

2022年度南京市公安局人民警察训练学校 部门整体绩效自我评价报告

一、部门概况

（一）部门基本情况

南京市公安局人民警察训练学校起源于1949年6月10日创建的南京公安干校，隶属于南京市人民政府公安局。1953年8月，学校移交江苏省公安厅领导。1980年7月，复建南京市公安学校，隶属于南京市公安局。1986年4月，经江苏省人民政府批准，南京市公安学校改名为南京公安干警中等专业学校。2010年8月，更名为南京市公安局人民警察训练学校，下设办公室、政工监督室、教务科、警务保障室、学员管理大队、轮训轮值一大队、轮训轮值二大队、轮训轮值三大队等八个部门。学校现有在编教职工42人，退休人员31人，辅助人员77人，执勤执法车7辆。负责制定全市公安机关人民警察训练计划，指导、监督、检查、考核、保障各项训练工作，承担民警入警训练、晋升训练、专业训练、发展训练和上级公安机关授权、委托的训练任务，牵头组织开展全警实战大练兵工作。

（二）部门收支情况

1. 2022年，人民警察训练学校年初预算数为3004.97万元，其中基本支出2016.22万元、项目支出988.75万元。调整预算数为3348.84万元，较年初调增343.87万元，调增的主要原因是人员支出政策性调整和校园排险维护项目支出

调整。决算支出数为 3434.23 万元，其中，基本支出 2484.64 万元，项目支出 949.59 万元。

2.2022 年，“三公经费”预算数为 26.62 万元，决算支出数为 12.81 万元，实际执行占预算 48.12%。“三公经费”预算与执行情况如表 1：

表1：2022年人民警察训练学校“三公经费”预算与执行情况表

项目	金额：万元	
	预算数	决算数
1. 因公出国（境）费	0	0
2. 公务接待费	2	0.23
3. 公务用车购置及运行费	24.62	12.58
合计	26.62	12.81

注：因公出国（境）费预算实行财政集中管理，不在部门预算中编制。

（三）部门绩效目标

1. 中长期目标

进一步从理念上求突破，从机制求上转变，积极回应市局党委的重托和全局民警的期待，紧盯“办出特色、办出品牌、办出影响、办出效益”的目标，创新“分层分类分级”培训体系，完善“战训合一”模式，进一步提升办学组训精细化水平，深入推进实战化训练改革，使培训全面对接实战、融入实战，探索完善与公安事业发展相适应、与实战相符合、与干部人事制度相衔接的警察职业训练体系。通过结构创新求发展，理论创新求提升，战略创新求超越，制度创新求活力，机制创新求效率，使教育训练各项工作在创新中实现发展，在发展中形成特色，努力开创南京公安教育训练事业新

的辉煌，为服务建设平安南京、构建和谐社会做出新的更大贡献。

2.年度目标

以深入学习贯彻党的二十大精神为主线，稳步推进常规培训这一主责主业，始终以提升教学质量为核心，以规范学员管理为根本，以搞好后勤保障为支撑，以狠抓学员在校安全为底线，最大限度满足全局民警常规培训，搞好警衔晋升培训，侧重核心科目技能培训，开展特色内容课程培训，强化专业警种业务培训，在科学规划培训顶层设计的同时，通过科学有效的训练提升队伍整体素质和实战本领，全面提升基层单位和参训民警对办学组训的满意程度。

二、评价结论

（一）评价对象和目的

通过对市财政 2022 年度安排我部门的预算配置、预算资金管理、资产管理、职责履行、履职效益等内容的绩效考评，提高财政资金的使用效率，为财政部门预算管理提供决策依据。

（二）评价原则和方法

遵循客观公正，操作简便高效，尊重客观实际，实事求是的原则；主要采用因素分析法、投入产出效益分析法、比较法等方法。

（三）评价结论

2022 年以来，人民警察训练学校在市局党委、政治部的坚强领导下，以全力做好北京冬奥会、党的二十大等安保维

稳工作为重点，紧紧围绕市局“五个现代”警务战略，助力升级“十大攻坚提升行动”，牢牢把握“定位、政治、改革、规范、作风”五个关键词，通过举办各类培训班，扎实开展训练角建设与考核工作，以一体化的“教学练战”培训机制推动现代警务落地落实，以高质量的教育训练打造高素质的公安铁军，综合自评价得分 98 分。

三、部门履职成效

2022 年全年累计举办各类培训班 31 期 2853 人。其中：举办军转新警培训班 1 期 158 人，举办民警警衔晋升训练班 12 期 1493 人，副科职以上警衔班 4 期 271 人，举办专业训练班 14 期 931 人。为基层单位累计送教 80 余场次，培训 6000 余人次。部门履职情况如下：

（一）聚焦思政引领，牢牢把握教育训练方向

以打造思政教学基地为抓手，从“铸忠诚警魂、传红色基因、学先进典型、扬奉献精神”四个方面，构建符合南京公安队伍发展新特点和新时代思政工作要求的思政教学体系：一是以学校为基地，以“两词两警”（训词、誓词、警旗、警歌）为主要内容，突出“铸忠诚警魂”教学主题；二是以六合分局竹镇所为基地，以“新三不走精神”为主要内容，突出“传红色基因”教学主题；三是以秦淮分局思政工作室为基地，以学习钱定才等一批公安英模为主要内容，突出“学先进典型”教学主题；四是以江宁分局九龙湖派出所为基地，通过开展跟班实习、现场教学，突出“扬奉献精神”教学主题。

（二）聚焦服务中心，全面助力安保维稳工作

在党的二十大安保冲刺阶段，严格落实市局党委关于党的二十大安保维稳和战时思政工作部署，专题开展“喜迎二十大、忠诚保平安”送教活动。围绕党的二十大安保维稳所需警务实战技能，突出“战时思政工作、战时心理疏导、常见警情处置、突发事件应对”四大内容，采取“菜单式约训、小班化组训、目标化施训”的方式，组织“思想政治、现场执法、武器使用、警务技战术、心理训练”五个送教团队前往基层派出所、警务站、检查站送教。

（三）聚焦阵地建设，规范定型全警练兵机制

进一步扩大了训练角考核范围，把刑警大队训练角和交警大队训练角全部纳入进来，重点考核警种专业科目。一、三季度考核时选派教官现场督考，重点考察各单位的考核组织能力和基层训练质态，二、四季度考核由学校统一组织实施，重点考察基层民警的警务体能和警情处置能力，规范定型“民警天天练、所队周周训、分局月月考、市局季季查”的训考机制。以推荐全省“示范训练角”为契机，在全市公安机关广泛开展“优秀训练角”评选活动，最终评选出10个具有典型代表意义、形成可复制可借鉴经验的训练角，作为“示范训练角”向省厅推荐。

（四）聚焦人才培养，精心培育领军型教官团队

为进一步加强教官队伍建设，培育打造领军型教官人才，根据有关规定积极开展教官续聘和评聘工作，通过“个人申报、单位把关、网上报名、评议审核”等流程，促进教

官队伍合理有序流动，激发队伍活力，提升层次水平。同时，积极推荐优秀教官参加省厅开展的全省中高级教官评聘，市局共有 21 名教官受聘，数量位列全省第一。

（五）聚焦服务基层，切实做到减负提质增效

针对基层民警短板弱项，在送教活动中坚持把攻坚提升行动的目标任务与基层民警实战训练的切身需求深度融合，采取订单式组训、碎片化施训的全新方式，逐步构建“调研、开题、约课、施训、测评”的新型送教机制，获得了基层民警的好评和市局领导的肯定。围绕基层实战进一步优化现场规范执法课程体系，共计修改完善现场规范执法类课程 11 门，为基层民警强化现场执法提供规范指引。

（六）聚焦机制规范，确保专项活动抓出成效

按照市局政治部“持续抓规范、全面促提升”专项活动部署，训练学校高度重视，组成工作专班，同步制定学校细化落实专项活动的具体措施，按照“责任化、节点化、目标化”序时推进。对全体民警和文员辅警的工作岗位，职责任务以及具体落实的工作都进行了全面系统的梳理，逐一细化完善《职责清单》，做到厘清职责边界、明确科室分工、细化岗位责任，真正做到了“定人定岗定责”。

四、存在问题及原因分析

绩效管理工作基础薄弱、管理机制不够完善。第一，绩效管理有待加强，根据公安部门职能及项目特点的指标体系尚未完善，项目单位申报的目标与预算匹配性较低；第二，基于科学分类的绩效标准的缺失，分析方法的单一，专

业人才的匮乏，都影响了绩效管理工作的科学性和规范性；第三，评价未与目标、监控信息有效衔接，评价专业性不足，绩效责任难以落实。

五、有关建议

（一）因江北新区建设发展需要，学校部分训练馆被拆除，同时因周边建设影响，学校的地基下沉存在一定危险，建议市财政局继续加大对学校老校区维护和新校区建设的支持。

（二）建议市财政局组织绩效管理方面的专业培训，同时利用事务所等专业力量，结合各系统业务实际提供政策指导，细化考核要求，真正提升部门绩效管理能力，避免绩效工作流于纸面。

六、评价工作开展情况及其他需说明的情况

无。

南京市公安局人民警察训练学校绩效评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	指标解释	权重	得分
部门决策 (20分)	决策机制	决策制度的科学性	部门是否建立了决策制度，决策制度是否符合上级要求，是否科学可行。	2	2
		决策流程的规范性	决策流程设计是否依据充分，是否规范。	2	2
		决策执行监督制衡机制	部门决策过程中，是否建立监督机制，监督机制是否有效执行。	2	2
	中长期规划	中长期规划明确性	部门是否具有明确的中长期规划。	2	2
		中长期规划与部门职能的匹配性	部门中长期规划是否与部门职能相匹配。	2	2
	年度工作计划	年度工作计划明确性	部门是否具有明确的年度工作计划。	2	2
		年度工作计划与部门职能的匹配性	年度工作计划是否与部门职能相匹配。	2	2
	部门预算编制	预算编制科学规范	内部预算编制是否有相应的制度保障，流程设计是否科学规范，执行是否有效。	3	3
		预算编制与重点工作任务的匹配性	内部预算编制是否与重点工作任务相匹配。	3	3
	部门管理 (35分)	预算执行	部门预算执行率	部门预算执行进度情况。	2
专项资金执行率			专项资金执行进度情况。	2	1
“三公”经费控制率			部门三公经费控制情况，若不超支则不扣分。	2	2
预决算信息公开情况			预决算是否在“双平台”进行公开，内容和时限是否符合要求。	2	2
收支管理		收支管理制度健全性	收支管理相关制度的建设情况。	2	2
		收支管理是否按制度执行	是否严格按照制度执行收支管理各项工作。	2	2
资产管理		资产管理制度健全性	部门资产管理制度建设情况。	2	2
		资产管理是否按制度执行	资产管理制度执行情况。	2	2
政府采购管理		政府采购管理制度健全性	政府采购制度建设情况。	2	2
		政府采购管理是否按制度执行	部门政府采购制度执行情况。	2	2

	建设项目管理	建设项目管理制度健全性	建设项目管理制度是否建立，是否齐全，是否科学。	2	2
		建设项目管理是否按制度执行	建设项目管理是否严格按照制度执行。	2	2
	内部控制管理	内部控制建设情况	部门内部控制建设情况。	2	2
		内部控制执行情况	部门内部控制执行情况。	2	2
		内部控制监督评价	部门内控监督评价情况。	2	2
	预算绩效管理	组织管理情况	部门预算绩效管理制度建设情况，包含制度建设、职能配置、分行业的指标体系建设等。	1	1
		工作开展情况	部门预算绩效管理执行情况，包含事前评估、目标管理、跟踪评价、自评价和整改落实。	2	2
		绩效信息公开	绩效信息是否按照规定的内容和时限在“双平台”进行公开。	2	2
	部门履职 (25分)	公安队伍管理	服务满意度	考察学员对学校服务满意度。	5
队伍满意度			学校公安队伍满意度	5	5
教学管理		课程安排满意度	考察学员对学校课程的安排满意度	10	9
		教学质量满意度	考察学员对老师上课的满意度。	5	5
履职绩效 (10分)	社会效益 满意度	对外合作满意度	与公安部、省厅及其他省市警校的合作交流满意度	5	5
		对内培训满意度	在职民警培训后提升工作效率满意度。	5	5
可持续发展能力 (10分)	信息化建设	信息化建设情况	慕课、微课程等是否能通过部门的信息系统实现。	5	5
	部门创新	部门创新情况	是否通过制度创新、方法创新等方式不断提高履职能力。	5	5
合 计				100	98