附件1-1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **项目支出绩效自评表** | | | | | | | | | | | | | |
| （ 2024年度） | | | | | | | | | | | | | |
| 项目名称 | | 事业单位公开招聘和培训经费 | | | | | | | | | | | |
| 主管部门 | | 北京市通州区人力资源和社会保障局 | | | | | 实施单位 | | 北京市通州区人力资源和社会保障局 | | | | |
| 项目负责人 | |  | | | | | 联系电话 | |  | | | | |
| 项目资金（万元） | |  | | 年初 预算数 | 全年 预算数 | | 全年 执行数 | | 分值 | | 执行率 | | 得分 |
| 年度资金总额 | | 70.000000 | 61.663500 | | 61.663500 | | 10 | | 100% | | 10 |
| 其中：当年财政拨款 | | 70.000000 | 61.663500 | | 61.663500 | | — | | 100% | | — |
| 上年结转资金 | |  |  | |  | | — | |  | | — |
| 其他资金 | |  |  | |  | | — | |  | | — |
| 年度总体目标 | 预期目标 | | | | | | 实际完成情况 | | | | | | |
| 目标1：2024年组织一次全区事业单位公开招聘工作，拟计划招聘170人。  目标2：根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）第二十三条、第二十四条规定以及《事业单位工作人员培训规定》（人社部规〔2019〕4号）文件精神，组织公开招聘新入职人员初任培训，约200人。 | | | | | | 1.2024年组织一次全区事业单位公开招聘工作，拟计划招聘169人。  2.根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）第二十三条、第二十四条规定以及《事业单位工作人员培训规定》（人社部规〔2019〕4号）文件精神，面向2024年公开招聘新入职人员开展初任培训，161人参训。 | | | | | | |
| 绩 效 指 标 | 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | | | 年度  指标值 | 实际  完成值 | 分值 | | 得分 | | 偏差原因分析及改进措施 | |
| 产出指标 | 数量指标 | 指标1：2024年组织一次全区事业单位公开招聘工作，拟计划招170人。 | | | 170 | 169 | 5 | | 5 | | 单位自主填报需求 | |
| 指标2：组织事业单位初任培训培训，约200人。 | | | 200 | 161 | 5 | | 5 | | 因经费压缩，原计划面向2023、2024年新入职人员培训，变更为仅面向2024年新入职人员开展培训 | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 质量指标 | 指标1：坚持公开、公平、公正的原则，通过面向社会发布招聘信息、报名及资格审查、公共科目笔试、面试、体检、公示、公布招聘结果等环节，为用人单位招聘到所需要的人才。 | | | 为用人单位招聘到所需要的人才 | 为用人单位招聘到所需要的人才 | 15 | | 15 | |  | |
| 指标2：初任培训合格率100%。 | | | 初任培训合格率100%。 | 初任培训合格率100%。 | 10 | | 10 | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 时效指标 | 指标1：4月统计招聘需求、组织报名；5月笔试；6月面试；7月体检考察；8月上报入编请示；9月办理入编手续。 | | | 有序推进 | 有序推进 | 15 | | 15 | |  | |
| 指标2：7月下发初任培训通知；8月开班；8月底培训结束。 | | | 有序推进 | 有序推进 | 10 | | 10 | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 成本指标 | 指标1：公开招聘笔试面试费用60万。人均成本约3529元。 | | | 人均成本约3529元 | 人均成本约3200元 | 10 | | 10 | |  | |
| 指标2：初任培训线下培训参加人数约200人，费用共计约30万元，人均培训成本约1500元。 | | | 人均培训成本约1500元 | 人均培训成本约534元 | 10 | | 10 | | 因经费压缩，调整培训天数以节省开支 | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 效益指标 | 经济效益  指标 | 指标1： | | |  |  |  | |  | |  | |
| 指标2： | | |  |  |  | |  | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 社会效益  指标 | 指标1：强化事业单位人员队伍建设 | | | 强化事业单位人员队伍建设 | 强化事业单位人员队伍建设 | 10 | | 10 | |  | |
| 指标2： | | |  |  |  | |  | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 生态效益  指标 | 指标1： | | |  |  |  | |  | |  | |
| 指标2： | | |  |  |  | |  | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 可持续影响指标 | 指标1： | | |  |  |  | |  | |  | |
| 指标2： | | |  |  |  | |  | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 满意度  指标 | 服务对象满意度指标 | 指标1：参加招聘的区属各事业单位满意度为100%。 | | | 事业单位满意度为100% | 事业单位满意度为100% | 5 | | 5 | |  | |
| 指标2：参加初任培训人员的满意度为100%。 | | | 初任培训人员的满意度为100% | 初任培训人员的满意度为100% | 5 | | 5 | |  | |
| …… | | |  |  |  | |  | |  | |
| 总分 | | | | | | | | 100 | | 100 | |  | |

填报注意事项：

1.评价方法说明：采取打分的形式，满分为100分。单位自评指标的权重由各单位根据项目实际情况确定。原则上预算执行率和一级指标权重统一设置为：预算执行率10%、产出指标50%、效益指标30%、服务对象满意度指标10%。如有特殊情况，一级指标权重可做适当调整。二、三级指标应当根据指标重要程度、项目实施阶段等因素综合确定，准确反映项目的产出和效益。

2.评价的得分评定方法分为两类：一是定量指标。与年初指标值相比，完成指标值的，记该指标所赋全部分值；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，按照完成值在指标值中所占比例记分，得分一档最高不能超过该指标分值上限。定量指标若为正向指标，则得分计算方法应用全年实际值（B）/年度指标值（A）\*该指标分值；若定量指标为反向指标，则得分计算方法应用年度指标值（A）/全年实际值（B）\*该指标分值。若年初指标值设定偏低，则得分计算方法应用（全年实际值（B）—年度指标值（A））/年度指标值（A）\*100%。若计算结果在200%-300%（含200%）区间，则按照该指标分值的10%扣分；计算结果在300%-500%（含300%）区间，则按照该指标分值的20%扣分；计算结果高于500%（含500%），则按照该指标分值的30%扣分。

二是定性指标。定性指标得分按照以下方法评定：根据指标完成情况分为达成年度指标、部分达成年度指标且有一定效果、未达成年度指标且效果较差3档，分别按照该指标对应分值区间100%-80%（含80%）、80-60%（含60%）、60%-0%合理确定分值。

各项绩效指标得分汇总成该项目自评的总分。

3.各部门在收集、分析上述绩效执行信息的基础上，针对未完成绩效目标及指标，需在“偏差原因分析及改进措施”中逐条分析说明偏离目标、不能完成目标的原因及拟采取的措施。

4.等级划分：90（含）-100分为优、80（含）-90分为良、60（含）-80分为中、60分以下为差。