

# 项目支出绩效情况 财政项目绩效评价自评报告(通用6篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。那么报告应该怎么制定才合适呢?下面我给大家整理了一些优秀的报告范文,希望能够帮助到大家,我们一起来看一看吧。

## 项目支出绩效情况 财政项目绩效评价自评报告篇一

为了构建国家公共文化服务体系,建设我县图书馆总分馆模式,根据省文化主管部门及岳市文体改[20xx]2号《关于20xx年度文化体制改革任务落实和动态监测的通知》文件的要求,我县须建设以县图书馆为总馆,北景港镇、三封寺镇、梅田湖镇、禹山镇、东山镇等5个单位为分馆的总分馆服务平台。

此项目由评审中心依照国家的有关法律、法规及相关文件,经工程量计算、核实,控制价为199.69万元,由采购办按程序办理,县财政列支179万元列入20xx年预算。

此项目先在县纪委备案,由湖南省湘咨工程咨询有限责任公司代理,分成四个包,在岳阳市公共资源交易中心公开招标。

通过建立县级图书馆总分馆制,发挥县级总馆在县域公共文化建设中的中枢作用,把优质公共文化服务延伸到基层农村,增加公共文化产品和服务供给,更好地满足了广大人民群众基本文化需求。根据目前县图书馆总分馆建设工作取得的成效和专项资金使用情况,自评绩效等级为“优”,分数为97分。

经实地考察,各分馆积极探索,均成立了工作领导小组,出台了具体后续工作方案,制定了各项管理制度,以“三个统

筹、五个统一”为抓手，推进基层公共文化服务设施集约管理，提升基层文化服务效能，取得了初步成效。

持续实施图书馆评估定级和“基层文化馆站效能提升计划”，扶持引导各乡镇推动建立健全基层公共文化服务设施的管理和使用制度，切实提升基层公共文化设施服务效能。

## 项目支出绩效情况 财政项目绩效评价自评报告篇二

一、考核目的项目进行绩效考核的目的是通过对项目工作人员的定期绩效评价，为薪资调整、岗位调动、人员管理培训等提供决策依据，最大限度发挥员工的主观能动性，促进项目的施工生产，保证各项目标及指标的顺利实现。

### 二、考核的范围及内容

绩效考核涵盖项目全体员工，考核的内容包括工作态度、工作表现、完成工作的质量与数量，有无责任过错，有无突出或特殊贡献，活动开展时工作积极性。

### 三、考核的依据

份进行。

50。最终考核结果=自评\*20% + 部门\*30% + 分管领导\*50%，考核系数=最终考核结果/1003、部门主管绩效由分管领导考核组成，在考核结果中的比例为100。

4、项目班子成员的绩效考核与分管部门的绩效考核相联系取均值系数。

5、员工及部门主管绩效考核表附后。

## 项目支出绩效情况 财政项目绩效评价自评报告篇三

一) 针对部门整体绩效目标设立简单, 绩效目标制定不明晰, 定性指标居多, 量化指标偏少等问题。

整改: 加强绩效目标意识, 提高绩效目标申报的规范性。绩效目标是财政预算资金计划在一定期限内达到的产出和效果, 是预算绩效管理的基础, 是整个预算绩效管理系统的前提。因此在2022年年初申报项目时, 针对绩效目标填报问题, 我局专门开展了绩效管理目标培训, 提升绩效指标设置合理性, 使部门整体绩效考核具有可操作性。进一步加强预算编制管理, 提高年初预算绩效目标制定的可行性、科学性, 梳理全年重点工作, 制定切实可行的项目执行绩效目标, 确保绩效目标如期完成。

(二) 政府采购执行率不高的问题。

整改: 2020年年初预算项目网络通信及设施设备采购经费130万元, 因我局2020年和市民政局在同一办公楼办公, 新的办公地点尚未确定, 所以会议设备设施未采购, 导致执行率不高。我局2021年4月已搬迁到曲靖市军用饮食供应站大楼, 相关设施设备已全部采购, 执行率100%。今后加快资金支付进度, 尽可能避免造成资金滞留; 强化健全资金绩效评价机制, 切实提高预算资金使用效率。

(三) 固定资产管理工作不到位, 固定资产管理意识尚需提高。

整改: 2020年因和市民政局在同一办公楼办公, 未进行固定资产盘点, 今后将根据《曲靖市退役军人事务局固定资产管理办法》(曲退役[2019]47号) 要求, 提高资产管理意识, 加强固定资产管理工作, 定期进行固定资产清查, 做到账账、账证、账实相符, 规范固定资产管理, 提高固定资产使用效益。

(一) 及时完善相关管理制度。结合单位实际，进一步健全完善单位内部管理制度，制定单位预算绩效、政府采购、合同管理、内部控制等管理制度，确保工作开展程序化、规范化。

(二) 加强绩效管理工作。根据部门主要职责、年度主要、重点工作为内容进一步完善、细化、量化绩效目标，强化全过程绩效管理，将绩效管理贯穿于项目实施的每一个环节，及时发现并纠正绩效管理过程中存在的问题，提高资金使用效率。

## 项目支出绩效情况 财政项目绩效评价自评报告篇四

针对20xx年整体绩效自评报告中存在的主要问题，我单位对自评结果高度重视，召开绩效管理工作会议，已进行认真检查，切实进行整改。现将整改情况说明如下。

1、年末追加资金下达，使得资金使用率有所降低；由于年末集中下达各项资金，有的资金未及时利用，导致有不少资金结转到下年，资金使用率有所降低。

2、资金使用效益有待进一步提高，绩效目标有待进一步明确、细化和量化。因为资金下达有时差，有时候往往需要从专项支出，而资金未到，不得已只能用公用经费，影响资金使用效益。

争取在20xx年底切实解决存在的问题，更好地完善绩效管理。

2、严格执行资金安排。

1、规范资金使用制度

一是强化资金管理意识，加强与财政局的沟通，确保及时下达专项资金，合理、科学地使用资金，提高其使用效率。

二是加强管理队伍建设。加强本单位工作人员的专业知识，努力提升管理人员综合素质，提高实际操作能力、业务技能，保证财务水平的不断提高，采取有效的措施合理分配资金使用，提高资金使用率。

（整改责任人：黄继锋 整改时限□20xx年12月底）

## 2、严格执行资金安排

资金安排结合实际分析研究、科学测算、合理安排，统一支出标准，指标专项专款专用，公用经费和人员经费切实分指标支付，不混用挪用，有效保障各项工作的顺利开展。提高资金使用效率，尽量减少不必要的开支，对资金实施跟踪管理和预算控制，做到资金科学合理地安排和分配。

（整改责任人：黄继锋 整改时限□20xx年12月底）

我单位今后将在绩效工作管理中不断进步，加强对资金支出的绩效管理。

## 项目支出绩效情况 财政项目绩效评价自评报告篇五

项目绩效考评是我国财政支出管理和科技管理的重要内容。总结与借鉴发达国家科技项目绩效考评的经验，探索适合我国国情(公司)的科技项目绩效考评方式，有助于提高我公司的科技管理水平和财政资金的使用效率。我查阅大量科技文献的基础上，总结分析了部分发达国家科技项目绩效考评情况，结合我公司的实际，提出了建立和完善我公司科技项目绩效考评体系的建议。

由于科学技术对人类社会发展的巨大影响，使得科学研究越来越多地得到各国政府的重视，国家财政对科学研究的投入日益加大。由于国家财政对科学研究的支持多以科技项目的

形式进行，因此对科技项目进行绩效考评也就成为政府财政支出管理和科技管理中的一项重要工作。

科技项目绩效考评，是指科技管理部门遵循一定的原则、程序和标准，运用科学、规范的方法，对财政资金支持的科技项目的目标实现程度、经费投入产生的效益和经费的使用管理等方面进行综合评价考核。科技项目绩效考评是政府部门安排科技项目、调整科技投入方向、确保财政资金使用效果的手段，是政府加强财政支出管理，推动科学研究进步的有力措施。

近年来，我国财政科技投入逐年增长，支持了大量的科技项目，取得了丰硕的研究成果。但是，在科技项目实施中，仍存在许多不尽如人意的地方，如重申报、轻执行，项目管理不规范、资金使用不当、项目成果水平不高等，影响了财政资金的使用效率，绩效考评制度不够完善是其重要原因之一。

20世纪中期开始，一些西方国家将绩效考评逐步应用于财政支出管理。西方发达国家对财政支持的科技项目已经建立了较为完善的绩效考评制度。

美国是世界上最早开始实施科技评估工作的国家，始于20世纪20年代。经过多年的发展，美国的科技评估已是制度化、经常性的工作，并建立了科技评估支持系统。科技项目绩效考评作为科技评估系统的一个分支，其完善的考评机制以及严谨的考评形式和内容，影响了众多国家，同样也值得我们借鉴。美国国家科学基金会(nsf)成立于20世纪50年代初，是专门负责推进美国科学和工程事业的一个部门。nsf对其资助项目绩效考评的模式和方法，可以作为美国科技项目绩效考评的一个突出典范。20世纪70年代，nsf就开展了基础研究及其影响力的评估方法研究。在《政府绩效与结果法案》的框架下，nsf重新整合、规范了考评工作，扩大了绩效考评的范围，使考评指标和方法更为灵活多样。

根据《政府绩效与结果法案》nsf要在规定时间内提交绩效报告。绩效报告不是对单个资助项目的结果进行考评，而是对项目中的一类项目乃至对实现本机构某一方面特定任务的诸多项目开展综合考评，以展示其整体绩效水平。

nsf将项目绩效考评指标分为三类：资助结果、内部管理和投资过程。对反映资助结果的绩效目标考评多采用定性指标，而对反映内部管理和投资过程的绩效目标考评则尽可能采用定量指标。

为了在《政府绩效与结果法案》的框架下更好地开展绩效考评，nsf特别重视与绩效目标相关的数据采集、核实和认证工作。实施《政府绩效与结果法案》之后，nsf要求结题报告提供详细的内容，并进入由nsf维护的网络系统，便于快捷查询。nsf的考评数据源主要是中心数据库和独立的专项数据库。中心数据库主要有项目网上申请系统、项目受理数据库、资助数据库、项目发布系统、业务信息系统、评审专家库和绩效报告系统等；独立的专项数据库主要有科学出版物、新闻发布会、专家委员会和顾问委员会独立评价系统、项目学科年度报告、全委员会年度报告及内部数据库等。必要时，nsf还利用其外部建立与维护的合同数据库。这些信息资源，为nsf有效开展制度化的绩效考评活动提供了保障。

为更好地对绩效考评进行监督，nsf加强了外部专家委员会的职能：除了继续监督同行评议过程之外，还把各资助项目考评结论作为工作重点。

澳大利亚是较早实施项目绩效考评的国家之一。澳大利亚联邦政府从1985年开始实施科技项目的绩效考评试点工作；1993年开始全面推行科技项目绩效考评；1999年开始对公共部门的所有支出预算进行绩效考评。

澳大利亚的科技项目绩效考评主要包括三方面内容：适当性

评价、效率性评价和有效性评价。评价重点根据项目目标和项目生命周期所处的发展阶段决定。

澳大利亚对科技项目的绩效考评贯穿于立项、实施、结题的全过程。其主要步骤为：进行项目分析，确定考评重点；找出考评需要解决的主要问题，确定考评项目和战略；收集、分析考评资料；起草、发布考评报告；回顾绩效考评；充分利用考评结论。

项目分析，主要是阐明项目预期目标的实现程度，并对项目投入、产出、运行结果进行描述，分析影响结果形成的外部因素，确认结果的成功程度和需要收集的绩效资料。确定考评项目和考评战略，主要围绕考评重点，确定考评所要解决的主要问题、设计考评的内容和程序，通过确定考评项目提出考评管理的轮廓。考评资料的来源有两个，现存资料 and 为完成考评目标收集的相关资料，资料的有效性与真实性至关重要。考评报告应详细阐述考评过程中的主要问题和分析考评的结果。对绩效考评的回顾主要包括考评完成较好及不理想的方面及其原因，进行类似考评需要注意的问题，考评过程中好的案例。通过检查回顾，总结考评的经验教训，提出值得注意的问题和解决方法。考评结论是指考评的结果、结论和建议，是各相关阶段的考评结果、结论和建议的集合，其应用主要体现在制定“应用绩效考评发现的发展项目”和“实施考评结果”中。

绩效考评成功的关键在于对考评工作的管理。澳大利亚对科技项目绩效考评的管理主要包括：对考评的组织、实施、控制和检查，以及对考评结论的应用。从组织结构上看，考评的管理组织包括考评指导委员会、项目考评的管理者(负责考评项目的制定和具体的组织实施)和考评工作小组。

项目绩效考评活动的监督管理体现在项目绩效考评的整个过程中。有些部门建立了监管委员会。在监管委员会的监督下，考评小组按规定程序工作，保证考评的管理者及其小组成员



尽职尽责，以达到考评的目的，实现考评的功能。考评管理的关键是对整个绩效考评过程的控制。澳大利亚对项目绩效考评过程的控制是根据考评的规模和复杂程度而定的。如考评小组定期召开会议，分析考评进展情况，为考评工作建立定期检查机制。为保证科技项目绩效考评的质量，澳大利亚政府设立了考评的质量标准体系。绩效信息能够反映机构如何使项目管理和项目产出达到政府预定目标，从而帮助管理层掌握比较充分的信息，得出比较合理的绩效考评结论。做好绩效信息管理工作，可增加绩效考评报告的可信度。澳大利亚联邦政府为了更好地指导所属部门和机构起草绩效报告，制定了绩效信息管理的原则，要求绩效信息应具备明晰性和集中公开性。简明的、清晰的一揽子绩效指标，可降低收集、存储及管理成本，有助于对部门的产出、成果或项目进行全面、系统的管理；集中、公开的信息，可提供广泛的视野；一系列能满足相应责任需求的核心信息，能够为管理提供早期预警。

欧盟以公共资金支持研发计划的时间较早，绩效考评的施行则始于20世纪80年代初期。主要有英国、法国、德国、荷兰、瑞士和北欧等国家。欧盟科技研发计划的绩效考评，基本是伴随着欧盟各期架构的研究计划而演进。1996年欧盟发布了“sound and efficient management 2000”方案，要求开展系统性的绩效考评。其目标是促进各个计划项目的有效完成，并通过考评结果，反馈到欧盟的决策层次，以提升未来计划项目的执行成就并引导未来研究项目的方向。欧盟着重于以下五个方面考评内容：计划筛选的程序、计划管理、计划的一般特色、计划的产出和成果的扩散利用。其基本特点是，立足于从组织内部改进管理，不强调预算的重新分配。

随着我国公共财政体制框架的建立，以及各项财政制度改革的推进，建立财政支出绩效考评制度成为财政支出管理工作的必然要求。财政资金绩效考评工作已成为规范财政支出，提高资金使用效益的有效手段，受到各级财政部门的重视。

2002年，财政部颁发了《中央本级项目支出预算管理办法》(试行)，其中明确规定要对财政预算安排的项目(计划)的实施过程及完成结果进行绩效考评，并将项目绩效考评的结果作为以后安排财政预算的依据。2003年，财政部印发了《中央级教科文部门项目绩效考评管理试行办法》，并结合教科文部门的实际情况，制定了《中央级教科文部门项目绩效考评规范》，对如何进行科技项目考评做出了明确规定。部分省市财政部门也颁发了项目绩效考评的管理办法，并在办法的指导下开展了科技项目绩效考评的试点工作。

### 1) 建立完善的绩效考评管理及监控制度

制度建设是科技项目绩效考评健康发展的基本保障条件。美国国会颁布的《政府绩效与结果法案》以法律的形式明确了政府绩效考评的概念和制度。nsf非常重视绩效考评中使用数据的可靠性、完整性和有效性，并通过外部评价过程对报告的科学数据进行真实性检测。澳大利亚政府制定了绩效考评活动的监管制度，成立监管(专家)委员会，对项目绩效考评活动的全过程进行监督管理，并对绩效信息的适当性、真实性、有效性进行监管。也应特别重视科技项目的组织管理。

我公司的绩效考评工作目前还缺少相应的制度。财政部和部分省市的财政部门虽出台了项目绩效考评管理办法和规范，但对绩效考评过程的监督检查及绩效信息管理等尚未提上日程。我们应该借鉴发达国家的经验和做法，通过完善政策和立法(这个可以有)使我公司科技项目绩效考评走上制度化、规范化和经常化的道路。

### 2) 完善科技项目绩效考评工作的体系化建设

科技项目绩效考评工作的体系化建设是一个不断积累、逐步完善的过程。日本在科技工作绩效考评的发展过程中，在考评工作开始之前，对考评目的确立到考评结果的处理等考评全过程中应该注意事项，均有较为翔实、完善的规范指导，

这样可以有效保证绩效考评的公平性、效率性和权威性。同时，为了实现我国科技工作绩效考评的体系化和规范化建设，我们还应在全面参考国外相关指标体系框架的基础上，结合我国的实际国情、文化背景以及具体考评对象的特点，对初步拟定的指标体系框架进行不断修订与完善，进而逐步建立起一套具有普适意义的、较为可行的指标体系框架。

### 3) 建立相对完备、权威的科技项目绩效考评数据库

科技项目绩效考评的成功需要一个完善的信息系统，对项目立项、实施、验收、成果等信息进行及时的收集、分析，提供完备、翔实的权威数据支撑，以实现全面、客观、公正、准确的科技项目绩效考评。采用此类管理信息系统既能满足政府绩效考评的信息需求，又能满足日常管理(如监测控制、报告小结等)的信息需求，为合理配置科技资源提供科学依据。

美国nsf对科技项目进行绩效考评的数据来源于中央数据库和若干独立的专项数据库。通过中央和专项数据库对海量的科研信息进行录入、存储、查询和统计，在项目管理中发挥重要作用。如根据有关数据设计绩效考评各类指标，通过对考评指标的动态统计分析，实时监测科学基金管理各阶段的运行情况。

我国的项目主管部门也开始注重对项目的信息管理，但由于部门分割管理、信息共享差等现象依然存在。应尽快规范我国国家层次和机构层次上研究成果数据的采集和认证，加强对现有的基于经费、项目申请、评审、结题等相关信息的数据库建设与维护，加强与国际科技数据库之间的数据共享，推动网络化建设，为包括绩效考评在内的科研管理与决策工作的科学性奠定可靠的基础。

具有影响力的绩效考评结果对项目承担单位和管理部门具有重大的激励作用和监督作用。美国、澳大利亚、欧盟都建立了绩效报告公开制度，通过将考评结果与被考评对象的信息

进行反馈，发现项目实施和管理中存在的问题，最终提高承担单位的项目实施能力和管理水平，提高政府的管理水平。

因此，对于科技项目绩效考评最终形成结论，如不涉及保密内容，建议在一定范围内加以公开，并通过报刊、电视、网络等传播媒体及时告知公众，加强公众对科技管理工作的了解和监督，最大限度发挥科技项目绩效考评的作用。

#### 5) 关注绩效考评队伍建设，完善科技工作绩效考评软环境建设

绩效考评是专业性很强、技术含量很高的工作，在提高科技项目绩效考评研究水平的同时，还应加强相关知识的宣传、加强培训机构的规范化管理，加强队伍建设和人才的培养，营造一个有利于科技绩效管理的软环境，切实保障科技项目绩效考评工作的顺利开展，发挥绩效考评的最大效能。

同样，我们还应该注意几个关于绩效考评的误区。

临近年末，企业跟政府机关里都开始搞绩效考评。可在实际操作中，对绩效考核尚存许多误解，归纳起来，大致有六种。

1st□绩效考评就是对人进行考核：绩效两字，英文原意是“表现”。也就是说，现代企业管理当中的绩效考评，本意应该是对工作表现的考核。这就意味着在考核对象方面打破了传统。传统的考核是对人的德、能、勤、绩的考核，这是从行政部门的考核中延伸过来的，它实际上考核的是人，而不是人的工作表现。而现代的绩效考评则强调：我们不是考核人。对一个人来说，组织并不是他生活的全部。作为组织，对一个人进行考核，也并不需要考核他的全部，只需考核这个人与组织目标相关的部分。过去我们在搞考评的时候，经常会听到这样一种评价，如某人表现勤勤恳恳、任劳任怨。按照现在绩效考核的要求来讲，这话几乎等于废话。为什么这样说呢？现在的绩效考核只考核他和组织目标相关的部分，

至于你勤勤恳恳、任劳任怨，那首先要看是否跟组织目标有关系。

## 2nd□绩效等于业绩

既然绩效考评是对工作表现的考核，有些管理者又走入了另外一个误区，就是把绩效等同于业绩，把绩效考核简化为对某几个财务指标的考核。这就错了。对一个员工的绩效考评，并不是简简单单一二个财务指标的完成情况，它应该包括很多内容，至少要有来自客户的指标、来自管理方面的指标、来自学习发展的指标。只有这样，才能比较全面、正确地评价一个人对于组织的贡献和价值。

## 3rds□考评就是为了发奖金

第一：绩效发展。即绩效考核要帮助员工的绩效发展，促进员工在绩效方面的不断提升和改变；第二：为人事决策提供依据。也就是说，绩效考核的结果，是用来与奖金、薪酬、人员的任用、晋升等人事决策挂钩的。

目前政府与企业中存在的问题，是绩效考核的结果和人事决策挂钩不紧。比如说某公司在年初制定了一套绩效考评制度，也下发到了各个部门，到年末要发奖金时，一算，发现有的部门奖金很高，有的部门特别少，担心部门之间摆不平，于是老总就开始搞平衡：奖金拿得多的，要牺牲一下，照顾一下其他人；另外，你们工作之所以有成绩，是和其他部门的支持分不开的。最后的做法，是把奖金高的拉下来一点，补给那些按绩效考核拿不到奖金的人。

很多政府或是企业的管理者抱怨说，我们单位(公司)的考核大家不太重视，绩效考核就是走过场。其原因就在于没有把绩效考评与公司人事决策真正挂起钩来，并且作为最重要的依据。时间长了，人们对考核就会有一种懈怠。

#### 4th□考核者是人力资源部(综管部)

谁是考核者?这个问题的回答也是五花八门。有说是老总的,有说是人力资源部的,有说是企管部的,还有说公司有考核小组,专门管考核。答案其实很简单,就是员工的直接上司。在这个答案之下,我们要澄清几个问题。

(1)有很多人认为考核者是人力资源部,或者是企管部。

很多部门或公司可能发生过这种情况:年底的时候,领导或是老总让人力资源部门搞一个考核制度,于是人资部门加班加点,赶出一套考核表发下去。结果是各个部门怨声载道,“你们人力资源部搞什么名堂,这些表格根本不符合我们的实际情况。”其实这也怨不了人力资源部,他们毕竟不是具体做业务的。说到底,他们只是为真正的考核者们在考核的时候提供技术支持或者说是管理的平台。

(2)有的单位或公司设立考核小组来实施考核。

我经过参考文献跟网络资料,这种情况在中国很普遍,特别是那些跨地域、有很多分公司、子公司的国有企业,近来民营企业采用这种方法的也不少。

由于政府部门和企业的考核信息分散在财务部、审计部、企管部、人力资源部以及各具体业务部门,如果要对一个员工、一个部门经理进行考核,就需要一个能反映各部门意见的考核小组。这个出发点不能说是错的,但实际当中,那些最懂业务、经验最丰富的人往往特别忙,于是考核小组就从办公室、人力资源部、财务部抽人,甚至从党办、工会抽一些没有事情干、也干不了什么事的人去基层进行考核,结果考核小组成了一个草台班子。他们根本不懂具体业务,顶多是看一下财务指标完成了没有,导致考核成了走过场,而且还造成一个很大的弊病:因为考核小组成员不懂业务,于是要认真听取各级群众的反映,结果主次颠倒,对政府或是企业产

生负面作用。

## 5th□及早进行360度考核

有很多企业现在也开始模仿跨国公司搞360度考核，而且以为宜早不宜迟，这更是个错误的理解。其实搞360度考核需要有足够的条件。

(1)，360度考核是用于职业发展的。而目前企业的考核首先要解决的问题是为了和奖金挂钩。这种考核不能算是360度，硬搞成360度，效果一般不好。

(2)，360度考核有一个前提条件就是三稳定。即企业的战略相对稳定、组织架构相对稳定以及人员相对稳定。而目前的企业大部分处在成长期，内外部的情况变化都非常快，造成了企业的战略变化很快，组织架构经常调整，人员更是像走马灯一样的换来换去，在这种情况下，360度考核是行不通的。

## 6th□部门内的考核权应该下放

现在中国的很多政府部门和企业考核时，单位的考核只到分公司或者部门，再往下到普通员工的考核，大权就交给各个部门或者分公司了。为什么会这样呢？因为很多公司现在采取的都是二级分配的方式，也就是公司年底把奖金切给你这个部门，假如说某个部门的奖金额度是50万元，这50万元怎么分，就由部门自行制定政策，通过考评进行二次分配。

这种方法问题非常严重，员工的考核确实可以放权给部门来实施，但考核方法的制定，公司还是应该有个统一的尺度，如果都交给部门，相当于把各个部门割裂了，导致各子公司的情况相当于内部承包制，形成很多麻烦，一方面是各个部门都拼命向上面争钱、争资源，但另一方面呢，遇到风险和问题的時候，就往上级推。

in the end,

目前，我公司的科技项目绩效考评仍不规范，尚无相应的制度和法律可循，难以对科技项目绩效的提高产生实质性的影响。要尽快建立绩效考评管理及监控制度，建立相对完备、权威的考评数据库和完善的软环境，并通过信息反馈机制和绩效报告公开制度将结果公之于众，及时发现项目实施和管理中存在的问题，采取有效措施，提高科技项目的绩效。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索项目绩效考核评价总结。

## 项目支出绩效情况 财政项目绩效评价自评报告篇六

（一）部门基本情况1、部门的在职人员情况20xx年年末实有在职人员人数58人，其中行政人员48人，参照公务员法管理事业人员10人□20xx年年末实有提前退休人员1人。

### 2、部门职责

（1）负责研究和指导党组织建设，制订加强党的工作制度、党内生活制度的规定和意见；会同有关部门对县（市、区）委和市委管理的企事业单位党委换届选举，以及对县（市、区）、市直单位、中央和省在怀单位党委（党组）民主生活会进行指导；研究指导党的基层组织建设以及党组织的设置原则、隶属关系和活动内容、工作方式；研究、指导党员队伍建设，主管党员管理和发展工作，指导、协调党员教育工作；组织和开展新时期党的建设的理论研究。

（2）负责干部队伍建设的宏观管理，制订和参与制订组织、干部、人事工作的重要政策、法规、制度，并对重要经验进行总结推介；会同有关部门研究制订适应现代企业制度要求的国有企业领导班子和企业经营管理者队伍建设的政策和措



施，提出加强宏观指导的意见和建议。

(3) 提出县（市、区）和市直部委办局及其他列市委管理的领导班子调整、配备的意见的建议；负责市委管理干部的考察、任免、工资、待遇、出国（境）、退（离）休审批手续的办理；负责市级领导班子换届选举和届中调整的有关工作；负责县（市、区）和市直部委办局有关科级干部职务任免的备案和宏观管理工作；承办部分干部的调配、交流及安置工作；负责全市干部公开选拔工作的宏观指导、承办处级干部选拔的具体工作；负责团职军转干部安置和干部援藏援疆的有关工作；指导国家公务员制度的实施，负责全市党委、人大、政协、群众团体和民主党派等机关参照国家公务员制度管理的宏观指导；组织落实培养选拔中青年干部、女干部、少数民族干部、党外干部的有关规划和方案；指导县（市、区）和市直部委办局等部门领导班子的思想作风建设。

(4) 研究制订全市组织管理信息系统建设规划，指导全市组织系统信息网络建设；负责全市干部人事档案、党内统计、干部统计工作的宏观指导。

(5) 负责干部监督工作的宏观指导，负责组织工作和干部工作的督促检查，及时向上级组织部门和市委反映重要情况，对反映领导班子和领导干部的重要问题进行调查了解和督办；负责对市委管理干部和干部选拔任用工作进行监督，对有关监督制度的落实情况进行督查，对省委和市委管理干部的历史遗留问题进行初审和审查。

(6) 制订干部教育工作的政策、规划、指导、协调、检查县（市、区）和市直部委办局的干部教育工作；组织、协调省委、市委管理干部和部分中青年干部的培训；承担市委干部教育工作领导小组日常工作，负责市直部委办局组织干部教育培训班次审查备案工作。

(7) 牵头抓总全市人才工作和人才队伍建设，负责人才资源

的开发和管理，做好培养、吸引和用好各方面人才的工作，研究制定人才队伍建设规划、政策、规定，指导、协调、检查全市人才工作；指导各行业杰出专家和学者开展有关活动。

(8) 承办市委和上级组织部门交办的其他事项。

2、机构设置情况市委组织部作为一级部门预算单位，纳入20xx年部门预算编制范围的只有中共怀化市委组织部本级。

市委组织部作为一级部门预算单位，内设科室为：办公室、研究室（政策法规科）、基层办、组织指导科、党代表联络办、党员管理科、干部一科、干部二科、干部三科、公务员一科、公务员二科、公务员三科、干部信息科、干部教育科、干部监督科、举报中心、人才科、人事科、市委“两新”工委办公室、机关党委等。

(二) 部门整体支出规模、使用方向和主要内容、涉及范围等。

20xx年我单位支出20xx.98万元，基本支出1646.73万元，其中人员经费875.44万元，主要用于人员工资及社保缴纳等，一般商品服务支出758.45万元，主要用于日常办公开支。项目支出409.25万元，主要用于基层党建、两新党建、党内关怀帮扶、党代表活动经费、人才资源开发等工作。

(一) 基本支出20xx年我单位基本支出1646.73万元，其中人员经费875.44万元，主要用于人员工资及社保缴纳等，一般商品服务支出758.45万元，主要用于日常办公开支。

20xx年“三公”经费13.65万元，与年初预算111.16万元相比，减少97.51万元，与上年决算13.4万元相比，增加0.25万元，增幅1.87%。其中：公车运行维护费8.45万元，与年初预算52万元相比，减少43.55万元，与上年决算10.06万元相比，减少1.61万元；公务接待费5.21万元，与年初预算59.16万元相

比，减少53.96万元，与上年决算3.34万元相比，增加1.86万元。

## （二）专项支出

1、专项资金（包括财政资金、自筹资金等）安排落实、总投入等情况分析□20xx年项目支出409.25万元，年初预算安排455万元。

2、专项资金（主要指财政资金）实际使用情况分析□20xx年项目支出409.25万元，主要用于基层党建、两新党建、党内关怀帮扶、党代表活动经费、人才资源开发等工作。

3、专项资金管理情况分析，主要包括管理制度、办法的制订及执行情况。

各项资金本着专款专用的原则，严格执行项目资金批准的使用计划和项目批复内容，不得擅自调项、扩项、缩项，不拆借、挪用、挤占。资金拨付动向按不同专项资金的要求执行。同时对每笔专项资金的支付，严格执行财务制度，落实专项资金审核程序。

（一）专项组织情况分析，主要包括项目招投标、调整、竣工验收等情况。各项专项资金都安排责任人，按专项资金的用途专款专用。

（二）专项管理情况分析，主要包括项目管理制度建设、日常检查监督管理等情况。在使用专项资金时，严格执行专项资金使用制度和财务制度，同时对各项专项资金的使用流程进行监督，定时查看财务报表检查专项资金使用情况。

20xx年我单位资产总额为292.97万元，其中流动资产169.02万元，固定资产净值97.55万元，受托代理资产26.4万元。进一步健全和规范了资产管理制度，合理配备、节约、有效使

用资产，提高资产使用效率，保障资产的安全和完整。

（1）加强思想政治建设。把思想政治建设摆在班子建设和干部队伍建设的首位，切实抓紧抓好，深入开展相关主题活动，不断提高领导班子和干部队伍党章党规党纪意识。

（2）认真谋划换届工作。严格按程序按规定开展换届工作，选优配强各级领导班子，积极预测分析可能遇到的困难和挑战，注重抓早抓紧抓好，确保换届各项任务圆满完成。

（3）进一步强化干部队伍建设。通过教育培训、考核评价、选拔任用、管理监督等，提高各级领导班子和干部队伍“统一贯彻五大发展理念的能力和水平”。建立健全制度，改进和完善选人用人机制，建立干部监督一体化平台，有效防止和杜绝选人用人上的不正之风和“带病提拔”。加强专业化能力建设，既严格要求，又关心关爱，激励干部奋发有为干事创业。

（4）抓好基层组织建设。进一步严密组织体系，严肃党内组织生活，严格党员教育管理，严明党建责任制。继续加强基础保障，推进基层组织硬件升级。大力实施“双培双带”工程，提升基层队伍素质。加强基层党建与精准扶贫、社会治理和服务群众紧密结合，充分发挥党组织先进性。

（5）深化干部人事制度改革。优化党政管理绩效考核机制，将其成果充分运用于干部考察、年度考核和干部选用等方面。进一步落实干部能上能下机制，切实解决干部不作为、慢作为、乱作为等问题，努力营造风清气正的政治生态。

（6）大力实施人才强市战略。进一步理顺引才用人机制，推进人才引进工程，引导和支持创新创业，努力实现人才工作与产业发展的深度融合。积极做好科技特派员协调管理和日常服务工作。

（7）从严从实强化自身建设。结合相关主题教育要求，继续抓好机关作风建设和规范化管理，加强组工干部的教育管理，以自身建设科学化全面推进组织工作。

（8）完成根据年度摸底情况对部分生活困难的党员、老党员进行慰问等目标，完成选调生考试、招录等目标，完成代表提案、代表提议、代表质询、开展视察和调查研究、召开乡镇党代会年会制等目标，完成好党建工作等目标。

在资金使用方面的掌控力还需要进一步加强，更好的完成厉行节约的目标。

加强对项目经费的把控，进一步控制项目经费支出，在确保各项任务完成的同时，力争把成本降低。