

| 项目绩效自我评价 | | | |
|------------|--|------------|---------------|
| 项目名称： | 上海市宣传干部与文化人才岗位能力素质提升与培训机制建设 | 预算单位： | 上海市宣传系统人才交流中心 |
| 具体实施处（科室）： | 课程与新媒体建设部 | 是否为经常性项目： | 是 |
| 当年预算数（元）： | 371,000.00 | 上年预算金额（元）： | 371,000.00 |
| 预算执行数（元）： | 371,000.00 | 预算执行率（%）： | 100.00% |
| 项目年度总目标： | 财政资金预算到位率100%；财政资金预算执行率100%；全国兄弟省市交流培训量50班次；宣传系统服务客户单位覆盖率85%；全国兄弟省市培训人次5000人；为系统内50家单位提供岗位能力培训，覆盖人数达5000人；研发文化行业特有岗位与专业文化职能、素养培训课程3套，精品课程比例超过40%；在2个平台推广实施重点课程；在全国范围内与5个省市建立长期合作关系，并与其合作开设交流培训班。 | | |
| 自评时间： | 2020-03-24 | | |
| 绩效等级： | 良好 | | |
| 主要绩效： | （1）、目前培训举办了50家，覆盖5000人次；（2）、文化行业特有岗位与专业文化职能、素养课程研发，目前已研发课程3套；（3）、重点课程推广实施2套； | | |
| 主要问题： | 1、近年来，宣传系统文化岗位能力素质要求发展迅速，全国宣传文化工作会议中也多次强调了意识形态、互联网、媒体融合等工作的重要性。中心也紧密围绕党对宣传工作的领导，积极推进新的培训课程的开发。结合上海在宣传文化思想工作中的做法和经验，对课程内容进行不断提升，符合当前宣传干部的能力建设需要。2、进一步优化项目资金的使用，加大对资金使用效率的评估，提升培训课程形式的多样性 | | |
| 改进措施： | （1）建议加强课题研究数量，加强专家库建设。同时，可使用网络，通过调查问卷的方式明确专业岗位的要求。（2）结合宣传文化行业发展的最新趋势，积极推进重点课程的开发和实施。不断提升培训内容的实用性。 | | |

| 一级指标 | 指标名称 | 指标解释 | 权重 | 自评分 | 备注 |
|----------------|-----------------------|---|----|-----|----|
| 投入与管理 (36分) | 资金使用的合规性 | 项目资金使用是否符合相关法律法规、制度和规定，项目资金使用是否规范和安全。 | 6 | 6 | |
| | 绩效目标合理性 | 项目所设定的绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，绩效目标与预算是否匹配。 | 8 | 7 | |
| | 项目设立的规范性 | 项目的申请、设立过程是否符合相关要求，用以反映和考核项目立项的规范情况。 | 5 | 5 | |
| | 预算执行率 | 反映项目预算执行的进度 | 8 | 8 | |
| | 财务（资产）管理制度的健全性和执行的有效性 | 项目的财务制度是否健全、完善、有效，用以反映和考核财务管理制度对资金规范、安全运行的保障情况，以及反映和考核项目实施单位对资金运行的控制情况。 | 5 | 5 | |
| | 项目管理制度的健全性和执行的有效性 | 与项目直接相关的业务管理制度是否健全、完善和有效，项目实施是否符合相关业务管理规定，是否为达到项目质量要求而采取了必需的措施。 | 4 | 4 | |
| | 数据量 | | 8 | 6 | |

| | | | | | |
|----------------|--------|--|-----|----|--|
| 产出目标 (34分) | 行业品牌特色 | | 8 | 6 | |
| | 课程开班 | | 10 | 7 | |
| | 投入成本 | | 8 | 6 | |
| 效果目标 (15分) | 宣传文化系统 | | 7 | 5 | |
| | 宣传系统 | | 8 | 6 | |
| 影响力目标 (15分) | 人员到位率 | | 15 | 15 | |
| 合计 | | | 100 | 86 | |

说明：1、依据本项目应实现的绩效目标或工作计划，对照已完成的情况，进行绩效自评。
2、绩效等级说明：自评分合计90（含）-100分为优秀，75（含）-90分为良好，60（含）-75分为合格，0-60分为不合格。
3、产出目标、效果目标和影响力目标可根据项目情况自行增加绩效指标。

项目绩效自我评价

| | | | |
|------------|--|------------|---------------|
| 项目名称： | 上海市宣传文化行业人才库及档案平台建设 | 预算单位： | 上海市宣传系统人才交流中心 |
| 具体实施处（科室）： | 人事代理部 | 是否为经常性项目： | 是 |
| 当年预算数（元）： | 890,000.00 | 上年预算金额（元）： | 890,000.00 |
| 预算执行数（元）： | 890,000.00 | 预算执行率（%）： | 100.00% |
| 项目年度总目标： | 财政资金预算到位率100%；财政资金预算执行率100%；“文化人才信息库”中各类专业人才信息量突破30万；中心管理的系统各单位人事档案5000份；初步建立人事档案信息管理系统；宣传系统服务客户单位覆盖率85% | | |
| 自评时间： | 2020-03-24 | | |
| 绩效等级： | 良好 | | |
| 主要绩效： | （1）“文化人才信息库”中各类专业人才信息量突破30万，中高端人才比例超过20%（2）开发设计了人事档案信息管理系统，基本形成人事档案的电子信息化管理，提高查询、登记等操作的工作效率；（3）目前已收集管理宣传系统各单位人事档案6700余份；（4）2019年度档案调入调出吞吐量预计为2000余份。 | | |
| 主要问题： | 1、由于客观条件限制，中心档案室的总体建筑面积有限，存放的档案数量目前已接近饱和。要进一步扩大服务规模，势必要在今后继续调整完善现有硬件设施与结构，或者开辟新的档案保管场所，满足业务发展的需求。2、经过专家评估，中心档案室硬件设施已满足组织部关于档案保管的相关要求并符合消防规范，项目完成情况良好。但为了进一步保证档案资料的安全保管，提高安全系数，专家建议库房内的空气除湿、消防灭火等设备要定期保养更新，确保档案室处于恒温恒湿的最佳保管状态，消除火灾隐患。 | | |
| 改进措施： | 今后继续调整完善硬件设施与结构，满足业务发展的需求。 | | |

| 一级指标 | 指标名称 | 指标解释 | 权重 | 自评分 | 备注 |
|----------------|-----------------------|---|----|-----|----|
| 投入与管理 (36分) | 项目设立的规范性 | 项目的申请、设立过程是否符合相关要求，用以反映和考核项目立项的规范情况。 | 5 | 5 | |
| | 资金使用的合规性 | 项目资金使用是否符合相关法律法规、制度和规定，项目资金使用是否规范和安全。 | 6 | 6 | |
| | 财务（资产）管理制度的健全性和执行的有效性 | 项目的财务制度是否健全、完善、有效，用以反映和考核财务管理制度对资金规范、安全运行的保障情况，以及反映和考核项目实施单位对资金运行的控制情况。 | 5 | 5 | |
| | 预算执行率 | 反映项目预算执行的进度 | 8 | 8 | |
| | 绩效目标合理性 | 项目所设定的绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，绩效目标与预算是否匹配。 | 8 | 6 | |
| | 项目管理制度的健全性和执行的有效性 | 与项目直接相关的业务管理制度是否健全、完善和有效，项目实施是否符合相关业务管理规定，是否为达到项目质量要求而采取了必需的措施。 | 4 | 4 | |
| | 数据量 | | 9 | 7 | |

| | | | | | |
|----------------|--------|--|-----|----|--|
| 产出目标 (34分) | 行业品牌特色 | | 9 | 7 | |
| | 更新时间 | | 8 | 7 | |
| | 投入成本 | | 8 | 7 | |
| 效果目标 (15分) | 宣传文化系统 | | 7 | 5 | |
| | 宣传系统 | | 8 | 6 | |
| 影响力目标 (15分) | 人员到位率 | | 15 | 15 | |
| 合计 | | | 100 | 88 | |

说明：1、依据本项目应实现的绩效目标或工作计划，对照已完成的情况，进行绩效自评。
2、绩效等级说明：自评分合计90（含）-100分为优秀，75（含）-90分为良好，60（含）-75分为合格，0-60分为不合格。
3、产出目标、效果目标和影响力目标可根据项目情况自行增加绩效指标。

| 项目绩效自评价 | | | |
|------------|--|------------|---------------|
| 项目名称： | 上海市宣传系统文化人才交流服务 | 预算单位： | 上海市宣传系统人才交流中心 |
| 具体实施处（科室）： | 人事代理部 | 是否为经常性项目： | 是 |
| 当年预算数（元）： | 713,156.00 | 上年预算金额（元）： | 959,000.00 |
| 预算执行数（元）： | 713,156.00 | 预算执行率（%）： | 100.00% |
| 项目年度总目标： | （1）为系统内50家单位提供代理招聘服务，举办招聘会3场，全年服务招聘人数8000人次、发布招聘岗位500个；（2）与上海市3座高校、3家招聘网站建立人才招聘合作关系；（3）在全国范围内与5个省市建立长期合作关系，并与其合作开设交流培训班。 | | |
| 自评时间： | 2020-03-24 | | |
| 绩效等级： | 良好 | | |
| 主要绩效： | （1）举办3场招聘会，预计服务12000人次；（2）市内外及对口支援地区交流会议100人次；（3）特殊艺术种类人员工作2人；（4）文化行业人力资源开发交流60次。 | | |
| 主要问题： | 近年来，传统的现场大型招聘会已呈日渐衰落的态势，更多的求职人员采用新媒体的渠道通路来获取招聘信息。此外，由于求职渠道日趋丰富，普通“海投简历”形式的招聘会很难吸引新一代求职者前来参加，难以保证招聘会现场效果与服务质量。 | | |
| 改进措施： | 1、对现场招聘会的形式、内容以及宣传渠道进行重新设计与包装，改变形象，加强与线上招聘的联动；另外，通过初步筛选、定向邀约的新形式组织开展现场招聘会，进一步提高招聘双方的适配程度，并确保现场活动气氛。同时，大力发展网络与新媒体招聘模式，投入经费研发新产品、新模式，迎合目标人群的新需求。2、进一步优化项目资金的使用，加大对资金使用效率的评估，今后提供相应报表与数据供审核或参考。 | | |

| 一级指标 | 指标名称 | 指标解释 | 权重 | 自评分 | 备注 |
|----------------|-----------------------|---|----|-----|----|
| 投入与管理 (36分) | 资金使用的合规性 | 项目资金使用是否符合相关法律法规、制度和规定，项目资金使用是否规范和安全。 | 6 | 6 | |
| | 绩效目标合理性 | 项目所设定的绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，绩效目标与预算是否匹配。 | 8 | 6 | |
| | 项目设立的规范性 | 项目的申请、设立过程是否符合相关要求，用以反映和考核项目立项的规范情况。 | 5 | 5 | |
| | 预算执行率 | 反映项目预算执行的进度 | 8 | 8 | |
| | 财务（资产）管理制度的健全性和执行的有效性 | 项目的财务制度是否健全、完善、有效，用以反映和考核财务管理制度对资金规范、安全运行的保障情况，以及反映和考核项目实施单位对资金运行的控制情况。 | 5 | 5 | |
| | 项目管理制度的健全性和执行的有效性 | 与项目直接相关的业务管理制度是否健全、完善和有效，项目实施是否符合相关业务管理规定，是否为达到项目质量要求而采取了必需的措施。 | 4 | 4 | |
| | 人才交流招聘会 | | 4 | 4 | |
| | 市内外及对口支援地区 | | | | |

| | | | | | |
|----------------|----------------|--|-----|----|--|
| 产出目标 (34分) | 交流 | | 3 | 3 | |
| | 人事代理客户满意度 | | 3 | 3 | |
| | 劳动纠纷次数下降 | | 4 | 3 | |
| | 人才交流招聘会项目 | | 4 | 4 | |
| | 市内外及对口支援地区交流项目 | | 3 | 2 | |
| | 文化行业人力资源开发交流项目 | | 3 | 2 | |
| | 人才交流招聘会费用 | | 4 | 3 | |
| | 市内外及对口支援地区交流费用 | | 3 | 2 | |
| | 文化行业人力资源开发交流 | | 3 | 3 | |
| 效果目标 (15分) | 帮助特殊艺术种类人员就业 | | 3 | 3 | |
| | 慈善、公益活动参与度 | | 3 | 2 | |
| | 人才派遣客户满意度 | | 3 | 3 | |
| | 代理招聘客户满意度 | | 3 | 3 | |
| | 人事服务员工满意度 | | 3 | 3 | |
| 影响力目标 (15分) | 系统内人事代理覆盖率 | | 8 | 6 | |
| | 系统内代理招聘单位占比 | | 7 | 5 | |
| 合计 | | | 100 | 88 | |

说明：1、依据本项目应实现的绩效目标或工作计划，对照已完成的情况，进行绩效自评。

2、绩效等级说明：自评分合计90（含）-100分为优秀，75（含）-90分为良好，60（含）-75分为合格，0-60分为不合格。

3、产出目标、效果目标和影响力目标可根据项目情况自行增加绩效指标。

| 项目绩效自我评价 | | | |
|------------|--|------------|---------------|
| 项目名称： | 文化行业专有岗位人才能力评价及相关考试、测评建设 | 预算单位： | 上海市宣传系统人才交流中心 |
| 具体实施处（科室）： | 课程与新媒体建设部 | 是否为经常性项目： | 是 |
| 当年预算数（元）： | 240,000.00 | 上年预算金额（元）： | 24,000.00 |
| 预算执行数（元）： | 240,000.00 | 预算执行率（%）： | 100.00% |
| 项目年度总目标： | （1）为系统内至少8家单位提供委托招聘考试服务（2）完成更新题库至少20套专业性的考试测评题库（3）全年参考考生人数累计突破1200人次 | | |
| 自评时间： | 2020-03-24 | | |
| 绩效等级： | 良好 | | |
| 主要绩效： | （1）为系统内至少8家单位提供委托招聘考试服务；（2）完成更新题库至少25套专业性的考试测评题库；（3）全年参考考生人数累计突破1500人次。 | | |
| 主要问题： | 对于专业人才用人的需求、如何在考试、测评中进一步体现相关岗位的通用性和专业化素养考核。 | | |
| 改进措施： | 1、建议加强专家库建设。同时，对通用性和专业性的考核重点进行设计。2、进一步优化项目资金的使用，加大对资金使用效率的评估，规范和优化考试考务工作的管理流程。 | | |

| 一级指标 | 指标名称 | 指标解释 | 权重 | 自评分 | 备注 |
|----------------|-----------------------|---|----|-----|----|
| 投入与管理 (36分) | 资金使用的合规性 | 项目资金使用是否符合相关法律法规、制度和规定，项目资金使用是否规范和安全。 | 6 | 6 | |
| | 绩效目标合理性 | 项目所设定的绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，绩效目标与预算是否匹配。 | 8 | 7 | |
| | 项目设立的规范性 | 项目的申请、设立过程是否符合相关要求，用以反映和考核项目立项的规范情况。 | 5 | 5 | |
| | 预算执行率 | 反映项目预算执行的进度 | 8 | 8 | |
| | 财务（资产）管理制度的健全性和执行的有效性 | 项目的财务制度是否健全、完善、有效，用以反映和考核财务管理制度对资金规范、安全运行的保障情况，以及反映和考核项目实施单位对资金运行的控制情况。 | 5 | 5 | |
| | 项目管理制度的健全性和执行的有效性 | 与项目直接相关的业务管理制度是否健全、完善和有效，项目实施是否符合相关业务管理规定，是否为达到项目质量要求而采取了必需的措施。 | 4 | 4 | |
| | 数据量 | | 8 | 6 | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|----------------|--------|--|-----|----|--|
| 产出目标 (34分) | 行业品牌特色 | | 8 | 6 | |
| | 更新时间 | | 9 | 7 | |
| | 投入成本 | | 9 | 7 | |
| 效果目标 (15分) | 宣传文化系统 | | 15 | 11 | |
| 影响力目标 (15分) | 宣传系统 | | 15 | 15 | |
| 合计 | | | 100 | 87 | |

说明：1、依据本项目应实现的绩效目标或工作计划，对照已完成的情况，进行绩效自评。
2、绩效等级说明：自评分合计90（含）-100分为优秀，75（含）-90分为良好，60（含）-75分为合格，0-60分为不合格。
3、产出目标、效果目标和影响力目标可根据项目情况自行增加绩效指标。