

2021 年度南京市公安局人民警察训练学校 整体预算绩效自我评价报告

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，其主要职能、机构设置、人员编制，以及年度资产状况如下：

1. 主要职能

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、专业培训、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。

2. 机构设置和人员编制

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 40 人，退休人员 30 人，辅助人员 75 人。

3. 资产情况

截至 2021 年 12 月 31 日，南京市公安局人民警察训练学校资产总额为 3752.22 万元，其中流动资产 1115.32 万元，非流动资产 2636.90 万元。固定资产原值为 10502.42 万元，净值为 2544.50 万元，办公设备按照核定标准配置。公务用车编制数为 7 辆，实有车辆数为 7 辆。

（二）部门收支情况

1. 2021 年，南京市公安局人民警察训练学校年初预算数为 3668.58 万元，其中基本支出 2523.33 万元、项目支出 1145.25 万元。调整预算数为 3803.63 万元，较年初调增 135.05 万元，调增的主要原因是人员支出政策性调整和公安信息化科技装备项目支出调整。决算支出数为 3803.63 万元，其中，基本支出 2673.65 万元，项目支出 1129.98 万元。

2. 2021 年度，“三公经费”预算数为 10.10 万元，决算支出数为 10.10 万元，实际执行占预算 100%。“三公经费”预算与执行情况如表 1：

表1：2021年南京市公安局人民警察训练学校“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	0	0
3. 公务用车购置及运行费	10.10	10.10
合 计	10.10	10.10

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. 中长期绩效目标

面对新的机遇和挑战，我们将进一步从理念上求突破，从机制求上转变，努力探求解决实战难题的科学之策，端正“兵为谁练、学为谁教”的培训态度，增强“为谁搞好培训，培训为谁服务”的责任意识，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，为建设平安南京、构建和谐社会做出新的更大贡献。

2.2021年度绩效目标

按照“政治过硬、业务过硬、责任过硬、纪律过硬、作风过硬”的总要求，围绕能打胜仗的目标，深入开展实用实战实效训练，在明晰培训定位、把准培训方向中，贴近实战开展强教强警，创新发展，努力求变，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

2021年，人民警察训练学校在市局党委、政治部的坚强领导下，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，通过举办政工干部政治轮训、“室引领队”专业培训等各类培训班，扎实开展训练角建设与考核工作，创新开展约课送教活动，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

2021年全年累计举办各类培训班52期，培训5505人（完成军转干部培训班2期，培训417人；举办民警警衔晋升培训班14期，培训1786人；举办专业训练班35期，培训3189人；举办政工干部政治轮训班1期，培训113人）。开展约课送教活动61场次，培训民警、辅警3372人次。部门履职情况如下：

（一）聚焦职业素养，重塑警衔班课程体系

坚持按警种分类施训，系统重塑警衔班课程，构建了以“公共课+专业课”为主要特点的课程体系。公共课由训练学校负责设置，主要包括政治理论、纪律作风、科技信息化

应用、警务技战术、武器使用等。专业课由训练学校联合相关警种部门共同设置，主要是指警种岗位业务，重点是十大攻坚提升行动当中明确的具体任务。截至 12 月，共举办警衔班 14 期，培训民警 1786 人。

（二）聚焦专业能力，举办“室引领队”业务培训班

围绕现代警务改革的工作需要和升级优化“十大攻坚提升行动”的具体要求，举办“室引领队-社区全要素管控”业务培训班 12 期，培训社区民警 1216 人。举办“综合窗口服务”业务培训班 6 期，培训综窗民警 480 人。通过培训，促使广大基层民警牢牢把握“明责、减负、激励、增效”的改革初衷要求，落实以“做精综合指挥室、做实社区警务队、做专案件办理队”为工作主线，扎实掌握全要素管控以及综合窗口服务的专业本领，不断提升整体警务效能。

（三）聚焦实战效能，开展训练角考核

深入贯彻落实全警实战大练兵的部署要求，以“强规范、促质效、提能力”为目标，明确以考促练、以练促战的方法路径，分四个季度、分批组织全市 171 家派出所训练角开展考核。每季度考核结束后，由训练学校发布考核情况通报，分析考核质态，并就个性化问题点对点发送至各分局，有针对性地强化整改提高。

（四）聚焦服务基层，开展“一对一”约训

为更好地服务基层、服务实战，训练学校推出了“一对一”约训服务，即：根据某一个单位提出的培训需求，定制

化制定培训方案，组建教官团队，设置培训课程，有效满足基层培训需求，增强培训的针对性。

（五）聚焦规范执法，开展约课送教

一方面根据广大基层民警的约课需求，围绕常见复杂警情现场处置、现场规范执法、新型单警装备使用等内容；另一方面围绕全局中心工作，开展“深化全警实战练兵、助力建党百年安保”专题送教活动，全面提升广大民警在安保维稳期间所需的警务实战能力。目前，学校累计研发 40 门约教课程，前往基层所队、警务站送教 61 场次，培训 3372 人次。

（六）聚焦科技强警，推广在线学习

训练学校承担全局的网上学习培训工作，平台学习量已超过 126 万余次，已覆盖全局基层所队所有民警，成为全局民警提升各项技能最便捷、有效的平台。今年在此基础上建成了“手机移动端”网上学习平台，涵盖了 28 个警种、30 种各类专题，2000 余部视频。同时，平台开通了直播功能，今年通过“网上学习平台”现场直播累计达到 6 场次，在线 2112 个直播窗口，收看民警达到 4700 人次。

（七）聚焦人才强教，加强教官队伍建设

一是举行教官教学技能竞赛。竞赛设置实战理论知识、手枪应用射击、综合技能战术、现场教学组训等 4 个项目，全局共有 22 支队伍、88 个教官参加。通过此次竞赛，有力提升了全市教官队伍的实战能力和教学组训水平，推动南京公安教育训练工作可持续发展。二是举办教官培训班。围绕现场执法用枪，组织基层所队承担枪械训练任务的教官开展

训练。围绕训练角管理与使用，组织各派出所训练角小教员开展训练。

四、存在问题及原因分析

第一，绩效目标管理有待加强，根据公安部门职能及项目特点的指标体系尚未完善。

第二，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，项目评审往往流于形式或者比较粗糙，与绩效目标的结合不够紧密，做实事前绩效评估难度更大。

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。

第四，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。

五、有关建议

第一，因江北建设发展需要，已拆除了学校模拟街区等几个训练馆，同时因周边建设影响，学校的地基下沉使进、排水管断裂，建议加大学校维护投入和新校区建设支持。

第二，建议上级有关部门组织绩效管理方面的培训，提高预算单位对绩效管理政策的掌握程度，也提高具体工作人员的对绩效管理 workflows 的水平。

六、评价工作开展情况及其他需要说明的情况

（一）评价对象和目的

通过对市财政2021年度安排的预算配置、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，找

出薄弱环节，并提出相关建议，以进一步提高部门履职效率，充分发挥部门履职效益和效果，助力南京公安教育训练事业发展和平安南京建设。

(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；综合运用比较法、调研访谈、制定评价指标和标准、数据采集、统计分析等方式进行部门整体支出绩效综合评价。评价指标采取定量与定性相结合、优先定量的原则。

(三) 其他需要说明的情况

无。

人民警察训练学校整体绩效评价指标体系

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	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	部门内部控制机制建设情况。	2	2
		内部控制执行情况	部门内部控制机制执行情况。	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	1	1

			设等。		
		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	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