

部门整体绩效自我评价报告

单位名称：中国共产党南京市浦口区委员会党校

2026 年 3 月

部门整体绩效自我评价报告

一、部门（单位）概况

（一）部门（单位）基本情况

浦口区委党校是区委直属参照公务员管理的全额拨款事业单位，是区委直接领导下培养党员领导干部的学校，作为培训、轮训党员干部的主渠道、主阵地，作为广大党员加强党性锻炼的大熔炉，担负着提高全区广大党员干部政治素质、理论修养的重要任务。

根据部门职责分工，党校内设科室有“一室五科”共 6 个科室：办公室、干训科、社会人才培训科、教研科、教服科、总务科，无下属单位。

部门职能包括：

（1）培训轮训全区各级党员领导干部及后备干部，承办各部委办局举办的专题研讨班；

（2）开展各类社会人才培训和对外培训；

（3）围绕区委区政府中心工作、重大决策部署开展调查研究，承担各类调研任务，推进实践和理论创新；

（4）针对改革开放和社会主义现代化进程中的重大理论和现实问题，开展马克思主义中国化最新成果的理论宣传，开展党的路线、方针、政策的宣传；

（5）完成区委区政府交办的其他工作任务。

（二）部门（单位）收支情况

2025 年年初预算批复数为 1453.34 万元，调整后预算数

为 1626.83 万元，实际支出数为 1593.37 万元，预算执行率为 97.94%。（收支情况详见下表）

收支情况表

单位：万元

类别		年初预算数	调整后预算数	实际执行数	预算执行率
基本支出		1119.34	1352.83	1352.83	100%
项目支出		334	274	240.54	87.79%
1	党校校园日常维护费	66.2	61.2	61.2	100.00%
2	教师培训及重点课题 调研经费	18	12	7.7	64.17%
3	党校教学服务信息化 建设	49	39	12.91	33.10%
4	物业管理费	90	60	59.16	98.60%
5	购买服务（安保费）	33	33	32.98	99.94%
6	各类培训班成本支出	77.8	68.8	66.59	96.79%
合 计		1453.34	1626.83	1593.37	97.94%

二、评价结论

评价对象：2025 年度中国共产党南京市浦口区委员会党校本级部门整体。

评价范围：从部门职能出发，以部门总体规划为目标，以部门年度工作计划为依据，以部门预算支出、部门项目支出为主线，评价分析部门履职情况和履职效果，从而进一步评价部门整体绩效情况。

评价结论：本次绩效评价在部门概况、预算资金收支规模及结构、部门管理制度框架、部门履职的基础上,紧扣部门的中长期战略目标及年度目标，设计科学的部门整体绩效指标评价体系,严格遵循绩效评价规程，运用合理的评价方法，对 2025 年部门整体绩效进行客观评价。

评分结果：98.94 分，等级为“优”。

三、部门履职成效

2025 年，浦口区委党校在区委、区政府的坚强领导下，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持“课比天大”，精心打造 8 门课程，其中《铭记革命历史功绩 弘扬“品重柱石”风范》市委党校精品课程获《中国纪检监察报》报道，开发形成 20 余个现场教学点和 6 条特色现场教学路线。举办区管干部进修班、中青年干部培训班、基层党组织书记培训班等基本培训班次 66 期、8436 人次，完成委托办班 38 期、5276 人次，保障区外单位培训办班 44 期、2292 人次。首次开展涉外培训，接待东帝汶执政联盟青年干部考察团现场教学，开放办学水平进一步提高。2025 年立项各级课题 9 项，其中省级 1 项、市级 3 项、区级 5 项；1 项省专项课题良好结项，1 项市党校系统调研课题获评重点优秀课题。在《新华日报》《中国工业报》《江苏党校报》等刊发理论文章与宣传信息 20 余篇，专著《中国式现代化视域下的浦口新实践》获评全省党校系统优秀科研成果奖。开展党的创新理论进机关、进村社、进企业活动，推动党的声音基层直达一线，全年累计开展宣讲 134 场、受众 16400 余人次。

打造精品微宣讲作品，《门槛的变迁见证时代的变革》等2部微宣讲视频入选学习强国平台，以鲜活形式增强理论传播吸引力、感染力，持续提升基层理论宣讲实效。

四、存在问题及原因分析

（一）绩效过程管理与动态监控不到位

对项目阶段性进展、经费使用、成果质量的常态化督导仍需进一步加强，问题预判、及时纠偏的主动性不足。主要原因是绩效过程的管理不够严格，需要持续加强常态化机制管理。

（二）预算绩效管理与业务工作融合不足

成本控制、预算执行精准度有待提升；存在重支出推进、轻绩效跟踪现象，经费使用效益与成本约束意识不强。主要原因是绩效培训与日常指导不够，人员实操能力难以满足规范化管理要求。

五、有关建议

（一）强化绩效目标顶层设计，锚定职能战略导向

围绕部门核心职能、中长期规划和年度重点任务，科学设置整体绩效目标，做到目标可量化、成果可检验、效益可评价，推动绩效目标与战略任务深度融合。

（二）优化绩效指标体系，提升科学精准性

构建“数量+质量+时效+成本+效益”多维指标体系，细化三级指标，完善评分要点与评分规则；提高效益类、成果转化类、可持续影响类指标权重，突出实绩实效。

（三）健全全过程绩效管理机制，强化过程管控

建立常态化绩效跟踪、调度、督查机制，加强对项目进度、成果质量、经费使用的动态监控；及时预警纠偏，实现事前科学设目标、事中严管过程、事后评效问绩。