北京海外学人中心（北京市领导人才考核评价服务中心）部门整体绩效评价报告

一、部门概况

（一）机构设置及职责工作任务情况

北京海外学人中心（北京市领导人才考核评价服务中心）是北京市委、市政府建立的主要面向高层次人才服务的专业机构，是海内外优秀人才的服务平台，是连接优秀人才与北京的纽带，是首都高层次人才服务之家，归口市委组织部管理，为副局级参公管理事业单位。中心职责是：承担本市海外（外籍）人才多渠道寻访、认定评估、培训交流、综合服务等事务性工作；承担海外人才工程项目、引进国外智力、外国人来华工作服务和管理的辅助性、事务性工作；承担干部考核评价相关研究、技术工具开发和相关服务等工作。

（二）部门整体绩效目标设立情况

2023年部门整体绩效目标围绕部门职责、人才政策要求以及主要工作任务，目标设立为以贯彻落实党的二十大精神，深入实施人才强国战略，准确把握首都新发展阶段的新特征新要求，主动融入首都人才工作大局，坚持以全球视野、国际标准做好引进、评价、服务、培养人才工作，不断统筹资源力量、坚持改革创新、完善引评服务机制，持续推进我市海外（外籍）人才多渠道寻访、认定评估、培训交流、综合服务等事务性工作及海外人才工程项目、引进国外智力、外国人来华工作服务和管理的辅助性、事务性工作迈上新台阶，为北京全面建设高水平人才高地和国际科技创新中心提供人才保障。

部门整体绩效目标反映北京海外学人中心（北京市领导人才考核评价服务中心）使用部门预算资金在年度履职中预期达到的总体产出和效果，绩效目标与部门职责任务相匹配，目标设立合理。

二、当年预算执行情况

2023年全年预算数19244.5万元，其中，基本支出预算数4079.92万元，项目支出预算数15164.58万元，其他支出预算数0万元。资金总体支出18969.89万元，其中，基本支出4050.38万元，项目支出14919.51万元，其他支出0万元。预算执行率为98.57%。

三、整体绩效目标实现情况

（一）产出完成情况分析

1.升级平台渠道，加大人才寻引力度

一是提升北京国际青年创新发展论坛国际影响力。首次纳入中关村论坛平行论坛，主论坛发布2项重要成果。“专业平行论坛”论评结合，吸引1100余名优秀青年学者报名，2万余人次线上线下参与。京津冀国际青年人才“双百”对接会形成区域引才合力，发布岗位1081个，促成人才落地。“全球青年创新对话”发挥启智作用，6场活动吸引国内外青年15万人次线上线下参与。二是创新升级“海外英才北京行”活动。打造“全球宣介、平台对接、落地聚才”引才闭环，发布2700余个岗位，8场活动吸引4.6万人次线上参与，组织百余名博士来京考察，持续推进人才落地对接。三是加速全球创新服务网络建设。邀请高校、企业、科研院所、孵化机构、人才组织等国内外机构加入，开展国际交流合作，有效拓展联系渠道。四是推进中外工程与技术交流合作。聚焦新一代信息技术等专业领域，“发榜”关键核心技术难题，开展十余场工程技术交流活动。五是加强宣传平台建设。依托媒体矩阵，首次开通Twitter、Facebook、LinkedIn等海外账号。

### 2.抓好政策落地，提升人才引进质量

一是提高引才质效。完成人才年度申报评审，全环节参与支撑HICOOL创业大赛。此外，协助做好特聘岗位年度考核及工资发放工作。二是做好引才项目工作支撑。加强宣讲动员辅导，着力提升申报人才数量质量。三是加大外籍人才引进力度。四是提升留学人才引进水平。

### 3.创新机制举措，提高人才服务效能

一是完善服务体系建设。制定实施《北京海外学人中心“海星”人才服务队伍建设行动计划》；升级智能客服系统，全年通过系统接听来电61933次。二是在中关村核心区打造中关村国际人才服务功能区。集成服务功能，提供政务、生活保障、事业发展3方面32项服务，制定国际人才“一站式”服务窗口建设标准，推动“窗口并联、一站办结”。三是深化高层次人才服务保障。完善申报服务系统，落实生活待遇等服务需求1045条。四是优化外籍人才服务。推进外国人来华工作许可、居留许可“两证联办2.0”服务，全市“两证联办”窗口受理点增至15个，全面压缩办理时限至5个工作日。全年办理外国人来华工作许可业务12.5万件。开展“京彩生活”系列活动15场。五是做好留学人才服务。受理业务申请2413笔，完成4场“春晖杯”获奖项目对接活动。据统计，全年开展各类人才服务活动54场，线上线下服务国际人才超15万人次。

### 4.健全培养体系，增加人才培养分量

一是加强人才培训交流。开展国情市情专题研修等培训活动8场，服务用人单位191家，培训人员464人；举办“政策微课堂”“月末大讲堂”品牌活动18期，服务用人单位3100余家次。举办12场专业领域座谈活动，促进人才交流合作。二是创新国际人才培养模式。与国家留学基金委深度合作，签署《北京公派出国人才培养专项合作框架协议》，开启非教育系统国家公派留学选派模式创新试点。建立国际人才联合培养机制，完成11个国家公派留学常规项目受理工作。三是高质量督导完成首期海外人才创业项目加速孵化服务结项。

### 5.建设雄安中心，服务区域协同发展

一是建设雄安中心。二是成立京津冀外籍人才服务联合体。三是示范引领人才跨区域交流合作。

### 6.坚持全面从严治党，加强干部队伍建设

一是强化党建引领。二是大兴调查研究。紧密结合职能定位形成调研报告14篇、制度机制5项，发现解决问题22项，推动海外人才工作高质量发展。三是加强制度建设。四是激励担当作为。

（二）效果实现情况分析

2023年部门整体支出推动了主题教育深入开展，紧紧围绕高水平人才高地和国际科技创新中心建设要求，坚持在规范、协同、创新上持续发力，加大人才寻引力度，提升人才引进质量，提高人才服务效能，增加人才培养分量，服务区域协同发展，高标准做好引进、服务、培养人才工作，为全市人才工作大局提供支撑保障。

四、预算管理情况分析

（一）财务管理

1.财务管理制度健全性。加强财务制度建设，结合部门工作实际，制定了切实有效的内部管理制度，包括《北京海外学人中心财务管理办法》《北京海外学人中心固定资产管理办法》《北京海外学人中心预算绩效管理办法》《北京海外学人中心政府采购管理实施细则》等，上述制度均得到了有效执行，保障了部门各项工作的规范性、合法性、科学性。

2.资金使用合规性和安全性。资金使用严格按照国家财经法规和内部财务管理制度以及有关专项资金管理办法的规定执行。预算编制、预算调整、大额资金使用等事项逐级报批，经党委会审议后实施，严格落实重大支出集体研究制度；各项经济合同经法律顾问审核；经费支出严格执行逐级审批；规范财政授权支付业务，出纳、会计岗位分设等，保障了部门资金使用合规性、安全性。

3.会计基础信息完善性。会计核算严格执行政府会计制度规定，依托预算一体化系统，认真组织开展日常财务核算和报表编制工作。通过职责分工加强对会计基础信息的复核，强化对会计核算、报表编报审核，能够保证会计基础信息的真实、准确和完整。

（二）资产管理

2023年切实履行资产管理主体责任，认真落实行政事业性国有资产管理各项要求，健全资产管理体系，规范资产配置、使用、处置、清查等环节管理工作。资产配置总体符合规定，资产采购执行政府采购制度，资产处置流程符合规定程序。通过资产管理信息化系统全面加强资产各环节的管理，实行从“入口”到“出口”的全生命周期资产管理，能够保证国有资产安全完整。

（三）绩效管理

2023年落实中央及我市全过程预算绩效管理工作要求，增强绩效管理主体责任，积极推进预算绩效管理工作。**一是**对纳入部门预算管理的所有项目开展绩效自评工作，实现绩效自评“全覆盖”。**二是**开展重点项目绩效评价，同步开展部门整体绩效评价工作。**三是**开展成本预算绩效分析，充分利用成本绩效分析形成的成果，强化对预算约束作用。四是组织对纳入绩效管理的所有项目上半年执行情况实施绩效监控。全年加强预算绩效管理工作的规范化，促进预算绩效管理水平提升。

（四）结转结余率

2023年北京海外学人中心（北京市领导人才考核评价服务中心）全年预算数为19244.5万元，年末结余结转金额为274.61万元，结余结转率1.43%。本年结转结余率较上年减少11.24%。

（五）部门预决算差异率

2023年年初预算数为19890.91万元，决算数为 18969.89万元，差额为921.02万元, 占年初预算批复总额的4.63%。部门预决算差异率远低于上年差异率（12.85%），部门预决算差异率控制情况好，预算管理水平提升。

五、总体评价结论

（一）评价得分情况

2023年北京海外学人中心（北京市领导人才考核评价服务中心）部门整体绩效评价得分为96.21分，评定等次为“优秀”。其中：预算执行情况19.71分，绩效产出情况28分，绩效效果情况29.0分，预算管理情况19.5分。

（二）存在的问题及原因分析

通过对部门整体绩效情况的分析，2023年预算绩效水平有较大提升，但仍有待改善问题。一是预算执行进度问题。因人才项目特点，经费支出集中在下半年，导致上半年预算执行未达到预算支出进度略高于时间进度的要求。二是当前设置的部门整体支出绩效指标存在细化量化不足，绩效指标较为宽泛、笼统，缺乏明确的可评价标准等问题。因人才工作具有显著的潜绩特点，导致绩效指标设置和评价标准细化量化存在一定难度，部门整体绩效指标设置需要进一步探讨完善。

六、措施建议

（一）加强预算执行管理。一是科学编制预算，加强预算评审工作，持续提高经费测算的精细化水平。二是继续将预算执行纳入督查。落实责任，实行挂账催报，跟踪了解项目进展和预算执行情况，督促项目实施进度，加强信息沟通，加快推进预算执行，进一步提升部门整体预算管理水平和资金使用效益。

（二）加强部门整体绩效目标管理，提高绩效指标设置的科学性。梳理部门职责和年度工作规划，厘清核心工作任务，并结合核心工作任务对预期绩效目标进行分解、细化，将各相关职责或工作内容反映在分项指标中，提升指标的可考量性和科学性。同时将绩效情况纳入督查督办内容，坚持“督事督人督效”相统一，加强日常对绩效目标的监控和分析，切实推进部门整体绩效的提升。

# 七、附件

附件

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2023年部门整体绩效评价指标体系评分表 | | | | | | | | |
| 一、当年预算执行情况（20分） | | | | | | | | |
| 一级指标 | 二级指标 | 预算数（万元） | 执行数（万元） | 预算执行率 | 分值 | 得分 | 指标解释 | 评分标准 |
| 当年预算执行情况（20） | 资金总体 | 19244.49654 | 18969.887874 | 98.57 | 20 | 19.71 | 部门全年执行数与全年预算数的比率。资金总体=基本支出+项目支出+其他 | ①得分一档最高不能超过该指标分值上限（20分）。②该指标若为正向指标，则得分计算方法应用全年实际值（B）/年度指标值（A）\*该指标分值；若定量指标为反向指标，则得分计算方法应用年度指标值（A）/全年实际值（B）\*该指标分值。若年初指标值设定偏低，则得分计算方法应用（全年实际值（B）—年度指标值（A））/年度指标值（A）\*100%。若计算结果在200%-300%（含200%）区间，则按照该指标分值的10%扣分；计算结果在300%-500%（含300%）区间，则按照该指标分值的20%扣分；计算结果高于500%（含500%），则按照该指标分值的30%扣分。 |
| 基本支出 | 3815.396403 | 4050.379820 | —— |
| 项目支出 | 16075.513597 | 14919.508054 |
| 其他 | 0 | 0 |
| 二、整体绩效目标实现情况（60分） | | | | | | | | |
| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标值 | 完成值 | 分值 | 得分 | 指标解释 | 评分标准 |
| 整体绩效目标实现情况（60） | 产出（30） | 人才认定评价 | 科学有效开展人才评价。建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，深入完善评审认定机制，科学有效开展人才评价，优化人才发展生态。 | 年度目标达成 | 30 | 28 | **产出数量**：计划完成率=（实际完成工作数/计划工作数）×100%。实际完成工作数：一定时期（年度或规划期）内部门（单位）实际完成工作任务的数量。计划工作数：部门（单位）整体绩效目标确定的一定时期（年度或规划期）内预计完成工作任务的数量。**产出质量**：质量达标率=质量达标工作数/实际完成工作数×100%。质量达标工作数：一定时期（年度或规划期）内部门（单位）实际完成工作数中达到部门绩效目标要求（绩效标准值）的工作任务数量。**产出进度：**按时完成率=（按时完成工作数/实际完成工作数）×100%。按时完成工作数：部门（单位）按照整体绩效目标确定的时限实际完成的工作任务数量。**产出成本**：单位产出相对于上一年度的节约额；②单位产出相对于市场同类产出的节约额；③部门公用经费的控制情况。 | 部门根据本单位情况自行确定并选择产出指标，合理确定各项指标权重。可量化的指标按照比率\*单项指标分值即为该指标得分。如果不能定量评价，则以定性的方式进行自评。 |
| 人才寻访引进 | 多措并举做好人才引进。健全更加专业、科学、有效的海外人才引进机制，引进关键核心技术人才。 | 年度目标达成 |
| 人才服务管理 | 做实做细人才服务保障，打造“落地即办、未落先办、全程代办”人才服务体系。向各类人才提供政务、生活和事业发展三个维度服务，构建专业化、精细化、个性化的人才综合服务体系。 | 年度目标达成 |
| 人才服务管理 | 聚焦事业成就人才。助力人才交流提升，深度挖潜，实现人才资源的再开发再提升；完善国际化人才培养机制，搭建开放、包容、创新的培训交流平台；助力人才纾困解难，助力人才事业发展。 | 年度目标达成 |
| 人才服务管理 | 加强自身建设,在组织管理上提升效能。 | 年度目标达成 |
| 效果（30） | 社会效益 | 促进北京＂四个中心＂建设人才支撑智力保障能力有所提升 | 有所提升 | 15 | 14 | **经济效益**：部门（单位）履行职责对经济发展所带来的直接或间接影响。**社会效益**：部门（单位）履行职责对社会发展所带来的直接或间接影响。**环境效益**：部门（单位）履行职责对环境所带来的直接或间接影响。**可持续性影响：**部门绩效目标实现的长效机制建设情况，部门工作效率提升措施的创新。**服务对象满意度**：部门（单位）的服务对象对部门履职效果的满意程度。 | 部门根据实际情况选择指标进行填写，并将其细化为相应的个性化指标。对于效益类指标可从受益对象瞄准度、受益广度和受益深度上进行设计分析。 |
| 服务对象满意率 | 服务对象满意率 | 85% | 15 | 15 |
| 三、预算管理情况（20分） | | | | | | | | |
| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 指标值 | 完成值 | 分值 | 得分 | 指标解释 | 评分标准 |
| 预算管理情况（20） | 财务管理（4） | 财务管理制度健全性 | 各项财务管理制度是否健全 | 符合要求，合同、采购管理制度需完善。 | 1 | 0.5 | **财务管理制度健全性:**部门（单位）为加强财务管理、规范财务行为而制定的管理制度。 | 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是否健全；②部门内部财务管理制度是否完整、合规；③会计核算制度是否完整、合规。每有一项不合格扣0.5分，扣完为止。 |
| 资金使用合规性和安全性 | 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 | 符合要求 | 2 | 2 | **资金使用合规性和安全性:**部门（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，用以反映考核部门（单位）预算资金的规范运行和安全运行情况。 | 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项目的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；⑥资金使用是否符合政府采购的程序和流程；⑦资金使用是否符合公务卡结算相关制度和规定。每有一项不合格扣0.5分，扣完为止。 |
| 会计基础信息完善性 | 基础数据信息和会计信息资料是否真实、完整、准确 | 符合  要求 | 1 | 1 | **会计基础信息完善性:**部门（单位）会计基础信息情况。 | ①基础数据信息和会计信息资料是否真实；②基础数据信息和会计信息资料是否完整；③基础数据信息和会计信息资料是否准确。每有一项不合格扣0.5分，扣完为止。 |
| 资产管理（4） | 资产管理规范性 | 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 | 符合要求 | 4 | 4 | **资产管理规范性:**部门（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（单位）资产管理的整体水平。 | 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其它资产管理制度办法执行情况。每有一项不合格扣0.8分，扣完为止。 |
| 绩效管理（4） | 绩效管理情况 | 对绩效信息进行汇总分析整理以及对绩效目标偏离情况进行矫正是否及时 | 符合要求 | 4 | 4 | **绩效管理情况:**考核部门（单位）在绩效管理信息的汇总和应用情况。 | ①部门（单位）是否及时对绩效信息进行汇总分析整理；②部门（单位）是否对绩效目标偏离情况及时进行矫正。每有一项不合格扣2分。 |
| 指标 | 2022年 | | 2023年 | 分值 | 得分 | 指标解释 | 评分标准 |
| 结转结余率（4） | 12.67 | | 1.43 | 4 | 4 | 结转结余率=结转结余总额/支出预算数×100%。 结转结余总额：部门（单位）本年度的结转资金与结余资金之和。 | 部门结转结余率低于上年的不扣分；高于上年结余率，每高出1个百分点扣0.4分，扣完为止。（说明：预算调整和结转结余指标，如非预算部门主观因素导致扣分的，在评分结果征求意见环节，经与相关部门预算主管处室共同研究，可作为例外情况酌情考虑。） |
| 部门预决算差异率（4） | 12.85 | | 4.63 | 4 | 4 | 通过年度部门决算与年初部门预算对比，对部门的年度支出情况进行考核，衡量部门预算的约束力。 | 部门预决算差异率高于上年差异率的，每高出10%（含），扣0.4分，扣完为止。 |
| 合计 | | | | | 100 | 96.21 |  | |