

石家庄市人力资源和社会保障局
2025 年度整体支出
绩效自评报告

石家庄市人力资源和社会保障局

2026 年 4 月



目 录

一、部门基本情况	- 1 -
(一) 部门概况	- 1 -
(二) 部门收支预决算情况	- 4 -
(三) 部门整体支出绩效目标、指标	- 4 -
二、自评工作开展情况	- 7 -
(一) 自评的组织工作	- 7 -
(二) 自评的方法和过程	- 8 -
三、部门整体支出绩效目标实现情况及指标分析	- 9 -
(一) 总体绩效目标实现情况	- 9 -
(二) 分项绩效目标实现情况及指标分析	- 9 -
四、评价结论和评价等级	- 12 -
五、存在的问题及改进措施	- 13 -
(一) 存在的主要问题	- 13 -
(二) 针对问题提出具体的改进措施或建议	- 14 -

石家庄市人力资源和社会保障局

2025 年度整体支出

绩效自评报告

贯彻落实市委市政府《关于全面落实预算绩效管理的实施意见》（石发〔2019〕8号）文件精神，遵循“科学性、规范性、客观性和公正性”的原则，对石家庄市人力资源和社会保障局（以下简称“我部门”）2025年整体支出情况实施了财政支出绩效自评，形成本评价报告。

一、部门基本情况

（一）部门概况

1. 部门职责

根据《石家庄市人力资源和社会保障局职能配置、内设机构和人员编制规定》，我部门主要职责分别是：（1）拟订全市人力资源和社会保障事业发展规划，起草人力资源和社会保障地方性法规、政府规章草案。（2）拟订人力资源市场发展规划和人力资源服务业发展、人力资源流动政策，促进人力资源合理流动、有效配置。按照管理权限拟订人员（不含公务员）调配政策和特殊人员安置政策。（3）负责促进就业创业工作，拟订统筹城乡的就业发展规划和促进就业创业扶持政策，完善公共就业服务体系，拟订全市技工学校和职业培训机构发展规划和管理规划并组织实施，统筹建立面向城乡劳动者的职业技能培训制度，加强就业服务和就业培训，拟订就业援助制度，牵头拟订高校毕业生就业

政策，按规定负责中专以上毕业生（非师范类）的就业工作。（4）统筹推进覆盖城乡的多层次社会保障体系建设。负责养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险工作。负责养老、失业、工伤保险关系转续和基金统筹管理工作，会同有关部门拟订养老、失业、工伤保险及其补充保险基金管理和监督制度。审核汇总相关社会保险基金预决算草案。负责企业年金、职业年金管理工作，会同有关部门实施全民参保计划并参与全省统一的社会保险公共服务平台建设工作。（5）负责就业、失业和相关社会保险基金预测预警和信息引导，拟订应对预案，实施预防、调节和控制，保持就业形势稳定和社会保险基金总体收支平衡。（6）负责劳动人事争议调解仲裁和劳动关系监管工作，完善劳动关系协商协调机制，组织实施职工工作时间、休息休假和假期制度。负责消除非法使用童工和女工、未成年工的特殊劳动保护工作的现象。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）拟订人才工作有关目标并做好相关实施工作，参与全市人才工作的指导、组织、协调和管理，承办有关人才工作。会同有关部门做好市场化、社会化的人才管理服务体系建设工作。负责人事考试工作。负责人才分类评价机制推进实施，牵头推进全市深化职称制度改革，综合管理全市职称工作。负责专业技术人员管理、继续教育和博士后管理工作，负责高层次专业技术人才选拔和培养，拟订吸引留学人员来石（回国）工作或定居政策，组织拟订技能人才培训、评价、使用和激励制度。贯彻执行职业资格制度，负责职业技能多元化评价工作。（8）会同有关部门指导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、考核奖惩、培训等人事综合管理工作，负责事业单位人员和机关工勤人员管理工作；按照管理权限负责市直部分事业单位及中央驻石单位工资基金手册管理工作。（9）负责全市评比达标表彰和创建示范工作的综合管理、审核备案、监督检查工作。会同有关部门拟订全市表彰奖励办法（不含中国共产党党内表彰、公务员奖励），组织指导市直各部门的评比达标表彰活动，负责全市功勋荣誉表彰奖励获得者管理工作，落实享受待遇的相关政策。（10）会同有关部门做好全市事业单位人员工资收入分配管理工作，负责国有企业管理人员薪酬水平的复核、备案工作；负责企事业单位人员工资决定、正常增长和支付保障工作；负责全市企事业单位人员福利和离退休管理工作，并对政策执行情况进行监督检查。（11）负责农民工工作，对政策落实情况进行监督检查，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益。（12）负责人力资源和社会保障对外交流与合作工作。（13）完成市委、市政府交办的其他任务。

2. 机构设置

纳入我部门决算汇编范围的独立核算单位（以下简称“单位”）共5个，具体情况如下：石家庄市人力资源和社会保障局（本级），行政单位，财政拨款；（2）石家庄市社会保险中心，参公事业单位，财政性资金基本保证；（3）石家庄市就业服务中心，参公事业单位，财政性资金基本保证；（4）石家庄市机关事业社会保险中心，参公事业单位，财政性资金基本保证；（5）石家庄技师学院，财政补助事业单位，财政性资金定额或定项补助。

我部门现有在职职工 582 人，其中行政人员 105 人、参照公务员管理事业人员 218 人、非参公事业人员 231 人，机关工人 28 人。

3. 资产情况

截至 2025 年底，我部门共有固定资产 4013.24 万元，货币资金 250.65 万元。我部门资产管理依照政府采购目录进行政府采购，加强固定资产登记、使用和报废处置管理，做到支出合理，物尽其用。

(二) 部门收支预决算情况

我部门 2025 年年初预算收入为 95267.52 万元，其中：一般公共预算财政拨款收入 87989.12 万元，事业收入 410 万元，其他收入 6868.4 万元。2025 年年初预算支出为 95267.52 万元，其中：基本支出 15778.32 万元，项目支出 79489.2 万元。

2025 年全年预算收入为 111726.37 万元，其中：一般公共预算财政拨款收入 109548.8 万元，事业收入 410 万元，其他收入 1283.26 万元，年初结转和结余 484.31 万元。2025 年全年预算支出数为 111726.37 万元，其中基本支出 15957.24 万元，项目支出 95769.13 万元。

2025 年决算收入为 110136.34 万元，其中一般公共预算财政拨款收入 108112.98，事业收入 287.72 万元，其他收入 1251.33 万元，年初结转和结余 484.31 万元。2024 年决算支出数为 110136.34 万元，其中：基本支出 15750.97 万元，项目支出 94385.38 万元。

(三) 部门整体支出绩效目标、指标

1. 整体绩效目标

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大以及中央、省、市三级经济工作会议精神，认真落实我市两会、全市经济工作推进会议、全省人社工作会议以及全省人社系统重点工作部署会的安排部署，深入践行以人民为中心的发展思想，坚持稳中求进工作总基调，以高质量发展为目标，以扎实推进“12519”战略部署为主要抓手，推动全市人社工作在全省争第一、在全国创一流，为建设现代化、国际化美丽省会城市作出新的更大贡献。

2. 分项绩效目标、指标

(1) 就业更加充分质量更高

绩效目标：大力实施就业优先政策，聚焦吸纳就业能力强的产业企业，强化用工、培训、补贴等一揽子政策扶持；聚焦高校毕业生规模再创新高的情况，进一步拓宽市场化、政策性就业渠道；聚焦困难群体求职就业面临的问题，分层分类提供就业援助，以政策红利的充分释放，稳市场主体、扩就业岗位，确保全市就业形势总体稳定。

绩效指标：实现全市城镇新增就业 14 万人以上，失业人员再就业 2.85 万人以上，就业困难人员实现就业 1.52 万人以上，零就业家庭保持动态为零。

(2) 社会保障体系更加完善更可持续

绩效目标：深化社保制度改革，严格落实《企业职工基本养老保险全国统筹制度实施方案》及配套政策。深入实施全民参保计划，基本实现法定人员全覆盖。按照全省统一部署，做好我市

退休人员养老金待遇调整工作。抓好社保基金风险防控确保基金安全可持续进行。

绩效指标：城镇职工养老保险参保达到 317.98 万人，工伤保险达到 198.44 万人，失业保险达到 164.91 万人，城乡居民养老保险达到 381 万人。

（3）人才总体水平进一步提升

绩效目标：加强专业技术人才队伍建设，扩大职称自主评审范围，促进职业资格证书或职业技能等级证书认定。加强技能人才队伍建设，持续推进高技能人才培训基地、技能大师工作室和市级实训中心建设。

绩效指标：2025 年年末，新增取得高级工以上职业资格证书或职业技能等级证书 2 万人。评定 2 至 3 家市级高技能人才基地、市级技能大师工作室。

（4）人事工资制度改革进一步深化

绩效目标：严密组织事业单位公开招聘，全面实行事业单位招聘市级统招统考制度。创新事业单位岗位管理机制，激发事业单位人才创新创造活力。完善工资制度，健全工资合理增长机制，落实事业单位工资标准调整工作。

绩效指标：确保事业单位公开招聘公平、公正。结合事业单位发展聘用急需的高层次人才特殊需要，探索创新引进高层次人才特设岗位管理办法。鼓励事业单位科研人员创新创业。

（5）劳动关系和谐稳定

绩效目标：继续实施劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动，选树金牌劳动关系协调员和社会组织。开展维护新就业形态

劳动者劳动权益专项行动，规范推广电子劳动合同应用。完善落实农民工工资保证金等各项制度，深入开展根治欠薪系列专项行动，确保欠薪治理长效常态。

绩效指标：2025年年末规模以上企业劳动合同签订率达到100%，持续推进劳动人事争议调解仲裁工作标准化建设，确保实现按期结案率92%、调解率80%的年度目标。

（6）基本公共服务能力显著提升

绩效目标：全面提升政务服务效能。巩固“1+7+X”人社服务样板工程和“1+20+30”样板创建活动成果，发挥好乡镇（街道）、村（社区）点多便民作用，将社会保险、就业创业、劳动关系等市级已经延伸下沉的服务进行整合，量身打造综合服务场景。同时，全面推进人社一体化公共服务平台建设和应用，努力实现平台更优、行风更优、服务更优。

绩效指标：以“10分钟便民服务圈”为基础，全面实现全市“市、县、乡、村”四级人社服务规范统一。完成市县乡村四级一体人社公共服务体系全覆盖的目标，提升乡镇（街道）、村（社区）人社业务量，将“就近办”“全市通办”效果真正发挥出来。

二、自评工作开展情况

（一）自评的组织工作

1. 成立绩效评价工作组

我部门为推进本年度预算绩效评价工作，抽调人员成立绩效评价工作组，由副局长徐志峰担任组长，成员包括局规划财务科科长张霖、局办公室主任刘进、局机关党委（纪委）专职副书记孟文哲及局属二级预算单位相关负责人员。

2. 绩效评价资料收集

由预算绩效管理小组牵头，组织各参评人员制定自评工作方案，第一阶段：全面收集评价所需基础信息资料，包括：2025年人社局绩效文本，人社局决算表、人社局预算文本。第二阶段：收集项目实施的详细资料，包括：各项目预算资金支出情况、各项目预期绩效目标和指标、绩效目标实现情况的佐证资料。第三阶段：与项目相关负责人面谈沟通，收集项目相关人员对项目实施过程中发现的问题及意见和建议。第四阶段：对资料进行分类整理、审查和分析。

（二）自评的方法和过程

1. 自评的方法

（1）科学公正原则。此次绩效自评运用科学合理的方法，按照规范的程序，对我部门整体预算资金使用绩效进行客观、公正地反映。

（2）统筹兼顾原则。单位自评、部门自评和财政自评应职责明确，各有侧重，相互衔接，绩效自评结果将上报财政部门作为财政自评参考依据。

（3）激励约束原则。此次绩效自评结果与预算安排、政策调整、改进管理实质性挂钩，体现奖优罚劣和激励相容导向，有效安排、低效压减、无效问责。

（4）公开透明原则。此次绩效自评结果应依法依规在政府门户网站进行公开，并自觉接受社会监督。

2. 绩效自评过程

本次绩效自评将资金使用产出及效果与年初指标值相比较，

完成相应指标值的，赋全部分值；未完成指标值的，按照完成程度赋分，并对完成值低于指标值较多的，分析其形成原因，针对评价过程中发现的问题进一步提出相关意见建议，为以后年度我部门履行部门职责做出更好的预算管理和资金安排。

三、部门整体支出绩效目标实现情况及指标分析

（一）总体绩效目标实现情况

我部门在市委、市政府的正确领导下，在 2025 年坚持“常规工作创一流、重点工作求突破、特色工作出亮点、整体工作上水平”，咬定“全国创一流、全省争第一、全市作表率”目标，持续推进“12519”战略走深走实，圆满完成各项目标任务，人社事业高质量发展稳的基础更加巩固、进的势头更加强劲。社保经办服务、创业担保贷款 2 个案例入选“中国地方政府营商环境优秀案例”，33 项经验做法在全国、全省推广，省政府、市委、市政府要情快报刊发经验做法 80 余篇，央视、《人民日报》等省部级以上媒体报道 94 次。我市连续 4 年获评“中国年度最佳引才城市”，连续 2 年入选“人才友好型城市”。市仲裁院获人社部等 5 部门“2024 年度工作突出劳动人事争议仲裁机构”表彰。

（二）分项绩效目标实现情况及指标分析

1. 就业形势保持总体稳定

我部门按照 2025 年初绩效工作的要求，全年城镇新增就业 14.7 万人，完成任务的 105%，总量和完成率继续领跑全省。城镇居民人均可支配收入达到 38925 元，增速 5%，第二、第三季度均排名全省第一。

2025 年我部门取得以下成绩：一是发放失业保险待遇 4.87

亿元、稳岗返还补贴 3.87 亿元，为企业减负 12.23 亿元。全省首设创业孵化基地“金融服务驿站”，助力 25 家孵化企业贷款 1313 万元。发放创业担保贷款 3.04 亿元，超年度任务的 60%。二是 2025 届离校未就业高校毕业生帮扶就业率 96.71%，向京津新增输出劳务 3.86 万人，建成 12 个“不住家”家政服务站。三是开展补贴性培训 4.39 万人次，完成全年任务的 152.17%。新增取得职业技能等级证书 8.4 万人次，以技能提升促就业质量。四是开展就业创业服务 54.32 万人次，组织招聘活动 1258 场，提供岗位 61.91 万个，全力保障群众就业需求。

2. 社会保障体系更加健全

我部门按照 2025 年初绩效工作的要求，社保制度改革深化且创新经验全国推广，参保覆盖广泛且保障网更密，基金监管强化且风险有效防范。

2025 年我部门取得以下成绩：一是出台全省首部补充工伤保险办法，填补了制度空白。社保经办数字化转型、社保业务档案数字化改革成果丰硕，6 月份在全国会上作典型发言，经验在全国推广。二是全市基本养老、工伤、失业保险参保人数分别达 700.07 万、201.8 万、168.7 万，社会保障网越织越密。三是全省率先开展工伤保险协议机构飞行检查，建立与税务欠费协作处置、与多部门待遇信息比对机制，有效防范基金风险。

3. 人才支撑引领作用更加凸显

我部门按照 2025 年初绩效工作的要求，在人才引育、事业单位改革、技能人才培养三大领域多点突破，多项工作全省领跑、全国推广，人才队伍建设成效显著。

2025年我部门取得以下成绩：一是落实“15条人才新政”，发放一次性安家补贴2.02亿元、购租房补贴3.5亿元，分配人才公寓417套。组织省内招聘活动15场，赴14所知名高校开展人才招聘“春季高校行”，牵头成立石家庄都市圈人力资源市场联盟。成功举办第八届高层次人才交流洽谈会，进场人数1.56万余人，达成引才意向5875人，规模再创新高。二是全省率先建立公立医院“工分制”绩效分配机制、率先部署使用AI自动报审系统；推出事业单位公开招聘笔试“一考多用”机制，县以下岗位招聘率提升16%，经验获人社部全国推广，作为全省唯一案例入选“中国事业单位发展报告”；首次同步组织事业单位公开招聘和“英才入石”公开选聘，报名考生19.5万人，规模居全国地级市首位。三是创新建立工学一体“三个一批”梯度推进机制（申报一批、储备一批、带动一批），全市6所技工院校、10个专业入选全国名单，数量全省第一。我部门获评“河北省高技能人才培养突出贡献单位”。

4. 劳动权益保障坚实有力

我部门按照2025年初绩效工作的要求，聚焦劳动者权益保障，扎实开展新就业形态劳动者权益专项行动，建立动态管理台账，深化调解仲裁改革，坚持源头预防与多元解纷，纠纷化解成效显著，成功入选国家试点。强力推进欠薪治理，专项行动成效突出，欠薪线索化解率高，足额追缴大量劳动者工资，切实维护了劳动者合法权益。

2025年我部门取得以下成绩：为7.8万人建立权益动态管理台账。全年解决纠纷3823件，获批国家调解仲裁制度机制创新

首批试点城市。持续开展治理欠薪专项行动，6月份以来欠薪信访线索化解率94.8%。全年为2.8万名劳动者追缴工资2.22亿元。

5. 数字化便民服务全面升级

我部门按照2025年初绩效工作的要求，人社公共服务效能全面提升，数字化便民服务多点突破，四级服务网络全覆盖，群众办事便捷度大幅增强。

2025年我部门取得以下成绩：持续提升人社公共服务效能，社保卡“一卡通”应用场景持续拓展，创新实现“社保卡+ETC”绑定等便民服务，深化“高效办成一件事”改革，大幅压缩办理时限、简化经办流程，加快数字人社建设，多项数字化系统全省率先落地，实现政务服务样板间四级全覆盖，全面建成“10分钟人社便民服务圈”，服务便捷度与智能化水平显著提升。

6. 干部队伍建设全面加强

我部门按照2025年初绩效工作的要求，党建引领作用充分彰显，党建品牌、作风建设、干部队伍建设协同发力，为人社事业高质量发展筑牢坚实根基。

2025年我部门取得以下成绩：以党建引领人社事业高质量发展，持续深化“暖心人社”党建品牌建设，以“党建+”模式推动党建与业务深度融合；狠抓作风建设，深化中央八项规定精神学习教育，实现党员干部纪律作风全面提升；强化干部队伍建设，树立鲜明用人导向，优化干部选拔、晋升与轮岗配置，同时通过专题培训、“人社大讲堂”等提升干部综合能力，为事业发展提供坚强组织保障。

四、评价结论和评价等级

根据部门职责定位和各项工作履职情况进行综合评价，给出总得分，满分为 100 分，得出综合绩效评价等级。部门整体支出综合绩效评价分为 4 个等级：得分 \geq 85 分为优秀；75 \leq 得分 $<$ 85 分为良好；60 \leq 得分 $<$ 75 分为一般；得分 $<$ 60 分为较差。

经过整体评价，我部门根据 2025 年工作计划，全面贯彻党的二十大，以及中央、省、市三级经济工作会议精神，认真落实市两会、全市“三统筹三扩大四创建”活动暨经济工作推进会议、全省人社工作会议以及全省人社系统重点工作部署会的安排部署，深入践行以人民为中心的发展思想，坚持稳中求进工作总基调，实现人社领域整体工作实现增比进位。我部门 2025 年度部门整体绩效自评得分 94.87 分，评价等级为“优秀”。

五、存在的问题及改进措施

（一）存在的主要问题

1. 绩效管理工作水平有待提高

我部门绩效管理工作的开展以来，取得了一定的成效，但仍然存在以下薄弱的地方：**一是**绩效目标设置的水平有待提高。我部门绩效目标设置以财务人员和业务科室相关人员为主力，两者均属于非专业人士，造成了绩效目标编制不够科学、不能全面考核项目的实施效果，削弱了绩效考评的作用；**二是**绩效管理工作重心需进一步优化调整。我部门在以往的绩效管理工作中，更加注重绩效结果的评价，在今后的绩效管理工作中，在开展好绩效结果评价的同时，应当加强绩效过程（运行监控）管理，以便及时发现问题，及时整改。

2. 个别指标设置不具备可考核性

个别绩效目标不够完善，不能完整清晰地体现工作活动的产出和效果，指标值设置笼统，缺乏具体可量化数值。例如：事业单位招录工作专项经费的质量指标设定为“事业单位工作人员招聘条件=100%”，指标值应设定为定性指标，不应设置为百分比，在实际评价工作过程中发现，该指标难以量化考察。全市事业单位公开招聘专项经费项目，一是指标设置全部用百分比表示，数量指标未明确具体人数；二是将三级指标“事业单位招聘工作公信度”误设在二级指标“生态指标”下，该项目无法产生生态效益，应将其设在社会效益指标下，存在指标设置不合理的问题。

（二）针对问题提出具体的改进措施或建议

1. 加强预算绩效管理，提高预算编制的科学性

我部门将依托上年度项目推进的脉络及专项资金的实际支付状况，精心编制预算。同时，我部门加强对绩效目标申报的管理，在设定绩效目标时，我们将坚持“谁申请资金，谁编制目标”的原则，要求项目实施单位紧扣中心任务，突出工作重点，细致梳理年度工作任务，并针对目标任务，提出具体、可量化、可衡量的绩效指标。项目主管单位则需对各项目实施单位所设定的绩效目标实施全过程的监控管理。对于未能完成绩效目标或绩效目标偏离较大的项目，我们将深入分析原因，并提出有针对性的改进措施，确保项目的高效推进与绩效目标的顺利实现。

2. 加强项目管理，完善项目监督工作

应进一步加强对项目实施的管理，加强对项目实施全过程的监管，做到事前计划合理、事中执行监管有力、事后评价及时有效反馈。同时建立项目责任体系，落实执行责任制，督促、指导

各科室加强项目监管工作，确定项目的负责人、执行科室、项目建设周期、并制定具体的执行计划，按计划开展项目工作，保证项目的顺利完成。

在项目执行中开展日常监督检查工作，对项目进行有效监控，并对检查过程中发现的问题及时提出督促整改意见，做到项目及时跟踪处理。同时，要加强项目工作规范性，完善工作底稿、检查资料的收集和保存制度，做好资料备份工作，以便对项目情况进行反馈。

石家庄市人力资源和社会保障局

2026年4月13日