北京市项目支出绩效评价报告

**主管部门：** 北京市人力资源和社会保障局

**项目单位：** 北京市人力资源和社会保障局

**项目名称：** 专业技术人才知识更新工程

**评价机构：** 北京和兴会计师事务所有限责任公司

2025年5月

**目 录**

[一、基本情况 1](#_Toc13497)

[（一）项目概况 1](#_Toc13134)

[（二）项目绩效目标 5](#_Toc28797)

[二、绩效评价工作开展情况 6](#_Toc14615)

[（一）绩效评价目的、对象和范围 6](#_Toc7688)

[（二）绩效评价原则、评价指标体系、评价方法和评价标准 7](#_Toc13674)

[（三）绩效评价工作过程 8](#_Toc21840)

[三、综合评价情况及评价结论 10](#_Toc22888)

[四、绩效评价指标分析 11](#_Toc8179)

[（一）项目决策情况 11](#_Toc6475)

[（二）项目过程情况 18](#_Toc13834)

[（三）项目产出情况 21](#_Toc13927)

[（四）项目效益情况 24](#_Toc7860)

[五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析 25](#_Toc8724)

[（一）主要经验及做法 25](#_Toc14802)

[（二）存在的问题及原因分析 26](#_Toc18669)

[六、有关建议 28](#_Toc9420)

专业技术人才知识更新工程项目支出

绩效评价报告

为贯彻落实《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），强化以结果为导向的预算绩效管理机制，规范财政支出管理，切实增强部门支出责任和效率意识，提高财政资金使用效益，依据《中共北京市委 北京市人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（京发〔2019〕12号）、《北京市预算绩效管理办法》（京财绩效〔2019〕2129号）、《北京市项目支出绩效评价管理办法》（京财绩效〔2020〕2146号）和《北京市财政局关于2025年预算绩效管理工作的通知》（京财绩效〔2025〕245号）等文件要求，北京市人力资源和社会保障局（以下简称市人社局）组建重点项目绩效评价工作组（以下简称评价工作组）对市人社局专业技术人员管理处负责实施的“专业技术人才知识更新工程”项目（以下简称该项目）的绩效情况实施评价，形成本报告。

一、基本情况

**（一）项目概况**

**1.项目背景**

在国家深化人才发展体制机制改革的关键时期，中共中央国务院发布的《关于加强和改进新时代人才工作的意见》明确指出，需全面加强继续教育，深入实施知识更新工程，为人才队伍建设指明战略方向。2021 年，人力资源社会保障部、财政部等六部门联合印发《专业技术人才知识更新工程实施方案的通知》（人社部发〔2021〕73 号），进一步细化国家人才战略布局，深入实施人才强国战略和创新驱动发展战略，聚焦科技自立自强、高质量发展与国家重大战略需求，以人才能力建设为核心，重点培养高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才。

当前，知识更新迭代速度不断加快，新技术、新理论、新方法持续涌现。北京正处于产业升级和经济结构调整的关键阶段，对专业技术人才的知识储备与创新能力提出了更高要求。北京作为首都与全国科技创新中心，积极响应国家号召，大力实施专业技术人才知识更新工程。

**2.项目主要内容**

2024年，北京市围绕创新驱动发展、乡村振兴、京津冀协同发展等重大战略，服务战略性新兴产业发展，加快“国际科技创新中心”和“两区”建设，在促进科技创新能力提升、科技成果转化应用、新发展格局构建等领域，紧密结合行业领域发展需求和热点、难点问题，组织99期高级研修班。市人社局根据专业领域、研修内容、师资配备研修对象等情况择优资助。

**3.项目实施情况**

（1）选题申报。2024年2月4日，市人社局印发《关于开展2024年北京市高级研修班选题申报工作的通知》（京人社专技字〔2024〕20号）对市级高级研修班选题范围、办班要求、工作程序、申报时限进行了明确。各单位按照《北京市专业技术人员高级研修班管理办法》和通知要求，确定研修选题，准备材料并申报。截至3月1日，全市共有95个单位申报185项选题。

（2）专家评审。3月28日,市人社局组织召开2024年北京市高级研修班选题专家评审会，邀请市财政局、市经济和信息化局、市科委中关村管委会、市国资委教育培训主管领导参加，本着聚焦科技前沿、服务重大战略、促进成果转化的原则，经过专家审议，评审出“发展新质生产力推动集成电路产业高质量发展”“氢能技术创新与产业发展”“关键领域先进金属基复合材料及技术”“脑健康管理与防治”等99个突出专业性、前瞻性、应用性的选题。

（3）官网公示。经市人力资源社会保障局主管局领导批准，在官网公示评审结果，包括市级高级研修班项目名称、申报单位、承办单位等信息，接受社会监督，公示期间（4月3日至4月10日）未收到意见建议。

（4）组织实施。公示后，将市级高级研修班列入年度北京市专业技术人才知识更新工程计划。市人社局召开市级高级研修班工作会议，指导申报单位、承办单位具体组织实施。要求每期研修时间不少于3天(24学时),并应在2024年10月31日之前完成办班；资助经费使用根据《北京市人力资源和社会保障局关于加强2024年北京市高级研修班以及资助经费管理工作的通知》（京人社专技字〔2024〕67号）要求执行。

（5）结题验收。市级高研班结业30日内，各承办单位将经费使用承诺书、总结报告、资助经费决算表、结业登记备案名册、教学评估统计表、学员满意度测评统计表等材料报市人力资源社会保障局验收。

**4.资金投入和使用情况**

2024年该项目年初预算资金602.00万元，经调剂后全年预算资金601.045万元，均为财政资金，截至2024年12月31日实际支出597.691412万元。其中：北京市高级研修班资助经费预算600.00万元，支出595.646412万元；高级研修班专家评审劳务费预算2.00万元，支出0.525万元；印刷费支出1.52万元。

**（二）项目绩效目标**

**1.总体目标**

为贯彻落实党的二十大和中央、市委人才工作会议精神，深入学习领会习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，不断加强专业技术人才队伍建设，按照《专业技术人员继续教育规定》（人社部令第25号）、人社部等五部委《关于印发〈专业技术人才知识更新工程实施方案〉的通知》（人社部发〔2021〕73号）、市人力资源社会保障局等六委办《关于印发〈北京市专业技术人才知识更新工程实施方案〉的通知》（京人社专技字〔2022〕24号）要求，围绕创新驱动发展、乡村振兴、京津冀协同发展等重大战略，服务战略性新兴产业发展，加快“国际科技创新中心”和“两区”建设，在促进科技创新能力提升、科技成果转化应用、新发展格局构建等领域继续组织高级研修班，培养爱党报国、敬业奉献，善于推动理论、科技、文化创新的专业技术人才队伍。

高级研修班是专业技术人才知识更新工程的主要载体，是继续教育的重要形式，也是提升专业技术人才能力的有力抓手。2024年，市人力资源社会保障局将按照高水平、小规模、重特色的要求面向中高层次专业技术人员和经营管理人员，举办100期左右市级高级研修班。预计培养5000名创新型、应用型、技术型人才。高级研修班资助需要经费600万元，另需高级研修班专家评审劳务费2万元，共需经费602万元。

**2.绩效指标**

根据年度总体目标和主要内容细化分解绩效指标。项目支出绩效指标设置情况详见表1。

表1：项目支出绩效指标表

| **一级指标** | **二级指标** | **三级指标** | **指标**  **性质** | **指标值** | **度量**  **单位** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 产出指标 | 数量指标 | 培训人数 | ≥ | 4000 | 名 |
| 产出指标 | 数量指标 | 开展高研班期次 | ≥ | 60 | 期 |
| 产出指标 | 时效指标 | 培训工作完成时间 | ≤ | 12 | 月 |
| 产出指标 | 质量指标 | 培训人员合格率 | ≥ | 90 | % |
| 成本指标 | 经济成本指标 | 资助高级研修班费用 | ≤ | 600 | 万元 |
| 成本指标 | 经济成本指标 | 专家评审劳务费 | ≤ | 2 | 万元 |
| 效益指标 | 可持续影响指标 | 为国家和首都社会经济发展提供更多的专业技术人才 | 定性 | 优 |  |
| 效益指标 | 社会效益指标 | 加强创新型、应用型、技术型人才培养，壮大高水平人才队伍 | 定性 | 优 |  |
| 满意度指标 | 服务对象满意度指标 | 参加培训人员满意度 | ≥ | 90 | % |

二、绩效评价工作开展情况

**（一）绩效评价目的、对象和范围**

**1.评价目的**

根据项目实施情况，从项目决策、项目过程、项目产出、项目效益四方面对项目的决策立项、资金使用、过程管理、工作成效及年度调查任务完成情况进行客观、公正评价，总结项目管理与执行经验，发现项目管理和预算管理中存在的问题，提出改进意见和建议，进一步加强预算绩效管理，强化支出责任，分析项目资金的实施效果，检验财政支出预期目标实现程度，考核财政支出效率和综合效果，为本部门、本单位完善政策和改进管理提供参考依据。

**2.评价对象**

2024年专业技术人才知识更新工程项目。

**3.评价范围**

本次绩效评价对专业技术人员管理处负责实施的“专业技术人才知识更新工程”项目与该项目相关的99期研修班开展等工作实施成效进行整体评价。

**（二）绩效评价原则、评价指标体系、评价方法和评价标准**

**1.评价原则**

一是客观公正原则。本次绩效评价本着实事求是的原则，站在客观、公正的立场发表评价意见。

二是科学规范原则。严格遵循《北京市项目支出绩效评价管理办法》等文件规定，按市财政局要求规范组织实施。

三是突出绩效原则。坚持以绩效为导向，着眼全面加强绩效管理，重点关注绩效，兼顾决策和管理。

**2.评价指标体系**

评价工作组结合项目特点和预期绩效目标，以资金使用结果为导向，按照“相关性、重要性、可比性、系统性”原则，明确评价标准，按照《北京市项目支出绩效评价管理办法》（京财绩效〔2020〕2146号），确定了该项目绩效评价指标体系，其中一级指标4个，二级指标6个，三级指标17个。

**3.评价方法**

根据《北京市项目支出绩效评价管理办法》（京财绩效〔2020〕2146号）文件规定的绩效评价方法，结合项目实际情况，本次绩效评价工作按照全面评价与重点评价相结合、现场评价与非现场评价相结合的方法组织实施。

**4.评价标准**

根据《北京市项目支出绩效评价管理办法》（京财绩效〔2020〕2146号）文件规定的绩效评价标准，结合项目实际情况，本次绩效评价工作采用计划标准，以预先制定的目标、计划、预算、定额作为本次绩效评价的标准。

**（三）绩效评价工作过程**

为确保本次绩效评价工作规范严谨、客观公正，评价工作组严格按照绩效评价工作程序，分为评价准备、评价实施、评价总结三个阶段，组织实施该项目的绩效评价工作。

**1.评价准备阶段**

（1）组建评价工作组。市人社局按照《北京市财政局关于2025年预算绩效管理工作的通知》（京财绩效〔2025〕245号）要求，确定评价工作安排，联合第三方机构组建了评价工作组。

（2）制定绩效评价工作方案。评价工作组确定评价重点、评价方法、评价指标体系框架和评分方法、评价进度等事项。

**2.评价实施阶段**

（1）评价资料准备。评价工作组明确项目评价资料清单，与项目实施部门沟通评价依据、工作任务、日程安排等事项，向项目实施部门讲解评价原则、程序及具体要求，辅导项目实施部门准备资料，撰写绩效报告。

（2）收集复核资料。评价工作组按照“项目支出绩效评价资料准备清单”，收集与项目支出绩效评价相关的决策、管理、产出、效益相关资料，复核其完整性、准确性、有效性。

（3）汇总分析评价。评价工作组围绕指标体系内容和评价重点，对收集的资料进行归集、整理。在此基础上，组建专家评价组，召开专家评价会，评价会邀请北京市人大代表也参加了评价会，会上专家组与项目人员进行充分交流，并依据项目执行情况和绩效评价指标体系，对该项目的决策、管理、产出、效益等方面进行评价和打分，出具评价意见。人大代表出具独立意见。

**3.评价总结阶段**

（1）撰写绩效评价报告。评价工作组审核资料后，确定绩效评价级别，研究撰写并形成正式绩效评价报告。

（2）绩效评价资料归档。绩效评价工作结束后，评价工作组及时将资料整理归档，建立绩效评价工作档案。

三、综合评价情况及评价结论

经评价工作组综合分析评价，该项目实施情况较好，项目立项依据充分、立项程序规范，资金使用较合规，制度健全且得到有效执行。2024年北京市专业技术人才知识更新工程围绕创新驱动发展、乡村振兴、京津冀协同发展等重大战略，服务战略性新兴产业发展，加快“国际科技创新中心”和“两区”建设，在促进科技创新能力提升、科技成果转化应用、新发展格局构建等领域，组织开展研修，全年共举办99期，共培养培训高层次人才6222人。高研班重点突出服务科技创新中心、赋能数字经济发展、助力高水平人才高地建设，在组织形式、课程设置、管理方式等方面不断探索。将民营科技创新机构、头部企业纳入申报范围，鼓励和激发科技创新企业活力。为助力京津冀协同发展，在雄安新区举办了“气候智慧型农业与碳中和路径”高级研修班，同时鼓励所有的班次面向津、冀地区，特别是北三县、雄安新区招收学员，共培训津冀中高级专业技术人员和管理人员548人。2024年市人社局专业技术人才知识更新工程项目得分87.26分，绩效评定等次为“良”。具体得分情况详见表2。

表2：项目综合绩效评价得分情况表

| **评价内容** | **分值** | **评价得分** |
| --- | --- | --- |
| 项目决策 | 20.00 | 16.14 |
| 项目过程 | 20.00 | 17.58 |
| 项目产出 | 40.00 | 36.44 |
| 项目效益 | 20.00 | 17.10 |
| **综合得分** | **100.00** | **87.26** |
| **绩效评定等次** | **良** | |

四、绩效评价指标分析

**（一）项目决策情况**

**1.项目立项情况评价分析**

（1）立项依据充分性

根据人力资源和社会保障部《专业技术人员继续教育规定》（人社部令第25号）、人社部等5部委《关于印发〈专业技术人才知识更新工程实施方案〉的通知》（人社部发〔2021〕73号）、市人力资源社会保障局等6委办《关于印发〈北京市专业技术人才知识更新工程实施方案〉的通知》（京人社专技字〔2022〕24号）的要求，市人社局围绕创新驱动发展、乡村振兴、京津冀协同发展等重大战略，服务战略性新兴产业发展，加快“国际科技创新中心”和“两区”建设，在促进科技创新能力提升、科技成果转化应用、新发展格局构建等领域，紧密结合行业领域发展需求和热点、难点问题，组织99期高级研修班。

评价分析认为：该项目根据人力资源和社会保障部及市人社局等6委办《关于印发〈北京市专业技术人才知识更新工程实施方案〉的通知》（京人社专技字〔2022〕24号）等文件申请立项。立项依据充分，符合行业发展规划和政策要求，属于部门履职所需。

（2）立项程序规范性

由市人社局专业技术人员管理处编制项目申报文本和项目支出绩效目标表，报请市人社局主管局长审批后，经市人社局党组会决议，随部门预算一并报市财政局，并于2024年2月获得批复。

评价分析认为：该项目申请设立过程资料提交齐全，立项程序规范完整。但在编制项目支出预算时，缺乏对项目的深入调研和可行性分析，导致预算编制的依据性不足。

**2.绩效目标评价分析**

**（1）绩效目标合理性**

该项目总体绩效目标设定为：根据《专业技术人员继续教育规定》（人社部令第25号），人社部等6部委《关于印发专业技术人才知识更新工程实施方案的通知》，市人社局等5委办《关于印发北京市专业技术人才知识更新工程实施方案的通知》要求以及明年工作安排，围绕国家和首都社会经济发展领域，高新技术产业发展和自主创新领域，继续推进高研修项目、急需紧缺人才培养培训项目、岗位培训项目以及专业技术人员继续教育基地建设项目，进一步加强专业技术人才队伍建设。高级研修班是专业技术人才知识更新工程的主要载体，是推进专业技术人员继续教育的重要形式，也是提升专业技术人才能力的有力抓手。

评价分析认为：该项目总体目标较为合理，绩效目标设置内容与项目实际工作内容及预算支出方向相符。

**（2）绩效指标明确性**

该项目绩效指标进行了分解细化，设置了4项产出指标（2项数量指标、1个时效指标、1个质量指标）、2项成本指标、2项效益指标、1个满意度指标。指标设置总体可考量，产出指标、成本指标明确了具体数值。

评价分析认为：该项目绩效目标细化分解为具体的绩效指标；产出指标的指标值清晰、可衡量；但数量指标培训人次指标值设置偏低；效益指标不够量化；满意度指标应增设“承办单位满意度”。

**3.资金投入情况评价分析**

**（1）预算编制科学性**

该项目共申报预算602.00万元，按《北京市市级党政机关事业单位培训费管理办法》（京财预〔2017〕1389号）文件进行费用测算，根据项目内容分解为：北京市高级研修班资助经费600.00万元，高级研修班专家评审劳务费2.00万元。

评价分析认为：该项目高级研修班费用编制依据较为合理，可继续增加支撑材料。

**（2）资金分配合理性**

市人社局印发《北京市人力资源和社会保障局关于加强2024年北京市高级研修班以及资助经费管理工作的通知》（京人社专技字〔2024〕67号），确定2024年专业技术人才知识更新工程项目入选99期高级研修班，择优资助高研班每期3-10万元，经费拨付总额为599万元。

评价分析认为：该项目通过专家评审确定高级研修班资助班次和资助金额，资金按照对应的工作内容与工作量进行了分配。但应加强配套的制度建设，制定专家评审的管理办法。

**（二）项目过程情况**

**1.资金管理情况评价分析**

（1）资金到位率

2024年2月该项目预算随市人社局2024年度部门预算一并批复。预算年度内，资金足额、及时到位，对项目实施起到了有效保障作用。

（2）预算执行率

2024年该项目年初预算资金602.00万元，经调剂后全年预算资金601.045万元，均为财政资金，截至2024年12月31日实际支出597.691412万元，预算执行率99.44%。项目预算执行具体情况详见表4。

表4：项目预算执行情况表

单位：万元

| **序号** | **项目内容** | **预算金额** | **实际支出金额** | **预算执行率** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **合 计** | | **602.00** | **597.691412** | **99.44%** |
| **1** | 北京市高级研修班资助经费 | 600.00 | 595.646412 | 99.99% |
| **2** | 高级研修班专家评审劳务费 | 2.00 | 0.525 | 26.25% |
| **3** | 印刷费 | 0.00 | 1.52 | - |

（3）资金使用合规性

该项目资金使用根据市人社局内控手册及相关内部财务制度执行。实际发生支出时，业务经办人员填制《支出报销单》，根据内部审批权限，经各级审核审批人员签字确认后，由财务人员根据审核结果履行资金支出手续。各承办单位遵循《关于加强2024年北京市高级研修班以及资助经费管理工作的通知》（京人社专技字〔2024〕67号）、《北京市市级党政机关事业单位培训费管理办法》（京财预〔2017〕1389号）等文件，严格按照资助经费开支范围和标准使用，市级高研班资助经费用于组织高级研修班直接发生的费用支出，包括师资费、住宿费、伙食费、培训场地费、培训资料费和其他费用。2024年部分班次结余经费，为确保专款专用，各办班单位已将结余经费通过银行转账到市人力资源社会保障局账户。

评价分析认为：该项目资金使用符合项目预算批复规定的用途；资金使用合理合规，未发现存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。建议加强事后审计，每年抽查监督研修班资金使用情况。

**2.组织实施情况评价分析**

（1）管理制度健全性

该项目实施的过程中，项目承担处室专业技术人员管理处遵循《北京市人力资源和社会保障局机关关于规范项目资金管理使用办法》（京人社内部发〔2022〕22号）《北京市人力资源和社会保障局机关预算管理办法》《北京市人力资源和社会保障局机关资金支出管理办法》《北京市人力资源和社会保障局预算绩效管理办法》等一系列管理制度，制定了《关于加强2024年北京市高级研修班以及资助经费管理工作的通知》（京人社专技字〔2024〕67号）、关于印发《北京市专业技术人才知识更新工程实施方案》的通知（京人社专技字〔2022〕24号），明确了目标任务、实施项目、组织实施等内容，规范有序开展项目实施。

评价分析认为：该项目具有相应的财务和业务管理制度，依据的制度较为健全，财务和业务管理制度合法、合规、完整，从制度层面有效保障了项目的顺利实施。

（2）制度执行有效性

为做好专业技术人才知识更新工程，北京市市人社局不断加强制度化、规范化建设，切实提升北京市高级研修班选题质量，制定《北京市高级研修班评审办法》对评审程序（包括：选题申报、选题初审、专家评审、组织实施）、评审要素（保证专业领域覆盖、支持区级人才培养、发挥教育基地作用、鼓励非公经济企业）进行细化。市人社局对标国家专业技术人才知识更新工程管理经验，全面推广使用“北京市专业技术人才知识更新工程高级研修班管理系统”，通过信息化手段实现项目申报、课程审核、通知发布、结业备案、证书打印等业务的全过程管理。

为提高资助经费使用效益，市人社局组织召开高级研修班工作会议，对申报单位和承办单位相关负责同志进行业务培训，部署研修任务，提出工作要求，强调办班规范。加强经费管理，要求申报单位提交经费使用承诺书并报送《北京市高级研修班课程审核表》。对标国家专业技术人才知识更新工程高级研修班项目管理经验，规范市级高级研修班结业证书格式。要求各单位密切关注国家及北京市最新要求，完善研修方案，做好培训签到、考勤等记录，严格按照《北京市市级党政机关事业单位培训费管理办法》的开支范围和标准使用资助经费。

评价分析认为：该项目通过信息化手段从项目申报、项目实施、项目结课依托“北京市专业技术人才知识更新工程高级研修班管理系统”全过程管理，遵守相关国家级和北京市相关管理规定，制度执行较为良好。但过程管理需加强。一是缺少本项目的年度《实施方案》，从预算单位的角度明确资金使用、过程监管、风险防控等内容；二是该项目的事前宣传体现不足；三是存在部分单位未严格按照研修方案确定的时间组织研修和报备。

## （三）项目产出情况

**1.产出数量情况评价分析**

2024年北京市高级研修班紧扣国家战略与区域发展，聚焦数字技术，围绕 14 个重点领域及 10 个现代服务业领域开展研修，全年举办99期，培训6222人。高研班创新组织、课程与管理模式，扩大申报主体范围。同时，积极推动京津冀协同发展，于雄安新区办班，并面向津冀招生，培训当地中高级人才548 人。

评价分析认为：该项目全部完成年度工作，完成率100%。

**2.产出质量情况评价分析**

该项目聚焦高技术领域前沿知识与核心技术，精准设定90%的培训合格率目标，最终以99% 的优异成绩超额达成。依托“双师型”顶尖师资团队，课程深度融合人工智能、集成电路等战略性新兴产业的最新技术成果与实践案例；通过采取政策解读、专题辅导、现场教学等形式，有的还采取了考察、评议、研讨等方式，线上+线下、集中或分段组织研修的多元教学模式，帮助学员突破技术瓶颈。同时，全程实施精细化管理，确保每位高技术人才实现知识更新与能力进阶，不仅为北京储备了大批技术骨干，更强化了关键领域的人才自主供给能力，对推动产业链升级、提升区域创新竞争力具有重大战略意义。

评价分析认为：该项目参与高级研修班的学员通过学习技能，成功获取市级高级研修班结业证书，培训合格率较高，取得了很好的研修效果。但教学方式单一，实践环节不足，并且培训人员的合格率设定为90%，指标值设置偏低。

**3.产出时效情况评价分析**

根据《北京市专业技术人员高级研修班管理办法》的要求各单位要严格按照计划组织实施，每个班次培训人数不少于50人，研修时间不少于3天，并在10月31日前完成研修任务。依托 “北京市专业技术人才知识更新工程公共服务平台”，实现项目申报、实施、验收全流程数字化管理。各承办单位基本按时完成研修任务并办班结束后30日内提交高级研修班总结报告、资助经费决算表、结业登记备案名册、学员满意度测评统计表、学员论文或经验材料等材料。项目实施过程中注重把握工作节奏，协调配合，序时推进，基本完成了年初设定的目标任务。

评价分析认为：该项目年度任务基本按照方案确定的时间、节点完成研修任务，但部分研修班因客观原因延迟开展了研修班，未按照研修方案确定的时间组织研修和报备。

**4.产出成本情况评价分析**

市人社局确定2024年专业技术人才知识更新工程项目经费拨付到99家高级研修班申报（承办）单位总额为599万元。

各申报（承办）单位按照《北京市人力资源和社会保障局关于加强2024年北京市高级研修班以及资助经费管理工作的通知》（京人社专技字〔2024〕67号）要求，承办单位依据《北京市市级党政机关事业单位培训费管理办法》（京财预〔2017〕1389号），控制经费开支范围，各办班单位将结余经费21.35万元通过银行转账到市人社局账户。

评价分析认为：该项目较计划成本有所节约，但缺少成本节约和成本控制措施。

## （四）项目效益情况

**1.实施效益情况分析**

该项目实施过程中，依托高级研修班教学评估统计表，对培训方案、实施与效果进行系统性量化评估，为绩效提升提供精准指引。评估结果显示，教学方案紧密围绕新一代信息技术等14个重点领域及10个现代服务业领域的技术迭代需求，教学方案与课程目标的实现高度契合，充分体现其前瞻性与专业性；由外聘专家与行业骨干组成的 “双师型” 师资团队，凭借深厚的专业功底与出色的教学能力，获得学员广泛认可。​

在培训效果评估中，学员普遍反馈专业知识与实践技能得到显著提升，大量学员将所学知识成功应用于实际工作，助力所在单位解决诸多技术难题，充分验证培训内容的实用性与高转化价值。各研修班总体评估优秀率达100%，全方位彰显课程质量、教学管理、成果转化的卓越成效。此外，该项目通过京津冀协同招生机制，切实带动津冀地区 548 名中高级人才能力升级，有力促进区域人才资源均衡发展，为北京高技术人才建设与京津冀产业协同发展提供坚实的人才支撑与智力保障。

评价分析认为：项目实现的效益较好，但项目培训效果呈现不充分，对于学员培训效果的检验需进一步加强。作为延续性项目，从项目角度来看，年度绩效和多年累计绩效的边界不清晰；从受训人员能力提升角度来看，未见针对专业技术人才知识更新参加人员的培训台账、每个参加培训培养人员能力逐年提高的支撑文件。

**2.满意度情况分析**

2024年高级研修班严格对标“参训人员满意度≥90%” 的绩效指标，在研修结束后，通过发放问卷对师资、教学、服务管理三大核心维度开展满意度测评。本次调查面向全体参训学员，共发放问卷7504份，回收有效问卷6592 份，数据显示，95% 的学员对研修班给予 “非常满意” 或 “满意” 评价，超额完成既定目标，充分彰显研修班在课程质量、师资水平与服务保障上的优异表现。​

评价分析认为：该项目整体满意度较高。同时，学员也为后续优化指明方向：部分学员建议延长单节培训时长至3小时以上，以深化知识学习；部分学员提出完善培训设施配置，增加培训桌等硬件设备；另有学员呼吁增加年度办班频次，满足持续学习需求。这些反馈表明，在研修方式、培训设施优化、时长科学规划及班次拓展等方面仍存在提升空间。

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**

**1.强化部门联动，协力推进项目工作落实。一是办班单位重视。**各办班单位科学统筹，精心组织，专人负责，全力保障。尤其是首次办班的单位，特别重视，高位推动，高质推进，高效落实，认真组织实施。**二是研修重点明确。**各单位能够围绕服务国家重大战略、区域协调发展和重点产业发展，结合本行业本领域组织研修，大部分班次还组织与天津、河北同行交流，目标明确，针对性很强。**三是研修方式多样。**各单位高级研修班的办班形式灵活多样，普遍采取了政策解读、专题辅导、现场教学等形式，有的还采取了考察、评议、研讨等方式，线上+线下、集中或分段组织研修。**四是研修效果良好。**大部分单位聘请了较高理论水平和丰富实践经验的专家学者承担授课任务，选编高质量的教材和参考资料。通过交流，有些问题第一时间就得到解决，取得了良好效果。

**（二）存在的问题及原因分析**

**1.前期论证调研不足。一、**缺少总体培训规划方案，对不同类型、不同层级、不同专业的技术人才进行整体培训规划；二、年度重点培训方向的选择论证过程资料提供不够充分，缺少向专业技术人员征求培训需求的记录；三、是业务需求呈现不足，2024年北京市高级研修班选题与“14+10”重点领域大规模知识更新继续教育的契合度细化性不足。

**2.预算编制不够规范。**高级研修班平均每班给予6万元资助、高级研修班专家评审劳务费2000元/人没有预算编制依据。项目预算执行与编制内容对应性不足。例如，每期按照550元/人天\* 3天\*50人进行资助测算，未见到每期培训整体费用构成，以及本项目在整体费用中发挥的作用。

**3.绩效指标设置不合理。**绩效目标申报表中，培训人员的合格率设置的是90%，存在一定的不科学性，培训合格率应该达到100%，对培训的专业领域未进行描述和界定，对不同专业的技术人才培训班培训期数和人数未明确描述。效益指标不够量化；满意度指标应增设“承办单位满意度”。

六、有关建议

**（一）加强项目前期需求论证**

建议针对北京市“14+10”重点领域的专业技术人才知识更新近几年的研修班投入规划和具体研修重点清单。建议建立一套全面且系统的需求分析征求机制，该机制需涵盖自上而下、自下而上两个维度，通过这样双向的征求方式，能够充分且深入地了解受益群体的培训需求，从而提升培训效益。分析行业人才缺口变化趋势，以需求导向、绩效产出、财政效能为核心指标，实时监测研修班开展情况。实施阶梯式调整，对战略新兴且符合市场需求的领域从优资助。

**（二）优化项目预算编制**

建议加强对项目预算编制的管理，充分考虑政策延续性、年度重点领域变化情况及预算执行等因素，建立科学合理的预算标准，细化预算测算，提高预算编制的合理性，预算从“编制-执行-考核”的全链条闭环管理，强化预算管理的统筹力度，进一步提高资源配置使用效率。

**（三）进一步规范绩效指标设置**

建议根据北京市对绩效目标和指标的编报要求，结合项目工作特点和实施内容，细化绩效目标填报，实现与项目目标和内容的对应，做到目标明确、细化、量化可衡量，如质量指标可以从“培训合格率”和“培训优秀率”两个维度进行考核高技术人才培训要求；效益指标可以设置“成果转化率”“获奖、升职、创新创业”，满意度可以增设“承办单位满意度”，更加全面地体现项目产出效益，提升绩效目标管理科学化和规范化水平，规范预算绩效目标管理，进一步强化财政资金支出绩效管理理念。

**附件：**1.项目绩效评价指标体系及评分表

附件1

**项目绩效评价指标体系及评分表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **一级指标** | **二级指标** | **分值** | **三级指标** | **分值** | **指标解释** | **得分** | **扣分理由** |
| 决策 | 项目立项 | 4 | 立项依据充分性 | 2 | 项目立项是否符合法律法规、相关政策、发展规划以及部门职责，用以反映和考核项目立项依据情况。 | 1.8 |  |
| 立项程序规范性 | 2 | 项目申请、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。 | 1.66 | 需求论证充分性不足 |
| 绩效目标 | 10 | 绩效目标合理性 | 5 | 项目所设定的绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，用以反映和考核项目绩效目标与项目实施的相符情况。 | 4.3 | 部分指标不够合理 |
| 绩效指标明确性 | 5 | 依据绩效目标设定的绩效指标是否清晰、细化、可衡量等，用以反映和考核项目绩效目标的细化情况。 | 4 | 部分指标不够合理 |
| 资金投入 | 6 | 预算编制科学性 | 3 | 项目预算编制是否经过科学论证、有明确标准，资金额度与年度目标是否相适应，用以反映和考核项目预算编制的科学性、合理性情况。 | 2.14 | 预算编制依据较合理 |
| 资金分配合理性 | 3 | 项目预算资金分配是否有测算依据，与补助单位或地方实际是否相适应，用以反映和考核项目预算资金分配的科学性、合理性情况。 | 2.24 | 资助金额分配较科学 |
| 过程 | 资金管理 | 10 | 资金到位率 | 2 | 实际到位资金与预算资金的比率，用以反映和考核资金落实情况对项目实施的总体保障程度。 | 2 |  |
| 预算执行率 | 3 | 项目预算资金是否按照计划执行，用以反映或考核项目预算执行情况。 | 2.88 | 预算有结余 |
| 资金使用合规性 | 5 | 项目资金使用是否符合相关的财务管理制度规定，用以反映和考核项目资金的规范运行情况。 | 4.8 | 加强事后审计 |
| 组织实施 | 10 | 管理制度健全性 | 5 | 项目实施单位的财务和业务管理制度是否健全，用以反映和考核财务和业务管理制度对项目顺利实施的保障情况。 | 3.9 | 应加强制度建设 |
| 制度执行有效性 | 5 | 项目实施是否符合相关管理规定，用以反映和考核相关管理制度的有效执行情况。 | 4 | 事前宣传不足； |
| 产出 | 产出数量 | 10 | 培训人数完成率 | 5 | 项目实际培训人数与计划培训人数的比率，用以反映和考核项目产出数量目标的实现程度。 | 4.7 | 部分培训班未按计划时间完成 |
| 开展高研班期次完成率 | 5 | 项目实际开展高研班次数与计划开展次数的比率，用以反映和考核项目产出数量目标的实现程度。 | 5 |  |
| 产出质量 | 10 | 培训人员合格率 | 10 | 项目完成培训后参与培训人员的合格数与实际参与培训人数的比率，用以反映和考核项目产出质量目标的实现程度。 | 8.84 | 培训合格率设置不合理 |
| 产出时效 | 10 | 培训完成及时性 | 10 | 项目实际完成时间与计划完成时间的比较，用以反映和考核项目产出时效目标的实现程度。 | 9.5 | 有研修班未按计划开展 |
| 产出成本 | 10 | 成本节约率 | 10 | 完成项目计划工作目标的实际节约成本与计划成本的比率，用以反映和考核项目的成本节约程度。 | 8.4 | 加强成本节约和控制措施 |
| 效益 | 项目效益 | 10 | 实施效益 | 10 | 项目实施所产生的效益。 | 8.4 | 项目培训效果呈现不充分 |
| 10 | 满意度 | 10 | 社会公众或服务对象对项目实施效果的满意程度。 | 8.7 | 部分学员有提升意见 |
| **合计** | | **100** |  | **100** |  | **87.26** |  |