

整体绩效自评报告

评价年度：2024 年度

评价单位：中共湛江市霞山区委组织部本级及非独立核算的下属单位

区级预算部门单位（公章）：中共湛江市霞山区委组织部

填报日期：2025 年 7 月 24 日

根据《关于开展 2024 年度财政资金线上绩效评价的通知》（湛霞财〔2025〕70 号）文件要求，我部及时布置自评，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 年度中共湛江市霞山区委组织部整体绩效自我评价报告如下：

一、单位基本情况

（一）单位机构设置、部门职能情况

中共湛江市霞山区委组织部内设办公室、调查研究组、组织一组、组织二组、组织三组、干部组、公务员组、人才组、干部监督组、干部培训组、信息组、老干部管理组等 12 个组室，下属事业单位（含参公）4 个，下属二级预算单位 0 个。截至 2024 年 12 月 31 日，中共湛江市霞山区委组织部行政编制 20 名，实有在职人数 17 人，离休人数 1 人，退休人数 19 人，另有后勤服务人数 1 人，合同制工作人员 3 名；区委党史研究室编制 3 名，实有在职人数 2 人，离退休人数 0 人；区改制企业离休干部安置管理中心编制 1 名，实有在职人数 1 人，离退休人数 0 人；区党员现代远程教育管理中心编制 4 名，实有在职人数 4 人，离退休人数 0 人；区党建指导中心编制 30 名，实有在职人数 25 人，离退休人数 0 人。

中共湛江市霞山区委组织部主要职能为研究贯彻中央、省委、市委和区委有关组织工作的路线、方针，研究和指导全区党的组织建设特别是党的基层组织建设，制定干部队伍建设规划，研究和宏观指导我区党的组织制度和干部人事制度的改革，负责全区

组织、干部工作的督促检查，统一管理公务员、老干部和人才等工作，完成市委组织部和区委交办的其他事项。

（二）年度总体工作和重点工作任务

1. 党建工作。深入实施党建引领住宅小区治理行动，夯实乡村振兴组织保障，加强村级干部队伍建设，健全党组织领导的治理体系，稳步推进“百千万工程”等重大任务落实。

2. 干部工作。强化理论武装，抓实党员干部教育培训。注重育选管用，推进高素质干部队伍建设，全面加强区管各单位领导班子建设。强化干部监督，发挥政治巡察利剑作用，把全面从严治党要求落实到选人用人全过程各方面。

3. 人才工作。制定综合政策，强化项目聚才，搭建人才平台。鼓励并指导企业搭建各类创业创新平台，推动各类人才下乡服务，举办招聘会，促进人才和用人单位“双向奔赴”。引育人才，发挥“人才蓄水池”作用，依托人才驿站，提升“一站式”人才服务水平，促进校企合作，稳步落实选调生到村锻炼工作。

（三）部门整体支出绩效目标

区委组织部持续以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大精神，统筹推进领导班子和干部队伍建设、基层党组织和党员队伍建设、人才队伍建设、公务员管理和机构编制工作，推动霞山组织工作高质量发展。

投入村“两委”干部补贴、村（社区）办公经费、村（社区）党组织服务群众专项经费、“两新”组织配套经费等政策性配套经费，保障基层党组织正常运转，推动我区基层党组织建设全面进步全面过硬；投入人才专项资金，推动人才引进和人才培养同步

提升；投入干部培训经费，用于分层次、多形式抓好全区领导干部教育培训工作。

（四）部门整体支出情况

2024 年收入预算 2551.45 万元，其中：一般公共预算财政拨款收入 2486.30 万元，政府性基金预算财政拨款收入 61 万元，其他收入 4.15 万元。

2024 年支出预算 2554.38 万元，其中：基本支出 806.45 万元，项目支出 1747.93 万元。

二、自评工作开展情况

（一）评价小组情况

成立了以区委组织部分管日常工作的副部长任组长，各分管领导任副组长，各组室及下属事业单位负责人（不含参公事业单位）为成员的区委组织部绩效评价工作领导小组，数据整理收集、自评报告等工作由区委组织部办公室负责，其他组室及下属事业单位配合办公室做好相关项目的绩效自评。

（二）自评工作过程

按照《关于开展 2024 年度财政资金线上绩效评价的通知》（湛霞财〔2025〕70 号）文件要求，我部及时布置自评，成立评价工作小组，对相关的法律制度进行认真学习，明确分工，落实责任，认真开展绩效自评工作。经查阅、核实有关项目和预算执行情况，填写绩效自评指标评分表，从预算编制、执行、监督和使用效益、基本支出、项目支出、工作任务完成情况等方面，对区委组织部 2024 年度部门整体支出情况进行绩效自评。根据部门职能和自评

表、数据表相关指标，结合年度重点工作任务和绩效目标，对自评过程中收集的资料进行汇总分析，形成综合评价报告。

（三）自评材料报送时间及质量

我部在规定时间内完成自评材料报送工作，对所报送自评材料的真实性、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

我部所报送的自评报告与公开的自评报告一致。

三、绩效自评情况

（一）自评结果

2024 年我部财政资金整体支出配置合理合规，预算执行严格有序，管理规范可控，履行职责的经济性、效率性、效果性和公平性较好，预算年度内整体支出绩效目标基本达成。对照整体绩效自评指标评分表自评得分 92.58 分。

（二）部门整体支出绩效指标分析

1. 预算编制情况。一是预算编制合理。预算编制符合本部门职责、符合区委区政府的方针政策和工作要求，能根据年度工作重点，在不同项目、用途之间合理分配，做到“突出重点，统筹兼顾”。二是预算编制规范化。预算严格遵循计划编制，预算编制符合区财政当年度有关预算编制原则，符合专项资金预算编制和项目管理要求。三是绩效目标设置客观合理。预算编制能反映本单位的整体绩效目标和项目绩效目标。

2. 预算执行情况。2024 年收入决算 2551.45 万元，2024 年支出决算 2554.38 万元。本部门支出范围、程序、用途、核算符合国家财经法规和财务管理制度及有关专项资金管理办法的规定，

会计核算不存在支出依据不合规、虚列支出的情况，不存在截留、挤占、挪用项目资金情况，不存在超标准开支的情况。资产能做到专人管理、账实相符、配置合理、使用合规，固定资产利用率高，做到物尽其用。

3. 预算监督情况。我部年度预决算均按要求在政府门户网站公开，强化资金使用的规范化和透明度，主动接受公众对财政预算资金使用的监管。2024年我部预算已在霞山区人民政府网的“重点领域信息公开专栏--财政预决算和“三公”经费公开--部门预决算”栏目进行公开。

4. 预算使用效益。我部严格按照年初预算进行部门整体支出，基本支出保障了日常工作正常运转，项目支出保障了基层党建、干部、人才等领域重点工作顺利推进，部门整体绩效目标实现情况及重点工作完成情况如下：

(1) 着力锻造坚强战斗堡垒。建强重点工作和重大项目建设一线功能型党组织，推动干部人才入街下村，推进全区138个机关企事业单位党组织、1800多名在职党员到基层报到参与“百千万工程”。用好平急转换机制破解基层治理难题，指导解放街道文体社区《平急转换破解“小马拉大车”难题》做法入选广东省2024年社区党建典型案例。党建引领乡村绿化工作，创新运用“3+N”联动包抓、党建共建、飞地种树等做法，开展绿美先锋“十个一”行动，全区种植苗木44888株，建设“美丽庭院”401户（其中典型户64户），特呈岛村入选省“美丽庭院”特色村，厚植绿美霞山底色。深化“四强”党支部建设，区税务局第一分局党支部

被授予“全国税务系统党支部建设示范点”“广东省税务系统县级税务局政治机关建设示范党支部”称号。

(2)健全干部选育管用机制。注重分析研判，知事识人“选”。开展干部队伍建设调研“回头看”，访谈近1000余人，形成近50份干部调研台账。**坚持实践历练，因材施教“育”。**积极选派100余人次年轻干部下沉重点工作专班历练，在实战中补齐专业能力短板。推行新录用公务员导师制，推动培养选拔优秀年轻干部常态化。**强化管理监督，从严从实“管”。**健全因私出国(境)管理、近亲属回避、在职财政供养人员违规经商办企业核查整改等方面管理机制，派出3组选人用人专项检查组共对13个单位党组织进行选人用人专项检查。**树立鲜明导向，拓宽视野“用”。**全面加强区管各单位领导班子建设，重点选优配强领导班子正职，积极推动机关、街道干部交流轮岗。稳步推进党组织领导的校长负责制、院长负责制改革，面向全国公开选聘2名90后霞发集团有限公司副总经理，优化干部队伍年龄结构和专业结构。坚持重实绩、重实干的用人导向，2024年共提拔重用干部61人，职级晋升16人，推动干部交流轮岗40人次。持续推进领导干部能上能下，加大调整不适宜担任现职干部力度，共调整7名不适宜担任现职干部。

(3)全面提升人才工作质效。开展霞山区人才工作提质年行动，出台区级综合性人才政策《关于推进人才优先发展加快人才强区建设的若干措施（试行）》，营造近悦远来、人尽其才、各展其能的良好局面。搭建人才交流合作桥梁，深化校地企合作共建人才机制，共建大学生社会实践基地10个。推进建立产教融合培育人才，引导药企与职校开展企校双制、工学一体的新型学徒

制培训，培育技能人才 140 人。积极推动与越秀合作共育人才，选派 28 名医务骨干到越秀区重点医院进行临床进修。深耕教育、医疗领域人才队伍建设，积极开展人才活动，推动人才下乡服务基层，做好人才服务保障。推进建设“两库一平台”，目前区乡村振兴人才驿站专家库有 50 人（其中 2024 年新增 30 人），在库博士、博士后 7 人。

（三）部门整体支出绩效管理存在问题

1. 对预算绩效评价工作的重要性认识有待进一步提高，绩效评价制度建设和规范化管理还有待加强。

2. 在年初预算的资金安排和使用上受不可预见性影响，需加强对各方因素的综合考量，保障组织工作各项任务顺利完成。

3. 整体支出绩效评价指标体系不完善，绩效目标设立不够明确、细化和量化。

（四）改进措施

1. 加强对绩效评价的学习，提升对绩效评价工作的认知，强化内部预算支出管理，完善绩效评价制度建设。

2. 参考上年度的预算编制、收支执行情况及保障本年度重点工作，细化编制预算，提高预算编制的科学性、严谨性和可控性。

3. 认真做好预算绩效目标的编制。严格按照绩效目标编制的相关制度和要求，让绩效目标尽可能地全面、细化、量化，进一步提高绩效目标设立的科学性。

四、其他自评情况

无