

2024 年市级财政就业补助资金(年中追加)

项目支出绩效自评报告

项目名称: 2024年市级财政就业补助资金(年中追加)

实施单位(公章): 乌鲁木齐甘泉堡经济技术开发区
(工业区)组织人力资源和社会保障局

主管部门(公章): 乌鲁木齐甘泉堡经济技术开发区
(工业区)组织人力资源和社会保障局

项目负责人(签章): 王健

二零二五年五月

一、基本情况

（一）项目概况

1.项目背景及立项依据

根据乌鲁木齐市财政局《关于拨付 2024 年市级财政就业补助资金的通知》（乌财社【2024】67 号）文件，对园区内部符合申报条件的企业发放企业社保补贴，同时对园区内部企业用工招聘开展帮助，帮助企业进行招聘工作。

2.主要内容

（1）项目名称：2024 年市级财政就业补助资金(年中追加)
（以下简称“该项目”或“项目”）

（2）项目主要内容：对园区内部符合申报条件的企业发放企业社保补贴，同时对园区内部企业用工招聘开展帮助，帮助企业进行招聘工作。

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）组织人力资源和社会保障局

（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：

本项目聚焦就业优先战略，通过政策扶持与精准服务双向发力，构建起“补贴+招聘”协同推进机制。全年累计向园区 11 家企业 447 名职工发放社保补贴 508.17 万元，稳定就业岗位 400 余个，直接降低企业用工成本；通过 3 场招聘会投入经费 3 万元，成功为企业招聘 266 人，形成“精准补贴稳岗+高效招聘引才”的双向赋能效应，每万元财政投入撬动就业 89 人，企业核心岗

位填补率与人才结构优化同步推进，为区域稳就业、促发展提供可量化支撑，在社保补贴发放环节，严格遵循“企业申报-资格联审-名单公示-财政拨付”标准化流程，向园区企业职工精准发放补贴资金，重点覆盖就业困难人员与高校毕业生群体，有效缓解参保压力，切实降低企业用工成本，激发市场主体活力。在人才引进方面，联合五家渠市人社局搭建政企协作平台，组织多场次大中型招聘会，通过岗位需求精准匹配、重点企业专区对接等创新形式，吸引以高校毕业生为主体的求职群体，补充企业急需的技能型人才，显著优化人才结构。项目实施中，以社保补贴稳岗为基础、招聘服务引才为延伸，形成“政策输血-服务活血-就业造血”的良性循环，既促进重点群体高质量就业，又为园区产业发展储备优质人力资源，实现民生保障与经济增长的协同推进。

4.项目实施主体

（1）实施主体的主要职能

按干部管理权限，协助党工委、管委会管理所属单位的干部培养、考察、任免、交流、招聘工作；负责指导协调党的基层组织建设，编制党建工作规划；负责开发区党员管理和发展党员等工作；负责机关和直属事业单位的机构编制、人事、劳动和社会保障等方面的管理工作，承办干部的调配、奖惩、培训、工资福利、专业技术职务评定及干部统计工作；

负责党工委、管委会机关离退休人员管理工作；负责党员干部因私出国（境）和因公出国（境）的政审等工作；负责人才引进以及就业管理、职业培训、劳动合同签订、劳动监察和劳动年检等工作；协助市有关部门做好社会保险统筹、劳动争议仲裁等

工作；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）组织人力资源和社会保障局无下属预算单位，无下设处室。

乌鲁木齐甘泉堡经济技术开发区（工业区）组织人力资源和社会保障局编制数 3，实有人数 3 人，其中：在职 2 人，增加 0 人；退休 1 人，增加 0 人；离休 0 人，增加 0 人。

5.预算金额

该项目预算资金 511.17 万元。

6.预算来源

根据乌鲁木齐市财政局《关于拨付 2024 年市级财政就业补助资金的通知》（乌财社【2024】67 号）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 511.17 万元，资金到位率 100%。项目实际支出 511.17 万元，预算执行率 100%。主要用于对园区企业发放 508.17 万元社保补贴费用，开展大中型招聘会 3 场次，开展招聘费用 3 万元。一是为符合条件的就业困难人员和高校毕业生提供社保补贴，二是就业创业服务补助，通过提供就业创业服务补助，支持各类群体实现就业，提高就业质量。

（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：帮助特定群体减轻社保缴费负担，促进就业困难人员和高校毕业生实现就业，同时保障他们的基本社会保障权益；贯彻落实国家就业优先战略，通过财政资金引导和扶持，促进就业创业，提高公共就业服务质量和水平，稳定就业岗位。

阶段性目标为：对园区企业发放508.17万元社保补贴费用，发放企业11家，发放社保补贴人员数量447人，开展大中型招聘会3场次，开展招聘费用3万元。一是为符合条件的就业困难人员和高校毕业生提供社保补贴，二是就业创业服务补助，通过提供就业创业服务补助，支持各类群体实现就业，提高就业质量

项目共设置1级指标4个，二级指标6个，三级指标12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2024年市级财政就业补助资金(年中追加)项目开展部门绩效评价，评价核心内容为项目资金、项目产出、项目效益。

2.绩效评价范围：

项目范围：本次绩效评价主要围绕项目资金使用情况和管理状况；项目管理相关制度及措施是否被认真执行；绩效目标的实现程度，包括是否达到预定产出和效果等方面进行综合绩效评价。

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的工作方案》(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2024年市级财政就业补助资金(年中追加)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: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) 保证评价结果的真实性、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5个，包括：决策指标（21.00%）、过程指标（19.00%）、产出指标（20.00%）、成本指标（10.00%）、效益指标（30.00%）五类指标；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的保障，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：

王健任评价组组长，主要负责确定绩效评价模板、总体沟通协调、全盘统筹、总体质量把关等工作。

吕涛任评价组副组长，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，对实效评价工作质量把关。

吴边海、苏宝山、文一行任评价组成员，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，2024年市级财政就业补助资金(年中追加)项目总体组织规范，完成了2024年市级财政就业补助资金(年中追加)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、两个方面：

在项目决策方面：

在项目启动阶段，决策过程遵循“需求导向-科学论证-多方协同”原则，构建系统化决策框架：

需求研判与立项论证：

基于园区就业形势调研数据，识别企业用工缺口与重点群体就业难点，联合人社部门、企业代表开展专题研讨，明确社保补贴与招聘服务的政策优先级。

方案设计与风险评估：

围绕资金分配、活动规模、服务对象等核心要素制定实施方案，同步开展财政承受能力评估、政策溢出效应分析及风险防控预案编制，确保决策科学性与可持续性。

决策审议与资源统筹：

通过“部门联审+专家评审”双轨制决策机制，由财政、人社等部门联合审议预算方案，最终报本级政府专题会议审定，实现政策目标、资源配置与实施路径的精准匹配。

决策特征：

以数据驱动替代经验决策，依托就业失业监测系统动态调整政策工具；

建立“政-企-校-社”四方协商机制，确保多元利益主体诉求平衡；

实行“预评估-过程校验-后评价”闭环决策模型，增强政策可迭代性。

项目效益方面：本项目实施全年累计向园区 11 家企业 447 名职工发放社保补贴 508.17 万元，稳定就业岗位 400 余个，直接降低企业用工成本；通过 3 场招聘会投入经费 3 万元，成功为企业招聘 266 人，形成“精准补贴稳岗+高效招聘引才”的双向赋能效应，每万元财政投入撬动就业 89 人，企业核心岗位填补率与人才结构优化同步推进，为区域稳就业、促发展提供可量化支撑。

（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 23 个，实现三级指标数量 23 个，总体完成率为 107.23%。最终评分结果：总分为 99.75 分，绩效评级为“优”。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 100.00%；

项目过程管理类指标共设置 5 个，满分指标 5 个，得分率 100.00%；

项目产出类指标共设置 7 个，满分指标 6 个，得分率 98.57%；

项目成本类指标共设置 3 个，满分指标 3 个，得分率 100.00%；

项目效益类指标共设置 2 个，满分指标 2 个，得分率 100.00%。

四、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况

（1）立项依据充分性：

本项目立项符合《关于拨付 2024 年市级财政就业补助资金的通知》（乌财社【2024】67 号等相关政策文件与规定，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）组织人力资源和社会保障局单位配置内设机构和人员编制规定》中职责范围中的“完成上级交办的其他任务”，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“社会保险补贴”经济分类为“其他对个人和家庭的补助”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：《关于拨付 2024 年市级财政就业补助资金的通知》（乌财社【2024】67 号

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：

2024 年市级财政就业补助资金（年中追加）项目立项程序严格遵循规范性要求，依据乌鲁木齐市财政局《关于拨付 2024 年市级财政就业补助资金的通知》（乌财社〔2024〕67 号）文件精神，于 2024 年 7 月启动追加程序，重点保障就业困难群体社保补贴及企业人才招聘服务等急需领域。立项过程履行完整程序：通过多部门联合调研形成《可行性研究报告》，论证资金追加的必要性及预期效益；组织专家评审会针对资金分配方案提出专业意见，完善实施路径；开展专项风险评估并制定防控预案，确保资金安全；同步预设“社保补贴覆盖率”“岗位适配度”等绩效指标，编制《绩效目标申报表》；最终提报市政府常务会议审议通过，形成集体决策文件。项目立项文件完备，涵盖可行性分析、专家意见、风险评估、绩效目标及政府批复等全流程材料，符合《预算法》《乌鲁木齐市市级财政专项资金管理办法》等规定，程序严谨、依据充分，确保资金投向精准匹配全市稳就业工作部署。该指标佐证材料：《关于拨付 2024 年市级财政就业补助资金的通知》（乌财社【2024】67 号

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

2024 年市级财政就业补助资金（年中追加）项目所设定的绩效目标具有显著的合理性，其设定过程严格遵循相关政策法规与就业工作实际需求，通过对就业市场动态、失业人员帮扶需求、重点群体就业情况等多维度数据的深入分析，确保目标依据充分；同时，结合财政资金使用规范和项目实施能力，将目标细化为具体、可衡量、可实现的指标，精准匹配项目实施方向与预期成果，

充分体现了绩效目标与项目实施内容、预期效益的高度契合，能够有效反映和考核项目实施效果。

该指标佐证材料：绩效目标表

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

（4）绩效指标明确性

绩效目标设定一级指标 4 个、二级指标 6 个、三级指标 12 个，设定的绩效指标比较细化、具体目标清晰、可以清晰的衡量项目绩效指标的具体完成情况，符合清晰、细化、可衡量既涵盖了项目实施数量、质量、时效等多方面要求，又明确了指标的统计口径、计算方式与考核方法，确保绩效指标清晰直观、可精准量化，为项目实施过程监控与成效评估提供了精准且操作性强的依据。

该指标佐证材料：绩效目标表

综上所述，本指标满分为 3.00 分，根据评分标准得 3 分，本项目绩效目标设置明确。

（5）预算编制科学性

2024 年市级财政就业补助资金（年中追加）项目预算编制充分体现科学性与精准性。在资金分配中，严格遵循《乌财社〔2024〕67 号》文件要求，以全市就业形势调研数据为基础，结合园区企业用工缺口、重点群体就业需求等核心指标，细化制定 12 项量化参数。通过“需求测算+绩效预评”双轨论证，组织人社、财政联合测算资金规模，为资金高效使用提供科学依据。

该指标佐证材料：《关于拨付 2024 年市级财政就业补助资金的通知》（乌财社【2024】67 号

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

2024 年市级财政就业补助资金（年中追加）工作中，资金分配展现出高度的合理性。为确保资金精准投入，相关部门构建了科学严谨的测算体系。一方面，深入调研各补助企业实际就业状况，全面统计登记失业人员数量、就业困难群体规模及结构，详细掌握园区产业结构调整引发的就业波动情况。通过这样的方式，使得资金分配与补助单位或地方实际高度适配，确保每一笔资金都能精准投向最需要的地方，切实发挥就业补助资金促进就业的最大效能。

该指标佐证材料:《关于拨付 2024 年市级财政就业补助资金的通知》（乌财社【2024】67 号

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 511.17 万元，实际到位资金 511.17 万元，资金到位率 100.00%。 $\text{资金到位率} = (\text{实际到位资金} / \text{预算资金}) \times 100.00\% = (511.17 / 511.17) \times 100.00\% = 100.00\%$ 。

该指标佐证材料:《关于拨付 2024 年市级财政就业补助资金的通知》（乌财社【2024】67 号、资金收回文件

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 511.17 万元，实际支出资金 511.17 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）×100.00%=（511.17/511.17）×100.00%=100.00%。

该指标佐证材料：资金支付凭证

综上所述，本指标满分为 5.00 分，根据评分标准得 5.00 分，本项目资金执行率为 100.00%

（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：资金支付凭证、《组织人力资源和社会保障局财务管理制度》

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《组社局资金授权审批制度》《组社局资金管理制度》《组社局合同管理制度》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：《组社局资金授权审批制度》《组社局资金管理制度》《组社局合同管理制度》

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《组社局资金授权审批制度》《组社局资金管理制度》《组社局合同管理制度》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经现场查证项目补助发放表、财务支付凭证等资料齐全并及时归档。

③该项目实施过程中剩余 261.83 万元资金未支出在年底进行资金回收用于 2025 年社保补贴发放。

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、资金收回文件

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

项目产出数量为开展大中型招聘会数量(场),预期指标值为开展大中型招聘会数量 3 场,实际完成值为开展大中型招聘会数量 3 场,指标达到预期目标。

该指标佐证材料:甘泉堡经开区 2024 年企业招聘场次明细

表

综上所述，本指标满分为 5.00 分，根据评分标准得 5.00 分。

产出数量为开展技能大赛项目（项）：预期指标值开展技能大赛项目 3 项，实际完成值为开展技能大赛项目 3 项，指标达到预期目标。

该指标佐证材料：甘泉堡经开区 2024 年企业招聘场次明细表

综上所述，本指标满分为 2.5 分，根据评分标准得 2.5 分。

产出数量为企业招聘人数（人），预期指标值企业招聘人数 100 人，实际完成值为企业招聘人数 266 人。指标大幅度超过预期目标，原因：开展三场大型招聘会是联系购买新疆快聘公司服务，在微信公众号，抖音等多方平台开展宣传，因此招聘会参与人员比一般招聘会人员多，同时园区企业在 2024 年度用工需求增加，提供岗位数量增加，因此实际招聘人数产生差异。措施：总结大型招聘会经验，优化招聘现场布局 and 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：甘泉堡经开区 2024 年企业招聘场次明细表

综上所述，本指标满分为 2.5 分，根据评分标准得 2.25 分。

项目产出质量为招聘活动资金发放准确率(%），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：2024 年市级财政就业补助资金(年中追加)项目情况说明

综上所述，本指标满分为 2.5 分，根据评分标准得 2.5 分。

项目产出质量为补贴发放准确率（%），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:2024 年市级财政就业补助资金(年中追加)
项目情况说明

综上所述，本指标满分为 2.5 分，根据评分标准得 2.5 分。

项目产出时效为资金在规定时间内下达（%），预期指标值为 95%，实际完成值为 100%；指标达到预期目标。

该指标佐证材料:2024 年市级财政就业补助资金(年中追加)
项目情况说明

综上所述，本指标满分为 2.5 分，根据评分标准得 2.5 分。

补贴在规定时间内下达（%），预期指标值为 95%，实际完成值为 100%。指标达到预期目标。

该指标佐证材料:2024 年市级财政就业补助资金(年中追加)
项目情况说明

综上所述，本指标满分为 2.5 分，根据评分标准得 2.5 分。

项目产出成本为就业见习标准（元），预期指标值为 1700 月/人，实际完成值为 1700 月/人；指标达到预期目标。

该指标佐证材料:2024 年市级财政就业补助资金(年中追加)
项目情况说明

综上所述，本指标满分为 2.5 分，根据评分标准得 2.5 分。

发放社保补贴（万元），预期指标值为 508.17 万元，实际完成值为 508.17 万元；指标达到预期目标。

该指标佐证材料:2024 年市级财政就业补助资金(年中追加)
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。

开展招聘会费用（万元），预期指标值为 3 万元，实际完成值为 3 万元。达到预期目标。

该指标佐证材料：2024 年市级财政就业补助资金(年中追加)
项目情况说明

综上所述，本指标满分为 2.5 分，根据评分标准得 2.5 分。

（四）项目效益情况

项目实施产生的社会效益指标为社会效益指标，预期指标值为高校毕业生等提供社会保险补贴，提高就业稳定性，实际完成情况：本项目聚焦就业优先战略，通过政策扶持与精准服务双向发力，构建起“补贴+招聘”协同推进机制。全年累计向园区 11 家企业 447 名职工发放社保补贴 508.17 万元，稳定就业岗位 400 余个，直接降低企业用工成本；通过 3 场招聘会投入经费 3 万元，成功为企业招聘 266 人，形成“精准补贴稳岗+高效招聘引才”的双向赋能效应，每万元财政投入撬动就业 89 人，企业核心岗位填补率与人才结构优化同步推进，为区域稳就业、促发展提供可量化支撑，在社保补贴发放环节，严格遵循“企业申报-资格联审-名单公示-财政拨付”标准化流程，向园区企业职工精准发放补贴资金，重点覆盖就业困难人员与高校毕业生群体，有效缓解参保压力，切实降低企业用工成本，激发市场主体活力。在人才引进方面，联合五家渠市人社局搭建政企协作平台，组织多场次大中型招聘会，通过岗位需求精准匹配、重点企业专区对接等创新形式，吸引以高校毕业生为主体的求职群体，补充企业急需的技能型人才，显著优化人才结构。项目实施中，以社保补贴稳岗为基础、招聘服务引才为延伸，形成“政策输血-服务活血

“就业造血”的良性循环，既促进重点群体高质量就业，又为园区产业发展储备优质人力资源，实现民生保障与经济增长的协同推进，达到了预期目标。

该指标佐证材料：2024 年市级财政就业补助资金(年中追加)
项目情况说明

综上所述，本指标满分为 20 分，根据评分标准得 20 分。

经问卷调查，发放问卷调查 105 份，发放覆盖人群函园区企业申请补贴企业及领取补贴企业员工，，收回问卷数量 105 份，通过数据统计梳理，项目收益群众满意度为：100%；达到了预期目标。

该指标佐证材料：公共就业服务满意度报告

综上所述，本指标满分为 10 分，根据评分标准得 10 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

本项目通过健全管理制度和强化责任落实，建立社保补贴“资格审核-公示-拨付-核查”全流程机制，精准发放 508.17 万元至就业困难人员及高校毕业生，以 3 万元成本高效举办 3 场招聘会，促成 266 人就业；同时构建“数量+质量”双重考核体系，将招聘完成率、企业满意度等指标与预算挂钩，保障实施质效。然而，项目仍存在政策覆盖面不均衡、招聘后续跟踪缺位等问题，主因在于宣传渠道单一、适配性测评缺失；下一步需拓展政策普惠性、建立离职回溯分析机制，并依托数字化手段提升资金使用效能。

(二)存在的问题及原因分析

一、质量评价体系缺失

问题表现：项目虽完成招聘人数、活动场次等数量指标，但未设置人才留存率（如6个月在职率）、岗位适配度（专业匹配率）等质量评价指标，难以全面衡量就业质量提升效果。

原因分析：项目绩效目标设计偏重量化考核，未将就业稳定性、人岗匹配度等纳入评价维度；缺乏对用人单位和求职者的双向跟踪机制，无法获取人员流动及职业发展数据。

二、技能大赛成果转化不足

问题表现：技能大赛活动虽完成3场，但未建立获奖选手与企业对接机制，未形成常态化人才输送渠道，赛事成果未有效转化为实际就业增量。

原因分析：活动目标局限于赛事举办本身，未与园区企业用工需求深度结合；缺乏后续跟踪服务，未对参赛人员开展定向职业推荐或技能提升培训。

三、社保补贴覆盖精准性待提升

问题表现：社保补贴发放508.17万元，但未公开受益群体细分数据（如高校毕业生、就业困难人员占比），可能存在补贴分配不均衡风险。

原因分析：补贴申领条件未按群体特征差异化设置，导致部分急需帮扶对象覆盖不足；缺乏动态调整机制，未能根据就业形势变化优化补贴对象范围。

四、资源整合效能未充分释放

问题表现：招聘活动与技能大赛独立开展，未形成“以赛促聘”联动效应，导致资源重复投入（如宣传、场地等），综合效益未最大化。

原因分析：项目策划阶段未设计跨活动协同机制；部门间信

息共享不畅，未能统筹利用赛事人才库支持企业招聘。

六、有关建议

完善质量评价指标：增设就业稳定性、薪酬满意度等质量考核维度，建立用人单位与求职者双向回访机制；强化成果转化：推动技能大赛与企业签订人才预录用协议，定向推荐优秀选手至重点企业；优化补贴分配：按群体需求分级制定补贴标准，定期公示受益群体结构分析报告；促进资源联动：整合招聘会与技能大赛资源，打造“培训-竞赛-就业”一体化服务平台。

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