中共青云谱区委组织部单位整体支出部门评价报告

（2025年度）

一、单位概况

（一）单位主要职责职能，组织架构、人员及资产等基本情况

主要职责:

1.协调、规划和指导党员教育工作，主管党员的管理和发展工作；组织新时期党的建设的理论研究。

2.办理我区市委管理的干部有关事项的报批手续；提出关于区委管理的领导班子调整、配备的意见和建议；负责区委管理干部的考察和办理任免、退（离）休手续以及有关问题的调查审理工作；负责区委管理干部工资、待遇的审批工作；指导全区各级领导班子思想作风建设；负责区委委托区委组织部管理的干部和由区委组织部管理或备案的干部的考察、任免、审查和宏观管理工作；承办部分干部的调配、交流及安置事宜；负责县（处）级干部出国（境）审查报批和科级干部出国（境）审查工作。

3.研究提出贯彻中央、省委、市委和区委关于干部队伍建设方针、政策的意见和措施，组织实施培养选拔后备干部、年轻干部、妇女干部、党外干部、少数民族干部工作，在加强党

政干部队伍建设的同时，协调有关部门抓好经营管理者队伍和科技人才队伍建设；做好企业经营管理人才评价推荐工作。

4.负责全区党的组织建设和干部人事制度改革的调查研究、宏观指导和综合协调，制定或参与制定组织、干部、人事工作的重要政策和制度。

5.负责全区组织工作和干部工作的督促检查，及时向区委、市委组织部反映重要情况，并提出相应的意见和建议。

6.负责全区干部监督工作的综合、协调和督促检查；按照《党政领导干部选拔任用工作条例》，对选拔任用干部工作进行监督检查。

7.主管全区干部教育工作。贯彻执行中央、省委、市委和区委干部教育的方针政策，制订全区干部教育工作规划；负责落实上级组织部门下达抽调我区干部培训的计划；组织区委管理干部的培训。指导、协调、检查全区干部教育工作。研究和制订有关干部教育工作措施。

8.负责全区人才工作的宏观管理、综合协调、督促检查；制定或参与制定有关人才工作的政策、规定及人才发展规划；调查了解知识分子工作情况，检查贯彻执行知识分子政策的情况；负责对专业技术拔尖人才的选拔、培养和管理。

9.负责全区公务员队伍建设；组织实施公务员法，拟订全区公务员职务与职级并行、培训、转任、调任等相关政策并组织实施；负责全区公务员登记工作，负责人民团体、群团机关

和事业单位参照公务员法管理工作；负责公务员辞职、辞退、提前退休等工作的管理；负责全区公务员管理信息系统建设。

10.负责军队副团职以上转业干部的安置工作。

11.指导全区退（离）休干部的管理工作。

12.负责制定区直机关党的建设规划，领导区直各机关党的建设工作，指导机关党组织加强党的思想建设、组织建设、作风建设和机关党员干部的政治理论学习教育工作、思想政治工作和精神文明建设。

13.指导区直机关党组织加强党风廉政建设，实施对党员特别是党员领导干部的监督，并及时反映他们的情况。

14.督促指导区直机关党组织按期进行换届，审批区直机关党组织关于召开党员大会或者党员代表大会的请示，审批区直机关党组织选出的书记、副书记。

15.负责审批区直机关各级党组织发展的新党员和处理有关党籍问题，做好党员教育管理工作。

16.完成区委和市委组织部、市直机关工委交办、部署的其他工作。

机构人员情况：青云谱区委组织部设办公室（人才股）、组织股、干部股、考核股4个职能股室，代管区党建指导中心。年末实有人数22人，在职人员20人，其中：行政人员9人，事业管理和技术人员11人，离休人员1人；退休人员1人。

截至2025年12月31日,我单位资产总额(账面净值)23.13万元，负债总额44.60万元，净资产-21.48万元。其中，流动资产6.25万元,占资产总额27.02%;固定资产净值13.33万元，占资产总额57.63%；无形资产净值3.55万元，占资产总额15.35%。

（二）当年单位履职总体目标、工作任务

总体目标：突出全面从严治党这条主线，融入中心、服务大局，加强领导班子配备和干部队伍建设，培养聚集优秀人才，做强做实基层基础工作，为建设青云谱区经济社会发展提供坚强的组织保证。

工作任务:

一是铸牢思想之魂，扎实开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育。区委以高度政治自觉推进中央八项规定精神学习教育，确保见行见效。学深悟透筑根基，思想政治受洗礼。区委以上率下，示范引领，通过县级领导干部读书班、理论学习中心组学习等方式，深入开展学习研讨。突出重点抓整治，改进作风树新风。深化以案说纪、以案说法，召开全区正风肃纪警示教育大会，用身边事教育身边人。聚焦需求解难题，办好实事暖民心。通过学习教育进一步牢固树立宗旨意识，真正把好事实事做到群众的心坎上。

二是抓实干部培养，建强干部队伍。1.强化理论武装，筑牢思想根基，不断提升干部政治能力。始终将思想政治建设摆

在首位，坚持以党的创新理论凝心铸魂，引导广大干部深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。抓实政治理论学习。紧扣习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十大、党的二十届三中、四中全会精神和习近平总书记考察江西重要讲话精神，分层分类抓好理论学习。坚持领导干部带头学、重点群体深入学、线上线下融合学，推动党的创新理论入脑入心。深化政治忠诚教育。将政治忠诚教育贯穿干部育选管用全过程。在各类培训班次中均设置政治忠诚教育专题单元，引导干部补钙铸魂、固本培元。结合党内学习教育，持续锤炼干部党性修养。淬炼政治实践本领。注重在实践实战中提升干部政治能力，让干部在解决实际问题和应对复杂局面中，切实提升政治判断力、政治领悟力、政治执行力，将对党忠诚体现在实际行动与工作成效上。2.精准选贤任能，优化队伍结构，着力锻造过硬骨干力量。坚持新时代好干部标准，健全立体看人、精准识人机制，着力选用忠诚干净担当具有六种鲜明特质的“四有”干部。严把政治首关，精准画像政治表现。坚持把政治标准放在首位，深化细化干部政治素质考察。建立并运用干部政治素质档案正负面清单，综合政治谈话、年度考核、日常了解等方式，对干部政治表现进行全面精准画像，重点考准考实区管领导干部政治担当，压紧压实各级党组织管党治党政治责任。聚焦事业需求，树牢实干实绩导向。围绕区委中心工作和重点任务，开展“无任用

考察”，“融入式”“嵌入式”了解干部的现实表现和工作实绩。切实以用人导向激活干事动能。构建梯次育才，深化源头储备工程。着眼长远发展，加大年轻干部培育力度，扩充源头储备

三是激活人才引擎，育才聚能强基。1.坚持党管人才，构建全方位工作保障体系。始终将党的领导贯穿人才工作全过程，建立健全统筹协调、规范运行的工作机制，为人才发展筑牢制度保障。高频调度压实责任。紧扣人才工作重点任务，先后召开区委人才工作领导小组会议、重点任务推进会等各类专题会议，确保人才政策落地、任务落实。精准施策建章立制。立足辖区产业特点和人才需求，制定《区级人才发展专项资金使用管理办法（试行）》《2025年人才工作要点》等制度文件,推动人才工作向制度化、规范化、长效化发展。2.聚焦引育并举，打造多层次人才集聚高地。锚定产业升级需求，通过“走出去引才、搭平台育才、以项目聚才”的多元模式，构建人才与产业深度融合的引育体系。靶向引才扩量增效。围绕“10万人才”战略目标，高质量开展“百场校招”“洪漂人才荟”等系列引才活动，校企联动强基固本。开展“书记部长进校园”活动，实现人才招引与项目合作“双轮驱动”,为产业升级注入智力动能。3.优化服务生态，提升全周期人才保障品质。以人才需求为导向，从阵地建设、活动组织、品牌宣传等维度发力，构建“近悦远来”的人才发展环境。开展特色人才活动。以第十八届“南昌人才活动周”为载体，聚焦人才能力提升与情感需求，举办

文化名家培育、医疗人才技能比武、女性企业家论坛、青年人才交友联谊等主题活动，有效丰富人才精神文化生活。创新品牌宣传模式。推出“返乡学子漫游青云谱CITYWALK”活动，组织在外学子沉浸式感受家乡发展，活动视频获“学习强国”南昌学习平台收录推介，阅读量破万；举办985高校校友交流会，邀请名校校友会会长代表实地考察并建言献策，“才聚青云”人才品牌影响力持续提升。

四是建强基层堡垒，强化组织功能。1.深入开展基层党建书记领航行动。聚焦书记抓，抓书记，通过责任传导，让大抓基层蔚然成风、落地见效。高位谋划定方向。建立“书记领衔、部门协同”工作机制，区委书记专题部署领题项目，压实部门责任、划定目标节点，确保举措落地。示范引领做表率。深化“四下基层、三访三促”机制。常态督导提质效。构建“月对账、季评估、半年盘点”动态监测体系，书记领航项目做法先后在《中国组织人事报》《中国城市报》刊载。2.巩固深化党建引领基层治理效能。围绕省委“治理强基”战略，将党建工作嵌入到基层治理全过程，以党建引领为基层治理增添动能。开展赋能社区工作者“四项行动”。创新开展“洪城红青云亲”之“青情相融·党群有约”系列活动，相关做法在《江西日报》专题刊载。推行“社区合伙人”治理模式。全面推行“社区合伙人”模式，“以场地换资源”引入多元资金与资源，按“市场+普惠+公益”模式精准适配居民需求，相关做法被《当代江西》

《南昌日报》刊载，推进全市乳制品产业链党建工作。建强“组织链”，成立全市乳制品产业链党委，搭建多方联席会议机制，累计解决链上企业多项难题。3.稳步推进村（社区）“两委”换届工作。围绕“双好双强”目标要求，高位推动、精准施策，推动换届选举各项工作平稳有序。提前调整人选，做到无缝衔接。按照“成熟一个、使用一个”的原则，班子结构进一步优化。严把人选资格，做到优中选优。一方面，坚持高线选人。把政治标准放在首位，树立重实干重实绩导向；另一方面，严格底线筛人。审慎对待受处理处分人员，坚决杜绝人选“带病提名”。4.统筹推进新兴领域党建工作。严格落实全省、全市新兴领域工作座谈会精神，不断巩固“两个覆盖”成效，推动新兴领域党建工作提质增效。大力开展新兴领域“两个覆盖”集中攻坚行动。因地制宜开展新兴领域工作试点。一方面，深化“洪都夜巷小哥友好商圈”建设，搭建属地、部门、社区、商户与快递外卖小哥的友好互助桥梁，实现党建与商圈经济发展同频共振。另一方面，在集中区域打造“货车司机之家”，提供“一站式”暖心服务，引导货车司机群体主动融入城市发展、参与基层治理。开展行业协会商会换届乱象整治工作。组建工作专班，对全区行业协会商会等开展换届乱象整治，推动各项工作任务落地见效。5.从严从实抓好党员教育管理。健全落实党员管理监督机制，延伸管理链条，推动全面从严治党从每名党员严起。提升党员教育管理质效。制定《2025年青云谱区党

员教育培训计划》，构建区级示范与基层兜底相结合的培训机制，开展党的组织生活质量提升专项行动。组建区级巡看旁听组和区管党（工）委“交叉互查”工作组，以整改倒逼基层党组织组织生活质量提升。强化党员队伍建设质量。突出政治标准，推荐选树4名“新时代赣鄱先锋”，发放140枚“光荣在党50年”纪念章；有力做好信息宣传。聚焦党员教育管理等领域中的新问题、新挑战探索经验，撰写的3篇稿件在中组、省组信息上稿。

五是用好考核“指挥棒”，彰显激励导向。1.精准调度发力，实现争先进位。依托“集中攻坚、专班推进”机制，实行挂图作战，动态跟踪核心指标，加强点对点督导，层层压实责任。深化多维研判，横向对标查找差距，纵向对比把握趋势，精准识别短板、明确主攻方向。聚焦靶向攻坚，对预警问题实行建账限时、动态销号，统筹资源破解跨部门堵点，推动一批重难点问题有效解决。2.强化考评驱动，提升工作实效。充分发挥考核“指挥棒”作用，引导干部树立正确政绩观。严格落实整治形式主义为基层减负要求，以乡镇（街道）“履行职责事项清单”为依据，大力压减、整合考核指标，清理无关事项，实现“一个综合考核管到底”。3.树牢实绩导向，激发队伍活力。以精准量化方式传导压力、压实责任，确保目标协同。深化结果运用，坚持“以实绩论英雄”，充分激发干部干事动力，将考核成果切实转化为区域发展实效。

六是加强自身建设，打造模范部门。1.以学促干强担当。坚持落实部务会“第一议题”学习制度，鼓励引导青年干部围绕自身业务上台授课，传经验、讲业务、谈体会。围绕学习贯彻党的二十届四中全会精神，第一时间组织部机关开展集体学习，全力做好全省组工干部学习贯彻党的二十届四中全会精神暨履职能力培训示范班青云谱区分课堂服务保障工作。2.以改促进见行动。严格开展“政治谈话”；纪律建设方面，紧盯节日节点，逢节公示《廉情提醒》；进一步严格规范执行财务管理制度和报账程序。一以贯之地做好机关后勤服务保障工作。3.学习教育见实效。围绕开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育，根据区级工作专班要求，第一时间制作深入贯彻中央八项规定精神学习教育宣传栏，制定《区委组织部机关党支部深入贯彻中央八项规定精神学习教育计划》，通过部务会、专题党课、理论学习中心组等载体动员全体干部参与学习。

（三）当年单位年度整体支出绩效目标

2025年，在区委、区政府的领导下，我部根据2025年工作计划及重点的要求，全单位共同努力，认真履行职责，较好地完成了年初确定的各项工作任务，取得了新的成就，为全区经济社会发展作出了积极贡献。

（四）当年单位预算及执行情况

2025年一般公共预算财政拨款年初预算数926.62万元，调整后的预算数801.62万元，全年执行数为589.31万元；单位资

金全年预算数30.00万元，全年执行数5.39万元。我区严格按照财政要求，及时地完成单位会计核算并和财政对完账，认真地做好当年部门预算，严格按照资金性质、分功能科目类别、分经济科目、分项目填列，按实际工作开展需要，并经审核。通过对部门预算分析更可以清晰地看到单位资金使用情况，为单位作出决策提供更清晰的数据。

二、评价工作开展情况

（一）评价的目的和思路

绩效评价通过明确目标，多维度评估、定期反馈等思路确保公平性和有效性。

（二）评价方法和指标体系

绩效评价指标体系：根据财政部《预算绩效评价共性指标体系框架》等文件精神及本项目的具体特点，设置了合理可行的评价体系，包括投入指标（项目立项、资金落实）、过程指标（业务管理、财务管理）、产出数量与质量指标、社会效益与可持续影响指标等。

评价方法：本项目绩效评价主要采用数据对比，同时辅以抽样调查、座谈研讨、专家评估等方式。

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，用于对绩效指标完成情况进行比较。

1.计划标准。指以预先制定的目标、计划、预算、定额等作为评价标准。

2.行业标准。指参照国家公布的行业指标数据制定的评价标准。

3.历史标准。指参照历史数据制定的评价标准，为体现绩效改进的原则，在可实现的条件下应当确定相对较高的评价标准。

4.财政部门和预算部门确认或认可的其他标准。

（三）评价实施过程

绩效评价工作是我单位推进预算绩效管理的重要组成部分，我单位对此高度重视，制定了相关工作实施方案。制定了南昌市青云谱区科学技术协会项目绩效评价资金管理办法，在规定时间内完成数据填报、收集和汇总工作。根据前期开展的基础工作，我会通过询问查证、问卷调查等方式，对项目绩效进行了自我评价。

三、评价总体结论

（一）评价得分情况

2025年一般公共预算财政拨款年初预算数926.62万元，调整后的预算数801.62万元，全年执行数为589.31万元；单位资金全年预算数30.00万元，全年执行数5.39万元。部门整体绩效自评得分92.9分，优。

（二）评价总体结论

本年度，本单位围绕总体目标和阶段目标，在2025年中均较好的完成了各项工作，全面完成了各项下达任务。整体绩效

达到预期目标。

四、单位整体支出绩效实现情况

（一）单位决策完成情况

2025年一般公共预算财政拨款年初预算数926.62万元，调整后的预算数801.62万元，全年执行数为589.31万元；单位资金全年预算数30.00万元，全年执行数5.39万元。

（二）单位管理完成情况

2025年，本单位围绕“提升管理效能、优化资源配置”的目标，全年推进制度化、规范化建设、在组织架构优化、流程管理、风险防控等方面取得显著成效，为本单位管理提供有力支撑。

（三）单位产出完成情况

数量指标：社区党组织活动次数约1100次。

质量指标：加强党员教育管理基本达成目标。

时效指标：项目完成时间基本达成目标。

成本指标：资金下拨及时率达95%。

（四）单位效果完成情况

经济效益指标：经济合理化使用率达95%。

社会效益指标：党组织发挥作用明显基本达成目标。

生态效益指标：造成污染事件达到0%。

服务对象满意度指标：服务对象满意度达95%。

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

预算编制有待完善，对预算绩效管理工作重视程度有待加强，相关管理制度有待进一步完善，财务监督管理机制还有待加强。

（二）改进的方向和具体措施

细化预算编制工作，认真做好预算的编制，进一步加强内部预算管理意识，加强监管，做到监管机制环环相扣，不出现断层、漏洞，严格按照预算编制的相关制度和要求进行预算编制；全面编制预算项目，进一步提高预算编制的科学性、严谨性和可控性；以2025年度的各项活动实施效果为基础，从实际需求出发，重新梳理每一个工作目标及量化要求，科学编制和细化预算，做到预算有目标，执行有细则，控制专项支出，提高资金的使用效益。

六、单位整体支出绩效评价指标评分表

部门整体支出绩效评分表

一级指标	二级指标	三级指标	分值权重	评分标准	得分
部门决策（20分）	部门规划计划（6分）	中长期规划明确性（3分）	3	①制定中长期规划得1分，不符合不得分； ②依据市委市政府的总体规划,将任务落实到部门中长期规划，得1分，不符合不得分；	3

				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，得 0.5 分，不符合不得分； ④中长期规划对部门各项职能的履行均进行了完整规划，得 0.5 分，不符合不得分。	
		年度工作计划明确性（3 分）	3	①制定明确的年度工作计划，得 1 分，不符合不得分； ②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，得 1 分，不符合不得分； ③年度工作计划针对部门全部职能的履行进行了计划安排，得 1 分，不符合不得分。	3
	绩效目标（6 分）	绩效目标合理性（3 分）	3	①有部门整体支出绩效目标，得 1 分，不符合不得分； ②绩效目标与部门职能、规划计划具有相关性，得 1 分，不符合不得分； ③预期产出效益和效果符合正常的业绩水平，得 1 分，不符合不得分。	3
		绩效指标明确性（3 分）	3	①将部门整体支出绩效目标细化分解为具体的绩效指标，得 1 分，不符合不得分； ②通过清晰、可衡量的指标值予以体现，得 1 分，不符合不得分； ③与部门年度工作任务数或计划数相对应，得 1	3

				分，不符合不得分。	
	资金配置（8分）	预算编制科学性（4分）	4	①预算内容与部门履职及规划计划匹配，得1分，不符合不得分； ②预算额度测算依据充分，按照标准编制，得1分，不符合不得分； ③预算确定的资金量与工作任务相匹配，得2分，不符合不得分。	4
		资金分配合理性（4分）	4	①资金分配依据充分，得2分，不符合不得分； ②资金分配与部门整体绩效目标内容相一致，得1分，不符合不得分； ③分配结果合理，得1分，不符合不得分。	4
部门管理（20分）	资金管理（5分）	支出预算执行率（3.5分）	3.5	支出预算执行率=(支出预算完成数/支出预算下达数)×100%。 支出预算执行数：部门(单位)本年度实际完成的预算支出数。 支出预算数：财政部门批复的本年度部门(单位)预算支出数。 支出预算执行率得分=支出预算完成率×总分值	3.5

		资金使用合规性（1.5 分）	1.5	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，得 0.3 分，不符合不得分； ②资金的拨付有完整的审批程序和手续,得 0.3 分，不符合不得分； ③重大开支经过评估论证，得 0.3 分，不符合不得分； ④符合部门预算批复的用途，得 0.3 分，不符合不得分； ⑤不存在截留、挤占、挪用情况，得 0.3 分，不符合不得分。	1.5
	预算管理（6 分）	管理制度健全性（4.5 分）	4.5	①预算资金管理办法、资产管理办法等各项制度健全，得 2 分，不符合不得分； ②部门内部财务管理制度完整、合规，得 1 分，不符合不得分； ③会计核算制度完整、合规，得 1.5 分，不符合不得分。	4.5
		预决算信息公开性（1.5 分）	1.5	①按规定内容公开预决算信息，得 1 分，不符合不得分； ②按规定时限公开预决算信息，得 0.5 分，不符合不得分。	1.5

				预决算信息是指与部门预算、执行、决算、监督、绩效等管理相关的信息。	
	政府采购管理（3分）	政府采购节支率（3分）	3	政府采购节支率=(政府采购预算数–实际政府采购金额)/政府采购预算数×100%； 政府采购预算：采购机关根据事业发展计划和行政任务编制的、并经过规定程序批准的年度政府采购计划。 政府采购节支率≤100%，得满分；政府采购节支率＞100%，不得分。	3
	资产管理（3分）	资产管理规范性（1.5分）	1.5	①没有因管理不当发生严重资产损失和丢失情况，得0.3分，不符合不得分； ②未存在超标准配置资产，得0.3分，不符合不得分； ③资产使用规范，不存在未经批准擅自出租、出借资产行为，得0.3分，不符合不得分； ④资产处置规范，不存在不按要求进行报批或资产不公开处置行为，得0.3分，不符合不得分； ⑤有其他资产管理制度办法执行情况，得0.3分，不符合不得分。	1.5

		固定资产利用率（1.5分）	1.5	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% 固定资产利用率得分=固定资产利用率×总分值	1.5
	组织实施（3分）	管理制度健全性（3分）	3	①已制定或具有相应的业务管理制度，得1.5分，不符合不得分； ②业务管理制度合法、合规、完整，得1.5分，不符合不得分。	3
部门产出（40分）	产出数量（15分）	开展各类会议25次（15分）	15	实际完成率得分=(实际完成工作数/计划工作数)×100%×总分值。 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。	15
	产出质量（15分）	加强党员教育管理（15分）	15	会议到会率90%以上，得5分，不符合不得分。	15
	产出时效（5分）	项目完成时间（5分）	5	各项工作在2023年12月31日之前完成得满分，每超出1个工作日扣1分，扣完为止。	5
	产出成本（5分）	预算支出标准执行率（5分）	5	预算支出标准执行率得分=按照预算支出标准执行的业务数/已建设预算支出标准业务数×100%×总分值。	5
效益（20）	经济效益	无			

	社会效益（15 分）	经济合理化使用率（15 分）	15	效果显著得满分；较显著得 7 分；一般显著得 5 分；不显著不得分。	8
	生态效益	无			
	可持续影响	无			
	社会公众或服务对象满意度（5 分）	服务对象满意度（5 分）	5	党员满意度 95%得满分；每少 5%扣分 1 分，扣完为止。	4.9
总分			100		92.9