积石山县人力资源和社会保障局2024年度

绩效目标管理评估报告

甘肃龙奥东旗项目管理咨询有限公司

2025年6月

龙奥东旗绩评字[2025]017号

积石山县人力资源和社会保障局2024年度绩效目标管理评估报告

委托单位：积石山县财政局

评估对象：积石山县人力资源和社会保障局

评估机构：甘肃龙奥东旗项目管理咨询有限公司

评估时间：2025年6月

目　录

摘　要.....1

一、部门绩效目标管理基本情况.....7

二、部门绩效目标管理评估工作开展情况错误！未定义书签。

三、部门绩效目标管理综合评估结论...错误！未定义书签。

四、部门（单位）绩效目标管理成效.....38

五、部门绩效目标管理存在的问题及原因分析错误！未定义书签。

六、有关对策建议.....40

七、其他需要说明的问题.....40

八、评价主体签章.....错误！未定义书签。

九、相关附件.....错误！未定义书签。

摘　要

为全面提升部门（单位）绩效管理水平，贯彻落实《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》精神，强化绩效指标设置的完整性、相关性、适当性和可执行性，充分发挥绩效指标引领和指导作用，积石山县财政局委托甘肃龙奥东旗项目管理咨询有限公司，对积石山县人力资源和社会保障局2024年度部门整体绩效目标管理情况进行了评价。

一、评估基本情况

（一）项目背景与目的

为强化预算支出责任和效率，提升财政资金使用效益，依据《甘肃省省级预算绩效管理办法》等相关法规政策，对积石山县人力资源和社会保障局2024年度部门整体绩效目标管理情况进行评价，剖析现状、发现问题，并提出优化建议。

（二）部门主要职能

根据《中共积石山县委办公室积石山县人民政府办公室关于印发<积石山保安族东乡族撒拉族自治县人力资源和社会保障局职能配置、内设机构和人员编制规定>的通知》（积县委办发〔2024〕61号），积石山县人力资源和社会保障局主要职责是：

1、贯彻落实国家、省、州人力资源和社会保障事业发

展规范、政策；拟订全县人力资源和社会保障事业发展规划、政策和专业技术人才中长期发展规划。

2、拟订并组织实施全县人力资源市场发展规划和人力资源流动意见，建立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。

3、负责全县促进就业工作，拟订统筹城乡的全县就业发展规划和政策，完善公共就业服务体系，完善就业援助制度，完善职业资格制度；牵头拟订符合我县实际的高校毕业生就业与创业政策，会同有关部门拟订引进急需专业技术人才、农村实用人才培养和激励政策；统筹建立面向城乡劳动者的职业培训制度；负责实施农村剩余劳动力转移就业与创业政策，加强对全县劳务输转工作的监督指导服务。

4、统筹建立覆盖全县城乡社会保障体系；统筹拟订全县城乡社会保险及其补充保险政策和标准，拟订全县统一社会保险关系转续办法；会同有关部门建立全县社会保险及其补充保险基金管理和监督制度；编制全县社会保障基金预决算草案；参与拟定全县社会保障基金投资政策。

5、负责全县就业、失业、工伤、社会保险基金预测预警和信息引导，拟订应对预案，实施预防、调节和控制，保持全县就业形势稳定和社会保险基金总体收支平衡。

6、会同有关部门拟订全县机关、事业单位人员工资收入分配政策，建立机关、企事业单位人员工资正常增长和支

付保障机制，拟订全县机关、企事业单位人员福利和离退休政策。

7、会同有关部门推进深化职称制度改革，拟定专业技术人员管理和继续教育政策，开展专业技术人员继续教育；负责职称制度改革与深化工作，建立专业技术人员职称评价制度；建立健全专业技术人员管理制度；负责专业技术人才队伍、高技能人才队伍管理与协调工作和各类高层次人才培养、选拔工作；拟定有关人员调配政策和引进的高技能人才。

8、会同有关部门指导事业单位人事制度改革，按照管理权限负责规范事业单位岗位设置、公开招聘、聘用合同等人事综合管理工作，拟订事业单位工作人员和机关工勤人员管理政策。

9、会同有关部门拟订全县农民工工作综合性政策和规划，推动农民工相关政策的落实，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益。

10、拟订全县劳动、人事争议调解仲裁制度和劳动关系政策；完善劳动关系协调机制，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，依法查处重大案件。

11、受理劳动、人事信访事项，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和突发事件。

12、全面贯彻落实安全生产方针政策、环境保护和各项工作任务。

13、完成县委、县政府和上级部门交办的其他事项。

14、职能转变。县人社局应加强优化、统筹全县人力资源和社会保障方面的能力建设。（1）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，实行国家职业资格目录清单管理，加强事中事后监管。（2）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。

（三）评估维度与方法

围绕目标设定、预算配置等多个方面，从目标设计、审核、批复和公开 4 个维度，运用成本效益分析、比较分析等方法，结合现场评价与非现场评价开展评估。

二、评估结论

（一）综合得分与等级

积石山县人力资源和社会保障局 2024 年度部门整体绩效目标管理评价得分为 85 分，综合评价等级为“良”。

（二）具体指标分析

完整性（得分 15 分/22 分）：年度绩效目标存在但完整性不足，成本、产出、效益指标设置均有缺失，如成本指标缺少经济成本，产出指标缺乏量化。

相关性（得分 17 分/17 分）：绩效指标与国家法律法规、单位职责相关性强，实施计划科学合理。

适当性（得分 19 分/23 分）：预算资金申请较合理，以保障部门履职为重点，但绩效目标与预算匹配度因量化不足受影响。

可行性（得分 34 分/38 分）：文件材料符合要求，成本控制等制度存在但部分可操作性不强，绩效目标基本准确，部分指标不符合 SMART 原则。

（三）管理成效

指标构建：依据部门职责、运行和职能实现程度构建指标体系，覆盖年度工作，基本符合相关要求。

目标编制：围绕部门职能和规划确定评价重点，结合要求和部门特点制定，满足基本要求。

三、存在的问题

（一）指标构建方面

2024 年部门(单位)整体绩效自评指标设置中缺失部分核心职能指标，如人社刚性职责指标“社保参保率”、“劳动争议调解率”等，民生指标“欠薪案件结案率”等；部分定性指标无量化或考核标准，如“公共服务持续优化=优”、“制度建设完备性=逐步完备”。

（二）目标编制方面

绩效目标与部门职能存在脱节的情况，部门(单位)整体绩效自评报告中列示了大量文旅部门工作内容（如“文旅融合党员先锋队”“A级景区”“研学旅行”），与人社局职能（就业、社保、劳动关系）不符，不利于人社局部门履职效能的提高。

四、相关建议

（一）指标构建方面

部门(单位)整体绩效自评指标体系中加强人社局核心职能指标的设置，如“社保参保率”、“劳动争议调解率”、“欠薪案件结案率”等；量化定性指标，聚焦民生结果，如“公共服务持续优化”可量化为“社保业务一网通办覆盖率≥90%”，“制度建设完备性”可量化为“重要政策出台时效≤30天”等。

（二）目标编制方面

重构绩效目标体系，加强目标与职能间的强关联，聚焦人社局核心职能。以《三定方案》职能清单为基础，建立“目标从职能中提炼、指标为目标服务、数据为指标佐证”的闭环体系，让绩效目标成为职能履行的进度条。

积石山县人力资源和社会保障局2024年度绩效目标管理评估报告

部门整体绩效目标管理是预算绩效改革的重要组成部分，绩效目标是预算部门按照确定的职责和工作任务，利用全部财政资金在一定期限内为社会提供公共服务和公共产品所预期实现的总体目标，是预算部门基本支出和项目支出共同作用达到的绩效结果。我们根据《甘肃省财政厅关于印发〈甘肃省省级预算绩效管理办法〉等6个办法和规程的通知》(甘财绩〔2020〕5号)、《甘肃省财政厅关于印发〈甘肃省省级预算绩效管理结果应用办法〉的通知》(甘财绩〔2023〕8号)、《积石山县财政局关于印发<积石山县县级预算绩效目标和指标设置指引>的通知》（积县财绩〔2024〕44号）、关于印发《积石山县县级预算绩效管理结果应用办法》的通知（积县财发〔2024〕56号）等相关法律法规及政策规定，收集分析研究有关文件，从目标设计、目标审核、目标批复和公开4个维度，对积石山县人力资源和社会保障局2024年度绩效目标管理情况进行了综合评估。

一、部门绩效目标管理基本情况

（一）项目实施背景

为全面加强部门（单位）预算绩效管理，强化预算支出

责任和效率，进一步提升财政资金使用效益，受积石山县财政局委托，甘肃龙奥东旗项目管理咨询有限公司组成评价工作组，对积石山县人力资源和社会保障局2024年度部门整体绩效目标管理情况进行了评价。

（二）部门主要职能职责

根据《中共积石山县委办公室积石山县人民政府办公室关于印发<积石山保安族东乡族撒拉族自治县人力资源和社会保障局职能配置、内设机构和人员编制规定>的通知》（积县委办发〔2024〕61号），积石山县人力资源和社会保障局主要职责是：

1、贯彻落实国家、省、州人力资源和社会保障事业发展规范、政策；拟订全县人力资源和社会保障事业发展规划、政策和专业技术人才中长期发展规划。

2、拟订并组织实施全县人力资源市场发展规划和人力资源流动意见，建立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。

3、负责全县促进就业工作，拟订统筹城乡的全县就业发展规划和政策，完善公共就业服务体系，完善就业援助制度，完善职业资格制度；牵头拟订符合我县实际的高校毕业生就业与创业政策，会同有关部门拟订引进急需专业技术人才、农村实用人才培养和激励政策；统筹建立面向城乡劳动者的职业培训制度；负责实施农村剩余劳动力转移就业与创

业政策，加强对全县劳务输转工作的监督指导服务。

4、统筹建立覆盖全县城乡社会保障体系；统筹拟订全县城乡社会保险及其补充保险政策和标准，拟订全县统一社会保险关系转续办法；会同有关部门建立全县社会保险及其补充保险基金管理和监督制度；编制全县社会保障基金预决算草案；参与拟定全县社会保障基金投资政策。

5、负责全县就业、失业、工伤、社会保险基金预测预警和信息引导，拟订应对预案，实施预防、调节和控制，保持全县就业形势稳定和社会保险基金总体收支平衡。

6、会同有关部门拟订全县机关、事业单位人员工资收入分配政策，建立机关、企事业单位人员工资正常增长和支付保障机制，拟订全县机关、企事业单位人员福利和离退休政策。

7、会同有关部门推进深化职称制度改革，拟定专业技术人员管理和继续教育政策，开展专业技术人员继续教育；负责职称制度改革与深化工作，建立专业技术人员职称评价制度；建立健全专业技术人员管理制度；负责专业技术人才队伍、高技能人才队伍管理与协调工作和各类高层次人才培养、选拔工作；拟定有关人员调配政策和引进的高技能人才。

8、会同有关部门指导事业单位人事制度改革，按照管理权限负责规范事业单位岗位设置、公开招聘、聘用合同等人事综合管理工作，拟订事业单位工作人员和机关工勤人员

管理政策。

9、会同有关部门拟订全县农民工工作综合性政策和规划，推动农民工相关政策的落实，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益。

10、拟订全县劳动、人事争议调解仲裁制度和劳动关系政策；完善劳动关系协调机制，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，依法查处重大案件。

11、受理劳动、人事信访事项，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和突发事件。

12、全面贯彻落实安全生产方针政策、环境保护和各项工作任务。

13、完成县委、县政府和上级部门交办的其他事项。

14、职能转变。县人社局应加强优化、统筹全县人力资源和社会保障方面的能力建设。（1）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，实行国家职业资格目录清单管理，加强事中事后监管。（2）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。

（三）部门年度重点工作

1.加强农民工技能培训。针对不同行业、不同工种、不

同群体的农民工，积极开展精准就业技能培训，着力培育新时代农民工，使他们掌握一技之长。结合农业结构调整，重点围绕年龄较大的农民工培训一批种养殖大户和经营能手。

2.持续加大劳务输转力度。积极与厦门、章丘等地人社部门进行对接，争取更多的政策支持，充分发挥劳务公司、致富带头人的作用，认真搜集收入高、工作稳定的岗位信息，利用多种渠道及时把各种就业信息传递给乡村，引导群众外出就业，增加收入。

3.加强农民工就近就地就业力度。围绕全县产业结构调整、工程建设领域及就业工厂用工需求，动员群众到合作社、就业工厂就业，确保政府投资项目工程建设领域吸纳本县籍劳动力人数占比不低于50%,同时积极争取上级部门资金支持，在易地搬迁点、生态搬迁点开发更多公益性岗位，帮助群众实现就近就地就业。

（四）部门绩效目标设定情况

本次评价指标设计思路，以部门绩效年度工作任务完成情况及其效果为落脚点，围绕部门管理、部门履职和部门效益，从目标设定、预算配置、预算执行、预算管理、制度建设、信息公开、资产管理、单位内部建设、重点工作执行和履职效果等多个方面和层次，分析评价部门整体绩效指标设置的完整性、相关性、适当性和可行性，绩效评价指标评估总分100分，分为“优”“良”“中”“差”四个等级

(90-100 分为优，80-90 分为良、60-80 分为中、60 分以下为差)。审核结果为“优”的，直接进入下一步预算安排流程；审核结果为“良”的，可与相关部门或单位进行协商，直接对其绩效目标进行完善后，进入下一步预算安排流程；审核结果为“中”的，由相关部门或单位对其绩效目标进行修改完善，按程序重新报送审核；审核结果为“差”的，不得进入下一步预算安排流程。

根据部门整体支出绩效评价的相关规定及其评价结论，积石山县人力资源和社会保障局 2024 年度部门整体绩效目标管理评价得分为 84 分，按照评价等级的规定，综合评价等级为“良”。

二、评估工作开展情况

（一）评估目的

本次部门整体绩效目标管理评价，对标零基预算改革工作要求，从部门规划、运行成本、管理效率、履职效能、社会效益、可持续发展能力等维度实施评价，聚焦“业财绩”一体融合，依据部门分类和职能定位，重点关注部门核心职能履行成效；从制度导向、执行机制、监督机制、绩效机制等维度对部门整体绩效指标完整性、相关性、适当性和可行性进行评估，确保部门预算绩效目标管理的科学性、规范性、有效性。

通过全面分析和综合评价积石山县人力资源和社会保

障局2024年度部门整体绩效目标管理情况，总结经验、发现问题、提出改进意见和建议，强化预算支出责任和效率，为以后年度单位预算资金绩效目标审核、预算编制提供决策依据，为推动绩效评价工作法制化、制度化、规范化提供实践依据和技术支持。

（二）评估思路

基于预算绩效目标管理贯穿于预算编制、执行和监督过程的实际，本次针对2024年度积石山县人力资源和社会保障局绩效目标管理评估，以2024年绩效目标为导向和核心，通过查阅部门预算绩效管理公开信息和预算管理一体化系统，围绕部门2024年度目标设定、目标审核、目标批复与调整和目标公开与应用4个管理维度开展评估工作，评估部门2024年整体绩效指标设置的完整性、相关性、适当性和可行性，旨在全面掌握积石山县人力资源和社会保障局绩效目标管理水平，发现问题并提出建议，提高预算与目标的匹配性，提升资金使用效益，推动部门绩效目标管理工作进一步优化完善。

绩效目标管理评估以“目标设定-过程监控-结果考核-反馈优化”为核心闭环，遵循科学性、客观性、动态性原则，综合运用定量与定性分析方法，以完整性、相关性、适当性和可行性为标杆，全面衡量目标管理的合理性、执行的有效性及达成效果；以清晰界定绩效目标管理评估是针对本部门

的目标管理；明确评估是侧重目标设定质量、执行过程和最终结果，确保评估方向准确，为持续提升管理效能提供依据。

（三）评估范围

本次绩效目标管理评估范围是积石山县人力资源和社会保障局2024年度部门整体绩效目标管理情况。

（四）绩效目标管理评估原则和依据

1、绩效目标管理评估原则

◆科学规范原则。注重整体支出的经济性、效率性和有效性，严格执行规定程序，定量与定性分析相结合，对部门年度整体支出做出客观全面准确的评价。

◆公正公开原则。评价工作做到客观、公正，标准统一、资料可靠，经得起监督和检验。

◆分级分类原则。针对评价对象的行业特征和工作特点，实施分层分类评价，为改进和提高绩效管理提供正确导向和有力抓手。

◆绩效相关原则。针对具体支出及其产出绩效进行评价，评价结果能够清晰反映投入和产出绩效之间相互对应关系。

2、绩效目标管理评估依据

◆《中华人民共和国预算法》；

◆《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）；

◆《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）；

◆《财政部关于加强“三公”经费管理严控一般性支出的通知》（财预〔2023〕126号）；

◆《甘肃省人民政府办公厅转发省财政厅关于甘肃省预算绩效管理实施意见的通知》（甘政办发〔2011〕219号）；

◆《中共甘肃省委甘肃省人民政府关于全面实施预算绩效管理实施意见》（甘发〔2018〕32号）；

◆《甘肃省财政厅关于印发〈甘肃省省级预算绩效管理办法〉等6个办法和规程的通知》（甘财绩〔2020〕5号）；

◆《甘肃省财政厅关于印发〈甘肃省省级预算绩效管理结果应用办法〉的通知》（甘财绩〔2023〕8号）；

◆《甘肃省财政厅关于印发<甘肃省省级部门委托第三方机构参与预算绩效管理实施细则>的通知》(甘财绩〔2024〕6号)

◆《中共临夏州委临夏州人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》(州委发〔2019〕34号)；

◆《关于印发〈临夏州州级预算绩效管理办法〉等6个办法和规程的通知》(州财绩〔2021〕5号)；

◆《临夏州财政局关于印发〈临夏州州级部门委托第三方机构参与预算绩效管理实施细则〉的通知》(州财绩〔2024〕15号)；

◆《临夏州州级预算绩效目标和指标设置指引》；

◆《临夏州财政局关于开展2025年度财政重点绩效评价评估工作的通知》(州财绩〔2025〕8号)；

◆《积石山县财政局关于印发<积石山县县级预算绩效目标和指标设置指引>的通知》（积县财绩〔2024〕44号）

◆《积石山县财政局关于印发<党政机关习惯过紧日子绩效评估指标体系>的通知》（积县财绩〔2024〕45号）

◆关于印发《积石山县县级预算绩效管理结果应用办法》的通知（积县财发〔2024〕56号）

◆《积石山县财政局关于开展2025年度财政重点绩效评价评估工作的通知》（积县财发〔2025〕75号）

（五）评估指标体系、标准及方法

1.评估指标体系

本次绩效目标管理评估指标体系以，以2024年纳入部门预算绩效目标管理的项目为基准，其中部门整体支出绩效目标围绕目标设定完整性、相关性、适当性和可行性4个维度开展评估工作；旨在全面掌握部门绩效目标管理水平，发现问题并提出建议，提高预算与目标的匹配性，提升资金使用效益，推动部门绩效目标管理工作进一步优化完善。

2.评估标准

审核原则	审核内容	评判标准	分值
完整性（22）	1、绩效目标是否完整?	有年度绩效目标，且目标涵盖实施内容，且有分解目标，实施内容有对应的年度目标和阶段目标内容。	6

审核原则	审核内容	评判标准	分值
		年度绩效目标不完整。	
		年度绩效目标缺失。	
	2、设置的成本指标是否完整?	设置了成本指标，且成本指标包括经济成本、社会成本、生态环境成本类指标。	4
		设置了成本指标，缺少经济成本、社会成本、生态环境成本等某一类指标。	
		没有设置成本指标，或该没有设置指标，或指标出现混乱的现象，缺少经济成本、社会成本、生态环境成本类指标等两类以上(含两类)指标。	
	3、设置的产出指标是否完整?	设置了产出指标，且指标包括数量、质量和时效性指标。	6
		设置了产出指标，指标中缺少“数量”“质量”和“时效性指标”等某一类指标。	
		没有设置产出指标，缺“数量”“质量”和“时效性指标”等。以上(含两类)指标或该没有设置指标。	
	4、设置的效益指标是否完整?	设置了效益指标，包括社会效益、经济效益、生态效益等指标。	6
		设置了效益指标，指标中缺少社会效益、经济效益、生态效益等某一类指标。	
		没有设置效益指标，指标中缺少社会效益、经济效益、生态效益等两类以上(含两类)指标，或该没有设置指标。	
相关性(17分)	1、设置的效益指标是否符合国家相关法律法规、国民经济发展规划和党委政府决策，是否与单位职责密切相关?	符合国家、省、县(州)相关标准、规划或政府决策，且与单位职责有密切关系。	8
		基本符合国家、省、县(州)相关标准、规划或政府决策，且与单位职责有间接关系。	
		与国家、省、县(州)相关标准、规划或政府决策关系不大，且与单位职责有间接关系。	
		不符合国家、省、县(州)相关标准、规划或政府决策或与单位职责无关系。	
	2、在实施计划是否	有完整的计划；计划完整详细。	9

审核原则	审核内容	评判标准	分值
	科学合理?包括：范围、具体计划、启动时间、具体活动实施时间等。	有实施方案，但计划不够清晰完整。	
		无实施计划或计划过于粗糙。	
适当性(23分)	1、预算资金申请数是否合理?	预算资金申请数合理。	16
		预算资金申请数较合理。	
		预算资金申请数不合理。	
	2、设置的绩效目标与预算是否匹配?	绩效目标设置明确量化，实施内容都有对应的绩效目标，且具有相关性。	7
		绩效目标设置不够量化，实施内容和部分绩效目标相对应，且具有一定相关性。	
		预算和绩效目标不对应，或预算和绩效目标没有相关性。	
可行性(38分)	1、为绩效指标提交的文件、材料是否符合相关要求，绩效指标的制定事前是否经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、集体决策等?	提交的文件、材料符合相关要求，且事前经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、集体决策等。	8
		提交的文件、材料不符合相关要求，或事前未经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、集体决策等。	
	2、相关指标是否已具有相应的成本控制制度、措施，该制度是否完整、可操作?	已制定或具有相应的成本控制管理制度，制度完整、可操作。	8
		已制定或具有部分成本控制管理制度、措施或方法，但不够完整。	
		无相应的成本控制度、措施或办法。	
	3、相关指标是否已具有相应的质量要求，质量检查、验收等必要的控制措施或手段?	有质量要求或标准，且有相应的质量检查、验收等必需的控制措施或手段。	7
		无质量要求或标准，或无相应的质量检查、验收等必需的控制措施或手段。	
	4、相关的绩效目标	绩效目标与工作任务相匹配，目标细致、准确。	4

审核原则	审核内容	评判标准	分值
	是否准确?	绩效目标与工作任务基本匹配，目标不够细致、准确。	
		超过 50%绩效目标与此次任务不匹配，目标值内容有歧义。	
	5、相关的指标是否符合 smart 原则，是否准确?	成本、产出、效益、满意度四部分的指标，即 100%的指标都符合明确、可衡量、可实现、和相关、目标要有时间期限的 Smart 原则，且指标内容是准确的。	8
		成本、产出、效益、满意度四部分的指标，20%以内的指标(包含 20%)出现不符合明确、可衡量、可实现、和相关、目标要有时间期限的 Smart 原则，且指标内容是不准确的。	
		成本、产出、效益、满意度四部分的指标，20%以上的指标出现不符合明确、可衡量、可实现、和相关、目标要有时间期限的 Smart 原则且指标内容是不准确的。	
	6、相关目标值测算是否科学?	有相关目标值测算标准，标准科学合理，符合计划标准、固定标准、国家或行业标准历史标准、其他标准等相关标准。	3
		没有制定相关目标值测算标准，目标值不符合计划标准、固定标准、国家或行业标准、历史标准、其他标准等相关标准的规定。	
合计			100
综合评定等级		优□ 良□ 中□ 差□	

3、评估方法

本次绩效评价方式分为现场评价和非现场评价，遵循全面性与特殊性、统一性与差别性、定量和定性相结合的原则，综合运用成本效益分析、比较分析、政策评估、专家咨询、

调研访谈、资料核查、实地勘察和社会调查等方法开展评价工作。

◆**确定评估内容，**按照绩效目标管理是以绩效目标为对象，以绩效目标设立、审核、批复、公开和应用等为主要内容所开展的预算绩效管理活动，确定本次评估内容为2024年部门绩效目标设定完整性、相关性、适当性和可行性4个维度开展评估。

◆政策评估法，系统运用社会科学研究方法，评估公共政策的设计、执行、产出、结果和影响，判断其效果、效率、相关性、可持续性和公平性。

◆**现场资料收集：**评估组至部门收集齐2024年度部门整体支出绩效目标、项目支出绩效目标、绩效运行监控和绩效自评等相关资料。

◆**资料分析对比：**基于收集的资料，评估组同步至被评估部门，由各部门提交完整的绩效目标公开的相关资料，同时对部门绩效目标和指标设计的合理性、完整性等进行综合研判。

◆资料核查法，系统性地审查、核验与评价对象相关的各类文件、记录和数据，以获取客观证据，验证信息的真实性、准确性和完整性。

◆实地查勘法，对照项目的实施方案、执行完成情况等书面资料，实地查看项目实施的实际进度、实施内容、实施

效果等是否与原计划相符。

（六）绩效目标管理评估组织实施过程

我公司接受委托后高度重视，在初步了解单位基本情况和委托要求的基础上，第一时间挑选精干力量组建了项目团队，除派驻现场的专业人员外，组织项目组专家人员通过参与前期方案制定、中间过程控制、后期质量把控，全程为业务推进提供技术支持和质量把关。

结合部门整体支出绩效评价需求及特点，公司组织评价组人员学习了《甘肃省财政厅关于印发〈甘肃省省级预算绩效管理办法〉等6个办法和规程的通知》(甘财绩〔2020〕5号)、《甘肃省财政厅关于印发〈甘肃省省级预算绩效管理结果应用办法〉的通知》(甘财绩〔2023〕8号)、《积石山县财政局关于印发<积石山县县级预算绩效目标和指标设置指引>的通知》（积县财绩〔2024〕44号）、《积石山县财政局关于印发<党政机关习惯过紧日子绩效评估指标体系>的通知》（积县财绩〔2024〕45号）、关于印发《积石山县县级预算绩效管理结果应用办法》的通知（积县财发〔2024〕56号）等相关法律法规及政策规定，收集分析研究有关文件，制定绩效评价工作方案。

根据制定的评价方案，走访部门内设机构、相关政府职能部门、项目实施单位，了解部门预算管理、项目管理的具体做法，熟悉行业管理标准及标杆，听取对绩效评价方案的

意见和建议，在全面分析、归纳、汇总基础上，形成绩效评价报告。征询主管部门对绩效评价报告的意见，修改完善报告、履行内部复核审理程序、出具正式绩效评价报告。

为保证本次绩效目标管理评估的质量，我们结合部门整体支出绩效评价需求及特点，公司组织评价组人员学习了《甘肃省财政厅关于印发〈甘肃省省级预算绩效管理办法〉等6个办法和规程的通知》(甘财绩〔2020〕5号)、《甘肃省财政厅关于印发〈甘肃省省级预算绩效管理结果应用办法〉的通知》(甘财绩〔2023〕8号)、《积石山县财政局关于印发<积石山县县级预算绩效目标和指标设置指引>的通知》（积县财绩〔2024〕44号）、《积石山县财政局关于印发<党政机关习惯过紧日子绩效评估指标体系>的通知》（积县财绩〔2024〕45号）、关于印发《积石山县县级预算绩效管理结果应用办法》的通知（积县财发〔2024〕56号）等相关法律法规及政策规定，收集分析研究有关文件，制定绩效评价工作方案。

在此基础上我们组织了强有力的评审队伍，走访了部门内设机构、相关政府职能部门、项目实施单位，了解了部门预算管理、项目管理的具体做法，熟悉行业管理标准及标杆，并结合各部门具体特点制定的评价方案，为保证评估方案能密切联系实际，更贴合部门特色，将制定的评估方案交我们的专家团队，在听取对绩效评价方案的意见和建议形成评估

方案，以确保评估质量。

三、部门绩效目标管理综合评估结论

（一）部门绩效目标管理评估指标分析

◆完整性

完整性指标包括绩效目标设置是否完整，包括设置的成本指标、设置的产出指标和设置的效益指标是否完整，其中二级指标主要评价**绩效目标是否完整**，一是审核是否有年度绩效目标，且目标涵盖实施内容；二是审核年度绩效目标是否完整；年度绩效目标是否缺失。**二级成本指标设置的**是否完整，主要评价是否设置了成本指标，且成本指标是否包括经济成本、社会成本、生态环境成本类指标；在设置成本指标时是否缺少经济成本、社会成本、生态环境成本等某一类指标，或没有设置成本指标或该没有设置指标，或成本指标设置出现混乱的现象；二级指标**设置的产出指标**是否完整，主要评价是否设置了产出指标，且指标包括数量、质量和时效性指标；在设置产出指标时，产出指标中缺少“数量”“质量”和“时效性指标”等某一类指标；或没有设置产出指标；二级指标**设置的效益指标是否完整**，主要评价是否设置了效益指标，包括社会效益、经济效益、生态效益等指标；在设置效益指标时指标中缺少社会效益、经济效益、生态效益等某一类指标或没有设置效益指标，从已获得的资料及2024年整体支出绩效自评表、上级批复整体支出绩效申报表及相

关印证材料分析，部门预算执行情况绩效自评报告与决算报表数据存在不一致的情形，绩效自评报告数据与决算数不符，存在完整性缺失的问题，该指标分值22分，评价得分15分。二级指标得分情况如下：

审核原则	审核内容	评判标准	分值
完整性（22）	1、绩效目标是否完整?	有年度绩效目标,且目标涵盖实施内容,且有分解目标,实施内容有对应的年度目标和阶段目标内容。	5
		年度绩效目标不完整。	
		年度绩效目标缺失。	
	2、设置的成本指标是否完整?	设置了成本指标,且成本指标包括经济成本、社会成本、生态环境成本类指标。	2
		设置了成本指标，缺少经济成本、社会成本、生态环境成本等某一类指标。	
		没有设置成本指标，或该没有设置指标，或指标出现混乱的现象，缺少经济成本、社会成本、生态环境成本类指标等两类以上(含两类)指标。	
	3、设置的产出指标是否完整?	设置了产出指标,且指标包括数量、质量和时效性指标。	6
		设置了产出指标，指标中缺少“数量”“质量”和“时效性指标”等某一类指标。	
		没有设置产出指标，缺“数量”“质量”和“时效性指标”等。以上(含两类)指标或该没有设置指标。	
	4、设置的效益指标是否完整?	设置了效益指标，包括社会效益、经济效益、生态效益等指标。	2
		设置了效益指标，指标中缺少社会效益、经济效益、生态效益等某一类指标。	
		没有设置效益指标，指标中缺少社会效益、经济效益、生态效益等两类以上(含两类)指标，或该没有设置指标。	
合计			15

1.绩效目标完整性

审核部门绩效指标设置是否有年度绩效目标，且目标涵盖实施内容，且有分解目标，实施内容有对应的年度目标和阶段目标内容；年度绩效目标不完整、年度绩效目标缺失。从《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，2024 年积石山县人力资源和社会保障局指标设置有年度绩效目标，但年度绩效目标不能对财政预算支出的目的、范围、对象、产出、结果等要素进行量化概括，得 5 分。

2.成本指标的完整性

审核部门绩效指标中**成本指标**设置的完整性，主要评价有无成本指标，且成本指标包括经济成本、社会成本、生态环境成本类指标；从《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，积石山县人力资源和社会保障局设置了成本指标，但成本指标缺少经济成本指标，只有社会成本一类指标，部门整体支出绩效申报表中只设置了社会影响指标，且指标为定性，只符合上述评价要点中的 2 点都符合，得 2

分。

3.**产出指标完整性是否完整**

审核部门绩效指标中**产出指标设置的完整性**，主要评价指标是否包括了数量、质量和时效性指标；从《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，设置了产出指标，符合要求，得 6 分。

4.**效益指标的完整性**

审核部门绩效指标中**效益指标设置的完整性**，评价效益指标的完整性主要审核效益指标设置中是否包括社会效益、经济效益、生态效益等指标；从《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，积石山县人力资源和社会保障局设置了效益指标，但效益指标虽有社会效益、经济效益等指标，但经济类指标中没有量化、可操作性不强，只符合上述 2 点都符合，得 2 分。

◆相关性

相关性指标包括是否符合国家相关法律法规、国民经济

发展规划和党委政府决策，是否与单位职责密切相关和实施计划是否科学合理，包括：范围、具体计划、启动时间、具体活动实施时间等二个二级指标，其中二级指标是否符合国家相关法律法规、国民经济发展规划和党委政府决策，是否符合省、县(州)相关标准、规划或政府决策，是否与单位职责密切相关，是主要评价相关性的主要方面；其次是指标设置中涉及的方案、计划及计划实施是否完整、详细是评价绩效指标相关性另一个标准，从已获得的文件、资料及2024年整体支出绩效自评表、上级批复整体支出绩效申报表及相关印证材料分析，部门绩效指标设置与规划、年度计划和单位职责相关性较强，指标分值17分，评价得分17分。

二级指标得分情况如下：

审核原则	审核内容	评判标准	分值
相关性(17分)	1、设置的效益指标是否符合国家相关法律法规、国民经济发展规划和党委政府决策，是否与单位职责密切相关?	符合国家、省、县(州)相关标准、规划或政府决策，且与单位职责有密切关系。	8
		基本符合国家、省、县(州)相关标准、规划或政府决策，且与单位职责有间接关系。	
		与国家、省、县(州)相关标准、规划或政府决策关系不大，且与单位职责有间接关系。	
		不符合国家、省、县(州)相关标准、规划或政府决策或与单位职责无关系。	
	2、在实施计划是否科学合理?包括：范围、具体计划、启动时间、具体活动实施时间等。	有完整的计划；计划完整详细。	9
		有实施方案，但计划不够清晰完整。	
		无实施计划或计划过于粗糙。	
合计			17

1.绩效指标设置的相关性

审核部门绩效目标设置的相关性，主要审核绩效目标设置是否符合国家相关法律法规、国民经济发展规划和党委政府决策，是否符合省、县(州)相关标准、规划或政府决策，且与单位职责有密切关系；从《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，积石山县人力资源和社会保障局绩效指标设置内容没有发现与国家级的战略发展规划、政府决策和合省、县(州)级的战略发展规划、政府决策相冲突的卖方，且与单位十四五规划、年度计划和职责有紧密的相关，符合上述 3 项全部符合,得 8 分。

2.绩效指标设置的科学性和完整性

审核部门绩效指标设置科学性和完整性，主要审核绩效指标涉及内容是否有完整的计划，计划是否完整详细，包括范围、具体计划内容、启动时间、具体活动实施时间等是否具体、详实，并编制了详细的工作实施方案。从《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，积石山县

人力资源和社会保障局绩效指标设置中涉及的履职内容比较完整，各项工作有工作计划，没有发现与相关性相悖的内容，得 9 分。

◆适当性

绩效指标设置的适当性主要评价绩效指标中预算资金申请数是否合理和绩效目标与预算是否匹配，其中二级指标中与预算相关的预算资金申请数是否合理，是评价绩效设置是否合理主要考核标准；其次是评价绩效目标与预算是否匹配，主要评价绩效目标设置是否明确量化，实施内容是否都有对应的绩效目标，且具有相关性，从已获得的文件、资料及 2024 年整体支出绩效自评表、上级批复整体支出绩效申报表及相关印证材料分析，部门绩效指标设置中预算资金申请金额较合理，主要表现在财政拨款支出预算、一般公共支出预算等较为合理，从预算资金安排分析医院是以保障本部门履职为重点，这部分资金安排占预算比例达 97.7%，其它方面预算较少，符合适当性标准，指标分值 23 分，评价得分 19 分。

二级指标得分情况如下：

审核原则	审核内容	评判标准	分值
适当性（23 分）	1、预算资金申请数是否合理?	预算资金申请数合理。	16
		预算资金申请数较合理。	
		预算资金申请数不合理。	
	2、设置的绩效目标与预算是否匹配?	绩效目标设置明确量化，实施内容都有对应的绩效目标，且具有相关性。	3

审核原则	审核内容	评判标准	分值
		绩效目标设置不够量化，实施内容和部分绩效目标相对应，且具有一定相关性。	
		预算和绩效目标不对应，或预算和绩效目标没有相关性。	
合计			19

1.绩效指标设置中预算资金申请的适当性

审核部门绩效指标设置的适当性，主要评价绩效指标中关于预算资金申请数是否合理，该指标是评价绩效指标设置的合理性和适当性，从《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，积石山县人力资源和社会保障局绩效指标设置中分析，预算资金安排是以保障本部门履职为重点，这部分资金安排占预算比例达 97.7%，其它方面预算较少，预算资金申请符合预算测算的经济性、合理性，得 16 分。

2.绩效目标设置中的匹配性

审核部门绩效指标设置的匹配性，主要评价绩效目标指标设置中与预算相关的指标与预算资金的匹配性，从《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，积石

山县人力资源和社会保障局设置的部分绩效目标能反映实施内容；预算资金安排是以保障本部门履职为重点，其它方面预算较少，实施内容都有对应的绩效目标，且具有相关性，但绩效目标设置缺乏明确量化指标，得 3 分。

◆可行性

绩效指标设置的可行性，主要评价绩效指标时提交的文件、材料是否符合相关要求，绩效指标设置事前是否经过必要的可行性研究，相应的成本控制制度、措施是否具备可操作性、绩效目标是否准确、指标是否符合 smart 原则，绩效目标值测算是否科学，其中评价二级绩效指标是否具备可行性，主要评价提交的文件、材料是否符合相关要求，事前是否经过必要的可行性研究；与成本控制制度、措施等相关的二级指标，主要评价相应的成本控制制度是否完整、措施是否具备可操作性；与质量相关的指标主要评价质量指标是否满足质量要求，质量检查、验收等必要的控制措施或手段；评价与绩效目标准确性相关的绩效指标主要评价指标设置是否明确量化，绩效目标是否准确、指标是否符合 smart 原则和绩效目标值测算是否科学等，从已获得的文件、资料及 2024 年整体支出绩效自评表、上级批复整体支出绩效申报表及相关印证材料分析，主要表现在财政拨款支出预算、一般公共支出预算等较为合理，预算编制主要依据财政部门的要求列明了预算明细，得到财政部门认可，从预算、决算科学

性方面符合适当性标准，但部分制度在可操作性方面还有欠缺，指标分值 38 分，评价得分 34 分。

二级指标得分情况如下：

审核原则	审核内容	评判标准	分值
可行性(38 分)	1、为绩效指标提交的文件、材料是否符合相关要求，绩效指标的制定事前是否经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、集体决策等?	提交的文件、材料符合相关要求，且事前经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、集体决策等。	8
		提交的文件、材料不符合相关要求，或事前未经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、集体决策等。	
	2、相关指标是否已具有相应的成本控制制度、措施，该制度是否完整、可操作?	已制定或具有相应的成本控制管理制度，制度完整、可操作。	7
		已制定或具有部分成本控制管理制度、措施或方法，但不够完整。	
		无相应的成本控制度、措施或办法。	
	3、相关指标是否已具有相应的质量要求，质量检查、验收等必要的控制措施或手段?	有质量要求或标准，且有相应的质量检查、验收等必需的控制措施或手段。	6
		无质量要求或标准，或无相应的质量检查、验收等必需的控制措施或手段。	
	4、相关的绩效目标是否准确?	绩效目标与工作任务相匹配，目标细致、准确。	4
		绩效目标与工作任务基本匹配，目标不够细致、准确。	
		超过 50%绩效目标与此次任务不匹配，目标值内容有歧义。	

审核原则	审核内容	评判标准	分值
	5、指标是否符合smart原则，是否准确?	成本、产出、效益、满意度四部分的指标，即100%的指标都符合明确、可衡量、可实现、和相关、目标要有时间期限的Smart原则，且指标内容是准确的。	6
		成本、产出、效益、满意度四部分的指标，20%以内的指标(包含20%)出现不符合明确、可衡量、可实现、和相关、目标要有时间期限的Smart原则，且指标内容是不准确的。	
		成本、产出、效益、满意度四部分的指标，20%以上的指标出现不符合明确、可衡量、可实现、和相关、目标要有时间期限的Smart原则且指标内容是不准确的。	
	6、相关的绩效目标值测算是否科学?	有相关目标值测算标准，标准科学合理，符合计划标准、固定标准、国家或行业标准历史标准、其他标准等相关标准。	3
		没有制定相关目标值测算标准，目标值不符合计划标准、固定标准、国家或行业标准、历史标准、其他标准等相关标准的规定。	
合计			34

1.绩效指标设置的可行性

审核部门绩效指标设置的可行性，主要评价在设置绩效指标时事前是否经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、集体决策，从《2024年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024年度积石山县

人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，积石山县人力资源和社会保障局提交的相关文件、记录和材料中有相关预算编制的论证、评估；在设置指标前进行了集体决策，能够提供完整的证明材料得 8 分。

2.绩效指标设置中相关的成本控制制度、措施是否完整具备可操作性

审核部门绩效指标设置中相关的成本控制制度、措施是否完整具备可操作性，主要评价已制定或具有相应的成本控制制度、措施，包括：预算管理、收入管理、支出管理、往来资金结算管理、现金及银行存款管理、财务监督管理等制度措施是否符合相关法律法规、可操作性，从《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，积石山县人力资源和社会保障局提交的相关文件和材料中显示，部门制订了《财务管理制度（总则》、《成本管理制度》、《财务收支管理制度》、《财务内部（监督）控制制度》等财务管理工作制度，涵盖了财务收支、资金管理、财务内审等方面，没有发现不符合相关法律法规现象，得 7 分。

3.绩效指标设置中与可行性相关的质量要求

审核部门绩效指标中与可行性相关的质量要求，主要评价指标设置是否已具有相应的质量要求，相关的质量检查、验收等是否有必要的控制措施或手段，绩效指标是涉及的质量标准是否已制定或具有相应的质量要求或标准，是否有质量检查措施或手段，从《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，积石山县人力资源和社会保障局提交的相关文件和材料没有发现不符合质量要求、质量检查等必要的控制措施或手段，但存在验收措施或手段不明确的问题，得 6 分。

4.绩效目标设置中与可行性相关的指标准确性

审核部门绩效指标设置是否准确，主要评价已制定绩效指标是否与工作任务相匹配，目标是否细致、准确，从《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，积石山县人力资源和社会保障局提交的相关文件和材料中没有发现不符合准备性确切证据，得 4 分。

5.绩效指标设置是否符合 smart 原则

审核部门绩效指标设置是否符合 smart 原则，主要评价已制定绩效指标是否明确、可衡量、可实现、相关且有时限的目标，从成本、产出、效益、满意度四部分的判断指标中分析是否符合明确、可衡量、可实现和相关性，目标值的设置要符合 Smart 原则，从《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，积石山县人力资源和社会保障局提交的相关文件和材料中客观指标过多，不完全符合符合 smart 原则，得 6 分。

6.绩效目标值设置中指标的测算是否科学

审核部门绩效指标设置中指标值测算是否科学，主要评价已制定绩效指标是否有相关目标值测算标准，标准是否科学合理，是否符合计划标准、固定标准、国家或行业标准历史标准、其他标准等相关标准，从《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门预算执行情况绩效自评报告》和《2024 年度积石山县人力资源和社会保障局部门整体支出绩效自评表》，参照《甘肃省省级部门预算绩效目标管理办法》第十九条绩效目标审核的主要内容，积石山县人力资源和社会保障局提交的相关文件和材料中显示，相关绩效指标是在历史值基础上，参照上级下达的目标上制定，没有发现

不符合科学性的迹象，得 3 分。

（二）部门绩效目标管理评估得分

根据部门整体支出绩效评价的相关规定及其评价结论，积石山县人力资源和社会保障局 2024 年度部门整体绩效目标管理评价得分为 85 分，按照评价等级的规定，综合评价等级为“良”。

一级指标得分及其比例见下表所示：

序号	一级指标	指标赋分	一级指标得分	得分比例
1	完整性	22	15	68.18%
2	相关性	17	17	100.00%
3	适当性	23	19	82.61%
4	可行性	38	34	89.47%
合计		100	85	85.00%

（三）部门绩效目标管理评估结论

积石山县人力资源和社会保障局 2024 年部门绩效指标设置整体较优良，指标设置对履职效果促进良好，履职效能突出。积石山县人力资源和社会保障局围绕“就业保障、人才建设、劳动关系、公共服务”四大核心职能，设定了 4 项年度绩效目标，分别为：保障单位正常运行，不断提高服务水平；扩大和稳定就业，完成上级下达的就业工作任务；加强人才队伍建设，促进技能人才培养；提升综合服务能力，促进劳动关系和谐稳定，符合“三定方案”职责定位。年度绩效目标进一步细化为可量化指标（全年完成劳动人次输转、脱贫劳动力输转数、城镇新增就业人数、职业技能培训等）

与定性指标（内部制度建设完备性、资产管理规范性、资金使用规范性、政府采购规范性等）。关键量化指标完成较好，如脱贫劳动力就业 8.13 万人（完成 100%），职业技能培训 7000 人次（完成 100%），城镇新增就业 ≥1000 人（完成 100%），服务对象满意度≥95%，管理过程中建立了“月度通报+季度督导”的动态监控机制，强化资金使用过程管理。部门整体支出绩效自评报告中简单说明了“人员经费”、“办公经费”目标完成率全部 100%，但缺乏对绩效目标申报表中其他绩效目标的分析，需要进一步强化成本约束机制，精准匹配预算与职能目标，重点提升财政资金规划能力与绩效管理针对性。

四、部门（单位）绩效目标管理成效

（一）指标构建方面

在指标构建方面依据确定的部门职责的履行情况、部门运行的有效情况及部门职能的实现程度三方面内容，构建指标体系。指标体系的内容覆盖部门年度工作计划中的所有工作或活动，并在指标明细程度或分值比重方面体现评价重点。在体现构建思路的基础上，一、二级指标选用共性指标框架，并根据具体情况设定三级指标，基本符合《甘肃省财政厅关于印发〈甘肃省省级预算绩效管理办法〉等 6 个办法和规程的通知》(甘财绩〔2020〕5 号)、《积石山县财政局关于印发<积石山县县级预算绩效目标和指标设置指引>的通知》

（积县财绩〔2024〕44 号）等相关法律法规的要求。

（二）目标编制方面

在目标编制方面，按照年度工作计划对应的部门职能或规划内容，分析确定当年整体支出评价的评价重点。围绕部门职责的履行情况(重点或全部)、部门运行的有效情况(资源配置效率、资源管理水平、资源节约程度等),以及部门职能的实现程度(部门工作的整体效果、部门各项目标的实现程度或贡献度、社会各界的满意程度等)三方面内容确定，结合《积石山县财政局关于印发<积石山县县级预算绩效目标和指标设置指引>的通知》中的相关要求和本部门的特点制定，基本能满足预算绩效目标设置的要求。

五、存在的问题及原因分析

（一）指标构建方面

2024 年部门(单位)整体绩效自评指标设置中缺失部分核心职能指标，如人社刚性职责指标“社保参保率”、“劳动争议调解率”等，民生指标“欠薪案件结案率”等；部分定性指标无量化或考核标准，如“公共服务持续优化=优”、“制度建设完备性=逐步完备”。

（二）目标编制方面

绩效目标与部门职能存在脱节的情况，部门(单位)整体绩效自评报告中列示了大量文旅部门工作内容（如“文旅融合党员先锋队”“A 级景区”“研学旅行”），与人社局职

能（就业、社保、劳动关系）不符，不利于人社局部门履职效能的提高。

六、有关政策建议

（一）指标构建方面

部门(单位)整体绩效自评指标体系中加强人社局核心职能指标的设置，如“社保参保率”、“劳动争议调解率”、“欠薪案件结案率”等；量化定性指标，聚焦民生结果，如“公共服务持续优化”可量化为“社保业务一网通办覆盖率≥90%”，“制度建设完备性”可量化为“重要政策出台时效≤30 天”等。

（二）目标编制方面

重构绩效目标体系，加强目标与职能间的强关联，聚焦人社局核心职能。以《三定方案》职能清单为基础，建立“目标从职能中提炼、指标为目标服务、数据为指标佐证”的闭环体系，让绩效目标成为职能履行的进度条。

七、其他需要说明的问题

1.绩效评价准确性局限

就绩效评价工作本身而言，追求公正、公平是永恒目标。但就其结果而言，是难以完全做到客观真实准确的。其不准确性来自于多方面，如：不同的评价指标都是从一个侧面反映部门的业绩，这些指标虽然是有效的，但同时也是片面的。部门整体支出绩效评价指标体系是评价工作的核心和关键，

但部门预算绩效指标的申报有一个探索、完善和细化的过程，应通过对评价指标体系的持续修改和完善，才能确定更全面、更准确、定量与定性相结合的评价指标及其体系。

2.社会信息不对等性局限

社会信息的不对等性，会导致评价结果出现差异。如：发放调查问卷时，由于社会公众对所评价部门(单位)的工作和情况不够熟悉、不够了解，使得调查工作形式化。

3.绩效评价经济性局限

全面准确地评价一个部门的整体支出绩效，需要耗费大量人力物力，如果耗费成本大于绩效评价所产生的收益，其行为本身是不经济的。

八、评价主体签章

评价机构：甘肃龙奥东旗项目管理咨询有限公司

主 评 人：王定国

评价人员：张晓曼　周游　罗燕

九、相关附件

（一）2024 年度整体支出绩效评价指标得分表

（二）绩效评价工作掠影

附件一：2024年度整体支出绩效评价指标得分表

审核原则	审核内容	评判标准	分值
完整性（22）	1、绩效目标是否完整?	有年度绩效目标，且目标涵盖实施内容，且有分解目标，实施内容有对应的年度目标和阶段目标内容。	5
		年度绩效目标不完整。	
		年度绩效目标缺失。	
	2、设置的成本指标是否完整?	设置了成本指标，且成本指标包括经济成本、社会成本、生态环境成本类指标。	2
		设置了成本指标，缺少经济成本、社会成本、生态环境成本等某一类指标。	
		没有设置成本指标，或该没有设置指标，或指标出现混乱的现象，缺少经济成本、社会成本、生态环境成本类指标等两类以上(含两类)指标。	
	3、设置的产出指标是否完整?	设置了产出指标，且指标包括数量、质量和时效性指标。	6
		设置了产出指标，指标中缺少“数量”“质量”和“时效性指标”等某一类指标。	
		没有设置产出指标，缺“数量”“质量”和“时效性指标”等。以上(含两类)指标或该没有设置指标。	
	4、设置的效益指标是否完整?	设置了效益指标，包括社会效益、经济效益、生态效益等指标。	2
		设置了效益指标，指标中缺少社会效益、经济效益、生态效益等某一类指标。	
		没有设置效益指标，指标中缺少社会效益、经济效益、生态效益等两类以上(含两类)指标，或该没有设置指标。	

审核原则	审核内容	评判标准	分值
相关性(17分)	1、是否符合国家相关法律法规、国民经济发展规划和党委政府决策，是否与单位职责密切相关?	符合国家、省、县(州)相关标准、规划或政府决策，且与单位职责有密切关系。	8
		基本符合国家、省、县(州)相关标准、规划或政府决策，且与单位职责有间接关系。	
		与国家、省、县(州)相关标准、规划或政府决策关系不大，且与单位职责有间接关系。	
		不符合国家、省、县(州)相关标准、规划或政府决策或与单位职责无关系。	
	2、实施计划是否科学合理?包括:范围、具体计划、启动时间、具体活动实施时间等。	有完整的计划；计划完整详细。	9
		有实施方案，但计划不够清晰完整。	
		无实施计划或计划过于粗糙。	
适当性(23分)	1、预算资金申请数是否合理?	预算资金申请数合理。	16
		预算资金申请数较合理。	
		预算资金申请数不合理。	
	2、绩效目标与预算是否匹配?	绩效目标设置明确量化，实施内容都有对应的绩效目标，且具有相关性。	3
		绩效目标设置不够量化，实施内容和部分绩效目标相对应，且具有一定相关性。	

审核原则	审核内容	评判标准	分值
		预算和绩效目标不对应，或预算和绩效目标没有相关性。	
可行性(38分)	1、提交的文件、材料是否符合相关要求，事前是否经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、集体决策等?	提交的文件、材料符合相关要求，且事前经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、集体决策等。	8
		提交的文件、材料不符合相关要求，或事前未经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、集体决策等。	
	2、是否已具有相应的成本控制制度、措施，该制度是否完整、可操作?	已制定或具有相应的成本控制管理制度，制度完整、可操作。	7
		已制定或具有部分成本控制管理制度、措施或方法，但不够完整。	
		无相应的成本控制度、措施或办法。	
	3、是否已具有相应的质量要求，质量检查、验收等必要的控制措施或	有质量要求或标准，且有相应的质量检查、验收等必需的控制措施或手段。	6
		无质量要求或标准，或无相应的质量检查、验收等必需的控制措施或手段。	

审核原则	审核内容	评判标准	分值
	手段?		
	4、绩效目标是否准确?	绩效目标与工作任务相匹配，目标细致、准确。	4
		绩效目标与工作任务基本匹配，目标不够细致、准确。	
		超过50%绩效目标与此次任务不匹配,目标值内容有歧义。	
	5、指标是否符合 smart 原则，是否准确?	成本、产出、效益、满意度四部分的指标，即 100%的指标都符合明确、可衡量、可实现、和相关、目标要有时间期限的 Smart 原则，且指标内容是准确的。	6
		成本、产出、效益、满意度四部分的指标，20%以内的指标(包含 20%)出现不符合明确、可衡量、可实现、和相关、目标要有时间期限的 Smart 原则，且指标内容是不准确的。	
		成本、产出、效益、满意度四部分的指标，20%以上的指标出现不符合明确、可衡量、可实现、和相关、目标要有时间期限的 Smart 原则且指标内容是不准确的。	
	6、绩效目标值测算是否科学?	有相关目标值测算标准，标准科学合理，符合计划标准、固定标准、国家或行业标准历史标准、其他标准等相关标准。	3
		没有制定相关目标值测算标准，目标值不符合计划标准、固定标准、国家或行业标准、历史标准、其他标准等相关标准的规定。	
合计			85

附件二：绩效评价工作掠影

统一社会信用代码

91620100MA74M2QJXP

营业执照

（副 本）

扫描二维码登录“国家企业信用信息公示系统”了解更多登记、备案、许可、监管信息

名　　称　甘肃龙奥东旗项目管理咨询有限公司

类　　型　有限责任公司(自然人投资或控股)

法定代表人　马仙

经营范围　许可项目：建筑智能化系统设计；建设工程监理。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动，具体经营项目以相关部门批准文件或许可证件为准）***
一般项目：工程技术服务（规划管理、勘察、设计、监理除外）；工程造价咨询业务；工程管理服务；企业管理咨询；财政资金项目预算绩效评价服务；专业设计服务；招投标代理服务；企业形象策划；资产评估；信息系统集成服务；信息咨询服务（不含许可类信息咨询服务）；信息技术咨询服务；社会稳定风险评估；税务服务；计算机软硬件及辅助设备批发；项目策划与公关服务；工业设计服务；财务咨询；设备监理服务；平面设计；图文设计制作；广告设计、代理；规划设计管理；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广。（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）***

注册资本　壹仟万元整

成立日期　2017年05月03日

住　　所　甘肃省兰州市城关区富兴家居广场92301号

登记机关　兰州市市场监督管理局 行政审批专用章 (2)

2023 年 05 月 16 日

国家企业信用信息公示系统网址：http://www.gsxt.gov.cn

市场主体应当于每年1月1日至6月30日通过国家企业信用信息公示系统报送公示年度报告

国家市场监督管理总局监制

THE CHINESE INSTITUTE OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS

中国注册会计师协会

姓　　名 Full name　王定国

性　　别 Sex　男

出生日期 Date of birth　1982-05-06

工作单位 Working unit　甘肃广合会计师事务有限公司

身份证号码 Identity card No.　620104198205060051

4

年度检验登记

Annual Renewal Registration

本证书经检验合格，继续有效一年。

This certificate is valid for another year after this renewal.

证书编号: No. of Certificate　620101110031

批准注册协会: Authorized Institute of CPAs　甘肃省注册会计师协会

发证日期: Date of Issuance　2024 年/y　11 月/m　01 日/d

年/y　月/m　日/d

5