

项目绩效自我评价			
项目名称：	2019年度上海市民政局培训项目	预算单位：	上海市社会工作培训中心
具体实施处（科室）：	培训部门	是否为经常性项目：	否
当年预算数（元）：	5,716,548.00	上年预算金额（元）：	5,994,825.00
预算执行数（元）：	4,883,696.76	预算执行率（%）：	85.00%
项目年度总目标：	根据前期调研、访谈等环节，我们总结出2015年上海市民政局培训项目的总体目标是加强学风建设，注重理论联系实际，勇于创新，切实使教育培训与解决问题相结合，与培养人才相结合，与局重点工作相结合，进一步提高干部教育培训的统筹性、针对性和时效性。根据预算部门提供的相关资料和调研访谈，评价人员将部分主要的绩效目标细化为以下几个方面：1、完成计划培训人次；2、完成计划培训项目；3、培训按时完成；4、培训通过率100%；5、培训人员业务能力有所提升；6、服务对象满意度90%以上；7、培训课程与行业发展吻合度高；8、教师队伍资质高；9、建立完善的信息反馈机制。		
自评时间：	2020-03-18		
绩效等级：	优秀		
主要绩效：	按照市局有关培训工作的部署与要求，全年严格按照培训制度和财务制度，按照下达的培训资金落实各项培训立项项目，资金使用规范、财务监控有效，课程设计较精准，培训质量较好，得到了市局各个处室和培训学员的一致好评，通过培训进一步提升了民政干部的专业能力和综合素质，提升了为民服务、解决问题的能力，从而更好地践行“民政为民，民政爱民”的工作理念。除市局个别处室提出项目不举办以外，全年完成培训立项项目55个，培训期数80期，培训10279人次，培训项目执行率达到100%，综合满意率保持在95%以上，较好完成了培训任务。		
主要问题：	一是培训项目的执行与预算存在偏差，预算执行率未达到90%，计划进度安排有待提高。二是培训课程设计的精准性需进一步提高。三是培训项目绩效指标科学地细化量化还不够。		
改进措施：	一是进一步加强全年培训项目分布的均衡性，进一步提高项目预算和实际执行的契合度。通过积极与培训举办处室协调沟通，从项目立项开始，使全年的培训相对有一个均衡的规划。同时，通过要求举办处室半年完成本处室培训预算项目的50%，不断提高预算执行率。二是提升培训专业能力。通过编制培训指导手册、开设业务小课堂、“走出去、请进来”双向学习等，不断提升培训办班的业务能力和水平。通过推进培训管理系统建设，加强培训的信息化进程，完善师资库、课程库建设。同时，进一步加强与培训举办处室的沟通，对接明确培训具体实施方案，提高培训课程设置的精准性。三是科学设置指标。继续研究、科学细化二、三级绩效指标，使指标更具考核性和实效性。		

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	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	7	
	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	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			

	和执行的有效性	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	
产出目标 (34分)	质量达标率	培训人次完成率；培训次数完成率；学员考核情况；培训讲师资质；培训课程精准性	15	13	
	财政投入乘数	财政资金投入产生的社会效益	10	10	
	信息传递速度	培训工作完成及时性	9	9	
效果目标 (15分)	社会公众或服务对象满意度	培训人员业务提升；培训对象覆盖率；培训对象满意度；相关处室满意度。	15	15	
影响力目标 (15分)	人员到位率	培训人员到位率	5	5	
	长效管理制度建设	上海市市级机关培训费管理办法及培训中心相关配套制度	10	10	
	项目立项的规范性	经组织人事处批准立项	0	0	
合计			100	95	

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。