

**2020 年度人才发展专项资金（紧缺适用  
高层次人才津补贴发放经费）  
绩效评价报告**

评价机构：广州市科苗展略财务管理

咨询有限公司

报告时间：2021 年 11 月

# 目 录

一、项目基本情况 .....	3
(一) 项目背景 .....	3
(二) 资金概况 .....	4
(三) 评价目的 .....	5
二、绩效评价工作实施 .....	5
(一) 评价依据 .....	5
(二) 评价方法 .....	7
(三) 评价实施过程 .....	7
三、绩效分析 .....	8
(一) 评价结果 .....	8
(二) 绩效分析 .....	9
1. 决策指标分析 .....	11
2. 过程指标分析 .....	12
3. 产出指标分析 .....	13
4. 效益指标分析 .....	14
5. 自评工作质量指标分析 .....	15
四、整体绩效分析 .....	16
五、存在问题 .....	20
六、对策建议 .....	24
附件 .....	32

为贯彻党的十九大报告提出“建立全面规范透明、标准科学、约束有力的预算制度，全面实施绩效管理”的总体要求，进一步提高财政资金的管理水平，增强预算安排的科学性、准确性、有效性，优化财政支出结构，检验预期目标实现程度及支出效率和效果，受中山市财政局委托，广州市科苗展略财务管理咨询有限公司组织评审组，根据《中华人民共和国预算法》《财政部关于印发〈项目支出绩效评价管理办法〉的通知》等文件精神，对“2020年度人才发展专项资金（紧缺适用高层次人才津补贴发放经费）”进行绩效评价，形成本报告。

## **一、项目基本情况**

### **（一）项目背景**

为充分发挥人才第一资源作用，提升人才吸引承载能力，充分发挥人才在区域经济发展中的引领作用，实施人才强市战略，促进产业升级和经济社会转型，提高自主创新能力，根据《中共中山市委中山市人民政府〈关于进一步加快培养引进紧缺适用人才〉的意见》（中委〔2010〕7号）（以下简称“意见”）、《中山市人才发展专项资金管理暂行办法》（中委办〔2010〕43号）、《关于进一步规范紧缺适用高层次人才津补贴资金来源及发放工作的通知》（中委组通〔2013〕123号）、《关于印发〈中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法〉的通知》（中人社发〔2015〕80号）、《印发中山市事业单位紧缺适用高层次人才评

定管理暂行办法的通知》（中人社发〔2016〕305号）以及《关于调整紧缺适用高层次人才津补贴发放年限工作的通知》（中人社发〔2017〕313号）等文件政策，加快实施人才强市战略，设立人才发展专项资金（紧缺适用高层次人才津补贴发放经费），激发广大立志于在中山市就业创业人才的归属感，凝聚力，更好的为当地经济社会发展服务。

## （二）资金概况

经过中山市政府同意，设立人才发展专项资金（紧缺适用高层次人才人才津补贴发放经费），对符合条件的紧缺适用高层次人才发放市政府特殊津贴和购房补助，同时实施民营企业引才补贴和柔性引才经费。2020年预算金额5,051.02万元，支出3,195.33万元，执行率63.26%。

**购房补助：**经认定为第一至第六层次人才，按有关规定，分三年享受10万至100万元的购房补助，其中第一年50%、第二年30%、第三年20%，预算共2,551.5万元；经评定为第五、六层次的企业紧缺适用高层次人才，按有关规定，分三年享受10万至20万元的购房补助，其中第一年50%、第二年30%、第三年20%。预算共171万元。

**政府津贴：**经认定为第一至第六层次人才，根据不同层次享受每月1,000-5,000元的市政府特殊津贴，期限为3年。预算共1551万元。经评定为第五、六、七、八层次的企业紧缺适用高层

次人才，分层次给予每月 1,500 元、1,000 元、800 元、600 元的政府特殊津贴，享受期为 3 年，年审合格后按年发放。预算共 280.2 万元。

**民营企业引才补贴：**按照《印发〈关于促进民营经济高质量发展的若干政策措施〉的通知》（中山办发〔2019〕3 号）要求，在对第 1 至 8 层次紧缺适用高层次人才给予补贴基础上，同步给予所在的民营企业引才补贴 652.8 万元。

**柔性引才经费：**综合该市现有第一至第五层次人才数量和薪酬，按人均 5 万元生活补贴计算，拟引进 50 名高层次人才，初步估算约需生活补贴 250 万元。专家评审费用 12 万元，合计 262 万元。

### **（三）评价目的**

通过对项目绩效评价，客观衡量中山市开展人才发展专项资金（紧缺适用高层次人才津补贴发放经费）是否达到预期目标、操作是否规范、效果是否明显，在执行过程中是否存在问题，并有针对性地采取有效措施，进一步完善该项目实施措施，切实提高实施效果和财政资金使用效益。

## **二、绩效评价工作实施**

### **（一）评价依据**

本次评价主要依据国家、省及市有关财政支出绩效评价的规定。

1. 《中华人民共和国预算法》以及实施细则；
2. 《财政部关于印发<项目支出绩效评价管理办法>的通知》（财预〔2020〕10号）；
3. 《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）；
4. 根据《中共中山市委中山市人民政府〈关于进一步加快培养引进紧缺适用人才〉的意见》（中委〔2010〕7号）；
5. 《中山市人才发展专项资金管理暂行办法》（中委办〔2010〕43号）；
6. 《关于进一步规范紧缺适用高层次人才津补贴资金来源及发放工作的通知》（中委组通〔2013〕123号）；
7. 《关于印发〈中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法〉的通知》（中人社发〔2015〕80号）；
8. 《印发中山市事业单位紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法的通知》（中人社发〔2016〕305号）；
9. 《关于调整紧缺适用高层次人才津补贴发放年限工作的通知》（中人社发〔2017〕313号）；
10. 中山市人力资源和社会保障局绩效自评报告、项目绩效预算申报表及紧缺适用高层次人才津补贴发放经费等其他相关资料。

## **(二) 评价方法**

为了客观公正地评价本项目的绩效，将邀请各相关领域的专家参与评价。本次评价拟综合运用以下三种方法：

### **1. 目标结果比较法**

本项目在专项资金申报时提出的绩效目标，将其作为绩效评价的主要参考标准，综合分析绩效目标实现程度。比较项目在实施过程的资金使用情况、预算完成情况、目标完成情况，并分析其存在的问题，找出改进的办法与措施。

### **2. 因素分析法**

通过对中山市 2020 年度人才发展专项资金(紧缺适用高层次人才津补贴发放经费)支出综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外因素，评价绩效目标实现程度。

### **3. 公众评判法**

邀请各相关领域的专家参与评价，通过专家评估、公众问卷及抽样调查等对 2020 年度人才发展专项资金(紧缺适用高层次人才津补贴发放经费)项目支出效果进行评判，评价绩效目标实现程度。

## **(三) 评价实施过程**

评价工作分沟通与资料采集、书面初评、现场核查评价、综合分析评价、撰写评价报告初稿、征求意见、正式出具报告等阶段实施，具体安排如下：一是制定评价工作方案，会同人社局研

究设定项目绩效评价指标体系，组织项目用款单位进行网上培训，对绩效自评资料进行收集、分类整理、审核。**二是**开展现场核查，通过召开现场座谈会，核对佐证资料，实地查看项目管理情况等方式开展自评核查和绩效评价。并根据现场核查情况、单位反馈意见及补充材料等对评分和等级意见进行修正完善。**三是**形成初步评价意见，通过人社局征求意见后，完善并出具评价总报告。

第三方机构按规定的时间向市财政局提交评价成果，并对其客观、真实性负责。根据评价得分，确定评价项目达到的等级，评价结果分为优、良、中、差四个等级。其中：90（含）-100分为优、80（含）-90分为良、60（含）-80分为中、60分以下为差。

### **三、绩效分析**

#### **（一）评价结果**

该项目经过项目单位自评、专家组书面资料审核和现场核查结果，评审组认为该项目立项依据比较充分、项目具有可行性和必要性，2020年度人才发展专项资金（紧缺适用高层次人才津补贴发放经费）项目对提升中山市人才吸引承载能力，推进人才强市战略，促进当地经济发展具有积极作用，但在项目实施过程中存在一些问题和不足，如项目实施导向存在偏差，与经济发展结合不够紧密，人才评价机制不够健全，人才考核监督管理流于形

式、部分经费预算支出过低，甚至支出为零，对当地经济社会发展带动作用有限等问题，建议进一步提升管理水平和完善机制等。各项指标得分情况详见表 3-1：

表 3-1 一级指标评价情况总表

指标类别	评价因素	分值	评价得分	得分率
共性指标 (40%)	决策	42	31	73.81%
	过程	58	43	74.14%
	小计	100	74	74.00%
个性指标 (60%)	产出	49	42	85.71%
	效益	51	40	78.43%
	小计	100	82	82.00%
附加指标	逆向指标	-5	-0.5	-10.00%
综合评价得分		100	78	78%

注：综合上述分值按双百分制评价，共性指标（决策 42%+过程 58%）满分 100 分，个性指标（产出 49%+效益 51%）满分 100 分，项目综合评分按照“共性指标（决策 17%+过程 23%）分值占 40%，个性指标（产出 27%+效益 33%）分值占 60%，附加指标（逆向指标-5%）分值-5 分不折算”的基础上评价。

综上评价得分，一是按双百分制评价，共性指标（决策+过程）满分 100 分，评价得分为 74 分；个性指标（产出+效益）满

分 100 分，评价得分为 82 分；逆向指标-5 分，评价得分为-0.5 分。二是按百分制评价，共性指标（决策+过程）满分 40 分，评价得分为 29.6 分；个性指标（产出+效益）满分 60 分，评价得分为 49.2 分，逆向指标-5 分，评价得分扣 0.5 分。

按百分制综合评价分析，本项目绩效评价得分为 78 分，绩效等级为中。

## （二）绩效分析

此次评价根据《绩效评价指标体系评分表》，并结合“人才发展专项资金（紧缺适用高层次人才津补贴发放经费）”的特点和具体情况，以活动实施效果为导向，确定评价内容并设置相应指标及权重，综合评价项目资金的决策、过程、产出、效益、自评工作质量五方面情况，综合衡量该财政资金项目的整体使用绩效。本次绩效评价的指标评价分为 5 个一级指标、14 个二级指标、26 个三级指标，其权重按双百分制分别为：一是共性指标“决策 42%，过程 58%”；二是个性指标“产出 49%，效益 51%”；三是逆向指标“自评工作质量-5%”。具体指标设置和评分标准详见附件。

从 5 个一级指标、14 个二级指标、26 个三级指标的评价得分情况看，在项目产出指标和效益指标方面落实的比较好，项目决策指标方面还有待提升空间，在项目过程指标方面存在较多问题。具体指标分析如下：

## 1. 决策指标分析。

该指标分值 42 分，评价得 31 分。主要考核项目立项依据充分性、绩效目标设置科学性、预算资金投入合理性等方面，包括立项依据充分性、立项程序规范性、绩效目标合理性、绩效指标明确性、预算编制科学性、资金分配合理性等 6 个三级指标。从评价指标得分情况看，项目立项方面相对较好，但在立项程序、绩效目标和资金编制及分配方面存有不足。

**(1) 立项依据充分性。**从指标评分情况看，该项目提交了《中共中山市委中山市人民政府〈关于进一步加快培养引进紧缺适用人才〉的意见》（中委〔2010〕7号）、《中山市人才发展专项资金管理暂行办法》（中委办〔2010〕43号）、《关于印发〈中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法〉的通知》（中人社发〔2015〕80号）等相关文件依据，项目有其必要性和合理性。该指标不扣分，得 5 分。

**(2) 立项程序规范性。**从指标评分情况看，该项目子项目民营企业引才补贴和柔性引才补贴没有提供可行性研究或专家论证材料，在立项程序上欠缺相关论证材料，需进一步完善。该指标扣 2 分，得 3 分。

**(3) 绩效目标合理性。**从指标评分情况看，项目单位制定绩效目标时没有围绕高层次产业人才设置相应的指标，缺乏高层次人才在促进当地经济发展方面指标，需进一步明确细化。该指

标扣 2 分，得 8 分。

**(4) 绩效指标明确性。**从指标评分情况看，项目单位设置绩效目标没有围绕整个紧缺人才专项“质量指标和效益指标”设置明确指标，这两项均为空白，在质量指标和效益指标上没有任何效果数据分析，需进一步明确完善。该指标扣 3 分，得 7 分。

**(5) 预算编制科学性。**从指标评分情况看，项目单位有 2 个子项目是零支出，资金使用比较随意，不科学，需进一步明确细化。该指标扣 2 分，得 3 分。

**(6) 资金分配合理性。**从指标评分情况看，项目单位资金分配到民营企业引才和柔性引才项目主观随意性比较大，缺乏相应测算依据，需进一步科学合理测算。该指标扣 2 分，得 5 分。

## 2. 过程指标分析。

该指标分值 58 分，评价得 43 分。主要考核项目资金管理的合理全规性、项目组织实施管理制度的完整性和执行有效性等方面，包括资金支出率、支出合规合理性、管理制度健全性、制度执行有效性等 4 个三级指标。从评价指标得分情况看，管理制度健全性完成较好，但对资金支出率、支出合规合理、制度执行有效性方面落实比较差。

**(7) 资金支出率。**从指标评分情况看，该项目截止 2020 年 12 月 31 日，资金支出率为 63.26%。该指标扣 9 分，得 16 分。

**(8) 支出合规合理性。**从指标评分情况看，项目单位支出

凭证中有中山博士团走进云南昭通开展活动支出，与该项目不相关。该指标扣 2 分，得 13 分。

**(9) 管理制度健全性。**从指标评分情况看，该项目管理制度比较健全，内部财务管理制度有提供。该指标不扣分，得 5 分。

**(10) 制度执行有效性。**从指标评分情况看，项目单位年中有预算调整，但没有提供相关批复文件，预算执行制度不严格。该指标扣 4 分，得 9 分。

### 3. 产出指标分析。

该指标分值 49 分，评价得 42 分。主要考核项目产出数量、质量、时效及成本等方面，包括吸引和引进高层次人才完成数量、高层次人才引进合规性、完成及时性、成本节约率等 4 个三级指标。从评价指标得分情况看，高层次人才完成数量成本和节约率方面完成比较好，但高层次人才引进合规性、完成及时性指标存在一些问题，有待进一步改进。

**(11) 吸引和引进高层次人才完成数量指标。**从指标评分情况看，该项目年初设定的紧缺高层次人才引进 306 人，实际 200 人，完成计划 65.36%。该指标扣 5 分，得 12 分。

**(12) 高层次人才引进合规性指标。**从指标评分情况看，该项目暂没有发现引进人才不符合文件规定的人才范围的。该指标不扣分，得 17 分。

**(13) 完成及时性指标。**从指标评分情况看，该项目截止 2020

年 12 月 31 日只完成计划 65%。该指标扣 2 分，得 8 分。

**(14) 成本节约率指标。**从指标评分情况看，该项目根据文件规定标准支付紧缺人才津补贴，没有超标准支付。该指标不扣分，得 5 分。

#### **4. 效益指标分析。**

该指标分值 51 分，评价得 40 分。主要考核项目经济、社会、可持续发展影响力和公平性等方面，包括高层次人才到中山市就业创业企业数量情况、高层次人才所在企业年度纳税增长率、高层次人才社保缴纳额增长率、高层次人才增长率、高级职称评定人数增长率、高层次人才智力成果增长率、授权专利数增长率、可持续发展影响力和服务对象满意度等 9 个三级指标。从评价指标得分情况看，可持续发展影响力和服务对象满意度较好，经济效益和社会效益指标仍有较大提升空间。

**(15) 高层次人才到中山市就业创业企业数量情况。**从指标评分情况看，该项目自评报告中提到高层次人才比上年新增 780 人，同比增长 28%。该指标不扣分，得 6 分。

**(16) 高层次人才所在企业年度纳税增长率。**从指标评分情况看，该项目高层次人才企业纳税额同比增长 0.59%，低于当年 GDP 增长。该指标扣 4 分，得 2 分。

**(17) 高层次人才社保缴纳额增长率。**从指标评分情况看，该项目 2020 年高层次人才社保缴费额增长 28%。该指标不扣分，

得6分。

**(18) 高层次人才增长率。**从指标评分情况看，该项目2020年高层次人才比上年新增780人，同比增长28%。该指标不扣分，得6分。

**(19) 高级职称评定人数增长率。**从指标评分情况看，该项目2020年新增高级职称专业技术人员558人，同比增长46%。该指标不扣分，得6分。

**(20) 高层次人才智力成果增长率。**从指标评分情况看，项目单位没有提供高层次人才在学术论文发表、出版专著方面材料数据。该指标扣6分，得0分。

**(21) 授权专利数增长率。**从指标评分情况看，该项目2020年中山市授权专利量3.97万件，同比增长18.87%。该指标不扣分，得6分。

**(22) 可持续发展影响力。**从指标评分情况看，该项目属于高层次人才引进工作的配套措施，对项目可持续发展有一定影响力。该指标不扣分，得4分。

**(23) 服务对象满意度。**从指标评分情况看，该项目通过中山市高层次人才津补贴政策满意度问卷调查得出，5个问题综合满意度大于90%。该指标扣1分，得4分。

## 5. 自评工作质量指标分析。

该指标为逆向指标，分值-5分，评价扣-0.5分。主要考核

资金管理和使用部门对绩效自评工作质量的重视程度，包括自评工作重视程度、自评资料真实性、自评资料充分及有效性等3个三级指标。从评价指标得分情况看，自评资料真实性较好，但在重视程度和材料充分及有效性方面，仍需加强。

**（24）自评工作重视程度。**从指标评分情况看，该项目所提供材料的时间和质量经过现场评审后，所提供的材料基本能达到要求，单位对绩效评价重视程度进一步加强。该指标不扣分，得2分。

**（25）自评资料真实性。**从指标评分情况看，项目单位所提供材料应该是真实有效的。该指标不扣分，得2分。

**（26）自评资料充分及有效性。**从指标评分情况看，项目单位自评材料存在很多漏项，如项目实施方案、人才评价考核方案等均没有提供。该指标扣0.5分。

#### **四、整体绩效分析**

评审组根据相关文件规定，通过查阅和分析项目单位提交的有关材料及自评报告、现场座谈、查勘现场等方式，对人才引进项目的完整性、有效性和绩效性等方面进行了全方位、多角度评价。从该项目的申报依据、执行过程、资金拨付及使用等方面看，项目符合《中共中山市委中山市人民政府〈关于进一步加快培养引进紧缺适用人才〉的意见》（中委〔2010〕7号）的相关实施内容，对中山市提升人才吸引承载能力，增强引进人才的归属感

和幸福感具有一定作用，有助于引进人才扎根中山、服务中山。主要表现在以下方面：

### **（一）项目实施依据比较充分，符合相关文件要求**

中山市制定了《中共中山市委 中山市人民政府〈关于进一步加快培养引进紧缺适用人才〉的意见》（中委〔2010〕7号）、《中山市人才发展专项资金管理暂行办法》（中委办〔2010〕43号）、《关于进一步规范紧缺适用高层次人才津补贴资金来源及发放工作的通知》（中委组通〔2013〕123号）、《关于印发〈中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法〉的通知》（中人社发〔2015〕80号）、《印发中山市事业单位紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法的通知》（中人社发〔2016〕305号）以及《关于调整紧缺适用高层次人才津补贴发放年限工作的通知》（中人社发〔2017〕313号）等文件。上述文件提到要进一步完善和落实紧缺适用人才引进措施，发放政府津贴和购房补助，其中明确要求根据中委〔2010〕7号文规定，进一步简化办事程序，提高服务效率，为人才引进提供“一站式”服务。属于本意见所列第一至第六层次人才，且符合当年《人才导向目录》要求，与我市用人单位签订5年以上劳动（聘用）合同后，根据不同层次享受每月1000-5000元的市政府特殊津贴，期限为3年；在我市落户并购买商品住房或自建房的，根据不同层次享受10万-100万元购（建）房补助，分5年发放。

因此，中山市 2020 年度人才发展专项资金（紧缺适用高层次人才津补贴发放经费）项目实施依据比较充分，符合上述专项经费管理办法中明确的支出内容和相关文件要求。

## **（二）项目普惠政策涉及面广，惠及人才层次较多**

中山市 2020 年度人才发展专项资金（紧缺适用高层次人才津补贴发放经费）政策的出台，覆盖面广、惠及人群多，有效缓解了新引进人才群体的短期安居压力，以及人才流失、人才不来等困境，为中山市的基础性人才引聚发挥了重要作用；同时，优化了人才队伍的年龄、学历结构，为中山市发展提供了重要的人才支撑。

根据所提供的《意见》等一系列政策文件依据，中山市紧缺适用高层次人才从六个层次增加到八个层次，其人才购房补贴和政府津贴政策具有“低门槛”、“普惠性”特点，是较为典型的“发红包”政策，2020 年中山市发放企业评定紧缺适用高层次人才津补贴 200 人，发放认定紧缺适用高层次人才（含青年人才）津补贴 1,563 人次，超额完成年初设定的目标。

## **（三）项目补贴保障力度较大，短期内加速人才流入**

紧缺适用高层次人才津补贴项目通过货币化方式给予人才一定标准的补贴，用以提升人才整体待遇水平，在一定程度上提升了中山市对人才的吸引力，形成了爱才重才的良好氛围，中山市高层次人才队伍日益壮大。截至 2020 年 12 月底，全市认、评

定高层次人才 3,551 人，比上一年新增 780 人，同比增长 28%。累计设立 15 家博士后科研工作站、42 家博士后创新实践基地、26 家博士工作站。全年新引进 11 名博士后，在站博士后 47 人、在站博士 240 人。新增高级职称专业技术人员 558 人，同比增长 46%。高层次人才企业纳税额同比增长 0.59%（受 2020 年大规模减税降费影响）；高层次人才社保缴费额增长 28%。中山市共有 7 家企业荣获 7 项中国专利奖，共有高层次人才 30 人，此外，还有 3 家企业获得广东省专利奖优秀奖，共有高层次人才 151 人。2020 年全市授权专利量 3.97 万件，同比增长 18.87%。

#### **（四）项目政策服务满意度问卷调查效果较理想**

经现场评价随机访问 275 份问卷调查份显示，多数回访人员对高层次人才津补贴政策满意度较好，主要表现在：**一是**是否领取过中山市高层次人才津补贴问题，已领取或部分领取的共 259 人，占比高达 94.18%；**二是**对高层次人才津补贴政策是否了解，非常了解或基本了解共 270 人，占比高达 98.18%；**三是**对高层次人才津补贴政策发放方式是否满意，非常满意或基本满意共 223 人，占比为 81.09%，不满意或非常不满意共 29 人，占比为 10.55%；**四是**对高层次人才津补贴申请流程是否合理，非常合理共 188 人，占比为 68.36%，不合理或非常不合理共 23 人，占比为 8.36%；**不确定**共 64 人，占比为 23.27%；**五是**对高层次人才津补贴政策信息发布是否及时，非常及时共 184 人，占比为 66.91%，不及时及

严重滞后共 37 人,占比为 13.45%,不确定共 54 人,占比为 19.64%。

## 五、存在问题

### **(一) 人才政策配套措施调整较为频繁,影响了人才服务工作的延续性和完整性**

为加快中山市紧缺人才引进,2010 年,中山市委就制定了《中共中山市委 中山市人民政府〈关于进一步加快培养引进紧缺适用人才〉的意见》(中委〔2010〕7 号,以下简称《意见》),并明确了引进人才对象、人才层次及发放特殊津贴、购房补贴等措施;出台了《中山市人才发展专项资金管理暂行办法》(中委办〔2010〕43 号),明确中山市财政设立“中山市人才发展专项资金”,由市人才工作协调小组统筹,用于该市紧缺适用人才的培养、引进和奖励等,并进一步细化了不同层次人才政府特殊津贴和购房补贴发放标准;2015-2017 年期间,先后印发了《关于印发〈中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法〉的通知》(中人社发〔2015〕80 号)、《印发中山市事业单位紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法的通知》(中人社发〔2016〕305 号)以及《关于调整紧缺适用高层次人才津补贴发放年限工作的通知》(中人社发〔2017〕313 号)等文件,对高层次人才适用范围、发放对象、发放年限和比例进行了调整,如适用对象从原来的不含党政机关、事业单位调整为包括事业单位人员,发放对象从原来的《意见》规定的六个层次基础上增加第七、第八两个

层次，并规定如特别优秀，经专家组认可并经市人才工作领导小组讨论同意的，认定为一至四层次人才，购房补贴发放时间从5年调整为3年，发放比例相应调整为第一年50%、第二年30%、第三年20%。

按照上述文件规定，针对中山市人才发展专项资金（紧缺适用高层次人才津补贴发放经费）的使用先后出台了5份文件，在人才认定层次和购房补贴发放时间及发放比例方面不同文件表述均不一致，对该项目从项目发放对象、发放标准、发放时间及比例没有进行统一整合，5份文件均有效，但不同文件对发放对象、发放标准、发放时间及比例规定均不一致，客观上导致整个中山市人才引进培养工作缺乏一份统一的操作指引，由于上述人才政策的严谨性不足，项目申报单位及个人容易对项目评审公信力产生质疑。

## **（二）预算重分配、轻管理，缺乏有效制约机制**

该项目2020年申报预算5,051.02万元，其中用于购房补贴2,518.5万元，政府特殊津贴1,617.72万元，民营企业引才补贴652.8万元，柔性引才经费262万元。截止2020年底，实际支出3,195.33万元，支出率仅为63.26%。其中年初预算安排的民营企业引才补贴652.8万元，柔性引才经费262万元均为零支出，资金预算申报和实际支出存在较大差异。通过支出进度情况分析，单位在管理上仍存有“重预算轻执行、重申报轻管理”的工作理

念仍未转变，对具体子项目的选定缺乏规划和管理，民营企业引才补贴和柔性引才经费合计 914.8 万元，在申报预算时即没有实施方案也没有资金使用计划，截至年底该项目为零支出，资金使用效益为零，据此分析该项目预算资金安排缺乏前期论证，出现有资金有项目难执行的情况。

以民营企业引才补贴和柔性引才经费为例，在 2010 年出台《意见》中就提到要拓宽人才柔性引进渠道，2019 年制定了《关于加强柔性引才工作的通知》（中人社发〔2019〕231 号）和《关于促进民营经济高质量发展的若干政策措施》（中山办发〔2019〕3 号），明确了民营企业引才补贴和柔性引才经费，但 2020 年对上述两项目的预算资金均为零支出，说明项目单位侧重项目申报及资金到位情况，缺乏事前预算、事项开展计划和监管程序等相关实施步骤，导致项目预算资金难以支出，形成“钱等项目”的局面，资金出现大量沉淀，影响财政资金的使用效益。

### **（三）绩效目标比较简单，难以体现人才活动效益**

该项目属于紧缺适用高层次人才津补贴发放经费，但在设置绩效目标时，没有围绕高层次人才、领军人才、创新团队和高技能人才引进以及人才发展平台建设设置相应的指标，只是简单设定 2020 年绩效目标为：发放企业评定紧缺适用高层次人才 306 人、认定紧缺适用高层次人才（含青年人才）1,400 人次、事业单位紧缺适用高层次人才 83 人、民营企业引才补贴 816 人、柔性

引才生活补贴 30 人。实际完成情况：截止 2020 年底，发放企业评定紧缺适用高层次人才津补贴 200 人，完成年初计划 65%，发放认定紧缺适用高层次人才（含青年人才）津补贴 1,563 人次，完成年初 111.64%，高层次人才企业纳税额同比增长 0.59%，高层次人才社保缴费额增长 28%。

因该项目年初对资金预算和使用等方面考虑不周全，项目可行性和必要性论证不充分，管理上也存在一定漏洞，导致设立的民营企业引才补贴 816 人、柔性引才生活补贴 30 人的产出指标无法完成。在发放企业评定紧缺适用高层次人才津补贴仅完成年初计划 65%的情况下，高层次人才企业纳税额同比增长 0.59%，引进人才 10,000 人以上，服务人才 2,500 人次以上。但在具体的活动效果方面表述不够，如活动参与人数、高层次人才参与覆盖率、参与人员满意度等，绩效指标应围绕紧缺人才引进和发展设置相应经济和社会效益方面指标。

#### **（四）自评材料提供不充分，人才认定考核机制未建立**

部分重要材料没有提供，自评准备工作不充分，如根据《意见》第五点（三）中提到建立人才认定考核机制。在市人才工作协调小组领导下，由市人力资源和社会保障部门、科技部门组织对紧缺适用人才和创新科研团队的资格条件进行认定评审，经认定评审通过后，方可享受相应优惠政策，建立对人才业绩贡献的年度考核制度，考核结果作为后续资金拨付的重要依据。但整个

项目所提供的材料均没有相关评审审核材料，无法确定其评审程序如何、科技部门是否参与评审认定、有没有建立相应的人才业绩贡献年度考核制度。

在《意见》第五点（六）中提到完善人才激励保障机制。加大紧缺适用人才公寓和人才集聚区内各类公共服务及文化基础设施的建设力度，设立紧缺适用高层次人才俱乐部（引智基地），充分调动各类人才的积极性、创造性。该项目实施至今，是否开展了上述工作，从所提供的材料及现场评审交流看，除了发放购房补助和政府津贴外，主管部门并没有提供上述开展人才激励保障的相关措施。

#### **（五）受理系统的部分人才信息与纸质资料存在差异，管理不够完善**

现场评价后，项目单位于9月10日至18日期间分别补充提供了部分核查人员津补贴发放明细和相关资料，以及系统数据截图，经核查发现，线下财务凭证有按正常月发放，但线上人才信息数据显示存在部分人才申请津补贴期限与发放期限不一致等情况。10月29日至11月5日期间，单位就核查发现的疑问进一步补充了佐证材料和反馈说明，并于11月9日通过视频会展示了系统平台的操作及对存疑数据进行了解释，一是由于2020年3月前申请材料均以纸质材料为主，受理系统于2020年3月上线后，受疫情影响取消纸质申请，改为线上申请受理核发，对系统上线

前的补贴发放历史数据采用一次性导入，因系统升级不够完善，新旧数据不兼容、发放周期调整、系统未能自动除重等多重因素影响，造成导入的部分历史数据内容无法显示或显示的数据与纸质材料数据存在差异，如系统所示“申请日期”为历史数据导入日期，不是补贴对象的申请日期，津贴金额重复等情况。二是系统数据只供参考使用，实际以纸质材料的财务凭证为准。评审组基本采纳。但是，评审组认为，一是2020年3月受理系统上线至今，单位一直使用，期间并未中断，对系统数据的错误情况发现不够及时，监管不够到位。二是如果线上受理核定数据只供参考，主要以纸质财务凭证为准，建设信息系统的资金使用效益未达到预期目标。

## **六、对策建议**

中山市委、市政府高度重视人才引进工作，逐年加大人才工作投入力度，每年安排人才发展专项资金，全力助力中山市经济社会发展，为短期内中山市引智工作提供了强有力的经费保障。评审组认为，在加大人才经费投入力度的同时，应聚焦于管好用好经费，更大发挥资金使用效益，并提出建议如下：

### **（一）坚持以市场需求为导向，完善人才引入实施方案**

考虑到中山市委、市政府制定的加快培养引进紧缺适用人才的意见是2010年制定的，目前已超过10年，之后不断出台各种通知进行调整，主要是扩大享受人才资助的层级和缩短领取补助

的时限，根据项目单位提供的 2017 年、2019 年中山市紧缺适用高层次人才评定表显示，领取补贴人员均为 5-8 层次人才，尤其是第 7-8 层次居多，1-4 层次人才没有，而根据《关于印发〈中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法〉的通知》（中人社发〔2015〕80 号）第三条规定“企业紧缺适用高层次人才，可通过认定与评定两种方式产生，在《意见》所列六个层次的基础上，增加第七、第八两个层次。对不符合《意见》规定标准的五至八层次人才，可按本办法申请评定。如特别优秀的，经专家组认可并经市人才工作领导小组讨论同意的，认定为一至四层次人才”。上述条款规定，证明了经过近十年的实践检验，符合 2010 年出台的《意见》中所列 1-6 层次人才并不多，大部分需要通过放宽条件通过评定方式给予相应人才资助，而对于 7-8 层次人才认定并没有提供明确的标准，难以让外界得知其适用标准，评定方式存在太多不确定性。

据统计，考虑疫情影响，以 2019 年为例，2019 年中山市 GDP 为 3,101.1 亿元，其中第一产业增加值为 62.6 亿元，占比 2.02%；第二产业增加值为 1,521.82 亿元，占比 49.07%；第三产业增加值为 1,516.68 亿元，占比 48.91%。从上述数据可知，中山市主要经济增长点主要在第二产业和第三产业，人才引进也应该紧密围绕这两个产业开展，充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，对市场“失灵”或“低效”领域加以政策引导。在实施人才

引进，开展人才技能培训等方面，优先发挥市场主导作用，提高人才资源配置效率。更加注重用人单位在人才培养、吸引和使用中的主体作用，通过人才与用人主体的双向选择，把人才配置到效益最大化的企业和岗位上去。同时，在高层次人才、紧缺专业人才等不能完全依靠市场的领域，必须通过人才政策加以引导，有效发挥政策优化人才资源配置的调节作用，促进实现人才供需平衡和社会、经济可持续发展。

因此，有必要对《意见》进行修订完善，优化人才引入扶持方式，改变目前依靠货币补贴引才的单一模式，而应该坚持“环境引才、平台聚才、服务留才”理念，着力营造有利于人才集聚的法治环境、工作环境、生活环境和人文环境，消除人才流动过程中的体制机制障碍，优化人才办事流程和审批事项，在人才发展平台、住房优惠、技能水平提升、子女就学、医疗保健、文化体育等诸多方面对人才进行支持，为人才提供便捷、高效、优质的公共服务，让人才“引得来”也“留得住”。

## **（二）强化预算资金管理，进一步优化支出结构**

针对该项目中民营企业引才补贴和柔性引才经费项目零支出问题，要切实改变单位“重预算轻执行、重申报轻管理”的工作理念，将人才津贴发放经费由事前补贴改为事后资助，合理设置奖补条件，提高政策资金效果。人才奖补政策应坚持绩效导向，建议改变事前补贴的做法，采用事后奖励的方式更好发挥激励效

果。通过设置合理的奖励条件，如个人纳税金额、社保缴纳时长、工作业绩、取得专利、获得荣誉等，对中山市经济社会发展做出突出贡献的人才予以优先奖励，提高奖励政策的导向性和资金效果。

同时，加强项目预算资金管理，完善相关资金支出流程，一是明确人才津补贴政策的应用人必须通过用人单位缴纳职工五险，合理设置社保缴纳时长要求，确保申请人在岗在职工作。二是采用分次发放的方式提高奖补政策的留才效果，切实保障财政资金安全。三是充分考虑用人主体在人才引进、使用中的主导作用，将奖补政策作为用人单位引进、保留人才的激励手段，可考虑以申请人与用人单位签订的合同时长为补贴发放条件，并通过用人单位进行补贴申请，强化用人单位对申请人材料真实性的审核责任，建议参照周边城市广州、深圳相关做法，以企业信誉为申请人领取补贴进行担保，如果企业员工在申报补贴过程中出现骗补、贿补，用人单位对此应承担连带审核责任。四是尽快完善对失信、违规行为的认定标准，优化“受理-审核-稽核-处罚”的管理链条，完善将失信人员情况提交征信机构的工作机制，对通过弄虚作假或以贿赂等不正当手段骗取补贴的个人加强执法，追回补贴资金并建立全市统一的“黑名单”管理机制。

### **（三）加强政策统筹协调，全面实施人才政策绩效管理**

项目应围绕紧缺人才、领军人才、创新团队和高技能人才引

进以及人才发展平台建设设置相应的指标，尤其是经济效益方面指标。一是综合评估不同层次人才政策的协同作用。从引才、留才效果，激励人才贡献等角度来综合考量各项人才政策的存续和改进，对人才政策重复的、效果差的进行取消或调整。人才政策执行各部门建立定期沟通协调机制，建立全市统一的人才管理工作平台，充分释放人才政策效应。二是强化人才政策绩效目标事前评估。以实现人才政策效果为导向，强化绩效目标管理，建议以人才引进数量、趋势、结构情况，人才户籍、社保保留情况，人才与中山实际需求的匹配情况，人才自身发展及其对中山市贡献情况，围绕中山产业发展人才需求，对人才政策出台的必要性、可行性、合理性进行全面评估，充分考虑财政可承受能力，对人才政策的财政资金投入规模及其成本效益做出合理预判。三是建立人才政策定期评估制度。在人才政策有效期内，定期开展政策绩效评估，将一年一评估与中期评估相结合，加强政策绩效监控，防范资金安全风险，及时掌控政策实施过程中的趋势变化，将人才政策绩效评估结果作为以后政策优化调整、预算资金安排的重要依据，提高决策的科学性。人才政策到期、政策目标实现后应及时清理退出。

#### **（四）完善人才认定考核机制，提高自评工作质量**

建议在人才评定过程中，尽早建立人才认定考核机制，根据《意见》第五点（三）、（六）中要求建立人才认定考核机制和

人才激励保障机制，完善对人才业绩贡献的年度考核制度，考核结果作为后续资金拨付的重要依据。一是制定人才政策绩效目标管理，融入绩效管理理念，在政策制定时强化绩效目标管理，为政策绩效跟踪和评估提供依据。二是制定完善相关人才评价制度，围绕高层次人才到中山市就业创业企业数量、高层次人才所在企业年度纳税增长情况、高层次人才社保缴纳额增长情况、高层次人才发表论文出版专著以及授予专利等知识产权增长情况，提供相关经济效益指标数据。三是提供相关紧缺高层次人才津补贴资助人才评估报告，提高预算资金安排可行性和必要性，为今后该项目资金的持续安排提供决策参考。四是建议优化人才引入扶持方式，改变目前依靠货币补贴引才的单一模式，加大紧缺适用人才公寓和人才集聚区内各类公共服务及文化基础设施的建设力度，从人才发展平台、住房优惠、职称评定、技能水平提升等多元模式对人才进行支持，不断提升公共配套水平，多种方式并举“吸才”和“留才”。

#### **（五）明确系统使用率，完善系统信息数据，加强监管力度**

进一步明确系统使用率，一是该系统后续是否持续、正常投入使用，并通过该系统正常受理和审核人才申请津补贴等核发功能作为依据，以此替代纸质申请材料，则应提升业务效能，加强监督和管理，采取必要的阶段性检查和有效措施，及时发现问题，排查问题，避免再次造成线上线下人才信息资料不相符等问题。

二是如果因该系统建设不够完善，造成负面不良因素较多，后续已有考虑中断使用，或该系统受理和审核人才申请津补贴数据仅供参考，不作为项目审核依据或佐证来源，应予以详细说明并予以存档取证。

综上分析，评审组认为，当前信息系统的建设技术水平已较为成熟，信息系统既建设并投入使用，就应确保正常、持续、稳定，实现高效率、高质量、规范化、精准化的服务水平，达到线上线数据的一致性。

附件：2020年人才发展专项资金（紧缺适用高层次人才津补贴发放经费）绩效评价评分表

附件

## 2020 年度人才发展专项资金（紧缺适用高层次人才津补贴发放经费）

### 绩效评价评分表

评价指标						指标说明	评分标准	评价得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重 (%)	名称	权重 (%)	名称	权重 (%)			
决策	42	项目立项	10	立项依据充分性	5	反映项目设立论证的充分性,包括专项资金设立是否符合规定,项目实施是否符合经济社会发展规划和部门年度工作计划、行业发展规划,资金计划分配是否合理,支出计划是否符合资金管理办法;项目是否经过科学决策程序,通过事前绩效评估,以集体会议协商或专家咨询论证项目必要性、可行性、经济性、合理性等内容,并形成书面文字材料。	1.依据相关基础信息和证据判断论证决策,即项目实施符合经济社会发展规划和部门年度工作计划、行业发展规划,资金计划分配合理合规的。得 2.5 分。 2.有开展事前绩效评估,经过集体会议协商、咨询相关专家意见充分论证并形成书面文字材料的,得 2.5 分。 3.如无,则根据实际情况核定分数。	5
				立项程序规范性	5	反映项目前期研究、摸底调查的充分性,及论证的严谨性,能否提供专家评审意见等资料。	1.项目是否按照规定的程序申请设立,符合相关要求。得 1 分。 2.事前是否已经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、集体决策等。(依据的充分性)。得 1 分。 3.所提交的文件材料(包括电子文档)是否真实、完整,是否清晰、完整、详尽地描述项目的实际情况。得 3 分。	3
		绩效目标	20	绩效目标合理性	10	反映资金绩效目标设置的合理性,包括绩效目标是否与资金或项目属性特点、支出内容相关,体现决策意图,同时合乎客观实际。	依据相关基础信息和证据判断目标设置的相关性,即绩效目标是否与资金或项目属性特点、支出内容相关,体现决策意图,同时合乎客观实际的。得 10 分,否则酌情给分。	8

评价指标						指标说明	评分标准	评价得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重 (%)	名称	权重 (%)	名称	权重 (%)			
		标		绩效指标明确性	10	反映目标设置是否包含总目标和阶段性目标,是否包括预期提供的公共产品或服务的产出数量、质量、成本指标,预期达到的效果性指标。	1.绩效目标包含总目标和阶段性目标,且包括预期提供的公共产品或服务的产出数量、质量、成本指标、预期达到的效果性指标,得10分; 2.有总目标和阶段性目标但缺少指标,得5分; 3.其他情况酌情给分。	7
				资金投入	12	预算编制科学性	5	反映资金绩效目标设置是否明确,合理、细化、量化,绩效目标是否与资金或项目属性特点、支出内容相关,体现决策意图,同时合乎客观实际。
		资金分配合理性	7			反映资金分配合理情况,包括资金分配依据、资金分配原则、资金分配金额是否有助于项目绩效实行。	依据相关信息和证据判断资金分配是否合理,是否有助于实现资金的绩效目标。得7分,否则酌情给分。	5
过程	58	资金管理	40	资金支出率	25	反映资金的实际支出执行进度情况,根据支出与预算的执行进度与项目完成进度情况进行衡量,包括资金支出金额、支出进度情况。	依据公式“实际支付金额/预算金额(或实际到位金额)*100%*指标权重”计算核定得分,同时综合考虑工作进度,以及是否垫资或履行支付手续而影响支出率等因素酌情核定得分。	16
				支出合规合理性	15	主要是反映预算执行规范性、合规性和会计核算的规范性,包括: 1.预算执行规范性,按预算计划执行或按规定履行调整报批程序,且按实施进度执行; 2.事项支出合规性,资金管理、支出开支内容、支付程序等是否按相关制度执行,是否存在支出依据不合规、虚列项目支出、是否存在截留、挤占、挪用项目资金,是否存在超标准开支情况; 3.会计核算规范性,包括是否规范执行会计核算	1.预算执行规范性5分,按规定履行调整报批手续或未发生调整的,且按事项完成进度支付资金的得满分,否则酌情扣分。 2.事项支出合规性5分,资金管理、费用标准、支付符合有关制度规定的得满分,超范围、超标准支出,虚列支出,截留、挤占、挪用资金的,以及其他不符合制度规定支出的,视情节严重情况扣分,直至扣到0分。 3.会计核算规范性5分,规范执行会计核算制度得满分,未按规定设专账核算,或支出凭证不符合规定,或其他核算不规范的,视具体情况酌情扣分。	13

评价指标						指标说明	评分标准	评价得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重 (%)	名称	权重 (%)	名称	权重 (%)			
						制度，是否专账核算，支出凭证是否合规有效。		
		项目组织实施管理	18	管理制度健全性	5	反映项目是否制定了相应的资金管理、项目实施管理制度、项目实施方案（计划）等内容，制度制定是否完整，是否符合管理实际要求情况。	依据相关基础信息和证据判断制度完整性和是否具备条件实施，根据实际情况核定分数。 1.是否制定或具有相应的项目资金和项目管理办法，管理办法是否合法、合规、完整，是否符合相关政策和财务会计制度的规定。 2.单位内部财务管理制度是否健全。 3.项目资金收支情况等会计核算信息是否真实、完整；已完成项目是否及时进行决算与审计；项目形成的固定资产是否及时登记入账等情况。	5
				制度执行有效性	13	反映项目实施是否按制度严格落实，程序是否合格，执行是否有效。	1.是否遵守相关法律法规和业务管理规定； 2.项目调整及支出调整手续是否完备； 3.项目合同书、验收报告或技术鉴定等资料是否齐全并及时归档； 4.项目实施的人员条件、场地设备、信息支撑等是否落实到位。	9
小计	100		100		100	共性指标（决策+过程）		74
产出	49	产出数	17	吸引和引进高层次人才完成数量	17	主要考核中山市2020年吸引和引进高层次人才情况，包括：国家级人才、海外高层次人才、杰出人才、优秀大学生和创新创业团队引进等内	本年度或项目期内，项目实际产出的产品或提供的服务数量，与项目申报设定的目标对比，确定完成进度情况。	12

评价指标						指标说明	评分标准	评价得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重 (%)	名称	权重 (%)	名称	权重 (%)			
		量				容。		
		产出质量	17	高层次人才引进合规性	17	主要考核中山市人才主管部门在人才引进工作中,对所引进的人才完全符合当地制定的引才条例规定,所引进人才的身份、学历和资历均准确无误。	根据中山市完成人才引进的人员和相应的资质抽查情况分析,如果引进人才抽查出现不符合人才条例规定的,不得分。	17
		产出时效	10	完成及时性	10	反映项目是否实施,是否按阶段性目标及预期计划及时实施。	1.实际完成时间 $\leq$ 计划完成时间,得满分; 2.实际完成时间 $\geq$ 计划完成时间的,按(实际完成时间-计划完成时间)/计划完成时间 $\times$ 100%,进行扣分。 计划完成时间:按照项目实施计划或相关规定完成该项目所需的时间。 实际完成时间:项目实施单位完成该项目实际所耗用的时间。	8
		产出成本	5	成本节约率	5	反映项目费用成本控制、资金节约、开支合理性、实施进度匹配性、预算执行结果等情况,包括采用竞争性程序实施、在完成项目计划情况下实行资金结余等。	1.在预算执行进度与事项完成进度基本匹配,以及在项目按照预算完成的前提下,与同类项目或市场价格比较,项目实施的成本(包括工程造价、物品采购单价、人员经费等)属于合理范围(如与同类项目或市场价格大致相符的),实际支出未超过预算计划的,得满分; 2.成本不合理(如明显高于或低于同类项目或市场价格的),实际支出超过预算的,或者支出未能保障事项相应完成进度的,酌情扣分。	5
效益	51	经济效益	18	高层次人才到中山市就业创业企业数量情况	6	反映项目实施后新吸引外地人才到中山就业创业企业数量情况	根据2020年度新吸引外地人才到中山就业创业数据情况(如外在人才到中山开办公司数量情况)酌情进行评分	6

评价指标						指标说明	评分标准	评价得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重 (%)	名称	权重 (%)	名称	权重 (%)			
				高层次人才所在企业年度纳税增长率	6	反映通过项目实施,高层次人才所在企业年度纳税额及其增长情况	高层次人才所在企业年度纳税增长率= $[(2020\text{年高层次人才所在企业纳税额}-2019\text{年高层次人才所在企业纳税额})/2019\text{年高层次人才所在企业纳税额}]*100\%$	2
				高层次人才社保缴纳额增长率	6	反映企业吸引高层次人才对当地企业工业总产值带动作用情况	高层次人才个人社保缴费增长率= $[(2020\text{年高层次人才个人社保缴费额}-2019\text{年高层次人才个人社保缴费额})/2019\text{年高层次人才个人社保缴费额}]*100\%$	6
		社会效益	24	高层次人才增长率	6	反映中山市通过高层次人才引进活动经费对促进当地人才增长情况	高层次人才增长率= $[(2020\text{年高层次人才数}-2019\text{年高层次人才数})/2019\text{年高层次人才数}]*100\%$	6
				高级职称评定人数增长率	6	反映项目实施后,中山市高层次人才在职称评定方面获得的增长情况	高级职称人数评定增长率= $[(2020\text{年高级职称人数}-2019\text{年高级职称人数})/2019\text{年高级职称人数}]*100\%$	6
				高层次人才智力成果增长率	6	反映高层次人才在学术论文发表、出版专著、教学研究成果等增长情况	智力成果增长率= $[(2020\text{年获得的省级以上智力成果数}-2019\text{年获得的省级以上智力成果数})/2019\text{年获得的省级以上智力成果数}]*100\%$	0
				授权专利数增长率	6	反映项目实施后,中山市在专利等知识产权领域数量的增长情况	授权专利数增长率= $[(2020\text{年授权专利数}-2019\text{年授权专利数})/2019\text{年授权专利数}]*100\%$	6
		可持续发展	4	可持续发展影响力	4	反映项目完成后,后续政策、资金、人员机构安排和管理措施等影响项目可持续发展的因素,以及项目实施对人、环境、资源是否影响可持续发展。	根据项目单位提供实施后续运行及成效发挥的可持续影响情况进行酌情评分	4

评价指标						指标说明	评分标准	评价得分
一级指标		二级指标		三级指标				
名称	权重 (%)	名称	权重 (%)	名称	权重 (%)			
		公平性	5	服务对象满意度	5	<p>主要根据受益人员对政策、项目实施效果，以及因该项目实施而受到影响的部门（单位）、其它服务对象等情况的满意度程度进行调查的结果判断。</p> <p><b>满意度占比得分标准：</b>100%得5分；90%-100%得4分；80%-90%得3分；70%-80%得2分；60%-70%得1分；满意度低于60%或出现上访、涉诉问题得0分。</p>	<p>反映项目受益单位、社会公众或服务对象对政策、公平性和项目实施效果等满意程度是否产生负面影响；如发生安全事故或引起纠纷、诉讼、信访、上访、甚至违法犯罪等情况，依据调查情况判断得分。</p> <p>人才引进满意度=2020年人才引进满意人数/2020年人才引进问卷调查总人数*100%</p>	4
小计	100		100		100	<b>个性指标（产出+效益）</b>		82
逆向指标	-5	自评工作质量	-5	自评工作重视程度	-2	反映项目单位对自评工作的责任心和态度，对完成时间和质量是否保障。	是否在规定时间内按时按质完成项目绩效自评工作，并提交绩效自评材料。	0
				自评资料真实性	-2	反映项目单位提交的自评材料是否真实可靠。	填报和撰写的内容是否清晰、规范、完整及有效，是否与项目存在联系，内容是否全面真实。	0
				自评资料充分及有效性	-1	反映项目单位填报的自评表、撰写的自评报告和提交的佐证材料等内容是否全面、充分、完整，是否有效。	1.收集和提交的自评佐证材料是否齐全、有效，是否存在缺漏或不对应等情况。 2.能否充分证明项目立项、实施、管理、完成和绩效等情况，对项目情况的证明力度是否充分。	-0.5
小计				-5	<b>逆向指标</b>			-0.5
备注：最后得分满分为100分，其中共性指标（决策+过程）分值占40%，个性指标（产出+效益）分值占60%，逆向指标分值不需要折算。								78
等级：90分(含)以上为优、80分(含)-90分为良、60分(含)-80分为中、60分以下为差。								中