

附件 6

部门整体支出绩效自评报告



评价年度：2024 年

评价单位（公章）：中共湛江经济技术开发区组织部

填报日期：2025 年 7 月 25 日

根据《关于开展 2025 年区级财政资金绩效自评工作的通知》（湛开财资〔2025〕26 号）要求，我单位及时布置自评，成立自评工作小组，明确分工，落实责任，认真开展自评自查工作，经查阅、核实有关账务及项目等执行情况，填写自评表格并综合分析，形成本评价报告。现将 2024 年度中共湛江经济技术开发区委组织部整体支出绩效自评情况报告如下：

一、单位基本情况

（一）单位机构设置、部门职能情况。

1、单位机构设置情况：中共湛江经济技术开发区委组织部（挂机构编制委员会办公室、人力资源和社会保障局、直属机关党工委、外事侨务局、老干部局牌子）是主管组织、干部、编制、人事、劳动和社会保障行政事务的机构，为副处级单位。中共湛江经济技术开发区委组织部有内设机构 13 个（内设办公室、组织科、干部科、机构编制管理科、人力资源管理科、外事侨务科、劳动培训就业科、劳动关系科、劳动人事争议仲裁委员会、干部监督科、中共湛江经济技术开发区非公有制经济组织和社会组织工作委员会办公室、开发区劳动保障监察综合执法大队、社会保险科）、下设机构 2 个、事业单位 5 个。

机构编制部门核定人数为行政编制 32 名，行政执法专项编制 15 名，后勤服务人员 4 名，事业编制 107 名，年末实有行政编制人员 34 名，行政执法专项编制人员 11 名，后勤服务人员 4 名，事业编制人员 40 名。离退休人员 27 名。外聘临时工人员 26 名。

2、部门职能情况：（1）指导区内各级领导班子的思想作风建

设；指导基层党组织建设特别是区内各类新经济组织党组织的建设，提出党内生活制度建设的意见，统筹全区党员教育和党建理论研究；统筹全区先进党组织、优秀党员和优秀党务工作者的表彰工作。（2）按照干部管理权限向区党委提出部门领导班子调整、配备的意见和建议，负责干部的组织考察和办理任免、退（离）休审批手续；制订干部队伍建设的规划，负责培养选拔中、青年干部和后备干部、妇女干部、少数民族干部及党外干部；负责组织、干部工作的检查督促；制订干部教育工作规划，组织全区干部培训工作；牵头协调区的人才工作；负责老干部局日常工作。

（3）负责区属机构编制管理工作；负责区直事业单位登记管理工作。（4）负责国家公务员制度改革的实施工作，负责对国家公务员进行综合管理；负责工资福利、津贴补贴和奖惩工作；负责军队转业干部的接收安置工作。（5）负责对本区外事侨务工作。（6）负责管理人力资源的开发利用和劳动就业工作，规划指导综合管理劳动力市场和劳动就业服务事业，综合管理职业技能开发和就业培训工作；负责按规定对各类职业员技能考核鉴定和职业资格证书发放（含特种作业人员职业资格证书）；负责企业职工工伤认定，退休审批；负责企业职工劳动时间的审核，休息、休假制度的落实；负责女工、未成年工特殊劳动保护政策实施的监督；负责协调区属企的劳动关系，指导企业的劳动管理；负责劳动、人事合同鉴证及人事劳动仲裁；综合管理人才市场、人才交流和人事代理。（7）负责监督退休人员社会保险基金的使用。（8）承办区党委、管委会和上级业务主管部门交办其他事项。

（二）年度总体工作和重点工作任务。

1、聚焦凝心铸魂，推动党的创新理论武装走深走实。一是巩固拓展主题教育成效。二是扎实开展党纪学习教育，发放新修订《条例》13277本推动党的创新理论落地。全区各单位通过理论中心组开展党纪学习66次，各基层党组织利用“三会一课”组织学习5642次，覆盖党员13000余人。三是推动党的创新理论落地。在《中国城市报》《广东党建》、南方+等媒体宣传报道31篇，在省委组织部的公众号“粤讲粤政”发布评论文章14篇。

2、聚焦组织建设，提升党建引领力。一是抓方向明重点，贯彻省三年行动计划和市2024年重点任务清单。二是抓日常提质效，开展基层党建工作调研。三是抓党建促乡村振兴，深入推进乡村绿化，选派14名处科级领导干部到乡村一线指导绿化工作，发动全区党政机关、企业和人才等群体认捐认种，共投入资金767.68万元建设共建林、乡贤林、宝钢林等主题林43个、种植各类苗木60562棵，完成市下达任务109%；建成“美丽庭院”1291户，“美丽庭院”典型户75户。开展“乡贤回归”行动，培育“农村头雁”，深入推进乡村振兴示范带、典型村建设和城市社区治理。四是抓治理强社区，创建东海置业等“三无”小区党组织示范点6个整合社区、工会、群团资源，建设“新业态新就业群体服务驿站”16个。五是赋能助园区，加强对新就业群体关心关爱，制定《湛江经开区新就业群体“关爱凝聚、湛放新声”专项行动实施方案》，实施“十个一”志愿服务活动，强化党对新就业群体政治引领。

3、聚焦选育管用，锻造高素质干部队伍。一是树正导向选好

干部，加强年轻干部培养，分类建立区级优秀年轻干部“资源库”，激活干部队伍“源头活水”。今年提交区党工委讨论干部任免事项 82 人次，其中提拔职务 3 人，晋升职级 5 人，调整职务 41 人。二是立足长远育好干部，举办全区各单位主要领导干部学习贯彻党的二十届三中全会精神专题研讨班 2 期，科级干部培训班、年轻干部素质能力提升培训班各 1 期；聚焦组织需求、岗位需求、干部需求举办经开区“大讲堂”22 期，培训 20129 人次。抓好实践锻炼，选派 39 名干部到“百千万工程”、投资促进小组等岗位锻炼；深化选调生“成长导师制”，开展“以老带新传帮带、薪火相传促成长”活动，助力驻村选调生“墩苗”成长。三是事业为上用好干部。四是从严监督管好干部，清理违规经商的在职财政供养人员 160 人次，梳理同单位存在近亲属关系但未构成回避关系人员 123 人次，不断匡正选人用人风气。

4、聚焦人才引进，打造人才集聚高地。一是完善人才政策。区财政安排人才发展专项资金 50 万元及创业就业专项资金 60 万元，同时引导社会资本、金融机构支持人才创新创业，保障人才优先发展。二是抓好人才引进。强化人才创新平台建设，推动建成省级工程技术研究中心 3 家、市级重点实验室 1 家，推荐申报省级企业技术中心 2 家，累计引育博士 50 人，吸纳应届毕业生 1252 人，科技研发人员 278 人。强化产业创新人才集聚，利用“现代化海洋牧场产业人才振兴计划”引育创新团队 2 个、企业经营管理人才 5 名，培育产业领军企业 2 家。推动贤能人才返乡赋能，回引返乡创业就业青年人才 48 名。做好机关事业单位人才招录，

招录公务员、事业单位工作人员 126 人，其中博士研究生 2 名、硕士研究生 21 名。依托乡村振兴人才驿站，大力开展送技、送教、送医下乡活动，服务 25000 余人次。三是做好人才服务。认定各类高层次人才 167 人，帮助 65 名高层次人才申报市人才奖补 155.5 万元、8 名博士博士后申报粤东西北博士博士后人才补贴 105 万元，解决 30 名高层次人才子女读书问题，申报人才公寓 35 套。落实谈心谈话、走访慰问、健康体检等制度，浓厚爱才留才氛围。

5、聚焦改革创新，推动机构编制工作高质量发展。一是优化整合区内机构。二是深化镇街体制改革，出台 6 个镇街“三定”规定和下属事业单位的机构编制方案，完成镇街事业单位的人员转隶工作，有序推进镇街履职清单建立工作，着力破解基层治理“小马拉大车”难题。三是用活用好编制资源。出台区级和镇街编制周转专户实施方案，统筹用好全区编制资源。

6、聚焦民生保障，推动社会保障事业行稳致远。一是抓好就业创业，开展“南粤春暖”“招聘夜市”“助力百千万工程”等主题线上、线下招聘会 22 场，提供就业岗位 15000 多个。开发见习岗位 309 个，招募 56 名高校毕业生和失业青年参加就业见习。继续打造“政校企”合作新模式，帮助 423 名学员征地搬迁村民（脱贫户）免费读技校和中医学校。深入推进“三项工程”，“粤菜师傅”“南粤家政”“农村电商”等均超额完成市下达的培训任务。受理各项就业创业补贴 736 多万元，惠及群众 1529 人次，受益企业单位 229 家次。二是构建和谐劳动关系。一体推进“春风利剑”“安薪行动”等专项行动，帮助 2812 名劳动者追讨劳动报酬 3915 多万元；受理

办结劳动争议案件 179 宗，结案金额 506.65 万元，仲裁结案率为 100%，调解成功率为 85.01%。调解组织示范点东简街道调解中心获省四部门联合通报表扬。三是做好社保基金监管，构建“五位一体”基金监督体系，完成 8 个批次 3158 人共 3243.54 万元社保分配。

（三）部门整体支出绩效目标

1、持续强化组织建设。持续巩固深化党纪学习教育，抓好党员学习教育。开展对村（社区）“两委”干部履职情况深调研，平稳有序做好 2026 年村（社区）“两委”换届准备工作。深化党建引领“百千万工程”，推进乡村振兴示范带、典型村建设和城市社区治理，发展壮大新型农村集体经济。坚持党建引领，抓好乡村绿化、“美丽庭院”等建设，写好“绿美文章”。强化模范机关创建成效，以创建“四强”党支部为抓手，促进党建与中心工作深度融合，在围绕中心、建设队伍、服务群众上见行动出实效。持续深化把党组织建在产业链创新链上，赋能新质生产力发展，推动“两企三新”党建工作提质增效。

2、持续强化干部队伍建设。多维度开展干部教育培训，全方位提升干部队伍的综合能力素质。做深做实干部政治素质考察，持续完善干部“正反表现库”。树立鲜明正确选人用人导向，选优配强内设机构和镇街领导班子，优化干部队伍结构。实施“墩苗”计划，大力培养优秀年轻干部。大力推进交流轮岗，用好职务职级资源，激发干部干事创业活力。

3、持续完善人才体系建设。加快人才政策体系建设，积极推动《关于推进人才集聚加快人才强区建设的若干激励措施》等政策落地。强化项目引才，大力推进“现代化海洋牧场人才振兴计划”，以项目化管理方式，全方位、全链条打造高素质人才队伍。积极发挥人才驿站等平台作用，助力经开区各类人才就业创业。

4、持续发挥机构编制工作保障作用。抓好镇街履职“三张清单”梳理，加快推进乡镇（街道）职能转变，规范区直部门与镇街之间“属地管理”工作。深化事业单位改革，用好、用活民生领域编制，合理配置教育、卫生系统编制资源，发挥机构编制资源最大效益。强化区级事业编制“周转专户”管理，把有限的编制资源调整到“百千万工程”、重点领域、关键环节、基层一线。

5、持续强化民生和劳动保障。深入实施“三项工程”，让群众高质量创业就业。深化新型学徒制培训，帮助企业通过自主培训解决用工需求。完善镇街源头治理欠薪机制，强化镇街综治中心与劳动人事争议调解中心联动化解劳动纠纷工作机制，构建和谐劳动关系。

（四）部门整体支出情况。

本单位 2024 年收入总预算 5783.04 万元，其中：一般公共预算 5390.04 万元，政府性基金预算 393 万元；本单位 2024 年支出总预算 5783.04 万元，其中：基本支出 2739.16 万元，项目支出 3043.88 万元。

本单位 2024 年收入决算 6434.87 万元；本单位 2024 年支出

决算 6434.87 万元，其中：基本支出 2719.70 万元，项目支出 3715.17 万元。

二、自评工作开展情况

（一）评价小组情况。

我单位高度重视区级财政资金整体绩效自评工作，成立了以分管办公室副部长任组长，办公室主任任副组长，相关科室负责人及财务人员任组员，组成财政资金绩效自评工作小组。其框架、成员及主要职责如下：组长：杨锋（区委组织部副部长），副组长：何华育（办公室主任）成员：龚国睿（组织科科长），欧阳毅（干部科科长），吴聪（机构编制科负责人），陈炯辉（人力资源管理科科长），叶蔚（劳动培训就业科科长），蔡茂（劳动关系科科长），钟桂芬（仲裁办副主任），苏莉萍（干部监督科副科长）黄庆满（区两新组织办主任），陈华扬（区劳动监察大队大队长）李周业（区直工委书记），陈文颖（区事登局局长），周烁珊（区人才办主任），李明（区关工委办公室副主任），柯泳妤（区就业中心副主任），陈振江（区档案室主任），叶建华（区党建指导中心主任）。

绩效自评小组下设办公室，办公室主任由何华育同志兼任，成员由抽选的 5 名科室负责同志和柯锭宇、李秀华 7 名同志组成，主要负责对照设定的绩效目标、评价内容和指标，严格按照规定开展绩效自评工作，确保评价结果真实、客观、准确，推动实现绩效自评全覆盖。每次财政资金绩效工作进行评价时，由小组办公室

从成员中随机抽取 5 名人员作为该财政资金绩效自评小组成员，对该项目进行审核把关，具体方案由项目科室负责提供。

（二）自评工作过程。

根据《关于开展 2025 年区级财政资金绩效自评工作的通知》（湛开财资〔2025〕26 号）要求，按照绩效评价工作方案，成立绩效评价工作小组，对照各实施项目的内容逐条逐项自查自评。在自评过程发现问题，查找原因，及时纠正偏差。做到分管业务领导负总责、亲自抓，明确了各业务科室为工作职能部门及各自的工作职责，细分了各阶段需要完成的工作目标。评价工作小组根据本单位年初制定的工作要点在财政部门设定的评价指标，在编报整体支出绩效过程中，检查基本支出、项目支出有关账目，收集整理支出相关资料，并根据各科室报送的绩效自评材料进行分析，形成评价结论。

（三）自评材料报送时间及质量。

我单位严格按照工作要求，按时按质完成自评材料的报送工作，并对所报送的自评材料真实性、完整性、一致性、规范性负责。

（四）自评材料报送及公开一致情况。

本单位所报送的自评报告、数据表、评分表与公开的自评报告、数据表、评分表一致。

三、绩效自评情况

（一）自评结果。

我单位按照区财政局预算绩效管理的要求编报部门预、决算，做好预算资金管理，较好地保障职责职能和重点工作任务实施，绩效目标设置基本规范、绩效指标明确、项目管理规范、资产管理合法合规、管理执行制度健全。我单位严格按照年初预算进行支出，支出过程中，遵守各项规章制度，没有出现超标准开支等情况。坚持厉行节约，反对铺张浪费，按照财政相关要求做到了公用经费和“三公”经费逐年下降的目标，本预算年度内整体支出绩效目标基本完成。本单位 2024 年度整体支出绩效自评情况较好，自评等级为优。

（二）部门整体支出绩效指标分析。

1. 预算编制情况。

（1）预算编制合理性。本单位预算编制符合单位职能、符合方针政策和工作要求；本单位预算资金根据年度工作重点，在不同项目、不同用途之间合理分配；本单位预算分配不固化，能根据实际情况合理调整。（2）预算编制规范性。本单位预算编制符合财政本年度有关预算编制的原则：本单位无独立核算的下属单位，不涉及转移支付。（3）预算编制准确性。本单位年初预算数 5382.55 万元，因项目的增加，调整后收入预算数 6434.87 万元，本单位项目预算、功能分类等预算编制准确，没有预算调整情况。（4）目标完整性。本单位严格按照要求申报和设置部门整体绩效目标。（5）目标科

学性。本单位整体绩效目标能够明确体现单位履职效果的社会经济效益指标，具有清晰、可衡量性，符合客观实际。

2. 预算执行情况。

(1) 制度措施健全性。本单位制定了内部控制和财务管理等规章制度，且相关管理制度合法、合规、完整。(2) 支出完成率。本单位 2024 年财政拨款实际支出 6434.87 万元，财政下达预算数 6434.87 万元，支出完成率为 100.00%。(3) 资金下达合法性。我单位无独立核算的下属单位，无转移支付。(4) 政府采购执行率。本单位 2024 年实际采购 4.51 万元，计划采购 4.51 万元，政府采购执行率 100.00%。(5) 财务合规性。本单位预算执行规范，资金支出符合单位管理制度，会计核算规范；(6) 项目实施程序。本单位所有项目支出（含专项工作经费）实施过程都严格执行单位财务管理制度。实施过程都严格执行单位财务管理制度。(7) 资产管理情况规范性。本单位制定了固定资产管理内部管理制度，严格执行内部管理制度和相关资产管理规定；本单位资产全为自用，无出租、出借及对外投资，国有资产处置规范；资产账与财务账相符。

3. 预算监督情况。

我单位按照《预算法》和政府信息公开有关规定，在门户网站设立政务公开栏目，并专设财政预算决算公开板块，按照财政要求的时间节点进行每年预算决算、绩效自评报告等信息的公开。所公开的绩效目标内容与批复一致。公开内容真实、及时和完整，符合公开范围要求。我单位高度重视财政资金整体支出绩效评价工

作，成立了以分管办公室副部长为组长，办公室主任、业务科室及财务人员组成的财政资金绩效评价领导小组，进一步强化各科室对财政预算支出管理意识，组织专人负责，认真、准确填写自评数据表，深入分析整体支出绩效，形成详实的自评报告，顺利完成 2024 年度财政资金整体支出绩效评价工作，并报送区财政局。

（三）存在问题

绩效管理业务培训较少，制约预算绩效管理工作。预算绩效管理是一项专业性、技术性很强的工作，不但涉及财政部门的相关业务科室，同时涉及各部门单位的业务、项目运行管理、财务收支情况，由于业务科室及财务人员缺少专业培训，造成预算绩效管理认识不到位，理解不充分，预算绩效管理机制不够完善，制约了预算绩效考评工作的顺利推进和精准实施，预算资金执行率。

（四）改进措施

1、加强业务培训及政策指导，我单位将进一步加强财务人员及业务科室人员绩效管理方面的学习培训，把握预算绩效管理工作重点，不断提升绩效管理能力和水平，同时根据各科室项目的特点，科学合理细化绩效评价指标，严格按照项目绩效目标落实情况，合理安排预算资金。

2、全面加强预算管理，优化财政资金配置，按照有关规定和程序加快资金的支付进度和项目拨付进度，坚持先有预算后有支出，减压减年末结余资金规模，提高预算完成率。

四、其他自评情况
无。