績財咨詢
JI CAI ZI XUN

2024年度区组织与人力资源部部门整体支出

绩效评价报告

委托单位：南昌经开区财政局

评价机构：江西绩财管理咨询有限公司

2025年12月

项目绩效评价人员

姓名	单位	职称/职务
熊秋萍	江西绩财管理咨询有限公司	项目主评人
尚海涛	江西绩财管理咨询有限公司	项目组成员
甘丽玲	江西绩财管理咨询有限公司	项目组成员
周禹杉	江西绩财管理咨询有限公司	项目组成员
顾梦玲	江西绩财管理咨询有限公司	项目组成员
周心妍	江西绩财管理咨询有限公司	项目组成员

目　录

摘　要 I
一、单位概况 1
（一）单位基本情况 1
（二）当年单位履职总体目标、工作任务 3
（三）当年单位年度整体支出绩效目标 3
（四）当年单位预算及执行情况 4
二、评价工作开展情况 5
（一）评价的目的和思路 5
（二）评价对象和范围 5
（三）绩效评价原则、评价依据和评价方法 5
（四）评价标准 8
（五）评价指标 9
（六）绩效评价工作过程 10
三、评价总体结论 11
（一）评价总体结论 11
（二）评价得分情况 13
四、绩效评价指标分析 13
（一）部门决策完成情况 13
（二）部门管理完成情况 16
（三）部门产出完成情况 19
（四）部门效益完成情况 25

五、单位整体支出绩效中存在问题及改进措施 27
（一）主要问题及原因分析 27
（二）改进方向与系统性优化措施 29
附件 1: 区组织部 2024 年度单位整体支出绩效评价指标体系及评分表 33
附件 2: 调查报告 50

摘要

一、单位基本情况

南昌经济技术开发区组织与人力资源部（以下简称区组织部）是负责组织、统战、编办、群团、人力资源和社会保障、民族宗教、老干部、机关工委、党校、团委、妇联、总工会、侨联、各民主党派、工商联等工作的部门。截至2024年12月31日，共有预算单位5个，包括局本级和4个所属二级预算单位，组织与人力资源部公务员编制为21人，岗位人数71人，其中：在职人员52人，退休12人，人才派遣4人。

区组织部2024年度单位整体支出年初预算数为10917.09万元，全年预算数为14856.54万元，决算数为9983.85万元，预算执行率为67.2%。

二、绩效评价结论

绩效评价小组依据单位整体支出评价重点，根据指标体系及评分标准（见附件1），通过数据采集、整理资料及问卷调查等方法，对区组织部单位整体支出进行了评价，最终得分为82.72分，评价等级为“良”，详情见下表:

绩效评价得分情况汇总表

指标	决策	管理	产出	效益	合计
标准分值	10.5	23	37	29.5	100
评价得分	4.7	16.44	33.41	28.17	82.72
得分率	44.76%	71.48%	90.30%	95.49%	82.72%

三、单位整体支出绩效中存在问题及改进措施

（一）主要问题及原因分析

本次评价发现区组织部主要存在以下问题:

1.战略规划衔接不够紧密，绩效目标管理基础有待夯实

（1）中长期规划的具体部署不够充分。

单位未能有效衔接《南昌经济技术开发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》，未将“加大人才引进力度”“深化干部人事制度改革”等区级重点任务充分融入部门中长期发展规划。同时，部门规划中关于“优化干部队伍结构”“完善考核办法”等内容缺乏明确的时间表和路线图，且存在职能界定不清、规划内容不完整等问题，如涉及社会保险职能的规划缺失。

（2）部分指标与绩效目标关联度不够高。

经核查《部门整体目标申报表（2024年）》，单位未将“高层次人才走访”“维修改造破旧村场所”“实施党建阵地打造”“招商引资任务”“保障南昌经济技术开发区组织与人力资源部工作正常运转”等绩效目标细化为具体的绩效指标，在《区组织部2024年工作的打算》中未提及与工作任务对应的预期产出成果等内容，无法体现各项绩效指标与部门年度工作任务数或计划数相对应。

2.预算编制科学性欠缺，资金管理需进一步规范

（1）预算编制缺乏规划引领

单位预算编制缺乏明确的规划指引和任务支撑。经核查《2024年部门预算项目统计表》，档案管理项目89.51万元

列入年初部门预算安排，属较重大开支事项，应当列入2024年工作计划，但实际上该项目内容及预期产出在《区组织部2024年工作的打算》中未见任何相关部署与安排。

（2）预算编制依据不够充分

经核查，《2024年部门预算项目统计表》中列示的“档案管理”“人才发展”以及“党建激励培训老干部活动”等重点预算项目，均未附带必要的经费测算明细表或测算说明，缺乏对项目实施内容、数量标准、单价水平及分项成本的量化分析，难以科学验证其预算额度的确定是否基于实际工作量。

（3）资金执行合规性有待加强

经核查《2024年国库集中支付凭证》及会计凭证，组织干部教育培训、党建项目经费项目支出应作为专款专用，按照财政资金分类管理的相关规定，不应列支老年大学老师讲课费、老年大学活动、老年大学水电费、老年大学运营等费用，不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与部门预算批复的项目用途。

3.项目产出未达预期，运营任务完成度需提升

（1）重点建设项目推进不力

“就业之家”网点建设数量未达计划目标，建设数为24个，校园招聘活动场次未按要求完成，其中驻昌院校、省内市外院校及省外高校的招聘场次均存在缺口，驻昌院校20场，省内市外院校8场，省外高校123场，未能依据党工委、管委会的总体规划，达到目标数量;

（2）产业园运营有待提高

经核查《2024年产业园运营完成情况》，税收完成运营指标的72.59%，办公面积出租完成运营指标的68.31%，新增招商企业数量完成运营指标的50%，营收完成运营指标的42.2%，新增入统企业完成运营指标的80%，该单位未完成运营任务核心考核目标。

（二）改进方向与系统性优化措施

1.强化战略引领，夯实绩效管理基础

（1）构建战略衔接机制

建立部门中长期规划与经开区“十四五”规划及远景目标的衔接机制。对照经开区纲要，全面梳理部门核心职能，将“人才引进”“干部人事改革”等经开区重点任务逐一分解，纳入部门发展规划。针对“优化干部队伍结构”“完善考核体系”等任务，制定明确的时间表、路线图和责任清单，确保规划具有可操作性和可考核性。同时，厘清职能边界，补充完善如社会保险等缺失的规划内容，消除管理盲区。

（2）推进绩效目标与业务深度融合。

将“高层次人才走访”“党建阵地打造”等年度重点工作细化、量化为具体的绩效指标。在编制年度工作计划时，同步设定预期产出成果（如：走访人次、阵地建设面积、招商引资金额等），使每一个预算项目都有对应的任务单和绩效表，实现“工作干到哪，绩效就跟到哪”。

2.规范资金全流程监管，坚持零基预算与绩效导向

（1）提升预算编制精度

实行以任务为导向的零基预算。对于较大项目，可提前在年度工作计划中有明确的业务部署，做到“无计划、不预算”。预算编制以明确的规划指引和具体的任务支撑为基础，确保财政资金精准投向业务急需和政策关键点，从源头上减少资金闲置和浪费。

（2）细化测算依据

建立项目支出标准体系，要求“人才发展”“党建培训”等重点项目在申报预算时，可附具详细的经费测算明细表。测算应包含实施内容、数量标准、单价水平及分项成本，并进行成本效益分析。通过量化数据支撑预算额度，推动预算编制从“大概齐”向“精细化”转变，提高资金分配的合理性。

（3）完善财务治理与内控体系

规范资金使用，遵守财政资金分类管理规定，厘清“基本支出”与“项目支出”的界限，确保各项资金严格按照预算批复的用途和范围使用，严禁挤占、挪用。建立“双人复核”制度，资金支付需经业务部门、财务部门双重审核，重点核查资金使用与预算的匹配度。

3.聚焦产出实效，确保目标任务落地

（1）建立项目目标分解与节点管控机制

制定专项整改方案。将目标任务分解到季度、细化到月份，明确责任人。对于招聘场次缺口，应积极对接院校资源，创新招聘形式（如线上+线下结合），确保补足缺口。建立项目周报或月报制度，实时掌握建设进度，推动既定目标按期完成。

（2）精细化运营管理，加强考核与激励约束

明确招商、租赁、企业服务、税源管理等各环节工作标准与流程，建立园区企业动态管理台账，对入园企业的经营状况、纳税情况、发展需求等进行常态化跟踪，根据企业发展阶段提供个性化服务；优化考核周期，增加季度、月度考核，实行月度过程监控，紧盯进度，季度节点考核，年度综合验收，决定合作；根据园区运营短板调整考核权重，对未达标重点指标，提高考核占比，补充企业服务满意度、园区运营台账完整性、政策落地及时性等配套指标，避免外包团队只重结果、忽视运营基础工作，保障园区运营整体质量；构建以服务费上浮、合作优先权为核心的激励机制和以服务费扣减、整改追责、终止合作的约束机制。

区组织部2024年度单位整体支出绩效评价报告

为严格贯彻落实《中共南昌市委南昌市人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（洪发〔2019〕13号）等文件和预算绩效管理相关制度规定，区财政局委托江西绩财管理咨询有限公司对区组织部开展2024年单位整体支出绩效评价工作，现形成绩效评价报告如下:

一、单位概况

（一）单位基本情况

1.基本职能

区组织部是负责组织、统战、编办、群团、人力资源和社会保障、民族宗教、老干部、机关工委、党校、团委、妇联、总工会、侨联、各民主党派、工商联等工作的部门。主要职责是:

（1）协助市委对全区副县级及以上干部的管理，负责区机关及区直事业单位干部管理工作;

（2）负责全区基层党建、党员管理、老干部管理、机关党委等工作;

（3）负责全区统战、群团、民族宗教、工会等工作;

（4）负责全区人事、机构编制、引智、人才、劳动和社会保障日常管理工作;

（5）负责全区国家公务员、专业技术人员、外国专家、技能人才、农村实用人才及企业高层次人才管理工作;

（6）负责全区职称评审认定、聘任管理工作;

（7）负责全区人事档案、工资管理、人力资源开发、

教育培训、人力资源市场管理、劳动合同推行与管理以及劳动关系与劳动争议协调等工作;

（8）负责全区劳动就业和再就业工作;

（9）负责全区养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险工作;

（10）负责全区人员出国（境）审核、申报工作;

（11）承办党工委、管委会交办的其他事项。

2.组织架构

截至2024年12月31日，区组织部共有预算单位5个，包括局本级和4个所属二级预算单位。

3.人员情况

组织与人力资源部公务员编制21人，岗位人数71人，其中：在职人员52人，退休12人，人才派遣4人。

区劳动保障监察大队人员编制为8人，年末实有人数10人，包括全部补助事业人员6人，退休0人，专技2人，人才派遣1人，临时工1人 ，车辆1辆。

区党建综合服务中心是编制人数11人；年实有人数10人，其中：在职人数10人，全部补助事业人员10人。

区就业创业中心人员编制为16人，年实有人数33人，（其中：编制人数15人，人才派遣2人，劳务派遣12人，退休4人）。

区社保中心共有预算单位1个，为全额拨款事业单位。编制人数小计17人，其中：全部补助事业编制17人。实有人数44人，其中：在职人数小计41人，包括全部补助事业

人员17人；专业技术人员聘用3人，人才派遣5人，劳务包干7人，项目外包9人；退休人员小计3人。

4.资产情况

组织部2024年年末资产共计637.70万元，其中货币资金389.62万元，其他应收款净额0.31万元，固定资产净值245.6万元，无形资产净值2.17万元；负债合计101.55万元。

（二）当年单位履职总体目标、工作任务

1.总体目标、工作任务

在区党工委的坚强领导下，在市人社局的正确指导下，经开区组织部坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面深入学习贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，围绕省委“三大高地”“五大战略”部署安排，聚焦市委“迎难而上、敢作善为，奋力推动经济社会高质量发展”工作主线，全面贯彻落实各项工作要求，紧盯任务目标，在党的建设、干部人事人才、公共就业、民生保障等方面扎实开展各项工作。

（三）当年单位年度整体支出绩效目标

1.开展高层次人才活动、产业园招聘、基础运营经费及物业管理等;

2.进行人事档案整理;

3.开展干部培训，远程教育、基层党建、党内激励关怀补贴、老干部活动经费、智能制造产业园服务外包等党务党建活动;

4.开展老干部活动、重大节日走访、生病、去世等慰问老干部活动、老干部文体活动、区老年大学、区党群服务中心运行等工作。加强老干部思想政治建设，满足老干部精神文化需求;

5.开展统战、民族宗教、妇联等统战群团工作，促进社会安定团结;

6.根据《关于全面完成全年经济指标“大干一百天，交好全年帐”的行动方案》，党工委办公室做好“进军三十强”经开区综合考评通知和设立人力资源战线招商指挥部工作。加大招商力度，丰富招商形式，提高项目成功率。

（四）当年单位预算及执行情况

区组织部2024年度单位整体支出年初预算数为10917.09万元，全年预算数为14856.54万元，执行数为9983.85万元，预算执行率为67.2%。

其中，基本支出2264.81万元，占支出总额的22.68%，项目支出7719.03万元，占支出总额的77.32%。

表1.4.1区组织部单位整体支出情况　　单位：万元

项目	年初预算数	全年预算数	决算数	支出占比[1]
一、基本支出	2341.72	2328.36	2264.81	22.68%
人员经费	2243.75	2084.74	1917.17	19.20%
公用经费	97.98	243.62	347.63	3.48%
二、项目支出	8575.37	12528.17	7719.04	77.32%
合计	10917.09	14856.54	9983.85	100.00%

[1] 说明：支出占比=各项决算数/合计决算数

二、评价工作开展情况

（一）评价的目的和思路

本次绩效评价从公正、客观、真实的角度进行切入，通过开展绩效评价，全面掌握该项目的资金管理使用情况。从项目决策、管理、产出、效益等方面，对资金的使用进行科学、客观、公正地评价。在绩效评价过程中总结经验，找准问题，提出改进的意见和建议，帮助发现单位履职过程中潜在的风险和问题以及单位整体支出的不足之处，进一步规范管理资金，提高专项资金使用效率，提升管理科学化水平，也将为以后年度区组织部提供宝贵的借鉴和指导。

（二）评价对象和范围

本次绩效评价对象和范围为区组织部，评价时段为：2024年1月1日至2024年12月31日。

（三）绩效评价原则、评价依据和评价方法

1.绩效评价原则

本次区组织部2024年度单位整体支出绩效评价应当遵循科学公正、统筹兼顾、激励约束、公开透明的原则，也应注意以下原则：

（1）科学规范。严格执行规定的程序，绩效评价针对具体支出及其产出绩效进行，评价结果清晰地反映支出和产出绩效之间的紧密对应关系。

（2）客观公正。绩效评价客观、公正，标准统一、资料可靠，依法公开并接受监督。

（3）独立自主。不受任何单位和个人的请托干预评价

工作。

2.绩效评价依据

评价依据见表2.3.1[2]。

表2.3.1评价依据

类型	序号	文件名称
绩效管理制度	1	《中华人民共和国预算法》（2014年修正版）
	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	《中共南昌市委南昌市人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（洪发〔2019〕13号）
	5	《财政部关于印发〈项目支出绩效评价管理办法〉的通知》（财预〔2020〕10号）
	6	《关于印发〈中央部门项目支出核心绩效目标和指标设置及取值指引（试行）〉的通知》（财预〔2021〕101号）
	7	《南昌市财政局关于印发〈推进全市预算绩效管理提质增效工作方案〉的通知》（洪财绩〔2022〕4号）
	8	《南昌市财政局转发江西省财政厅关于印发〈江西省委托第三方机构参与预算绩效管理工作暂行办法〉的通知》（洪财绩〔2022〕3号）
	9	《江西省省级项目支出和部门整体支出绩效评价管理暂行办法》（赣财绩〔2022〕9号）
单位管理制度	10	《关于印发组织与人力资源部门人事社会保障部工作制度》（洪经组人社字〔2020〕120号）
	11	关于贯彻落实《2019—2023年全国党员培训工作规划纲要》（洪组发〔2020〕26号）
	12	《关于提前下达2024年保障基层团组织工作转移支付资金的通知》（洪财行指〔2023〕35号）
	13	《关于印发江西省就业补助资金管理办法的通知》（赣财社〔2019〕1号）
	14	《关于下达2023年就业补助资金（公共就业服务能力提升示范项目）预算的通知》（赣财社指〔2023〕49号）
	15	《南昌市财政局南昌市人力资源和社会保障局关于下达2024年中央就业补助资金的通知》（洪财社指〔2024〕13号）
	16	《人力资源社会保障部关于印发〈就业补助资金管理办法〉的通知》（财社〔2023〕181号）
	17	关于印发《南昌市开展劳动力就业状况动态更新做好重点群体精准就业服务工作方案》的通知

类型	序号	文件名称
	18	《关于印发《江西省就业补助资金管理办法》的通知》（赣财社〔2019〕1号）
	19	《行政单位财务规则》（财政部令第113号）
其他材料	28	区组织部专项资金管理暂行办法
	29	区组织部2023年工作总结报告及2024年工作计划
	30	区组织部2024年工作总结报告及2025年工作计划
	31	资产报表盘点单
	32	2024年度区组织部整体支出绩效自评报告
	33	2024年部门预算测算表
	34	预算支出表（二上查询表）
	35	2024年国库集中支付凭证
	36	2024年科目明细账
	37	资产负债表
其他材料	38	区组织部预算和绩效目标批复文件、决算公开表
	39	区组织部资金预算和绩效目标批复文件、决算公开表
	40	区组织部工作计划、部门职责

3.评价方法

本次2024年度区组织部单位整体支出绩效评价采用成本效益分析法、比较法、因素分析法、最低成本法、公众评判法等多种方法来收集相关材料和开展具体评价。

（1）成本效益分析法。是指将区组织部单位整体支出指标体系中投入与产出、效益进行关联性分析的方法。该方法主要是通过精准设定核心关键、可衡量的绩效指标，提出若干实现该目标的方案，运用一定的技术方法，计算出每种方案的成本和收益，通过比较方法，选择最小成本取得最大效益的实施方案，达到投入产出比最高。

（2）比较法。是指将区组织部单位整体支出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。主要是将单位整体实施情况与区组织部绩效目标进行对比，与区组织部的历年数据做纵向对比，与不同部门和地区同类项目进行横向对比，从而科学、全面地对项目

进行分析，如：C43公用经费控制率，通过对比本年度公用经费全年预算总额和上年度公用经费全年预算总额，体现部门对行政成本的控制程度。

（3）因素分析法。是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。该方法主要通过识别、评估和综合分析影响绩效目标实现的内外部因素，判断各因素对绩效结果的贡献或制约程度，进而评价目标实现程度的方法。市区组织部单位整体绩效评价通过综合决策、管理、产出、效益指标综合体现市区组织部的实施情况，判断是否有效完成、了解就业服务情况、人力资源服务情况等。

（4）最低成本法。是指在绩效目标确定的前提下，成本最小者为优的办法。比如D11两园经济效益完成度，根据最低成本反映两园区年度税收及入驻企业营收的目标达成情况。

（5）公众评判法。是指通过公众问卷及抽样调查等方式进行评判的方法。该方法主要是通过公众问卷及抽样调查等方式，了解项目对群众带来的影响和效果。

（四）评价标准

绩效评价标准是指衡量绩效目标完成程度的尺度，以评价对象的性质和具体的政策导向为基础，区组织部2024年度单位整体支出严格遵守以下标准:

1.计划标准。根据计划依据可再细分为国家级、中央单位级计划或要求。如党中央和国务院文件、政府工作报告、各类规划、单位正式文件、有关会议纪要提及的计划或考核

要求等。

2.行业标准。包括行业国际标准、行业国家标准、行业省级标准等。如涉及工艺、技术等指标时可采用。

3.历史标准。可参考近三年绩效指标平均值、上年值、历史极值等。

4.预算支出标准。主要用于成本指标的取值，不得超出规定的预算支出标准设置目标值。

5.其他标准。其他参考数值、类似项目的情况等。

（五）评价指标

根据《南昌市财政项目支出绩效评价管理办法》等文件要求，参考《南昌市财政局转发江西省财政厅关于印发〈江西省委托第三方机构参与预算绩效管理工作暂行办法〉的通知》（洪财绩〔2022〕3号）、《南昌市财政局关于印发〈南昌市市级委托第三方机构参与预算绩效管理业务监督管理细则（试行）〉的通知》（洪财绩〔2024〕9号）等相关文件要求，结合区财政局和被评单位对绩效评价指标体系的反馈意见，并根据评估前与被评单位座谈沟通情况和获取的相关政策文件进行甄别完善绩效评价指标体系。

本次单位整体支出绩效评价指标主要来源于五个方面：一是财政部、省财政厅、南昌市财政局关于整体支出绩效评价的共性指标体系框架；二是区组织部单位整体支出的特性指标；三是区组织部单位整体支出重点项目内容；四是区组织部单位履职职能；五是单位年度工作计划。

区组织部2024年度单位整体支出绩效评价指标体系分

为决策、管理、产出、效益（含满意度）四大部分。

该单位整体支出绩效评价指标体系见附件1：《区组织部2024年度单位整体支出绩效指标体系表》。

（六）绩效评价工作过程

1.前期准备阶段

12月16日—12月18日完成本项工作，具体内容包括:

（1）在接到区财政局委托后，确定绩效评价对象和范围后，第一时间组建评价工作组。

（2）评价工作组分析项目概况，向被评单位下达绩效评价通知并提交所需材料清单；与被评单位建立工作沟通机制，收集项目基本情况资料。

（3）评价工作组了解项目基础材料和相关政策文件，设置指标评价体系。

（4）收集相关数据资料，根据收集到的被评单位材料，分析项目存在的问题，形成书面评价表。

（5）评价工作组拟定实施报告初稿。

（6）征求被评单位的建议，交于区财政局进行审核，确定实施报告后由区财政局将实施报告发文于被评单位。

2.评价实施阶段

12月19日—12月25日前完成本项工作，具体内容包括:

（1）评价工作组将基于书面评价表组织开展现场评价，通过现场调研、座谈、材料核查等方式核查项目实施情况，形成评价意见。

（2）设计满意度调查问卷，由被评单位协助发放给调查对象，收集满意度信息。

3.成果验收阶段

12月26日—12月31日前完成本项工作，具体内容包括:

（1）评价工作组综合项目信息、书面评价、现场评价、问卷调查等情况，归纳问题、分析原因、提出对应措施，形成评价报告初稿。

（2）将初稿提交区财政局审核，由区财政局反馈给被评价单位征求意见；根据单位意见修改评价报告，再次提交审核直至定稿。

4.整理归档阶段

2025年1月15日前完成本项工作，具体内容包括：评价工作组整理所有项目资料，将资料与评价报告终稿一起提交至区财政局，并建立绩效评价档案。

三、评价总体结论

（一）评价总体结论

财政资源配置方面，区组织部紧密安排预算资金。在绩效目标编制工作中，市区组织部积极推进，但仍存在一些不足。例如，绩效指标设置不够全面，工作计划中“高层次人才走访”“维修改造破旧村场所”“实施党建阵地打造”“招商引资任务”“保障南昌经济技术开发区组织与人力资源部工作正常运转”等绩效目标均未细化具体的绩效指标。

预算管理方面，2024年区组织部9983.85万元，预算执

行率为67.2%，资金主要投向人力资源服务、产才融合服务、医疗救助、养老保险、就业服务等关键领域。

财务管理方面，区组织部资金支出按照相关规定执行，相关管理办法较齐全，资金使用审批手续总体完整、流程合规，但部分支出不符合项目预算批复或合同规定的用途，存在部分资金混用、合同未按流程签订等情况。

部门履职方面，区组织部贯彻执行人力资源和社会保障方面的法律法规和方针政策，并组织实施和监督检查；负责人力资源的统一管理，规范人力资源市场建设，促进人力资源合理流动和有效配置；负责全区促进就业工作，完善公共就业服务体系，落实就业援助，完善职业资格制度；负责城乡劳动的职业培训制度，牵头组织实施高校毕业生就业工作；负责养老、失业、医疗、工伤、生育、农村社会保险及补充保险的管理工作；承担社会保险基金的安全监管责任；负责全区机关事业单位人事宏观管理；负责机关事业单位工资制度改革、福利、津补贴管理工作；建立全区机关企事业单位人员工资正常增长和支付保障机制；落实企事业单位人员离退休制度；负责全区事业单位人事制度改革工作，拟订事业单位人员和机关工勤人员管理办法；参与人才管理工作，拟订专业技术人员管理和继续教育工作制度并组织实施；推进深化职称制度改革工作；贯彻落实农民工工作相关政策，会同有关部门拟订全区农民工工作规划并组织实施，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益；负责落实全区劳动保护政策，完善劳动关系协调机制，监督执行非法使用童工政

策和女工、未成年工的特殊劳动保护政策，组织实施劳动监察，协调劳动者维权工作；承办区党工委交办的其他事项。

（二）评价得分情况

评价组通过现场核查财务数据与资料、实地核查、重点抽查及调查问卷等方式，根据《2024年度单位整体支出绩效评价指标及评分表》区组织部综合评价得分为“82.72”分，评价等级为“良”。四个维度一级绩效评价指标具体得分情况见下表。

表3.2.1区组织部2024年度单位整体支出绩效评价指标得分表

评价指标	A决策	B管理	C产出	D效益	合计
权重（分）	10.5	23	37	29.5	100
得分（分）	4.7	16.44	33.41	28.17	82.72

四、绩效评价指标分析

（一）部门决策完成情况

部门决策指标分值10.5分，评价得分4.7分，各指标实际得分见下表。

表4.1.1单位决策类绩效评价指标得分情况表

二级指标	三级指标	权重	得分
A1部门规划	A11中长期规划明确性	2	0.5
	A12年度工作计划明确性	1	0.5
A2绩效目标	A21绩效目标合理性	2	1.5
	A22绩效指标明确性	2	0.2
A3资金配置	A31预算编制科学性	2	0.5
	A32资金分配合理性	1.5	1.5
合计		12	4.7

1.A1部门规划计划（3分）

A11中长期规划明确性（2分）

经核查单位制定的《组织与人力资源部“十四五”规划》，该单位有制定中长期规划，①得0.5分；经核查《南昌经济技术开发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》，单位未将全区“十四五”规划“加大人才引进力度”“深化干部人事制度改革”等任务落实到部门中长期规划，②不得分；单位制定的“十四五”规划中“优化干部队伍结构，加强干部队伍建设”“完善考核办法，建立科学的考评体系”等内容均未明确时间安排，③不得分；经核查《组织与人力资源部“十四五”规划》《组织与人力资源部2024年部门预算（汇总）》，单位“十四五”规划未对“负责全区养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险”等职责进行完整规划，④不得分。根据评分标准，该项指标得0.5分。

A12年度工作计划明确性（1分）

根据《区组织部2024年工作的打算》《区组织部2024年部门预算（汇总）》，该部门有制定年度工作计划，①项得0.5分；年度工作计划中未明确责任主体，②不得分。根据评分标准，该项指标得0.5分。

2.A2绩效目标（4分）

A21绩效目标合理性（2分）

根据《部门整体支出绩效自评表（2024）》，单位制定了单位整体支出绩效目标，①项得0.5分；根据《区组织部2024年工作的打算》《区组织部2024年部门预算（汇总）》，“开展各类干部培训”“党群活动中心运营”等绩效目标在规划计划中有明确体现，但“单建‘两新’党组织补助”等绩效目标未在规划计划中明确体现，有一定相关性，②得0.5分；“便于社会人力资源信息共享”“促进社会安定团结”

“稳固党组织建设”“提高服务管理水平”“促进经开区经济发展”等绩效目标均未明确体现预期产出效益和效果，③不得分。根据评分标准，该指标得 1.5 分。

A22 绩效指标明确性（2 分）

根据《部门整体目标申报表（2024）》，“高层次人才走访”“维修改造破旧村场所”“实施党建阵地打造”“招商引资任务”“保障区组织部工作正常运转”等绩效目标均未细化具体的绩效指标，①不得分；“便于社会人力资源信息共享”“促进社会安定团结”“稳固党组织建设”“提高服务管理水平”等绩效指标未通过清晰、可衡量的指标值予以体现，②得 0.2 分；经核查《区组织部 2024 年工作的打算》，未提及与工作任务对应的预期产出成果等内容，无法体现各项绩效指标与部门年度工作任务数或计划数相对应，③不得分。根据评分标准，该指标得 0.2 分。

3. A3 资金配置（3.5 分）

A31 预算编制科学性（2 分）

根据《2024 年部门预算项目统计表》，该单位预算编制经过科学论证，①项得 0.5 分；根据《区组织部 2024 年工作的打算》，档案管理预算内容未体现在 2024 年工作计划当中，②不得分；“档案管理”“人才发展”“党建激励培训老干部活动预算项目”均无测算过程，无法验证预算额度测算依据是否充分、预算确定的资金量与工作任务是否相匹配，③④不得分；根据评分标准，该指标共得 0.5 分。

A32 资金分配合理性（1.5 分）

根据《2024年国库集中支付》《2024年部门预算项目统计表》，单位财政资金均根据年初预算测算来分配，依据充分，分配结果合理，①③各得0.5分；根据《部门整体目标申报表》《2024年部门预算项目统计表》，资金分配与单位整体绩效目标内容相一致，②得0.5分；根据评分标准，该指标共得1.5分。

（二）部门管理完成情况

部门管理指标分值23分，评价得分16.44分，各指标实际得分见下表。

表4.2.1部门管理类绩效评价指标得分情况表

二级指标	三级指标	权重	得分
B1资金管理	B11支出预算执行率	2	1.34
	B12资金使用合规性	5	2
B2预算管理	B21管理制度健全性	2	1.7
	B22预决算信息公开性	1	1
B3政府采购管理	B31政府采购合同签订及时率	2	2
	B32政府采购合同公示及时率	2	2
B4资产管理	B41资产管理规范性	2	1.4
	B42固定资产利用率	2	2
B5组织实施	B51管理制度健全性	2	2
	B52制度执行有效性	3	1
合计		23	16.44

1.B1资金管理（7分）

B11支出预算执行率（2分）

根据《2024年南昌经济技术开发区组织与人力资源部决算报表》，南昌经济技术开发区组织与人力资源部2024年预算完成数为14856.54万元，支出预算下达数为9983.85万元，预算执行率为67.2%，根据评分标准，该指标得1.34分。

B12 资金使用合规性（5分）

根据《南昌经开区组织与人力资源部财务管理制度》，单位有完整的审批程序和手续，且重大开支经过评估论证，②③各得1分；根据《组织部2024年国库集中支付凭证》，老年大学项目、机关党建和两新党建项目的资金列支中，工资类支出属于部门基本支出范畴，按照财政资金分类管理的相关规定，该类支出不应纳入项目支出，不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，不符合部门预算批复的项目用途，存在截留、挤占、挪用情况，①④⑤不得分。根据评分标准，该指标共得2分。

2. B2 预算管理（3分）

B21 管理制度健全性（2分）

经核查，区组织部制定了《财务管理制度（暂行）》《项目专项资金管理暂行办法》《资产管理制度》，但未制定绩效跟踪管理办法，①得0.7分；根据《财务管理制度（暂行）》《项目专项资金管理暂行办法》，制度内容完整且符合财务合规要求，②得1分。根据评分标准，该指标共得1.7分。

B22 预决算信息公开性（1分）

经核查，单位已于2024年2月25日在南昌经济技术开发区政府门户网站公开2024年部门预算，于2025年10月9日在南昌经济技术开发区政府门户网站公开2024年部门决算，且预决算信息均按规定内容公开。根据评分标准，该指标共得1分。

3. B3 政府采购管理（4分）

B31 政府采购合同签订及时率（2分）

经核查江西省公共资源数智交易平台－交易系统，政府采购合同在采购结果公示后30内签订，及时率达到100%，根据评分标准，该指标得2分。

B32 政府采购合同公示及时率（2分）

经核查江西省公共资源数智交易平台－交易系统，政府采购合同在签订之日起2个工作日内在省级以上人民政府财政部门指定的媒体上公告，及时率达到100%，根据评分标准，该指标得2分。

4. B4 资产管理（4分）

B41 资产管理规范性（2分）

①经核查《2024年固定资产卡片表》，单位部分资产存在超标准配置，台式计算机价格上限为5000元，资产编号360111911105001224000014、360111911105001224000013、360111911105001224000012、360111911105001224000011台式计算机资产价格均为6850元；A4黑白打印机价格上限为1500元，资产编号360111911105001224000021、360111911105001224000015A4黑白打印机资产价格分别为2099、2475元；A4彩色打印机价格上限为2000元，360111911105001224000020A4彩色打印机资产价格为4380元，①项不得分；

②经核查，未发现未按规定程序办理对外投资、出租、出借等行为，②项得0.6分；

③经核查，未发现未按规定程序办理资产处置行为的

（含无偿调拨划转和捐赠、有偿转让和置换、报废、报损等），③项得0.6分；

④经核查，未发现因管理不当发现严重资产损失和丢失情况，④项得0.2分；

根据评分标准，该指标共得1.4分。

B42 固定资产利用率（2分）

经核查《2024年固定资产卡片表》，所有固定资产总额为600.06元，实际在用固定资产总额600.06万元，固定资产利用率100%，根据评分标准，该指标得2分。

5.B5 组织实施（5分）

B51 管理制度健全性（2分）

根据《组织与人力资源部人事和社会保障部工作制度》《政府采购业务管理内部控制制度》《经开区社保处预算业务管理内部控制制度》，区组织具有相应的业务管理制度，且业务管理制度合法、合规、完整，根据评分标准，该指标共得2分。

B52 制度执行有效性（3分）

根据《组织部2024年国库集中支付凭证》，老年大学项目、机关党建和两新党建项目的资金用于工资类支出，未遵守财务管理制度规定，根据评分标准，该项得1分。

（三）部门产出完成情况

产出指标分值37分，评价得分33.41分，各指标实际得分见下表。

表4.3.1产出类绩效评价指标得分情况表

二级指标	三级指标	权重（分）	得分（分）
C1产出数量	C11就业服务项目数量	2	0.91
	C12人力资源服务配置数	1.5	1
	C13产才融合服务落地数	4	4
	C14医疗救助对象规模	1	1
	C15养老保险补贴人数	2	1.5
C2产出质量	C21就业服务项目质量达标率	1.5	1
	C22运营团队质量达标率	3	3
	C23产才融合人才资质合规性	3	3
	C24医疗救助对象准确性	1	1
	C25城乡居民基础养老金发放精准率	3	3
C3产出时效	C31就业服务项目完成及时性	2	2
	C32运营任务完成及时性	2	1
	C33产才融合补贴支付与考核时效	1	1
	C34医疗救助办理及时性	2	2
	C35城乡居民养老金发放及时性	2	2
C4产出成本	C41在职人员控制率	2	2
	C42“三公”经费控制率	2	2
	C43公用经费控制率	2	2
总分		37	33.41

1.C1产出数量（10.5分）

C11就业服务项目数量（2分）

根据南昌市“就业之家”网点信息表，“就业之家”建设数为24个，①项得0.21分；根据《2023-2024“百场校招”活动统计表》，驻昌院校20场，省内市外院校8场，省外高校123场，②按比例得0.7分。根据评分标准，该指标得0.91分。

C12人力资源服务配置数（1.5分）

根据《人力资源服务产业园专业运营管理团队人员名单》，南昌经开区人力资源服务产业园专业运营管理团队人数为11人，①得0.5分；根据《人力资源服务产业园核心运营团队人员名单》，南昌经开区人力资源服务产业园核心

团队成员人数为8人，②得0.5分；根据《2024年年度招商企业登记台账》《2024年留创园企业台账表》，新增招商人力资源企业26家，13家，③不得分。根据评分标准，该指标得1分。

C13产才融合服务落地数（4分）

根据《产才融合服务中心2024年科技招商情况汇总》，2024年度引进或孵化科技项目落地数为5家，①得2分；根据《产才融合服务中心2024年人才引进情况汇总》，2024年度柔性或刚性引进人才数C类为5人，②得2分。根据评分标准，该指标得4分。

C14医疗救助对象规模（1分）

经核查《2024年定点医疗机构医疗救助拨付表》《2024年异地结算汇总跨省》《2024年异地结算汇总省内》，2024年医疗救助人次≥7000人，该指标得1分。

C15养老保险补贴人数（2分）

根据缴费系统金额汇总表，城乡居民基本养老保险实际缴费补贴人数为7835，①项得1分；

经核查《2024年城乡居民养老实际发生表》，基础养老金区级配套实际发放人数为54904，基础养老金高龄实际补贴人数为236，②项得1分，③项不得分；根据评分标准，该项共得1.5分。

2.C2产出质量（11.5分）

C21就业服务项目质量达标率（1.5分）

“就业之家”100%符合标准化建设的各项规范要求，

①得 0.5 分；②根据验收表，该单位按方案要求完成政策宣传、企业资质审核、活动组织的校招场次合规率≥98%，②得 0.5 分；根据《2023-2024“百场校招”活动统计表》，签订就业意向协议人数为 1757 人，成功入职人数为 520 人，最终成功入职的人数履约率为 30%，③不得分。根据评分标准，该指标得 1 分。

C22 运营团队质量达标率（3 分）

根据《人力资源服务产业园专业运营管理团队人员名单》，运营管理团队中，大学本科以上学历人员配置率≥100%，根据评分标准，该指标得 3 分。

C23 产才融合人才资质合规性（3 分）

根据《产才融合服务中心 2024 年科技招商情况汇总》，企业法定代表人或股东 30%（含）以上需具有博士学位或正高级职称，①得 2 分；根据《产才融合服务中心 2024 年产学研情况汇总》，匹配的高层次人才为获得博士学位的人员或高层次人才，②得 1 分，根据评分标准，该指标得 3 分。

C24 医疗救助对象准确性（1 分）

根据《2024 年定点医疗机构医疗救助拨付表》《2024 年异地结算汇总跨省》《2024 年异地结算汇总省内》，救助人员符合普通门诊医疗救助、门诊特殊慢性病救助及重特大疾病门诊医疗救助、住院医疗救助、倾斜救助医疗救助这四个类别，①得 0.5 分；不存在重复救助人员，②得 0.5 分。根据评分标准，该指标共得 1 分。

C25 城乡居民基础养老金发放精准率（3 分）

根据《2024 年居保退休支付明细》《2024 年人员参保终止花名册》，居民基础养老金缴费补贴标准率≥100%，养老金区级配套发放标准率≥100%。根据评分标准，该指标得 3 分。

3. C3 产出时效（10 分）

C31 就业服务项目完成及时性（2 分）

根据《2023-2024“百场校招”活动统计表》，网点在 2024 年 6 月底前全部完成铺开建设，①得 1 分；按计划时间完成的校招场次完成率⩾100%，②得 1 分；根据评分标准，该指标共得 2 分。

C32 运营任务完成及时性（2 分）

根据《2024 年全年运营指标完成情况汇总表》，该单位未全部完成全部核心考核目标，①不得分；经核查运营部工作月报、南昌经开区产才融合服务中心

2024 年工作简报，该单位每月中旬 15 日前完成上月工作书面汇报的提交，②得 1 分。根据评分标准，该指标得 1 分。

C33 产才融合补贴支付与考核时效（1 分）

根据《国库集中支付凭证》，合同生效后 60 天内或新一年度 60 天内，该单位拨付年度固定运营补贴 499600 元，①得 0.5 分；经核查《关于开展南昌经开区产才融合服务中心 2024 年度考核工作的通知》，自签订合同起每 12 个自然月为一个年度考核周期，②得 0.5 分。根据评分标准，该指标得 1 分。

C34 医疗救助办理及时性（2分）

根据《2024年定点医疗机构医疗救助拨付表》《2024年异地结算汇总跨省》《2024年异地结算汇总省内》，新增医疗救助对象自身份认定之日当日起享受医疗救助待遇，该指标得2分。

C35 城乡居民养老金发放及时性（2分）

根据《2024年居保退休支付明细》，该单位在规定时间内发放城乡居民养老保险缴费补贴，①得1分；经核查银行回单，该单位在每个月15日前（遇节假日提前）发放城乡居民养老金区级配套，②得1分。根据评分标准，该指标共得2分。

4. C4 产出成本（6分）

C41 在职人员控制率（2分）

根据《事业机构编制管理册》，编制数为73人，根据《2024年决算表》，在职人员数168人，在职人员控制率为2.3%，根据评分标准，该指标得2分。

C42“三公”经费控制率（2分）

经核查2024年决算表，“三公”经费实际支出数8615元，预算安排数40000元，“三公”经费控制率21.54%，根据评分标准，该指标得2分。

C43 公用经费控制率（2分）

2024年公用经费全年预算数为95.99万元，2023年公用经费预算数为236.34万元，公用经费控制率为-59.38，根据评分标准，该指标得2分。

（四）部门效益完成情况

效益指标分值29.5分，评价得分28.17分，各指标实际得分见下表。

表4.4.1效益类绩效评价指标得分情况表

二级指标	三级指标	权重（分）	得分（分）
D1经济效益	D11两园经济效益完成度	2	2
	D12办公面积出租完成率	1	0.17
D2社会效益	D21“双千计划”人才培育成效	2	1.5
	D22强化社保稽核内控	3	3
	D23提升服务效能	2	2
	D24加强基层党组织建设	3	3
D3可持续影响	D31就业帮扶措施的完善性	2	2
	D32社会保障体系完善度	2	2
	D33基金风险防控体系健全度	2.5	2.5
D4社会公众或服务对象满意度	D41社会公众满意度	10	10
合计		29.5	28.17

1.D1经济效益（3分）

D11两园经济效益完成度（2分）

根据《2024年全年运营指标完成情况汇总表》，两园区年度税收6170.44万元，入驻企业营收29.6亿元，根据评分标准，该指标得2分。

D12办公面积出租完成率（1分）

根据《2024年产业园运营完成情况》，办公面积累计出租4352.07㎡，其中人力资源办公面积出租3376.53㎡，占可出租面积的31.32%，留创园办公面积出租975.54㎡，占可出租面积36.99%，综合完成率为16.8%，根据评分标准，该指标得0.17分。

2.D2社会效益（11分）

D21“双千计划”人才培育成效（2分）

经核查双千计划到款凭证，“双千计划”项目的实际支

持数量为 9 个，根据评分标准，该指标按比例得 1.5 分。

D22 强化社保稽核内控（3 分）

根据《聚焦基金安全，监管防线从严筑牢》，该单位开展了打击欺诈骗保专项行动，重点开展社保基金交叉互查和自查自纠专项行动，根据评分标准，该指标得 3 分。

D23 提升服务效能（2 分）

根据《南昌经济技术开发区社会保险事业服务中心－责任追究及业务纠错制度》《南昌经济技术开发区社会保险事业服务中心－重点业务和岗位存在的风险点防控办法》，该单位首问负责制、限时办结制、公开承诺制、追究问责制等有关制度较为完善，根据评分标准，该指标得 2 分。

D24 加强基层党组织建设（3 分）

经核查工作照片，该单位持续推进 7 个新成立社区党群服务中心项目建设、党建“三化”工作提档升级，推动在职党员常态化参与社区治理，根据评分标准，该指标得 3 分。

3. D3 可持续影响（6.5 分）

D31 就业帮扶措施的完善性（2 分）

根据《区就创中心 2024 年度工作总结》，该单位实施了服务帮扶就业、政策激励支持就业等措施，根据评分标准，该指标得 2 分。

D32 社会保障体系完善度（2 分）

经核查《服务送上门 政策暖民心——南昌经开区社保中心开展“社保服务进基层”系列活动》，该单位社保医保重点领域制度改革、政策优化的落地成效良好，完成机关事

业单位养老保险改革、补充工伤保险推行等重点改革，根据评分标准，该指标得 2 分。

D33 基金风险防控体系健全度（2.5 分）

根据《南昌经济技术开发区社会保险事业服务中心-基金财务管理制度》《南昌经济技术开发区社会保险事业服务中心-基金风险管理制度》《南昌经济技术开发区社会保险事业服务中心-社会保险基金稽核检查制度》，该单位的政策、经办、系统、监督四位一体的基金管理风险防控体系健全，根据评分标准，该指标得 2.5 分

4. D4 社会公众或服务对象满意度（10 分）

D41 社会公众满意度（10）

经核查满意度调查报告，满意度达 95%（含）以上，根据评分标准，该指标得 10 分。

五、单位整体支出绩效中存在问题及改进措施

（一）主要问题及原因分析

本次评价发现区组织部主要存在以下问题:

1. 战略规划衔接不够紧密，绩效目标管理基础有待夯实

（1）中长期规划的具体部署不够充分。

单位未能有效衔接《南昌经济技术开发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》，未将“加大人才引进力度”“深化干部人事制度改革”等区级重点任务充分融入部门中长期发展规划。同时，部门规划中关于“优化干部队伍结构”“完善考核办法”等内容缺乏明确的时间表和路线图，且存在职能界定不清、规划内容不完

整等问题，如涉及社会保险职能的规划缺失。

（2）部分指标与绩效目标关联度不够高。

经核查《部门整体目标申报表（2024年）》，单位未将“高层次人才走访”“维修改造破旧村场所”“实施党建阵地打造”“招商引资任务”“保障南昌经济技术开发区组织与人力资源部工作正常运转”等绩效目标细化为具体的绩效指标，在《区组织部2024年工作的打算》中未提及与工作任务对应的预期产出成果等内容，无法体现各项绩效指标与部门年度工作任务数或计划数相对应。

2.预算编制科学性欠缺，资金管理需进一步规范

（1）预算编制缺乏规划引领

单位预算编制缺乏明确的规划指引和任务支撑。经核查《2024年部门预算项目统计表》，档案管理项目89.51万元列入年初部门预算安排，属较重大开支事项，应当列入2024年工作计划，但实际上该项目内容及预期产出在《区组织部2024年工作的打算》中未见任何相关部署与安排。

（2）预算编制依据不够充分

经核查，《2024年部门预算项目统计表》中列示的“档案管理”“人才发展”以及“党建激励培训老干部活动”等重点预算项目，均未附带必要的经费测算明细表或测算说明，缺乏对项目实施内容、数量标准、单价水平及分项成本的量化分析，难以科学验证其预算额度的确定是否基于实际工作量。

（3）资金执行合规性有待加强

经核查《2024年国库集中支付凭证》及会计凭证，组织干部教育培训、党建项目经费项目支出应作为专款专用，按照财政资金分类管理的相关规定，不应列支老年大学老师讲课费、老年大学活动、老年大学水电费、老年大学运营等费用，不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与部门预算批复的项目用途。

3.项目产出未达预期，运营任务完成度需提升

（1）重点建设项目推进不力

“就业之家”网点建设数量未达计划目标，建设数为24个，校园招聘活动场次未按要求完成，其中驻昌院校、省内市外院校及省外高校的招聘场次均存在缺口，驻昌院校20场，省内市外院校8场，省外高校123场，未能依据党工委、管委会的总体规划，达到目标数量;

（2）产业园运营有待提高

经核查《2024年产业园运营完成情况》，税收完成运营指标的72.59%，办公面积出租完成运营指标的68.31%，新增招商企业数量完成运营指标的50%，营收完成运营指标的42.2%，新增入统企业完成运营指标的80%，该单位未完成运营任务核心考核目标。

（二）改进方向与系统性优化措施

1.强化战略引领，夯实绩效管理基础

（1）构建战略衔接机制

建立部门中长期规划与经开区“十四五”规划及远景目标的衔接机制。对照经开区纲要，全面梳理部门核心职能，

将“人才引进”“干部人事改革”等经开区重点任务逐一分解，纳入部门发展规划。针对“优化干部队伍结构”“完善考核体系”等任务，制定明确的时间表、路线图和责任清单，确保规划具有可操作性和可考核性。同时，厘清职能边界，补充完善如社会保险等缺失的规划内容，消除管理盲区。

（2）推进绩效目标与业务深度融合。

将“高层次人才走访”“党建阵地打造”等年度重点工作细化、量化为具体的绩效指标。在编制年度工作计划时，同步设定预期产出成果（如：走访人次、阵地建设面积、招商引资金额等），使每一个预算项目都有对应的任务单和绩效表，实现“工作干到哪，绩效就跟到哪”。

2.规范资金全流程监管，坚持零基预算与绩效导向

（1）提升预算编制精度

实行以任务为导向的零基预算。对于较大项目，可提前在年度工作计划中有明确的业务部署，做到“无计划、不预算”。预算编制以明确的规划指引和具体的任务支撑为基础，确保财政资金精准投向业务急需和政策关键点，从源头上减少资金闲置和浪费。

（2）细化测算依据

建立项目支出标准体系，要求“人才发展”“党建培训”等重点项目在申报预算时，可附具详细的经费测算明细表。测算应包含实施内容、数量标准、单价水平及分项成本，并进行成本效益分析。通过量化数据支撑预算额度，推动预算编制从“大概齐”向“精细化”转变，提高资金分配的合理性。

（3）完善财务治理与内控体系

规范资金使用，遵守财政资金分类管理规定，厘清“基本支出”与“项目支出”的界限，确保各项资金严格按照预算批复的用途和范围使用，严禁挤占、挪用。建立“双人复核”制度，资金支付需经业务部门、财务部门双重审核，重点核查资金使用与预算的匹配度。

3.聚焦产出实效，确保目标任务落地

（1）建立项目目标分解与节点管控机制

制定专项整改方案。将目标任务分解到季度、细化到月份，明确责任人。对于招聘场次缺口，应积极对接院校资源，创新招聘形式（如线上+线下结合），确保补足缺口。建立项目周报或月报制度，实时掌握建设进度，推动既定目标按期完成。

（2）精细化运营管理，加强考核与激励约束

明确招商、租赁、企业服务、税源管理等各环节工作标准与流程，建立园区企业动态管理台账，对入园企业的经营状况、纳税情况、发展需求等进行常态化跟踪，根据企业发展阶段提供个性化服务；优化考核周期，增加季度、月度考核，实行月度过程监控，紧盯进度，季度节点考核，年度综合验收，决定合作；根据园区运营短板调整考核权重，对未达标重点指标，提高考核占比，补充企业服务满意度、园区运营台账完整性、政策落地及时性等配套指标，避免外包团队只重结果、忽视运营基础工作，保障园区运营整体质量；构建以服务费上浮、合作优先权为核心的激励机制和以服务

费扣减、整改追责、终止合作的约束机制。

附件1：区组织部2024年度单位整体支出绩效评价指标体系及评分表

一级指标	二级指标	分值权重	三级指标	分值权重	指标解释	评分标准	得分
A部门决策（11.5分）	A1部门规划计划	3	A11中长期规划明确性	2	部门规划是否明确，用以反映部门长期目标是否对部门各项职能履行进行完整规划。	评价要点： ①制定中长期规划的，得0.5分，未制定不得分； ②依据党工委、管委会的总体规划，将任务落实到部门中长期规划，得0.5分，否则不得分； ③中长期规划对总体目标、规划实施内容及时间安排有明确规定的；得0.5分，否则不得分； ④中长期规划对部门职能的履行均进行了完整规划的，得0.5分，否则不得分。	0.5
			A12年度工作计划明确性	1	考察部门年度工作计划是否明确，用以反映部门是否对中长期目标进行分解，用以支撑部门履职的达成。	评价要点： ①制定年度工作计划的，得0.5分，否则不得分； ②发现年度工作计划包含明确的总体目标、计划实施内容、责任主体相关内容的，得0.5分，否则不得分；	0.5

	A2绩效目标	4	A21 绩效目标合理性	2	所设定的绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，用以反映和考核绩效目标与部门履职的相符情况。	评价要点: ①有单位整体支出绩效目标的，得0.5分，否则不得分; ②绩效目标与部门职能、规划计划具有强相关性的，得1分，有一定相关性的，得0.5分，无相关性不得分; ③预期产出效益和效果全部符合正常的业绩水平的，得0.5分，否则每发现一处预期产出效益和效果不符合正常的业绩水平扣0.1分，直到扣完为止。	1.5
			A22 绩效指标明确性	2	依据绩效目标设定的绩效指标是否清晰、细化、可衡量等，用以反映和考核绩效目标的明细化情况。	评价要点: ①将部门整体支出绩效目标细化分解为具体的绩效指标的，得0.5分，否则每发现一个未细化分解为具体的绩效指标的扣0.1分，直到扣完为止; ②绩效指标全部通过清晰、可衡量的指标值予以体现的，得1分，否则每发现一个绩效指标未通过清晰、可衡量的指标值予以体现的扣0.2分，直到扣完为止; ③绩效指标全部与部门年度工作任务数或计划数相对应的，得0.5分，否则每发现一个绩效指标与部门年度工作任务数和计划数不相对应的扣0.1分，直到扣完为止。	0.2

	A3资金配置	3.5	A31 预算编制科学性	2	部门预算编制是否经过科学论证、有明确标准，资金额度与年度目标是否相适应，用以反映和考核部门预算编制的科学性、合理性情况。	评价要点: ①预算编制经过科学论证的，得0.5分，科学论证不足的得0.25分，未经过科学论证的不得分; ②预算内容与部门履职及规划计划匹配的，得0.5分，匹配性不够的得0.2—0.4分，不相匹配的不得分; ③预算额度测算依据充分，按照标准编制的，得0.5分，否则每发现一处未按照标准编制的扣0.2分，直到扣完为止; ④预算确定的资金量与工作任务相匹配的，得0.5分，匹配性不够的得0.2—0.4分，不相匹配的不得分。	0.5
			A32 资金分配合理性	1.5	预算资金分配是否有测算依据，用以反映和考核预算资金分配的科学性、合理性情况。	评价要点: ①资金分配依据充分的，得0.5分，依据不够充分的得0.25分，否则不得分; ②资金分配与单位整体绩效目标内容相一致的，得0.5分，否则每发现一项资金分配与单位整体绩效目标内容不一致的扣0.2分，直到扣完为止; ③分配结果合理的，得0.5分，合理性不足的得0.2—0.4分，完全不合理的不得分。	1.5

B部门管理（23分）	B1资金管理	7	B11支出预算执行率	2	单位本年度预算执行数与财政预算下达数的比率，用以反映和考核单位预算支出完成程度。	评价要点: 支出预算完成率=（支出预算完成数/支出预算下达数）×100%。支出预算执行数：单位本年度实际完成的预算支出数。 预算完成率=100%满分；完成率≤100%的，按比例得分。	1.34
			B12资金使用合规性	5	单位使用预算资金是否符合相关的预算财务管理制度的规定，是否符合相关规定的开支范围，用以反映考核单位预算资金的规范运行和安全运行情况。	评价要点: ①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的，得1分，否则不得分; ②资金的拨付有完整的审批程序和手续的，得1分，否则不得分; ③重大开支经过评估论证的，得1分，否则不得分; ④符合部门预算批复的用途的，得1分，否则不得分; ⑤不存在截留、挤占、挪用情况的，得1分，否则不得分。	2
	B2预算管理	3	B21管理制度健全性	2	单位为加强预算管理、规范财务行为而制定的管理制度是否健全完整，用以反映和考核单位预算管理制度对完成主要职责或促进事业发展的保障情况。	评价要点: ①预算资金管理办法、绩效跟踪管理办法、资产管理办法等各项制度健全的，得1分，否则每缺少一个健全的制度扣0.3分，直到扣完为止; ②部门内部财务管理制度完整、合规的，得1分，否则不得分。	1.7

			B22 预决算信息公开性	1	单位是否按照政府信息公开有关规定公开相关预决算信息，用以反映和考核单位预决算管理的公开透明情况。	评价要点: ①按规定内容公开预决算信息的，得0.5分，否则不得分; ②在规定时限内公开预决算信息的,得0.5分，否则不得分。	1
	B3政府采购管理	4	B31 政府采购合同签订及时率	2	单位本年度采购合同签订是否符合相关规定。用以反映和考核部门政府采购合同签订及时情况。	评价要点: 政府采购合同需在采购结果公示后30内签订; 政府采购合同签订及时率=政府采购合同及时签订个数/政府采购合同签订总数*100%; 及时率达到100%的，得2分；否则得分=政府采购合同签订及时率*2。	2
			B32 政府采购合同公示及时率	2	单位本年度采购合同公示信息发布时间是否符合相关规定。用以反映和考核部门政府采购合同公示及时情况。	评价要点: 政府采购合同需在签订之日起2个工作日内在省级以上人民政府财政部门指定的媒体上公告; 政府采购合同公示及时率=政府采购合同及时公示个数/政府采购合同公示总数*100%; 及时率达到100%的，得2分；否则得分=政府采购合同公示及时率*2。	2

	B4资产管理	4	B41 资产管理规范性	2	单位的资产是否保持安全完整、资产配置是否合理，资产使用和资产处理是否规范，用以反映和考核部门资产管理的整体水平。	评价要点: ①资产配置管理，不存在未按规定程序配置或超标准配置的，得0.6分，否则每发现一处，扣0.2分，直到扣完为止; ②资产使用管理，不存在未按规定程序办理对外投资、出租、出借等行为的，得0.6分，否则每发现一处，扣0.2分，直到扣完为止; ③资产处置管理，不存在未按规定程序办理资产处置行为的（含无偿调拨划转和捐赠、有偿转让和置换、报废、报损等），得0.6分，否则每发现一处，扣0.2分，直到扣完为止; ④未出现因管理不当发现严重资产损失和丢失情况的，得0.2分，否则每发现一处，扣0.1分，直到扣完为止。	1.4
			B42 固定资产利用率	2	单位实际在用固定资产总额与所有固定资产总额的比率，用以反映和考核部门固定资产使用效率程度。	评价要点: 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%。 得分=（固定资产利用率－85%）÷（95%-85%）×2。 利用率≥95%的，得2分；利用率≤85%的，得0分; 利用率在85%—95%之间的，按公式计算。	2

	B5组织实施	5	B51管理制度健全性	2	单位针对各项职能，是否建立了相应的业务管理，制度是否健全，用以反映和考核各项业务管理制度对部门履职的保障情况。	评价要点: ①制定或具有相应的业务管理制度的得1分，否则不得分; ②业务管理制度合法、合规、完整的得1分，否则不得分。	2
			B52制度执行有效性	3	单位实施是否符合相关管理规定，用以反映和考核相关管理制度的有效执行情况。	评价要点: 完全遵守相关法律法规和相关管理规定的得3分，否则每发现一处不遵守相关法律法规和相关管理规定的扣1分，直到扣完为止。	1
C部门产出（36）	产出数量	10.5	C11就业服务项目数量	2	反映就业之家网点数量、岗位征集总数、校招场次、就业意向协议份数等情况	评价要点: ①“15分钟15公里”标准下就业之家网点建设数≥ 117个，得1分，否则按比例得分（实际建设数/117*1）; ②按“划市包校”要求，驻昌院校≥20 场;省内市外院校≥16 场;省外高校≥121场，全部符合得1分，否则按比例分（符合要求数/3*1）;	0.91

			C12人力资源服务配置数	1.5	反映南昌经开区人力资源服务产业园运营服务配置、新增招商企业数量完成情况	评价要点: ①南昌经开区人力资源服务产业园专业运营管理团队人数≥10 人，得0.5分，否则按比例得分（实际人数/10*0.5）； ②南昌经开区人力资源服务产业园核心团队成员人数≥8 人，得0.5分，否则按比例得分（实际人数/8*0.5）； ③新增招商人力资源企业≥30 家、留创园企业≥8 家，得0.5分，否则不得分。	1
			C13产才融合服务落地数	4	反映产才融合服务资源项目落地数	评价要点: ①2024年度引进或孵化科技项目落地数≥5家，得1分，否则不得分; ②2024年度柔性或刚性引进人才数C类≥5人，得1分，否则不得分。	4

			C14 医疗救助对象规模	1	反映按规定纳入救助范围符合救助条件的对象数量	评价要点: 2024年医疗救助人次≥7000人，得1分，否则按比例得分。	1
			C15 养老保险补贴人数	2	反映城乡居民基本养老保险缴费补贴人数	评价要点: ①城乡居民基本养老保险缴费补贴人数≥5832人，得1分，否则不得分（实际补贴人数/计划补贴人数*1）； ②基础养老金区级配套计划发放人数≥3500人，得0.5分，否则不得分（实际发放人数/计划发放人数*1）； ③基础养老金高龄补贴人数≥330人，得0.5分，否则不得分（实际补贴人数/计划补贴人数*1）。	1.5
	C2产出质量	11.5	C21 就业服务项目质量达标率	1.5	反映网点建设规范、政策宣传、岗位征集等达标情况	评价要点: ①“就业之家”100% 符合标准化建设的各项规范要求，得0.5分；否则不得分； ②按方案要求完成政策宣传、企业资质审核、活动组织的校招场次合规率≥98%，得0.5分，	1

						否则不得分; 校招场次合格率=校招场次合格数量/总校招场次数量×100%; ③签订就业意向协议后，最终成功入职的人数履约率≥70%，得0.5分，否则不得分 人数履约率=履约人数/总人数×100%	
			C22运营团队质量达标率	3	反映人力资源服务产业园质量达标情况	评价要点: 运营管理团队中，大学本科以上学历人员配置率≥100%，得2分，否则不得分; 大学本科以上学历人员配置率=大学本科人员数/总人数*100%	3
			C23产才融合人才资质合规性	3	反映科技项目股东高学历或高职称人员占比、匹配高层次人才的学历职称达标情况	评价要点: ①企业法定代表人或股东30%（含）以上需具有博士学位或正高级职称，得2分，否则不得分; ②匹配的高层次人才需为获得博士学位的人员或高层次人才，得1分，否则不得分;	3

			C24医疗救助对象准确性	1	用来反映医疗救助对象政策范围内个人自负费用年度限额内救助比例准确性	评价要点: ①救助人员符合普通门诊医疗救助、门诊特殊慢性病救助及重特大疾病门诊医疗救助、住院医疗救助、倾斜救助医疗救助这四个类别得0.5分，否则发现一项不符合不得分。 ②救助对象是否存在重复救助人员，若不存在，得0.5分，否则不得分。	1
			C25城乡居民基础养老金发放精准率	3	用来反映居民基础养老金符合条件的发放精准情况	评价要点: ①居民基础养老金缴费补贴标准率≥100%，得1.5分，否则按比例得分 居民基础养老金缴费补贴标准率=符合标准人数/发放缴费补贴人数×100%;	3

						②养老金区级配套发放标准率≥100%，得1.5分，否则按比例得分 养老金区级配套发放标准率=符合条件人数/发放总人数×100%;	
	C3产出时效	9	C31就业服务项目完成及时性	2	反映网点建设完成时效、岗位推送及时率等情况	评价要点: ①网点在2024年6月底前全部完成铺开建设，得1分，否则每延迟一个月扣0.2分，直至扣完; ②在2023年9月-2024年6月期间，按计划时间完成的校招场次完成率≥100%，得1分，否则不得分 场次完成率=实际完成场次/计划场次×100%	2

			C32 运营任务完成及时性	2	反映2024年度人力资源服务产业园运营任务按期完成时效情况	评价要点: ①每年12月31日前需完成当年全部核心考核目标，逾期完成的目标不计入当年有效完成量，全部完成得1分，否则不得分; ②每月中旬15日前完成上月工作书面汇报的提交，得1分，否则不得分。	1
			C33 产才融合补贴支付与考核时效	1	反映固定运营补贴支付时效与考核周期时效情况	评价要点: ①合同生效后60天内或新一年度60天内，拨付年度固定运营补贴499600元，得0.5分，否则不得分; ②自签订合同起每12个自然月为一个年度考核周期，得0.5分，否则不得分。	1
			C34 医疗救助办理及时性	2	用来反映医疗救助人员增减的及时情况。	评价要点: 新增医疗救助对象自身份认定之日当日起享受医疗救助待遇。当日完成新增身份认定的，得2分，否则发现一例未在当日完成身份认定的扣0.5分，直到扣完为止;	2
			C35 城乡居民养老金发放及时性	2	用来反映城乡居民养老保险发放及时情况	评价要点: ①在规定时间内发放城乡居民养老保险缴费补贴，得1分，否则不得分;	2

						②在每个月15日前（遇节假日提前）发放城乡居民养老金区级配套，得1分，未按时发放不得分。	
	C4产出成本	6	C41在职人员控制率	2	部门本年度实际在职人员数与编制数的比率，用以反映和考核部门对人员成本的控制程度	评价要点: 在职人员控制率=（在职人员数/编制数） ×100%。 在职人员数：部门实际在职人数，以财政部门确定的部门决算编制口径为准。 编制数：机构编制部门核定批复的部门的人员编制数。 在职人员控制率≤100%，得2分; 否则不得分。	2
			C42“三公”经费控制率	2	部门本年度“‘三公’经费”实际支出数与预算安排数的比率，用以反映和考核部门对“‘三公’经费”的实际控制程度	评价要点: “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2分; 否则不得分。	2
			C43公用经费控制率	2	考察部门本年度“公用经费”预算数与上年度“公用经费”预算数的变动比率，用以反映部门（单位）对行政成本的控制程度	评价要点: 公用经费控制率=（本年度公用经费全年预算总额-上年度公用经费全年预算总额）/上年度公用经费全年预算总额×100%。 公用经费控制率≤0，得2分; 否则不得分。	2

D部门效益（29.5分）	D1经济效益	3	D11 两园经济效益完成度	2	反映两园区年度税收及入驻企业营收的目标达成情况	评价要点: 两园区年度税收≥8500 万元、入驻企业营收≥70 亿元，得2分，否则不得分。	2
			D12 办公面积出租完成率	1	反映人力资源产业园及留创园办公面积出租的实际完成情况	评价要点: 办公面积出租实际完成率 =（人力资源产业园实际出租面积÷可出租面积×100%×20%+留创园实际出租面积÷可出租面积 ×100%×5%）÷ 当年基准值（2024 年 70%）÷25% 综合完成率≥75% ，得1分，否则按比例得分。	0.17
	社会效益	10	D21“双千计划”人才培育成效	2	反映实际给予支持的“双千计划”项目的具体数量	评价要点: “双千计划”项目的实际支持数量≥12 个，得2分，否则按比例得分。	1.5
			D22 强化社保稽核内控	3	反映打击欺诈骗保专项行动、社保基金交叉互查和自查自纠专项行动的完成情况	开展打击欺诈骗保专项行动，重点开展社保基金交叉互查和自查自纠专项行动，得2分，否则不得分。	3
			D23 提升服务效能	2	反映首问负责制、限时办结制、公开承诺制、追究问责制等有关制度的完善情况	完善首问负责制、限时办结制、公开承诺制、追究问责制等有关制度，得2分，否则不得分。	2

	D3 可持续影响	6.5	D24 加强基层党组织建设	3	反映党群服务中心体系功能建设的推进情况	①持续推进7个新成立社区党群服务中心项目建设、党建“三化”工作提档升级，得2分，否则按比例得分; ②推动在职党员常态化参与社区治理,得1分，否则按比例得分。	3
			D31 就业帮扶措施的完善性	2	反映服务帮扶就业、政策激励支持就业等措施的完善情况	评价要点: 实行服务帮扶就业、政策激励支持就业等措施得2分；措施不完善或未有效实施不得分。	2
			D32 社会保障体系完善度	2	反映社保医保重点领域制度改革、政策优化的落地成效	评价要点: 完成机关事业单位养老保险改革、补充工伤保险推行等重点改革得2分，每少完成1项扣1分，扣完为止。	2
			D33 基金风险防控体系健全度	2.5	反映政策、经办、系统、监督四位一体基金管理风险防控体系的完善情况	评价要点: 健全政策、经办、系统、监督四位一体的基金管理风险防控体系，得2.5分，否则不得分。	2.5
	D4 社会公众或服务	10	D41 社会公众满意度	10	反映和考核项目对群众带来的影响和效果。	评价要点: 根据满意度调查报告，满意度达95%（含）以上得10分，未达95%，按比例得分。	10

	对象满意度						
总分		100		100			82.72
评价等次	优□ 良 ☑ 中□ 差□						
	90（含）-100分为优、80（含）-90分为良、60（含）-80分为中、60分以下为差						

附件 2：调查报告

组织与人力资源部门 2024 年度单位整体支出

满意度调查报告

编制单位：江西绩财管理咨询有限公司

日期：2025 年 12 月

一、调查背景、目的及样本

（一）调查背景

为了能更好地了解区区组织部2024年度单位整体支出取得的综合效益，根据区组织部提供的材料，进行满意度调查研究。

（二）调查目的

为全面了解区组织部在高层次人才活动、产业园招聘、基层党建等核心工作领域的实际情况，精准掌握工作推进中的优势与不足，特针对服务对象（如群众）开展满意度问卷调查。根据绩效评价的原理和规范，对采集的数据进行整理、分析和评分，并提炼结论撰写调查报告，完善绩效评价报告。

（三）调查样本

根据区组织部履职内容、重要项目支出、年度工作计划和长期规划进行现场调查，对区组织部服务对象发放问卷开展满意度调研，样本数量实际103份，均为有效问卷。

二、研究方法及执行流程

（一）数据分析方法

1.描述统计分析

描述统计分析是指用来描绘或总结观察量基本情况的统计分析方法总称。描述统计分析方法研究如何取得反映客观现象的数据，并通过图表形式对所收集的数据进行加工处理和显示，进而通过综合概括与分析得出反映客观现象的规律性数量特征。

2.因素分析法

因素分析是利用指数体系分析或测定客观现象总体的总变动中各影响因素变动对其影响方向和程度的一种统计分析方法。换言之，它是运用统计手段对问卷收集的数据进行分析，将某一概念中所涵盖的因素进行分析，确定概念所包含的维度。

（二）执行流程

1.研究成员及分工

表2.1 研究成员及分工

姓名	工作定位	主要负责事项
熊秋萍	组长	全面参与了满意度问卷调研，根据工作进度及突发情况调派人员，完成满意度调研报告撰写。
尚海涛	副组长	跟进满意度问卷调研情况，协助人员调配，统计问卷信息，协助满意度调研报告撰写。
甘丽玲、周禹杉、周心妍	调查员	负责满意度调查及数据采集、整理、初步统计及分析等工作。

2.调查执行流程

（1）准备阶段：在调查前期，由组长及成员进行调查问卷的设计及审核；组长与区组织部对接人员进行良好沟通，同时完成一系列前期准备工作，如调查所需物料准备等。

（2）执行阶段：本次调查时间为2025年11月21日至2025年12月12日。群众的发放与回收由调查员完成。

（3）收尾阶段：后期工作组将调查所得数据及过程资料进行整理，根据整理后的数据进行分析，撰写调查研究报告，报告经组长审核确认后，再行提交。

三、研究数据分析

（一）医保满意度调查问卷表

1.是否参加过医保相关政策的宣传活动？

图 3.1.1 您是否是否参加过医保相关政策的宣传活动？(n=103)

是	90	87.38%
否	13	12.62%

如图3.1.1所示，调查组发现，87.38%的群众参加过医保相关政策相关的宣传活动，12.62%的群众未参加过。

2.宣传活动的形式是否能吸引参保人员

图 3.1.2 宣传活动的形式是否能吸引参保人员？(n=103)

能	89	86.41%
不能	14	13.59%

如图3.1.2所示，调查组发现，86.42%的群众认为宣传活动的形式能够吸引参保人员，13.59%的群众认为该宣传活动的形式不能够吸引参保人员。

3.您对医保政策宣传内容的覆盖面、可理解性和翔实程度是否满意？

图 3.1.3 您对医保政策宣传内容的覆盖面、可理解性和翔实程度是否满意？(n=103)

非常满意	83	80.58%
满意	6	5.83%
不满意	13	12.62%
非常不满意	1	0.97%

如图3.1.3所示，调查组发现，80.58%的群众对医保政策宣传内容的覆盖面、可理解性和详实程度非常满意，5.83%的群众对医保政策宣传内容的覆盖面、可理解性和详实程度满意，12.62%的群众对医保政策宣传内容的覆盖面、可理解性和详实程度不满意，0.97%的群众对医保政策宣传内容的覆盖面、可理解性和翔实程度非常不满意。

4.是否清楚地了解医保相关政策？

图3.1.4 您是否清楚地了解医保相关政策？(n=103)

清楚了解	83	80.58%
有一定了解	14	13.59%
完全不了解	6	5.83%

如图3.1.4所示，调查组发现，80.58%的群众对医保相关政策清楚了解，13.59%的群众对医保相关政策有一点了解，5.83%的群众对医保相关政策完全不了解。

5.您认为参保对您是否有帮助？

图3.1.5 您认为参保对您是否有帮助？(n=103)

有帮助	86	83.5%
帮助不大	12	11.65%
没有帮助	5	4.85%

如图3.1.5所示，调查组发现，85.5%的群众认为参保有帮助，11.65%的群众认为参保帮助不大，4.85%的群众认为没有帮助。

6.医保相关政策的实施是否能减轻负担?

图 3.1.6 医保相关政策的实施是否能减轻负担?(n=103)

是	87	84.47%
否	16	15.53%

如图3.1.6所示，调查组发现，84.47%的群众认为医保相关政策的实施能减轻负担，15.53%的群众认为医保相关政策的实施不能减轻负担。

7.您对医疗保险费用报销的及时性是否满意?

图 3.1.7 您对医疗保险费用报销的及时性是否满意?(n=103)

是	87	84.47%
否	16	15.53%

如图3.1.7所示，调查组发现，84.47%的群众认为医保相关政策的实施能减轻负担，15.53%的群众认为医保相关政策的实施不能减轻负担。

8.办理医保业务时是否便捷?

图 3.1.8 您办理医保业务时是否便捷?(n=103)

便捷	86	83.5%
一般	10	9.71%
不够便捷	7	6.8%

如图3.1.8所示，调查组发现，83.5%的群众认为办理医保业务时较为便捷，9.71%的群众认为办理医保业务时体验一般，6.8%的群众认为办理医保业务时不够便捷。

9.认为办理医保业务的工作人员态度怎么样?

图 3.1.9 您为办理医保业务的工作人员态度怎么样? (n=103)

很好	86	83.5%
一般	10	9.71%
不好	7	6.8%

如图3.1.9所示，调查组发现，83.5%的群众认为办理医保业务的工作人员态度很好，9.71%的群众认为办理医保业务的工作人员态度一般，6.8%的群众认为办理医保业务的工作人员态度不好。

10.根据您对南昌市经开区社会保险事业服务中心的服务，您总体评价打几分?

图 3.1.10 您对南昌经开区社会保险事业服务中心的服务总体评价? (n=103)

10	86	83.5%
9	0	0%
8	0	0%
7	5	4.85%
6	4	3.88%
5	5	4.85%
4	1	0.97%
3	2	1.94%
2	0	0%
1	0	0%

如图3.1.10所示，调查组发现，83.5%的群众对南昌市经开区社会保险事业服务中心的服务很满意。

四、研究结论

总体而言，区组织部所服务的群众普遍接触过医保相关政策的宣传活动，对医保政策宣传内容的覆盖面、可理解性和翔实程度非常满意，了解医保相关政策，对医疗保险费用报销的及时性比较满意，认为办理医保业务的工作人员态度很好，对南昌市经开区社会保险事业服务中心的服务满意。

江西绩财管理咨询有限公司

2025 年 12 月 22 日