

石家庄市人力资源和社会保障局
部门 2022 年度整体支出
绩效自评报告

石家庄市人力资源和社会保障局

2023 年 4 月

目录

一、部门基本情况.....	- 1 -
二、自评工作开展情况.....	- 8 -
三、部门整体支出绩效目标实现情况及指标分析.....	- 10 -
四、评价结论和评价等级.....	- 14 -
五、存在的问题及改进措施.....	- 15 -
六、评价工作组人员名单及签字.....	- 17 -

石家庄市人力资源和社会保障局

部门 2022 年度整体支出

绩效自评报告

贯彻落实市委市政府《关于全面落实预算绩效管理的实施意见》（石发〔2019〕8号）文件精神，遵循“科学性、规范性、客观性和公正性”的原则，石家庄市人力资源和社会保障局（以下简称“我部门”）对2022年整体支出情况实施了财政支出绩效自评价，形成本评价报告。

一、部门基本情况

（一）部门概况

1、部门职责

根据《石家庄市人力资源和社会保障局职能配置、内设机构和人员编制规定》，我部门主要职责分别是：（1）拟订全市人力资源和社会保障事业发展规划，起草人力资源和社会保障地方性法规、政府规章草案；（2）拟订人力资源市场发展规划和人力资源服务业发展、人力资源流动政策，促进人力资源合理流动、有效配置。按照管理权限拟订人员（不含公务员）调配政策和特殊人员安置政策；（3）负责促进就业创业工作，拟订统筹城乡的就业发展规划和促进就业创业扶持政策，完善公共就业服务体系，拟订全市技工学校和职业培训机构发展规划和管理规划并组

织实施，统筹建立面向城乡劳动者的职业技能培训制度，加强就业服务和就业培训，拟订就业援助制度，牵头拟订高校毕业生就业政策，按规定负责中专以上毕业生(非师范类)的就业工作；(4) 统筹推进覆盖城乡的多层次社会保障体系建设。负责养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险工作。负责养老、失业、工伤保险关系转续和基金统筹管理工作，会同有关部门拟订养老、失业、工伤保险及其补充保险基金管理和监督制度。审核汇总相关社会保险基金预决算草案。负责企业年金、职业年金管理工作，会同有关部门实施全民参保计划并参与全省统一的社会保险公共服务平台建设工作；(5) 负责就业、失业和相关社会保险基金预测预警和信息引导，拟订应对预案，实施预防、调节和控制，保持就业形势稳定和社会保险基金总体收支平衡；(6) 负责劳动人事争议调解仲裁和劳动关系监管工作，完善劳动关系协商协调机制，组织实施职工工作时间、休息休假和假期制度。负责消除非法使用童工和女工、未成年工的特殊劳动保护工作。组织实施劳动保障监察，协调劳动者维权工作，依法查处重大案件；(7) 拟订人才工作有关目标并做好相关实施工作，参与全市人才工作的指导、组织、协调和管理，承办有关人才工作。会同有关部门做好市场化、社会化的人才管理服务体系建设工作。负责人事考试工作。负责人才分类评价机制推进实施，牵头推进全市深化职称制度改革，综合管理全市职称工作。负责专业技术人员管理、继续教育和博士后管理工作，负责高层次专业技术人才选拔和培

养，拟订吸引留学人员来石（回国）工作或定居政策，组织拟订技能人才培养、评价、使用和激励制度。贯彻执行职业资格制度，负责职业技能多元化评价工作；（8）会同有关部门指导事业单位人事制度改革，按照管理权限负责规范事业单位岗位设置、公开招聘、聘用合同、考核奖惩、培训等人事综合管理工作，负责事业单位人员和机关工勤人员管理工作；按照管理权限负责市直部分事业单位及中央驻石单位工资基金手册管理工作（9）负责全市评比达标表彰和创建示范工作的综合管理、审核备案、监督检查工作。会同有关部门拟订全市表彰奖励办法（不含中国共产党党内表彰、公务员奖励），组织指导市直各部门的评比达标表彰活动，负责全市功勋荣誉表彰奖励获得者管理工作，落实享受待遇的相关政策；（10）会同有关部门做好全市事业单位人员工资收入分配管理工作，负责国有企业管理人员薪酬水平的复核、备案工作；负责企事业单位人员工资决定、正常增长和支付保障工作；负责全市企事业单位人员福利和离退休管理工作，并对政策执行情况进行监督检查；（11）负责农民工工作，对政策落实情况进行监督检查，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益；（12）负责人力资源和社会保障对外交流与合作工作；（13）完成市委、市政府交办的其他任务。

2、机构设置

从决算编报单位构成看，纳入我部门决算汇编范围的独立核算单位（以下简称“单位”）共7个，具体情况如下：

(1) 石家庄市人力资源和社会保障局(本级), 行政单位, 财政拨款; (2) 石家庄市社会保险中心, 参公事业单位, 财政性资金基本保证; (3) 石家庄市就业服务中心, 参公事业单位, 财政性资金基本保证; (4) 石家庄市机关事业社会保险中心, 参公事业单位, 财政性资金基本保证; (5) 石家庄市劳动监察局, 参公事业单位, 财政性资金基本保证; (6) 石家庄市职业技能鉴定中心, 经费自理事业单位, 财政性资金零补助; (7) 石家庄市高级技工学校, 财政补助事业单位, 财政性资金定额或定项补助。

我部门现有人员 637 人(含离休人员 1 人), 其中行政人员 99 人, 参照公务员法管理事业人员 270 人, 非参公人员 267 人。

3、资产情况

截止 2022 年底, 我部门共有资产 15283.43 万元, 其中货币资金 1076.59 万元; 固定资产净值 14206.84 万元; 固定资产累计折旧 11940.54 万元。我部门资产管理依照政府采购目录进行政府采购, 加强固定资产登记、使用和报废处置管理, 做到支出合理, 物尽其用。

(二) 部门收支预决算情况

我部门 2022 年一般公共预算 63810.50 万元; 事业收入 433 万元, 其他收入 545 万元。基本支出 15095.83 万元, 项目支出 49692.67 万元。

2022 年预算调整具体为: 一般公共预算 73057.46 万元; 事

业收入 159.77 万元，其他收入 1453.26 万元，年初结转结余 3378.31 万元。基本支出 20022.98 万元，项目支出 58025.82 万元。

2022 年决算收入 73033.63 万元，事业收入 159.77 万元，其他收入 1453.26 万元。决算支出 77650.93 万元，基本支出 19650.98 万元，项目支出 57999.95 万元。年末结转和结余 374.03 万元。

（三）部门整体支出绩效目标、指标

1、整体绩效目标

以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领，坚持“民生为本、人才优先”工作主线，实施就业优先战略和人才强市战略，建立更加公平更可持续的社会保障制度，深化人事制度改革和工资收入分配制度改革，构建和谐稳定的劳动关系，提升基本公共服务能力，努力实现人力资源社会保障事业全面协调可持续发展，确保如期完成全面建成小康社会目标任务，为建设“现代省会、经济强市”作出新的更大贡献。

2、分项绩效目标、指标

（1）就业更加充分质量更高

绩效目标：就业规模持续扩大，就业结构更加合理，化解过剩产能职工得到有效安置，统一规范灵活的人力资源市场体系基

本形成，公共就业创业服务能力有效提升，人力资源开发和职业技能培训水平明显提高，就业局势保持总体稳定。

绩效指标：力争实现全市城镇新增就业 12.8 万人，离校未就业高校毕业生就业率达到 90% 以上，零就业家庭保持动态为零。

（2）社会保障体系更加完善更可持续

绩效目标：推进社会保障制度改革，社会保障制度更加完善，基本实现法定人员全覆盖，建立社会保障待遇正常调整机制，稳步提高保障水平，确保基金安全可持续进行，经办管理服务规范高效。

绩效指标：城镇职工养老保险参保达到 277 万人，工伤保险达到 195 万人，失业保险达到 129 万人，城乡居民养老保险达到 381 万人。

（3）人才总体水平进一步提升

绩效目标：人才发展环境进一步优化，人才活力进一步激发，以高层次、高技能人才为重点的人才队伍规模不断扩大、素质不断提高、结构不断优化，为经济社会发展提供有力人才保障和智力支撑。

绩效指标：2022 年年末，具有专业技术资格人才数量达到 43 万人，高技能人才数量达到 23 万人。

（4）人事工资制度改革进一步深化

绩效目标：贯彻执行《事业单位人事管理条例》，形成符合事业单位特点、规范有序、充满活力的人事管理制度，人员调配政策体系进一步完善。进一步完善企业职工工资指导线办法，深化国有企业负责人薪酬制度改革。进一步完善事业单位人员调配政策体系，事业单位人员调配实行网上审批。完善事业单位工资制度，建立健全工资正常调整机制，优化工资结构并向基层一线倾斜，缩小地区间差异，落实好疫情防控期间一线医务人员各项待遇。

绩效指标：确保事业单位公开招聘公平、公正。优化事业单位岗位结构比例，全面推行聘用制度，提高公开招聘科学性，规范事业单位人事管理工作；有效控制事业单位机构编制及人员增长。加大对企业工资分配的宏观调控力度，不断扩大企业工资集体协商覆盖面，引导企业合理确定职工收入水平；有效控制事业单位机构编制及人员增长。加强工资管理，全面做好事业单位工资标准调整和增资各项工作，确保各项政策落实到位。

（5）劳动关系和谐稳定

绩效目标：依法规范用工管理，加大对劳动合同制度实施的指导和监督。加强劳动保障监察执法能力建设，推进劳动保障监察行政执法体制改革和执法行为标准化、执法程序规范化、执法队伍正规化。

绩效指标：2022年年末规模以上企业劳动合同签订率达到97%，持续推进劳动人事争议调解仲裁工作标准化建设，确保实现按期结案率90%、调解率60%的年度目标。

（6）基本公共服务能力显著提升

绩效目标：全面开展人社服务快办行动，推进公共服务标准化、智能化，加快实现全市人社业务一门一窗一网办理；全面梳理人社公共服务事项，编制事项清单，服务指南和工作手册，实施全市人社业务综合柜员制改革。

绩效指标：围绕省集中、一体化、一卡通，实现“人社信息化”向“信息化人社”转变，2022年年末社会保障卡持卡实现基本全覆盖。

二、自评工作开展情况

（一）自评的组织工作

我部门为推进本年度预算绩效评价工作，抽调人员成立绩效评价工作组，由副局长刘子君担任组长，成员包括项目主管部门、财务主管部门等主要负责人。

按照通知要求，评价工作组制定自评工作方案，明确评价内容、评价程序及时间安排。组织相关人员召开专题会议，传达自我评价工作要求和部署各项工作安排。全面收集评价所需基础信息资料并对资料进行分类整理、审查和分析。

（二）绩效自评目的

本次绩效自评将结合我部门 2022 年度部门整体支出实际情况，运用科学、规范、合理的评价方法，全面、真实、客观地对我部门年度一般公共预算财政拨款资金支出情况、相关制度健全性、项目完成情况及部门履职效果等内容进行综合评价，全面反映财政资金使用成效和部门职能的实现程度，针对评价过程中发现的问题进一步提出相关意见建议，为以后年度我部门履行部门职责作出更好的预算管理和资金安排。

（三）绩效自评内容

本次我部门整体支出绩效自评主要内容包括：一是绩效目标和预算编制情况；二是部门预决算收支情况；三是部门年度总体绩效目标完成情况；四是部门年度绩效指标完成情况，包括部门履职投入、履职过程、履职产出及履职效果等。

（四）自评的方法

1、科学公正原则。此次绩效自评运用科学合理的方法，按照规范的程序，对我局部门整体预算资金使用绩效进行客观、公正的反映。

2、统筹兼顾原则。单位自评、部门自评和财政自评应职责明确，各有侧重，相互衔接，绩效自评结果将上报财政部门作为财政自评参考依据。

3、激励约束原则。此次绩效自评结果与预算安排、政策调整、改进管理实质性挂钩，体现奖优罚劣和激励相容导向，有效安排、低效压减、无效问责。

4、公开透明原则。此次绩效自评结果应依法依规在政府门户网站进行公开，并自觉接受社会监督。

（五）绩效自评过程

本次绩效自评将资金使用产出及效果与年初指标值相比较，对完成值低于指标值较多的项目，分析其形成原因，针对评价过程中发现的问题进一步提出相关意见建议，为以后年度我部门履行部门职责作出更好的预算管理和资金安排。

三、部门整体支出绩效目标实现情况及指标分析

（一）总体绩效目标实现情况

根据 2022 年度部门整体的绩效目标，我部门年度总体绩效目标实现程度：坚持了以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领，深入贯彻了党的十九届四中全会和省委九届九次全会、市委十届八次全会精神，坚持了“民生为本、人才优先”工作主线，实施了就业优先战略和人才强市战略，建立了更加公平更可持续的社会保障制度，深化了人事制度改革和工资收入分配制度改革，构建了和谐稳定的劳动关系，提升了基本公共服务能力，努力实现了人力资源社会保障事业全面协调可持续发展，确保如期完成了全面建成小康社会目标任务，为建设“现代省会、经济强市”作出了新的更大贡献。

2022 年我部门整体支出 77650.93 万元，占预算调整的 78024.96 万元的 99.52%，其中基本支出 19650.98 万元，占预算调整数的 98.14%；项目支出 57999.95 万元，占预算调整数的

99.99%。

（二）分项绩效目标实现情况及指标分析

（1）就业更加充分质量更高

我市就业规模持续扩大，就业结构更加合理，化解过剩产能职工得到有效安置，统一规范灵活的人力资源市场体系基本形成，公共就业创业服务能力有效提升，人力资源开发和职业技能培训水平明显提高，就业局势保持总体稳定。

2022年全市城镇新增就业不低于12.89万人，城镇失业人员再就业6.46万人，困难人员实现就业2.01万人，加强就业困难人员就业帮扶，确保零就业家庭动态清零；发放各类援企稳岗补贴8.99亿元，惠及企业5.2万家，稳定就业岗位75.4万个；认定青年就业见习单位211家，提供见习岗位7119个，开发临时公益性岗位1057个，专场招聘活动98场，提供岗位2.1万个。圆满完成年初既定任务。

（2）社会保障体系更加完善更可持续

推进社会保障制度改革，社会保障制度更加完善，基本实现法定人员全覆盖，建立社会保障待遇正常调整机制，稳步提高保障水平，确保基金安全可持续进行，经办管理服务规范高效。

全市养老保险参保人数289.77万人、工伤保险参保人数186.81万人、失业保险人数150.94万人、城乡居民养老保险保人数382.89万人；实体社保卡发卡1095.27万张，电子社保卡签发581.77万张；工伤认定由原来的30天缩短到15天以内，

最快可一天内办结。

（3）人才总体水平进一步提升

人才制度改革持续深化，人才发展环境进一步优化，人才活力进一步激发，以高层次、高技能人才为重点的人才队伍规模不断扩大、素质不断提高、结构不断优化，为经济社会发展提供有力人才保障和智力支撑。

加快国家级人力资源服务产业园提档升级。集聚知名机构214家，引进院士3名，特聘专家7名，博士以上高精尖人才27名；加大高技能人才培训力度。培育职业院校、骨干企业、五大主导产业技能实训中心“石家庄培训模式”，在全市启动首届“石家庄工匠”选拔活动，全市建成省级以上高技能人才培训基地14个、技能大师工作室19个。

（4）人事工资制度改革进一步深化

贯彻执行《事业单位人事管理条例》，形成符合事业单位特点、规范有序、充满活力的人事管理制度，人员调配政策体系进一步完善。进一步完善企业职工工资指导线办法，深化国有企业负责人薪酬制度改革。进一步完善事业单位人员调配政策体系，事业单位人员调配实行网上审批。完善事业单位工资制度，建立健全工资正常调整机制，优化工资结构并向基层一线倾斜，缩小地区间差异，落实好疫情防控期间一线医务人员各项待遇。

全面实行事业单位招聘市级统招统考，在全省以及周边省会城市中率先出台事业单位特设岗位设置管理办法，引进、聘用急

需或作出突出贡献高层次人才 23 名。按照中小学 5%、幼儿园 3% 的比例增加高级岗位 4270 个，县以下职员等级晋升 6853 人。为市直高校、医院、科研院所等开辟“绿色通道”，引进高层次急需紧缺人才 336 名，其中博士学历 108 人；委托石家庄学院、河北正定师范高等专科学校为 11 个县域农村小学、幼儿园定向培养公费师范生 349 名。

（5）劳动关系和谐稳定

依法规范用工管理，加大对劳动合同制度实施的指导和监督。加强劳动保障监察执法能力建设，推进劳动保障监察行政执法体制改革和执法行为标准化、执法程序规范化、执法队伍正规化。

持续深化和谐劳动关系创建，全市培树国家级金牌劳动人事争议调解组织 1 家、省级金牌协调劳动关系社会组织 1 家、省级金牌劳动关系协调员 10 名，1 家企业、1 家工业园区被评为全国和谐劳动关系创建示范单位；保障农民工工资支付工作在省考核中连续 4 年优秀、连续 3 年第 1 名。建成石家庄市劳动监察大数据可视化决策平台，劳动监察监管信息上线率达 100%，劳动监察案件结案率达 99.6%，拖欠农民工工资案件结案率 100%，共为 1.65 万名劳动者解决欠薪 1.99 亿元。

（6）基本公共服务能力显著提升

绩效目标：全面开展人社服务快办行动，推进公共服务标准化，智能化，加快实现全市人社业务一门一窗一网办理；全面梳理人社公共服务事项，编制事项清单，服务指南和工作手册，实

施全市人社业务综合柜员制改革。

人社公共服务能力和民生保障作用不断提升。一是持续推进人社快办服务升级。截止12月，全市277项高频业务实现“一窗通收通办”，10万余家用人单位申办业务“一网通办”。市县乡村“四级”一体化覆盖全市23个县（市、区）、268个乡镇街道、4745个村和社区，67项人社高频服务事项延伸到乡镇社区，“10分钟”便民服务圈初步建成；窗口服务质量不断提升。持续加强系统行风建设，深入开展窗口单位比武练兵，全市人社服务好评价率达到100%，市社保中心被人社部表彰为“全国人社系统优质服务窗口”。

四、评价结论和评价等级

根据部门职责定位和各项工作履职情况进行综合评价，给出总得分，满分100分，得出综合绩效评价等级。部门整体支出综合绩效评价分为4个等级：得分 ≥ 85 分为优秀； $75 \leq \text{得分} < 85$ 分为良好； $60 \leq \text{得分} < 75$ 分为一般；得分 < 60 分为较差。

经过整体评价，我部门根据2022年工作计划，今年以来，石家庄市人社局在省人社厅的指导和支持下，坚决贯彻习近平总书记重要指示精神，全面落实“疫情要防住、经济要稳住、发展要安全”重要要求，坚持“民生为本、人才优先”，以“争全省第一、创全国一流”为目标，集中力量积极攻“难点”、破“冰点”，多项工作走在了全省、乃至全国的前列，央视、新华社、中国劳动保障报、河北日报等中央和省级媒体进行了深入报道。

我部门 2022 年度部门整体绩效自评得分 90.69 分，评价等级为“优”。

五、存在的问题及改进措施

(一) 存在的主要问题

1. 个别项目目标和指标设置简化

个别绩效目标不够完善，不能完整清晰体现工作活动的产出和效果，依据绩效目标所设置的绩效指标不够细化，不能完整清晰的反映活动目标完成情况。

2. 部门监督检查力度有待加强

部门结合部门实际建立了工程项目监督管理制度，并按照制度开展了项目各环节的监督检查工作。但实际了解发现，部门在个别项目中监督检查力度不够，未及时跟踪项目的实施情况，项目监督检查工作有待加强。

(二) 针对问题提出具体的改进措施或建议

1. 科学设定绩效目标和指标

预算部门应加强绩效目标的设定，将绩效目标做实，做到项目绩效目标全覆盖，最终实现部门整体绩效目标全覆盖，同时在设定绩效指标值注意细化量化，便于对项目进行监控和考核。在实际操作中，应建立全面规范的绩效指标体系，依据部门职责和年度工作重点，设定科学、合理、可行的年度绩效目标、绩效指标。

2. 加强项目管理，完善项目监督工作

部门应进一步加强对项目实施的管理，加强对项目实施全过程的监管，做到事前计划合理、事中执行监管有力、事后评价及时有效反馈。同时建立项目责任体系，落实执行责任制，督促、指导各科室加强项目监管工作，确定项目的负责人、执行科室、项目建设周期、并制定具体的执行计划，按计划开展项目工作，保证项目的顺利完成。

在项目执行中开展日常监督检查工作，对项目进行有效监控，并对检查过程中发现的问题及时提出督促整改意见，做到项目及时跟踪处理。同时，要加强项目工作规范性，完善工作底稿、检查资料的收集和保存制度，做好资料备份工作，以便对项目情况进行反馈。

3. 提高部门绩效管理意识

部门在今后的工作中，应加强对预算绩效管理工作的重视，把绩效理念融入到预算编制、执行、监督管理的全过程，通过制定统一的工作规划、管理制度体系，加强对预算绩效管理的保障支撑性。通过组织培训，加强宣传等方式，加强部门工作人员对预算绩效管理的认识，充分理解财政绩效评价指标体系，强化全过程预算绩效管理理念，积极主动的开展绩效管理工作，以提高财政资金使用效益。

六、评价工作组人员名单及签字

组 长：刘子君 副局长

组 员：赵立军 规划财务科科长

组 员：张 鹏 办公室主任

组 员：刘 瑶 机关党委专职副书记

组 员：局属二级预算单位相关人员

石家庄市人力资源和社会保障局

2023年4月