

汕头市濠江区人力资源和社会保障局

2023 年度部门整体绩效评价报告

一、基本情况

（一）部门概况

汕头市濠江区人力资源和社会保障局内设机构 10 个，分别为办公室、事业单位人事管理股、工资福利股、专业技术人员管理股、社会保险股、工伤股、劳动就业管理办公室、培训教育股、劳动保障管理股、调解仲裁管理股。行政编制 22 名，设局长 1 名，副局长 3 名；正股级领导职数 10 名，副股级领导职数 4 名。核定机关聘用人员数 3 名。2023 年底实有在职人员 25 人，退休人员 16 人。下属事业单位 2 个，濠江区人力资源与就业服务中心为独立核算单位，核定事业编制 13 名、购买服务人员数 1 名，设主任 1 名，副主任 2 名；正股级领导职数 2 名，副股级领导职数 1 名，2023 年底实际在职人员 14 名。濠江区职业技能鉴定指导中心，非独立核算事业单位，核定事业编制 5 名、购买服务人员数 1 名，2023 年底实际在职人员 6 名，预算由局编制，纳入局机关一并核算。

（二）部门绩效目标

结合濠江区发展面临的新形势新特征，坚定“产业强区”发展路径，全力实施就业优先战略和更加积极的就业政策。争取 2023 年

实现城镇新增就业 2800 人，全年举办公益类招聘会 4 场以上，职业指导下基层活动 3 场以上。结合区内以海上风电为主导的新能源产业起势迅猛趋势，重点为区内风电企业、水产冷链企业和周边院校搭建对接平台，推动双方在学生就业、人才培养、产学研融合方面开展深度合作。推进职称制度改革和职业技能等级认定扩面提质，拓宽技能人才和专技人才职业发展贯通通道，促进高层次、高技能人才队伍建设。围绕区内产业发展需求，统筹推进三项工程高质量发展，通过职业技能培训合作，寻求专业设置对接产业发展的机会，促进职业教育与产业布局精准匹配、深度匹配。

二、绩效评价原则、评价方法和评价标准

1. 评价原则、评价方法

根据国家及省市有关财政支出绩效评价的规定，本次评价工作遵循目标导向性原则、科学客观性原则和公平公正性原则，结合本项目特点，根据区人社局提供的资料，采用目标预定与实施效果比较法、问卷调查法、抽样调查法等，用定量指标分析，并辅以部分定性分析，对区人社局 2023 年部门整体绩效进行综合评估。

2. 评价标准

本次评价主要基于《财政支出绩效评价管理暂行办法》，结合本项目的特点及具体情况，以部门预算绩效结果为导向，确定评价内容并相应选设指标及权重。评价指标体系由自评情况、管理效率、履职效能三部分组成。指标的分数分配比例为：自评占 4%，管理占 51%、履职占 45%，三项合计 100 分。

三、评价结论

依据既定评价指标体系，客观评价汕头市濠江区人力资源和社会保障局 2023 年度部门整体绩效情况。区人社局积极配合绩效评价工作，提供绩效评价相关的资料。通过分析自评情况、项目相关资料、现场抽查和问卷调查等，从自评、管理、履职 3 个一级指标、13 个二级指标、26 个三级指标对项目进行综合评价，项目基本上实现了既定目标，但管理有待提升加强。经过对评价指标的量化反映，综合评价得分为 80.45 分，绩效等级为“良”。

评价情况总表

评价因素	分值	评价得分	得分率
评价总得分	100	80.45	80.45%
一、自评情况	4	3.00	75.00%
二、管理效率	51	34.25	67.16%
三、履职效能	45	43.20	96.00%

四、存在问题（略）

- （一）自评报告质量有待提高
- （二）预算编制有待提升
- （三）绩效目标需进一步细化
- （四）支出管理有待加强
- （五）内部管理制度需进一步健全
- （六）绩效信息未按要求公开
- （七）资产管理有待加强

（八）采购管理有待加强

（九）项目有待加强管理

（十）项目流程及政策知晓率有待优化

（十一）部分补贴政策持续效益不足

五、相关建议（略）

（一）加强部门预算管理意识

（二）提高全面预算绩效目标管理意识

（三）加强资金使用的规范化管理

（四）建立更加完善的内部控制制度

（五）推进绩效信息公开透明

（六）健全资产管理

（七）健全采购内控制度

（八）进一步完善项目管理

（九）优化操作流程,加大政策宣传力度

（十）多渠道多举措普惠创业人群