

2025 年度桃源县人社局整体支出 绩效自评报告

单位名称：（盖章）

2026 年 6 月 25 日

2025 年度桃源县人社局整体支出 绩效自评报告

一、部门基本情况

（一）机构、人员构成

桃源县人力资源和社会保障局是财政预算全额拨款单位，统一社会信用代码 114307250064304237，单位负责人：宋海军。单位内设办公室、政工人事股等 12 个股室，下辖人力资源开发交流服务中心、劳动人事争议仲裁院 2 个机构。经县委编办核定编制 46 人，其中局本级行政编 21 人，工勤编 1 人，事业编 24 人。2025 年单位在编在岗 44 人，其中局本级行政编 21 人，工勤 1 人，二级机构事业编 22 人。另有离退休人员 39 人，临聘或劳务派遣人员 0 人。

（二）单位主要职责

1.贯彻执行国家、省、市人力资源和社会保障方针政策和法律法规，拟订全县人力资源和社会保障事业发展规划和年度工作计划，并组织实施。

2.拟订并组织实施全县人力资源市场发展规划和人力资源流动政策，指导全县建立统一规范的人力资源市场，促进人力资源合理流动、有效配置。

3.负责全县促进就业工作，拟订统筹城乡的就业发展规划和

政策，完善公共就业服务体系，拟订就业援助制度，统筹建立面向城乡劳动者的职业培训制度，牵头拟订高校毕业生就业政策，会同有关部门拟订全县高技能人才、农村实用人才培养和激励政策。

4.统筹建立覆盖城乡的社会保障体系。完善并组织实施城乡社会保险及其补充保险政策和标准，统筹实施养老保险、工伤保险、失业保险政策。会同有关部门拟订社会保险及其补充保险基金管理制度并实施监督，编制全县社会保险基金预决算草案。

5.负责全县就业、失业和相关社会保险基金预测预警工作和信息引导，拟订应对预案，实施预防、调节和控制，保持就业形势稳定和相关社会保险基金总体收支平衡。

6.统筹实施劳动人事争议调解仲裁制度，拟订劳动关系政策，完善劳动关系协调机制，监督实施职工工作时间、休息休假和假期制度，监督落实消除非法使用童工政策和女工、未成年工的特殊劳动保护政策；组织实施劳动保障监察，协调劳动者维权工作，依法查处重大案件。

7.牵头推进深化职称制度改革，拟定并组织实施专业技术人员管理、继续教育政策，负责高层次专业技术人才选拔和培养工作。组织拟订技能人才培养、评价、使用和激励制度。完善职业资格制度，健全职业技能多元化评价政策。

8.会同有关部门指导全县事业单位人事制度改革，按照管理权限负责规范事业单位岗位设置、公开招聘、聘用合同等人事综

合管理工作，拟订事业单位人员和机关工勤人员管理政策。

9.贯彻落实国家、省、市有关事业单位人员工资收入分配、人员福利、离退休政策，建立全县事业单位人员工资决定、正常增长和支付保障机制，拟订全县事业单位人员福利和离退休管理办法并组织实施。

10.会同有关部门拟订全县农民工工作的综合性措施和规划，推动相关政策的落实，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益。

11.承担并落实本部门职责范围内安全生产监督管理责任；承担本部门范围内的应急预案编制、演练及消防安全与救援工作等相关职责。

12.完成县委、县人民政府交办的其他事项。

13.职能转变。深入推进简政放权、放管结合、优化服务改革，进一步减少行政审批事项，规范和优化对外办理事项，减少职业资格许可和认定等审批事项，实行国家职业资格目录清单管理，加强事中事后监管，创新就业和社会保障等公共服务方式，加强信息共享，提高公共服务水平。

二、一般公共预算支出情况

（一）基本支出情况

2025 年部门年初预算支出 876.97 万元，其中：基本支出 654.53 万元。部门决算支出 1249.76 万元，其中：基本支出 859.49 万元。

年末结转结余 0 万元，其中基本支出结转 0 万元。

（二）项目支出情况

2025 年部门年初预算支出 876.97 万元，其中：项目支出 222.44 万元。部门决算支出 1249.76 万元，其中：项目支出 390.27 万元。

年末结转结余 0 万元，其中项目支出结转结余 0 万元。

三、政府性基金预算支出情况

无

四、国有资本经营预算支出情况

无

五、社会保险基金预算支出情况

无

六、部门整体支出绩效情况

1.数量指标。全年主题党日活动、支部委员会均开展 12 次；支部党员大会开展 4 次；党课开展 2 次；组织生活会开展 2 次；城镇新增就业人数 6639 人。失业人员再就业、困难人员再就业人数 4524 人；新增农村劳动力转移就业人数 7311 人；举办线上线下场、直播带岗共计 155 场；线上线下招聘会提供就业岗位 7309 个；各类培训共 2356 人；发送短信 170 万条；劳动监察受理案件数量（包括协调解决）465 件，督促发放及追讨农民工工资 5000 万元。

2.质量指标。县企业职工养老保险退休人员、城乡居民养老保险退休人员、机关事业单位退休人员待遇入卡率均为 99%；基金预警处理完结率 100%；仲裁案件结案率 100%；劳动合同签订率 98%；培训合格率 100%；党建工作完成率 100%；质量达标率 100%；机关事务正常运转率 100%；其他各项工作质量达标率 100%。

3.时效指标。全年各项工作完成及时率 100%。

4.成本指标。成本发生规范合理率 100%。

5.效益指标。维权渠道更加畅通；社会保障格局更加完善；就业环境更加良好；人才环境更加优质。

7.服务对象满意度指标。劳动者满意度 95%；用工企业满意度 95%；参保对象满意度 95%。

七、存在的问题及原因分析

（一）存在的问题

1.预算编制前瞻性不足，收支测算精准度有待提升。需进一步加强预算编制的前瞻性，结合上一年度预算执行情况和本年度预算收支变化因素，科学、合理地编制本年预算草案。

2.绩效目标管理体系不够细化，指标设置仍有短板。现有绩效指标虽涵盖数量、质量、时效、成本、效益、满意度等类别，但部分项目绩效目标分解不够深入，指标可考核、可衡量性有待加强。

3.预算执行分析不够深入，过程管控力度偏弱。需及时了解预算执行差异，合理调整、纠正预算执行偏差，切实提高部门预算收支管理水平，制定和完善基本支出、项目支出等各项支出标准，严格按项目和进度执行预算，增强预算的约束力和严肃性。

（二）原因分析

1.预算编制前瞻性不足的原因为年终有追加专项经费，不在部门年初预算编制范围内。

2.绩效目标管理体系不够细化的原因为尚未建立预算业务与绩效管理深度融合的工作模式，针对社保、劳动监察等特色业务，未形成标准化、精细化的绩效指标设置规范，指标细化、量化工作缺乏统一标准和实操指引。

3.落实预算执行分析不够深入的原因为绩效管理意识不强，存在重业务开展、轻绩效管理的情况，未形成主动抓绩效的行动自觉。绩效激励与约束力度不足，绩效评价结果和预算安排、业务调整的联动挂钩机制未完全建立，难以依靠绩效结果倒逼预算执行、资金管理提质增效。

八、下一步改进措施

充分结合历年预决算数据、年度重点业务及临时性工作需求，科学研判资金流向，提升预算编制前瞻性与精准度，细化各类支出标准并严格按进度执行，强化预算刚性约束；进一步细化完善劳动维权、社保基金监管等业务绩效指标，构建标准化指标体系，实现绩效全流程管控；持续开展预算绩效管理宣传，转变

全员思想认识，树立主动绩效管理理念；建立预算执行常态化分析机制，及时纠正执行偏差，健全绩效激励约束机制，推动绩效结果与预算安排、业务调整深度挂钩，全面提升资金使用效益与人社履职效能。

九、部门整体支出绩效自评结果拟应用和公开情况

2025 年桃源县人力资源和社会保障局整体支出绩效自评 97 分，自评结果将在桃源县人民政府网对外公开，接受社会监督。对绩效自评工作中发现的问题及时整改，优化部门管理，进一步提升单位工作效能和履责效益。

十、其他需要说明的情况

无

附件：

- 1.部门整体支出绩效评价基础数据表
- 2.部门整体支出绩效自评表
- 3.项目支出绩效自评表（一个项目支出一张表）