

人才工作专项经费项目绩效评价报告



委托单位：中山市财政局三角分局

评价机构：中山市韦达管理咨询有限公司

报告时间：2023年11月26日

目录

一、项目概况.....	2
二、综合评价.....	4
三、项目绩效.....	4
(一) 产出数量.....	4
(二) 产出质量.....	5
(三) 产出时效.....	6
(四) 产出成本.....	6
(五) 社会效益.....	6
(六) 可持续影响.....	7
(七) 服务对象满意度.....	7
四、存在问题.....	7
(一) 绩效目标设置的科学性、合理性不足.....	7
(二) 绩效核查材料的相关性有偏差，项目产出和效果方面的佐证材料 偏少.....	8
五、相关建议.....	9
(一) 强化绩效目标管理意识，细化量化绩效指标.....	9
(二) 加强绩效评价业务培训，提高绩效核查的有效性.....	9
附件 1：项目支出绩效评价表.....	11

一、项目概况

根据广东省委《关于我省深化人才发展体制机制改革的实施意见》以及中山市委《关于进一步集聚创新创业人才的若干意见》，三角镇党委制定了《三角镇关于实施人才优先发展战略的工作方案（试行）》，以推动优势传统产业转型升级、培育和壮大新兴产业为导向，培养引进紧缺适用人才，统筹推进各类人才队伍建设。紧缺适用人才是指适应三角镇贯彻落实《粤港澳大湾区发展规划纲要》要求，特别是转变经济发展方式、构建现代产业体系所急需的人才。方案明确了贯彻落实高层次人才津贴发放、本科生落户津贴补助、加强博士后科研支持力度、培育造就青年人才、培养优秀技能人才、制造业企业专业技术人才奖励等人才发展战略。

项目决策：根据《三角镇关于实施人才优先发展战略的工作方案（试行）》（角委〔2021〕75号）文件，中山市委组织部、中山市人力资源和社会保障局制定的《中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法》（中人社发〔2015〕80号），和《关于进一步规范紧缺适用高层次人才津补贴发放工作的通知》（中人社发〔2021〕37号），中山市人力资源和社会保障局《关于落实全日制本科毕业生落户中山津贴有关工作实施细则》（中人社发〔2021〕22号），以及《中山市三角镇人才房管理暂行办法》等文件规定，项目立项依据充分，内容明确，符合三角镇发展规划和党委政府的决策。

根据《三角镇2022年度部门预算批复》，人才工作专项经费

年初预算 1000000 元，由镇预算内资金安排，年中无调整。截至 2022 年底，该项目实际支出 865996.45 元，支出率为 86.6%。项目预算申报审批程序规范，项目申请、设立过程符合立项规范性要求。

项目管理方面：项目实施遵守相关法律法规，按照文件要求落实人才认定和津补贴发放工作。项目实施保障条件较充分，制定了《中共中山市三角镇委员会党建工作办公室内部管理制度》，成立了领导小组专门负责，有明确的开支预决算管理规定、财务审批程序、采购流程等内控措施，项目管理制度基本健全。根据中山市三角镇委员会党建工作办公室《2022 年行政事业单位内部控制报告》，业务管理合法、合规以及完整，管理制度健全，制度执行有效。

财务管理方面：项目单位按三角镇人民政府关于印发《三角镇预算管理及行政事业单位财务管理办法的通知》（角府〔2021〕17 号）相关规定，对项目资金进行管理，保障资金支出合规。根据中山市人力资源和社会保障局《关于下达 2022 年度全日制本科毕业生落户中山政府津贴市级补助资金（第一期）的通知》（人社局〔2022〕47 号）、《关于下达 2022 年度全日制本科毕业生落户中山政府津贴市级补助资金（第二期）的通知》（人社局〔2022〕55 号）、《关于下达 2022 年度全日制本科毕业生落户中山政府津贴市级补助资金（第三期）的通知》（人社局〔2022〕112 号），配套执行镇财政补助资金。根据《2022 年人才工作经费明细帐（市资金）》、《2022 年人才工作经费明细帐（镇资金）》和财务凭

证，资金均在规定的范围内支出，无超范围、超标准支出，无截留、挤占、挪用、虚列支出等情况发生，且每项资金核算规范，项目单位总体内控情况较好。

二、综合评价

根据人才发展战略的相关文件规定，对符合条件及已评定为高层次人才，按照不同级别发放津补贴和享受人才体检服务。通过开展人才政策宣讲活动、座谈会、入户宣传等方式，让更多人了解政策、知晓政策、用活政策，进一步吸纳更多人才来三角发展，促进三角镇经济高质量发展。人才工作专项经费项目加快推动了人才战略，发展高新产业、引领先进文化的领军人才，进一步激发了三角镇人才工作创新活力，全面提高人才工作服务水平，打造专业化人才队伍。三角镇设立人才工作专项经费引导充分发挥人才工作的重要性，为三角镇发展提供人才支撑保障，进一步激发三角镇人才发展活力。

项目立项符合规范性要求，业务和财务管理制度健全，执行有效，资金使用合规，财务监控有效。项目产出达到绩效目标的要求，不断优化三角镇人才软环境，让人才“引得进、留得住、有发展”。通过组织专家核查项目材料，从项目决策、项目管理、项目绩效等方面对项目进行综合评审，本项目绩效评价得分为**92.26分**，绩效等级为优。

三、项目绩效

（一）产出数量

2022年，三角镇共开展了11次人才活动，活动形式包括座谈

会、人才工作专题会议、联谊会、招聘会、技能大赛、政策宣讲会等，活动主要通过线下开展，截止目前参与者高达 5307 人次，活动辐射人数过万人。

2022 年三角镇开展了 1 次年轻干部座谈会，参会人数 33 人。2022 年三角镇共开展了 3 次人才政策宣传活动，其中 2 次企业座谈会、1 次入户宣传，参与人数高达 259 人次，参会企业达 45 家，服务辐射人数过万人。2022 年三角镇共开展了 6 次人才服务活动，新成立 1 个乡村振兴技能人才服务站。

2022 年三角镇评定符合高层次人才数量 12 人，审核通过的全日制本科毕业生数量 131 人。2022 年三角镇共 148 名全日制本科生成功申领落户中山津贴；共有 2 家企业拟引进 3 名博士后研究员，并利用子女入学等人才优待政策提高引才吸引力，进一步解决人才来三角发展的后顾之忧；全年共解决人才子女入学需求 115 人；加强人才房建设管理工作，为企业人才提供 27 套人才房以保障人才短期居住需求。项目产出指标均达到预期目标。

（二）产出质量

三角镇党委高度重视人才工作，紧紧围绕中山市人才发展的重点任务和工作措施，贯彻落实《中山市新时代人才高质量发展二十三条》，紧扣全镇发展“头等要务”主题主线，扎实推进人才工作。目前三角镇机关事业单位共有硕士研究生 46 名（含医院、学校），省属企业、非公企业共有硕士研究生 198 名、博士 33 名（其中全职 15 名），共有 46 人获得中山市紧缺适用高层次人才证（其中：第二层次 2 人，第五层次 1 人，第六层次 5 人，第七

层次 38 人)。

(三) 产出时效

项目实施起止日期自 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，及时发放相关人才津补贴。项目单位根据人才文件精神和相关规定，对符合条件及已评定为高层次人才，按照不同级别发放津补贴，已及时全额按时发放人才相关津补贴，有效做好三角镇人才服务工作。基本完成项目产出时效目标。

(四) 产出成本

根据《三角镇 2022 年度部门预算批复》、《2022 年人才工作经费明细帐（镇资金）》、《2022 年人才工作经费明细帐（市资金）》，2022 年项目预算安排 100 万元，项目年中无调整，项目支付方式为申请支付制。截至 2022 年底，实际支出 865996.45 元，支出率为 86.60%。其中高层次人才体验费 2956.45 元，用于支付高层次人才体检费用；高层次人才津贴 47040 元，用于支付已评定为的高层次人才，按不同级别发放高层次人才政府特殊津贴；全日制本科毕业生落户津贴 786000 元，用于已审核通过的本科生发放全日制本科毕业生落户津贴；高层次人才购房补助 30000 元，用于支付符合条件的高层次人才，按不同级别支付购房补助。资金支出在预算限额内，预算成本控制良好。

(五) 社会效益

通过开展人才政策宣讲活动、座谈会、入户宣传等方式，让更多人了解政策、知晓政策、用活政策，进一步吸纳更多人才来三角发展，促进三角镇经济高质量发展。开展一系列培训班，更

好地实现就业创业、增收致富、改善民生，为乡村振兴注入新的源动力。依托中山国际人才港三角服务中心，为人才提供咨询服务，2022年全年共服务人才481人次，解决人才职称申报、人才认定、子女入学、津贴发放、政策解读等需求；针对人才开展线上线下共11场青年人才活动，为广大三角青年提供交友、就业、技能培训等服务。2022年有2名人才成功聘为中山市特聘人才。

（六）可持续影响

通过开展各种人才活动，吸纳更多人才来三角发展，促进三角镇经济高质量发展。进一步优化人才配套优惠政策，结合《中山市新时代人才高质量发展二十三条》完善三角镇医疗、住房、子女入学和人才补贴等方面的优惠政策。不断优化人才软环境，让人才“引得进、留得住、有发展”。

（七）服务对象满意度

项目单位随机抽取各行各业人才填写调查满意度问卷，根据三角镇人才工作满意度调查问卷和结果显示，问卷内容基本合理，共有40人参与满意度问卷调查，总体满意度较高，达到100%。

四、存在问题

（一）绩效目标设置的科学性、合理性不足

绩效目标是指财政预算资金计划在一定期限内达到的产出和效果。绩效目标是项目库、部门预算编制、绩效监控、绩效评价的重要基础和依据。绩效目标要能清晰地反映预算资金的预期产出和效果，并以相应的绩效指标予以细化、量化描述，主要包括产出指标、效益指标和满意度指标。绩效目标存在的问题有：

一是项目总体绩效目标不够明确。根据项目单位提供的绩效自评基础信息表，该项目的总体绩效目标未能充分反映项目实施绩效，单位仅反映了要完成哪些事项，而未能体现通过完成这些事项，需要达到的目的和效果。总体绩效目标的表述逻辑应为“通过做哪些事，预期要达到哪些效果”。

二是绩效指标设置不够细化、量化。如项目单位将经济效益指标设置为“通过不断引进吸收高层次人才，加快我镇经济发展速度”；可持续发展效益指标设置为“通过不断引进吸收高层次人才，加快我镇经济发展速度”；服务对象满意度指标设置为“通过进企业宣讲、座谈会、入户、培训班时抽取人才填写调查满意度问卷”。指标设置不规范，指标内容过于笼统、宽泛，未能聚焦项目实施的具体绩效，不能量化反映项目产出情况，且难以评估和衡量。

（二）绩效核查材料的相关性有偏差，项目产出和效果方面的佐证材料偏少

项目单位提供的佐证材料 16《各专项项目支出绩效运行监控表》与该项目人才工作专项经费没有关联性。本项目是对人才工作专项经费重点项目进行绩效评审，不是对项目单位进行部门整体绩效评价，因此不需要提供项目单位其他专项项目支出绩效运行监控表作为本项目的佐证材料，应当提供人才工作专项经费项目实施与运行过程中的监管记录作为佐证材料。

项目单位提供的佐证材料 23《2021 年绩效评价项目公开信息资料（含网址）》与该项目人才工作专项经费没有关联性。本项

目是对人才工作专项经费重点项目进行绩效评审，不是对项目单位进行部门整体绩效评价，因此不需要提供项目单位其他项目绩效信息公开的佐证材料，应当提供人才工作专项经费项目预算信息、项目实施与运行过程中的监管信息公开的佐证材料。

项目产出和项目效益在绩效评审中分值不低于 60 分，项目产出和效果方面的佐证材料偏少，对照基础信息表中的绩效指标，应当逐项提供项目产出与效果相关材料，或提供能够反映项目成绩的相关资料。

五、相关建议

（一）强化绩效目标管理意识，细化量化绩效指标

强化绩效管理意识，提高绩效目标编制的科学性和合理性。一方面，建议项目单位在项目申报前，开展绩效目标培训工作，强化绩效目标管理意识。另一方面，建议项目单位组织开展项目绩效目标论证工作，针对项目特点，结合项目内容，组织财务和业务相关负责部门对项目的总体目标、项目产出与项目效果进行科学、充分的论证。具体的设置思路为：①根据项目内容及实施计划来制定，在一定程度上能体现项目决策意图和实施成效；②在明确绩效目标的基础上，进而对绩效目标进行细化、量化，保证绩效指标的完整性、合理性、可衡量性。

（二）加强绩效评价业务培训，提高绩效核查的有效性

项目单位在项目实施和运行过程中，注意收集和整理、归档项目监管记录，形成绩效核查的佐证材料，尤其是反映项目产出和项目效果方面的佐证材料。同时项目单位应当清晰事后续效评

审分项目绩效评价、政策绩效评价、部门整体绩效评价，不同类型的绩效评价有不同的评价体系，需要提供的佐证材料也不同。建议项目单位在绩效核查前，组织开展绩效评价培训工作，增强绩效评价意识，提高绩效核查的有效性。

评价单位（盖章）



2023年11月26日

附件 1：项目支出绩效评价表

人才工作专项经费绩效评价评分表

项目单位（全称）	中共中山市三角镇委员会党建工作办公室		指标 ID	1003297	项目名称	人才工作专项经费	预算金额（元） （含预算调整数）	1000000 元		
一级指标	二级指标	三级指标	权重	评分说明			专家评分	扣分依据	合计	
预算执行过程管理 （40分）	项目管理 （13分）	制度建设	2	①是否制定或具有相应的业务管理制度； ②管理制度是否合法、合规、完整。			2		38.26	
		项目调整	3	如涉及项目或明细调整： ①项目调整及支出调整原因是否充分； ②项目调整及支出调整手续是否完备。			3			
		项目执行及监管	8	①是否按照项目计划完成各项工作任务，进度是否达成； ②是否遵守相关法律法规和业务管理规定，有无重大投诉； ③项目合同书、验收报告或技术鉴定等归档资料是否完整、齐全，相关条款约定是否合理等； 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； ⑤是否采取了相应的项目质量检查、监督、验收等必需的控制措施或手段；			8			
	资金管理 （27分）	制度建设	2	①是否制定或具有相应的资金管理办法，符合相关财务会计制度的规定； ②单位内部财务管理制度是否健全。			2			
使用合规合理性		9	①是否符合国家财经法规和财务管理制度及有关专项资金管理办法的规定； ②资金拨付是否有完整的审批程序和手续； ③项目的重大开支是否经过评估认证； ④是否符合项目预算批复或合同规定的用途并按计划支出； ⑤是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况； ⑥原始凭证、会计核算信息是否真实、完整； ⑦是否采取了相应的财务检查等必要的监控措施或手段。			9				

		支出率	13	实际支出金额/实际到位金额×100%×权重。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。	11.26	实际支出金额/实际到位金额×100%×权重，支出率为86.60%	
		预算调整情况	3	(调剂至本单位其他项目使用金额+市财政回收金额、或由单位其他项目调剂至该项目使用金额)/项目预算金额×100%。反映实际用于该项目的资金情况。预算调整率≤10%，得满分，每高于1个百分点扣0.1分，扣完为止。	3		
绩效 指标 完成 情况 (60 分)	产出效率 (30分)	产出数量	10	根据计划目标完成产出数量判断。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，确定产出数量完成情况。	10		
		产出时效	5	根据项目实施计划、绩效目标申报表等，衡量项目是否在规定时间内完成。根据项目的完成时效性综合评分。	5		
		质量达标	15	根据完成质量和产出数量情况判断。本年度或项目期内，项目实际产出的产品或提供的服务，与既定质量标准的产品或服务标准进行对比，确定质量达标情况。(既定质量标准是指项目实施单位设立绩效目标时依据计划标准、行业标准、历史标准或其他标准而设定的绩效指标值。)根据提供的佐证材料及相关质量验收结论综合评分。	12	引进高层次人才提供的佐证材料不充分，酌情扣减3分	
	效益指标 (25分)	社会、经济、生态指标	20	主要评价项目实施对社会、经济、生态发展所带来的直接或间接影响情况，需与当年的绩效目标相对应，由项目实施单位参考相关绩效指标，根据项目预期社会效益(如低保人群就业率、交通安全提升率)、经济效益(如经营总收入增长率、产量增长率)、生态效益(如绿化面积增加率、改善生活环境程度)和可持续影响(如管理制度延续性、科研人员队伍稳定性)的具体情况 & 行业规范、标准、规划等进行设定。	17	经济、社会效益指标多为定性描述，不够清晰、细化、量化，酌情扣减3分	
		可持续发展效益指标	5	主要评价项目实施是否对相应方面持续发生影响；项目所规定的目标是否可以继续；现行管理体制能否满足长远发展需要，运行收入与成本费用有无严重倒挂，使运行难以为继而无法长远发展。 评价要点：项目是否能持续发挥良好的作用；后续各项管理是否得到落实；项目的运营维护费用是否高昂收不抵支等。	5		

	公众满意度 (5分)	社会公众或服务对象满意度	5	问卷调查问题设置合理规范、全面科学，并就调查结果进行总结分析得2分；同时，满意度 $\geq 95\%$ 得3分； $85\% \leq \text{满意度} \leq 95\%$ 得2分； $80\% \leq \text{满意度} \leq 85\%$ 得1分；其他不得分。	5		
小计			100	-----			92.26
逆向指标	自评工作质量 (-10分)	扣分处理	-10	①未在2023年11月9日前完成项目绩效自评工作，并于2023年11月9日前提交绩效自评材料扣2分； ②截至2023年11月9日未报送佐证材料或缺乏主要佐证材料扣2分，佐证材料整理不规范扣1分； ③每出现一处数据或重要信息错误扣0.5分，扣分上限为2分； ④自评材料关键信息缺少或未填写关键信息，扣2分，业务主管部门未采取有效措施督促下属单位组织填报自评材料扣1分。 按实际情况酌情扣分处理，上限10分。	0		0
	项目实施整改情况 (-5分)	扣分处理	-5	如该项目上年度已纳入绩效自评核查，且最终评级为差的，单位需进行整改。已经完成不扣分，其他按整改程度酌情扣分处理，上限5分。	0		
	负面影响 (-5分)	扣分处理	-5	是否发生涉及本项目的上访、纠纷、安全生产问题、有效投诉等；以及出现媒体严重负面报道。无此类现象不扣分，其他按具体情况酌情扣分处理，上限5分。	0		
逆向指标小计			-20	-----			0
合计							92.26
等级 (90 (含) -100 分为优、80 (含) -90 分为良、60 (含) -80 分为中、60 分以下为差)							优

