附件 2

部门整体支出绩效自评报告

部门名称：广州市增城区人力资源和社会保障局

所属下级预算单位数量：4 个独立核算的下级预算单位

填报人：许维敏

联系电话：82756922

填报日期：2025.05.29

一、部门基本情况

（一）部门职能

1.负责贯彻执行国家、省和市人力资源和社会保障事业发展的方针政策、法律法规和规章制度；拟订本区人力资源和社会保障事业发展规划、政策，并组织实施和监督检查。

2.拟订并组织实施全区人力资源市场发展规划，建立统一规范的人力资源市场，促进人力资源的合理流动和有效配置。

3.拟订统筹本区城乡就业发展规划和政策，完善公共就业服务体系，健全就业援助制度；组织实施高等院校和中专、技工学校毕业生就业政策，会同有关部门组织实施国家关于境外人员到本区就业管理政策；负责就业、失业预测预警和信息引导，拟订应对预案，实施预防、调节和控制，保持就业形势稳定。

4.完善职业资格制度，统筹建立面向城乡劳动者职业培训制度并组织实施；拟订符合区产业发展的高技能人才培养和激励政策；负责技工学校、职业技能培训机构管理。

5.负责建立统筹本区覆盖城乡社会保障体系。统筹城乡社会保险(含城乡社会医疗保险)，会同有关部门拟订社会保险及其补充保险基金管理和监督制度；实施机关事业单位养老保险和职工年金制度。

6.负责区属非参照公务员法管理事业单位、企业退休人员

管理，建立和完善相关退休人员管理服务体系。

7.负责实施机关、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，实施机关、企事业单位人员福利和离退休政策。

8.会同有关部门实施事业单位综合配套改革政策，负责事业单位人事制度改革工作，组织实施事业单位人员管理政策。负责机关、事业单位雇员、聘员管理工作。

9.负责专业技术人才队伍建设，执行专业技术人员管理和继续教育政策；承担博士后管理；负责高层次专业技术人才选拔、评价和培养；负责专业技术职务综合管理，深化职称制度改革工作。

10.拟订人力资源调配政策和特殊人员安置政策，会同有关部门拟订本区荣誉制度和政府奖励制度。

11.会同有关部门实施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，维护农民工合法权益。

12.负责实施统筹劳动人事争议预防、调解、仲裁制度，完善劳动关系协调机制；组织实施劳动保障监察，协调劳动者维权，依法查处违法案件。

13.负责人力资源和社会保障信息化建设和统计；牵头组织本区人力资源和社会保障领域科学技术研究与交流合作。

14.指导、监督和检查各镇街人力资源和社会保障工作。

15.承办区委、区政府和上级机关交办的其他事项。

（二）年度总体工作和重点工作任务

2024年，增城区人社局全面贯彻落实党的二十大精神和中央、省、市、区工作部署，锚定高质量发展，优化营商环境，着力实现更高质量就业；大力招才引智，加快构建人才高地；致力提质增效，健全社会保障的安全网；着力维权维稳，促进劳动关系和谐稳定。

（三）部门整体支出绩效目标

2024年区人社局整体绩效目标完成情况较好，主要表现有:

1.就业形势稳中向好。多措并举稳就业，精准施策保重点。2024年度城镇新增就业20002人，完成市任务目标；创建全市首个乡村零工市场和区级示范性零工市场，建成“增城妈妈”1个区级示范中心和13个镇街级示范点、12个高质量就业村（社区）和13个就业驿站，建成首个省级“粤菜师傅”产教融合实训基地；进一步拓宽就业渠道，组织“春风行动2024”线上线下招聘活动30场，开通增城就业公众号、招聘易小程序，实现24小时就业服务不打烊；大力推广“留下来”就业工程，正果濑锅边、南池村艾糍、九和鹅汤糍3个“增城小吃”团体标准获国家团体标准信息平台发布等。

2.社会保障不断健全。基本养老保险政策精准发力，各类人群参保覆盖面持续扩大；社保基金稳健运行，确保企业职工基本养老金、失业保险金等各项待遇按时足额发放，精准直达受益人；

构建养老保障“第三支柱”，个人养老金累计开户16万余户、缴费4万余人，圆满完成全年目标任务；织密业务网点，进一步下放经办权限，构建“双核多点”社保服务覆盖网，建成区-镇-村三级服务点300个，72项高频社保、退管服务实现就近办理。

3.人才工作提质增量。以解决企业紧缺人才为导向，办理指导类入户，发放市人才绿卡，并抓好事业单位人才引进，审核发放各类中高级职称等；抓好技能人才培训，开展补贴性职业技能培训、“粤菜师傅”培训、“南粤家政”培训、“农村电商”培训，均超额完成市任务目标；举办第二届“增城工匠”技能竞赛，10人被授予“增城工匠”称号；以广州科教城产教合作联盟为平台深化产教融合，促进校企达成“订单班”“定制班”，培育人才等；规范事业单位日常管理，完善事业单位岗位设置、选拔任用和培训管理工作，从严从实做好干部人事档案任前审核。

4.劳动关系和谐稳定。严厉打击恶意欠薪，不断开展建设领域保障农民工工资支付“安薪行动”，排查在建工程问题、梳理高风险项目，均已建立专班跟进并督促整改；着力优化仲裁调解。建立新业态调解联盟（菜鸟园区示范点），推行“1+N+调解+线上+派出庭”调处新模式，73.53%的农民工欠薪仲裁案件实现“云化解”，全年受理的劳动人事争议仲裁案件中，仲裁结案率99.58%、调解成功率85.84%，结案率居全市首位；强化劳动保障执法，开展未成年人劳动权益保障、高温天气劳动保护、人力资源市场清理整顿专项行动，并依法开展工伤认定等工作。

（四）部门整体收支情况

2024 年全年预算数为 37586.23 万元，预算执行数为 36832.94 万元，完成率为 98.00%，预算执行率较高。从该指标可以看出，2024 年我局较好完成了自身职能职责和各项工作任务，整体预算支出情况和项目绩效情况较为理想。

（五）部门整体绩效管理情况

我局严格按照“绩效目标设置、绩效运行监控、绩效完成评价”的全流程框架体系对本部门财政收支项目进行绩效管理，有效推动本部门预算全过程管理的科学化、精细化、规范化，切实提高财政资金使用效益，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。

主要工作内容有：一是组织各预算单位根据工作开展计划，严格按要求编报绩效目标、设置绩效指标，不断提高绩效目标和指标设置的科学性、合理性；二是开展全局年中绩效运行监测。2024 年 7 月按照区财政局的绩效运行监控工作方案组织全局各单位对财政支出项目进行了全面绩效运行监控，覆盖率达 100%，并根据绩效运行监测结果完成年中绩效目标调整；三是开展绩效评价工作。根据增城区区级财政资金绩效评价工作方案开展项目支出自评、单位整体支出自评、部门整体支出自评、部门评价等工作，推进全面预算绩效管理，强化绩效意识，提高财政资金使用效益。

二、绩效自评情况

（一）自评结论

2024 年我局部门整体支出绩效自评评价等级为“优”。我局部门整体支出绩效自评分值为 98.50 分，其中，履职效能得分 49.80 分，管理效能部分得分 49.70 分。

表 1 评价情况表

评价因素	分值	评价得分	得分率
评价总得分	**100.00**	**98.50**	**98.50%**
一、履职效能	50.00	49.80	99.60%
二、管理效能	50.00	48.70	97.4%

（二）履职效能分析

履职效能下设二级指标——整体效能，该二级指标下设 3 个三级指标，分别是部门整体绩效目标产出指标完成情况、部门整体绩效目标效益指标完成情况、部门预算资金支出率。其中，部门整体绩效目标产出指标完成情况优秀，得分 20 分；部门整体绩效目标效益指标完成情况得分较好，得分 20 分；部门预算资金支出情况较好,资金支出率为 98.00%,得分 9.80 分,共计 49.80 分。

（三）管理效率分析

管理效率下设 7 个二级指标，分别是预算编制、预算执行、信息公开、绩效管理、采购管理、资产管理、运行成本。以上二级指标下共设置 22 个三级指标，其中，20 个指标表现优秀，得

分率为 100%，共得 49 分；1 个指标得分情况稍显逊色，得分在[70%,90%]区间，共得分 0.70 分，1 个指标得 0 分。得分率低的指标在采购管理方面。管理效率共计得分 48.70 分。

从管理效能和履职效能两方面分析来看，我局财政预算和绩效管理效能均已充分发挥，在资金管理、资产、运行成本等各项评价指标整体完成度较高，但存在个别绩效指标全年完成率未达标 100%、采购政策效能发挥不完善等问题。今后，我局将加强指标设置的科学性和代表性，结合工作实际开展，提高面向中小企业采购金额比率，增强对采购政策效能的发挥。

三、存在的主要问题

2024 年，我局整体支出绩效自评整体良好，但存在以下问题需要继续改进完善:

一是各单位绩效指标设定仍存在质量参差不齐的情况。个别项目指标设置较为单一，缺少对产出指标、效益指标下不同二级指标和三级指标的丰富设置，小部分项目的绩效指标设置可量化衡量程度不足；二是极个别采购合同备案不及时。

四、下一步改进措施

我局将总结 2024 年全局预算执行、绩效完成和工作开展情况，着力完善工作制度、加强绩效管理，不断提高综合管理水平和整体工作质量，推动人社事业发展取得新成绩。

（一）加强制度建设

我局将进一步梳理本局绩效管理存在的短板不足，遵照国家省市区关于绩效管理的最新规定，完善健全我局绩效管理的各项制度和工作措施，及时修订本局综合财务管理办法，完善我局绩

效管理相关规定，使各项财务制度适应发展变化，更好的互相衔接，提高整体财务管理效率；加强落实，切实推进财务管理办法与采购管理办法的实施，规范采购行为，落实采购政策，开展全流程监督，规范采购过程中的每一个环节，推动采购管理水平的不断提升。

（二）强化绩效管理

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，形成绩效管理“全方位、全过程、全覆盖、全公开”。在指标设置环节，将财务数据与非财务数据相结合，使预算编制和绩效设置更加科学和全面；预算执行过程中，根据项目实际开展情况，及时掌握实际执行与预期目标的差距，及时纠正偏差，并备案更新绩效目标和绩效指标值；适时引入第三方加强对我局绩效目标体系的梳理和指导，提高管理的成效。