

广州市番禺区人力资源和社会保障局部门 整体支出绩效自评表说明

一、绩效自评情况

（一）部门整体支出绩效目标

通过落实省委“1310”具体部署和市委“1312”思路举措以及省、市、区关于高质量发展的有关要求，以人力资源开发利用为主线，高质量实施产业人才政策，持续优化人才服务生态，全方位招才引智；通过发挥公共就业服务机构职能、提升平台产学研功能、突出供求对接效能、增强就业补助政策效能、发挥干部队伍才能“5个能力”，深入落实就业优先政策；进一步发挥产业技工联盟作用，夯实技能人才培养载体，建设好技能培训和评价平台，高质量推进三项工程，落实就业实训促就业惠民生；依托互联网、大数据和人工智能等技术，打造在调解仲裁领域处于领先水平的数字化仲裁庭，深入推进在线调解仲裁工作。深化新时代和谐劳动关系创建，强化劳资纠纷排查调处力度，压实行业主管部门监管主体责任，加强建设工程领域劳资纠纷源头治理，及时化解、制止和纠正违法行为；着力健全多层次社会保障体系，持续扩大参保覆盖面，推进“第三支柱”个人养老金先行实施，按时足额规范发放各项社保待遇，兜牢民生底线。

（二）自评结论

2024 年度我局部门整体支出绩效自评结果为：“优”，自评总得分为 99.66 分。部门整体支出绩效自评分为履职效能和管理效率两个方面：履职效能方面自评得分为 49.69 分，管理效率 49.97 分。其中部门整体绩效目标产出指标完成情况 20 分，部门整体绩效目标效益指标完成情况 20 分，部门预算资金支出率 9.69 分，扣分主要原因是本年预算支出执行率为 96.92%，未达 100%；改进措施是优化预算编制精准度，强化资金使用动态监控、加快项目执行进度管理，完善应急调整机制。管理效率得分 49.97 分，扣分主要原因：一是个别单位存在政府采购项目年度采购预算面向中小企业预留份额不够准确的问题，改进措施是完善前期调研与评估、强化预留份额测算依据、建立动态调整机制、强化监督管理和开展绩效评价；二是预算编制精准度不够，改进措施是强化前期调研与数据支撑，细化预算编制颗粒度，提升预测方法。

（三）履职效能分析

从部门整体评价情况来看，本部门较好完成了 2024 年履行职能职责和各项工作任务，整体支出和项目绩效完成情况较为理想，总体上达到了全过程预算绩效管理的要求，具体工作任务完成情况如下：

1. 聚焦发展需求聚人才，进一步健全人事人才体制机制。一是“营智环境”优化升级。落实“番禺人才生态 30 条”，优化对设计人才、工程技术人才和高技能人才的补贴

标准，强化对智能网联与新能源汽车产业链人才的支持，促进产才融合。印发实施《广州市番禺区落实〈广州市人才绿卡制度实施办法〉实施细则》《番禺区人才服务卡制度工作方案》，进一步扩大发卡范围、丰富服务内容，加大对重点企业支持力度，强化与南沙方案对接共融。引进在职人才 5801 人，为高层次人才提供解决子女入学、免费体检等优质服务。

二是产教融合深入推进。统筹协调省级汽车产业学院、市域产教联合体等载体开展技能人才培养，推动广汽埃安（交通）产业学院与经开区中下游企业联合开展汽修、焊工等紧缺工种“订单式”培训。新增培育希音、保伦电子等 4 家企业成为省级“产教评”技能生态链链主单位，其中，希音的建设情况获得国家人社部认可。新指导 8 家企业获得评价资质，1 家企业被认定为广东省第三批制造业大型企业社会评价组织培育机构。企业开展评价 2641 人次，高技能人才占比达 46%；开展学徒制培训备案 836 人。

三是人力资源服务业发展注入强动力。加强优质人力资源机构培育，积极推荐红海瀚洋等企业申报优质及“专精特新”人力资源服务机构，推荐广州欢创参选广州市创新人力资源服务机构项目，我区登记在册人力资源服务机构新增近百家，行业上半年总营收同比增加 4.28 亿元，增长近 36%。

四是高水平产学研平台扩点拓面。积极动员指导有条件的企业申报博士博士后培养平台，新增 2 家企业获批设立博士后科研工作站，1 家企业获评 2024 年度广东省博士工作站，3 家企业入选广州

市博士后创新实践基地；累计设立各类博士博士后科研平台 42 家，在站博士后研究人员 86 人。**五是服务“工兵团”建设走前列。**面向优秀社区党组织书记开展事业单位定向招聘，拓展乡村和基层服务人员职业发展空间。督导用人单位制定完善编外人员管理制度，创新推行编外人员招聘“定期集中面试”模式，提高规范化水平，降低招聘成本。推进区属公立医院薪酬制度改革，推广事业单位就医信用无感支付应用。

2. 聚焦就业最基本民生，进一步促进高质量充分就业。

一是就业补助政策发挥实效。印发《进一步加强就业补助资金风险防控和监督管理工作实施意见》，进一步明确工作准则和操作规程，保障资金使用安全。审核各级就业补助资金 2.16 亿元，惠及企业 1.48 万家次、19.05 万人次；监督检查企业 2312 家，涉及金额 1904 万元。

二是职业技能培训提质增效。开展“民营企业技能培训服务季”活动，为 300 余家企业提供培训资源供需对接平台。建成区技能人才在线培训及职业技能评价平台，开设 CREO 产品设计绘图员、安全生产管理人员等工种课程 34 个，培训 5400 余人次。扎实推进“三项工程”，完成补贴性职业技能培训 1.5 万人次。举办区第十六届职业技能竞赛，选拔一批高技能人才和“番禺工匠”21 名。

三是就业服务体系不断健全。一体推进高质量就业社区（村）和充分就业社区（村）建设，精心策划开展“就业驿站”品牌推广，我区 10 个社区（村）被认定为市

高质量就业社区（村），209 个社区（村）被认定为市充分就业社区（村），建成运行就业驿站 32 家，举办公益性招聘会等就业服务活动 328 场次，服务群众 16.74 万人次。**四是重点群体就业卓有成效。**深化“实习就业一体化”项目，开展“奋楫扬帆 相禺有成”“师生名企行”等人才交流活动 40 余场，促进校企供需精准对接，我区离校未就业高校毕业生去向落实率 94.6%，排名全市第一，困难毕业生去向落实率 100%。持续推进东西部劳务协作，支持贵州农村劳动力、脱贫人口转移到粤、到番稳定就业 2048 人，排名全市第一。城镇新增就业 3.48 万人，帮扶失业人员再就业 1.55 万人（3-12 月，省系统数），就业困难人员实现就业 5323 人。

3. 聚焦点面结合兜底线，进一步织密扎牢社会保障安全网。一是全民参保扩面稳步推进。重点推进灵活就业人员、农民工、新业态从业人员等用工群体参加职工养老保险，推进工程建设项目参加工伤保险，全区参加城镇职工养老、失业、工伤保险 272.25 万人。严格把关做好城乡居民、被征地农民参加基本养老保险工作，落实困难群体代缴保险费 968 人，落实征地社保费分配 1.96 万人。二是各项待遇按时足额发放。扎实开展 2024 年基本养老金调整工作，核发养老金 45.97 亿元、失业金 5.4 亿元、工伤待遇 2.36 亿元。采取“免申即享”方式开展失业保险稳岗返还发放工作，预计惠及 8.22 万家企业。打造工伤业务全链条服务，依法开

展工伤认定 3442 件，受理 292 人工伤康复申请。做好新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作，受理职业伤害确认 418 件。**三是社保服务能力全面提升。**持续实施社保“镇村通”工程，健全裕农通服务网点 84 个；推进社银合作项目，我区 4 家银行挂牌设立“社保服务主题银行”服务示范网点及“社保服务合作网点”，第二批合作银行 5 个网点全部开设社银合作业务。**四是社保基金运行安全平稳。**实施社保基金全覆盖监督，印发《广州市番禺区社会保险基金中长期监督项目规划》，实行清单式推进。常态化开展社会保险基金风险排查，及时追回多发错发待遇。成功查处“厦门源沣”重大违规参保涉嫌骗保案件，避免基金损失。**五是退休职工管理精细贴心。**扎实开展春节、中秋节敬老慰问活动，发放节日慰问金 882.88 万元，走访慰问 4882 名退休人员，结合开办老年大学和开展广州一日游、“敬老月”游园活动等形式，加强对社会化管理退休人员的管理服务，打造“夕阳情番禺诚”服务品牌。

4. 聚焦标本兼治解诉求，进一步深入构建和谐劳动关系。一是**共建共治共享治理基础更“牢”**。推进小微企业劳动关系事务托管服务，326 家小微企业入驻平台，享受服务 547 次。聚焦国有企业、快递行业等重点领域，推广应用电子劳动合同，指导企业规范用工管理。举办劳动用工政策系列宣讲 13 场，覆盖近 2400 家企业。全区受理劳资纠纷举报投诉 4.72 万宗，为 3.33 万名劳动者追发工资等待遇 2.48

亿元。二是欠薪源头治理底色更“亮”。开展风险预警分级分类机制试点，指导石碁镇对劳资风险企业进行监测，按潜在欠薪风险程度分级管理，及时发现化解劳资纠纷。开展建立健全“劳动监察网格+综合网格”工作机制先行先试工作，系统推进镇街劳资纠纷调处化解多元力量的融合，先进经验获全市人社系统现场会推广介绍。三是劳动人事争议仲裁成效更“足”。数字化仲裁庭正式投入试运行，提供线上一站式争议处理服务。加强调解组织建设，建成番禺首个新业态劳动争议调解中心，新成立基层调解组织 37 家，仲裁结案率 99.32%、调解成功率 89.37%、仲裁终结率 82.83%，调解成功率排名全市第二。联系指导的石楼镇劳动人事争议调解中心获评全省“工作突出基层劳动人事争议调解组织”。

（四）管理效率分析

1. 在预算编制方面的实施情况。主管部门严格遵循既定的预算计划，采取了一系列有效的监控和管理措施。预算编报能结合年度工作计划和重点工作任务来综合考虑实际支出需求，坚持统筹兼顾、勤俭节约和量力而行的原则，优先保证业务正常运转的经常性支出，分清轻重缓急的要求，尽量确保预算编制做到科学、合理、合规。

2. 预算执行方面的实施情况。2024 年严格执行已批复的预算，按照收支平衡的原则，合理安排各项资金，无超预算或无预算安排支出。实行完善的预算执行动态调整机制，能对各单位的项目费用支出进行详细的统计和分析，说明执行

进度情况。通过定期的数据分析，及时掌握预算执行的进度和偏差情况。对于重大项目和关键支出，实行了项目经费监控和审批制度，在项目执行前进行充分的可行性研究和预算评估，确保资金使用的合理性和效益性。在执行过程中，密切关注项目进展和费用发生情况，及时调整预算安排，以保障项目的顺利推进；强化单位间的沟通与协作，各单位定期汇报预算执行情况，财务部门根据反馈信息及时提供指导和支持。

3. 信息公开方面的实施情况。在信息公开工作中，我们秉持透明、及时、准确的原则，积极推进各项措施的有效落实。预决算公开合规性情况：本部门在财政局批复本部门预决算后，20 日内能及时、规范向社会公开；本部门在财政部门或上级财政部门开展预决算公开专项检查中未发现问题；绩效信息公开执行到位情况：本部门 2024 年绩效目标、2023 年绩效完成情况能按规定在政务网站公开。

4. 绩效管理方面的实施情况。绩效管理制度建设情况：本部门对局本级和下属单位严格执行《广州市番禺区财政局关于印发 2022 年度全面实施预算绩效管理工作方案的通知》（番财绩〔2022〕1 号）文件要求，使用资金管理制度明确绩效要求，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的绩效要求，要求局本级与下属单位的明确绩效职责分工要求。绩效结果应用情况：能及时反馈处理监控预警提醒信息，及时将重点评价整改情况反馈区

财政局，建立评价结果与预算编制挂钩机制，将评价结果与所属预算单位预算安排相结合。绩效管理制度执行情况：本部门根据局本级和下属单位整体预算绩效目标编报质量评分，本部门预算编审阶段，部门整体预算绩效目标未被财政部门退回。本部门按要求开展部门整体支出绩效监控，并及时报送部门整体支出绩效相关材料。本部门按要求开展部门整体支出绩效自评，并及时报送本部门整体支出绩效自评材料。

5. 采购管理方面的实施情况。采购意向公开合规性情况：本部门采购意向 100%公开，做到公开时间的及时性，严格按照相关法规和政策要求，在规定的时间节点前完成采购意向的公开；公开内容的完整性，公开的采购意向涵盖项目名称、采购需求概况、预算金额、预计采购时间等关键要素。不遗漏重要信息，使供应商能够清晰、全面地了解采购项目的基本情况。公开渠道的规范性，遵循法定的公开渠道，如指定的政府采购信息平台，确保采购信息充分公开的效果。采购内控制度建设情况：本部门建立了资金内控管理制度，里面明确了政府采购业务控制。采购活动合规性情况：本部门无采购投诉情况。采购合同签订时效性情况：本部门与中标、成交供应商在中标、成交通知书发出之日起三十日内，按照采购文件确定的事项签订政府采购合同。合同备案时效性情况：本部门自合同签订之日起 2 个工作日内在“广东政府采购智慧云平台”及时备案公开。采购政策效能情况：本

部门按照《政府采购促进中小企业发展管理办法》要求为中小企业预留采购份额。采购管理方面，本部门2024年实际面向中小企业采购金额比例为97.3%，本指标自评分9.97分。主要原因是虽本部门已严格按照预留采购份额方案对中小企业开展采购活动，但有部分项目的实际采购价小于预留预算金额，导致实际面向中小企业采购金额与预算编制时部门预留金额出现差异。

6. 资产管理方面的实施情况。资产配置合规性方面：本部门办公室面积和办公设备配置符合规定标准；资产收益上缴的及时性方面：本部门资产处置和使用收益及时上缴财政；资产盘点方面：本部门每年按要求进行资产盘点。数据质量方面：本部门行政事业性国有资产年报数据完整、准确，核实性问题均能提供有效、真实的说明，且资产账与财务账、资产实体相符。资产管理合规性方面：本部门有行政事业性国有资产管理内部管理规定，在各类巡视、审计、监督检查工作中未发现资产管理存在问题。固定资产利用率方面：本部门实际在用固定资产总额与所有固定资产总额的比率大于90%。本指标自评得分10分。

7. 运行成本方面的实施情况。公用经费控制率方面：本部门2024年公用经费控制率小于等于0。“三公”经费控制情况：本部门“三公”经费实际支出数小于预算安排的“三公”经费数。本指标自评得分4分。

二、存在的主要问题

一是采购管理中预算与实际衔接不足。面向中小企业采购实际金额与预算预留金额有差异，虽实际比例达 97.3%，但因部分项目实际采购价低于预留预算，反映出采购预算对市场价格波动、供应商报价等因素预估不足，测算精细化程度待提升。二是预算编制与执行动态调整待优化。虽有动态调整机制，但受采购预算偏差的影响，可见对市场环境、实际需求调研不足，动态调整侧重进度监控，对预算测算依据的实时更新不够，影响预算与实际匹配度。三是绩效目标与执行联动不深。绩效管理制度虽全面，但对“预算与实际偏差率”等细化指标未能及时调整到位，评价结果与预算编制、执行联动弱，未充分发挥绩效对资金效益的倒逼作用。

三、下一步改进措施

一是强化预算管理，提升预测方法，提高编制预算的前瞻性，提高部门预算编制效率；二是强化预算监控机制，运用“数字政府”公共财政综合管理平台，实时获取和分析预算执行数据，及时调整绩效目标设置，具体量化指标设置，需针对性地改进预算精细化、指标规范性及预算-执行-绩效联动机制的核心问题。三是强化绩效管理环节，强化制度建设，加强对绩效目标设置和监控环节的管理，着力在事前、事中介入管理，在形成绩效管理“全方位、全过程、全覆盖、全公开”闭环基础上，提高管理的成效。