山西转型综合改革示范区晋中开发区管理

委员会人力资源部 2022 年度部门

整体支出绩效评价报告

项目名称：山西转型综合改革示范区晋中开发区管理委员

会人力资源部 2022 年度部门整体支出

被评价单位：山西转型综合改革示范区晋中开发区管理委

员会人力资源部

委托单位：山西综改示范区晋中开发区管理委员会财政局

评价机构：山西千里目会计师事务所（普通合伙）

主评人签字：

二〇二三年九月

摘 要

受山西转型综合改革示范区晋中开发区管理委员会财政局 委托，山西千里目会计师事务所（普通合伙）承担山西转型综 合改革示范区晋中开发区管理委员会人力资源部2022 年度部门 整体支出绩效评价工作，评价时段为 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。评价组经过数据采集、问卷调查、数据复核、 访谈、数据分析和报告撰写等环节，顺利完成了本次绩效评价

工作。

一、部门概况

根据《中共晋中市委办公厅 晋中市人民政府办公厅关于印 发〈山西转型综合改革示范区晋中开发区管理委员会（中国共 产党山西转型综合改革示范区晋中开发区工作委员会）主要职 责内设机构和人员编制规定〉的通知》（市厅发〔2017〕28 号） 文件精神，山西转型综合改革示范区晋中开发区管理委员会人 力资源部是山西转型综合改革示范区晋中开发区管理委员会 7

个组成部门之一，建制为副处级。

截至 2022 年 12 月 31 日，山西转型综合改革示范区晋中开 发区管理委员会人力资源部资产总计为 64.10 万元，其中：流 动资产合计 39.43 万元，非流动资产合计 24.66 万元；负债合

计 39.44 万元，全部为流动负债；累计盈余 27.24 万元。

2022 年度决算收入总计为 13583.04 万元，其中：本年收入

合计为 13580.06 万元，年初结转和结余 2.98 万元。2022 年度

决算支出总计为 12826.61 万元，其中：基本支出 1675.87 万元， 占比 13.07%；项目支出 11150.73 万元， 占比 86.93%，2022 年

年末结转和结余 967.53 万元。

二、综合评分结果

本次评价以 2022 年 12 月 31 日为评价基准日，通过数据采 集、 问卷调查及实地调研访谈等形式，对山西转型综合改革示 范区晋中开发区管理委员会人力资源部2022 年度部门整体支出

进行客观评价，最终形成如下评价结果：

山西转型综合改革示范区晋中开发区管理委员会人力资源 部 2022 年度部门整体支出绩效评价得分为 86.013 分，评价等

级为“ 良 ”。

其中：履职效能指标满分 26 分，实际得分 22.375 分，得 分率为 86.06%；管理效率指标满分 50 分，实际得分 39.638 分， 得分率为 79.276%；社会效应指标满分 16 分，实际得分 16 分， 得分率为 100%；可持续性指标满分 8 分，实际得分 8 分，得分

率为 100%。

三、总体评价结论

山西转型综合改革示范区晋中开发区管理委员会人力资源 部明确了“持续推进干部队伍建设、人才工作再上新台阶、有 效构建和谐劳动关系 ”的工作目标。同时，制定了部门 2022 年 度工作计划，明确 2022 年度坚持政治标准，探索建立以干部政 治素质考察为统领， 以日常考核和年度考核为依托的知事识人

体系；充分发挥绩效工资制的激励作用，完善分配制度，突出

绩优酬优的导向作用；强化干部能力素质提升，开展多层次、 多角度集中专题培训；加大人才引进力度，提供多方位人力资 源服务，积极推进区校合作；推进司法联动机制，依法从快从 严处理各类欠薪问题；打造“互联网+ ”维权监管模式，全方位 提升维权服务的广度和精度。部门所设立的工作目标符合部门 “三定 ”方案确定的职责，符合国家法律法规及相关政策的规

定。

山西转型综合改革示范区晋中开发区管理委员会人力资源 部严控“三公 ”经费支出，“三公经费 ”控制率达到 51.70%， 严格按照采购预算实施政府采购工作，政府采购执行率达到 10 0%；严格财务及业务管理制度，制定《财务管理制度》，对预 算编制、预算执行及分析、预算调整、决算编制、资产管理进 行了明确的规定，各项管理制度健全；严格执行《地方预决算 公开操作规程》（财预〔2016〕143 号）等相关政策规定，按规 定时间、规定内容及时公开部门预决算信息，保障了公众知情

权。

山西转型综合改革示范区晋中开发区管理委员会人力资源

部 2022 年度各项履职效能、重点工作任务完成良好。

修订出台《机关事业单位人员流动试行办法》 ，制定出台 了《借用人员管理办法》 、《区管干部因私出国（境）管理规 定》 、《职员年度考核办法》和《职员平时考察考核办法》 ， 联合区纪工委制定出台了《关于激励干部担当作为干事创业的

实施意见》进一步完善了制度建设，推进了干部管理监督规范

化；完成了 2022 年度 12 次以上的组织党建活动的任务目标及 6 次干部教育培训班次的任务目标；人才交流服务平台二期建设 工作完成项目验收利用人才交流服务平台，通过线上开展业务， 组织 1 次线下招聘活动和 4 次线上直播带岗活动，为 130 余家 企业发布岗位 3000 余个，累计帮助企业引进高校人才 1000 余 人；人力资源部按照相关文件要求，通过劳动用工法律法规宣 传、开展拖欠农民工工资专项整治活动、检查巡查区内在建项 目等重点领域的欠薪隐患及处理各类欠薪案件等工作等部门各

项核心业务完成状况良好，取得显著成效。

但山西转型综合改革示范区晋中开发区管理委员会人力资 源部 2022 年工作仍存在部分需要改进的地方。一是年初预算编 制不完善，预算调整率较高，2022 年山西转型综合改革示范区 晋中开发区管理委员会人力资源部部门年初批复预算预算支出 总额为 17481.05 万元， 当年调整后预算支出总额为 13583.04 万元，预算调整率达到 22.3%；二是未设置部门整体绩效目标， 部门绩效管理水平有待加强；三是各科室无年度工作计划，不 能详细说明各科室 2022 年度的具体工作安排，不利于有目标、

有效率的开展工作和绩效目标的实现。

四、存在问题及原因分析

（一）年初预算编制不完善，预算调整率大

《中华人民共和国预算法》明确规定，各级地方政府要严 格执行预算，不得随意调整，但在预算执行中确需调整时，应

列明调整的原因、项目、数额，事前依法提请同级人大常委会

审查批准后执行。核查发现，2022 年山西转型综合改革示范区 晋中开发区管理委员会人力资源部部门年初批复预算收入总额 为 17481.05 万元（其中基本支出 7981.48 万元 ， 项目支出 9496.58 万元，上年结转 2.98 万元），当年调整后预算支出总 额为 13583.04 万元（其中基本支出 1698.42 万元，项目支出 11881.64 万元，上年结转 2.98 万元），当年实际预算调整数为

-3898.01 万元，预算调整率为 22.3%，年初预算编制不完善。

（二）未设置部门整体绩效目标，绩效管理有待加强

绩效目标是指财政预算资金计划在一定期限内达到的产出 和效果，是预算绩效管理的基础。《中共山西省委 山西省人民 政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》 （晋发〔2018〕 39 号）明确要求：建立健全全方位、全过程、全覆盖的预算绩 效管理体系，完善预算绩效目标管理机制，所有纳入预算管理 的资金都要设定绩效目标，并与预算资金同步申报、同步审核、 同步批复下达。工作组在核查中发现，山西转型综合改革示范 区晋中开发区管理委员会人力资源部在编制预算时，未设置部 门整体绩效目标，未填报绩效目标申报表，不利于部门履职效

能、管理效能的实现。

（三） 山西转型综合改革示范区晋中开发区管理委员会人

力资源部各科室无年度工作计划

计划对工作既有指导作用，又有推动作用，搞好工作计划， 是建立正常的工作秩序，提高工作效率的重要手段。山西转型

综合改革示范区晋中开发区管理委员会人力资源部 4 个职能科

室均未对部门年度工作任务进行分解并设置科室工作计划，不 能详细说明各科室 2022 年度的具体工作安排，不利于有目标、

有效率的开展工作，也不利于总结与绩效考核。

四、有关建议

（一）科学编制预算，强化预算管理

预算编制是预算执行的基础和依据，是严格预算执行的第 一道关口。部门未编制年初预算要根据部门中期规划、下年度 工作计划、 自身职能目标拟定，参考上年度预算执行情况、相 关支出绩效评价结果和本年度的收支预测，按照规定《预算法》 《预算法实施条例》、《国务院关于进一步深化预算管理制度 改革的意见》等相关要求编制。项目申报前期要进行充分的调 查研究，严格论证项目实施的充分性和必要性，合理测算所需 财政资金的多少，必须有足够的测算依据，准确评估财政资金 投入使用的效益，提高预算编制的科学性。预算编制要实事求 是，切实可行，要尽可能完整，要细化到项目及具体的事项。 预算一经确定，应严格按预算执行，减少预算调整，如因不可

抗力等客观因素确需调整，必须按法定程序报经同级人大批准。

（二）设置部门整体绩效目标，提高部门绩效管理水平

按照“谁申请资金，谁设定目标 ”的原则，制定预算绩效 目标。部门在编制预算时，要按照政府预算编制的要求和财政 部门的安排部署，结合本地区国民经济和社会发展规划、部门 职能及事业发展规划，科学、合理的测算资金需求，报送绩效

目标，不按要求编制绩效目标或者绩效目标不合格且不进行修

改完善的，不予安排预算。报送的绩效目标要与部门职能范围 相一致，与预算资金额度相匹配，能够全面反映预算资金的预

期产出和效果。

项目支出绩效目标应当充分体现预算部门的管理效率和行 政效能、运行成本和社会效益，可持续发展能力和社会满意度 等，能清晰地反映各项预算资金在年度内预期达到的总体产出

和效果，并通过具体的绩效指标予以细化、量化描述。

（三）制定并完善各科室工作计划

山西转型综合改革示范区晋中开发区管理委员会人力资源 部各科室应提高年度工作计划重要性的认识，应结合年度国家、 省、市对人力资源工作的政策，对年度工作进行总体安排和部 署，并具体分解落实到各科室。具体来说，第一，计划应明确 规定在一定时间内所完成的目标、任务和应达到要求，任务和 要求应该具体明确任务数量、质量和时间要求。第二，要根据 客观条件，统筹安排，将“如何完成工作 ”写得明确具体，切 实可行，符合客观实际。特别是预判工作中存在问题，拟定解 决问题的方法。第三，要有明确的起止期限， 以便后期全面监 督及考核各部门工作完成情况。第四，工作计划应明确科室履

职产出及履职效果，提高各部门工作衔接性，形成合力。