附件1

项目支出绩效自评表

（ 2023 年度）

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 项目名称 | | 特高建设—骨干专业—智能交通服务专业群 | | | | | | | | | | |
| 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 | | 498.881546 | 496.780162 | 496.559608 | | 10 | | 99.96% | | 10 |
| 其中：当年财政  拨款 | | 498.881546 | 496.780162 | 496.559608 | | — | | 99.96% | | — |
| 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 | | | | | | |
| 初步构建以智能交通服务专业群建设模式，根据专业群的建设需要新增新专业一个，升级老专业一个。培养以面向流通行业智能交通服务人才为培养目标；探索适应数字交通服务产业群人才培养路径；整合资源联合业内领先企业（群）生态深化合作，初步形成智能交通人才链协同育人机制；依托祥龙博瑞汽车工程师学院产教融合创新载体，探索现代学徒制改革，校企合作搭建融入“1+X”证书课程的专业群及专业的课程体系。开发通识课程资源，推进课堂教学改革，创新课堂教学模式和评价模式；成立大师工作室、技术创新中心，校企合作开发工作标准等服务项目。 | | | | | 按照项目建设要求，已发完成项目建设任务，改善师生教育教学环境，促进学校教育教学培训等工作的提升。 | | | | | | |
| 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 | 新建实训基地 | | =1个 | 1个 | 5 | | 5 | |  | |
| 购置设备数量 | | ≥40台 | 40台 | 5 | | 5 | |  | |
| 装修面积 | | =500平方米 | 500平方米 | 5 | | 5 | |  | |
| 质量指标 | 验收合格率 | | =100% | 100% | 10 | | 10 | |  | |
| 时效指标 | 招标采购时间 | | ≤7月 | 2023年7月 | 5 | | 5 | |  | |
| 采购物品到位时间 | | ≤9月 | 2023年9月 | 5 | | 5 | |  | |
| 验收时间 | | =12月 | 2023年11月 | 5 | | 5 | |  | |
| 方案制定和前期准备时间 | | ≤3月 | 2023年3月 | 5 | | 5 | |  | |
| 成本指标 | 经济成本指标 | 项目预算控制数 | | ≤498.881546万元 | 496.559608万元 | 5 | | 5 | |  | |
| 效益指标 | 经济效益  指标 | 每年有200多名学生在实训基地授课，同时可以对社会人员、下岗职工等进行智能交通、新能源汽车相关的培训和1+x考证的培训，是经过评价组织验证和认可的，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 | |  | |
| 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 | |  | |
| 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 | |  | |
| 社会效益  指标 | 项目完成后，可以完成校内专业群学生的培养，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，构建适应智能交通运输发展要求的人才工作格局，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 | |  | |
| 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 | | 100 | |  | |

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。