

附件 4:

部门单位整体支出绩效 自评报告

(2024 年度)

部门单位名称（公章）：乌鲁木齐高端人才创新创业服务中心

填报时间：2025 年 02 月 19 日

一、 基本情况：

（一） 部门单位基本情况：

1.部门主要职能

贯彻落实党中央、自治区党委、乌鲁木齐市委关于高端人才创新创业服务工作的方针政策和决策部署以及区委工作要求，在履行职责过程中坚持和加强党对高端人才创新创业服务工作的集中统一领导。主要职能是：负责大厦项目软硬件环境建设与运营管理；负责为入驻机构（人才）提供政策咨询、项目申报、人才招聘、职称评定、人事代理、创业培训、就业指导、人才派遣、中介、社保、安家等“一站式”人才服务；负责引进海内外大院大所所属研发机构、企业工程技术中心、科技中介服务机构、投融资服务机构、公共技术服务平台、创业孵化企业、海外归国人员企业以及海内外高层次人才等，并做好相关服务工作；负责围绕高新区（新市区）重点产业布局和发展方向，引导和帮助企业组建新区优势产业、新兴产业研究机构，提升企业自主创新能力；负责建设科技成果转化和创业企业产业化数据库，推动科技成果的转化和创业成果的产业化。

2.部门机构设置及人员构成

乌鲁木齐高端人才创新创业服务中心，属于财政全额拨款事业单位，

下设 6 个处室，分别是：办公室、高端人才服务部、人才交流部、企业发展部、项目孵化部、会展合作部。

人员构成：编制人数 39 人，实有人数 28 人，其中：在职 28 人；退休 0 人；离休 0 人，增加 1 人。

（二）部门单位年度重点工作：

高新区（新市区）深入实施人才强区战略，紧紧围绕产业链布局创新链，聚焦创新链铸强人才链，持续推进人才引育培留，以高质量人才工作赋能经济社会高质量发展。深化人才体制机制改革，制定印发《关于加快推进新时代人才强区的实施意见》，制定《引进和稳定优秀党政人才办法》，编制《人才服务办事指南》，创新开发自治区“2+5”重点人才计划申报辅导小程序。健全党管人才工作机制，落实重大人才事项请示报告制度，组织召开 3 次自贸试验区高新功能区块人才服务专项组调度会议。加快人才集聚和智力汇聚，推荐 1 人入选国家创业领军人才，实现“万人计划”零突破。67 人、32 个项目入选自治区第二批“2+5”重点人才计划，全周期支持资金 1.3 亿元，占乌鲁木齐市 45%，年内入选自治区“天池英才”22 人；14 名高层次人才、7 支创新团队入选“红山科创英才”项目，支持资金 608 万元。建设高新人才大厦专业化人才基地，年内共引入企业 22 家，在孵企业 148 家；加强企业与高校之间的联动，年内开展 5 期分门别类的网络招聘会、校园招聘会、社会招聘会等招聘活动，组织开展“访企拓岗”及交流会等活动 4 期，共同促进就业，提高中心公共服务的效率和质量水平。优化人才发展综合环境，提高公共服务效率和质量水平 95%。首创“星

耀·高新”人才月，策划 5 类 21 场活动，发布《致广大专家人才的一封信》，精心准备人才暖心服务包，组织开展高层次人才走访，形成关心爱护人才、栓心留住人才的浓厚氛围。

（三）部门单位整体预算规模及安排情况：

在部门单位整体预算规模方面，我单位 2024 年部门单位整体年初预算数为 442.17 万元，预算数(调整后)为 442.18 万元，执行数为 442.18 万元，预算执行率 100%，其中：财政资金预算部分年初预算数为 425.77 万元，全年预算数为 450.18 万元，决算数为 447.16 万元（部门单位整体决算部分纳入了博士后经费 4.98 万元，由于采用全口径统计原则，该笔资金未体现在财政资金决算中，因此部门单位整体决算部分的决算数高于财政资金决算）。资金严格按预算用途用于人员经费、公用经费及项目支出，且决算数据完整涵盖于部门单位整体预算数值内，完整反映了预算执行全貌。

本文分析数据以单位 2024 年部门单位整体数据为准，围绕部门单位整体年初预算安排、预算调整、全年预算执行及财政资金收支等维度，结合预算调整率、预算执行率等指标展开详细分析，具体内容如下：

1.年初预算安排情况

我单位年初批复预算数为 442.17 万元，其中：上级资金安排年初预算数为 7.29 万元，本级资金安排年初预算数为 434.88 万元，其他资金安排年初预算数为 0 万元。

我单位在预算安排过程中，遵循以下原则：一是量入为出，收支平衡；二是统筹兼顾，突出重点；三是勤俭节约，注重绩效。预算安排的目标是确保单位各项工作的顺利开展，同时提高资金使用效率，实现预算效益最大化。

人员经费安排：人员经费是单位预算的重要组成部分，主要用于保障员工的工资、津贴等福利支出。在预算安排中，单位根据人员编制和工资标准，合理测算并安排人员经费，确保员工的基本权益得到保障。

公用经费安排：主要用于部门的日常运转和办公需求，包括办公费、差旅费、维修（护）费。在预算安排中，单位根据实际需要和往年支出情况，合理分配公用经费，确保部门正常运转和工作的顺利开展。

项目经费安排：项目经费是用于支持我单位特定项目和业务发展的资金。在预算安排中，单位根据项目的重要性和紧迫性，结合项目规模和实施周期，合理安排项目经费，确保项目的顺利实施和目标的达成。

2.预算调整情况

我单位年初批复预算数 442.17 万元，年中调增数 0.01 万元，调整后全年预算数 442.18 万元，预算调整率 0%。

预算调整的效果和影响是评估调整是否成功的重要依据。通过调整提高了预算资金的使用效率，更好地支持了单位的发展。预算的调整有助于实现单位的业务目标和战略规划。保障业务目标实现。

3.全年预算执行情况

全年预算数为 442.18 万元，全年实际支出资金 442.18 万元，预算执行为 100%。

部门单位在预算安排执行过程中，严格按照预算计划进行资金分配和使用，加强预算管理和监督，确保预算资金按照预算规定执行，注重优化支出结构，提高资金使用效率。预算资金得到了合理有效的利用。同时，我单位还定期对预算执行情况进行分析和评估，及时发现问题并采取相应措施进行调整和改进，确保预算安排得到有效执行和落实。

4.资金使用主要内容及范围

我单位 2024 年全年预算支出金额共 442.18 万元，其中：基本支出为 425.23 万元，主要用于保障在职人员工资社保支出、保障单位日常水电费和办公费支出等；项目支出 16.95 万元，主要用于人才公寓正常运行。

二、 部门单位整体支出管理及使用情况：

（一）基本支出和使用情况

2024 年本单位基本支出全年预算总额 425.23 万元，其中：人员经费 418.46 万元，公用经费 6.77 万元。实际支出 425.23 万元，基本支出预算执行率 100%。

基本支出严格按照财务管理制度执行。人员工资由编办、人社局、社保局、医保局、住房公积金管理办公室及财政局等部门逐个审核，按月申报及发放。基本公用经费用于支付办公室日常的邮电费、办公用品、办公耗材款等。

（二）项目管理和使用情况

1.项目管理情况

（1）管理制度健全性

本单位从预算收支管理、资产管理、政府采购管理、合同管理等方面，健全和完善单位财务管理制度、坚定实施各项内部控制制度；为加强预算管理，规范财务行为，《乌鲁木齐高端人才创新创业服务中心项目经费支出管理办法》等健全完整的各项管理制度，有效保障了我单位高效的履行工作职能，较好的促进事业发展。

（2）资金使用合规性和安全性

部门预算资金使用符合国家法规和财务管理制度；预算资金拨付有完整的审批程序和手续，符合项目预算批复或合同规定的用途；不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况，确保我单位预算资金规范运行。

2.项目使用情况

2024 年本单位共有个 1 项目，项目总金额为 16.95 万元，执行金额为 16.95 万元。其中：

（1）本级财力项目

共计 1 个项目，预算金额为 16.95 万元，执行金额 16.95 万元。主要用于人才公寓正常运行项目支出。项目的实施人才公寓正常运行、人才公寓暖气费。

三、 部门单位整体支出绩效分析：

我单位 2024 年全年预算金额为 442.18 万元，执行金额为 442.18 万元，执行率为 100%，得 10 分。

目标达成是衡量部门单位整体支出履职效能的重要标准。部门单位应明确工作目标，制定切实可行的工作计划，并严格按照计划执行。通过对目标达成情况的分析，可以评估单位在整体支出履职方面的实际效果。

（一）指标一：

引入企业数量：该指标预期指标大于等于 20 家，年中监控实际完成值为 9 家，本次评价引入企业数量为 22 家，该指标完成率为 110%。根据工作计划、总结、引入企业协议等资料，本次评价实际完成值为 22 家，超出预期效益，偏差原因：高新人才大厦的良好营商环境，吸引大批企业入驻。改进措施：继续做好高新人才大厦营商环境整治、发展，为我区企业服务。通过引入企业名单，提升服务企业质量。提高服务企业效率，保障引入企业稳定，促进引入企业发展。权重分值为 20 分，自评得分 20 分。

（二）指标二：

入选自治区“2+5”重点人才计划人数：该指标预期指标大于等于 20 名，年中监控实际完成值为 0 名，本次评价入选自治区“2+5”重点人才计划人数为 22 名，该指标完成率为 110%。根据天池英才入选名单、总结、引入企业协议等资料，本次评价实际完成值为 22 家，超出预期效益，偏差原因：我单位积极开展政策宣讲，精准辅导企业申报人才项目计划，效果较为显著。改进措施：继续做好人才服务，积极承接国家、自治区、乌鲁木齐市人才计划，加快人才及其团队引进，并优化设置目标值。通过引入企业名单，提升服务企业质量，提高服务企业效率，保障引入企业稳定，促进引入企业发展。该指标权重分值为

40 分，自评得分 40 分。

（三）指标三：

开展各类招聘活动和“访企拓岗”活动：该指标预期指标大于等于 9 期，年中监控实际完成值为 5 期，本次评价开展各类招聘活动和“访企拓岗”活动为 9 期，该指标完成率为 100%。根据海外科技人才交流会、国际人才联合培养座谈会、培训规划公益课等资料，本次评价实际完成值为 9 期，达到预期效益。通过引入企业名单，提升服务企业质量。提高服务企业效率，保障引入企业稳定，促进引入企业发展。该指标权重分值为 10 分，自评得分 10 分。

（四）指标四：

提高公共服务效率和质量水平：该指标预期指标大于等于 95%，年中监控实际完成值为 0%，本次评价提高公共服务效率和质量水平为 95%，该指标完成率为 100%。根据根据工作计划、工作总结等资料，本次评价实际完成值为 100%，达到预期效益，通过引入企业名单，提升服务企业质量。提高服务企业效率，保障引入企业稳定，促进引入企业发展。该指标权重分值为 20 分，自评得分 20 分。

四、评价结论：

本评价报告旨在全面、客观地分析部门单位在评价期内的整体支出及履职情况，围绕部门单位的预算编制、执行与履职效能等方面展

开。通过数据的收集、整理与分析，结合实际情况，最终形成部门单位整体支出综合评价结果。2024 年度部门整体支出绩效自评综合得分 100 分，评价结果为“优”。

五、存在的主要问题及原因分析：

（一）存在的主要问题

- 1.人才工作合力还有待进一步提升，成员单位间资源信息共享不顺畅，人才、项目、政策、资金等要素信息难以充分整合，人才工作“一盘棋”思想和局面还没有形成。
- 2.在高层次人才引育上还存在短板弱项，战略型、领军型人才缺乏，特别是自治区战略人才“一事一议”引进进度缓慢，缺乏强有力的承载主体和合作项目，人才对经济社会的支撑作用不足。
- 3.相关绩效管理方面专业知识的系统性学习有待加强，各项指标的设置要进一步优化、完善，主要在细化、量化上改进。在绩效自评过程中，由于部分人员缺乏相关绩效管理专业知识，自评工作还存在自我审定的局限性，影响评价质量。

（二）原因分析

- 1.搭建人才工作信息共享平台，促使成员单位及时、全面上传人才、项目、政策、资金等信息。

2.没有加强与高校、科研机构合作，建立高层次人才联合培养基地，精准引育战略、领军型人才。梳理优质项目，打造强有力承载主体，以项目为依托吸引人才。没有优化“一事一议”流程，加速自治区战略人才引进，强化人才对经济社会支撑。

3.组织业务人员参与绩效管理培训次数少，没有通过案例分析、专家讲解，加深其对绩效管理意义的理解。

六、改进措施和建议：

（一）改进措施

1.定期召开工作协调会，强化“一盘棋”思想。针对人才卡项目，明确职责分工，制定详细时间表，实时跟进，加速推进，提升人才工作合力。

2.加强与高校、科研机构合作，建立高层次人才联合培养基地，精准引育战略、领军型人才。梳理优质项目，打造强有力承载主体，以项目为依托吸引人才。优化“一事一议”流程，加速自治区战略人才引进，强化人才对经济社会支撑。

3.组织业务人员参与绩效管理培训，通过案例分析、专家讲解，加深其对绩效管理意义的理解。同时，引入专业指导，完善预算绩效管理流程，监督各环节落实，提升整体绩效管理水平。

4.依据业务实际，组建专业小组优化指标设置，做到细化、量化。针对自评，引入外部审核机制，弥补自我审定局限，保障评价质量。

（二）建议

- 1.深化人才体制机制改革，推动人才工作职能优化，整合人才、项目、政策、资金等要素资源，建立办事高效、运转协调的党管人才体系。结合事业单位改革制定我区“人才编制周转池”，确保重点领域人才引得进、留得住。探索与地州市、驻乌高校建立人才工作联系联动机制，筹建区域人才协同发展联盟。
- 2.加强预算绩效目标管理工作。明确预算项目绩效目标编制要求，分类别建立科学合理、细化量化、可比可测预算绩效指标体系，突出结果导向，重点考核实绩。
- 3.加强绩效业务学习及培训，提高业务人员绩效管理意识，进一步加强预算绩效管理工作，完善预算绩效管理制度，有效推动我单位下一年度预算绩效管理工作常态化、规范化。