

中山市财政支出绩效评价报告

项目名称：人才发展专项资金（博士后培养工程
扶持经费和高层次人才服务经费）

评价类型：重点评价

评价机构：北京金凯伟业咨询有限公司



报告日期：2023 年 7 月

评价机构(盖章)



为贯彻《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）文件精神，落实预算绩效管理主体责任，综合评价人才发展专项经费-博士后培养工程扶持资金和高层次人才服务经费政策效果，中山市财政局（以下简称“市财政局”）委托北京金凯伟业咨询有限公司，依据相关政策文件对2022年度博士后培养工程扶持资金和高层次人才服务经费开展政策性绩效评价，考虑到政策实施的延续性，结合经费项目的实际情况，需进行延伸评价。延伸范围至2021年度，2021-2022年度共涉及财政资金2,718.64万元。项目通过不断完善制度、搭建沟通平台、积极提供人才服务等举措，扎实工作，开拓创新，大力实施博士博士后培养工程，为加快中山市高质量崛起、全面提升城市综合竞争力提供了有力的人才支撑。

根据市人社局提供的材料，结合绩效评价指标体系，对政策制定及实施情况开展绩效评分。经评价，综合得分为88.57分，评价结果等级为“良”。

评审过程中发现政策项目在制度体系建设、个别政策条款执行力、人才引育留效果、预算绩效目标管理等方面存在问题。下一步建议通过以下措施提升项目绩效，一是加大引育留人投入，提升政策后续持续力；二是完善制度体系建设，健全制度保障；三是强化政策措施落实，提升政府公信力；四是提高绩效管理意识，科学设定目标。

目 录

一、基本情况	1
(一) 项目概况	1
1. 项目背景	1
2. 主要内容及实施情况	1
3. 资金投入及其使用情况	3
(二) 绩效评价工作开展情况	4
1. 项目绩效目标	4
2. 评价对象	5
3. 评价目的	6
4. 评价原则	6
5. 评价指标体系	6
6. 评价方法	8
7. 评价工作过程	8
二、绩效评价指标分析及评价结论	8
(一) 绩效指标分析	8
(二) 评价结论	16
三、经验做法	17
(一) 完善制度建设，为科创平台可持续发展提供政策 支撑	17
(二) 优化平台管理，促进平台建设从增量向提质转变	17

(三) 加强人才服务, 为博士博士后提供便捷服务	18
四、存在问题及原因分析	18
(一) 人才引育留效果有待进一步提升	18
(二) 制度体系建设需进一步完善	20
(三) 个别政策条款执行力有待加强	21
(四) 预算绩效管理工作不到位	22
五、改进建议	22
(一) 加大引育留人投入, 提升政策后续持续力 ..	22
(二) 完善制度体系建设, 健全制度保障	24
(三) 强化政策措施落实, 提升政府公信力	25
(四) 提高绩效管理意识, 科学设定目标	25
附件 1 人才发展专项政策绩效评价指标体系	26
附件 2 问卷调查统计 (受补贴人才)	49
附件 3 问卷调查统计 (工作站/基地)	53

一、基本情况

（一）项目概况

1.项目背景

为深入实施新时代人才强市战略，进一步规范中山市博士和博士后管理工作，更充分发挥博士后制度在引进培养高层次创新型青年人才、促进产学研融合、推动大众创业万众创新中的重要作用。根据《博士后管理工作规定》（国人部发〔2006〕149号）、《人力资源社会保障部全国博士后管理委员会关于贯彻落实〈国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见〉有关问题的通知》（人社部发〔2017〕20号）、《广东省人民政府办公厅转发国务院办公厅关于改革完善博士后制度意见的通知》（粤府办〔2016〕73号）等文件规定，中山市人力资源和社会保障局于2021年制定了《关于印发中山市博士和博士后工作管理办法的通知》（中人社发〔2021〕108号）与《关于印发中山市博士和博士后扶持资金管理办法的通知》（中人社发〔2021〕73号），鼓励和支持企事业单位申请设立博士后科研工作站或博士后创新实践基地及博士工作站。

2.主要内容及实施情况

根据《关于印发中山市博士和博士后工作管理办法的通知》（中人社发〔2021〕108号）、《关于印发中山市博士和博士后扶持资金管理办法的通知》（中人社发〔2021〕73号）及《中山市博士后工作绩效评估暂行办法》相关规定，项目政策内容包括但不限于：

(1) 科研创新平台补助

①新设的流动站、工作站、基地，在招收至少 1 名博士后进站、基地后，由市财政分别给予 80 万元、80 万元、30 万元一次性建站补助。基地经批准设立工作站的，按工作站的资助标准补齐差额。新设博士站在招收至少 1 名博士人员进站后，由市财政给予 50 万元设站补助，分 3 年发放。同一单位与不同流动站共建基地的，建站补助不重复享受。

②民营企业设立工作站、基地、博士站的，按市有关政策享受现行额度上浮 10% 的设站补助。上浮部分由市财政承担。

(2) 博士后研究人员扶持政策

①为每人提供最长享受期限 2 年的研发经费和生活补贴共计 40.8 万元，其中研发经费 5.4 万元/年，每年申请一次；生活补贴 15 万元/人/年，按月发放。由流动站、工作站、基地设站单位分别在 5 月、10 月为完成开题报告或年度评估合格及以上的博士后研究人员统一申请；

②获得中国博士后科学基金资助的，给予 1：1 比例的配套扶持；

③每年安排一次免费体检，享受中山市处级干部体检标准；

(3) 绩效评估工作及结果应用

①市人力资源社会保障局每年定期组织全市博士后工作平台及在站（基地）博士后人员开展年度绩效评估。

②市人力资源社会保障局应对绩效评估结果为优秀的

博士后工作平台和博士后人员予以通报表扬，博士后工作平台给予一次性奖励金 5000 元，博士后人员给予一次性奖励金 1000 元。优先推荐评估结果为优秀的博士后创新实践基地申报设立博士后科研工作站。

3.资金投入及其使用情况

2021-2022 年人才发展专项资金（博士后培养工程扶持资金和高层次人才服务经费）项目年初预算总金额为 2,714.66 万元。

2021 年度人才发展专项资金（博士后培养工程扶持经费和高层次人才服务经费）年初预算安排 1,271.66 万元，全年完成预算支出 1,267.84 万元，预算执行率 99.68%。

2022 年度人才发展专项资金（博士后培养工程扶持资金和高层次人才服务经费）年初预算安排 1,443.00 万元，年中调增预算 8 万元，经调整后预算总额度 1,451.00 万元，全年完成预算支出 1,450.80 万元，预算执行率 99.99%。预算情况详见表 1-1 所示：

表 1-1 2021-2022 年项目资金预算及支出情况（万元）

年份	年初下达预算金额	调整后预算金额	实际支出金额	预算调整率	实际执行率
2021 年	1,271.66	1,271.66	1,267.84	0.00%	99.68%
2022 年	1,443.00	1,451.00	1,450.80	0.55%	99.99%
合计	2,714.66	2,722.66	2,718.64	0.29%	99.85%

2021-2022 年人才发展专项资金项目工作经费实际总支出 2,718.64 万元，执行率 99.85%。其中 2021 年 1,267.84 万元；2022 年 1,450.80 万元。资金总体支出结构如表 1-2 所示。

表 1-2 2021-2022 年资金总体支出结构（万元）

序号	资助类别	2021 年	2022 年	总计
1	博士后研发经费	280.80	234.00	514.80
2	博士后基地、建站扶持资金	566.00	439.00	1,005.00
3	博士后生活补贴	387.20	567.00	954.20
4	国家自然科学基金、博士后科学基金配套	16.00	60.00	76.00
5	博士后绩效评估费用	4.50	5.00	9.50
6	特津专家费用	1.34	6.11	7.45
7	高层次人才体检费	11.22	12.43	23.65
8	中国·（广东）中山海外博士博士后创新赛服务费	-	119.10	119.10
9	第一届粤港澳大湾区博士博士后创新创业大赛费用	-	3.04	3.04
10	博士博士后工作站牌匾制作费用	0.05	0.32	0.37
11	博士博士后工作平台评审推荐工作费用	0.73	2.18	2.91
12	设站单位业务培训班费用	-	2.621	2.62
合计		1,267.85	1,450.80	2,718.65

（二）绩效评价工作开展情况

1.项目绩效目标

对引进、培养和留住高层次人才起到积极作用。引进、培养和留住高层次人才，提高中山市企事业单位技术创新能力、自主研发能力和市场竞争力，促进中山市产业升级。

（1）2021 年度绩效目标及完成情况

①年度绩效目标

新设立博士后创新实践基地 2 家、新设立博士工作站 5 家、在站（基地）博士后 40 名。

②完成情况

全年新设立 1 家博士后创新实践基地（广东三和控股有限公司），5 家省博士工作站（咀香园健康食品（中山）有限公司、中山市中智药业集团有限公司、中山火炬职业技术学院、广东君厚生物医药有限公司、广东鑫光智能系统有限公司）。2021 年在站（基地）博士后 57 人。

（2）2022 年度绩效目标及完成情况

①年度绩效目标

新设立博士后科研工作站 1 家、博士后创新实践基地 2 家、省博士工作站 5 家；新增在站（基地）博士后 12 名。

②完成情况：

全年新设立 1 家博士后科研工作站（中科中山药物创新研究院），1 家博士后创新实践基地（中山市掌声电器有限公司），5 家省博士工作站（完美（广东）日用品有限公司、长春理工大学中山研究院、中山榄菊日化实业有限公司、中山德华芯片技术有限公司、中山新诺科技股份有限公司），全年新增博士后人员 29 名。

2.评价对象

本次政策绩效评价的对象为中山市人力资源和社会保障局博士后培养工程扶持资金和高层次人才服务经费项目相关政策文件及其实施情况。

3.评价目的

科学客观地评价博士后培养工程扶持资金和高层次人才服务经费项目政策的制定与实施情况，根据评价结果，调整补贴政策内容和配套资金预算安排，推动高层次人才引进工作，为中山市人才引进政策实施效果持续改善提出建议。

4.评价原则

（1）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，对部门的预算支出和项目绩效进行客观、公正反映。

（2）统筹兼顾。一是突出预算支出绩效评价的特点，要将公共财政政策、资金整体绩效、第三方评价等核心理念贯穿其中，凸显提高政策或项目实施效果的目标导向，区别于一般的会计、稽查、审计等工作。二是增强针对性。针对不同的职能部门，不同用途的资金，设计不同的评价方法和评价内容，并保持与总体资金绩效评价的有效衔接。

（3）公开透明。绩效评价结果应用要注重实效，需要依法依规公开，接受社会监督。

5.评价指标体系

根据财政部、广东省和中山市预算绩效评价办法，结合本次项目特殊性，确定项目绩效评价的主要内容：

表 1-3 指标体系设置情况

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重
----	------	----	------	----	------	-----	----

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重
1	政策制定	20	政策目标适应性	6	政策目标适应性	适应	6
2			政策制定科学性	6	前期论证充分性	充分	3
3					制定程序规范性	规范	3
4			政策要素完整性	8	补贴范围明确性	明确	2
5					补贴标准合理性	规范	2
6					补贴流程合理性	合理	4
7	政策实施	20	政策管理制度完整性	4	管理制度健全性	健全	2
8					部门协作机制健全性	健全	2
9			绩效目标科学性	6	年度绩效目标合理性	合理	6
10			政策资金利用高效性	4	资金拨付到位率	100%	1
11					预算执行率	100%	3
12			政策执行有效性	4	资金活动合规性	合规	2
13					业务活动合规性	合规	2
14			政策信息公开性	2	信息公开规范性	规范	2
15	政策效益	60	产出指标	22	新设立博士后科研工作站数量完成率	100%	3
16					新设立博士后创新实践基地数量完成率	100%	3
17					新设博士工作站数量完成率	100%	2
18					新增在站(基地)博士后人数完成率	100%	4
19					应补尽补率	100%	5
20					业务推进的及时性	及时	5
21			效益指标	28	人才科研成果贡献	增长	4
22					工作站(基地)科研成果贡献	增长	4
23					科研成果认证水平	提升	5

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重
24					政策吸引力	吸引力强	5
25					人才稳定性	稳定	5
26					人才政策的后续持续力	显著	5
27			满意度指标	10	人才满意度	≥95%	5
28					工作站（基地）满意度	≥95%	5
指标小计							100
1	正向指标	10	加分项	4	—	—	4
2				6	—	—	6
3	逆向指标	-10	扣分项	-10	—	—	-10
4	逆向指标	-10	扣分项	-10	—	—	-10
5	逆向指标	—	扣分项（一票否决）	—	—	—	—

6.评价方法

常规的评价方法主要包括(但不限于)成本效益比较法、各类比较法、因素分析法、最低成本法、公众评判法、标杆管理法等。

7.评价工作过程

本次政策绩效评价工作主要包括单位自评、书面评审和综合评价等三个阶段。

二、绩效评价指标分析及评价结论

(一)绩效指标分析

1.政策制定情况

(1)政策目标适应性

对比《中山市博士后工作绩效评估暂行办法》《关于印发中山市博士和博士后工作管理办法的通知》《关于印发中山市博士和博士后扶持资金管理办法的通知》及多项上级政策，均符合中山市政治、经济、社会发展需求，且政策内容与同类或相近政策不存在重复或竞合。指标值 6 分，得分 6 分。

（2）政策制定科学性

一是前期论证充分性，根据《关于〈中山市博士和博士后工作管理办法（送审稿）〉的审核意见》《关于〈中山市博士和博士后工作管理办法〉的修订说明》等文件，政策制定前期调研主要结合十四五期间的新要求、中山博士后流动站现状、责任义务的调整，新增、调整或补充明确各项制度原则和内容，论证过程较为充分。指标值 3 分，得 3 分。

二是制定程序规范性，根据《规范性文件备案登记表（中山市博士和博士后工作管理办法）》《关于〈中山市博士和博士后工作管理办法〉的修订说明》《审查意见采纳情况说明》、信息公开相关页面等方面可得，政策制定经过内部讨论和审批程序，且程序完成及规范。指标值 3 分，得 3 分。

（3）政策要素完整性

一是补贴范围明确性，根据《关于印发〈中山市博士和博士后工作管理办法〉等通知》《关于印发〈中山市博士和博士后扶持资金管理办法〉等通知》相关内容可得，相关补贴范围较为明确，各类范围定义较清晰无歧义。指标值 2 分，得 2 分。

二是补贴标准合理性，结合《中山市博士和博士后工作管理办法》政策解读，对比中山市人才补贴相关政策和省内其他地市补贴标准，本政策补贴标准较为合理，复核中山市经济社会发展水平，且标准清晰、可行。指标值 2 分，得 2 分。

三是补贴流程合理性，《中山市博士和博士后扶持资金管理办法》中均对建站补贴、博士后研发经费和生活补贴、配套扶持资金等补贴申请、审核、拨付流程及监督管理进行了规定，流程较为合理、全面。指标值 4 分，得 4 分。

2. 政策实施情况

（1）政策管理制度完整性

一是管理制度健全性，财务管理制度方面，包括《中山市人力资源和社会保障局财务管理制度》（中人社发〔2022〕64 号）《博士和博士后扶持资金发放业务手册（行政给付）》《博士和博士后工作平台申报、评估业务手册（行政确认）》，相关财务规定较为完整。

业务管理制度方面，根据《中山市博士和博士后工作管理办法》各类经费基本进行了办理流程说明，尚未明确个人体检申请流程或可参照执行的相关流程出处。

另外，《中山市博士和博士后工作管理办法》第十条规定“同一单位可与不同流动站共建基地，连续 3 年空站的基地应予以撤销。”但相关撤销程序尚不明确。综上，政策相关业务管理制度完整性不足，本指标值 2 分，扣 1 分。

二是部门协作机制健全性，根据人才开发科提供的《人

才开发科人员分工安排》，博士后培养工程扶持资金和高层次人才服务经费以“科长-组长-专职组员”三级管理架构进行管理，配有专职人员跟进相关业务，职责划分明确。指标值 2 分，得 2 分。

（2）绩效目标科学性

根据《2021 年度绩效预算申请表（博士后培养工程扶持资金和高层次人才服务经费）》《2021 年预算单位项目库申报表》，2021 年度项目绩效目标未设置质量指标、时效指标等指标，绩效目标及指标与年度任务数未完全对应。2022 年度不存在相关问题。综上，指标值 6 分，得 4.5 分。

（3）政策资金利用高效性

一是资金拨付到位率，根据人才发展专项资金（博士后培养工程扶持经费和高层次人才服务经费）2021 年、2022 年明细账，以及 2021 年、2022 年分解下达经费预算的相关文件可得，政策资金足额下拨。本指标值 1 分，得 1 分。

二是预算执行率，2021 年度年初预算安排 1,271.66 万元，全年完成预算支出 1,267.84 万元，预算执行率 99.68%；2022 年度年初预算安排 1,443 万元，年中调增预算 8 万元，经调整后预算总额度 1,451 万元，全年完成预算支出 1,450.80 万元，预算执行率 99.99%。按“ $\text{预算执行率} = \text{决算数} / \text{年初计划数（或年中调整数）} \times 100\%$ ”核算，指标值 3 分，得 2.99 分。

（4）政策执行有效性

一是资金活动合规性，根据 2021 年、2022 年补贴申请审核、发放的全过程材料，资金的收支活动基本符合财务管

理制度要求，但仍发现会计摘要内容编写错误的情况：2022年度申报“安排100名高层次人才进行体检(预算标准为1600元/人)”，根据明细账，2022年10月27日，记账凭证“记账-10-0166”为“支高层次人才体检费(8人)”金额124,312元，人均金额15,534元，与年初申报标准不符。经核实，实为摘要内容编写错误，应为“80人”。指标值2分，得1分，扣1分。

二是业务活动合规性，根据2021、2022年度中山市博士后工作站平台绩效评估评分表，在站(基地)博士后专家评估评分汇总表以及现场调研中企业提供的相关资料可得，政策实施过程中按规定每年开展绩效评估。

《中山市博士和博士后工作管理办法》第三十三条规定“生活补贴15万元/人/年，按月发放”，实际每年发放两次，未按制度规定按月发放。指标值2分，得1分，扣1分。

3. 政策产出情况

一是新设立博士后科研工作站数量完成率，2021年未设定相关目标值，实际新增0家；2022年目标值1家，实际完成1家，完成率100%。指标值3分，得3分。

二是新增博士后创新实践基地数量完成率，2021年创新实践基地新增目标值2家，实际完成1家；2022年目标值2家，实际完成1家，完成率50%。指标值3分，得1.5分。

三是新增博士工作站数量完成率，2021年目标值为5家，实际完成5家；2022年目标值5家，实际完成5家，完成率100%。指标值2分，得2分。

四是新增在站（基地）博士后人数完成率，2021 年未设置新增目标；2022 年引进博士后目标值为 12 名，实际引进 29 名，完成率超过 100%。指标值 4 分，得 4 分。

五是应补尽补率，根据 2021 年、2022 年补贴申请审核、发放的全过程材料及明细账，2021 年生活补贴应补人数 50 人，实际补贴 50 人，应补尽补率 100%；2021 年生活补贴应补 49 人，实际补贴 49 人，应补尽补率 100%。按“应补尽补率=实际收到补贴人数/申请且符合补贴条件人数*100%。”核算，应补尽补率 100%。指标值 5 分，得 5 分。

六是业务推进及时性，根据政策相关规定，对应明细账支出时点，博士后生活补贴每半年支付一次，并未按月发放。其他各类补贴发放无明确发放时间要求，且未收到发放延迟投诉，可认定为推进及时。综上，指标值 5 分，得 4 分。

4. 政策效益情况

一是人才科研成果贡献，根据《中山市博士后业绩汇总表（2018-2022 年）》，论文、论著发布数量方面：2018 年 45 项、2019 年 72 项、2020 年 47 项、2021 年 65 项、2022 年 66 项，增长率整体>0%，指标值 4 分，得 4 分。

二是工作站（基地）科研成果贡献率，同上，以 2021 年为时间节点，各工作站（基地）论文、论著发布数量整体呈上升趋势，增长率整体>0%，指标值 4 分，得 4 分。

三是科研成果认证水平，2018-2020 年，申报基金（省部级以上）79 项，获批 21 项，比例 26.58%；成果、奖励及专利申请数 244 项，获批 136 项，比例 55.74%；

2021-2022 年，申报基金（省部级以上）112 项，获批 29 项，比例 25.89%；成果、奖励及专利申请数 156 项，获批 118 项，比例 75.64%。申报省部级以上基金的获批比例基本持平，成果、奖励及专利的申请数、获批数量总体下降，但获批比例大幅上升。综上，指标值 5 分，得 5 分。

四是政策吸引力，指标“新设立博士后创新实践基地数量完成率”2021、2022 年创新实践基地各完成新增数量 1 家，年初目标值为 2 家，该指标目标未达标。指标值 5 分，得 3.33 分。

五是人才稳定性，根据《中山市博士后人员信息表（出站博士后）》等文件统计，2021 年已出站博士后 168 人，留中山工作共 108 人，比例 64.29%；2022 年已出站博士后 174 人，留在中山工作共 110 人，比例 63.22%。两年留中山比例均超过 50%，具有一定人才稳定性。指标值 5 分，得 5 分。

六是人才政策的后续持续力，即人才对政策的认可度及政策的持续影响力，根据问卷星网络调查，50 份问卷中（多选题）仍有 58%受访人员表示“政策宣传力度不足，公众认知程度低”；48%认为“政策待遇偏低，吸引力不强”。

对比 2021 年满意度调查结果，对于有关“出站后是否有意留在中山”，2021 年 72.22%表示有意向；2023 年 74%表示有意向，意向比例相仿。结合“人才稳定性”指标相关数据，实际留中山比例与意向比例相差近 10%，截至 2023 年 5 月，出站博士后 195 人，留在中山 111 人，比例 56.92%，留中山比例有所下降。人才对政策认可度和政策的持续效力

仍有提升空间。指标值 5 分，得 2 分，扣 3 分。

（3）满意度指标

一是人才满意度，截至报告初稿出具之日，填报数量为 50 份，其中表示“非常满意”18 份，“基本满意”28 份，“不满意”4 份。按满意程度配比，“非常满意”100%，“基本满意”75%，“不满意”0%，综合满意度为 78%。根据评分标准，满意度低于 95%时，每降低 1%，扣 2%权重分，共扣 1.7 分。指标值 5 分，得 3.3 分。

二是工作站（基地）满意度，截至报告初稿出具之日，填报数量为 0。8 月 21-23 日补发问卷，填报数量为 29 份，其中表示“非常满意”11 份，“基本满意”18 份，按满意程度配比，“非常满意”100%，“基本满意”75%，综合满意度为 84.48%。根据评分标准，满意度低于 95%时，每降低 1%，扣 2%权重分，共扣 1.05 分。基于问卷为补发的情况，酌情扣 1 分。综上，指标值 5 分，得 2.95 分。

5. 正向指标

一是市人社局因本政策的推行或相关事项获得表彰或奖励的情况。截至报告初稿出具时间，未获得相关奖项，因此本项不加分。

二是工作站（基地）或人才科研成果获得国家级、省级科学技术类奖项的情况。经核对《2022 年度中山市博士后工作站平台绩效评估评分表》《2022 年度中山市在站（基地）博士后专家评估评分汇总表》及《2018-2022 年度中山市在站（基地）博士后业绩汇总表总表》相关信息，各工作站（基

地)获省级以上奖项一等奖5项;二、三等奖共4项,合计加6分。

6. 逆向指标

政策涉及的各项补贴申报与发放的准确程度、项目实施过程中涉及的其他违法违规违纪情况方面,暂未发现有关问题,不作扣分。

《2021年绩效自评基础信息表(博士后)》自评内容为2020年度实施内容,非2021年度。酌情扣2分。综上,逆向指标合计扣2分。

(二) 评价结论

评价组根据市人社局提供的材料,结合绩效评价指标体系,对政策制定及实施情况开展绩效评分。本次绩效评价政策制定得分20.00分,政策实施得分15.49分,政策效益得分49.08分,基础指标得分84.57分;正向指标得分6分,逆向指标得分-2分,综合得分88.57分,评价结果等级为“良”。得分情况见表2-1,具体评分标准见附件1。

表 2-1 评价得分情况表

一级指标	权重	得分	得分率
政策制定	20.00	20.00	100.00%
政策实施	20.00	15.49	77.45%
政策效益	60.00	49.08	81.80%
小计	100.00	84.57	84.57%
正向指标	10.00	6.00	-
逆向指标	-20.00	-2.00	-

一级指标	权重	得分	得分率
合计	-	88.57	-

三、经验做法

（一）完善制度建设，为科创平台可持续发展提供政策支持

为进一步发挥中山市博士和博士后平台在培养、吸引和使用高层次人才方面的重要作用，根据国家、省、市的有关文件，在吸收近年来本市和其他地区在博士和博士后管理方面的经验和成果基础上，结合实际工作情况，中山市人力资源和社会保障局对原博士后管理工作办法进行了修改、完善，修订出台了《中山市博士和博士后工作管理办法》，制定了《中山市博士和博士后扶持资金管理办法》。在站博士后人员研发经费及生活补贴从原来的每人每年 15 万元调升为每人每年 20.4 万元，资助 2 年，共 40.8 万元。国（境）外院校毕业的博士来中山市做博士后的，出站后留在中山市工作的博士另给予 10 万元生活补贴。

两个《办法》的出台，填补了博士后科研流动站、博士工作站的管理制度空白，加大了对博士博士后人员的扶持力度，为博士和博士后工作平台及博士后人员的扶持资金、经费补贴发放和使用管理提供了政策依据。

（二）优化平台管理，促进平台建设从增量向提质转变

一是对全市博士后科研工作站、博士后创新时间基地开展自查整改工作。每年向空员工作站、空员基地发出整改通知，要求其一年内必须引进博士后科研人员，同时发掘与中

山市产业结构相匹配的优质企业申报博士博士后工作平台。二是对全市 26 家省博士工作站开展博士工作站绩效评估自评工作，重点考察博士工作站的运行情况和效益，包括工作站的经费使用、人才引进、科研成就、经济和社会效益等方面。三是按照中山市博士后绩效评估暂行办法规定，每年对全市博士后工作绩效评估，邀请 9 名评估专家组成评估小组，对全市博士后工作平台及在站（基地）博士后进行绩效评估，评出成绩突出单位和成绩突出个人。

（三）加强人才服务，为博士博士后提供便捷服务

搭建博士博士后扶持资金申报系统并不断完善。从 2021 年 5 月起，博士博士后人员信息登记、设站单位扶持资金发放、人员经费补贴全部通过系统申报和审核，极大地提高了管理和服务效率，2022 年通过不断修改完善，已实现主管部门线上审批，可全程网办，目前系统已成功受理 2600 余万元经费申请。企业申报时只需线上填报在站博士信息及有关佐证材料，申请流程快速且简便。博士博士后人员登记信息化为今后中山市人才云的建设提供了数据支撑。

四、存在问题及原因分析

（一）人才引育留效果有待进一步提升

1. 在站人数增长后劲不足，民营企业站点引才难

自 2018 年《中山市博士和博士后工作管理办法》实施以来，博士博士后工作取得较好成效，工作站（基地）数量逐年增加，但在站博士博士后人员数量并无明显增长：2021-2022 年共新增工作站（基地）4 家，在站（基地）博士

后人数从 57 人上升至 72 人，其中部分人员处于延期或未及时办理出站手续的状态，同时中山药创院 2021-2022 年新增博士后 27 人，实际在站（基地）博士后人数呈流失的态势。一定程度反映了各机构对于科研水平提升的需求增长与引才工作推进难度大的矛盾。

根据《中山市人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》相关内容，需着力建设与智能家居、新一代信息技术、高端装备制造、生物医药、现代服务业等现代产业体系发展相适应的高素质人才队伍。目前已建站点基本覆盖以上重点领域，但除生物医药外，其他领域仍需持续加大人才队伍建设力度。尤其是智能家居、新一代信息技术及高端装备制造领域的民营企业，受制于中山市整体城市吸引力较周边城市低、企业引进渠道面窄成本高、管理难度大等因素，引进人才整体难度较大。根据相关统计资料反映，除 2021 年、2022 年新建站点外，已有民营企业站点共 36 家，新增博士后数量仅 10 人，超过 20 个民营企业站点将面临空站撤销的情况。

2.缺少“学科带头人”，科研成果水平提升任重道远

2021-2022 年期间部分在站（基地）博士博士后在对标对表技术前沿，加强基础和前瞻性研究，为所在企业未来发展方向提供研究成果，但也有部分研究项目进展不理想，部分站点论文、论著产出数量较多，发明专利、实用专利相对较少，研究成果转化效率有待提升。各机构普遍缺少“学科带头人”，整体学术技术研究水平未能“拔尖”，主要体现在目前获奖的项目以省部级、市级为主，如 2020 年发表论

文、论著共 47 篇、2021 年发表 65 篇、2022 年发表 66 篇，均未取得国家级奖项，缺少具有突出水平的成果。

3.留中山人才比例呈下降趋势，政策后续持续力不足

自 2021 年《中山市博士和博士后扶持资金管理办法》实施以来，每年博士后留中山比例均超过 50%，趋势较为平稳，人才具有一定稳定性。

其中 2021 年已出站博士后 168 人，留中山工作共 108 人，比例 64.29%；2022 年已出站博士后 174 人，留在中山工作共 110 人，比例 63.22%。截至 2023 年 5 月，出站博士后 195 人，留在中山 111 人，比例 56.92%，较前两年有所下滑，三年比例呈下降趋势。

另外，对比人才个人满意度调查结果，对于有关“出站后是否有意留在中山”，2021 年 72.22%表示有意向，实际留中山比例与意向比例相差近 10%；2023 年满意度调查中，有 74%表示有意向，但与实际比例相差近 20%。差异原因包括：一是参与问卷调查的博士后多为新进站人员，尚处于满足期，对留在中山发展有较大期望。二是上述留在中山的博士后所属站点（基地）基本属于事业单位、科研机构，就业条件、环境较民营企业可观。根据平台满意度调查结果，29 份填报结果中有 20 个平台为民营企业，其中 40%的民营企业在“本工作站/基地在引进人才方面遇到的问题”中表示人才容易流失，实际民营企业博士后留中山情况较国有企业、科研机构等平台差，亟需加大留人相关措施的开发与完善。

（二）制度体系建设需进一步完善

根据《中山市博士和博士后工作管理办法》，博士和博士后工作管理经费包括建站补贴、生活补贴、科研经费、高层次人才服务经费等，并对相关补贴范围、标准进行了详细说明，但部分经费、事项的办理流程、审核标准仍有待明确。

一是《博士和博士后工作管理办法》尚未对个人体检申请流程、所需材料等内容进行详细说明。

二是《中山市博士和博士后工作管理办法》第十条规定“同一单位可与不同流动站共建基地，连续3年空站的基地应予以撤销。”但相关撤销程序尚不明确。

三是对于已申领相关研发经费、生活补贴的博士后，中途退站时涉及的经费收回的核算方式（经费类型、标准）及程序仍需通过管理制度进一步明确。如中国科学院药物创新研究所中山研究院2021-2022年共3名博士后退站，其中两名已分别领取了14个月、3个月生活补贴，其中一名博士后涉及研发经费。根据市人社局8月16日提供的相关资料，已于5月25日向研究院发出研发经费退款通知书，7月20日已完成退还。以上事项仍存在处理方式无据可依的问题，同时导致政策的鼓励性、约束性降低，不利于工作站（基地）及博士后遵照执行。

（三）个别政策条款执行力有待加强

《中山市博士和博士后工作管理办法》第三十三条规定“生活补贴15万元/人/年，按月发放”。经查阅支出明细账，生活补贴实际发放频次为每年两次，并未按制度规定按月发放。经座谈了解，发放频次更改主要与财政资金下达与财政

支出进度安排实际情况有关。

根据现场评价与问卷调查了解到，个别博士后对此存在负面评价，在“人才政策存在的问题”回答中，50份问卷中26%人员表示“政策执行力较弱，相关待遇落实不到位”，结合实际发放频次与制度规定不一致的问题，存在导致受补贴人员的满意度下降的情况（详见附件2）。

（四）预算绩效管理工作不到位

一是年初申报绩效目标值与自评填写的绩效目标值不一致。根据2021年、2022年绩效申报相关材料，人才开发科连续两年设定“新增博士后创新实践基地数量”为“2家”，但2022年绩效自评表中填写“新增博士后创新实践基地数量”为“1家”，数据并不一致。

二是个别绩效目标未达标但未见相关说明。按设定“新增博士后创新实践基地数量”为“2家”，两年的实际完成数量均为“1家”，均未达标，尚未提供未达标情况说明。

五、改进建议

高层次人才是自主创新的主力，是核心战略资源，是中山市抢抓新一轮产业调整机遇，实现由“中山制造”向“中山创造”转变、由低端产业向中高端产业跨越的关键因素。设置博士后培养工程扶持资金和高层次人才服务经费旨在深入推进人才强市战略，充分发挥人才第一资源作用，为推动中山实现高质量发展提供坚强的人才支撑。为提高中山市博士博士后培养效率和效果，建议如下：

（一）加大引育留人投入，提升政策后续持续力

1.在引才方面，首先是明确人才引进的行业，紧紧围绕《中山市人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》相关规划发展相适应的高素质人才队伍。其次是根据《关于印发〈中山市新时代人才高质量发展二十三条〉的通知》（中山组发〔2022〕1号）相关内容，需“全面提升人才自主供给能力”、“突出企业主体作用承载产业人才。进一步加大对企业人才的支持力度，重点做好企业管理人才、科研人才和技能人才的引进、培育、服务工作。”拓宽人才引进渠道，一是近两年合作高校多局限在中山大学、华南理工、澳门大学等高校，专业面及人数局限性较大，需开发更多省外高校人才资源，同时需关注“学科带头人”的引进。二是加强猎头公司、中介平台合作，利用专业机构现有的信息和渠道开发能力，提高人才资源获取的效率。三是拓宽人才类别，不局限于业务领域科研人才，还可以包括管理人才、技术人才。然后是提高人才供需对接信息化的服务水平，逐步搭建能够对接国内外高校人才信息、能够动态更新用人单位和人才供需对接的信息化平台，减少企业与人才之间信息不对称的情况。

2.在育人方面，一是加大“学科带头人”的培养和激励，以优培优。二是加大用人单位尤其是民营企业的人才引进和培育奖励，除建站补贴、绩效评优奖励以外，可适当增加激励措施，如部分所得税减免或返还，或增加奖励额度，并适度向民营企业、中小微科技企业倾斜，缓解部分用人单位管理站点的成本压力，推动和引导用人单位提高引人、选人、

用人的质量，同时营造更良好的科研环境，刺激人才高质量产出。三是细化区分学术型人才、应用型人才的认定标准和绩效评价指标，多元化人才评价指标，建立以能力、实绩、贡献为主要标准的人才评价导向，注重评价创新人才的专业性、创新性、履责绩效、创新成果和实际贡献。

3.在留人方面，一是协同中山市人社局各项人才专项资金，对高层次人才的政策扶持实行全覆盖，并在人才新进站、在站、即将出站等三个阶段，各组织至少一次培训或宣讲，加强人才对中山市人才发展扶持工作的熟知程度。二是完善人才工作生活配套的“软环境”，加快建设高层次人才的教育、住房、医疗服务体系，并在原有的政策优惠基础上，探索建立可行的荣誉制度，特别是在站（基地）期间对所在机构有突出贡献的人才，实施“物质+荣誉”双重激励，营造尊重知识、尊重人才的发展环境。三是均衡国内人才和国（境）外引进人才的认可程度及待遇，已有政策条款中对国（境）外人才有明确的额外扶持措施，建议结合人才在站期间实际贡献，动态调整扶持标准。

（二）完善制度体系建设，健全制度保障

一是明确高层次人才服务经费相关服务等提供流程，如需博士后主动申报的，明确相关申报信息、流程。二是明确空站撤销相关界定标准、实施程序、责任单位及已补贴经费的处置方式，形成一套完整的、可落地的、可持续的准入和退出机制。细化对于提前出站、中途退站或留中山工作时间未能履行约定的人员所获得的经费收回的相关标准、实施程

序和期限以及责任划分，提高扶持资金政策的约束力。三是建议市人社局开展全面自查，对于存在相关情况的人员及站点，要及时追回财政资金，保证财政资金的安全性。

（三）强化政策措施落实，提升政府公信力

为保障相关政策的公信力，政策发布后应严格按照条款执行。对于“生活补贴按月发放”相关规定，人才开发科需在年初预算批复下达后，按月分解，按对应发放频次制定相应工作计划及资金计划。为增加资金使用审核的便捷性，避免每月信息复核增加审核人员工作量，建议结合相关信息平台进行补贴信息的动态确认，优化经费支出审批程序。

（四）提高绩效管理意识，科学设定目标

绩效目标是预算绩效管理工作的起点，绩效目标编报的质量直接影响后续绩效监控、绩效自评等工作的开展。建议结合年初预算编制及工作计划，明确绩效目标导向，设置合理的产出目标。

- 附件：1.人才发展专项政策绩效评价指标体系
2.问卷调查统计（受补贴人才）
3.问卷调查统计（工作站/基地）

项目负责人签字（盖章）
受委托机构公章



附件 1 人才发展专项政策绩效评价指标体系

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
1	政策制定	20	政策目标适应性	6	政策目标适应性	适应	6	政策制定的目标是否符合中山市政治、经济、社会的发展要求，是否为满足中山市相关人才引进和培养的现实需求的最优措施，且政策内容与同类或相近政策不存在重复或竞合，用以反映和考核政策对政治、经济、社会环境的适应性和政策目标措施的经济性。	1. 政策制定目标与上级政策、上位发展规划等文件相适应的，与中山市政治、经济、社会发展要求相匹配，为满足中山市对相关人才引进和培养的现实需求的最优措施，且不存在与同类或相近政策重复或竞合内容，得满分； 2. 出现与其他同类或相近政策重复或竞合内容的，酌情扣分； 3. 与相关上级文件、中山市文件精神相悖的，不得分。	6	1. 规范性文件备案登记表（中山市博士和博士后工作管理办法） 2. 中山市博士后工作绩效评估暂行办法 3. 关于印发中山市博士和博士后工作管理办法的通知 4. 关于印发中山市博士和博士后扶持资金管理暂行办法的通知	

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
2			政策制定科学性	6	前期论证充分性	充分	3	政策制定前期是否经过科学、充分的调研，对补贴的社会需求性进行论证，保障决策的合理性，用以反映和考核政策制定现实依据的可靠性。	1. 政策制定前期充分调研和论证政策的实施环境与社会需求，并形成总结性材料应用于政策制定中的，得满分； 2. 政策开展了前期调研，并将结果应用在政策制定，但没有系统总结调研经验的或政策实施环境及社会需求论证不充分，得 1/2 权重分； 3. 前期调研流于形式，未对政策制定产生建设性作用的，不得分。	3	1. 【部门前审】关于《中山市博士和博士后工作管理办法（送审稿）》的审核意见 2. 关于《中山市博士和博士后工作管理办法》的修订说明 5（送审修改件）	

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
3					制定程序规范性	规范	3	政策制定过程是否经过了前期论证、会议讨论、社会公示、征求意见等程序，用以反映和考核政策制定程序的合规性。	1. 政策制定经过内部充分讨论和审批程序的，得 1/2 权重分； 2. 政策制定后公开征求社会意见的，得 1/2 权重分。	3	1. 规范性文件备案登记表（中山市博士和博士后工作管理办法） 2. 关于《中山市博士和博士后工作管理办法》的修订说明 5（送审修改件） 3. 审查意见采纳情况说明（中山市博士和博士后工作管理办法） 4. 中山市人民政府门户网站（中山市博士和博士后工作管理办法） 5. 中山市人力资源和社会保障局政务网站（中山市博士和博士后工作管理办法）	

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
4			政策要素完整性	8	补贴范围明确性	明确	2	政策制定的各项补贴范围是否清晰、准确、能够执行，用以反映和考核政策补贴范围的明确性。	1. 政策制定的各项补贴具有明确的补贴对象、使用范围，可执行，不存在重复或空白，得满分； 2. 政策制定的各项补贴具有明确的补贴对象、使用范围，但存在重复或空白，或可行性一般，酌情给分； 3. 政策制定的各项补贴并未明确的补贴对象、使用范围，不具备可行性，不得分。	2	1. 关于印发中山市博士和博士后工作管理办法的通知 2. 关于印发中山市博士和博士后扶持资金管理办的通知	
5					补贴标准合理性	规范	2	政策制定的补贴标准的测算标准是否合理，是否与中山市经济社会发展水平相适应，且标准明细足够清晰，用以反映和考核政策补贴标准的合理性。	1. 政策制定的补贴标准的测算标准合理，能够与中山市经济社会发展水平相适应，且标准清晰、可行，得满分； 2. 政策制定的补贴标准的测算标准合理性不足，或标准模糊、可行性不足，扣 1/2 权重分； 3. 政策制定的标准缺少	2	1. 《中山市博士和博士后工作管理办法》（送审稿）政策解读 3	

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
									测算标准，模糊且可行性不足，与中山市经济社会发展水平不匹配，不得分。			
6					补贴流程合理性	合理	4	政策制定的补贴申报、审核、信息公示、资金发放、监督管理等流程是否合理，用以反映和考核政策制定的补贴流程等规范性、合理性。	1. 政策制定的补贴流程合理、全面，得满分； 2. 政策制定的流程存在缺陷，每缺少一个环节，扣 1/5 权重分，扣完为止。	4	1. 中山市博士和博士后工作管理办法 2. 中山市博士和博士后扶持资金管理办法	

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
7	政策实施	20	政策管理制度完整性	4	管理制度健全性	健全	2	政策是否具备相应的财务、业务管理制度，用以反映和考核政策配套制度的完整性。	1. 政策内容对财务和业务活动进行明确规定，财务、业务管理机制完善，能够遵照执行的，得满分； 2. 政策内容对财务、业务活动开展提供基本指引和要求，但是缺乏具体规定条款的，得 1/2 权重分； 3. 尚未针对政策内容制定管理制度，工作开展缺乏指引的，不得分。	1	1. 关于印发《中山市人力资源和社会保障局财务管理制度》的通知（中人社发【2022】64号） 2. 博士和博士后扶持资金发放业务手册（行政给付） 3. 博士和博士后工作平台申报、评估业务手册（行政确认）	1. 根据《工作管理办法》博士和博士后工作管理经费包括建站补助、生活补贴、科研经费、高层次人才服务经费等，《博士和博士后扶持资金管理办法》只对建站补助、博士后研发经费和生活补贴、中国博士后科学基金配套扶持资金进行了办理流程说明，其他如个人体检尚未明确； 2. 监督管理流程不明确（如博士后退站流程以及工作站（基地）撤站流程等）

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
8					部门协作机制健全性	健全	2	责任单位是否针对政策落地, 设定或梳理相关部门的职责和分工, 用以反映和考核政策组织实施机制的健全性。	1. 政策内容对相关部门职责划分明确, 不存在职责重叠、管理缺位等情况的, 得满分; 2. 每发现 1 处职责重叠或管理漏洞的, 扣 0.5 分, 扣完为止; 3. 未对相关部门进行明确分工的, 不得分。	2	1. 人才开发科人员分工安排 20230329	
9			绩效目标科学性	6	年度绩效目标合理性	合理	6	责任单位在政策实施期间的年度绩效目标设置是否合理, 用于反映和考核政策年度绩效目标的合理性。	1. 年度绩效目标明确, 并细化为具体的绩效指标, 得 1/4 权重分; 2. 绩效指标值科学、合理且可测量, 得 1/4 权重分; 3. 绩效目标及指标与年度任务数、预算资金相对应, 得 1/4 权重分; 4. 预期产出效益和效果的目标值符合普遍的业务业绩水平, 得 1/4 权重分。	4.5	1. 2021 项目绩效预算可行性分析报告 (博士后培养工程扶持、高层次人才服务经费) 2. 2022 项目绩效预算可行性分析报告 (博士后培养工程扶持、高层次人才服务经费) 3. 2021 年度绩效预算申请表 (博士后培养工程扶持资金和高层次人才服务经费)	2021 年度项目绩效目标未设置质量指标、时效指标等指标, 绩效目标及指标与年度任务数未完全对应。

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
											4. 2021 年预算单位项目库申报表 5. 2022 年度项目绩效预算申报表	
10			政策资金利用高效性	4	资金拨付到位率	100%	1	政策配套资金是否足额下拨至用款单位或个人，用以反映和考核政策资金的保障度。	资金拨付到位率=足额拨付的资金总额/应拨付资金总额*100% 1. 政策申请的配套资金足额下拨，有效保障政策实施的，得满分； 2. 政策申请配套资金未足额下达，显著影响政策实施的，不得分。	1	1. 人才发展专项资金（博士后培养工程扶持经费和高层次人才服务经费）2021 年明细账 2. 人才发展专项资金（博士后培养工程扶持经费和高层次人才服务经费）2022 年明细账 3. 关于分解下达 2021 年项目经费预	

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
											算的通知 4. 2021 年项目经费预算指标表 5. 关于分解下达 2022 年经费预算的通知 6. 2022 年项目经费预算指标表	
11					预算执行率	100%	3	政策配套资金是否按计划完成支出,用以反映和考核政策资金的利用率。	预算执行率=决算数/年初计划数(或年中调整数)*100%1. 政策当年度申请的配套资金按时完成支付的,得满分; 2. 未按时足额完成预算执行的,按支出比例得分。	2.99	1. 人才发展专项资金(博士后培养工程扶持经费和高层次人才服务经费) 2021 年明细账 2. 人才发展专项资金(博士后培养工程扶持经费和高层次人才服务经费) 2022 年明细账	2021 年度人才发展专项资金(博士后培养工程扶持经费和高层次人才服务经费) 年初预算安排 1,271.66 万元, 全年完成预算支出 1,267.8434 万元, 预算执行率 99.68%; 2022 年度人才发展专项

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
												资金（博士后培养工程扶持资金和高层次人才服务经费）年初预算安排1,443万元，年中调增预算8万元，经调整后预算总额度1,451万元，全年完成预算支出1,450.7985万元，预算执行率99.99%。
12			政策执行有效性	4	资金活动合规性	合规	2	政策配套资金的收支活动是否符合相关要求，用以反映和考核政策资金活动的合规性。	1. 政策配套资金的收支活动符合财务管理制度要求的，得满分； 2. 存在违规情况的，凡出现一次，本项不得分。	1	1. 2021年、2022年补贴申请审核、发放的全过程材料 2. 2022年支出明细账 3. 2022年度项目绩效预算申报表	2022年度申报“安排100名高层次人才进行体检（预算标准为1600元/人）”，根据明细账，2022年10月27日，记账凭证“记账-10-0166”为“支高层次人才体检费（8人）”

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
												金额 124312 元，人均金额 15534 元，与年初申报标准不符，实为摘要内容编写错误，应为 80 人。
13					业务活动合规性	合规	2	政策实施过程中的各项工作是否符合本政策及上位政策、其他相关规范的规定，并定期按省、市有关文件要求，组织开展设站(基地)单位绩效评估，用以反映和考核政策实施工作的合规性。	1. 政策实施过程的各项工作完全符合业务管理要求的，定期按省、市有关文件要求，组织开展设站(基地)单位绩效评估，得满分； 2. 政策实施过程的各项工作完全符合业务管理要求的，但尚未按省、市有关文件要求，组织开展设站(基地)单位绩效评估，酌情扣分； 3. 存在违规情况的，凡出现一次，本项不得分。	1	1. 2021、2022 年度中山市博士后工作站平台绩效评估评分表 2. 2021、2022 年度中山市在站(基地)博士后专家评估评分汇总表 3. 2021 年、2022 年支出明细账	《中山市博士和博士后工作管理办法》第三十三条规定“生活补贴 15 万元/人/年，按月发放”，实际每年发放两次，未按制度规定按月发放。

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
14			政策信息公开性	2	信息公开规范性	规范	2	政策执行信息是否按要求向社会公示，用以反映和考核政策实施的公开透明性。	1. 政策实施过程中按要求及时完成信息公开公示的，得满分； 2. 对应当公开公示的内容不完整或公开公示不及时的，得 1/2 权重分； 3. 未按要求公开公示，或公开公示内容不完整，或存在其他不符合要求的，不得分。	2	1. 《中山市博士后工作绩效评估暂行办法》政策解读 - 中山市人力资源和社会保障局政务网站 2. 关于印发中山市博士和博士后扶持资金管理暂行办法的通知 - 中山市人力资源和社会保障局政务网站 3. 关于印发中山市博士和博士后工作管理办法的通知 - 中山市人力资源和社会保障局政务网站 4. 中山在站博士后每年补贴 15 万元 - 中山市人力资源和社会保障局政务网站	

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
15	政策效益	60	产出指标	22	新设立博士后科研工作站数量完成率	100%	3	政策实施期间，本年度新增博士后科研工作站数量的目标值完成情况。	根据年度目标值填报的实际数量，按达标比例赋分。	3	1. 中山市博士博士后工作平台名单 2021 年博士后科研工作站完成新增 0 家； 2022 年博士后科研工作站完成新增 1 家，目标值 1 家	
16					新设立博士后创新实践基地数量完成率	100%	3	政策实施期间，本年度新增博士后创新实践基地数量的目标值完成情况。	根据年度目标值填报的实际数量，按达标比例赋分。	1.5	1. 中山市博士博士后工作平台名单 2. 2021 年度项目绩效预算申报表 3. 2022 年度项目绩效预算申报表 2021 年创新实践基地完成新增 1 家，目标值 2 家； 2022 年创新实践基地完成新增 1 家，目标值 2 家	2021 年创新实践基地完成新增 1 家，目标值 2 家； 2022 年创新实践基地完成新增 1 家，目标值 2 家。

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
17					新设博士工作站数量完成率	100%	2	政策实施期间，本年度新增博士工作站数量的目标值完成情况。	根据年度目标值填报的实际数量，按达标比例赋分。	2	1. 中山市博士博士后工作平台名单 2021 年省博士工作站完成新增 5 家，目标值 5 家； 2022 年省博士工作站完成新增 5 家，目标值 5 家	
18					新增在站（基地）博士后人数完成率	100%	4	政策实施期间，本年度新增在站（基地）博士后人数的目标值完成情况。	根据年度目标值填报的实际数量，按达标比例赋分。	4	1. 2021 年度项目绩效预算申报表 2. 2022 年项目支出预算表 3. 中山市博士后人员信息表（2023 年 5 月） 2021 年未设置新增目标； 2022 年引进博士后 27 名（退站 2 名），目标值 12 名	

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
19					应补尽补率	100%	5	符合本政策各类补贴的工作站（基地）、人才申请的补贴，配套资金、奖励及其他政策实施涉及的人才服务是否审核到位、资金是否发放到位，用于反映政策的公平性、普惠性。	应补尽补率=实际收到补贴人数/申请且符合补贴条件人数 *100%。应补尽补率达到100%得满分，每偏离1%，扣5%权重分，扣完为止。	5	1. 2021年、2022年补贴申请审核、发放的全过程材料	
20					业务推进的及时性	及时	5	各类补贴、服务是否按照权责清单进行审核。	按照权责清单及时审核各类补贴和提供人才服务，未出现延迟，得满分，否则出现一次扣1分。	4	1. 2021年、2022年补贴申请审核、发放的全过程材料	生活补贴未按月发放，每半年发放一次。
21			效益指标	28	人才科研成果贡献	增长	4	受补贴人才的科研成果的数量增长趋势，用以反映和考核政策推行对人才的激励作用。	根据年度博士（后）科研成果新增的实际数量，增长率>0%，得满分，否则不得分。	4	1. 中山市博士后业绩汇总表（2018-2022年） 论文、论著：2018年45项、2019年72项、2020年47项、2021年65项、2022年66项，增长率>0%	

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
22					工作站（基地）科研成果贡献	增长	4	受补贴工作站（基地）的科研成果的数量增长趋势，用以反映和考核政策推行对人才的激励作用。	根据年度工作站（基地）科研成果新增的实际数量，增长率>0%，得满分，否则不得分。	4	1. 中山市博士后业绩汇总表（2018-2022年） 论文、论著：2018年45项、2019年72项、2020年47项、2021年65项、2022年66项，增长率>0%	
23					科研成果认证水平	提升	5	受补贴工作站（基地）及人才创新科研成果在专利、论文发表、科学基金方面，申报成功、申报通过或获得认证的数量提升情况、用以反映和考核政策推行对人才的创新能力的提升作用。	认证比例=申报成功的科研成果数量/提交申报的科研成果数量*100%，科研成果包括论文、专利、科学基金等。取值区间1: 2021年博士和博士后工作管理办法实施以来，至调研期间的对应数量，得“认证比例1”；取值区间2: 2018年至2021年博士和博士后工作管理办法实施以前的对应数量，得“认证比例2”。认证比例1>认证比例2，视	5	1. 中山市博士后业绩汇总表（2018-2022年） 2018-2020年，申报基金（省部级以上）79项，获批21项，比例26.58%；成果、奖励及专利申请数244项，获批136项，比例55.74% 2021-2022年，申报基金（省部级以上）112项，获批29项，比例25.89%；成果、奖	

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
									为科研成果认证水平提升，得满分，否则不得分。		励及专利申请数 156项，获批118项， 比例75.64%申报省部级以上基金的获批比例基本持平， 成果、奖励及专利的申请数、获批数量总体下降，但获批比例大幅上升	
24					政策吸引力	吸引力强	5	受到政策吸引来中山市的人才数量，用于反映和考核政策对人才的吸引力。	数量指标中关于新增博士后科研工作站、基地、博士后引进数量达年度目标，得满分，否则出现1项不达标，扣1/3权重分。	3.33	指标“新设立博士后创新实践基地数量完成率”	2021、2022年创新实践基地完成新增1家，目标值2，未达标
25					人才稳定性	稳定	5	收到政策补贴后留在中山市的人才数量，用以反映和考核政策对人才稳定性的作用。	人才到期出站（基地）后，选择留在中山市发展，比例 $\geq 50\%$ ，得满分，否则偏离5%，扣1/5权重分，直至扣完。	5	1. 中山市博士后人员信息表（出站博士后） 2021年已出站博士后168人，留中山工作共108人，比例64.29%；2022年已出站博士后174	

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
											人，留在中山工作共 110 人，比例 63.22% 截至 2023 年 5 月，出站博士后 195 人，留在中山 111 人，比例 56.92%	
26					人才政策的后续持续力	显著	5	考察人才对人才政策的认可度以及政策的持续影响力。	现有政策的推广带动效应显著，得满分，否则酌情扣分。	2	1. 满意度报告（2021 年） 2. 问卷星网络问卷	1. 问卷星网络问卷调查，50 份问卷中（多选题）仍有 58%受访人员表示“政策宣传力度不足，公众认知程度低”；48%认为“政策待遇偏低，吸引力不强”。 2. 对比 2021 年满意度调查结果，对于有关“出站后是否有意留在中山，2021 年 72.22%表示有意向、2022 年 74%

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
												表示有意向，意向比例相仿。但和实际留中山的比例存在差距。 3. 2021-2023 年每年留中山人员比例在下降。
27			满意度指标	10	人才满意度	≥ 95%	5	截至报告初稿出具之日，填报数量为 50 份，其中表示“非常满意”18 份，“基本满意”28 份，“不满意”4 份。按满意程度配比“非常满意”100%，“基本满意”75%，“不满意”0%，，满意度 92%。满意度低于 95%时，每降低 1%，扣 2%权重分，共扣 0.3 分。	根据服务对象满意度调查问卷结果，统计满意度。满意度 ≥ 95%的，得满分；以下每降低 1%，扣 2%权重分；75%以下不得分。	3.3	1. 满意度报告（2021 年） 2. 问卷星网络问卷	截至报告初稿出具之日，填报数量为 50 份，其中表示“非常满意”18 份，“基本满意”28 份，“不满意”4 份。按满意程度配比“非常满意”100%，“基本满意”75%，“不满意”0%，综合满

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
												意度比例 78%。 满意度低于 95% 时，每降低 1%， 扣 2%权重分，共 扣 1.7 分。
28					工作站 (基 地) 满 意度	≥ 95%	5	受补贴工作站(基地) 的满意度。	根据服务对象满意度调 查问卷结果，统计满意 度。满意度 ≥ 95%的，得 满分；以下每降低 1%， 扣 2%权重分；75%以下不 得分。	2.95	问卷星网络问卷	截至报告初稿出 具之日，填报数 量为 0；8 月 21-23 日再次发 放问卷，填报数 量为 29 份，其中 表示“非常满意” 11 份，“基本满 意” 18 份，按满 意程度配比，“非 常满意”得 100% 权重，“基本满 意”得 75%权重， 综合权重比例 84.48%。满意度 低于 95%时，每 降低 1%，扣 2%

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
												权重分，共扣1.05分。基于问卷补充发放的情况，原始权重分5分调整为4分，最终得分为4-1.05=2.95分。
指标小计							100	评价小计		84.57		
1	正向指标	10	加分项	4	—	—	4	责任单位因本政策的推行或相关事项获得表彰或奖励的情况。	责任单位受到本级或上级党委、政府表彰，得1项加2分，同一事项多次表彰的按1项计算。本指标加分上限为4分。	0		
2				6	—	—	6	工作站（基地）或人才科研成果获得国家级、省级科学技术类奖项的情况。	工作站（基地）获人才科研成果获得国家级一、二等奖，得1项加2分；国家级三等奖，得1项加1分；省部级一等奖，得1项加1分；省部级二、三等奖，得1	6	1. 2022年度中山市博士后工作站平台绩效评估评分表 2. 2022年度中山市在站（基地）博士后专家评估评分汇总表	省级以上奖项一等奖5项；二、三等奖共4项，合计6分。

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
									项加 0.5 分。本指标加分上限为 6 分。			
3	逆向指标	-10	扣分项	-10	—	—	-10	反映和考核自评工作质量。	1. 绩效目标和指标是否根据年初事前绩效评审意见进行调整, 或年中预算调整后, 是否对相应的目标和指标进行调整, 否则-5 分; 2. 是否按财政要求提交自评材料, 否则-5 分。	-2	1. 2021 年绩效自评基础信息表 (博士后) 2. 2022 年绩效自评表 (人才发展专项资金 (博士后培养工程扶持经费和高层次人才服务经费)) 3. 绩效自评报告 (博士后培养工程扶持经费和高层次人才服务经费)	1. 《2021 年绩效自评基础信息表 (博士后)》自评内容为 2020 年度实施内容, 非 2021 年度。酌情扣 2 分。
4	逆向指标	-10	扣分项	-10	—	—	-10	政策涉及的各项补贴申报与发放的准确程度。	政策推行期间, 每出现一项错发补贴的情况, 扣 1 分。本指标扣分下限为-10 分。	0		

序号	一级目标	权重	二级目标	权重	三级目标	指标值	权重	指标解释	评分标准	得分	评分依据	
											依据来源	扣分原因
5	逆向指标	—	扣分项（一票否决）	—	—	—	—	反映和考核项目实施过程中涉及的其他违法违纪情况。	主要考核项目实施过程中是否涉及违法、违规、违纪情况，是否产生负面影响，包括但不限于冒领补贴、挪用补贴等，以及不配合开展绩效评价工作的，如有，本次评价等级直接认定为“差”。	0		
指标总分								评价总分		88.57		
评价等级（90分（含）以上为“优”，80分（含）以上至90分以下为“良”，60分（含）以上至80分以下为“中”，60分以下为“差”）										良		

附件 2 问卷调查统计（受补贴人才）

本次评价涉及到调研对象是受补贴人才，参与调查问卷人数共计 50 人。

1. 人才工作单位类型

根据调查，高等院校和科研院所的人数占比最大，分别为 28%和 34%；其次国有企业、三资企业、民营（私营）企业的人数占比相对较小，分别为 8%、4%和 14%；其他类型的工作单位占比为 12%。可以得出结论，高等院校和科研院所的从业人员占比较大，而国有企业、三资企业的从业人员占比相对较少。

2. 人才所在站点

结合调查发现，博士后科研工作站的比例最高，达到了 44%；其次是博士工作站和博士后科研流动站，分别为 20%和 18%；博士后创新实践基地的比例为 18%。因此，可以看出人才在博士后科研工作站占据了主导地位。

3. 中山市人才的工资收入水平

人才的工资收入水平在一定程度上反映出人才对中山市消费的带动力，以及对中山市带来的税收贡献，在中山市人才方面，约有 68%的人才的个人年收入集中在 15 万-30 万之间；28%的人才的年收入在 30 万-50 万之间；4%的人才的年收入在 15 万以下。

4. 中山市人才取得的成果

经问卷调查发现，未获得研究成果奖的人才最多，占比达到了 66%，其次曾经获得成果奖的人才相对较少，这部分人才

的成果奖主要体现在省部级和单位级研究成果奖，分别占 14%；地市级研究成果奖的人才比例为 6%；而获得国家级成果奖的人才为 0。

5. 人才对政策的知晓程度

针对中山市人才问卷调查发现，大部分人才对人才政策比较熟悉和了解。其中，36%的人才是通过身边人的介绍了解到相关政策；22%的人才通过本地企业单位了解；通过本地政府网站了解政策的达到 18%；新媒体宣传等其他渠道获知政策信息的占 12%。仅有 6%的人才表示不了解政策。（如图 1 所示）

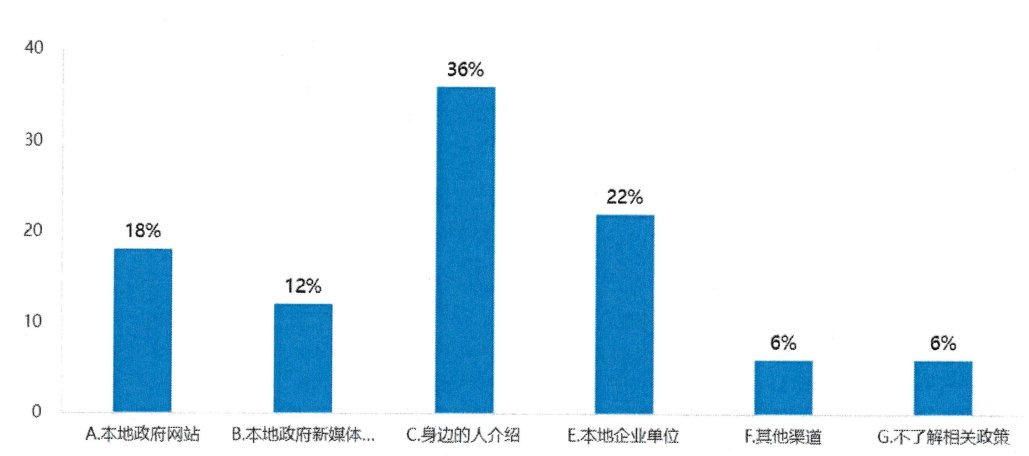


图 1 人才了解中山市人才政策的途径

6. 人才政策的吸引力

人才到中山市工作主要的影响因素中，因“专业与岗位匹配度高”、“人才引进政策吸引”和“宜居的生活环境”的排名前三位，占比分别是 52%，48%和 42%；因工资水平和子女或其他亲属的教育或就业的占比较低，分别占 30%。这表明对于人才来说，工资水平和子女或其他亲属的教育或就业并不是最重要的考虑因素。另外，有 10%的人选择了“其他”，经查实，

该选项备注的原因主要有导师推荐、陪家属来中山发展、想多了解中山这座城市等。（如图 2 所示）

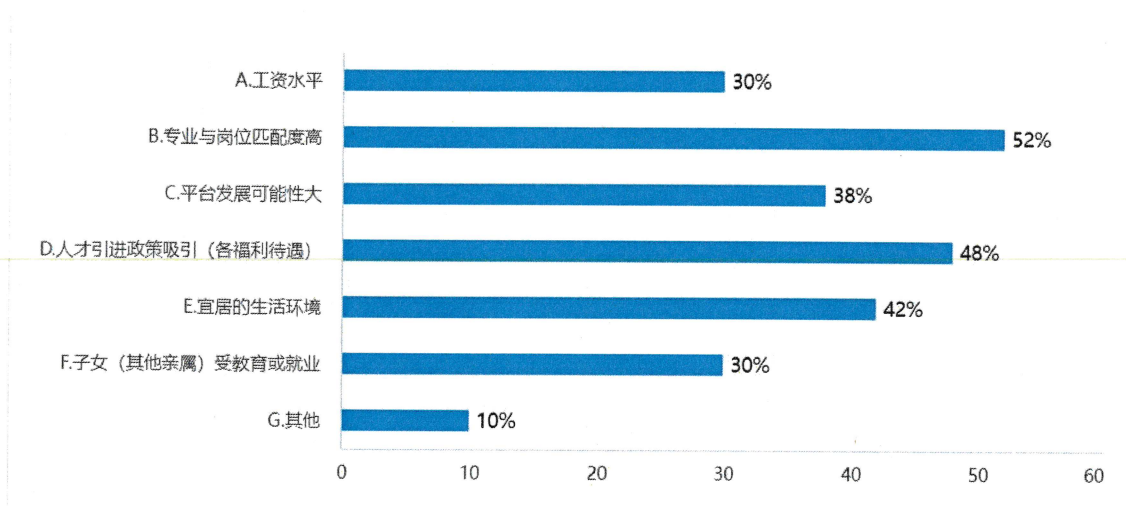


图 2 人才落地中山市工作的影响因素

结合此次调研，人才会选择到中山市工作主要考虑的是专业与岗位匹配、政策吸引、生活环境等方面因素，但也有部分人才会选择离职，甚至离开中山市。有 26% 的人才表示有离开中山市的计划，选择离开的原因主要受发展平台和子女或家属教育及就业影响。

7. 人才对政策的支持力度和满意度

人才对引人才政策支持力度持较高评价，得分集中在 7 分和 10 分，其中 7 分占比最高，达到 48%；而 10 分占比为 34%；5 分占比 16%；但也有极少部分人打 3 分，占比 2%。

8. 人才对政策的满意度

根据问卷调查显示，共有 50 人有效填写了该问卷，其中 36% 的人非常满意中山市人才政策，56% 的人基本满意，8% 的人不满意。可以看出，大部分人才对中山市人才政策是持肯定态度的。

9. 人才政策存在的问题

在调查中发现，中山市人才政策存在的问题中，政策宣传力度不够、公众认知程度低、政策待遇偏低、吸引力不强是主要问题，而政策执行力较弱、相关待遇落实不到位，政策数量较少、政策体系不完善也是许多人才关注的。（如图 3）

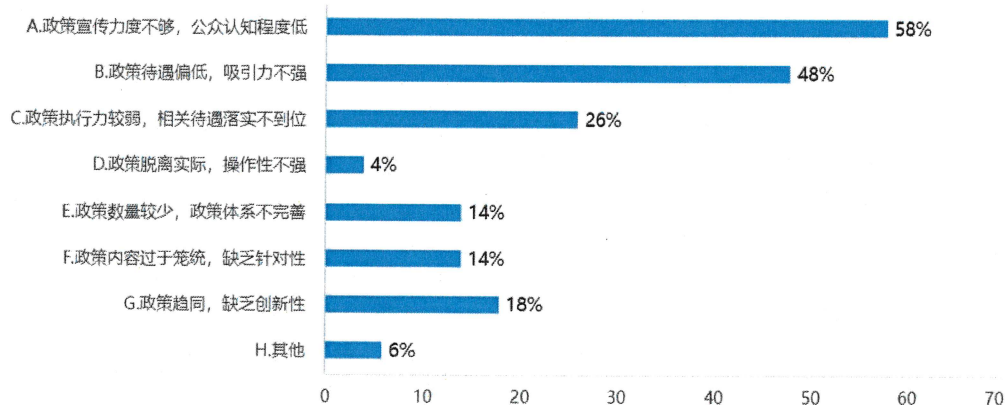


图 3 人才政策存在的问题

10. 相关意见总结（受访人员意见原文）

（1）在城市影响力一般的情况下，高层次人才应有较更好的政策、平台和待遇水平（税后实发）。

（2）博士后补贴建议按月发放，跟工资一起发放。

（3）进一步加强对国内知名高校的认可度与科研水平评价，而非政策只倾向于海外高校，建议综合考虑国内外高校研究所的科研能力后给予相关政策。截止 2023 年，中国已进入全球新药研发数量前列，但目前政策对全球前 200 的国内高校的相关人员并不友好，可能会造成国内高端人才的流失，希望政府的相关方面进一步考虑。

（4）人才补贴没有明确的下发计划或时间。

（5）主要短板为平台少，比如本科高校少，科研院所少。

附件 3 问卷调查统计（工作站/基地）

本次评价涉及到调研对象是受补贴工作站/基地，参与调查问卷工作站/基地共计 29 家。

1. 工作站/基地所属性质

根据调查，私营、民营企业的比例最高，为 68.97%。事业单位和国有企业的比例相同，均为 10.34%，三资企业比例最低，仅为 3.45%，其他类型的工作站/基地所属性质占比为 6.9%。

2. 工作站/基地现有博士后（博士）人员规模

经调查发现，29 家填报单位中，现有博士后（博士）规模 10 人以下的有 16 家，占比 55%。其次在 10 人-30 人规模的有 2 家，占比 7%；100 人以上的人员规模有 2 家，占比 7%。博士后（博士）人员规模为 0 的有 3 家。其余 6 家并未填报人员规模。

3. 工作站/基地对人才引进政策的知晓程度

结合调查发现，多数工作站/基地对中山市的人才引进政策较为熟悉，并且已经取得政策的扶持，但仍有一定比例的工作站/基地需要更多的了解和支持。其中有 51.72%的工作站/基地已经熟悉政策且得到扶持，而对政策有一定的了解，且正在寻求相关政策扶持的工作站/基地占比 41.38%，只有 6.9%的工作站/基地对政策不大了解，希望能够学习下。在问卷中，没有工作站/基地是从来没听说过中山市的人才引进政策的。

4. 工作站/基地引进人才的渠道

根据问卷调查得知，通过与高校、科研机构联合培养是工作站/基地人才引进的主要渠道，占比达到了 86.21%；其次是公开招聘，占比为 44.83%，员工及熟人介绍和招聘会的占比相同，都为 31.03%；职业中介的比例相对较低，为 24.14%；仅有 3.45%的工作站/基地是通过其他渠道引进人才。（如图 1 所示）

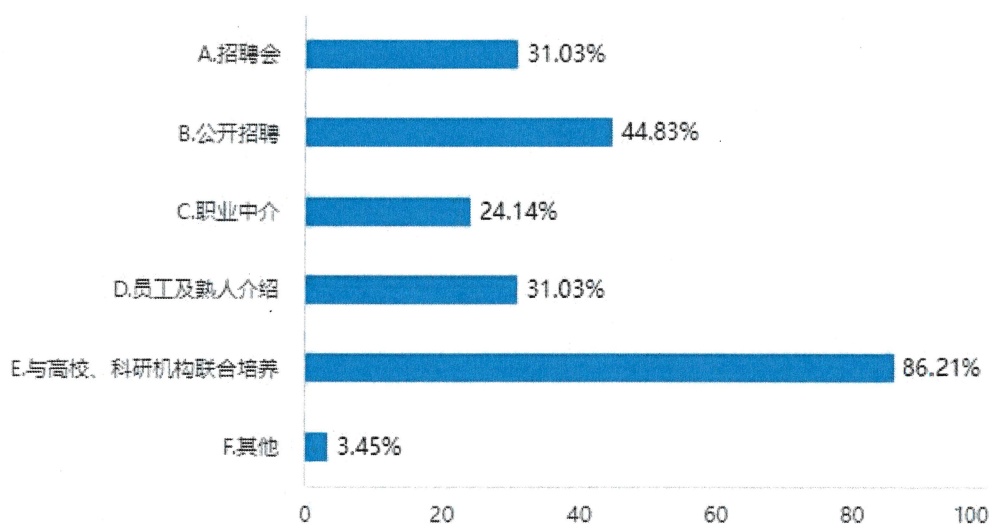


图 1 工作站/基地引进人才的渠道

5. 政策对推动工作站/基地人才引育的作用力度

大部分工作站/基地认为我市出台的一人才政策在推动工作站/基地人才引育的作用较大。根据问卷数据显示，认为“作用很大”的占比为 75.86%，而“作用一般”的占比为 24.14%。

6. 工作站/基地引进人才遇到的问题

结合问卷调查发现，工作站/基地引进人才遇到的问题中，人才供求信息不对称，符合需求的人才难找、高层次人才难以引进和人才政策吸引力不够是主要问题。同时，人才政策吸引力不够、人才培养成本高、人才容易流失和对优秀人才提供不

了足够的薪酬待遇也是需要关注的问题。（如图 2 所示）

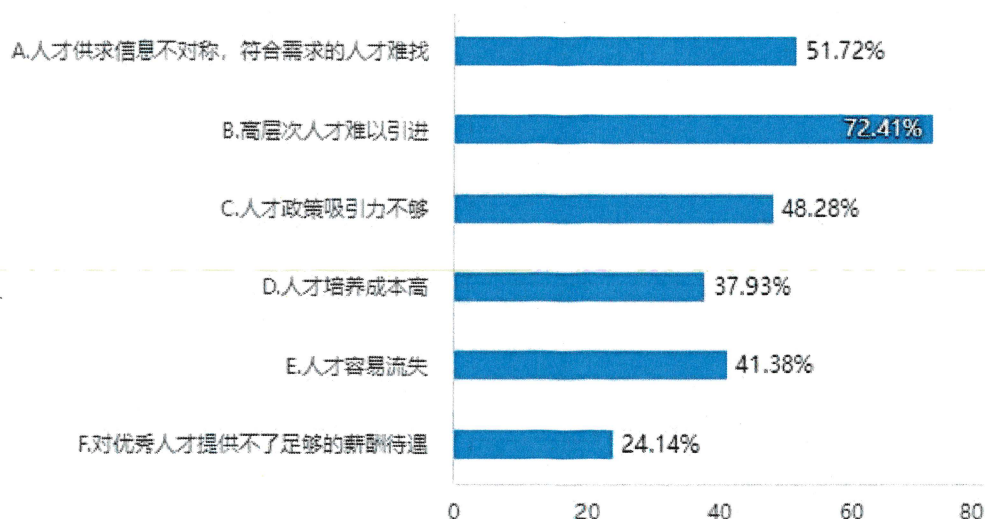


图 2 工作站/基地引进人才遇到的问题

7. 影响工作站/基地人才稳定性的原因

调查问卷显示,影响工作站/基地人才稳定性的原因主要包括发展机会和上升空间、住房、子女(亲属)受教育或就业等配套福利待遇以及理想的薪酬待遇。其中,发展机会和上升空间的比例最高,达到 82.76%,其次是住房、子女(亲属)受教育或就业等配套福利待遇和理想的薪酬待遇,比例均为 65.52%。其他原因选择的比例相对较低,合理的分配制度为 24.14%,良好的企业文化为 20.69%,公平竞争环境为 6.9%。这些结果表明,工作机会、福利待遇和薪酬待遇是影响工作站/基地人才稳定性的重要因素,用人单位应该重视这些方面的改善来提高人才稳定性。（如图 3 所示）

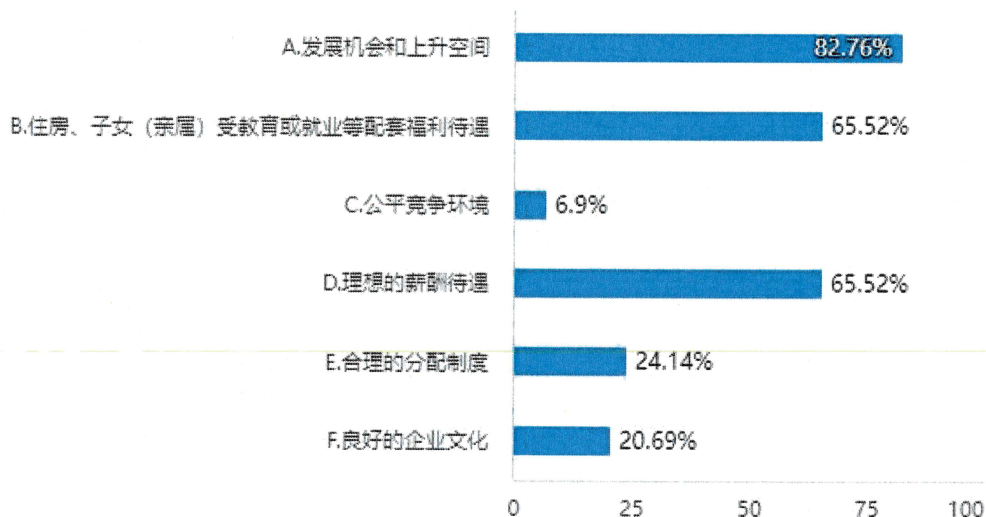


图 3 影响工作站/基地人才稳定性的因素

8. 工作站/基地对政策的满意度

根据问卷调查显示，参与调查的有效填写数量为 29 份，其中约有约 38%的工作站/基地人才引进政策表示“非常满意”、月 62%表示“基本满意”。因此，中山市在人才引进政策方面有取得了一定的成效，但仍有改进的空间。

9. 工作站/基地在强化人才服务工作上的意见

针对中山市工作站/基地问卷调查发现，工作站/基地在希望中山市强化人才服务的工作中，排名前三位的是“出台更有吸引力的人才政策”、“确保现有政策落实到位”和“提高人才与单位供需信息对接的有效性”，占比分别为 86.21%，65.52%和 62.07%；其次是高效开展人才引进活动，占比相对较低些，为 41.38%；而帮助工作站/基地加强人才专业培训仅占比 24.14%。另外也有 3.45%的工作站/基地选择了其他，经查实，该选项的备注为“要考虑引进人才后如何留才，尤其是中山市

需要建设高等教育学校，保障人才能放心子女的小初高乃至大学教育的本地连续性”。

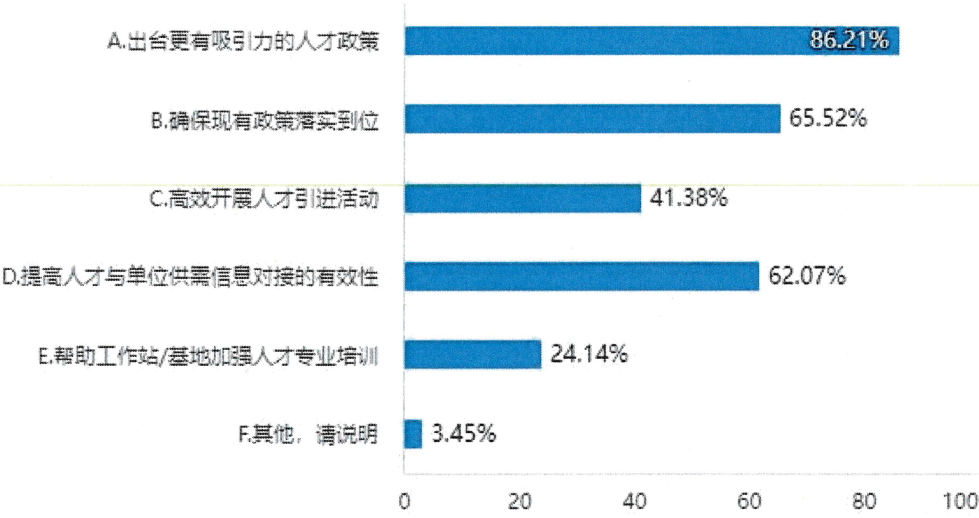


图 4 工作站/基地期望强化人才服务工作的意见

10. 相关意见总结（受访工作站/基地意见原文）

优质的中学教育资源和高等教育资源建设刻不容缓。