附件3

整体绩效指标体系设置说明

一、整体绩效指标体系内容

整体绩效指标体系主要是反映部门工作特点、履职特色的指标。主要包括四部分：一是履职效能，重点反映部门核心职能及其年度绩效指标；二是社会效应，重点反映部门使命所呈现出的关键指标；三是可持续发展能力，重点反映部门专业职能及其年度绩效指标；四是服务对象满意度，重点反映部门服务对象的满意度，包括对部门职能实现情况、提供服务情况以及重点民生项目的满意程度等。

二、整体绩效指标体系构建原则、框架、构建路径

（一）构建原则

1.体系完整化。指标体系以结果性指标为主，过程性指标为辅，覆盖部门的核心职能，逻辑清晰，体系完整，不是部门碎片工作的简单整合，应能够系统完整呈现部门的核心履职效能。

2.指标标准化。在全市统一框架体系内，基于规划和职责基础上构建指标体系，指标相对稳定，可实现纵向可比和横向可比。

3.标准明确化。以明确指标标准值或历史值，作为设定和审核指标值的参考依据。

4.来源可溯化。指标、指标值、标准值及历史值等都要有明确可追溯的来源，强调客观性和权威性，为整体绩效自评和评价奠定基础。

（二）构建总体框架、构建路径和基本要求

整体绩效指标体系由整体战略指标体系和部门年度整体绩效指标体系两个层次指标和目标构成。

**1.整体战略绩效指标及目标**

（1）来源：中长期区域发展规划、行业或事业发展规划

（2）设定原则和思路：

通过对中长期发展规划的梳理、分解，以地方政府出台的或上级业务主管部门出台的规划为主，选择由部门承担主要责任、体现区域特色的指标作为战略性目标。

**2.部门年度整体绩效指标及目标**

部门年度整体绩效指标体系构建按照梳理部门职责-整合职责体系-确定职责目标-设置绩效指标的路径开展。

部门内部确定部门具体职责后，将职责分配到相关各内设机构，由其具体设定绩效目标和指标。

（1）系统梳理部门全部职责

主要根据“三定方案”，结合内部机构设置和事业发展规划等，梳理出部门的所有核心职责。职责应满足两个条件：一是基本稳定的（与具体工作活动区分开），二是具备明确的绩效目标。

梳理部门职责的基本要求包括：

①主要反映履职职能，弱化行政职能。部门职责分为三类：核心职责、专业职责和行政职责。其中，核心职能为社会提供核心公共服务；专业职能为部门有效达成工作目标提供服务，如科技创新、人才培养等；管理/行政职能提供部门基础保障，如人财物保障等。

②主要梳理体现部门使命的核心职责。梳理部门职责时，应重点突出、反映核心职责。对三定方案中有，在实践中已经弱化的职责，可不必面面俱到。对三定方案没有，实践中部门职责有新的调整时，可以有依据的添加进入。

③部门职责梳理时，可适当结合内设机构设置情况，但不要拘泥于其设置。

（2）整合职责体系

对职责可以按照服务对象、工作内容等维度进行整合，使职责具备恰当的逻辑关系，即同一层次的职责应为并列关系，上下级层次职责应为包含关系，形成职责体系。

职责整合的目的主要是为了部门职责清晰完整展示，无需对其进行目标和指标设置。

（3）确定年度目标和绩效指标

整理各项职责的绩效目标：部门各内设机构按照分工，根据各类工作规划、相关政策要求和上级考核指标等，整理涉及自身职责的绩效目标。

设置绩效指标、指标解释和指标取值：绩效指标是对绩效目标进行具体化和量化，指标解释是对绩效指标测度的具体描述。

对绩效指标设置的要求具体包括：

①绩效指标要反映职责履行的核心指标，而不是反映日常具体工作内容或产出的指标。设置绩效指标时，要避免直接将常规工作任务完成情况直接作为考核部门职责的绩效指标。

②绩效指标应以结果性指标为主，尽量减少过程性指标。

③符合现阶段工作改进方向或事业发展方向。

④民生、社会服务类有明确服务对象的职责，应设置服务对象满意度指标。

⑤指标设置以定量指标为主；也可以设置定性指标，但是要可衡量；年度指标值应具有挑战性。

⑥设置核心指标。