

# 2023 年东莞市人力资源和社会保障局沙田分 局部门整体支出绩效评价报告

评价机构：中粤咨询（广东）有限公司

评价日期：2024 年 8 月





# 目 录

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 一、部门概况 .....                   | 1  |
| （一）基本情况 .....                  | 1  |
| （二）年度工作计划 .....                | 2  |
| （三）部门年度整体支出绩效目标 .....          | 3  |
| （四）当年部门预算及执行情况 .....           | 4  |
| 二、评价工作开展情况 .....               | 5  |
| （一）评价的目的和思路 .....              | 5  |
| （二）评价方法和指标体系 .....             | 5  |
| （三）评价实施过程 .....                | 8  |
| 三、评价结论与绩效分析 .....              | 9  |
| （一）评价总体结论 .....                | 9  |
| （二）各部分绩效分析 .....               | 9  |
| 四、存在问题 .....                   | 17 |
| （一）目标设置质量不高，绩效管理意识待提升 .....    | 17 |
| （二）未严格落实制度，资产管理规范性不足 .....     | 18 |
| （三）技能培训管理较为粗放，预期效益难以体现 .....   | 19 |
| （四）政策效果跟踪不到位，不利于政策优化改进 .....   | 22 |
| （五）个别目标完成不够理想，工作效果需进一步提升 ..... | 22 |
| （六）宣传成效不够理想，服务工作存在优化空间 .....   | 23 |
| 五、相关建议 .....                   | 24 |
| （一）制定绩效管理制度，规范绩效目标设置 .....     | 24 |

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| （二）完善固定资产管理工作，确保固定资产安全 .....                      | 24 |
| （三）强化项目管理，提升项目制培训效果 .....                         | 25 |
| （四）加强效果跟踪，确保补贴资金的使用效益 .....                       | 25 |
| （五）精准施策，高效完成年度工作任务 .....                          | 26 |
| （六）优化宣传渠道与业务流程，提升服务效能 .....                       | 27 |
| 附件 2023 年东莞市人力资源和社会保障局沙田分局部门整体<br>支出绩效评价评分表 ..... | 29 |

# 2023 年人社分局部门整体支出 绩效评价报告

根据《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）《东莞市人民政府办公室关于印发〈关于全面实施预算绩效管理的意见〉的通知》（东府办〔2019〕51号）《关于印发〈沙田镇预算项目支出绩效评价管理办法〉的通知》的有关要求，受东莞市财政局沙田分局委托，中粤咨询（广东）有限公司对东莞市人力资源和社会保障局沙田分局（下称人社分局）2023 年度部门整体支出开展第三方绩效评价工作。经过第三方现场核查与综合分析评价，最终得出评价结论，并形成本评价报告。经综合评定，2023 年东莞市人力资源和社会保障局沙田分局部门整体支出绩效评价得分为 72.33 分，评价等级为“中”。

## 一、部门概况

### （一）基本情况

#### 1.部门职责

根据部门三定方案，部门主要职责如下：

贯彻落实人力资源和社会保障工作相关法律法规及方针政策。组织实施市制定的人力资源社会保障事业发展规划和年度计划。综合管理区内人力资源开发利用、城乡劳动力就业、流动就业、涉外就业。综合管理辖区内职业技能培训和技能人才

评价。组织人力资源和社会保障宣传、教育工作。实施职业资格证书制度。实施专业技术人员管理和继续教育政策。负责辖区内人才管理服务工作。综合管理辖区内各类用人单位劳动人事关系协调工作，负责辖区内劳动人事争议处理、劳动人事争议仲裁工作。组织实施劳动保障监察，协调劳动者维权工作，依法查处重大案件。负责信访、统计、信息化建设等工作。管理指导辖区内人力资源服务中心和社会保险基金管理中心各项业务的开展。承担人民政府和市人力资源和社会保障局交办的其他任务。

## **2.组织架构**

人社分局内设 6 个股室，分别是办公室、执法股、调解仲裁股、业务股、保险关系股和待遇核发股。

## **3.部门人员情况**

人社分局编制数 14 人，实有公务员人数 13 人；社保基金中心编制数 13 人，实有参公人员 12 人。人社分局及社保基金中心共有编外人员 20 人。

## **4.部门资产情况**

截至 2023 年 12 月 31 日，人社分局资产合计 653.978 万元，其中流动资产账面数（净值）0.038 万元，固定资产账面数（净值）623.94 万元，在建工程账面数（净值）30 万元。负债总额 0.038 万元，净资产 653.94 万元。

## **（二）年度工作计划**

根据《沙田人社（医保）分局 2022 年工作总结及 2023 年工作计划》，人社分局 2023 年的主要工作计划共有六项，分别为：

- 1.以党建引领为抓手，促进党建业务文化“融合”。
- 2.“就业+创业”协同发展，加大扶持力度。
- 3.“培训+就业”精准适配，量体裁衣促就业。
- 4.“环境+人才”优势叠加，推动人才扎根沙田。
- 5.“社保+服务”深化提升，强化基础保障。
- 6.聚焦劳动关系新常态，促进和谐善治。

### （三）部门年度整体支出绩效目标

根据《部门整体支出绩效自评指标评分表》，人社分局 2023 年的部门整体支出绩效目标为：进一步保障和改善民生，逐步提高城乡居民社会保险保障水平。减轻符合条件的患重大疾病的群众的医疗费用负担。推动实现技能提升，促进实现更充分高质量就业。促进我镇高校、就业困难人员等就业，促进我镇小微企业、大学生等创业。具体绩效指标如表 1-4 所示：

表 1-1 2023 年度部门整体支出绩效目标表

| 一级指标   | 二级指标 | 三级指标          | 评价年度预期值 |
|--------|------|---------------|---------|
| 部门整体产出 | 数量指标 | 社会保险费补贴人数     | 5.79 万人 |
|        |      | 重大疾病专项补贴人数    | 15 人    |
|        |      | 高层次人才引进人数     | 200 人   |
|        |      | 技能培训人数        | 1500 人  |
|        |      | 促进就业创业政策补贴项目数 | 18 个    |

| 一级指标   | 二级指标         | 三级指标                              | 评价年度预期值 |
|--------|--------------|-----------------------------------|---------|
|        | 质量指标         | 补助准确率                             | 100%    |
|        | 时效指标         | 补贴发放及时率                           | 100%    |
|        | 成本指标         | 预算执行率（%）                          | ≥90%    |
| 部门整体效果 | 社会、经济、生态效益指标 | 减轻群众的社会保险费负担                      | 良好      |
|        |              | 减轻符合条件的患重大疾病的群众的医疗费用负担            | 良好      |
|        | 可持续影响指标      | 推动实现技能提升，促进实现更充分高质量就业。            | 良好      |
|        |              | 促进我镇高校、就业困难人员等就业，促进我镇小微企业、大学生等创业。 | 良好      |
|        | 满意度指标        | 服务对象满意度                           | ≥90%    |

#### （四）当年部门预算及执行情况

根据《2023 年度东莞市人力资源和社会保障局沙田分局部门决算》，人社分局年初预算安排 12,659.58 万元，年中预算调增 553.23 万元，预算调整率为 4.37%，调整后年度预算数 13,212.8 万元，年度实际支出 11,504.53 万元，支出预算完成率为 87.07%。

表 1-2 人社分局预算及执行情况

万元

| 项目（按支出性质和经济分类） | 年初预算数    | 全年预算数    | 决算数      |
|----------------|----------|----------|----------|
| 一、基本支出         | 1,569.75 | 1,594.17 | 1,482.22 |
| 人员经费           | 1,417.23 | 1,440.08 | 1,341.18 |

| 项目（按支出性质和经济分类） | 年初预算数     | 全年预算数     | 决算数       |
|----------------|-----------|-----------|-----------|
| 公用经费           | 152.52    | 154.09    | 141.04    |
| 二、项目支出         | 11,089.83 | 11,618.64 | 10,022.31 |
| 其中：基本建设类项目     | 30.00     | 30.00     | 30.00     |
| 三、上缴上级支出       | 0.00      | 0.00      | 0.00      |
| 四、经营支出         | 0.00      | 0.00      | 0.00      |
| 五、对附属单位补助支出    | 0.00      | 0.00      | 0.00      |
| 本年支出合计         | 12,659.58 | 13,212.81 | 11,504.53 |

## 二、评价工作开展情况

### （一）评价的目的和思路

通过定性与定量相结合的方式，全面掌握人社分局 2023 年部门整体预算实施情况，从决策、过程、产出、效益等方面，对财政资金使用绩效进行科学、客观、公正的评价，找出在部门履职过程中的问题并提出改进意见和建议，从而不断优化项目实施与资源配置，提高财政资金使用绩效；同时为下一年度预算编制和目标确定提供依据，促使绩效评价与绩效目标设定、绩效运行监控、绩效结果运用形成一个有效的管理环境，实现预算全流程覆盖。

### （二）评价方法和指标体系

#### 1.评价方法

本次绩效评价以书面材料核查、座谈、问卷调查、实地核

查为基础，综合运用成本效益分析、比较法、抽样调查、专家评议、满意度调查等方法对资金的投入、过程、产出、效益等四个方面进行综合评价。

## 2.指标体系

根据《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）《关于印发〈沙田镇预算项目支出绩效评价管理办法〉的通知》等有关要求，评价组依据人社分局部门整体支出绩效目标，聚焦履职产出和履职效果，结合部门工作职能和实际情况针对性设置了部门整体支出绩效评价指标体系，具体如下：

表 2-1 部门整体支出绩效评价指标体系

| 一级指标 | 权重 | 二级指标 | 权重 | 三级指标      | 权重 |
|------|----|------|----|-----------|----|
| 管理效能 | 50 | 绩效目标 | 6  | 绩效目标完整性   | 3  |
|      |    |      |    | 绩效指标明确性   | 3  |
|      |    | 资金配置 | 6  | 预算编制科学性   | 3  |
|      |    |      |    | 资金分配合理性   | 3  |
|      |    | 预算执行 | 16 | 预算执行率     | 3  |
|      |    |      |    | 预算调整率     | 3  |
|      |    |      |    | 公用经费控制率   | 2  |
|      |    |      |    | “三公”经费控制率 | 2  |
|      |    |      |    | 在职人员控制率   | 2  |
|      |    |      |    | 结转结余率     | 2  |
|      |    |      |    | 政府采购执行率   | 2  |

| 一级指标 | 权重 | 二级指标 | 权重 | 三级指标         | 权重 |
|------|----|------|----|--------------|----|
|      |    | 预算管理 | 8  | 预算管理制度健全性    | 3  |
|      |    |      |    | 资金使用合规性      | 3  |
|      |    |      |    | 预决算信息公开性     | 2  |
|      |    | 资产管理 | 5  | 资产管理制度健全性    | 1  |
|      |    |      |    | 资产管理安全性      | 2  |
|      |    |      |    | 固定资产利用率      | 2  |
|      |    | 项目管理 | 6  | 业务管理制度健全性    | 2  |
|      |    |      |    | 项目管理有效性      | 4  |
|      |    | 绩效管理 | 3  | 绩效管理制度健全性    | 1  |
|      |    |      |    | 绩效管理制度执行     | 2  |
| 履职效能 | 50 | 产出指标 | 25 | 职业技能培训任务完成情况 | 5  |
|      |    |      |    | 扩面征缴任务完成情况   | 6  |
|      |    |      |    | 高层次人才引进人数    | 3  |
|      |    |      |    | 电子医保凭证激活率    | 2  |
|      |    |      |    | 招聘活动举办次数     | 2  |
|      |    |      |    | 人才交流平台建设情况   | 2  |
|      |    |      |    | 劳动争议案件调解成功率  | 2  |
|      |    |      |    | 劳动仲裁解决效率     | 3  |
|      |    | 效益指标 | 20 | 专业技术职称增长率    | 3  |
|      |    |      |    | 稳就业落实情况      | 4  |
|      |    |      |    | 重大群体性事件      | 2  |

| 一级指标 | 权重  | 二级指标 | 权重  | 三级指标      | 权重  |
|------|-----|------|-----|-----------|-----|
|      |     |      |     | 补助人员留存率   | 3   |
|      |     |      |     | 项目制培训转化效果 | 3   |
|      |     |      |     | 宣传效果      | 3   |
|      |     |      |     | 政务服务能力    | 2   |
|      |     | 满意度  | 5   | 服务对象满意度   | 5   |
| 合计   | 100 |      | 100 |           | 100 |

### （三）评价实施过程

#### 1.资料收集与分析

向人社分局收集相关资料，获取部门整体资金设立、过程管理等相关材料，并对资料进行梳理与汇总，为后续阶段工作开展奠定基础。

#### 2.座谈会

评价组通过前期的资料查阅，与人社分局就部门整体情况及各项目实施情况进行深入交流，了解部门的资金使用情况、绩效目标实现情况等。

#### 3.整理数据材料

对材料初审、座谈会、实地勘验所得的材料进行数据整理与分析。

#### 4.撰写绩效评价报告

根据数据分析结果，结合专家组评价意见，撰写绩效评价

报告。

### 三、评价结论与绩效分析

#### （一）评价总体结论

2023 年，人社分局在市人社局、市医保局和镇委镇政府的领导下，深刻把握上级对“两稳一保”的部署要求，在保民生促就业、化解劳资纠纷、基金监管等方面的工作上持续发力，有效提升居民的获得感和幸福感。但在预算绩效管理、固定资产管理、制度建设、扩面征缴工作、人才引进工作、宣传工作等方面存在一定不足，需进一步加强。

经综合评定，2023 年东莞市人力资源和社会保障局沙田分局部门整体支出绩效评价得分为 **72.33** 分，评价等级为“中”。

表 3-1 一级指标得分情况表

| 一级指标 | 权重  | 得分    | 得分率    |
|------|-----|-------|--------|
| 管理效能 | 50  | 39.00 | 78.00% |
| 履职效能 | 50  | 33.33 | 66.66% |
| 合计   | 100 | 72.33 | 72.33% |

#### （二）各部分绩效分析

##### 1. 管理效能

管理效能指标分值 50 分，评价得分 39.00 分，得分率 78.00%。该项指标下设绩效目标、资金配置、预算执行等 7 项二级指标，21 项三级指标，其中，二级指标得分情况如表 3-2 所示。

表 3-2 二级指标得分情况表

| 序号 | 二级指标 | 分值 | 得分 | 得分率     |
|----|------|----|----|---------|
| 1  | 绩效目标 | 6  | 4  | 66.67%  |
| 2  | 资金配置 | 6  | 6  | 100.00% |
| 3  | 预算执行 | 16 | 14 | 87.50%  |
| 4  | 预算管理 | 8  | 7  | 87.50%  |
| 5  | 资产管理 | 5  | 2  | 40.00%  |
| 6  | 项目管理 | 6  | 5  | 83.33%  |
| 7  | 绩效管理 | 3  | 1  | 33.33%  |
| 合计 |      | 50 | 39 | 78.00%  |

### （1）绩效目标（满分 6 分，得分 4 分）

绩效目标完整性（满分 3 分，得分 2 分），已设置的绩效目标无法全面体现部门职能、年度工作计划以及资金支出方向，如人才补贴工作是人社分局的重点工作，但绩效目标中未有相应体现。

绩效目标合理性（满分 3 分，得分 2 分），绩效指标不够全面，个别年度工作计划中提及的目标未在指标中有所体现，如就业创业方面的指标。同时效益指标的指标值均为“良好”，可衡量性不足。

### （2）资金配置（满分 6 分，得分 6 分）

预算编制科学性（满分 3 分，得分 3 分），部门预算编制

符合部门职责，预算额度测算依据充分，与工作任务相匹配。

**资金分配合理性**（满分 3 分，得分 3 分），资金分配依据充分，与部门整体绩效目标内容相一致。

### **（3）预算执行（满分 16 分，得分 14 分）**

**预算执行率**（满分 3 分，得分 2 分），年初预算为 12,659.58 万元，年度预算数为 13,212.8 万元，支出预算完成数为 11,504.53 万元，执行率为 87.07%。

**预算调整率**（满分 3 分，得分 2 分），年初预算为 12,659.58 万元，年度预算数为 13,212.8 万元，预算调整率为 4.19%。

**公用经费控制率**（满分 2 分，得分 2 分），公用经费年度预算数为 154.09 万元，实际支出 141.04 万元，公用经费控制率  $\leq 100\%$ 。

**“三公”经费控制率**（满分 2 分，得分 2 分），预算安排“三公”经费为 14.10 万元，实际支出 5.10 万元，“三公”经费控制率  $\leq 100\%$ 。

**在职人员控制率**（满分 2 分，得分 2 分），人社分局编制数 14 人，实有公务员人数 13 人；社保基金中心编制数 13 人，实有参公人员 12 人。人社分局及社保基金中心共有编外人员 20 人。

**结转结余率**（满分 2 分，得分 2 分），年末无结余结转，结余结转率为 0。

**政府采购执行率**（满分 2 分，得分 2 分），年初政府采购

经费为 45.48 万元，实际支出 25.35 万元，政府采购执行率为 55.74%。

#### **（4）预算管理（满分 8 分，得分 7 分）**

**预算管理制度健全性**（满分 3 分，得分 3 分），预算资金、财务管理、会计核算、内部控制等各项制度健全，合法合规。

**资金使用合规性**（满分 3 分，得分 2 分），财务管理规范性不足，一是会计凭证不够完整，部分补贴项目未附支出标准、人数台账等资料，如编号 2023-3-0095#、2023-7-0081#；2023-10-0062#。二是会计账摘要与会计凭证不符，如 2023-5-0003#，会计账摘要：小额创业贷款贴息和坏账补助，记账凭证摘要：职业年金贴息。

**预决算信息公开性**（满分 2 分，得分 2 分），在规定时间内公开预决算，内容合规。

#### **（5）资产管理（满分 5 分，得分 2 分）**

**资产管理制度健全性**（满分 1 分，得分 0.5 分），已制定资产管理制度，但各管理环节的内容不够详尽，未能严格落实《沙田镇行政事业性国有资产管理暂行办法》第二十六条“各单位应当建立和健全国有资产购建、验收、入库登记、领用、使用、保管清查和维护等各项资产使用的内部管理制度”的要求。

**资产管理安全性**（满分 2 分，得分 0 分），固定资产管理存在以下问题：一是未定期开展固定资产盘查工作。二是人社分局 2023 年对办公大楼的修缮已完工并验收，但未转入固定资

产管理，依然挂账“在建工程”科目。三是固定资产账实不符，现场抽查盘点共有 93 台台式电脑，但人社分局固定资产台账显示台式电脑为 52 台，市基金中心提供给人社分局使用的台式电脑数量为 43 台，合计 95 台。其中 93 台电脑中，实际在用 67 台，闲置率为 29.47%。四是个别固定资产未贴标签。五是人社分局固定资产的实物管理和价值管理人员为同一人，未按《会计法》要求落实分人管理。

固定资产利用率（满分 2 分，得分 1.5 分），经抽查，大部分资产均能有效利用，但台式电脑的利用率较低。

#### **（6）项目管理（满分 6 分，得分 5 分）**

业务管理制度健全性（满分 2 分，得分 2 分），业务管理制度齐全，内容合法、合规。

项目管理有效性（满分 4 分，得分 3 分），制度执行不到位，一是未按要求制定“项目制”培训计划，二是对“项目制”培训的监督检查工作不到位。

#### **（7）绩效管理（满分 3 分，得分 1 分）**

业务管理制度健全性（满分 1 分，得分 0 分），未按照《沙田镇全面实施绩效管理工作方案》要求制定部门预算绩效管理制度。

项目管理有效性（满分 2 分，得分 1 分），绩效自评工作质量有待提升，一是自评表中的指标完成值填写不准确、不合理。二是自评报告撰写不规范，内容较为简单，缺少绩效目标、

当年重点工作任务、履职效能等关键信息。

## 2. 履职效能（满分 50 分，得分 33.33 分）

履职效能指标分值 50 分，评价得分 33.33 分，得分率 66.66%。该项指标下设产出、效益和满意度 3 项二级指标，16 项三级指标，其中，二级指标得分情况如表 3-3 所示。

表 3-3 二级指标得分情况表

| 序号 | 二级指标 | 分值 | 得分    | 得分率    |
|----|------|----|-------|--------|
| 1  | 产出   | 25 | 19    | 76.00% |
| 2  | 效益   | 20 | 11.5  | 57.50% |
| 3  | 满意度  | 5  | 2.83  | 56.60% |
| 4  | 合计   | 50 | 33.33 | 66.66% |

### （1）产出指标（满分 25 分，得分 19 分）

职业技能培训任务完成情况（满分 5 分，得分 3.5 分），截至 12 月 31 日，粤菜师傅培训发证人数、南粤家政培训人数、重点就业群体培训人数均已完成年度目标，项目制技能培训人数未达预期目标，企业新型学徒制培训人数未统计完成数据。

表 3-4 职业技能培训任务完成情况

| 指标         | 目标值    | 实际完成值  | 完成情况 |
|------------|--------|--------|------|
| 项目制技能培训人数  | 1452 人 | 1239 人 | 未完成  |
| 粤菜师傅培训发证人数 | 45 人   | 51 人   | 已完成  |
| 南粤家政培训人数   | 226 人  | 291 人  | 已完成  |

| 指标          | 目标值  | 实际完成值 | 完成情况 |
|-------------|------|-------|------|
| 重点就业群体培训人数  | 30 人 | 126 人 | 已完成  |
| 企业新型学徒制培训人数 | 82 人 | 未统计   | /    |

**扩面征缴任务完成情况**（满分 6 分，得分 3 分），截至 12 月 31 日，失业保险征缴任务和养老保险征缴任务已完成，除养老保险 6-9 月平均实际缴费人数则未统计相关数据外，其余任务均未完成。

**表 3-5 扩面征缴任务完成情况**

| 指标                 | 目标值       | 实际完成值     | 完成情况 |
|--------------------|-----------|-----------|------|
| 工伤保险（含特定工伤）参保人数    | 8.34 万人   | 8.15 万人   | 未完成  |
| 失业保险参保人数           | 7.97 万人   | 7.74 万人   | 未完成  |
| 养老保险参保人数           | 9.27 万人   | 9.09 万人   | 未完成  |
| 养老保险 6-9 月平均实际缴费人数 | 8.86 万人   | 未统计       | /    |
| 工伤保险征缴             | 2341 万元   | 2272 万元   | 未完成  |
| 失业保险征缴             | 3390 万元   | 3563 万元   | 已完成  |
| 养老保险征缴             | 107848 万元 | 110439 万元 | 已完成  |
| 基本医疗保险参保人数         | 12.75 万人  | 12.40 万人  | 未完成  |
| 生育保险参保人数           | 7.39 万人   | 7.36 万人   | 未完成  |

**高层次人才引进人数**（满分 3 分，得分 1.5 分），高层次人才

才引进数为 122 人，未完成年度目标。

**电子医保凭证激活率**（满分 2 分，得分 2 分），电子医保凭证激活率为 82.07%，已完成年度目标。

**招聘活动举办次数**（满分 2 分，得分 2 分），全年共举办 32 场招聘活动，已完成年度目标。

**人才交流平台建设情况**（满分 2 分，得分 2 分），完成 1 个技能公园、3 个就莞用广场的建设任务，已完成年度目标。

**劳动争议案件调解成功率**（满分 2 分，得分 2 分），劳动争议案件调解成功率为 85%，已完成年度目标。

**劳动仲裁解决效率**（满分 3 分，得分 3 分），仲裁结案率为 100%，仲裁累计结案率为 98.8%，终局裁决率为 44%，已完成年度目标。

## **（2）效益指标（满分 20 分，得分 11.5 分）**

**专业技术职称增长率**（满分 3 分，得分 3 分），新增取得职业资格证书或职业技能等级证书 1044 人，新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书 350 人，新增取得技师、高级技师职业资格证书或职业技能等级证书 31 人，已完成年度目标

**稳就业落实情况**（满分 4 分，得分 2 分），应届高校毕业生初次就业率为 97%，零就业家庭动态归零，已完成年度目标。而城镇登记失业率和城镇失业人员就业率则未统计相关数据。

**重大群体性事件**（满分 2 分，得分 2 分），全年未发生因

就业问题引发重大群体性事件。

**补助人员留存率**（满分 3 分，得分 1 分），人社分局未对人才补贴后的人员留存情况进行跟踪，缺少相关统计数据。

**项目制培训转化效果**（满分 3 分，得分 1 分），项目制培训与沙田镇特色产业匹配度不高，且未持续跟踪培训后的培训效果转化情况。

**宣传效果**（满分 3 分，得分 1.5 分），宣传力度不足，各项政策的知晓率不高，在获得补贴的人群中，仅有 63.55%的群众对相关奖补政策较为了解，仍有 14.95%的群众对政策不熟悉。

**政务服务能力**（满分 2 分，得分 1 分），有近半数的群众在业务办理过程中未实现“一件事一次办”，21.18%的群众反映人社分局的办事效率不高，个别群众对外联系电话长时间无法打通。

### **（3）满意度（满分 5 分，得分 2.83 分）**

**服务对象满意度**（满分 5 分，得分 2.83 分），根据问卷调查，服务对象的满意度为 85.65%。

## **四、存在问题**

### **（一）目标设置质量不高，绩效管理意识待提升**

一是尚未制定预算管理制度。访谈可知，人社分局未按照《沙田镇全面实施绩效管理工作方案》制定部门预算绩效管理制度，未能规范绩效目标管理、事前绩效评估、事中绩效监控、事后绩效评价、绩效结果应用等工作的开展。

二是绩效目标完整性不足。在部门整体绩效目标上，已设置的绩效目标无法全面体现部门职能、年度工作计划以及资金支出方向，如人才补贴工作是人社分局的重点工作，但绩效目标中未有相应体现。在项目绩效目标上，存在产出效益不完整的情况，如“项目制技能培训”项目，绩效目标仅对预期效益进行描述，未对产出方面有所提及。

三是绩效指标合理性不足。第一，年度工作计划中提及的部分工作未有相应指标予以体现，如未设置与工作“‘就业+创业’协同发展，加大扶持力度”相关的核心指标。第二，未对绩效目标进行分解，缺少与绩效目标匹配的产出和效益指标。第三，效益指标的指标值均为“良好”，可衡量性不足。

四是绩效自评工作质量有待提升。第一，《部门整体支出绩效自评指标评分表》中部分指标的完成值填写不准确、不合理，如指标“预算执行率”预期值为“ $\geq 90\%$ ”，填写的完成值为“90%”，但实际上，部门整体实际的预算执行率非“90%”，自评数据与事实不符。又如效益指标的完成值均为“良好”，缺少数据支撑，无法判断指标完成情况。第二，自评报告撰写不规范，内容较为简单，缺少绩效目标、当年重点工作任务、履职效能等关键信息。

## （二）未严格落实制度，资产管理规范性不足

现场核查发现，人社分局未能严格按照《行政事业单位国有资产管理暂行办法》《关于加强行政事业单位固定资产管理

的通知》《基本建设财务规则》《沙田镇行政事业性国有资产管理暂行办法》《沙田镇行政事业单位国有资产使用管理暂行办法》等文件要求开展固定资产管理工作，主要存在以下问题：一是未对部门的固定资产开展盘点工作，且部门历年开展的盘点工作未形成台账记录；二是资产卡片信息待完善，现场抽查的固定资产卡片无法追溯查明实物的使用部门和存放地点；三是人社分局固定资产的实物管理和价值管理人员为同一人，不符合《会计法》要求“记账人员与经济业务事项和会计事项的审批人员、经办人员、财物保管人员的职责权限应当明确，并相互分离、相互制约”；四是部分设施设备超标准配置，如电脑。现场盘点人社分局共有台式电脑 93 台，人社分局实有公务员人数 13 人，参公人员 12 人，共 25 人。电脑和人员数量的比例为 3.72:1；五是固定资产账实不符，现场抽查盘点共有 93 台台式电脑，但人社分局固定资产台账显示台式电脑为 52 台，市基金中心提供给人社分局使用的台式电脑数量为 43 台，合计 95 台。其中 93 台电脑中，实际在用 67 台，闲置率为 29.47%；六是人社分局 2023 年对办公大楼的修缮已完工并验收，但未转入固定资产管理，依然挂账“在建工程”科目。

### （三）技能培训管理较为粗放，预期效益难以体现

一是未制定培训计划。《沙田镇“项目制”技能培训实施办法》提出“沙田镇项目制培训工作由东莞市人力资源和社会保障局沙田分局负责组织实施，拟定年度培训计划，编制年度

培训预算，确定沙田镇培训项目及计划人数，审核备案和补贴申请，监管培训过程，统计培训数据，安排和跟进补贴资金拨付”。根据访谈可知，人社分局并未制定年度培训计划，这不利于培训资源的优化配置，难以确保培训内容与市场需求的有效对接，进而影响到技能培训的针对性和实效性。同时项目制技能培训的自评表显示，项目年初预算为 60 万元，实际仅支出了 46.55 万元，缺少培训计划导致预算编制不够准确。

二是监管力度不足。根据《沙田镇“项目制”技能培训实施办法》，主管单位在收到补贴申请后，应重点审核补贴学员身份资料、签到情况、培训照片以及考核结果。查阅资料发现，各“项目制”技能培训档案中仅有一份考核结果的汇总表，缺少考核事项的具体资料。人社分局在审核资料的时候，也仅审核是否有考核汇总表，而未能进一步核实考核结果的真实性、准确性及其与培训内容的关联性。

三是课程设置与产业发展需求未完全适应。《东莞市“项目制”技能培训实施方案》提出“培训项目聚焦我市建设‘粤港澳大湾区先进制造业中心’的目标，以战略性支柱产业集群、战略性新兴产业集群、现代服务业发展需要为导向，由各园区、镇街结合本地产业特色和工作任务自行确定”。2023 年，沙田镇开展的 22 期“项目制”技能培训活动多为一般性培训及三大技能人才培养工程，与沙田镇化工、叉车、电工等特色支柱产业关联不够紧密。同时，举办的 13 期制造业培训活动中，培训

的对象均为企业内部员工，培训课程也多属于企业常规的培训，即使没有补贴，企业也会根据自身需求安排相关培训活动，从而持续提升员工技能水平、增强团队竞争力。对该类培训进行补贴，无法充分发挥项目制技能培训的预期效益。

表 4-1 “项目制” 技能培训汇总表

| 序号 | 培训单位名称        | 培训项目     | 补贴人数 |
|----|---------------|----------|------|
| 1  | 精达电子（东莞）有限公司  | 电子元器件检验员 | 100  |
| 2  | 精达电子（东莞）有限公司  | 电子元器件检验员 | 100  |
| 3  | 精达电子（东莞）有限公司  | 电子元器件检验员 | 100  |
| 4  | 精达电子（东莞）有限公司  | 电子元器件检验员 | 100  |
| 5  | 东莞市益安运动用品有限公司 | 质量检验员    | 100  |
| 6  | 东莞市益安运动用品有限公司 | 质量检验员    | 100  |
| 7  | 东莞市益安运动用品有限公司 | 质量检验员    | 100  |
| 8  | 东莞市益安运动用品有限公司 | 质量检验员    | 100  |
| 9  | 东莞巨正源科技有限公司   | 质量检验员    | 39   |
| 10 | 东莞百宏实业有限公司    | 织布工      | 100  |
| 11 | 东莞百宏实业有限公司    | 织布工      | 100  |
| 12 | 东莞百宏实业有限公司    | 织布工      | 100  |
| 13 | 东莞百宏实业有限公司    | 织布工      | 100  |
| 14 | 东莞市横沥东大职业培训学校 | 中式面点师    | 50   |
| 15 | 东莞市横沥东大职业培训学校 | 中式面点师    | 50   |
| 16 | 东莞市横沥东大职业培训学校 | 育婴员      | 54   |

| 序号 | 培训单位名称        | 培训项目  | 补贴人数 |
|----|---------------|-------|------|
| 17 | 东莞市横沥东大职业培训学校 | 养老护理员 | 50   |
| 18 | 东莞市横沥东大职业培训学校 | 电子商务师 | 49   |
| 19 | 东莞市东城育华职业培训学校 | 健康管理师 | 45   |
| 20 | 东莞市东城育华职业培训学校 | 家政服务员 | 50   |
| 21 | 东莞市东城育华职业培训学校 | 家政服务员 | 55   |
| 22 | 东莞市东城育华职业培训学校 | 健康管理师 | 37   |

#### （四）政策效果跟踪不到位，不利于政策优化改进

根据部门资金支出表及项目清单可知，人社分局有相当一部分资金用于发放各类补贴，如人才补贴、就业创业补贴和项目制补贴等。现场访谈了解到，人社分局在发放各类补贴工作上，其工作重点在于审核申报对象是否合规，在补贴发放后，人社分局对补贴对象的后续跟踪与评估力度不足。具体而言，未能系统性地对各项补贴政策的核心目标进行持续跟踪与评估，如“项目制”培训对象的就业转换率、人才补贴对象的留存率、创业补助对象的经营情况等关键指标。在这种情况下，人社分局也就难以全面、准确地评估各类补贴政策的实施效果，无法及时发现问题、调整策略，进而优化补贴政策的设计与实施。

#### （五）个别目标完成不够理想，工作效果需进一步提升

一是人才引进力度不足。全年计划引进 200 名高层次人才，实际仅引进 122 人，完成率仅为 61%。

二是扩面征缴任务未完成。由于经济持续恢复发展的基础仍不牢固，实体企业面临的困难较多，导致扩面征缴的形势不容乐观。2023年，东莞市人力资源和社会保障局下发的7项任务中，仅有失业保险征缴和养老保险征缴2项任务已完成，东莞市医疗保障局下达的2项任务则均未完成。

三是项目制培训任务未完成。根据《关于明确2023年职业技能培训评价各项工作任务及工作要求的通知》，沙田镇应完成项目制技能培训人数1452人，实际仅完成1239人。

#### （六）宣传成效不够理想，服务工作存在优化空间

一是宣传工作有待加强。根据问卷调查结果，在申领过政策补贴的人群中，仅有63.55%的群众对相关奖补政策较为了解，仍有14.95%的群众对政策不熟悉；选项“您认为人社分局在政策宣传方面做得如何？”，15.89%的群众认为人社分局举办的宣传活动不够深入，次数较少；选项“您认为人社局在哪些方面需要改进或加强？”，46.73%的群众选择“政策宣传与解读”，仅次于“业务流程简化”。

二是政务服务水平待提升。第一，仅有52.34%的群众在办理业务时能够真正实现“一件事一次办”，仍有近半数的群众在办理过程中遭遇了不必要的繁琐流程、重复提交材料等问题。选项“您认为人社局在哪些方面需要改进或加强？”，53.27%的群众选择“业务流程简化”。第二，个别企业人员反映人社分局的对外联系电话常常无法打通，使得企业在面临政策疑问

或紧急情况时难以及时获得帮助，导致不满情绪的产生。第三，21.18%的群众认为人社分局的办事效率较为一般，影响业务办理的整体进度。

## 五、相关建议

### （一）制定绩效管理制度，规范绩效目标设置

一是建立预算绩效管理制度，夯实预算绩效管理工作基础。根据全面预算绩效管理要求，建议人社分局制订出台绩效管理制度，明确各部门的职责分工，并将绩效理念和方法与预算编制和执行过程相结合，即将绩效管理的要求嵌入到预算编制、执行、结果应用等预算管理全过程，构建事前有绩效目标和绩效评估、事中有运行监控、事后有绩效评价及结果应用的闭环管理链条，重点加强绩效评价结果应用，将责任压力传导到具体用款人与责任人，以绩效结果为导向调整优化支出结构。

二是规范绩效目标和指标填写，提高合理性。人社分局应以部门职能职责为基础，结合行业中长期发展规划以及年度工作计划，合理设置当年度预期达成的目标，并明确年度目标的预期产出和效益。同时，在设置绩效指标时，部门年度目标的工作内容和预期效益都应设有对应的绩效指标来体现，绩效指标应做到可量化、科学化、合理化，并且需设置明确的考核方式以及清晰的量化目标值，从而发挥绩效目标和指标的导向作用。

### （二）完善固定资产管理工作，确保固定资产安全

一是制定固定资产管理制度，定期开展固定资产盘点工作，根据资产的状况制定固定资产标签，清晰标注固定资产名称、编号、购入日期、管理部门及管理人员姓名等关键信息，确保单位固定资产存量信息准确，做到固定资产账实相符、账卡相符、账证相符、账账相符。同时应对资产实施归口管理，明确资产使用和保管责任人，落实资产使用人在资产管理中的责任。

二是建立严格的资产入账流程，确保所有固定资产在购入后即进行初步登记，并在完成验收、审批等必要程序后，及时、准确地录入会计系统。

### （三）强化项目管理，提升项目制培训效果

一是根据市人社局下达的任务，制定详尽的年度培训计划，明确培训的目标和重点，确保培训工作的前瞻性、连贯性和针对性。同时应优化课程设置，针对化工、叉车、电工等特色支柱产业，设置专门的培训课程和实训项目，提升培训的针对性和实用性，从而满足沙田镇产业发展和企业用工需求。

二是加大项目监管力度，确保补贴资金使用的合规性和培训质量的有效性。在收到申请资料后，除了审核补贴学员的身份资料、签到情况、培训照片等基本资料外，还应随机抽取一定比例的培训学员，进行电话回访或发放问卷调查等形式，进一步了解验证培训活动的真实性及有效性。

### （四）加强效果跟踪，确保补贴资金的使用效益

人社分局应制定一套全面的后续跟踪评估方案，将补贴成

效检验纳入管理流程，利用大数据等技术手段对补贴对象进行持续跟踪，实现补贴资金流向、使用情况及成效的全方位跟踪。通过定期收集和分析相关数据，及时发现问题并调整策略，以优化补贴政策的设计与实施，确保补贴资金能够精准投放，有效促进人才发展、就业创业，从而最大化地发挥补贴政策的积极作用。

#### （五）精准施策，高效完成年度工作任务

一是深入分析高层次人才需求，制定更具吸引力的引进政策，如优化人才落户、住房补贴、子女教育等配套措施。同时加大与高校、科研机构的合作力度，拓宽人才引进渠道，提升人才引进的针对性和实效性。此外，加强人才引进的后续服务与支持，如设立高层次人才服务专窗，提供一站式服务，涵盖政策咨询、落户安置、子女教育、医疗保障等多方面，以提升人才引进的满意度和留存率，确保人才引得进、留得住、用得好。

二是加强与实体企业的沟通联系，了解企业实际困难，提供必要的政策扶持与帮助，减轻企业负担，激发企业参保积极性。同时，加强宣传引导，提高企业和个人对社会保险重要性的认识，营造良好的参保氛围，确保扩面征缴任务顺利推进。

三是加强与培训机构、企业的合作，根据市场需求和学员需求，科学设置培训课程和内容，确保培训内容与岗位需求紧密对接。同时加强培训过程监管和效果评估，确保培训任务按

时按质完成。

#### （六）优化宣传渠道与业务流程，提升服务效能

一是拓展宣传渠道，及时收集群众需求。建议人社分局利用抖音、快手、头条号等新媒体，结合传统的线下宣传方式（如宣传册、海报、社区讲座等），构建全方位、多层次的宣传网络，确保政策信息能够广泛覆盖并精准传达给目标群体。同时可通过问卷调查、在线投票、意见征集等方式，及时了解群众对政策宣传的反馈和需求，不断调整和优化宣传策略，确保政策宣传的针对性和有效性。

二是全面梳理现有业务流程，简化不必要的环节和手续，实现“一件事一次办”。通过数据共享、并联审批等方式，实现跨部门、跨领域业务的一站式办理，减少群众和企业跑腿次数，提高办事效率。同时，应加强窗口人员培训，提高其业务能力和服务水平，确保群众能够享受到高效、专业的服务。此外，需加强对外联系渠道的稳定性与响应速度，确保群众和企业能随时获得政策咨询与紧急帮助。

附件：2023 年东莞市人力资源和社会保障局沙田分局部门  
整体支出绩效评价评分表

附件 2023 年东莞市人力资源和社会保障局沙田分局部门整体支出绩效评价评分表

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标    | 权重 | 指标解释                                           | 指标说明                                                                                                                            | 得分 | 得分情况说明                                                           |
|------|------|---------|----|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------|
| 管理效能 | 绩效目标 | 绩效目标完整性 | 3  | 所设定的绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，用以反映和考核绩效目标与部门履职的相符情况。 | 评价要点：<br>1. 整体绩效目标能体现部门（单位）“三定”方案规定的部门职能；<br>2. 整体绩效目标能体现部门（单位）中长期规划和年度工作计划；<br>3. 整体绩效目标能分解成具体工作任务；<br>4. 整体绩效目标与本年度部门预算资金相匹配。 | 2  | 已设置的绩效目标无法全面体现部门职能、年度工作计划以及资金支出方向，如人才补贴工作是人社分局的重点工作，但绩效目标中未有相应体现 |
|      |      | 绩效指标明确性 | 3  | 依据绩效目标设定的绩效指标是否清晰、细化、可衡量等，用以反映和考核绩效目标的明细化情况。   | 评价要点：<br>1. 绩效指标中包含能够明确体现部门履职产出要求的指标；<br>2. 绩效指标中包含能够明确体现部门履职效果的效益指标；                                                           | 2  | 绩效指标不够全面，个别年度工作计划中提及的目标未在指标中有所体现，如就业创业方面的指标。同时效益指标的指标值均为“良好”，    |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标    | 权重 | 指标解释                                                           | 指标说明                                                                                              | 得分 | 得分情况说明                             |
|------|------|---------|----|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------------------------------|
|      |      |         |    |                                                                | 3. 绩效指标具有清晰、可衡量的指标值;<br>4. 绩效指标的指标值测算能提供相关依据或符合客观实际情况。                                            |    | 可衡量性不足。                            |
|      | 资金配置 | 预算编制科学性 | 3  | 部门预算编制是否经过科学论证、有明确标准, 资金额度与年度目标是否相适应, 用以反映和考核部门预算编制的科学性、合理性情况。 | 评价要点:<br>1. 预算编制经过科学论证;<br>2. 预算内容与部门履职及规划计划匹配;<br>3. 预算额度测算依据充分, 按照标准编制;<br>4. 预算确定的资金量与工作任务相匹配。 | 3  | 部门预算编制符合部门职责, 预算额度测算依据充分, 与工作任务相匹配 |
|      |      | 资金分配合理性 | 3  | 预算资金分配是否有测算依据用以反映和考核预算资金分配的科学性、合理性情况。                          | 评价要点:<br>1. 资金分配依据是否充分;<br>2. 资金分配与部门整体绩效目标内容相一致;<br>3. 分配结果是否合理。                                 | 3  | 资金分配依据充分, 与部门整体绩效目标内容相一致           |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标    | 权重 | 指标解释                                             | 指标说明                                                                                                                    | 得分 | 得分情况说明                                                            |
|------|------|---------|----|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------|
|      | 预算执行 | 预算执行率   | 3  | 部门（单位）本年度预算执行数与财政预算下达数的比率，用以反映和考核部门（单位）预算支出完成情况。 | 评价要点：<br>预算执行率=（支出预算完成数/年度预算数）×100%；<br>1. 执行率≥90%，得3分；<br>2. 90%-80%（含）得2分；<br>3. 执行率80%-60%（含）得1分；<br>4. 执行率<60%，得0分。 | 2  | 年初预算为12,659.58万元，年度预算数为13,212.8万元，支出预算完成数为11,504.53万元，执行率为87.07%。 |
|      |      | 预算调整率   | 3  | 部门（单位）在本年度内涉及预算的追加、追减或结构调整的资金总和。反映和考核部门预算编制准确性。  | 评价要点：<br>预算调整率=（年度预算-年初预算）/年初预算<br>1. 预算调整率≤3%，得3分；<br>2. 3%<调整率≤5%的，得2分；<br>3. 5%<调整率≤10%的，得1分；<br>4. 调整率>10%的，得0分。    | 2  | 年初预算为12,659.58万元，年度预算数为13,212.8万元，预算调整率为4.19%                     |
|      |      | 公用经费控制率 | 2  | 部门本年度实际支出的公用经费总额与预算安排的公用经费总额的比率，用以反映             | 评价要点：<br>公用经费控制率=（实际支出公用经费总额/预算安排公用经费总额）×100%。                                                                          | 2  | 公用经费年度预算数为154.09万元，实际支出141.04万元，公用经费控制率≤100%                      |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标      | 权重 | 指标解释                                                    | 指标说明                                                                                                | 得分 | 得分情况说明                                                             |
|------|------|-----------|----|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------|
|      |      |           |    | 和考核部门对机构运转成本的实际控制程度。                                    | 公用经费控制率 $\leq 100\%$ 得满分，否则不得分                                                                      |    |                                                                    |
|      |      | “三公”经费控制率 | 2  | 部门本年度“三公”经费实际支出数与预算安排的三公经费数的比率，用以反映和考核单位对“三公”经费的实际控制程度。 | 评价要点：<br>“三公”经费控制率=（实际支出“三公”经费总额/预算安排“三公”经费总额） $\times 100\%$ 。<br>“三公”经费控制率 $\leq 100\%$ 得满分，否则不得分 | 2  | 预算安排“三公”经费为14.10万元，实际支出5.10万元，“三公”经费控制率 $\leq 100\%$               |
|      |      | 在职人员控制率   | 2  | 部门本年度实际在职人员数与编制数的比率，用以反映和考核部门对人员成本的控制程度。                | 评价要点：<br>在职人员控制率=（在职人员数/编制数） $\times 100\%$<br>在职人员控制率 $\leq 100\%$ 得满分，否则不得分                       | 2  | 人社分局编制数14人，实有公务员人数13人；社保基金中心编制数13人，实有参公人员12人。人社分局及社保基金中心共有编外人员20人。 |
|      |      | 结转结余率     | 2  | 部门（单位）本年度结转结余总额与支出                                      | 评价要点：<br>结转结余率=（结转结余总额/                                                                             | 2  | 年末无结转结余，结转结余率=0                                                    |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标      | 权重 | 指标解释                                                           | 指标说明                                                                        | 得分 | 得分情况说明                                           |
|------|------|-----------|----|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------|
|      |      |           |    | 预算数的比率，用以反映和考核部门（单位）对本年度结转结余资金的实际控制程度。                         | 预算总额）×100%<br>1. 比率≤5%的，得 2 分；<br>2. 5%<比率≤10%的，得 1 分；<br>3. 比率>10%的，得 0 分。 |    |                                                  |
|      |      | 政府采购执行率   | 2  | 部门（单位）本年度实际政府采购金额与年度政府采购预算的比率，用以反映和考核部门（单位）政府采购预算执行情况。         | 评价要点：<br>政府采购执行率=（实际采购金额合计数/采购计划金额合计数）×100%<br>政府采购执行率≤100%得满分，否则不得分        | 2  | 年初政府采购经费为 45.48 万元，实际支出 25.35 万元，政府采购执行率为 55.74% |
|      | 预算管理 | 预算管理制度健全性 | 3  | 部门（单位）为加强预算管理、规范财务行为而制定的管理制度是否健全完整，用以反映和考核部门（单位）预算管理制度对完成主要职责或 | 评价要点：<br>1. 预算资金、财务管理、会计核算、内部控制等各项制度健全；<br>2. 各项管理制度合法、合规、完整。               | 3  | 预算资金、财务管理、会计核算、内部控制等各项制度健全，合法合规                  |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标    | 权重 | 指标解释                                                                     | 指标说明                                                                                                          | 得分 | 得分情况说明                                                                                                                                                   |
|------|------|---------|----|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |      |         |    | 促进事业发展的保障情况。                                                             |                                                                                                               |    |                                                                                                                                                          |
|      |      | 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，是否符合相关的开支范围，用以反映考核部门（单位）预算资金的规范运行和安全运行情况。 | 评价要点：<br>1. 符合国家财经法规和财务管理制度的规定以及有关专项资金管理办法的规定；<br>2. 资金的拨付有完整的审批程序和手续；<br>3. 重大开支经过评估论证；<br>4. 不存在截留、挤占、挪用情况。 | 2  | 财务管理规范性不足，一是会计凭证不够完整，部分补贴项目未附支出标准、人头台账等资料，如编号2023-3-0095#、2023-7-0081#；<br>2023-10-0062#。二是会计账摘要与会计凭证不符，如2023-5-0003#，会计账摘要：小额贷款贷款贴息和坏账补助，记账凭证摘要：职业年金贴息。 |
|      |      | 预算信息公开性 | 2  | 部门（单位）是否按照政府信息公开有关规定公开相关预算决算信息 用以反映和考                                    | 评价要点：<br>1. 按规定内容公开预算决算信息；<br>2. 按规定时限公开预算决算信息。                                                               | 2  | 已在规定时间内公开预算，内容合规                                                                                                                                         |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标              | 权重 | 指标解释                                                                         | 指标说明                                                             | 得分  | 得分情况说明                                                                                                                |
|------|------|-------------------|----|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |      |                   |    | 核部门（单位）预决算管理的公开透明情况。                                                         |                                                                  |     |                                                                                                                       |
|      | 资产管理 | 资产管理<br>制度健全<br>性 | 1  | 部门（单位）为加强资产管理，规范资产管理行为而制定的管理制度是否健全完整、用以反映和考核部门（单位）资产管理制度的完成主要职责或促进社会发展的保障情况。 | 评价要点：<br>已制定或具有资产管理制度，且相关资产管理制度合法、合规、完整                          | 0.5 | 已制定资产管理制度，但各管理环节的内容不够详尽，未能严格落实《沙田镇人民政府事业性国有资产暂行管理办法》第二十六条“各单位应当建立和健全国有资产账建、验收、入库登记、领用、使用、保管清查和维护等各项资产使用的内部管理规章制度”的要求。 |
|      |      | 资产管理<br>安全性       | 2  | 反映部门的资产是否保存完整、使用合规、配置合理、处置规范、收入及时足额上缴                                        | 评价要点：<br>1. 建立资产台账，对资产进行条码管理，实现资产归口管理并明确使用责任的<br>2. 资产报表数据与决算数据相 | 0   | 固定资产管理存在以下问题：一是未定期开展固定资产盘查工作。二是人社分局2023年对办公大楼的修缮已完工并验收，但未转入固定                                                         |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标      | 权重 | 指标解释                                                           | 指标说明                                                          | 得分  | 得分情况说明                                                         |
|------|------|-----------|----|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------|
|      |      |           |    |                                                                | 符, 资产购置、处置及时登记入账, 按照规定处置资产<br>3. 定期对资产进行清点盘查, 对账实不符的情况及时进行处理。 |     | 资产管理, 依然挂账“在建工程”科目。三是固定资产账实不符。四是个别固定资产未贴标签。五是固定资产未实行实物、价值分人管理。 |
|      |      | 固定资产利用率   | 2  | 部门(单位)实际在用固定资产总额与所有固定资产总额的比率, 用以反映和考核部门(单位)固定资产使用效率程度。         | 评价要点:<br>结合实地盘点、资料查阅等, 对单位资产利用情况进行评分, 满分 2 分。                 | 1.5 | 经抽查, 大部分资产均能有效利用, 但台式电脑的利用率较低。                                 |
|      | 项目管理 | 业务管理制度健全性 | 2  | 部门(单位)针对各项职能, 是否建立了相应的业务管理, 制度是否健全, 用以反映和考核各项业务管理制度对部门履职的保障情况。 | 评价要点:<br>1. 对于重点项目、经常性项目制定或具有相应的业务管理制度;<br>2. 业务管理制度合法、合规、完整。 | 2   | 业务管理制度齐全, 内容合法、合规                                              |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标     | 权重 | 指标解释                                                  | 指标说明                                                                                                                                                                                                                         | 得分 | 得分情况说明                                          |
|------|------|----------|----|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------|
|      |      |          |    |                                                       | <p>评价要点：<br/>1. 通过汇报、现场核查等方式，对预算项目开展定期或不定期检查，保障资金支付进度和项目支付进度。</p> <p>2. 项目遵守相关法律法规和相关规定，按规定履行调整报批手续或未发生调整，项目合同书、验收报告、技术鉴定等资料齐全并及时归档，项目实施的人员条件、场地设备、信息支撑等落实到位，并能提供制度运行的相关记录材料。</p> <p>3. 有效执行各项上级部门下发和部门制定的业务管理制度，材料真实完整。</p> | 3  | 制度执行不到位，一是未按要求制定“项目制”培训计划，二是对“项目制”培训的监督检查工作不到位。 |
|      |      | 项目管理有效性  | 4  | 考核部门（单位）是否遵守相关法律法规和相关规定，用以反映和考核各项业务管理制度对部门履职的保障、执行情况。 |                                                                                                                                                                                                                              |    |                                                 |
|      | 绩效管理 | 绩效管理制度健全 | 1  | 考核部门对绩效目标管理、绩效运行监控、                                   | <p>评价要点：<br/>部门已制定预算绩效管理制度，</p>                                                                                                                                                                                              | 0  | 未提供预算绩效管理制度                                     |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标                 | 权重 | 指标解释                                     | 指标说明                                                                                                                  | 得分  | 得分情况说明                                                                                             |
|------|------|----------------------|----|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |      | 性                    |    | 绩效评价管理等预算绩效管理制度建设情况。                     | 包含绩效目标管理、绩效运行监控、绩效评价管理和评价结果应用等方面。                                                                                     |     |                                                                                                    |
|      |      | 绩效管理<br>制度执行         | 2  | 考核部门对绩效目标管理、绩效运行监控、绩效评价管理等预算绩效管理制度的执行情况。 | 评价要点：<br>1. 部门按要求开展部门整体支出绩效监控，并根据监控情况进行整改。<br>2. 部门按要求开展部门整体支出绩效自评，自评数据真实、客观、准确、合理。                                   | 1   | 绩效自评工作质量有待提升，一是自评表中的指标完成值填写不准确、不合理，二是自评报告撰写不规范，内容较为简单。                                             |
| 履职效能 | 产出指标 | 职业技能<br>培训任务<br>完成情况 | 5  | 考核项目制技能培训任务完成情况                          | 评价要点：<br>1. 项目制技能培训达 1452 人<br>2. 粤菜师傅培训发证人数达 45 人<br>3. 南粤家政培训人数达 226 人<br>4. 企业新型学徒制培训人数达 82 人<br>5. 重点就业群体培训人数达 30 | 3.5 | 1. 项目制技能培训人数为 1239 人，未完成<br>2. 粤菜师傅培训发证人数为 51 人，已完成<br>3. 南粤家政培训人数达 291 人，已完成<br>4. 未统计企业新型学徒制培训人数 |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标       | 权重 | 指标解释         | 指标说明                                                                                                                                                                                             | 得分 | 得分情况说明                                                                                                                                                                                           |
|------|------|------------|----|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |      |            |    |              | 人<br>每完成一项得1分,否则根据实际情况赋分                                                                                                                                                                         |    | 5.重点就业群体培训人数达54人,已完成                                                                                                                                                                             |
|      |      | 扩面征缴任务完成情况 | 6  | 考核扩面征缴任务完成情况 | 评价要点:<br>1.工伤保险(含特定工伤)参保人数8.34万人、失业保险参保人数7.97万人、养老保险参保人数9.27万人、养老保险6-9月平均实际缴费人数8.86万人<br>2.工伤保险征缴2341万元、失业保险征缴3390万元、养老保险征缴107848万元<br>3.基本医疗保险参保人数12.75万人、生育保险参保人数7.39万人<br>每完成一项得2分,否则根据实际情况赋分 | 3  | 1.工伤保险(含特定工伤)参保人数8.15万人、失业保险参保人数7.74万人、养老保险参保人数9.09万人、养老保险6-9月平均实际缴费人数未统计,各项工作未完成情况<br>2.工伤保险征缴2272万元、失业保险征缴3563万元、养老保险征缴110439万元,仅有工伤保险征缴任务未完成。<br>3.基本医疗保险参保人数12.40万人、生育保险参保人数7.36万人,各项工作未完成情况 |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标       | 权重 | 指标解释               | 指标说明                                                              | 得分  | 得分情况说明                                        |
|------|------|------------|----|--------------------|-------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------------------------------|
|      |      |            |    |                    |                                                                   |     | 成                                             |
|      |      | 高层次人才引进人数  | 3  | 考核高层次人才引进情况        | 评价要点：<br>高层次人才引进人数达 200 人得 2 分，否则根据实际情况赋分                         | 1.5 | 截至 2023 年 12 月 31 日，高层次人才引进数为 122 人，未完成年度目标   |
|      |      | 电子医保凭证激活率  | 2  | 考核居民电子医保凭证激活情况     | 评价要点：<br>电子医保凭证激活率 $\geq 80\%$ 得 2 分，否则根据实际情况赋分                   | 2   | 截至 2023 年 12 月 31 日，电子医保凭证激活率为 82.07%，已完成年度目标 |
|      |      | 招聘活动举办次数   | 2  | 考核全年招聘活动举办次数       | 评价要点：<br>招聘活动举办次数达 13 次得满分，否则根据实际情况赋分                             | 2   | 全年共举办 32 场招聘活动，已完成年度目标                        |
|      |      | 人才交流平台建设情况 | 2  | 考核技能公园、就莞用广场建设情况   | 评价要点：<br>1. 建设技能公园 1 个<br>2. 建设就莞用广场 3 个<br>每完成一项得 1 分，否则根据实际情况赋分 | 2   | 完成 1 个技能公园、3 个就莞用广场的建设任务，已完成年度目标              |
|      |      | 劳动争议案件调解   | 2  | 考核劳动关系案件调解成功数量的占比， | 评价要点：<br>劳动争议案件调解成功率 $\geq 75\%$                                  | 2   | 劳动争议案件调解成功率为 85%，已完成年度目标                      |

| 一级指标 | 二级指标     | 三级指标          | 权重 | 指标解释            | 指标说明                                                                                                                                      | 得分 | 得分情况说明                                                                                                                              |
|------|----------|---------------|----|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |          | 成功率           |    | 反映劳动争议案件调解成效。   | 得满分, 否则根据实际情况赋分                                                                                                                           |    |                                                                                                                                     |
|      |          | 劳动仲裁<br>解决效率  | 3  | 考核劳动仲裁解决成效      | 评价要点:<br>1. 仲裁结案率 $\geq 100\%$<br>2. 仲裁累计结案率 $\geq 95\%$<br>3. 终局裁决率 $\geq 40\%$<br>每完成一项得 1 分, 否则根据实际情况赋分                                | 3  | 仲裁结案率为 100%, 仲裁累计结案率为 98.8%, 终局裁决率为 44%, 已完成年度目标                                                                                    |
|      | 效益<br>指标 | 专业技术<br>职称增长率 | 3  | 考核专业技术职称人员增长情况。 | 评价要点:<br>1. 新增取得职业资格证书或职业技能等级证书 1030 人<br>2. 新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书 340 人<br>3. 新增取得技师、高级技师职业资格证书或职业技能等级证书 30 人<br>每完成一项得 1 分, 否则根据实际情况 | 3  | 1. 新增取得职业资格证书或职业技能等级证书 1044 人, 已完成年度目标<br>2. 新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书 350 人, 已完成年度目标<br>3. 新增取得技师、高级技师职业资格证书或职业技能等级证书 31 人, 已完成年度目标 |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标    | 权重 | 指标解释               | 指标说明                                                                                                                               | 得分 | 得分情况说明                                                                                   |
|------|------|---------|----|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |      |         |    |                    | 实际情况赋分                                                                                                                             |    |                                                                                          |
|      |      | 稳就业落实情况 | 4  | 考核对各类人员的就业保障情况     | 评价要点：<br>1. 城镇登记失业率 $\leq 3\%$<br>2. 城镇失业人员就业率 $\geq 80\%$<br>3. 应届高校毕业生初次就业率 $\geq 96\%$<br>4. 零就业家庭动态归零<br>每完成一项得 1 分，否则根据实际情况赋分 | 2  | 1. 未统计城镇登记失业率<br>2. 未统计城镇失业人员就业率<br>3. 应届高校毕业生初次就业率为 97%，已完成年度目标<br>4. 零就业家庭动态归零，已完成年度目标 |
|      |      | 重大群体性事件 | 2  | 考核重大群体事件发生情况       | 评价要点：<br>未发生因就业问题引发重大群体性事件得 2 分，否则不得分                                                                                              | 2  | 全年未发生因就业问题引发重大群体性事件                                                                      |
|      |      | 补助人员留存率 | 3  | 考核获得奖补的人员在沙田镇的留存情况 | 评价要点：<br>2023 年人才留存率不低于 2022 年人才留存率得满分，否则根据实际情况赋分<br>2023 年人才留存率=2022 年补                                                           | 1  | 人社分局未对人才补贴后的人员留存情况进行跟踪，缺少相关统计数据                                                          |

| 一级指标 | 二级指标      | 三级指标 | 权重        | 指标解释                                                                                                              | 指标说明                                                                      | 得分  | 得分情况说明 |
|------|-----------|------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----|--------|
|      |           |      |           |                                                                                                                   | <p>助人员数/2023年仍在沙田镇工作人数</p> <p>2022年人才留存率=2021年补助人员数/2022年仍在沙田镇工作人数</p>    |     |        |
|      | 项目制培训转化效果 | 3    | 考核项目制培训效果 | <p>评价要点：</p> <p>1. 项目制培训内容与特色产业发展需求匹配</p> <p>2. 三大技能人才培养工程能有效带动群众就业，培训转化率呈上升趋势。</p> <p>上述指标充分实现得3分，否则根据实际情况赋分</p> | <p>项目制培训与沙田镇特色产业匹配度不高，且人社分局未持续跟踪培训后的培训效果转化情况。</p>                         | 1   |        |
|      | 宣传效果      | 3    | 考核政策宣传效果  | <p>评价要点：</p> <p>政策宣传渠道多样化，宣传覆盖面广，政策知晓率高，得3分，否则根据实际情况赋分</p>                                                        | <p>宣传力度不足，各项政策的知晓率不高，在获得补贴的人群中，仅有63.55%的群众对相关奖补政策较为了解，仍有14.95%的群众对政策不</p> | 1.5 |        |

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标    | 权重  | 指标解释               | 指标说明                                                                                     | 得分    | 得分情况说明                                                              |
|------|------|---------|-----|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------|
|      |      |         |     |                    |                                                                                          |       | 熟悉                                                                  |
|      |      | 政务服务能力  | 2   | 考核政务服务能力           | 评价要点：<br>1. “一件事一次办” 落实程度较高<br>2. 深化社保经办服务“一窗式”综合受理改革，提升经办效率<br>上述指标充分实现得 2 分，否则根据实际情况赋分 | 1     | 有近半数的群众在业务办理过程中未实现“一件事一次办”，21.18%的群众反映人社分局的办事效率不高，个别群众对外联系电话长时间无法打通 |
|      | 满意度  | 服务对象满意度 | 5   | 考核人社分局各项工作的服务对象满意度 | 评价要点：<br>服务对象满意度≥90%得满分，每低 1%扣 0.5 分。                                                    | 2.83  | 根据问卷调查，服务对象的满意度为 85.65%                                             |
| 合计   |      |         | 100 |                    |                                                                                          | 72.33 |                                                                     |