

2020 年省级部门整体支出绩效自我评价情况表

填报单位：江苏旅游职业学院

一、部门概况（部门基本情况、收支情况等）

江苏旅游职业学院是一所省属全日制公办普通高等专科学校，隶属于江苏省教育厅。全校共有 21 个党群及行政部门，设有烹饪科技学院、旅游管理学院、工艺美术学院、国际商务学院、经济管理学院、信息工程学院、马克思主义学院、体育部、基础部等 9 个二级院系（部），开设有旅游管理、酒店管理、烹调工艺与营养、空中乘务等 34 个与旅游业密切相关专业，现有在校生 12000 余人。

学院 2020 年财政拨款收入年初预算数 10800.94 万元，财政拨款收入年末决算数 12963.19 万元，增加部分主要为收到省财政厅教科文处核拨学生资助补助经费、2020 年现代职业教育质量提升计划专项资金、2020 年中央现代职业教育质量提升计划专项资金、2020 年省级地方教育附加等共计 2162.25 万元；2020 年事业收入年初预算数 4500 万元，事业收入年末决算数 4596.07 万元，增加部分主要为横向课题经费等收入共计 96.07 万元；2020 年其他收入年初预算数 600 万元，其他收入年末决算数 1358.12 万元，增加部分主要为双创培训、小微企业培训、联院国家助学金、退役士兵培训等收入 758.12 万元。

二、评价情况（评价思路、方式、做法，以及评价指标体系设置和评价结论等）

本次预算绩效自评的对象是 2020 年度江苏旅游职业学院整体绩效，目的是通过开展单位整体支出预算绩效评价，进一步规范学校各项预算资金的使用，合理配置教育资源、提高经费使用效益，推动学校治理体系和治理能力现代化。本次评价采用定性与定量相结合的综合评价方法，结合学校实际情况，初步尝试建立学校整体预算绩效评价体系，以全面反映学校的整体绩效完成情况。

（一）评价思路、方式、做法等

1、评价前期工作

（1）事前设立绩效目标、绩效指标工作

2020 年预算绩效的指标紧密围绕我校中长期发展规划，以学校部门预算指标的项目为依据，开展预算绩效管理。2019 年末，在申报“二上”预算同期，按照“谁申请

资金，谁编制目标”的原则要求各部门（学院）同步报送绩效目标和绩效指标，将事后续效的管理提至资金使用之前，做到以绩效目标为导向，全方位全过程全覆盖开展预算绩效管理工作。

（2）事中跟踪监控目标进程

在预算执行管理过程中，定期开展预算执行进度监控。将“用钱必问效，无效必问责”的管理理念深入部门，全面落实“谁使用，谁负责”的管理要求。2020年7月，各部门（学院）根据申报的绩效目标，对绩效目标实现程度自行对标对点进行自查自纠。通过预算资金执行情况，跟进了解绩效目标完成情况。对于任务目标偏差较大的，及时进行纠偏。

2、评价保障工作

（1）我校于2020年12月出台《江苏旅游职业学院预算绩效管理实施办法（试行）》，从制度上保障学校预算绩效管理工作运转有章可循。

（2）成立了以学校主要负责人为预算绩效管理工作第一责任人的预算绩效领导小组，负责构建预算绩效管理体制，有效开展预算绩效管理工作。财务处为学校预算绩效管理的牵头部门，负责组织协调全校预算绩效管理工作，从组织上保障了绩效管理工作的顺利开展。

（3）绩效指标的设立、监督、评价、反馈均涉及各部门（学院）的各项主要工作，从形式上保障了预算绩效管理工作的全方位全过程全覆盖开展。

3、评价工作流程

（1）通知各部门（院系）对照绩效目标开展自查，填报绩效指标完成情况。

（2）参照高质量考核体系，设置绩效评价指标体系，根据各部门（院系）的自查情况开展评价，提交预算绩效领导小组审议。

（3）财务处审核汇总评价结果，形成自评报告并对存在问题进行反馈，要求整改。

（二）评价指标体系设置

1. 指标设置

绩效评价指标体系设置为一级指标4个，二级指标7个，三级指标50个。

一级指标包括：部门决策、部门管理、部门履职、履职效益。

二级指标包括：决策管理、人员管理，资金与资产管理、机构建设与内控管理、部门履职绩效目标完成情况、党建引领内涵提升绩效目标完成情况、服务对象满意度。

三级指标包括：年度工作计划制定情况、开展政府采购研究、做好我校全面实施绩效管理研究、开展稳定财政收支预期的研究、中长期规划制定情况、财政供养人员控制率、人事管理制度健全性、处室考核制度健全性、人员培训、财务管理规范性、预算调整率、支出预算执行率、专款专用率、政府采购规范性、资产管理规范性、固定资产利用率、信息公开情况、重点工作管理制度健全性、违纪违法发生数、党建工作完成率、业务学习与培训完成率、信息化建设情况、部门创新情况、年终考评等级、招生、考试、就业、安全教育、考证、网络教育、社会培训、成人学历培训、职教体验中心、教学设施设备及平台、网络文化宣传、文明校园创建、实体文化宣传、校企合作、创新创业大赛、技能大赛、微课大赛、教学能力大赛、课题结题、论文获奖、“青蓝工程”结对活动、师资培训、师资队伍建设、党建活动、毕业生对学校的总体满意度、社会用人单位对毕业生满意度。

2、权重设置

指标权重设置为：部门决策和部门管理占 8%，部门履职项目 9 项，占 90%，履职效益为 2%。

（三）评价实施结论

学校高度重视此项工作，以高质量考核为契机，于年初对 2020 年部门整体支出绩效指标开展了全面的自评工作。根据各部门（学院）填报绩效指标完成情况统计，通过绩效评价指标体系评定，2020 年部门整体支出绩效自评分为 96 分。其中超过 95% 的绩效指标大于或等于全年指标值，较好完成任务；4.76% 的绩效指标因疫情停工的原因未开展或未能如期完成全年指标值。财务处根据审核评价结果，最终形成《2020 年度部门整体支出绩效自评报告》。

三、主要绩效（通过绩效评价发现并总结的部门整体支出绩效）

1. 部门整体支出的绩效实现情况

2020年是学院“十三五”收官之年。紧紧围绕“治理能力提升年、合格评估攻坚年”的主题，圆满完成了“改善条件、扩大规模、提高水平、提升质量、扩大影响”的整体绩效目标。

① 预算产出指标

育人质量水平稳步提升。学院高度重视思想政治理论课建设，发挥“思政课程”与“课程思政”协同育人作用，围绕抗疫主题开展思政课实践教学；持续推进三全育人联指工作，做好学生心理健康教育服务；出台《第二课堂管理办法》，将劳动教育纳入人才培养方案，培养学生节约习惯；成功召开第二次学生工作大会和第二次学生代表大会；

专业建设稳步推进。学院目前共有34个三年制高职专业，推行认知实习、跟岗实习、顶岗实习等多种实习方式，强化实习实训考核体系评价；新增2个“3+2”分段培养项目、17个“3+3”贯通培养项目；出台《高水平专业群建设管理办法（试行）》；申报省高水平专业群2个、校级精品在线开放课程30门，完成江苏省老年教育学习资源库子库项目建设；学院积极推进产教融合、校企合作，2名兼职产业教授通过江苏省选聘遴选；新增“十三五”职业教育国家规划教材2部，江苏省高等学院重点教材2部；“非遗文化体验中心项目”获省级“中小学生职业体验中心”称号。

教学改革持续深化。学院滚动修订人才培养方案，全面实施“双元双主体”人才培养模式，不断完善课程体系，启动高水平专业群建设，推动“1+X”试点项目课证融通工作，圆满完成职教周、技能月活动；成功召开升格以来的第二次教学大会。

师资队伍建设逐步优化。全年引进教职工50人，聘用兼职教师100余人；选送20人参加国培、39人参加省培，组织开展线上培训30人次，对进校3年内的教师开展教学基本功训练，对50名新进教职工开展岗前培训，实现入职培训全覆盖；顺利完成2020年职称评审工作，申报并获批省“333”人才项目1人、青蓝工程2人；目前共有4名教师在职攻读博士研究生。

科研创新工作有所突破。学院成功召开第一届科学技术协会代表大会，成立第一届学术委员会；出台《横向项目及经费管理办法》，修订《科研业绩绩效奖励办法》，邀请校外专家开设科研讲座10场；全年新增省部级课题17项、市厅级课题53项、各类学会（国家级学会、省级学会）课题10项、校级课题37项；横向课题研究

实现零的突破，全年新增横向课题 20 项，到账资金 62 万；全校教师共发表论文近 200 篇，其中中文核心期刊 34 篇，出版专著 3 部；1 人被表彰为市科协系统优秀科技工作者。

国际交流活动持续活跃，留学生项目实现“零”的突破。引入境外优质资源，与瑞士洛桑酒店管理学院签署协议，共建江苏省首家瑞士洛桑酒店管理学院认证的实验实训基地和技能实训中心；启动中加（加拿大）专科学历合作办学、中爱（爱尔兰）本科学位合作办学项目，以及与日本专科非学历提升来华留学项目。

社会服务能力不断加强。“专转本”培训工作有所突破，远程网络教育和成人函授教育正常开展，；SYB 创业培训覆盖面扩大，13 个小微企业培训项目顺利通过验收；完成 2019 级退役军人短期培训及 2018 年退役军人短期培训材料的归档整理工作。

内部治理能力逐步提升。进一步完善学院议事规则和决策程序；加强体制机制创新，在二级管理、二级考核方面实现零的突破，完善 251 项制度；共梳理 34 个内控缺陷；加强食品安全、建筑安全等管理，完成九龙湖校区、扬子津校区资产清查工作；进一步规范招投标工作，全面加强对重点项目的审计；顺利通过了全省高校后勤安全工作检查。

② 预算效益指标

本年度坚持社会主义办学方向，进一步遵循教育规律、规范办学行为、强化内涵建设，在教育教学改革、人才培养质量等方面均取得了新的进展。

③ 服务对象满意度指标

根据质量监控处和招生就业处进行的毕业生就业质量问卷调查显示，2020 届毕业生对母校满意度为 97.65%，用人单位对学院毕业生满意度为 98.08%，两项指标均持续居于高位。

四、存在问题（通过绩效评价所发现的问题）

1. 预算绩效观念不够深入，思想认识有误区。部分二级单位领导和教职工对预算绩效的重要性认识还不够充分，主要表现在三个方面：一是存在“两轻两重”惯性思维。“重分配、轻管理；重支出、轻绩效”的思想还没有从根本上转变，认为项目资金只要不进自己腰包，使用经费就不会有大的问题，没有站在全局高度考虑是不是达到了效益最大化。二是视野不宽，狭隘思想。部分同志认为实施绩效管理增大了工作

量，开展评价是在刻意找麻烦挑毛病。三是消极应付只求过关。有部分单位在年初绩效目标申报和年终绩效自评工作中做不到准确科学规范操作，质量难以保证，开展自评时报喜不报忧和扬长避短。

2. 评价指标体系不完善，实际操作有难度。尽管上级主管部门陆续推出了绩效评价共性指标体系，但是对指标具体设置没有统一的明确规定，没有针对性较强的个性评价指标体系可供借鉴。我院也围绕细化量化绩效评价指标做了大量的探索工作，制订了《江苏旅游职业学院预算绩效管理实施办法(试行)》（苏旅院〔2020〕92号），但是存在指标评价标准与二级单位职能不完全匹配，指标难以量化，定性指标多、定量指标少等弊端，影响绩效评价的质量。

五、有关建议（针对存在的问题，分别提出相关完善或整改建议）

1. 加强宣传引导，强化绩效观念。一方面，要采取召开会议、出台规范性文件、专题培训、分类指导等多种形式，组织二级单位和工作人员学习预算绩效管理的法律法规、规范要求，让绩效理念深入人心、让绩效管理人员熟知政策、知行合一。另一方面，加大预算绩效公开力度，要通过专题工作报告、情况通报等方式，积极公开预算绩效管理的推进情况、实际效果和存在的问题，支持并帮助解决工作中出现的困难和问题，有效运用绩效评价结果调整管理思路。

2. 完善绩效制度，强化运行监管。一方面，依据相关法律、法规及管理办法，建立分级分类、使用高效、便于操作的实施细则及业务规范，制定绩效问责制度、公开制度等，加快形成“用钱必问效、无效必问责”的机制。另一方面，动态掌握情况并监督实施。按照“有申报就有监控、有执行就要跟进”的要求，重点对项目重大、资金量多、关注度高的项目绩效进行全范围、全过程监督，同时强化问题导向，对于绩效运行中发现的问题，要即查即改；绩效评价时指出的问题，要问责问效；管理机制上存在的问题，要标本兼治。

省级部门整体支出绩效自我评价评分表

填报单位: 江苏旅游职业学院

评价指标		指标说明	权重	得分	说明
一级指标	二级指标				
部门决策	决策管理	该指标判断高校年度计划、中长期规划和高校战略规划相匹配的程度，并为提升高校治理能力和治理水平，相应做好全面预算绩效管理，财政收支预期研究的指标。	2%	2	
部门管理	人员管理	该指标反映高校教职工人员稳定程度，判断人事考核机制的完善，教职工的后期培养、培训力度的指标。	2%	2	
	资金与资产管理	该指标用来衡量高校财务管理水平，预算管理进程中预算的执行进度，资金、资产、采购管理的规范性，合理配置固定资产的指标。	2%	2	
	机构建设与内控管理	该指标用来反映高校党建工作、部门建设和内部控制建设的完成情况和建设保障机制的指标。	2%	2	
部门履职	部门履职1: 承担各级各类职业学校教育	该指标用来考核高校学生在招生、考试和就业方面最实际最简明的指标，反映了高校学生培训方面有着良性循环的指标。	10%	7	扣分原因: 全国公共英语通过率未达绩效目标值扣1分, 全国计算机等级考试通过率未达绩效目标值不得分, 扣2分
	部门履职2: 落实好立德树人根本任务	该指标是用以反映高校对学生法制教育, 安全教育、职业技能教育方面所做的努力以及最终所体现的成效。	8%	8	

	部门履职 3: 成人教育	该指标用以体现高校拓宽办学模式，满足在校学生升学需求，反映网络教育模式下取得的成果，此指标人数越高越好。	2%	2	
	部门履职 4: 社会培训	该指标用以体现高校的社会价值，反映高校教学服务于社会，在企业培训、退伍士兵培训、成人学历培训方面最终取得的成果，此指标人数越高越好。	10%	10	
	部门履职 5: 提升职业教育现代化水平	该指标反映学校对学生教学科研等方面的投入情况，此指标越高越好。	12%	12	
	部门履职 6: 营造良好育人环境	该指标直接反映高校网络文化宣传、文明校园、实体文化宣传最简明的指标，此指标越高越好。	8%	8	
	部门履职 7: 推进校企合作深度合作力度	该指标从数量和辐射面来反映高校在校企合作不断向纵深发展的指标，此指标越高越好。	11%	11	
	部门履职 8: 教师队伍建设和提升教学科研水平	该指标通过师生参加各项大赛取得的成果，直观反映教职工和在校学生技能方面的突破与提升；反映教职工在课题与论文方面科研能力的提升和新老教师师资水平综合素质的提高。	21%	20	扣分原因：论文奖项未完成绩效目标值，按项扣1分
	党建引领内涵提升	该指标用以反映高校强化党建引领，促进学校内涵发展力度。	8%	8	
履职效益	服务对象满意度	该指标用以反映高校毕业生及用人单位，对学校各方面工作的满意程度	2%	2	
合计				96	