

部门单位项目支出绩效评价报告

项目名称：职称评审费

实施单位：乌鲁木齐市继续教育和职称评价管理中心

主管部门：乌鲁木齐市人力资源和社会保障局

项目负责人：王琪程

填报时间：2026 年 4 月 21 日

一、基本情况

（一）项目概况

1.项目背景

为深入贯彻落实《职称评审管理暂行规定》（人社部令第 40 号）《新疆维吾尔自治区职称评审管理办法》（新人社规〔2022〕6 号）《关于开展 2025 年度乌鲁木齐市各系列（专业）职称评审工作的通知》相关政策要求，健全专业技术人才评价体系，规范职称评审组织实施流程，夯实事业单位人才队伍建设基础。本单位每年需常态化组织开展各类专业技术人员职称申报受理、材料审核、专家评议、会议评审、业务培训、资料印制、评审系统运维等全流程工作，覆盖医疗、工程、教育等多个专业领域，职称评审工作任务固定、年度持续开展。

职称评审工作开展过程中，需刚性支出评审专家劳务报酬、评审会务保障费、线上评审平台运维费等相关费用，是保障职称评审程序合规、组织规范、公平公正开展的必要开支。为切实规范专业技术人才评价管理，畅通人才职业发展通道，激发专业技术人员干事创业积极性，稳定和优化单位人才梯队结构，足额保障年度职称评审各项工作顺利推进，确保评审工作依规有序、按时完成，特设立职称评审费项目，纳入年度预算予以保障。

2.主要内容

按照评审标准和程序，组建我市各系列（专业）的评审委员会对我市企事业单位在职专业技术人员或在我市从事专业技术工作的自由职业者以及外地民营企业派驻我市从事专业技术工作满 1 年以上的专业技术人员的品德、能力、业绩评议和认定，不断扩大乌鲁木齐市专业技术人员队

伍数量和级别，提升乌鲁木齐市专业技术人才规模和质量。

3.实施情况

实施主体：乌鲁木齐市继续教育和职称评价管理中心。

实施时间：本项目实施时间为 2025 年 1 月—2025 年 12 月。

实施情况：已完成 2025 年度的职称评审工作，共计完成我市 23 个系列 65 个专业的职称评审工作，共有 7990 名专业技术人员申报，上会评审 4796 人，通过 3026 人，共抽取专家 970 人次，评审工作得到专业技术人员和企业认可，扩大了我市专业技术人员队伍数量和级别，提升了我市专业技术人才规模和质量。

4.项目实施主体

本项目实施单位为乌鲁木齐市继续和职称评价管理中心，为市人社局的二级事业单位，其主要职责包括但不限于：组织实施人才评价服务和各系列（专业）技术职务任职资格评审工作。该项目具体由乌鲁木齐市继续和职称评价管理中心负责组织实施。

项目管理架构：为确保项目高效推进，成立了该项目工作领导小组，由党支部书记、主任李博任组长，负责项目的组织工作；贾满满任副组长，负责项目的实施工作；组员包括：王琪程、李元鸿等，主要负责项目监督管理、验收以及资金核拨等工作。

5.资金投入和使用情况

（1）项目资金安排落实、总投入等情况分析

本项目预算安排总额为 133.83 万元，资金来源为本级部门预算，其中：财政资金 133.83 万元，其他资金 0.00 万元，2025 年实际收到预算资金 133.83 万元，预算资金到位率为 100%。

（2）项目资金实际使用情况分析

本项目实际支付资金 133.80 万元，结余 0.03 万元，预算执行率 99.98%。主要用于支付专家 3226 人次，评审费用 133.80 万元。

（二）项目绩效目标

1.项目绩效总目标

规范有序开展各系列（专业）职称评审工作，严格审核职称评审申报材料，科学抽取评审专家，顺利组织召开 2025 年度各系列（专业）职称评审会议，确保评审工作合规、公平、公正推进，通过规范评审流程、严把评审质量，进一步优化专业技术人才结构，全面提升乌鲁木齐市专业技术人才的整体规模与质量，为区域人才队伍建设和相关事业高质量发展提供坚实支撑。

2.年度目标

根据《中华人民共和国预算法》《财政支出绩效评价管理暂行办法》（财预〔2020〕10 号）、《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）、《自治区党委自治区人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（新党发〔2018〕30 号）、《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189 号）的规定，结合我单位的规章制度以及项目实施和财务相关资料，评价小组对项目绩效指标进行了进一步的完善，完善后绩效指标如下：

（1）项目产出指标

①数量指标

“组织职称评审系列数”指标，预期指标值为“大于等于 20 个”；

②质量指标

“正高级专业技术人员答辩覆盖率”指标，预期指标值为“100%”；
“副高级专业技术人员答辩覆盖率”指标，预期指标值为“100%”；
“副高级及以上专家抽取评审覆盖率”指标，预期指标值为“100%”；

③时效指标

“评审会周期”指标，预期指标值为“大于等于 30 天”；

(2) 项目成本指标

①经济成本指标

无此类指标；

②社会成本指标

无此类指标；

③生态环境成本指标

无此类指标；

(3) 项目效益指标

①经济效益指标

无此类指标；

②社会效益指标

“扩大专业技术人员队伍”指标，预期指标值为“有所提高”；

③生态效益指标

无此类指标；

(4) 项目满意度指标

“评审会专家抽样满意度”指标，预期指标值为“大于等于 95%”；

二、绩效评价工作开展情况

（一）绩效评价的目的、对象和范围

1.绩效评价的目的

为全面实施预算绩效管理，建立科学、合理的项目支出绩效评价管理体系，提高财政资源配置效率和使用效益，根据财政部印发《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）、《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）、《关于印发〈自治区项目支出绩效目标设置指引〉的通知》（新财预〔2022〕42号）、《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189号）文件精神，开展本次部门项目支出绩效评价工作。通过绩效评价，促进本单位总结经验、发现问题、改进工作，旨在评价本项目前期审批、实施过程及实施效果，促进预算管理不断完善，加快绩效目标的实现，保证财政资金有效、合理使用，具体绩效评价的目的细分如下：

一是通过部门项目支出绩效评价，进一步严格落实《中华人民共和国预算法》以及党中央、国务院关于加强预算绩效管理的指示精神，建立健全“花钱必问效、无效必问责”的绩效预算管理机制、提升财政资金的使用效能。

二是通过部门项目支出绩效评价，进一步完善绩效目标，根据项目绩效目标设立情况，细化形成多维度绩效指标，将绩效指标细化为数量指标、质量指标、时效指标、成本指标、经济效益指标、社会效益指标、可持续影响指标、服务对象满意度指标等内容，保证项目绩效指标设置科学、规范、合理、可衡量。

三是通过部门项目支出绩效评价,进一步纠正对绩效管理理解上的偏差,建立更加全面科学的绩效指标体系,督促在预算编制中,将资金申请、绩效目标和具体指标统筹考虑,形成“花钱问效”的责任契约机制,进一步强化预算绩效管理的严肃性和约束力,推动绩效管理向全方位的绩效预算转变,逐步建立“以绩效目标为导向,以绩效评价为手段,以评价结果应用为保障,全方位、全覆盖、全过程”的绩效预算管理新体制。

四是通过部门项目支出绩效评价,从绩效的角度发现本项目在决策、实施和管理过程中存在的问题,寻求解决方案,为进一步深化项目管理工作提供依据,为促进项目进一步的推进和后期项目维护和评价工作提供更深一步的理论和实际支持。

2.绩效评价对象

此次我单位根据《财政支出绩效评价管理暂行办法》(财预〔2020〕10号)文件要求实施评价工作,本次评价对象为职称评审费项目,评价核心为项目资金、项目产出、项目效益。

3.绩效评价范围

本次评价范围涵盖项目总体绩效目标、各项绩效指标完成情况以及预算执行情况。覆盖项目预算资金支出的所有内容进行评价。包括项目决策、项目实施和项目成果验收流程等。

(二)绩效评价原则、评价指标体系、评价方法、评价标准等

1.绩效评价原则

依据《中华人民共和国预算法》《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)、《项目支出绩效评价管理

办法》（财预〔2020〕10号）、《自治区党委自治区人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（新党发〔2018〕30号）、《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189号）等要求，绩效评价应遵循如下原则：

（1）科学公正。绩效评价应当运用科学合理的方法，按照规范的程序，对项目绩效进行客观、公正的反映。

（2）统筹兼顾。单位自评、部门评价和财政评价应职责明确，各有侧重，相互衔接。单位自评应由项目单位自主实施，即“谁支出、谁自评”。部门评价和财政评价应在单位自评的基础上开展，必要时可委托第三方机构实施。

（3）激励约束。绩效评价结果应与预算安排、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，有效要安排、低效要压减、无效要问责。

（4）公开透明。绩效评价结果应依法依规公开，并自觉接受社会监督。

根据以上原则，绩效评价应遵循如下要求：

（1）在数据采集时，采取客观数据，由主管部门审查、社会中介组织复查，与问卷调查相结合的形式，以保证各项指标的真实性。

（2）保证评价结果真实性、公正性，提高评价报告的公信力。

（3）绩效评价报告应当简明扼要，除了对绩效评价的过程、结果描述外，还应总结经验，指出问题，并就共性问题提出可操作性改进建议。评价工作组本着科学规范、公平公正、绩效相关的原则，采用全面、重点、现场和非现场相结合的方式进行评价。

2.绩效评价指标体系

我单位通过实施资料研读及前期调研，结合项目的实际开展情况，按照《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）文件要求，结合项目特点，经与专家组充分协商，设置指标体系结构如下：设置一级指标共4个，包括：决策指标（21.00%）、过程指标（19.00%）、产出指标（35.00%）、效益指标（25.00%）四类指标。主要围绕资金使用、项目管理、资源配置等方面，客观分析项目的产出和效果，从而考察项目预算定额标准的合理性，进而提出完善意见。整个评价框架构成体现从投入、过程到产出、效果和影响的绩效逻辑路径。详细指标体系见“附件1：职称评审费项目支出绩效评价指标体系”。

3.评价方法

绩效评价方法主要包括成本效益分析法、比较法、因素分析法、最低成本法、公众评判法、标杆管理法等。我单位根据本项目资金的性质和特点，选用比较法、因素分析法、公众评判法以及文献法对项目进行评价，旨在通过综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外部因素，从而评价本项目绩效。

三级指标分析环节：总体采用比较法，同时辅以文献法、成本效益法、因素分析法以及公众评判法，根据不同三级指标类型进行逐项分析。

①定量指标分析环节：主要采用对比三级指标预期指标值和三级指标截至评价日的完成情况，综合分析绩效目标实现程度。将实际完成值与年初指标值相比，完成指标值该指标赋全部分值；对完成值高于指标值较多的，要分析原因，如果是由于年初指标值设定明显偏低，要按照偏离度适度调减分值；未完成指标值的，按照完成值与指标值的比例计分。

②定性指标分析环节：主要采用公众评判法，通过问卷及抽样调查等方式评价本项目实施后社会公众对其实施效果的满意程度，将调研结果按照《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）文件要求分为达成年度指标、部分达成年度指标并具有一定效果、未达成年度指标且效果较差三档，分别按照该指标对应分值区间 100.00%—80.00%（含）、80.00%—60.00%（含）、60.00%—0.00%合理确定分值，详细评价方法的应用如下：

立项依据充分性：比较法、文献法，查找法律法规政策以及规划，对比实际执行内容和政策支持内容是否匹配。

立项程序规范性：比较法、文献法，查找相关项目设立的政策和文件要求，对比分析实际执行程序是否按照政策及文件要求执行，分析立项程序的规范性。

绩效目标合理性：比较法，对比分析年初编制项目支出绩效目标表与项目内容的相关性、资金的匹配性等。

绩效指标明确性：比较法，比较分析年初编制项目支出绩效目标表是否符合双七原则，是否可衡量。

预算编制科学性：成本效益分析法 分析在产出一定的情况下，成本取值是否有依据，是否经过询价，是否按照市场最低成本编制。

资金分配合理性：因素分析法，综合分析资金的分配依据是否充分，分配金额是否与项目实施单位需求金额一致，

资金到位率：比较法，资金到位率预期指标值应为 100.00%，通过实际计算，分析实际完成值和预期指标值之间的差距和原因。

预算执行率：比较法，预算执行率预期指标值应为 100.00%，通过实

际计算，分析实际完成值和预期指标值之间的差距和原因。

资金使用合规性：文献法、实地勘察法，一是查找资金管理办法，包括专项资金管理办法和单位自有资金管理办法；二是通过查账了解具体开支情况，是否专款专用，是否按照标准支出。

管理制度健全性：文献法、比较法，查阅项目实施人员提供的财务和业务管理制度，将已建立的制度与现行的法律法规和政策要求进行对比，分析项目制度的合法性、合规性、完整性。

制度执行有效性：比较法，结合项目实际实施过程性文件，根据已建设的财务管理制度和项目管理制度综合分析制度执行的有效性。

定量指标：组织职称评审系列数、正高级专业技术人员答辩覆盖率、副高级专业技术人员答辩覆盖率、副高级及以上专家抽取评审覆盖率、评审会周期、评审会专家抽样满意度，使用比较法，将实际完成值与年初指标值相比，完成指标值为该指标赋全部分值；对完成值高于指标值较多的，要分析原因，如果是由于年初指标值设定明显偏低，要按照偏离度适度调减分值；未完成指标值的，按照完成值与指标值的比例计分。

定性指标：扩大专业技术人员队伍，使用公众评判法，通过问卷及抽样调查等方式评价本项目实施后社会公众对其实施效果的满意程度。

4.评价标准

绩效评价标准通常包括计划标准、行业标准、历史标准等。本次绩效评价采用计划标准，以预先制定的目标、计划、预算、定额等作为评价标准，对比分析项目产出、效益的完成情况。定量指标：通过公式等方式予以量化，可以准确衡量，并设定目标值的考核指标；定性指标：通过问卷调查及访谈方式，采集相关数据，运用等级描述法，设置分级标准，体现

该指标认可程度的差异。

（三）绩效评价工作过程

1.前期准备

我单位于 2026 年 4 月 1 日，确定绩效评价工作小组，正式开始前期准备工作，通过对评价对象前期调研，确定了评价的目的、方法以及评价的原则，根据项目的内容和特征制定了评价指标体系及评价标准。绩效评价工作小组人员名单及分工如下：

胡峻伟（评价小组组长）：全面牵头负责本次绩效评价全流程工作，明确评价标准、划定工作时限，对接相关业务负责人，协调解决评价过程中的各类问题；负责收集、整理、审核项目全过程资料，包括项目实施方案、预算文件、采购合同、财务凭证、支出台账、验收报告等，重点核查预算执行合规性、资金支出真实性、政府采购流程规范性，核算绩效指标完成数据，梳理资料佐证情况，形成初步评价意见。

阿丽亚·库尔班、赵鹏（评价小组成员）：负责开展项目实地核查与成效调研，核实项目实际实施情况、任务完成进度、指标达成情况，走访相关服务对象，收集反馈意见；客观分析项目实施成效、存在的问题及原因，梳理项目实施亮点与短板；负责起草绩效评价报告，完善评价结论，提出针对性整改建议，配合牵头人员完成评价报告审核、修改及定稿工作，确保评价工作规范有序、结论客观公正。

2.组织实施

2026 年 4 月 2 日—4 月 10 日，评价工作进入实施阶段。在数据采集方面，评价小组整理单位前期提交的资料，与项目实施负责人沟通，了解资金的内容、操作流程、管理机制、资金使用方向等情况并采集信息，了

解项目设置背景及资金使用等情况。

3.分析评价

2026年4月11日—4月20日,评价小组按照绩效评价的原则和规范,对取得的资料进行审查核实,对采集的数据进行分析,按照绩效评价指标评分表逐项进行打分、分析、汇总各方评价结果。

4.撰写与提交评价报告

2026年4月21日,评价小组撰写绩效评价报告,按照新疆维吾尔自治区财政绩效管理信息系统绩效评价模块中统一格式和文本框架撰写绩效评价报告并提交审核。

5.问题整改

经审核通过后,由评价小组将报告推送至项目实施人员,由项目实施人员根据报告评价结论、存在的问题以及改进建议落实问题整改,并形成整改报告,由评价小组负责监督和核查整改落实情况,确保绩效评价落到实处。

6.档案整理

建立和落实档案管理制度,将项目相关资料存档,包括但不限于:评价项目基本情况和相关文件、评价实施方案、项目支付资料等相关档案。

三、综合评价情况及评价结论

(一) 综合评价情况

经评价,本项目较大程度达成年初设立的绩效目标,在实施过程中取得了良好的成效,具体表现在以下三个方面:

一是探索社会和业内认可的评审形式,差异化设置答辩环节,针对中小学教师、工程、卫生等系列不同领域特点制定答辩方案及赋分标准。对

业绩、能力进行有效评价，确保了评审工作的客观公正，增强了同行专家评审的公信力。

二是完善评审专家遴选机制，落实评审专家库“三年一更新”制度，吸纳熟悉行业情况的专家纳入遴选范围，淘汰退出因岗位变动、年龄超龄等原因不再符合条件的专家。截至目前，专家库人员共计 1652 人。

三是 2025 年 7 月至 11 月共举办 23 个系列 65 个专业的职称评审会 13 场。其中正高级评审会参评 54 人，副高级评审会参评 1757 人，中初级评审会共参评 2956 人，“定向评价定向使用”评审会共参评 29 人，通过 3026 人，抽取专家 970 人次，评审工作得到专业技术人员和企业认可，不断壮大我市专业技术人才队伍。

（二）评价结论

依据《中共中央、国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10 号）以及《关于进一步加强和规范项目支出“全过程”预算绩效管理结果应用的通知》（喀地财绩〔2022〕2 号）文件，绩效评价总分设置为 100 分，划分为四档：90（含）-100 分为“优”、80（含）-90 分为“良”、70（含）-80 分为“中”、70 分以下为“差”。

本级绩效评价遵循科学规范、公开公正、绩效相关和问题导向的原则、重点评价项目的资金投入与财务管理、组织管理、产出与效益效果。在此基础上，以相关的项目数据为基础，综合运用不同的评价方法，结合评价标准和评分规则。经评价分析，项目总体实施情况较好，项目综合得分为 99.07 分，评价结果为优。实际已完成组织职称评审 23 个系列为期 26 天的职称评审，正高级、副高级专业技术人员答辩覆盖率达 100%，副高级

及以上专家抽取评审覆盖率达 100%，评审专家 100%满意，不断扩大我市专业技术人员队伍。具体得分情况如下：

表 3-1：部门单位项目支出绩效评价得分表

指标	项目决策类	过程管理类	项目产出类	项目效益类	合计
权重	21.00	19.00	35.00	25.00	100.00
得分	21.00	19.00	34.07	25.00	99.07
得分率	100.0%	100.0%	97.34%	100.0%	99.07%

（三）预算执行进度与绩效指标偏差

本项目年初预算资金总额为 133.83 万元，全年预算数为 133.83 万元，全年执行数为 133.80 万元，预算执行率为 99.98%，职称评审费支出绩效评价指标体系总体完成率为 100.09%，项目预算执行率与职称评审费支出绩效评价指标体系总体完成率之间的偏差为 0.11%。造成偏差的主要原因是 2025 年首次在卫生健康系列、中小学教师系列高级职称评审答辩环节由线上答辩改为线下答辩，因场地资源紧张和专项经费预算有限，卫生健康、中小学教师系列职称评审会期各缩短 2 天，共计压缩 4 天，导致实际完成时间与预期存在偏差。下一步改进措施是：2026 年职称评审答辩全部采用线下答辩形式，我中心将对会期安排进一步细化统筹，安排精准。

四、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况

项目决策类指标由 3 个二级指标和 6 个三级指标构成，权重分 21.00 分，实际得分 21.00 分，得分率为 100.00%。

1.项目立项情况分析

（1）立项依据充分性

本项目立项符合《职称评审管理暂行规定》（人社部令第40号）中第六条“各地区、各部门以及用人单位等按照规定开展职称评审，应当申请组建职称评审委员会”《新疆维吾尔自治区职称评审管理办法》（新人社规〔2022〕6号）中第五条“自治区人力资源和社会保障厅负责全区职称评审统筹规划、综合管理和组织实施等工作。各地（州、市）、县（市、区）人力资源和社会保障局负责本地区职称评审综合管理和组织实施工作。自治区行业主管部门在各自职责范围内负责本行业的职称评审管理和实施工作。”《关于开展2025年度乌鲁木齐市各系列（专业）职称评审工作的通知》中第七条第二款“市继续教育和职称评价管理中心负责组织市属企事业单位技工院校教师、党干校教师、少数民族语文翻译、自然科学研究、社会科学研究、实验技术、档案、图书资料、群众文化、文物博物、体育、工艺美术、艺术、新闻、播音、农业、中小学教师系列小学（幼儿园）教师、中小学教师系列教学服务、中等职业学校、工程（高新区、经开区企业以外）等系列（专业）初级、中级职称评审工作。中小学教师系列小学（幼儿园）教师、中小学教师系列教学服务、中等职业学校、卫生健康、工程（高新区、经开区企业以外）、经济（高新区、经开区企业以外）系列（专业）副高级职称评审工作。中小学教师系列正高级职称评审工作。中小学教师系列、卫生健康系列和农业系列的‘双定向’职称评审工作。”的内容，符合行业发展规划和政策要求；

本项目立项符合《关于乌鲁木齐市继续教育和职称评价管理中心（乌鲁木齐市工人考核培训管理中心）机构编制方案的通知》（乌编办〔2019〕

257号)中职责范围中的“组织实施人才评价服务和各系列(专业)技术职务任职资格评审工作”,属于我单位履职所需;

根据《财政资金直接支付申请书》,本项目资金性质为“公共财政预算”功能分类为“公共就业服务和职业技能鉴定机构”经济分类为“劳务费”属于公共财政支持范围,符合中央、地方事权支出责任划分原则;

经检查我单位财政应用平台指标,本项目不存在重复。

综上所述,本指标满分为5分,根据评分标准得5分,本项目立项依据充分。

(2) 立项程序规范性

本项目为非基础建设类项目,不涉及发改立项批复流程,由我单位自行编制项目实施方案和项目预算申请计划,经过与党委会研究确定最终预算方案。经查看,该项目申请设立过程中产生的相关文件,符合相关要求。本项目为非基础建设类项目,属于专项资金安排项目,不涉及事前绩效评估、可行性研究以及风险评估,由我单位严格按照《中共乌鲁木齐市人力资源和社会保障局党组2025年第6次会议纪要》(乌人社党〔2025〕43号)文件要求实施项目。

综上所述,本指标满分为3分,根据评分标准得3分,本项目立项程序规范。

2.绩效目标情况分析

(1) 绩效目标合理性

本项目已设置年度绩效目标,具体内容为“通过审核职称评审申报材料,抽取评审专家,召开2025年度各系列职称评审会议,扩大乌鲁木齐市专业技术人员队伍数量和级别,提升乌鲁木齐市专业技术人才规模和质

量。”；本项目实际工作内容为：按照《职称评审管理暂行规定》（人社部令第40号）《新疆维吾尔自治区职称评审管理办法》（新人社规〔2022〕6号）《关于开展2025年度乌鲁木齐市各系列（专业）职称评审工作的通知》等相关要求，抽取职称各系列职称评审会专家，召开2025年各系列职称评审会议，已完成2025年度的职称评审工作，共计完成我市组织职称评审系列数23个，评审工作得到专业技术人员和企业认可，2025年9月15日收到感谢信与锦旗，扩大了我市专业技术人员队伍数量和级别，提升了我市专业技术人才规模和质量；绩效目标与实际工作内容一致，两者具有相关性；本项目按照绩效目标完成了数量指标、质量指标、时效指标、成本指标，扩大了我市专业技术人员队伍数量和级别，提升了我市专业技术人才规模和质量，年度绩效目标完成，预期产出效益和效果符合正常的业绩水平。

综上所述，本指标满分为4分，根据评分标准得4分，本项目绩效目标设置合理。

（2）绩效指标明确性

经检查我单位年初设置的《项目支出绩效目标表》，得出如下结论：本项目已将年度绩效目标进行细化为绩效指标体系，共设置一级指标4个，二级指标5个，三级指标7个，定量指标6个，定性指标1个，指标量化率为85.71%，量化率达70.00%以上。

综上所述，本指标满分为3分，根据评分标准得3分，本项目所设置绩效指标明确。

3.资金投入情况分析

（1）预算编制科学性

本次职称评审费项目预算编制严格遵循“实事求是、科学精准、合规有序”原则，经过充分调研、多方询价、集体论证，结合年度职称评审工作实际需求、历史经费执行数据及相关政策标准，分步骤、分板块推进测算与编制工作，确保预算编制科学合理、依据充分、论证到位。

预算申请内容为专家评审劳务费，项目实际内容为专家评审劳务费，预算申请与《关于开展 2025 年度乌鲁木齐市各系列（专业）职称评审工作的通知》中涉及的项目内容匹配；

本项目预算申请资金 133.83 万元，我单位在预算申请中严格按照单位标准和数量进行核算，其中：一是专家劳务费按照每天 2 场，每人每场 400 元标准邀请职称评审专家，预计召开 13 场职称评审会，预计专家人数 884 人次， $800 \text{ 元} \times 884 \text{ 人次} = 707200 \text{ 元}$ 。每人每天按照我局干部食堂日餐标 23 元标准支付餐费， $884 \text{ 人次} \times 23 \text{ 元} = 20332 \text{ 元}$ ，故专家劳务费共计 727532 元。二是追加 2024 年下半年职称评审所需存在 286580 元缺口。2022 年疫情职称评审工作停滞，2023 年上半年开展 2022 年职称评审，支付上一年度 63.06 万元，剩余 5.94 万元；2023 年 7 月申请追加 110 万元职称评审工作经费，财政先行拨付 50 万元，剩余经费据实结算，因 2023 年评审工作于 12 月中旬结束，故剩余经费未能足额支付；2024 年职称评审劳务费项目预算共 768900 元，用于支付 2023 年度 522176 元，剩余 246724 元用于 2024 年度职称评审工作，预计召开 13 场职称评审会，预计专家人数 648 人次， $800 \text{ 元} \times 648 \text{ 人次} = 518400 \text{ 元}$ 。按照每人每天 23 元标准支付餐费， $648 \times 23 \text{ 元} = 14904 \text{ 元}$ ，故专家劳务费共计 533304 元。与 2024 年度下半年职称评审费用存在 286580 元缺口，故需申请追加 286580 元预算用于支付 2024 年度下半年职称评审费用。三是追加 2024

年民营企业职称评审费 324185 元计算合计：727532 元+286580+324185 元=1338297 元。单位标准为《关于开展 2025 年度乌鲁木齐市各系列（专业）职称评审工作的通知》，数量为专家人次。本项目预算额度测算依据充分，严格按照标准编制，预算确定资金量与实际工作任务相匹配。

综上所述，本指标满分为 4 分，根据评分标准 4 分，本项目预算编制科学。

（2）资金分配合理性

本项目实际分配资金以《关于开展 2025 年度乌鲁木齐市各系列职称评审工作的请示》为依据进行资金分配，预算资金分配依据充分。根据《关于批复 2025 年部门预算的通知》文件显示，本项目实际到位资金 133.83 万元，实际分配资金与我单位提交申请的资金额度一致，资金分配额度合理，与我单位实际需求相适应。

综上所述，本指标满分为 2 分，根据评分标准得 2 分，本项目资金分配合理。

（二）项目过程情况

项目过程管理类指标由 2 个二级指标和 5 个三级指标构成，权重分 19.00 分，实际得分 19.00 分，得分率为 100.00%。

1.资金管理情况分析

（1）资金到位率

本项目预算资金为 133.83 万元，其中：本级财政安排资金 133.83 万元，其他资金 0.00 万元，实际到位资金 133.83 万元，资金到位率=（实际到位资金/预算资金）×100.00%=（133.83/ 133.83）*100.00%= 100.00%。
得分=资金到位率*分值= 100.00%*4= 4.00 分。

综上所述，本指标满分为 4 分，根据评分标准得 4 分。

（2）预算执行率

本项目实际支出资金 133.80 万元，预算执行率=（实际支出资金/实际到位资金）×100.00%=（133.80/ 133.83）*100.00%= 99.98%。得分=预算执行率*分值= 99.98%*5.00= 5.00 分。

综上所述，本指标满分为 5 分，根据评分标准得 5 分。

（3）资金使用合规性

通过检查本项目签订的合同、资金申请文件、发票等财务付款凭证，得出本项目资金支出符合国家财经法规、《政府会计制度》以及《乌鲁木齐市继续教育和职称评价管理中心财务管理制度》，资金的拨付有完整的审批程序和手续，资金实际使用方向与预算批复用途一致，不存在截留、挤占、挪用、虚列支出的情况。

综上所述，本指标满分为 4 分，根据评分标准得 4 分，资金支出符合我单位财务管理制度规定。

2.组织实施情况分析

（1）管理制度健全性

我单位已制定《乌鲁木齐市继续教育和职称评价管理中心财务管理制度》《财务支出管理制度》《财务预决算管理制度》《政府采购管理制度》，上述已建立的制度均符合行政事业单位内控管理要求，财务和业务管理制度合法、合规、完整，本项目执行符合上述制度规定。

综上所述，本指标满分为 2 分，根据评分标准得 2 分，项目制度建设健全。

（2）制度执行有效性

经对比分析本项目实际执行过程资料和已建立的项目管理制度和财务管理制度，得出本项目严格按照本单位已建立制度执行。项目资金支出严格按照自治区、地区、市以及本单位资金管理办法执行，项目启动实施后，为了加快本项目的实施，成立了 2025 年职称评审工作领导小组，由党支部书记、主任李博任组长，负责项目的组织工作；贾满满任副组长，负责项目的实施工作；组员包括：王琪程、李元鸿等，主要负责项目监督管理、验收以及资金核拨等工作。

综上所述，本指标满分为 4 分，根据评分标准得 4 分，本项目所建立制度执行有效。

（三）项目产出情况

项目产出类指标由 3 个二级指标和 5 个三级指标构成，权重分 35.00 分，实际得分 34.07 分，得分率为 97.34%。

1. 数量指标完成情况分析

“组织职称评审系列数”指标：预期指标值为大于等于 20 个，实际完成指标值为等于 23 个，指标完成率为 115.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 7 分，根据评分标准得 7 分。

2. 质量指标完成情况分析

“正高级专业技术人员答辩覆盖率”指标：预期指标值为等于 100%，实际完成指标值为等于 100%，指标完成率为 100.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 7 分，根据评分标准得 7 分。

“副高级专业技术人员答辩覆盖率”指标：预期指标值为等于 100%，实际完成指标值为等于 100%，指标完成率为 100.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 7 分，根据评分标准得 7 分。

“副高级及以上专家抽取评审覆盖率”指标：预期指标值为等于 100%，实际完成指标值为等于 100%，指标完成率为 100.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 7 分，根据评分标准得 7 分。

3. 时效指标完成情况分析

“评审会周期”指标：预期指标值为大于等于 30 天，实际完成指标值为等于 26 天，指标完成率为 86.67%，偏差率为 13.33%。扣分原因分析：2025 年首次在卫生健康系列、中小学教师系列高级职称评审答辩环节由线上答辩改为线下答辩，因场地资源紧张和专项经费预算有限，卫生健康、中小学教师系列职称评审会期各缩短 2 天，共计压缩 4 天。2026 年职称评审答辩全部采用线下答辩形式，我中心将对会期安排进一步细化统筹，安排精准。

综上所述，本指标满分为 7 分，根据评分标准得 6.07 分。

（四）项目效益情况

项目效益类指标由 2 个二级指标和 2 个三级指标构成，权重分 25.00 分，实际得分 25.00 分。

1. 社会效益指标完成情况分析

“扩大专业技术人员队伍”指标：预期指标值有所提高，实际完成指标值为基本达成目标，指标完成率为 100.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 20 分，根据评分标准得 20 分。

2. 满意度指标完成情况分析

“评审会专家抽样满意度”指标：预期指标值为大于等于 95%，实际完成指标值为等于 100%，指标完成率为 100.0%。扣分原因分析：无。

综上所述，本指标满分为 5 分，根据评分标准得 5 分。

五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析

（一）主要经验及做法

2025 年度，我单位严格对照年度职称评审工作计划，强化统筹部署、细化工作举措，有序组织开展 20 个系列、65 个专业的职称评审工作，覆盖卫生健康、中小学教师、工程、农业等重点领域，全程坚守流程规范、标准明确、公平公正的工作原则，扎实推进各项评审工作落地见效。

工作中，我单位注重总结优化，提炼形成多项务实有效的经验做法：一是强化质量把控，提高评审“含金量”。乌鲁木齐市始终遵循“不唯增、不唯减、只唯实”的评审原则，持续规范评审程序，扎实开展评审服务，细化审核流程要点，逐一比对审核职称申报材料，并对个人信息有效遮盖实行“盲评”；二是修订完善职称评价标准。按照自治区人社厅政策要求，坚持“破四唯”与“立新标”并举，修订职称评审赋分标准，赋分标准的修订是以创新能力、质量、实效、贡献为导向，引导专业技术人员争先创优、提升理论知识水平，从而促进专业技术人才向一线流动；三是强化监督，主动接受社会监督、群众监督和行业监督，全程公开评审流程、评审标准和评审结果，确保评审工作阳光透明。

本年度，我单位共受理各类专业技术人员职称申报 7990 人，经过严格评审，实际通过 4796 人，评审工作质量得到社会各界广泛认可。2025 年 9 月，我单位收到群众送来的感谢信与锦旗，充分彰显了职称评审工作的公信力，切实提升了群众满意度，为我单位专业技术人才队伍建设奠定了坚实基础。

（二）存在的问题及原因分析

1.2025 年职称评审工作中有时考虑不够全面，职称评审结束后只考虑

到中心工作力量有限，没有考虑到专业技术人员的切身利益，评审结束后未第一时间公示，意识到问题后，立查立改，从工程系列开始评审结束当天即面向社会公示评审结果，接受社会监督。

2.2025 年首次在卫生健康系列、中小学教师系列高级职称评审答辩环节由线上答辩改为线下答辩，因场地资源紧张和专项经费预算有限，卫生健康、中小学教师系列职称评审会期各缩短 2 天，共计压缩 4 天。2025 年原计划召开 30 天职称评审会，实际召开 26 天，与预期存在偏差。

（三）下一步改进措施

1.加强各行业专业技术人才队伍现状，优化职称答辩形式，构建起一个更加科学、公正、高效、充满活力的人才评价体系，更好地发现人才、用好人才、激励人才，为各行各业的高质量发展提供坚实的人才支撑。

2.优化预算编制，结合线下答辩实际需求精准测算相关费用，确保预算科学合理；完善评审流程，精准核算各项费用，提前梳理评审相关资料，强化经费保障，同时优化评审流程、明确各环节时间节点，建立动态监测与调整机制，加强各环节统筹协调，提前制定详细的评审流程与时间规划，优化评审各环节衔接，提升工作效率，确保评审工作有序推进、会期达标，最大限度缩小实际会期与预期的偏差，保障评审工作质量。

六、有关建议

针对职称评审工作中专家劳务费支出占比偏高、涉及评审场次繁杂、参与专家人数众多的突出特点，为进一步规范资金管理、提升使用效能、保障发放合规性，我单位创新建立“按场次核算、分批次发放”的专家劳务费支付机制，切实筑牢资金管理防线。

为确保机制落地见效，我单位牵头制定《乌鲁木齐市继续教育和职称

评价管理中心人才评价工作专家劳务费审核及发放流程》，明确劳务费核算标准、申报流程、审核节点、拨付时限及责任分工，实现劳务费审核、核算、发放全流程有章可循、有据可依，杜绝随意发放、违规支出等问题。

在具体执行过程中，我们坚持实事求是、精准核算，结合每场评审会的实际召开时间、专家参与人数、评审工作量、评审专业难度等核心因素，提前开展劳务费测算工作，科学核定每场次劳务费总额，确保测算数据真实准确、贴合实际。同时，严格按照评审工作进度，分批次提交资金申请、推进资金拨付，做到评审工作与资金拨付同推进、同落实，既保障了专家劳务报酬及时足额发放，又有效控制了资金支出，提升了资金使用的规范性和高效性。

七、其他需要说明的问题

（一）本项目产生的部分间接性效果无法在短期内进行衡量，因此很难认定项目产生的全部效果。通过指标来反映绩效，指标的科学性和全面性需要不断地完善和研究。

（二）评价结果作为安排政府预算、完善政策和改进管理的重要依据。原则上，对评价等级为优、良的，根据情况予以支持；对评价等级为中、差的，要完善政策、改进管理，根据情况核减预算。

（三）评价结果分别编入政府决算和部门预算，报送本级人民代表大会常务委员会，并依法予以公开。

（四）对使用财政资金严重低效无效并造成重大损失的责任人，要按照相关规定追责问责。对绩效评价过程中发现的资金使用单位和个人的财政违法行为，依照《中华人民共和国预算法》《财政违法行为处罚处分条例》等有关规定追究责任，发现违纪违法问题线索的，应当及时移送纪检

监察机关。

（五）工作人员在绩效评价管理工作中存在违反《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）文件行为的，其他滥用职权、徇私舞弊等违法违纪行为的，依照《中华人民共和国预算法》《中华人民共和国公务员法》《中华人民共和国监察法》《财政违法行为处罚处分条例》等国家有关规定追究相应责任，涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。