

# 2022 年度南昌市人力资源和社会保障局

## 部门整体支出绩效评价报告



委托部门：南昌市财政局

评价部门：南昌市人力资源和社会保障局

评价机构：北京中泽融信管理咨询有限公司

时 间：2023 年 11 月

# 目 录

一、部门概况 .....	1
(一) 部门基本情况 .....	1
(二) 部门履职总体目标、工作任务 .....	7
(三) 部门年度整体支出绩效目标 .....	9
(四) 部门预算及执行情况 .....	13
二、评价工作开展情况 .....	15
(一) 评价目的和思路 .....	15
(二) 评价内容 .....	15
(三) 评价依据 .....	15
(四) 评价方法 .....	16
(五) 评价指标体系 .....	17
(六) 评价等级 .....	20
(七) 评价标准 .....	21
(八) 评价实施过程 .....	21
三、评价总体结论 .....	22
(一) 评价得分情况 .....	22
(二) 评价总体结论 .....	23
四、部门整体支出绩效实现情况 .....	24
(一) 部门决策完成情况 .....	24
(二) 部门管理完成情况 .....	31
(三) 部门产出完成情况 .....	38

(四) 部门效果完成情况.....	64
<b>五、部门整体支出绩效中存在问题及改进措施 .....</b>	<b>77</b>
(一) 主要问题及原因分析.....	77
(二) 改进的方向和具体措施.....	81
<b>六、附件 .....</b>	<b>84</b>
附件 1: 部门整体支出绩效评价得分情况表 .....	85
附件 2: 满意度调查问卷.....	108

## 摘 要

根据三定方案，南昌市人力资源和社会保障局的主要职能包括贯彻执行国家、省人力资源和社会保障事业发展规划、政策等内容。南昌市人力资源和社会保障局内设办公室、政策法规科、信访维稳科等 18 个职能科室及下设南昌高级技工学校、南昌市就业创业服务中心、南昌市社会保险事业服务中心、南昌市劳动保障监察支队、南昌市人事考试中心、南昌市劳动人事争议仲裁院等 6 个所属单位。2022 年市人社局部门整体支出预算下达数为 213,349.67 万元（含年底收回资金 4,648.21 万元），截至 2022 年 12 月 31 日，实际支出 208,701.46 万元，支出预算执行率为 97.82%。2022 年度，市人社局本级及各所属单位核定编制数共 389 名，其中行政编制 77 名，事业编制 312 名。截至 2022 年末，实际在职在编人数 308 人，其中行政编制人数 73 人、事业编制人数 235 人。

### （一）评价结论

评价小组在基础数据分析及处理的基础上，对 2022 年度南昌市人力资源和社会保障局部门整体支出进行绩效评价，综合得分为 83.51 分，评价等级为“良”。其中，部门决策指标得分为 10 分，得分率为 66.67%；部门管理指标得分为 14.38 分，得分率为 95.87%；部门产出指标得分为 38.43 分，得分率为 85.40%；部门效果指标得分为 20.70 分，得分率为

82.80%。

项目绩效评分汇总表

指标	决策	管理	产出	效果	合计
分值	15	15	45	25	100
得分	10	14.38	38.43	20.70	83.51
得分率	66.67%	95.87%	85.40%	82.80%	83.51%

## （二）存在的问题

### 1.部门决策执行有待提升，“部门规划-年度计划-绩效目标”衔接不够精准

部门决策执行水平存在提高空间，部门规划、计划、目标之间总体一致，但衔接不够精准，主要体现在：**一是计划与规划衔接不够紧密。**部门工作计划未能完整落实规划重点任务，如“打造市级人力资源服务产业园”等规划重点任务未能在年度计划中予以落实，中长期规划中的主要指标未能在年度计划中一一量化分解。**二是部分目标落实不够完整。**存在部分部门绩效目标与年度工作计划对应不足，部门职能、重点工作任务、总体绩效目标及指标之间关联不够紧密，部分业务活动协同作用的产出效益和效果未充分体现。**三是部分指标设置不够科学。**如将产出质量指标设置为“全市引进10万人次进度情况(%)”，与产出数量指标“南昌引进人才数”存在重复；又如将“带动劳动者队伍整体素质的提升”等效益指标的指标值均设置为“=100%”，完成标准不够明确清晰，

难以充分发挥对预算编制执行的引导约束和控制作用。**四是预算编制不够精准。**部门个别重点任务测算额度与实际需求偏离过大,如根据《2022 年市级人才“资金池”资金使用计划》(洪府办字〔2022〕1030 号),2022 年度南昌“人才 10 条”购房补贴计划补贴 1,000 人次,预算安排 6,500 万元,实际仅完成 12 人次,支出 72 万元,支出计划达成率仅 1.1%,支出额度测算准确性需进一步加强。

## **2.部门内部管理不够高效,成本控制水平有待进一步提高**

**一是固定资产管理不够精细。**根据《行政事业单位国有资产管理条例》(国令第 738 号)及《关于加强行政事业单位固定资产管理的通知》(财资〔2020〕97 号)有关要求,各部门及其所属单位应当定期对资产进行清查盘点,但市人社局个别单位未在评价年度按上述要求对资产进行定期查盘。**二是公用经费控制有待加强。**部门公用经费支出 2022 年度较上年度增长幅度较大,同比增长 80.06%。

## **3.部门履职个别工作存在短板,人社事业发展成效还需进一步提升**

**其一,个别目标完成不够理想。**一方面,部分工作推进效率不够,与预期目标存在一定差距。如就创指导中心计划覆盖 53 所驻昌高校,实际覆盖 36 所;高层次人才医疗保健服务计划完成 1,300 人次,实际完成 1026 人次等;另一方面,

部分履职目标设定过高，与部门履职能力不够匹配，如大学生就业实习基地建设任务目标为 100 个，实际完成 9 个，完成率不足 10%。

其二，职业培训和人才引进工作存在不足。职业培训方面，一是顶层指导目录相对滞后，部门未能按要求制定《南昌市重点产业职业培训需求指导目录》，致使全市职业培训课程设置缺乏明确指引；二是课程设置与产业发展需求未完全适应，现阶段，南昌市本级培训机构课程设置内容单一，主要围绕保育员、烹调师等工种开设课程，其中保育相关课程占比超过 40%，与南昌市四大战略性新兴产业和四大特色优势传统产业等发展需求关联不够紧密；三是创业培训覆盖面不够广泛，创业培训对象主要集中于职业院校学生，没能满足高等学校、五类人员与初创经营者等创业对象的培训需求，不足以实现更加广泛、更加公平的创业培训效果。

人才引进方面，根据《关于支持大学毕业生和技能人才来昌留昌创业就业的实施意见》（洪发〔2020〕9 号）要求，“大学毕业生和技能人才申领生活补贴后须在昌就业满 3 年，对未达到规定年限离开南昌或将户口迁出南昌的，需退回剩余补贴。”但目前现有业务管理模式无法落实上述意见要求，主要体现在：一是补助兑现模式不够完善，一次性发放生活补助虽然能够提高政策兑现积极性，但对于申领对象获得补助后继续在昌就业三年缺乏有效掌握，无法保证人才引进实

效。二是**补助兑付后管理系统不够先进**，目前人才 10 条政策资金管理系统功能有所欠缺，主要依靠人工进行 30%比例抽样复核，无法识别出所有不符合条件的补贴对象，从数量上和效率上均难以落实有关文件要求。

其三，**部门工作成效有待提升**。一是**就业结构性矛盾未能得到根本缓解**，2022 年南昌市求人倍率平均值为 2.74，较全国 100 个城市求人倍率平均值 1.43 而言，仍然处于较高水平，“就业难”与“招工难”并存的现象依然存在。二是**人才吸引力未能显著提高**，最近一年驻昌高校（技校）留昌率为 26.74%，较上年下降 1.39 个百分点，人才队伍建设成效有待进一步加强。

#### 4.部门信息管理体系不够健全，可持续履职能力有待进一步保障

一是**就业监测预警机制还需进一步完善**，结果应用能力有待继续加强。当前，部门就业监测预警体系和机制建设较为完善，但应用机制还有待加强，尚未形成以就业预警和监测结果为基础的内部管理机制，预警信息难以完成高效转达。此外，从监测报告来看，就业领域预警信息涉及就业规模、市场供需、个体经营等众多方面，内容和板块之间关联性还有待提升，部门监测工作效能需进一步加强。二是**信息化平台服务功能体系不够优化**，人才服务信息化链条尚未形成闭环。如人才服务“港”功能更新不够及时，“收集与发布紧



缺人才信息” “政策与人才的智能匹配” 等功能受责任单位变更、业务迁移等因素影响不再适用，相关模块尚未进行更新优化；又如人才服务“网”功能链条不够健全，“人才评价” “人才培养” “人才退出” 等有关功能有待进一步开发完善。

### **（三）改进的方向和具体措施**

#### **1.锚定规划目标，细化实施路径，推动部门决策管理水平、上台阶**

建议一要强化部门决策衔接水平。一方面以规划定计划，围绕上级发展政策、中长期规划及市委市政府的总体规划等，结合本部门的发展阶段和工作实际，完整、量化落实重点任务；二要完整设定绩效目标。对部门主管的专项资金和部门年度主要职责及重点任务进行梳理，提炼年度整体绩效目标，以反映计划完成的工作以及预期达到的效果。三要合理设置绩效指标。聚焦主要职责和重点任务，分别编制产出指标和效益指标，突出重点，反映特色，量化易评，并在考虑可实现性的基础上，尽量从严、从高设定指标值，以充分发挥绩效指标对预算管理的引导约束和控制作用。四要强化支出测算能力。对于支出预算较大的重点任务要利用历史数据结合未来发展趋势进行推演和论证，避免支出预算与实际需求发生重大偏离，提高预算编报水平。

#### **2.强化内部控制体系建设，提高部门内部管理水平**

一要强化固定资产清查工作，建立一套完备的资产清查制度，使资产清查工作步入制度化、经常化轨道，同时要依据会计核算资料，对资产使用重点部门进行抽查核对，做到账、卡、物相符。二要压减公用经费支出，持续压减非重点非刚性支出，强化“公用”经费预算管理，降低行政运行成本。

### 3.找准部门履职难点堵点，推进人社事业高质量发展

一方面，要强化部门履职落实效率。一是事前要合理制定履职规划计划，准确评估全市人社工作能力和效率，避免过高制定任务目标。二是事中可通过定期召开会议，通报各项工作完成情况数，对标找问题、找差距，及时整改和优化管理，增强工作人员的效率意识和责任意识。三是事后要立足部门工作实际，围绕年度工作完成情况，分析未能达成目标的内在原因，找到并疏通履职难点和堵点。

另一方面，要优化部门履职质量水平，在职业培训方面，一要充分发挥指导作用，聚焦全市重点产业用工需求，编制重点产业职业培训需求指导目录；二要坚持发挥引导作用，指引职业培训机构参照需求指导目录设置专业性培训课程，将培训内容与产业发展相结合，满足南昌市产业发展和企业用工需求。三要拓宽培训覆盖面，在完成创业培训任务数量的同时，更加注重培训的质量和效果，逐步提高高等学校、初创经营者等培训对象占比，推进线上线下融合培训新模式，

为不同培训对象提供多样化的培训途径，以实现更加广泛、更加公平的培训效果。在人才引进方面，**一要定期调整补助兑现机制**，考虑实施人才补贴阶段性兑付模式，合理设置多个条件和多个兑付节点，提高对人才留昌的约束效力，以最大限度地保障资金使用的经济性；**二要迭代优化补助兑后管理系统**，联合公安、市场监管等部门实现数据共享，持续提高系统自动比对、智能校验能力，推动兑现政策资金管理效率进一步提高。

#### **4.注重部门履职可持续性，建立健全信息管理体系**

一方面，以就业指标体系为核心，建立健全监测结果应用机制。**建议一要建立监测预警的核心指标体系**，根据南昌市就业市场的实际需求，围绕求人倍率、失业率、就业率等最能够反映就业环境和现状的核心指标，在参考现有研究和征求相关部门意见后，构建科学的统计监测预警体系，实现劳动力市场、企业用工主体和劳动者个体全覆盖，全面反映就业增长、失业水平、市场供求状况。**二要健全就业监测结果应用机制**，基于就业监测预警核心指标体系的核心功能，即提示和监测风险，推进就业监测预警核心指标体系在部门履职决策中的应用，明确就业监测结果的应用机制和应用路径，借助动态监测信息快速测量全市就业态势，精准定位就业质量、就业稳定性等方面的问题，从而及时作出有利于更加充分更高质量就业的决策部署，实现更加充分更高质量就

业。

另一方面，推动信息化服务功能形成闭环，解锁人才“引育留用”全链条。建议一要全力打造城市人才服务平台，根据南昌市最新人才政策要求，逐步完善南昌人才“港、网、窗”平台服务功能。二要明确以人才服务为中心的更新路径，以人才服务为宗旨，关注功能模块的持续开发和优化使用。