附件1

项目支出绩效自评表

（ 2023 年度）

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 项目名称 | | 特高建设-实训基地-魏俊强汽车技术技能工作室 | | | | | | | | | | | |
| 主管部门 | | 北京一商集团有限责任公司 | | | | | 实施单位 | | 北京市商业学校（北京祥龙资产经营有限责任公司党校） | | | | |
| 项目负责人 | | 毕丽丽 | | | | | 联系电话 | | 18618429329 | | | | |
| 项目资金 （万元） | |  | | 年初预  算数 | 全年预  算数 | | 全年  执行数 | | 分值 | | 执行率 | | 得分 |
| 年度资金总额 | | 68.6008 | 66.2008 | | 63.40077 | | 10 | | 95.77% | | 9.58 |
| 其中：当年财政  拨款 | | 68.6008 | 66.2008 | | 63.40077 | | — | | 95.77% | | — |
| 上年结转资金 | |  |  | |  | | — | |  | | — |
| 其他资金 | |  |  | |  | | — | |  | | — |
| 年度总体目标 | 预期目标 | | | | | | 实际完成情况 | | | | | | |
| 第二年借助大师的“脑”和“手”，整合产业资源，组建祥龙教育师库团队，共建汽车技术人才培训鉴定中心，打造“1+X”证书培训师队伍，建设全国教师实践培训示范基地；打造魏俊强大师创新工作室，作为产学研协同创新平台，开展汽车维修领域技术研究；促进成果转化，最终形成以魏俊强大师为品牌，“北京一流”的大师工作室，传承大国工匠精神。 | | | | | | 按照计划完成大师工作室的建设、实施现代学徒培养，共同培养学生200人，学生就业率100%，开发课程3门，大师工作室进课堂6人次，开展教学和培训工作，满意度98% | | | | | | |
| 绩 效 指 标 | 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | | | 年度  指标值 | 实际  完成值 | 分值 | | 得分 | | 偏差原因分析及改进  措施 | |
| 产出指标 | 数量指标 | 课程建设数量 | | | =3个 | 3个 | 5 | | 5 | |  | |
| 专家进课堂课时数 | | | =80次 | 80次 | 5 | | 5 | |  | |
| 工作室培养学生数 | | | ≥200人 | 200人 | 5 | | 5 | |  | |
| 质量指标 | 培养学生就业率 | | | =100% | 100% | 10 | | 10 | |  | |
| 时效指标 | 企业专家进课堂时间 | | | ≥3月 | 11月 | 5 | | 5 | |  | |
| 社会培训时间 | | | ≥4月 | 4月 | 5 | | 5 | |  | |
| 验收时间 | | | ≤11月 | 11月 | 5 | | 5 | |  | |
| 成本指标 | 经济成本指标 | 项目预算控制数 | | | ≤68.6008万元 | 63.400770万元 | 10 | | 10 | |  | |
| 效益指标 | 经济效益  指标 | 科学规划，合理安排人力，在人力、时间、费用做到节俭节约，维护成本在可控范围内,达到可以节约资源、维护成本的目的。 | | | 优 | 优 | 5 | | 5 | |  | |
| 大师工作室每年培养200名学生，同时可以对社会人员、下岗职工、农民等汽车相关的培训和1+x考证的培训，是经过评价组织和职业院校共同验证和认可的，提高教师的专业实践能力，改革教学内容；培养适应经济发展的创新型高技能人才。 | | | 优 | 优 | 10 | | 10 | |  | |
| 社会效益  指标 | 项目完成后，可以完成校内学生的培养，企业、教师的培训，传承了工匠精神、选拔了行业人才、锤炼了技术技能、展示了行业风采，提高了技能人才的社会地位和职业荣誉感、获得感、归属感，对推动高技能人才队伍建设，提供了强有力的人才支撑，可以彰显内生价值和品牌效应。 | | | 优 | 优 | 10 | | 10 | |  | |
| 可持续影响指标 | 保证实训室开出率达90%以上，建成全功能、多专业、大联合的实训平台，促进职业教育均衡、良性发展，培养适应经济发展的创新型高技能人才。促进学校教育发展、提高学校品牌和知名度、积极参与省、行业、国赛等。 | | | 优 | 优 | 5 | | 5 | |  | |
| 满意度  指标 | 服务对象满意度指标 | 使用人员满意度 | | | ≥98% | 98% | 10 | | 10 | |  | |
| 总分 | | | | | | | | 100 | | 99.58 | |  | |

填报注意事项：

1.得分一档最高不能超过该指标分值上限。

2.定量指标若为正向指标，则得分计算方法应用全年实际值（B）/年度指标值（A）\*该指标分值；若定量指标为反向指标，则得分计算方法应用年度指标值（A）/全年实际值（B）\*该指标分值。若年初指标值设定偏低，则得分计算方法应用（全年实际值（B）—年度指标值（A））/年度指标值（A）\*100%。若计算结果在200%-300%（含200%）区间，则按照该指标分值的10%扣分；计算结果在300%-500%（含300%）区间，则按照该指标分值的20%扣分；计算结果高于500%（含500%），则按照该指标分值的30%扣分。

3.请在“偏差原因分析及改进措施”中说明偏离目标、不能完成目标的原因及拟采取的措施。

4.90（含）-100分为优、80（含）-90分为良、60（含）-80分为中、60分以下为差。