

省级项目支出绩效自我评价表

2025年度

填报单位：

南京工业职业技术大学

项目名称： 人才强校

项目概况	目标1：教师数量充足：到2025年，教职工总数达到1200人，专任教师950人。目标2：队伍结构优化：学历结构优化，具有硕士及以上学历的专任教师达到100%。2025年底，博士达到420人，占专任教师总数的45%，每年新进博士50名左右。职称结构调整，努力提升高级职称比例，高级职称占比达45%。目标3：双师素质比例提升：每年建设10个优质“双师型”教师培养培训基地，在企业建立“教师工作站”“博士工作站”，教师每年至少1个月在企业或实训基地实训，落实5年一周期的全员轮训制度。无企业工作经历的新教师必须100%到企业实践半年，专任教师中具备双师素质教师的比例达85%。目标4：国际化水平提高：分批次地支持教师团队、中青年骨干教师出国（境）研修，不断提高具有海外研修经历的教师数量和比例。专任教师中具有6个月及以上国（境）外留学和研修经历的达20%及以上，有各类海外出访、研修经历的达70%及以上。目标5：高层次人才队伍壮大：造就一批“高层次领军人才”，新增国家级人才（国家名师、全国技术能手、中华技能大奖）5人；新增省级人才（333人才、青蓝工程、双创人才等）70人；新聘技能大师10名、产业教授15名。目标6：高水平团队数量增多：建设一批“高水平教师团队”，新增国家级、省级团队7个。实施“松山学者”教师教学创新团队、科技创新团队支持计划，新增校内教师团队20个；推动企业工程技术人员、高技能人才与学校教师组建“教练型”校企混编教学团队。						
评价指标			全年指标值	分值	评价要点及评分规则	实际完成值	得分
一级指标	二级指标	三级指标					
决策	项目立项	立项依据充分性	充分	2	评价要点：①项目立项是否符合国家法律法规、国民经济发展规划和相关政策；②项目立项是否符合行业发展规划和政策要求；③项目立项是否与部门职责范围相符，属于部门履职所需；④项目是否属于公共财政支持范围，是否符合中央、地方事权支出责任划分原则；⑤项目是否与相关部门同类项目或部门内部相关项目重复。评分规则：以上评价要点各占20%权重，每个要点执行情况分达成、部分达成、未达成三档，按100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%评分。	达成预期目标	2
		立项程序规范性	规范	2	评价要点：①项目是否按照规定的程序申请设立；②审批文件、材料是否符合相关要求；③事前是否已经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、绩效评估、集体决策。评分规则：以上评价要点各占1/3权重，每个要点执行情况分达成、部分达成、未达成三档，按100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%评分。	达成预期目标	2
	绩效目标	绩效指标明确性	明确	2	评价要点：①是否将项目绩效目标细化分解为具体的绩效指标；②是否通过清晰、可衡量的指标值予以体现；③是否与项目目标任务数或计划数相对应。评分规则：以上评价要点各占1/3权重，每个要点执行情况分达成、部分达成、未达成三档，按100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%评分。	达成预期目标	2
		绩效目标合理性	合理	2	评价要点：（如未设定预算绩效目标，也可考核其他工作任务目标）①项目是否有绩效目标；②项目绩效目标与实际工作内容是否具有相关性；③项目预期产出效益和效果是否符合正常的业绩水平；④是否与预算确定的项目投资额或资金量相匹配。评分规则：以上评价要点各占25%权重，每个要点执行情况分达成、部分达成、未达成三档，按100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%评分。	达成预期目标	2
	资金投入	预算编制科学性	科学	2	评价要点：①预算编制是否经过科学论证；②预算内容与项目内容是否匹配；③预算额度测算依据是否充分，是否按照标准编制；④预算确定的项目投资额或资金量是否与工作任务相匹配。评分规则：以上评价要点各占25%权重，每个要点执行情况分达成、部分达成、未达成三档，按100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%评分。	达成预期目标	2
		资金分配合理性	合理	2	评价要点：①预算资金分配依据是否充分；②资金分配额度是否合理，与项目单位或地方实际是否相适应。评分规则：以上评价要点各占50%权重，每个要点执行情况分达成、部分达成、未达成三档，按100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%评分。	达成预期目标	2
		资金到位率	100%	3	资金到位率=（实际到位资金/预算资金）×100%。实际到位资金：一定时期（本年度或项目期）内落实到具体项目的资金。预算资金：一定时期（本年度或项目期）内预算安排到具体项目的资金。评分规则：得分=资金到位率×分值。	达成预期目标	3

过程	资金管理	预算执行率	=100%	3	预算执行率=（实际支出资金/实际到位资金）×100%。实际支出资金：一定时期（本年度或项目期）内项目实际拨付的资金。评分规则：得分=资金到位率×分值。	100.00%	3
		资金使用合规性	合规	4	评价要点：①是否符合国家财经法规和财务管理制度以及有关专项资金管理办法的规定；②资金的拨付是否有完整的审批程序和手续；③是否符合项目预算批复或合同规定的用途；④是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。评分规则：以上评价要点各占25%权重，每个要点执行情况分达成、部分达成、未达成三档，按100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%评分。	达成预期目标	4
	组织实施	管理制度健全性	健全	2	评价要点：①是否已制定或具有相应的财务和业务管理等制度；②财务和业务管理等制度是否合法、合规、完整。评分规则：以上评价要点各占50%权重，每个要点执行情况分达成、部分达成、未达成三档，按100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%评分。	达成预期目标	2
		制度执行有效性	有效	6	评价要点：①项目是否制定合理的实施计划，实施过程中是否遵守相关法律法规和相关管理规定，并按照规定程序实施项目，进度是否符合计划；②项目调整及支出调整手续是否完备，资产管理是否规范，是否开展监督检查、绩效监控和评价；③项目合同书、验收报告、技术鉴定、监督检查、绩效管理资料是否齐全并及时归档；④项目实施的组织机构、人员条件、场地设备、信息支撑等是否落实到位；评分规则：以上评价要点各占25%权重，每个要点执行情况分达成、部分达成、未达成三档，按100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%评分。	达成预期目标	6
产出指标	数量指标	紧缺专业领军人才	≥6人	3.33		6.00人	3.33
		骨干教师境内研修、双师培养	≥180人次	3.33		184.00人次	3.33
		团队研修	≥3个	3.33		3.00个	3.33
		培养校级以上优秀团队	≥10个	3.33		55.00个	3.33
		选树校级以上各类先进典型、教师楷模	≥15人	3.33		15.00人	3.33
		引进博士	≥40人	3.33		46.00人	3.33
	质量指标	满足学校师资培训需求	95%	3.33		达成预期目标	3.33
		满足学校人才引进需求	95%	3.33		达成预期目标	3.33
	时效指标						
	成本指标	支出费用	≥2000万元	3.36		2290.43万元	3.36
效益指标	经济效益	提高学校运行效率	教师离职率低于5%、提高师资队伍建设水平	7.5		达成预期目标	7.5
	社会效益	参加人才招聘会	≥14场	7.5		14.00场	7.5
		招聘公告发布平台	≥2个	7.5		2.00个	7.5
	生态效益						
	可持续影响	提高学校影响力	引领职教本科院校发展	7.5		达成预期目标	7.5
满意度指标	服务对象满意度	评优通过率	90%	3		达成预期目标	3
		入职报到率	98%	3		达成预期目标	3
		教师培训合格率	95%	4		达成预期目标	4
总计				100			100

绩效等级	优
主要成效	一、高层次人才队伍建设取得新成效。通过搭建交流平台，完善制度体系，发挥高层次人才引领作用，推动教师快速成长发展，新增全国黄炎培职业教育奖杰出校长奖1人，新增2025年江苏省高校“青蓝工程”优秀教学团队1个，“青蓝工程”中青年学术带头人2人，“青蓝工程”优秀青年骨干教师4人，江苏省教学名师1人、江苏省五一劳动奖章1人、江苏省“双创博士”5人，江苏省青年科技人才托举工程3人、江苏省产业教授4人。二、人才引进工作稳步推进。1.制订2025年人才引进计划蓝图，在省人社厅网站、微信公众号等平台发布2025年高层次人才引进公告，赴浙江大学、武汉大学、中南大学等知名高校开展专场推介14场，全年共接收博士简历724份，组织28次高层次人才试讲面试考核，考核博士145人。2025年全年新增博士46人，包括省“青蓝工程”优秀青年骨干教师2人、“333工程”三层次培养对象1人，人才引进质量持续提升。2.配齐配强专职辅导员、组织员等管理人员队伍，全年新入职辅导员28人、组织员10人、其他管理人员8人。3.持续打造“才聚南工创未来”人才工作品牌，成功举办第六届人才大会暨第八届“青年学者松山论坛”，现场吸引了150余名海内外高水平博士参会，有效提升了学校的社会知名度和人才吸引力。
存在问题	一、领军人才数量不足，部分新设本科专业缺少带头人，引进人才的精准度仍需进一步加强。二、为建设“国内领先、国际一流”高水平职业大学目标，教师的国际化水平仍需提高。
整改措施	一、加大领军人才引进力度。通过专业带头人高端研修、建设高水平科技创新团队、打造产教融合科创平台等加强专业带头人的培育，紧缺专业还需从应用型本科高校中引进进行内知名的专业带头人。二、加强青年教师的培养。通过新教师培训、以老带新、团队建设、企业实践等快速提升青年教师能力，帮住他们过教学关、科研关、育人关，落实立德树人根本任务。三、提升教师国际化水平，内培外引相结合。