

## 江苏省省级项目预算绩效目标表

2024年度



项目名称	全省卫生系统公开招聘考试		主管部门	江苏省卫生健康委员会
项目类型	常年安排项目		项目级次	省本级
开始时间	2022年		完成时间	2024年
实施单位	江苏省卫生健康委员会人才服务中心		项目负责人/ 联系电话	袁园/ 83620833
立项必要性	公开招聘考试是在招聘工作中最能体现公正、公平的方式，随着毕业生的增多，每年应聘人员的增加，各单位在公开招聘时首先进行考试，考试达到面试分数的人员方可进行面试。			
实施可行性	2005年中华人民共和国人事部第6号令关于《事业单位公开招聘人员暂行规定》要求，事业单位新进人员除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员外，事业单位招聘专业技术人员、管理人员和工勤人员都要实行公开招聘。公开招聘主要根据招聘岗位的任职条件及要求，采取考试、考核的方法进行。			
项目实施内容	2004年12月，省委组织部、省人事厅联合下发了《江苏省事业单位公开招聘工作人员实施意见》和《江苏省省属事业单位公开招聘工作人员实施办法》，明确规定从2005年1月1日起，全省事业单位新进人员实行公开招聘。2005年11月，原国家人事部颁发《事业单位公开招聘人员暂行规定》，标志着事业单位公开招聘制度全面建立。为了规范卫生事业单位用人制度，提高新进人员的素质，体现单位进入制度的公开、公正、公平，2008年经省物价局批准(苏价费函[2007]146号文)，省卫健委决定对卫生事业单位新进人员进行公开招聘考试，由本中心负责组织实施。			
项目资金 (万元)	收入		全年(程) 预算数	
		资金总额	130	
		一般公共预算资金	130	
		政府性基金	0	
		国有资本金	0	
		社保基金	0	
		财政专户管理资金	0	
		上年结转资金	0	
	其他资金	0		
支出		半年(程) 计划执行数	全年(程) 预算数	
	全省卫生系统公开招聘考试		28	130
中长期目标	公开招聘考试，是我中心的一项委托业务。目前公开招聘考试成为越来越多的卫生事业单位新进人员的首选手段，更能体现公平、公正。近年来，基于胜任力的人力资源管理理论不断被引入卫生领域，包括专业技能、情绪和心理潜质以及岗位胜任力在内的测评技术，为各类卫生事业单位提供综合素质测评。基于胜任力的人才评价从发掘个体深层次特征入手来考察个体素质，强调个人与职位的动态匹配关系，强调个体在工作中的表现和对岗位的适应性。这种以岗位需求为基础、以能力和特质为核心的评价方式被广泛应用。根据委托单位级别及考生情况，提供针对性的考试服务。			
年度目标	完成2024年度公开招聘考试委托服务，做好各委托单位服务工作。加强公开招聘考试题库建设，完善招聘考试系统相关功能。			
一级指标	二级指标	三级指标	半年(程) 指标值	全年(程) 指标值
决策	项目立项	立项依据充分性	充分	充分
		立项程序规范性	规范	规范
	绩效目标	绩效目标合理性	合理	合理
		绩效指标明确性	明确	明确
		资金投入	预算编制科学性	科学
	资金分配合理性	合理	合理	
过程	资金管理	资金到位率	序时进度	100%
		预算执行率	=20%	=100%
		资金使用合规性	合规	合规
	组织实施	管理制度健全性	健全	健全
		制度执行有效性	有效	有效
产出指标	数量指标	考试报名人数	与上年持平	与上年持平
	质量指标	考试组织合规性	合规	合规
	时效指标	考试报名完成时效性	15内完成	15内完成
	成本指标	成本节约率	不超预算	不超预算
效益指标	经济效益			
	社会效益	对用人单位选拔人才的作用性	有积极作用	有积极作用
	生态效益			
	可持续影响			
满意度指标	服务对象满意度			