

附件 2

2025 年度中国共产党华容县委员会组织部 部门整体支出绩效自评报告



一、部门基本情况

县委组织部系财政全额预算拨款单位，2025 年有人员编制 43 人，实有 35 人。组织部内设：办公室、干部办、公务员管理办、干部监督办、干部教育办、基层党建办、考核办、干部信息室、党员教育中心、人才办、两新办、老干部办公室、研究室、驻村办。

单位职责职能：

1.根据党的路线、方针、政策和上级组织部门、县委的指示、决议，认真落实有关党的组织工作方面的方针、政策，提出实施组织路线的具体措施，经县委审查批准后，认真贯彻执行。

2.加强组织工作宏观管理，检查掌握全县各级基层党组织执行民主集中制、加强领导班子思想作风建设情况，做好党员教育和组织管理工作。

3.贯彻执行党的干部路线和干部政策，改革干部制度，搞好干部监督、管理，加强干部的考察了解，合理调配和使用干

部，大力培训干部，切实提高干部队伍素质。

4.掌握各类人才信息，加强干部档案管理，做好知识分子工作，掌握和管理好一批各行各业的技术人才。

5.负责对县委管理干部的历史遗留问题进行初审和审查，承办县委和市委组织部交办的其他事项。

二、一般公共预算支出情况

（一）基本支出情况

2025 年一般公共预算支出 9667.65 万元，具体情况如下：

（一）基本支出情况

2025 年基本支出 768.52 万元，其中：人员支出 551.69 万元，占基本支出的 71.79%，公用支出 216.83 万元，占基本支出的 28.21%。单位厉行节约，保障了机构人员工资、社保和福利的及时发放，保障了机构的正常运转。

（二）项目支出情况

2025 年项目支出 8899.13 万元，项目指标下达及时，支付按进度完成，项目资金主要用于人才发展经费、村干工资补助、选调生补助等支出。项目资金支付都是按照预算执行，实行专款专用，项目实施完成后，达到了预期经济效益及社会效益，圆满的完成了各项任务。

二、政府性基金预算支出情况

2025 年无政府性基金预算支出。

三、国有资本经营预算支出情况

2025 年无国有资本经营预算支出。

四、社会保险基金预算支出情况

2025 年无社会保险基金预算支出。

五、部门整体支出绩效情况

2025 年，在市委组织部的正确指导和县委的坚强领导下，我部始终以构建“大规划、大党建、大人才、大考核、大组工”格局为总抓手，聚焦强基固本、选贤任能、育才聚才等关键环节着力用劲，推动全县组织工作提质增效，为服务县域发展大局奠定了坚实的组织基础。在绩效工作方面，我部严格落实预算绩效管理闭环机制，将绩效管理贯穿预算编制、执行、监督、评价全过程，圆满完成年度各项工作任务及绩效目标，整体支出绩效自评优良，资金使用效益显著。2025 年度部门整体支出绩效情况如下：

（一）履职产出成效显著

1. 干部队伍建设提质增效。锚定政治标尺，做深做实政治建设考察。依托部领导分片联系制度并与全体科级领导干部逐一开展谈心谈话，同时将政治建设考察结果系统归入干部个人档案；突出能上能下，树立干事创业鲜明导向，提拔或者进一步使用在基层一线、艰苦边远地区以及急难险重任务中作出突

出贡献的乡科级干部 65 名，对 9 名干部进行了大幅调整；聚焦梯队建设，精准赋能年轻干部成长。全年培训干部 242 人，选派 10 名年轻干部到招商引资、信访维稳；在“一考察两调研”中，储备 35 岁以下优秀年轻干部 116 名，提拔重用 3 名年轻干部到党政工作部门担任领导班子成员，提拔 1 名 00 后年轻干部进乡镇班子，重用 1 名 90 后干部到乡镇担任主职。今年来共提拔 35 岁以下年轻干部 35 名，其中提拔到乡镇任职的 23 名，含选调生 3 名，年轻干部配备情况进一步优化。

2. 基层党建根基持续夯实。村（社区）“两委”换届进一步优化干部结构。核减村干部职数 118 个，调整村社区干部 353 人，其中调整村社区党组织书记 94 人，换届后村党组织书记平均年龄 45.7 岁，村“两委”干部平均年龄 40.4 岁，大专及以上学历达 65%，实现了年龄、学历“一降一升”。发展壮大村级集体经济。化解村级债务 5980.51 万元、化债率 28.81%，较 2024 年村均负债减少 32.2 万元。争取 15 个发展壮大村级集体经济扶持村项目资金 750 万元。

3. 人才工作稳步推进。聚焦“精准引才”，着力吸纳产业人才、高层次人才、乡村振兴人才。建立“华容智库”联络机制，推动省农科院与团沙垸等 5 项产学研合作，举办“春风行动”“荆岳联盟”等 7 场专项招聘，成功为县内企业输送产业人才 3000 名。开展“四海英才”活动，引进硕士研究生 8 名、“双一流”高校本科生 4 名、其他重点高校本科生 5 名。持续擦亮

柔性引才品牌，聘请 34 名高校及科研院所专家教授，担任我县医院、企业的技术顾问。选派科技特派员 26 名，精准服务芥菜腌制、大棚育秧等特色产业及庭院经济发展。积极为下乡创业人才争取涉农贷款贴息资金 1323.63 万元。培育引进专科以上学历的乡村振兴人才 127 名，新培育新型农业经营主体 79 家，乡村人才基础不断夯实。

4.日常工作高效有序运转。圆满完成年度换届筹备、干部考察、党员发展、党建考核、档案管理、舆情管控、机关党建等常规及重点工作，各项工作按时保质完成，工作落实率、任务办结率均达 100%，部门履职质效全面提升。

通过对 2025 年的运行成本、管理效率、履职效能、社会效应、可持续发展能力和服务对象满意度等方面综合考评，2025 年，较好地完成了年度工作目标，部门整体支出绩效评价为优。

六、存在的问题及原因分析

1.绩效管理精细化水平有待提升。预算绩效目标设定的针对性、细化度仍有不足，部分项目绩效指标量化程度不够，过程绩效动态监控的精准性有待加强。

2.绩效与业务融合深度不足。存在业务工作与绩效管理衔接不够紧密的情况，部分业务科室绩效主体意识不强，绩效管理多以财务牵头，全员参与、全程管控的绩效工作合力有待进

一步凝聚。

3. 资金统筹使用效能仍有提升空间。部分专项工作资金使用统筹性不足，个别零星支出预算匹配度不够精准，预算执行精细化、资金盘活利用率可进一步优化。

七、下一步改进措施

1. 强化绩效理念，压实全员责任。牢固树立全员绩效意识，常态化开展预算绩效管理学习培训，明确各业务科室绩效工作职责，扭转“重支出、轻绩效”的思维，构建全员参与、全程管控、全面覆盖的绩效管理工作格局。

2. 细化绩效指标，提升管控精度。精准优化年度绩效目标与指标体系，细化量化产出指标、效益指标，增强绩效目标的针对性、可操作性和可考核性；强化预算执行全过程动态监控，定期梳理资金使用进度、绩效完成情况，及时整改偏差问题。

3. 优化资金统筹，提升使用效益。提高预算编制的科学性、前瞻性和精准性，结合年度重点工作精准测算资金需求，合理统筹基本支出与项目支出；严控一般性开支，盘活存量资金，精准匹配工作需求，最大限度提升财政资金使用效率。

4. 深化结果运用，健全闭环机制。严格落实绩效评价结果应用机制，将年度绩效自评结果、整改情况作为次年预算编制、资金分配、工作优化、科室考核的重要依据；建立问题台账、整改台账，常态化开展绩效回头看，补齐管理短板，持续提升

部门整体预算绩效管理水平和履职服务效能。

九、部门整体支出绩效自评结果拟应用和公开情况

本次绩效自评结果将用于优化下年度预算编制、规范资金管理、补齐工作短板，并纳入内部工作考评。同时严格按照财政信息公开要求，将自评结果随部门决算在指定平台公开，主动接受监督，持续强化绩效管理、提升资金使用效益。

十、其他需要说明的情况

无。