乌鲁木齐市沙依巴克区2025年度部门整体支出绩效评价报告

部门名称：乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局

委托单位：沙依巴克区财政局

评价年度：2025年度

评价机构：新疆财讯睿智信息咨询有限公司

主评人：

2026年7月

关键信息表

评价机构全称（盖章）：新疆财讯睿智信息咨询有限公司

评价项目名称	乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体支出绩效评价			评价年度	2025 年
财政局分管科室	社保科				
项目单位	乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局		联系人及联系方式		
资金来源	一般公共预算、其他收入				
部门资金投入总额	697.17	部门全年预算执行数	697.17	预算执行率	100%
发放调查问卷	141	回收有效问卷	141	满意度情况	92.42
采用的评价方法与评价标准	评价方法：因素分析法、公众评判法、比较法 评价标准：通用标准、计划标准、行业标准				
绩效评价结果	根据部门整体评价指标体系及评分标准，通过数据采集、问卷调查及访谈等方法，对 2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体支出绩效进行客观评价，最终评分结果：总得分为 86.34 分，绩效评级为“良”。				
项目主评人（签字）	杜富锦				

摘要

一、基本概况

（一）部门基本概况

1.部门职能

依据2019年《沙依巴克区人社局三定方案》，核心职能：

1.贯彻人社领域法律法规，编制区域人社中长期发展规划；统筹人才引进、培育、人力资源合理配置；

2.落实就业优先政策，搭建公共就业服务平台，开展职业技能培训，帮扶高校毕业生、就业困难群体；

3.执行机关事业单位工资、福利、离退休政策，负责事业单位人事管理、职称初审上报；

4.开展劳动保障监察、根治欠薪，处理劳动人事争议，落实女工、未成年工特殊劳动保护；

5.负责退休人员社会化管理、档案接收、待遇资格认证、老年文体慰问；

6.承担人社信访维稳、意识形态、机关党建、新业态新就业群体党建、安全生产工作；

7.承办区委、区政府交办其他工作任务。

2.部门机构设置

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局无下属预算单位。

（二）部门资金投入和使用情况

1.部门年度预算安排情况

2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局年初预算安排 446.82 万元，其中：一般公共预算财政拨款 446.82 万元，事业收入 0 万元，其他收入 0 万元，年初结转和结余 0 万元。

经年中调整后全年预算金额为 697.17 万元，预算调整数为 250.35 万元。其中：一般公共预算财政拨款收入调增 90.24 万元，事业收入调增 0 万元，其他收入调增 160.11 万元，结转和结余调增 0 万元。预算调整率为 56.03%。部门预算收入情况详见下表：

表 1-1　乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年部门预算收入情况表

单位：万元

序号	收入来源	年初预算数	全年预算数	预算调整数	调整率
1	一般公共预算财政拨款	446.82	537.06	90.24	20.20%
2	政府性基金预算财政拨款	0.00	0.00	0.00	0.00%
3	国有资本经营预算财政拨款	0.00	0.00	0.00	0.00%
4	上级补助	0.00	0.00	0.00	0.00%
5	事业收入	0.00	0.00	0.00	0.00%
6	经营收入	0.00	0.00	0.00	0.00%
7	附属单位上缴收入	0.00	0.00	0.00	0.00%
8	其他收入	0.00	160.11	160.11	100%
本年收入合计		446.82	697.17	250.35	56.03%
1	使用非财政拨款结余	0.00	0.00	0.00	0.00%
2	年初结转和结余	0.00	0.00	0.00	0.00%
总计		**446.82**	**697.17**	**250.35**	**56.03%**

2.部门年度预算执行情况

根据2025年度部门决算报表数据，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局2025年度部门全年支出数697.17万元，年末结转和结余0万元，部门年度预算执行率为100%。其中：基本支出435.86万元，占总支出62.52%，项目支出261.31万元，占总支出37.48%。部门年度预算执行情况（按支出性质）详见下表:

表1-2 乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局2025年部门年度预算执行情况表

单位：万元

序号	支出类别	年初预算数	全年预算数	决算数	预算执行率
1	基本支出	428.34	435.86	435.86	100.00%
	人员经费	384.70	403.34	403.34	100.00%
	公用经费	43.64	32.52	32.52	100.00%
2	项目支出	18.48	261.31	261.31	100.00%
3	上缴上年支出	0.00	0.00	0.00	-
4	经营支出	0.00	0.00	0.00	-
5	对附属单位补助支出	0.00	0.00	0.00	-
支出合计		**446.82**	**697.17**	**697.17**	100.00%

（三）部门整体绩效目标

1.部门整体总目标

全区125家事业单位做好转正定级、晋升晋级、退休等业务的审批为目标全面落实“人才强区”战略。在创业带动就业上重点发力，全力做好政策支持、服务保障等各项工作，审批全区事业单位工作人员转正定级、正常晋升，组织开展

引进人才、事业单位面向社会招聘考试场次并按时完成招聘任务，积极构建和谐稳定劳动关系，把各项人社惠民政策落实到位，保障仲裁案件结案能够在规定时间内高质量结案，案结结案率达到95%。

2. 部门整体绩效目标

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局2025年度整体绩效目标见下表:

表1-3 2025年度整体绩效目标申报表

一级指标	二级指标	三级指标	指标值	指标设定依据
履职效能	数量指标	组织开展引进人才、事业单位面向社会招聘考试场次	>=4场	乌鲁木齐市沙依巴克区事业单位面向高校毕业生引进人才公告
	时效指标	按规定时间完成招聘任务	>=95%	乌鲁木齐市沙依巴克区事业单位面向高校毕业生引进人才公告
	时效指标	按时审批全区事业单位工作人员转正定级、正常晋升	>=95%	乌鲁木齐市沙依巴克区事业单位面向高校毕业生引进人才公告
	质量指标	仲裁案结结案率	>=95%	乌鲁木齐市人力资源和社会保障局法治政府建设情况报告
服务对象满意度	服务对象满意度指标	考生满意度	>=90%	乌鲁木齐市沙依巴克区事业单位面向高校毕业生引进人才公告

二、评价结论与绩效分析，

（一）评价结论

通过调研核查、数据分析、访谈等方式根据绩效评价方案确定的指标体系及评分标准，对“乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体”绩效进行客观评价，得出综合评价结论如下：乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体支出绩效评价共设置评价指标31个，满分

指标 23 个。部门决策类指标权重 15 分，得分为 14 分，得分率为 93.33%；部门管理类指标权重 25 分，得分为 21.2 分，得分率为 84.8%；部门绩效类指标权重 60 分，得分为 51.14 分，得分率为 91.9%。

沙依巴克区人社局 2025 年部门履职效果良好，紧扣聚人才、保维权、优服务核心职能落实各项人社惠民举措，财政资金执行规范高效，人事管理、劳动仲裁等核心业务指标全部达标甚至超额完成，群众服务满意度维持在较高水平，辖区劳动关系总体和谐稳定。

（二）评分结果

根据部门整体评价指标体系及评分标准，通过数据采集、问卷调查及访谈等方法，对 2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体支出绩效进行客观评价，最终评分结果：总得分为 86.34 分，绩效评级为“良”。各部分得分情况详见表 4-1。指标评分具体情况详见附件 1。

表 4-1 绩效评价得分情况表

一级指标	权重分	得分	得分率
A 部门决策	15	14	93.33%
B 部门管理	25	21.2	84.8%
C 部门绩效	60	51.14	91.9%
D 加减分项目	0	0	0%
合计	**100**	**86.34**	**86.34%**

（三）绩效分析

沙依巴克区人社局制定科学完善的人社领域 “十四五”

中长期发展规划与2025年度工作要点，绩效管理流程完整、预算编制程序合规，内控、财务、资产、采购、人事等各项管理制度体系健全且落地执行有效。

全年财政资金拨付使用合规有序，未发现挤占、截留、挪用资金情形，政府采购全流程信息公开及时完整，固定资产台账清晰、盘点处置流程规范。在稳就业扩容、事业单位人才招录、劳动人事争议调处、欠薪综合治理、退休人员社会化服务方面取得显著成效，全年事业单位招聘场次、劳动仲裁结案率、新增就业人数、技能培训人次均超额完成年度目标，群众办事满意度逐年提高，劳资纠纷群体性事件发生率逐年降低，财政资金结转结余规模逐年降低。然而，单位仍存在年度工作过程精细化管控不足、年初项目储备薄弱、部分专项项目推进缓慢、预算统筹与资产负债联动管理不到位、内部干部激励培训机制不完善等问题。

三、主要经验及做法

1.健全内部治理制度体系。单位出台财务、“三重一大”、内控、资产、人事轮岗、保密全套管理制度，资金审批、资产处置、人事任免全部落实党组集体决策，大额支出、重大事项上会审议，资金收支、业务办理全程有制度约束，廉政风险防控机制基础完善。

2.财政资金执行高效。2025年全年调整预算697.17万元，决算支出697.17万元，预算执行率100%；资金拨付审批链条完整，无截留、挤占、挪用专项资金，“三公”经费严格压减，经费使用合规规范。

3.人社核心履职成效突出。全年完成 4 场事业单位招聘，人事转正、晋升业务按期办结率 100%，劳动仲裁结案率 98.26%；大力落实就业补贴、欠薪追缴政策，全年无群众投诉，劳动关系总体平稳。

4.资产、采购基础管理规范。无对外投资、无超标配置、无私自出借处置资产行为，资产报废全部履行财政报批流程；政府采购全流程在政采云平台公示，信息公开完整及时。

5.常态化开展内部自查自纠。2025 年未接受审计、财政、巡视外部检查，但单位坚持季度财务核查、年度资产盘点，依靠内部自查及时化解基础管理风险，全年无干部职工违法违纪问题。

四、存在的问题及建议

（一）存在的问题

1.绩效目标设置不够精准统一，评价科学性不足

绩效目标设置不够细化统一。群众满意度仅设置单一统一指标，未区分企业办事群众、事业单位考生、退休人员三类群体分别设置差异化考核目标，绩效评价精准度不足，难以精准反映不同服务群体真实诉求。

2.项目储备谋划不足，预算调整幅度偏大

年初项目库储备薄弱，项目预算调整幅度偏大。年初项目预算仅 18.48 万元，全年项目预算增至 261.31 万元，项目预算调整率高达 1314.01%，大量业务项目均为年中临时追加，前期项目调研、测算、储备工作不充分，预算编制前瞻性不足。

3.项目推进督办机制不完善，部分项目落地滞后

年度项目推进存在缺口。全年纳入预算项目共 10 个，仅按期完成 8 个，2 个项目滞后未落地，项目推进跟踪督办机制不完善。

4.日常公用经费调整率超出考核控制区间

年初公用经费预算严格执行定人定标测算。年度执行期间，按照厉行节约相关规定落实公用经费压减要求，经财政审批对公用经费进行核减，预算调整幅度较大。

5.内部队伍建设存在短板，职工满意度未达标

单位内部干部职工满意度未达标。本次面向全体在职干部发放内部满意度问卷，回收有效问卷 35 份，综合满意度仅 85.71%，未达到 90%标杆要求。经梳理问卷反馈问题，主要集中在三点：一是常态化业务培训频次不足，新政策、新系统实操培训覆盖不全；二是岗位分工不均衡，部分业务科室工作量偏大，轮岗交流机制落地不够充分；三是干部职工激励关怀机制不完善，日常谈心谈话、文体活动、后勤保障等配套举措不足，干部归属感、工作积极性有待提升。

6.资产负债结构恶化，财务风险持续抬升

2025 年资产负债率同比上升，负债风险抬升；2024 年资产负债率 44.1%，2025 年升至 99.28%，同比上升 55.18 个百分点，资产负债结构持续恶化；资产负债率接近 100%，单位净资产规模极小，资产偿债缓冲空间严重不足。

（二）相关建议

1.优化绩效指标体系，实现差异化精准考核

分层分类设置差异化绩效指标。下一年度绩效目标申报表拆分各类受益人群独立满意度指标，分群体开展问卷调查，精准识别不同群体诉求，提升绩效评价精准度。

2.做实项目储备谋划，提升预算编制科学性

做实年末项目库储备工作。每年第四季度全面摸排下一年度人事、仲裁、后勤全部业务需求，提前完成项目调研、需求测算、申报入库，减少年中临时追加项目，严控项目预算调整幅度，提升预算编制科学性。

3.强化项目台账管理，完善常态化督办机制

建立项目常态化跟踪督办机制。对全部预算项目实行台账化管理，按月收集项目推进进度，对滞后项目及时约谈经办人、分管领导，明确整改时限，保障年度项目全部按期落地。

4.增强预算编制前瞻性，严控预算执行偏差

后续编制预算时，提前对接财政部门，充分考虑厉行节约、经费压减政策因素，统筹测算预算额度，提升预算编制前瞻性，减少年中预算大幅调整，将公用经费调整幅度控制在±10%以内。

5.多维发力夯实队伍建设，提升职工综合满意度

多措并举提升内部干部职工满意度，力争次年达标90%以上

（1）完善常态化培训体系。制定年度全员业务培训计划，按月组织人事、仲裁、财务新政策、业务系统实操培训，同

步开展廉政、综合能力课程，实现全员全覆盖，补齐业务能力短板。

（2）优化岗位分工与轮岗制度。结合科室业务量动态调整人员配置，均衡各岗位工作负荷；严格落实关键岗位定期轮岗制度，扩大轮岗覆盖范围，避免长期单一岗位造成工作倦怠。

（3）健全干部关怀激励机制。建立常态化谈心谈话制度，班子成员定期与科室负责人、普通职工沟通诉求；丰富单位文体活动，完善食堂、后勤保障；优化评优评先、绩效激励分配机制，充分调动干部干事创业积极性，增强队伍归属感。

（4）建立内部满意度常态化跟踪机制。每年开展一次内部问卷调研，建立意见收集、台账整改、反馈闭环机制，动态整改职工反映的各类问题，持续提升内部综合满意度。

6.专项清理存量负债，优化资产负债结构

加强与财政部门沟通对接，健全往来款常态化管控机制。与财政部门沟通预拨资金挂账造成往来款项、资产负债率虚高的情况，根据财政调账通知及时调整账务。同时规范账务核算，建立往来款项常态化自查清理机制，严控新增挂账。

目录

摘要 1
一、基本概况 1
（一）部门基本情况 1
（二）部门单位整体支出规模 5
（三）部门管理情况 7
（四）部门绩效目标 9
（五）评价对象和范围、主要内容 10
二、评价工作简述 11
（一）评价依据 11
（二）评价目的 12
（三）评价原则 13
（四）评价方法 13
（五）评价思路 14
（六）评价指标体系及评价标准 15
（七）评价组织实施情况 17
三、绩效评价指标分析 19
（一）部门决策 19
（二）部门管理 22
（三）部门绩效 27
（四）加减分项 32
四、评价结论 32

（一）总体评价结论.....32
（二）评分结果.....33
五、主要经验及做法、存在的问题.....35
（一）主要经验及做法.....35
（二）存在的问题.....36
六、相关建议.....37
七、其他需要说明的问题.....39
附件 1 评价指标体系.....40
附件 2 满意度问卷.....61
附件 3 满意度问卷分析报告.....71
附件 4 单位访谈提纲.....82
附件 6 绩效评价征求意见函.....93
附件 7 部门单位意见反馈表.....94

2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体支出绩效评价报告

为深入贯彻落实《中共中央 国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34 号）、《自治区党委 自治区人民政府关于全面实施预算绩效管理的意见》（新党发〔2018〕30 号）等相关文件精神，进一步规范财政资金管理，强化部门责任意识，提高财政资金使用效益，根据文件精神，为考察乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体支出、部门管理及职责履行等情况，新疆财讯睿智信息咨询有限公司受沙依巴克区财政局委托，对“2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局单位部门整体支出”进行绩效评价。

一、基本概况

（一）部门基本情况

1 部门概况

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局为区政府正科级行政部门，下设就业服务管理中心、劳动人事争议仲裁院、劳动保障监察大队、退休人员社会化管理服务中心 4 个全额拨款副科级事业单位，区技工学校独立核算，不在本次评价范围内。全局现有在职、分流干部 91 人，干部队伍结构稳定。

2.部门主要职能

依据 2019 年《沙依巴克区人社局三定方案》，核心职能：

1.贯彻人社领域法律法规，编制区域人社中长期发展规划；统筹人才引进、培育、人力资源合理配置；

2.落实就业优先政策，搭建公共就业服务平台，开展职业技能培训，帮扶高校毕业生、就业困难群体；

3.执行机关事业单位工资、福利、离退休政策，负责事业单位人事管理、职称初审上报；

4.开展劳动保障监察、根治欠薪，处理劳动人事争议，落实女工、未成年工特殊劳动保护；

5.负责退休人员社会化管理、档案接收、待遇资格认证、老年文体慰问；

6.承担人社信访维稳、意识形态、机关党建、新业态新就业群体党建、安全生产工作；

7.承办区委、区政府交办其他工作任务。

3.部门机构设置

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局无下属预算单位。

4.部门固定资产情况

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门2025年固定资产期初原值为1313.33万元，累计折旧84.73万元，固定资产净值1228.61万元。期末固定资产原值为124.38万元，累计折旧116.91万元，固定资产净值为7.46万元，各资产类别明细见表1-1。

表1-1 乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局单位部门2025年固定资产情况

单位：万元

序号	资产类别	期初			期末		
		原值	累计折旧	净值	原值	累计折旧	净值
1	土地、房屋及构筑物	1226.31	6.88	1219.43	0	0	0
2	设备	66.69	64.7	2	103.91	102.01	1.89
3	文物和陈列品	0	0	0	0	0	0
4	图书档案	0	0	0	0	0	0
5	家具、用具	20.33	13.15	7.18	20.47	14.9	5.57
合计		**1313.33**	**84.73**	**1228.61**	**124.38**	**116.91**	**7.46**

5.部门年度重点工作任务

1.突出就业优先导向。将就业工作纳入政府年度目标任务，制定印发《2025 年沙依巴克区就业工作要点》，着力推动财政、投资、消费等政策协同发力，促进就业扩容，全力稳定就业总量。实施重点领域、重点行业、城乡基层和中小微企业就业支持计划，围绕先进制造业、消费新热点、民生新需求、重大工程项目等领域行业，扩大就业增量。组织实施“畅通多元就业渠道”项目，全面推进就业领域民生实事落实落地，提高就业质量。

2.加大就业政策支持。全面贯彻落实国家、自治区、乌鲁木齐市各项稳就业政策，加快释放稳就业政策红利。继续落实减负稳岗扩就业“一揽子”惠民利企政策，强化社会保险补贴、稳岗补贴和创业担保贷款等各项就业扶持政策落实，推进就业政策应享尽享、就业补贴直补快办，支持市场主体稳岗扩岗，持续稳定和扩大就业规模。强化就业补助资金管

理，提高资金使用质效。

3.促进创业带动就业。加强“创业培训、创业服务、创业孵化、创业活动”四创联动，重点支持青年创新创业、农民工返乡入乡创业，释放创业带动就业的倍增效应。大力开展“创业载体主办+创业导师助力+创业群体参与”创业活动，营造浓厚创业创新氛围，全年开展创业活动不少于17场次。强化创业孵化基地“一站式”服务功能，促进创业孵化基地孵化入驻率和孵化成功率双提升。

4.稳定重点群体就业。持续实施高校毕业生就业攻坚行动，依托高校就业公共服务站开展“5+X”就业服务，配合市人社局扎实开展高校毕业生实名登记“11311”精准就业服务，做好“三支一扶”基层岗位招募，全面推进高校毕业生等青年群体就业。聚焦低收入群体、城镇零就业家庭等重点群体，持续开展就业援助暖心活动，发挥公益性岗位托底安置作用，确保城镇零就业家庭24小时动态清零。开展就业动态监测工作，加强领取失业金人员数据分析，做好失业人员就业帮扶。

5.加强职业技能培训。实施“技能照亮前程”职业技能培训行动，全年完成培训270人。推动开展“人社+N”专项培训，提升就业培训质效。完善技能人才多元评价体系，举办承办各类职业技能竞赛活动，拓展技能人才发展通道。配合市人社局持续开展高校毕业生创业培训“圆梦计划”，提高群众就业本领和创业能力。

6.促进农村劳动力务工就业。持续拓宽就业渠道，搭建

供需平台，强化技能培训，优化就业服务，多措并举促进农村劳动力外出务工和就地就近就业。加大劳务品牌建设力度，积极做好劳务品牌挖掘培育、发展壮大工作，促进城乡劳动力就业增收。

7.健全就业公共服务体系。建设群众“家门口”就业服务站、“15 分钟”就业服务圈，规范零工市场（驿站）建设，筹备建设 1 个示范性就业驿站，持续扩大高校就业公共服务站覆盖面。开展“春风行动”等 24 项公共就业服务专项活动，全年举办招聘活动不少于 43 场次。推行“互联网 + 就业”模式，加大岗位发布频次和密度，加强人力资源市场供求信息分析应用，搭建人力资源供需对接桥梁。

（二）部门单位整体支出规模

1.部门年度预算安排情况

2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局年初预算安排 446.82 万元，其中：一般公共预算财政拨款 446.82 万元，事业收入 0 万元，其他收入 0 万元，年初结转和结余 0 万元。

经年中调整后全年预算金额为 697.17 万元，预算调整数为 250.35 万元。其中：一般公共预算财政拨款收入调增 90.24 万元，事业收入调增 0 万元，其他收入调增 160.11 万元，结转和结余调增 0 万元。预算调整率为 56.03%。部门预算收入情况详见下表：

表 1-2 乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年部门预算收入情况表

单位：万元

序号	收入来源	年初预算数	全年预算数	预算调整数	调整率
1	一般公共预算财政拨款	446.82	537.06	90.24	20.20%
2	政府性基金预算财政拨款	0.00	0.00	0.00	0.00%
3	国有资本经营预算财政拨款	0.00	0.00	0.00	0.00%
4	上级补助	0.00	0.00	0.00	0.00%
5	事业收入	0.00	0.00	0.00	0.00%
6	经营收入	0.00	0.00	0.00	0.00%
7	附属单位上缴收入	0.00	0.00	0.00	0.00%
8	其他收入	0.00	160.11	160.11	100%
本年收入合计		446.82	697.17	250.35	56.03%
1	使用非财政拨款结余	0.00	0.00	0.00	0.00%
2	年初结转和结余	0.00	0.00	0.00	0.00%
总计		**446.82**	**697.17**	**250.35**	**56.03%**

2.部门年度预算执行情况

根据2025年度部门决算报表数据，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局2025年度部门全年支出数697.17万元，年末结转和结余0万元，部门年度预算执行率为100%。其中：基本支出435.86万元，占总支出62.52%，项目支出261.31万元，占总支出37.48%。部门年度预算执行情况（按支出性质）详见下表:

表1-3 乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局2025年部门年度预算执行情况表

单位：万元

序号	支出类别	年初预算数	全年预算数	决算数	预算执行率
1	基本支出	428.34	435.86	435.86	100.00%
	人员经费	384.70	403.34	403.34	100.00%
	公用经费	43.64	32.52	32.52	100.00%

序号	支出类别	年初预算数	全年预算数	决算数	预算执行率
2	项目支出	18.48	261.31	261.31	100.00%
3	上缴上年支出	0.00	0.00	0.00	-
4	经营支出	0.00	0.00	0.00	-
5	对附属单位补助支出	0.00	0.00	0.00	-
支出合计		**446.82**	**697.17**	**697.17**	100.00%

3.结余结转资金情况

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年度单位决算报表数据显示,2025 年末结余结转资金为 0.00 万元。

4.部门“三公”经费执行情况

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年度部门决算报表及决算分析报告数据显示，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局坚决贯彻落实中央、自治区关于政府过紧日子、厉行节约的工作要求，提倡本单位全体干部职工，勤俭节约，切实降低行政运行成本，确保每年“三公”经费只减不增。2025 年一般公共预算“三公”经费预算数为 4.89 万元，实际支出 4.89 万元，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年“三公”经费控制率为 100%。

5.部门政府采购执行情况

本年度乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门年初政府采购预算数为 15.08 万元，实际政府采购数为 15.08 万元，政府采购年初预算执行率为 100%。

（三）部门管理情况

1.人员管理

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局在2025年度持续强化人员管理，着力提升人力资源效能，为部门职能履行和财政资金效益发挥提供了基础支撑。主要体现为：

规范制度执行：建立了相对健全的人员管理制度体系，重点落实了关键岗位风险防控措施（如岗位轮换、任职回避等），并通过内部监督机制保障制度有效落地，降低了因人员因素导致的履职风险和廉政风险，间接维护了财政资金安全。

结构优化与能力建设：部门关注人员结构合理性，根据业务发展需要动态调整岗位设置与人员配置。持续开展专业技能培训和政策法规学习，提升了工作人员的专业素养和履职能力，为高效完成年度重点工作任务提供了人才保障。

风险防控意识提升：通过常态化廉政教育、风险点排查和内控机制建设，强化了全体人员的风险防范意识和合规操作能力。

2 财务管理

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局单位结合部门实际情况制定《内部控制制度汇编》，包括预算编制、预算审批、预算执行、预算调整、决算管理、预算绩效管理实施、收入管理、支出管理、政府采购管理等内容，财务管理制度健全。

3.资产管理

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局制定了《货币资金管理制度》《固定资产管理制度》《无形资产管

理制度》，《货币资金管理制度》在现金管理、银行存款管理进行明确规定，包括现金借用、支票填写、银行汇票等内容，加强了货币资金的管理，确保货币资金的安全。《固定资产管理制度》明确了固定资产归口管理责任科室，折旧方法、资产核算等内容，指定专人管理，制定操作规程，建立设备技术档案和使用情况报告制度。

（四）部门绩效目标

1.总体目标

全区125家事业单位做好转正定级、晋升晋级、退休等业务的审批为目标全面落实“人才强区”战略。在创业带动就业上重点发力，全力做好政策支持、服务保障等各项工作，审批全区事业单位工作人员转正定级、正常晋升，组织开展引进人才、事业单位面向社会招聘考试场次并按时完成招聘任务，积极构建和谐稳定劳动关系，把各项人社惠民政策落实到位，保障仲裁案件结案能够在规定时间内高质量结案，案结结案率达到95%。

2.年度整体绩效目标

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局2025年度整体绩效目标见下表:

表1-4 2025年度整体绩效目标申报表

一级指标	二级指标	三级指标	指标值	指标设定依据
履职效能	数量指标	组织开展引进人才、事业单位面向社会招聘考试场次	>=4场	乌鲁木齐市沙依巴克区事业单位面向高校毕业生引进人才公告
	时效指标	按规定时间完成招聘任务	>=95%	乌鲁木齐市沙依巴克区事业单位

一级指标	二级指标	三级指标	指标值	指标设定依据
				面向高校毕业生引进人才公告
	时效指标	按时审批全区事业单位工作人员转正定级、正常晋升	>=95%	乌鲁木齐市沙依巴克区事业单位面向高校毕业生引进人才公告
	质量指标	仲裁案结结案率	>=95%	乌鲁木齐市人力资源和社会保障局法治政府建设情况报告
服务对象满意度	服务对象满意度指标	考生满意度	>=90%	乌鲁木齐市沙依巴克区事业单位面向高校毕业生引进人才公告

（五）评价对象和范围、主要内容

1.评价对象和范围

本次评价对象为乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局2025年度部门整体预算资金。资金来源包括一般公共预算资金、事业收入、其他收入、结转结余资金，资金用途包括基本支出和项目支出，重点关注项目实施对部门履职的支撑作用，项目设立必要性和单位运行管理的规范性。

本次评价范围为2025年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体决策情况、部门预算管理和使用情况、部门内部管理制度的健全性及执行情况、部门履职效能和可持续发展能力，事业发展目标实现情况以及部门整体的产出情况、取得的效益情况和其他相关内容。

2.评价主要内容

（1）绩效目标的设定情况。重点评价绩效目标设立的充分性、明确性、合理性以及细化程度。

（2）资金投入和使用情况。重点评价资金分配过程、投

入方式、资金到位、预算执行情况。

（3）为实现绩效目标制定的制度、采取的措施等。包括项目管理制度、财务管理制度、资产管理制度和绩效跟踪管理措施等。

（4）绩效目标的实现程度和效果。绩效目标的实现程度包括产出数量、成本、效率、效果、满意度等。

4.绩效评价时段

本次绩效评价工作的评价时段为：2026 年 7 月 1 日—2026 年 7 月 31 日。

二、评价工作简述

（一）评价依据

1.《中华人民共和国预算法》；

2.《中共中央、国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34 号）；

3.《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10 号）;

4.《自治区党委自治区人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（新党发〔2018〕30 号）；

5.《自治区全面实施预算绩效管理的工作方案》（新财预〔2018〕158 号）；

6.《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189 号）；

7.《关于委托第三方机构参与预算绩效管理的指导意见》（财预〔2021〕6 号）；

8.《财政部关于印发〈第三方机构预算绩效评价业务监

督管理暂行办法〉的通知》（财监〔2021〕4 号）；

9.《关于进一步加强和规范第三方机构参与预算绩效管理的通知》（新财预〔2021〕49 号）；

10.《乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局三定方案》；

11.《乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局财务管理制度》《乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局关键岗位人员岗位轮换制度》《乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局收支业务管理内部控制制度(收支管理)》;

12.《乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2024 年工作总结》；

13.《乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年工作要点》；

14.《乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年决算报表》；

15.《乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年资产年报》《乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局固定资产明细表（2025 年）》

16.部门履职绩效的工作材料;

17.其他绩效评价相关资料。

（二）评价目的

部门支出绩效评价是围绕部门职能，洞悉部门人、财、物资源与部门职能匹配情况，从而从更加宏观的层面把握部门的部门职能履行情况，从整体支出效益分析中更加精确地

查找问题，进而有的放矢地进行改进。

2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体支出绩效评价，通过收集 2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门职能、部门管理、部门职能履行等信息，分析 2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局的部门基本支出、项目支出对部门基本运转及部门职能履行的保障作用，总结经验做法，找出资金使用和管理中的薄弱环节，提出改进建议，提高资金的使用效率。

（三）评价原则

本次绩效评价以定量与定性相结合的方式，始终遵循科学规范、全面系统、公正客观、绩效相关的基本原则。

1.相关性原则

绩效评价与绩效目标有直接的联系，能够恰当反映目标的实现程度。

2.重要性原则

指标体系的制定上，优先使用最具评价对象代表性、最能反映评价要求的核心指标。

3.系统性原则

将定量指标与定性指标相结合，定量指标应量化，定性指标可衡量，系统反映财政支出所产生的效益等。

（四）评价方法

2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体支出绩效评价指标中，既有定性指标又有定量指标，各类指标因考核内容不同和客观标准不同存在较大差异，因

此核定具体指标时采用了绩效评价的方法主要运用比较法、因素分析法、公众评判法。

（1）比较法。指将实施情况与绩效目标、历史情况、不同部门和地区同类支出情况进行比较的方法。根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局提供的资料，比较年初绩效目标完成情况、更加充分地掌握部门履职的内容、实施过程、实施效果等，为评价指标评分和结果分析提供支撑。

（2）因素分析法。指综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外部因素的方法。根据部门提供的资料结合实地考察来综合分析影响绩效目标实现的内外部因素。

（3）公众评判法：指通过专家评估、公众问卷及抽样调查等方式进行评判的方法。部门整体评价采用问卷调查，对部门内部人员和沙依巴克区市民满意度进行调查；沙依巴克区市民对乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门年度工作的反馈对本次评价工作具有重要意义，评价过程中采用个别访谈或调查问卷等方式开展相关工作。

（五）评价思路

本次部门评价主要从以下几个方面开展：

首先，本次部门评价将在对乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局单位职能进行合理分类的基础上，按照“职能－目标－工作任务（项目）－预算”的思路，分析其部门职能、部门目标、部门工作任务安排与部门预算安排之间的相互匹配关系。

其次，基于对部门职能的梳理，综合评定部门履职绩效情况，包括部门工作完成情况以及履职效益，比如组织开展引进人才、事业单位面向社会招聘考试场次、按规定时间完成招聘任务、按时审批全区事业单位工作人员转正定级、正常晋升、仲裁案结案率等。再次结合部门履职绩效，对部门内部管理情况进行分析评定，包括部门内部人员管理、资产管理、重点项目管理、日常管理等等。

最后，评价组将在上述分析基础上，对部门资源配置效率进行分析，包括人员、经费、资产三大方面，考察相关资源配置是否足够且高效保证部门正常运转以及工作完成。

在此基础上，开展调研核查，进行合规性检查和访谈、问卷调查，获取评价基础数据，完成指标体系评分，根据指标体系评分结果和调研核查情况，撰写绩效评价报告，分析存在问题，提出对策建议。

（六）评价指标体系及评价标准

1.评价指标体系

通过对本部门相关资料进行分析研究，评价小组按照《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189号）要求，从部门决策、部门管理、部门绩效、加减分项四个维度，围绕职能设置部门规划计划、绩效目标、部门预算编制、部门制度管理、预算管理、资金管理、项目管理、部门产出、部门成本、部门效率、部门效果、满意度等指标客观开展分析评价，体现了从决策到可持续发展建设的绩效逻辑路径。

经综合考虑定量指标与定性指标、共性指标与个性指标、投入指标与产出指标的平衡，最终将本项目绩效评价指标体系分为“部门决策、部门管理、部门绩效、加减分项”4个一级指标，权重分别为：15%、25%、60%、0%，在此基础上又将一级指标具体分解为15个二级指标和31个三级指标。(详见附件1)

指标体系包括综合评价表和基础表两部分，综合评价表是评价的依据，基础表是支持评价的基础数据。指标体系为评分所用，需要基础表、问卷调查和访谈的支持。综合评价表中各指标的权重由该项目绩效评价小组根据绩效评价原理和评价需求，在调研基础上依据指标的重要性制定形成。具体指标体系、指标解释、分值安排以及评分规则见附件1。

2.指标解释

（1）权重

本项目评价指标体系各指标的权重由评价组根据项目评价需求，在调研基础上依据指标的重要性进行分配，在经专家论证后结合专家意见最终确定。

（2）评价标准

本项目评价指标体系的评价标准按照计划标准、行业标准、历史标准等制定。对于定性指标，一般通过问卷及访谈采集相关数据，在实施过程中运用等级描述法进行考核，通过设置分级标准来体现该指标认可程度的差异。对于定量指标，一般通过公式等方式予以量化，可以准确数量定义、精确衡量并能设定目标值的考核指标。

3.评价定级标准

根据《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189号）文件要求，本次评价指标体系包括评价指标、权重、计算公式、评分标准，绩效评价总分值100分，根据综合评分结果，评价计分90分（含）-100分对应的评分结果级别为“优”，80（含）-90分对应的评分结果级别为“良”，70（含）-80分对应的评分结果级别为“中”，70分以下对应的评分结果级别为“差”。完整的绩效评价指标体系及评分过程详见附件1。

（七）评价组织实施情况

1.人员分工

本次部门整体绩效评价的委托方为沙依巴克区财政局，受托方为新疆财讯睿智信息咨询有限公司。新疆财讯睿智信息咨询有限公司负责完成评价工作，包括前期调查，研究讨论、制定工作方案，调查取证，撰写评价报告等。具体评价组成员及职责分工如下:

表2-1 评价组组员表

序号	姓名	本政策中角色	工作职责
1	桂富锦	主评人	负责对项目实施统筹、资料收集，整理及数据分析、撰写工作方案及评价报告并对评价报告进行负责
2	张琳娜	项目质控	负责项目评价方案、项目报告等重点工作内容的质量控制，技术指导
3	乔永胜	项目经理	负责资料搜集、整理及数据分析等，并协助撰写工作方案及评价报告等
4	苏严睿	项目助理	负责资料搜集、整理及数据分析等，并协助撰写工作方案及评价报告等

序号	姓名	本政策中角色	工作职责
5	苏小荣	项目助理	负责资料搜集、整理及数据分析等，并协助撰写工作方案及评价报告等
6	范俊俊	项目助理	配合公司人员完成社会调研工作
7	侯丹丹	项目助理	配合公司人员完成社会调研工作
8	朱慧娜	项目助理	配合公司人员完成社会调研工作

2.工作进程安排

本次项目的评价期间为2026年7月1日起至2026年7月31日，具体安排如下:

（1）方案制定——2026年7月4日前

按照财政部、自治区关于第三方实施绩效评价有关要求，撰写部门整体绩效评价方案，报沙依巴克区财政局进行审核。

（2）评价实施阶段——2026年7月15日前

数据采集（2026年7月8日前）。将基础表发送至乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局按照预算绩效管理要求填报相关数据并加盖公章。

调研核查（2026年7月15日前）。根据社会调查方案，对乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局相关负责人进行访谈，开展调研核查并对其填报的数据进行复核。同时，对部门内部人员和沙依巴克区市民进行满意度问卷调查。调研结束后，对相关材料及数据进行分析整理，并撰写形成问卷调查报告和访谈报告。

（3）报告撰写阶段——2026年7月25日前

撰写评价报告（2026年7月26日前）。对复核后的数据和资料进行汇总，依据评分标准对绩效指标进行评分，并形成评价结论。将绩效评价报告提交乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局征求意见，根据相关意见修改后形成

待验收稿。

（4）报告提交——2026 年 7 月 31 日前

撰写完成的绩效评价报告提交至沙依巴克区财政局，等待验收。

三、绩效评价指标分析

（一）部门决策

部门决策指标从部门中长期规划科学合理性、年度工作计划科学完整性、绩效指标明确性、绩效目标合理性、预算编制科学规范及预算编制与重点工作任务的匹配性等多方面对部门决策目标完成情况进行考察，部门决策类指标权重分值 15 分，实际得分 14 分。指标得分情况如表 3-1 所示：

表 3-1 部门决策类指标得分情况表

三级指标	权重	标杆值	业绩值	实际得分	得分率
A11 中长期规划科学合理性	2	合理	合理	2	100%
A12 年度工作计划科学完整性	3	科学完整	科学完整	3	100%
A21 绩效指标明确性	2	规范	规范	2	100%
A22 绩效目标合理性	3	合理	基本合理	2	66.67%
A31 预算编制科学规范	2	规范	规范	2	100%
A32 预算编制与重点工作任务的匹配性	3	匹配	匹配	3	100%
小计	**15**	-	-	**14**	**93.33%**

1.部门规划计划指标具体情况分析如下：

“A11 中长期规划科学合理性”

①沙依巴克区人力资源和社会保障局依据《沙依巴克区

国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》《乌鲁木齐市就业和社会保障 “十四五”规划》、区委全面加强党的建设相关实施意见，以及自治区人社厅、市委、区委、区政府关于人社工作系列部署要求，编制单位中长期发展规划;

②沙依巴克区人社局严格对标自治区、乌鲁木齐市人社领域总体规划，自上而下分解各项工作任务，逐项落实到部门中长期规划与年度实施方案;

③沙依巴克区人社局中长期规划对全区就业、人才、劳资、养老、党建等部门总体发展目标、分阶段规划实施内容、年度时间节点均作出明确、可落地规定;

④沙依巴克区人社局中长期规划围绕就业创业、人事人才、劳动监察仲裁、退休社会化管理、技工教育、新业态党建、信访维稳等全部法定职能，系统完整规划各项履职工作举措。

综上所述，该指标设定权重为 2 分，根据评分标准得 2 分，得分率 100%。

“A12 年度工作计划科学完整性”

根据绩效评价小组查阅沙依巴克区人社局 2025 年度工作相关资料核实:

①沙依巴克区人社局制定印发了清晰完整的 2025 年度人社工作要点;

②2025 年度工作计划明确年度总体工作目标，细化各项业务实施内容，同步明确各业务板块责任科室、下属单位责

任主体;

综上所述，该指标设定权重为 3 分，根据评分标准得 3 分，得分率为 100%。

2.部门绩效目标指标具体情况分析如下:

“A21 绩效指标明确性”

根据绩效评价小组查阅沙依巴克区人社局部门整体绩效相关资料发现：①沙依巴克区人社局将部门整体支出绩效目标细化分解为招聘场次、仲裁结案率、人事审批办结率、群众满意度等具体绩效指标；②各项指标均设置清晰、可量化的数值标准，能够直观衡量年度履职成效；③全部绩效指标与全局年度人才、劳资、民生服务重点工作任务高度匹配，无偏离情况。

综上所述，该指标设定权重为 2 分，根据评分标准得 2 分，得分率为 100%。

“A22 绩效指标目标合理性”

根据绩效评价小组查阅沙依巴克区人社局部门整体绩效相关资料发现：①沙依巴克区人社局编制完整的部门整体支出年度绩效目标；②绩效目标紧扣人才、劳动维权等核心职能，贴合中长期规划与年度工作要点，关联性强；③招聘、仲裁等各项预期产出、服务效益贴合区域人社工作正常业绩水平，设置合理。但绩效满意度指标仅设置统一标准，未区分企业、事业单位考生、退休群众等不同服务群体设置差异化目标，目标细化程度不足，因此扣减 1 分。

综上所述，该指标设定权重为 3 分，根据评分标准得 2

分，得分率 66.67%。

3.部门预算编制指标具体情况分析如下:

“A31 预算编制的科学规范性”

绩效评价工作组根据项目单位提供的资料核查分析：①预算编制经过科学论证；②预算内容与部门履职及规划计划匹配；③预算额度测算依据充分，按照标准编制；④预算确定的资金量与工作任务相匹配。

综上所述，该指标设定权重为 2 分，根据评分标准得 2 分，得分率 100%。

“A32 预算编制与重点工作任务的匹配性”

根据绩效评价小组查阅沙依巴克区人社局预算编制相关资料发现：该局各类人事、仲裁、后勤等专项支出立项文件、政策依据充分，各项支出内容均与年度工作计划一一对应；资金分配优先保障劳动维权、人事招录等重点民生工作，按照轻重缓急统筹安排资金保障。

综上所述，该指标设定权重为 3 分，根据评分标准得 3 分，得分率 100%。

（二）部门管理

部门管理指标从部门制度管理、预算管理、资金管理、项目管理、资产管理五个方面对部门管理情况进行考核，部门管理类指标权重分值 25 分，实际得分 21.2 分。指标得分情况如表 3-2 所示。

表 3-2 部门管理类指标得分情况表

三级指标	权重	标杆值	业绩值	实际得分	得分率
B11 各项管理制度健全性	3	健全	健全	3	100%

三级指标	权重	标杆值	业绩值	实际得分	得分率
B21 预算、决算信息公开完备性	2	公开	公开	2	100%
B31 支出预算执行率	3	100%	100%	3	100%
B32 资金使用合规性	3	合规	合规	3	100%
B33 政府采购招投标信息公开及时	2	及时完备	及时完备	2	100%
B41 项目质量达标率	4	100%	80%	3.2	80%
B42 项目支出预算调整率	3	±10%以内	56.03%	0	0%
B51 资产管理规范性	3	规范	规范	3	100%
B52 固定资产利用率	2	＞＝95%	100%	2	100%
小计	**25**	-	-	**21.2**	**84.8%**

1.部门制度管理类指标具体情况分析如下:

“B11 各项管理制度健全性”

根据绩效评价小组查阅部门整体相关资料发现：沙依巴克区人社局制定《沙区人社局财务管理制度实施细则》《党组工作规则》《“三重一大”决策制度》等系列制度，为预算、收支、采购、资产、项目全流程财务活动规范开展提供制度支撑，资金收支、会计核算各环节有规可依，有效防控资金管理风险；落实财务、人事、仲裁窗口等关键岗位轮岗机制，通过定期轮岗提升干部综合业务能力，形成岗位间相互制衡监督，化解长期在岗滋生廉政隐患与工作惰性；单位内控体系覆盖预算、收支、政府采购、资产管理、合同管理六大经济业务，专项规范收支全流程审批、票据核验、资金拨付流程，从源头保障收支业务真实合规、完整有序；同步建立档案管理、人事涉密、信访维稳保密管理制度，规范人事档案、仲裁案卷、民生涉密信息管理，严防信息泄露风险，保障人社业务安全稳定运行。

综上所述，该指标设定权重为 3 分，根据评分标准得 3 分，得分率 100%。

2.部门预算执行管理类指标具体情况分析如下:

“B21 预算、决算信息公开”

根据绩效评价小组查看沙依巴克区人民政府政务公开网站了解到：乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局于 2025 年 2 月 20 日发布《2025 年部门预算公开》《2025 年决算报表》《乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年度部门决算分析报告》均已定稿，正在按照财政流程做公开准备。

综上所述，该指标设定权重为 2 分，根据评分标准得 2 分，得分率 100%。

3.部门资金管理类指标具体情况分析如下:

“B31 支出预算执行率”

根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年决算报表及决算分析报告数据显示，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年全年预算 697.17 万元，全年支出 697.17 万元。乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局全年预算执行率为 100%。

综上所述，该指标设定权重为 3 分，根据评分标准得 3 分，得分率 100%。

“B32 资金使用合规性”

根据绩效评价小组调研核查查看部门整体资金相关资料发现：①资金使用符合国家财经法规和财务管理制度规定

以及有关专项资金管理办法的规定；②资金的拨付有完整的审批程序和手续；③重大开支是经过党组会议评估论证的；④资金支出符合部门预算批复的用途；⑤未发现截留、挤占、挪用情况。

综上所述，该指标设定权重为 3 分，根据评分标准得 3 分，得分率 100%。

“B33 政府采购招投标信息公开及时完备率”

绩效评价小组查看乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体相关资料发现：乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局建立健全责任明确的工作机制、简便顺畅的操作流程和集中统一的发布渠道，确保政府采购信息发布的及时、完整、准确，实现政府采购信息的全流程公开透明。

综上所述，该指标设定权重为 2 分，根据评分标准得 2 分，得分率 100%。

4.部门项目管理类指标具体情况分析如下：

“B41 项目质量达标率”：

绩效评价小组调研核查和查看相关资料发现，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年纳入年初预算项目及年度追加项目共计 10 个，全年实际完成项目 8 个，未完成 2 个，年度项目完成率 80%。

综上所述，该指标设定权重为 4 分，根据评分标准得 3.2 分，得分率 80%。

“B42 项目支出预算调整率”：

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年决算报表数据显示，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年项目年初预算 446.82 万元，项目全年预算 697.17 万元,项目调整 250.35 万元,项目预算调整率 56.03%。

综上所述，该指标设定权重为 3 分，根据评分标准得 0 分，得分率 0%。

5.部门资产管理类指标具体情况分析如下

“B51 资产管理规范性”:

经调研沙依巴克区人社局资产相关资料：①单位无长期股权投资、长期债券投资，不存在对外投资行为；②查阅固定资产台账、年度盘点记录，现场实地抽查资产实物，未发生因管理不当造成资产丢失、重大损毁损失；③全局办公设备、家具等资产均按标准配置，无超标准购置、配备资产情形；④核查资产使用台账，不存在未经审批私自出租、出借固定资产的问题；⑤资产报废、处置均履行内部审议、财政报批流程，处置信息规范留存。

综上所述，该指标设定权重为 3 分，根据评分标准得 3 分，得分率 100%。

“B52 固定资产利用率”:

根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年资产年报数据显示，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年实际在用固定资产价值总额为 124.38 万元，2025 年末所有固定资产价值总额 124.38 万元，2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局固定资产

利用率 100%。

综上所述，该指标设定权重为 2 分，根据评分标准得 2 分，得分率 100%。

（三）部门绩效

部门绩效指标从部门产出、部门成本、部门效率、部门效果、满意度等多方面对部门绩效情况进行考核，部门绩效类指标权重分值 60 分，实际得分 51.14 分。指标得分情况如表 3-3 所示。

表 3-3 部门绩效类指标得分情况表

三级指标	权重	标杆值	业绩值	得分	得分率
C11 组织开展引进人才、事业单位面向社会招聘考试场次.	4	>=4 场	4 场	4	100%
C12 按规定时间完成招聘任务	4	>=95%	100%	4	100%
C13 按时审批全区事业单位工作人员转正定级、正常晋升	4	>=95%	100%	4	100%
C14 仲裁案结结案率	4	>=95%	98.26%	4	100%
C21“三公”经费控制率	4	100%	72.44%	4	100%
C22 日常公用经费调整率	4	10%	25.48%	0	0%
C31 重点工作完成率	4	100%	100%	4	100%
C32 资产负债率	4	逐步降低	同比增长 55.18%	0	0%
C41 人社惠民政策公开、宣传到位率	4	≥95%	99.25%	4	100%
C42 促进劳工关系和谐稳定	4	有效促进	有效促进	4	100%
C43 财政监督和审计监督结果应用	5	有效落实	有效落实	5	100%
C51 内部人员满意度	5	> = 90%	85.71%	4.14	82.8%
C52 考生满意度	5	> = 90%	99.13%	5	100%
C53 部门投诉及有效处置情况	5	> = 90%	100%	5	100%

三级指标	权重	标杆值	业绩值	得分	得分率
小计	**60**	-	-	**51.14**	**91.9%**

1.部门产出情况指标情况分析如下:

“C11 组织开展引进人才、事业单位面向社会招聘考试场次”

根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局提供资料可知，2025 年度完成 2 场事业单位面向高校毕业生引进人才招聘、2 场面向社会公开招聘事业单位工作人员招聘工作。

综上所述，该指标设定权重为 4 分，根据评分标准得 4 分，得分率 100%。

“C12 按规定时间完成招聘任务”:

根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局提供基础表、招聘公告、聘用人员名单可知 2 场事业单位面向高校毕业生引进人才招聘、2 场面向社会公开招聘事业单位工作人员招聘工作均已按时完成。

综上所述，该指标设定权重为 4 分，根据评分标准得 4 分，得分率 100%。

“C13 按时审批全区事业单位工作人员转正定级、正常晋升”:

根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局提供 2025 年度工作总结可知，全年完成 265 名职员晋升、全部转正业务均按时办结，办结率 100%。

综上所述，该指标设定权重为 4 分，根据评分标准得 4 分，得分率 100%。

“C14 仲裁案结结案率”:

根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局提供2025年度工作总结可知，全年收案2195件，结案2154件，结案率98.26%，高于95%目标。

综上所述，该指标设定权重为4分，根据评分标准得4分，得分率100%。

2.部门成本情况指标情况分析如下:

“C21“三公”经费控制率”:

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局2025年“三公”经费年初预算数为6.75万元，其中：公务用车购置及运行维护费6.75万元，公务接待费0万元。年末实际支出4.89万元，其中：公务用车购置及运行维护费4.89万元，公务接待费0万元。“三公”经费控制率为72.44%。

综上所述，该指标设定权重为4分，根据评分标准得4分，得分率100%。

“C22 日常公用经费调整率”:

根据2025年决算报表及决算分析报告，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局公用经费年初预算数为43.63万元，公用经费全年数为32.53万元，公用经费调整率为25.48%。

综上所述，该指标设定权重为4分，根据评分标准得0分，得分率0%。

3.部门效率情况指标情况分析如下:

“C31 重点工作完成率”:

根据《乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局2025年工作总结》《2025年部门重点工作要点》及其他印证材料，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局2025年重点工作已全部完成，完成率100%。

综上所述，该指标设定权重为4分，根据评分标准得4分，得分率100%。

“C32资产负债率”：

绩效评价小组根据2024年、2025年资产年报可知，2024年资产负债率为44.1%，2025年资产负债率为99.28%，同比上年增长55.18%。

综上所述，该指标设定权重为4分，根据评分标准得0分，得分率0%。

4.部门效果情况指标情况分析如下：

“C41”人社惠民政策公开、宣传到位率：

绩效评价小组向106名人民群众发放调查问卷，收回有效问卷106份。经调查，99.245%认为是有效改善。

综上所述，该指标设定权重为4分，根据评分标准得4分，得分率100%。

“C42”促进劳工关系和谐稳定：

绩效评价小组向106名人民群众发放调查问卷，收回有效问卷106份。经调查，99.245%认为是有效改善。

综上所述，该指标设定权重为4分，根据评分标准得4分，得分率100%。

“C43”财政监督和审计监督结果应用：

2025 年度沙依巴克区人社局未接受审计、财政专项监督、巡视巡察等外部监督检查；单位日常建立财务自查、季度资金核查机制，常态化开展内部财务自纠，无存量监督问题需要整改。

综上所述，该指标设定权重为 5 分，根据评分标准得 5 分，得分率 100%。

5.部门满意度情况指标情况分析如下:

“C51 内部人员满意度”:

绩效评价小组向 35 名工作人员发放调查问卷，收回有效问卷 35 份。经调查，受益对象的整体满意程度为 85.71%。

综上所述,该指标设定权重为 5 分,根据评分标准得 4.14 分，得分率 82.8%。

“C52 被服务人员满意度”:

绩效评价小组向 106 名人民群众发放调查问卷，收回有效问卷 106 份，根据问卷调查结果，受益对象的整体满意程度为 99.13%。

综上所述，该指标设定权重为 5 分，根据评分标准得 5 分，得分率 100%。

“C53 部门投诉及有效处置情况”:

绩效评价小组现场访谈单位业务、信访负责人员，并查阅全年投诉登记台账核实: 2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人社局全年未收到群众信访、劳动维权、窗口服务类任何投诉，无待办、积压诉求，投诉处置基数视为 100%，完全达到标杆要求。

综上所述，该指标设定权重为 5 分，根据评分标准得 5 分，得分率 100%。

（四）加减分项

加减分指标得分情况见下表:

表 3-4 部门加减分指标得分情况表

三级指标	权重	标杆值	业绩值	得（扣）分	得（扣）分率
D11 部门受到国务院、省级嘉奖情况	2	受到嘉奖	未受到嘉奖	0	0%
D21 部门或工作人员违法违纪情况	-2	不存在违法违纪	未发现违法违纪情况	0	0%
合计	0			0	0%

1. 加分项

“D11 部门受到国务院、省级嘉奖情况”

乌鲁木齐市沙依巴克区人社局 2025 年未受到有关嘉奖。不存在加分情况。

综上所述，该指标设定权重为 0 分，根据评分标准得 0 分，得分率 0%。

2.减分项

“D21 部门或工作人员违法违纪情况”

经查，未发现乌鲁木齐市沙依巴克区人社局 2025 年部门、工作人员存在违法违纪情况。不存在扣分情况。

综上所述，该指标设定权重为 0 分，根据评分标准扣 0 分，扣分率 0%。

四、评价结论

（一）总体评价结论

通过调研核查、数据分析、访谈等方式根据绩效评价方案确定的指标体系及评分标准，对“乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体”绩效进行客观评价，得出综合评价结论如下：乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体支出绩效评价共设置评价指标 31 个，满分指标 23 个。部门决策类指标权重 15 分，得分为 14 分，得分率为 93.33%；部门管理类指标权重 25 分，得分为 21.2 分，得分率为 84.8%；部门绩效类指标权重 60 分，得分为 51.14 分，得分率为 91.9%。

（二）评分结果

根据部门整体评价指标体系及评分标准，通过数据采集、问卷调查及访谈等方法，对 2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体支出绩效进行客观评价，最终评分结果：总得分为 86.34 分，绩效评级为“良”。各部分得分情况详见表 4-1。指标评分具体情况详见附件 1。

表 4-1　绩效评价得分情况表

一级指标	权重分	得分	得分率
A 部门决策	15	14	93.33%
B 部门管理	25	21.2	84.8%
C 部门绩效	60	51.14	91.9%
D 加减分项目	0	0	0%
合计	**100**	**86.34**	**86.34%**

各项指标得分情况见下表 4-2:

表 4-2 项目指标得分表

三级指标	权重	标杆值	业绩值	得分	得（扣）分率
A11 中长期规划科学合理性	2	合理	合理	2	100%
A12 年度工作计划科学完整性	3	科学完整	科学完整	3	100%
A21 绩效指标明确性	2	规范	规范	2	100%
A22 绩效目标合理性	3	合理	基本合理	2	66.67%
A31 预算编制科学规范	2	规范	规范	2	100%
A32 预算编制与重点工作任务的匹配性	3	匹配	匹配	3	100%
B11 各项管理制度健全性	3	健全	健全	3	100%
B21 预算、决算信息公开完备性	2	公开	公开	2	100%
B31 支出预算执行率	3	100%	100%	3	100%
B32 资金使用合规性	3	合规	合规	3	100%
B33 政府采购招投标信息公开及时	2	及时完备	及时完备	2	100%
B41 项目质量达标率	4	100%	80%	3.2	80%
B42 项目支出预算调整率	3	±10%以内	56.03%	0	0%
B51 资产管理规范性	3	规范	规范	3	100%
B52 固定资产利用率	2	＞＝95%	100%	2	100%
C11 组织开展引进人才、事业单位面向社会招聘考试场次.	4	>=4 场	4 场	4	100%
C12 按规定时间完成招聘任务	4	>=95%	100%	4	100%
C13 按时审批全区事业单位工作人员转正定级、正常晋升	4	>=95%	100%	4	100%
C14 仲裁案结结案率	4	>=95%	98.26%	4	100%
C21“三公”经费控制率	4	100%	72.44%	4	100%
C22 日常公用经费调整率	4	10%	25.48%	0	0%
C31 重点工作完成率	4	100%	100%	4	100%
C32 资产负债率	4	逐步降低	同比增长55.18%	0	0%
C41 人社惠民政策公	4	⩾95%	99.25%	4	100%

三级指标	权重	标杆值	业绩值	得分	得（扣）分率
开、宣传到位率					
C42 促进劳工关系和谐稳定	4	有效促进	有效促进	4	100%
C43 财政监督和审计监督结果应用	5	有效落实	有效落实	5	100%
C51 内部人员满意度	5	＞＝90%	85.71%	4.14	82.8%
C52 考生满意度	5	＞＝90%	99.13%	5	100%
C53 部门投诉及有效处置情况	5	＞＝90%	100%	5	100%
D11 部门受到国务院、省级嘉奖情况	2	受到嘉奖	未受到嘉奖	0	0%
D21 部门或工作人员违法违纪情况	-2	不存在违法违纪	未发现违法违纪情况	0	0%
总计	100			86.34	86.34%

五、主要经验及做法、存在的问题

（一）主要经验及做法

1.健全内部治理制度体系。单位出台财务、“三重一大”、内控、资产、人事轮岗、保密全套管理制度，资金审批、资产处置、人事任免全部落实党组集体决策，大额支出、重大事项上会审议，资金收支、业务办理全程有制度约束，廉政风险防控机制基础完善。

2.财政资金执行高效。2025 年全年调整预算 697.17 万元，决算支出 697.17 万元，预算执行率 100%；资金拨付审批链条完整，未发现截留、挤占、挪用专项资金，“三公”经费严格压减，经费使用合规规范。

3.人社核心履职成效突出。全年完成 4 场事业单位招聘，人事转正、晋升业务按期办结率 100%，劳动仲裁结案率

98.26%；大力落实欠薪追缴政策，全年无群众投诉，劳动关系总体平稳。

4.资产、采购基础管理规范。无对外投资、无超标配置、无私自出借处置资产行为，资产报废全部履行财政报批流程；政府采购全流程在政采云平台公示，信息公开完整及时。

5.常态化开展内部自查自纠。2025 年未接受审计、财政、巡视外部检查，但单位坚持季度财务核查、年度资产盘点，依靠内部自查及时化解基础管理风险，全年无干部职工违法违纪问题。

（二）存在的问题

1.绩效目标设置不够精准统一，评价科学性不足

绩效目标设置不够细化统一。群众满意度仅设置单一统一指标，未区分企业办事群众、事业单位考生、退休人员三类群体分别设置差异化考核目标，绩效评价精准度不足，难以精准反映不同服务群体真实诉求。

2.项目储备谋划不足，预算调整幅度偏大

年初项目库储备薄弱，项目预算调整幅度偏大。年初项目预算仅 18.48 万元，全年项目预算增至 261.31 万元，项目预算调整率高达 1314.01%，大量业务项目均为年中临时追加，前期项目调研、测算、储备工作不充分，预算编制前瞻性不足。

3.项目推进督办机制不完善，部分项目落地滞后

年度项目推进存在缺口。全年纳入预算项目共 10 个，仅按期完成 8 个，2 个项目滞后未落地，项目推进跟踪督办机制不完善。

4.日常公用经费调整率超出考核控制区间

年初公用经费预算严格执行定人定标测算。年度执行期间，按照厉行节约相关规定落实公用经费压减要求，经财政审批对公用经费进行核减，预算调整幅度较大。

5.内部队伍建设存在短板，职工满意度未达标

单位内部干部职工满意度未达标。本次面向全体在职干部发放内部满意度问卷，回收有效问卷 35 份，综合满意度仅 85.71%，未达到 90%标杆要求。经梳理问卷反馈问题，主要集中在三点：一是常态化业务培训频次不足，新政策、新系统实操培训覆盖不全；二是岗位分工不均衡，部分业务科室工作量偏大，轮岗交流机制落地不够充分；三是干部职工激励关怀机制不完善，日常谈心谈话、文体活动、后勤保障等配套举措不足，干部归属感、工作积极性有待提升。

6.资产负债结构恶化，财务风险持续抬升

2025 年资产负债率同比上升，负债风险抬升；2024 年资产负债率 44.1%，2025 年升至 99.28%，同比上升 55.18 个百分点，资产负债结构持续恶化；资产负债率接近 100%，单位净资产规模极小，资产偿债缓冲空间严重不足。

六、相关建议

（一）优化绩效指标体系，实现差异化精准考核

分层分类设置差异化绩效指标。下一年度绩效目标申报表拆分各类受益人群独立满意度指标，分群体开展问卷调查，精准识别不同群体诉求，提升绩效评价精准度。

（二）做实项目储备谋划，提升预算编制科学性

做实年末项目库储备工作。每年第四季度全面摸排下一年度人事、仲裁、后勤全部业务需求，提前完成项目调研、需求测算、申报入库，减少年中临时追加项目，严控项目预算调整幅度，提升预算编制科学性。

（三）强化项目台账管理，完善常态化督办机制

建立项目常态化跟踪督办机制。对全部预算项目实行台账化管理，按月收集项目推进进度，对滞后项目及时约谈经办人、分管领导，明确整改时限，保障年度项目全部按期落地。

（四）增强预算编制前瞻性，严控预算执行偏差

后续编制预算时，提前对接财政部门，充分考虑厉行节约、经费压减政策因素，统筹测算预算额度，提升预算编制前瞻性，减少年中预算大幅调整，将公用经费调整幅度控制在±10%以内。

（五）多维发力夯实队伍建设，提升职工综合满意度

多措并举提升内部干部职工满意度，力争次年达标90%以上

（1）完善常态化培训体系。制定年度全员业务培训计划，按月组织人事、仲裁、财务新政策、业务系统实操培训，同

步开展廉政、综合能力课程，实现全员全覆盖，补齐业务能力短板。

（2）优化岗位分工与轮岗制度。结合科室业务量动态调整人员配置，均衡各岗位工作负荷；严格落实关键岗位定期轮岗制度，扩大轮岗覆盖范围，避免长期单一岗位造成工作倦怠。

（3）健全干部关怀激励机制。建立常态化谈心谈话制度，班子成员定期与科室负责人、普通职工沟通诉求；丰富单位文体活动，完善食堂、后勤保障；优化评优评先、绩效激励分配机制，充分调动干部干事创业积极性，增强队伍归属感。

（4）建立内部满意度常态化跟踪机制。每年开展一次内部问卷调研，建立意见收集、台账整改、反馈闭环机制，动态整改职工反映的各类问题，持续提升内部综合满意度。

（六）专项清理存量负债，优化资产负债结构

加强与财政部门沟通对接，健全往来款常态化管控机制。与财政部门沟通预拨资金挂账造成往来款项、资产负债率虚高的情况，根据财政调账通知及时调整账务。同时规范账务核算，建立往来款项常态化自查清理机制，严控新增挂账。

七、其他需要说明的问题

针对此次绩效评价发现的问题，评价组在对收集的数据、被评价单位提供的资料及网上查阅的相关资料进行分析的基础上，结合对部门相关负责人的访谈及服务人群、部门内部工作人员满意度调查、现场调研等，对乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体支出进行客观评价。

附件 1 评价指标体系

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体绩效评价指标体系

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
1	A 部门决策（15）	A1 部门规划计划	A11 中长期规划科学合理性	2	考察部门中长期规划的科学性，以及与本地区及上级部门中长期规划的匹配性	部门单位“十四五”规划	科学合理	1. 是否制定中长期规划；2. 依据自治区的总体规划，将任务落实到部门中长期规划；3. 中长期规划是否对总体目标、规划实施内容及时间安排有明确规定；4. 中长期规划对部门各项职能的履行均进行了完整规划。以上 4 项各占 1/4 的权重分，符合条件即得分，不符合不得分。	①沙依巴克区人力资源和社会保障局依据《沙依巴克区国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》《乌鲁木齐市就业和社会保障 “十四五”规划》、区委全面加强党的建设相关实施意见，以及自治区人社厅、市委、区委、区政府关于人社工作系列部署要求，编制单位中长期发展规划； ②沙依巴克区人社局严格对标自治区、乌鲁木齐市人社领域总体规划，自上而下分解各项工作任务，逐项落实到部门中长期规划与年度实施方案； ③沙依巴克区人社局中长期规划对全区就业、人才、劳	2	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
									资、养老、党建等部门总体发展目标、分阶段规划实施内容、年度时间节点均作出明确、可落地规定; ④沙依巴克区人社局中长期规划围绕就业创业、人事人才、劳动监察仲裁、退休社会化管理、技工教育、新业态党建、信访维稳等全部法定职能，系统完整规划各项履职工作举措。 综上所述，该指标设定分值 2 分，经综合评价得 2 分。		
2			A12 年度工作计划科学完整性	3	考察部门年度工作计划的合理性、明确性，与本部门规划的适应性	2025 年度工作计划	科学完整	1. 是否制定明确的年度工作计划; 2. 年度工作计划包含明确的总体目标、计划实施内容、责任主体相关内容; 3. 年度工作计划针对部门全部职能的履行进行了计划安排。以上 3 项各占 1/3 的权重分，符合条件即得相	根据绩效评价小组查阅沙依巴克区人社局 2025 年度工作相关资料核实: ①沙依巴克区人社局制定印发了清晰完整的 2025 年度人社工作要点; ②2025 年度工作计划明确年度总体工作目标，细化各项业务实施内容，同步明确各业务板块责任科室、下属单位责任主体;	3	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
								应分值，不符合不得分。	综上所述，该指标设定分值 3 分，经综合评价得 3 分。		
3		A2 绩效目标	A21 绩效指标明确性	2	考察部门绩效目标是否细化分解为具体的工作任务、是否制定清晰的可测量的评价指标予以体现、是否对应部门年度的任务数或计划数。	部门整体绩效目标申报表	规范	1. 是否将部门整体支出绩效目标细化分解为具体的绩效指标; 2. 是否通过清晰、可衡量的指标值予以体现; 3. 是否与部门年度工作任务数或计划数相对应。以上 3 项各占 1/3 的权重分，符合条件即得相应分值，不符合不得分。	根据绩效评价小组查阅沙依巴克区人社局部门整体绩效相关资料发现: ①沙依巴克区人社局将部门整体支出绩效目标细化分解为招聘场次、仲裁结案率、人事审批办结率、群众满意度等具体绩效指标; ②各项指标均设置清晰、可量化的数值标准，能够直观衡量年度履职成效; ③全部绩效指标与全局年度人才、劳资、民生服务重点工作任务高度匹配，无偏离情况。 综上所述，该指标设定分值 2 分，经综合评价得 2 分。	2	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
4			A22 绩效目标合理性	3	考察部门绩效目标是否符合国民经济和社会发展总体规划、是否符合政府工作的要求、年度目标是否符合部门的中长期规划	部门整体绩效目标申报表	合理	1.是否有部门整体支出绩效目标；2.绩效目标与部门职能、规划计划是否具有相关性；3.预期产出效益和效果是否符合正常的业绩水平。以上3项各占1/3的权重分，符合条件即得相应分值，不符合不得分。	根据绩效评价小组查阅沙依巴克区人社局部门整体绩效相关资料发现：①沙依巴克区人社局编制完整的部门整体支出年度绩效目标；②绩效目标紧扣人才、劳动维权、退休管理、党建等核心职能，贴合中长期规划与年度工作要点，关联性强；③招聘、仲裁等各项预期产出、服务效益贴合区域人社工作正常业绩水平，设置合理。但绩效满意度指标仅设置统一标准，未区分企业、事业单位考生、退休群众等不同服务群体设置差异化目标，目标细化程度不足，因此扣减1分。综上所述，该指标设定分值3分，经综合评价得2分。	2	66.67%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
5		A3 部门预算编制	A31 预算编制科学性	2	考察年度预算决策程序是否规范	预算编制文件	科学	1. 预算编制是否经过科学论证；2. 预算内容与部门履职及规划计划是否匹配；3. 预算额度测算依据是否充分，是否按照标准编制；4. 预算确定的资金量是否与工作任务相匹配。以上4项各占1/4的权重分，符合条件即得相应分值，不符合不得分。	绩效评价工作组根据项目单位提供的资料核查分析：①预算编制经过科学论证；②预算内容与部门履职及规划计划匹配；③预算额度测算依据充分，按照标准编制；④预算确定的资金量与工作任务相匹配。 综上所述，该指标设定分值2分，经综合评价得2分	2	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
6			A32 预算编制与重点工作任务的匹配性	3	考察部门预算安排和工作计划的匹配性，重点工作资金的保障性，项目是否遵循轻重缓急按序保障	项目测算依据、项目申报书等等	匹配	1.专项支出立项依据是否充分；2.支出内容与工作计划是否一一对应；3.重点工作重点保障是否遵循轻重缓急按序保障。以上3项各占1/3的权重分，符合条件即得相应分值，不符合不得分。	根据绩效评价小组查阅沙依巴克区人社局预算编制相关资料发现：该局各类人事仲裁、后勤等专项支出立项文件、政策依据充分，各项支出内容均与年度工作计划一一对应；资金分配优先保障劳动维权、人事招录等重点民生工作，按照轻重缓急统筹安排资金保障。综上所述，该指标设定分值 3 分，经综合评价得 3 分。	3	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
7	B 部门管理（25）	B1 制度管理	B11 各项管理制度健全性	3	部门单位是否制定相应的预算资金、财务管理和预算绩效管理等制度并严格执行，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	业务管理制度	健全	1. 是否已制定或具有相应的业务管理制度；2. 业务管理制度是否合法、合规、完整；3. 各项业务是否严格执行相应的管理制度。以上 3 项各占 1/3 的权重分，符合条件即得相应分值，不符合不得分。	根据绩效评价小组查阅部门整体相关资料发现：沙依巴克区人社局制定《沙区人社局财务管理制度实施细则》《党组工作规则》《“三重一大”决策制度》等系列制度，为预算、收支、采购、资产、项目全流程财务活动规范开展提供制度支撑，资金收支、会计核算各环节有规可依，有效防控资金管理风险；落实财务、人事、仲裁窗口等关键岗位轮岗机制，通过定期轮岗提升干部综合业务能力，形成岗位间相互制衡监督，化解长期在岗滋生廉政隐患与工作惰性；单位内控体系覆盖预算、收支、政府采购、资产管理、合同管理六大经济业务，专项规范收支全流程审批、票据核验、资金拨付流程，从源头保障收支业务真实合规、完整有序；同步建	3	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
									立档案管理、人事涉密、信访维稳保密管理制度，规范人事档案、仲裁案卷、民生涉密信息管理，严防信息泄露风险，保障人社业务安全稳定运行。 综上所述，该指标设定分值 3 分，经综合评价得 3 分。		
8		B2 预算管理	B21 预算、决算信息公开	2	考察预决算信息是否按时公开	预决算公开信息	公开	1. 是否按规定内容公开预决算信息； 2. 是否按规定时限公开预决算信息。 以上 2 项各占 1/2 的权重分，符合条件即得相应分值，不符合不得分。	根据绩效评价小组查看沙依巴克区人民政府政务公开网站了解到：乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局于 2025 年 2 月 20 日发布《2025 年部门预算公开》。《2025 年决算报表》《乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年度部门决算分析报告》均已定稿，正在按照财政	2	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
									流程做公开准备。 综上所述，该指标设定分值 2 分，经综合评价得 2 分。		
9		B3 资金管理	B31 支出预算执行率	3	考察部门预算执行情况	部门决算报表	100%	支出预算完成率=（支出预算完成数/支出预算下达数）×100%，该指标得分=该指标权重分值*支出预算完成率。	根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年决算报表及决算分析报告数据显示，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年全年预算 697.17 万元，全年支出 697.17 万元。乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局全年预算执行率为 100%。 综上所述，该指标设定分值 3 分，根据评分标准，该指标得 3 分。	3	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
10			B32 资金使用合规率	3	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。	资金支付凭证、支付明细等资料	合规	1.是否符合国家财经法规和财务管理制度规定以及有关专项资金管理办法的规定；2.资金的拨付是否有完整的审批程序和手续；3.重大开支是否经过评估论证；4.是否符合部门预算批复的用途；5.是否存在截留、挤占、挪用情况。以上5项各占1/5的权重分，符合条件即得相应权重分值，不符合不得分。	根据绩效评价小组调研核查查看部门整体资金相关资料发现:①资金使用符合国家财经法规和财务管理制度规定以及有关专项资金管理办法的规定;②资金的拨付有完整的审批程序和手续;③重大开支是经过党组会议评估论证的;④资金支出符合部门预算批复的用途;⑤未发现截留、挤占、挪用情况。 综上所述，该指标设定分值3分，根据评分标准，经综合评价得3分。	3	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
11			B33 政府采购招投标信息公开及时完备率	2	建立健全责任明确的工作机制、简便顺畅的操作流程和集中统一的发布渠道，确保政府采购信息发布的及时、完整、准确，实现政府采购信息的全流程公开透明。	政府采购资料	及时、完备	政府采购意向、招标公告、中标结果、合同公告等内容是否及时完整地进行了公开公示，及时率、完整率各占 1/2 的权重分，符合条件即得相应权重分值，不符合不得分。	根据绩效评价小组查看乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门整体相关资料发现：乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局建立健全责任明确的工作机制、简便顺畅的操作流程和集中统一的发布渠道，确保政府采购信息发布的及时、完整、准确，实现政府采购信息的全流程公开透明。 综上所述，该指标设定分值 2 分，经综合评价得 2 分。	2	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
12		B4 项目管理	B41 项目质量达标率	4	考察项目质量达标情况	基础表	100%	该指标得分=该指标权重分值*年度项目完成率	绩效评价小组调研核查和查看相关资料发现，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年纳入年初预算项目及年度追加项目共计 10 个，全年实际完成项目 8 个，未完成 2 个，年度项目完成率 80%。 综上所述，该指标设定分值 4 分，根据评分标准，该指标得 3.2 分。	3.2	80%
13			B42 项目支出预算调整率	3	考察项目支出预算调整情况	基础表	±10%以内	（项目预算调整数/项目预算数）×100%; 项目支出预算调整率在 ± 10% 以内，得 2 分，每增减 1%扣 0. 1 分，扣完为止。	根据绩效评价小组查看乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年决算报表数据显示，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年项目年初预算 446.82 万元，项目全年预算 697.17 万元，项目调整 250.35 万元，项目预算调整率 56.03%。 综上所述，该指标设定分值 3 分，根据评分标准，该指标得	0	0

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
									0 分。		
14		B5 资产管理	B51 资产管理规范性	3	考察部门资产管理制度执行是否有效	资产管理审批手续	规范	1. 对外投资行为是否经审批，是否存在投资亏损；2. 是否有因管理不当发生严重资产损失和丢失情况；3. 是否存在超标准配置资产；4. 资产使用是否规范，是否存在未经批准擅自出租、出借资产行为；5. 资产处置是否规范，是否存在不按要求进行报批或资产不公开处置行为，6. 现场盘点资产情况，是否存在账实不符等问题。以上 6 项各占 1/6 的权重分，符合条件即得相应分值，不符合不得分。	经调研沙依巴克区人社局资产相关资料：①单位无长期股权投资、长期债券投资，不存在对外投资行为；②查阅固定资产台账、年度盘点记录，现场实地抽查资产实物，未发生因管理不当造成资产丢失、重大损毁损失；③全局办公设备、家具等资产均按标准配置，无超标准购置、配备资产情形；④核查资产使用台账，不存在未经审批私自出租、出借固定资产的问题；⑤资产报废、处置均履行内部审议、财政报批流程，处置信息规范留存。综上所述，该指标设定分值 3 分，经综合评价得 3 分。	3	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
15			B52 固定资产利用率	2	考察固定资产是否得到有效利用	固定资产年报	>=95%	固定资产利用率=（2025 年实际在用固定资产价值总额/2025 年末所有固定资产价值总额）*100% 固定资产利用率大于或等于 95%，则得满分；小于 95%每降低 1%扣 0.2 分，扣完为止。	根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年资产年报数据显示，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年实际在用固定资产价值总额为 124.38 万元，2025 年末所有固定资产价值总额 124.38 万元，2025 年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局固定资产利用率 100%。 综上所述，该指标设定分值 2 分，经综合评价得 2 分。	2	100%
16	C 部门绩效（60）	C1 产出	C11 组织开展引进人才、事业单位面向社会招聘考试场次	4	考察招聘考试场次	基础表	>=4 场	该指标得分=实际完成值/标杆值 × 该指标权重分值。	根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局提供资料可知，2025 年度完成 2 场事业单位面向高校毕业生引进人才招聘、2 场面向社会公开招聘事业单位工作人员招聘工作，综上所述，该指标设定分值 4 分，经综合评价得 4 分。	4	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
17			C12 按规定时间完成招聘任务	4	考察招聘按期办结时效	基础表	>=95%	该指标得分=实际完成值/标杆值×该指标权重分值。	根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局提供基础表、招聘公告、聘用人员名单可知2场事业单位面向高校毕业生引进人才招聘、2场面向社会公开招聘事业单位工作人员招聘工作均已按时完成，综上所述，该指标设定分值4分,经综合评价得4分。	4	100%
18			C13 按时审批全区事业单位工作人员转正定级、正常晋升	4	人事审批按期完成比例	基础表	>=95%	该指标得分=实际完成值/标杆值×该指标权重分值。	根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局提供2025年度工作总结可知,全年完成265名职员晋升、全部转正业务均按时办结，办结率100%，综上所述，该指标设定分值4分,经综合评价得4分。	4	100%
19			C14 仲裁案结结案率	4	年度仲裁结案比例	基础表	>=95%	该指标得分=实际完成值/标杆值×该指标权重分值。	根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局提供2025年度工作总结可知,全年收案2195件，结案2154件，结案率98.26%,高于95%目标，综上所述，该指标设定分值4分，经综合评价得4分。	4	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
20		C2 成本	C21“三公”经费控制率	4	考察“三公”经费使用情况	部门决算报表	100%	“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%。“三公”经费控制率<=100%得3分，>100%不得分。	乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局2025年“三公”经费年初预算数为6.75万元，其中：公务用车购置及运行维护费6.75万元，公务接待费0万元。年末实际支出4.89万元，其中：公务用车购置及运行维护费4.89万元，公务接待费0万元。“三公”经费控制率为72.44%。 综上所述，该指标设定分值4分，经综合评价得4分。	4	100%
21			C22 日常公用经费调整率	4	考察日常公用经费使用是否合规；考察日常办公经费实际控制程度	部门决算报表	10%	日常“公用经费”调整率=（本年度全年“公用经费”总额-年初预算“公用经费”总额）/年初预算“公用经费”总额×100%。日常“公用经费”|调整率|<=10%得3分，|调整率|>10%不得分。	根据2025年决算报表及决算分析报告，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局公用经费年初预算数为43.63万元，公用经费全年数为32.53万元，公用经费调整率为25.48%。 综上所述，该指标设定分值4分，经综合评价得0分。	0	0%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
22		C3 效率	C31 重点工作完成率	4	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	基础表	100%	重点工作完成率全部按期保质保量完成得 3 分；1 项重点工作没有完成 1 分，扣完为止。	根据《乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年工作总结》《2025 年部门重点工作要点》及其他印证材料，乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年重点工作已全部完成，完成率 100%。综上所述，该指标设定分值 4 分，经综合评价得 4 分。	4	100%
23			C32 资产负债率	4	考核年度负债合计与资产合计的比值。	资产年报	逐步降低	比上年同期相比资产负债率降低得 3 分，比上年同期相比上升不得分。	绩效评价小组根据 2024 年、2025 年资产年报可知，2024 年资产负债率为 44.1%，2025 年资产负债率为 99.28%，同比上年增长 55.18%。综上所述，根据评价标准，得 4 分。	0	0%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
24		C4 效果	C41 人社惠民政策公开、宣传到位率	4	考察惠民宣传、劳资治理、新业态党建综合成效。	结合访谈、满意度问卷调查、工作总结等综合判定	⩾95%	该指标得分=实际完成值/标杆值×该指标权重分值。	绩效评价小组向 106 名人民群众发放调查问卷，收回有效问卷 106 份。经调查，99.245%认为是有效改善。综上所述，根据评价标准，得 4 分。	4	100%
25			C42 促进劳工关系和谐稳定	4	考察该部门在贯彻落实方针政策方面职责履行情况	结合访谈、满意度问卷调查、工作总结等综合判定	有效促进	达到目标值得满分，未达到则按照基本达成目标、部分实现目标、实现目标程度较低三个档次，并分别按照该指标对应分值区间 100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%合理确定分值。	根据乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局提供 2025 年度工作总结可知，全年收案 2195 件，结案 2154 件，结案率 98.26%，其中调解成功 1440 件，调解成功率达到 65.6%，有效促进了劳动关系的和谐稳定。综上所述，根据评价标准，得 4 分。	4	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
26			C43 财政监督和审计监督结果应用	5	考察财政监督和审计监督结果应用情况	审计报告及整改报告	有效落实	财政监督及审计监督反馈问题整改情况，及时有效整改得满分，存在1个问题未及时整改，扣1分，扣完为止。	2025年度沙依巴克区人社局未接受审计、财政专项监督、巡视巡察等外部监督检查；单位日常建立财务自查、季度资金核查机制，常态化开展内部财务自纠，无存量监督问题需要整改，综合判定达标，得满分5分	5	100%
27		C5 满意度	C51 内部人员满意度	5	考察内部工作人员对部门人事安排、能力培养、发展激励等方面的综合满意度。	满意度调查问卷	>=90%	内部工作人员满意度达90%，则得满分，每降低1%，扣0.2分。	绩效评价小组向35名工作人员发放调查问卷，收回有效问卷35份。经调查，受益对象的整体满意程度为85.71%。综上所述，根据评价标准，得4.14分。	4.14	82.8%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
28			C52 被服务人员满意度	5	考察人民群众对乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局工作满意度	满意度调查问卷	>=90%	内部工作人员满意度达90%，则得满分，每降低1%，扣0.2分。	绩效评价小组向106名人民群众发放调查问卷，收回有效问卷106份，根据问卷调查结果，受益对象的整体满意程度为99.13%。综上所述，根据评价标准，得5分。	5	100%
29			C53 部门投诉及有效处置情况	5	考察部门投诉及有效处置情况	投诉台账	>=90%	投诉处置率>=90%得满分，每降低1%扣0.2分，扣完为止。	绩效评价小组现场访谈单位业务、信访负责人员，并查阅全年投诉登记台账核实:2025年乌鲁木齐市沙依巴克区人社局全年未收到群众信访、劳动维权、窗口服务类任何投诉，无待办、积压诉求，投诉处置基数视为100%，完全达到标杆要求，综上所述，根据评价标准，得5分。	5	100%

序号	一级指标	二级指标	三级指标	权重	指标解释	评价依据	标杆值	评分标准	评分过程	得分	得分率
30	加减分项目	加分项	D11 部门受到国务院、省级嘉奖情况	2	考察部门是否有受到国务院、省级或市级评优嘉奖情况	被评价单位提供的证明	受到国务院、省级或市级评优嘉奖	部门 2024 年受到国务院、省级或市级评优嘉奖情况得 2 分，否则不得分。	乌鲁木齐市沙依巴克区人社局 2025 年未受到有关嘉奖。不存在加分情况。	0	0%
31		减分项	D21 部门或工作人员违法违纪情况	-2	考察部门、工作人员是否存在违法违纪情况	被评价单位提供的资料、网上搜查结果	部门、工作人员不存在违法违纪情况	考察部门、工作人员是否存在违法违纪情况，存在违法违纪情况扣 2 分。	未发现乌鲁木齐市沙依巴克区人社局 2025 年部门、工作人员存在违法违纪情况。不存在扣分情况。	0	0%
合计				**100**							**86.34%**

附件 2 满意度问卷

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局整体支出绩效评价满意度调查问卷（人民群众）

亲爱的先生/女士:

您好！受沙依巴克区财政局委托，我公司对乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局内部工作人员满意度情况展开调研。感谢您抽出宝贵时间参与问卷调查，整份问卷的填写大约需要 5 分钟，请根据您的真实感受填写。我们保证问卷数据仅限于统计分析，对您的个人信息将予以严格保密。感谢您的支持与配合！

新疆财讯睿智咨询有限公司

2026 年 7 月

1: 您主要办理过沙区人社局哪类业务？（可多选）

A:社保参保、缴费、待遇领取

B: 就业登记、就业援助、技能培训

C:劳动监察、劳动仲裁、维权投诉

D:人才引进、人才服务、补贴申领

E:事业单位公开招聘、考试报名

F:事业单位转正定级、岗位晋升、工资审批

G:政务大厅窗口综合业务

H:未办理过

2: 您的身份是:

A:企业职工

B:灵活就业人员

C:求职 / 高校毕业生

D:事业单位工作人员

E:单位经办人

F:其他群众

3: 您是否参加我区事业单位面向社会公开招聘考试，对其组织规范、公平公正是否满意?

A:参加过非常满意

B:参加过较为满意

C:参加过不太满意

D:参加过不满意

E:未参加/不涉及

4: 您是否参加过我区就业服务、岗位推荐、技能培训对其效果是否满意?

A:参加过非常满意

B:参加过比较满意

C:参加过不太满意

D:参加过不满意

E:未参加/不了解

5: 您对办事流程清晰、一次性告知是否满意?

A:1 分

B:2 分

C:3 分

D:4 分

E:5 分

6: 您对办理时限、办结速度是否满意?

A:1 分

B:2 分

C:3 分

D:4 分

E:5 分

7: 您对工作人员服务态度是否满意?

A:1 分

B:2 分

C:3 分

D:4 分

E:5 分

8: 对社保待遇按时足额发放、保障到位满意度

A:1 分

B:2 分

C:3 分

D:4 分

E:5 分

9: 对就业帮扶、技能培训、岗位推荐实效满意度

A:1 分

B:2 分

C:3 分

D:4 分

E:5 分

10: 对劳动维权、纠纷调处、权益保障满意度

A:1 分

B:2 分

C:3 分

D:4 分

E:5 分

11: 对人社惠民政策公开、宣传到位满意度

A:1 分

B:2 分

C:3 分

D:4 分

E:5 分

12: 对财政资金用于民生服务、惠企利民的认可度

A:1 分

B:2 分

C:3 分

D:4 分

E:5 分

13: 对人社公共服务均等化、覆盖面满意度

A:1 分

B:2 分

C:3 分

D:4 分

E:5 分

14: 对沙区人社局整体工作与履职成效总体满意度

A:1 分

B:2 分

C:3 分

D:4 分

E:5

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局整体支出绩效评价满意度调查问卷（单位内部）

亲爱的先生/女士:

您好！受沙依巴克区财政局委托，我公司对乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局内部工作人员满意度情况展开调研。感谢您抽出宝贵时间参与问卷调查，整份问卷的填写大约需要 5 分钟，请根据您的真实感受填写。我们保证问卷数据仅限于统计分析，对您的个人信息将予以严格保密。感谢您的支持与配合!

新疆财讯睿智咨询有限公司

2026 年 7 月

1: 您所在的科室: （仅用于分类统计，绝对保密）___

2: 您在本单位的工作年限

A:1 年以内

B:1-3 年

C:4-10 年

D:10 年以上

3: 预算编制与参与度: 您认为本部门年度预算编制过程中，您所在科室/您的意 见被充分听取和考虑了吗?

A:非常充分

B:比较充分

C:一般

D:不太充分

E:非常不充分

F:不了解

4: 预算分配合理性：您认为本部门整体的预算资金在各科室/重点工作领域的分 配是否合理?

A:非常合理

B:比较合理

C:一般

D:不太合理

E:非常不合理

F:不了解

5: 资金拨付及时性：您工作中涉及的专项工作经费或项目资金是否能及时到位， 保障工作顺利开展?

A:非常及时

B:比较及时

C:一般

D:偶尔延迟

E:经常延迟

F:不涉及/不了解

6: 经费报销便捷性：您认为单位内部的经费报销流程是否高效便捷?

A:非常便捷高效

B:比较便捷高效

C:一般

D:手续较烦琐，效率一般

E:非常烦琐，效率低下

7: 资源配置充足性：您认为您所在的科室/您负责的工作，所获得的人员、设备、 办公条件、信息化资源等是否足以支撑高效完成工作任务？

A:非常充足

B:比较充足

C:基本满足

D:略显不足

E:严重不足

8: 资金使用效果感知：从您的工作视角看，本单位的资金投入是否有效转化为实际工作成果（例如：项目顺利推进、服务质量提升、管理效率提高、安全水平 保障等）？

A:效果非常显著

B:效果比较明显

C:效果一般

D:效果不太明显

E:效果很差

F:难以判断

9: 人员能力提升支持：您认为部门在员工培训、学习交流等方面的投入是否足够且有效，有助于您提升履职能力？

A:非常足够且有效

B:比较足够且有效

C:投入不足或效果一般

D:投入严重不足或效果差

10: 资产管理有效性：您认为单位的固定资产（车辆、设备、办公家具等）管理 是否规范，利用率是否合理？是否存在闲置浪费现象？

A:管理规范，利用率高，无浪费

B:管理较规范，利用率较高，浪费少

C:管理基本规范，利用率一般，偶有浪费

D:管理不够规范，利用率较低，存在浪费

E:管理混乱，闲置浪费严重

F:不了解/不涉及

11: 主要问题（可多选）

A:重点工作保障不足

B:预算编制不合理

C:资金分配不均

D:预算执行慢 / 不规范

E:固定资产配置不足

F:资产管护不到位

G:人员紧缺

H:系统设备老旧

I:考核激励偏弱

J:协调不畅

K:加班多压力大

L:培训不实

M:台账多负担重

N:后勤保障不足

O:其他

12：总体满意度：综合考虑资金管理、资源配置、工作支撑、制度流程等方面， 您对乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年部门整体支出的绩效表现总体满意度如何？

A:1 分

B:2 分

C:3 分

D:4 分

E:5 分

附件 3 满意度问卷分析报告

乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局整体支出绩效评价满意度调查问卷（人民群众）报告

一、调研对象与调研内容

（一）调研对象

本次调研对象为该项目的，为乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局服务人群

（二）调研内容

1.单选题:

您的身份是:

您是否参加我区事业单位面向社会公开招聘考试，对其组织规范、公平公正是否满意?

您是否参加过我区就业服务、岗位推荐、技能培训对其效果是否满意?

2.多选题:

您主要办理过沙区人社局哪类业务？（可多选）

3.满意度问题:

您对办事流程清晰、一次性告知是否满意?

您对办理时限、办结速度是否满意?

您对工作人员服务态度是否满意?

对社保待遇按时足额发放、保障到位满意度

对就业帮扶、技能培训、岗位推荐实效满意度

对劳动维权、纠纷调处、权益保障满意度

对人社惠民政策公开、宣传到位满意度

对财政资金用于民生服务、惠企利民的认可度

对人社公共服务均等化、覆盖面满意度

对沙区人社局整体工作与履职成效总体满意度

二、调研方法与抽样方式

（一）调研方法

针对上述问卷对象开展问卷调查，在全面调研开展之前先进行论证，根据论证结果对问卷和抽样方式进行一次修改调整。

（二）抽样方式

本次问卷调查采用随机抽样方式。

三、问卷的发放和回收

为给调研对象创造良好的作答环境、保证调研的科学性和严谨性，我公司工作人员在沙区人社局的协调下，组织安排问卷调研工作。

本次问卷调查采取线上问卷调查方式，回收有效问卷共计 106 份。

四、调查问卷的信度与效度分析

1.信度分析

信度（Reliability）是指测量结果的一致性、稳定性及可靠性。本次问卷调查运用克朗巴哈信度系数法（Cronbach α）来测量满意度问题的信度，其计算公式为:

$$\alpha=\frac{K}{K-1}\left(1-\frac{\sum_{i=1}^{K}\sigma_i^2}{\sigma_T^2}\right)$$

其中 K 表示问卷中问题的数目，σ_i^2 为第 i 个问题得分的方差，σ_T^2 为总得分的方差。

通常，克朗巴哈系数的值在 0 和 1 之间。通常情况下，信度系数在 0.9 以上，则认为量表的内在信度高；信度系数在 0.8～0.9 之间，则表示量表信度较高；信度系数在 0.7～0.8 之间，表示量表具有相当的信度；信度系数不超过 0.7，一般认为内部一致信度不足。

分析结果显示，本次乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局整体支出绩效评价满意度调查问卷（人民群众）的信度为 0.99

2.效度分析

效度（Validity）用于评价量表的准确度、有效性和正确性，即检验问卷是否能简洁、准确地描述抽样数据的属性和特征以及它们之间的复杂关系。本次问卷调查运用相关系数来估算满意度问题的效度。其计算公式为:

$$r=\frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2}\sqrt{\sum y^2}}$$

其中，$x=x_i-\bar{x}$，表示题目得分偏差；$y=y_i-\bar{y}$，表示问卷得分偏差。

通常，相关系数的值介于–1 与+1 之间。即$-1\le r\le+1$。其中，$r>0$表示两变量正相关；$r<0$表示两变量负相关；$|r|=0$表示两变量间不存在线性相关关系；$|r|=1$表示两变量为完全线性相关；$0<|r|<1$表示两变量存在一定程度的线性相关，其中$0<|r|<0.3$为微弱相关，$0.3<|r|<0.5$为低度相关，$0.5<|r|<0.8$为显著相关，$0.8<|r|<1$为高度相关。

调查数据计算结果表明，此次问卷效度较高，因此能够很好地反映满意程度，有关问卷效度请见附表 1。

附表 1 乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局整体支出绩效评价满意度调查问卷（人民群众）效度汇总

题目	效度得分
您对工作人员服务态度是否满意?	0.94
对财政资金用于民生服务、惠企利民的认可度	0.96
对社保待遇按时足额发放、保障到位满意度	0.98
对人社公共服务均等化、覆盖面满意度	0.96
对劳动维权、纠纷调处、权益保障满意度	0.98
您对办事流程清晰、一次性告知是否满意?	0.91
对沙区人社局整体工作与履职成效总体满意度	0.96
对人社惠民政策公开、宣传到位满意度	0.96
对就业帮扶、技能培训、岗位推荐实效满意度	0.99
您对办理时限、办结速度是否满意?	0.94

五、调查问卷的分析

1.单选题

1)您的身份是:

在 106 份有效问卷中，被调查对象中选企业职工的比例为 10.38%，选灵活就业人员的比例为 16.98%，选求职 / 高校毕业生的比例为 12.26%，选事业单位工作人员的比例为 30.19%，选单位经办人 的比例为 2.83%，选其他群众的比例为 27.36%。

2)您是否参加我区事业单位面向社会公开招聘考试，对其组织规范、公平公正是否满意?

在 106 份有效问卷中，被调查对象中选参加过非常满意的比例为 67.92%，选参加过较为满意的比例为 2.83%，选参加过不太满意的比例为 0%，选参加过不满意的比例为 0%，选未参加/不涉及的比例为 29.25%。

3)您是否参加过我区就业服务、岗位推荐、技能培训对其效果是否满意?

在 106 份有效问卷中，被调查对象中选参加过非常满意的比例为 63.21%，选参加过比较满意的比例为 2.83%，选参加过不太满意的比例为 0%，选参加过不满意的比例为 0%，选未参加/不了解的比例为 33.96%。

2.多选题

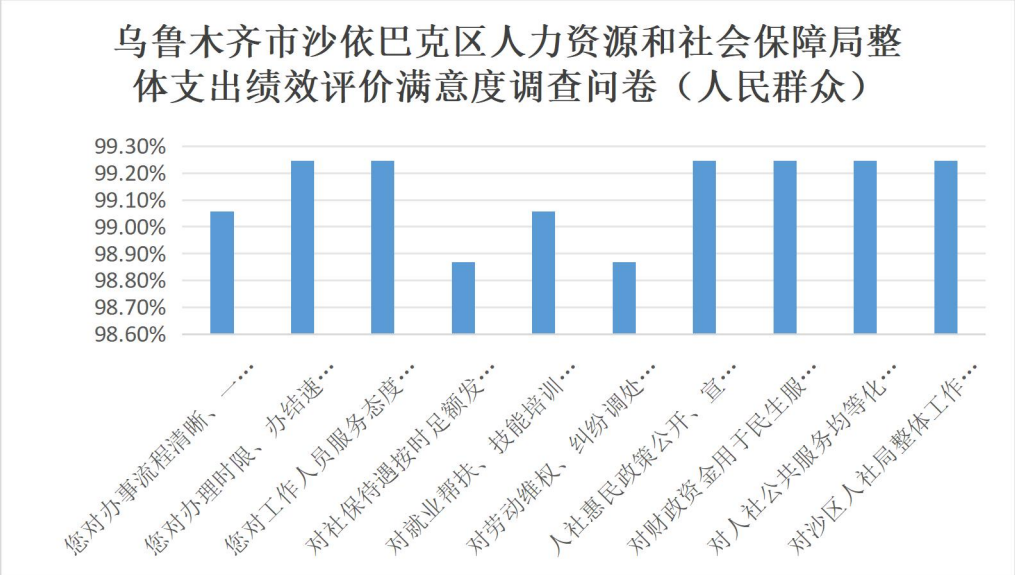
1)您主要办理过沙区人社局哪类业务？（可多选）

在 106 份有效问卷中，被调查对象中选社保参保、缴费、待遇领取的比例为 10.07%，选 就业登记、就业援助、技能培训的比例为 27.34%，选劳动监察、劳动仲裁、维权投诉的比例为 12.23%，选人才引进、人才服务、补贴申领的比例为 12.95%，选事业单位公开招聘、考试报名的比例为 11.51%，选事业单位转正定级、岗位晋升、工资审批的比例为 10.07%，选政务大厅窗口综合业务的比例为 14.39%，选未办理过的比例为 1.44%。

3.满意度题

根据问卷调查结果显示，受益对象的整体满意程度为 99.13%，满意度水平较高。 调查对象对问题按照满意度评分由高到低排序依次为：您对办事流程清晰、一次性告知是否满意？(99.057%)、您对办理时限、办结速度是否满意？

(99.245%)、您对工作人员服务态度是否满意？(99.245%)、对社保待遇按时足额发放、保障到位满意度(98.868%)、对就业帮扶、技能培训、岗位推荐实效满意度(99.057%)、对劳动维权、纠纷调处、权益保障满意度(98.868%)、对人社惠民政策公开、宣传到位满意度(99.245%)、对财政资金用于民生服务、惠企利民的认可度(99.245%)、对人社公共服务均等化、覆盖面满意度(99.245%)、对沙区人社局整体工作与履职成效总体满意度(99.245%)。具体如下图所示。



乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局整体支出绩效评价满意度调查问卷（单位内部）报告

一、调研对象与调研内容

（一）调研对象

本次调研对象为该项目的，为单位内部人员

（二）调研内容

1.单选题:

您在本单位的工作年限

预算编制与参与度：您认为本部门年度预算编制过程中，您所在科室/您的意 见被充分听取和考虑了吗？

预算分配合理性：您认为本部门整体的预算资金在各科室/重点工作领域的分 配是否合理？

资金拨付及时性：您工作中涉及的专项工作经费或项目资金是否能及时到位， 保障工作顺利开展？

经费报销便捷性：您认为单位内部的经费报销流程是否高效便捷？

资源配置充足性：您认为您所在的科室/您负责的工作，所获得的人员、设备、 办公条件、信息化资源等是否足以支撑高效完成工作任务？

资金使用效果感知：从您的工作视角看，本单位的资金投入是否有效转化为 实际工作成果（例如：项目顺利推进、服务质量提升、管理效率提高、安全水平 保障等）？

人员能力提升支持：您认为部门在员工培训、学习交流等方面的投入是否足 够且有效，有助于您提升履职能力？

资产管理有效性：您认为单位的固定资产（车辆、设备、办公家具等）管理 是否规范，利用率是否合理？是否存在闲置浪费现象？

2.满意度问题:

总体满意度：综合考虑资金管理、资源配置、工作支撑、制度流程等方面， 您对乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年部门整体

支出的绩效表现总体满意度如何?

二、调研方法与抽样方式

（一）调研方法

针对上述问卷对象开展问卷调查，在全面调研开展之前先进行论证，根据论证结果对问卷和抽样方式进行一次修改调整。

（二）抽样方式

本次问卷调查采用随机抽样方式。

三、问卷的发放和回收

为给调研对象创造良好的作答环境、保证调研的科学性和严谨性，我公司工作人员在沙依巴克区人社局的协调下，组织安排问卷调研工作。

本次问卷调查采取线上问卷调查方式，回收有效问卷共计 35 份

四、调查问卷的信度与效度分析

1.信度分析

信度（Reliability）是指测量结果的一致性、稳定性及可靠性。本次问卷调查运用克朗巴哈信度系数法（Cronbach α）来测量满意度问题的信度，其计算公式为:

$$\alpha=\frac{K}{K-1}\left(1-\frac{\sum_{i=1}^{K}\sigma_i^2}{\sigma_T^2}\right)$$

其中 K 表示问卷中问题的数目，σ_i^2 为第 i 个问题得分的方差，σ_T^2 为总得分的方差。

通常，克朗巴哈系数的值在 0 和 1 之间。通常情况下，信度系数在 0.9 以上，则认为量表的内在信度高；信度系数在 0.8～0.9 之间，则表示量表信度较高；信度系数在 0.7～0.8 之间，表示量表具有相当的信度；信度系数不超过 0.7，一般认为内部一致信度不足。

分析结果显示，本次乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局整体支出

绩效评价满意度调查问卷（单位内部）的信度为 0

2.效度分析

效度（Validity）用于评价量表的准确度、有效性和正确性，即检验问卷是否能简洁、准确地描述抽样数据的属性和特征以及它们之间的复杂关系。本次问卷调查运用相关系数来估算满意度问题的效度。其计算公式为:

$$r=\frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2}\sqrt{\sum y^2}}$$

其中，$x=x_i-\bar{x}$，表示题目得分偏差；$y=y_i-\bar{y}$，表示问卷得分偏差。

通常，相关系数的值介于–1 与+1 之间。即 $-1\le r\le+1$。其中，$r>0$ 表示两变量正相关；$r<0$ 表示两变量负相关；$|r|=0$ 表示两变量间不存在线性相关关系；$|r|=1$ 表示两变量为完全线性相关；$0<|r|<1$ 表示两变量存在一定程度的线性相关，其中 $0<|r|<0.3$ 为微弱相关，$0.3<|r|<0.5$ 为低度相关，$0.5<|r|<0.8$ 为显著相关，$0.8<|r|<1$ 为高度相关。

调查数据计算结果表明，此次问卷效度较高，因此能够很好地反映满意程度，有关问卷效度请见附表 1。

附表 1 乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局整体支出绩效评价满意度调查问卷（单位内部）效度汇总

题目	效度得分
总体满意度：综合考虑资金管理、资源配置、工作支撑、制度流程等方面， 您对乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年部门整体支出的绩效表现总体满意度如何？	1

五、调查问卷的分析

1.单选题

1)您在本单位的工作年限

在 35 份有效问卷中，被调查对象中选 1 年以内的比例为 2.86%，选 1-3 年的比例为 48.57%，选 4-10 年的比例为 34.29%，选 10 年以上的比例为 14.29%。

2)预算编制与参与度：您认为本部门年度预算编制过程中，您所在科室/您的

意 见被充分听取和考虑了吗?

在 35 份有效问卷中，被调查对象中选非常充分的比例为 54.29%，选比较充分的比例为 14.29%，选一般的比例为 11.43%，选不太充分的比例为 5.71%，选非常不充分的比例为 0%，选不了解的比例为 14.29%。

3)预算分配合理性：您认为本部门整体的预算资金在各科室/重点工作领域的分 配是否合理?

在 35 份有效问卷中，被调查对象中选非常合理的比例为 54.29%，选比较合理的比例为 25.71%，选一般的比例为 11.43%，选不太合理的比例为 0%，选非常不合理的比例为 0%，选不了解的比例为 8.57%。

4)资金拨付及时性：您工作中涉及的专项工作经费或项目资金是否能及时到位， 保障工作顺利开展?

在 35 份有效问卷中，被调查对象中选非常及时的比例为 48.57%，选比较及时的比例为 25.71%，选一般的比例为 11.43%，选偶尔延迟的比例为 8.57%，选经常延迟的比例为 0%，选不涉及/不了解的比例为 5.71%。

5)经费报销便捷性：您认为单位内部的经费报销流程是否高效便捷?

在 35 份有效问卷中，被调查对象中选非常便捷高效的比例为 54.29%，选比较便捷高效的比例为 22.86%，选一般的比例为 17.14%，选手续较烦琐，效率一般的比例为 5.71%，选非常烦琐，效率低下的比例为 0%。

6)资源配置充足性：您认为您所在的科室/您负责的工作，所获得的人员、设备、 办公条件、信息化资源等是否足以支撑高效完成工作任务?

在 35 份有效问卷中，被调查对象中选非常充足的比例为 48.57%，选比较充足的比例为 8.57%，选基本满足的比例为 20%，选略显不足的比例为 14.29%，选严重不足的比例为 8.57%。

7)资金使用效果感知：从您的工作视角看，本单位的资金投入是否有效转化为 实际工作成果（例如：项目顺利推进、服务质量提升、管理效率提高、安全水平 保障等）?

在 35 份有效问卷中，被调查对象中选效果非常显著的比例为 65.71%，选效

果比较明显的比例为 11.43%，选效果一般的比例为 20%，选效果不太明显的比例为 2.86%，选效果很差的比例为 0%，选难以判断的比例为 0%。

8)人员能力提升支持：您认为部门在员工培训、学习交流等方面的投入是否足 够且有效，有助于您提升履职能力？

在 35 份有效问卷中，被调查对象中选非常足够且有效的比例为 62.86%，选比较足够且有效的比例为 22.86%，选投入不足或效果一般的比例为 14.29%，选投入严重不足或效果差的比例为 0%。

9)资产管理有效性：您认为单位的固定资产（车辆、设备、办公家具等）管理 是否规范，利用率是否合理？是否存在闲置浪费现象？

在 35 份有效问卷中，被调查对象中选管理规范，利用率高，无浪费的比例为 57.14%，选管理较规范，利用率较好，浪费少的比例为 31.43%，选管理基本规范，利用率一般，偶有浪费的比例为 8.57%，选管理不够规范，利用率较低，存在浪费的比例为 0%，选管理混乱，闲置浪费严重的比例为 0%，选不了解/不涉及的比例为 2.86%。

2.多选题

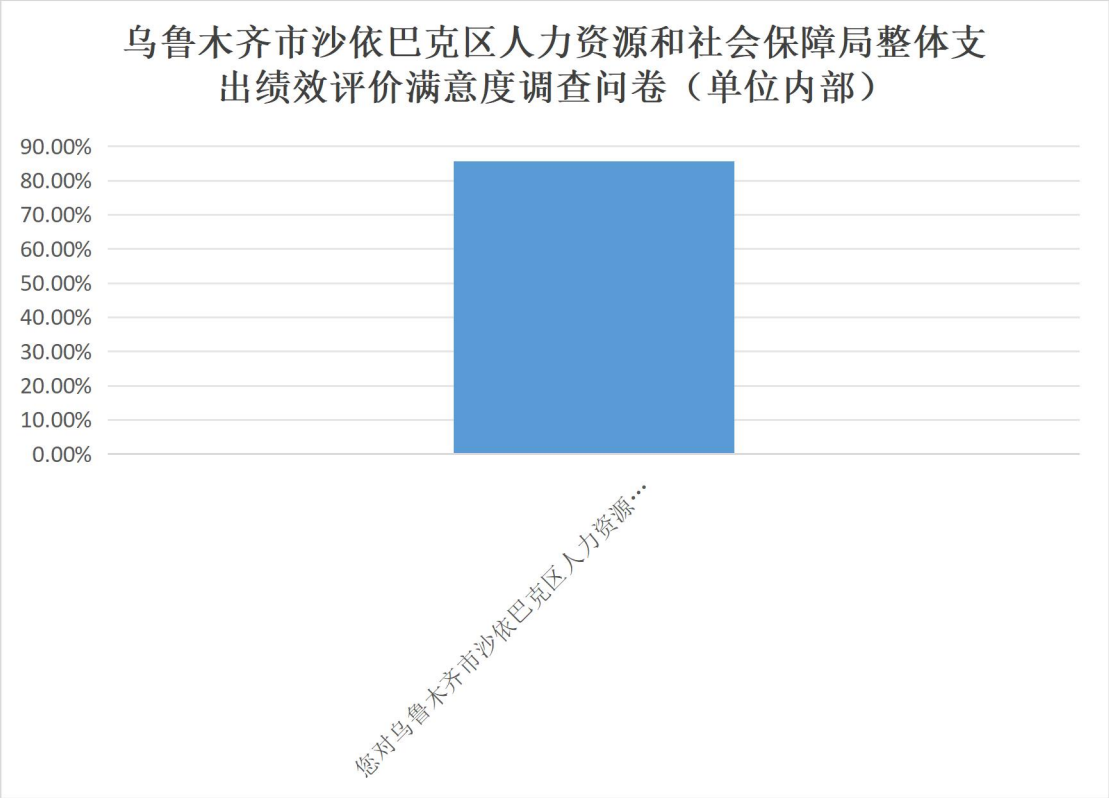
1)主要问题（可多选）

在 35 份有效问卷中，被调查对象中选重点工作保障不足 的比例为 4.41%，选预算编制不合理 的比例为 2.94%，选资金分配不均的比例为 1.47%，选预算执行慢 / 不规范的比例为 0%，选固定资产配置不足的比例为 1.47%，选资产管护不到位的比例为 4.41%，选人员紧缺的比例为 29.41%，选系统设备老旧的比例为 14.71%，选考核激励偏弱的比例为 1.47%，选协调不畅的比例为 5.88%，选加班多压力大的比例为 8.82%，选培训不实的比例为 0%，选台账多负担重的比例为 4.41%，选后勤保障不足的比例为 2.94%，选其他的比例为 17.65%。

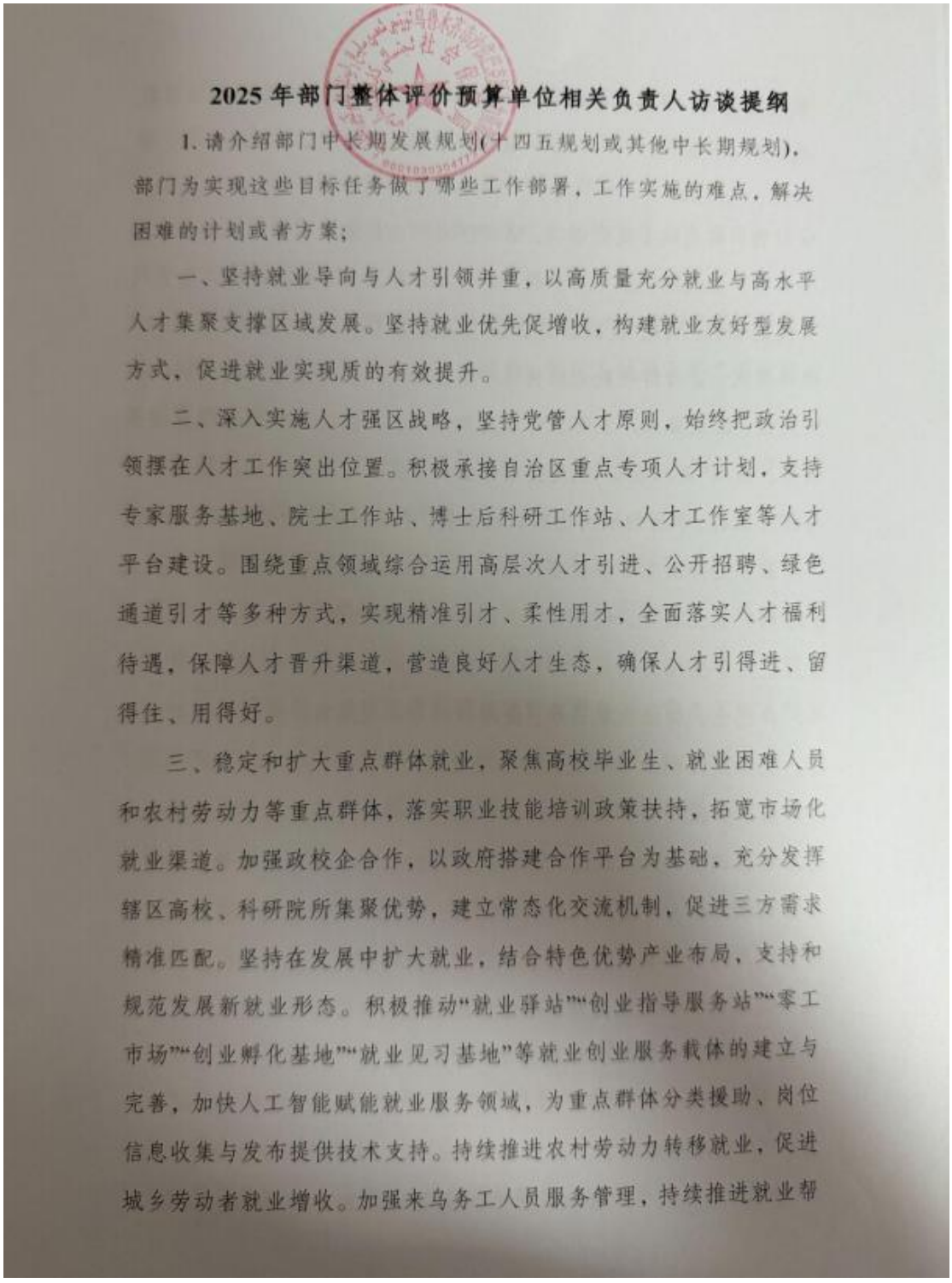
3.满意度题

根据问卷调查结果，受益对象的整体满意程度为 85.71%，满意度水平较好。调查对象对问题按照满意度评分由高到低排序依次为：总体满意度：综合考虑资金管理、资源配置、工作支撑、制度流程等方面， 您对乌鲁木齐市沙依巴克区

人力资源和社会保障局 2025 年部门整体支出的绩效表现总体满意度如何？(85.714%)。具体如下图所示。



附件 4 单位访谈提纲



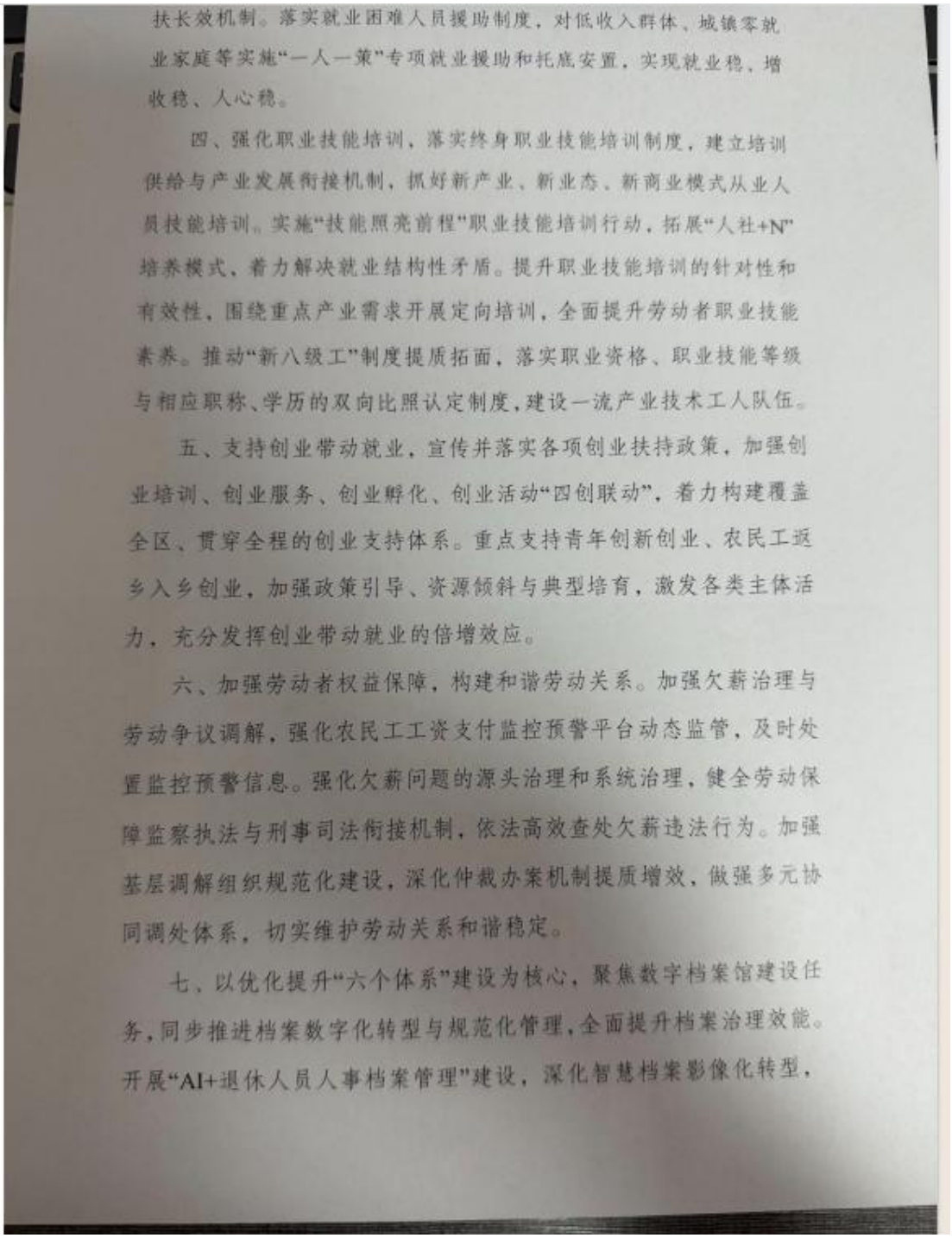
2025 年部门整体评价预算单位相关负责人访谈提纲

1. 请介绍部门中长期发展规划(十四五规划或其他中长期规划)，部门为实现这些目标任务做了哪些工作部署，工作实施的难点，解决困难的计划或者方案；

一、坚持就业导向与人才引领并重，以高质量充分就业与高水平人才集聚支撑区域发展。坚持就业优先促增收，构建就业友好型发展方式，促进就业实现质的有效提升。

二、深入实施人才强区战略，坚持党管人才原则，始终把政治引领摆在人才工作突出位置。积极承接自治区重点专项人才计划，支持专家服务基地、院士工作站、博士后科研工作站、人才工作室等人才平台建设。围绕重点领域综合运用高层次人才引进、公开招聘、绿色通道引才等多种方式，实现精准引才、柔性用才，全面落实人才福利待遇，保障人才晋升渠道，营造良好人才生态，确保人才引得进、留得住、用得好。

三、稳定和扩大重点群体就业，聚焦高校毕业生、就业困难人员和农村劳动力等重点群体，落实职业技能培训政策扶持，拓宽市场化就业渠道。加强政校企合作，以政府搭建合作平台为基础，充分发挥辖区高校、科研院所集聚优势，建立常态化交流机制，促进三方需求精准匹配。坚持在发展中扩大就业，结合特色优势产业布局，支持和规范发展新就业形态。积极推动“就业驿站”“创业指导服务站”“零工市场”“创业孵化基地”“就业见习基地”等就业创业服务载体的建立与完善，加快人工智能赋能就业服务领域，为重点群体分类援助、岗位信息收集与发布提供技术支持。持续推进农村劳动力转移就业，促进城乡劳动者就业增收。加强来乌务工人员服务管理，持续推进就业帮



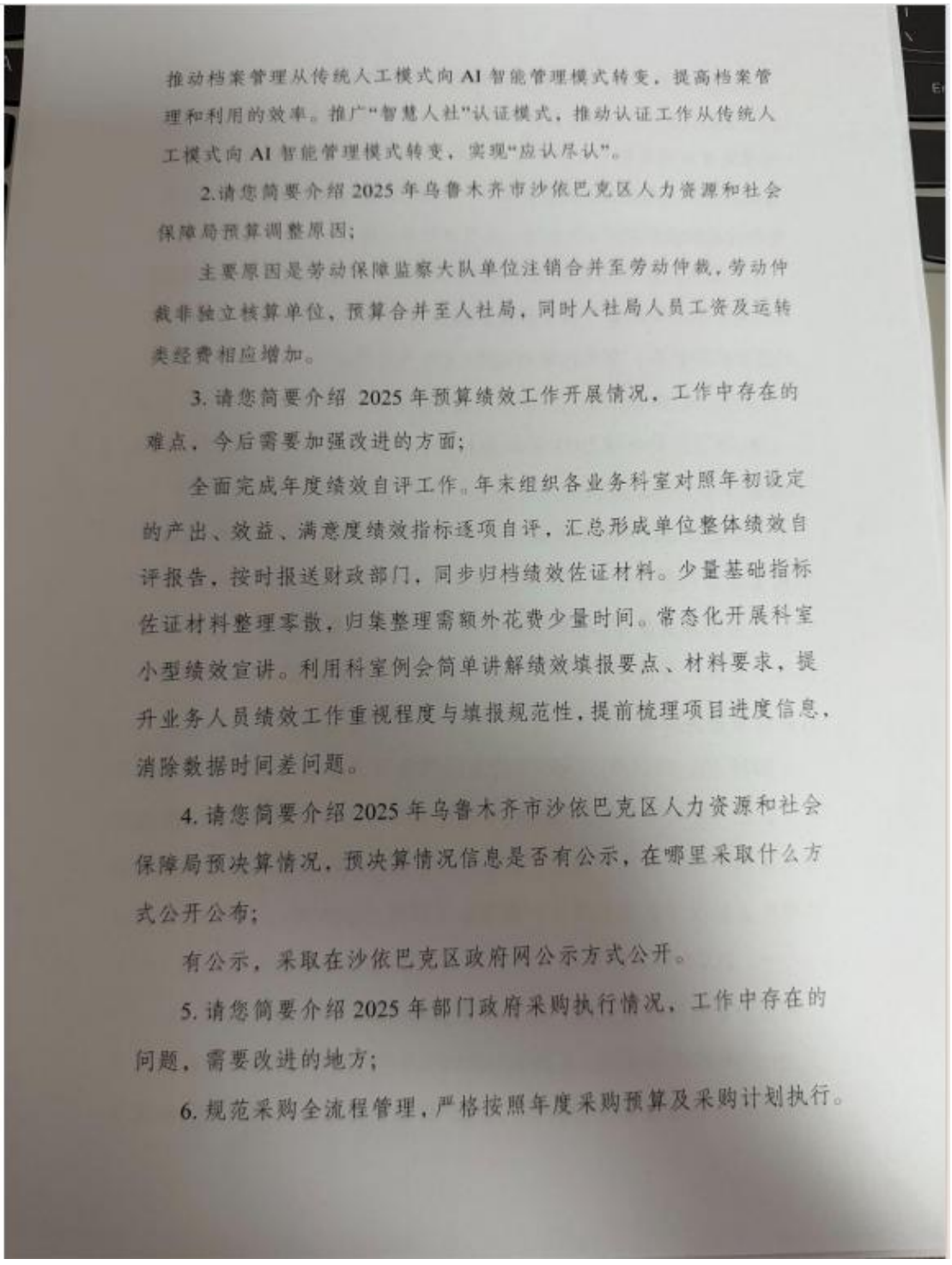
扶长效机制。落实就业困难人员援助制度，对低收入群体、城镇零就业家庭等实施“一人一策”专项就业援助和托底安置，实现就业稳、增收稳、人心稳。

四、强化职业技能培训，落实终身职业技能培训制度，建立培训供给与产业发展衔接机制，抓好新产业、新业态、新商业模式从业人员技能培训。实施“技能照亮前程”职业技能培训行动，拓展“人社+N”培养模式，着力解决就业结构性矛盾。提升职业技能培训的针对性和有效性，围绕重点产业需求开展定向培训，全面提升劳动者职业技能素养。推动“新八级工”制度提质拓面，落实职业资格、职业技能等级与相应职称、学历的双向比照认定制度，建设一流产业技术工人队伍。

五、支持创业带动就业，宣传并落实各项创业扶持政策，加强创业培训、创业服务、创业孵化、创业活动“四创联动”，着力构建覆盖全区、贯穿全程的创业支持体系。重点支持青年创新创业、农民工返乡入乡创业，加强政策引导、资源倾斜与典型培育，激发各类主体活力，充分发挥创业带动就业的倍增效应。

六、加强劳动者权益保障，构建和谐劳动关系。加强欠薪治理与劳动争议调解，强化农民工工资支付监控预警平台动态监管，及时处置监控预警信息。强化欠薪问题的源头治理和系统治理，健全劳动保障监察执法与刑事司法衔接机制，依法高效查处欠薪违法行为。加强基层调解组织规范化建设，深化仲裁办案机制提质增效，做强多元协同调处体系，切实维护劳动关系和谐稳定。

七、以优化提升“六个体系”建设为核心，聚焦数字档案馆建设任务，同步推进档案数字化转型与规范化管理，全面提升档案治理效能。开展“AI+退休人员人事档案管理”建设，深化智慧档案影像化转型，



推动档案管理从传统人工模式向AI智能管理模式转变，提高档案管理和利用的效率。推广"智慧人社"认证模式，推动认证工作从传统人工模式向AI智能管理模式转变，实现"应认尽认"。

2.请您简要介绍2025年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局预算调整原因；

主要原因是劳动保障监察大队单位注销合并至劳动仲裁，劳动仲裁非独立核算单位，预算合并至人社局，同时人社局人员工资及运转类经费相应增加。

3.请您简要介绍2025年预算绩效工作开展情况，工作中存在的难点，今后需要加强改进的方面；

全面完成年度绩效自评工作。年末组织各业务科室对照年初设定的产出、效益、满意度绩效指标逐项自评，汇总形成单位整体绩效自评报告，按时报送财政部门，同步归档绩效佐证材料。少量基础指标佐证材料整理零散，归集整理需额外花费少量时间。常态化开展科室小型绩效宣讲。利用科室例会简单讲解绩效填报要点、材料要求，提升业务人员绩效工作重视程度与填报规范性，提前梳理项目进度信息，消除数据时间差问题。

4.请您简要介绍2025年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局预决算情况，预决算情况信息是否有公示，在哪里采取什么方式公开公布；

有公示，采取在沙依巴克区政府网公示方式公开。

5.请您简要介绍2025年部门政府采购执行情况，工作中存在的问题，需要改进的地方；

6.规范采购全流程管理，严格按照年度采购预算及采购计划执行。

革实采购政策要求，严格快行绿色采购、支持中小全业发展等普患政策，规范设里采购条款，保障采购市场公平有序。做好信息公开公示，按规定在政府采购平台公开采购需求、采购公告、成交结果、合同文本及验收情况等信息，确保采购工作透明规范。工作中没有存在的间题和需要改进的地方。

7.请您简要介绍乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局各项财务管理制度是否健全资金拨付流程及实际使用情况，支付使用过程存在的困难，需要改进的地方；

已健全，工作中没有存在的问题和需要改进的地方。

8.请您简要介绍2025年乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局预算资金主要支出方向；

主要支出保障在职干部工资社保公积金支出，保障人事人才工作经费、后勤服务、仲裁工作经费项目支出。

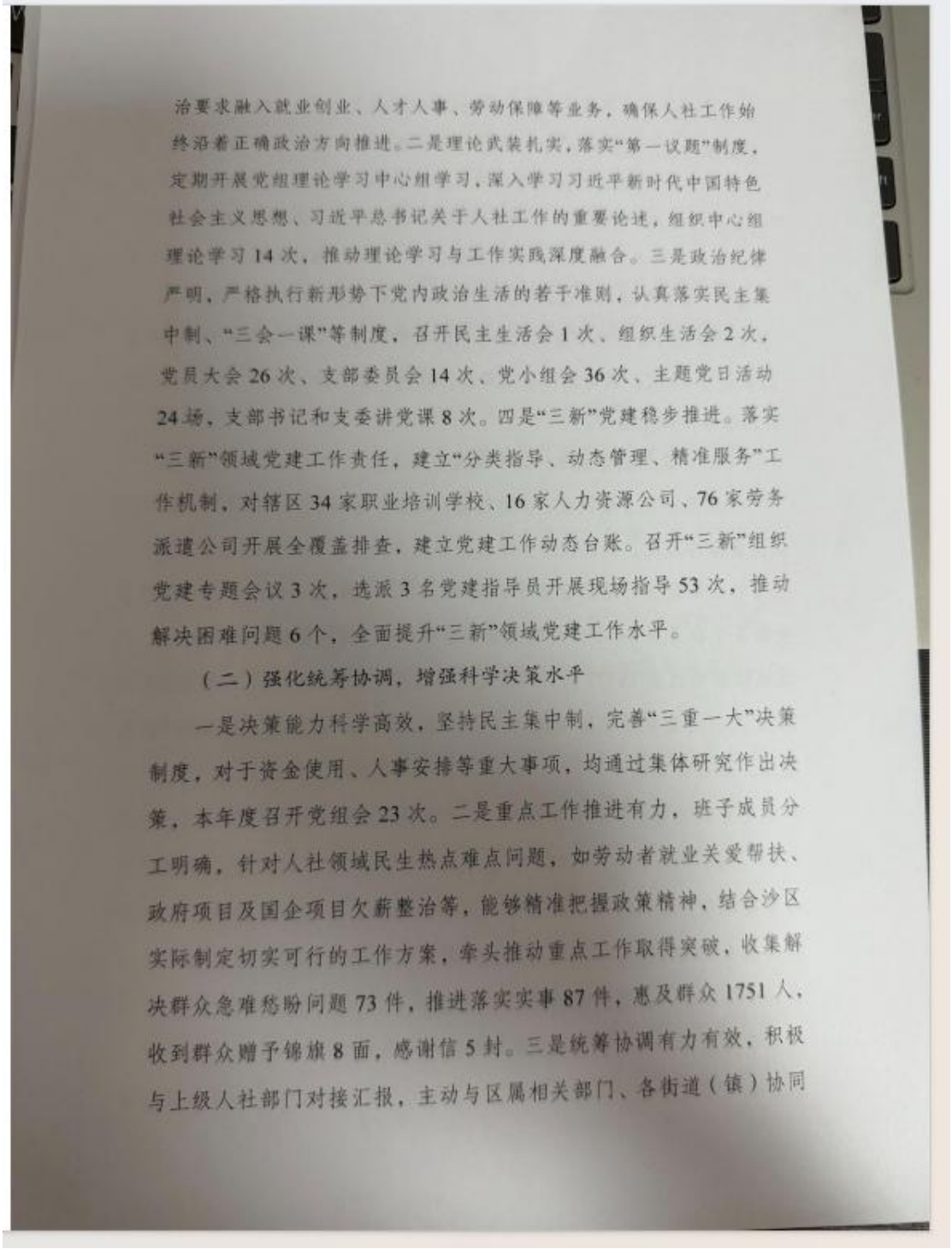
9.请您简要介绍2025年鸟鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局重点工作清单及完成情况，工作中存在的难点以及解决方案，谈谈今后的工作规划。

2025年，在区委、区政府的坚强领导下，在市人社局的有力指导下，区人社局以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届三中、四中全会精神，聚焦稳就业、聚人才、保稳定、强保障等重点任务，各项工作取得显著成效。

一、2025年工作总结

（一）强化理论武装，凝聚干事创业共识

一是政治立场坚定，认真贯彻落实党中央关于人社工作的重大决策部署及自治区党委、乌鲁木齐市委、沙依巴克区委工作要求，将政



治要求融入就业创业、人才人事、劳动保障等业务，确保人社工作始终沿着正确政治方向推进。二是理论武装扎实，落实“第一议题”制度，定期开展党组理论学习中心组学习，深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于人社工作的重要论述，组织中心组理论学习 14 次，推动理论学习与工作实践深度融合。三是政治纪律严明，严格执行新形势下党内政治生活的若干准则，认真落实民主集中制、“三会一课”等制度，召开民主生活会 1 次、组织生活会 2 次，党员大会 26 次、支部委员会 14 次、党小组会 36 次、主题党日活动 24 场，支部书记和支委讲党课 8 次。四是“三新”党建稳步推进。落实“三新”领域党建工作责任，建立“分类指导、动态管理、精准服务”工作机制，对辖区 34 家职业培训学校、16 家人力资源公司、76 家劳务派遣公司开展全覆盖排查，建立党建工作动态台账。召开“三新”组织党建专题会议 3 次，选派 3 名党建指导员开展现场指导 53 次，推动解决困难问题 6 个，全面提升“三新”领域党建工作水平。

（二）强化统筹协调，增强科学决策水平

一是决策能力科学高效，坚持民主集中制，完善“三重一大”决策制度，对于资金使用、人事安排等重大事项，均通过集体研究作出决策，本年度召开党组会 23 次。二是重点工作推进有力，班子成员分工明确，针对人社领域民生热点难点问题，如劳动者就业关爱帮扶、政府项目及国企项目欠薪整治等，能够精准把握政策精神，结合沙区实际制定切实可行的工作方案，牵头推动重点工作取得突破，收集解决群众急难愁盼问题 73 件，推进落实实事 87 件，惠及群众 1751 人，收到群众赠予锦旗 8 面，感谢信 5 封。三是统筹协调有力有效，积极与上级人社部门对接汇报，主动与区属相关部门、各街道（镇）协同

配合，构建起上下联动、左右协同的工作格局，本年度组织召开集中整治推进会、就业资金工作会议、治理欠薪冬季行动动员部署会等专题会议7次，有效破解跨部门协作堵点问题，保障各项工作高效推进。四是依法行政不断强化。组织干部参加2025年"法治护航·保障民生"自治区第一届人力资源和社会保障法治知识竞赛，团队获乌鲁木齐市一等奖，1名干部获自治区优秀选手奖。落实法律顾问制度，重要事项依程序进行合法性审查，2025年咨询法律顾问合同审查事宜10次，法律咨询15次，邀请法律顾问参加行政执法案件讨论会议3次，提升依法科学决策水平。

（三）聚焦主责主业，筑牢民生坚实根基

一是精准发力稳民生，多维赋能促就业。落实就业政策，加大就业资金保障力度，累计拨付企业社保补贴、灵活就业社保补贴、就业见习补贴等就业补助资金共计8650.71万元。优化服务效能，依托就业服务平台开展24项公共就业服务专项活动，组织招聘会54场，实现城镇新增就业15777人，失业人员实现再就业12631人，新增创业7932人，创业带动就业3406人。强化技能培训，统筹全区各类培训资源，开展就业创业培训，开展各类职业技能培训16263人次。二是广纳贤才强支撑，科学管理促规范。严格按照规定开展事业单位公开招聘、人才引进工作，招聘、引进事业单位工作人员112人。做好服务管理工作，组织开展120名新录用事业单位工作人员岗前培训；审核发放全区事业单位工作人员2024年博士和硕士学位奖励135.6万元，涉及284人；完成职员等级晋升265人。开展干部人事档案突出问题专项整治工作，对3115册干部人事档案进行全面核查。召开民营企业人才发展经验分享会，加强政企联动，积极宣传人才相关政策。

强化技能人才队伍建设，完成2025年乌鲁木齐市企事业单位专业技术人员专业职称评审初审推荐1015人。三是守护权益筑防线，深化治理促和谐。持续加大劳动人事仲裁办案力度，累计办结劳动人事争议调解仲裁案件2195件，案件结案率达98.26%，其中调解成功1440件，调解成功率达65.60%。畅通多元化投诉举报渠道，切实维护劳动者合法权益。累计受理处置各类劳动保障投诉举报线索1万余条次，立案查处6件，成功为6119名劳动者追回劳动所得8968.2505万元。加强普法宣传，开展普法宣传活动9场次，涉及企业100余家、劳动者1100余人次，发放宣传资料310份。四是精细管理优服务，守护退休享安康。积极搭建服务平台，组织全区各街道（镇）、社区（村）开展各类退休人员文体寓教活动1613场，涉及退休人员35813人。开展退休人员走访慰问1500人。扎实开展退休人员资格认证工作，组织资格认证宣传活动，2025年需进行养老保险待遇资格认证退休人员96453人，已认证96056人，资格认证完成率99.59%。加强退休人员档案管理，接收退休人员人事档案3499份，灵活就业退休人员人事档案基本信息均已上传档案信息平台，上传率100%。

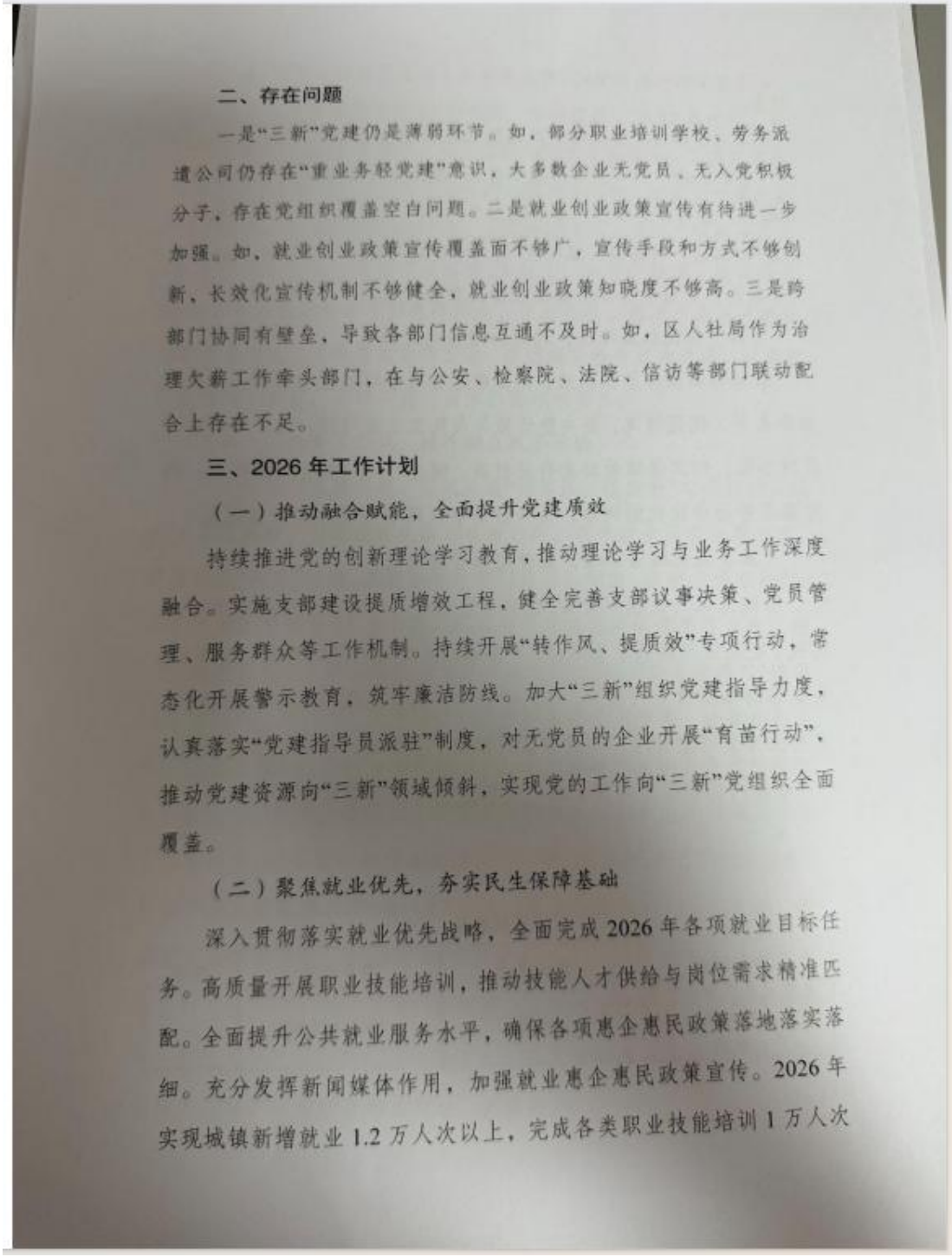
（四）压实主体责任，营造风清气正生态

一是落实党建工作责任制。通过强化理论武装筑牢思想根基，压实主体责任建强战斗堡垒，推动党建工作与业务工作深度融合、同频共振。组织开展“三学三亮三比”活动评选学习标兵、工作标兵16人，设置党员先锋岗7个。2025年，区人社局机关党支部荣获沙区先进基层党支部。二是落实意识形态工作责任制。深入学习习近平总书记关于铸牢中华民族共同体意识的重要论述，开展专题理论学习1次、党组理论学习中心组集中学习3次、相关主题党日活动6场次。结合

工作职能，利用各级媒体宣传人社领域工作，加强网络舆论正面引导。2025年在区县级媒体刊登14篇稿件，市级媒体刊登52篇稿件，自治区级媒体刊登10篇稿件，国家级媒体刊登5篇稿件。三是压实全面从严治党主体责任。履行全面从严治党政治责任，自查上报廉政风险点36个，梳理防控措施37个，党纪处理1人，精准运用监督执纪“第一种形态”2人，开展谈心谈话21人次，党员干部建立廉政档案98册。全力筑牢党员干部思想防线、法纪红线，重要节点召开警示教育大会9次、开展廉政党课5次、参观廉政教育基地2次，引导党员干部勤于自省，自觉向廉洁自律的高标准看齐。

（五）弘扬务实作风，提升群众服务体验

一是多渠道征集问题。深入开展“转作风、提质效”专项行动，通过设立意见箱、公开投诉电话、自查自纠、召开政企恳谈会等方式，重点围绕“六不”问题，累计查摆跨部门协同有壁垒、政策宣传不到位、业务办理不顺畅等11个问题，同步建立分类施策问题整改台账，逐一明确责任主体、具体整改措施和完成时限，实行“销号管理”，确保问题查得准、改得实、见成效。二是健全制度规范管理。聚焦业务工作，规范完善政务热线处置内控机制、劳动仲裁繁简分流工作机制等4个重点工作机制，优化政务服务业务指南、行政审批工作规范等3个工作流程，以制度机制约束筑牢工作保障。三是增强服务群众能力。全面开展人社履职事项“地毯式”梳理，覆盖就业创业、人才服务、劳动关系等重点领域，梳理出40项具体履职事项。针对其中7项直接服务群众的工作，通过取消冗余环节、压缩办事流程，制定就失业登记、劳动人事争议调解、退休资格认证等7个标准化流程图，提升群众服务质效，让群众办事更省心、更高效。



二、存在问题

一是“三新”党建仍是薄弱环节。如，部分职业培训学校、劳务派遣公司仍存在“重业务轻党建”意识，大多数企业无党员，无入党积极分子，存在党组织覆盖空白问题。二是就业创业政策宣传有待进一步加强。如，就业创业政策宣传覆盖面不够广，宣传手段和方式不够创新，长效化宣传机制不够健全，就业创业政策知晓度不够高。三是跨部门协同有壁垒，导致各部门信息互通不及时。如，区人社局作为治理欠薪工作牵头部门，在与公安、检察院、法院、信访等部门联动配合上存在不足。

三、2026 年工作计划

（一）推动融合赋能，全面提升党建质效

持续推进党的创新理论学习教育，推动理论学习与业务工作深度融合。实施支部建设提质增效工程，健全完善支部议事决策、党员管理、服务群众等工作机制。持续开展“转作风、提质效”专项行动，常态化开展警示教育，筑牢廉洁防线。加大“三新”组织党建指导力度，认真落实“党建指导员派驻”制度，对无党员的企业开展“育苗行动”，推动党建资源向“三新”领域倾斜，实现党的工作向“三新”党组织全面覆盖。

（二）聚焦就业优先，夯实民生保障基础

深入贯彻落实就业优先战略，全面完成 2026 年各项就业目标任务。高质量开展职业技能培训，推动技能人才供给与岗位需求精准匹配。全面提升公共就业服务水平，确保各项惠企惠民政策落地落实落细。充分发挥新闻媒体作用，加强就业惠企惠民政策宣传。2026 年实现城镇新增就业 1.2 万人次以上，完成各类职业技能培训 1 万人次

以上。

（三）强化人才保障，激发区域发展活力

紧扣区域产业布局与发展需求，持续优化人才引育留用全流程服务体系，做好事业单位人事管理服务，加强专业技术人才培养服务，构建"引得进、用得好、留得住"的人才发展环境，不断壮大专业技术人才队伍，更好服务沙区经济社会高质量发展。

（四）强化权益保障，构建和谐劳动关系

加强劳动保障监察执法，将日常巡查与专项检查相结合，重点排查企业用工规范情况，坚决整治拖欠农民工工资问题，确保欠薪案件及时办结，切实保障劳动者合法权益。健全"三方"联合调解机制，构建基层劳动争议化解网络，提升劳动争议调解成功率与仲裁结案率。

（五）优化服务供给，提升退休管理质效

围绕退休人员服务需求，扎实推进退休人员社会化管理服务提质增效。定期组织离教于乐活动，丰富退休人员精神文化生活。为高龄、失能等群体提供上门服务，切实增强退休人员的获得感与幸福感。规范退休人员档案管理，推进存量档案数字化改造，提升服务便捷性。

9.部门是否有受到国务院、省级或市级评优嘉奖情况。

无。

访谈联系表

访谈对象	被访谈者	联系方式	备注
乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局	李辉		

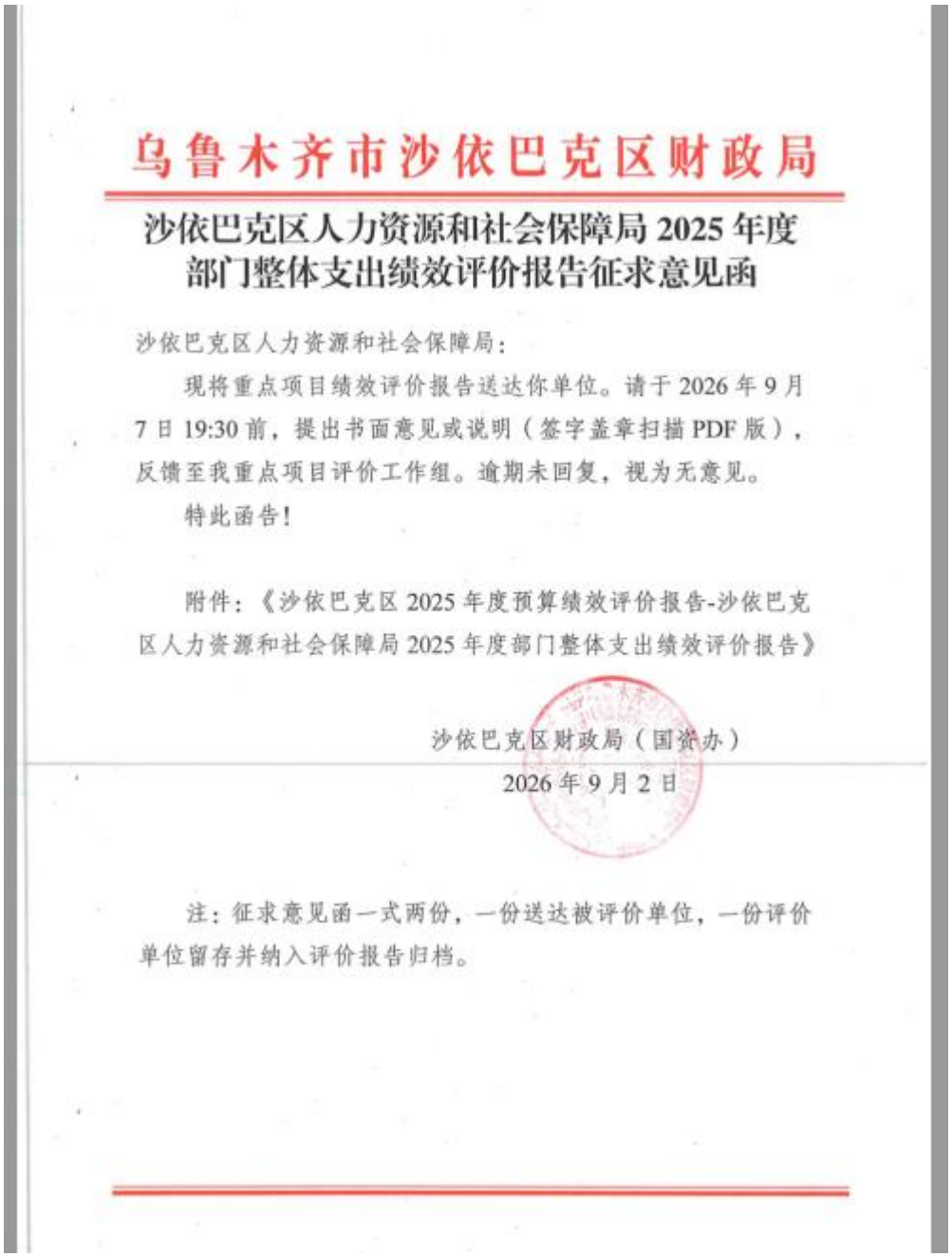
附件 5 其他佐证资料

基础表 1 乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局部门资金拨付使用情况统计表

单位：万元

填制单位（章）：	乌鲁木齐市沙依巴克区人力资源和社会保障局										
填表人：张心如		联系方式：			填表日期：2026.7.28			核查人：			
项目		资金拨付情况			支出使用情况						
		财政下达拨付金额			财政拨款合计使用情况			其中：基本支出		其中：项目支出	
序号	年度	年初申请预算数	预算调整金额合计	实际到位资金	财政拨款支出	财政拨款结余	资金执行率	基本支出金额	资金执行率	项目支出金额	资金执行率
1	2025 年	446.81	537.06	537.06	537.06	0	100%	435.86	100%	101.2	100%

附件 6 绩效评价征求意见函



乌鲁木齐市沙依巴克区财政局

沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年度部门整体支出绩效评价报告征求意见函

沙依巴克区人力资源和社会保障局：

现将重点项目绩效评价报告送达你单位。请于 2026 年 9 月 7 日 19:30 前，提出书面意见或说明（签字盖章扫描 PDF 版），反馈至我重点项目评价工作组。逾期未回复，视为无意见。

特此函告！

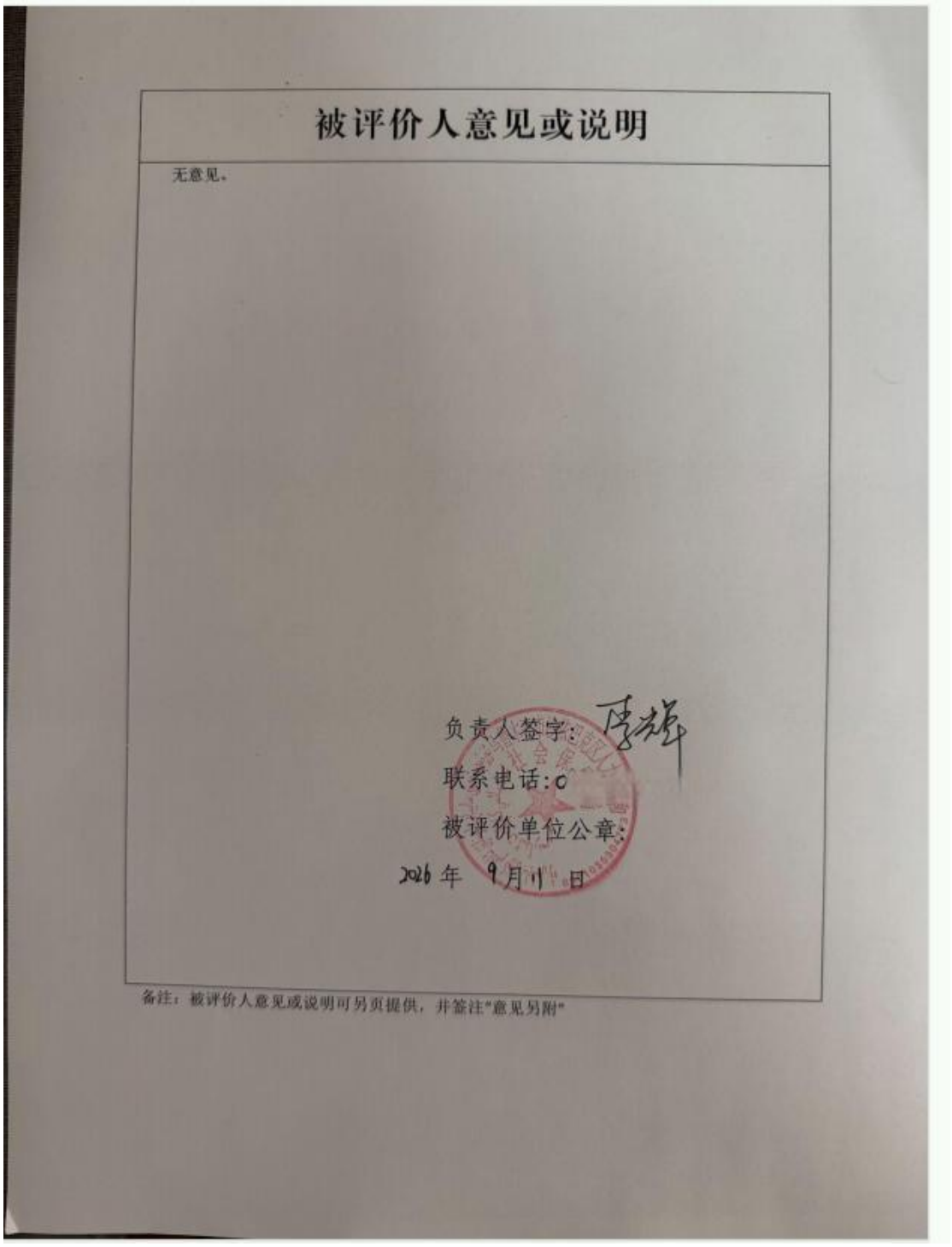
附件：《沙依巴克区 2025 年度预算绩效评价报告-沙依巴克区人力资源和社会保障局 2025 年度部门整体支出绩效评价报告》

沙依巴克区财政局（国资办）

2026 年 9 月 2 日

注：征求意见函一式两份，一份送达被评价单位，一份评价单位留存并纳入评价报告归档。

附件 7 部门单位意见反馈表



被评价人意见或说明

无意见。

负责人签字：

联系电话：0

被评价单位公章：

2026 年 9 月 1 日

备注：被评价人意见或说明可另页提供，并签注"意见另附"