2024年度南京市人才服务中心整体预算 绩效自评价报告

一、单位基本情况

（一）单位概况

1. 单位职能及内设机构

南京市人才服务中心成立于1998年（宁编字〔1998〕5号），为副局级事业单位。2014年按照《关于清理规范南京市人力资源和社会保障局所属事业单位的通知》（宁编办字〔2014〕26号）文件要求，南京市专业技术人员职称评介中心、人才教育培训中心和人才综合服务管理处的机构、职责划入人才服务中心，编制49名。2022年12月，根据宁编办复〔2022〕46号文件精神，南京市人才服务中心经费渠道由自收自支调整为全额拨款。我中心为二级预算单位，主管局为南京市人力资源和社会保障局，执行事业单位会计制度。

主要职能：组织招聘、推荐、引进等人才交流活动；承担企事业单位、个人人事代理关系的建立、解除以及相关人事管理工作；管理人事代理单位流动人员和毕业生人事档案；承担人事代理单位专业技术人员职称资格申报受理和职称评审等工作；组织实施机关事业单位工作人员培训、专业技术人员继续教育和社会化培训教育等工作；管理维护人才市场信息管理系统和南京人事人才网；承担人事代理人员党、团工作；指导区级人才服务机构开展工作。

中心共设有6个内设机构：综合管理部、档案管理与人事代理部、市场发展部、人才信息部、人才评介部、人才教育培训部。同时，南京市人才服务中心联合党委负责人事代理人员中的党员组织管理工作，在日常工作上也按中心内设机构管理。

2. 中心人员及资产情况

截至2024年12月31日，中心机构编制管理部门核定事业编制人数49人，编外辅助人员编制82人。截至2024年12月31日，实有职工人数124人，其中属于事业编制46人，编外辅助人员编制78人。另有退休人员27人。

截至2024年12月31日，人才中心资产总额为3578.13万元。流动资产624.23万元，占资产总额的17.45 %，主要为货币资金。非流动资产2953.90万元，其中固定资产净值2953.90万元,占资产总额的82.55%。

3. 重点工作任务

（1）优化引才渠道平台，更加积极有效引进人才。一是编制《2024年度南京“4266”创新型产业集群紧缺人才需求目录》和人才驿站2024年度《南京创新型产业集群站点城市重点高校人才分布报告》，深度挖掘人岗需求，发挥引才导向效用，促进人岗精准对接。二是结合我市人才集聚平台核心区、“4266”创新型产业集群和高水平新型研发机构建设需求，进一步支持用人主体发挥作用，继续开展2024年创新型产业系列专场等招聘活动。三是持续发挥南京人才驿站引才作用，实时更新驿站动态、人才资讯和各区人才政策，加强海外社交媒体宣传，配套开展面向留学生的求职规划主题分享课等线上主题活动；依托驿站资源开展成熟人才及异地校园招聘。四是继续做好对接问需问卷调查，持续为高校毕业生推送匹配岗位。五是通过联办招聘会等方式，推进“宁淮合作”、“宁滁合作”项目，盘活对口城市人岗资源。六是常态化举办线上线下招聘会，为用人单位和求职者提供常规招聘服务。

（2）切实提升人才服务，营造尊才重才浓厚氛围。聚焦人才“关键小事”和“暖心实事”，做好窗口各项工作。一是及时做好2024年高校毕业生档案接收、录入等工作，增加对未就业毕业生发送服务信息等服务措施，确保毕业生档案及时接收、存管。结合我省进一步规范人事代理和流动人员人事档案管理的要求，会同各区（园区）加强业务培训、统一经办口径，不断提高线下、线上窗口服务满意度。对苏苑大厦的档案管理开展数字化转换试点工作。二是做好2024年度职称初定以及市建设工程中、高级职称评审工作，加强职称初定和评审“事前、事中、事后”全过程监督，严肃职称工作纪律。三是继续开展好线上继续教育专业课学习、课程上线等工作，同时强化中心培训服务职能，启动南京市事业单位新进人员培训。四是开展高校毕业生“感知体验行动”，提升毕业生留宁就业意愿。五是每月持续推出“宁聚汇”线上沙龙，和各区创业园合作开展线下“宁聚汇”创业沙龙，同时适时举办“宁聚汇”HR赋能提升系列活动，提升青年人才创业能力。六是继续做好“尚贤”人才服务热线和人才服务云平台“一台一线”相关工作，为各类人才提供个性化精准服务。

（3）积极推进信息化建设，提高人才服务数字化水平。围绕公共就业示范项目建设要求，一是开发远程面试、职业性格测试和模拟求职面试系统，推进招聘特色功能区建设；二是开发感知体验行动小程序，实现活动报名、展示、数据统计、政策推送等功能，助力活动提升增效；三是开发创新型产业人才地图，协助企业解决紧缺人才引才问题。四是开发常规型求职人才库，根据求职人员提交的需求，进行岗位匹配、精准推送。在强化本市人才信息化服务机制的同时，积极推进都市圈人才资源共建共享，建设以南京都市圈为核心的线上“跨苏皖招聘平台”，实现苏皖省级平台对接，加快长三角人才柔性流动。

（4）党建引领融合赋能，助力高质量发展。围绕新时代党的建设总要求，坚持党要管党、全面从严治党。一是逐级压实党建工作责任制，不断巩固拓展主题教育成果，做好主题教育“后半篇文章”，持续整改查摆出的各类问题短板。二是着力推动组织建设标准化、规范化，严格组织生活和各项制度落实。进一步强化队伍建设，针对新换届的党总支和支部班子开展专题培训，不断提升履职能力。三是注重加强党员发展工作，有序推进发展流程步骤，审慎依规严把入口关。四是扎实推进流动党员工作。加强党员教育管理和日常服务，促进党建融合人才服务再上新台阶。

（二）资金预算与执行情况

2024年1－12月份人才中心年初预算拨款2876.09万元，实际收到财政拨款2700.13万元，2024年银行存款利息收入0.05万元，2024年收入合计2700.18万元。

2024年缴纳非税收入184.71万元。其中：职称评审费184.56万元，资产处置收入0.15万元。

2024年1－12月份总支出2694.25万元，本年支出合计2694.25万元；使用非财政拨款结余0.00万元，结余分配0.00万元后，年末结转结余5.93万元。部门预算资金拨付到位率为100%，支出预算完成率99.78%。

（三）部门绩效目标

1. 中长期战略目标

一是结合建设人民满意的现代化典范城市，加快创建国家高水平人才集聚平台的战略目标，履行好平台聚才和服务留才的重要责任，充分发挥中心线上线下各类引才渠道作用，为南京“4266”产业体系以及经济社会发展提供高质量人才支持。二是立足畅通南京都市圈同城化和长三角一体化人才配置循环，发挥南京枢纽作用，加强与周边城市人才活动、服务事项和人才供求信息的资源共享，健全完善区域协同的人才服务合作机制，促进人力资源优化配置，推动人才服务整合衔接。三是结合各类人才日益细化的服务需求，不断加强“互联网+”人才服务建设，打造人才服务新生态。持续优化档案窗口服务，提升服务对象“一站式服务，一门式办结”以及“零距离”办事服务体验。积极拓展人才培训、人才评价服务项目，提升人才培养质效。坚持营造良好的留才环境，不断推进社会治理体系和治理能力的现代化，提升人才获得感。

2. 年度目标

（1）做好2024年高校毕业生档案接收工作。立足省人社一体化信息平台，提前做好接收预案，对档案接收、录入、人员安排、窗口接待疏导、系统维护等制定应对方案。做好省“人社一体化信息平台”运行工作。充分利用好省人社一体化信息平台，在办事过程中，及时收集汇总业务操作问题并反馈局信息中心。做好对外宣传及对内培训工作。加大对外宣传力度，积极通过微信公众号推送毕业生档案接收、档案业务经办等相关文章，适时组织各区（园）区人才中心档案业务经办人员的培训工作,确保各级业务办理顺畅。做好库房管理工作。做好库房档案的日常使用、清查盘点、维护保障工作，确保人事档案安全保管。全年完成接收毕业生档案份数≥6000份；使用档案份数≥23000份；为代理单位、人员线上线下办理档案综合业务份数全年≥28500份；档案转递（机要）份数≥4500份。

（2）加强人才配置，助力产业发展。结合重点产业人才需求、重大活动安排，通过人才招聘专场、互动式面试对接会等方式，持续深化引才垂直服务，做到人才直达，精准对接，预计全年举办线上线下人才招聘会150场。围绕南京“4266”产业体系人才需求，举办系列专场招聘会；承办由人力资源和社会保障部发起的全国大中城市联合招聘高校毕业生巡回招聘会“南京站”；强化“南京人才驿站”引才作用，通过网站专区、驿站专场、校园服务部等多种方式为南京市引才、聚才、用才做好服务；举办“宁聚汇”HR赋能提升系列活动；完成《2024年度南京市创新型产业体系紧缺人才需求目录》制定及发布工作，为政府和人力资源机构引才提供依据参考。

（3）做好继续教育和职称评介工作。做好专业技术人员继续教育网上授课、网上学时验证工作，适时发布新课件；做好职称初定和评审工作，实现了“一网通办”的服务模式，在职称初定工作中不断优化内部监督机制和职称初定系统，将风险防控工作落到实处，切实保障职称工作在公平、公正、公开的环境下进行，为南京经济社会建设高标准严要求选拔优秀人才；2024年职称评审费收费目标预算150万元；运用网络培训与面授培训相结合的方式，开展专业技术人员继续教育专业课的培训，购买课件丰富线上教学内容；根据“宁聚”十项行动持续开展高校毕业生“感知体验行动”；优化营商环境、助力“宁聚”行动，促进创业园区和创业企业高质量发展，举办“宁聚汇”创业沙龙；根据《事业单位工作人员培训规定》，启动市属事业单位新进人员培训。

（4）加强流动党员教育和管理。多渠道加强对流动党员的教育，增强和流动党员的联系。做好对基层党支部的调研指导，一方面指导支部工作，另一方面解决支部难题。加强和人力资源行业党建联盟成员单位的沟通交流，进一步发挥联盟单位的资源互通和政策落地，推动党建联盟合作再出新成效。增强流动党员政治引领力、服务凝聚力。借助新媒体等多种方式强化流动党员动态管理，保持流动党员与组织联系。坚持向党员推送理论学习文章，每季度至少组织1次活动流动党员活动，加强党员教育。通过微信端流动党员模块，在线开展流动党员宣传教育和网上党建工作。

二、评价结论

（一）评价对象

本次评价对象为2024年南京市人才服务中心整体预算。2024年南京市人才服务中心整体预算支出2694.25万元，绩效评价时段为2024年1月1日至2024年12月31日。

（二）评价结论

本次评价以市人才部门预算为主线，紧扣部门职能与绩效目标，运用成本效益分析法、比较法等评价方法对2024年度南京市人才服务中心整体预算进行绩效评价，经综合评定，得分为97.5分，等级为优。

三、部门履职成效

（一）档案管理和人事代理主要完成工作

一是常规业务量化统计。2024年全年开具调档函4810件次，办理转出档案8945件次，开具各类证明3701件次，整理装订档案2239份，办理户籍业务524人次，为340家单位批量提供档案服务7041件次。阅（借）档39192份，复印档案材料4484份,39718页，远程阅档个人基本信息查询348人次，提供材料影印259份。苏苑办理转出档案、出具证明、归档等业务共计2968件次。库房累计使用档案59924份，接收档案7432份，换袋上架归还档案59423份，人才大厦库房与苏苑库房内部转递档案6830份，中心市本级库房（含苏苑大厦）在库档案约42.75万份。二是提升服务效能，优化服务事项。开发苏苑大厦库房与市本级库房内部转接预约功能，方便单位、办事人员及时查阅档案，节约群众办事时间。完成《业务指南》《服务指南》宣传单的校对、修正并交付印刷；完善档案综合业务热点问题应答并在微信公众号推送展示；配合推进“人才一件事”工作，进一步完善了档案接收、信息查询、户籍办理事项；完成“人才服务中心”微信公众号、12333知识库中“档案管理业务指南”内容更新。三是加强作风建设。组织业务骨干参加人社审批服务规范化管理培训会，比照“五拼五比晒五榜”月度、季度、年度指标评比细则，进一步强化窗口接待、电话接听等工作流程；根据局作风建设相关要求，对照《2023年度机关作风建设满意度评议征集到的意见建议的整改清单》，对部门本级窗口服务进行自查并完成《整改清单》上报；严格落实工单办理“首问负责制”，全年工单办理共1189件。四是加强毕业生档案托管政策宣传，与南京市教育局国际交流处对接，统一全市高中毕业留学人员档案接收操作口径，组织人员进社区宣传毕业生档案服务，流动人才档案管理服务政策。五是戮力同心完成上级交办任务，助力市委组织部核查党员档案有序开展，完成了对宣传部、国资委、市工信局、公安局、卫健委、教育局等9个部门及13个区委组织部的接待任务，批量查阅党员档案37112本。

（二）人才交流与配置主要完成工作

一是做好才企需求搜集匹配。编制发布《2024年度南京市“4266”产业体系紧缺人才需求目录》，并首次收录《南京人才驿站站点城市重点高校人才分布报告》。二是办好各类招聘会。线上充分运用“就在江苏”省一体化平台，持续做好人才招聘工作；聚焦节后开工等节点举办的新春综合招聘会，与相关职能部门、国有企业合作举办2场行业专场招聘会，组织企业赴西安、杭州、宁波参加专场招聘会，围绕四大支柱产业和创新型产业人才需求举办8场专场招聘会，举办2024“南京人才日”开展青年人才嘉年华专场招聘会以及“人才嘉年华”南京师范大学暨仙林片区高校招聘活动，针对博士生举办2024年南京博士人才招聘会，为才企对接提供渠道。今年以来，线上线下共举办招聘会200场，进场用人单位1292家，提供岗位5814个，需求2.79万人。三是发挥好“南京人才驿站”国内外站点引才宣传前哨作用。以海内外15个站点为根基，通过“互联网+校园服务部”模式，1-12月举办成熟人才、海外云聘会、合肥站赴外校招等14场招聘活动，参会企业收到简历1672份，达成初步意向482人；驿站校园服务部，为百余位学生提供简历辅导和职业规划辅导服务，并成立南京晓庄学院分部，扩大服务规模。四是畅通人才流动渠道。建设“长三角招聘专区”整合了江苏、浙江、安徽三省40个地级市、上海市16个区以及南京都市圈相关成员市人社部门的求职招聘服务资源，实现了长三角区域内就业信息“一站式”展示、招聘岗位“一体式”检索以及苏浙皖三省求职简历“一键式”投递。

（三）人才职称评介主要完成工作

2024年，人才评介部严格遵循相关规定，精心构建并推行高效流畅的工作全流程体系，实现当月完成职称初定审核、次月发布正式文件并公示评定结果，最终生成发放电子证书，全面提升了职称初定工作的效率与质量。全年网上审核职称初定通过7494人（其中员级388人、助理级6288人、中级818人），审核退回1504人；同时为积极响应服务事项“不见面”办理要求，落实“一网通办”部署，部门完善了职称评审费在线缴纳服务，为广大申报人员提供了更加便捷、高效、优质的服务体验，2024年南京市建设工程社会化初、中级职称通过网上初审5477人，其中4769人取得初、中级专业技术资格，708人未通过，整体通过率87%（助理级通过率99%、中级通过率87%）；建设工程高级（人才中心学科组）网上初审通过2563人，2097人取得高级专业技术资格，466人未通过，通过率82%，通过人员均已生成发放电子证书。2024年职称评审费收费184.56万元，超额完成年初预算目标。

（四）人才教育培训主要完成工作

一是做好继续教育工作。根据我市产业发展重点和继续教育的最新要求，2024年度增加40学时，累计280学时。新增学习注册人数30194，累计人数135719，在线学习人数36593，完成学时数3706123课时。二是开展高校毕业生“感知体验行动”。2024年度共举办“感知体验行动”22场，组织南京工业大学、南京理工大学、南京财经大学等7所高校近600名高校毕业生走出校园、深入近30家企业及园区，增加实习实践经历，提升就业创业能力。让青年学子在实地走访中触摸南京产业发展脉搏，在政策解读中把握就业创业机遇，在文化体验中增强城市认同感。让高校毕业生走进南京、了解南京、扎根南京。针对海归人才，举办海智湾“感知体验行动”和海智湾“宁聚汇”就创业沙龙。为近200名海外归国留学生搭建交流平台，聚焦尖端科技、人工智能、生物医药等热门领域，助力其融入南京创新生态。三是启动市属事业单位新进人员培训工作。举办事业单位新进人员培训班3期，来自我市28家市属事业单位的205名新进工作人员参加了为期五天的脱产培训。既有政治思想理论培训，也有单位工作实务课程，充分考虑事业单位新进人员应该具备的正确的政治方向、坚定的理论自信和高度的责任意识，助力提升其政治鉴别能力及公共服务能力。

（五）流动党员管理服务主要完成工作

一是强化理论武装。2024年联合党委坚持线下寄学和线上送学相结合，为1000余名流动党员寄送书籍送学上门，推送学习材料127篇，定期邀请专家教授进行辅导解读。二是筑牢意识形态。严格落实意识形态工作责任制，定期专题研究意识形态工作，邀请网信办专家进行专题辅导，引导党员贯彻落实《党员网络行为规定》。三是开展党纪学习教育。党委及时拟定工作方案，组织党员集中学习和研讨交流，邀请市委党校刘玉东教授以《学习领会〈中国共产党纪律处分条例〉》为题进行党纪学习教育专题授课辅导，党委书记结合学习心得上专题纪律党课，开展“尚廉行”主题党日，先后赴栖霞区、建邺区党风廉政警示教育馆进行廉政教育。四是做好日常服务。为有需要的支部更新党建园地。及时向流动党员推送招聘会和岗位信息。做好日常党费收缴工作，全年收缴党费30余万元。为有转出意愿的党员及时办理组织关系转接手续。

四、存在问题及原因分析

（一）部门履职效果还须提升。对人才服务对象提供的公共服务还需进一步细化，进一步落实“放管服”改革和省一体化信息平台工作要求，不断提升服务对象获得感；

（二）绩效指标体系还不够完善、细化程度不够深。绩效指标设置还缺乏合理性和科学性，不能有效地实现绩效管理工作的效果。造成这方面的主要原因是从业人员预算绩效专业知识欠缺和经验不足等因素的影响。

五、有关建议

（一）进一步科学合理制定绩效目标及考核体系，有效提升履职效果。继续深入贯彻中央八项规定精神及“过紧日子”的要求，在精打细算的同时，充分发挥财政资金绩效效用。

（二）继续加强绩效管理工作培训和交流。建议市局主管部门继续开展加强绩效管理工作相关培训，介绍、推荐其他单位先进的绩效管理工作经验，进一步提高预算绩效管理工作人员的理论水平和业务素质。

（三）在制定部门年度绩效目标和部门计划时，结合宏观政策和中心各部门业务工作情况，科学引导部门年度工作安排，形成整体绩效工作的常态机制，更好的发挥引进、服务人才的作用。

六、评价工作开展情况及其他需说明的情况

对财政资金开展绩效评价是一项长期的工作，我们将持续提高绩效评价管理水平，提高财政资金使用效益。

附件：2024年南京市人才服务中心整体绩效自评价评分表

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 附件  2024年南京市人才服务中心整体绩效自评价评分表 | | | | | | | | | |
| **一级指标** | **二级指标** | **三级指标** | **权重** | **目标值** | **指标说明** | **评分标准** | **完成值** | **评分过程** | **得分** |
| **A部门决策** | **A1决策机制** | A11决策制度的科学规范性 | 2 | 科学规范 | 部门是否建立了关于重大经济活动、重大资金安排的决策制度，决策制度是否科学可行 | 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，未建立相关制度得0分；决策制度科学可行，得1分，缺乏科学性得0分。 | 科学规范 | 中心制定了《应提交中心主任办公会研究决定的“三重一大”具体事项有关规定》等相关制度，重大经济活动、重大资金安排的决策遵循规则制度，决策制度科学可行，决策流程科学合理。根据评分标准，得2分。 | 2 |
| **A2中长期规划** | A21中长期规划明确性 | 1 | 明确 | 部门是否制定了中长期发展目标，中长期发展目标指向是否明确，是否符合部门未来工作的重点开展方向 | 部门是制定了中长期发展目标，得0.5分，未制定得0分；中长期发展目标指向明确且符合部门未来工作的重点开展方向，得0.5分，未达要求得0分。 | 明确 | 制定了中心的中长期规划，并纳入我市人力资源和社会保障“十四五”规划。 | 1 |
| A22中长期规划与部门职能的匹配性 | 1 | 匹配 | 中长期目标是否与部门职能相匹配 | 中长期目标与部门职能相匹配，得1分，不能完全匹配得0.5分。 | 匹配 | 中长期目标与部门职能相匹配 | 1 |
| **A3年度工作计划** | A31年度工作目标明确性 | 2 | 明确 | 年度工作目标是否明确，是否符合中长期目标 | 年度工作目标明确，得1分，未制定年度目标或目标不明确，得0分；符合中长期目标，得1分，不符合中长期目标，得0分。 | 明确 | 根据《南京市人才服务中心2024年度部门预算公开》、《中心2024年全年总结和2025年计划》，年度工作目标明确性较高，且符合部门中长期目标。根据评分标准，本指标得 2 分。 | 2 |
| A32年度工作目标科学合理性 | 2 | 科学合理 | 年度工作目标是否科学合理，是否可实现 | 年度工作目标科学合理，得1分，缺乏科学，得0分；年度工作目标可实现，得1分，不可行得0分。 | 科学合理 | 《南京市人才服务中心2024年度部门预算公开》、《中心2024年全年总结和2025年计划》内容体现本中心年度工作目标科学合理，得1分；年度工作目标符合实际，可实现，得1分 | 2 |
| **B基本运行绩效** | **B1预算管理** | B11预算资金到位率 | 2 | 100% | 考查预算资金及时足额到位。预算资金到位率=市财政实际拨付到位资金额/市财政预算资金额\*100% | ①预算资金到位率=100%，得2分；②预算资金到位率<100%，每低于标准值1%扣除5%的权重分数。 | 100% | 2024年实际收到财政拨付资金2700.13万元，财政计划下达资金2700.13万元，资金到位率=100%，得2分。 | 2 |
| B12预算编制与重点工作任务的匹配性 | 2 | 匹配 | 预算内容是否与部门职责匹配，预算编制是否与重点工作任务相匹配 | 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；  ③不匹配，得 0 分； | 匹配 | 根据《南京市人才服务中心2024年度部门预算公开》文件体现本中心预算内容与部门职责匹配，得1分；预算编制与重点工作任务相匹配，得1分 | 2 |
| B13部门预算执行率 | 2 | 100.00% | 部门预算资金执行情况。执行率=实际支出资金额/财政预算资金总额 | ①部门预算执行率为100%，得满分；②部门预算执行率没有达到100%，每低于标准值1%扣除0.1分。扣完为止。 | 100% | 2024年度部门收入合计2700.13万元，实际支出数为2694.25万元，预算执行率为99.78%。酌情扣0.5分。 | 1.5 |
|  | B14预决算  信息公开情  况 | 1 | 及时、公开、透  明 | 预决算公开是否及时、公开、透明 | ①预决算按要求进行公开，得0.5分；未在公开，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；本指标分值为上述 2项各自得分之和 | 完成 | ①部门预决算按要求进行公开；②年度预决算公开的内容和时限符合要求。根据评分标准，得1 分。 | 1 |
| **B2管理效率** | B21财务制度健全性 | 2 | 健全 | 是否制定预算收支管理办法、内部财务管理制度、会计核算等管理制度 | ①已制定预算收支管理办法，得1分；未制定，得0分；②内部财务管理制度、会计核算等管理制度，得1分；未全部制定，得0分；本指标分值为上述2项各自得分之和。 | 健全 | 制定了《人才中心财务管理办法》、《南京市人才服务中心三公经费、会议费、培训费管理办法》、《应提交中心主任办公会研究决定的“三重一大”具体事项有关规定》、《关于南京市人才服务中心加班费、误餐费标准的规定》等，根据评分标准得2分 | 2 |
| B22财务制度执行有效性 | 2 | 有效 | 是否严格按照财务制度执行各项收入与各项支出，收入是否能够及时上缴，做到“应收尽收”、“应缴尽缴” | ①严格按照财务制度执行各项收入与各项支出，得1分，未严格执行，得0分；②收入能够及时上缴，做到“应收尽收”、“应缴尽缴”，得1分，未及时上缴，得0分。 | 有效 | 部门的收入与支出能够能按照部门收支管理制度执行，未发现不符合规范处，得满分。 | 2 |
| B23资金使用规范性 | 2 | 合规 | 资金的使用是否合法、合规及合理 | ①按照三定方案及管理办法，资金使用没有超过职能范围，重要职能履行未遗漏，得1分，否则不得分；②资金使用合规、合法及合理，得1分，否则不得分；③出现截留、挤占、挪用等行为，该指标不得分。 | 合规 | 按照三定方案及管理办法，资金使用没有超过职能范围，重要职能得到履行未遗漏；资金使用合规、合法及合理。本指标得2分。 | 2 |
| B24“三公”经费控制率 | 2 | ≤100% | “三公”经费控制率=“三公经费”的实际支出数/三公经费”的预算数\*100% | ①“三公”经费控制率在100%（含）以下，得2分；②每超过1%扣除5%权重，扣完为止。 | 100.00% | 2024年我中心本级“三公经费”的实际支出数为6.57万元，预算数为9.72万元，“三公经费”控制率=6.57/9.72\*100%=67.59%。根据评分标准，得2分。 | 2 |
| B25政府采购规范性 | 2 | 规范 | 是否严格按照采购流程进行采购，是否有超标超额采购、重复采购，是否严格执行“购管分离”制度 | ①严格按照采购流程进行采购，得1分；未严格执行，得0分；②无超标超额采购、重复采购，严格执行“购管分离”制度，得1分；否则得0分；本指标分值为上述2项各自得分之和。 | 规范 | 中心按照采购流程进行采购，无超标超额采购、重复采购，执行“购管分离”制度，根据评分标准，得2分。 | 2 |
| B26资产管理规范性 | 2 | 规范 | 是否有相应的购置、使用、处置的制度；是否严格遵守流程对资产进行购置、使用、处置 | 制定相关规章制度，并能严格遵守规章制度对资产进行配置、使用、处置，并能定期对资产进行盘点得2分，存在未能遵守流程对资产进行配置、使用、处置、盘点情况，发现一例扣0.5分，扣完为止。 | 规范 | 中心制定了《人才中心固定资产管理办法》，遵守流程对资产进行配置、使用、处置，能对资产做定期盘点清查。根据评分标准，得2分。 | 2 |
| B27人事管理制度健全性 | 2 | 健全 | 是否有人事管理办法等制度 | 有人事管理等相关制度，有得2分；没有，不得分。 | 健全 | 按照主管部门人事管理制度执行，在2024年更新了《奖励性绩效工资考核分配方案》、《南京市人才服务中心绩效考核管理办法》、《南京市人才服务中心考勤管理办法》、《人才中心编外辅助人员管理办法》等人事管理相关制度，根据评分标准，得2分 | 2 |
| B28财政供养人员控制率 | 1 | 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% | ①财政供养人员控制率≤100%，得1分；②财政供养人员控制率>100%，不得分。 | 1 | 截至2024年12月底，在编在岗人员46人，编制数49人，财政供养人员控制率=（46/49）\*100%=93.88%，得满分。 | 1 |
| B29内控制度完备性 | 2 | 2 | 是否制定相关内部环境、风险评估、控制活动、信息和交流以及监控为主要模块的内控体系 | 已建立以内控环境、风险评估、控制活动、信息和交流以及监控为主要模块的内控体系，得 1 分；每缺失一个模块扣除 0.2 分，扣完为止 | 2 | 人才中心已建立包括内控环境、风险识别、风险评估、控制活动等模块在内的内控制度，根据评分标准得2分。 | 2 |
| B230内控制度遵从度 | 2 | 2 | 部门的日常管理、预算管理、收支管理、资产管理、采购管理等业务模块是否严格遵守内控制度执行 | 部门的日常管理、预算管理、收支管理、资产管理、采购管理等业务模块严格遵守内控制度执行，得 1分；每缺失一项扣除 0.2 分，扣完为止 | 2 | 能形成内控制度，并能按照内控制度进行各模块的业务活动，得 2分。 | 2 |
| B231预算绩效管理制度健全性 | 2 | 健全 | 是否单独制定绩效管理制度 | 有绩效管理等相关制度，有得2分；没有，不得分。 | 健全 | 按照财政部门绩效管理制度执行,得2分 | 2 |
|  |  | B232预算绩效管理开展情况 | 2 | 积极 | 是否进行事前评估、目标管理、跟踪评价、自评价，绩效管理是否科学合理 | 进行事前评估、目标管理、跟踪评价、自评价，得1分，未落实一项扣0.25分；绩效目标与评价公开，得1分，未及时按要求公开，得0分 | 积极 | 落实事前评估、目标管理、跟踪评价、自评价，绩效目标与评价公开，完成工作任务，得满分。 | 2 |
|  |  | B233预算绩效工作公开情况 | 1 | 透明 | 绩预算效目标与评价是否公开 | ①按规定内容公开绩效信息，得  0.2 分；未公开，得 0 分；②按规定时限公开绩效信息，得 0.2 分；未按规定时限，得 0 分；③相关信息资料真实，得 0.2 分；不真实，得 0 分；④相关信息资料完整，得  0.2 分；不完整，得 0 分；⑤相关信息资料准确，得 0.2 分；不准确，得 0 分；本指标分值为上述 5 项各  自得分之和 | 公开 | ①人才中心在人社局官网对2024 年绩效目标信息进行了公布；②公布时限符合规定；③相关的信息资料真实；④公布的相关信息资料准确。根据评分标准，得 1 分 | 1 |
| C部门重点履职 | C1管理人事代理单位流动人员和毕业生人事档案 | C11接收档案份数 | 3 | 全年≥6000份 | 考查接收毕业生档案份数数量 | 全年完成接收毕业生档案份数≥6000份,得3分；根据情况酌情扣分 | 今年接收毕业生档案7432份 | 全年完成档案接收7432份，达到目标，得分为3分。 | 3 |
| C12使用档案份数 | 3 | 全年≥23000份 | 考查使用档案份数 | 全年使用档案份数≥23000份,得3分；每减少100份，扣0.1分 | 全年使用档案份数份数59924份 | 完成目标任务得满分 | 3 |
| C13为代理单位、人员线上线下办理档案综合业务份数 | 3 | 全年≥28500份 | 考查线上线下办理档案转出、出具证明、接收归档材料份数 | 全年办理档案综合业务份数≥28500份,得3分；每减少1000份，扣0.1分 | 全年线上线下办理档案综合业务66999份 | 完成目标任务得满分 | 3 |
| C14档案转递（机要）份 | 3 | 全年档案转递（机要）份数≥7000份 | 全年档案转递（机要）份数 | 全年档案转递（机要）≥4500条,得3分；每减少100条，扣0.1分 | 全年档案转递（机要）7786份。 | 全年档案转递（机要）7786份，达到目标值，根据评分标准得3分 | 3 |
| C2组织人才招聘、推荐、引进等交流活动 | C21专场招聘会次数 | 2 | 全年≥6场 | 举办行业专场招聘会专场次数 | 全年举办专场招聘会次数≥6场,得2分；每减少1场，扣0.1分 | 8场 | 围绕“4266”产业体系人才需求举办8场专场招聘会，包含“宁聚英才 共赢未来” 重点产业企业专场招聘会、2024“南京人才日”青年人才嘉年华专场招聘会、“宁聚英才 共赢未来”2024年“4266”产业体系专场招聘会及硕博人才专场招聘会等，382家单位提供1398个职位，需求5847人。达到目标值，根据评分标准得2分 | 2 |
| C22线上线下举办常规招聘会次数 | 2 | 全年≥150场 | 考查线上线下举办常规招聘会次数及效果 | 全年举办线上线下常规招聘会次数≥150场,得2分；每减少5场，扣0.1分 | 185场 | 举办常规线上线下招聘会185场，服务用人单位377家，提供职位1081个，需求1.03万人，但个别场次对接效果不够理想，酌情扣0.5分 | 1.5 |
| C23巡回招聘会次数 | 2 | 全年1场 | 是否举办人社部全国大中城市“南京站”巡回招聘活动 | “职引未来——2024年全国大中城市巡回招聘江苏站暨秋季高校毕业生就业服务系列活动”，得2分，否则不得分 | 举办1场“职引未来——2024年全国大中城市巡回招聘江苏站暨秋季高校毕业生就业服务系列活动” | 2024年9月25日，“职引未来——2024年全国大中城市巡回招聘江苏站暨秋季高校毕业生就业服务系列活动”江北大学城专场在南京工业大学举办，248家用人单位现场提供1157个岗位，其中组织了49家南京用人单位，提供178个岗位，需求815人。达到目标值，根据评分标准得2分 | 2 |
| C24人才驿站信息宣传及时率 | 2 | 100% | 是否能及时有效推送人才驿站信息及南京市相关人才政策 | 能及时推送人才驿站信息，得2分，其他酌情扣分 | 100% | 海内外15个“南京人才驿站”站点持续发挥引才作用，通过站点联络、网站匹配、专场对接等方式及时推送南京相关人才政策、人才资讯和创新创业相关动态，得满分。 | 2 |
| C3人才教育培训 | C31提供专业技术人员继续教育专业课在线授课服务 | 2 | 符合局关于继续教育基地的要求 | 考查可选择的专业技术人员继续教育专业课课程数 | 符合局关于继续教育基地的要求得2分，否则不得分 | 完成 | 2024年度增加40学时，累计280学时。新增加学习注册人数30194，累计人数135719，在线学习人数36593，完成学时数3706123课时。但课件的专业类别还可以进一步充实，酌情扣0.5分。 | 1.5 |
| C32高校毕业生“感知体验行动”活动次数 | 2 | 20 | 高校毕业生“感知体验行动”活动次数 | 高校毕业生“感知体验行动”活动次数≥20次，得2分；高校毕业生“感知体验行动”活动次数<20次，按比例得分。 | 22 | 2024年度共举办“感知体验行动”22场，组织南京工业大学、南京理工大学、南京财经大学等7所高校近600名高校毕业生走出校园、深入近30家企业及园区，增加实习实践经历，提升就业创业能力，但在活动线路优化及活动宣传发动上还需加强，酌情扣0.5分 | 1.5 |
| C33完成2024年南京市“4266”产业紧缺人才调查并出具紧缺人才目录 | 2 | 完成 | 是否及时调查、分析并发布《2024年度南京市“4266”产业体系紧缺人才需求目录》 | 及时完成得2分，进行调查但未能出具《2024年度南京市“4266”产业体系紧缺人才需求目录》得1分 | 完成 | 编制发布《2024年度南京市“4266”产业体系紧缺人才需求目录》，并首次收录《南京人才驿站站点城市重点高校人才分布报告》。 | 2 |
| C4职称初定工作和建设工程初、中、高级职称评审工作 | C41完成2024年度在网上申报职称初定的审核工作 | 2 | 完成 | 考查是否及时审核在网上申报职称初定人员的材料，是否及时生成通过审核的初定职称证书。 | 完成网上职称初定审核工作并及时生成通过人员职称初定证书，得满分；否则，按未完成人数比例扣分。 | 完成 | 完成2024年在网上申报职称初定人员的材料审核工作，其中通过审核的7494人全部及时并生成证书，按照评分标准，得满分。 | 2 |
| C42完成2024年度南京市建设工程社会化中级专业技术资格评审和建设工程高级专业技术资格人才服务中心学科组评审工作 | 2 | 完成 | 考查是否及时审核在网上申报职称评审人员的材料，是否及时组织召开职称评审会，是否及时生成通过评审人员的职称证书。 | 完成网上申报职称评审的材料审核工作并及时组织职称评审会，及时生成通过评审人员的职称证书，得满分；否则，按未完成人数比例扣分。 | 完成 | 完成2024年建设工程社会化中级职称评审，其中评审通过（含初级）4769人全部及时生成职称证书。完成2024年建设工程高级职称市人才服务中心学科组评审工作，通过2097人全部及时上报到省人社厅并生成职称证书。按照评分标准，得满分。 | 2 |
| C5联合党委流动党员工作 | C51组织党员活动次数 | 2 | 4 | 一年组织流动党员活动次数 | 一个季度至少组织1次活动，一年至少组织4次活动得3分；否则，按比例得分。 | 7 | 组织流动党员活动7次，得满分 | 2 |
| C52流动党员组织关系转接及时率 | 2 | 100% | 流动党员组织关系转接及时率 | 在年统之前完成当年申请转入转出操作 | 100% | 能够及时按需求办理流动党员组织关系转接，得满分 | 2 |
| C53每月发送学习资料 | 2 | 完成 | 每月向流动党员发送学习资料 | 每月发送学习资料篇 | 完成 | 每月定期推送学习视频，转发理论文章，配发学习书籍，邀请专家授课，组织参观见学，提升党员学习参与度，缓解流动党员工学矛盾 | 2 |
| D部门履职效益 | D1经济效益 | D11非税收入应收尽收率 | 3 | 100% | 考查非税收入应收尽收率 | 年初非税预算收入150万元，完成目标收入得3分，每少完成1万元，扣0.1分 | 100% | 年初非税预算收入150万元，全年完成职称评审费非税收入184.56万元，得3分 | 3 |
| D2社会效益 | D21档案业务合规需求满足率 | 3 | 100% | 考查档案业务合规需求满足情况 | 能满足档案业务合规需求，得3分，每接到1起合理投诉，扣0.1分 | 100% | 能满足档案业务合规需求，未接到投诉，得满分 | 3 |
| D22围绕南京市创新型产业举办“宁聚英才 共赢未来”2024年创新型产业专场招聘需求承办率 | 3 | 100% | 根据市政府产业发展规划，围绕南京市创新型产业举办“宁聚英才 共赢未来”2024年创新型产业专场招聘需求承办率 | 能及时承办“宁聚英才 共赢未来”2024年招聘需求，得3分，未按时完成1场招聘会，扣0.1分 | 100% | 围绕“4266”产业体系人才需求举办8场专场招聘会，包含“宁聚英才 共赢未来” 重点产业企业专场招聘会、2024“南京人才日”青年人才嘉年华专场招聘会、“宁聚英才 共赢未来”2024年“4266”产业体系专场招聘会及硕博人才专场招聘会等，382家单位提供1398个职位，需求5847人。 | 3 |
| D23建设工程初、中、高级职称评审费收缴完成率 | 3 | 100% | 考查是否按财政规定的收费标准，及时收缴建设工程初、中、高级职称评审费（初级40元/人，中级200元/人，高级300元/人）收缴工作 | 能及时办理建设工程初、中、高级职称申报初审通过人员的评审费收缴，得3分，未按时完成，1人扣0.1分 | 100% | 建设工程初、中、高级职称评审申报中，对通过初审的所有职称申报人员均按时完成评审费收缴工作，按照评分标准，得满分。 | 3 |
| D24网上办事按时完结率 | 3 | 100% | 考查网上办事按时完结率 | 能及时办理网上业务需求，得3分，未按时完成1件扣0.1分 | 100% | 全年网上业务系统上需求事项及时完成，按照评分标准，得满分。 | 3 |
| D25 12345工单及各类办单办件按时办结率100%、结果满意率95%以上 | 3 | 100%/95% | 考查12345工单及各类办单办件办结是否及时、办理结果是否满意 | 未能及时办理12345工单及各类办单办件1次扣0.1分；信访回复超期或因主观原因导致信访人不满意，1次扣0.1分。 | 100%/95% | 2024年及时办结12345工单及各类办单办件共1314件，按时办结率100%，结果满意率96.9%，按照评分标准，得满分。 | 3 |
| D3可持续发展能力 | D31档案库房剩余存储及管理能力 | 3 | ≥20000份 | 考查档案库房剩余存储能力 | 档案库房剩余存储能力≥20000份，得3分，每减少1000份，扣0.2分 | 大约20000份 | 2024年末档案库房剩余存储能力大约20000份，得满分。 | 3 |
| D4满意度 | D41档案代理人员使用需求满意率 | 2 | 99% | 考查档案代理人员使用满意率 | 能否满足档案代理人员使用需求，满足得2.5分，每接到1起有效不满意投诉，扣0.1分 | 99% | 能满足档案代理人员使用需求，得2分 | 2 |
| D42招聘会服务企业满意率 | 2 | 90% | 考查招聘会服务企业满意率 | 能否满足招聘企业服务需求，满足得2分，否则，根据服务内容适当扣分 | 90% | 全年未产生针对招聘服务不满意的投诉反馈，但还需进一步细化根据企业需求提供更好的公共服务，酌情扣0.5分。 | 1.5 |
| **合计** | | | **100** |  |  |  |  |  | **97.5** |
| E加减分项（≤5分） | E1加分项 | E11 受到本级与上级政府奖励 | 无 |  | 部门（单位）受到国务院、省级政府、市级政府嘉奖 | 受到国务院嘉奖加3分，受到省级嘉奖加2分，得到市级考核一等奖加1分，得到市级考核二等奖加0.5分；同一项工作不累计加分，最高得5分。 |  |  |  |
| E2减分项 | E21发生重大安全责任事故数和刑事案件数 | 无 |  | 部门（单位）或工作人员违法违纪 | ①发生重点安全责任事故数1次及以上，扣5分；  ②部门本级机关工作人员发生1次违法违纪，扣2分；部门下属单位工作人员发生1次违法违纪，扣1分。扣完5分为止。 |  |  |  |
| **共计** | | | **100** |  |  |  |  |  | **97.5** |