

2024 年度部门系统整体评价报告

部门名称（公章）：深圳市大鹏新区组织人事局

一、部门基本情况

（一）部门主要职能

深圳市大鹏新区组织人事局（以下简称“我局”）

主要职能是：贯彻执行党和国家有关组织人事、行政体制、机构改革以及机构编制管理工作的方针、政策和法律法规，实施人才发展战略，改善新区人才环境；结合实际，研究制定新区组织、人才发展规划、干部人事制度、机构编制管理、行政管理体制、机构改革方案、党员干部培训以及相关管理政策和办法，经批准后组织实施。

（二）年度总体工作和重点工作任务

1. 年度总体工作

2024 年度，我局紧扣“大鹏旅游高质量发展奋进年”要求，找准结合点、切入点、发力点，全力以赴抓好高质量党建引领高质量发展专项行动，为奋力打造“绿水青山就是金山银山”实践创新标杆作出新的更大贡献。

2. 重点工作任务

根据《2024 年大鹏新区管委会重点工作责任分工一览表》，我局 2024 年共需牵头完成 2 项重点工作任务。

（1）持续优化“鹏程计划”人才政策，切实解决好人才关心的住房、医疗、子女入学等问题。

（2）创建 12 个绿美社区。

（三）2024 年部门预算编制情况

2023 年 7 月 5 日，深圳市大鹏新区发展和财政局印发了《关于 2024 年部门预算和 2024—2026 年中期财政规划编制

方案工作安排的通知》，我局依据通知要求编制 2024 年部门预算，并向深圳市大鹏新区发展和财政局提交了 2024 年度预算文件。

根据《深圳市大鹏新区发展和财政局关于批复深圳市大鹏新区组织人事局 2024 年部门预算的通知》，核定我局 2024 年总收入 9,245.78 万元，其中：一般公共预算财政拨款收入 9,215.78 万元、政府性基金预算财政拨款收入 30.00 万元；2024 年总支出 9,245.78 万元，其中：基本支出 2,847.55 万元，项目支出 6,398.23 万元。

1. 预算编制的合理性与规范性

我局根据《中华人民共和国预算法》《关于 2024 年部门预算和 2024—2026 年中期财政规划编制方案工作安排的通知》等文件要求，遵循统筹兼顾、勤俭节约、量力而行、讲求绩效和收支平衡的原则，合理、规范地开展预算编制工作，具体表现在：

（1）财权与事权相一致。按照《中华人民共和国预算法》有关规定，预算编制主体为资金支配使用的单位，实行“谁支配使用谁编制预算，按业务职责分工归口管理”的预算编制规则，我局严格按照大鹏新区发展和财政局部门预算编制指引的内容，全力落实党工委、管委会总体工作部署，按照新区发展和财政局的指导，合理、规范地开展预算编制工作。

（2）部门预算资金分配合理。部门预算支出分为基本

支出和项目支出。其中：①人员经费按新区人事部门核定的工资、津贴等数额按时序进度均衡发放；公用经费按财政部门制定的相关支出定额标准严格审核后据实支出。②项目支出按项目执行主体落实到业务部门，并明确具体负责人，做到有计划、有步骤地执行年度预算。

（3）功能分类和经济分类编制准确。我局结合项目的要求详细填报功能科目、经济科目，年度中间无大量调剂，项目之间未频繁调剂。

（4）大力压减一般性支出，严控“三公”经费预算：按照中央八项规定和厉行节约要求，继续牢固树立“过紧日子”的思想，严格遵守《党政机关厉行节约反对浪费条例》，继续压减一般性支出和“三公”经费，进一步削减行政运行成本。严格落实“三公”经费管理，相关经费指标实行总额控制，进一步提高资金使用效益，腾挪更多的资金用于保障发展民生。

（5）部门预算分配不固化、按照实际需要编制。各部门按照职能分工及年度工作安排，根据实际情况合理编制本单位经费预算。

2. 绩效目标完整性和绩效指标明确性

（1）绩效目标完整性：2024年，我局实行项目全面管理模式，所有项目均纳入绩效目标管理，均严格按照新区发展和财政局的要求填报《项目支出绩效目标表》。

(2) 绩效目标明确性: ①根据《项目支出绩效目标表》，项目基本上完整填报了数量、质量、时效、成本等产出目标；填报了社会效益、服务对象满意度等效益目标。②需量化的绩效指标下设指标均为定量指标，指标基本覆盖全部工作。但仍存在绩效指标明确性有待提高的情况，如：大鹏新区党的建设综合功能服务区运营管理费项目的服务对象满意度，三级指标内容为干部群众对大鹏新区党的建设综合功能服务区发挥作用满意度，年度指标值为有效提高，指标值设置不合理，未细化、量化；人事管理工作经费项目的数量指标，三级指标内容为新增党政人才数量，年度指标值为 ≤ 85 人，目标值设置不符合规律；文体活动项目的时效指标，三级指标内容为举办文体活动时间，年度指标值为2023年1月至2023年12月，指标值设置不合理，年份填写错误。

(四) 2024 年部门预算执行情况

1. 资金管理

(1) 资金支出情况

根据决算报表，2024 年我局年初预算数 9,245.78 万元，全年预算数 8,831.12 万元，本年支出数 7,703.68 万元，预算执行率为 87.23%。

(2) 资金结转结余情况

根据决算报表，我局 2024 年年初结转和结余数 0.00 万元，本年收入数 7,703.68 万元，本年支出数 7,703.68 万元，结余分配 0.00 万元，年末结转和结余数 0.00 万元，结转结

余率为 0.00%。

（3）政府采购执行情况

我局采购管理严格按照财政部门等外部规章制度及单位内部管理要求实施政府采购，提高政府采购效率，促进廉政建设。根据采购预算执行情况表，我局 2024 年实际采购金额合计数为 2.06 万元，采购预算金额为 7.10 万元，政府采购执行率为 29.01%，政府采购执行情况一般。

（4）财务合规性

2024 年我局预算资金支出规范，包括各项支出均按规定履行调整报批手续，且按事项完成进度支付资金；资金管理、费用标准、支付均符合有关制度规定，不存在超范围、超标准支出、虚列支出、截留、挤占、挪用资金以及其他不符合制度规定支出的情况；规范执行会计核算制度；重大项目支出经过评估论证和必要决策程序。

2024 年度我局年初预算数为 9,245.78 万元，全年预算数为 8,831.12 万元，调整指标规模比例为-4.48%。

（5）预决算信息公开性

2024 年 3 月 7 日我局通过大鹏新区政府在线网站对 2024 年部门预算信息进行了公开，公开的内容包括部门概况、部门预算收支总体情况、部门预算支出具体情况、政府采购预算情况、财政拨款“三公”经费预算情况、部门预算绩效管理情况、重点项目预算绩效情况说明以及收支总表、收入总表等 12 张预算相关表格。

2024 年 10 月 8 日我局通过大鹏新区政府在线网站对

2023 年度部门决算信息进行了公开，公开的内容包括单位概况、2023 年度部门决算表（9 张）、2023 年度部门决算情况说明等。

目前 2024 年度部门决算表尚未批复，暂未公开。

2. 项目管理

（1）项目实施程序

2024 年度，我局所有预算项目均严格按照市财政局规定的操作流程开展工作，全部通过智慧财政系统、部门预算系统完成相关工作。

针对项目申报、批复、招投标、调整、监督整改、验收完成等环节进行制度规范。申报做到规范合理，项目运行机制和管理手段得到不断优化，通过不断提高项目管理水平，推行项目精细化管理，在项目的立项、批复、验收等各环节管理模式标准化、规范化、程序化、制度化，保障项目执行合法合规。在项目需要变更时，我局严格按照项目变更制度执行。

（2）项目监管

2024 年度我局对各业务部门的项目支出编制、执行、决算各环节进行全程监督，严格执行有关法律法规；对项目支出的执行情况及效果进行评价，对项目执行中发现的问题，进行及时指正；对所有纳入部门预算绩效管理的项目，进行绩效运行监控。

3. 资产管理

（1）资产管理安全性

我局实物资产安排专人管理，固定资产实物管理按部门分类，实行分级负责，责任到人，一物一卡。固定资产保存完整、使用合规、配置合理、处置规范、收入及时足额上缴，能够保证国有资产的安全完整。

（2）固定资产利用率

截至 2024 年 12 月 31 日，固定资产账面原值合计 1,021.73 万元。年末实际在用资产为 1,021.73 万元，固定资产利用率为 100.00%。

4. 人员管理

（1）财政供养人员控制率

我局 2024 年实际在编在职人员数为 57 人，核定编制数为 71 人。在职人员控制率为 80.28%，财政供养人员数量控制合理。

（2）编外人员控制率

我局 2024 年实际编外人员数 33 人，在职人员总数（在编+编外）为 90 人，编外人员控制率 36.67%，编外人员控制率超过 10.00%。

5. 制度管理

我局有相对完善的采购管理制度、预算管理制度、资产管理制度、合同管理制度。单位运行实行制度化管理，要求各项业务活动均要按照制度执行，达到“一切按照制度办事”的目标，降低单位运行风险。我局主要预算项目库系统实时监控各部门绩效完成情况，督促各科室进行绩效监控、管理及评价，并组织指导各科室开展事前评估、绩效目标编报、

绩效监控、绩效评价和评价结果应用等工作。

我局主要通过系统实时监控各部门绩效完成情况，督促各业务部门进行绩效监控、管理及评价，并组织指导各业务部门开展事前评估、绩效目标编报、绩效监控、绩效评价和评价结果应用等工作。

二、部门主要履职绩效分析

（一）主要履职目标

我局 2024 年主要履职工作目标包括：

- （1）做好新区党建工作；
- （2）做好干部培育、选拔和管理工作；
- （3）做好老干和关工委工作；
- （4）做好检查、督促和指导干部人事工作；
- （5）做好机关、事业单位工作人员的调动、招考录用、工资福利，编外人员招聘、专业技术等审批管理工作；
- （6）做好人才规划、引进、服务和干部教育培训工作；
- （7）做好干部档案管理及干部人事信息系统建设与管理
理工作；
- （8）做好新区机构编制委员会的日常工作；
- （9）做好党员干部培训和社区教育工作，改进培训方
式，拓宽培训渠道，提升培训效果；
- （10）做好新区党工委、管委会和上级业务部门交办的其他工作。

（二）主要履职情况

2024 年以来，大鹏新区组织人事局坚持以习近平新时代

中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的二十届三中全会精神，围绕新区党工委“一、二、三、四”发展思路，持续深化“五好”单位建设，组织凝聚党员群众，选优配强干部队伍，深度推进产才融合，全力以赴抓好高质量党建引领高质量发展专项行动，为新区奋力打造“绿水青山就是金山银山银山”实践创新标杆提供坚强组织保证。

1. 坚持思想引领，夯实党员干部思想根基。一是持续深化理论武装，扎实开展党纪学习教育，制定实施方案和任务清单，举办各类培训，开展宣讲活动。二是深入推进红色资源挖掘保护利用，成立红色资源保护利用专班，统筹广东省临委、东纵北撤等红色资源开发利用，规划建设“一馆九址”红色文化研学基地，高规格举办“以广东省临委等红色资源促文旅高质量发展”专题研讨活动，发布十大特色主题 18 条研学路线。

2. 坚持大抓基层，增强党组织政治功能和组织功能。一是全面提升机关党建质量，印发《新区以“五好”单位建设引领旅游业高质量发展实施方案》，细化 20 项任务，全链条推进文旅融合发展，印发《大鹏新区机关“四强”党支部实施方案》，制定 33 条创建工作指标，以评促创、以建促强。二是筑牢基层党组织战斗堡垒，开展街道基层工作全覆盖调研，对新区“吃住行游购娱”资源精准画像，“一街一册”形成街道《行街指南》。三是深化党建引领基层治理，深化“片区大党委”治理机制，推动成立坝光片区大党委，在南澳创新组建涉海安全管理和海洋经济发展大党委，完善议事

协调、情报共享、服务群众、投诉监督等 8 项运行机制，有效破解景区社区融合治理难题。

3. 坚持严管厚爱，建强高素质专业化干部队伍。一是深入开展源头招录，发动各单位参加省、市各类公务员、事业单位职员公开招考，为新区各项事业发展注入“新鲜血液”。二是抓好干部教育培训，出台加强培养选拔优秀年轻干部二十条措施，进一步健全年轻干部培养工作机制。三是加强干部队伍实战实训，坚持把急难险重任务一线和吃劲岗位作为干部成才成长的“磨刀石”，锻造干部过硬本领。四是抓好关键绩效指标(KPI)考核工作，会同新区发展和财政局制定《大鹏新区推动高质量发展关键绩效指标(KPI)提升方案》，建立定期调度通报机制，发布“攻坚嘉奖令”，推动各单位抓经济、促发展。五是推动领导干部能上能下，开展“为人在事·序事辨材”干部调研，通过民主推荐、个别谈话、个人序事、查阅台账等方式，对成熟度较高的能优干部精准画像，将优秀年轻干部纳入“蓄水池”跟踪培养。六是严格干部监督管理，集中开展因私出国(境)专项检查，新区 1570 名干部、1834 份证照实现应备尽备、应管尽管。七是强化干部激励关爱，持续释放职务与职级并行、街道事业单位管理岗等级晋升等政策红利，提升科级干部事业发展空间。

4. 坚持引育结合，激活人才发展动能。一是持续优化人才政策，实施“鹏程计划”科技人才评聘政策，在海洋科技等领域评聘 148 名科技人才予以长期支持，全年新引进人才同比增长 10.8%。二是建强人才服务阵地，完善大鹏新区人

才企业服务中心工作机制，设置“金融驿站”，协助对接银行、风投等机构，定期举办行业沙龙、专业讲座，助力创业团队安全起跑、加速成长，累计吸引 18 个优质创业团队入驻，帮助入驻团队实现营收超 3000 万元。三是提升人才服务质效，全市率先建立“三个一”住房保障体系，首批 12 个住房项目共提供 854 张床、1787 间房、326 套房，创新推出房源申请“先住后审”模式、个性化制定居住方案等，满足新引进人才基本需求。

5. 坚持改革创新，构建符合新区实际的机构职能体系。一是扎实完成新区机构改革任务，制定新区机构改革方案，在完成上级部署的“规定动作”基础上，因地制宜设置新区旅游发展局，实现内部职责的系统性重构。高标准单独组建新区商务部门，统筹负责商务、投资推广、招商引资等工作，助力新区加快补足产业发展短板。二是同步开展街道管理体制改革，聚焦基层党建、经济发展、民生服务、平安法治职能，设置街道机关和事业单位，制定街道“三定”规定，突出经济发展，新增招商引资、旅游发展职责；按照“瘦身”和“健身”相结合的原则，在街道六级事业单位重点设置企业服务、旅游文体部。三是精简规范议事协调机构，制定新区优化调整方案，推动议事协调机构由 128 个调整为 25 个，精简比例达 80.47%，撤销议事协调机构逐一明确有关职能承接部门，确保有关工作的统筹性、连续性和一致性。

6. 落实基本培训。按照新区 2024 年干部培训计划，顺利承办处级干部学习贯彻党的二十届三中全会精神、职级公

务员素质能力提升培训班、师资班、党组织书记培训班、入党积极分子和发展对象培训班等，共举办各类培训班次 19 期，培训 865 人；落实“走出去、广交流、学先进、促合作”发展思路，开展与区外党校、高校、干部教育培训学院等单位交流学习活动 7 次，学习优秀做法，吸收先进经验。主动加强与各相关单位的日常互动和合作，通过邀请联合办班、异地办班、共享教学资源等方式，促进优势互补弥补短板，形成有效合力共同发展，顺利举办大亚湾公司“青马工程”暨团干部培训班、市发展改革委党务干部综合能力培训班，培训 130 人；举办“万名党员进党校”示范班 3 期，培训 150 人。坚持分级分类、应训尽训、全员覆盖，常态开展“百堂党课下基层”送课送学，共开展 8 期 54 次，培训学员 3277 人；前往新区教育卫健局、大鹏烟草专卖局、葵涌办事处、大鹏办事处、中国农科院基因组所等开展经济发展、红色教育、党纪学习教育等专题“送课送学”12 次，培训 977 人；前往大鹏外国语小学、葵涌中学、华侨中学、人大附中、葵涌中心医院、社区等开展习近平新时代中国特色社会主义思想、中国传统文化、大鹏革命历史、心理健康等专题“送课送学”33 次，培训 2020 人；前往乐土生命科技投资有限公司、葵新社区小个专企业、大鹏文化旅游发展公司等开展习近平新时代中国特色社会主义思想和基层治理等专题“送课送学”3 次，培训 280 人。

7. 突出精准培训，着力提升培训水平。一是推动培训内容精准化。围绕贯彻落实党的二十大、党的二十届三中全会

作出的重大战略部署，以新区干部实际需求为靶向，按需施教、分类教学，做到干部培训内容精准供给。开展新型工业化专题研讨班、安全生产与应急管理专题研讨班、绿美深圳生态建设专题研讨班、加强和改进人民信访工作专题研讨班、宝安区对口帮扶协作地区青年干部“改革开放能力”专题研讨班、学习贯彻习近平文化思想提升新媒体时代领导干部媒介素养能力专题研讨班、职级公务员素质能力提升等 8 期，培训 400 人；二是推动培训资源精准化。基于新区经济社会发展情况和干部教育培训需求，改变传统“大水漫灌”“一刀切”的课程供给方式，高效利用市委党校“粤视会”同步直播、“深 i 学”“先锋课堂”等干部网络教学平台，为培训班学员进行线上授课，推动师资共用、资源共享，实现培训资源精准利用；三是推动培训方式精准化。坚持解决问题与提升党员干部能力素质相结合，开设结构化研讨、复述性输出、互动课堂、应用性输出、创造性输出等行动学习项目，提高学员推动高质量发展本领、服务群众本领、防范化解风险本领。

8. 加强资源整合，有效改进教育培训的方式方法。一是整合师资队伍。按照“择优入库、专兼结合、动态管理、共建共享”的原则，从市区各级党政领导干部、党校教授教师、知名学者、先进模范人物等群体中选聘一批政治素质过硬、理论水平较高、知识技能扎实、实践经验丰富、教学能力较强的讲师，成功打造“专家学者+客座教授+兼职教师+新区干部+讲解员”的师资体系，组建由 118 名师资构成的党校

师资库；二是整合课程资源。按照“一个中心、四个方面”的教学总体布局，形成了以理论教育、党性教育为主业主课，涵盖履职能力培训、知识培训、“领导干部上讲台”、大鹏特色党课等为主要内容的课程体系。形成内容包括党的创新理论、党史、基层党建、廉政建设、新区区情、基层治理、本土红色故事、心理能力提升等 208 堂教学课程。按照从事教学、课程研究作为条件，以马克思主义理论、党的学说和党的建设等专业为要求，启动面向全国公开选聘博士研究生。三是整合阵地集群。坚持“教学大阵地”和“共建共用”理念，建全建强“1+3+20+25+N”培训矩阵，以新区党校为 1 个培训主阵地，以 3 个街道分校、20 个现场教学点、25 个社区党校和多个教学点、多条教学路线为补充，形成“新区党校示范培训—街道分校全员培训—社区党校兜底培训—现场教学点主题培训”的“四级联动”党员干部教育阵地集群。四是拓宽培训方式。精心培育打造 20 个现场教学点并授牌，聘用 37 名党校兼职教师并持续培养使用。以推进广东省临委历史挖掘为契机，与深圳改革开放干部学院、武汉大学主流意识形态研究院等 8 家单位签订研学共建协议，为 10 名专家学者发放红色导游聘书。与江西省大余县委党校签署战略合作框架协议，与革命老区实现教学资源共享、结对共建。

9. 深化社区教育。一是常态开展“全民终身学习”系列学习服务，持续巩固、深化“新动力课堂”学习品牌成效，紧紧围绕“让学习成为一种生活方式”主题，圆满举办大鹏新区 2024 年全民终身学习周启动仪式及系列活动，全年以

“民法典普法宣传”“传承非遗技艺 弘扬传统文化”“探寻好家风 赋能家力量”等主题开展学习服务 25 期，覆盖群众 1000 余人。召开推进社区教育工作专题研讨会，邀请市教育局相关同志作专题辅导，组织社区教育专干交流工作，加强社区教育师资联络及教学管理。总结社区教育经验做法及创新成效，形成《大鹏新区社区教育服务社会民生创新工作案例》，“书画里的南隆”村落守护人计划——“资产为本”的社区发展模式在社区文化治理中的应用”和“非遗创新传承践行者——以深圳大鹏南渔社区儿童青少年非遗教学为例”的社区教育案例，分别荣获 2024 年全市社区教育服务民生创新项目一等奖以及三等奖。二是持续深化“居民家门口的学历提升直通车”民生服务项目。做好招生宣传、教务考务、学员管理、毕业登记等工作。对近年来未毕业的老学员开展一对一辅导支持“攻坚行动”，确保今年内顺利毕业。辅导应届学员顺利完成期末考试、毕业申请和学业签定。全年共 38 人顺利毕业，其中专科 4 人，本科 34 人。高效完成 2024 年成人高考报名工作，审核确认考生资格 333 人，其中大专 180 人，本科 153 人。

10. 做好基础保障。一是强化职业素养和能力养成。累计开展公文写作技巧、公务礼仪、情绪管理、职业健康等“素质能力提升”学习 12 期；举办党章党规党纪学习教育、家教家风建设等读书分享活动 8 期。开展编外人员专项考核，采用个人述职和考核测评相结合的方式，对编外人员在工作态度、业务能力、遵纪情况、履职表现、团队协作等进行考

核，为后续岗位交流、岗位晋级、培养锻炼提供重要参考依据。二是最大限度发挥阵地作用。陆续前往江西于都、四川大学、河南焦裕禄干部学院、深圳改革开放干部学院等地进行考察与交流，探索以市场化思维开展干部培训班机制。在葵涌校区改造了多功能教室、研讨室等教学阵地，在大鹏校区设置“法治思想阵地”“学习书栏”“东纵读书角”等学习阵地。积极对接协调财政发改、办事处、设计单位等，对校区功能布局、教学设施设备、服务保障、管理方式、整体形象等进行整合优化，形成大鹏校区设计改造方案和运营方案。共开展各类培训、调研、政务、活动等 108 批次，接待市、新区机关企事业单位党员、群众 7800 余人次。三是统筹全员带班机制。统筹安排 2 至 3 名工作人员负责培训班跟班事项，做到责任到人，培训班的方案、课程设计、学员报名、师资安排、后勤保障安排、培训的教学组织、学员管理、报账、新闻报道等工作全流程负责。为进一步规范、科学、高效举办各类培训班提供人力资源保障。四是守牢安全发展的底线。把安全生产、应急管理作为基础保障的关键一环，组织全体工作人员开展消防及安全知识培训、应急演练等 4 期。落实节假日值班及安全巡查工作；组织观看安全生产事故警示教育片等，实现安全管理“零事故”。

（三）部门履职绩效情况

1. 经济性方面

（1）“三公”经费控制率

2024 年，我局“三公”经费全年预算数 7.88 万元，其

中：公务接待费 0.59 万元，公务用车购置及运行维护费 7.29 万元，因公出国（境）费 0.00 万元。“三公”经费实际支出数 5.43 万元，其中：公务接待费 0.00 万元，公务用车购置及运行维护费 5.43 万元，因公出国（境）费 0.00 万元；2024 年我局“三公”经费控制率为 68.90%。

（2）日常公用经费控制率

2024 年，我局日常公用经费全年预算数 195.71 万元，日常公用经费决算数 146.69 万元，日常公用经费控制率 74.95%。

2. 效率性方面

（1）预算执行率

根据《2024 年 1-3 月预算指标执行情况表》，我局 1-3 月部门预算资金支出为 3,256.60 万元，1-3 月部门预算资金支出进度为 36.93%，第一季度执行率为 $36.93\% \div 25\% \times 100\% = 147.72\%$ ；

根据《2024 年 1-6 月预算指标执行情况表》，我局 1-6 月部门预算资金支出为 6,024.30 万元，1-6 月部门预算资金支出进度为 68.32%，第二季度执行率 $68.32\% \div 50\% \times 100\% = 136.64\%$ ；

根据《2024 年 1-9 月预算指标执行情况表》，我局 1-9 月部门预算资金支出为 7,021.34 万元，1-9 月部门预算资金支出进度为 79.62%，第三季度执行率为 $79.62\% \div 75\% \times 100\% = 106.16\%$ ；

根据《2024 年 1-12 月预算指标执行情况表》，我局第

1-12 月部门预算资金支出 7,703.68 万元,第 1-12 月部门预算资金支出进度为 87.36%,第四季度执行率为 $87.36\% \div 100\% \times 100\% = 87.36\%$;

全年平均执行率 = $(147.72\% + 136.64\% + 106.16\% + 87.36\%) \div 4 = 119.47\%$ 。

(2) 重点工作完成情况

①依托“鹏程计划”科技人才评聘政策,实行“预审制”,允许人才未入职先申报,充分调动企业、科研机构的引才积极性,吸引 130 多位人才申报,共 77 名人才获评。构建“大鹏英才卡”服务体系,统筹各职能部门落实落细子女教育、医疗保健、人才安居、通行便利等 12 项服务措施,已累计向 108 名高层次人才发放人才卡。出站博士后科研资助、新引进优秀青年人才生活补贴、引才伯乐奖、人才社会组织公益性活动资助等政策已修订完善,将视人才发展资金安排情况通知人才申报。

②根据“绿美社区”建设行动方案要求,新区将按“三步走”完成 12 个绿美社区创建。本年度需完成的 5 个门户型绿美社区(土洋、官湖、鹏城、西涌、水头沙),现已全部创建完毕。

(3) 项目完成及时性

2024 年度,我局认真落实绩效管理目标,根据年初工作计划和重点工作,围绕新区组织人事局的工作部署,积极履行职责,强化管理,基本完成了年度工作目标。

3. 效果性方面

(1) 2024 年我局实现社会效益包括:

①深化“片区大党委”治理机制，推动成立坝光片区大党委，在南澳创新组建涉海安全管理和海洋经济发展大党委，完善议事协调、情报共享、服务群众、投诉监督等 8 项运行机制，有效破解景区社区融合治理难题，推动各景区投诉举报类、矛盾纠纷类警情分别下降 29.2%、32%，涉海安全事件下降 50%。

②深入推进绿美大鹏生态建设，全年共种植乔木 5.2 万株，完成年度计划(3.28 万株)的 158.5%，种植数和完成率均名列全市前列；营建“人才林”“华侨林”“学子林”“青年林”等主题林 25 片，打造完成首批 5 个门户型社区。

③持续打造“寒暑假课堂”，提供“课堂”+“托管”公益服务，服务 7.2 万人次，有效化解双职工家庭子女看护难问题。

④探索“政府+公益+商业”服务模式，引进自助咖啡机、暖心理发、少儿教培等服务项目，打造相亲角、岗位角、共享自习室等功能区，满足群众多元化需求。推出“书记去探店”系列短视频 38 期，累计宣传曝光超 700 万人次，不断提升新区知名度和美誉度。

⑤会同新区发展和财政局制定《大鹏新区推动高质量发展关键绩效指标(KPI)提升方案》，搭建起涵盖 23 个区直部门(包括 2 家国企和医疗健康集团)和 3 个办事处的具有大鹏特色的全员全域的 KPI 考核评价体系，建立定期调度通报机制，发布“攻坚嘉奖令”，推动各单位抓经济、促发展，

引导党员干部聚焦 GDP、固定资产投资等重点指标集中发力，新区前三季度 KPI 排名上升至全市第 7 名。

⑥制定新区机构改革方案，在完成上级部署的“规定动作”基础上，因地制宜设置新区旅游发展局，实现内部职责的系统性重构。高标准单独组建新区商务部门，统筹负责商务、投资推广、招商引资等工作，助力新区加快补足产业发展短板。科学合理制定机构编制职数框架，将有限的机构编制资源用在招商引资、旅游发展、海洋经济、社会工作等重点领域，占比由改革前的 19.7%提升至 23.5%。

⑦综合运用主题教学、情景教学、访谈教学等互动式教学方法，针对不同班次特点，科学设置导学课、核心课、延展课等教学单元，依托革命历史遗迹、红色纪念馆、红色文化旅游等资源开展多样化的教学，落实“走出去、广交流、学先进、促合作”发展思路，开展与区外党校、高校、干部教育培训学院等单位交流学习活动 7 次，学习优秀做法，吸收先进经验。

⑧前往新区教育卫健局等机关、事业单位领域开展经济发展、红色教育、党纪学习教育等专题“送课送学”12 次，培训 977 人。在学校、医院、社区领域开展习近平新时代中国特色社会主义思想、中国传统文化专题“送课送学”33 次，培训 2020 人。在企业、“三新”组织领域开展习近平新时代中国特色社会主义思想和基层治理等专题“送课送学”3 次，培训 280 人。

⑨建全建强“1+3+20+25+N”培训矩阵，以新区党校为 1

个培训主阵地，以 3 个街道分校、20 个现场教学点、25 个社区党校和多个教学点、多条教学路线为补充，形成“新区党校示范培训—街道分校全员培训—社区党校兜底培训—现场教学点主题培训”的“四级联动”党员干部教育阵地集群。精心培育打造 20 个现场教学点并授牌，聘用 37 名党校兼职教师并持续培养使用。

⑩持续巩固、深化“新动力课堂”学习品牌成效，紧紧围绕“让学习成为一种生活方式”主题，圆满举办大鹏新区 2024 年全民终身学习周启动仪式及系列活动。持续深化“居民家门口的学历提升直通车”民生服务项目。做好招生宣传、教务考务、学员管理、毕业登记等工作。对近年来未毕业的老学员开展一对一辅导支持“攻坚行动”，确保今年内顺利毕业。全年共 38 人顺利毕业，其中专科 4 人，本科 34 人。高效完成 2024 年成人高考报名工作，审核确认考生资格 333 人，其中大专 180 人，本科 153 人。

⑪累计开展公文写作技巧、公务礼仪、情绪管理、职业健康等“素质能力提升”学习 12 期；举办党章党规党纪学习、家教家风建设等读书分享活动 8 期。在大鹏校区设置“法治思想阵地”“学习书栏”“东纵读书角”等学习阵地。把安全生产、应急管理作为基础保障的关键一环，组织全体工作人员开展消防及安全知识培训、应急演练等 4 期。

（2）经济效益、生态效益

我局不适用经济效益、生态效益等指标评价。

（3）2024 年我局实现可持续发展包括：

①成立红色资源保护利用专班，统筹广东省临委、东纵北撤等红色资源开发利用，规划建设“一馆九址”红色文化研学基地，高规格举办“以广东省临委等红色资源促文旅高质量发展”专题研讨活动，发布十大特色主题 18 条研学路线，经验做法入选“2024 年国家治理创新经验典型案例”，建议信息获省委办公厅采用。

②印发《新区以“五好”单位建设引领旅游业高质量发展实施方案》，细化 20 项任务，全链条推进文旅融合发展，获评“2024 年深圳高质量党建引领高质量发展先行示范案例”。

③积极发挥“书记项目”抓人促事、聚力赋能的优势，立项 136 个“书记项目”，其中区级项目 44 个，择优遴选 9 个项目入选“市 2024 年度揭榜立项建新功清单”示范案例。

④聚焦新区重点产业发展，编制出台新区党政人才紧缺专业和岗位目录，为各单位精准招引、培养锻炼专业人才提供参考。

⑤出台加强培养选拔优秀年轻干部二十条措施，进一步健全年轻干部培养工作机制。开展“鲲鹏展翅”跟踪培养，为新录用公职人员配备思政导师和业务导师，建立跟踪培养档案，促进年轻干部成长成才。

4. 公平性方面

（1）群众信访办理情况

我局建立了便利的群众意见反映渠道和群众意见办理回复机制，2024 年度，我局收到群众信访 1 件，群众信访及

时办理回复率达 100%，未发生超期。

（2）公众或服务对象满意度

2024 年度未发生重大投诉事项，社会公众对我局的履职效果满意度高。

三、总体评价和整改措施

（一）预算绩效管理工作经验、做法

根据决算报表，我局 2024 年年初预算数 9,245.78 万元，全年预算数 8,831.12 万元，1-12 月累计支出 7,703.68 万元，预算执行率为 87.23%。

1. 在年初预算编制中，我局通过设定部门整体支出与项目支出绩效目标，细化、量化绩效目标指标工作；

2. 在年中预算执行中，以预算绩效目标为导向，不断推进项目执行，同时对目标发生偏移时，纠正项目发展轨迹，完善预算执行监控，实时了解执行动态；

3. 在年终完成我局部门整体支出绩效报告和项目自评表等，总结 2024 年预算绩效管理工作，找出不足之处，加以改正，推进我局预算绩效管理工作发展。

同时我局建立健全了预算管理规章制度，各部门严格按照预算编制的原则和要求做好当年预算编制工作，在预算绩效管理工作中，做到合理安排各项资金，重点保障基本支出，按轻重缓急顺序原则，优先安排关系民生与稳定的项目，切实优化资源配置，提高了资金使用的效率和效果。

我局 2024 年部门整体支出绩效评价，根据《2024 年度部门整体支出绩效评价指标评分表》计算，总得分 95.77 分。

绩效得分说明本年度在预算管理、优化资源配置、控制节约成本方面执行到位，实现了提高资金使用效益目的。

（二）部门整体支出绩效存在问题及改进措施

经过本次绩效自评工作的组织实施，我局根据《2024 年度部门整体支出绩效评价指标评分表》逐项对照，发现我局 2024 年度绩效管理工作存在以下问题：

1. 部门管理

绩效指标明确性有待提高。我局 2024 年度绩效指标设置稍显不足，如：大鹏新区党的建设综合功能服务区运营管理费项目的服务对象满意度，三级指标内容为干部群众对大鹏新区党的建设综合功能服务区发挥作用满意度，年度指标值为有效提高，指标值设置不合理，未细化、量化；人事管理工作经费项目的数量指标，三级指标内容为新增党政人才数量，年度指标值为 ≤ 85 人，目标值设置不符合规律；文体活动项目的时效指标，三级指标内容为举办文体活动时间，年度指标值为 2023 年 1 月至 2023 年 12 月，指标值设置不合理，年份填写错误。绩效指标明确性一项扣 2 分。

改进措施：履职部门明确指标内容含义，根据指标内容，合理设置匹配的指标值；结合预算内容或项目特点设定真实、完整、可衡量的绩效目标。

2. 部门决策

一是政府采购执行率有待提升。我局 2024 年实际采购金额合计数为 2.06 万元，采购预算金额为 7.10 万元，政府采购执行率为 29.01%，预算执行率未达 100%。政府采购执

行率一项扣 0.71 分。

二是编外人员控制率有待优化。2024 年度，我局 2024 年实际编外人员数 33 人，在职人员总数（在编+编外）为 90 人，编外人员控制率 36.67%，编外人员控制率超过 10.00%。编外人员控制率一项扣 1 分。

改进措施：加强预算编制和规范编外人员管理。我局预算编制前将根据年度内单位可预见的工作任务，确定单位年度预算目标，细化预算指标，科学合理编制部门预算，推进预算编制科学化、准确化。我局将根据工作实际需要和职能特点，在保证工作质量的前提下优化工作程序，运用科学管理办法，进一步控制编外人员人数。

3. 部门绩效

一是预算执行率有待提升。我局 2024 年四个季度的执行率分别为 147.72%、136.64%、106.16%、87.36%，预算执行率未达 100%，预算执行率一项扣 0.13 分。

二是项目完成及时性有待进一步加强。我局 2024 年开展了 31 个项目（局本级 22 个，党校 9 个），其中局本级有 2 个项目由于特殊原因未能开展，未调整全年预算数。项目完成及时性一项扣 0.39 分。

改进措施：我局定期对资金的实际发生额与预算额度进行全面比较，结合具体的预算执行率分析当中存在的问题以及偏差的原因，积极采取有效措施予以改正，进而提高预算执行率；加强对项目实施进度的实时监控，保证各项业务能够顺利且有序地进行。

（三）后续工作计划、相关建议等

1. 后续工作计划。我局将严格遵循各项规章制度，科学合理编制部门预算，重视预算执行管理工作，从预算源头合理安排资金，督促相关业务部门每月、每季对项目开展跟踪检查，对其预算执行情况进行分析，及时发现问题并提出解决的办法和对策，提高项目预算执行率。

在编制以后年度绩效目标时，根据项目实质及业务经办人的合理需求，加强对绩效目标的设定，对绩效指标进一步清晰化、细化、可量化。加强绩效目标管理，避免绩效目标与实际完成情况存在偏差。

2. 相关建议。加强预算绩效管理宣传与培训，增强预算绩效管理意识积极宣传绩效管理理念，通过组织业务培训、专题会议等形式，增强全员的预算绩效意识，使学校各部门人员充分认识绩效管理工作的必要性。将绩效管理理念同绩效管理方法整合并应用，从而提高财政资金的使用效率和效益。

四、部门整体支出绩效评价指标评分情况

参照《2024 年度部门整体支出绩效评价指标评分表》，对部门进行评分，自评得分为 95.77 分。

附 件

2024 年度部门整体支出绩效评价指标评分表

评价指标				指标说明	评分标准	*分值
一级指标	二级指标	三级指标	分值			
部门管理 指标	预算编制指标	预算编制合理性	5.00	部门(单位)预算的合理性,即是否符合本部门职责、是否符合市委市政府的方针政策和工作要求,资金有无根据项目的轻重缓急进行分配。	1.部门预算编制、分配符合本部门职责、符合市委市政府方针政策和工作要求(1分); 2.部门预算资金能根据年度工作重点,在不同项目、不同用途之间合理分配(1分); 3.专项资金预算编制细化程度合理,未出现因年中调剂导致部门预决算差异过大问题(1分); 4.功能分类和经济分类编制准确,年度中间无大量调剂,未发生项目之间频繁调剂(1分); 5.部门预算分配不固化,能根据实际情况合理调整,不存在项目支出进度慢、完成率低、绩效较差,但连年持续安排预算等不合理的情况(1分)。	5.00
		预算编制规范性	5.00	部门(单位)预算编制是否符合财政部门当年度关于预算编制在规范性、完整性、细化程度等方面的原则和要求。	1.部门(单位)预算编制符合财政部门当年度关于预算编制的各项原则和要求,符合专项资金预算编制、项目库管理、新增项目事前绩效评估等要求(5分); 2.发现一项不符合的扣1分,扣完为止。本指标需对照相应年度由财政部门印发的部门预算编制工作方案、通知和有关制度文件,根据实际情况评分。	5.00
	目标设置指标	绩效目标完整性	3.00	部门(单位)是否按要求编报项目绩效目标,是否依据充分、内容完整、覆盖全面、符合实际。	1.部门(单位)按要求编报部门整体和项目的绩效目标,实现绩效目标全覆盖(3分); 2.没按要求编报绩效目标或绩效目标不符合要求的,一项扣1分,扣完为止。	3.00

评价指标				指标说明	评分标准	*分值
一级指标	二级指标	三级指标	分值			
		绩效指标明确性	7.00	部门（单位）设定的绩效指标是否清晰、细化、可量化，用以反映和考核部门（单位）整体绩效目标的明细化情况。	1.绩效指标将部门整体绩效目标细化分解为具体工作任务，与部门年度任务数或计划数相对应（2分）； 2.绩效指标中包含能够明确体现部门（单位）履职效果的社会、经济、生态效益指标（2分）； 3.绩效指标具有清晰、可衡量的指标值（1分）； 4.绩效指标包含可量化的指标（1分）； 5.绩效目标的目标值测算能提供相关依据或符合客观实际情况（1分）。	5.00
部门决策指标	资金管理指标	政府采购执行情况	2.00	部门（单位）本年度实际政府采购金额与年度政府采购预算的比率，用以反映和考核部门（单位）政府采购预算执行情况；政府采购政策功能的执行和落实情况。	1.政府采购执行率得分=政府采购执行率×1分 政府采购执行率=（实际采购金额合计数/采购计划金额合计数）×100% 如实际采购金额大于采购计划金额，本项得0分。 政府采购预算是指采购机关根据事业发展规划和行政任务编制的，并经过规定程序批准的年度政府采购计划。 2.政府采购政策功能的执行和落实情况（1分），落实不到位的酌情扣分。	1.29
		财务合规性	3.00	部门（单位）资金支出规范性，包括资金管理、费用支出等制度是否严格执行；资金调整、调剂是否规范；会计核算是否规范、是否存在支出依据不合规、虚列项目支出的情况；是否存在截留、挤占、挪用项目资金情况。	1.资金支出规范性（1分）。资金管理、费用标准、支付符合有关制度规定，按事项完成进度支付资金的，得1分，否则酌情扣分。 2.资金调整、调剂规范性（1分）。调整、调剂资金累计在本单位部门预算总规模10%以内的，得1分；超出10%的，超出一个百分点扣0.1分，直至1分扣完为止。 3.会计核算规范性（1分）。规范执行会计核算制度得1分，未按规定设专账核算、支出凭证不符合规定或其他核算不规范，酌情扣分。 4.发生超范围、超标准支出，虚列支出，截留、挤占、挪用资金的，以及其他不符合制度规定支出，本项指标得0分。	3.00

评价指标				指标说明	评分标准	*分值
一级指标	二级指标	三级指标	分值			
		预决算信息公开	3.00	部门(单位)在被评价年度是否按照政府信息公开有关规定公开相关预决算信息,用以反映部门(单位)预决算管理的公开透明情况。	1.部门预算公开(1.5分),按以下标准分档计分: (1)按规定内容、时限、范围等各项要求进行公开的,得1.5分。 (2)进行了公开,存在不符合时限、内容、范围等要求的,得1分。 (3)没有进行公开的,得0分。 2.部门决算公开(1.5分),按以下标准分档计分: (1)按规定内容、时限、范围等各项要求进行公开的,得1.5分。 (2)进行了公开,存在不符合时限、内容、范围等要求的,得1分。 (3)没有进行公开的,得0分。 3.涉密部门(单位)按规定不需要公开相关预决算信息的直接得分。	3.00
	项目管理指标	项目实施程序	2.00	部门(单位)所有项目支出实施过程是否规范,包括是否符合申报条件;申报、批复程序是否符合相关管理办法;项目招投标、调整、完成验收等是否履行相应手续等。	1.项目的设立、调整按规定履行报批程序(1分); 2.项目招投标、建设、验收以及方案实施均严格执行相关制度规定(1分)。	2.00

评价指标				指标说明	评分标准	*分值
一级指标	二级指标	三级指标	分值			
		项目监管	2.00	部门(单位)对所实施项目(包括部门主管的专项资金和专项经费分配给市、区实施的项目)的检查、监控、督促整改等管理情况。	1.资金使用单位、基层资金管理单位建立有效资金管理和绩效运行监控机制,且执行情况良好(1分); 2.各主管部门按规定对主管的财政资金(含专项资金和专项经费)开展有效的检查、监控、督促整改(1分),如无法提供开展检查监督相关证明材料,或被评价年度部门主管的专项资金绩效评价结果为差的,得0分。	2.00
	资产管理指标	固定资产利用率	1.00	部门(单位)实际在用固定资产总额与所有固定资产总额的比例,用以反映和考核部门(单位)固定资产使用效率程度。	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% 1.固定资产利用率≥90%的,得1分; 2.90%>固定资产利用率≥75%的,得0.7分; 3.75%>固定资产利用率≥60%的,得0.4分; 4.固定资产利用率<60%的,得0分。	1.00
		资产管理安全性	2.00	部门(单位)的资产是否保存完整、使用合规、配置合理、处置规范、收入及时足额上缴,用于反映和考核部门(单位)资产安全运行情况。	1.资产配置合理、保管完整,账实相符(1分); 2.资产处置规范,有偿使用及处置收入及时足额上缴(1分)。	2.00
	人员管理指标	财政供养人员控制率	1.00	部门(单位)本年度在编人数(含工勤人员)与核定编制数(含工勤人员)的比率。	财政供养人员控制率=本年度在编人数(含工勤人员)/核定编制数(含工勤人员) 1.财政供养人员控制率≤100%的,得1分; 2.财政供养人员控制率>100%的,得0分。	1.00

评价指标				指标说明	评分标准	*分值
一级指标	二级指标	三级指标	分值			
		编外人员控制率	1.00	部门(单位)本年度使用劳务派遣人员数量(含直接聘用的编外人员)与在职人员总数(在编+编外)的比率。	1.比率<5%的,得1分; 2.5%≤比率≤10%的,得0.5分; 3.比率>10%的,得0分。	0.00
	制度管理指标	管理制度健全性	3.00	部门(单位)制定了相应的预算资金、财务管理和预算绩效管理等相关制度并严格执行,用以反映部门(单位)的管理制度对其完成主要职责和促进事业发展的保障情况。	1.部门制定了财政资金管理、财务管理、内部控制等制度(0.5分); 2.上述财政资金管理、财务管理、内部控制等制度得到有效执行(1.5分); 3.部门按照预算和绩效管理一体化的要求制定本部门全面实施预算绩效管理的制度或工作方案,组织指导本级及下属单位开展事前评估、绩效目标编报、绩效监控、绩效评价和评价结果应用等工作(1分)。	3.00
部门绩效指标	经济性指标	公用经费控制率	6.00	部门(单位)本年度实际支出的公用经费总额与预算安排的公用经费总额的比率,用以反映和考核部门(单位)对机构运转成本的实际控制程度。	1.“三公”经费控制率=“三公”经费实际支出数/“三公”经费预算安排数×100% (1)“三公”经费控制率<90%的,得3分; (2)90%≤“三公”经费控制率≤100%的,得2分; (3)“三公”经费控制率>100%的,得0分。 2.日常公用经费控制率=日常公用经费决算数/日常公用经费调整预算数×100% (1)日常公用经费控制率<90%的,得3分; (2)90%≤日常公用经费控制率≤100%的,得2分; (3)日常公用经费控制率>100%的,得0分。	6.00

评价指标				指标说明	评分标准	*分值
一级指标	二级指标	三级指标	分值			
	效率性指标	预算执行率	6.00	部门（单位）部门预算实际支付进度和既定支付进度的匹配情况,反映和考核部门（单位）预算执行的及时性和均衡性。	1.一季度预算执行率得分=（一季度部门预算支出进度/序时进度 25%）×1 分 2.二季度预算执行率得分=（二季度部门预算支出进度/序时进度 50%）×1 分 3.三季度预算执行率得分=（三季度部门预算支出进度/序时进度 75%）×1 分 4.四季度预算执行率得分=（四季度部门预算支出进度/序时进度 100%）×1 分 5.全年平均支出进度得分=全年平均执行率×2 分 其中：全年平均执行率=∑（每个季度的执行率）÷4 季度支出进度=季度末月份累计支出进度（即 3、6、9、12 月月末支出进度）	5.87
		项目完成及时性	6.00	部门（单位）项目完成情况与预期时间对比的情况。	1.所有部门预算安排的项目均按计划时间完成（6 分）； 2.部分项目未按计划时间完成的，本指标得分=已完成项目数/计划完成项目总数×6 分。	5.61
		重点工作完成情况	8.00	部门（单位）完成党委、政府、人大和上级部门下达或交办的重要事项或工作的完成情况,反映部门对重点工作的办理落实程度。	重点工作是指中央和省相关部门、市委、市政府、市人大交办或下达的工作任务。全部按期保质保量完成得 8 分；一项重点工作没有完成扣 4 分，扣完为止。注：重点工作完成情况可以参考市委市政府督查部门或其他权威部门的统计数据（如有）。	8.00

评价指标				指标说明	评分标准	*分值
一级指标	二级指标	三级指标	分值			
	效果性指标	社会效益、经济效益、生态效益等	25.00	部门（单位）履行职责、完成各项重大政策和项目的效果，以及对经济发展、社会发展、生态环境所带来的直接或间接影响。	根据部门（单位）职责，结合部门整体支出绩效目标，合理设置个性化绩效指标，通过绩效指标完成情况与目标值对比分析进行评分，未实现绩效目标的酌情扣分。根据部门（部门）履职内容和性质，从社会效益、经济效益、生态效益、可持续影响等方面，至少选择三个方面对工作实效和效益进行评价。	25.00
	公平性指标	群众信访办理情况	3.00	部门（单位）对群众信访意见的完成情况及及时性，反映部门（单位）对服务群众的重视程度。	1.建立了便利的群众意见反映渠道和群众意见办理回复机制（1分）； 2.当年度群众信访办理回复率达100%（1分）； 3.当年度群众信访及时办理回复率达100%，未发生超期（1分）。	3.00

评价指标				指标说明	评分标准	*分值
一级指标	二级指标	三级指标	分值			
		公众或服务对象满意度	6.00	反映社会公众或部门（单位）的服务对象对部门履职效果的满意度。	社会公众或服务对象是指部门（单位）履行职责而影响到的部门、群体或个人，一般采取社会调查的方式。如难以单独开展满意度调查的，可参考市统计部门的数据、年度市直民主评议政风行风评价结果等数据，或者参考群众信访反馈的普遍性问题、本部门或权威第三方机构的开展满意度调查等进行分档计分。 1. 满意度$\geq 95\%$的，得 6 分； 2. $90\% \leq \text{满意度} < 95\%$的，得 4 分； 3. $80\% \leq \text{满意度} < 90\%$的，得 2 分； 4. 满意度$< 80\%$的，得 1 分。	6.00
合计						95.77