

2021 年度人才专项资金项目支出 绩效评价报告

评价机构：广东省公共事务与社会治理研究会

提交报告日期：2022 年 7 月

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized cursive characters, located at the bottom right of the page.

目 录

第一部分：绩效报告

一、项目基本情况	1
（一）项目背景	1
（二）绩效目标	2
（三）资金安排及使用情况	3
二、绩效分析	3
（一）投入分析	4
（二）过程分析	4
（三）产出分析	5
（四）效益分析	5
三、评价结论	6
四、主要绩效	6
五、存在问题	8
六、相关建议	10

第二部分：分析报告

一、项目基本情况	13
（一）资金背景	13
（二）绩效目标	14
（三）资金安排及使用	17
二、绩效指标分析	21
（一）投入分析	21
（二）过程分析	23
（三）产出分析	25
（四）效益分析	26
三、评价结论	28
附件：1. 绩效评价技术说明	29

附表 项目绩效评价表

第一部分

绩效报告

一、项目基本情况

（一）项目背景

为深入实施创新驱动发展和人才强市战略，打造人才生态最优城市和人才创新高地，推进珠三角国家自主创新示范区建设，紧紧围绕建设人才驱动型创新城市和人才创新高地的总目标，以增强自主创新能力、引领产业转型升级为核心，以人才体制机制改革和政策创新为动力，以创新型企业（基地）为主体，以创新型人才（团队）为重点，聚焦小微企业创业创新基地示范城市建设，全面提升江门综合竞争力，奋力在区域竞争与合作中争先进位提供强有力的人才保障和智力支撑，特设立人才专项资金，由江门市人才工作局进行统筹管理。

人才专项资金依据《江门市人民政府关于印发〈关于进一步集聚新时代人才建设人才强市的意见〉的通知》（江府〔2019〕1号）《〈关于做好人才政策个人待遇发放工作方案〉和〈关于做好人才政策企事业单位补贴发放工作方案〉的通知》（江人才发〔2019〕3号）和《关于印发〈江门市人才发展专项资金管理办法〉的通知》（江人才发〔2019〕2号）等政策，围绕江门经济社会发展大局，聚焦人才强市战略，深

化人才管理体制改革，兑现落实各类人才补贴，构建具有区域竞争力的人才政策体系。实施重点人才工程，推动人才引领创新创业。开展形式多样的人才交流对接活动，提升人才服务保障水平。加快急需紧缺人才引进培养，大力发展各类人才队伍，构建科学合理的人才梯队，为江门市经济社会高质量发展提供人才支撑和智力支持。

（二）绩效目标

根据市人才局的自评材料，人才专项资金项目总目标：围绕江门经济社会发展大局，聚焦人才强市战略，深化人才管理体制改革，兑现落实各类人才补贴，构建具有区域竞争力的人才政策体系。实施重点人才工程，推动人才引领创新创业。开展形式多样的人才交流对接活动，提升人才服务保障水平。加快急需紧缺人才引进培养，大力发展各类人才队伍，构建科学合理的人才梯队，为江门市经济社会高质量发展提供人才支撑和智力支持。

2021 年度目标有 7 项：

1. 兑现落实人才补贴类政策，加快引进各类人才；
2. 支持各类人才来江门市创新创业，培育资助名师名医名家；
3. 培养适应江门市产业发展、本地紧缺的技能人才；
4. 建立人才供给基地，鼓励社会力量举荐人才；
5. 兑现落实企事业单位补贴类政策，支持柔性引进、

精准引育各类高层次人才；

6. 深入开展形式多样的引进和培养人才工作，为江门市招才引智工作打下坚实的基础；

7. 加快各类人才项目实施，聚集一批优秀博士后青年人才到江门创新创业，做好市直产业人才培养、基层人才振兴、产学研合作、科研成果转化等工作。

（三）资金安排与使用

2021 年人才专项资金年初预算安排 6,291.80 万元，年中追加 1,252.86 万元，实际安排资金 7,544.66 万元，其中：市人社局 4,816.05 万元，市人才工作局 2,027.91 万元，市技师学院 388 万元，市科技局 228.5 万元，市政数局 50 万元，市团委 13.2 万元，市工信局 21 万元。

截止 2022 年 4 月 30 日，人才专项资金实际支出 7,472.91 万元，预算执行率 99.05%。

二、绩效分析

评价小组根据现场核查情况，结合江门市人才工作局提供的自评资料，从 4 个一级指标、10 个二级指标、28 个三级指标对项目进行评价（详见附件 1）。从 4 项一级指标评价得分情况来看，在产出、效益 2 项指标表现较好，得分率均在 90%以上；投入、过程指标表现相对较差，得分率均在 75%（如表 2 所示）。

表 2 评价情况总表

评价因素	分值	评价得分	得分率
一、投入	16	12	75%
二、过程	24	18	75%
三、产出	30	29	96.67%
四、效益	30	27.5	91.67%
评价总得分	100	86.5	86.5%

（一）投入分析

指标分值 16 分，评价得分 12 分，得分率为 75%。该指标主要从项目立项、绩效目标和资金落实三个方面考核。项目立项按照省、市政策规定进行立项，属于自上而下的政策性项目，论证决策规范性充分。子项的可研和论证是项目开展的必要条件，但各子项未提供项目立项的可行性研究、专家论证等材料。所设定的绩效目标呈现的主要是“做了什么”，缺少人才发挥的效益描述，绩效指标效益方面没有清晰明确，且绩效指标涵盖与人才相关的效益指标缺少，因此在论证决策规范性、绩效目标合理性、绩效指标明确性等指标有所扣分。

（二）过程分析

指标分值 24 分，评价得分 18 分，得分率为 75%。该指标主要从资金管理、组织管理两个方面考核。在资金使用效率性方面，资金支出率未达 100%。在资金使用规范性方面，

各单位材料比较分散，未能呈现整盘资金使用情况等。在制度执行有效性方面，人才工作局在对人社局、科技局等实施单位的资金管理等方面还无法及时掌握情况。在组织执行有效性方面，人才工作局在项目统筹等方面还有待改进。监督管理有效性方面，人才工作局对业务进展及效果方面监督程序未有明显的呈现。因此在资金使用效率性、规范性、制度执行、组织执行、监督管理等指标方面有所扣分。

（三）产出分析

指标分值 30 分，评价得分 29 分，得分率为 96.67%，该指标主要从经济性、效率性两个方面考核，得分率较高。项目单位在预算控制有效性、成本控制有效性及指标完成方面表现良好，仅在人才诉求处理及时率方面有所扣分，主要原因是在人才诉求满足、留住人才等方面相对不足。

（四）效益分析

指标分值 30 分，评价得分 27.5 分，得分率为 91.67%。该指标主要从社会效益、可持续影响和社会公众或服务对象满意度三个方面考核。各项效益指标完成较好，仅在人才工作者工作能力提升状况及满意度方面有所扣分。扣分原因主要是根据现场调研情况，江门市在人才培养培育、人才留住等环节相比珠三角其他城市还有差距，在提升人才工作能力方面还缺少有效的手段；满意度方面，根据江门市高层次人才发展促进会的调研报告数据，服务对象满意度 91.67%，有所扣分。

三、评价结论

综合项目单位自评和现场核查的评价结果，评价小组认为，通过实施人才专项资金项目，基本达到年初设定的绩效目标，完成 2021 年制定的工作计划。紧紧围绕江门经济社会发展大局，聚焦人才强市战略，深化人才管理体制改革，兑现落实各类人才补贴，构建具有区域竞争力的人才政策体系。实施重点人才工程，推动人才引领创业创新。开展形式多样的人才交流对接活动，提升人才服务保障水平。加快急需紧缺人才引进培养，大力发展各类人才队伍，构建科学合理的人才梯队，为江门市经济社会高质量发展提供人才支撑和智力支持。经综合评定，2021 年度人才专项资金绩效得分 86.5 分，绩效等级为“良”（各指标得分情况详见附表）。

四、主要绩效

（一）不断完善了人才政策体系

江门市人才工作局切实发挥政策的导向作用，制定实施人才强市“十四条”、人才强市“新四十条”，搭建起人才政策的“四梁八柱”。围绕加快推进工业立市、乡村振兴、创新驱动发展等重点战略，“小切口”精准出台制造业高质量发展人才支撑“八大计划”、企业高管骨干人才“九条”、加快推进粤港澳大湾区人才高地建设若干措施、加快推进乡村人才振兴“十八条”等政策。2021 年出台了《江门市急需紧缺产业人才目录编制和发布暂行办法》、《江门市留学归

国

人员创新创业项目资助办法》、《江门市企业高管、骨干人才奖励实施办法》，不断完善了人才政策体系。

（二）发挥好人才与产业对接平台作用

人才专项资金着眼于经济发展方式转变和产业结构优化升级，发挥好五邑大学、市技师学院等高校以及博士博士后人才作用，有效聚合人才、项目、资本、平台等创新要素，按领域搭建平台、举办活动，引进助力产业转型升级和高质量发展的关键核心技术，促进人才与企业需求进行对接。举办 2021 年江门市首届“520”人才节，邀请国家、省有关部门领导及专家学者、人才企业代表等近万人参加，活动期间举办系列重磅活动 25 场，推动人才链与产业链有机衔接、人才集群与产业集群相互促进，助力江门市八个战略产业做强做优做大。

（三）政策支撑营造人才创新创业氛围

一是多渠道引进高层次创新型人才。连续 3 年承办广东“众创杯”博士博士后创新赛，吸引全球 2109 个团队项目参赛，江门市报名项目累计 52 个，获“两银、两铜、三优胜奖”的成绩。全市累计柔性引进两院院士、著名高校教授等高层次人才 28 人。配套资助留学归国人员创新创业项目 19 个。二是全方位推动技能人才培养评价。江门市技师学院建成国内职业院校中唯一授权的国际焊接培训考试中心、全

省首个“广汽新能源高技能人才培养基地”，技工教育产教融合水平不断提升。举办江门市职业技能大赛、乡村振兴技能大赛，选拔选手代表江门市参加各类省级技能大赛，取得优异的成绩。开展“乡村工匠”工程重点项目培训，举办18期农村电商“一村一品”带头人提升培训班，开展各类农村电商培训、技能补贴性培训、培训家政服务类。全市累计服务人数超5500人次。三是大规模建设紧缺基础人才队伍。编制发布江门市首个急需紧缺产业人才目录，收录197个紧缺岗位，涉及17个细分行业。四是深入推进“科技引领”和“人才倍增”工程，持续实施粤港澳大湾区个税优惠政策和江门市高层次人才团队创业启动资助办法，支持高端人才创新创业。以国家和省重点人才项目为抓手，着力引进培育“高精尖缺”人才。持续办好各类人才大赛，支持和指导社会力量柔性引进各类急需紧缺人才，推动全社会形成尊重科学、尊重人才的浓厚氛围。

五、存在问题

（一）绩效目标和指标设置未反映人才引进效益情况

部门提供的绩效目标和指标均是指向引进人才任务情况，未能体现人才引进后产生的相应效益。人才专项资金设置的目标不仅是引进人才，更重要的是发挥人才的作用。例如新增发明专利、引进团队或领军人才所在科技企业的经济效益情况等等，需要在绩效目标和指标中呈现出来。

（二）人才质量提升的力度还不够

当前江门产业人才集聚度不够，产业快速发展对不同层次人才的需求还不能很好满足的现状问题还比较突出。项目资金统筹管理单位在人才“引、育、留”工作方面尚存不足，尤其受新冠肺炎疫情影响，对外交流活动和集聚性活动减少，导致人才工作推进不如预期。此外，人才平台品牌作用尚未能充分发挥，人才激励制度仍需进一步完善。需采取措施进一步提升人才质量、发挥好人才作用。

（三）人才管理的协同效益还未充分发挥

人才管理工作主要是通过人才工作的考核进行人才的管理。经过多年的人才工作考核实践证明，人才工作考核对人才工作管理有一定的帮助，而如何考核以及考核结果如何运用则很大程度影响了人才工作管理的效率。通过现场交谈了解及材料呈现来看，市人才工作局与其他单位之间互动不足，信息掌握不够，人才考核的整体效率还未充分发挥，在人才信息共建共享方面仍存在改进空间。

（四）人才评价体系有待健全和完善

目前虽然建立了《县域经济社会高质量发展考核人才工作评分办法》，该办法以常规性项目（100 分）和奖励性项目（100 分）为考核指标。常规性项目主要评价的是基础工作，奖励性项目主要评价的是引进人才，及获得相关人才帽子等方面。但现有的评价体系缺少对人才贡献，尤其经济

效益发挥方面的内容，给人才管理工作带来了很多难题。

（五）资金管理方面还需进一步加强

江门市财政局及江门市人才工作局共同印发了《江门市人才发展专项资金管理办法》（江人才发〔2019〕2号），资金管理有据可依。根据该办法，江门市人才工作局负责资金的牵头组织、协调、监督等工作，但人才工作局在项目的资金使用、资金管理等方面还未形成一套更具体的管理制度，如定期检查的时间安排、各资金使用单位定期上报资金使用情况的安排等等，目前来看，牵头部门对整盘资金的管理还处于比较被动的状态，对整个项目资金的情况掌握较弱。同时，各实施单位提供的资金相关的财务佐证材料较少，在资金使用的规范性等方面呈现不足。

六、相关建议

（一）合理设置绩效目标和指标，发挥绩效导向作用

项目的绩效目标和指标对项目的实施具有导向和牵引作用。在绩效指标数量设置方面，人才专项资金要注重发挥的经济效益和社会效益呈现。经济效益指标注重设置考核引进团队或领军人才所在科技企业的经济效益情况，社会效益指标要注重发明专利及其转化、继续在省及国家层面获得的荣誉。

（二）精准发力，提升人才质量

一是在政策体系上精准用力，主动对接国家、省的要求，

准确把握江门发展实际，通过“小切口”“精细化”制定人才政策，做好人才的“引、育、留”工作。二是实行差异化人才激励机制。建立“分赛道竞争、贡献越高、奖励越大”的良性激励机制。突出市场价值导向，对具有更高市场价值的人才给予更高激励，构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，激发人才创新创造活力，促进人才质量的提升。

（三）以制度为抓手，发挥人才管理的协同效益

一是建立人才工作专项述职制度，提升人才专项资金使用单位的重视程度。通过采取资金使用单位向市委人才工作领导小组述职的方式，抓住各单位“一把手”这个“关键少数”，倒逼各资金使用单位提升对人才专项工作的重视程度，进一步提升人才政策执行效率，逐步解决人才资源难整合、人才信息难互通等问题。二是探索建立政府职能部门、企事业单位、社会组织共同参与的人才服务联盟，加强各单位在人才管理和 service 方面的相互协作，通过共建共享人才信息数据，建立人才管理和 service 质量跟踪反馈机制，进一步提升人才管理和 service 工作效率。

（四）健全和完善人才评价体系

在现有《县域经济社会高质量发展考核人才工作评分办法》制度基础上精准发力，以创新价值、能力、贡献为导向进一步健全和完善人才工作评分办法，通过采用薪酬认定制、

单位自主推荐制、岗位自主评聘制等方式，对人才的品德、知识、履责绩效、创新成果及实际贡献进行全方位综合评价，引导和激励人才发挥作用。

（五）进一步加强资金管理水平

一是人才工作局要进一步加强项目资金管理，加强与各部门的沟通联系，定期收集、跟踪各实施单位的资金数据及项目进度等相关情况，提高对整个项目资金的掌握情况，及时了解项目进度。督促各实施单位对项目资料进行归纳整理，并及时汇总统计项目整体情况，有效呈现项目整体实施情况及实施效果。二是建议人才工作局严格落实专项资金使用制度，规范资金使用程序，并进一步加强对专项资金的督导检查，定期对各资金使用单位进行抽查、检查，确保项目资金的安全性和规范性。三是资金统筹管理单位应不断完善管理流程，在制度、程序等方面做好预防措施，使资金使用更规范、更高效。

第二部分：

分析报告

为检验资金使用绩效，考核项目资金管理水平、项目管理水平、项目绩效，进一步提高财政支出管理水平，根据财政部《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）《中共广东省委 广东省人民政府〈关于全面实施预算绩效管理〉的若干意见》（粤发〔2019〕5号）的决策部署，落实《江门市人民政府印发〈关于全面实施预算绩效管理的意见〉的通知》（江府〔2020〕6号）的总体要求，以及《江门市财政局关于开展2021年度重点绩效评价的通知》（江财绩函〔2022〕2号）等有关规定，受江门市财政局（以下简称“市财政局”）的委托，广东省公共事务与社会治理研究会（以下简称“研究会”）作为第三方评价机构对“2021年度人才专项资金”开展绩效评价，现形成本评价报告。

一、项目基本情况

（一）资金背景

为深入实施创新驱动发展和人才强市战略，打造人才生态最优城市和人才创新高地，推进珠三角国家自主创新示范区建设，紧紧围绕建设人才驱动型创新城市和人才创新高地

的总目标，以增强自主创新能力、引领产业转型升级为核心，以人才体制机制改革和政策创新为动力，以创新型企业（基地）为主体，以创新型人才（团队）为重点，聚焦小微企业创业创新基地示范城市建设，全面提升江门综合竞争力，奋力在区域竞争与合作中争先进位提供强有力的人才保障和智力支撑，特设立人才专项资金，由江门市人才工作局进行统筹管理。

人才专项资金依据《江门市人民政府关于印发〈关于进一步集聚新时代人才建设人才强市的意见〉的通知》（江府〔2019〕1号）《〈关于做好人才政策个人待遇发放工作方案〉和〈关于做好人才政策企事业单位补贴发放工作方案〉的通知》（江人才发〔2019〕3号）和《关于印发〈江门市人才发展专项资金管理办法〉的通知》（江人才发〔2019〕2号）等政策，围绕江门经济社会发展大局，聚焦人才强市战略，深化人才管理体制改革，兑现落实各类人才补贴，构建具有区域竞争力的人才政策体系。实施重点人才工程，推动人才引领创业创新。开展形式多样的人才交流对接活动，提升人才服务保障水平。加快急需紧缺人才引进培养，大力发展各类人才队伍，构建科学合理的人才梯队，为江门市经济社会高质量发展提供人才支撑和智力支持。

（二）绩效目标

根据市人才局的自评材料，人才专项资金项目总目标：

围绕江门经济社会发展大局，聚焦人才强市战略，深化人才管理体制改革的，兑现落实各类人才补贴，构建具有区域竞争力的人才政策体系。实施重点人才工程，推动人才引领创业创新。开展形式多样的人才交流对接活动，提升人才服务保障水平。加快急需紧缺人才引进培养，大力发展各类人才队伍，构建科学合理的人才梯队，为江门市经济社会高质量发展提供人才支撑和智力支持。

2021 年度目标有 7 项：

1. 兑现落实人才补贴类政策，加快引进各类人才；
2. 支持各类人才来江门市创新创业，培育资助名师名医名家；
3. 培养适应江门市产业发展、本地紧缺的技能人才；
4. 建立人才供给基地，鼓励社会力量举荐人才；
5. 兑现落实企事业单位补贴类政策，支持柔性引进、精准引育各类高层次人才；
6. 深入开展形式多样的引进和培养人才工作，为江门市招才引智工作打下坚实的基础；
7. 加快各类人才项目实施，聚集一批优秀博士后青年人才到江门创新创业，做好市直产业人才培养、基层人才振兴、产学研合作、科研成果转化等工作。

各二级项目具体的绩效目标详见表 2-3。

表 2-3 项目资金绩效目标表

序号	项目名称	绩效目标	安排资金 (万元)
1	个人补贴项目	全面兑现落实人才补贴类政策，为促进本市人才引进工作，加大对高层次人才个人补贴力度，引导本地人才回流，政府切实关心人才的工作和生活，能有效激发各类人才创新创业的热情与活力。	3679.1
2	企事业单位补贴项目	为鼓励企业柔性引进高层次人才，落实兑现企事业单位补贴类政策，培养重点产业急需紧缺人才，支持柔性引进、精准引育各类高层次人才。	266.1
3	技能人才项目	为培养适应我市产业发展、本地紧缺的技能人才，为企业提供培训服务，为精准扶贫对象、下岗失业工人、就业困难人员提供职业技能帮扶培训服务。承办好职业技能竞赛，兑现各项技能人才项目补贴，实施“粤菜师傅”工程，扶持培训基地和技能名师工作室，为我市经济社会高质量发展提供技能人才支撑。	685.88
4	创新创业项目	为了重点培养扶持一批有较高知名度和影响力的优秀人才，充分发挥留学归国人才、行业名家在我市各行业、各专业领域及人才队伍建设中的引领作用，实施高层次人才创业支持计划，培育资助产业拔尖人才，鼓励博士后创新实践。	160.84
5	举荐人才项目	支持建设人才供给基地6家，邀请“江门引才伯乐”到我市开展人才工作20人次，通过社会力量举荐3名高层次人才。	76.49
6	引进及培养人才工作经费	人才政策宣传、“人才强基工程”、人才招聘、人才交流活动等人才引智项目工作。开展急需紧缺产业人才目录编制工作，发挥政府在人力资源配置中的宏观调控职能，促进人才资源有序流动。深化校地人才供给合作，加强人才供给基地对接交流。落实留学归国人员扶持政策，开展创新创业项目资助评审，吸引留学归国人员来江发展。开展人社系统人才工作培训，做好“人才绿卡”制发工作，提升人才服务专业化、优质化水平。编印专项人才宣传资料，强化宣传实效性、针对性，提高人才政策的知晓度。	670.26
7	人才强市科技类资金	新生物功能分子的发现与开发研究创新团队—岭南15种药食同源植物活性物质基础和深度开发研究、人工智能三维数字化技术在大场景（地理空间）方向的应用研究（应用研究基础）、智能增材制造创新团队—电弧智能增材制造关键技术及装备研究（应用基础研究）、五邑大学-动作传感仿生机器人创新团队，江门市中心医院-增材制造（3D打印）技术在外科教学、精准手术及缺损修补中的应用研究，5个项目，共发放1230万元的资助，大力推动科研成果转化为生产力。	1230
8	其他人才专项	加快建立引才的平台，依托“联络五邑”海外服务工作站，设立海外人才服务工作站等。开展博士后人才	775.99

		需求调查，博士博士后专场招聘，组织“中国侨都博士后大讲堂”，承办全国博管办及省博士后相关交流活动。培养适应我市产业发展、本地紧缺的技能人才，为我市提供高素质技能人才。大力实施“三支一扶”计划推动基层人才振兴工作。高标准建设全国博士后创新（江门）示范中心。	
--	--	---	--

（三）资金安排与使用

2021 年人才专项资金年初预算安排 6291.80 万元，年中追加 1252.86 万元，实际资金安排 7544.66 万元，实际支出 7472.91 万元，预算执行率 99.05%。资金预算执行情况如下：

1. 根据资金支出内容分：

表 2-1 资金支出表

单位：万元

序号	支出内容	年初预算数	调整数 (追加/ 减数)	实际资金 安排	实际支出 数	预算执 行率
1	个人补贴项目	2,727.32	951.78	3,679.10	3,659.00	99.45%
2	人才强市科技 类资金	1,230.00	0	1230.00	1,230.00	100.00%
3	其他人才专项	762.85	13.14	775.99	754.38	97.22%
4	技能人才项目	664.58	21.30	685.88	685.88	100.00%
5	引进及培养人 才工作经费	444.02	226.24	670.26	660.24	98.51%
6	企事业单位补 助项目	155.10	111.00	266.10	266.09	99.99%
7	创新创业项目	231.44	-70.60	160.84	140.84	87.57%
8	举荐人才项目	76.49	0	76.49	76.48	99.99%
合 计		6,291.80	1,252.86	7,544.66	7,472.91	99.05%

其中：

（1）个人补贴项目。本年实际安排 3,679.10 万元，实际支出数为 3,659 万元，预算执行率为 99.45%。主要用于：国务院政府特殊津贴人员补贴；高层次人才安居租房补贴及生活补贴；百名博（硕）士引进工程人员经费；高层次人才购房补贴；引进博士、出站博士后；在站博士后生活补贴；专业技术人员晋升补贴；博士后导师和博士后导师工作补贴；实习学生交通生活补贴；柔性引进在读博士和博士后导师生活补贴；江门市硕士和本科毕业生住房和生活补贴。

（2）人才强市科技类资金。本年实际安排 1,230.00 万元，实际支出数为 1,230.00 万元，预算执行率为 100%。主要用于扶持新生物功能分子的发现与开发研究创新团体——岭南 15 种药食同源植物活性物质基础和深度开发研究；人工智能三维数字化技术在大场景（地理空间）方向的应用研究（应用研究基础）；智能增材制造创新团队——电弧智能增材制造关键技术及装备研究（应用基础研究）；五邑大学—动作传感仿生机器人创新团队；江门市中心医院—增材制造（3D 打印）技术在外科教学、精准手术及缺损修补中的应用研究等 5 个项目。

（3）其他人才专项。本年实际安排 775.99 万元，实际支出为 754.38 万元，预算执行率为 97.22%。主要用于：海

外人才服务工作站；全国博士后创新（江门）示范中心经费；市直产业人才培养经费；“百名博（硕）士引育工程”引进对象人员经费；开展博士后人才需求调查，博士博士后专场招聘；组织“中国侨都博士后大讲堂”；承办全国博管办及省博士后相关交流活动；“三支一扶”补贴等。

（4）技能人才项目。本年实际安排 685.88 万元，实际支出为 685.88 万元，预算执行率为 100%。主要用于：落实兑现技能人才补贴；加大高技能人才培育资助，高标准建设竞赛场地，搭建高技能人才成长平台，推动“粤菜师傅”工程高质量发展。

（5）引进及培养人才工作经费。本年实际安排 670.26 万元，实际支出数为 660.24 万元，预算执行率为 98.51%。主要用于：完成人才工作重点课题调查研究，发布中长期人才发展规划；赴高校、科研院所和上级机构开展资源对接工作；人才政策宣传、人才工作会议和培训、“520”人才节、人才交流活动、人才工作洽谈、人才专项资金审计等人才引智项目工作；委托第三方机构开展人才管理服务工作，组织用人单位参加人才招聘会。

（6）企事业单位补贴项目。本年实际安排 266.10 万元，实际支出数为 266.09 万元，预算执行率为 99.99%。主要用于：落实兑现企事业单位柔性引进；企业“订单式”培养补贴；博士、博士后建站单位补贴。

（7）创新创业项目。本年实际安排 160.84 万元，实际支出数为 140.84 万元，预算执行率为 87.57%。主要用于：名师名医名家培育资助；高层次人才团队创业启动资金；留学归国人员创新创业项目资助。

（8）举荐人才项目。本年实际安排 76.49 万元，实际支出数为 76.48 万元，预算完成率为 99.99%。主要用于：人才供给基地工作经费，举荐人才突出贡献者绩效补贴；江门引才伯乐交通食宿补贴；社会力量举荐人才补贴。

2. 根据预算单位分：

表 2-2 预算执行表

单位：万元

序号	预算单位名称	本年实际安排数	实际支出数	预算执行率
1	江门市人社局	4,816.05	4,809.13	99.86%
2	江门市人才工作局	2,027.91	1,983.08	97.79%
3	江门市技师学院	388.00	388.00	100.00%
4	江门市科技局	228.50	208.50	91.25%
5	江门市政数局	50.00	50.00	100.00%
6	江门市团委	13.20	13.20	100.00%
7	江门市工信局	21.00	21.00	100.00%
合 计		7,544.66	7,472.91	99.05%

其中，江门市科技局本年实际安排 228.50 万元，实际支出数 208.50 万元，预算执行率 91.25%，主要原因是受疫情因素影响，引进和培养人才工作经费的海外专家南粤行活动年内无法如期举办、其他人才专项的部分海外服务工作站

无法通过年度考核，导致经费未支出。

二、绩效指标分析

评价小组根据现场核查情况，结合江门市人才工作局提供的自评资料，从 4 个一级指标、10 个二级指标、28 个三级指标对项目进行评价（详见附件 1）。评定 2021 年人才专项资金绩效得分为 86.50 分。从 4 项一级指标评价得分情况来看，在产出、效益 2 项指标表现较好，得分率均在 90%以上；投入、过程指标表现相对较差，得分率均在 75%（如表 2-4 所示）。

表 2-4 评价情况总表

评价因素	分值	评价得分	得分率
一、投入	16	12	75%
二、过程	24	18	75%
三、产出	30	29	96.67%
四、效益	30	27.5	91.67%
评价总得分	100	86.50	86.5%

（一）投入分析

指标分值 16 分，评价得分 12 分，得分率为 75%。该指标主要从项目立项、绩效目标和资金落实三个方面具体考核论证决策规范性、绩效目标合理性、绩效指标明确性、资金到位情况、资金分配情况等情况。

1. 论证决策规范性

项目立项按照省、市政策规定进行立项，属于自上而下的政策性项目，论证决策规范性充分。但各子项未提供项目立项的可行性研究、专家论证等材料，相应扣 1 分。该指标分值 5 分，评价得分 4 分。

2. 绩效目标合理性

项目绩效目标与支出内容相关，整体量化合理，但项目所设定的绩效目标呈现的主要是“做了什么”，缺少人才发挥的效益描述。绩效目标在指向明确和合理可行方面相应扣 1.5 分，评价得分 2.5 分。

2. 绩效指标明确性

根据人才专项资金自评情况表及年初绩效目标申报表，绩效指标内容基本明确、指标值可衡量，但鉴于绩效指标效益方面的指标没有清晰明确，且绩效指标涵盖与人才相关的效益指标缺少，该指标分值 4 分，评价得分 2.5 分。

4. 资金到位情况。

人才专项资金项目本年资金安排 7,544.66 万元，全部及时、足额到位，该指标分值 2 分，评价得分 2 分。

5. 资金分配情况。

项目根据《江门市人民政府关于印发〈关于进一步集聚新时代人才建设人才强市的意见〉的通知》（江府〔2019〕1 号）《〈关于做好人才政策个人待遇发放工作方案〉和〈关于

做好人才政策企事业单位补贴发放工作方案>的通知》（江人才发〔2019〕3号）等文件精神，依据实际引进人才、补贴标准、工作任务等情况安排预算，资金分配比较合理。该指标分值1分，评价得分1分。

（二）过程分析

指标分值24分，评价得分18分，得分率为75%。该指标主要从资金管理、组织管理两个方面具体考核项目管理过程中的资金使用效率性、资金使用规范性、管理制度健全性、制度执行有效性、组织执行有效性、监督管理有效性情况。

6. 资金使用效率性。

项目资金安排7,455.66万元，实际支出7,472.91万元，预算执行率99.05%，根据评分规则，该指标分值5分，评价得分4分。

7. 资金使用规范性。

项目资金总体比较规范，资金支付履行了审批程序和手续，支出过程较为规范，未发现超范围、超支出标准，虚列支出，截留、挤占、挪用资金。通过核查资料，各单位材料比较分散，未能呈现整盘资金使用情况，故扣1分。该指标分值4分，评价得分3分。

8. 管理制度健全性。

单位制定了《江门市人才发展专项资金管理办法》、《江门市科学技术局财务管理制度》、《江门市“联络五邑”海

外服务工作站建设管理实施细则》等制度，但未提供人才专项资金的项目管理制度、绩效管理制度等，故扣 1 分。该指标分值 3 分，评价得分 2 分。

9. 制度执行有效性。

人才工作局在对项目资金使用、进度进展等方面能够落实到位，但对人社局、科技局等实施单位能否按照既定实施方案和工作计划等有效执行，对其资金投向、管理等方面还无法及时掌握情况并进行有效管理，相应扣 1 分。该指标分值 3 分，评价得分 2 分。

10. 组织执行有效性。

项目能按照相关法律法规及单位内控管理制度组织保障各项工作，项目实施相关过程材料齐全并能及时整理归档。项目实施的人员条件、场地设备、信息支撑等已落实到位情况。但对市技师学院等单位项目实施过程的合同、验收等相关程序未有较严格的规范管理，在项目统筹等方面还有待进步，相应扣 1 分。该指标分值 5 分，评价得分 4 分。

11. 监督管理有效性。

作为统筹管理单位的人才工作局，组织了对各资金使用单位的资金审计，履行了必要的监督程序，但对业务进展及效果方面监督程序未有明显的呈现，对资金使用单位的实施情况、监督监控等方面较弱，在项目建设或方案开展有效的检查、监控、督促整改方面相应扣 1 分。该指标分值 4 分，

评价得分 3 分。

（三）产出分析

指标分值 30 分，评价得分 29 分，得分率为 96.67%。该指标主要从经济性、效率性两个方面具体考核预算控制有效性、成本控制有效性、完成进度情况。

12. 预算控制有效性。

项目预算执行进度与事项完成进度相匹配，实际资金安排数为 7544.66 万元，实际支出 7472.91 万元，实际支出未超过预算。该指标分值 5 分，评价得分 5 分。

13. 成本控制有效性。

项目资金按照相关文件标准进行补助，实际支出未超过预算计划，成本控制有效，该指标分值 5 分，评价得分 5 分。

14. 补贴对象准确率。

经过现场核查核实和翻阅台账，市各有关职能部门负责对本部门受理的申请资格和申请资料进行审核，组织对申报项目的核查、评审和社会公示，根据审核结果按程序办理资金拨付，没有发生补贴对象不准确现象，该指标分值 4 分，评价得分 4 分。

15. 补贴资金发放及时率。

经过现场核查核实和翻阅台账，2021 年人才专项资金按要求按时发放。该指标分值 3 分，评价得分 3 分。

16. 评审工作合规率。

经过现场核查核实和翻阅台账，评审工作按照评审方案执行，没有发生评审工作不合规现象，该指标分值 3 分，评价得分 3 分。

17. 职业技能竞赛完成及时性。

经过现场核查核实和承担单位的介绍，职业技能竞赛按年度计划举办，职业技能竞赛完成均能够及时完成，该指标分值 3 分，评价得分 3 分。

18. 培训按时完成率。

经过现场核查核实和翻阅台账，人才培训工作均提供了培训计划、签到表等，能够按时完成，该指标分值 3 分，评价得分 3 分。

19. 人才诉求处理及时率。

根据调研数据，95.83%的服务对象对人才管家的回应处理结果表示满意；89.58%的服务对象认为人才管家的回复迅速。但根据调研中反映的人才补贴、人才流失情况，江门市在人才诉求满足、留住人才等方面相对不足，故相应对人才诉求处理及时率扣 1 分，该指标分值 4 分，评价得分 3 分。

（四）效益分析

指标分值 30 分，评价得分 27.5 分，得分率为 91.67%。该指标主要从社会效益、可持续影响和社会公众或服务对象满意度三个方面具体考核博士引进任务完成率、博士后引进任务完成率、创业项目或团队引进任务完成率、高层次人才

引进任务完成率、产业人才培养任务完成率、引进人才建立创新创业型企业、人才工作者工作能力提升状况、人才流失率、人才工作者满意度情况。

20. 博士引进任务完成率。

目标值为 ≥ 45 人，2021年市引进博士119人，超额完成任务。该指标分值3分，评价得分3分。

21. 博士后引进任务完成率。

目标值为 ≥ 20 人，2021年市引进进站博士后22人，超额完成任务。该指标分值3分，评价得分3分。

22. 创业项目或团队引进任务完成率。

目标值为 ≥ 20 人，2021年市引进创业项目或团队20个，完成任务。该指标分值3分，评价得分3分。

23. 高层次人才引进任务完成率。

目标值为 ≥ 26 人，2021年市引进高层次人才36人，超额完成任务。该指标分值3分，评价得分3分。

24. 产业人才培养任务完成率。

目标值为 ≥ 3000 人，2021年市培育产业人才3000人，完成任务。该指标分值3分，评价得分3分。

25. 引进人才建立创新创业型企业。

目标值为 ≥ 8 家，2021年市建立创新创业型企业8家，完成任务。该指标分值3分，评价得分3分。

26. 人才工作者工作能力提升状况。

根据调研情况，江门市相对珠三角其他城市的人才培养培育、留住等环节还有差距，对于人才工作能力提升还未形成有力的手段。该指标分值 3 分，按照一般提升档次评价得分 1 分。

27. 人才流失率。

按照行业的标准，目前江门市人才流失率属于正常范围。该指标分值 3 分，按照正常档次评价得分 3 分。

28. 满意度。

根据江门市高层次人才发展促进会的调研报告数据，服务对象满意度 91.67%，指标分值 6 分，评价得分 5.50 分。

三、评价结论

综合项目单位自评和现场核查的评价结果，评价小组认为，通过实施人才专项资金项目，基本达到年初设定的绩效目标，完成 2021 年制定的工作计划。紧紧围绕江门经济社会发展大局，聚焦人才强市战略，深化人才管理体制改革，兑现落实各类人才补贴，构建具有区域竞争力的人才政策体系。实施重点人才工程，推动人才引领创业创新。开展形式多样的人才交流对接活动，提升人才服务保障水平。加快急需紧缺人才引进培养，大力发展各类人才队伍，构建科学合理的人才梯队，为江门市经济社会高质量发展提供人才支撑和智力支持。经综合评定，2021 年度人才专项资金绩效得分 86.5 分，绩效等级为“良”（各指标得分情况详见附表）。

绩效评价技术说明

一、评价对象与范围

本项目依据《江门市人民政府关于印发〈关于进一步集聚新时代人才建设人才强市的意见〉的通知》（江府〔2019〕1号）《〈关于做好人才政策个人待遇发放工作方案〉和〈关于做好人才政策企事业单位补贴发放工作方案〉的通知》（江人才发〔2019〕3号）和《关于印发〈江门市人才发展专项资金管理办法〉的通知》（江人才发〔2019〕2号）等政策的要求，围绕江门经济社会发展大局，聚焦人才强市战略，深化人才管理体制改革，兑现落实各类人才补贴，构建具有区域竞争力的人才政策体系。实施重点人才工程，推动人才引领创新创业。开展形式多样的人才交流对接活动，提升人才服务保障水平。加快急需紧缺人才引进培养，大力发展各类人才队伍，构建科学合理的人才梯队，为江门市经济社会高质量发展提供人才支撑和智力支持。

本项目名称为人才专项资金，资金主要用于对各类人才、企事业单位、创新创业项目等的补贴。项目 2021 年资金安排 7544.66 万元。

（一）评价对象

本项目的评价对象包括资金统筹管理申报单位、资金使

用单位。

资金申报统筹管理单位：江门市人才工作局

资金使用单位：江门市人才工作局、江门市人力资源和社会保障局、江门市技师学院、江门市科学技术局、江门市政务服务数据管理局、中国共产主义青年团江门市委员会、江门市工业和信息化局。

针对资金申报单位，进行整体考核。全面考核其项目立项、项目管理、项目绩效方面的内容。并考核其对资金使用单位的考核、监督、管理等情况。并按照指标体系进行评分，作为项目的整体评价等级。

针对资金使用单位，进行重点考核。侧重于其承担的子项目管理和项目绩效方面的内容，其承担子项目的绩效情况作为总体项目绩效的重要构成，参与指标体系的评分。

（二）评价范围

评价范围包括整个项目的实施周期，内容包括：绩效目标的设定情况，资金的投入和使用情况，为实现绩效目标制定的制度，采取的措施等，绩效目标的实现程度及效果及绩效评价的其他内容。

二、评价原则和方法

根据财政部和省有关财政支出绩效评价的规定，本次评价工作遵循“客观、公正、科学、规范”的原则，通过对项

目的投入、过程、产出、效益进行分析，检测评价支出效率和支出效果。结合人才专项资金使用特点，评价方法主要采用目标预定与实施效果比较法；专家评价法；问卷调查法；成本效益分析法；因素分析法。评价指标分析主要采用定量指标分析，并辅以部分定性分析。

评价基准日为 2022 年 4 月 30 日。

三、评价依据

《中华人民共和国预算法》；

《中共中央 国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》
（中发〔2018〕34 号）；

《广东省委 省政府 关于全面实施预算绩效管理的若干意见》（粤发〔2019〕5 号）；

《江门市人民政府印发<关于全面实施预算绩效管理的意见>的通知》（江府〔2020〕6 号）；

《江门市财政局关于开展 2021 年度重点绩效评价的通知》（江财绩函〔2022〕2 号）；

江门市人才工作局提供的包括其他资金使用部门的自评材料；

现场评价中补充提供的自评材料及现场核查材料；

其他相关的法律、法规、规章及规范性文件。

四、评价指标体系

根据《江门市财政局关于开展 2021 年度重点绩效评价的通知》（江财绩函〔2022〕2 号），结合人才专项资金使用的特点，以资金使用结果为导向，确定评价内容并相应选设指标及权重，评价指标体系分为投入（16%）、过程（24%）、产出（30%）及效果（30%）4 个一级指标，10 个二级指标和 28 个三级指标（评价指标体系详见附表）。

（一）投入。主要包括项目论证决策、目标设定、保障措施资金到位及资金分配情况等内容。

（二）过程。主要包括项目资金支付情况、支出规范性、实施程序以及管理情况等内容。

（三）产出。主要包括项目预算控制、完成进度及完成质量等内容。

（四）效果。主要包括项目的经济效益、可持续影响和满意度等内容。

绩效评价结果分为优、良、中、低、差五个等级，其中 90 分及以上为优，80~90 分为良，70~80 分为中，60~70 分为低，60 分以下为差。

本项目评价指标体系详见附表。

五、职责分工

本次人才专项资金项目绩效评价工作由市财局委托广东省公共事务与社会治理研究会实施，江门市人才工作局是项目实施单位。具体分工如下：

（一）江门市财政局

负责重点项目绩效评价工作的组织协调、业务指导和监管督办。主要包括：建立重点项目绩效评质量监控机制；协调被评价单位（部门）与第三方机构的关系；督促各有关单位按规定开展评价工作等。

（二）江门市人才工作局

按照文件要求及时开展资金使用绩效自评工作，配合第三方机构做好评价工作；按要求向第三方机构提供绩效评价有关政策文件、资料，组织项目各市区实施单位做好绩效自评工作；及时向各项目实施单位传达评价通知与要求，督促项目实施单位积极配合第三方开展绩效评价工作。

（三）广东省公共事务与社会治理研究会

根据委托协议的约定，客观、独立、公正和规范地开展重点项目绩效评工作。包括：草拟重点项目绩效评工作方案；组建由行业专家、绩效专家、财务专家等人员组成的评价工作小组，成员不少于 3 人；对所有自评材料进行评审；抽取项目样本开展现场评价；确定重点项目绩效评结果，撰写重点项目绩效评报告；遵守工作纪律，包括回避原则、保密制度和廉洁纪律等；协助市财局做好监管部门的审议工作（如有）；做好项目档案管理，规范存放和整理工作底稿，建立工作台账，做好工作记录；自觉接受市财局的业务指导和监督。

六、评价团队

为更好的开展本次评价工作，满足项目的评价需求，拟安排 6 名人员组成评价工作组，参与本项目的评价工作。工作组人员均具有丰富的工作经验，具有中级职称或以上的 5 人，其中高级职称人员 3 人，专业领域涵盖了法律、公共管理、财务等专业，可以对本项目进行综合分析。

其中姜国兵为项目负责人，具有高级职称，且具有从事财政绩效管理经验或财政绩效管理研究方面的工作经验。

本项目评价团队成员安排见下表。

评价团队成员情况表

序号	人员	职称	专业
1	姜国兵	教授	绩效管理
2	张开云	教授	公共管理
3	刘娟	副教授	社会保障
4	杨贵国	注册会计师	审计
5	姜莉英	注册税务师/会计师	财务会计
6	王文洁	初级	

七、评价流程

（一）前期准备

根据《江门市财政局关于开展 2021 年度重点绩效评价的通知》（江财绩函〔2022〕2 号），制定相应评价工作方

案，对专项资金各资金使用单位收集、整理、填报评价基础数据资料，以及做好本次绩效评价工作等提出了具体的要求；二是研究设置项目评价指标。

（二）材料审核分析

评价工作组对江门市人才工作局提交的自评资料进行收集、分类整理，并对自评材料的有关内容进行审核，重点对《项目绩效自评基本情况表》的填报信息的准确性、完整性及相应佐证材料的有效性进行审核，并将审核过程中发现的问题、审核意见记录清楚，为开展现场评价提供情况参考。

（三）现场核查评价

根据绩效评价有关规定和现场核查实际操作规程，现场评价工作采取选点抽样勘验的方法。在本项目中，项目资金分配于江门市人才工作局及江门市人力资源和社会保障局、江门市技师学院、江门市科技局、江门市政数局、中国共产主义青年团江门市委员会、江门市工信局。根据项目实施情况，评价工作组抽取江门市人才工作局、江门市人力资源和社会保障局、江门市技师学院实施现场评价。现场涉及资金 7,231.96 万元，占评价资金的 95.86%。

评价工作组在整理分析总体情况和项目资料之后，深入到项目现场进行现场核查：一是听取项目主管单位对项目的介绍，核查及收集与项目实施有关的文件材料。二是进行现场座谈，了解资金使用概况，采集、核对相关基础数据资料。

三是对项目使用单位江门市人才工作局、江门市人力资源和社会保障局、江门市技师学院等相关人员进行座谈。

（四）综合分析评价

评价工作组对采集的评价相关基础数据资料进行整理汇总，结合现场勘验核实等情况，对人才专项资金使用、项目的组织实施以及实施的效果等情况进行多维度的全面分析，并采用项目预定目标与实施效果比较分析等方法进行综合评价，形成初步评价意见。

此环节具体分三步进行：

1. 撰写评价意见草稿。
2. 针对评价意见草稿开展机构内部研讨会。
3. 形成初步评价意见。

（五）评价报告征求意见

市财政局将人才专项资金绩效初步评价结论反馈给市人才工作局征求意见，并根据意见对评价报告进行完善。

（六）出具评价报告

市财政局组织对评价报告进行修改完善，形成正式评价报告。