

2023 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 41 人，退休人员 31 人，辅助人员 76 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. 2023 年，人民警察训练学校年初预算数为 2953.43 万元，其中基本支出 1964.43 万元、项目支出 989 万元。调整预算数为 3386.02 万元，较年初调增 432.59 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 3932.32 万元,其中基本支出 2357.78 万元,项目支出 1574.54 万元。

2.2023 年,“三公”经费预算数为 23.89 万元,决算支出数为 21.37 万元,实际执行占预算 89.45%。“三公”经费预算与执行情况如表 1:

表1: 2023年人民警察训练学校“三公”经费预算与执行情况表

金额: 万元

项目	预算数	决算数
1. 因公出国(境)费	0	0
2. 公务接待费	2	0.78
3. 公务用车购置及运行费	21.89	20.59
合 计	23.89	21.37

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

以全面学习贯彻党的二十大精神为主线,做大做强“四位一体”思政教学品牌,紧扣主责主业,稳步推进常规培训

工作，搞好警衔晋升培训，侧重开展特色内容课程培训，强化专业警种业务培训。坚持人才强教，深入开展六大教官团队建设，坚持素质强警，不断完善全警实战练兵机制，夯实训练基础，提高后勤保障服务水平，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，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 2023 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

2023 年以来，人民警察训练学校在市局党委的坚强领导下，按照市局政治部统一部署，紧紧围绕“市县主战、派出所主防”实战化体系和队伍建设攻坚年要求，聚焦现代公安铁军建设“五力”标准，按照学校在“十大攻坚提升行动”关键举措中承担的工作任务，不断加强教育训练阵地建设、

人才建设、机制建设，为锻造“定力更强、能力更优、活力更足、效率更高、纪律更严”的南京公安铁军提供强有力的支撑保障，综合自评价得分 98 分。

三、部门履职成效

（一）强化顶层设计，狠抓机制规范促进责任落实

印发《2023 年教育训练工作要点》，按照“项目化、目标化、节点化、责任化”的工作要求，制定 20 条重点任务，倒排序时进度，明确责任到人。印发《关于加强教官团队建设的实施意见》，从十个方面对六大教官团队进行全过程管理。成立“警务效能督导小组”，加强重点任务和内务卫生的督察检查，小组每周开展一次任务督导，发布检查通报，督促责任落实。修订《全员考核实施细则》，树立实绩导向，营造良好氛围，激发队伍活力。每月下旬召开月度工作推进会，通报近期教学业务和队伍建设总体情况，提示下一阶段重点工作，分管领导进行点评，主要领导提出具体要求，进一步统一思想认识，明确任务目标，实现“总结复盘、查找不足、整改提升”的目的。

（二）服务中心大局，狠抓关键举措促进效能提升

把“习近平总书记重要回信精神解读”纳入思政教学的主干课程，在各类培训班中全覆盖授课。以“四位一体”思政教学为核心，以南钢集团、雨花台烈士陵园等党建联盟为补充，组织军转新警、警衔晋升、专业培训等各类培训班开展现场教学活动，为高淳、溧水等分局举办思政培训班。

贯彻落实市局党委关于反诈工作的部署要求，联合市局

反诈中心、栖霞分局、江宁分局等单位，积极构建以“研发反诈课程、编写实训手册、组织网上学习、优化训前测试、举办业务骨干培训班、开展训练角考核”为主体的“六维一体”反诈训练体系，提升民警反诈业务能力。围绕现场执法规范，结合“四防”工作要求，分批组织近五年来未参加过集中培训的基层一线民警开展现场执法专题培训，有力提升民警的规范执法能力和安全防护水平。针对暑期溺水警情易发高发，一方面针对辖区江、河、湖、塘等水域面积较广的6家分局开展专题送教，另一方面组织城区分局涉及溺水警情的警务站和派出所民警举办2期溺水警情处置训练班。贯彻落实省厅关于在全警实战练兵中红蓝对抗的具体要求，在组建蓝军专业队伍的基础上，全面提升蓝军队员对常见警情，尤其是敏感案事件的总结复盘能力、脚本制作能力、组训施训能力。

（三）开展主题教育，狠抓队伍建设促进作风转变

按照市局党委关于深入开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育部署要求，严格落实主题教育各项规定动作。在组织推进方面，召开动员部署会、推进会3次，下发工作提示1次，检查督促2次；氛围营造方面，充分利用校园宣传栏、电子显示屏展示宣传标语；理论学习方面，举办主题教育读书班2期，专题学习13次，交流研讨5次；按照“一课题一难题”要求，校领导下基层调研4次，主题教育成效初显。

开展师徒结对工作，进一步加强队伍建设，以党建促队建，以队建促工作，开展“警师带警徒”结对工作，制定《“警师带警徒”结对工作实施意见》，以老带新、以强带弱，在三个党支部选择 6 对师徒进行一对一结对，举行结对仪式，明确目标任务，营造“学有榜样、干有目标”的良好氛围，促进队伍整体向上健康发展。

（四）聚焦人才培养，精心培育领军型教官团队

根据《南京市公安局教官制实施办法》的有关规定，通过“个人申报、单位把关、网上报名、评议审核、网上公示、授予资格”等流程，共完成教官初聘 97 人，晋升等级 111 人，有力提升教官层次水平。举行庆祝第 39 个教师节暨优秀教官和优秀教育工作者表彰会，表彰 10 名优秀教官和 10 名优秀教育工作者，全面营造尊师重教的良好氛围，充分发挥先进典型的示范带动作用。举办第三届教官比武竞赛，来自全市公安机关的 23 支队伍 138 人参加了理论知识、手枪射击、综合体能、警情处置、现场教学等竞赛科目，充分展现了教官队伍的能力素质和精神风貌，集中彰显了当前教育训练工作的成果成效。学校组织教官参加全省第三届教官比武竞赛取得现场教学组训团体第一、现场公开课个人第一、综合成绩个人第一、团体总分第一的优异成绩。

（五）全面启动党校实体化运行工作

根据全省队伍高质量发展考核要求，积极对接省厅实训办，了解当前省厅对各地市公安党校的考核要求，从挂牌成立、机构设置、人事任命、政治轮训等方面开展工作。10 月

份前往长沙警校学习考察，实地了解了长沙警校在党校实体化运行方面的主要做法，考察结束后训练学校撰写调研报告。11月份召开党校实体化运行第一次推进会，深入总结前期工作开展情况，查找短板弱项，谋划2024年党校培训工作。对照省厅关于党校实体化运行的考核要求和市局党委工作部署，学校第一时间制定《中共南京市公安局委员会党校工作规则》，充分做好迎查迎考准备。

四、存在问题及原因分析

第一，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，项目的事前绩效评估机制有待加强，由于预算编制时间紧，项目准备时间短，项目评审往往比较粗糙，与绩效目标的结合不够紧密，做实事前绩效评估难度更大。

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，同时受附近建设影响，学校的地基进一步下沉，存在严重安全隐患，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）建议市财政局多组织绩效管理方面的专业培训，安排业务专家能手和熟悉系统的工程师授课，切实提升基层财务人员的部门绩效管理能力。

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	1
		专项资金执行率	专项资金执行进度情况。	2	2
		“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	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	10
		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	4
合 计				100	98