

南充市 2018 年“嘉陵江英才工程” 项目支出绩效评价报告

项目名称 南充市 2018 年“嘉陵江英才工程”项目支出

项目单位 中共南充市委组织部

委托单位 南充市财政局

评价机构 四川金财纵横绩效管理咨询有限公司

2019 年 12 月

摘要

一、项目基本情况

为深入推进人才强市战略，聚引一大批高层次人才（团队）来南充创新创业，加快建设“成渝第二城”，奋力争创全省经济副中心，大力实施创新驱动发展战略，建设川东北区域人才高地。南充市于2013年推出“嘉陵江英才工程”重大人才工程项目，2018年度安排市级财政预算资金799.07万元（四舍五入），实际使用784.96万元，结转结余14.11万元，资金使用率98.23%。其中573万元用于2016年通过“嘉陵江英才工程”引进人才的生活补贴；125万元用于“南充市杰出人才”和“南充市引才工作突出贡献集体”资助；10.62万元用于全市国情省情市情研修班；12.5万元用于“一带一路”人才专题培训；15万元用于专家人才疗养休假；40万元用于首批“首席技师”人才引进资助；8.85万元用于人才健康体检。

2018年，发放2016年通过“嘉陵江英才工程”引进人才政府生活补贴104人；评选“南充市杰出人才”10名、“南充市引才工作突出贡献集体”5个；举办全市国情省情市情研修班和“一带一路”人才专题培训班各1期、分别培训53人、51人，组织16名左右专家人才开展疗养休假和47名专家人才健康体检各1次，评选资助全市首批“首席技师”20名，总体完成情况较好。

二、评价结论

根据《南充市财政局关于开展2019年财政绩效评价工作的

通知》（南财预〔2019〕14号）的指标体系框架，结合部门实际情况，采取现场资料核查、座谈询问、问卷调查、比对分析等方式方法给予客观评价。综合得分为：**93.80**分，评价等级为：**优秀**。

总体上看，各项目实施单位均能够严格执行法律法规及项目管理制度，积极履行集体研究、专家审议、社会公示等程序规定，切实加强项目管理。项目资金拨付到位后，市人才工作领导小组办公室采取事前、事中、事后三个阶段进行监管，对项目支出过程进行全方面、全覆盖监管，千方百计做好项目监管工作，确保专款专用，推动2018年度“嘉陵江英才工程”专项资金项目取得良好的经济社会效益。

三、存在问题

（一）政府生活补贴拨付滞后。人才专项资金的审批和拨付程序较为复杂，在使用和拨付环节均需层层上会、层层审签，导致从开展评审到最终资金拨付到位需半年时间左右，降低了引进人才的工作积极性。

（二）配偶调动和子女入学落实不够好，影响人才稳定性。部分单位的引进人才在配偶带动方面存在一定的困难。一些人才的配偶所学专业较为冷门，在南充市内找不到对口的单位，组织人事部门协调起来存在一定的困难，也没有出台明确的政策，导致引进人才两地分居，也增加了人才的不稳定性。

（三）住房保障存在局限性。关于“嘉陵江英才工程”中的住房保障（周转性住房），目前南充市人才公寓建设区域位

于南充市顺庆区，对于在南充市其他区域或者距离顺庆区较远的引进人才很不方便，增加了时间成本和交通成本。

（四）中途退出人员资金管理有缺陷。“嘉陵英才工程”资金合同期限内退出的，没有明确的文件规范专项资金的退回比例，主要依据主管单位与退出人员自助协商，较易受到主观因素的影响。

（五）引进人才为南充经济发展所做的贡献难以衡量和评估。受评价指标体系设置的局限性，难以准确评估引进人才对当地经济的贡献率；《实施办法》对部分人才的定义还是较为模糊，对于后续工作所做的贡献没有明确的评价体系。

四、相关建议

（一）营造良好的人才发展环境。大力实施人才强市战略，健全和完善人才开发的法规和政策，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围，促进南充经济社会科学发展、跨越式发展。

（二）优化人才专项资金使用和拨付程序。建议进一步简化流程，优化使用和拨付环节，提高人才专项资金效率。

（三）完善有关配套政策。完善住房补贴。部分引进人才在高坪、嘉陵或其他地区上班，离市人才公寓距离较远。建议给予这类人才群体一定的住房补贴或者租房补贴，以弥补政策的不足。

（四）优化人才结构。要重点围绕全市支柱产业，吸纳品德优良、专业扎实、素质过硬的高级专门人才。实行差别化激

励，对到贫困地区、偏远落后地区的引进人才，要增加地区津贴，切实保障待遇。切实提高高端人才的招引比例，企业重大项目建设紧缺的高层次人才，可采取签定合作协议的方式来吸引，帮助企业突破核心技术难题。

（五）建立理性的引才机制。建立引才诚信机制。建立健全个人诚信自律、政府政策引导和用人单位互律约束的多维度高层次人才合理流动机制。建立人才流动机制。要允许人才正常流动，南充市可以因地制宜出台相关政策，鼓励引进人才到需要的地方去，特别是鼓励人才向艰苦边远县区流动。完善人才退出机制。进一步规范“嘉陵英才工程”引进人才的退出程序，对于人才退出返还的资金规范管理，确保人才“既要进得来，也要出得去”。

（六）建立人才绩效管理跟踪机制。建立人才绩效管理信息系统，加大人才贡献率评估信息化建设力度；建立健全人才贡献档案，定期对引进人才进行科学评估，为以后的人才引进提供决策依据；强化绩效考核，分门别类建立绩效考核体系，科学化制定考核标准，不断优化考核流程，以问题为导向，强化对引进人才的绩效考核。

正文目录

一、项目基本情况.....	6
(一) 项目内容.....	6
(二) 预算资金来源及使用情况.....	7
(三) 实施管理情况.....	8
(四) 绩效目标完成情况.....	8
二、评价工作简述.....	9
(一) 评价目的.....	9
(二) 评价思路及重点.....	9
(三) 评价方式方法及程序.....	10
(四) 评价指标体系说明.....	10
(五) 选点及抽样调查.....	11
三、评价结论与绩效分析.....	11
(一) 评价结论.....	11
(二) 绩效分析.....	13
四、存在的主要问题.....	17
(一) 政府生活补贴拨付滞后.....	17
(二) 配偶调动和子女入学落实不够好，影响人才稳定性.....	17
(三) 住房保障存在局限性.....	17
(四) 中途退出人员资金管理有缺陷.....	18
(五) 引进人才为当地经济发展所做的贡献难以衡量和评估.....	18
五、对策及建议.....	18
(一) 营造良好的人才发展环境.....	19
(二) 简化补贴发放程序，加强后续跟踪督查.....	19
(三) 完善有关配套政策，提升引进人才的稳定性.....	19
(四) 因地制宜，进一步优化人才结构.....	20
(五) 建立健全引才机制.....	20
(六) 完善人才绩效管理跟踪体系.....	21
六、附件.....	21
附件 1：绩效评价指标体系评分表.....	22
附件 2：调查问卷汇总表.....	26

为进一步加强预算绩效管理，优化财政支出结构与资源配置，切实提高财政资金使用效益。根据《南充市财政局关于开展2019年财政绩效评价工作的通知》（南财预〔2019〕14号），四川金财纵横绩效管理咨询有限公司（以下简称“我公司”）受托对中共南充市委组织部（以下简称“本单位”）2018年度“嘉陵江英才工程”项目支出进行绩效评价，我公司成立绩效评价工作组，本着“实事求是、客观公正、科学合理、绩效导向”的原则开展评价工作，现将有关情况报告如下：

一、项目基本情况

（一）项目内容

为深入推进人才强市战略，聚引一大批高层次人才（团队）来南充创新创业，加快建设“成渝第二城”，奋力争创全省经济副中心，大力实施创新驱动发展战略，建设川东北区域人才高地，中共南充市委 南充市人民政府出台《“嘉陵江英才工程”实施办法（试行）》（南委〔2013〕63号）。根据《中共南充市委 南充市人民政府关于深入实施新时代人才强市战略聚智聚力建设“成渝第二城”的意见》精神，制定了《“嘉陵江英才工程”实施办法》（南委办发〔2018〕26号）及相应配套政策。

该《办法》坚持党管人才原则，高层次人才（团队）引进工作在市委、市政府领导下，由市人才人事工作领导小组审定引才方案，市委组织部（市人才办）牵头会同人力资源社会保障部门和用人单位实施考核聘用工作，相关职能部门积极配合。

相关数据见下表 1-1,表 1-2。

表 1-1 2014-2016 年享受政府生活补贴人才数量及兑现资助金额

年度	引才人数	兑现金额（万元）
2014	73	435
2015	38	201.5
2016	104	578

表 1-2 “嘉陵江英才工程”引进人才补贴标准对照简表

“嘉陵江英才工程”人才类别		政府生活补贴标准（万元）	
领军人才	海内外知名专家	A类人	300
		B类人才	50
	国内外领先的专家学者	C类人才	150
		D类人	30
	省内外领先的专家学者	E类人才	80
		F类人才	20
拔尖人才	G类人	20	
	H类人	15	
实用人才	I类人才	10	
	J类人才	5	

（二）预算资金来源及使用情况

2018年“嘉陵江英才工程”财政预算资金799.07万元，实际使用784.96万元，结余14.11万元，资金使用率98.23%。

表 1-3 “嘉陵江英才工程”预算资金来源及使用情况表

资助项目	预算资金（万元）	实际使用资金（万元）
生活补贴	573	573
“南充市杰出人才”和“南充市引才工作突出贡献集体”	125	125
国情省情市情研修班	13.53	10.62
“一带一路”人才专题培训班	12.5	12.5
专家人才疗养休假	15.44	15
首批“首席技师”	40	40
健康体检	19.6	8.84
合计	799.07	784.96

(三) 实施管理情况

根据《“嘉陵江英才工程”实施办法(试行)》(南委〔2013〕63号)文件精神，2018年“嘉陵江英才工程”专项资金是在市人才工作领导小组领导下，由市人才工作领导小组办公室具体负责落实，市政府、市委组织部审核审批，市财政局划拨资金和监督实施。

资金分配的原则及考虑因素：坚持党委领导、统筹兼顾、科学规范等原则，严格对照2018年全市人才工作目标任务，结合年初专项资金预算，严格据实列支。“嘉陵江英才工程”专项资金使用原则：党委领导、财政监督，服务中心、突出重点，层层申报、据实结算，规范运作、公开透明，从严审批、从严监管。使用范围：用于《“嘉陵江英才工程”实施办法(试行)》(南委〔2013〕63号)规定的专项人才津贴、奖励资助、培训服务、休假疗养等专项支出。支持方式：严格按照经费申请、审批、划拨流程执行。

(四) 绩效目标完成情况

1. 绩效目标

“嘉陵江英才工程”的总体绩效目标是对到南充市工作的引进人才在生活补助、住房、医疗等方面给予优惠政策，进一步加强专家人才政治引领和政治吸纳，加大关心爱护力度，增强专家人才归属感、获得感、幸福感。

2018年“嘉陵江英才工程”的绩效目标：在2018年度评审2016年通过“嘉陵江英才工程”引进人才申报政府生活补贴

128人；评选资助“南充市杰出人才”10名、“南充市引才工作突出贡献集体”5个；举办全市国情省情市情研修班和“一带一路”人才专题培训班各1期，分别培训53人、51人；组织16名专家人才疗养休假和47名专家人才健康体检各1次，全市资助首批“首席技师”20名。

2.绩效目标完成情况

发放2016年通过“嘉陵江英才工程”引进人才政府生活补贴104人；评选“南充市杰出人才”10名、“南充市引才工作突出贡献集体”5个；举办全市国情省情市情研修班和“一带一路”人才专题培训班各1期、分别培训53人、51人，组织16名左右专家人才开展疗养休假和47名专家人才健康体检各1次，评选资助全市首批“首席技师”20名，总体完成情况较好。

二、评价工作简述

（一）评价目的

按照项目决策、管理及效果三类指标，对“嘉陵江英才工程”项目决策、资金支出行为过程及其效果进行综合评价和判断，评价项目决策与资金使用的科学性、合理性和有效性，发现存在的问题并分析原因，提出完善资金管理的制度机制、提升资金使用效益相关建议，进一步加强专项资金管理，提高资金使用效益和优化资源配置，为以后年度相关决策及预算安排提供参考依据。

（二）评价思路及重点

评价关注重点：一是政策宣传补助对象的准确性；二是评

审流程规范性和透明度；三是评审过程和结果的公平、公正性，有无公开公示；四是补贴成效及引进人才的稳定性，人才及用人单位职工满意度等。

（三）评价方式方法及程序

本次评价采取全面评价和重点评价相结合、现场评价和非现场评价相结合、定性和定量相结合的方式，并采取座谈询问、实地调查、分析对比、调查问卷等多种方法开展评价。

评价工作分为评价工作前期准备、实施评价和形成报告三个阶段。各阶段主要工作内容：

◆前期准备阶段：收集相关的政策、文件资料，了解项目情况，确定评价重点及思路，根据项目特点制定评价指标体系、调查问卷、基础数据表等工作底稿，并通知项目单位准备相关资料；

◆实施评价阶段：进驻现场实地调研，核查资料，面对面访谈询问，抽样选点，实地勘察及入户调查，评议打分等；

◆报告撰写阶段：整理、分析并复核项目资料，形成初步评价结果，撰写评价报告初稿，征求委托单位和项目单位意见后定稿。

（四）评价指标体系说明

据《南充市财政局关于开展 2019 年财政绩效评价工作的通知》（南财预〔2019〕14 号）的指标体系框架，结合项目实际情况与特点，在与专家组、项目单位充分协商的基础上，评价工作组细化了该专项的绩效评价指标体系，详见附件 1。

评价指标体系总分为 100 分，包括项目决策、项目管理、项目绩效三个一级指标，同时针对一级指标制定二、三、四级指标，其中决策 20 分，项目管理 25 分，项目绩效 55 分。

指标体系得分计算过程如下：

二级指标得分 = Σ 本级所含有的三级指标得分

一级指标得分 = Σ 本级所含有的二级指标小计得分

绩效评价综合绩效级别分为 4 个等级：

综合得分在 90-100 分（含 90 分）为优秀；

综合得分在 75-90 分（含 75 分）为良好；

综合得分在 60-75 分（含 60 分）为一般；

综合得分在 60 分以下为较差。

（五）选点及抽样调查

本项目涉及的项目单位为中共南充市委组织部，支持对象为“嘉陵江英才工程”引进的各类人才，本次评价选取市农科院、南充市高级中学、市中心医院、市农业农村局等多家单位共 100 名引进人才和 20 名用人单位的领导及从事人事工作的干部进行问卷调查，取得调查问卷 120 份。

三、评价结论与绩效分析

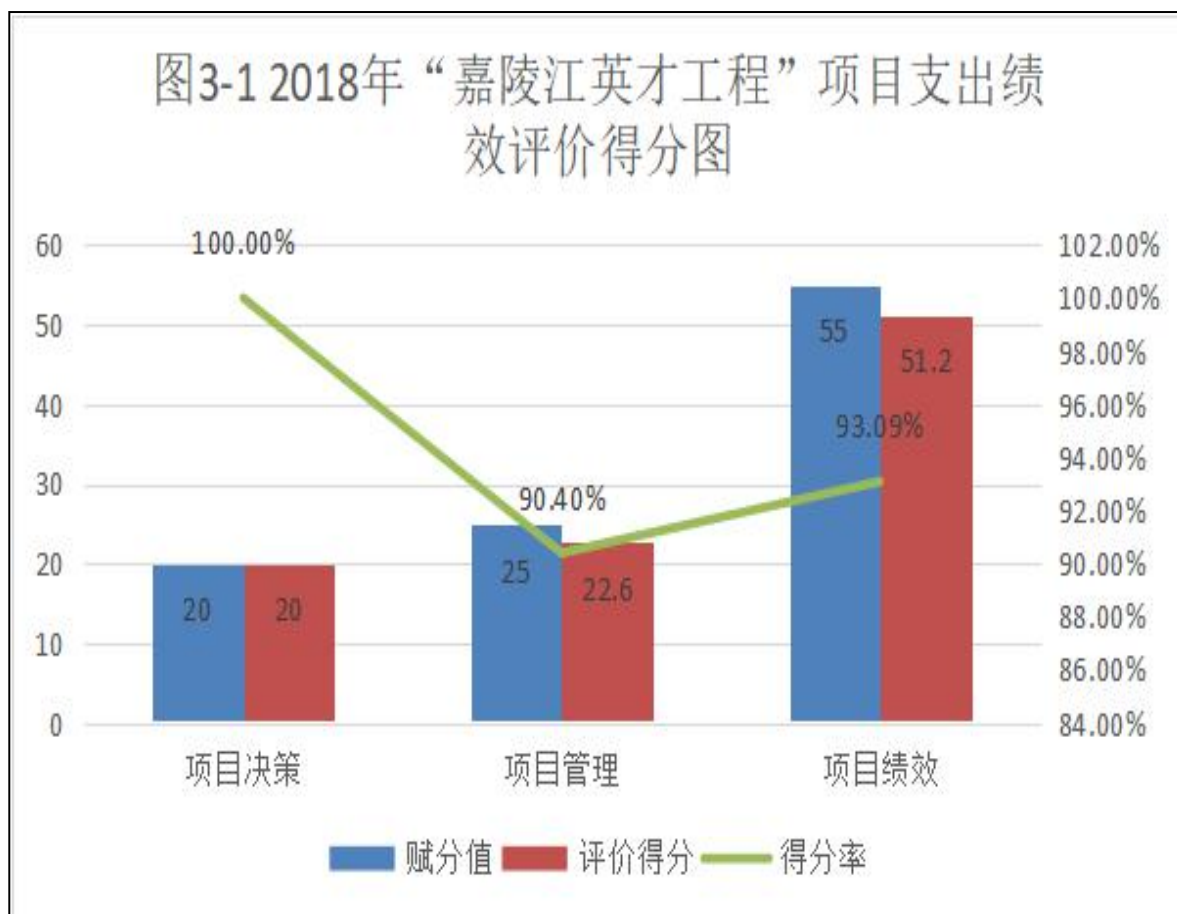
（一）评价结论

根据《南充市财政局关于开展 2019 年财政绩效评价工作的通知》（南财预〔2019〕14 号）的指标体系框架，结合部门实际情况，采取现场资料核查、座谈询问、问卷调查、比对分析等方式方法给予客观评价。综合得分为：**93.8** 分，评价等级为：

优秀。各项得分情况见下表 3-1，图 3-1。

表 3-1 2018 年“嘉陵江英才工程”项目支出绩效评价得分表

一级指标	赋分值	评价得分	得分率
项目决策	20	20	100.00%
项目管理	25	22.6	90.40%
项目绩效	55	51.2	93.09%
合计	100	93.8	93.8%



总体上，各项目实施单位均能够严格执行法律法规及项目管理制度，积极履行集体研究、专家审议、社会公示等程序规定，切实加强项目管理。项目资金拨付到位后，市人才工作领导小组办公室采取事前、事中、事后三个阶段进行监管，对项目支出过程进行全方面、全覆盖监管，千方百计做好项目监管工作，确保专款专用，推动 2018 年度嘉陵江英才工程专项资金项目取得良好的经济社会效益。

从实施情况看，2018 年度嘉陵江英才工程专项资金项目务实高效、专家人才满意度高、社会评价好，取得了明显的经济效益、社会效益、生态效益和可持续效益，为南充跻身全省人才工作第一方阵、圆满完成 2018 年度工作任务提供了坚强保障，为激励鼓舞人才、拓宽人才视野格局提供了宝贵机会，为在全市上下营造尊贤重才、见贤思齐的良好社会氛围提供了榜样标杆。

从实施情况看，2018 年度嘉陵江英才工程专项资金项目决策科学、项目管理规范、项目绩效显著，进一步激发了人才在南充干事创业激情，进一步优化了人才发展环境，进一步增强了党对人才的凝聚力、感召力。

（二）绩效分析

1.项目决策

赋分 20 分，得分 20 分，得分率 100.00%。项目决策一级指标下设 4 个二级指标、9 个三级指标，得分情况见下表 3-1。

表 3-1 项目决策指标体系得分情况表

二级指标	三级指标	四级指标	分值	评价得分	得(扣)分原因说明
绩效目标 (6分)	目标内容(2分)	清晰明确	2	2	有明确的绩效目标,南委〔2013〕63号
	进度计划(2分)	明确	2	2	分年度发布人才引进计划
	目标匹配(2分)	符合实际	2	2	绩效目标符合实际需求
决策依据 (7分)	政策依据(2分)	符合实际	2	2	政策符合当前实际经济发展需求
	实施规划(3分)	连续性	1	1	出台有《南充市“十三五”人才发展规划》
		合理性	1	1	
		适时性	1	1	
	管理制度(2分)	健全完善	1	1	有明确的管理办法
内容明确		1	1	标准和程序明确	
资金分配 (4分)	分配方法(2分)	科学合理	2	2	资金分配方法合理
	分配过程(2分)	符合规定	2	2	分配过程符合规定
分配结果 (3分)	审核把关(3分)	据实申报	3	3	通过调研未发现有不实申报情况
合计	---		20	20	---

2.项目管理

赋分 25 分,得分 22.6 分,得分率 90.40%。项目管理一级指标下设 4 个二级指标、9 个三级指标和 10 个四级指标,得分情况见下表 3-2。

表 3-2 项目管理指标体系得分情况表

二级指标	三级指标	四级指标	分值	评价得分	得(扣)分原因说明
资金到位 (6分)	分配时效 (4分)	市级分配	2	2	分配及时
		区县级分配	2	2	分配及时
	资金拨付	及时	2	0	资金拨付时间长达1年以上,严重滞后
资金管理 (6分)	资金使用	合规	4	4	现场查账,未发现资金使用不合规情况
	资金监管	监管严密	2	1.6	拨付到用人单位的财政资金监管有待加强
财务管理 (4分)	财务制度	健全	2	2	财务制度健全规范
	会计核算	规范	2	2	有进行专项核算,专款专用
组织实施 (9分)	项目调整	调整程序	2	2	有履行调整程序
	制度健全	健全	3	3	管理制度健全
	制度执行 (4分)	严格执行	4	4	严格按制度执行
合计	-----		25	22.6	-----

从以上表分析来看,扣分项及原因为:

①资金到位—资金拨付(2分)指标,扣2分,扣分原因:通过现场问卷调查和实际调阅资料显示,人才奖补资金从申请到实际拨付的时间长达1年以上,及时程度上滞后,在一定程度上影响了引进人才工作积极性;②资金管理—资金监管(2分)指标,扣0.4分,扣分原因:通过问卷调查得知,个别引进人才政府生活补贴没有发放到位。

3.项目绩效

赋分 55 分，得分 51.2 分，得分率 93.09%。项目绩效一级指标下设 3 个二级指标、9 个三级指标和 13 个四级指标，得分情况见下表 3-3。

表 3-3 项目绩效指标体系得分情况表

二级指标	三级指标	四级指标	分值	评价得分	得(扣)分原因说明
项目完成(20)	完成数量(6分)	目标数量完成率(6分)	6	6	符合
	完成质量(6分)	对象准确性(6分)	6	6	未发现有不符合标准的引进人才
	完成时效(4分)	预算执行进度	4	1.2	2018年支付的为2016年度人才生活补助,预算执行进度缓慢
	完成成本(4分)	成本节约率	4	4	成本控制在预算内
项目效益(30分)	经济效益(8分)	促进当地经济发展	8	7.5	对南充当地的经济发展有一定的促进作用
	社会效益(12分)	人才总量增长率	4	4	符合指标
		人才结构变化	4	4	显著提高其高学历人才的比例
		示范效应	4	4	示范效应较为明显
	公平效率(6分)	政策知晓率	3	3	依据问卷调查
		公平性	3	3	依据问卷调查
可持续效益	——	4	4	具有可持续效益	
满意度(5分)	对象满意度(5分)	人才满意度	3	2.5	总体满意
		用人单位满意度	2	2	满意
合计		—————	55	51.2	—————

从以上表分析来看，扣分项及原因为：

①项目完成—完成时效(4分)指标，扣 2.8 分，扣分原因：2018 年支付的为 2016 年度人才生活补助，预算执行进度缓慢。

②项目效益—经济效益(8分)指标，扣 0.5 分，扣分原因：对

南充当地的经济发展有一定的促进作用，但是作用不显著。③满意度—人才满意度（3分）指标，扣0.5分，扣分原因：少部分引进人才对政策执行还不是很满意。

四、存在的主要问题

（一）政府生活补贴拨付滞后

人才专项资金的审批和拨付程序较为复杂，在使用和拨付环节均需层层上会、层层审签，导致从开展评审到最终资金拨付到位需半年时间左右，降低了引进人才的工作积极性。

（二）配偶调动和子女入学落实不够好，影响人才稳定性

通过问卷调查发现，部分单位的引进人才在配偶带动方面存在一定的困难。一些人才的配偶所学专业较为冷门，在南充市内找不到对口的单位，组织人事部门协调起来存在一定的困难，也没有出台明确的政策，导致引进人才两地分居，也增加了人才的不稳定性。一些引进人才的配偶调动主要依靠所在单位的主要领导出面，靠人情和找关系帮助其配偶就业，为引进人才提供的一站式服务还有待提高。

（三）住房保障存在局限性

关于“嘉陵江英才工程”中的住房保障（周转性住房），目前南充市人才公寓建设区域位于南充市顺庆区，对于在南充市其他区域或者距离顺庆区较远的引进人才很不方便，增加了时间成本和交通成本。而且人才公寓的申请程序比较复杂，从递交申请书到实际入住需3个月以上。在这期间，新入职的还需要重新租房，尤其是给南充市风土人情不熟悉市外引进人才

造成了一定的困扰。

（四）中途退出人员资金管理有缺陷

经“嘉陵江英才工程”引进的人才中，部分退出的人员主要去向一方面是深造，另外一方面是向大城市流动。人员退出的主要审核程序由主管单位负责审核，报市委组织部以及市人才办备案。“嘉陵江英才工程”资金合同期限内退出的，没有明确的文件规范专项资金的退回比例，主要依据主管单位与退出人员自助协商，较易受到主观因素的影响。

（五）引进人才为当地经济发展所做的贡献难以衡量评估

一是受评价指标体系设置的局限性，难以准确评估引进人才对当地经济的贡献率；二是《实施办法》对部分人才的定义还是较为模糊，比如“紧缺急需人才”、“突出贡献人才”、“相当于上述层次的人才”，定性描述多，定量说明少，这对人才精准识别上可能出现差错；三是《实施办法》只是对已经取得学历学位或工作成绩的人才进行补贴或奖励，对于后续工作所做的贡献没有明确的评价体系。

五、对策及建议

南充地处川东北，是一个欠发达的地级市，优秀人才是南充实现跨越式发展、加快建设“成渝第二城”的关键因素。要坚持多措并举，优化政策，不拘一格降人才等方式，重点围绕“4+2”支柱产业、现代服务业、社会事业等领域引进高级专门人才。

（一）营造良好的人才发展环境

要把握实施人才强国战略机遇。《国家中长期人才发展规划纲要》着重提出实施人才强国战略，要求实施一批引领性、示范性的重大人才发展工程，必将为南充市人才聚集带来更多新的机遇。要把握深入实施西部大开发战略机遇。随着西部大开发的深入开展，将进一步拓展了南充人才创新创优创业的平台，有力地促进南充科技经济一体化。大力实施人才强市战略，健全和完善人才开发的法规和政策，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围，促进南充经济社会科学发展、跨越式发展。

（二）简化补贴发放程序，加强后续跟踪督查

政府生活补贴是引进人才待遇中的一个重要组成部分，也是最直接有效的激励措施。建议南充市应进一步简化审核和审批流程，提高政府生活补贴发放效率。加强事后监督力度，并扩大公示范围，不定期地按类别或项目开展专项督查，发现有恶性套取资金的情形，给予相应的惩戒并记入诚信档案。

（三）完善有关配套政策，提升引进人才的稳定性

一是完善住房补贴。部分市级引进人才在高坪、嘉陵或其他地区上班，离顺庆区人才公寓距离较远。建议给予这类人才群体一定的住房补贴或者租房补贴，以弥补政策的不足。同时加快在南充市其他区域人才公寓的建设工作，从住房上给予人才保障。二是要下大力气解决引进人才配偶调动的困难，切实解决夫妻长期两地分居、人心不稳的问题。要做到事业留人、

待遇留人，更要做到感情留人。

（四）因地制宜，进一步优化人才结构

要重点围绕全市石油化工、轻工食品、汽车汽配、纺织服装以及新能源、新材料等支柱产业，吸纳品德优良、专业扎实、素质过硬的高级专门人才。要实行差别化激励，对到贫困地区、偏远落后地区的引进人才，要增加地区津贴，切实保障待遇。要切实提高高端人才的招引比例，特别地方企业对高层次人才的需求主要表现为阶段性的特点，树立“不求所有、但求所用”的引才思路，打破地域、身份、所有制的限制，以项目为实施平台、以贡献为评价依据大力开展柔性引才，从而大幅度降低人力资源成本。企业重大项目建设紧缺的高层次人才，可采取签定合作协议的方式来吸引，帮助企业突破核心技术难题。

（五）建立健全引才机制

一是建立引才诚信机制。南充市有关部门要在法律法规制定、政策导向、监督检查等方面加强领导和引导，要从不诚信的根源和建设预防与惩戒不诚信行为两方面探寻原因、制定措施。要推进社会诚信体系建设，建立健全跨部门协同监管和联合惩戒机制，明确限制项目内容，加强信息公开与共享，提高执行查控能力建设，完善失信被执行人名单制度，构建“一处失信、处处受限”的信用惩戒大格局，让失信者寸步难行。二是建立人才流动机制。要允许人才正常流动，南充市可以因地制宜出台相关政策，鼓励引进人才到需要的地方去，特别是鼓励人才向艰苦边远县区流动。三是完善人才退出机制。进一步

规范“嘉陵英才工程”引进人才的退出程序，对于人才退出返还的资金规范管理，确保人才“既要进得来，也要出得去”。

（六）完善人才绩效管理跟踪体系

通过建立人才绩效管理跟踪体系，一方面可以提高用人单位的整体绩效水平，不断提高个人的业绩能力；另一方面可以对引进人才进行甄选与区分，保证优秀人才脱颖而出，同时淘汰不适合的人员。一是建立人才绩效管理信息系统。以科学评价人才为目标，结合大数据、绩效模型以及相应的软件，建立适合南充市本地引才的通用绩效管理信息系统。二是建立人才贡献档案。细化对引进人才所做的贡献，全面建立人才档案，定期对引进人才进行科学评估，为以后的人才引进提供决策依据。三是强化绩效考核。针对领军人才、拔尖人才和实用人才等不同的人才类型，分门别类建立绩效考核体系，科学化制定考核标准，不断优化考核流程，以问题为导向，强化对引进人才的绩效考核。

六、附件

附件 1：绩效评价指标体系评分表

附件 2：调查问卷汇总表

附件 1: 2018 年嘉陵江英才工程专项资金绩效评价指标体系评分表

一级指标	二级指标	三级指标	四级指标	分值	指标解释/评价内容(公式计算结果=x)	评分标准(得分比值)					评价得分	得(扣)分原因说明
						差	较差	一般	较好	好		
						0	0.3	0.6	0.8	1		
合计				100						93.8		
项目决策 (20分)	绩效目标 (6分)	目标内容 (2分)	清晰明确	2	项目预期提供的产品、服务、效益或其他目标明确性	4处及以上不明确	3处不明确	2处不明确	1处不明确	明确	2	有明确的绩效目标,南委(2013)63号缺乏可行性研究
		进度计划 (2分)	明确	2	项目计划实施进度明确	不明确		基本明确		明确	2	分年度引进人才
		目标匹配 (2分)	符合实际	2	绩效目标设定符合实际需求	4处及以上不匹配	3处不匹配	2处不匹配	1处不匹配	匹配	2	绩效目标基本符合实际需求
	决策依据 (7分)	政策依据 (2分)	符合实际	2	项目符合党中央、国务院和省委、省政府决策部署;符合当前经济社会发展需要	不符合				符合	2	政策符合当前实际经济发展需求
		实施规划 (3分)	连续性	1	连续性项目根据需要制定中长期实施规划	无				有	1	出台有《南充市“十三五”人才发展规划》
			合理性	1	实施规划符合实际	不符合		基本符合		符合	1	
			适时性	1	实施规划有无根据变化适时调整	无				有	1	

项目决策 (20分)	决策依据 (7分)	管理制度 (2分)	健全完善	1	是否制定项目资金管理办法	无				有	1	有明确的管理办法
			内容明确	1	项目资金分配决策程序明确	不明确		基本明确		明确	1	标准和程序明确
	资金分配 (4分)	分配方法 (2分)	科学合理	2	资金分配方法是否科学合理	不合理		一般		合理	2	资金分配方法合理
		分配过程 (2分)	符合规定	2	分配过程符合相关规定	不符合				符合	2	分配过程符合规定
	分配结果 (3分)	审核把关 (3分)	据实申报	3	符合申报条件的抽样项目点个数/抽样项目点总数×100%	否				是	3	通过调研未发现有不实申报情况
项目管理 (25分)	资金到位 (6分)	分配时效 (4分)	市级分配	2	市级主管部门按规定及时提出资金分配方案送审	240日 <x	180日 <x≤ 240日	120日 <x≤ 180日	60日 <x≤ 120日	x≤60日	2	分配及时
			区县级分配	2	县区财政部门按规定及时分配资金	不及时				及时	2	分配及时
	资金拨付 (2分)	及时	2	财政资金到人到户的拨付时间是否及时	严重滞后	滞后	较滞后	较及时	及时	0	资金拨付时间长达1年以上,严重滞后	
	资金管理 (6分)	资金使用 (4分)	合规	4	资金使用范围、程序、标准等是否合规	每发现1处不合规,扣1分,直到扣完为止					4	现场查账,未发现资金使用不合规情况
资金监管 (2分)		监管严密	2	资金监督管理是否履行,是否建立资金监管制度并实施资金监控相关措施	否				是	1.6	拨付到用人单位的财政资金监管有待加强	

项目管理 (25分)	财务管理 (4分)	财务制度 (2分)	健全	2	财务制度健全, 管理规范	不规范		较规范		规范	2	财务制度健全规范	
		会计核算 (2分)	规范	2	会计核算规范	不规范		较规范		规范	2	有进行专项核算, 专款专用	
	组织实施 (9分)	项目调整 (2分)	调整程序	2	项目调整严格履行相关手续	未履行					履行	2	有履行调整程序
		制度健全 (3分)	健全	3	项目管理制度健全	无		基本健全			健全	3	管理制度健全
		制度执行 (4分)	严格执行	4	是否严格执行项目有关制度规定	不严格		较严格			严格	4	严格按制度执行
项目绩效 (55分)	项目完成(20)	完成数量 (6分)	目标数量完成率(6分)	6	实际引才人才数/计划引进人才数×100%	$x < 85\%$	$85\% \leq x < 90\%$	$90\% \leq x < 95\%$	$95\% \leq x < 100\%$	$x = 100\%$	6	计划引进 128 名人才, 实际引进	
		完成质量 (6分)	对象准确性(6分)	6	引进人才是否符合补助标准条件	3 处以上有准确	3 处不准确	2 处不准确	1 处不准确	准确	6	未发现有不符标准的引进人才	
		完成时效 (4分)	预算执行进度	4	实际发生数/预算数×100%	$x < 85\%$	$85\% \leq x < 90\%$	$90\% \leq x < 95\%$	$95\% \leq x < 100\%$	$x = 100\%$	1.2	2018 年支付的为 2016 年度人才生活补助, 预算执行进度缓慢	
		完成成本 (4分)	成本节约率	4	(实际完成成本-预计完成成本)/预计完成成本×100%	$x > 15\%$	$15\% \geq x > 10\%$	$10\% \geq x > 5\%$	$5\% \geq x > 0$	$x \leq 0$	4	成本控制在预算内	

	项目效益 (30分)	经济效益 (8分)	促进当地经济发展	8	项目实施对当地经济发展的促进作用是否明显	无	不显著	一般	较显著	非常显著	7.5	对南充当地的经济 发展有一定的促进 作用
	项目效益 (30分)	社会效益 (12分)	人才总量增长率	4	当年人才总量/上年人才总量*100%-1	$x < 3\%$	$3\% \leq x < 5\%$	$5\% \leq x < 8\%$	$8\% \leq x < 10\%$	$x \geq 10\%$	4	符合指标
			人才结构变化	4	项目实施对人才结构变化的影响	无	不显著	一般	较显著	非常显著	4	显著提高其高学历人才的比例
			示范效应	4	是否对人才有示范效应	无	不显著	一般	较显著	非常显著	4	示范效应较为明显
		公平效率 (6分)	政策知晓率	3	受访知晓人数/受访总人数*100%	$x < 85\%$	$85\% \leq x < 90\%$	$90\% \leq x < 95\%$	$95\% \leq x < 100\%$	100%	3	依据问卷调查
			公平性	3	受访认为公平人数/受访总人数*100%	$x < 85\%$	$85\% \leq x < 90\%$	$90\% \leq x < 95\%$	$95\% \leq x < 100\%$	100%	3	依据问卷调查
	可持续效益 (4分)	—	4	根据其他项目效益指标综合判断可持续效益	不可持续		一般		持续	4	具有可持续效益	
	满意度 (5分)	对象满意度 (5分)	人才满意度	3	受益对象(人才)是否满意	受益群体满意度= $\sum n_i p_i / \sum n_i \times$ 分值。其中： n_i -受访者数量； p_i -满意度权重； i -满意状态					2.5	人才满意度为 83%
			用人单位满意度	2	用人单位对政策是否满意						2	用人单位对政策满意度为 100%

附件 2: 调查问卷汇总表

“嘉陵江英才工程”调查问卷（引进人才）				
区市县：南充市		问卷调查对象：“嘉陵江英才工程”引进人才		
序号	问题	选项	份数（100）	比例
1	您在目前工作中的身份是？	A.事业单位工作人员	45	45.00%
		B.政府机关工作人员	35	35.00%
		C.企业中高层技术或管理人员	18	18.00%
		D.其他	2	2.00%
2	您对“嘉陵江英才工程”政策的熟悉程度？	A.非常熟悉	90	90.00%
		B.熟悉	6	6.00%
		C.一般	4	4.00%
		D.不了解	0	0.00%
3	您了解“嘉陵江英才工程”的方式：	A.政府官网	66	66.00%
		B.报纸和期刊杂志	21	21.00%
		C.用人单位	4	4.00%
		D.朋友介绍	5	5.00%
		E.其他	4	4.00%
4	您所获得的最高学历学位是：	A.博士研究生（含博士后）	15	15.00%
		B.硕士研究生	83	83.00%
		C.大学本科	2	2.00%
		D.其他	0	0.00%
5	您目前的专业技术职称是：	A.正高级	12	12.00%
		B.副高级	18	18.00%
		C.中级	40	40.00%
		D.无	30	30.00%
6	您从何地来南充工作或创业：	A.国外	8	8.00%
		B.港澳台地区	0	0.00%
		C.国内省外	35	35.00%
		D.省内市外	27	27.00%
		E.本市	30	30.00%
7	您来南充工作的主要原因是	A.“嘉陵江英才工程”政策的吸引	62	62.00%

7	您来南充工作的主要原因是	B.营商环境	15	15.00%
		C.自然人文环境	15	15.00%
		D.离家近	5	5.00%
		E.其他	3	3.00%
8	您对目前的生活、工作和发展状况是否满意	A.满意	62	62.00%
		B.比较满意	28	28.00%
		C.一般	10	10.00%
		D.不满意	0	0.00%
9	.您认为南充现有的“嘉陵江英才工程”人才引进工程的主要问题是（可多选）：	A.政策优惠幅度不够、吸引力不强	16	16.00%
		B.政策分散，不易操作	32	32.00%
		C.政策未得到根本落实	4	4.00%
		D.资助金额发放周期太长	45	45.00%
		E.其他	3	3.00%
10	如果您没有获得“嘉陵江英才工程”的资助，您会	A.离开南充到其他地方求职	8	8.00%
		B.继续观望等待新的优惠政策出台	78	78.00%
		C.犹豫不决	4	4.00%
		D.继续留在南充工作生活	10	10.00%
11	您认为“嘉陵江英才工程”政策公平吗？	A.非常公平	78	78.00%
		B.公平	20	20.00%
		C.一般	2	2.00%
		D.不公平	0	0.00%
		E.不清楚	0	0.00%

“嘉陵江英才工程”调查问卷（用人单位问卷）				
序号	问题	选项	份数（20）	比例
1	您所在的单位性质是？	A.政府机关	7	35.00%
		B.事业单位	5	25.00%
		C.国有企业	5	25.00%
		D.民营企业	3	15.00%

2	您是通过什么途径知晓“嘉陵江英才工程”政策？	A.政府官网	14	70.00%
		B.期刊杂志	3	15.00%
		C.邻里相传	2	10.00%
		D.其他	1	5.00%
3	您认为以什么样的方式对人才的吸引力最大？	A.资金补助	6	30.00%
		B.住房补助	7	35.00%
		C.购车补助	3	15.00%
		D.人文关怀	2	10.00%
		E.其他	2	10.00%
4	您认为人才对单位产生的贡献价值是否显著？	A.非常显著	16	80.00%
		B.显著	3	15.00%
		C.一般	1	5.00%
		D.不显著	0	0.00%
5	贵单位有多少比例的人员享受“嘉陵江英才工程”补助政策？	A.5%以下	20	100.00%
		B.5%-10%	0	0.00%
		C.10%-20%	0	0.00%
		D.20%以上	0	0.00%
6	您认为“嘉陵江英才工程”对吸引人才的促进作用大吗？	A.非常大	14	70.00%
		B.大	5	25.00%
		C.一般	1	5.00%
		D.不大	0	0.00%
7	您认为“嘉陵江英才工程”对人才的稳定性作用大吗？	A.非常大	12	60.00%
		B.大	7	35.00%
		C.一般	1	5.00%
		D.不大	0	0.00%
8	您认为“嘉陵江英才工程”存在哪些问题？	A.宣传力度不足	7	35.00%
		B.审批程序复杂	18	90.00%
		C.人才的标准不明确	4	20.00%
		D.补助方式单一	6	30.00%
		E.其他	3	15.00%
9	您对“嘉陵江英才工程”总体满意程度？	A.非常满意	13	65.00%
		B.满意	6	30.00%
		C.一般	1	5.00%
		D.不满意	0	0.00%
		E.非常不满意	0	0.00%