

# 人才发展专项项目绩效评价报告

## 一、项目基本情况

基本情况	项目名称	人才发展专项项目绩效评价		
	评价年度	2022 年度	评价类型	财政评价
	委托评价单位	甘肃省财政厅	评价机构名称	甘肃沐佳项目管理有限公司
	评价对象名称	中共甘肃省委组织部		
实施目的	为强化项目单位支出责任，提高财政资金使用效益，采取“财政+第三方机构”模式，对人才发展专项项目开展绩效评价，评价工作以预算资金管理为主线，从决策、过程、产出、效益等方面，衡量项目实施效果，为优化预算决策、改进管理、完善政策提供依据。			
资金情况 (万元)	债券安排资金	16530	实际到位资金	16530
	其中：中央财政	-	其中：中央财政	-
	省级财政	16530	省级财政	16530
	实际支出资金	13295.08	结转结余资金	2234.92
	预算执行率	80.43%		

## 二、项目绩效目标

年度绩效目标	按年度绩效目标考核内容，主要完成支持重点人才等项目，开展高层次专家联系服务工作，开展各类人才培养工作，开展省拔尖领军人才培养扶持工作，引进高层次人才，按要求使用其他人才工作经费。
--------	---

## 三、评价基本情况

评价范围	人才发展专项项目，涵盖预算资金 16530 万元。
------	---------------------------

<p style="text-align: center;"><b>评价依据</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 《中华人民共和国预算法》；</li> <li>2. 《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）；</li> <li>3. 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）；</li> <li>4. 财政部关于印发《中央部门项目支出核心绩效目标和指标设置及取值指引（试行）》的通知（财预〔2021〕101号）；</li> <li>5. 《中共甘肃省委甘肃省人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（甘发〔2018〕32号）；</li> <li>6. 甘肃省财政厅关于印发《甘肃省省级预算绩效管理办法》等6个办法和规程的通知（甘财绩〔2020〕5号）；</li> <li>7. 《甘肃省重点人才资金和项目管理办法》；</li> <li>8. 《甘肃省拔尖人才培养扶持办法（试行）》。</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>绩效评价指标体系</b></p>	<p>围绕决策、过程、产出、效益四个维度构建绩效评价指标体系，其中：一级指标4个、二级指标13个、三级指标39个，决策等4个一级指标占比分别为21%、17%、38%、24%。另外，为调动被评价单位和第三方机构双方配合的积极性，设置1个减分项指标及1个加分项指标。</p>
<p style="text-align: center;"><b>评价办法</b></p>	<p>成本效益分析法、比较法、因素分析法、抽样调查法、专家评价法。</p>
<p style="text-align: center;"><b>数据采集及处理办法</b></p>	<p>信息与数据收集采取访谈、问卷调查、文献资料、统计数据等方式进行，数据处理采取描述性统计、频率分析、卡方检验、趋势判断法等方法开展。</p>
<p style="text-align: center;"><b>绩效评价工作过程</b></p>	<p>接受委托任务、拟定方案、开展培训、现场评价、撰写报告、资料归档（2023年6月16日-9月3日）。</p>

#### 四、评价结论和绩效分析

综合评价结论	评价得分		84.46分	评价等级		良
	指标	决策	过程	产出	效益	合计
绩效分析	得分率	85.71%	78.76%	89.21%	79.88%	84.46%

#### 五、存在问题

1. 个别项目预算执行率较低。
2. 部分项目实施周期与管理周期不匹配，不利于成果形成与转化。
3. 部分项目绩效目标目标值设置过于保守，激励性偏弱。
4. 个别项目实际支出与预算计划相对偏离。
5. 部分人才所在单位重视程度不够，培养扶持主体责任落实有差距。

#### 六、有关对策建议

1. **加强同人才发展需求相契的制度建设，提高项目经费使用的“自由度”。**提高项目经费使用的“自由度”，与项目研发活动直接相关的支出据实开支，实行项目负责人签字报销制，并且在项目考核指标不降低的前提下，切实为人才减负松绑，进一步调动人才创新创造积极性。项目单位对项目经费使用的合规性、合理性、真实性和相关性承担法律责任，对本单位项目执行和经费使用承担监督管理责任。健全完善与工作相适应的项目经费使用、内部报销、信息公开、预算绩效管理、财务审查和科研服务等配套管理制度，加强对经费使用的管理监督。

2. **构建全周期人才培养模式，助推人才个性化发展。**人才发展专项项目可以对不同类型的人才实行目标跟踪制，前期控制，适时评估。评估以总结经验、加强交流、促进发展为目的，邀请资深专家和第三方机构按照全周期人才培养模式，对不同类型的人才绩效产出进行评估，及时发现人才发展中遇到的问题，并给出今后发展的建议，解决工作中遇到的困惑。项目实施的专家等负责人可以紧密跟踪各类人才的成长轨迹，通过座谈会、研修班等形式深入各类人才群体，倾听他们对社会发展的意见建议、个人发展中面临的困难和需要解决的问题，助力各类人才的发展。

3. **完善绩效目标咨询论证机制，增强目标激励引导力。**项目部门在认真落实现有的科学设定绩效目标的有关制度的基础上，进一步加强完善绩效目标咨询论证机制，同时，在项目实施过程中适时对项目绩效目标完成情况进行监督

---

指导，对发现的绩效目标偏离问题及时进行“校对”，人才所在单位要增强目标激励引导力，充分调动专家等项目负责人的积极性和主观能动性，鼓励他们自我加压，主动克服畏难情绪，从绩效目标设定的“舒适区”向“艰难区”进发，挑战更高的绩效目标，实现更好的项目效果。同时，在产出效果方面，建议项目部门进一步加大对涉及基础研究、解决重大问题以及“卡脖子”问题的项目给予重点扶持和资金支持。

**4. 行业主管部门应加强项目实施督导，靠实人才所在单位主体责任。**首先，建立定期督导机制。行业主管部门、人才所在单位可以制定详细的督导计划和时间表，定期对人才发展项目的实施情况进行督导。通过实地走访、座谈会等方式，了解单位在人才培养、选拔、使用等方面的具体措施和进展情况，并及时提供指导和支持。其次，加强项目进展监测。行业主管部门可以建立项目进展监测系统，对人才发展项目的实施进展进行实时监测和评估。通过收集和分析项目数据，及时发现问题和短板，并提出相应的改进措施，确保项目的顺利进行取得预期效果。最后，提供政策支持和激励措施。行业主管部门可以根据单位在人才发展方面的表现，给予相应的政策支持和激励措施。另外，着力强化人才发展项目及其政策的宣传力度，通过宣传人才优秀业绩和典型事迹，为人才脱颖而出创造良好的舆论氛围。

---

## 七、其他需要说明的事项

---

**一是**采取统筹规划评价工期、规范评价管理流程、严格评价机构筛选、强化评价过程管控、优化评价组织模式等措施，统筹推进项目实施。

**二是**创新项目主评人“交叉评审”、第三方机构“内审+终审”、“质费挂钩”等机制，提高绩效评价服务水平和报告质量。

**三是**对财政绩效评价结果及有关情况进行了通报，要求各有关部门举一反三、跟踪落实问效，充分发挥“以评促改”的积极作用，对标对表分析本部门本行业在预算绩效管理方面存在的短板弱项，做好问题整改和政策落实。

---