

# 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

2024 年我镇整体支出绩效目标紧密围绕高质量发展这一核心任务，致力于实现经济、社会、环境、治理效能的有效提升。具体而言，在经济发展方面，着力推动产业转型升级，以及招商引资项目的落地建设，从而切实提升我镇的经济综合实力。在城乡建设方面，聚焦完善交通、水利等关键基础设施体系，优化教育、医疗、养老、文化等公共服务资源的配置与供给质量，从而有效促进区域协调发展。在生态人文方面，持续推进雨污分流工程建设，深入挖掘和弘扬我镇特色文化，从而系统提升我镇人居环境品质。在民生保障方面，对新造医院旧院区进行全面改造，扎实推进教育医疗资源优化，同时完善保障性住房以及就业招聘等群众关切的事项，从而切实提升群众幸福感。在安全治理方面，健全覆盖社会治安、公共卫生、安全生产等领域的应急处置机制，提升矛盾纠纷化解能力，全力维护我镇的和谐稳定。在政府效能方面，优化公共服务流程，不断提高干部队伍的专业能力，全面提升政策执行力及服务效率。通过上述投入与努力，最终目标是实现我镇经济持续健康发展、城乡面貌显著改善、生态环境优美宜居、社会运行安定有序、政府服务优质高效的综合发展成效。

## （二）自评结论

2024 年，我镇紧密围绕镇委镇政府的决策部署及年度重点工作任务，科学制定整体绩效目标。目标设定依据充分、契合实际，精准对接部门核心职能与年度工作计划，充分体现我镇中长期发展规划的阶段性要求。目标体系与当年度部门预算资金安排高度匹配、有效衔接，确保了目标实现的资源保障。年内，我镇严格执行部门整体支出绩效监控机制，规范开展部门绩效自评工作，相关责任部门均能按时、完整报送绩效管理材料。经综合自评，2024 年度我镇履职效能指标得分为 49.37 分，管理效率指标得分为 47.00 分，整体绩效自评合计得分 96.37 分，评价等级为“优”。

## （三）履职效能分析

2024 年我镇年度总预算为 37,497.28 万元，年度总支出为 35,616.40 万元，预算执行率为 94.98%，较好的完成了整体支出目标，此外，整体预算绩效目标完成情况良好，产出指标、效益指标基本完成。在经济发展方面，实现了提质增效目标，招商引资坚持质效并重；在城镇建设方面，交通基础设施显著提升，雨污分流工程有效推进，人居环境品质得到持续提升；在民生保障方面，公共服务供给不断优化，社会保障体系彰显温度；在社会治理方面，平安建设持续深化，安全发展底线牢牢守住，社会大局保持和谐稳定；在政府效能方面，坚持党建引领，纵深推进全面从严治党，法治政府建设取得新成效，以高效能治理有力保障了高质量发展，宜居宜业、和谐稳定的现代化新城镇建设基础更加坚实。

此外，我镇专项经费中的区人大代表专项工作经费支出率为100%，2024年组织召开6场新造镇人民代表大会，组织代表开展联系群众活动次数99场，代表参与率100%，人大相关工作圆满完成，绩效目标达到预期值。2024年履职效能自评得分49.43分。但在履职效能方面仍需进一步提升，由于2024年财政资金较为紧张，部分项目的支出进度稍有延迟，相关绩效目标未能按时达成。接下来将大力优化支出结构，提高财政资金使用效益，保障财政更可持续。

#### （四）管理效率分析

在绩效管理方面，本镇已制定并印发了包含预算绩效管理制度、事前绩效评估、绩效目标管理、运行监控、绩效评价及结果应用等在内的配套制度，夯实了绩效管理基础；在预算执行环节，进一步加大了绩效运行监控力度，组织下属单位开展项目支出和部门整体绩效监控工作，要求各单位依据项目绩效目标和预算安排，通过定期分析与预测绩效运行趋势，及时发现并纠正偏差；在信息公开方面，将预算及绩效内容报送同级人大，并在部门决算公开报告中公开，主动接受社会公众监督，切实做到“以公开促绩效，以公开促管理”；在采购管理方面，保证采购意向公开完整性、及时性，采购过程严格遵照相关规定；在资产管理方面，按时进行盘点，保证账账相符、账实相符；在运行成本方面，2024年的公用经费控制率为-3.67%，“三公”经费实际支出数小于预算安排的“三公”经费数，公用经费及“三公”经费支出得到有效控制。2024年管理效率自评得分47分。但我镇

在预算执行、信息公开、绩效管理、采购管理、资产管理等方面的还存在绩效公开质量参差、目标设置不科学、结果应用薄弱、专业人才不足等问题，需要进一步构建绩效指标体系，合理设置目标，不断提高工作人员专业水平。

## 二、存在的主要问题

当前预算绩效管理工作主要面临以下三方面问题：**一是绩效目标设定缺乏科学性。**不同部门处理问题的方式不统一，且预算支出内容庞杂，导致绩效指标难以定量评定，缺乏明确、统一的衡量标准，绩效评价存在较大随意性。同时，绩效目标主要由预算部门在申报时自行设定，部分单位为追求目标完成率，倾向于规避难以衡量或掌控的目标，进一步削弱了目标设定的科学性和挑战性。**二是专业人才与知识储备不足。**负责绩效工作的人员多为兼职，非专职从事绩效管理，普遍存在相关经验和专业知识匮乏的问题。人员配置明显不足，“一人多职”现象普遍，临时兼任的基层人员往往专业不对口，对绩效管理了解有限。这极大影响了工作的质量和效率，极易造成年初绩效目标设置不合理等问题，严重阻碍绩效管理工作的有效推进。**三是跨部门协调难度大。**绩效管理工作涉及单位众多，在组织实施相关任务时协调难度较大，需总结优化工作方法以提升质效。尤为关键的是，作为全面预算绩效管理重要环节的目标设定与审核存在脱节：预算单位主要负责编制目标，而财政部门受限于专业能力，难以对绩效目标进行科学有效的审核，导致其科学性难以保证。本镇部分部门项目即因绩效指标难以定量，年初设定目

标时只能定性描述，加之负责人员专业性不足，极易造成目标设置不合理，进而影响整体工作推进；同时，多单位参与的协调难题也制约了绩效工作的效率提升。

### 三、下一步改进措施

为深入贯彻落实“全面实施绩效管理”要求，提升各单位绩效管理意识及预算管理的科学性与合理性，希望上级部门**一是**能够强化培训指导，加大绩效管理相关业务培训力度，扩大覆盖范围，着力提升工作人员专业能力；**二是**完善工作指引，在布置工作任务时同步下发填报指南，提升部门填报效率与预算绩效工作质量；**三是**加强资金督导，针对部分项目预算执行率偏低问题，我镇将定期统计资金使用情况，对进展缓慢项目及时预警反馈，督促部门加快执行进度，确保预算资金高效使用。