

中山翠亨新区 2021 年—2022 年
“人才 16 条”
政策绩效评价报告

广东中大管理咨询集团股份有限公司

二〇二三年二月



目 录

一、政策概况	1
(一) 政策背景	1
(二) 政策主要内容	1
(三) 资金使用情况	3
(四) 绩效目标	4
二、政策绩效评价总体结论	4
三、指标分析	5
(一) 政策制定	5
(二) 政策实施	8
(三) 政策产出与效果	9
四、存在问题	13
(一) 引进人才与企业需求存在一定程度“错位”，且企业满意度不高	13
(二) 人才引进类别集中，不利于长期发展	14
(三) 重引进轻培养，政策吸引力难以持续	14
(四) 绩效目标不够全面，引领作用有待加强	15
(五) 业务办理周期不够明确，不利于政策稳定	16
五、改进建议	16
(一) 重视前期人才分析，加强后期人才跟踪	16
(二) 因地制宜，提高施策的精准度	16
(三) 丰富挖掘人才方式，提高政策可持续性	17
(四) 合理设定绩效目标，提高目标可考核性	17

（五）明确业务办理周期，提高政策稳定性	18
附件 1：中山翠亨新区（南朗街道）关于集聚人才创新发展的若干措施政策效能调查问卷分析	19
附件 2：中山翠亨新区（南朗街道）关于集聚人才创新发展的若干措施政策效能调查问卷	29
附件 3：人才政策绩效评价指标评分表	38

一、政策概况

（一）政策背景

人才是国家和地区经济结构转型升级的动力引擎，也是提升地区高质量发展的重要力量。为落实党中央、省委、市委关于人才工作的系列文件精神，优化人才聚集发展环境，建设区域人才高地，打造国际化、现代化、创新型城市新中心，2021年，中山翠亨新区党工委印发《中山翠亨新区关于集聚人才创新发展的若干措施》（中翠委〔2021〕7号）及《中山翠亨新区关于集聚人才创新发展的若干措施实施细则》（中翠委〔2021〕34号）的通知。

根据《中共广东省委机构编制委员会办公室关于印发〈广东省清理规范开发区管理机构实施方案〉的通知》（粤机编办发〔2021〕15号）和中山市市直管镇体制改革试点工作有关精神，2021年中山翠亨新区统筹南朗镇发展，为将人才政策覆盖至南朗街道并修订在实施过程中的不适条款，2022年7月修订原人才政策，出台《中山翠亨新区（南朗街道）关于集聚人才创新发展的若干措施（修订版）》（以下简称人才16条）及其实施细则。

（二）政策主要内容

“人才16条”主管部门为“中山国际人才港服务中心”（以下简称人才港服务中心）¹，主要按照《中山翠亨新区（南

¹ 主要职责：负责建设、管理、运营中山大湾区国际人才港，为人才提供政策咨询、引进认定等公共服务。组织引进知名人力资源机构。负责组织科研机构、企业引进专业人才。负责拟定翠亨新区人才政策并组织实施。负责大湾区青年创新创业实训基地、人才教育培训基地建设及高端人才公寓管理相关工作。协助开展全市人才研究工作，为人才工作创新发展提供专业意见和建议。参与研究并制订全市中长期人才工作规

朗街道)关于集聚人才创新发展的若干措施实施细则(修订版)》实施,具体实施内容如下:

表1-1 政策主要实施内容

序号	政策内容	补贴标准
1	发展高端人才产业	/
2	大力引进高层次人才	政府特殊津贴:3年每月最高4000元; 购房补助:分3年给予最高360万元; 住房补贴:最长3年最高每月6000元住房补贴。
3	支持高层次人才团队创新创业	已获得省级以上(含省级)创新创业团队补贴:最高可按相应补贴给予1:0.8配套;已获得市级创新创业团队补贴:最高可按相应补贴给予1:0.5配套。
4	支持高端科研平台建设	新设立的博士后科研工作站、博士工作站、博士后创新实践基地:市区合计分别补贴110万元、70万元、40万元。 引进1名博士(后):奖励设站(基地)单位10万元工作经费。 在站博士(后):市区合计两年每年给予每人10万元工作经费和20万元生活补贴。
5	鼓励企业和机构引进人才	根据相应人才层次给予最高100万元引才奖励。
6	筹建高标准人才公寓	/
7	实施高学历人才生活补贴	引进全日制人才:本科生1.5万元、硕士研究生3万元、博士研究生6万元。 联合培养在读全日制研究生:分别发放2500元/月、3500元/月生活补贴。 满3年且在职:获得硕士学位和硕士研究生学历、副高级职称的个人补贴2万元;获得博士学位、正高级职称的个人补贴5万元。
8	实施学术交流和会展补贴	补贴展位费的50%,单次最高补贴10万元,年度最高补贴20万元
9	建设“国际人才港”	/
10	奖励突出贡献人才	按应纳税所得额的一定比例给予最高100万元的奖励。
11	实施专业技术及高技能晋升补贴	翠亨创新贡献奖:2万元/人; 职业技能、执业资格等级提升:2万元/人。
12	支持优秀青年就业创业	面向世界知名高校应届毕业生开辟实习岗位,正式入职的按本科3000元、硕士5000元、博士8000元/月发放实习补贴。
13	鼓励实施“柔性引才”	按照用人单位薪酬最高50%比例给予每年最高30万元生活补贴;翠亨新区(南朗街道)企业在国(境)外设立研发中心、孵化载体等离岸创新中心,就地吸引使用人才,经评审认定,给予最高300万元资助。

划。参与全市人才信息化系统建设。完成上级交办的其它工作任务。

序号	政策内容	补贴标准
14	金融支撑新区人才创新创业	重点支持种子期、初创期项目。
15	提供高层次人才专属服务	发放翠亨优才卡；每年最高 3000 元标准报销体检费用。
16	提升人才工作信息化水平	/

（三）资金使用情况

人才港服务中心设立“产业扶持资金-人才发展专项资金”（以下简称人才发展专项）预算项目以执行各级人才政策、发放各类津补贴。根据提供的材料，人才发展专项 2021 年年初预算为 13,660,000.00 元，年中调减 340,000.00 元，调整后预算数为 13,320,000.00 元，执行数为 11,828,406.00 元，预算执行率为 88.80%。2022 年年初预算为 32,280,000.00 元，预算调减 4,000,000.00 元，调整后预算数为 28,280,000.00 元，决算数为 25,716,111.00 元，预算执行率为 90.93%。

政策资金²使用情况详见下表。

表1-2 政策资金使用情况（单位：元）

资金使用事项	2021 年	2022 年
高学历人才补贴	5,706,250.00	7,347,270.00
购房补贴	3,380,000.00	/
住房补贴	/	7,200.00
展翅计划引进毕业生补贴	1,250,700.00	175,500.00
在读研究生生活补贴	332,500.00	1,993,383.00
博士后生活补贴	285,966.00	/
科研经费	276,000.00	/
人才津补贴	230,180.00	1,467,900.00
职称、技能提升及贡献奖励	200,600.00	334,100.00
博士后创新实践基地引才补贴	100,000.00	2,935,000.00 (企业引才: 210,000.00)
引才补贴	45,000.00	
参展参会补贴	21,210.00	72,950.00

²资金包括 2017 年发布的《关于实施人才发展“展翅计划”的意见》（以下简称“展翅计划”）等相关政策补贴支出，“人才 16 条”政策补贴内容基本覆盖“展翅计划”（已停止受理），同时其余政策支出比重较小，故未对资金作进一步细分。

资金使用事项	2021 年	2022 年
本科生落户补贴	/	580,000.00
建站补贴	/	200,000.00
体检补贴	/	2,500.00
其他支出	/	82,000.00
产业发展扶持资金-人才发展专项资金 ³	/	10,518,308.00
支出金额合计	11,828,406.00	25,716,111.00
年初预算数	13,660,000.00	32,280,000.00
年中调整数	-340,000.00	-4,000,000.00
调整预算数	13,320,000.00	28,280,000.00
预算调整数	2.49%	12.39%
预算执行率	88.80%	90.93%

(四) 绩效目标

根据信息采集表，绩效总目标为：构建全周期、全链条人才保障体系，进一步提升翠亨新区引才聚才留才能力。

根据项目单位提供的资料，2021 年绩效指标设置如下：引进、培养市企业紧缺适用高层次人才不少于 50 人，引进、培养区高层次人才不少于 140 人，引进高学历人才不少于 400 人；年度人才引进数量不少于 500 人，人才政策文件点击量超 4 万。2022 年绩效目标为：2022 年预计有 700 名高学历补贴申请、购房补贴 30 人、在读研究生生活补贴 100 人、企业参展补贴申请 5 家、企业引才补贴申请 20 人、在站博士后生活补贴申请 12 人、人才特殊津贴市区合计 150 人。

二、政策绩效评价总体结论

根据政策绩效评价指标体系，本次评价从政策制定、政策实施、政策产出与效果三个方面综合评定项目得分为 80.27

³ 该项资金主要通过数字财政到人到户支付，根据项目明细账未能对其进一步划分。

分，绩效等级为“良”（90 分以上为优，含 90 分；80-90 分为良，含 80 分；70-80 分为中，含 70 分；60-70 分为低，含 60 分；60 分以下为差）。具体评分情况见表 2-1。

表2-1 绩效评价得分情况表

一级指标	指标分值	评价得分	得分率
政策制定	25	19	76.00%
政策执行	25	22.27	89.08%
政策产出与效果	50	39	78.00%
合计	100	80.27	80.27%

整体来看，在政策制定方面，政策立项依据充分；在政策实施方面，预算编制较合理，政策实施细则较为完善，制度能够得到切实执行；在产出和效果方面，人才引进数量有效增长，受补贴群体满意度较高，但存在引进人才类别较集中，引进人才科研成果一般，与企业需求存在错位等。

三、指标分析

（一）政策制定

政策制定指标权重为 25 分，评价得分为 19 分，得分率为 76.00%。

1.政策必要性指标分值5分，评价得分4分，得分率80%。

依据充分性指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。
政策立项依据充分，符合《关于我省深化人才发展体制机制改革的实施意见》（粤发〔2017〕1 号）及中山市委《关于进一步集聚创新创业人才的若干意见》（中委〔2017〕2 号）

等文件精神，符合中央和省委、市委人才工作会议精神。

需求紧迫性指标分值 2 分，评价得分 1 分，得分率 50%。政策设立符合本级政府部门发展规划，符合“汇聚高水平创新人才”的相关要求，但未见人才市场分析等相关材料，未能充分论证其需求紧迫性。酌情扣 1 分。

政策重复性指标分值 1 分，评价得分 1 分，得分率 100%。根据核查情况，未发现与相关部门同类政策、相关政策重复的情况。故该指标得分为 1 分。

2.政策可行性指标分值 4 分，评价得分 4 分，得分率 100%。

组织实施明确性指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。政策有明确的实施细则，实施流程清晰、兑现材料明确合理。政策根据《中山翠亨新区（南朗街道）关于集聚人才创新发展的若干措施实施细则（修订版）》实施，补助标准、申报条件、申报流程、申请材料等均清晰明确。

政策环境支持程度指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。政策符合《广东中山翠亨新区国民经济和社会发展的第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》等文件精神，能够在当前的环境中顺利实施。

3.政策合规性指标分值 5 分，评价得分 5 分，得分率 100%。

程序规范性指标分值 3 分，评价得分 3 分，得分率 100%。政策设立程序规范。根据《<中山翠亨新区（南朗街道）关于集聚人才创新发展的若干措施（修订版）>及其实施细则（修订版）的批复》《关于审议<中山翠亨新区（南朗街道）

关于集聚人才创新发展的若干措施》的批复》（〔2020〕141号）等文件，政策符合法律法规，申请设立程序规范，同时事前进行了必要的集体决策。

职能相符性指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率 100%。政策制定及政策内容与部门职责范围相符。部门职责包括“负责组织科研机构、企业引进专业人才；负责拟定翠亨新区人才政策并组织实施；为人才提供政策咨询、引进认定等公共服务”等，故政策设立、实施均属部门履职范围。

4.政策合理性指标分值 11 分，评价得分 6 分，得分率 54.55%。

论证合理性指标分值 3 分，评价得分 1 分，得分率 33.33%。政策前期调研有待加强，未见包括企业需求量调研表、目前人才结构分布情况、急需人才的情况表等多方面、多角度的调研报告，由于政策出台前进行了一定的论证及调研，故酌情得 1 分。

目标合理性指标分值 6 分，评价得分 3 分，得分率 50%。绩效目标合理性有待提高。政策总体目标为“构建全周期、全链条人才保障体系，进一步提升翠亨新区引才聚才留才能力”，但每年申报的绩效目标不够合理，一是年度目标与总目标缺乏关联性，二是绩效目标不够全面，如缺少人才稳定性指标、缺失引进和发展人才对本地区经济、社会、文化等多方面的发展影响的相关指标等。酌情扣 3 分。

财政投入合理性指标分值 2 分，评价得分 2 分，得分率

100%。预算资金编制合理。在人数上，预算主要通过往年相关数据进行测算，补贴金额主要按照政策补贴标准。

（二）政策实施

政策实施指标权重为 25 分，评价得分为 22.27 分，得分率为 89.08%。

1.资金管理规范性指标分值 13 分，评价得分 12.27 分，得分率 94.38%。

预算执行率指标分值 5 分，评价得分 4.49 分，得分率 89.80%。2021 年调整预算数为 13,320,000.00 元，决算数为 11,828,406.00 元，预算执行率为 88.80%；2022 年调整预算数为 28,280,000.00 元，决算数为 25,716,111.00 元，预算执行率为 90.93%。该项得分= $88.80\% \times 2.5 + 90.93\% \times 2.5 = 4.49$ 。

预算调整率指标分值 3 分，评价得分 2.78 分，得分率 92.67%。2021 年年初预算为 13,660,000.00 元，预算调整数为 -340,000.00 元，调整后预算数为 13,320,000.00 元，资金调整率为 2.49%。2022 年年初预算为 32,280,000.00 元，预算调整数为 -4,000,000.00 元，调整后预算数为 28,280,000.00 元，资金调整率为 12.39%。该项得分= $(1 - 2.49\%) \times 1.5 + (1 - 12.39\%) \times 1.5 = 2.78$ 。

资金管理使用合规性指标分值 5 分，评价得分 5 分，得分率 100%。根据抽查，未见存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。

2.组织实施过程严谨性指标分值 12 分，评价得分 10 分，得分率 83.33%。

管理制度健全性指标分值 4 分，评价得分 3 分，得分率 75%。根据《中山翠亨新区（南朗街道）关于集聚人才创新发展的若干措施实施细则（修订版）》《关于印发<翠亨新区财政资金收支管理方法>的通知》等文件，政策管理制度较完善，同时进行了中期监控，但缺乏惩戒机制、缺乏人才跟踪服务。酌情扣 1 分。

制度执行有效性指标分值 4 分，评价得分 4 分，得分率 100%。根据部门公示信息，政策内容、政策解读及各条款申报相关信息均于官方网站公开；补贴主体信息于官方网站进行公示，并按相关规定对申报主体进行评审；核查未发现违反管理制度的情况。故该指标得分为 4 分。

审核工作效率性指标分值 4 分，评价得分 3 分，得分率 75%。根据反馈，公示结束后，审批、发放等工作未设定明确规定的办结时间，根据调查问卷，部分对象建议加快补贴流程审批，综上酌情扣 1 分。

（三）政策产出与效果

政策产出与效果指标权重为 50 分，评价得分为 39 分，得分率为 78.00%。

1.政策产出与效益指标分值 40 分，评价得分 31.5 分，得分率 78.75%。

引进高层次人才增长率指标分值 5 分，评价得分 5 分，

得分率 100%。根据提供的材料，2021 年引进市高层次人才 55 人，2022 年引进市企业紧缺适用高层次人才 118 人，同比增长 114.55%，该项得 5 分。

引进高学历人才增长情况指标分值 5 分，评价得分 3 分，得分率 60%。2021 年引进高学历人才 496 人，其中本科 439 人，硕士 43 人，博士 14 人；2022 年引进高学历人才 676 人，其中本科 570 人，硕士 94 人，博士 12 人，同比增长 36.29%。结构上，2021 年引进高学历人才研究生占比为 11.49%，2022 年引进高学历人才研究生占比 15.68%，研究生占比提高，其中硕士同比增长 118.60%，博士同比下降 14.29%，整体仍以本科生为主，根据问卷调查结果，新引进人才科研产出情况一般，综上，该项酌情得 3 分。

补贴企业情况指标分值 5 分，评价得分 5 分，得分率 100%。2020 年协助办会参展企业为 1 个，为小神童创新科技有限公司；2021 年协助办会参展企业为 2 个，为小神童、景宏；2022 年协助办会参展企业为 3 个，为中科奥辉科技有限公司、中山景宏、西湾智慧，惠及企业数增多，同时综合企业、机构引才奖励、在读研究生生活补贴、建站补贴等涉及的企业，补贴惠及企业数量较多，综上，该项得 5 分。

补贴资金发放完成及时性指标分值 5 分，评价得分 4.5 分，得分率 90%。未设立相关规定时间，根据问卷调查结果，部分受助对象表示申请的人才补贴应及时发放，酌情扣 0.5 分。

人才留存率指标分值 5 分，评价得分 3 分，得分率 60%。未见相关统计数据，根据问卷结果，29 家企业人才（高层次人才及高学历人才）引进（招聘）数 2021 年为 346 人，2022 年为 303 人，其中 2021 年新引进人才离职数为 74 人，2022 年离职数为 123 人，综上两年企业人才留存率为 69.65%，酌情扣 2 分。

重点人才企业产值占总产值情况指标分值 5 分，评价得分 4 分，得分率 80%。根据《翠亨新区重点人才企业产值情况统计表》，2021 年企业产值增长率较好，并高于新区产值增长率；2022 年企业产值增长率同比下降，同时企业产值占新区总产值比重出现下滑，考虑到疫情因素，酌情扣 1 分。

科技创新水平指标分值 5 分，评价得分 3 分，得分率 60%。2021 年博士后科研工作站、博士工作站和博士后创新实践基地设站（基地）引才人才数为 21 人，2022 年博士后科研工作站、博士工作站和博士后创新实践基地设站（基地）引才人才数为 26 人，引进数量较为稳定。科研成果上，根据调查，29 家重点企业 2021 年新增科研成果数为 62，2022 年新增科研成果数为 98 项，其中 6 家企业表示 2021 年及 2022 年引进人才产生科研成果，整体占比较低。综上，政策实施一定程度上有效提高地区科技创新水平，酌情得 3 分。

人才职业技能和学历素质提升情况指标分值 5 分，评价得分 4 分，得分率 80%。2021 年领取职称（学历）晋升奖励人数为 10，领取高技能晋升奖励人数为 1；2022 年领取职称

(学历) 晋升奖励人数为 13, 领取高技能晋升奖励人数为 28。2022 年, 领取职称(学历) 晋升奖励人数同比增长 30%, 领取高技能晋升奖励人数同比增长 2700%, 呈现上升趋势, 但是整体数量较少, 该指标酌情扣 1 分。

2.政策可持续性指标分值 5 分, 评价得分 3 分, 得分率 60%。

在补贴对象与中山人才需求匹配性上, 综合 2021-2022 年人才引进情况, 引进紧缺适用高层次人才数量较少, 其中 2022 年引进高层次人才主要为符合“硕士研究生(含)以上学历和学位, 或经教育部认证的国(境)外硕士(含)以上学位的人员”第七类人才为主, 同时结合问卷调查, 仅 55.17% 企业表示政策实施后能满足企业人才发展需求, 故认为匹配性偏低, 酌情扣 3 分。

3.公众满意度指标分值 5 分, 评价得分 4.5 分, 得分率 90%。

调查问卷中, 第三方对重点企业领取相关补贴的对象设置了满意度问题, 每个题目评价量化分的设定为非常满意、满意、一般、不满意、非常不满意依次递减。在补贴标准上, 14.29%受助对象表示非常满意, 78.57%表示满意, 7.14%表示一般; 在补贴流程上, 28.57%受助对象表示非常满意, 64.29%表示满意, 7.14%表示一般。综上, 受助对象对补贴标准及补贴流程满意度为 92.86%, 酌情得 4.5 分。

四、存在问题

（一）引进人才与企业需求存在一定程度“错位”，且企业满意度不高

根据 29 家重点企业调查结果，44.83%的企业认为政策引进的对象与企业发展人才需求相符性较高，44.83%的企业认为相符性一般。在人才供给质量上，大部分企业认为对招聘质量影响不大：24.14%的企业认为政策实施后能比较显著地提高招聘质量，58.62%的企业认为能提高招聘质量但作用不大，其余认为无影响。在对企业发展人才需求满足度上，55.17%企业表示政策实施后能满足（满足及非常满足）企业人才发展需求，满足程度偏低。同时企业对 2021-2022 年新引进高层次人才、新高层次人才工作满意度不高，满意度分别为 62.07%、65.52%。

主要原因如下：一是项目立项前期人才市场分析不够充分，影响项目立项决策的科学性，主要体现在缺失本地区人才市场的供给、需求分析，包括企业需求量、目前人才结构分布情况、急需人才情况等多方面、多角度的调研报告。二是实际引进多为符合“高学历人才引进”等普惠性引进条款的人才，并非针对于满足产业或企业发展需求的人才，故人才引进的精确性不够高，人才引入后与工作的匹配性、使用发展的有效性有待加强。三是人才引进跟踪工作不够到位。未见人才产出情况、人才流失原因等统计资料，政策实施过程中整体成效及存在问题不明，一方面不利于精准了解企业

用才需求，另一方面不利于政策后续优化。

（二）人才引进类别集中，不利于长期发展

根据 2021-2022 年资金支出，人才引进类别集中，大部分资金主要用于补贴满足学历要求的人才，如高学历人才；再如高层次人才引进，2022 年引进的人才主要为符合“硕士研究生（含）以上学历和学位，或经教育部认证的国（境）外硕士（含）以上学位的人员”第七类人才。从短期看，该政策引才聚才效果较为显著，但从长期看，该政策人才选取标准过于狭窄，忽视了对口型、紧缺型但低学历人才的引进，不利于城市人才结构的均衡发展。同时在全国受教育层次不断提高的背景下，相关条款引才边际效益或递减，对地区财政可承受性也将是一种考验。

（三）重引进轻培养，政策吸引力难以持续

从政策文本上，政策中主要有 8 条条款或内容聚焦于引进人才⁴，4 条条款或内容倾向于培养（激励）存量人才⁵；从资金流向上，引进人才的资金流出远高于培养人才资金流出，整体上政策及实施效果存在重引进轻自主培养倾向。存量人才盘活力度不足，激励不够有效，导致存量人才流失的风险加大，影响留才效果，且存量人才资源得不到更好的开发，不利于人才发展环境的优化，不利于区域长期发展。

⁴ 引进人才相关内容或条款：引进高层次人才；引进一批国内外高层次人才创新创业团队；引进博士（后）；鼓励企业和机构引进人才；对翠亨新区（南朗街道）引进的全日制本科及以上学历、学士及以上学位人才发放生活补贴；向世界知名高校应届毕业生开辟一批毕业实习岗位；鼓励实施“柔性引才”

⁵ 培养人才相关内容及条款：对联培在读全日制研究生发放生活补贴；对在翠亨新区（南朗街道）工作满 3 年且在职获得硕士学位和硕士研究生学历、副高级职称的个人，获得博士学位、正高级职称的个人补贴；奖励突出贡献人才；实施专业技术及高技能晋升补贴。

同时，该政策主要从资金补助、住房补贴、购房补贴等物质化刺激为主，短期引才效果较明显，但难以形成持续性的吸引力。主要体现在：1.问卷调查结果显示，补贴政策对吸引人才的影响程度一般；2.人才选择就业城市的主要因素为就业机会和城市发展前景；3.根据问卷调查结果，企业层面人才留存率为 69.65%⁶，留才效果不明显。

（四）绩效目标不够全面，引领作用有待加强

年度绩效目标与总体绩效目标结合不紧。总体绩效目标为“构建全周期.....聚才留才能力”，2022 年绩效目标为“2022 年预计.....人才特殊津贴市区合计 150 人”⁷，后者未能体现聚才留才目标。

同时年度绩效目标中缺乏人才引进发展与本地区经济、社会、文化等多方面发展的关联性，即通过人才发展专项所实现的直接和间接经济社会效益情况不明确，包括企业产值情况、科技创新水平等。

绩效指标不够合理。主要体现在：一是形式上规范性不足，根据 2022 年预算申报表，部分指标未设置指标值，不利于后续监管及考核，如经济效益指标“企业参加各类展会收获订单量”、社会效益指标“企业招才引智”等；二是内容上不够完整，根据信息收集表及年度预算申报表，绩效指标主要关注人才引进数量数量情况，维度较为单一，缺乏人

⁶ 未见社保缴纳情况相关统计数据，故未能对地区人才留存率作进一步统计。该数据主要根据问卷调查中企业 2021-2022 招聘人数与离职人数统计而得。

⁷ 具体见绩效目标部分。

才稳定性及人才发展情况的考核。

（五）业务办理周期不够明确，不利于政策稳定

根据人才政策规定，业务受理申请后需通过初审、复审、公示、资金审批、资金发放等环节，但除公示外，其余流程未规定办结时间，未明确申请至补助资金发放的周期，一方面不利于提高审核效率，另一方面易引起申请人异议，同时不利于提高政策的稳定性。

五、改进建议

（一）重视前期人才分析，加强后期人才跟踪

人才资源的有效配置及效能的有效发挥需与地区经济发展情况、知识梯度等相匹配，因而建议进一步加强前期调研，重视地区人才供给与需求分析，摸清地区目前人才存量、企业发展人才需求情况、产业发展人才需求情况等，以此明确引才工作的重心，提高施策的精准性及财政资金使用效率。

建议加强人才政策跟踪评估服务。一是定期开展人才监测工作，及时掌控政策实施过程中的趋势变化，及时评估实施过程中各个阶段所产生的实际效果和发挥作用，并分析其存在的问题，为政策调整及优化提供依据及方向。二是加快人才信息化水平建设，充分运用政务大数据和人工智能技术，发挥其跟踪服务功能。

（二）因地制宜，提高施策的精准度

建议因地制宜，提高人才引进的精准性。同质化的政策措施一定程度上会弱化政策效力，使政策效果不达预期。需

坚持因地制宜的原则，明确地区环境地位，找准地区引进的比较优势，以此作为政策的发力点，提升引才的精准性。如通过扶持和发展产业有针对性地吸引人才、通过挖掘城市要素禀赋打造具有城市特色的人才品牌工程、政策向紧缺型人才对口型人才倾斜等，靶向引才，提高人才与地区产业体系契合度。

（三）丰富挖掘人才方式，提高政策可持续性

建议在做好人才引进的基础上，强化本土存量人才的开发与培育，如：加强政策宣贯，激励本土人才进行技能/职位晋升；加强本土“高精尖缺”人才的扶持力度；根据地区产业发展需求，利用科教资源培育及储备一批人才等。

从调查结果来看，补贴政策并非人才来中山翠亨的决定性因素，部分条款存在与否或不会从根本上改变人才持续流入的大趋势，若资金更多地向普惠型人才的引进和激励上靠拢，可能会降低政策的可持续性。从政策长远发展来看，一是建议平衡普惠性补贴与精准扶持的力度与范围，如高学历人才补贴；二是平衡引才与留才的激励程度，“留得住”人才是人才资源持续发展的前提条件，在合理的物质激励引进下，建议优化人才发展环境，强化房屋租购、子女教育、家属安置、养老医疗、文化娱乐等配套措施建设，以形成“引得进”“留得住”的人才体系。

（四）合理设定绩效目标，提高目标可考核性

一是建议结合十四五规划确定绩效目标，明确政策期内

各年度的政策目标，制定与政策期总体效果或政策阶段应达成效果相关的关键性量化指标，并结合具体政策措施完善各年度政策产出、效果指标。避免政策目标设置过高或过低、脱离政策实际等情况，为政策绩效跟踪和评估提供依据。二是提高绩效管理意识，规范绩效指标的设置，建议增设人才稳定性及人才发展情况的考核，如设置人才留存率、人才流失率、科研产出等指标。

（五）明确业务办理周期，提高政策稳定性

优化业务办理，主要是明确申请至补助资金发放的周期，建议根据往年工作情况，综合考虑业务量，科学设定各流程办理时间，一方面有章可循，能有效降低申请者异议，另一方面在业务量加大的情况下，明确的办理周期可提高政策稳定性。

附件 1：中山翠亨新区（南朗街道）关于集聚人才创新发展的若干措施政策效能调查问卷分析

一、企业层面

在企业层面，共设置 16 个问题，主要分为 4 部分，分别为基础情况、人才留存情况、人才工作表现满意度及政策效果及效益，共回收 29 份调查问卷，具体情况如下：

（一）基础情况

基础情况主要了解企业名称、企业规模及人才政策了解情况，其中以 101-500 人的企业规模为主，占比 44.83%，79.31%企业表示了解人才政策。

表1-1 企业规模（员工人数）

选项	小计	比例
1-20	1	3.45%
21-50	3	10.34%
51-100	7	24.14%
101-500	13	44.83%
501 及以上	5	17.24%

表1-2 人才政策了解情况

选项	小计	比例
是	23	79.31%
否	6	20.69%

（二）人才留存情况

29家重点企业人才(高层次人才及高学历人才)引进(招聘)数2021年为346人,2022年为303人,其中2021年新引进人才离职数为74人,2022年离职数为123人。

表1-3 2021、2022年人才引进(招聘)情况

	2021	2022
人才引进数量	346	303
新引进人才离职数	74	123

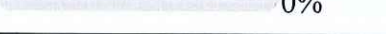
（三）人才工作表现满意度

企业对2021-2022年新引进高层次人才工作满意度不高,满意度为62.07%,具体见表1-4。企业对2021-2022年新高层次人才工作满意度不高,满意度为65.52%,具体见表1-5。

表1-4 2021、2022年引进的高层次人才工作表现满意度

选项	小计	比例
非常满意	7	 24.14%
比较满意	11	 37.93%
一般	10	 34.48%
不满意	1	 3.45%
非常不满意	0	 0%

表1-5 2021、2022年引进的高学历人才工作表现满意度

选项	小计	比例
非常满意	7	 24.14%
比较满意	12	 41.38%
一般	10	 34.48%
不满意	0	 0%
非常不满意	0	 0%

(四) 政策效果及效益

1. 政策对满足企业人才需求的作用

调查结果显示, 44.83%的企业认为企业政策引进的对象与企业发展人才需求相符性较高, 44.83%的企业认为相符性一般, 具体见表 1-6。24.14%的企业认为政策实施后能比较显著地提高招聘质量, 58.62%的企业认为能提高招聘质量但作用不大, 具体见表 1-7。在对企业发展人才需求满足度上, 55.17%企业表示政策实施后能满足(满足及非常满足)企业人才发展需求, 满足程度偏低, 具体见表 1-8。

表1-6 政策引进对象与企业发展人才需求符合程度

选项	小计	比例
大部分符合	13	44.83%
一部分符合	13	44.83%
不符合	3	10.34%

表1-7 政策实施后招聘质量提高程度

选项	小计	比例
有, 比较明显	7	24.14%
有, 但影响不大	17	58.62%
没有	4	13.79%
不清楚	1	3.45%

表1-8 政策实施对企业发展人才需求满足程度

选项	小计	比例
非常满足	4	13.79%
满足	12	41.38%
一般	12	41.38%

选项	小计	比例
不满足	1	3.45%
完全不满足	0	0%

2.政策实施后对企业科研成果的作用效果

根据调查,29家重点企业2021年新增科研成果数为62,2022年新增科研成果数为98项,其中6家企业表示2021年及2022年引进人才产生科研成果,占比20.69%。

表1-9 2021年及2022年引进人才产生科研成果企业数

选项	小计	比例
是	6	20.69%
否	23	79.31%

3.政策引才聚才留才效果

51.72%的企业比较同意政策能引才,20.69%企业表示非常同意,整体赞同度为72.41%,具体见表1-10。在留才效果上,41.38%企业表示比较同意,20.69%企业表示非常同意,整体赞同度为62.07%,略低于引才赞同度,具体见表1-11。

表1-10 政策能有效吸引人才赞同度

选项	小计	比例
非常同意	6	20.69%
比较同意	15	51.72%
不确定	7	24.14%
比较不同意	1	3.45%
非常不同意	0	0%

表1-11 政策能有效留住人才赞同度

选项	小计	比例
非常同意	6	20.69%
比较同意	12	41.38%
不确定	10	34.48%
比较不同意	1	3.45%
非常不同意	0	0%

表1-12 政策引进人才对企业发展需求度

选项	小计	比例
非常满足	4	13.79%
满足	13	44.83%
一般	12	41.38%
不满足	0	0%
完全不满足	0	0%

二、个人层面

在个人及其他层面，共设置 11 个问题，主要分为 3 部分，分别为基础情况、政策对个人的激励程度、受助对象对补贴的满意度，共回收 51 份调查问卷，具体情况如下：

（一）基础情况

该部分调查者主要分布在 40 岁以下，共占 86.28%，学历主要分布在本科，占比 62.75%，56.86%无专业技术职称，66.67%非中山本地人。

表2-1 年龄分布

选项	小计	比例
30 岁以下	22	43.14%

选项	小计	比例
31 至 35 岁	11	21.57%
36 至 40 岁	11	21.57%
41 至 45 岁	5	9.8%
46 至 50 岁	2	3.92%
50 岁及以上	0	0%

表2-2 学历分布

选项	小计	比例
大专及以下	12	23.53%
本科	32	62.75%
硕士	7	13.73%
博士	0	0%

表2-3 专业技术职称分布

选项	小计	比例
无	29	56.86%
初级	8	15.69%
中级	11	21.57%
副高	3	5.88%
正高	0	0%

（二）政策对个人的激励程度

针对来中山翠亨工作的影响因素排行中，就业机会、城市发展前景、薪酬水平是影响调查对象的三大因素，其后依次为家庭因素、政府政策、其他及生活水平。具体见表 2-4。

表2-4 中山翠亨工作的影响因素

选项	综合得分	第 1 位	第 2 位	第 3 位	第 4 位	第 5 位	第 6 位	第 7 位	小计
就业机会	3.98	14(40%)	9(25.71%)	4(11.43%)	7(20%)	1(2.86%)	0(0%)	0(0%)	35

城市发展前景	3.53	13(40.63%)	6(18.75%)	6(18.75%)	3(9.38%)	3(9.38%)	1(3.13%)	0(0%)	32
薪酬水平	2.82	7(25.93%)	6(22.22%)	8(29.63%)	2(7.41%)	3(11.11%)	1(3.7%)	0(0%)	27
家庭因素	2.59	8(27.59%)	6(20.69%)	2(6.9%)	1(3.45%)	2(6.9%)	10(34.48%)	0(0%)	29
政府政策	2.53	2(7.69%)	10(38.46%)	5(19.23%)	4(15.38%)	4(15.38%)	1(3.85%)	0(0%)	26
其他	1.57	7(35%)	2(10%)	2(10%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	9(45%)	20
生活水平	1.43	0(0%)	2(9.52%)	4(19.05%)	3(14.29%)	6(28.57%)	5(23.81%)	1(4.76%)	21

针对人才政策补贴带来的额外收入对选择当前就业单位/地区的影响程度上，11.76%调查对象认为非常大，25.49%调查对象认为比较大，15.69%调查对象认为无影响。具体见表 2-5。

表 2-5 人才政策补贴对选择当前就业单位/地区影响程度

选项	小计	比例
非常大	6	11.76%
比较大	13	25.49%
一般	18	35.29%
比较小	6	11.76%
无影响	8	15.69%

针对政策补贴的留才激励程度，共计 66.66%的调查对象表示比较同意或非常同意，5.88%调查对象表示非常不同意。具体见表 2-6。

表2-6 政策补贴有效激励您留在中山

选项	小计	比例
非常同意	16	31.37%
比较同意	18	35.29%
不确定	13	25.49%

选项	小计	比例
比较不同意	1	1.96%
非常不同意	3	5.88%

（三）受助对象对补贴的满意度

调查对象中，申领“引进高学历人才生活补贴”占比64.29%，申领“政府特殊津贴”“购房补助”“职称、学历晋升奖励”均为14.29%，申领“在读研究生生活补贴”“住房补贴”为7.14%。

根据调查问卷，受助对象对补贴标准及补贴流程满意度为92.86%。具体见表2-7及2-8。

表2-7 补贴标准满意程度

选项	小计	比例
非常满意	2	14.29%
满意	11	78.57%
一般	1	7.14%
不满意	0	0%
非常不满意	0	0%

表2-8 补贴流程满意程度

选项	小计	比例
非常满意	4	28.57%
满意	9	64.29%
一般	1	7.14%
不满意	0	0%
非常不满意	0	0%

三、所有调查对象

针对所有调查对象，主要设置了以下问题：

调查结果显示，调查对象认为购房补助、住房补贴、引进高学历人才生活补贴等条款激励作用最大。具体见表 3-1。

表3-1 人才补贴激励作用程度

选项	小计	比例
购房补助	43	53.75%
住房补贴	32	40%
政府特殊津贴	25	31.25%
院士工作站开办经费补贴	0	0%
博士后科研工作站、博士工作站和博士后创新实践基地设站(基地)补贴	4	5%
科研平台引才补贴	1	1.25%
博士(后)工作经费与生活补贴	3	3.75%
企业和机构引进人才奖励	10	12.5%
引进高学历人才生活补贴	32	40%
在读研究生生活补贴	9	11.25%
职称、学历晋升奖励	24	30%
办会/参展补贴	2	2.5%
翠亨创新贡献奖	5	6.25%
高技能晋升奖励	6	7.5%
实习岗位补贴	3	3.75%
提供体检保障服务	7	8.75%

在对新区人才政策或人才工作意见建议中，主要集中在以下方面：1.简化补贴申领流程；2.加快补贴流程审批，提

高效率，尽量做到线上申请；3.人才补贴及时发放；4.定期召开人才宣贯会。

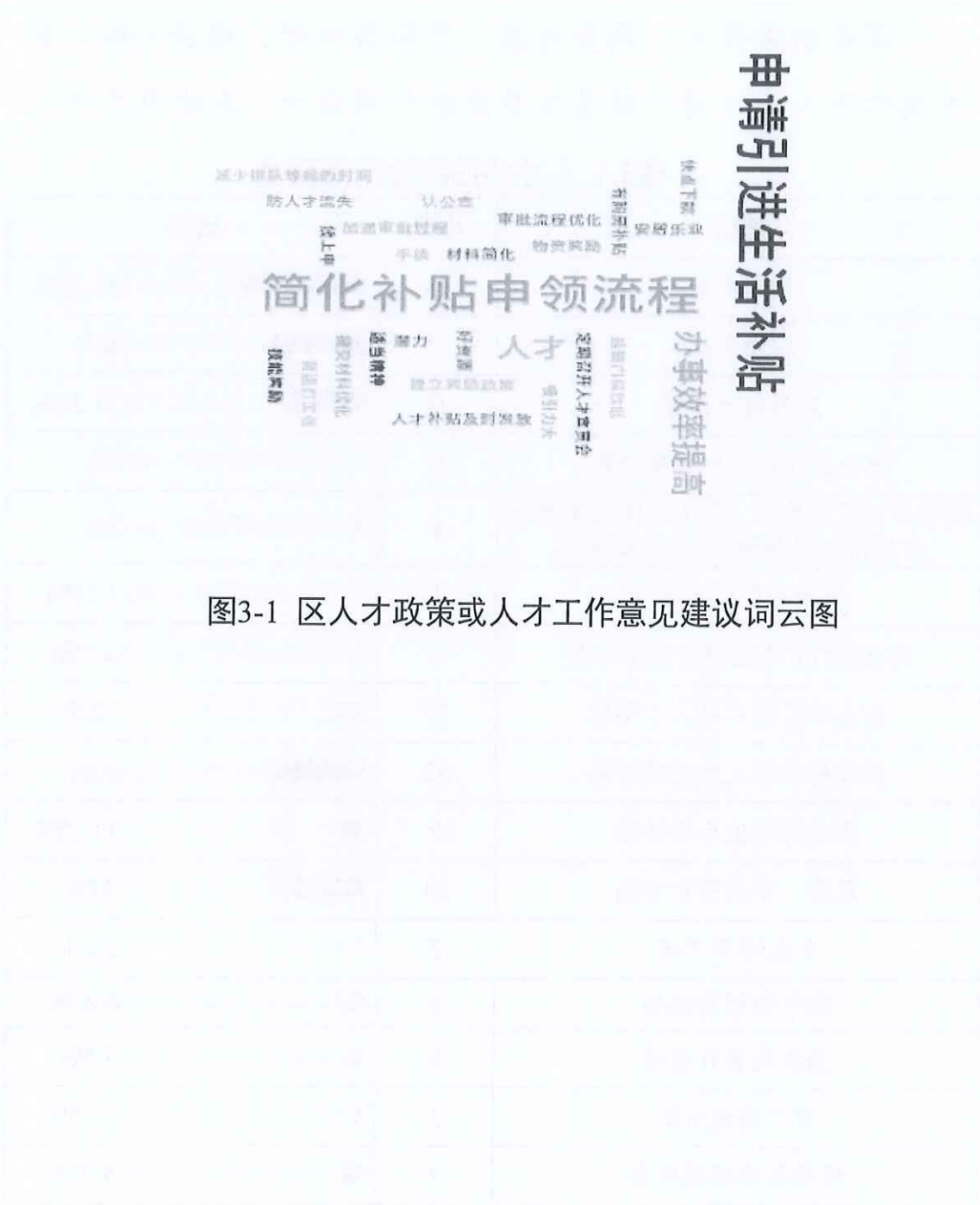


图3-1 区人才政策或人才工作意见建议词云图

附件 2：中山翠亨新区（南朗街道）关于集聚人才创新发展的若干措施政策效能调查问卷

您好!感谢您花费几分钟的时间阅读这份调查问卷。本问卷调查对象为中山翠亨新区重点企业、引进人才等相关人员,旨在了解”中山翠亨新区(南朗街道)关于集聚人才创新发展的若干措施”政策实施效能及相关见解。本次调查问卷为匿名调查,您所填写的内容我们将严格予以保密,请您放心填写,非常感谢您的配合!

1.您所在单位性质是? [单选题]*

- ☐ 国有企业
- ☐ 民营企业
- ☐ 外资企业
- ☐ 科研院所
- ☐ 其他

2.您的身份是? [单选题]*

- ☐ 企业: 人力资源经理、高层管理者等
- ☐ 个人: 员工
- ☐ 其他

3.请问贵司名称是? [填空题]

4.贵司规模(员工人数) [单选题]* (依赖于第 2 题第 1 个选项)

- ☐ 1-20

☐ 21-50

☐ 51-100

☐ 101-500

☐ 501 及以上

5.2021、2022 年人才引进（招聘）情况。注：人才指高层次人才、高学历人才（本科、硕士、博士）[表格文本题]*

	2021	2022
人才引进数量		
新引进人才离职数		

6.您认为 2021、2022 年引进的高层次人才工作表现如何？

[单选题]*

☐ 非常满意

☐ 比较满意

☐ 一般

☐ 不满意

☐ 非常不满意

7.您认为 2021、2022 年引进的高学历人才（本科、硕士、博士）工作表现如何？ [单选题]*

☐ 非常满意

☐ 比较满意

☐ 一般

☐ 不满意

☐非常不满意

8.您是否了解以下人才政策?《中山翠亨新区(南朗街道)关于集聚人才创新发展的若干措施(修订版)》 [单选题] *

☐是

☐否

9.2021 年政策实施后, 应聘质量是否有所提高? [单选题] *

☐有, 比较明显

☐有, 但影响不大

☐没有

☐不清楚

10.您认为该政策引进对象是否符合企业发展人才需求?
[单选题] *

☐大部分符合

☐一部分符合

☐不符合

11.您认为政策实施后, 是否有效满足企业发展人才需求?
[单选题] *

☐非常满足

☐满足

☐一般

☐不满足

☐完全不满足

12.贵司 2021 年新增科研成果数为? [填空题]

13.贵司 2022 年新增科研成果数为？ [填空题]

14.2021 年及 2022 年引进人才是否产生科研成果？ [单选题]

☐ 是

☐ 否 (请跳至第 16 题)

15.2021 年及 2022 年引进人才产生科研成果数为？ [填空题]

16.政策能有效吸引人才。 [单选题] *

☐ 非常同意

☐ 比较同意

☐ 不确定

☐ 比较不同意

☐ 非常不同意

17.政策能有效留住人才。 [单选题] *

☐ 非常同意

☐ 比较同意

☐ 不确定

☐ 比较不同意

☐ 非常不同意

18.政策引进人才能否满足企业发展需求？ [单选题] *

☐ 非常满足

☐ 满足

- ☐ 一般
- ☐ 不满足
- ☐ 完全不满足

19.您的年龄？ [单选题] *

- ☐ 30 岁以下
- ☐ 31 至 35 岁
- ☐ 36 至 40 岁
- ☐ 41 至 45 岁
- ☐ 46 至 50 岁
- ☐ 50 岁及以上

20.您的学历是？ [单选题] *

- ☐ 大专及以下
- ☐ 本科
- ☐ 硕士
- ☐ 博士

21.您的专业技术职称是？ [单选题] *

- ☐ 无
- ☐ 初级
- ☐ 中级
- ☐ 副高
- ☐ 正高

22.您是否为中山本地人？ [单选题] *

- ☐ 是

☐ 否

23.您来中山翠亨工作的原因？ [排序题，请在中括号内依次填入数字]*

☐ 家庭因素

☐ 薪酬水平

☐ 城市发展前景

☐ 政府政策

☐ 就业机会

☐ 生活水平

☐ 其他

24.人才政策补贴所带来的额外收入对您选择当前就业单位/地区的影响程度是？ [单选题]*

☐ 非常大

☐ 比较大

☐ 一般

☐ 比较小

☐ 无影响

25.您是否申领了以下政策相关补贴？《中山翠亨新区(南朗街道)关于集聚人才创新发展的若干措施实施细则(修订版)》
[单选题]*

☐ 是

☐ 否 (请跳至第 29 题)

26.您申领了那类补贴？ [多选题]*

- ☐ 购房补助
- ☐ 住房补贴
- ☐ 政府特殊津贴
- ☐ 博士(后)工作经费与生活补贴
- ☐ 引进高学历人才生活补贴
- ☐ 在读研究生生活补贴
- ☐ 职称、学历晋升奖励
- ☐ 翠亨创新贡献奖
- ☐ 高技能晋升奖励
- ☐ 其他

27.您对此类补贴的补贴标准的满意程度是？ [单选题] *

- ☐ 非常满意
- ☐ 满意
- ☐ 一般
- ☐ 不满意
- ☐ 非常不满意

28.您对此类补贴的补贴流程的满意程度是？ [单选题] *

- ☐ 非常满意
- ☐ 满意
- ☐ 一般
- ☐ 不满意
- ☐ 非常不满意

29.政策补贴有效激励您留在中山。 [单选题] *

☐ 非常同意

☐ 比较同意

☐ 不确定

☐ 比较不同意

☐ 非常不同意

30. 您认为哪项人才补贴激励作用最大? [多选题]*

☐ 购房补助

☐ 住房补贴

☐ 政府特殊津贴

☐ 院士工作站开办经费补贴

☐ 博士后科研工作站、博士工作站和博士后创新实践基地设站(基地)补贴

☐ 科研平台引才补贴

☐ 博士(后)工作经费与生活补贴

☐ 企业和机构引进人才奖励

☐ 引进高学历人才生活补贴

☐ 在读研究生生活补贴

☐ 职称、学历晋升奖励

☐ 办会/参展补贴

☐ 翠亨创新贡献奖

☐ 高技能晋升奖励

☐ 实习岗位补贴

☐ 提供体检保障服务

31.您对新区人才政策或人才工作有什么意见建议？ [填空题]

附件 3：人才政策绩效评价指标评分表

一级指标	权重	二级指标	权重	三级指标	权重	指标解释	评价要点	评分	评价依据
政策制定	25	政策必要性	5	依据充分性	2	用以反映政策设立是否符合国民经济发展 and 上级政策。	①符合国民经济发展规划，得 1 分； ②符合上级主管部门政策、行业发展规划，得 1 分。 ③根据核查情况，发现一处问题扣 0.5 分，扣完为止。	2	政策立项依据充分，符合《关于我省深化人才发展体制机制改革的实施意见》（粤发〔2017〕1 号）及中山市委《关于进一步集聚创新创业人才的若干意见》（中委〔2017〕2 号）等文件精神，符合中央和省委、市委人才工作会议精神。
				需求迫切性	2	用以反映政策设立是否能切实满足现实存在的、正常的迫切需求。	①符合本级政府部门发展规划，得 1 分； ②符合市场主体发展规律，得 1 分。 ③根据核查情况，发现一处问题扣 0.5 分，扣完为止。	1	政策设立符合本级政府部门发展规划，符合“汇聚高水平创新人才”的相关要求，但立项前期调研和人才市场分析不够充分，未能充分论证其需求紧迫性。酌情扣 1 分。
				政策重复性	1	用以反映有无其他政策和 本政策存在政策目标、支持对象及支持方式等方面的交叉和雷同。	①与相关部门同类政策或部门内部相关政策无重复，得 1 分。 ②根据核查情况，发现一处问题扣 0.5 分，扣完为止。	1	根据核查情况，未发现与相关部门同类政策、相关政策重复的情况。故该指标得分为 1 分。
		政策可行性	4	组织实施明确性	2	用以反映政策组织实施人力物力投入的合理性。	①政策有明确的实施细则，实施流程清晰、兑现材料明确合理，得 2 分。 ②根据核查情况，发现一处问题扣 0.5 分，扣完为止。	2	政策有明确的实施细则，实施流程清晰、兑现材料明确合理。政策根据《中山翠亨新区（南朗街道）关于集聚人才创新发展的若干措施实施细则（修订版）》实施，补助标准、申报材料、申报流程、申请材料等均清晰明确。
				政策环境支持	2	用以反映政策制定执行与当下经济、政治环境的吻合性。	①政策能够在当前的政治、经济和社会环境中顺利实施，得 2 分。 ②根据核查情况，发现一处问题扣 0.5 分，扣完为止。	2	政策符合《广东中山翠亨新区国民经济和社会发展的第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》等文件精神，基本能够在当前的环境

一级 指标	权重	二级 指标	权重	三级 指标	权重	指标解释	评价要点	评分	评价依据
				程度			完为止。		中顺利实施。
		政策 合规 性	5	程序 规范 性	3	用以反映和考核政策设立 的规范情况。	①政策符合法律法规，得1分； ②政策按照规定的程序申请设立，得1分； ③事前已经过必要的集体决策，得1分。 ④根据核查情况，发现一处问题扣0.5分，扣完为止。	3	政策设立程序规范。根据《<中山翠亨新区（南朗街道）关于集聚人才创新发展的若干措施（修订版）>及其实施细则（修订版）的批复》《关于审议<中山翠亨新区（南朗街道）关于集聚人才创新发展的若干措施>的批复》（〔2020〕141号）等文件，政策符合法律法规，申请设立程序规范，同时事前进行了必要的集体决策。
				职能 相符 性	2	用以反映政策设立实施与 部门职能的符合情况。	①与部门职责范围相符，属于部门履职所需，得1分。 ②根据核查情况，发现一处问题扣0.5分，扣完为止。	2	政策制定及政策内容与部门职责范围相符。部门职责包括“负责组织科研机构、企业引进专业人才、负责拟定翠亨新区人才政策并组织实施、为人才提供政策咨询、引进认定等公共服务”等，故政策设立实施均属部门履职所需。
		政策 合理 性	11	论证 合理 性	3	反映政策出台之前调研论 证情况。	政策出台之前经过了充分的调研论证，得2分，否则不得分；结论能够支撑政策制定，得1分。	1	政策前期调研有待加强，未见包括企业需求量调研表、目前人才结构分布情况、急需人才的情况表等多方面、多角度的调研报告，由于政策出台前进行了一定的论证，故酌情得1分。

一级指标	权重	二级指标	权重	三级指标	权重	指标解释	评价要点	评分	评价依据
政策实施	25	资金管理规范性	13	目标合理性	6	反映政策设立的目标是否明确合理。	①政策有明确的发展（扶持）目标，得1分； ②政策目标定位于政策措施一致，得2分； ③政策每年度申报预算时同步申报绩效目标，且绩效目标设置合理、完整、可衡量，得3分； ④根据核查情况，发现一处问题扣0.5分，扣完为止。	3	政策总体目标为“构建全周期、全链条人才保障体系，进一步提升翠亨新区引才聚才留才能力”，但每年申报的绩效目标不够合理，一是年度目标与总目标缺乏关联性，二是绩效目标不够全面，如缺少人才稳定性指标、缺失引进和发展人才对本地区经济、社会、文化等多方面发展影响的相关指标等。
				财政投入合理性	2	用以反映预算资金编制科学性、合理性情况。	①预算额度测算依据充分，按照标准编制，得2分； ②根据核查情况，发现一处问题扣0.5分，扣完为止。	2	预算资金编制合理。在人数上，预算主要通过往年相关统计数据测算，在补贴金额上，主要按照政策补贴标准。
				预算执行率	5	用以反映或考核预算执行情况。	指标得分=2021预算执行率*2.5+2022年预算执行率*2.5 预算执行率=（实际支出资金/实际到位资金）×100%。实际支出资金：一定时期内实际拨付到扶持单位的资金。	4.49	2021年调整预算数为13,320,000.00元，决算数为11,828,406.00元，预算执行率为88.80%； 2022年调整预算数为28,280,000.00元，决算数为25,716,111.00元，预算执行率为90.93%。 该项得分=88.80%*2.5+90.93%*2.5=4.49。
				预算调整率	3	反映预算调整情况。	①无调整，满分； ②得分=（1-资金调整率）*3 根据专项资金实际分配情况，综合打分。	2.78	2021年年初预算为13,660,000.00元，预算调整为340,000.00元，调整后预算数为13,320,000.00元，资金调整率为2.49%。2022年年初预算为32,280,000.00元，预算调整为4,000,000.00元，调整后预算数为28,280,000.00元，资金调整率为12.39%。该项得分=（1-2.49%）*1.5+（1-12.39%）*1.5=2.78。

一级 指标	二级 指标	权重	三级 指标	权重	指标解释	评价要点	评分	评价依据
			资金管理使用合规性		用以反映和考核资金的规范运行情况。	①符合国家财经法规和财务管理制度以及有关资金管理规定的规定; ②资金的拨付是否有完整的审批程序和手续; ③是否符合预算批复或合同规定的用途; ④是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。 ⑤根据核查情况,发现一处问题扣0.5分,扣完为止。	5	根据抽查,未见存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。
			管理制度健全性		主管部门的财务和业务管理制度是否健全,用以反映和考核财务和业务管理制度对政策顺利实施的保障情况。	①是否已制定或具有相应的财务和业务管理制度; ②财务和业务管理制度是否合法、合规、完整; ③政策实施过程中采取了相应的检查、监督、验收等必要的控制措施或手段; ④根据核查情况,酌情扣分。	3	根据《中山翠亨新区(南朗街道)关于集聚人才创新发展的若干措施实施细则(修订版)》《关于印发<翠亨新区财政资金收支管理办法>的通知》等文件,政策管理制度较完善,同时进行了中期监控,但缺乏惩戒机制、缺乏人才跟踪服务。酌情扣1分。
	组织实施过程严谨性	12	制度执行有效性	4	政策实施是否符合相关管理规定,用以反映和考核相关管理制度的有效执行情况。	①财务和业务管理制度信息公开情况; ②政策及相关制度解读及宣传情况; ③政策申报、评审的公平、公开、公正性; ④事前资助项目合同、调整审批、信息报送、验收等执行情况。 根据核查情况,发现一处问题扣0.5分,扣完为止。	4	根据部门公示信息,政策内容、政策解读及各条款申报相关信息均于官方网站公开;补贴主体信息于官方网站进行公示;并按相关规定对申报主体进行评审;核查未发现违反管理制度的情况。故该指标得分为4分。

一级指标	权重	二级指标	权重	三级指标	权重	指标解释	评价要点	评分	评价依据
				审核工作效率性	4	项目相关申报材料真实性、可行性和合规性审核工作开展效率性	各项审核工作严格按照承诺办结时间完成, 得4分; 其他情况酌情给分。	3	根据反馈, 公示结束后, 审批、发放等工作未设定明确规定的办结时间, 根据调查问卷, 部分对象建议加快补贴流程审批, 综合酌情扣1分。
				引进高层次人才增长率	5	反映项目实施对高层次人才吸引力。	①新引进高层次人才增长率=(当年引进高层次人才人数-前年度引进高层次人才数量)/前年度引进高层次人才数量; ②2021年与2020年相比, 实现同比增长, 得3分; ③2022年与2021年相比, 实现同比增长, 得2分; ④其余情况根据专家评价意见酌情给分。	5	根据提供的材料, 2021年引进市高层次人才55人, 2022年引进市企业紧缺适用高层次人才118人, 同比增长114.55%, 该项得5分。
政策产出与效果	50	政策产出与效益	40	引进高层次人才增长情况	5	反映项目实施对高学历人才吸引力。	①高学历人才: 本科及以上学历人才。 ②年度引进高学历人才增长率=(当年引进高学历人才数量-前年度引进高学历人才数量)/前年度引进高学历人才数量; ③同比增长得3分; ④结构优化(如研究生占比提高)得2分, 其余情况根据专家评价意见酌情给分。	3	2021年引进高学历人才496人, 其中本科439人, 硕士43人, 博士14人; 2022年引进高学历人才676人, 其中本科570人, 硕士94人, 博士12人, 同比增长36.29%。 结构上, 2021年引进高学历人才研究生占比为11.49%, 2022年引进高学历人才研究生占比为15.68%, 研究生占比提高, 其中硕士同比增长118.60%, 博士同比下降14.29%, 整体仍以本科生为主, 根据问卷调查结果, 新引进人才科研产出情况一般, 综合, 该项酌情得3分。

一级 指标	二级 指标	权重	三级 指标	权重	指标解释	评价要点	评分	评价依据
			补贴 企业 情况	5	反映政策实施惠及的企业 数量。	合理增长得满分，其他情况根据专家评价意见酌情给分。	5	2020年协助办会参展企业为1个，为小神童创新科技有限公司；2021年协助办会参展企业为2个，为小神童、景宏；2022年协助办会参展企业为3个，为中科奥辉科技有限公司、中山景宏、西湾智慧，惠及企业数增多，同时综合企业、机构引才奖励、在读研究生生活补贴、建站补贴等涉及的企业，补贴惠及企业数量较多，综上，该项得5分。
			补贴 资金 发放 完成 及时 性	5	反映各种补贴拨付完成时 间情况。	从受理至结果公示及公示至补贴发放时间不超过规定时间视为及时。按抽查各阶段及时性比例计分。	4.5	未设立相关规定时间，根据问卷调查结果，部分受助对象表示申请的人才补贴应及时发放，酌情扣0.5分。
			人才 留存 率	5	反映项目实施是否能够有效 留住人才，改善地区人才 结构。	根据各年度人才留存数据酌情计分。	3	未见相关统计数据，根据问卷结果，29家重点企业人才（高层次人才及高学历人才）引进（招聘）数2021年为346人，2022年为303人，其中2021年新引进人才离职数为74人，2022年离职数为123人，综上两年人才留存率为69.65%，酌情扣2分。
			重点 人才 企业 产值	5	反映人才对企业发展的作 用。	根据重点企业生产总值占比及增长情况酌情 计分。	4	根据《翠亨新区重点企业企业产值情况统计表》，2021年企业产值增长率较好，并高于新区产值增长率；2022年企业产值增长率同比下降，同时企业产值占新区总产值比重出现下

一级 指标	权重	二级 指标	权重	三级 指标	权重	指标解释	评价要点	评分	评价依据
				总产值 情况					滑, 考虑到疫情因素, 酌情扣 1 分。
		科技 创新 水平		5		反映政策实施对地区科技 创新水平的作用。	根据引才人数 (博士后科研工作站、博士工 作站和博士后创新实践基地 (基地))、 企业科研成果等情况酌情得分。	3	2021 年博士后科研工作站、博士工作站和博士 后创新实践基地 (基地) 引才人才数为 21 人, 2022 年博士后科研工作站、博士工作站和 博士后创新实践基地 (基地) 引才人才数 为 26 人, 引进数量较为稳定。科研成果上, 根据调查, 29 家重点企业 2021 年新增科研成 果数为 62, 2022 年新增科研成果数为 98 项, 其中 6 家企业表示 2021 年及 2022 年引进人才 产生科研成果, 整体比较低。综上, 政策实 施一定程度上有效提高地区科技创新水平, 酌 情得 3 分。
		人才 职业 技能和学 历素质提 升情况		5		反映政策对人才职业技能 和学历素质提升的促进作 用。	合理增长得满分, 其他情况根据专家评价意 见酌情给分。	4	2021 年领取职称 (学历) 晋升奖励人数为 10, 领取高技能晋升奖励人数为 1; 2022 年领取职 称 (学历) 晋升奖励人数为 13, 领取高技能晋 升奖励人数为 28。2022 年, 领取职称 (学历) 晋升奖励人数同比增长 30%, 领取高技能晋升 奖励人数同比增长 2700%, 呈现上升趋势, 但是 整体数量较少, 该指标酌情扣 1 分。

一级 指标	权 重	二级 指标	权 重	三级 指标	权 重	指标解释	评价要点	评分	评价依据
		政策 可持 续性	5	补贴 对象 与中 山人 才需 求匹 配性	5	反映补贴对象与中山人才 需求现状的匹配情况	①补贴对象以企业紧缺适用人才为主要对 象，得 2.5 分； ②补贴对象以新区所需重点人才为主要对 象，得 2.5 分； 匹配性=匹配率*权重分。 其他情况根据专家评价意见酌情给分。	3	综合 2021-2022 年人才引进情况，引进紧缺适 用高层次人才数量较少，其中 2022 年引进高 层次人才主要为符合“硕士研究生（含）以上 学历和学位，或经教育部认证的国（境）外硕 士（含）以上学位的人员”第七类人才为主， 同时结合问卷调查，受调查企业中 58.62%认为 政策引进人才能有效满足企业发展需求，满意 度不高，故认为匹配性偏低，酌情扣 2 分。
		公众 满意 度	5	受益 群体 满意 度	5	反映服务对象对政策实施 效果的满意程度。	根据调查问卷结果进行评分，满意度 $\geq 95\%$ 得满分，每降低 5%扣 1 分，低于 80%不得分。	4.5	根据调查问卷，受助对象对补贴标准及补贴流 程满意度为 92.86%，酌情扣 0.5 分。
总计					100	——	——	80.27	
评价等级：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）									
良									

