

附件 3

2022 年度广州市白云区人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评报告

一、基本情况

（一）部门概况

广州市白云人力资源和社会保障局本部内设科室 13 个，分别为办公室、人事科、事业单位人事管理科、专业技术人员管理科（政府雇员管理科、区职称改革办公室）、工资福利科、劳动保障监察综合执法一大队、劳动保障监察综合执法二大队、劳动保障监察综合执法三大队、劳动保障监察综合执法四大队、就业和社会保障科、劳动关系与信访科（审批管理科）、医疗保障科、机关党委。

2022 年部门决算编报范围的单位共 7 个，包括局本级和下属 6 个预算单位，分别是广州市白云区人力资源和社会保障局（本级）、广州市白云区退休职工管理委员会办公室、广州市白云区劳动人事争议调解仲裁院、广州市白云区社会保险基金管理中心、广州市白云区劳动就业服务管理中心、广州市白云区劳动就业训练中心、广州市白云区人力资源服务中心。

年度总体工作和重点工作任务

2022 年本部门在区委、区政府的正确领导和市人社局的

有力指导下，以“促进民生幸福、服务创新驱动”为根本任务，以落实民生保障为出发点，以构建和谐劳动关系为落脚点，我局在区委区政府的正确领导和市人社局的有力指导下，深入学习贯彻习近平总书记重要指示批示精神，认真贯彻落实中央决策部署和省市区工作要求，全力推进新冠肺炎疫情防控和社会经济发展工作的要求，促进我区人社事业提质增效。

（三）部门整体收支情况

根据党的二十大“全面实施绩效管理”的精神、以及各级财政预算绩效管理的要求，白云区人社局积极推进预算绩效管理，有效开展部门整体支出绩效和项目绩效等各项管理工作，切实提高财政资金使用绩效，不断提升政府效能，有效保障本部门各项重点工作顺利推进。在夯实绩效目标管理和绩效运行跟踪监控的基础上，我局开展了一系列的绩效评价管理工作。

根据财政预算绩效管理要求，我部门组织对2022年度一般公共预算项目支出开展绩效自评，一级项目5个，二级项目44个，共涉及资金55,164.74万元，占一般公共预算项目支出总额的100%；组织对2022年度2022年国有企业退休人员社会化管理中央财政补助资金等3个国有资本经营预算项目开展绩效自评，共涉及资金334.41万元，占国有资本经营预算项目支出总额的100%。

组织部门整体支出绩效自评（含下属单位6个），涉及

一般公共预算支出 55,164.74 万元，政府性基金预算支出 0 万元，国有资本经营预算支出 334.41 万元。从评价情况来看，对本部门所有支出项目进行年中监控、年度绩效自评，通过年中监控，及时反馈项目支出实施情况，及时调整项目支出预算，提高资金使用效率，项目产出基本达到预期目标，实现项目效益最大化。通过对绩效目标的有效管理，推动本部门预算管理取得明显效果，提升部门预算绩效管理水平。

（四）部门整体绩效管理情况

本年度区人力资源社会保障局部门整体共分为四个主要工作任务，分别为就业创业服务工作、社会保障服务工作、人才服务工作、劳动关系协调工作。具体指标如下：

（1）就业创业服务工作。设置包含补贴“就业携行计划”数量、“充分就业社区”创建率、“充分就业村”创建率、享受就业补助人次、补贴发放准确率、就业扶持政策经办服务满意度、白云区就业困难人员再就业人数等；

（2）社会保障服务工作。设置包含城乡居民养老保险任务完成率、贫困人员城乡居民基本养老保险、城乡居民养老金、城乡居民养老保险人均待遇、符合政府资助条件的参保人资助到账率等；

（3）人才服务工作。设置包含博士后补贴及经费、培养产业高端人才及产业急需紧缺人才、支持创新领军人才人数、事业单位工作人员实际录用率、事业单位培训人员合

格率等；

（4）劳动关系协调工作。设置包含劳动保障监察举报投诉案件、劳动人事争议仲裁结案率、劳动人事争议调解成功率、劳动人事争议终局裁决率。

以上绩效指标及绩效运行监控等绩效管理执行情况良好。

二、综合评价分析

（一）自评结论综述

本部门专门成立了自评工作小组，按时填报了自评表格、自评报告和附件材料。本年度共开展了 44 个项目，100%完成自评，被评单位 2022 年度部门整体支出绩效评价结果为 98 分，“优”。

（二）各项工作任务绩效目标完成情况分析

本部门年初设定的就业创业服务工作、社会保障服务工作、人才服务工作、劳动关系协调工作等绩效整体目标均按计划完成。

（三）各重点任务项目支出完成情况分析

1. 积极实施就业优先战略，就业形势保持稳定。通过依托基层就业服务平台、稳步推进“就业携行计划”、开展精准用工对接活动等方式，提升就业质量。

2. 织密织牢民生幸福网，提升社会保障服务水平。落实好社会保障工作，不断提高社会保障服务水平。一是 100%完成城乡居民养老保险任务；二是贫困人员城乡居民基本养老保险参保率达 100%等。

3. 坚持创新发展新理念，优化人才服务建设。。
4. 强化劳动关系综合治理，维护和谐稳定大局。实现100%劳动保障监察举报投诉案件按期结案率。

（四）主要工作成效

1. 积极实施就业优先战略，就业形势保持稳定。

一是通过依托基层就业服务平台、稳步推进“就业携行计划”、开展精准用工对接活动等方式，提升就业质量，实现城镇新增就业。二是紧贴创业需求，开展创业指导进校园、进社区活动，发放创业补贴，提升创业实效。三是对各类社会人员开展职业技能培训，资助劳动力技能晋升培训，向单位、个人发放职业技能补贴，帮助提升劳动者职业技能。

2. 织密织牢民生幸福网，提升社会保障服务水平。落实好社会保障工作，不断提高社会保障服务水平。一是100%完成城乡居民养老保险任务；二是贫困人员城乡居民基本养老保险参保率达100%等。

3. 坚持创新发展新理念，优化人才服务建设。紧紧围绕区“1358”发展思路和“强二优三”的产业发展路径，坚持从人才引进、人才服务方面同向发力，提供人才发展链条式服务，为推动白云区高质量发展提供人才支撑。通过做好引进人才入户服务，产业领军人才项目评审工作以及高层次人才服务、博士后区财政补贴申报工作，优化人才服务建设。

4. 强化劳动关系综合治理，维护和谐稳定大局。单位通过坚持“多方联动”，即“三方联调”与“五站调解”相互配合、稳步推进，劳资纠纷均得到及时、有效、妥善的处置，

总体劳资纠纷形势稳定，实现 100%劳动保障监察举报投诉案件按期结案率，未发生冲击社会、影响稳定的群体性突发事件。同时切实按照《白云区人力资源和社会保障局信访工作制度》规范办理相关信访事项，不断完善信访制度，信访处理效率得到提高。

三、存在的主要问题

（一）绩效目标不够明确。个别指标难以量化，绩效目标设置有待加强。

（二）绩效指标有效性不足。指标目标值的设定偏低，将影响绩效评价结果的客观性和有效性。

（三）绩效运行监控需加强。

四、下一步改进措施

（一）提高绩效目标、指标有效性和可操作性。

提高绩效目标和指标设置的有效性和可操作性，加强绩效管理。一是提高绩效目标、指标设置的量化程度，用可操作、能落地实施的概念代替笼统、抽象表述，同时综合考量相关数据的可获得性和有效性，设置清晰、细化、量化的绩效目标和指标。二是充分解读相关政策规定，明确任务分配，确定任务标准和要求，合理设置指标值。保持与考核文件一致甚至更高水平的标准和要求，才能避免低效率、低质量地完成工作，才能通过有效对比发现本单位的不足进而有针对性地完善提升。

（二）加强预算管理执行。

加强预算管理执行，保证资金的有序支出，保持预算与

实际支出的一致性。尤其要关注对政府采购和公用经费的控制，在预算金额范围内合理安排政府采购和公用经费的使用，发挥出预算对实际支出的指导作用和约束作用，提高资金的使用效率和效益。

（三）规范财务管理，严格执行财务制度。

除建立健全相关财务管理制度，规范部门的财务管理更在于严格执行财务制度，形成有效的内部控制。首先提高财务人员的专业素养，明确相关责任。其次，建立健全内部控制，提高自查意识。

（四）加强绩效运行监控，丰富满意度调查。

加强绩效运行监督管理，扩大部门履职成效。一方面强调实时跟进各项工作进程和产出，整体把握工作效率和质量。及时发现各项目存在的实施进度缓慢、产出效益不佳的问题，分析造成问题的原因，有针对性地制定解决方案，确保各项目有序开展的同时，也有效保障了部门整体绩效。另一方面强调各项目间、各实施主体间的经验交流，加强绩效运行监督管理不仅在于发现问题，也在于借鉴优秀经验。通过加强彼此经验学习，为项目进行优化调整提供新思路、新想法，提供提高项目绩效的新渠道，为项目开展、部门履职注入新动力。

五、附件

部门整体支出绩效自评表