绵竹市2020年人才工作专项补助政策

支出绩效评价报告

**被评单位：绵竹市委组织部**

**委托单位：绵竹市财政局**

**评价机构：北京零点市场调查有限公司**

**2021年6月30日**

目 录

[一、项目基本情况 1](#_Toc80171827)

[（一）政策制定背景及设立依据 1](#_Toc80171828)

[1. 政策背景 1](#_Toc80171829)

[2. 设立依据 2](#_Toc80171830)

[3. 预算安排及调整情况 2](#_Toc80171831)

[（二）政策目标及年度绩效目标 2](#_Toc80171832)

[1. 总目标 2](#_Toc80171833)

[2. 2020年度绩效目标 3](#_Toc80171834)

[（三）政策对象、实施内容、管理方式 3](#_Toc80171835)

[1. 政策对象 3](#_Toc80171836)

[2. 政策实施内容 4](#_Toc80171837)

[3. 政策管理方式 6](#_Toc80171838)

[二、项目预算执行情况、绩效目标完成情况 6](#_Toc80171839)

[（一）预算执行情况 6](#_Toc80171840)

[（二）绩效目标完成情况 8](#_Toc80171841)

[三、评价工作基本情况 8](#_Toc80171842)

[（一）评价方法 8](#_Toc80171843)

[1. 查资料—案卷研究法 8](#_Toc80171844)

[2. 访对象—座谈会 9](#_Toc80171845)

[3. 核落实—书面评审+现场核查 9](#_Toc80171846)

[（二）评价原则 10](#_Toc80171847)

[1. 客观性原则 10](#_Toc80171848)

[2. 公平和公正性原则 10](#_Toc80171849)

[3. 重要性原则 10](#_Toc80171850)

[4. 可比性原则 11](#_Toc80171851)

[5. 结果导向原则 11](#_Toc80171852)

[四、评价结论及政策绩效分析 11](#_Toc80171853)

[（一）评价结论 11](#_Toc80171854)

[（二）绩效分析 13](#_Toc80171855)

[1. 政策设计指标分析 13](#_Toc80171856)

[2. 政策执行指标分析 15](#_Toc80171857)

[3. 政策效果指标分析 17](#_Toc80171858)

[五、存在主要问题 18](#_Toc80171859)

[（一）政策设计标准不合理，不利于政策目标实现 18](#_Toc80171860)

[（二）政策可实施空间较小，人才补助效果不明显 18](#_Toc80171861)

[（三）政策分配均衡性不足，产业拉动效应待加强 19](#_Toc80171862)

[六、相关措施建议 19](#_Toc80171863)

[（一）优化政策设计内容，提高政策标准合理性 19](#_Toc80171864)

[（二）强化政策执行机制，增加资金统筹有效性 20](#_Toc80171865)

[（三）合理划分项目经费，加强资金使用自主性 20](#_Toc80171866)

[附件1 绵竹市2020年人才工作专项补助政策支出绩效评价得分表 21](#_Toc80171867)

[附件2 四川省与广汉市人才政策细则 25](#_Toc80171868)

**绵竹市2020年人才工作专项补助政策**

**支出绩效评价报告**

按照《绵竹市财政局关于开展2021年财政支出绩效评价工作的通知》（竹财监〔2021〕145号），我们接受绵竹市财政局委托，于2021年6月6日至6月16日对绵竹市人才专项补助政策开展绩效评价，实地走访了绵竹市委组织部，开展了1次座谈会，深度访谈2人次（1名政策相关负责人与1名财务人员），另外对该项政策相关受益群体，即绵竹市华西医院1名专家，绵竹中学、南轩中学、绵竹市教师培训中心的14名教师，四川省绵竹市盘龙矿物有限责任公司院士专家工作站和四川省华胜农业股份有限公司院士专家工作站2名负责人进行了座谈。具体情况如下：

# 一、项目基本情况

## （一）政策制定背景及设立依据

### 1. 政策背景

为贯彻落实《四川省“十三五”人才发展规划》（川委办〔2016〕13号）、《德阳市关于加快全面创新（国际）领军人才建设的若干政策措施及引进教育卫生科技领军人才试行办法的通知》（德委办〔2016〕35号）等文件精神的工作要求，绵竹市设立绵竹市人才专项补助政策，旨在加快实施绵竹市人才强市攻坚战略部署，推进人才发展体制机制改革，创新政策举措，进一步优化发展环境、提升服务质量、提高开放水平，形成有吸引力的绵竹人才集聚效应，以全力服务重点工作“六大攻坚”、重点项目“六大会战”为原则，为助推绵竹实现“工业强市、文旅名城、美丽家园”目标定位提供坚强人才保障和智力支持。

### 2. 设立依据

为深入推进绵竹市人才强市战略，加快各类人才队伍集聚、培养和壮大，增强人才驱动发展新动能，推动全市经济社会跨越发展，绵竹市委组织部根据《中共绵竹市委办公室绵竹市人民政府办公室关于印发<绵竹市深入推进人才强市战略若干意见>的通知》（竹市委办〔2017〕228号）文件要求，制定人才专项补助政策。

### 3. 预算安排及调整情况

2020年度预算数415.26万元，其中，市本级财政安排人才专项补助政策资金达300.00万元，2019年度结转下年继续使用资金115.26万元。截止12月底，2020年结余资金为14.75万元，目前财政已回收该资金。

## （二）政策目标及年度绩效目标

### 1. 总目标

坚持以人才引进、人才培养为基本抓手，力争通过5年的努力打造绵竹人才工作“三优一高地”。一是政策体系优，不断优化绵竹招才引智和人才服务管理政策措施，健全系列政策体系，细化各类人才引进实施细则，让优秀的人才引得进来，服务绵竹发展；二是公共服务优化对人才发展的关注和服务，建立更加有效的人才服务管理工作机制，让引进人才和本土人才留得下来，真正发挥作用；三是生态环境优，结合全市中心工作大力引才聚才，营造礼遇人才、尊重创新的浓厚氛围和优良生态。打造特色人才高地，把握成德一体化发展机遇，发挥绵竹优势特色产业，着力提升特色人才的传承研发能力，将绵竹打造为年画、新材料、新能源、白酒、精细化工、装备制造等产业特色人才高地。

### 2. 2020年度绩效目标

根据《2020年度人才专项补助政策绩效目标表》，该项政策绩效目标为：一是人才专项补助经费用于绵竹市高层次人才引进工作和激励机制健全落实，兑现引进人才奖励补助政策，发放医院高层次人才绩效薪酬，做好人才的服务工作。二是2020年12月31日前发放华西医院3名驻派管理人员薪酬以及5名驻派学科专家绩效薪酬。三是优化人才工作环境，解决人才提出相关问题。四是增强绵竹对人才的吸引力，营造一个有利于人才工作、生活的优良环境，为绵竹经济社会高质量发展提供人才支撑。

## （三）政策对象、实施内容、管理方式

### 1. 政策对象

调研发现，人才专项补助政策2020年主要受益对象为：一是3名华西医院派驻绵竹市人民医院管理骨干。根据绵竹市政府与华西医院深化办医合作协议派驻骨干团队，包括院长、护理、资源与服务管理骨干；二是5名华西医院派驻市人民医院的学科主任，主要涉及检验科、骨科、内三科、内五科、外四科五个科室；三是28名“名教师名校长”，主要根据《德阳市人民政府关于实施名教师名校长培养工程的意见》所评定的；四是川师大附小校长；五是45名第三届“绵竹市工匠杯职业技能大赛”参赛人员；六是德阳市级专家工作站建站配套经费，包括四川绵竹盘龙矿物质有限责任公司院士专家工作站以及四川华胜农业股份呢有限公司院士专家工作站两个专家工作站。

**附图 人才工作专项补助政策受益对象情况**

### 2. 政策实施内容

自2018年起，人才工作专项补助政策由中共绵竹市委组织部负责统筹运行与资金分配管理，主要实施方式包括：

（1）绵竹市人民政府与四川大学华西医院签订深化办医合作协议书。四川大学华西医院每年派遣三至五个学科的专家（原则上副高级及以上）到绵竹市人民医院相应科室担任学科主任，进行业务以及技术指导。绵竹人民政府负责落实四川大学华西医院派出人员的待遇，为派驻人员提供合理食宿以及交通保障，监督绵竹市人民医院运营情况。

（2）根据《德阳市人民政府关于实施名教师名校长培养工程的意见》中“三年任期、一年一考核、三年重新申报评定”的原则，对德阳市“名教师名校长”实行任期管理和年度考核，考核结果与绩效奖励挂钩，2020年补助标准：德阳市特级教师9600元，知名教师8400元，其教师绩效考核奖励费用从市人才工作补助专项资金列支发放。

（3）举办第三届“绵竹工匠杯”职业技能大赛经费。面向绵竹市辖区内企事业单位在职职工以及年满16周岁的在校学生，进行涉及旅游服务、年画制作以及白酒品鉴三项的职业技能竞赛。

（4）德阳市级专家工作站建站配套经费。资金主要用于支持四川绵竹盘龙矿物质有限责任公司院士专家工作站以及四川华胜农业股份有限公司院士专家工作两个德阳市级专家工作站。

（5）2020年度四川师范大学附属小学校长工资。

### 3. 政策管理方式

（1）市人才办建立人才工作发展专项资金发放台账，建立健全资金的使用管理制度（包括对责任单位、受资助项目单位（机构）或个人的资金拨付流程、方式和办法等，做好资金使用管理的基础工作。

（2）各责任单位对所拨入的专项资金进行专账核算，切实做到专款专用，严格按照资金申请时所列的用途和时限合理使用资金。由多个单位参与的工作，资金调配由牵头责任单位根据前期预算、工作分工和进展情况，适时支付相关单位。各责任单位所结余的专项资金应及时交回市人才办的财政代管资金专户，如需调整用途或跨年度使用，报经市人才办批准后执行。

（3）专项资金结余（包括市人才办的财政代管资金专户结余和责任单位的账户结余，由市人才办负责汇总统计)，年底交回财政。如有跨年度实施的项目，经市人才工作领导小组批准同意后，报市财政局审查备案，按照结转结余资金管理相关规定办理。

# 二、项目预算执行情况、绩效目标完成情况

## （一）预算执行情况

根据中共德阳市委组织部（市人才办）考核任务以及绵竹市实际工作需求，2020年人才工作专项补助政策年初预算数为300.00万元，2019年度结转下年继续使用资金115.26万元，共计415.26万元。

从资金支持方向看，一是绵竹市政府与四川大学华西医院深化办医合作协议资金共297.95万元，包括四川大学华西医院2020年派驻5名学科专家补助48.00万元、四川大学华西医院2020年派驻3名管理人员补助249.95万元；二是用于2020年度德阳市特级教师以及知名教师绩效考核奖励，费用共计29.28万元，其中6名特级教师奖励5.76万元，28名知名教师奖励23.52万元；三是用于两个德阳市级专家工作站建站配套经费共计20.00万元，分别支持了四川绵竹盘龙矿物质有限责任公司院士专家工作站以及四川华胜农业股份有限公司院士专家工作站；四是举办“第三届绵竹工匠杯”职业技能大赛活动经费12万元；五是川大附小校长2020年工资20.00万元；六是用2020年人才活动周活动经费1.30万元；七是定制人才专项补助政策相关报纸费用0.79万元；八是其他支出18.93万元，包括但不限于2020年绵竹市公务员与选调生考核工作差旅费、2020年绵竹市人才座谈会经费、C类英才卡经费等。2020年底财政回收结余资金14.75万元。

**附表 2020年度绵竹市人才专项补助政策资金使用情况**

| **序号** | **项目** | **资金（万元）** | **备注** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 华西医院管理人员补助 | 249.95 | 三名管理人员 |
| 2 | 华西医院科室专家补助 | 48.00 | 业务科室专家五名 |
| 3 | 知名教师绩效考核费用 | 23.52 | - |
| 4 | 川大附小校长工资 | 20.00 | - |
| 5 | 院士专家工作站建站配套资金 | 20.00 | - |
| 6 | 结转资金 | 14.75 | - |
| 7 | 绵竹工匠杯职业技能大赛经费 | 12.00 | - |
| 8 | 特级教师绩效考核费用 | 5.76 | - |
| 9 | 人才周活动经费 | 1.30 | - |
| 10 | 人才政策相关报纸 | 0.79 | - |
| 11 | 其他 | 18.93 | 含：公务员选调生工作差旅费、人才座谈会经费、C类英才卡经费等 |
| 合计 | | 415.00 |  |

## （二）绩效目标完成情况

人才专项补贴政策绩效目标：一是发放华西医院派驻管理人员、专家薪酬；二是优化人才工作生活环境，解决人才提出的相关问题；三是完成人才其他服务工作等。2020年度主要完成了的绩效目标主要是发放华西医院专家薪酬、以及部分其他人才服务工作，2020年度的其他人才服务工作主要是“工匠杯”职业技能大赛。

# 三、评价工作基本情况

## （一）评价方法

本次绵竹市2020年人才工作专项补助政策支出绩效评价主要采用了案卷研究法、现场核查法和深度访谈法进行综合评价。

### 1. 查资料—案卷研究法

通过深入研究《绵竹市深入推进人才强市战略若干意见》（竹市委办〔2017〕228号）、《关于进一步加强水利工程建设管理工作的通知》）（德水发〔2017〕3号）、《绵竹市人才工作专项资金使用管理暂行办法》（竹市委办函〔2018〕5号）等，全方位了解绵竹市人才强市战略，梳理专项政策涉及资金安排情况，并对绩效目标完情况做出评价。

### 2. 访对象—座谈会

访对象指走访绵竹市委组织部，听取工作经费使用情况和使用进度等项目管理情况，主要对华西医院绵竹医院、绵竹市教师培训中心、四川省绵竹中学、绵竹市南轩中学、四川省绵竹市盘龙矿物有限责任公司院士专家工作站、四川省华胜农业股份有限公司院士专家工作站市共计8位人才专项政策收益群体相关人员等进行访谈，了解经费使用进度、管理规范，并探寻工作经费使用过程中的困难，为之后提高组织部工作经费使用效益提供经验。在本绩效评价中，在现场核查时使用一对多座谈会的形式，访谈内容包括但不限于：

（1）人才专项补助政策的获知渠道；

（2）人才专项补助政策的申请流程、申请条件、补助情况、到位情况和考核情况等；

（3）人才专项补助政策的政策吸引度等；

### 3. 核落实—书面评审+现场核查

一是书面评审。书面评审工作将通过对项目经费使用总体情况、绩效情况等内容进行评审，并根据书面评审和现场评价结果，提出存在问题及相关建议，及时反馈至部门，进一步补充、调整材料，并根据评价指标进行初步打分。主要包括材料初审、模块审核、指标评分、汇总核查、总结反馈、最终归档等六个步骤。针对市委组织部提供的工作明细账记录以及其他相关资料进行核验和总结。

二是现场核查。现场核查主要包括对财务原件审核、资料核查等工作。

人才工作专项补助政策现场核查内容包括且不限于：

（1）人才工作专项补助的收支情况和凭证；

（2）人才工作专项补助政策管理机制建立情况；

（3）资金使用预期收益情况和实施方案；

（4）资金实施的工作流程及内容等；

（5）使用内容的情况；

（6）完成的产出和绩效。

## （二）评价原则

### 1. 客观性原则

绩效评价必须在充分调研的基础上，以问题为导向，以事实为准绳，运用指标和数据，对项目投入、实施、产出及效益情况进行全面客观评价，不以评价者个人喜好影响评价结论的准确性。

### 2. 公平和公正性原则

绩效评价应在客观基础上，将相关目标群体纳入评价范围，评价结果不受各种利益集团左右。

### 3. 重要性原则

绩效评价不是事无巨细，应根据绵竹市社会经济发展现状及长期目标和社会大众期待，科学设置指标体系，围绕核心目标开展评价。一方面有利于降低评价成本，另一方面也有利于提高评价效率。

### 4. 可比性原则

绩效评价需要针对项目实施前后的效果进行前后比较分析，以显示项目实施的真正绩效。指标和数据采集成为前后效果比较的重要基础。

### 5. 结果导向原则

绩效评价的根本目标是为了提高资金使用效益，让好的项目更好地执行，让社会受益。项目绩效评价的结果必须得到应用，才能真正推动项目管理的规范性和项目实施的有效性。

# 四、评价结论及政策绩效分析

## （一）评价结论

**绵竹市2020年人才工作专项补助政策支出绩效评价得分为80.70分，等级判定为：良[[1]](#footnote-1)。**

总体而言，2020年绵竹市人才专项补助政策在政策效果方面表现较好，但在政策设计和政策执行方面存在一定问题。调研发现，一是该人才政策实地调研、情况了解过程待加强；二是政策执行质量方面，除政策规定的资金使用范围之外，部分市委市政府其他工作指示超过政策本身，执行质量相对偏弱。

本次评价综合运用实地调查、实地访谈、资料核查等方法进行多源数据采集，依据评价指标进行打分，一级指标得分情况如下：政策设计24.00分，实际得分21.50分，得分率89.58%；政策执行46.00分，实际得分31.70分，得分率68.91%；政策效果30.00分，实际得分24.00分，得分率80.00%。**整体指标得分详情如下：**

**附表 绵竹市人才工作专项补助政策支出绩效评价指标得分情况[[2]](#footnote-2)**

| **一级指标** | **二级指标** | **三级指标** | **分值** | **得分** | **得分率** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **政策设计** | 程序严密 | 政策目标设立合理性 | 4.00 | 2.50 | 62.50% |
| 政策目标与规划匹配性 | 4.00 | 4.00 | 100.00% |
| 目标设定与客观需求一致性 | 4.00 | 4.00 | 100.00% |
| 对象全面 | 支持对象覆盖率 | 6.00 | 6.00 | 100.00% |
| 标准合理 | 标准合理性 | 6.00 | 5.00 | 83.33% |
| **政策执行** | 实施对象精准 | 支持对象识别精准性 | 5.00 | 5.00 | 100.00% |
| 政策可调整性 | 政策调整性 | 5.00 | 5.00 | 100.00% |
| 执行机制 | 政策执行机合理性 | 7.00 | 3.50 | 50.00% |
| 政策执行质量 | 政策管理制度健全性 | 9.00 | 2.70 | 30.00% |
| 政策执行制度规范性 | 10.00 | 9.00 | 90.00% |
| 政策管理制度效率性 | 10.00 | 10.00 | 100.00% |
| **政策效果** | 区域均衡性 | 县域内人才均衡性 | 10.00 | 8.00 | 80.00% |
| 经济效益 | 引进人才对重点产业拉动效应 | 10.00 | 6.00 | 60.00% |
| 社会满意度 | 社会满意度 | 10.00 | 10.00 | 100.00% |
| **合计** | | | 100.00 | 80.70 | 80.70% |

## （二）绩效分析

### 1. 政策设计指标分析

在政策设计指标上，设置了政策目标设立合理性、政策目标与规划匹配性、目标设定与客观需求一致性、支持对象覆盖率、标准合理性5个三级指标。

**附表 政策设计指标得分情况**

| **一级指标** | **二级指标** | **三级指标** | **分值** | **得分** | **得分率** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|
| **政策设计** | 目标科学 | 政策目标设立合理性 | 4.00 | 2.5 | 62.50% |
| 政策目标与规划匹配性 | 4.00 | 4.00 | 100.00% |
| 目标设定与客观需求一致性 | 4.00 | 4.00 | 100.00% |
| 对象全面 | 支持对象覆盖率 | 6.00 | 6.00 | 100.00% |
| 标准合理 | 标准合理性 | 6.00 | 5.00 | 83.33% |

（1）政策目标合理性

政策目标合理性权重4.00分，得分2.50分，得分率62.50%。人才补助专项经费政策设立过程中主要存在以下问题：一是未进行实地调研，实地了解情况的过程；二是没有论证过程，未通过对标参考其他地方做法，论证该政策是否具有可实践性；三是没有意见征询环节，没有对实施主体进行意见征询，落实具体实施操作性，故扣1.50分。

（2）政策目标与规划匹配性

政策目标与规划匹配性权重4.00分，得分4.00分，得分率100.00%。该政策不断优化绵竹招才引智和人才服务管理政策措施，健全系列政策体系，细化各类人才引进实施细则，与绵竹市经济和人才发展制定的相关政策等规划相匹配，故未扣分。

（3）目标设定与客观需求一致性

目标设定与客观需求一致性权重4.00分，得分4.00分，得分率100.00%。调研发现，人才工作专项补助政策目标与需求一致性较强，其绩效目标主要为两方面：一是通过人才专项补助经费增大高层次人才引进力度，健全激励机制以兑现引进人才奖励补助政策；二是优化人才工作环境，解决人才提出相关问题，故未扣分。

（4）支持对象覆盖率

支持对象覆盖率权重6.00分，实际得分6.00分，得分率100.00%。调研发现，该政策支持对象涉及医疗、教育、农业生产等多个领域专业人才，分布广泛且符合政策规定，故未扣分。

（5）标准合理性

标准合理性权重6.00分，实际得分5.00分，得分率83.33%。绵竹市人才工作专项补助政策标准存在两处不合理：一是在政策设计时补助对象细分不明确，补助对象范围较广，该政策补助对象为各类人才，未明确具体的补助人才类型是哪一类；二是未制定详细的补助标准，缺乏人才补助范围和发放标准，故扣1.00分。

### 2. 政策执行指标分析

在政策执行指标上，设置了支持对象识别精准性、政策调整性、政策执行机制同向性、政策管理制度健全性、政策执行制度规范性和政策管理制度效率性6个三级指标。

**附表 政策执行得分情况表**

| **一级指标** | **二级指标** | **三级指标** | **分值** | **得分** | **得分率** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 政策执行 | 实施对象精准 | 支持对象识别精准性 | 5.00 | 5.00 | 100% |
| 政策可调整性 | 政策调整性 | 5.00 | 5.00 | 1000% |
| 执行机制同向 | 政策执行机制同向性 | 7.00 | 3.50 | 50.00% |
| 政策执行质量 | 政策管理制度健全性 | 9.00 | 2.70 | 30.00% |
| 政策执行制度规范性 | 10.00 | 9.00 | 90.00% |
| 政策管理制度效率性 | 10.00 | 10.00 | 100% |

（1）支持对象识别精准性

支持对象识别精准性指标权重5.00分，实际得分5.00分，得分率100.00%。根据政策规定的补助对象为各类人才，该政策实施对象在政策规定的范围之内，补助的对象与政策预期要求一致，故未扣分。

（2）政策调整性

政策调整性指标权重10.00分，实际得分10.00分，得分率100.00%。该政策在执行过程中未发现需要动态调整的地方，故未扣分。

（3）政策执行机制合理性

政策执行机制合理性性指标权重7.00分，实际得分3.50分，得分率50%。绵竹市人才工作专项补助政策除政策规定的资金使用范围之外，另外按照市委市政府的其他工作指示要求执行，实际市委、市政府的要求指示工作内容已经超过政策资金本身的合理分配额度，故扣3.50分。

（4）政策管理制度健全性

政策管理制度健全性指标权重9.00分，实际得分2.70分，得分率30.00%。调研发现，一是在资金管理上未设置专账专户；二是缺乏政策实施过程监督管理机制；三是缺少政策效果反馈机制，实施后未设置效果测量和反馈机制，无法得知实施效果，故扣6.30分。

（5）政策执行制度规范性

政策执行制度规范性权重10.00分，实际得分9.00分，得分率90.00%，该项政策资金使用过程中主要存在两个问题：一是经费用于工作人员的津贴支出，二是向医院人才重复发放资金，故扣1.00分。

（6）政策管理制度效率性

政策管理制度效率性权重10.00分，实际得分0.00分，得分率100.00%。绵竹市人才工作专项补助政策资金到位及时，且项目开展时效性较强，故未扣分。

### 3. 政策效果指标分析

在政策效果指标上，设置了县域内人才均衡性、引进人才对重点产业拉动效应、社会满意度3个三级指标。

**附表 政策效果得分情况表**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **一级指标** | **二级指标** | **三级指标** | **分值** | **得分** | **得分率** |
| 政策效果 | 区域均衡性 | 县域内人才均衡性 | 10.00 | 8.00 | 80.00% |
| 经济效益 | 引进人才对重点产业拉动效应 | 10.00 | 6.00 | 60.00% |
| 社会满意度 | 社会满意度 | 10.00 | 10.00 | 100.00% |

（1）县域内人才均衡性

县域内人才均衡性权重10.00分，实际得分8.00分，得分率80.00%。在该政策补助中，医院人才补助占所有经费的比例为83.33%，从人才发展均衡性来看，资金支出大头为医学类人才，其余人才资金占比较低，该政策的资金分配存在不均，故扣2.00分。

（2）引进人才对重点产业拉动效应

引进人才对重点产业拉动效应权重10.00分，实际得分6.00分，得分率60.00%。调研发现，一是虽然医院人员补助比例最高，但今年年初仍有3人离职，一定程度上说明资金吸引人才的作用较小；二是座谈会中了解，2/3教师和引进人才均表示资金鼓励力度较小，补助力度吸引力不足，故扣4.00分。

（3）社会满意度

社会满意度权重10.00分，实际得分10.00分，得分率100.00%。该政策性质为给各类人才发放补助，在调研中暂未发现有不满之处，故未扣分。

# 五、存在主要问题

## （一）政策设计标准不合理，不利于政策目标实现

绵竹市人才工作专项补助政策标准存在两处不合理：一是前期缺乏充分的实地调研，没有严格规范的论证及意见征询过程，较难洞察相关人才真正需求。其次，从政策设计内容看，补助对象几乎覆盖所有人群，但是未明确具体的补助人才类型；二是政策设计目标设置和标准制定不协调，政策标准合理性有待提升。调研发现，市委组织部未制定详细的补助标准，缺乏明确的补助范围和发放标准，在政策设计方面政策设计全面性和合理性还有待加强。

## （二）政策可实施空间较小，人才补助效果不明显

该政策规定补助范围广，实际执行可自主支配的资金少。在政策规定补助范围中，除政策本身规定的资金使用范围之外，主要按照市委市政府的工作指示和要求执行，组织部可自由支配使用资金仅为“工匠杯”技能大赛的12万元，政策本身可实施的空间较小，政策补助对象有限，未能实现政策预期的覆盖人群及效果。

## （三）政策分配均衡性不足，产业拉动效应待加强

该补助金额未经过科学分配，各类人才补助标准不一，差异性强。一是在补助资金分配方面，医院人才补助占所有经费比例的83.33%，按照人才发展均衡性来看，该分配方式不利于各类人才的均衡发展。二是政策经济效益方面，引进人才对重点产业拉动效应不足，虽然医院人员补助比例最高，但年初仍有3人离职，资金起到的拉动作用较小，未起到留住人才的目的。此外，座谈会反映，得到补助的教师人才表示该政策补助力度吸引力不足。

# 六、相关措施建议

## （一）优化政策设计内容，提高政策标准合理性

在政策设计阶段，加强实地调研、意见征询和论证工作，确保政策目标设立合理性。一是建议制定人才政策时应该细化政策内容，明确补助对象，加强人才政策针对性，明确各类人才补助标准、补助范围和发放标准。二是细化人才引进落户后资金资助、团队建设、项目支持、成果转化和相关保障等后续措施内容，保障人才引进政策设计全面、标准。可参考四川省与广汉市人才补助政策设置，细化各类人才补助标准，因地制宜，以绵竹市特色人才、特色产业为主要吸引目标，扩绵竹市整体人才库。

## （二）强化政策执行机制，增加资金统筹有效性

建议市组织部重视政策执行的落地工作，完善政策实施控制过程的效率，根据实际情况制定操作性强和实时性强的政策。一是从政策资金的使用方向、效果和满意度设置相应的指标，提高指标设置的全面性，确保指标体系能够全面覆盖预算规模，全面匹配部门的职责，全面反应部门年度工作效果，同时提高绩效指标的可衡量性，二是建议项目单位可结合围绕往年统计及考核数据完善相应关键性指标，将财政预算绩效指标切实应用到实际工作管理中。

## （三）合理划分项目经费，加强资金使用自主性

往年资金使用均沿袭上级既定计划，组织部自主安排资金数额较小，2020年自主安排资金占全部预算金额的2.67%左右，因此建议市委组织部应该强化部门责任意识，从当前绵竹市人才需求的实际情况出发，通过满意度调查或者实用性测评等手段，明确资金投入方向并制定针对性的预算申请以及资金使用规范管理制度，确保组织部可以清楚掌握人才工作当前进度以及长期计划并安排相应的支持项目。

# **附件1 绵竹市2020年人才工作专项补助政策支出绩效评价得分表**

| **一级指标** | **二级指标** | **三级指标** | **分值** | **指标解释** | **评分方法** | | **得分** | **得分率** | **扣分点** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **方法归类** | **计算公式** |
| 政策设计 | 目标科学 | 政策目标设立合理性 | 4 | 反映政策目标是否明确，是否有充分合理的研究、调研、论证与意见征询 | 错项扣分法 | 发现一处不匹配或不一致的扣0.5分 | 2.50 | 62.50% | 据调研发现该人才政策一是无实地调研、二是无论证过程、三是没有意见征询过程 |
| 政策目标与规划匹配性 | 4 | 考察政策目标设立是否与国家、地方的财政和人才工作政策匹配 | 错项扣分法 | 发现一处不匹配或不一致的扣0.5分 | 4.00 | 100.00% | 该政策的制定主要是不断优化绵竹招才引智和人才服务管理政策措施，健全系列政策体系，细化各类人才引进实施细则，引才进绵竹，与绵竹市经济和人才发展制定的相关政策等规划相匹配 |
| 目标设定与客观需求一致性 | 4 | 考察政策目标的设定与客观需求是否一致 | 错项扣分法 | 发现一处不匹配或不一致的扣0.5分 | 4.00 | 100.00% | 该政策的绩效目标主要有以下两个方面：一是通过人才专项补助经费提高绵竹市高层次人才引进工作和激励机制健全落实，兑现引进人才奖励补助政策；二是优化人才工作环境，解决人才提出相关问题，与该政策制定和客观需求一致 |
| 对象全面 | 支持对象覆盖率 | 6 | 反映政策实施对象是否覆盖全面 | 比率分值法 | 按照政策覆盖比率计算指标得分 | 6.00 | 100.00% | 该政策明确补助人才范围为：各类人才补贴、优秀人才奖励、津贴，根据政策设计和内容，该政策支持对象为全覆盖 |
| 标准合理 | 标准合理性 | 6 | 反映政策标准制定是否合理协调，是否考虑对象、区域、环境、经济发展等因素设定政策标准 | 错项扣分法 | 发现国家、省、市政策调整因素本指标不得分，发现一处客观限制条件扣0.5分，根据受益对象需求程度酌情扣分 | 5.00 | 83.33% | 根据政策内容，该政策设计一是补贴对象不明确，该政策表明补贴对象为各类人才，几乎覆盖所有人群，但是未明确具体的补贴人才类型；二是未制定详细的补贴标准，无补贴范围和发放标准 |
| 政策执行 | 实施对象精准 | 支持对象识别精准性 | 5 | 反映政策实施对象识别是否精准，不同项目实施对象是否协调衔接，精准契合；实施对象是否与政策预期匹配 | 比率分值法 | 按照政策实施对象精准度占比计算指标得分 | 5.00 | 100.00% | 该政策受补贴的对象均为资金支持范围内的收益人群，未发现有补贴不精准之处 |
| 政策可调整性 | 政策调整性 | 5 | 考察政策实施控制过程的效率是否具有调整性，是否根据实际情况动态调整，政策动态调整是否合理可行 | 错项扣分法/是否评分法 | 政策调整性在政策实施过程中，发现一处需要调整而不可调整的地方扣0.5分；存在明显相悖或不合理的不得分 | 5.00 | 100.00% | 该指标主要考察政策实施控制过程的效率是否具有调整性，是否根据实际情况动态调整，该政策在执行过程中未发现需要动态调整的地方 |
| 执行机制 | 政策执机制合理性 | 7 | 反映政策专项实施过程中是否存在相悖或不合理 | 错项扣分法/是否评分法 | 政策专项实施过程中方式方法机制不同的，发现一处扣0.5分；存在明显相悖或不合理的不得分 | 3.50 | 50.00% | 除政策规定的资金使用范围之外，另外按照市委市政府的其他工作指示要求执行，实际市委、市政府的要求指示已经超过政策本身的，组织部可自由支配的资金仅为“工匠杯”技能大赛项目支出 |
| 政策执行质量 | 政策管理制度健全性 | 9 | 根据人才工作专项补助政策要求，各地是否从外部、内部建立健全针对政策执行全过程的监督机制，如项目资金管理和专项检查工作制度等 | 分级评分法 | 不健全（0%）；3处及以上不健全（30%）；2处不健全（60%）；1处不健全（80%）；健全（100%） | 2.70 | 30.00% | 调研发现，一是在政策资金管理资金管理未设置专账管理，无该政策资金专用管理账户；二是政策管理无政策实施过程监督管理机制；三是缺少政策效果反馈机制，实施后未设置效果测量和反馈机制，无法得知实施效果 |
| 政策执行制度规范性 | 10 | 考察政策资金是否按照计划使用，操作执行过程中是否科学规范，是否有挪用、挤占等情况 | 错项扣分法 | 发现一处不合理的情况扣0.5分 | 9.00 | 90.00% | 一是经费用于工作人员的津贴支出，二是有重复发放到医院人才的资金 |
| 政策管理制度效率性 | 10 | 政策管理制度在各层级单位是否得到有效及时地执行，是否出现资金使用和项目进展缓慢等情况 | 错项扣分法 | 发现一处不合理的情况扣0.6分 | 10.00 | 100.00% | 在调研中暂未发现有项目实施进展不及时的情况 |
| 政策效果 | 区域均衡性 | 县域内人才均衡性 | 10 | 反映人才补助资金分配方法制定、分配要素设定、基础数据应用、测算依据选取等是否科学合理 | 分级评分法 | 不均衡（0%）；3处及以上不均衡（30%）；2处不均衡（60%）；1处不均衡（80%）；均衡（100%） | 8.00 | 80.00% | 在该政策补贴中，医院人才补贴占所有经费的比例为83.33%，按照发展和分配均衡性来看，该政策的分配略有不均 |
| 经济效益 | 引进人才对重点产业拉动效应 | 10 | 反据专项政策通过引进人才所产生或转化的经济效益 | 错项扣分法 | 未拉动（0%）；3处及以上未拉动（30%）；2处未拉动（60%）；1处未拉动（80%）；拉动（100%） | 6.00 | 60.00% | 一是医院人员补助比例最高，但是今年年初有3人离职，说明资金未起到拉动作用；二是在针对拿到补贴人才的座谈会中，得到补贴的教师人才均表示该政策补贴力度尚无吸引 |
| 社会满意度 | 社会满意度 | 10 | 反映政策实施后相关受益群体的整体满意调查情况，通过满意度情况汇总分析政策在顶层设计、制度构建、管理实施及成效各环节的情况 | 比率分值法 | 根据实际满意度与满意度标准值的比率计算指标得分 | 10.00 | 100.00% | 该政策性质为给各类人才发放补贴，在调研和座谈中暂未发现有不满之处 |
| 总计 | | | 100 | —— | | | 77.20 | 77.20% | —— |

# 

# 附件2 四川省与广汉市人才政策细则

| **类型** | **四川省天府万人引进计划** | **广汉市人才引进和培养的实施办法** |
| --- | --- | --- |
| 支持对象 | 天府万人计划”支持范围为川内企事业单位在职人员，分杰出人才、领军人才、青年拔尖人才三个类别12个项目实施。其中，杰出人才类别设天府杰出科学家项目，重点支持一批紧跟世界科技前沿、取得重大突破成果的高端人才；领军人才类别设天府创新领军人才、天府创业领军人才、天府文化领军人才、天府名师、天府名医、天府工匠、天府农业大师、天府金融英才等项目，重点支持一批处于行业领先、引领创新发展的高端人才；青年拔尖人才类别设天府科技菁英、天府社科菁英、天府金融菁英等项目，重点支持一批创新能力强、发展潜力大的青年高端人才。 | 1.广汉市经济社会发展急需的“985、211、双一流”高校优秀本科毕业生；取得全日制硕士研究生及以上学历的；具有副高及以上职称资格的；具有国家职业资格技师及以上水平认证的。  2.围绕广汉市油气装备制造、医药、食品和通用航空、新材料、新能源“3+3”产业急需的带技术、带项目优秀人才。  3.广汉市教育、卫生、现代农业和现代服务等行业急需的具有较高学术造诣、专技水平，并享有较高声誉和知名度的专业类或管理类人才。  4.市域内各重点企业急需的各类高技能人才和管理类人才。 |
| 人才条件 | “天府万人计划”杰出人才（天府杰出科学家项目），计划支持100名，每年遴选一批，每批10名左右。基本条件：研究方向瞄准世界科技前沿，在科学技术或工程技术领域作出系统的或重大的、创造性的成绩和贡献的领军型科学家和杰出工程技术专家，具有成长为中国科学院、中国工程院院士、国家“万人计划”杰出人才甚至世界级科学家的潜力。  “天府万人计划”领军人才，计划支持1200名，每年遴选一批，每批120名左右。  ——天府创新领军人才项目，计划支持200名，每批20名左右。基本条件：主持省部级重大科研任务、领衔高层次创新团队、领导国家级创新基地和重点学科建设的科技人才和科研管理人才，其科学研究工作具有重大创新性和产业转化前景。  ——天府创业领军人才项目，计划支持200名，每批20名左右。基本条件：运用自主知识产权创办科技型企业的科技人才，或具有卓越经营管理才能的高级管理人才，其创业项目符合我省战略性新兴产业发展方向并处于领先地位，具有高成长性和产业化前景。以近5年创办企业的主要创始人为主。  ——天府文化领军人才项目，计划支持100名，每批10名左右。基本条件：拥护党的领导，坚持中国特色社会主义，政治坚定、德艺双馨，具有开拓创新精神，在哲学社会科学、新闻出版、文化艺术、文博事业、文化产业和国际文化交流合作等领域取得重要成果、作出突出贡献，知名度较高，社会影响力较大。  ——天府名师项目，计划支持200名，每批20名左右。基本条件：忠诚于党和人民的教育事业，全面贯彻党的教育方针，长期从事一线教学工作，为人师表、师德高尚，对教育思想和教学方法上有重要创新，教学成果、培养学生等方面贡献突出，在教育领域和社会享有较高声望。  ——天府名医项目，计划支持200名，每批20名左右。基本条件：热爱医疗卫生事业，长期从事临床工作，医术精湛、医德高尚，为重大疾病预防、诊治和医学科技创新、学科专业发展等方面作出突出贡献，在医疗卫生领域和社会享有较高声望。  ——天府工匠项目，计划支持100名，每批10名左右。基本条件：具有高超技艺和精湛技能，长期在企业和一线岗位工作，为企业新技术、新工艺、新产品的研发和革新作出突出贡献，或掌握民间传统技能、绝招绝技的知名技艺人才，其技能技艺在本行业领域处于领先水平，行业影响力和知名度高。  ——天府农业大师项目，计划支持100名，每批10名左右。基本条件：长期在农村基层和农业生产一线工作服务，在农业新产品新技术的研发推广、农业生产等方面业绩突出，为农民增收致富、脱贫奔康作出突出贡献，在本行业和全社会具有较大影响。  ——天府金融英才项目，计划支持100名，每批10名左右。基本条件：具有全球视野、通晓国际规则、熟悉金融运作、善于金融创新，在金融理论研究、金融创新产业化中取得重大成果，为打造西部金融中心作出重要贡献的战略领军人才和高级管理人才。  “天府万人计划”青年拔尖人才，计划支持1000名，每年遴选一批，每批100名左右。  ——天府科技菁英项目，计划支持500名，每批50名左右。基本条件：年龄40周岁以下，一般应当取得博士学位，在自然科学、工程技术重点领域崭露头角，具有较高的科学研究和技术创新潜能，为所从事科研领域同龄人中的拔尖人才，具有成为该领域学术和技术带头人的发展潜力。符合条件的教育卫生人才、技能人才、农村实用人才也可申请纳入。  ——天府社科菁英项目，计划支持200名，每批20名左右。基本条件：年龄40周岁以下，一般应当取得博士学位，在哲学社会科学和文化艺术重点领域具有较强的创新发展能力，取得同行公认的较高学术成就和较广社会影响力，具有成长为我省哲学社科领域带头人和天府文化领军人才的发展潜力。  ——天府金融菁英项目，计划支持300名，每批30名左右。基本条件：年龄40周岁以下，一般应当取得硕士学位，有扎实的金融专业功底和较强的实践经验，在金融产品创新、资本运作、市场开拓等方面取得突出业绩，在行业内具有一定知名度，具有成长为我省金融领域领军人才的发展潜力。 | 1.拥护党的领导，遵纪守法，诚实守信；  2.具有良好的职业道德，身心健康；  3.年龄在法定劳动年龄以内（柔性引进的除外）；  4.通过公开招考、定向选调等方式进入广汉市各机关、事业单位工作的在编在岗正式人员，或与广汉市用人单位签订三年及以上的劳动（聘用）合同或协议且在广汉市缴纳社会保险。 |
| 支持政策 | （一）资金资助。由省委组织部、财政厅依托“天府英才”工程专项资金，为入选者提供特殊支持经费，主要用于创新研究、人才引进、团队建设、合作交流等。其中，对杰出人才入选者，给予每人80万至100万元资助；对天府创新领军人才、天府创业领军人才，给予每人30万元资助；对天府文化领军人才、天府名师、天府名医、天府工匠、天府农业大师、天府金融英才，给予每人20万元资助；对天府科技菁英入选者，给予每人20万元资助；对天府社科菁英、天府金融菁英入选者，给予每人10万元资助。地方和用人单位可结合实际给予适当经费支持。  （二）团队建设。支持所在单位为入选者量身组建创新创业团队，为杰出人才入选者建立杰出科学家工作室，鼓励入选者自主选择科研方向、牵头组建团队、开展重大原创性研究和应用研发，赋予其充分的人财物支配权、技术路线决策权。所在单位应根据任务和岗位需要，为入选者引进配备团队成员和助手，单位未设置相应等级岗位或设置的等级岗位、编制暂无空缺的，可采取特设岗位、使用人才专项编制聘用，不受单位岗位总量、最高等级和结构比例限制。  （三）项目支持。鼓励支持入选者承担国家和省级各类科技计划、科研基金和社科规划项目、重大建设项目、重点学科和重点科研基地建设项目、国际交流与合作项目，有关地方和行业主管部门在同等条件下优先立项、优先推荐。对我省经济、科技发展具有战略意义或研发项目产业化前景巨大的，经有关部门审批，可专门立项，以特别项目形式给予支持。扩大横向纵向项目经费使用自主权，入选者及团队所获得的劳务报酬和绩效奖励，由主管部门专项据实核增，计入当年单位绩效工资总额，不作为绩效工资总额基数。  （四）平台支持。入选者及其团队申报省部级工程（重点）实验室、企业工程（技术）研究中心、企业技术中心、院士专家工作站、博士后科研流动（工作）站和创新实践基地、社科重点研究基地等平台时，有关地方和行业主管部门给予重点倾斜。有关部门应注重吸收入选者参与国家、省重大项目咨询、重大科研计划和行业标准制定、重点工程建设等工作。  （五）成果转化。鼓励入选者通过自行转化、转让、许可、作价入股、约定职务科技成果权属等方式转移转化职务科技成果，科研人员职务科技成果转化的收益，按规定划归成果完成人及其团队部分，不纳入绩效工资管理。支持入选者离岗创办领办科技型企业，对职务科技成果以股份或出资比例等股权形式转化的个人奖励，符合条件的按规定享受个人所得税优惠。做大省级高层次人才创新创业引导基金，优先用于入选者创新创业投资或融资支持。鼓励金融机构为入选者创办企业优先提供融资担保等支持政策。  （六）岗位职称。鼓励所在单位选聘杰出人才、领军人才入选者担任首席科学家、首席研究员、首席工程师、首席技师。对青年拔尖人才入选者，可按规定破格参加高级专业技术职务任职资格申报和评审。允许入选者经所在单位同意，到科技型企业兼职并按规定取得相应报酬或奖励。  （七）薪酬待遇。鼓励事业单位在绩效工资分配中对“天府万人计划”入选者给予薪酬激励，杰出人才、领军人才入选者所需绩效工资可在核定绩效工资总量时单列，并根据人才使用情况专项调整。鼓励企业对“天府万人计划”入选者实行年薪制、协议工资制、项目工资等，支持未上市国有科技型企业按规定对入选者开展股权和分红激励。  （八）住房保障。鼓励支持各地综合采取人才公寓、购房补助、租房补助等方式，为符合条件的入选者提供住房保障。支持人才集聚的企事业单位、产业园区，利用自身存量用地建设人才公寓。入选者未购买自用住房的，可优先申请政府提供的人才公寓；愿意购买自住用房的，在政策允许条件下，其购买不受户籍、限购等政策限制；对贷款购买自住用房的，有条件的地区可提供相应的房贷贴息等。  （九）医疗和子女入学。入选者在管理期内，凭《“天府万人计划”入选证书》，由省卫生计生委办理《特约医疗证》，享受省优秀专家医疗待遇，其所需医疗资金按原渠道通过现行医疗保障制度解决，不足部分由用人单位按照有关规定予以解决。入选者子女，无论是否具有中国国籍，在就读小学到普通高中期间可有一次自由选择公办学校机会，其中，就读义务教育的，在子女户籍所在县（市、区）范围内选择；就读普通高中的，在子女户籍所在市域范围内选择。  （十）培训休假。各地和有关主管部门每年有计划地选派入选者到国内外知名大学、研究机构和企业开展学习考察，到各级党校和干部学院开展学习培训，优先支持参加重要学术交流活动、赴外研修访问。省委组织部、人力资源社会保障厅会同有关部门每年组织部分人员进行疗养休假，所在单位及各地、各部门应组织相应的疗养休假活动，保证入选者每年能集中休假10至15天。  （十一）表彰激励。入选者在管理期内，按照《四川省高层次人才特殊支持办法（试行）》，分别给予杰出人才、领军人才和青年拔尖人才每人每月2000元、1500元、1000元岗位激励资金。优先推荐“天府万人计划”入选者申报国家“万人计划”相应项目。在推荐申报中国科学院和中国工程院院士（外籍院士）、四川杰出人才奖、科学技术奖、天府友谊奖、四川省学术和技术带头人及后备人选、四川省有突出贡献的优秀专家等项目时，对入选者给予重点倾斜。对代表性强、贡献突出的海内外高层次人才，积极推荐进入政府决策咨询机构，担任党代会代表、人大代表、政协委员。 | **（一）落户奖励**  引进到广汉市工作的人才，符合下列条件，且将本人户口迁入广汉市的，由市财政给予落户奖励。  1.“985、211、双一流”高校优秀本科毕业生给予一次性1万元/人奖励。  2.全日制硕士研究生、具有副高级职称资格和国家职业资格技师水平认证人才给予4万元/人奖励（分两年平均发放）。  3.博士研究生、正高职称资格和国家职业资格高级技师水平认证人才给予15万元/人奖励（分三年平均发放）。  4.其他引进人才由市人才工作领导小组根据实际情况核定发放。  5.对享受落户奖励的人才，除由市财政给予落户奖励外，引进人才的企事业单位根据自身实际情况，有条件的可自筹资金另外给予落户奖励。另外奖励的金额原则上控制在本办法同类型人才奖励额3倍以内。  6.申报享受落户奖励的人才，年龄原则上应在55周岁以下。  本办法实施后将户口迁出广汉市，三年内重新落户广汉市的，不能享受落户奖励。符合申报落户奖励的各类人才只可享受一次奖励。  **（二）安家补助**  引进到广汉市工作的人才，符合下列条件，且自引进之日起一年内在广汉市购买商品住宅用房的，由市财政给予一次性购房补助。  1.“985、211、双一流”高校优秀本科毕业生购买商品住宅用房的，给予一次性1万元/人补助。  2.全日制硕士研究生、具有副高职称资格和国家职业资格技师水平认证人才购买商品住宅用房的，给予一次性2万元/人补助。  3.博士研究生、正高职称资格和国家职业资格高级技师水平认证人才购买商品住宅用房的，给予一次性5万元/人补助。  4.对享受购房补助的人才，除市财政给予一次性购房补助外，引进人才的企事业单位根据自身实际情况，可自筹资金，另外给予适当购房补助。另外补助的金额原则上控制在本办法同类型人才补助额3倍以内。  5.申报享受安家补助的人才，年龄原则上应在55周岁以下。  引进到广汉市工作的人才，自引进之日起两年内可由所在用人单位提供周转住房或自行租赁住房。自行租赁住房的可发放租房补助。具体实施如下：  1.“985、211、双一流”高校优秀本科毕业生给予500元/月租房补助。  2.全日制硕士研究生、具有副高职称资格和国家职业资格技师水平认证人才给予800元/月租房补助。  3.博士研究生、正高职称资格和国家职业资格高级技师水平认证人才给予1000元/月租房补助。  本办法实施后与广汉市市域内企业解除劳动合同关系或从机关事业单位辞职，三年内重新引进到广汉市工作的，不能享受安家补助。符合申报安家补助的各类人才只可享受一次补助。  **（三）户籍关系办理**  引进人才即可在工作单位落户，也可在市人才交流服务中心挂靠落户。本人及其随迁配偶、子女由市公安局按照相关规定办理入户手续。  **（四）子女入学及配偶工作调动**  引进人才子女处在义务教育阶段的，由市教育局负责按规定就近从优安排到优质公办幼儿园或中小学校就读。其配偶到广汉市就业的，安置原则如下：  1.原属机关事业单位在编在职人员的，由市人才工作领导小组研究确定，市委编办负责提出用编方案。市委组织部、人社局负责落实人员调动工作。  2.原属国有及国有控股企业人员的，可根据企业需求及个人情况协调安排到广汉市同类性质企业。  3.原属灵活就业人员的，由市人社局根据个人情况优先向本地重点企业推荐。  **（五）引进人才绿色通道**  1.引进人才受用人单位编制、职称等限制的，由主管部门提出，市组织、编制、人社部门共同协商予以解决。  2.引进到广汉市事业单位且已纳入编制管理的专业技术人才，经用人单位申请，市人社局对其学历、资历、学术或专业技术水平进行认证后，在同一专业技术职务层级高等级岗位有空缺时，可以聘用高于原聘专业技术岗位等级的岗位  **第九条 强化高技术、高技能人才培养**  鼓励企事业单位出台激励措施，自主培养本行业、本系统各类技术性人才，为人才成长，职称、技术晋级提供便利。鼓励在职人员自我提升、自学成才，对在职人员获得学历、职称、技能提升认定的，给予一次性奖励。具体实施如下：  1.取得在职硕士研究生及以上学历（学位）的，一次性给予2000元/人奖励，其中取得“985、211、双一流”高校在职硕士研究生及以上学历（学位），一次性给予5000元/人奖励。  2.取得副高级职称资格或国家职业资格技师水平认证的，一次性给予5000元/人奖励；取得正高级职称资格或国家职业资格高级技师水平认证的，一次性给予1万元/人奖励。  3.对享受上述奖励的人才，除市财政给予一次性奖励外，所在用人单位根据自身实际情况，可自筹资金，另外给予适当奖励。另外奖励金额原则上控制在本办法同类型人才奖励额2倍以内。  **第十条  强化学术（技术）带头人培养**  鼓励企事业单位对照国、省、市各类人才项目和计划评定标准，引导和鼓励现有人才提升专技水平、加大创新力度。对成功入选国家、省、市各类人才项目或计划的人员，在获得申报项目资助的同时，由市财政给予本人或所在单位相应配套奖励，奖励额度为入选项目或计划资助金额的50%且最高不超过20万元。  **第十一条 强化人才队伍培训**  除本行业系统开展的常规化培训外，由相关主管部门或用人单位提出，经市人才工作领导小组审批同意，每年有计划的选派部分企事业单位经营管理人才和专业技术人才到国内一流高校、大型商务基地等开展专业技术人才、经营管理人才和创新型企业家专题培训，培训费由市财政给予50%补助。  **第十二条  鼓励企事业单位建立院士专家工作站、技能大师工作室**  企事业单位设立院士专家工作站或技能大师工作室，通过省、德阳市级验收的，由市财政给予建设经费补助。具体实施为：  新评定为德阳市级院士专家工作站或技能大师工作室的，一次性给予5万元建站补助；新评定为四川省院士专家工作站或技能大师工作室的，一次性给予10万元建站补助；新评定为国家级院士专家工作站的，一次性给予20万元建站补助。  评定为德阳市级杰出高技能人才或首席技师的，一次性给予2万元/人奖励；评定为四川省级技术能手的，一次性给予5万元/人奖励；获得中华技能大奖或评为全国技术能手的，一次性给予10万元/人奖励。  **第十三条**  建立人才表彰激励制度。在每年召开的全市人才工作会议上对为广汉市经济社会发展做出突出贡献的高层次人才集中表彰、给予奖励。  **第十四条**  建立人才配套激励制度。市级相关主管部门根据本行业系统人才队伍发展需求实际，制定本行业系统人才培养实施细则或配套激励措施，报市人才工作领导小组同意后组织实施。 |

1. 评价结果分为优、良、中、低、差五个档次。其中：优（得分90），良（90得分80），中（80得分70），低（70得分50），差（得分50）。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 得分详情及评价情况见 附件 绵竹市2020年水利工程维修基金项目绩效评价得分详情。 [↑](#footnote-ref-2)