2023年度人才及人才协会经费项目绩效评价报告

一、项目基本情况

（一）项目概况

1.项目背景

人才是兴国之本、富民之基、发展之源。当今时代，人才资源已成为关系国家竞争力强弱的基础性、核心性、战略性资源。时代呼唤人才，发展需要人才。人才已成为各行各业发展的共同渴求，加强人才队伍建设，是不断推进中国特色社会主义事业，实现社会主义各项建设目标的必要保障。

近年来，六安市为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想和党的二十大精神，深入实施人才强市和创新驱动发展战略，提升科技创新和人才发展竞争力，为加快现代化幸福六安建设提供坚强有力的人才支撑和智力保障。制定《关于进一步加强人才工作的实施意见》《六安市中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》《关于加快引进高层次创新创业人才的若干意见(试行)》等政策文件,鼓励推动人才在六安创新创业,在2023年度安排人才工作经费500万元。

2.项目内容及实施情况

2023年，市财政设立人才工作经费500万元，由市委组织部实施主管，主要用于引进高层次人才的住房补贴、生活补贴、创

新创业奖励以及选聘高校专业技术人才到基层单位挂职表彰奖励、对入选市“特支计划”创新创业领军人才培育支持等方面。项目名称及主要工作内容见表。

序号	项目名称	执行经费（万元）	备注
1	市“特支计划”创新创业经费支持	200	
2	引进高层次人才经费补贴	52	
3	选派高校专业技术人才表彰奖励	31	
4	创新创业平台支持经费	40	
5	市级乡村产业创新团队支持经费	24	
6	全省奖补配套经费	77.5	
7	六安市在外人才协会工作经费	30	
8	人才工作办公经费	26.3	

3.项目资金投入及使用情况

2023 年度市委组织部人才工作经费项目资金从市财政一般公共财政预算中安排，预算总金额共计 500 万元，本年度实际支出 499.60 万元，支出进度 99.9%，达成年度指标。

（二）项目绩效目标

1.总体目标

紧紧围绕我市优先发展的装备制造、食品工业、新能源、新材料等主导产业,引进一大批急需紧缺专业高层次创新创业人才,实现高层次人才推动全市产业转型升级,引领经济社会转型发展、创新发展和科学发展。

2.阶段目标

根据相关文件，本项目年度绩效目标，具体如下:

产出目标: 2023 年度完成对高层次人才住房生活补贴、市“特支计划”创新创业领军人才经费补贴、优秀高校挂职专业技术人才奖励经费、创新创业平台支持补贴的发放。

效果目标：一方面，抓住长三角一体化发展和上海对口合作历史机遇，成立与上海市对口合作人才和科创工作专班，谋划实施干部交流挂职、“115”产业创新团队提质增效、“鸿雁回归”就业创业、博士后联合体建设、技能人才合作培养等 8 个对口合作项目。目前已签署框架协议 3 份，在沪举办活动 5 次，选派到上海市跟班锻炼干部人才 32 名，交流互动 7 批次 30 人，培训本市企业家 2 期 100 人。另一方面，抓住合六同城化机遇，深化产学研合作，从省属 20 所院校引进 150 余名专技人才到全市 146 家企事业单位开展挂职帮扶。深化与中科院合肥物质科学研究院战略合作，成功引进 10 个创新创业项目团队入驻安徽工研院六安院。系统集成“鸿雁人才计划”，设计开发集人力资源库、创新创业人才库等四库为一体的“鸿雁回归”综合服务平台，落实落细“人才新政 15 条”，成立乡村振兴博士后联合体，征集博联体项目 33 个。

设立5个皖北产业创新团队，围绕农业特色产业“138+N”和“6969”工程，加强农村产业发展带头人建设，新培育农村产业带头人2823名。

二、绩效评价工作开展情况

（一）绩效评价目的、对象和范围

1.评价目的

从项目整体角度出发，了解2023年度六安市人才工作经费项目的完成情况，全面反映项目资金产出和结果的经济性、效率性、效益性和公平性，从而为今后的人才工作经费项目提供有益经验，提高财政资金配置效率和使用效益。

2.评价对象和范围

评价对象：2023年度人才工作经费项目资金 500万元。

评价范围：本次绩效评价的范围为2023年市委组织部人才工作经费项目资金。

（二）绩效评价原则、评价指标体系、评价方法、评价标准等

1.评价原则

此次绩效评价遵循以下基本原则：

科学公正。绩效评价应当运用科学合理的方法，按照规范的程序，对项目绩效进行客观、公正的反映。

统筹兼顾。单位自评、部门评价和财政评价应职责明确，各有侧重，相互衔接。单位自评应由项目单位自主实施，即“谁支出、

谁自评”。部门评价和财政评价应在单位自评的基础上开展，必要时可委托第三方机构实施。

激励约束。绩效评价结果应与预算安排、政策调整、改进管理实质性挂钩，体现奖优罚劣和激励相容导向，有效要安排、低效要压减、无效要问责。

公开透明。绩效评价结果应依法依规公开，并自觉接受社会监督。

2.评价指标体系

按照绩效评价的基本原理、原则和项目特点，结合绩效目标、设置三级绩效指标：包括产出、效益、满意度三部分内容，力求全面考察项目资金管理、产出和效益，体现从项目本身、执行到效果的逻辑路径。其中，产出类指标以项目实际产出的产品或提供的服务数量、实际达到既定质量标准、实际所消耗的时间进行考察，分为数量指标、质量指标、时效指标、成本指标；效益类指标从产生的社会效益、可持续影响方面进行考察，分为社会效益指标和可持续影响指标；满意度指标指的是服务对象满意度指标。

3.评价方法

本次评价方法主要以指标分析法为主，坚持定量优先、定量与定性相结合的方式，总分由各项指标得分汇总形成。始终遵循科学规范、全面系统、公正公开和绩效相关的基本原则。

（三）绩效评价工作过程

评价工作先由项目涉及的业务科室按照要求对项目进行评价；然后由绩效评价工作小组本着公平公正、科学规范的原则，对业务科室上报的相关材料进行审查、复核和测评，并按照评价标准和规范对各项指标进行计算和打分，最终形成上报项目评价表和绩效评价工作总结。

三、综合评价情况及评价结论

从总体上看，六安市人才工作经费项目在引进高层次人才创新创业、促进六安市高质量发展方面发挥了一定的作用，根据年初设定的绩效目标，全年预算数为500万元，执行数为499.60万元，完成预算的99.9%，项目绩效评价得分为95.99分，绩效评级定为“优”。

四、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况。

市委组织部预算编制经过科学论证，先由各业务科室上报预算，由办公室、分管领导进行初步审核后上报给市财政局审核；预算内容与项目内容匹配，预算资金分配依据充分，资金分配额度合理，与我市人才工作实际相适应。

（二）项目过程情况。

市委组织部针对预算管理、经费管理、收入管理、固定资产管理和财务监督等方面分别制定了相应规定，并严格根据相关规定进行资金拨付、使用管理，符合国家财经法规和财务管理制度以及有关专项资金管理办法的规定，符合项目预算批复或合同规

定的用途，不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。

（三）项目产出情况。

数量指标：共设置27分，得分25分。其中挂职人才评审、人才协会座谈、选派对接等会议分值5分，得分5分；引进高层次人才分值8分，得分8分；选聘市“特支计划”人才分值8分，得分6分；选派高校专业技术人才挂职人数分值6分，得分6分。

质量指标：资金支出合规率分值4分，得分4分。

时效指标：项目完成时限分值4分，得分2分，偏差原因为部分支出为年底列支，同计划时间有所延迟。

成本指标：共设置15分，得分15分。其中市“特支计划”经费分值5分，得分5分；选派高校专业技术人才挂职奖励分值5分，得分5分；引进高层次人才经费分值5分，得分5分。

（四）项目效益情况。

社会效益指标：基层人才输送同比增长率分值设置15分，得分15分。

可持续影响指标：促进六安招商引资、招才引智和经济社会建设发展分值设置15分，得分15分。

满意度指标：引进及选聘人才满意度分值设置10分，得分10分。

五、主要经验及做法

发挥人才作用是促进经济建设的重要措施，全国各地都在大力引进人才，为经济建设提供强大的人智力支持和保证。六安市

也在利用各种途径吸引人才、培养人才、用好人才，探索人才管理使用的新方法，促进当地经济快速发展。基于此，六安市委组织部开展人才经费项目，其补贴范围广、力度大，包括高层次人才创业项目补贴和创新创业平台支持，培养和吸引了一批优秀人才集聚六安，为推动六安经济社会高质量发展提供了坚强有力的人才支撑和智力保障。

六、存在问题及原因分析

1.预算执行进度、资金发放及时性有待加强：受预算支出时间、支出方向、支出比例及项目实施进度等因素影响，预算支出进度不够及时，部分补贴存在跨年度执行情况。

2.预算绩效目标指标设置不够合理，不利于后续各项工作的开展与考核。

七、有关建议

（一）强化监控调度，提高预算执行及时率

针对预算执行进度慢的问题，加强项目的预算监控力度，定期编制预算执行情况表，及时跟踪掌握情况，及时发现问题，采用更加直接有力的措施，切实提高预算执行率，如切实加强部门预算绩效管理工作，按时编制情况表，发现预算执行过程中执行进度慢等情况，向相关业务科室反馈，分析原因，督促其改正。

（二）加强督导考核，确保有效留住人才

将监督考核贯穿项目申报、审核、资金发放、后期跟踪全过程，定期核查人才申请条件，不符合者及时停止发放并追回，保

障资金全部用于促进本地人才及项目的补贴，确保人才项目资金落在实处，真正发挥人才项目资金激励表彰作用。

（三）加强绩效目标填报培训工作

建议市财政局对预算单位开展绩效目标申报指导培训工作，聘请专业机构进行指导，引导项目单位建立以目标为导向绩效理念，明确责任单位与相关负责人，或委托第三方进行专业绩效评估。