报告。
4	孙怡凡	项目经理	负责协助与部门单位进行沟通、资料搜集、整理及数据分析，并协助撰写工作方案及评价报告。

2. 工作进程安排

（1）前期准备（2025年7月14日—7月20日）

搜集整体资金的相关资料，全面了解部门整体基本情况，与部门相关负责人员进行交流与探讨，设计完整的绩效指标体系、调研与访谈方案，形成工作方案，与部门单位沟通确认合理可行后定稿。

（2）组织实施（2025年7月21日—7月27日）

评价小组实地进行数据采集，完善评价基础资料。评价小组工作人员对基础数据进行查验，就项目实际情况等做深入了解，并开展访谈、合规性检查、问卷等调研。

（3）分析评价（2025年7月28日—8月14日）

汇总分析评价数据，依据制订的评价标准和打分规则，对部门决策、部门管理、部门绩效进行量化打分，并分析部门整体的经济性、效率性和效益性，撰写绩效评价报告，针对存在问题提出改进建议。并进行意见交换。

（4）定稿阶段（2025年8月15日）

根据被评价单位意见对报告进行修改完善，最终形成绩效评价报告终稿。

三、绩效评价分析

（一）部门决策

部门决策指标从职能设置科学合理性、部门战略规划、

部门工作计划、年度绩效目标对部门决策设定的标杆值完成情况进行考察。部门决策类指标由4个二级指标、5个三级指标构成，权重分值14分，实际得分13分。指标的得分情况如表3-1所示。

表 3-1 部门决策类指标得分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	权重	标杆值	完成值	得分	得分率
A 部门决策 (14分)	A1 职能设置科学合理性	A11 职能设定明确性	2	明确	明确	2	100%
	A2 部门战略规划	A21 中长期规划科学合理性	2	合理	合理	2	100%
	A3 部门工作计划	A31 工作计划的合理明确性	5	合理	合理	5	100%
	A4 年度绩效目标	A41 绩效目标明确性	2	规范	规范	2	100%
		A42 绩效目标合理性、可衡量性	3	合理	较为合理	2	66.67%
合计			14	-	-	13	92.86%

部门决策类指标具体情况分析如下：

(1) A11 职能设定明确性指标

经查实三定方案及各科室岗位职责，单位职能按业务科室的职能分解至各业务科室，明确单位内部管理架构及业务科室的相关职责，明确单位领导层面的具体分工、各科室根据各自的业务范围、行业要求、外部监管标准等制定岗位职责。该指标设定分值2分，根据评分标准得2分。

(2) A21 中长期规划科学合理性指标

编写《高新区（新市区）人力资源和社会保障局2024年重点工作计划》《高新区（新市区）人力资源和社会保障局

2024年工作总结》，综合考虑各方面因素，对2024年就业促进与创业扶持、人才引育与职业技能提升、社会保障体系完善与优化、劳动关系协调与权益维护等重点工作提出规划，并对2024—2026年助力区域经济高质量发展、打造优质人力资源生态、构建稳定和谐劳动关系等工作方向制定中长期目标。该指标设定分值2分，根据评分标准得2分。

（3）A31 工作计划的合理明确性指标

依据《高新区（新市区）人力资源和社会保障局2024年重点工作计划》，同时总结前一年度的工作任务完成情况，剖析部门存在问题，分析问题存在原因及措施，从部门履职职能及分解任务、职责分工要求等出发，合理明确工作计划任务。该指标设定分值5分，根据评分标准得5分。

（4）A41 绩效目标明确性

部门单位将部门整体支出的绩效目标按履职效能进行细化、分解。目标设置清晰，指标值可衡量。与部门年度工作任务相对应。该指标设定分值2分，根据评分规则得2分。

（5）A42 绩效目标合理性、可衡量性

部门单位年初按要求设定部门整体支出绩效目标，绩效目标与部门职能具有相关性。根据完成情况来看，新增就业人数指标值设置偏低，不符合正常的业绩水平。该指标设定分值3分，根据评分规则得2分。

（二）部门管理

部门管理指标从制度建设、预算管理、财务管理、资产管理、采购管理、项目管理、绩效管理对部门决策设定的标

杆值完成情况进行考察。部门管理类指标由7个二级指标、11个三级指标构成，权重分值36分，实际得分36分。指标的得分情况如表3-2所示。

表3-2：部门管理类指标及分值

一级指标	二级指标	三级指标	权重	标杆值	完成值	得分	得分率
B 部门管理 (36分)	B2 制度管理	B11 内部控制制度健全性	4	健全	健全	4	100%
	B2 预算管理	B21 预算编制合理性	4	合理	合理	4	100%
		B22 预算执行率	4	≥95%	99.60%	4	100%
		B23 预算调整率	3	±10%以内	0.00%	3	100%
		B24 三公经费控制率	3	≤100.00%	100%	3	100%
	B3 财务管理	B31 资金使用合规性	3	合规	合规	3	100%
	B4 资产管理	B41 固定资产管理规范性	3	健全	健全	3	100%
		B42 固定资产利用率	3	≥90%	99.98%	3	100%
	B5 采购管理	B51 政府采购规范性	3	规范	规范	3	100%
	B6 项目管理	B61 项目管理制度健全性	3	健全	健全	3	100%
	B7 绩效管理	B71 绩效管理制度健全性	3	健全	健全	3	100%
合计			36	-	-	36	100%

部门管理类指标具体情况分析如下：

(1) B11 内部控制制度健全性指标

关于印发《行政事业单位内部控制报告管理制度（试行）》的通知（财会〔2012〕1号）文件要求，单位已建立内部控制制度，包括项目管理制度、财务管理制度、预算绩

效管理制度，部门单位制度健全、内容完整。该指标设定分值4分，根据评分标准得4分。

(2) B21 预算编制合理性指标

预算单位按照预算编制要求，对单位2024年的人员经费、公用经费等按照标准及历年预算执行情况进行综合分析并测算，上报高新区（新市区）财政部门，按照“二上二下”的预算审批流程，经高新区（新市区）人大审批后，下达2024年预算额度。预算编制合理，预算申报程序准确、审批流程严谨。该指标设定分值4分，根据评分标准得4分。

(3) B22 预算执行率指标

根据2024年度部门单位整体支出绩效自评表显示，2024年全年预算数为31,577.79万元，实际执行数为31,450.44万元，预算执行率为99.60%。按照指标评分标准，预算执行率大于等于95.00%，得4分。该指标设定分值4分，根据评分标准得4分。

(4) B23 预算调整率指标

根据2024年度部门单位整体支出绩效自评表显示，2024年年初预算数为31,577.79万元，全年预算数为31,577.79万元，调整数为0.00万元， $\text{预算调整率} = \text{预算调整数} / \text{年初预算数} \times 100\% = 0.00\%$ ，该指标设定分值3分，根据评分标准得3分。

(5) B24 三公经费控制率指标

根据高新区（新市区）人力资源和社会保障局2024年决算报表显示，2024年“三公经费”预算安排数为0.00万元，全年“三公经费”实际支出数为0.00万元，“三公经费”控

制率100%，按照评分标准得满分。该指标设定分值3分，根据评分标准得3分。

(6) B31 资金使用合规性指标

部门单位资金的拨付审批程序完整、规范办理，资金实际用途与预算批复总体一致，不存在截留、挤占、挪用、虚列支出。该指标满分为3分，根据评分标准得3分。

(7) B41 固定资产管理规范性指标

部门单位已制定《人社局资产管理办法》，明确对资产管理的职责，明确单位内部资产管理人员的责任。明确固定资产购置、验收、调拨等流程。该指标设定分值3分，根据评分标准得3分。

(8) B42 固定资产利用率指标

根据部门单位2024年度固定资产明细台账显示，2024年固定资产期末原值为1,320.12万元，在用固定资产期末原值为1,319.92万元，固定资产利用率为99.98%，按照评分标准，大于等于90.00%的，得3分。该指标设定分值3分，根据评分标准得3分。

(9) B51 政府采购规范性指标

部门单位严格遵守法定的采购方式和程序，采购过程信息公开透明，制定《高新区（新市区）人社局招标采购领导小组工作规程》。按照采购文件和中标供应商的响应文件签订合同，确保合同条款与采购结果一致，完整保存政府采购活动中的各类文件和资料。该指标设定分值3分，根据评分标准得3分。

(10) B61 项目管理制度健全性指标

部门单位项目管理制度健全、内容完整，建立《人社局专项资金管理办法》，对项目的进度管理、质量管理、合同管理、验收制度、文档管理等方面进行了涵盖。该指标设定分值3分，根据评分标准得3分。

(11) B71 绩效管理制度健全性指标

部门单位建立《人社局决算和预算绩效管理办法》，从目标设定与规划、指标体系、过程监控、项目自评等方面进行涵盖。明确制度执行流程和责任，确保有效落实。该指标设定分值3分，根据评分标准得3分。

(三) 部门绩效

部门绩效指标从数量指标、质量指标对部门绩效设定的标杆值完成情况进行考察。部门绩效类指标由2个二级指标、5个三级指标构成，权重分值50分，实际得分48.00分。指标的得分情况如表3-3所示。

表 3-3 部门绩效类指标及分值

一级指标	二级指标	三级指标	权重	标杆值	完成值	得分	得分率
C 部门绩效（50分）	C1 数量指标（20分）	C11 新增就业人数	8	≥2.4万人	2.56万人	8	100%
		C12 职业技能培训	12	≥1.85万人次	1.92万人次	12	100%
	C2 质量指标（30分）	C21 退休人员社会化管理覆盖率	10	≥98%	100%	10	100%
		C22 领取社会保险待遇资格认证率	14	=100%	100%	14	100%
		C23 举报投诉案件结案率	6	≥97%	97.63%	4	66.67%
合计			50	—	—	48.00	96.00%

部门绩效类指标具体情况分析如下：

(1) C11 新增就业人数

根据自治区就业创业综合服务平台《就业再就业工作月度进展情况统计表》显示，截至2024年12月，高新区（新市区）年初至报告期末城镇新增就业人数为25,632人，完成年初预期。该指标满分为8分，根据评分标准得8分。

(2) C12 职业技能培训

根据《2024年高新区（新市区）职业技能培训人员名单（补贴性）》《2024年高新区（新市区）职业技能培训人员名单（非补贴性）》显示，2024年度高新区（新市区）职业技能培训人数为19,228人，完成年初预期。该指标满分为12分，根据评分标准得12分。

(3) C21 退休人员社会化管理覆盖率

依据《乌鲁木齐市退休人员社会化管理服务统计报表》，2024年第4季度高新区（新市区）辖区企业退休人员总数为110,287人，同期退休人员社会化管理总数为110,287人，社会化管理覆盖率达100%，完成年初预期。该指标满分为10分，根据评分标准得10分。

(4) C22 领取社会保险待遇资格认证率

依据《2025年度领社会保险待遇资格认证统计表－区（县）已认证情况表》，截至2024年12月31日，高新区（新市区）社会保险待遇各类型（城镇企业职工养老保险、机关事业单位养老保险、工伤一至四级伤残职工和工亡职工供养亲属）领取社会保险待遇资格应认证总人数为81,875人，实

际已认证总人数为81,875人，认证率100%，完成年初预期。该指标满分为14分，根据评分标准得14分。

(5) C23 举报投诉案件结案率

根据仲裁院2024年度《劳动人事争议仲裁情况统计表》显示，高新区（新市区）劳动人事争议仲裁中，上期末累计未结争议案件数20件，当期立案受理案件数1,161件，当期审结案件数1,153件。经公式“结案率 = 当期审结案件数 / (上期末累计未结争议案件数 + 当期立案受理案件数) × 100%”计算，结案率达97.63%。完成年初预期。该指标满分为6分，根据评分标准（实际填报值与真实完成值不符的，扣2分）该指标填报值为97%，真实完成值为97.63%，故扣2分，得4分。

四、评价结论

(一) 总体评价结论

本次部门评价在对高新区（新市区）人力资源和社会保障局进行合理分类的基础上，分析其部门职能、部门目标、部门工作任务安排与部门预算安排之前的相互匹配关系。综合评定部门履职的绩效情况。最终，绩效评价组在此基础上进行总体评价分析。

(二) 评分结果

根据部门整体评价指标体系及评分标准，通过数据采集、访谈等方法，对高新区（新市区）人力资源和社会保障局2024年度整体支出绩效进行客观评价，最终评分结果：总得分为97.00分，绩效评级为“优”。指标评分具体情况详见附件1。

各部分权重和绩效分值如下表4-1。

表 4-1 部门整体支出绩效评价得分表

指标	1. 部门决策类	2. 部门管理类	3. 部门绩效类	合计分值
权重	14.00	36.00	50.00	100.00
得分	13.00	36.00	48.00	97.00
得分率	92.86%	100.00%	96.00%	97.00%

五、主要经验及做法、存在的问题及建议

（一）主要经验及做法

1. 构建多层次就业服务体系，精准对接供需两端

以促进高质量充分就业为核心，搭建“政策+平台+服务”多层次就业服务体系，全面激活就业市场。在政策落地方面，紧扣辖区产业发展布局，围绕“九大产业集群”“1+3”产业体系及自贸区建设，紧盯市场主体与在建续建项目用工需求，建立动态跟踪机制，主动收集岗位资源，推动就业岗位与产业发展同步扩容。

在平台建设上，打造“互联网+公共就业服务”矩阵，依托三级劳动保障平台、线上社群等渠道储备岗位，实时推送招聘信息与政策资讯；构建“14+N”公共就业服务品牌，开展多主题招聘活动，分类组织残疾人、退役军人、高校毕业生等专场招聘，精准匹配不同群体就业需求。同时，建设零工驿站，联动社区劳动保障服务站组建求职社群，解决灵活就业人员岗位对接难题，打通服务群众的“最后一米”。

在服务延伸上，组建专项服务队伍，针对自贸区企业开展“一对一”上门服务，通过政策宣讲、座谈交流等方式，

精准对接企业用工诉求；在高校设立就业服务站，开展校园招聘与就业指导活动，推动高校毕业生就业服务前置，提升就业对接效率。

2. 创新技能培训与创业扶持模式，强化人才支撑

围绕产业需求与劳动者发展诉求，构建“精准化培训+多元化扶持”体系，提升人才供给质量。在技能培训方面，建立“企业订单、劳动者点单、机构接单”机制，针对企业新员工开展岗前培训与新型学徒制培训，结合市场需求动态调整培训工种；面向农村劳动力、就业困难人员等群体，采取“送学上门+走读培训”结合模式，开展定制化技能培训，确保培训内容与就业需求高度契合。

在培训载体建设上，整合优质资源，支持企业建设高技能人才实训基地与技能大师工作室，依托技工院校、培训基地开展社会类培训，组织技能人才参与职业技能竞赛，以赛事带动技能水平提升。在创业扶持上，加大对创业孵化基地的扶持力度，强化创业指导与服务，组织创业培训、融资交流等活动，推荐企业参与创业赛事，推动“培训—技能提升—创业就业”闭环发展。

3. 健全劳动关系治理机制，保障劳动者权益

构建“预防+监管+调处”全链条劳动关系治理机制，维护劳动者与企业合法权益。在源头预防上，加强劳动保障法律法规宣传，开展普法进企业、进工地活动，提升用人单位与劳动者法律意识；推广工资支付监控预警平台，组织企业开展平台操作培训，实现工资支付动态监管，提前排查化解

欠薪隐患。

在维权渠道畅通方面，建立多平台联动响应机制，确保举报电话24小时畅通，高效办结各类欠薪线索与信访案件，做到线索处置“件件有回应”。在纠纷调处上，打造“一站式”劳动争议调解中心，整合部门资源形成联动调处格局，成立自贸区专项调解中心，开展法律法规宣讲与维权咨询服务，推动劳动纠纷就近、快速化解，保障辖区劳动关系和谐稳定。

（二）存在问题

1. 履职方面

（1）高校毕业生等青年群体就业观念存在偏差，就业规划与职业方向定位模糊。部分学生缺乏清晰的职业发展认知，未形成科学的就业规划，对自身职业方向把握不足，进而出现“缓就业”“慢就业”现象。

（2）相关人员在绩效管理领域专业知识的系统性学习存在短板，专业能力有待提升。部分工作人员缺乏绩效管理相关的专业理论知识与实操方法储备，在开展绩效评价工作时，易受自身认知局限，存在自我审定的主观性偏差，难以全面、客观、精准地开展评价。

2. 绩效管理方面

（1）目标设定不够合理

部门在设定绩效目标时，存在简单化问题，未经过充分调研论证，直接将年度工作计划或总结里的重点内容照搬作为绩效目标，指标值设定不科学、依据不充分，导致个别目

标偏差较大，无法衡量整体效果，影响客观评价。例：“新增就业人数”指标，预期指标值为大于等于2.40万人，绩效自评填报实际完成值为2.56万人，实际完成值超出预期指标值6.67%，存在偏差。反映出目标设定未结合区域就业市场实际容量、历史完成数据及年度政策支持力度综合制定，导致目标值与实际执行能力脱节。

（2）预算管理不到位

预算填报和执行存在差异，不仅损害了预算的严肃性，而且给预算绩效评价工作增加阻碍。例：“举报投诉案件结案率”指标，预期指标值为大于等于97%，绩效自评填报实际完成值为97%，但经资料核查，实际完成值为97.63%。绩效自评填报值与实际完成值存在偏差，反映出在预算绩效管理过程中，对指标完成情况的核查校对机制不健全，数据统计与填报缺乏严谨性，影响预算绩效评价结果的真实性与可靠性。

（三）改进建议

1. 履职方面

（1）针对高校毕业生等青年群体就业观念问题，可联合高校、人社部门开展就业指导系列活动。比如举办就业观念转变专题讲座，邀请职场导师分享多元就业路径、灵活就业、新兴行业就业等案例；开展职业体验日，组织学生到不同类型企业参观实践，帮助其明晰自我定位，合理调整就业期望值，提升就业质量。

（2）针对绩效管理专业知识薄弱问题，可结合实际工作

需求，组织围绕绩效指标设置、数据核算方法等核心内容的系统性培训，帮助人员夯实基础理论、掌握实操技能；同时依托工作中的典型评价案例定期开展研讨，针对自我审定易出现的主观性偏差等常见问题，共同分析成因并制定可落地的改进方案，以此逐步提升工作人员专业能力与评价客观性，保障绩效评价质量。

2. 绩效管理方面

（1）提升预算绩效管理意识，组织预算编制与执行相关培训，让工作人员深入理解财政绩效评价逻辑，掌握绩效目标、指标设定方法。设定绩效目标时，结合过往数据、工作实际需求，通过调研走访、征求业务科室及服务对象意见等方式，科学论证指标值，增强绩效目标与实际工作的适配性。

（2）强化绩效数据填报真实性管理，要求填报人员严格依据实际资料和原始数据如实填报，杜绝随意调整或估算数据；建立数据填报复核机制，由专人对填报数据进行二次核查，核对数据来源及计算逻辑，确保与实际完成情况一致；加强填报规范性培训，定期组织绩效数据填报专项培训，针对指标定义、计算口径、填报要求等内容进行详细讲解，结合常见错误案例（如数据四舍五入不规范、统计范围偏差等）进行实操指导，提升填报人员的专业能力，从源头减少因理解偏差导致的数据错误。

（3）建立科学合理的项目预算效果考核机制，依据预设的绩效数量、质量指标全面衡量预算实施效果，既重

“绩”，更重“效”。及时归集绩效成果资料，注重绩效过程资料总结和数据汇总分析，听取专家和专业机构及上级主管部门的评价意见，全面展示项目实施效果。加强绩效评价结果应用，建立健全绩效评价结果反馈制度和绩效问题整改责任制，对绩效评定结果较好的项目，在安排财政资金时应优先考虑。对连续性项目，在安排预算单位下一年度该项目资金时应给予优先支持。

六、其他需要说明的问题

（一）关于评价责任的说明

被评价单位的责任是提供与形成本次绩效评价报告相关的基础工作材料和相关资金财务核算资料，并对其真实性、合法性、完整性负责。评价机构参照《财政部关于印发〈预算绩效评价共性指标体系框架〉的通知》（财预〔2013〕53号）、《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）等政策依据进行评价，部门整体支出评价的可靠性基于相关部门和单位提供资料的全面性和准确性，评价工作组尽可能地收集更为全面、有效、准确的文件和数据，但由于受客观因素的限制，只能在相关部门和单位提供的现有资料的前提下，结合应有的职业判断做出尽可能可靠的评价结论。

（二）关于影响本次绩效评价局限性的说明

本次部门整体支出绩效评价体系的部分指标在具体目标值以及实际完成值量化方面存在一定难度，评价工作组本着尽可能公平、公正、合理的原则，并结合访谈、调查结果对相关指标进行综合评价。

（三）提示报告使用者注意事项的说明

1. 评价机构及评价人员与委托单位和被评价单位之间不存在任何特殊的、需要回避的利害关系，评价人员在评价过程中恪守职业道德规范。

2. 本报告使用人对评价结果的把握应建立在对本报告所提供的有关评价结果的各项条件及说明的认真阅读和理解的基础之上。

附件 1：绩效评价指标体系及综合评价表；

附件 2：信息基础表；

附件 3：整体支出绩效自评表；

附件 4：访谈记录；

附件 5：现场照片。

评价机构（盖章）：新疆华阳有限责任会计师事务所



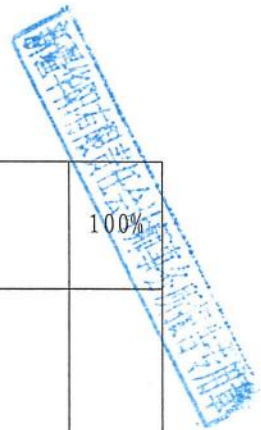
主评人（签字）：胡嘉敏

评价日期：二〇二五年八月十五日

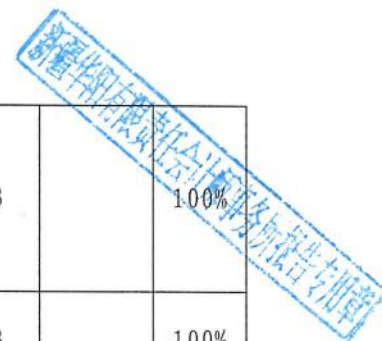
附件 1：绩效评价指标体系及综合评价表

高新区（新市区）人力资源和社会保障局2024年度部门整体支出绩效评价指标体系及综合评分表

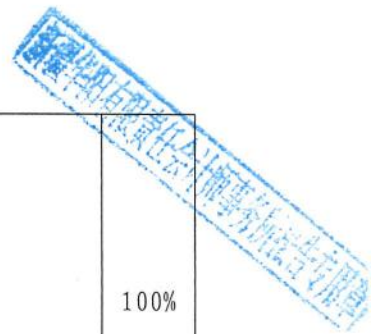
一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评分标准	标杆值	完成值	得分	扣分原因	得分率
A 部门决策 (14分)	A1 职能设置 科学合理性 (2分)	A11 职能设定明确性	2	考察部门对下属单位（科室）职能设定的明确性	职能设置与“三定”方案一致，并分解到各部门，得2分；职责不清晰，得1分；未进行职责分解的，得0分。	明确	明确	2		100%
	A2 部门战略规划 (2分)	A21 中长期规划科学合理性	2	考察部门中长期规划的科学性，以及与本区及上级部门中长期规划的匹配性	中长期规划清晰、全面、完整，经相应的程序认定，得2分；缺失一项扣0.5分；无规划，不得分。	合理	合理	2		100%
	A3 部门工作计划 (5分)	A31 工作计划的合理明确性	5	考察年度工作计划的合理性、明确性，与本部门规划及上级部门的适应性	部门工作计划明确、全面、完整，并经集体决策正式下发文件，得5分；缺失一项扣0.5分；无计划，不得分。	合理	合理	5		100%
	A4 年度绩效目标 (5分)	A41 绩效目标明确性	2	部门设定的绩效指标是否清晰、细化、可量化，用以反映和考核部门整体绩效目标的明细化情况。	1. 将部门整体支出绩效目标细化分解为具体的绩效指标，得1分；2. 指标值清晰、可衡量的，得0.5分；3. 与部门年度工作任务数相对应，得0.5分。	规范	规范	2		100%
		A42 绩效目标合理性、可衡量性	3	考察部门预算划的匹配性，保障性，项目是否遵循轻重缓急按序保障	1. 有部门整体支出绩效目标，得1分；2. 绩效目标与部门职能、规划计划具有相关性，得1分；3. 预期产出为正常的业绩水平，得1分。	较为合理	较为合理	2	新增就业人数指标值设置偏低，不符合正常的业绩水平	66.67%



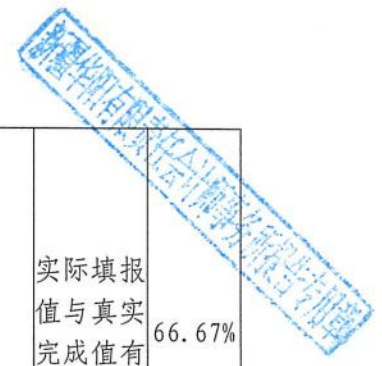
B 部门 管理 (36分)	B1 制度建设 (4分)	B11 内部控制制度健全性	4	考察内部控制制度的健全性	按照财政部要求,建立完善的内部控制制度,得4分;制度不完整的每个扣0.5分,扣完为止;制度缺失不得分。	健全	健全	4		100%
	B2 预算管理 (14分)	B21 预算编制合理性	4	考察部门(单位)是否严格按照当年预算编制要求规范编制预算;预算申报程序准确。审批流程规范。履行集体决策确定等情况	预算编制严格按照当年预算编制要求规范编制预算、预算申报程序准确、审批流程严谨、主管部门集体决策确定,得2分;有不符情况每项扣0.5分,扣完为止。	合理	合理	4		100%
		B22 预算执行率	4	考察部门资金执行情况	执行率在95%以上,得3分,每减1%扣0.10分,扣完为止。	≥95%	99.60%	4		100%
		B23 预算调整率	3	年度预算的调整情况,考察预算编制准确性。	部门预算总额调整幅度在±10%以内,得3分,每增减1%扣0.1分,2分扣完为止。	±10%以内	0.00%	3		100%
		B24 三公经费控制率	3	考察三公经费支出的控制情况。	当年度支出数小于等于当年度的控制数,得3分,大于不得分。	≤100%	100%	3		100%
	B3 财务管理 (3分)	B31 资金使用合规性	3	部门(单位)使用预算资金是否符合相关的预算财务管理制度的规定。	资金的拨付审批程序完整、项目的重大开支经集体决策程序、不存在截留、挤占、挪用、虚列支出,以上评价要点全部合规得3分,一项不符合扣0.50分,扣完为止。有重大违规违纪行为的一票否决。	合规	合规	3		100%



B 部门 管理 (36分)	B4 资产管理 (6分)	B41 固定资产管理规范性	3	考察部门资产管理制度是否执行有效。	按照固定资产管理制度,设置资产专人负责,按要求完成资产验收入库、领用登记、资产盘点、清理报废等,得2分;制度执行不到位每项扣0.2分,扣完为止。	健全	健全	3		100%
		B42 固定资产利用率	3	考察部门固定资产是否得到有效利用。	固定资产利用率大于或等于90%得满分;小于90%,得0分。	≥90%	99.98%	3		100%
	B5 采购管理 (3分)	B51 政府采购规范性	3	考察政府采购项目的采购程序、采购方式的规范性。	按照政府采购管理制度有效执行,得2分;未按制度执行或存在明显不符情况的,每个扣0.50分,扣完为止。	规范	规范	3		100%
	B6 项目管理 (3分)	B61 项目管理制度健全性	3	考察部门单位是否建立保障项目实施的制度和机制。	按照要求建立有保障项目实施的制度或机制;制度建立但内容不完整扣0.20分,扣完为止。	健全	健全	3		100%
	B7 绩效管理 (3分)	B71 绩效管理制度健全性	3	考察部门单位是否按照预算绩效管理的要求制定相关制度	按照要求制定预算绩效管理制度;制度建立但内容不完整扣0.20分,扣完为止。	健全	健全	3		100%
C 部门 绩效 (50分)	C1 数量指标 (20分)	C11 新增就业人数	8	考察部门年度重点工作完成情况。	1. 部门按照计划目标完成年度重点工作目标,且填报真实无误差的,得满分。未完成计划目标的,得分=实际完成值/计划完成值×权重。完成值超出计划目标,偏差比例≤10%,不扣分;10%<偏差比例≤20%,每超1%扣1分,扣完为止;偏差比例>20%,本项计0分。 2. 实际填报值与真实完成值不符的,扣2分。 3. 若存在故意虚报等严重情况,本项计0分。	≥2.4万人	2.56万人	8		100%



C 部门 绩效 (50分)	C1 数量指标 (20分)	C12 职业技能培训	12	考察部门年度重点工作完成情况。	1. 部门按照计划目标完成年度重点工作目标，且填报真实无误差的，得满分。未完成计划目标的，得分=实际完成值/计划完成值×权重。完成值超出计划目标，偏差比例≤10%，不扣分；10%<偏差比例≤20%，每超1%扣1分，扣完为止；偏差比例>20%，本项计0分。 2. 实际填报值与真实完成值不符的，扣2分。 3. 若存在故意虚报等严重情况，本项计0分。	≥1.85 万人次	1.92万 人次	12	100%
	C2 质量指标 (30分)	C21 退休人员社会化管理覆盖率	10	考察部门年度重点工作完成情况。	1. 部门按照计划目标完成年度重点工作目标，且填报真实无误差的，得满分。未完成计划目标的，得分=实际完成值/计划完成值×权重。完成值超出计划目标，偏差比例≤10%，不扣分；10%<偏差比例≤20%，每超1%扣1分，扣完为止；偏差比例>20%，本项计0分。 2. 实际填报值与真实完成值不符的，扣2分。 3. 若存在故意虚报等严重情况，本项计0分。	≥98%	100%	10	100%
		C22 领取社会保险待遇资格认证率	14	考察部门年度重点工作完成情况。	1. 部门按照计划目标完成年度重点工作目标，且填报真实无误差的，得满分。未完成计划目标的，得分=实际完成值/计划完成值×权重。完成值超出计划目标，偏差比例≤10%，不扣分；10%<偏差比例≤20%，每超1%扣1分，扣完为止；偏差比例>20%，本项计0分。 2. 实际填报值与真实完成值不符的，扣2分。 3. 若存在故意虚报等严重情况，本项计0分。	=100%	100%	14	100%



C 部门 绩效 (50分)	C2 质量指标 (30分)	C23 举报投 诉案件结案 率	6	考察部门年度重点 工作完成情况。	1. 部门按照计划目标完成年度重点工作目 标，且填报真实无误差的，得满分。未完成 计划目标的，得分=实际完成值/计划完成值 × 权重。完成值超出计划目标，偏差比例 ≤ 10%，不扣分；10% < 偏差比例 ≤ 20%，每超1% 扣1分，扣完为止；偏差比例 > 20%，本项计0 分。 2. 实际填报值与真实完成值不符的，扣2分。 3. 若存在故意虚报等严重情况，本项计0分。	≥ 97%	97.63%	4	实际填报 值与真实 完成值有 偏差。	66.67%
合计			100					97.00		97.00%

附件 2：信息基础表

信息基础表

(2024年度)

部门单位	高新区（新市区）人力资源和社会保障局	部门负责人	马新星
年初预算	31,577.79万元	全年预算数	31,577.79万元
预算调整数	31,577.79万元	预算调整率	0.00%
全年执行数	31,450.44万元	预算执行率	99.60%
部门基本概况	单位主要负责促进就业；组织实施就业援助、职业资格和职业培训制度；民办职业技能培训学校的审批及监督管理；贯彻落实高校毕业生就业政策和高技能人才、农村实用人才培养激励政策；权限内事业单位工作人员工资调整、晋升，审核事业单位工资总额，承担事业单位人员福利和离退休政策的具体实施；企事业单位工作人员工（公）伤（病）残有关待遇的落实；贯彻执行事业单位人员调配政策和特殊人员安置政策；负责全区雇员管理工作；退休人员社会化管理工作；推进国家、自治区和乌鲁木齐市各项退休人员社会化管理政策的落实；承担人力资源和社会保障统计和信息工作。 乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐市新市区）人力资源和社会保障局是管委会（区人民政府）工作部门，为副县级。下设2个内设机构，分别是：办公室、人力资源管理科（专业技术人员管理科）。所属事业单位5个，分别是：区就业服务管理中心；区人力资源服务中心（外来劳务人员就业服务中心）；区劳动人事争议仲裁院；区劳动保障监察大队；区退休人员社会化管理服务中心。 乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐市新市区）人力资源和社会保障局机关行政编制9名，其中：领导职数3名，内设机构领导职数2名。		
年度重点任务	2024年人社局紧扣“稳就业、强人才、重维权、优服务”核心职能，以高质量党建为引领，锚定主责主业、紧贴民生需求，全力推动人社事业高质量发展。 （一）立足保障民生之本，推动高质量充分就业。全年完成城镇新增就业25632人，失业人员再就业12253人，就业困难人员就业1009人，新增创业2374人带动就业5783人，农村劳动力外出务工1366人次，职业技能培训19228人次，落实就业补贴19894.59万元惠及24869人，城镇零就业家庭24小时动态清零。 （二）立足优质高效服务，提供人社保障尽心尽力。就业服务上，构建大就业格局，依托产业发展挖掘岗位，打造“14+N”就业服务		

品牌，举办招聘活动 52 场、专场招聘 9 场，建设 3 个零工驿站，精准帮扶高校毕业生、困难群体等就业，应届高校毕业生就业去向落实率 94.42%；落实创业政策，扶持 7 家孵化基地，新增企业 94 家，建成高技能人才实训基地 10 家、技能大师工作室 49 家；开展自贸区专项行动，服务企业 42 家，解决困难 55 个。

（三）立足人才强区战略，建设高水平人才高地。人才队伍建设方面，通过多种渠道新增党政人才 248 名，加强事业单位人员管理和职称评审。

（四）立足安全稳定有序，聚力构建和谐劳动关系。劳动监察方面，受理来电来访 7947 人次，办结欠薪线索 16563 件、信访件 1174 件；劳动仲裁受理案件 2410 件，结案 2227 件，结案率 97%，调解率 65%，为 15774 名劳动者追回欠薪约 2.16 亿元。劳动关系维护上，畅通维权渠道，开展普法宣传 22 次，推广“新薪通”平台，建立一站式调解中心，调解案件 1448 件。

同时，加强党的建设，召开党组会 19 次、支委会 29 次，开展党组中心组学习 17 次，推进“五个好”党支部建设，强化党员队伍和党风廉政建设。

附件 3 整体支出绩效自评表

部门（单位）整体支出绩效自评表

(2024年度)

部门名称	高新区（新市区）人力资源和社会保障局						
部门资金 （万元）	资金来源	年初预算数	预算数（调整后）	执行数	执行率	分值权重	得分
	年度总资金:	31,577.79	31,577.79	31,450.44	99.60%	10	9.96
	其中：上级资金（万元）	16,674.79	16,674.79	16,547.56	-	-	-
	本级资金（万元）	14,903	14,903	14,902.88	-	-	-
	其他资金（万元）	0.00	0.00	0.00	-	-	-
年度总目标	预期目标			实际完成情况			
	总体绩效目标: 负责促进区就业工作，贯彻落实高校毕业生就业政策和高技能人才、农村实用人才培养激励政策，指导全区事业单位人事制度改革工作，特殊人员安置政策；负责全区雇员管理工作；贯彻执行并监督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。负责劳动人事争议调解仲裁工作；贯彻执行劳动关系政策，贯彻落实消除非法使用童工政策和女工、未成年工的特殊劳动保护政策；组织实施劳动监察，协调劳动者维权工作；负责退休人员社会化管理工作，承担人力资源和社会保障统计和信息工作。 年度绩效目标: 区委、管委会、区政府的正确领导和上级部门的支持下，			2024年，人社局坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，在区委、区政府的坚强领导下，牢固树立服务民生的职责定位，勇于担当，主动作为，强化公共就业服务，加强人事人才支撑，努力构建和谐劳动关系，持续开展集中整治，自身建设不断加强，各项目标任务圆满完成。全年目标任务完成情况 全区城镇新增就业25632人，实现失业人员再就业12253人，就业困难人员实现就业1009人，新增创业2374人，带动就业5783人，农村劳动力外出务工1366人次，开展职业技能培训19228人次，落实各项就业惠民政策补贴支出19894.59万元、惠及24869人。城镇零就业家庭24小时动态清零。 劳动监察受理来电7947人次，回复办结各类国家欠薪平台线			



		全面学习党的二十大精神，深入贯彻自治区、市委、区委全会精神 and 各项部署要求。一是大力实施就业优先政策，保市场主体，稳岗保就业，全年力争实现城镇新增就业2.4万人；二是发挥县级技工学校作为培训前沿阵地的作用，通过线上与线下相结合的方式积极开展招生，组织开展各类职业技能培训共计1.85万人次。三是持续推进和谐劳动关系构建，举报投诉案件结案率达到97%以上。四是坚持强基固本，提高服务能力水平，实现退休人员社会化管理覆盖率98%以上；领取社会保险待遇资格认证率达到100%。		索16563件，全年处理各类信访件1174件。劳动仲裁共计受理案件2410件（仲裁1161，乡街1249），结案2227件（仲裁1153，乡街1074），调解结案件1448件（仲裁551，乡街897）。结案率达97%，调解率达65%，调解组织调处案件占比达51%。为15774名劳动者追回被拖欠工资约2.16亿元。坚持民生为本，努力提供人社优质服务。是精心做好企业退休人员服务，全区退休人员社会化管理率达到100%，退休人员领取社会保险待遇资格认证应认尽认。			
一级指标	二级指标	三级指标	指标值	指标设定依据	实际完成值	分值权重	得分
运行成本							
管理效率							
履职效能	数量指标	新增就业人数	≥ 2.4万人	工作计划	=2.56万人	15	15
		职业技能培训	≥ 1.85万人次	工作计划	=1.92万人次	20	20
	质量指标	退休人员社会化管理覆盖率	≥ 98%	工作计划	=100%	20	20
		领取社会保险待遇资格认证率	=100%	工作计划	=100%	25	25
		举报投诉案件结案率	≥ 97%	工作计划	=97.63%	10	10
社会效益							
可持续发展能力							
服务对象满意度							
总分						100	99.60

附件4 访谈记录

被访谈单位：高新区（新市区）人力资源和社会保障局

被访谈对象：马新星、崔丹

访谈日期：2025年7月

1. 简要概述部门（单位）部门架构和主要职责？

答：乌鲁木齐高新技术产业开发区（乌鲁木齐市新市区）人力资源和社会保障局是管委会（区人民政府）工作部门，为副县级。下设2个内设机构，分别是：办公室、人力资源管理科（专业技术人员管理科）。所属事业单位5个，分别是：区就业服务管理中心；区人力资源服务中心（外来劳务人员就业服务中心）；区劳动人事争议仲裁院；区劳动保障监察大队；区退休人员社会化管理服务中心。

贯彻执行国家、自治区和乌鲁木齐市有关人力资源和社会保障事业发展规划、政策和法律、法规；组织编制人力资源和社会保障事业发展中长期规划和年度计划，并组织实施。

拟订并组织实施全区人力资源市场发展规划和人力资源流动政策，建立全区统一规范的人力资源市场，促进人力资源合理流动、有效配置。

负责促进就业工作。拟订并组织实施城乡就业发展规划和政策、措施，完善公共就业服务体系；组织实施就业援助、职业资格和职业培训制度；负责民办职业技能培训学校的审批及监督管理工作；贯彻落实高校毕业生就业政策和高技能人才、农村实用人才培养激励政策。

2. 目前人力资源和社会保障局的人员编制情况如何？

答：我单位目前机关行政编制9名，其中：领导职数3名，内设机

构领导职数2名。

3. 简要概述部门（单位）履职中年度重大任务、重点工作完成情况和取得的成绩？

答：2024年我单位上下紧紧聚焦“稳就业、强人才、重维权、优服务”业务职能。就业方面，完成城镇新增就业25632人，失业人员再就业12253人等，落实就业补贴超1.98亿元。服务上，举办招聘活动61场，建3个零工驿站，应届高校毕业生就业率94.42%，扶持7家孵化基地等。人才建设新增党政人才248名。维权方面，办结欠薪线索16563件，仲裁结案率97%，追回欠薪约2.16亿元。党建上，召开党组会19次、支委会29次，推进“五个好”党支部建设。

4. 简要概述部门（单位）促进就业、开展职业技能培训所做的工作？

答：首先我单位提高重点群体就业帮扶精准度和公共就业覆盖面，保障就业政策精准落地见效，促进区域高质量充分就业。建设零工驿站，做好高校毕业生、就业困难人员等重点群体帮扶，推动创业带动就业。

其次我单位分类施策、加大职业技能培训力度。围绕产业发展和市场主体用工需求，收集岗位资源，打造“14+N”就业服务活动，举办各类招聘52场，针对不同群体开展多样化培训19228人次，发挥各类培训机构作用，增设培训工种，还组织参与职业技能大赛并获“优秀组织单位”。

5. 在维护劳动者权益、化解劳动纠纷方面成效如何？是否有效降低了案件的发生，从而间接提高了整体绩效？

答：全年劳动监察受理来电来访7947人次，办结国家欠薪平台线

索16563件，为15774名劳动者追回工资约2.16亿元。劳动仲裁受理案件2410件，结案率97%，调解率65%。此外，自贸区劳动争议调解中心开展32场政策宣讲，覆盖1280余人，有效维护了企业和劳动者权益。通过普法宣传、源头预防和快速处置，纠纷化解效率提升，间接助力了整体绩效达标。

6. 部门（单位）开展预算绩效管理工作流程是否规范，是否具有较强的执行力？

答：我单位按照自治区规定编制绩效目标，目标经过严格的审核和论证。监控阶段，按监控节点进度及时报告，对于预算执行中的偏差，有及时的预警和调整机制。评价阶段，根据高新区（新市区）财政下发的绩效评价指标体系，及时完成部门整体支出、项目支出的绩效自评工作，将评价结果应用至各环节资金和业务管理流程，提高政策的落实，强化资金的管理，确保全过程规范高效。

附件5 现场照片

开展就业培训



开展职业技能培训



开展政策宣传活动



开展学生招聘会



举办成人专场招聘会



进行民生诉求投诉调解工作

