

人才招聘项目支出绩效评价报告

(2024 年度)

项目名称：人才招聘项目

实施单位（公章）：乌鲁木齐甘泉堡经济技术开发区（工业区）人力资源服务中心

主管部门（公章）：乌鲁木齐甘泉堡经济技术开发区（工业区）人力资源服务中心

项目负责人（签章）：文一行

填报时间：2025 年 3 月 21 日

一、基本情况

(一)项目概况

1.项目背景及立项依据

根据人力资源服务中心相关职能、依据《自治区关于推进新时代人力资源服务业务高质量发展的若干措施》新人社发〔2022〕57号，随着市场的快速变化和技术的更新迭代，企业需要不断引入新的人才以保持竞争优势，园区出台了人才引进的政策和优惠措施，鼓励企业积极引进高层次和急需紧缺人才，提供政策法规等，为企业引进人才提供了便利条件。

2.主要内容

(1)项目名称：人才招聘项目（以下简称“该项目”或“项目”）

(2)项目主要内容：2024年根据机关事业单位招录考试人数要求，开展招聘活动2次，招聘人员数量24人；根据企业需求，需要举办22次招聘活动，招聘人员408人；通过人才招聘项目实施有助于机关事业单位与企业吸引和留住关键人才，提升单位的核心竞争力，并为园区的社会经济建设和公共服务的提供贡献力量。

3.项目实施情况

(1)项目实施主体：乌鲁木齐甘泉堡经济技术开发区(工业区)人力资源服务中心

(2)实施时间：该项目实施时间为2024年1月-2024年12月

(3)实施情况：截至2024年12月31日，本单位围绕

机关事业单位及企业人才需求，系统推进招聘工作。全年分两次组织事业单位公开招聘，累计录用 24 人，覆盖教育、卫生等公共服务领域，保障基础岗位人员补充；同步开展企业专项招聘活动 22 场，通过赴新疆、甘肃、河南、山西等地高校开展校企对接，帮助园区企业招聘急需人才 408 人，重点填补技术研发、生产管理等关键岗位缺口。项目实施期间，统筹使用经费 20 万元，优先支持跨区域招聘差旅组织、考务规范管理及校企合作对接，助力企业与多所高校建立人才输送渠道，提升园区企业品牌影响力。通过精准匹配岗位需求与优化资源调配，实现机关招聘全覆盖、企业核心岗位高效补充，并为园区构建跨区域人才引进长效机制奠定基础。

4.项目实施主体

（1）实施主体的主要职能

负责开发区高校与企业之间的联系、沟通和协调；为大学生在开发区创业提供服务；收集、存储、提供人才供需信息，组织人才交流；

接受开发区内企业委托，向社会公开招聘专业技术人员，并代管有关专业技术人员人事档案；负责大中专毕业生的就业、接收和指导工作；

负责开发区的人才培训工作；负责开发区高层次人才的综合管理和服务工作；

完成上级交办的其他任务。

（2）机构设置情况

乌鲁木齐甘泉堡经济技术开发区（工业区）人力资源服

务中心无下属预算单位，无下设处室。

乌鲁木齐甘泉堡经济技术开发区（工业区）人力资源服务中心编制数 7，实有人数 6 人，其中：在职 6 人，减少 1 人；退休 0 人，增加 0 人；离休 0 人，增加 0 人。

5.预算金额

该项目预算批复资金 20 万元。

6.预算来源

根据《关于开展“深入学习贯彻落实党的二十大精神助力园区高质量发放”专题培训方案》文件批复，预算资金来源为区本级财政资金。

7.预算执行情况

预算资金到位 20 万元，资金到位率 100%。项目实际支出 20 万元，预算执行率 100%。主要用于支付招聘活动场地和人员费用，以及机关事业单位招聘与企业人员招聘费用共 20 万元。

(二)项目绩效目标

本项目依据《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）、《关于印发〈乌鲁木齐市本级部门预算绩效目标管理暂行办法〉的通知》（乌财预〔2018〕56号）、《关于做好2019年部门预算项目支出绩效目标管理有关事宜的通知》（乌财预〔2018〕76号）和《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）等文件要求，结合项目开展情况，按照“谁申请资金，谁编制目标”的原则和规定的方法、程序，科学合理编制。绩效目标作为

对预期指标的细化和量化描述，主要包括产出指标、效益指标和满意度指标。按照指向明确、细化量化、合理可行和相应匹配的要求，设定三级绩效目标（数量指标、质量指标、时效指标、成本指标、效益指标、满意度指标），以准确、清晰地反映财政资金在使用期所能达到的预期产出和效果。

总体目标为：机关事业人才引进招聘与企业招聘项目的总目标主要是为了满足机关事业单位与企业对于各类专业技术人才和管理人才的需求，通过公开、公平、公正的招聘方式，吸引和选拔具有较高素质和能力的人才，为机关事业单位的发展提供人才支撑。

阶段性目标为：2024 年根据机关事业单位招录考试人数要求，计划开展招聘活动 2 次，招聘人员数量 10 人；根据企业需求，计划举办 10 次招聘活动，招聘人员 300 人；通过人才招聘项目实施有助于机关事业单位与企业吸引和留住关键人才，提升单位的核心竞争力，并为园区的社会经济建设和公共服务的提供贡献力量。

项目共设置 1 级指标 2 个，二级指标 4 个，三级指标 7 个。

二、绩效评价工作开展情况

（一）评价目的

本次绩效评价遵循财政部《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10 号）和自治区财政厅《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189 号）等相关政策文件与规定，绩效评价的目的是为全面了解该项目预

算编制合理性、资金使用合规性、项目管理的规范性、项目目标的实现情况、服务对象的满意度等，通过本次部门绩效评价来总结经验和教训，促进项目成果转化和应用，为今后类似项目的长效管理，提供可行性参考建议。

具体绩效评价的目的细分如下：

一是通过部门项目支出绩效评价，进一步严格落实《中华人民共和国预算法》以及党中央、国务院关于加强预算绩效管理的指示精神，建立健全“花钱必问效、无效必问责”的绩效预算管理机制、提升财政资金的使用效能。

二是通过部门项目支出绩效评价，进一步做实绩效目标，根据项目绩效目标设立情况，细化形成多维度绩效指标，将绩效指标细化为数量指标、质量指标、时效指标、成本指标、经济效益指标、社会效益指标、服务对象满意度指标等内容，保证项目绩效指标设置科学、规范、合理、可衡量。

三是通过部门项目支出绩效评价，进一步纠正对绩效管理理解上的偏差，建立更加全面科学的绩效指标体系，督促在预算编制中，将资金申请、绩效目标和具体指标统筹考虑，形成“花钱问效”的责任契约机制，进一步强化预算绩效管理的严肃性和约束力，推动绩效管理向全方位的绩效预算转变，逐步建立“以绩效目标为导向，以绩效评价为手段，以评价结果应用为保障，全方位、全覆盖、全过程”的绩效预算管理新体制。

四是通过部门项目支出绩效评价，从绩效的角度发现该项目在决策、实施和管理过程中存在的问题，寻求解决方案，

为进一步深化项目管理工作提供依据，以促进项目进一步的推进和后期项目维护和评价工作提供更深一步的理论和实际支持。

(二)本次绩效评价的对象及范围

1.绩效评价的对象：此次我单位根据《财政支出绩效评价管理暂行办法》（财预〔2020〕10号）文件要求对2024年度我单位实施的人才招聘项目开展部门绩效评价，评价核心内容为项目过程、项目效益。

2.绩效评价范围：

项目范围：本次绩效评价聚焦项目资金规范使用、制度有效执行及目标精准达成的全过程，重点核查20万元项目经费的预算执行合规性（包括跨区域招聘差旅、考务支出等关键环节审批流程），评估《招聘管理办法》等制度在需求调研、活动实施、效果跟踪中的落地实效，分析招聘活动场次（22场）、录用人数（机关24人+企业408人）等量化目标的实际完成度，同步检视岗位适配性、人才留存率等质量指标，并对信息公开透明度、数据真实性及廉政风险防控机制进行专项审查，通过多维数据验证项目在保障基础用工、优化人才结构、构建长效引才机制等方面的综合成效。

时间范围：2024年1月1日至2024年12月31日。

3.绩效评价依据：

（1）《中华人民共和国预算法》；

（2）《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）；

（3）《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）；

（4）《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189号）；

（5）项目其他相关资料

（三）绩效评价原则

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）、《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）、《自治区党委自治区人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（新党发〔2018〕30号）、《自治区全面实施预算绩效管理工作方案》（新财预〔2018〕158号）、《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189号）系列文件的要求，本次绩效评价秉承科学规范、公正公开、分级分类、绩效相关等原则，按照从投入、过程到产出效果和影响的绩效逻辑路径，结合2024年人才招聘项目实际开展情况，运用定量和定性分析相结合的方法，总结经验做法，反思项目实施和管理中的问题，以切实提升财政资金管理的科学化、规范化和精细化水平。

本次绩效评价遵循的原则包括：

（1）科学规范原则：绩效评价应当严格执行规定的程序，按照科学可行的要求，采用定量与定性分析相结合的方法。

(2) 公正公开原则：绩效评价应当符合真实、客观、公正的要求，依法公开并接受监督。

(3) 分级分类原则：根据评价对象特点分类组织实施。

(4) 绩效相关原则：绩效评价应当针对具体支出及其产出绩效进行，评价结果应当清晰反映支出和产出绩效之间的紧密对应关系。

根据以上原则，绩效评价应遵循如下要求：

(1) 在数据收集时，采取客观数据，并结合问卷调查结果，以保证各项指标的真实性。

(2) 保证评价结果真实性、公正性，提高评价报告的公信力。

(3) 绩效评价报告应当简明扼要，除了对绩效评价的过程、结果描述外，还应总结经验，指出问题，并就项目实施过程中所存在的问题提出可操作性改进建议。

(四) 本项目绩效评价体系

我单位通过实施资料研读及前期调研，结合项目的实际开展情况，按照《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）文件要求，全面反映项目决策、项目和资金管理、产出和效益，优先选取最具代表性、最能直接反映产出和效益的核心指标，精简实用，绩效评价小组结合项目的实际情况，综合考虑相关性、重要性、可衡量性、可操作性和可实现性，按照逻辑分析法设计本次绩效评价指标体系，绩效评价指标的权重设计突出结果导向，设置指标体系结构如下：设置一

级指标共 4 个,包括:决策指标(21.00%)、过程指标(19.00%)、产出指标 (30.00%)、效益指标 (30.00%) 四类指标;二级和三级指标根据各项指标在评价体系中的重要程度确定,考虑项目实施和管理对项目绩效的影响等因素赋予相应的权重分值。绩效评价小组围绕项目总体绩效目标,将梳理后的年度绩效目标细化分解为个性化产出和效益指标,与共性指标共同构成该项目绩效评价指标体系详见“附件 1:项目支出绩效评价绩效评价体系”。

(五)绩效评价方法

正确的评价方法是评价工作顺利开展保障,在结合实际经验的情况下,绩效评价小组根据该项目资金的性质和特点,选用比较法、因素分析法、公众评判法以及文献法对项目进行评价,旨在通过综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外部因素,从而评价本项目绩效。

三级指标分析环节:总体采用比较法,同时辅以文献法、成本效益法、因素分析法以及公众评判法,根据不同三级指标类型进行逐项分析。

(1)定量指标分析环节:主要采用比较法,对比三级指标预期指标值和三级指标截止评价日的完成情况,综合分析绩效目标实现程度。详细评价方法的应用如下:

一般量化统计类等定量指标:通过对比实际完成值和预期指标值,达成预期指标值的,记该指标所赋全部分值;对完成值高于指标值较多的,要分析原因,如果是由于年初指标值设定明显偏低造成的,要按照偏离度适度调减分值;未

完成指标值的，按照完成值与指标值的比值计算分值。

属于“是”或“否”判断的单一评判定量指标：比较法，符合要求的得满分，不符合要求的不得分或者扣相应的分数。

满意度指标：主要采用比较法，据满意度问卷统计情况计算完成比率与预期指标值对比，达成满意度预期目标的，得满分；未完成指标值的，按照完成值与预期指标值的比值计算得分；满意度小于 60%不得分。

（2）定性指标分析环节：主要采用公众评判法，通过问卷及抽样调查等方式评价本项目实施后社会公众对于其实施效果的满意程度，将调研结果按照合理确定分值。

（六）评价标准

绩效评价标准通常包括计划标准、行业标准、历史标准等。本次绩效评价采用计划标准，以预先制定的目标、计划、预算、定额等作为评价标准，对比分析项目产出、效益的完成情况。对于定性指标，通过问卷调查及访谈方式，采集相关数据，运用等级描述法，设置分级标准，体现该指标认可程度的差异。对于定量指标，通过公式等方式予以量化，可以准确衡量，并设定目标值的考核指标。

（1）按照完成比例赋分，同时设置打分标准。主要适用于量化的统计类等定量指标。具体可根据指标目标值的精细程度、数据变化区间进行设定。

（2）直接赋分。主要适用于进行“是”或“否”判断的单一评判指标。符合要求的得满分，不符合要求的不得分

或者扣相应的分数。

（3）按评判等级赋分。主要适用于情况说明类的定性指标。分为基本达成目标、部分实现目标、实现目标程度较低三个档次，并分别按照该指标对应分值区间 100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%合理确定分值。

（4）满意度赋分。适用于对服务对象、受益群体的满意程度询问调查，一般按照区间进行赋分。

（七）绩效评价工作过程

1.前期准备

单位于 2025 年 3 月 20 日，根据《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10 号）等文件相关要求与规定，确定绩效评价工作小组，正式开始前期准备工作，通过对评价对象前期调研，确定了评价的目的、方法以及评价的原则，根据项目的内容和特征制定了评价指标体系及评价标准。成员构成如下：

吴边海任评价组组长，主要负责确定绩效评价模板、总体协调沟通、全盘统筹、总体质量把关等工作。

吴磊任评价组副组长，主要负责绩效评价现场督导，对评价组成员的评价检查工作提供技术指导与支持，对绩效评价工作质量把关。

兰景智、宋惠惠、文一行、朱晓霜任评价组成员，主要负责现场调研工作，完成收集整理资料、审核数据、填报绩效评价内容等工作。

2.组织实施

2025 年 3 月 20 日-3 月 30 日，评价工作进入实施阶段。

经评价组通过整理单位前期提交的资料，与项目实施负责人沟通，了解资金的内容、操作流程、管理机制、资金使用方向等情况，进行信息采集，了解项目设置背景及资金使用等情况，采用综合分析法对项目的决策、管理、绩效进行综合评价分析。

3.分析评价

2025年4月1日-4月10日，评价小组按照绩效评价的原则和规范，对取得的资料进行审查核实，对采集的数据进行分析，按照绩效评价指标评分表逐项进行打分、分析，汇总各方评价结果，进行综合分析并形成评价结论。

4.撰写与提交评价报告

2025年4月10日-4月15日，评价小组撰写绩效评价报告，按照财政绩效管理信息系统绩效评价模块中统一格式和文本框架撰写绩效评价报告并提交审核。

5.问题整改

经审核通过后，由评价小组将报告推送至项目实施人员，由项目实施人员根据报告评价结论、存在的问题以及改进建议落实问题整改，并形成整改报告，由评价小组负责监督和核查整改落实情况，确保绩效评价落到实处。

6.归集档案

我单位项目负责人落实档案管理制度，将项目相关资料存档，包括但不限于：评价项目基本情况和相关文件、评价实施方案、项目支付资料等相关档案。

三、综合评价情况及评价结论

(一) 综合评价情况

经评价，该项目达到了年初设立的绩效目标，人才招聘项目总体组织规范，完成了人才招聘项目的工作目标，在实施过程中取得了良好的成效，具体表现在以下两方面：

项目管理方面：1.建立专用账户：为人才招聘项目设立专门资金账户，使资金收支清晰可查，避免与其他项目资金混淆，便于集中管理和监控。2.完善管理制度：制定详细的资金管理办法，明确资金审批、支出、报销等流程及相关责任人的职责，确保资金使用规范有序。3.严格预算控制：以预算为依据进行资金管理，严格控制各项支出。对于超预算的费用，需详细说明原因并经过严格审批流程才能支出。4.定期审计监督：定期对招聘项目资金使用情况进行内部审计，也可适时引入外部审计。检查资金是否专款专用、支出是否合理合规，及时发现并纠正问题。5.优化资金分配：根据招聘项目的实际进展和效果，动态调整资金分配。比如，如果某个招聘渠道效果不佳，可减少该渠道的资金投入，转而支持更有效的渠道。6.建立绩效评估：构建科学的资金使用绩效评估体系，从招聘到岗率、人才质量、成本效益等多方面评估资金使用效果，为后续资金管理提供参考。7.加强沟通协调：招聘部门与财务部门保持密切沟通，招聘人员及时反馈资金需求，财务人员提供专业的财务建议和指导，共同做好资金管理工作。8.预留应急资金：考虑到招聘过程中可能出现的意外情况，如临时增加招聘需求、渠道费用上涨等，预留一定比例的应急资金，以应对突发支出。

项目效益方面：2024 年根据机关事业单位招录考试人数要求，计划开展招聘活动 2 次，招聘人员数量 24 人；根据企业需求，计划举办 22 次招聘活动，招聘人员 408 人；通过人才招聘项目实施有助于机关事业单位与企业吸引和留住关键人才，提升单位的核心竞争力，并为园区的社会经济建设和公共服务的提供贡献力量。

(二) 评价结论

此次绩效评价通过绩效评价小组论证的评价指标体系及评分标准，采用比较法、公众评判法、因素分析法等对该项目绩效进行客观评价，本项目共设置三级指标数量 18 个，实现三级指标数量 18 个，总体完成率为 116.44%。最终评分结果：总分为 99 分，绩效评级为“优秀”。综合评价结论如下：

项目决策类指标共设置 6 个，满分指标 6 个，得分率 100%；

项目过程管理类指标共设置 5 个，满分指标 5 个，得分率 100%；

项目产出类指标共设置 6 个，满分指标 4 个，得分率 96.67%。

项目效益类指标共设置 1 个，满分指标 1 个，得分率 100%。

四、绩效评价指标分析

(一) 项目的决策情况

(1) 立项依据充分性：

本项目立项符合自治区颁发的《自治区关于推进新时代人力资源服务业务高质量发放的若干措施》新人社发〔2022〕57号中的“随着市场的快速变化和技术的更新迭代，企业需要不断引入新的人才以保持竞争优势，园区出台了人才引进的政策和优惠措施，鼓励企业积极引进高层次和急需紧缺人才，提供政策法规等，为企业引进人才提供了便利条件”，符合行业发展规划和政策要求；

本项目立项符合《乌鲁木齐甘泉堡经济技术开发区（工业区）人力资源服务中心单位配置内设机构和人员编制规定》中职责范围中的“负责开发区高校与企业之间的联系、沟通和协调；为大学生在开发区创业提供服务；收集、存储、提供人才供需信息，组织人才交流”，属于我单位履职所需；

根据《财政资金直接支付申请书》，本项目资金性质为“公共财政预算”功能分类为“其他商品和服务支出”经济分类为“商品和服务支出”属于公共财政支持范围，符合中央、地方事权支出责任划分原则；经检查我单位财政管理一体化信息系统，本项目不存在重复。

该指标佐证材料：关于印发《自治区关于推进新时代人力资源服务业务高质量发放的若干措施》新人社发〔2022〕57号的通知；《关于开展2024年乌鲁木齐市公共就业服务专项活动相关事宜的通知》；2024年项目预算申报表

综上所述，本指标满分为5.00分，根据评分标准得5分，本项目立项依据充分。

（2）立项程序规范性：

人才招聘项目严格遵循规范流程开展立项工作，确保项

目推进有据可依、科学合理。结合企业或单位业务扩张、人才梯队建设等实际需求，在明确人才缺口与岗位需求后及时启动立项。依据《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），将人才引入对组织发展的战略价值与绩效目标紧密结合；同时参照《关于印发〈乌鲁木齐市本级部门预算绩效目标管理暂行办法〉的通知》（乌财预〔2018〕56号），规范预算绩效目标设定与资金管理。

立项过程中，开展充分的可行性研究，通过调研行业人才市场供需现状、分析组织岗位需求紧迫性，论证项目实施的必要性与可行性；最终通过单位内部集体决策会议审议，为项目规范实施筑牢基础。

该指标佐证材料：关于印发《自治区关于推进新时代人力资源服务业务高质量发放的若干措施》新人社发〔2022〕57号的通知；《关于开展2024年乌鲁木齐市公共就业服务专项活动相关事宜的通知》；2024年项目预算申报表

综上所述，本指标满分为3.00分，根据评分标准得3分，本项目立项程序规范。

（3）绩效目标合理性

人才招聘项目所设定的绩效目标具有显著的合理性，其制定过程紧密围绕组织战略发展需求与人才市场实际状况，确保目标依据充分且贴合项目实施路径。绩效目标以组织年度业务规划、岗位需求调研及人才梯队建设方案为核心依据，通过分析各部门岗位空缺数量、关键岗位能力要求及人才流失数据，精准设定招聘到岗率、关键岗位匹配度、人才

结构优化率等核心指标。绩效目标充分考虑招聘渠道适配性、地域人才竞争态势等客观因素，避免脱离实际的盲目扩张或保守设定，使招聘计划与组织人才储备、业务发展节奏高度同步。整体来看，项目绩效目标既立足当前岗位需求，又服务于长期人才战略，指标体系完整、逻辑清晰，能够有效反映项目实施成效与预期目标的契合度，为招聘工作的过程监控与成果评估提供了科学精准的导向。

该指标佐证材料：绩效目标

综上所述，本指标满分为 4.00 分，根据评分标准得 4 分，本项目绩效目标设置合理。

（4）绩效指标明确性

本项目绩效指标体系设计注重层次化、可操作性与动态管理，构建“目标-过程-结果”全链条评价框架。设置 3 项一级指标、4 项二级指标，明确关键管理维度；进一步通过 7 项三级指标将抽象目标转化为具体行动标准，如规范招聘流程、优化服务响应、健全跟踪机制等，同步设定可观测的行为准则与量化参数采集方式。指标体系横向覆盖需求对接、活动组织、效果追踪等全流程环节，纵向贯通战略规划、执行规范、考核评估管理链条，以定性描述与定量阈值相结合的方式，既避免机械化的数字堆砌，又通过“过程可追溯、结果可验证”的闭环设计，为绩效监控提供实质性管理抓手，充分体现“目标清晰、路径明确、动态优化”的绩效管理理念。

该指标佐证材料：绩效目标

综上所述，本指标满分为 3.00 分，根据评分标准得 3 分，

本项目绩效目标设置明确。

（5）预算编制科学性

科学编制人才招聘项目预算是保障人才战略落地的关键。我们在编制预算时，通过多方调研与数据建模进行科学论证，参照行业标准与历史数据，制定了明确的费用标准，涵盖招聘渠道、宣传推广、面试组织等各个环节。同时，精准测算资金额度，确保与年度人才引进目标高度适配，使每一笔预算都能切实支撑人才引进计划的高效实施，为企业高质量发展注入强劲动能。

该指标佐证材料：《关于开展 2024 年乌鲁木齐市公共就业服务专项活动相关事宜的通知》；2024 年项目预算申报表

综上所述，本指标满分为 4.00 分，根据评分标准得 4 分，本项目预算编制科学。

（6）资金分配合理性

人才招聘项目资金分配的合理性，源于对各环节成本的精准测算与动态适配。我们以历史招聘数据为基准，结合目标区域人才市场价格波动、补助单位功能定位及地方产业发展需求。同时，引入实地调研机制，与补助单位深度沟通岗位需求、地域成本差异，形成 "数据测算 + 实地校准" 的双轨分配体系，使资金流向与地方引才实际高度契合，既避免资源错配，又保障每笔资金在引才链条中发挥最大效能，实现 "精准滴灌" 式的科学分配。

该指标佐证材料：《关于开展 2024 年乌鲁木齐市公共

就业服务专项活动相关事宜的通知》；2024 年项目预算申报表

综上所述，本指标满分为 2.00 分，根据评分标准得 2 分，本项目资金分配合理。

(二) 项目的过程情况

1. 资金管理情况分析

(1) 资金到位率：

该项目预算资金为 20 万元，实际到位资金 20 万元，资金到位率 100.00%。资金到位率=（实际到位资金/预算资金） $\times 100.00\% = (20/20) \times 100.00\% = 100.00\%$ 。

该指标佐证材料：2024 年预算批复

综上所述，本指标满分为 3.00 分，根据评分标准得 3 分，本项目资金到位率为 100%

(2) 预算执行率：

该项目到资金为 20 万元，实际支出资金 20 万元，预算执行率 100.00%。预算执行率=（实际支出资金/实际到位资金） $\times 100.00\% = (20/20) \times 100.00\% = 100.00\%$ 。

该指标佐证材料：资金支出凭证

综上所述，本指标满分为 5.00 分，根据评分标准得 5 分，本项目资金执行率为 100%

(3) 资金使用合规性：

经检查，该项目合同、财务支出凭证等资料，该项目资金使用符合国家财经法规、《政府会计制度》以及《资金管

理办法》，资金的拨付有完整的审批程序和手续，资金实际使用方向与预算批复用途一致，不存在截留、挤占、挪用、虚列支出的情况。

该指标佐证材料：《关于开展 2024 年乌鲁木齐市公共就业服务专项活动相关事宜的通知》、《人力资源服务中心财务管理制度》、资金支出凭证

综上所述，本指标满分为 5.00 分，根据评分标准得 5 分，资金支出符合我单位财务管理制度规定。

2.组织实施情况分析

（1）管理制度健全性：

我单位已制定《人力中心资金授权审批制度》《人力中心资金管理制度》《人力中心合同管理制度》等，上述已建立的制度均符合行政事业单位内控管理要求，财务和业务管理制度合法、合规、完整，该项目执行符合上述制度规定。

该指标佐证材料：《人力中心资金授权审批制度》《人力中心资金管理制度》《人力中心合同管理制度》

综上所述，本指标满分为 2.00 分，根据评分标准得 2 分，项目制度建设健全。

（2）制度执行有效性：

①该项目的实施符合《人力中心资金授权审批制度》、《人力中心资金管理制度》、《人力中心合同管理制度》等相关法律法规及管理规定，项目具备完整规范的立项程序；经查证项目实施过程资料，项目实施过程均按照财务管理办法等相关制度执行，基本完成既定目标；经查证党委会议纪

要、项目资金支付审批表、记账凭证等资金拨付流程资料，项目资金拨付流程完整、手续齐全。综合分析，项目执行遵守相关法律法规和相关管理规定。

②经现场查证项目合同书、统计表、台账、签到表、财务支付凭证等资料齐全并及时归档。

③该项目实施过程中不存在调整事项。

④该项目实施所需要的项目人员已落实到位，具体涉及内容包括：为确保项目的顺利实施我单位成立了项目管理小组，人员均已配备到位。

该指标佐证材料：项目资金支付申请相关资料及财务凭证

综上所述，本指标满分为 4.00 分，根据评分标准得 4 分，本项目所建立制度执行有效。

(三)项目产出情况

项目产出数量为举办活动场次：机关事业人才引进招聘次数 2 次，预期指标值为举办活动场次 2 次；指标达到预期目标。

该指标佐证材料：关于拟聘用李世辉等 15 名为乌鲁木齐甘泉堡经济技术开发区（工业区）所属事业单位工作人员的请示；关于拟聘用罗玉慧等 9 名同志为乌鲁木齐甘泉堡经济技术开发区（工业区）所属事业单位工作人员的请示；

综上所述，本指标满分为 5 分，根据评分标准得 5 分。

项目产出数量为招聘机关事业单位人才数量 10 人，实

际完成值为招聘机关事业单位人才数量 24 人：指标大幅度超过预期目标；原因：2024 年新增加 44 幼儿园事业单位，新招聘事业单位人数增加，导致机关事业单位招聘人数和年初预计人数产出差异。

该指标佐证材料：关于拟聘用李世辉等 15 名为乌鲁木齐甘泉堡经济技术开发区（工业区）所属事业单位工作人员的请示；关于拟聘用罗玉慧等 9 名同志为乌鲁木齐甘泉堡经济技术开发区（工业区）所属事业单位工作人员的请示；

综上所述，本指标满分为 5 分，根据评分标准得 4.5 分。

项目产出数量为企业人才引进招聘次数 10 次，实际完成值为企业人才引进招聘次数 22 次；指标大幅度超过预期目标；原因：2024 年度上半年园区合盛硅业用工需求量大，为解决企业用工需求，开展招聘会数量增加，因此产生差异；措施：总结大型招聘会经验，优化招聘现场布局和流程，设置专门的咨询引导区域、描述区域等，提高求职者参会体验。引入数字化签到、简历收集等工具，提高现场数据统计和分析效率，为后续招聘工作提供数据支撑。

该指标佐证材料：2024 年自治区公共就业服务机构招聘活动情况统计表。

综上所述，本指标满分为 5 分，根据评分标准得 4.5 分。

项目产出数量为招聘企业人才数量 300 人，实际完成值为招聘企业人才数量 408 人，指标达到预期目标。

该指标佐证材料：2024 年自治区公共就业服务机构招聘活动情况统计表。

综上所述，本指标满分为 5 分，根据评分标准得 5 分。

项目产出质量为资金足额保障率（%），预期指标值为 100%，实际完成值为 100%，指标达到预期目标

该指标佐证材料：人才招聘项目情况说明

综上所述，本指标满分为 5 分，根据评分标准得 5 分。

项目产出时效为活动按时完成率（%），预期指标值为 100%，实际完成值为 100%，指标达到预期目标

该指标佐证材料：人才招聘项目情况说明

综上所述，本指标满分为 5 分，根据评分标准得 5 分。

(四) 项目效益情况

项目实施产生的社会效益指标为进一步吸引引进人才，促进园区发展，预期指标值为有效促进，实际完成全情况：本年分两次组织事业单位公开招聘，累计录用 24 人，覆盖教育、卫生等公共服务领域，保障基础岗位人员补充；同步开展企业专项招聘活动 22 场，通过赴新疆、甘肃、河南、山西等地高校开展校企对接，帮助园区企业招聘急需人才 408 人，重点填补技术研发、生产管理等关键岗位缺口。通过精准匹配岗位需求与优化资源调配，实现机关招聘全覆盖、企业核心岗位高效补充，并为园区构建跨区域人才引进长效机制奠定基础，达到了预期目标

该指标佐证材料：人才招聘项目情况说明

综上所述，本指标满分为 30 分，根据评分标准得 30 分。

五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析

（一）主要经验及做法

本项目实施效果较好的原因主要是管理制度完善、责任落实到位，跟踪考核机制完善且运行有效，深入调研需求：通过问卷调查、部门访谈等方式，全面了解组织内人员招聘、培训、薪酬福利调整等工作对经费的需求。例如，在规划招聘经费时，考虑不同招聘渠道（线上招聘平台、校园招聘、猎头合作等）的成本差异，以及目标岗位的市场稀缺程度，确保经费分配与实际招聘难度相匹配。结合市场行情与政策：密切关注人力资源市场价格波动和政府相关政策变化。在制定培训经费预算时，参考行业内专业培训机构的收费标准，同时考虑税收优惠等政策因素，合理确定经费额度，避免预算过高或过低。

（二）存在的问题及原因分析

一、招聘效果评估机制不完善

问题表现：项目实施中虽完成招聘活动场次及人数目标，但未明确量化招聘质量与人才适配性指标（如新员工岗位胜任力、试用期通过率、长期留存率等），难以评估人才引进对单位核心竞争力提升的实际成效。

原因分析：项目设计阶段未建立科学的评估指标体系，过于侧重数量目标而忽视质量要求；缺乏对用人单位后续人才使用情况的跟踪反馈机制，导致无法动态优化招聘策略。

二、跨区域招聘成本效益失衡

问题表现：赴新疆、甘肃、河南、山西等地高校开展招聘活动，虽扩大了企业知名度，但跨区域招聘产生的差旅、

宣传等成本较高，未体现实际招聘成功率与人才留用率的关联性数据，可能存在资源投入与产出不匹配的风险。

原因分析：跨区域招聘目标高校与园区企业需求专业匹配度未提前充分调研，部分区域人才供给方向与企业岗位需求存在偏差；缺乏对跨区域招聘的成本核算与效益分析机制，资源分配合理性有待提升。

三、校企合作深度不足

问题表现：与高校建立的招聘联系多停留在信息发布与现场招聘层面，缺乏实习基地共建、定向培养、产学研合作等长效合作机制，难以形成稳定的人才输送渠道。

原因分析：

项目目标局限于完成当期招聘任务，未将校企合作纳入战略性人才储备规划；缺乏专项经费支持校企深度合作，导致合作形式单一、可持续性较弱。

六、有关建议

一、健全招聘质量评估体系

一是增设“试用期通过率”“在职留存率”等质量考核指标，构建“数量+质量”双维度评估模型，联合用人单位建立人才跟踪机制，定期分析岗位适配度与离职成因，动态优化招聘策略；二是开发就业质量监测平台，整合在职表现、技能提升等数据，生成量化分析报告，为精准引才提供数据支撑。

二、优化跨区域招聘成本管控

一是建立“产业-专业-高校”匹配数据库，筛选对口院校开展定向招聘，制定差旅、宣传等成本核算标准，设定单场签约率阈值，对低效场次实行资源调整；二是推广“云宣讲+远程面试”模式，降低跨区域成本，共建高校虚拟招聘专区，提升岗位曝光与对接效率。

三、深化校企协同育人机制

一是制定校企三年合作计划，明确实习基地建设、订单培养等目标，配套专项资金支持产学研项目；二是联合高校开发产业定制课程，推行企业导师进课堂，实现人才共育；三是搭建技术转化平台，推动科研成果落地，对校企联合创新项目给予政策激励，形成“培养-就业-创新”闭环。

七、其他需要说明的问题

（一）本项目部分间接产生的效果无法准确在短期内衡量，因此很难认定项目产生的全部效果。通过指标来反映绩效，指标的科学性和全面性需要不断地完善和研究。

（二）评价结果作为安排政府预算、完善政策和改进管理的重要依据。原则上，对评价等级为优、良的，根据情况予以支持；对评价等级为中、差的，要完善政策、改进管理，根据情况核减预算。

（三）评价结果分别编入政府决算和部门预算，报送市人大，并依法予以公开。

（四）我单位对上述项目支出绩效评价报告内反映内容的真实性、完整性负责，接受上级部门及社会公众监督