

# 2023 年度青岛市人力资源和社会保障局 部门整体支出财政绩效评价报告

评价单位： 山东山审会计师事务所有限公司

被评价单位： 青岛市人力资源和社会保障局

2024 年 6 月

# 2023 年度青岛市人力资源和社会保障局

## 部门整体支出财政绩效评价总览表

一、部门预算安排及使用情况					
部门名称：青岛市人力资源和社会保障局		部门下属单位数量：6			
部门预算安排	年初预算数 (万元)	全年预算数 (万元)	预算执行数 (万元)	预算执行率	
	213,287.81	221,940.28	219,097.40	98.72%	
部门预算执行情况	按资金来源分类(万元)				
	(1) 财政资金	212,360.81	220,819.72	218,421.60	98.91%
	(2) 其他资金	927.00	1,120.56	675.80	60.31%
	按支出类型分类(万元)				
	(1) 基本支出	20,348.47	24,753.41	23,912.30	96.60%
(2) 项目支出	192,939.34	197,186.87	195,185.10	98.98%	
二、部门整体绩效目标					
<p>根据《市人力资源社会保障局 2023 年工作要点》，市人社局工作总体要求是统筹推进就业创业、社会保障、人事人才、劳动关系、经办服务、安全稳定等各项工作，为加快建设新时代社会主义现代化国际大都市贡献人社力量。一是实施就业优先战略，促进高质量充分就业，新增城镇就业 35 万人以上，深入实施城乡公益性岗位扩容提质行动，新设公益性岗位 3.7 万个以上等；二是推进创业城市建设，发挥创业带动就业倍增效应，加大创业补贴落实力度，优化创业担保贷款政策，出台新一轮创业培训政策，全年扶持创业 3 万人以上等；三是健全社会保障体系，持续增进民生福祉，全年企业社保参保缴费人数净增 8 万人以上等；四是建设人才集聚高地，强化现代化建设人才支撑，全年集聚各类人才 25 万人，全年开展补贴性培训 9 万人次，全年新增中高级专技人才 1.5 万人等；五是提升劳动关系治理能力，积极构建和谐劳动关系。</p>					
三、主要成效及做法					

市人社局全年有 12 项创新工作走在全国前列，20 项创新工作或指标全省领先，失业人员再就业、根治欠薪、解决长期未决信访诉求等工作实现了历史性突破，取得了显著成效。

（一）发挥人社职能优势，大力激发市场主体活力。一是保持就业总体局势稳定，城镇新增就业 36.8 万人，总量全省第一。二是持续提升用工保障服务。三是加速集聚人才智力资源，开展“寻找乡村振兴合伙人”活动等，全年引进集聚各类人才 26.3 万人。

（二）兜牢民生保障底线，不断改善人民生活品质。一是确保重点群体就业稳定，创设岗位 5.05 万个，城镇公益性岗位安置数量全省第一。二是促进社保制度运行稳定，聚焦新就业形态、灵活就业人员开展扩面提质行动，创新实施特定行业精准扩面。三是维护劳动关系和谐稳定，深入推进劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动。

（三）加大改革攻坚力度，全力淬炼高质量发展成色。一是聚焦群众就近享受就业创业服务的期盼，在全市打造了 146 家“就享家”乐业服务站，在全省率先试点“街区创业生态圈”，推出大鲍岛、银鱼巷等 34 家创业型特色街区。实施“技能培训进万家”行动，在全省率先创办“技能提升夜校”，以“保姆式”服务帮助群众在家门口实现就业创业。二是聚焦群众对多层次多样化社会保障的需求，在全省首创人才年金试行办法，承办全省人才年金政策发布会并成为试点城市。年内新增年金计划企业 156 家，企业年金资产规模超过 82 亿元。深入推进个人养老金制度全国先行试点、补充工伤保险与伤养服务相结合的新型工伤保险制度，全市 141.6 万人开立个人养老金账户，1094 户企业 10.2 万人参加补充工伤保险，340 名职工享受伤养服务。发布全国首个《劳动能力鉴定智能化服务规范》地方标准，在全省首创企业简易注销社保联检核查机制，为推进社保制度改革提供了“青岛经验”。三是聚焦市场对破除人才发展障碍，在全省率先出台加强新时代高技能人才队伍建设实施意见，率先开展首席技师评聘试点，打造全国首批技能根基工程培训基地。率先出台支持取得职称的新型职业农民创新创业发展 16 条新政，创建全省唯一博士后创新创业园区和博士后科技成果转化基地，博士后累计招收数量达到 7656 人，居全省第一。创新高层次人才评价机制，选拔 126 名行业拔尖领军人才，市二、三级岗位人才达到 505 人，居全省首位。成功创建国家级人力资源服务产业园，成为全省唯一拥有“双国字号”人力资源配置平台的城市。四是聚焦基层调解力量薄弱，矛盾纠纷化解不及时难题，在全国率先建立劳动争议“大数据监测预警+跨部门联动处置”工作机制，创建行业性、区域性劳动争议预防调解联盟数量达到 55 家，获评国家级金牌调解组织、省级标准化调解组织数量全省第一。

#### 四、主要问题及有关建议

## （一）主要问题

### 1.资产管理规范性需加强

一是个别单位的部分资产未见资产标签，科室保管的资产未明确具体管理责任人。二是现场抽盘发现个别单位的部分设备类资产存放于仓库，与国有资产年度报告在用、闲置资产内容不一致。

### 2.财务管理需进一步加强

一是需进一步加强资金使用管理。支付专家费未代扣代缴个人所得税；出差审批表无申请日期填列项，难以保障出差前置审批程序的有效执行。二是部分会计人员未参加会计信息采集，未完成年度继续教育。

### 3.绩效管理需进一步规范

一是绩效指标设置前瞻性、挑战性不足；二是部分绩效指标设置量化可衡量性不足；三是个别绩效目标设置与项目实际工作内容不相关匹配。

### 4.“新业态灵活就业人员意外伤害保险补贴”重点项目执行效果不理想

“新业态灵活就业人员意外伤害保险补贴”重点项目，2023年度补贴发放2人，与绩效目标“4000人”以上差距较大。青岛市为贯彻落实《山东省人民政府办公厅关于支持多渠道灵活就业二十条措施的通知》出台了《关于实施互联网平台灵活就业商业综合保险补贴政策有关问题的通知》（青人社规〔2021〕6号），文件规定对依托电子商务、网络预约出租汽车、外卖、快递等新业态平台灵活就业且办理就业登记人员购买意外伤害保险的，按照购买保险费数额一定比例给予平台或个人补贴，每人每年不高于100元，所需资金从就业补助资金中列支。但因灵活就业人员流动性强、劳动关系不稳定、参保意识弱，而且平台企业担心统一购买意外保险会产生事实劳动关系等，导致政策执行效果不及预期。

### 5.“人力资源服务奖励资金”重点项目实施效果未达预期目标

根据2021年12月青岛市出台《关于加快人力资源服务业高质量发展若干措施》（青人社发〔2021〕24号），市人社局安排了2023年“人力资源服务奖励资金”项目预算资金300万元。由于经济环境下行压力、疫情影响人力资源服务业营业活动等因素，青岛市仅有3家人力资源服务机构符合领军型人力资源服务机构领办人奖励，无符合条件的新落地领军型人力资源服务机构。绩效自评产出指标“具有行业影响力的人力资源发展活动奖励”、“新落地人力资源服务机构领办人奖励”均未完成，效益指标“推动人力资源服务业高质量发展”得分率29.10%，项目实施效果未达预期目标。另外“人力资源服务奖励资金”项目绩效监控时，预算执行为0万元，未根据监控结果考虑项目实施的可行性，对于是否开展行业影响力活动评选，落实清楚后，应及时调整预算资金和绩效目标。

## （二）相关建议

1.强化资产管理规范性，建议进一步强化固定资产管理，一是加强资产配置统筹管理，优先通过调剂方式配置资产，最大限度地发挥资产使用价值。二是加强资产标签管理，明确资产使用人（管理责任人）、存放地点等信息，保证资产信息的准确性和实时更新，防止出现资产管护不到位或资产闲置的情况。

2.进一步规范财会管理。一是建议按照国家财经法规和财务管理制度的相关规定规范使用资金，严格按照资金的审批、拨付程序规范使用资金。二是要进一步加强会计人员继续教育管理，督促会计人员通过多种形式参加继续教育，提升会计人员专业技术水平。

3.加强部门绩效管理，提升部门预算整体绩效。一是提高绩效目标质量，科学、合理设置绩效目标及指标。二是落实预算绩效管理结果有效应用，切实提高财政资源配置效率和使用效益。

4.建议全面客观认识灵活就业的属性、特征、现况，考虑政策落实的难点盲点，坚持问题导向、加强调查研究、提出务实举措，贯彻落实广覆盖、保基本、多层次、可持续的方针，着重解决灵活就业人员权益的保障重点，切实保障其合法权益。

5.加强部门履职效能，进一步落实和完善政策，强化项目监督管理，及时总结评价，提高履职效能实现，确保财政资金发挥应有效益。

五、评价得分和等级			
一级指标	分值	得分	得分率
财政资源配置	12.00	12.00	100.00%
预算管理	32.00	27.55	86.09%
绩效管理	6.00	4.10	68.33%
部门履职效能	40.00	37.50	93.75%
社会效应	10.00	10.00	100.00%
评价得分：91.15		评价等级结果：优	

# 目录

一、基本情况.....	1
(一) 部门概况.....	1
(二) 部门绩效目标.....	3
二、评价组织实施.....	5
(一) 评价目的、对象及范围.....	5
(二) 评价依据.....	5
(三) 评价原则、评价思路和评价方法.....	6
(四) 评价指标体系.....	7
(五) 绩效评价工作过程.....	8
三、总体评价结论及意见.....	8
(一) 总体评价结论.....	8
(二) 总体评价意见.....	9
四、绩效评价指标分析.....	10
(一) 财政资源配置.....	10
(二) 预算管理.....	11
(三) 绩效管理.....	15
(四) 部门履职效能.....	16
(五) 社会效应.....	18
五、主要经验和做法.....	19
六、存在的问题.....	21

(一) 预算管理精细化水平有待提升 .....	21
(二) 资产管理规范性需加强 .....	21
(三) 未保障政府采购支持中小企业政策落实 .....	21
(四) 财会管理不规范 .....	22
(五) 绩效管理需进一步规范 .....	22
(六) “新业态灵活就业人员意外伤害保险补贴”重点项目 执行效果不理想 .....	23
(七) “人力资源服务奖励资金”重点项目政策奖补标准不 统一，未按政策开展评选 .....	23
<b>七、相关建议 .....</b>	<b>24</b>
(一) 提高预算编制科学、合理性 .....	24
(二) 做好资产的统筹调配工作，提高资产利用率 .....	24
(三) 保障政府采购支持中小企业政策落实 .....	25
(四) 进一步规范财会管理 .....	25
(五) 加强部门绩效管理，提升部门预算整体绩效 .....	25
(六) 加强履职效能，不断提升资金使用效益 .....	26
<b>八、机构盖章和人员签字 .....</b>	<b>27</b>

# 正文

## 一、基本情况

### （一）部门概况

#### 1.部门职能

青岛市人力资源和社会保障局（以下简称：市人社局）是市政府工作部门，为正局级，贯彻党中央关于人力资源和社会保障工作的方针政策和决策部署，落实省委、市委工作要求。部门主要职能包括：推进实现高质量就业、推进创业城市建设、健全多层次社会保障体系、深化人才发展体制机制改革、构建和谐劳动关系等。

#### 2.部门机构划分和人员情况

人社局内设人事处、养老保险处、劳动关系处等 19 个机构和 6 个下属事业单位，分别是市社会保险事业中心、市劳动保障监察局、市公共就业和人才服务中心、市人力资源发展研究与促进中心（青岛市人事考试中心、青岛市公务员考试测评中心）、市专家管理服务办公室、市劳动人事争议调解预防中心。2023 年市人社局编制定额人数 795 人，年末实有人数 718 人，在编率 90.31%。

#### 3.部门收支预决算情况

##### （1）2023 年度收入预决算情况

市人社局部门年初收入预算 213,287.81 万元，全年收入

预算 221,940.28 万元，年末收入决算 219,097.40 万元，其中 144,957.60 万元来源于一般公共预算财政拨款收入，452.42 万元来源于其他收入，使用非财政拨款结余和专项结余 0 万元，年初结转和结余 1,935.24 万元。

### (2) 2023 年度支出预决算情况

市人社局年初支出预算 213,287.81 万元，全年支出预算 221,940.28 万元，年末支出决算 219,097.40 万元，预算执行率 98.72%。

### (3) “三公”经费、会议费、培训费预决算情况

表 1 三公经费、会议费、培训费预决算情况表

单位：万元

项目	2022 年	2023 年预算	2023 年决算
“三公”经费支出	18.39	115.12	115.12
培训费	18.85	154.78	154.78
会议费	28.96	27.90	27.90

### (4) 项目支出预决算情况

市人社局项目支出年初预算数 192,939.34 万元(66 个项目)，预算调整数 197,186.87 万元，决算数 195,185.10 万元，预算执行率 98.98%，项目预决算明细情况详见附件 4。

注：年初预算包含机关事业单位离休人员养老金、机关事业单位养老保险缺口财政补助等项目，决算口径不包括，预决算数据以年初预算批复口径为准。

### 4. 对下转移支付资金情况

市人社局对下转移支付资金全年预算数 216,692.14 万元，执行数 210,971.89 万元，预算执行率 97.36%。

### 5.部门资产情况

人社局固定资产原值合计 26,110.69 万元，主要由房屋、车辆、设备等组成，累计折旧 14,187.41 万元，净值合计 11,923.28 万元。2023 年人社局固定资产情况如下表 2。

表 2 2023 年人社局固定资产情况表

单位：万元

单位名称	资产原值	累计/折旧摊销	净值
局机关	3,632.90	3,233.67	399.23
青岛市社会保险事业中心	3,116.63	1,826.34	1,290.29
青岛市劳动保障监察局	207.92	112.15	95.77
青岛市公共就业和人才服务中心（青岛市创业城市建设服务中心）	17,286.67	7,565.19	9,721.48
青岛市人力资源发展研究与促进中心	1,753.26	1,387.40	365.86
青岛市专家管理服务办公室	29.74	26.52	3.23
青岛市劳动人事争议调解预防中心	83.58	36.15	47.43
合计	26,110.69	14,187.41	11,923.28

### 6.部门政府采购情况

市人社局政府采购预算 13,446.09 万元，已签订合同金额 12,321.23 元，政府采购执行率 91.63%。

#### （二）部门绩效目标

## 1.中长期发展规划

依据《青岛市“十四五”人力资源和社会保障规划》，市人社局围绕青岛市六个“率先走在前列”目标，聚力民生保障和人才发展，着力提升高质量就业创业城市发展品质，率先健全多层次社会保障体系，引领人才协同开放和制度改革，建设人力资源市场化配置功能高地，打造民生领域治理体系和治理能力现代化创新样板。

## 2.年度整体绩效目标

根据《市人力资源社会保障局 2023 年工作要点》，市人社局工作总体要求是统筹推进就业创业、社会保障、人事人才、劳动关系、经办服务、安全稳定等各项工作，为加快建设新时代社会主义现代化国际大都市贡献人社力量。一是实施就业优先战略，促进高质量充分就业，新增城镇就业 35 万人以上，深入实施城乡公益性岗位扩容提质行动，新设公益性岗位 3.7 万个以上等；二是推进创业城市建设，发挥创业带动就业倍增效应，加大创业补贴落实力度，优化创业担保贷款政策，出台新一轮创业培训政策，全年扶持创业 3 万人以上等；三是健全社会保障体系，持续增进民生福祉，全年企业社保参保缴费人数净增 8 万人以上等；四是建设人才集聚高地，强化现代化建设人才支撑，全年集聚各类人才 25 万人，全年开展补贴性培训 9 万人次，全年新增中高级专技人才 1.5 万人等；五是提升劳动关系治理能力，积极构建和

谐劳动关系。

### 3.年度重点工作任务

根据《市人力资源社会保障局 2023 年工作要点》，将工作要点进行梳理，列出市人社局 2023 年度重点工作任务，详见附件 5。

## 二、评价组织实施

### （一）评价目的、对象及范围

#### 1.评价目的

从财政资源配置、预算管理、绩效管理、部门履职效能及社会效应等方面，衡量部门整体及重点项目实施效果，为优化调整资金制度设计、支出结构等提供依据，推动提高青岛市人力资源和社会保障局部门整体绩效水平。另外，通过评价进一步压实部门绩效主体责任，调动部门提高整体绩效的积极性，并在部门整体绩效评价结果和部门预算安排、政策调整挂钩等方面进行研究探索。

#### 2.评价对象及范围

2023 年度市人社局部门经市财政批复的预算资金 219,097.40 万元，以及负责管理和分配的市对下转移支付资金 216,692.14 万元，涉及市人社局部门机关及下属 6 个事业单位，相关的市区县业务主管单位。

### （二）评价依据

#### 1.《山东省省级部门和单位整体绩效管理暂行办法》（鲁

财绩〔2021〕1号）；

2.《关于印发〈市级财政绩效评价操作指南〉的通知》（青财绩〔2020〕6号）；

3.被评价部门提交的反映部门管理的佐证材料，包括但不限于部门“三定”方案、部门年度工作计划、管理制度文件、财务资料等。

### （三）评价原则、评价思路和评价方法

#### 1.评价原则

本次绩效评价遵守科学规范、公正公开、分级分类、绩效相关的原则。

#### 2.评价思路

（1）有序推进，先易后难。从部门职能入手，了解部门工作职责与重点工作及重点建设项目，逐步逐项完善工作流程，提高评价科学性、严谨性。

（2）把握整体，重点关注。优先选择部门的核心职能、职责，以及与这些职能、职责紧密相关的重点工作进行评价。

（3）立足支出，以财评事。收集、整理、总结部门的职能定位、中长期规划和年度工作计划，全面、客观地反映部门年度履职情况和取得的成效，对完成的工作和履职程度进行分析。

（4）以市人社局市本级为主，同时兼顾市人社局对下属单位的管理、所有单位的项目支出等内容，从而尽量保证

评价内容的完整性及客观性。

### 3.评价方法

针对部门不同支出选择适当的工作方法，包括但不限于核查财务资料、政府采购资料、项目组织实施资料，查看项目现场，数据分析复核，组织开展座谈等方法。

1.案卷研究法。通过对市人社局整体工作内容、预算收支安排、预算管理要求，年度预算资金支持内容的完成情况及预期效果实现情况等相关资料进行研究、比较、分析，提取重要信息。

2.因素分析法。通过对市人社局开展现场实地调研，实地了解单位职能履行情况、单位管理规范性和效率性、年度任务和核心业务完成情况等，综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外部因素。

3.比较法。通过将市人社局实施情况与绩效目标、历史情况进行比较，综合分析绩效目标实现程度。

#### （四）评价指标体系

按照《山东省省级部门和单位整体绩效管理暂行办法》（鲁财绩〔2021〕1号）相关要求，结合工作实际，制定绩效评价指标体系，分为财政资源配置、预算管理、绩效管理、部门履职效能、社会效应五个一级指标。

部门履职效能体现了市人社局本年度业务经办效能，评价指标体系按照逻辑分析法设计，按照部门整体评价要求立足整体，关注重点的思路，重点关注与部门核心职能紧密相

关的支出内容与工作。结合部门的职能定位和年度工作计划、部门绩效目标，全面考察整体支出对部门职能履行的支持程度来设计指标体系。将部门职责分为就业创业、社会保障、人才队伍建设、劳动关系四大类工作，从完成率、及时率、质量达标率和社会效益层面多方面、多关键点进行评价，对“十四五”规划和年初既定的目标逐项梳理，形成以点带面的评价体系。

绩效评价结果采取评分与评级相结合的形式。评分实行百分制，满分为 100 分。根据得分情况将评价结果划分为四个等级：90 分（含）以上为优，80 分（含）-90 分为良，60 分（含）—80 分为中，60 分以下为差。

#### （五）绩效评价工作过程

##### **1.前期准备阶段（5月8日-5月20日）。**

成立评价工作组，开展前期调研并收集相关资料、制定评价实施方案等。

##### **2.组织实施阶段（5月21日-6月7日）。**

依据前期资料审核情况，补充收集资料、核查已提交资料的真实性，开展现场评价工作，形成工作底稿和问题清单。

##### **3.报告形成阶段（6月8日-6月30日）**

撰写绩效评价报告，提交财政征求意见并修改完善，形成正式报告。

### **三、总体评价结论及意见**

#### **（一）总体评价结论**

市人社局 2023 年度部门整体支出绩效评价得分为 91.15 分，评价等级为“优”。一级指标得分情况如表 3 所示：

表 3 一级指标得分情况表

一级指标	权重	得分	得分率
财政资源配置	12.00	12.00	100.00%
预算管理	32.00	27.55	86.09%
绩效管理	6.00	4.10	68.33%
部门履职效能	40.00	37.50	93.75%
社会效应	10.00	10.00	100.00%
合计	100.00	91.15	91.15%

## （二）总体评价意见

**财政资源配置方面**，市人社局预算安排与部门职能较为匹配，收入统筹管理落实到位，落实过紧日子的要求，部分项目预算编制科学性有待加强。

**预算管理方面**，市人社局预算执行较为及时，其他收入预算未完成，预决算信息按规定公开，按要求推进预算一体化系统并落实项目库管理相关要求，但政府采购促进中小企业发展政策未有效落实，财会管理、资产管理规范性需进一步加强。

**绩效管理方面**，市人社局绩效目标管理较为规范，绩效主体责任基本落实到位，绩效评价结果应用较为到位，但项目绩效目标设置、指标设置不够合理明确，缺少单位整体支

出自评报告，个别项目绩效自评指标评分依据不充分，个别绩效监控结果未有效应用。

**部门履职效能方面**，市人社局重点工作工作均已完成，个别重点任务实施效果一般；项目支出绩效自评质量需进一步提高；职责履行实际绩效良好，个别项目未完成预期目标。

**社会效应方面**，人社政务服务对象对市人社局部门履职效果满意度 99.99%。

#### 四、绩效评价指标分析

##### （一）财政资源配置

该一级指标满分 12 分，得分 12 分，得分率 100.00%。包括 3 个二级指标以及 3 个三级指标。财政资源配置得分情况如表 4 所示：

表 4 财政资源配置得分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	权重	得分	得分率
财政资源配置	预算安排与部门职能匹配度	预算安排与部门职能匹配度	8.00	8.00	100.00%
	收入预算统筹	评价落实收入统筹管理情况	2.00	2.00	100.00%
	运行成本	落实过紧日子要求情况	2.00	2.00	100.00%
合计			12.00	12.00	100.00%

**1.预算安排与部门职能匹配度。**包括预算安排与部门职能匹配度 1 个三级指标。

预算安排与部门职能匹配度，指标分值 8 分，实际得分 8 分。

**2.收入预算统筹。**包括落实收入统筹管理情况 1 个三级

指标。

落实收入统筹管理情况，指标分值 2 分，实际得分 2 分。

**3.运行成本。**包括评价落实过紧日子要求情况 1 个三级指标。

落实过紧日子要求情况，指标分值 2 分，实际得分 2 分。

## (二) 预算管理

该一级指标满分 32 分，得分 27.55 分，得分率 86.09%。包括 9 个二级指标以及 15 个三级指标。预算管理得分情况如表 5 所示：

表 5 预算管理得分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	权重	得分	得分率	
预算管理	预算执行进度	预算执行进度	3.00	2.60	86.67%	
	收入预算完成率	收入预算完成率	2.00	0.63	31.50%	
	财政结转结余控制率	财政结转结余控制率	2.00	2.00	100.00%	
	预决算信息公开	预决算信息公开	2.00	2.00	100.00%	
	预算管理一体化和项目库管理情况	预算管理一体化和项目库管理情况	2.00	2.00	100.00%	
	财会管理	财会管理	内控建设规范性	2.00	1.70	85.00%
			资金使用规范性	1.50	0.50	33.33%
			会计核算规范性	1.50	1.50	100.00%
	财会管理	财会管理	会计人员任用规范性	1.00	0.50	50.00%
政府采购管理	政府采购管理	采购活动合法性、合规性	2.00	2.00	100.00%	
		政策功能落实情况	1.00	0.75	75.00%	

一级指标	二级指标	三级指标	权重	得分	得分率
		政府采购执行率	1.00	0.92	92.00%
	资产管理	资产管理规范性	3.00	2.70	90.00%
		固定资产利用	2.00	1.75	87.50%
	转移支付资金管理	转移支付资金分配、监管情况	6.00	6.00	100.00%
合计			32.00	27.55	86.09%

**1.预算执行进度。**包括预算执行进度 1 个三级指标。

预算执行进度，指标分值 3 分，实际得分 2.6 分。2023 年 6 月底、9 月底、11 月底，市人社局预算执行进度分别为 63.22%、72.63%、88.99%。依据指标解释和评分标准，扣 0.4 分。

**2.收入预算完成率。**包括收入预算完成率 1 个三级指标。

收入预算完成率，指标分值 2 分，实际得分 0.63 分。2023 年市人局本级经费拨款以外的收入预算偏离度大于 20%，非财政收入完成率 63%。依据指标解释和评分标准，扣 1.37 分。

**3.财政结转结余控制率。**包括财政结转结余控制率 1 个三级指标。

财政结转结余控制率，指标分值 2 分，实际得分 2 分。

**4.预决算信息公开。**包括预决算信息公开 1 个三级指标。

预决算信息公开，指标分值 2 分，实际得分 2 分。

**5.预算管理一体化和项目库管理情况。**包括预算管理一

体化和项目库管理情况 1 个三级指标，

预算管理一体化和项目库管理情况，指标分值 2 分，实际得分 2 分。

**6.财会管理。**包括内控建设规范性、资金使用规范性、会计核算规范性、会计人员任用规范性 4 个三级指标。

内控建设规范性，指标分值 2 分，实际得分 1.7 分。市人社局建立内控体系并组织实施，但存在固定资产管理制度未有效执行、资产管理不规范的情况，如部分固定资产未贴标签、未明确使用人。依据指标解释和评分标准，扣 0.3 分。

资金使用规范性，指标分值 1.5 分，实际得分 0.5 分。市人社局部分专家费支出未代扣代缴个人所得税，不符合《中华人民共和国个人所得税法》的规定；市人社局出差审批表无申请日期填列项，难以保障出差前置审批程序的有效执行。依据指标解释和评分标准，扣 1 分。

会计核算规范性，指标分值 1.5 分，实际得分 1.5 分。

会计人员任用规范性，指标分值 1 分，实际得分 0.5 分。市人社局部分会计人员未按规定参加会计信息采集并完成年度继续教育。依据指标解释和评分标准，扣 0.5 分。

**7.政府采购管理。**包括采购活动合法性及合规性、政策功能落实情况、政府采购执行率 3 个三级指标。

采购活动合法性及合规性，指标分值 2 分，实际得分 2 分。

政策功能落实情况，指标分值 1 分，实际得分 0.75 分。市人社局 2023 年政府采购合同金额中小微企业占比 36.7%，小微企业占比 86.52%。中小微企业占比不足 40%，依据指标解释和评分标准，扣 0.25 分。

政府采购执行率，指标分值 1 分，实际得分 0.92 分。市人社局 2023 年政府采购执行率 92%。依据指标解释和评分标准，扣 0.08 分。

8.资产管理。包括资产管理规范性、固定资产利用 2 个三级指标。

资产管理规范性，指标分值 3 分，实际得分 2.7 分。市人社局个别资产账实不符，包括：局本级资产账中的 9 辆车无实物，公共就业和人才服务中心资产账中的 1 辆车无实物，社保中心资产账中的 1 处房产无实物，截至报告日，上述事项已提交党组会决议。依据指标解释和评分标准，扣 0.3 分。

固定资产利用，指标分值 2 分，实际得分 1.75 分。根据 2023 年资产盘点表和现场实际抽盘资产情况，市人社局部分资产未使用，固定资产利用率 99.98%。依据指标解释和评分标准，扣 0.25 分。

9.转移支付资金管理。包括转移支付资金分配、监管情况 1 个三级指标。

转移支付资金分配、监管情况，指标分值 6 分，实际得分 6 分。

### （三）绩效管理

该一级指标满分 6 分，得分 4.1 分，得分率 68.33%。包括 1 个二级指标以及 3 个三级指标。绩效管理得分情况如表 6 所示：

表 6 绩效管理得分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	权重	得分	得分率
绩效管理	绩效管理	绩效目标管理	2.00	0.50	25.00%
		绩效主体责任落实	2.00	1.80	90.00%
		绩效管理结果应用	2.00	1.80	90.00%
合计			6.00	4.10	68.33%

绩效管理。包括绩效目标管理、绩效主体责任落实、绩效管理结果应用 3 个三级指标。

绩效目标管理，指标分值 2 分，实际得分 0.5 分。

市人社局部分绩效目标设置、指标设置不够合理明确，一是绩效目标矮化，部分指标设置前瞻性、挑战性不足，如扶持大学生创业人数 $\geq 3000$ 人，实际完成 9891 人；二是部分绩效指标设置量化可衡量性不足，如创业补贴及创业服务补贴项目，效益指标设置为“全市创业创新活力”，缺乏清晰、可考量的标准。市人社局个别绩效目标设置与项目实际工作内容不相关匹配，如“创业一件事”平台尚处于在建状态，预计 2025 年 1 月竣工，绩效目标按项目完成后的情况进行设置，与年度工作内容不匹配。

依据指标解释和评分标准，扣 1.5 分。

绩效主体责任落实，指标分值 2 分，实际得分 1.8 分。

市人社局个别绩效自评项目绩效指标体系不够细化完善，个别项目绩效自评指标评分依据不充分且结果不够客观公正。

依据指标解释和评分标准，扣 0.2 分。

绩效管理结果应用，指标分值 2 分，实际得分 1.8 分。

市人社局个别项目绩效监控结果未有效应用，如“人力资源服务奖励资金”项目年初预算数 300 万元，绩效监控时预算执行为 0 万元，未根据绩效监控结果考虑项目实施的可行性，未及时调整预算和绩效目标，导致预算执行和绩效完成情况较差。依据指标解释和评分标准，扣 0.2 分。

#### （四）部门履职效能

该一级指标满分 40 分，得分 37.5 分，得分率 93.75%。

包括 3 个二级指标以及 7 个三级指标。部门履职效能得分情况如表 7 所示：

表 7 绩效管理得分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	权重	得分	得分率
部门履职效能	重点任务 工作完成 情况	年度重点任务 工作完成情况	5.00	4.00	80.00%
	项目支出 绩效复评	项目支出绩效 复评	5.00	4.50	90.00%
	职责履行	实际完成率	4.00	4.00	100.00%

(含重大政策和项目绩效情况)		6.00	6.00	100.00%	
		5.00	5.00	100.00%	
		4.00	3.00	75.00%	
	完成及时率	2.00	2.00	100.00%	
	质量达标率	2.00	2.00	100.00%	
	社会效益		1.00	1.00	100.00%
			1.00	1.00	100.00%
			1.00	1.00	100.00%
			1.00	1.00	100.00%
			1.00	1.00	100.00%
	行政效能	2.00	2.00	100.00%	
合计	40.00	37.50	93.75%		

1.重点任务工作情况。包括年度重点工作完成情况 1 个三级指标。

年度重点工作完成情况，指标分值 5 分，实际得分 4 分。市人社局年度重点工作均已完成，但有 2 项年度重点任务的个别项目未实现预期绩效目标，实施效果不显著。一是“落实新就业形态劳动者劳动保障措施”重点任务的“新业态灵活就业人员意外伤害保险补贴”重点项目，二是“实施“人力资源+”行动、产业园区提升和品牌建设计划”重点任务的“人力资源服务奖励资金”重点项目。

依据指标解释和评分标准，扣 1 分。

2.项目支出绩效复评。包括项目支出绩效复评 1 个三级指标。

项目支出绩效复评，指标分值 5 分，实际得分 4.5 分。本次绩效评价抽取了 5 个项目进行自评抽查复核，其中劳动保障检查专项业务费项目，自评 100 分，复评 88.78 分，下降 1 档为良。依据指标解释和评分标准，扣 0.5 分。

3.职责履行情况。包括实际完成率、完成及时率、质量达标率、社会效益、行政效能 5 个三级指标。

(1) 实际完成率，指标分值 19 分，实际得分 18 分。

就业创业工作、社会保障工作、人才建设工作绩效目标均完成，劳动关系工作“劳动检查专项培训”实际完成 2 场、“培训劳动保障监察员”72 人次，未完成绩效目标。依据指标解释和评分标准，扣 1 分。

(2) 完成及时率，指标分值 2 分，实际得分 2 分。

(3) 质量达标率，指标分值 2 分，实际得分 2 分。

(4) 社会效益，指标分值 5 分，实际得分 5 分。

(5) 行政效能，指标分值 2 分，实际得分 2 分。

(五) 社会效应

该一级指标满分 10 分，得分 10 分，得分率 100%。根据政务服务平台“好差评”系统数据，2023 年度青岛市人力资源和社会保障局评价 57,309,056.00 条，人社政务服务好评率达到 99.99%。依据指标解释和评分标准，不扣分。

## 五、主要经验和做法

市人社局全年有 12 项创新工作走在全国前列，20 项创新工作或指标全省领先，失业人员再就业、根治欠薪、解决长期未决信访诉求等工作实现了历史性突破，取得了显著成效。

（一）发挥人社职能优势，大力激发市场主体活力。一是保持就业总体局势稳定，城镇新增就业 36.8 万人，总量全省第一。二是持续提升用工保障服务。三是加速集聚人才智力资源，开展“寻找乡村振兴合伙人”活动等，全年引进集聚各类人才 26.3 万人。

（二）兜牢民生保障底线，不断改善人民生活品质。一是确保重点群体就业稳定，创设岗位 5.05 万个，城镇公益性岗位安置数量全省第一。二是促进社保制度运行稳定，聚焦新就业形态、灵活就业人员开展扩面提质行动，创新实施特定行业精准扩面。三是维护劳动关系和谐稳定，深入推进劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动。

（三）加大改革攻坚力度，全力淬炼高质量发展成色。一是聚焦群众就近享受就业创业服务的期盼，在全市打造了 146 家“就享家”乐业服务站，在全省率先试点“街区创业生态圈”，推出大鲍岛、银鱼巷等 34 家创业型特色街区。实施“技能培训进万家”行动，在全省率先创办“技能提升夜校”，以“保姆式”服务帮助群众在家门口实现就业创业。二是聚焦群众对

多层次多样化社会保障的需求，在全省首创人才年金试行办法，承办全省人才年金政策发布会并成为试点城市。年内新增年金计划企业 156 家，企业年金资产规模超过 82 亿元。深入推进个人养老金制度全国先行试点、补充工伤保险与伤养服务相结合的新型工伤保障制度，全市 141.6 万人开立个人养老金账户，1094 户企业 10.2 万人参加补充工伤保险，340 名职工享受伤养服务。发布全国首个《劳动能力鉴定智能化服务规范》地方标准，在全省首创企业简易注销社保联检核查机制，为推进社保制度改革提供了“青岛经验”。三是聚焦市场对破除人才发展障碍，在全省率先出台加强新时代高技能人才队伍建设实施意见，率先开展首席技师评聘试点，打造全国首批技能根基工程培训基地。率先出台支持取得职称的新型职业农民创新创业发展 16 条新政，创建全省唯一博士后创新创业园区和博士后科技成果转化基地，博士后累计招收数量达到 7656 人，居全省第一。创新高层次人才评价机制，选拔 126 名行业拔尖领军人才，市二、三级岗位人才达到 505 人，居全省首位。成功创建国家级人力资源服务产业园，成为全省唯一拥有“双国字号”人力资源配置平台的城市。四是聚焦基层调解力量薄弱，矛盾纠纷化解不及时难题，在全国率先建立劳动争议“大数据监测预警+跨部门联动处置”工作机制，创建行业性、区域性劳动争议预防调解联盟数量达到 55 家，获评国家级金牌调解组织、省级标准化调

解组织数量全省第一。

## 六、存在的问题

### （一）部分项目年中预算调剂比例高或年底预算执行率低

预算编制科学性不足，多安排或少安排预算，导致部分项目年中预算调剂比例高或年底预算执行率低，如家庭服务业从业人员素质提升补贴年初预算 838 万元，由于实际开展工作难度、培训机构整改现状等原因，培训人数不足，年初补贴预算过高，预算调剂后 238.4 万元，调整比例-71.55%。具体原因首先是培训对象为在岗人员，离岗和脱岗培训较难协调，各培训机构招生困难；其次部分培训机构因教师资格等问题整改，暂停职业技能培训工作；另外病患陪护、长护险照护专业均为首次纳入家服培训，各机构招生准备不够充分。

### （二）资产管理规范性需加强

市人社局资产管理规范性存在不足。一是部分资产未见资产标签。通过现场勘查，个别单位的部分资产未见资产标签，科室保管的资产未注明具体的管理责任人，且无法通过资产编号进行细致的盘点工作。二是查看资产盘点表和现场抽盘发现个别单位的部分设备类资产处于存放于仓库，与国有资产年度报告中的在用、闲置资产内容不一致。

### （三）未落实政府采购支持中小企业政策

市人社局 2023 年政府采购应当面向中小企业预算预留比例 16.92%，政府采购合同金额面向中小企业的占比 36.7%，均小于 40%，不符合政府采购支持中小企业政策落实的相关规定。

#### （四）财务管理需进一步加强

1.经抽查会计凭证，发现市人社局及所属单位存在个别资金使用不规范的情况，一是支付专家费未按《中华人民共和国个人所得税法》规定代扣代缴个人所得税；二是出差审批表无申请日期填列项，难以保障出差前置审批程序的有效执行。

2.部分会计人员未参加会计信息采集，未完成年度继续教育。

#### （五）绩效管理需进一步规范

1.绩效指标设置前瞻性、挑战性不足，如全年开展补贴性职业技能培训人次数 $\geq 5$ 万人次，实际完成 11.48 万人次；扶持大学生创业人数 $\geq 3000$ 人，实际完成 9891 人；全年开展专业技术人员继续教育培训人次数 $\geq 20$ 万人次，实际完成 80.1 万人次。

2.部分绩效指标设置量化可衡量性不足，如引进和培养高层次技能人才奖励项目，效益指标设置为“技能人才质量提升”；创业补贴及创业服务补贴项目，效益指标设置为“全市创业创新活力”，缺乏清晰易考量的标准。

3.个别绩效目标设置与项目实际工作内容不相关匹配，如“创业一件事”平台尚处于在建状态，预计2025年1月竣工，绩效目标按项目完成后的情况进行设置，与年度工作内容不匹配。

（六）“新业态灵活就业人员意外伤害保险补贴”重点项目执行效果不理想

“新业态灵活就业人员意外伤害保险补贴”重点项目，2023年度补贴发放2人，与绩效目标“4000人”以上差距较大。青岛市为贯彻落实《山东省人民政府办公厅关于支持多渠道灵活就业二十条措施的通知》出台了《关于实施互联网平台灵活就业商业综合保险补贴政策有关问题的通知》（青人社规〔2021〕6号），文件规定对依托电子商务、网络预约出租汽车、外卖、快递等新业态平台灵活就业且办理就业登记人员购买意外伤害保险的，按照购买保险费数额一定比例给予平台或个人补贴，每人每年不高于100元，所需资金从就业补助资金中列支。但因灵活就业人员流动性强、劳动关系不稳定、参保意识弱，而平台企业担心统一购买意外保险保险会产生事实劳动关系等，导致政策执行效果不及预期。

（七）“人力资源服务奖励资金”重点项目实施效果未达预期目标

根据2021年12月青岛市出台《关于加快人力资源服务业高质量发展若干措施》（青人社发〔2021〕24号），市人

社局安排了 2023 年“人力资源服务奖励资金”项目预算资金 300 万元。由于经济环境下行压力、疫情影响人力资源服务业营业活动等因素，青岛市仅有 3 家人力资源服务机构符合领军型人力资源服务机构领办人奖励，无符合条件的新落地领军型人力资源服务机构。绩效自评产出指标“具有行业影响力的人力资源发展活动奖励”、“新落地人力资源服务机构领办人奖励”均未完成，效益指标“推动人力资源服务业高质量发展”得分率 29.10%。

另外“人力资源服务奖励资金”项目绩效监控时，预算执行为 0 万元，未根据监控结果考虑项目实施的可行性，对于是否开展行业影响力活动评选，落实清楚后，应及时调整预算资金和绩效目标。

## 七、相关建议

### （一）提高预算编制科学、合理性

建议市人社局科学编制预算，提高预算统筹水平。在编制预算时，加强财务和业务信息沟通，做好前期准备工作，参照往年收支情况，并充分考虑政策符合度、奖励资金申请审核和工作开展难度等因素，结合经济社会发展和政策变化等增减变动因素，提高预算编制的准确性，不断优化财政资源配置。

### （二）做好资产的统筹调配工作，提高资产利用率

建议进一步强化固定资产管理，一是加强资产配置统筹

管理，优先通过调剂方式配置资产，最大限度地发挥资产使用价值，对能够通过功能挖潜、修旧利废或到期仍能够使用的资产要继续使用，切实做到物尽其用。二是加强资产标签管理，明确资产使用人（管理责任人）、存放地点等信息，保证资产信息的准确性和实时更新，防止出现资产管护不到位或资产闲置的情况，为每年度开展资产盘点做好基础工作。

### （三）保障政府采购支持中小企业政策落实

建议加强采购需求管理，落实预留采购份额、价格评审优惠、优先采购等措施，提高中小企业在政府采购中的份额，支持中小企业发展，保障政府采购支持中小企业政策落实。

### （四）进一步规范财会管理

一是建议按照国家财经法规和财务管理制度的相关规定规范使用资金，严格按照资金的审批、拨付程序规范使用资金。二是要进一步加强会计人员继续教育管理，督促会计人员通过多种形式参加继续教育，提升会计人员专业技术水平。

### （五）加强部门绩效管理，提升部门预算整体绩效

一是提高绩效目标质量，科学、合理设置绩效目标及指标。建议结合年度重点工作任务、预算资金安排情况和以往工作开展情况，合理评估自身工作能力和水平，科学预测年度可实现任务量，设置科学合理且具有一定挑战性的目标，按照高度关联、重点突出、量化易评的原则编制绩效指标和

指标目标值，以提高绩效目标的引领导向作用。二是落实绩效主体责任，提高绩效自评结果的客观公正性。三是确保预算绩效管理结果有效应用，切实提高财政资源配置效率和使用效益的情况。

#### （六）加强履职效能，不断提升资金使用效益

一是建议全面客观认识灵活就业的属性、特征、现况，考虑政策落实的难点盲点，坚持问题导向、加强调查研究、提出务实举措，贯彻落实广覆盖、保基本、多层次、可持续的方针，着重解决灵活就业人员权益的保障重点，切实保障其合法权益。二是建议加强部门履职效能，进一步落实和完善政策，强化项目监督管理，及时总结评价，提高履职效能实现，确保财政资金发挥应有效益。

附件：

##### 1.评价人员信息表

2-1.青岛市人力资源和社会保障局部门整体支出财政绩效评价指标体系

2-2.青岛市人力资源和社会保障局部门整体支出财政绩效评价打分表

3.青岛市人力资源和社会保障局部门整体支出财政绩效评价问题建议清单

##### 4.青岛市人力资源和社会保障局项目预决算明细

5.青岛市人力资源社会保障局 2023 年工作要点重点任务梳理清单

**八、机构盖章和人员签字**

山东山审会计师事务所有限公司

主评人:

## 附件 1

评价人员信息表

序号	姓名	单位	专业	技术职称	职责分工
1	张志红	山东财经大学	政府绩效	教授	专家
2	郭法远	山东山审会计师事务所	会计学	注册会计师	项目质量控制
3	高博文	山东山审会计师事务所	会计学	注册会计师 高级会计师	技术负责人
4	谭翠菊	山东山审会计师事务所	计算机科学与技术	注册会计师	项目主评人
5	孔德鲁	山东山审会计师事务所	会计学	会计师	项目组员
6	周洪远	山东山审会计师事务所	会计学	会计师	项目组员
7	许鑫	山东山审会计师事务所	会计学	助理会计师	项目组员