

2023 年度南京市人力资源和社会保障局 部门整体绩效自我评价报告

一、单位概况

（一）单位基本情况

1. 南京市人力资源和社会保障局(以下简称南京市人社局)成立于 2010 年，由原市人事局、市劳动局合并组建而成。2019 年机构改革，划出公务员管理、军转安置、外国专家管理和医保等职能。

2. 单位主要职能。本单位负责贯彻落实中央关于人力资源和社会保障工作的方针政策和省委、市委的决策部署，在履行职责过程中坚持和加强党对人力资源和社会保障工作的集中统一领导。其中：

（1）人事人才方面。贯彻执行国家、省人力资源市场相关法规，拟订并组织实施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，负责人力资源服务机构管理工作，负责人力资源市场监管工作。按照职责分工负责相关人才工作，拟订人才资源开发规划，组织实施重点人才工程和项目计划。推进深化职称制度改革，拟订专业技术人员管理、继续教育和博士后管理等政策，负责高层次专业技术人才及专家选拔、培养、服务工作，拟订吸引留学人员来本市工作或定居的政策。组织拟订技能人才培养、评价、使用和激励制度。完善职业资格制度，健全职业技能多元化评价政策。会同有关部门指导全

市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、聘用合同等人事综合管理工作，拟订事业单位人员和机关工勤人员管理政策。会同有关部门拟订事业单位人员工资收入分配政策和企业人员收入分配的调控政策，建立企事业单位人员工资决定、正常增长和支付保障机制。拟订企事业单位人员福利和离退休政策。组织实施国家表彰奖励制度，会同有关部门拟订全市表彰奖励制度，综合管理全市表彰奖励工作，承担全市创建评比达标表彰有关工作，根据授权承办以市委、市政府名义开展的市级表彰奖励活动。负责人力资源和社会保障领域对外交流与合作工作。

（2）就业创业方面。负责促进就业工作，拟订统筹城乡的就业发展规划和政策，完善公共就业创业服务体系，统筹建立面向城乡劳动者的职业技能培训制度，拟订就业援助制度，牵头拟订高校毕业生就业政策，会同有关部门拟订外国人来华工作政策。

（3）社会保障方面。负责建立和完善覆盖城乡的多层次社会保障体系，拟订养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险政策和标准，并组织实施。贯彻实施养老保险全国和省统筹办法以及全国统一的养老、失业、工伤等社会保险关系转续办法，拟订养老保险市级统筹意见。组织拟订养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险基金管理和监督办法，编制相关社会保险基金预决算草案。会同有关部门实施全民参保计划并建立全市统一的社会保险公共服务平台。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，实施监管调控，保持就业形势稳定和相关社会保险基金总体收支平衡。

（4）劳动关系方面。统筹拟订劳动关系政策，完善劳动关系协商协调机制，对劳动标准执行实施监管。会同有关部门拟订农民工工作相关政策并推动落实，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益。统筹制定劳动人事争议调解仲裁办法并组织实施，受理处理劳动人事争议案件。组织实施劳动保障监察，协调劳动者维权工作，依法查处违法案件。

3. 内设机构。根据《南京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》精神，本单位内设以下二十个机构：办公室（信访处）、发展规划处、法规处（行政审批服务处）、财务和基金监督处、就业促进处（失业保险处）、职业能力建设处（技工院校管理处）、专业技术人员管理处（职称和职业资格管理处）、人力资源开发和流动管理处（市留学人员工作办公室）、事业单位人事管理处、农民工工作处、劳动关系处、工资福利处、养老保险处、工伤保险处（市劳动能力鉴定委员会办公室）、城乡居民社会保险处、调解仲裁管理处、劳动保障监察局、人事处（市表彰奖励办公室）、机关党委、离退休干部处。

4. 人员情况。截至 2023 年底，南京市人社局机关行政编制为 130 人，行政附属编制 12 人，实有在职人员 132 人；辅助人员编制 12 人，实有 11 人；离休人员 3 人，退休人员 137 人。

5. 资产情况。截至 2023 年底，南京市人社局（本级）机关资产总额为 1673.81 万元。流动资产 991.22 万元，其中货币资金 973.04 万元，其他应收款净额 18.18 万元。非流动资产 682.59 万元，其中固定资产净值 540.28 万元、无形资产净值 142.31 万元。

（二）单位收支情况

2023 年度南京市人社局（本级）收入年初预算 35395.94 万元，调整后全年收入部门预算共安排 13021.56 万元，部门决算收入 12528.74 万元。

2023 年度南京市人社局（本级）支出年初预算 35395.94 万元，其中基本支出安排 6960.64 万元，部门预算项目支出安排 2203.3 万元，其他专项资金安排 26232 万元。调整后全年支出部门预算共安排 13021.56 万元，其中基本支出 8268.46 万元，部门预算项目支出 2016.43 万元，其他专项资金 2736.67 万元。部门决算支出 12528.74 万元，部门预算资金拨付到位率为 100%，调整后全年部门预算执行率为 96.21%。

（三）绩效目标

1. 中长期发展目标

根据《南京市“十四五”人力资源和社会保障发展规划》，主要发展目标如下：

（1）实现更加充分更高质量就业。就业优先政策全面强化，就业总量更加稳定，就业结构不断改善，重点群体就业保障有力，创业环境不断优化，劳动者就业能力逐步提升，就业形势

保持总体稳定。“十四五”期间，城镇新增就业人数累计达 130 万人，城镇调查失业率控制在 5% 左右。

（2）健全覆盖全民的多层次社会保障体系。社会保障体系公平性、统一性、可持续性显著增强，社会保险统筹层次和质量进一步提升，法定人群全覆盖得到巩固，社会保险待遇水平随经济发展逐步提高。“十四五”期末，城乡基本养老、失业、工伤保险参保人数分别达 420 万人、350 万人、363 万人，城乡居民基本养老保险参保缴费率保持在 90% 以上。

（3）全面提高人才综合竞争力。坚持党对人才工作的全面领导，深化人才发展体制机制改革，面向重点领域、重点产业，着力建设吸引和集聚人才的平台，全方位培养、引进、用好人才，人才集聚水平明显提高、识才爱才敬才环境不断优化、人才竞争比较优势显著增强。“十四五”期末，全市新增专业技术人才 30 万人，每万劳动力中高技能人才数 1180 人。

（4）深化构建和谐劳动关系。具有南京特色的协调劳动关系机制更加健全，劳动关系矛盾纠纷多元预防调处化解效能不断提升，企业用工合法规范，劳动条件不断改善，职工工资合理增长，劳动者合法权益得到有力保障。“十四五”期末，劳动人事争议调解成功率 65%，劳动保障监察举报投诉案件结案率 98%。

（5）完善人社公共服务体系。人力资源和社会保障公共服务制度和标准体系全面建立，人社一体化信息支撑能力明显增强，社会保障卡“一卡通”加快推进，人社公共服务水平和群众

满意度不断提升。

（6）推动区域一体化协调发展。立足服务长江经济带、长三角一体化发展，紧扣一体化、高质量，以推动实现南京都市圈人社领域治理体系和治理能力现代化为目标，勇当长三角人社事业一体化高质量发展的探路者，加快打造长三角人社领域一体化高质量发展引领示范区，率先在长三角城市群中形成南京都市圈人社事业一体化发展新格局。

2. 年度重点工作和目标

根据《2023 年全市人力资源和社会保障事业发展规划》，2023 年度主要工作和目标为：

（1）**促进高质量充分就业**。强化就业优先政策，不断拓展就业创业空间。扩大就业规模，支持和规范发展新就业形态，促进多渠道灵活就业，保障重点群体就业，推动构建“大培训”格局，深入开展青年群体专项职业技能培训计划，大力推行企业新型学徒制，切实提升劳动者就业能力，实现更加充分更高质量就业。2023年，城镇新增就业20.5万人，城镇失业人员就业10.5万人，就业困难人员就业1.85万人，新建标准化“家门口”就业服务站45个，就业服务站兜底帮扶困难群体就业3500人，新建省级创业示范基地2家，补贴性职业技能培训13万人次，开发高质量就业见习岗位10400个。

（2）**健全覆盖全民的社会保障体系**。深入推进“宁保无忧”行动，实施全民参保计划，促进城乡居民养老保险适龄参保人员应保尽保，继续推进工伤“同舟计划”，进一步推进工伤康复

和强化工伤预防，持续扩大社会保险覆盖面，提升社会保险待遇水平，健全完善覆盖全民、统筹城乡、公平统一、安全规范、可持续的多层次社会保障体系。2023年，全市参加企业职工基本养老保险、失业、工伤保险分别达378万人、350.5万人、399万人，职业年金计发3.05万人，城乡居民基本养老保险保障水平565元/月，建筑业新开工项目工伤保险参保率90%，工伤康复1200人。

（3）全面加强人才队伍建设。深化人才发展体制机制改革，完善数字经济职称人才评价体系，加强博站、准博站建设，建强高技能人才队伍，加强留创园、企业专家工作室建设，加快建立人才资源竞争优势，更好激发各类人才创新创业活力。2023年，新增取得职业资格证书或职业技能等级证书9.7万人次，新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书1.94万人次，技工院校招生1.17万人，开展新型学徒制培训2400人，人力资源服务产业园营业额60亿元，新增留学回国人员创新创业7200人，新引进国内外优秀博士210人，新增数字经济专业技术人才1.5万人，新增数字技能人才8000人，机关事业单位工勤人员职业素质提升培训考核1300人，评比达标表彰活动规范管理达标率100%。

（4）积极构建和谐劳动关系。健全劳动关系协商协调机制，深化拓展新业态领域劳动关系三方协调组织建设，扩大集体协商和集体合同覆盖面；加强劳动人事争议处理效能建设，健全争议多元处理机制；全面落实“双随机、一公开”监管，建立健全工资支付保障长效机制，不断提升劳动保障监察执法效能。

2023 年，劳动保障监察举报投诉案件结案率 98%，全国根治欠薪平台线索下降率 15%，人均“双随机”执法检查用人单位 50 户，拖欠农民工工资举报投诉案件结案率 99%，劳动人事争议仲裁案件结案率 90%，劳动人事争议调解成功率 60%。

（5）提升人社基本公共服务能力。动态调整人社行政审批和公共服务事项清单及办事指南，加快推进“一件事”改革与人社服务快办行动，落实“好差评”制度，完善 12333 线上服务体系，做好第三代社保卡迭代发行与电子社保卡签发工作，加强省人社一体化信息平台日常维护与创新应用，构建覆盖全民、城乡一体、均等可及、高效优质的人力资源社会保障基本公共服务体系。2023 年，申领电子社保卡人口覆盖率 62%，12333 综合服务满意度 90%，人社政务服务好评率 97%，省人社一体化信息平台数据共享率 100%。

二、评价结论

本次评价对象为 2023 年南京市人力资源和社会保障局本级部门整体决算支出 12528.74 万元，其中涉及专项资金部分另做专项单独报告。范围涵盖就业创业、人事人才、社会保障、劳动关系等方面。绩效评价时段为 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。

本次评价以南京市人社局本级部门预算资金为主线，紧扣部门职能和绩效目标，运用成本效益分析法、比较法、公众评判法等评价方法对 2023 年度南京市人社局部门整体进行绩效评价。经综合评定，得分为 97.2 分，评价等级为“优”，详见附件。

三、部门履职成效

2023 年，结合主题教育开展，在习近平总书记出席江苏代表团审议和考察江苏等重要讲话精神指引下，深入贯彻落实各级决策部署，致力促发展、惠民生、防风险、保稳定，高质量完成年度目标任务，为全市经济社会高质量发展作出贡献。

一是坚持多措并举，确保就业大局稳。统筹推进做好稳就业、促创业、防失业各项工作，全市城镇新增就业 23.1 万人，以不到全省 1/9 的常住人口规模实现城镇新增就业占全省 1/6 强，成功入选全国公共就业服务能力提升示范项目和创建公共就业创业服务示范城市，再获年度“中国最佳促进就业城市”称号，2023 年 3 月谌贻琴国务委员来宁考察调研充分肯定南京就业工作“有特色、有经验、有创新、也有成效”。**助企稳岗保用工。**发放稳岗返还资金 6.8 亿元、惠及企业 10.9 万家，一次性扩岗补助 2359.65 万元、惠及企业 5543 家，用人单位吸纳就业补贴 2.27 亿元、惠及企业 2.66 万家次，为 2195 家企业发放“苏岗贷”77.53 亿元，落实失业保险降费政策助企减负 31.49 亿元，真金白银助企纾困。对接保障企业用工 1.3 万余家次、12.9 万人次，建成运行 1 个省市区共建示范性零工市场、6 个区零工市场及一批零工驿站。**紧盯重点促就业。**面向高校毕业生多方筹岗 45 万人次，举办专场招聘 2448 场，开发见习岗位 2.5 万个，组织见习 7452 人。建成“家门口”就业服务站 45 个，帮助 1.93 万名就业困难人员实现就业，培育省市级劳务品牌 31 个，劳动年龄段退捕渔民 100%转产就业，帮助商洛、西宁农村劳动力 1699 人实现来宁就业。支持新就业形态人员就业，举办第二届新就

业形态从业人员技能大赛，在全省率先组织网约配送员职业技能等级社会化评价，认定支付职业伤害保障待遇 1174 人次、金额 2758.36 万元。**扶持创业增动能。**遴选资助优秀大创项目 174 个 2450 万元，发放创业担保贷款和各类创业奖补超 1.7 亿元，全市共建成创业孵化基地、大创园等载体 120 家，第十一届“赢在南京”青创大赛征集项目 3805 个再创新高，举办“创聚金陵”系列创业服务活动 120 余场，培育自主创业者 4.55 万人，其中扶持大学生创业 7604 人、全省领先。**培训赋能防失业。**实施职业培训赋能专项行动计划，完成企业新型学徒制培训备案 2627 人，推进一部门一课题“创新补贴性职业培训实施路径”重点改革项目，开展补贴性培训 14.65 万人次、发放培训补贴 13682.5 万元。加强就业失业预警监测，有效防范规模性失业风险。

二是坚持引育共兴，做大人才蓄水池。参研并落实“人才强市 25 条”和重点产业人才新政，大力集聚各类人才。**改革评价机制。**深化职称制度改革，完成 72 个职称评委会及评委库换届工作，创新启动数字经济工程职称评审。实施人才举荐制产生新一批高层次举荐人才 33 名，推进赋予科技领军企业单独举荐权试点。加强社会化职业技能等级认定，新增备案机构 93 家，累计逾 450 家列全省第二。试行“新八级工”制度，完成 16 名省特级技师评聘。拓宽高技能人才职业发展通道，2514 人实现专业技术职称评审与职业技能评价贯通。**加快人才集聚。**加强海外人才引进，市级择优资助项目 180 个，新增留学回国人员 7362 人全省第一、总量达 6.59 万人。遴选市级专家服务基地 5 家、专家服务基层项目 11 个，选派 140 名专技人才至对口协作地区

交流合作，全市专业技术人才总量达 195.2 万人。培育高技能人才，组织参加第二届全国职业技能大赛获 1 金 2 银 3 铜佳绩，全市现有 6 人获中华技能大奖、12 人获国务院津贴、100 名全国技术能手、154 名江苏省首席技师、100 名江苏技能大奖获得者，高技能人才总量达 55.14 万人次。**建强孵化平台。**举办第十五届南京留交会，综合效应进一步彰显。新认定 2 家市级留创园，新增 19 家市级企业专家工作室，累计达市级 80 家、区级 174 家。我市 119 名博士后成功入选江苏省卓越博士后计划，参加首届江苏省博士后创新创业大赛，获奖数居全省首位。新增乡土人才传承示范基地、大师工作室等载体省级 13 个、市级 13 个，新增技能大师工作室省级 2 家、市级 7 家。推进技工院校工学一体改革，校企合作单位超 600 家。**优化人才生态。**审核通过“海智湾”入湾申请 5601 人，做好国家级人力资源服务产业园创建验收准备，评选 71 家市级诚信人力资源服务机构，开展整顿规范人力资源市场秩序行动，编制我市创新型产业紧缺人才需求目录精准引才。

三是坚持城乡一体，织密社保安全网。健全城乡一体的社会保障制度，发挥保民生、兜底线作用。**完善落实社保制度。**落实企业职工基本养老保险全国统筹相关工作，完成 4640 名机关事业单位退休“中人”的养老待遇核定，开展城乡居民基本养老保险集体补助试点。调整退休人员养老金、特殊群体等各项社保待遇，新增企业年金备案 68 家、累计达 592 家位居全省前列。完善“三位一体”的工伤保险制度体系，对 314 家企业 3.9 万人开展现场互动持续改善式工伤预防培训。**深入推进全民参保。**

全市三险累计参保 1181.77 万人次，各项社保基金收入 929.27 亿元。深入实施“同舟计划”，建筑业新开工项目 100%参加工伤保险，组织快递员、超龄就业人员和实习生参加工伤保险，为 2.96 万名困难人员代缴社保费 4972.8 万元。**切实提升经办效能。**加强社保基金监管，开展失业保险基金专项治理行动。加强企业退休人员社会化管理服务，组织“夏送清凉”等活动，为 52.35 万名企退人员开展免费健康体检，开展“暖心居保”服务品牌试点创建。

四是坚持防治并重，构建劳动关系“稳定器”。全流程、多节点精准发力，确保劳动关系和谐稳定。**健全协调机制。**推进新时代和谐劳动关系建设，评选 270 家市和谐劳动关系示范企业。开展集中要约行动，首家实施网约配送行业企业集体协商，聚焦重点产业开展企业薪酬调查。**加强执法维权。**代表省接受国家保障农民工工资支付工作年度考核，出台《南京市工程建设领域农民工工资保证金实施办法》等有效操作，高效运行“阳光护薪”二维码，依法立案查处违法案件 4151 件，共为 3.04 万名劳动者追发工资等待遇 2.33 亿元，连续 5 年在省对市专项考核中获 A 级等次。**强化仲裁调解。**高效运行市、区 14 家劳动人事争议联合调处中心，健全“五位一体”矛盾纠纷多元化解机制。新增 28 家市级金牌调解组织，5 家被评为省级金牌调解组织。组织开展“和谐劳动关系建设百集系列微课”普法 50 期。深化跨域联动化解，2 人入选“长三角区域劳动人事争议仲裁业务骨干库”。2023 年接处各类劳动人事争议案件 7.35 万件，结案率 100%、调解成功率 87.55%。

五是坚持量质齐升，打造人社服务“便利店”。立足人社服务大局，提升公共服务质效。拓展跨域合作大局。深度融入“一带一路”、长江经济带、长三角一体化及南京都市圈等发展，印发《2023 年南京都市圈人社领域一体化发展工作要点和工作事项》，拓展人社跨区域合作。深化“放管服”改革。推进人社服务“不见面”“一次办”，局审批服务事项在江苏政务服务网“不见面”办理支持率为 98.2%，人社政务服务好评率 99.98%，全市首家发布电子证照应用经办指南强化引领示范。加强“智慧人社”建设。依托省人社一体化信息平台数据回流加快拓展数字场景应用，构建“15 分钟人社服务圈”，拓展社保卡居民服务“一卡通”应用，迭代发行三代卡 127 万余张，电子社保卡人口覆盖率达 94.71%。做优局门户网站和“南京人社”等微信公众号等，人社 12333 咨询服务全天候运行、综合满意度 93.8%全省第三。在已公布的全市“五拼五比晒五榜 勠力同心促发展”竞赛活动中，6 次获效能榜“红旗”激励居部门前列。

四、存在的问题及原因分析

习近平总书记在江苏考察时提出“四个走在前”“四个新”的重大要求，其中多方面与人社工作密切相关。当前及今后一个时期，人社事业发展面临多重困难挑战：就业方面，总量压力高位运行，供需结构性矛盾日趋突出，互联网经济催生多元就业形态亟待明确界定和相关权益保障及时跟进；人才方面，各地城市揽才竞争日趋激烈，产业强市对打造相匹配的人才链提出新要求，人才引育工作亟待进一步提质增效；社会保障方

面，面对国家、省统筹及老龄化实际，多层次保障体系亟待进一步创新完善，社保经办管理服务能力需进一步提升；劳动关系方面，经济领域不确定性因素向劳动用工传导，新老问题交织并存；锚定构建双循环发展大局，人社各领域区域一体化发展有待纵深推进，等等。对此，我们将科学研判，有效应对，全力以赴做好人社领域各项工作，努力交出优质答卷。

五、有关建议

深入贯彻党的二十大和习近平总书记关于江苏工作系列重要讲话指示精神，认真贯彻落实国家、省市决策部署，开拓进取，创新实干，全力做好各项工作，为中国式现代化南京新实践贡献人社力量。

一是落实就业优先政策。强化“稳就业”担当，持续援企稳岗促发展，落实稳岗返还、“苏岗贷”等惠企政策，加强用工服务保障，推进规范化零工市场建设，支持新就业形态发展。优化“宁聚”政策引聚高校毕业生在宁就创业，加强就业困难群体、农村劳动力等就业帮扶，推进标准化“家门口”就业服务站建设，巩固拓展对口帮扶地区脱贫攻坚成果。大力促进创业，组织第十二届“赢在南京”青创大赛等。实施职业技能培训，创树“宁青优技”补贴性培训和“宁聚优才”就业见习服务品牌。加强就业形势分析预警，防范化解行业性、区域性失业风险。

二是大力加强人才集聚。举办第十六届南京留交会和 2024 年度“赢在南京”海外人才创业大赛，遴选建设企业专家工作室，大力引聚海外人才。优化实施人才举荐制，完善高层次人才举

荐办法。完善职称综合管理机制，适时出台职称评审管理办法，开展享受政府补贴人员选拔推荐和专家服务基层专项活动，举办首届南京市博士后创新创业大赛。建强高技能人才培养载体，组织参加第七届江苏技能状元大赛和第48届世界技能大赛力争佳绩，推进企业自主开展职业技能等级认定。加强人才安居保障，推进国家级人力资源服务产业园建设，编制2024年度创新型产业集群紧缺人才需求目录靶向引才。

三是健全完善社保体系。落实全省、全国统筹相关工作，做好机关事业单位退休“中人”养老金发放，推进城乡居民养老保险集体补助试点。科学调整各项社保待遇，扩大年金制度覆盖面，紧扣上级部署做好延迟退休和个人养老金制度实施准备。提升工伤预防和工伤康复水平，稳妥推进职业伤害保障试点。深化全民参保，做好新业态从业人员参保。强化社保基金监管，推进“暖心居保”服务品牌建设，做好企退人员社会化管理服务。

四是强化协调力促和谐。推进新时代劳动关系和谐企业建设认定，做好企业最低工资标准预测评估和企业薪酬调查。强化执法维权，合力施策动态治理欠薪。提升调解仲裁质效，发挥劳动人事争议联合调处中心作用，夯实多元化解机制。加强劳动关系预警监测和应急处置，确保劳动关系领域和谐稳定。

五是提升作风优化服务。深化“放管服”改革，规范事项清单优化政务服务。加快推进“智慧人社”建设，提升人社信息化水平，做好三代卡发行和电子卡签发，拓展社保卡“一卡通”应用，做优“15分钟人社服务圈”，探索创新数字场景应用拓展

开发。加强党对人社工作的全面领导，跟进学习习近平总书记系列重要论述，巩固深化主题教育成果，扎实开展“爱廉说”“尚廉行”“护廉网”行动。持续优化改进作风行风，针对性做好机关作风评议整改落实不断提升群众感受和好评。

六、评价工作开展情况及其他需说明的情况

我单位年度评价工作井然有序，无其他需说明的情况。

附件：指标体系得分情况

附件：

指标体系得分情况

一级指标	二级指标	三级指标	全年指标值	权重	评分标准	完成情况	自评得分
决策	计划制定	决策程序的科学规范性	科学规范	3	共 3 项，分别为：1.部门建立了关于重大经济活动、重大资金安排的决策制度，得 1 分，未建立不得分；2.决策制度科学可行，得 1 分，不可行不得分；3.上述决策流程设计规范合理，得 1 分，不合理不得分。	1.部门建立了关于重大经济活动、重大资金安排的决策制度；2.决策制度科学可行；3.上述决策流程设计规范合理	3
		中长期规划制定明确性	明确	2	制定有中长期发展目标，且部门中长期发展目标指向明确，符合部门未来工作的重点开展方向，具体内容明确且具有指导性，得 2 分；制定有中长期发展目标，但明确性不足，得 1 分；没有制定部门中长期发展目标或目标指向不明确，得 0 分。	有中长期发展目标，且部门中长期发展目标指向明确，符合部门未来工作的重点开展方向，具体内容明确且具有指导性。	2
	目标设定	中长期目标与部门职能的匹配性	匹配	2	中长期目标与部门职能相匹配，得 2 分；匹配性不足，得 1 分；不匹配，得 0 分。	中长期目标与部门职能相匹配。	2
		年度工作目标明确性	明确	2	部门年度工作目标明确，符合中长期目标得 2 分；不明确或不符合，得 0 分。	部门年度工作目标明确，符合中长期目标。	2
		年度工作目标科学合理性	科学合理	2	共 2 项：1.年度工作目标可衡量，得 1 分；不可衡量，得 0 分。2.年度工作目标可实现，得 1 分；不可实现，得 0 分。	年度工作目标可衡量、可实现。	2

	预算编制	预算编制规范性	规范	2	预算编制流程是否科学规范，遵循两上两下机制，经局办公会审议得 2 分；未执行编制流程，不得分。	算编制流程科学规范，遵循两上两下机制，经局办公会审议。	2
		预算编制科学性	科学	2	共 2 项：1.重点项目资金编制经过科学论证程序，经财政系统审批通过得 1 分；未通过得 0 分；2.预算额度测算依据充分清晰，得 1 分；不充分或不清晰，得 0 分。	重点项目资金编制经过科学论证程序，经财政系统审批通过。预算额度测算依据充分清晰。	2
		预算编制匹配性	匹配	2	共 2 项：1.预算内容与部门职责匹配，得 1 分；不匹配，得 0 分。2.预算编制与重点工作任务相匹配，得 1 分；不匹配，得 0 分。	预算内容与部门职责匹配，预算编制与重点工作任务相匹配。	2
过程	预算执行	=100%	=100%	2	非税收入及时足额上缴，得 2 分；存在未及时足额上缴情况，不得分。	非税收入及时足额上缴	2
		部门预算资金到位率	=100%	2	实际到位资金与预算资金的比率，用以反映和考核资金落实情况对项目实施的总体保障程度。到位比率*权重=得分。	部门预算资金到位率 100%	2
		“三公”经费控制率	≤100%	2	“三公”经费控制率在 100%（含）以下，得满分；每超出 1%扣除 5%的权重分，扣完为止。	“三公”经费控制率 79.54%。	2
		公用经费控制率	≤100%	2	公用经费控制率在 100%（含）以下，得满分；每超出 1%扣除 5%的权重分，扣完为止。	公用经费控制率 93.16%。	2
		部门预算执行率	=100%	2	调整后部门预算执行率为 100%，得 1 分；部门预算执行率没有达到 100%，每低 1%扣除 5%得权重分，扣完为止。	部门预算执行率 96.21%。	1.7

	预算管理	预决算信息公开度	公开	1	共 2 项：1.预决算在“双平台”进行公开，得 0.5 分；未在“双平台”公开，得 0 分。2.预决算公开的内容和时限符合要求，得 0.5 分，不符合要求，得 0 分。	预决算信息按要求公开。	1
		预算管理制度健全性	健全	1	已制定预算管理办法，得 1 分；未制定，得 0 分。	已制订财务管理办法，对预算管理要求明确。	1
		预算管理执行有效性	有效	1	预算管理是否符合相关的财务管理制度规定，存在审计或其他检查发现违反预算规定情况，每发现一例扣除 0.2 分，扣完为止。	预算管理符合相关的财务管理制度规定。	1
	收支管理	收支管理制度健全性	健全	1	已制订收支管理办法，得 1 分；未制定，得 0 分。	已制订财务管理办法，对收支管理要求明确。	1
		收支管理执行有效性	有效	1	共 2 项：1.严格按照部门收入管理办法与流程执行，所有收入“应收尽收”“应缴尽缴”，得 0.5 分；未严格执行，得 0 分；2.部门支出符合部门管理、财务管理等制度，得 0.5 分；不符合，每发现一例扣除 0.2 分，扣完为止；如存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况，得 0 分。	所有收入“应收尽收”“应缴尽缴”，部门支出符合部门管理、财务管理等制度。	1
	资产管理	资产管理制度健全性	健全	1	已制订健全的资产配置、使用、处置制度，得 1 分；未制订不得分。	已制订健全的资产配置、使用、处置制度。	1
		资产管理执行有效性	有效	1	严格遵守流程对资产进行配置、使用、处置，得 1 分；未有效遵守规定，每发现一例扣除 0.2 分，扣完为止。	严格遵守流程对资产进行配置、使用、处置。	1
	政府采购管理	政府采购管理制度健全性	健全	1	已制订采购管理制度，得 1 分；未制订制度的不得分。	已制订采购管理办法。	1
		政府采购管理制度执行有效性	有效	1	严格执行采购流程进行采购，得 1 分；未严格执行，每发现一例扣除 0.2 分，扣完为止。	严格执行采购流程进行采购。	1

	合同管理	合同管理制度健全性	健全	1	已制订合同管理制度，得 1 分；未制订制度的不得分。	已制订合同管理制度。	1
		合同管理制度执行有效性	有效	1	严格执行合同管理规定的，得 1 分；未严格执行，每发现一例扣除 0.2 分，扣完为止。	严格执行合同管理规定	1
	人员管理	人员管理制度健全性	健全	1	已制订人员管理制度，得 1 分；未制订制度的不得分。	已制订人员管理制度。	1
		人员管理制度执行有效性	有效	1	严格执行人员管理规定的，得 1 分；未严格执行，每发现一例扣除 0.2 分，扣完为止。	严格执行人员管理规定。	1
		财政供养人员控制率	≤100 %	1	财政供养人员控制率=（财政全额拨款供养在职人员数/编制数）×100%。控制率在 100%（含）以下，得满分；每超出 1%扣除 5% 的权重分，扣完为止。	财政供养人员控制率在 92.95%。	1
	履职	城镇新增就业人数	10.5 万人	3	城镇累计新就业人数减去累计自然减员人数。城镇累计新就业人数包括新就业的城镇各类单位、私营企业和个体经济组织、社区公益性岗位就业人员数和灵活就业人员数的总和，自然减员人数包括因退休、伤亡等自然原因造成的城镇累计减少的就业人员数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 10.61 万人。	3
		补贴性职业技能培训人数（含城乡劳动者就业培训、创业培训等）	13 万人次	3	补贴性职业技能培训人数（含城乡劳动者就业培训、创业培训等）：组织各类群体参加的享受政府补贴的就业技能培训、企业职工在岗培训、创业培训人（次）数之和。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 14.65 万人次。	3

	人事人才	新型学徒制培训人数	2400人	2	新型学徒制培训人数：通过校企合作、工学交替方式，组织企业技能岗位新招用和转岗等人员参加企业新型学徒培训的人数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 2627 人。	2
		新增市级以上人力资源服务骨干企业数	12	2	根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 12 家。	2
		累计留学回国人员创新创业人数	6.57万人	1	累计留学回国人数：从海外回国（大陆、内地）工作或创业的留学人员总数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 6.59 万人。	1
		新增进站博士后人数	70 人	1	新招收博士后人数：进入博士后科研工作站、流动站以及省博士后创新实践基地工作的博士后人数之和。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 510 人。	1
	社会保障	企业职工基本养老保险在职参保人数	375 万人	2	企业职工基本养老保险在职参保人数：按照法律法规和有关政策规定参加企业职工基本养老保险的单位职工人数和参保的个体户及灵活就业人员，包括规定期限内中断缴费但未终止保险关系的职工人数，不包括参保离退休人数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 375.41 万人。	2
		城乡居民基本养老保险参保人数	48 万人	2	城乡居民基本养老保险参保人数：按照法律法规和有关政策规定参加城乡居民基本养老保险的人数，即在社会保险经办机构参保登记并建立缴费记录的人数，不包括领取待遇人数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 48 万人。	2
		失业保险参保人数	350.5 万人	1	失业保险参保人数：按照法律法规参加失业保险的城镇企业、事业单位职工人数及按地方规定参加失业保险的其他人员数之和。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 350.55 万人。	1

		工伤保险参保人数	389 万人	1	工伤保险参保人数：按照法律法规参加工伤保险的职工人数和有雇工的个体工商户的雇工数。包含按照建设工程项目（住建、铁路、公路、水运、水利、能源、机场等行业）参加工伤保险的职工。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 391 万人。	1
		企业退休人员周期免费体检人数	45 万人	1	企业退休人员周期免费体检人数：当年参加我市退休人员免费健康体检的人数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 52.35 万人。	1
	劳动关系	集体合同审查数	11500 份	2	集体合同审查数：人力资源和社会保障部门对用人单位（含区域、行业）报送的集体合同进行合法性审查的数量。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 12561 份	2
		人均“双随机”执法检查用人单位数	50 户	2	人均“双随机”执法检查用人单位数：按“双随机”抽查机制要求，辖区内劳动保障监察员到被检查用人单位及其经营场所或者劳动场所实施检查的人均单位数。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 87.97 户	2
		劳动保障书面审查单位数	50000 户	1	劳动保障书面审查单位数：劳动保障监察机构对用人单位按照要求报送的有关遵守劳动保障法律情况的书面材料进行审查的数量。根据目标完成率评分。目标完成率<100%，按比例得分；100%≤目标完成率得满分。	完成 83845 户。	1
	效益	企业职工基本养老保险参保缴费率	90%	3	企业职工基本养老保险参保缴费率：企业职工基本养老保险缴费人数占参保人数的比例。根据目标完成率评分。根据目标完成率评分，达到 90%，得满分；低于 90%，按照完成率与目标值的比重乘以权重得分。	完成 98.42%。	3
		城乡居民基本养老保险参保缴费率	80%	3	城乡居民基本养老保险参保缴费率：城乡居民基本养老保险缴费人数占参保人数的比例。根据目标完成率评分。根据目标完成率评分，达到 80%，得满分；低于 80%，按照完成率与目标值的比重乘以权重得分。	完成 88.43%。	3

		劳动人事争议仲裁结案率	90%	3	劳动人事争议仲裁案件结案率：仲裁机构当期审结案件数占当期立案受理案件数与上期末累计未结案件总数的比例。根据目标完成率评分，达到 90%，得满分；低于 90%，按照完成率与目标值的比重乘以权重得分。	完成 100%。	3
		劳动人事争议调解成功率	60%	2	劳动人事争议调解成功率：劳动人事争议调解组织和仲裁机构结案案件中以调解方式成功解决的案件比例。根据目标完成率评分，达到 60%，得满分；低于 60%，按照完成率与目标值的比重乘以权重得分。	完成 87.55%。	2
		劳动保障监察举报投诉案件结案率	98%	2	劳动保障监察举报投诉案件结案率：劳动保障监察机构按规定期限查办结案的劳动保障监察举报投诉案件数量占全部劳动保障监察举报投诉案件数量的比例。根据目标完成率评分，达到 98%，得满分；低于 98%，按照完成率与目标值的比重乘以权重得分。	完成 100%。	2
	可持续发展	人社事业培训	20 次	2	各类教育培训场次≥20 次，得满分；各类教育培训场次<20 次，按照实际业绩值与标准值的比值，乘以权重分计分。	各类教育培训场次 33 次。	2
		人社事业宣传	5 项	2	各类宣传项目≥5 项，得满分；<5 项，按照实际业绩值与标准值的比值，乘以权重分计分。	各类宣传项目≥5 项。	2
		持续目标监测	9 次	2	建立常态化监测机制，自 4 月起按月监测全市人力资源和社会保障事业发展主要目标完成情况。完成得分，没完成不得分。	完成 9 次。	2
		人社政策执行效果	明显	5	共涉及就业创业、人事人才、社会保障、劳动关系、人社服务 5 个方面，每个方面占 1 分。对照国家、省市各级作出的一系列重大决策部署和国际国内宏观形势深刻变化提出的风险挑战，分析当前工作面临的形势任务与矛盾问题定性评价。各方面效果明显得满分；有效但有待完善，得 50%权重分；无效不得分。	成效明显，但面临严峻的形势任务，部分政策有待完善。	2.5

		信息化建设情况	建立执行	4	共 2 项, 1.办公流程、内部控制等管理是否建立部门的信息系统, 是否成立信息化领导小组并建立信息化机制; 建立得 1 分, 未建立不得分。2.信息系统是否有效运行, 有效得 2 分, 无效或未建立不得分。	办公流程、内部控制等管理建立部门的信息系统, 成立信息化领导小组并建立信息化机制。	3
满意度	服务对象满意度	12333 综合服务满意度	90%	3	12333 综合服务满意度: 对 12333 服务效能的综合评估, 由服务水平、精准服务、智能服务、队伍建设等项目加权测算。根据目标完成率评分, 达到 90%, 得满分; 低于 90%, 按照完成率与目标值的比重乘以权重得分。	完成 93.80%。	3
		人社政务服务好评率	97%	4	按照人社政务服务好差评机制, 评价等级为“很好”“好”“一般”或“非常满意”“满意”“基本满意”等三类评价数占总评价数的比例。结果得分=满意度结果比例*指标权重分。	达到 99.98%。	4
合计				100			97.2