

2024 年度南京市职业技能鉴定指导中心 整体预算绩效自我评价报告

一、单位概况

（一）单位基本情况

1. 基本情况：南京市职业技能鉴定指导中心成立于 1994 年，单位性质为财政补助事业单位。

2. 主要职能：组织实施全市职业技能鉴定工作；承担全市职业技能鉴定所（站）的资格审查、日常管理和业务指导；承担职业技能鉴定考评人员培训、考核、认证和技能鉴定命题等工作；为各级职业技能竞赛提供技术支持和服务。

3. 机构情况：中心内设鉴定考核科、技术开发科、综合科等三个科室。

4. 人员情况：截至 2024 年末，在编在职人员 9 人，编外人员 5 人，退休人员 6 人。

5. 资产情况：2024 年末资产总额 198.26 万元，其中流动资产 158.04 万元，占资产总额的 79.71%；非流动资产 40.22 万元，占资产总额的 20.29%，全部为固定资产净值。

6. 重点工作：（1）2024 年职业资格证书或职业技能等级证书取证 10.22 万人次。（2）2024 年新增高技能人才取证 3.07 万人次。（3）2024 年新增技师以上等级取证 2766 人次。（4）

2024 年新增专技人才取得职业技能等级 1457 人次。

（二）单位收支情况

部门预算与执行情况：2024 年南京市职业技能鉴定指导中心年初安排部门预算收入 507.71 万元、部门预算支出 507.71 万元，其中基本支出 420.75 万元，项目支出 86.96 万元。年中调整 6.66 万元，调整后全年部门预算收入 514.37 万元、部门预算支出 514.37 万元，其中：基本支出 427.41 万元，项目支出 69.57 万元。2024 年部门预算实际支出 413.01 万元，其中：基本支出 385.62 万元，项目支出 27.39 万元，部门预算执行率 80.29%。

（三）单位绩效目标

1. 中长期战略目标：深入贯彻落实党中央、国务院和省关于推进简政放权、放管结合、优化服务的决策部署，加快政府职能转变，形成精准科学、规范有序、竞争择优的科学化社会化市场化人才评价机制，服务人才强省战略和创新驱动发展战略，进一步深化职业资格改革，充分发挥人才评价“指挥棒”作用。

2. 年度绩效目标：根据《2024 年全市人力资源和社会保障事业发展规划》（宁人社〔2024〕53 号），南京市职业技能鉴定指导中心 2024 年的主要目标：职业资格证书或职业技能等级证书取证 9 万人次，新增高技能人才取证 2 万人次，新增技师以上等级取证 1700 人次，新增专技人才取得职业技能等级 580 人次。

二、评价结论

（一）评价的对象及范围

本次评价对象为年度绩效目标完成情况。绩效评价时段为2024年1月1日至2024年12月31日。评价范围为2024年南京市职业技能鉴定指导中心部门整体预算资金514.37万元。

（二）评价结论及评分结果

经综合评定，2024年南京市职业技能鉴定指导中心部门整体绩效评价得分93分（详见附件），等级为“优”。

三、履职成效

（一）履职效能和履职效率

1. 提升服务质效，构建技能人才多元化评价体系。向“高”而攀，打破技能人才成长“天花板”，推进企业开展特级技师、首席技师评聘工作，今年我市评聘特级技师9人、首席技师4人；指导润和软件试点开展省内首批企业直接认定工作；向“新”而行，聚焦工业机器人系统操作员、人工智能训练师、互联网营销师等33个新职业新工种，开展评价1.3万人次；举办新业态从业人员技能大赛，提高新职业社会认可度，营造良好氛围；开展我市紧缺型职业工种评价30个，取证2.5万人次。

2. 强化质量监管，完善评价全过程督导体系建设。依托在我市首批试点的省“云眸工程监管系统”，开展市级线上督导39个批次，用信息化手段弥补质量管理短板；紧扣源头防控，省市配合，对统考职业开展事前督导，重点审核报名资格，涉

及 8513 人次；紧抓过程控制，市区联动，对取证量大、报考人数多的职业开展事中现场督导，涉及 99 个批次；对取证等级高、领取补贴多的发证机构开展事后档案检查，涉及 28 个批次，1700 余人次；紧盯末端管控，配合社保中心开展评价机构工作规程执行情况核查，涉及评价机构 20 家；与社保中心建立月度数据共享机制，进行数据筛查与比对分析，累计筛查补贴数据 4 万余条。

（二）绩效目标实现情况

1. 2024 年全市职业资格鉴定和职业技能等级认定取证总人数达 10.22 万人次，完成年度目标的 113.56%。

2. 2024 年新增高技能人才取证 3.07 万人次，完成年度目标的 153.5%。

3. 2024 年新增技师以上等级取证 2766 人次，完成年度目标的 162.71%。

4. 2024 年新增专技人才取得职业技能等级 1457 人次，完成年度目标的 251.21%。

（三）公众满意度

2024 年我单位较好的完成了绩效目标任务，工作有计划、实施有方案、日常有监督，效能得到了提高，在年末的处室作风评议中好评满意度达 90%以上。

四、存在问题及原因分析

一是部分职业技能评价标准存在滞后性，不能及时反映行

业的最新技术和发展趋势。评价标准的制定过程中缺乏企业和行业专家的参与，导致标准与实际工作需求脱节。二是很多企业认为发展业务胜过发展人才，对技能人才的自主评价意愿不强。再加上大部分企业之前没有开展自主评价的经验，也缺少能被行业充分认可的、可参考的成熟案例，使得众多企业在备案前兴致勃勃，在机构备案后难以操作。三是部分职业技能等级证书的社会认可度较低，劳动者参评意愿不强烈。部分评价机构的资质参差不齐，可能存在考核标准不严格、评价质量不高的问题，导致其在就业市场上的认可度较低，劳动者参评积极性不高。

五、有关建议

1.充分回应新职业从业人员评价需求,加强新业态技能人才的有效供给，更好的服务稳就业大局。积极申报国家职业标准和省级新职业题库的开发，加快企业规范、院校题库的指导，加强全市技术资源扩面力度，推动更多新职业在我市落地评价。

2.进一步畅通技能人才上升通道,通过企业评价、社会评价、以赛代评，激活技能人才“内生动力”，为新质生产力注入源源不断的人才动能。同时继续稳妥有序开展特级技师、首席技师评聘工作，指导符合条件的企业组织实施评聘并逐步扩大范围。

3.持续完善评价质量体系建设，开展评价机构定期评估，规

范技能评价考评流程，夯实技能评价队伍建设，完善技能评价质量督导，对技能人才评价中的各类问题严抓细抠，进一步提高技能人才评价工作质量，提升证书含金量和社会认可度。

六、评价工作开展情况及其他需说明的情况

（一）自评价工作开展情况

1. 自评价基本情况

本次绩效自评价对象是 2024 年度本单位部门整体预算绩效。目的是通过开展部门整体履职绩效自评价，促进部门提升部门预算绩效管理水平和保障部门更好地履行职责。评价坚持科学规范、客观公正的原则。

绩效评价指标体系由基本运行绩效、部门重点履职、部门履职效益、加减分项四部分组成。

2. 自评价实施情况

本次自评价包括调研沟通、收集评价资料、确定指标体系、明确绩效评价方法、形成评价方案、对照体系评分、撰写评价报告等步骤。

指标体系选取有代表性、且能代表单位重点履职绩效的核心指标，指标的评分根据各项指标在评价体系中的重要程度确定。绩效评价结果实施百分制和四级分类：等级为优、良、中、差。

（二）其他需要说明的地方

本单位无其他要说明的情况。

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	权重	目标值	评分标准	得分
A 基本运行绩效	A1 预算管理	A11 预算资金到位率	2	100%	预算资金到位率=（到位资金数/预算数）×100%，按比例计分。	2
		A12 预算编制科学性	2	是	预算编制指“部门预算编制”，“科学”衡量制度设计，“规范”衡量流程执行，编制是否科学，是 2 分，否 0 分。	2
		A13 预算执行率	10	100%	部门预算执行率=（预算完成数/预算数）×100%。按比例计分。	8
		A14 资金分配合理性	1	是	资金分配是否合理，是 1 分，否 0 分。	1
	A2 管理效率	A21 财务制度健全性	2	是	财务制度是否健全，是 2 分，否 0 分。	2
		A22 财务制度执行有效性	4	是	财务制度执行是否有效，是 4 分，否 0 分。	4
		A23 资金使用规范性	4	是	资金使用是否有效，是 4 分，否 0 分。	4

一级指标	二级指标	三级指标	权重	目标值	评分标准	得分
		A24“三公经费”控制情况	3	否	“三公”经费使用是否超支，超支 0 分，未超支 3 分。	3
		A25 政府采购规范性	2	是	政府采购是否规范，是 2 分，否 0 分。	2
		A26 资产管理规范性	2	是	资产管理是否规范，是 2 分，否 0 分。	2
		A27 固定资产利用率	2	100%	固定资产利用率=(实际在用固定资产总额/所有固定资产总额)×100%，按比例计分。	2
		A28 财政供养人员控制率	2	100%	财政拨款供养人员控制率=(财政拨款供养在职人员数/编制数)×100%，超过 100%不得分。	2
		A29 人事管理制度健全性	2	是	人事管理制度是否健全，是 2 分，否 0 分。	2
		A210 绩效管理率	2	是	部门是否按规定开展项目绩效自评工作，是 2 分，否 0 分。	2
B 部门重点履职	B1 2023 年职业技能等级认定或职业资格鉴定取证 9.7 万人次。	B11 职业技能等级认定发证完成率	10	100%	(全年发证数/年度目标任务 9 万)×100%，按比例计分。	10
		B12 职业技能等级认定准确率	10	100%	(质量达标发证数/年度目标任务 9 万)×100%。按比例计分。	10
		B13 职业技能等级认定及	10	100%	(及时发证数/年度目标任务 9 万)	10

一级指标	二级指标	三级指标	权重	目标值	评分标准	得分
		时率			×100%(按比例计分)。	
C 部门履职效益	C2 社会效益	C21 新增高技能人才取证目标完成率	10	100%	(新增高技能人才取证数/年度目标任务 1.94 万)×100%，按比例计分。	10
	C5 满意度	C51 服务对象满意度	20	≥95%	服务对象对部门完成工作或提供的服务满意度，≥95%得 20 分，≥90%得 15 分，≥85%得 10 分，<85%不得分。	15
合计			100			93
D 加减分项(≤5 分)	F1 加分项	F11 受到本级与上级政府奖励			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。	
	F2 减分项	F21 发生重大安全责任事故数和刑事案件数			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			93