

龙岗区卫健局 2022 年人才发展专项项目

绩效评价报告

深圳市龙岗区卫生健康局

2023 年 6 月 9 日



目录

一、基本情况	3
(一) 项目概况	3
(二) 项目绩效目标	6
二、绩效评价工作开展情况	7
(一) 绩效评价目的、对象和范围	7
(二) 绩效评价原则、评价方法、评价指标体系	8
(三) 绩效评价工作过程	10
三、综合评价情况及评价结论	10
四、绩效评价指标分析	11
(一) 项目决策情况	11
(二) 项目过程情况	16
(三) 项目产出情况	18
(四) 项目效益情况	22
五、主要成效和经验	25
(一) 主要成效	25
(二) 主要经验	28
六、存在的主要问题及原因分析	29
(一) 项目决策缺乏依据	29
(二) 项目过程管控存在漏洞	30
(三) 项目产出效果不够明显	31

(四) 项目绩效管理工作欠缺	32 -
七、改进措施	33 -
(一) 完善绩效目标政策依据, 充分发挥资金效益	33 -
(二) 严格监管措施, 激发柔性引才效用	34 -
(三) 通过制度建设, 加强专项资金管理	35 -
(四) 加强人才考核, 落实“前后”绩效考评	35 -
附件 1 2022 年度龙岗区人才发展专项项目绩效评价指标体系	
 及评分表	38 -
附件 2 龙岗区人才发展专项满意度调查问卷分析	44 -

为集聚高水平卫生健康人才，全面实施深圳东进战略和人才强卫战略，打造深圳东部卫生健康高地，加快实现“病有良医”，满足人民群众卫生健康需求，我局坚持实用和急需原则，全职引进和柔性引进并举、引进和培养并重，结合重点学科建设规划，通过多种方式引进和培养适应我区卫生健康事业发展需要的各类人才，充分发挥区人才发展专项资金在人才引进与培养方面的作用。根据《深圳市龙岗区财政局关于开展 2022 年度预算绩效评价工作的通知》，为贯彻落实党的十九大关于“全面实施绩效管理”精神，现对区卫生健康系统 2022 年人才发展专项资金进行绩效评价，具体如下。

一、基本情况

（一）项目概况

1. 项目背景

“国以才立，政以才治，业以才兴。”人才是最活跃的先进生产力，是支撑发展的第一资源和核心要素。习近平总书记在中央人才工作会议上强调“人才是第一资源”“创新驱动本质上是人才驱动，立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、推动高质量发展，必须把人力资源开发放在最优先位置，大力建设战略人才力量，着力夯实创新发展人才基础”。卫生健康人才是国家人才队伍的重要组成部分，是推进健康中国建设的重要保障。

卫生健康行业具有科技含量高、劳动强度大、突发事件较多等特点，因此，医疗卫生服务人员必须具备优良的职业素养以及科技创新能力。一般来说，一个高素质的医疗卫生人才，尤其是学科带头人，能够让一个单位或者一个地区的某一学科在短时间内得到长足发展。2019年底爆发的新型冠状病毒肺炎疫情，不仅检验了地区已有医学人才质量，更是给其后的医疗卫生人才培养和引进提出了更高要求。所以，培养、引进，并且留住高素质医疗卫生人才，对于地方医疗事业的发展十分重要。但是，由于医疗卫生行业的技术含量高，要培养一名高素质医疗卫生人才所需时间长，并且风险高。因此，高素质医疗卫生人才成为了各大医院、甚至各地区争抢的对象。对于一个地区来说，如何利用当地资源，培养和引进高素质医疗卫生人才，留住人才，充分发挥人才的价值，提升当地的医疗健康水平，是地方政府机构探讨的重大课题。

改革开放以来，龙岗区的经济、文化、社会等方面得到了大幅度的提升，但是医疗卫生事业发展相比之下并不理想。为了全面实施深圳东进战略和人才强卫战略，促进区域卫生健康优质均衡发展，龙岗区提出了努力建设卫生强区，打造深圳东部医学中心的目标，我区出台和实施了一系列引进医疗卫生人才的举措和政策。在全面贯彻落实《深圳市人民政府关于深化医药卫生体制改革建设卫生强市的实施意见》（深府〔2016〕14号）和《关于促进人才优先发展实施“深龙英才计划”的意见》（深龙发〔2016〕

4号)的基础上,制定了《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》(深龙人才通〔2018〕1号),在《关于新形势下实施“深龙英才计划”的意见》(深龙发〔2021〕9号)的基础上,制定了《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》等深化、细化、特色化的人才政策措施,最大限度地发挥市、区人才政策的叠加效应。这一政策既有对高层次人才个人的资助,也有对高层次人才团队的资助;既有对全职引进人才的资助,也有对柔性引才的资助;既有对人才引进的资助,也有对人才培育的资助。政策极大的突破了人才引进的局限性,对龙岗区对卫生事业的发展起到了很好的促进作用。

2. 项目主要内容

由于2021年10月31日我区原人才政策到期,作为全区人才政策在医疗卫生领域的细化政策,《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》同步失效。另外因受疫情影响,医疗卫生领域的细化政策修订进度滞缓,直至2022年12月23日印发《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则的通知》,2022年区卫生健康系统基本处于人才政策空窗期。因此,2022年项目内容主要是发放存量人才资助及人才培养。一方面用于已评审认定的存量人才剩余金额未发放资助,以及存量柔性引才和存量全职引才工作开展;另一方面用于新引进人才,引进柔性引才项目I类3项、II类2项、团队引才1项,举荐奖引进博士9人、硕士10人,资助名医工作室1项,资助科学技术奖1项、学科创建奖1项、

全日制研究生带教资助 18 项，支持区优秀专家 7 人开展高水平学术活动。

3. 项目资金投入情况

深龙卫生健康英才计划项目组织管理单位是区人才局，项目实施单位是区卫健局。2022 年指标金额为 9721.9086 万元（含区三院 2021 年支付技术骨干于 2022 年的 286 万元），项目实际支出金额为 8891.0546 万元（含区三院 2021 年支付技术骨干于 2022 年退回并使用的 286 万元）。资金具体执行情况如表 1-1 所示：

表 1-1 2022 年区人才发展专项资金专项资金预算执行表

序号	资助类别	资助金额（万元）
1	高端专业技术人才资助	256.041267
2	高层次专业技术人才资助	41.25
3	技术骨干人才资助	8216.486088
4	全职引才专项工作经费	211.777245
5	柔性引才资助	127.1
6	科学技术奖奖励	38.4
7	合计	8891.0546

（二）项目绩效目标

2022 年人才发展专项资金预算情况，一方面用于已评审认定的存量人才剩余金额未发放资助，以及存量柔性引才和存量全

职引才工作开展；另一方面用于新引进人才，引进柔性引才项目 I 类 3 项、II 类 2 项、团队引才 1 项，举荐奖引进博士 9 人、硕士 10 人，资助名医工作室 1 项，资助科学技术奖 1 项、学科创建奖 1 项、全日制研究生带教资助 18 项，支持区优秀专家 7 人开展高水平学术活动。

二、绩效评价工作开展情况

（一）绩效评价目的、对象和范围

为深入贯彻落实中共中央、国务院《关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34 号）、《财政部关于贯彻落实〈中共中央国务院关于全面实施预算绩效管理的意见〉的通知》（财预〔2018〕167 号）等文件要求，根据《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10 号）、深圳市财政局印发的《关于贯彻落实全面实施预算绩效管理有关事项的通知》等文件精神，聚焦龙岗区卫生健康局 2022 年深龙卫生计生英才计划项目资金，围绕决策、过程、产出及效益情况开展评价，总结经验，发现问题，剖析原因，提出改进建议。

一是评价资金使用合规性、使用效率、使用结构合理性。通过梳理各项人才政策，评价资金申报等环节、资金使用完成率和使用进度情况，对政策实施以来，人才资金支出方向、结构进行分析，查找资金使用存在的问题，及时对症下药。

二是评价政策产出和效果。评价深龙卫生健康英才计划项目实施所产生的实际绩效和社会影响力，为后期深龙卫生健康英才计划实施效果的持续改善提出建议。

（二）绩效评价原则、评价方法、评价指标体系

1. 评价原则

（1）相关性原则。在绩效评价指标的选取过程中，所选取的指标应与深龙卫生健康英才计划的绩效目标有直接联系，并且能够恰当地反映绩效目标的实现程度。

（2）系统性原则。在绩效评价过程中，应该适当加入定量指标和定性指标，以求系统反映资金支出所产生的经济效益和社会效益等。

（3）经济性原则。以低投入换高质量的产出，主要关注资金的合理使用，并且获取数据的过程中，充分考虑到现实性、可操作性以及成本效益原则，做到简便易行、通俗易懂。

2. 评价方法

本项目采用案卷研究法、专家评议法、察访核验法、问卷调查法，进行综合评价，具体如下：

（1）案卷研究法。通过案卷研究法能够从现有资料的梳理中获得大量有用证据，是证据收集的重要信息采集手段。在本评价中，根据评价依据的资料名单收集与深龙卫生健康计划专项资金使用状况相关的材料，评价资金使用和管理的状况。

（2）专家咨询法

通过向学术领域、政府领域、卫生健康领域的专家询问，对初步构建深龙卫生健康英才计划支出绩效评价指标进行评价，并根据专家意见修改绩效评价指标体系。在评价过程中聘请绩效管理、财务等相关领域的专家组成的专家组对资金支出绩效进行分析，并形成评价意见。

（3）察访核验法

现场与项目实施单位进行深入沟通交流，实事求是检查其财务情况、管理情况和绩效产出和效果等相关资料。核实资金实施相关信息，目的在于监测使用资金过程中存在的问题，从而对深龙卫生健康英才计划相关政策的后续执行或修订提供可靠的一手依据。

3. 评价指标体系

本次评价指标体系根据《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）和深圳市《关于贯彻落实全面实施预算绩效管理有关事项的通知》有关要求设置，包括决策、过程、产出及效益4个一级指标，10个二级指标和17个三级指标（指标体系见附件1），满分为100分。一是决策（20分），主要评价项目立项、绩效目标和资金投入情况。二是过程（20分），主要评价资金管理和组织实施情况。三是产出（30分），主要评价产出数量、产出质量、产品成本、产品时效情况。四是效益（30分），主要评价项目实施效益和满意度情况。

（三）绩效评价工作过程

1. 评价准备阶段

根据龙岗区人才发展专项项目主要内容和所处行业特点，组建由龙岗区卫健局系统相关工作人员组成的评价工作组，通过与相关领导和工作人员座谈、网上查阅资料、咨询专家，了解项目背景、目的、实施等情况，制定评价工作方案，明确评价思路，细化评价指标体系及评分标准。

2. 评价实施阶段

按照既定评价工作安排，评价组通过各资金使用单位报送资料，了解项目组织管理、实施成效、资金到位及使用等情况；通过查阅资料，核实调研单位任务完成情况及资金使用规范性，掌握各类人才对深龙卫生健康英才计划实施的满意度。评价组就评价中发现的问题与项目单位相关人员进行沟通。

3. 报告撰写阶段

评价工作组在梳理、分析调研资料和相关数据基础上，结合文献研究，修订完善评价结论，撰写绩效评价报告。

三、综合评价情况及评价结论

2022 年指标金额为 9721.9086 万元，项目实际支出金额为 8891.0546 万元，用于深龙卫生健康英才计划。本次绩效评价依据预算资金的投入和资金使用链条，从龙岗区卫生健康局及区属

各医疗卫生单位两个层面考察政策的执行情况和绩效情况。经过书面评价环节与现场评价环节，综合区卫生健康局及区各医疗卫生单位提供的佐证材料及现场核查结果，2022 年龙岗区深龙卫生计生英才计划专项资金绩效评价综合得分为 90.89 分，评价等级为“优”。具体得分情况见表 3-1。

表 3-1 综合评价得分情况表

一级指标	分值	得分	得分率
决策	20	18.52	92.6%
过程	20	17.5	87.5%
产出	30	26.30	87.67%
效益	30	28.57	95.23%

从评价结果看，2022 年龙岗区深龙卫生健康英才计划专项资金对吸引人才、培养人才起到了积极作用，但在实施过程中，具体的资金管理流程有待进一步优化，管理方式需要进一步改进。

四、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况

龙岗区卫生健康领域人才政策依据《深圳市人民政府关于深化医药卫生体制改革建设卫生强市的实施意见》（深府〔2016〕14 号）和《中共深圳市委深圳市龙岗区人民政府印发〈关于促进人才优先发展实施“深龙英才计划”的意见〉的通知》（深龙发〔2016〕4 号），决策依据较为充分。决策指标分值 20 分，得分为 18.52 分，得分率 92.6%。下设 3 个二级指标，6 个三级指标。评分见表 4-1。

表 4-1 决策指标设定及评分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	得分
决策	项目立项	立项依据充分性	4	4
		立项程序规范性	4	4
	绩效目标	绩效目标合理性	3	2.79
		绩效指标明确性	3	2.93
	资金投入	预算编制科学性	3	2
		资金分配合理性	3	2.8

1. 项目立项

（1）立项依据充分性

此项总分 4 分，扣 0 分，得 4 分。卫生健康领域的高层次人才是推动医疗技术水平提高的核心要素，同时其综合实力和整体水平也影响着本地区的医学事业发展。改革开放以来，龙岗区人均 GDP、人均可支配收入不断快速增长，人民生活水平显著提高，对医疗卫生服务的需求也明显增加，但是“看病难”现象仍然是影响人民群众生活质量的重要问题。2021 年末，全区常住人口 401.53 万人，每千常住人口执业（助理）医师数、每千常住人口注册护士数、每万常住人口全科医师数、每万常住人口公卫职业（助理）医师数分别为 2.08 人、2.15 人、3.51 人、0.72 人，明显低于全市“十四五”规划要求（四项指标分别为 2.7、3.23、5.0、1.6），卫生技术人员明显短缺。可见，加强卫生队伍建设，尤其是高层次卫生健康人才队伍建设至关重要。在卫生健康领域实施人才计划，有利于引进人才，重用人才，留住人才，

发展人才，加速推进深圳东部医学中心建设，为龙岗城区发展和居民群众的健康保驾护航。因此，龙岗区卫生健康领域人才支持政策实施具有现实需求。

（2）立项程序规范性

此项总分4分，扣0分，得4分。人才是保障全民健康、建设健康中国的重要支撑。国家和地方政府都高度重视人才，尤其卫生健康人才的引进和培养。2020年底，深圳市修订全市人才政策，在各区广泛征求意见。2021年3月，印发了《中共深圳市委 深圳市人民政府关于新形势下实施“鹏程孔雀计划”加快打造国际人才高地的意见》。2021年底，市卫健委印发了《深圳市卫生健康系统特聘岗位评聘实施办法》。2021年11月1日，我区原人才政策到期，作为全区人才政策在医疗卫生领域的细化政策，《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》同步失效，卫生健康领域面临人才引进无政策可依的现状。2021年10月底，龙岗区印发了《关于新形势下实施“深龙英才计划”的意见》（深龙发〔2021〕9号），基本明确了未来五年各领域人才引进的新方向。

为适应人才引进新情况，更好地解决我区卫生健康领域人才引进过程中发现的问题，确保卫生健康人才引进早日有政策可依，我局高度重视卫生健康人才政策修订。一是成立政策修订起草工作小组，我局组建了局主要领导牵头的领导小组，从局机关和下属单位抽调多名熟悉人事、人才政策的精兵强将组成人才政策修

订工作小组，认真研读政策，分析现状，起草《实施细则》文本。二是充分沟通，确定政策修订基本方向。2020 年底开始，我局同市卫生健康委、区人才工作局进行多次沟通，在部分原则性问题、政策方向上形成了基本共识。三是广泛征求意见，不断修订完善。在对各级人才政策全面研读，对我区卫生健康单位实际需求、发展定位等综合分析的基础上，修订小组充分酝酿、反复讨论，形成《实施细则》初稿。经 3 次征求我区相关卫生健康单位意见，并同市卫健委人事处、区人才局、区财政局社保科等进行了多次沟通讨论，七易其稿，在此基础上形成了《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则（送审稿）》。经区相关领导审批同意后，于 2022 年 12 月 23 日正式印发《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》，在政策方向和政策内容方面都与上位政策保持了较好的衔接性。《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》作为项目立项依据，起草过程及印发程序规范完整。

2. 绩效目标

（1）绩效目标合理性

此项总分 3 分，扣 0.21 分，得 2.79 分。项目立足于群众对医疗服务的需求，维护人民健康，加大高层次卫生健康人才队伍建设，实现促进区域卫生健康优质均衡的预期效果。整体绩效目标与“人才强卫”导向相符，定位较为合理、内容较为明确。但个别项目的绩效目标不符合实际情况。2022 年，我局在审核全职引才技术骨干人才聘期合约目标年度考核情况时，发现个别单

位设定聘期合约目标协议时，未考量到人才及人才所处岗位、单位硬件设备实际情况，设定目标无法完成。

（2）绩效目标明确性

此项总分 3 分，扣 0.07 分，得 2.93 分。2021 年 10 月 31 日《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》随着龙岗区原人才政策到期而失效，而作为区卫健系统人才引进、资助、及激励和培养的人才政策《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》于 2022 年 12 月 23 日印发。2021 年 11 月 1 日至 2022 年 12 月 22 日期间，因人才政策处于空窗期，绩效目标未有明确的设立依据，以致人才引进、培养等绩效目标缺乏明确性。

3. 资金投入

（1）预算编制科学性

此项总分 3 分，扣 1 分，得 2 分。根据《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》中各类人才的资助额度，以及 2018 年以来部分人才的持续资助情况，部分单位可能存在人才在预算编制后的资助过程退出人才资助，按要求实报实销的专项工作经费或因受疫情等因素影响支付进度，因此不能精确测算资助额度，预算编制的准确度还有待进一步提高。

（2）资金分配合理性

此项总分 3 分，扣 0.2 分，得 2.8 分。2022 年年初下达金额 9799.3939 万元，其中存量人才预算金额 8349.3714 万元、增量人才预算金额 1450.0225 万元。因增量人才预算依据《深圳市

《龙岗区卫生健康人才实施细则》在 2022 年年底才印发，增量人才预算金额无法按进度支付，部分增量人才预算调剂用于存量人才，部分增量人才预算因无法支付被财政统筹回收，而实际在增量人才预算调剂用于存量人才的情况下，存量人才依然存在资金缺口。

（二）项目过程情况

项目财务和业务管理制度健全，预算资金 100%到位，但预算执行率偏低，制度执行有效性有待提升。该指标分值 20 分，得分 17.5 分，得分率 87.5%。下设 2 个二级指标，5 个三级指标。评分见表 4-2。

表 4-2 过程指标设定及评分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	得分
过程	资金管理	资金到位率	4	4
		预算执行率	4	3.5
		资金使用合规性	4	3
	组织实施	管理制度健全性	4	4
		制度执行有效性	4	3

1. 资金管理

（1）资金到位率

此项总分 4 分，扣 0 分，得 4 分。2022 年，区卫生健康局预算经区财政局批复后，财政局相关科室根据《深圳市龙岗区财政局关于批复各年部门预算的通知》将项目经费 9799.3939 万元足额、及时拨付至区卫生健康局和各医院。

（2）预算执行率

此项总分 4 分，扣 0.5，得 3.5 分。区卫生健康局统筹安排项目资金，指标金额 9721.9086 万元，项目实际支出金额为 8891.0546 万元，预算执行率 91.45%。项目资金根据全职人才引进时间和柔性引才开展业务时间支付，未出现年底集中支付情况。预算执行率扣分的主要原因：因增量人才预算依据《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》在 2022 年年底才印发，增量人才预算金额无法按进度支付。

（3）资金使用合规性

此项总分 4 分，扣 1 分，得 3 分。龙岗区卫生健康局在申请及受理、评议、审定、公示、资金拨付、备案等环节严格按照《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》的要求进行管理，制定了《龙岗区卫生计生系统柔性引才经费管理细则指导意见》等项目经费管理制度，进行资金使用和财务管控，项目资金进行了单独核算，专款专用。基于现场抽凭认定项目财务数据真实、准确，会计核算较为规范。各医院和相关引进人才签订协议书，约定工作年限、工作内容、经费使用要求等，各医院人才经费分配方案统一提交区卫生健康局审核并支出。总体上，项目资金使用程序较为规范，但在柔性引才经费方面，部分单位存在超范围使用资金的现象。

2. 组织实施

（1）管理制度健全性

此项总分 4 分，扣 0 分，得 4 分。2018-2019 年区卫生健康局根据《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》，制定了《龙岗区卫生计生系统贯彻落实〈深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法〉的操作指引》《深圳市龙岗区卫生计生系统柔性引才实施细则（试行）》《关于加强全职引才引进与考核的指导意见》等政策文件；2022 年，根据《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》《深圳市龙岗区卫生健康发展专项资金管理办法》，制定了《龙岗区卫生健康系统贯彻落实〈深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则〉的操作指引》对人才资质申请、审核、认定、资助、考核等细节作出了明确规定，人才的服务年限、服务方式、合约目标也作出了相应的规定。项目制度建设较好。

（2）制度执行有效性

此项总分 4 分，扣 1 分，得 3 分。总体上，项目从申请、审批、公示、批复等环节都能够依据相关制度和要求有效执行，业务制度履行情况较好。但在 2022 年各卫生健康单位报备全职引才技术骨干聘期合约目标年度考核情况中发现，部分单位未重视人才考核，及单位与人才在设定聘期合约目标协议时，未考量到人才及人才所处岗位、单位硬件设备实际情况，在条件欠缺的情况下未及时为人才提供目标完成所需的条件。如社康人员聘期合约目标要求完成“年度主讲科内实习生小课 3 次以上”，但部分单位社康未安排实习生。

（三）项目产出情况

通过引进和培养高层次卫生计生领域的人才，龙岗区医疗卫生事业得以长足进步，卫生服务能力和质量得以较大提升。但是在人才引进数量方面有待进一步提升。该指标分值 30 分，得分 26.30 分，得分率 87.67%。下设 4 个二级指标，4 个三级指标。评分见表 4-3。

表 4-3 产出指标设定及评分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	得分
产出	产出数量	实际完成率	8	5.23
	产出质量	质量达标率	9	8.57
	产出时效	完成及时性	6	5.50
	产出成本	成本节约率	7	7

1. 产出数量

此项总分 8 分，扣 2.77 分，得 5.23 分。2022 年人才发展专项资金预算情况，一方面用于已评审认定的存量人才剩余金额未发放资助，以及存量柔性引才和存量全职引才工作开展；另一方面用于新引进人才，引进柔性引才项目 I 类 3 项、II 类 2 项、团队引才 1 项，举荐奖引进博士 9 人、硕士 10 人，资助名医工作室 1 项，资助科学技术奖 1 项、学科创建奖 1 项、全日制研究生带教资助 18 项，支持区优秀专家 7 人开展高水平学术活动。

2022 年，我区各公立医院共引进“国家百千万人才工程计划专家”、“人社部有突出贡献的中青年专家”1 名，另引进学科带头人 16 名、业务骨干 84 名。其中，包括博士 26 名、硕士 40 名，副高及以上职称 31 人，博士研究生导师 3 名、硕士研究

生导师 7 名，享受国务院津贴专家、名老中医师承指导老师 1 名，世界中医药学会联合会热敏针灸专业委员会委员 1 名，国家级医学类专业委员会副主委 2 名，省级医学类专业委员会副主委 4 名；公开选拔了 5 名公立医院总会计师，其中 4 人为高级会计师，另 1 人为具有 500 强企业重点岗位任职经历的注册会计师。通过学科建设合作的方式，柔性引进了中山大学附属第一医院重症医学科管向东团队（管向东为中华医学会重症医学分会主委）、区人民医院引进了南方医院消化内科刘思德团队、区耳鼻咽喉医院引进了深圳大学医学博士生导师杨平常。

在全职引才和柔性引才方面均有新人才引进，但实际并未人才政策予以认定及资助。未完成引进柔性引才项目 I 类 3 项、II 类 2 项、资助名医工作室 1 项，资助科学技术奖 1 项、学科创建奖 1 项、全日制研究生带教资助 18 项，支持区优秀专家 7 人开展高水平学术活动。新引进人才分数赋值 4 分，扣分 2 分，得分 2 分。

2022 年 10 月，根据《关于加强全职引才引进与考核的指导意见》的精神，2022 年我局收到各相关单位报备本单位所资助认定的人才聘期合约目标考核结果。认定本批次报备人员主要是 2018-2021 年认定资助的全职引进高层次专业技术人才和技术骨干人才，共计 153 人。其中 2019 年考核合格 1 人、2020 年考核合格 28 人、2021 年考核合格 65 人、2022 年考核合格 1 人；2019 考核不合格 1 人、2020 年考核不合格 4 人、2021 年考核不合格

76人，未按照聘期合约目标协议完成年度考核指标。存量人才分数赋值4分，扣分0.77分，得分3.23分。

2. 产出质量

此项总分9分，扣0.03分，得8.57分。深龙卫生计生英才计划的实施，有效增加了区内各医院的聚才吸引力，稳定了卫生计生人才队伍。

龙岗区卫生健康局以及区属各医疗卫生机构采取互联网、微信、宣传页等方式对卫生健康领域相关政策进行广泛宣传，政策覆盖面和影响力得以保障。除了全职引才，还积极开展柔性引才，不受地域、身份、户籍、年龄、人事关系、档案等限制，采用多种灵活流动形式，在龙岗的医疗卫生单位从事临床、教学、科研、技术服务、项目合作等工作，重点开展带教，培养本土医生人才梯队，推动龙岗科学研究水平和医疗机构实力的提升。

在学科建设方面，全职引才和柔性引才在全区医疗卫生学科建设取得重大突破，2022年共完成科研立项84项，其中国家级5项、省级课题4项、市级12项、区级63项；完成继续教育项目45项，其中国家级5项、省级22项、市级17项；开展重大学术交流（论坛）53场，其中省级16场、市级24场；发表统计源期刊论文87篇、SCI论文54篇，其中SCI论文影响因子2.0及以上论文50篇。但2022年10月，我局对第二批已到期或终止的40个柔性引才进行目标合约履职情况，包括医疗业务、医学专科建设、人才梯队培养、科研教学、论文论著以及来龙岗服

务的工作时间，以及柔性引才经费使用情况考评，其中 23 个项目服务天数不足，其他项目均存在个别业务目标和科研目标未达标、业务完成量未完成情况，影响引才效果。

3. 产出时效

此项总分 6 分，扣 0.5 分，得 5.5 分。扣分原因主要是部分医院未按规定时间完成个别目标。

4. 产出成本

此项总分 7 分，扣 0 分，得 7 分。已完成的项目实际发生的成本与预算相符，同时项目目标中未有成本节约要求，故未扣分。

（四）项目效益情况

深龙卫生计生英才计划的实施在填补医疗卫生领域技术空白、提高医务人员技术水平等方面取得了显著效果，对改善医疗卫生环境，提升全区整体医疗服务能力具备明显的促进作用，但各相关方对项目的满意度有待定期开展，这样才能及时发现问题，为政策修订提供依据。该指标分值 30 分，得分 28.57 分，得分率 95.23%。下设 1 个二级指标，2 个三级指标。评分见表 4-5。

表 4-5 效益指标设定及评分情况表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	得分
效益	项目效益	实施效益	18	17.57
		满意度	12	11

1. 实施效益

（1）经济效益

此项总分 3 分，扣 0 分，得 3 分。在深龙卫生计生英才计划的引导下，龙岗区新引进的人才弥补了一些专科临床诊疗方面的空白，提高了科室的临床技能，优化了科室的配置，吸引了病人就诊，形成了更大的规模性效益。2022 年，全区区属公立医院合计诊疗人次达 1302.3156 万人次，比 2020 年增长 9.97%。同时，也减轻了患者医疗负担：患有疑难重症的患者在家门口就诊，解决病痛，免去车马劳顿之苦，节约了交通费住宿费，本地的医疗费用较市外要低，医保报销个人自付比例低，减轻了个人负担。由于患者在区内治疗，医疗费用较低，也节约了医保基金，控制了社会总医疗费用。

（2）社会效益

此项总分 15 分，扣 0.43 分，得 14.57 分。深龙卫生计生英才计划实施以来，政策覆盖面与政策既定受惠范围基本一致，只要是符合条件并申报成功的人才都能享受政策相关资助待遇。但也有少部分人才因为担心无法完成合约目标协议书中要求发表论文的任务，而主动放弃人才资助。

通过引进人才，全区卫生诊疗技术取得重大突破。2022 年，区内医疗卫生单位引进人才开展新项目、新技术 54 项，填补国内技术空白 1 项、填补省、市技术空白 14 项、填补区级技术空白 39 项；诊治 CD 型病例（病情复杂、危重复杂病例）34369 例，比 2018-2020 年年平均多 76.47%。开展三级手术 7772 例、四级手术 3129 例，年平均分别比 2018-2020 年年多 127%、91.18%。

开展疑难病例会诊数 1141 例。全区成功创建 5 个省级重点学科、1 个市级重点学科和 3 个市级特色专科、7 个区级重点学科。全区居民平均期望寿命由 2020 年的 83.53 岁增加到 2021 年的 83.73 岁；婴儿死亡率由 2021 年的 1.34‰ 下降到 2022 年的 0.96‰；5 岁以下儿童死亡率由 2021 年的 1.87‰ 下降到 2022 年的 1.63‰；孕产妇死亡率 2021 年、2022 年均保持在 0 死亡率水平。

深龙卫生健康英才计划为龙岗区医疗卫生人才成长和发展提供了更为肥沃的土壤和广阔的空间。一是借助上级部门育才平台，加大人才培养力度。23 名业务骨干入选市卫生健康菁英人才培养计划，其中学科带头人培养对象 2 名、学科骨干培养对象 9 名、青年医学人才培养对象 12 名。二是加强院校合作，持续开展中青年骨干培养项目。对学科带头人、学科骨干、青年医学人才实行分类分层培养，实施“名医高徒”“学科尖兵”等人才培养计划，定期选拔一批中青年技术骨干，到国内外知名院校、名医院、省级以上重点专科、国家医疗中心、公共卫生机构等进修学习。现第二批“名医高徒”人才培养项目已与中山大学达成协议，正组织区属各公立医院进行报名；实施“青蓝项目-学科尖兵”，与汕头大学附属医院重点专科合作，选拔培养对象 50 名，培养为 1 年，助力我区卫生健康人才质量和核心竞争力到有效提升，实现卫生健康人才梯队适宜、结构合理、学科发展优势

明显的目标。目前“青蓝项目-学科尖兵”已与汕头大学协商形成培养方案，已提交区相关会议研究。

2. 满意度

此项总分 12 分，扣 2 分，得 10 分。评价工作人员此次进行了满意度问卷调查，调查对象为 2022 年获人才发展专项资金资助的深龙卫生计生英才，共回收 348 份问卷。调查结果显示，人才对于政策综合满意度为 89.65%，相较于 2018-2020 年绩效评价满意度提高了 4.65%。

五、主要成效和经验

（一）主要成效

1. 引才效果明显

2022 年，我区各公立医院共引进“国家百千万人才工程计划专家”、“人社部有突出贡献的中青年专家”1 名，另引进学科带头人 16 名、业务骨干 84 名。其中，包括博士 26 名、硕士 40 名，副高及以上职称 31 人，博士研究生导师 3 名、硕士研究生导师 7 名，享受国务院津贴专家、名老中医师承指导老师 1 名，世界中医药学会联合会热敏针灸专业委员会委员 1 名，国家级医学类专业委员会副主委 2 名，省级医学类专业委员会副主委 4 名；公开选拔了 5 名公立医院总会计师，其中 4 人为高级会计师，另 1 人为具有 500 强企业重点岗位任职经历的注册会计师。通过学科建设合作的方式，柔性引进了中山大学附属第一医院重症医学

科管向东团队（管向东为中华医学会重症医学分会主委）、区人民医院引进了南方医院消化内科刘思德团队、区耳鼻咽喉医院引进了深圳大学医学博士生导师杨平常。

2. 诊疗能力有效提升

全区医疗卫生单位 2022 年引进人才开展新项目、新技术 54 项，其中：填补国内空白 1 项，填补省、市技术空白 14 项、填补区级技术空白 39 项；诊治 CD 型病例（病情复杂、危重复杂病例）34369 例，比 2018-2020 年年平均多 76.47%。开展三级手术 7772 例、四级手术 3129 例，年平均分别比 2018-2020 年年多 127%、91.18%。开展疑难病例会诊数 1141 例。龙岗中心医院开展应用智能膝踝足联动步行辅助装置评价与治疗脑卒中后步行功能新项目新技术填补国内相关技术空白；区耳鼻咽喉医院开展急性侵袭性真菌性鼻窦炎手术治疗、耳后穿支皮瓣修复耳廓软组织缺损术项目，区骨科医院开展肩关节后方改良（brodsky）手术入路治疗孟下型肩胛骨骨折、股骨颈骨折闭合复位 CCS 复合加压系统内固定术填补省内相关技术空白；区中医院开展揸针联合艾附暖宫丸治疗原发性痛经，龙岗中心医院开展卵巢储备功能三维超声检查填补市内相关技术空白。

3. 科研水平快速提升

2022 年，全区新引进卫生人才完成科研立项 84 项，比 2018-2020 年年平均增长 133%，其中国家级 5 项、省级 4 项、市级 12 项、区级 63 项；完成继续教育项目 45 项，其中国家级 5

项、省级 22 项、市级 17 项；开展重大学术交流（论坛）53 场，其中省级 16 场、市级 24 场；发表统计源期刊论文 87 篇、SCI 论文 54 篇，其中 SCI 论文影响因子 2.0 及以上论文 50 篇。

北京中医药大学深圳医院（龙岗）治未病科获评深圳市中医重点专科绩效评估 A 级，在全市中医临床重点专科中排名第二。区妇幼保健院连续两年荣获全国品管圈大赛一等奖，该院新生儿科被授予广东省新生儿重症医学专业质量控制中心专家委员会挂靠单位。区耳鼻咽喉医院牵头成立深圳市医学会变态反应专业委员会，成为委员会首届主任委员单位。区骨科医院成为深圳市脊柱侧弯防治联盟专家委员会联盟单位。

4. 整体实力稳步提高

2022 年，全区成功创建 5 个省级重点学科、1 个市级重点学科和 3 个市级特色专科、7 个区级重点学科。区医院、区妇幼保健院成功创建三级甲等医院，龙岗中心医院、区中医院成功通过三甲复审，全区公立三甲医院数量达到 4 家。社康机构新增 13 家，总量达到 168 家，居全市第二。区耳鼻咽喉医院、区妇幼保健院在 2022 年全市三级公立医院患者满意度调查监测结果中分别取得排名第二、第八的好成绩。全国三级公立医院绩效考核国家监测分析区妇幼保健院获评 A+ 等级；北京中医药大学深圳医院（龙岗）获评 A 等级。全市区属三级综合医院绩效考核龙岗中心医院获得第二名。全区居民平均期望寿命由 2020 年的 83.53 岁增加到 2021 年的 83.73 岁；婴儿死亡率由 2021 年的 1.34‰

下降到 2022 年的 0.96‰；5 岁以下儿童死亡率由 2021 年的 1.87‰下降到 2022 年的 1.63‰；孕产妇死亡率 2021 年、2022 年均保持在 0 死亡率水平。

（二）主要经验

1. 加强人才管理考核

根据《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才实施办法》，区卫生局年出台了《龙岗区卫生计生系统贯彻落实〈深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法〉的操作指引》《关于加强全职引才引进与考核的指导意见》《龙岗区卫生健康系统第二批柔性引才聘期合约总目标考评实施方案》等相关规定，建立健全了人才引进需求论证、聘期合约目标管理体系，以及人才履职、兑现待遇、续聘的考核评价机制和退出追偿机制。2022 年 12 月印发《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》进一步明确加强人才考核管理。

2. 加强后备人才储备

加快公立医院管理干部培养工作，2022 年，联合复旦大学、上海复旦医院管理有限公司举办卫生管理干部提高班，培养人数 154 人；借助上级部门育才平台，加大人才培养力度，2021-2022 年期间选拔 23 名业务骨干入选市卫生健康菁英人才培养计划，其中学科带头人培养对象 2 名、学科骨干培养对象 9 名、青年医学人才培养对象 12 名。2022 年，各公立医院共引进“国家百千万人才工程计划专家”、“人社部有突出贡献的中青年专家”1 名，引进学科带头人 16 名、业务骨干 84 名公开；选拔了 5 名公

立医院总会计师，其中 4 人为高级会计师。为龙岗区卫生事业持续健康发展打下了坚实的人才基础。启动实施第二期“名医高徒”培养计划，培养 10 名区属公立医院学科带头人，进一步充实后备力量；开展青蓝项目-学科尖兵培养计划，培养 50 名优秀中青年技术骨干，加大医学人才引进培养力度。

3. 保障资金使用安全

深龙卫生计生英才计划在实施过程中涉及多个部门、多个环节，实施流程包括申请、审核、公示、审定、拨付、使用等环节，需要区卫生健康局内部各科室以及卫生健康局与龙岗区人才工作联席会议、人才工作局、财政局、下属各医疗卫生单位等机构的协调配合。在政策实施过程中，各单位职责分工明确，密切协作配合，有效保证了卫生计生领域人才从申请、认定到待遇落实等程序上的公平公正性，保证了财政资金的使用安全可控。根据有关政策法规，区卫生健康局联合区财政局于 2022 年 12 月 23 日出台《深圳市龙岗区卫生健康发展专项资金管理办法》，进一步规范和加强龙岗区卫生健康发展专项资金的管理。

六、存在的主要问题及原因分析

（一）项目决策缺乏依据

龙岗区卫生健康局 2022 年人才发展专项资金主要存量人才剩余资助发放，以及新人才引进、激励、培养。存量人才资助包括全职引才资助、全职引才专项工作经费、存量柔性引才资助，

均以《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》（深龙人才通〔2018〕1号）》为政策依据。在2021年10月31日《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》失效后，直至2022年12月23日印发《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》，2021年11月1日至2022年12月22日区卫健系统人才政策处于空窗期，2022年预算项目增量柔性引才、人才激励和培养项目缺乏明确的人才政策依据。

（二）项目过程管控存在漏洞

1. 部分单位超过核定限额支出柔性引才经费

为考准考实聘期合约目标期满或提出终止协议的柔性引才服务效能，破除“四唯”、突出实用性，充分发挥专家在医疗、教学、科研、学科建设、人才梯队培养等方面的审核把关作用，区卫生健康局制定《龙岗区卫生健康系统第二批柔性引才聘期合约总目标考评实施方案》，委托市医学会组织省、市专家对第二批40个合约期满或申请终止合约的柔性引才项目进行聘期合约总目标考评工作。经柔性引才自评、用人单位初评、区卫生健康局组织专家评审，完成了40个项目的考核工作。15个柔性引才项目存在经费使用超过核定限额情况，其中4个项目经费总额超限额、3个项目使用财政经费超限额、8个项目超额发放劳务费。

2. 部分柔性引才配套资金不到位

根据区卫生柔性引才政策，中长期柔性引才项目，区人才专项资金安排80%的资助经费，用人单位需配套20%的自有资金。

但部分用人单位实际配套的自有资金未能达到要求。例如，区人民医院 2022 年结束的 7 个柔性引才项目，项目引进期间支付费用合计 428.82 万元，其中：使用区财政资金 422.82 万元，投入配套的自有资金只有 6 万元。

3. 预算执行不及时

2021 年 10 月 31 日，我区原人才政策到期，作为全区人才政策在医疗卫生领域的细化政策，《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》同步失效。另外因受疫情影响，医疗卫生领域的细化政策修订进度滞缓，直至 2022 年 12 月 23 日印发《深圳市龙岗区卫生健康局关于印发深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则的通知》。2022 年区人才发展专项资金金额 9721.9086 万元，项目实际支出金额为 8891.0546 万元。因人才激励与培养项目，以及增量柔性引才项目缺乏资金支付的政策依据，以致区人才发展专项资金 830.854 万元无法按进度支付。

（三）项目产出效果不够明显

1. 部分全职引才考核结果不理想

一是从 2020 年至 2022 年，新冠肺炎疫情持续发生，龙岗区是疫情防控重点区域，期间各医院大部分医护人员被抽调驿站、流调、现场采样等参与一线疫情防控，在一定程度上影响聘期合约目标协议约定岗位职责。二是技术骨干完成不理想的指标主要集中在论文、课题、职称。根据《广东省卫生健康专业技术人才职称评价改革实施方案》的精神，职称评价以实践能力业绩为导

向，破除唯论文、唯学历、唯奖项、唯“帽子”倾向，营造注重实绩、潜心钻研、追求卓越的制度环境，论文和课题不再是职称评价的重要条件；申报副高级职称条件也由原来取得主治医师职称满3年且现受聘于相应层级工作岗位的前提，改为满5年。聘期合约目标完成内容在一定程度上是结合当时职称申报设定，现高级职称申报条件的变更，在一定程度上影响被考核人工作的重心。三是部分单位在与引进人才设定聘期合约目标协议时，未考量到人才及人才所处岗位、单位硬件设备实际情况等客观条件，设定目标无法完成。

2. 客观条件影响了人才引进

一是龙岗区各公立医院与深圳市内其他大型三甲综合医院相比，在临床、科研、教学等方面存在先天不足，缺乏具备影响力的医学院校和科研机构，提供给高端高层次人才的发展空间不足，引才吸引力较低。二是由于区内医疗体系薪酬体制尚不健全，新引进人才与原有在编人员在福利待遇方面的差距较大，普遍存在同岗不同酬现象，此种情况进一步削弱了对高端高层次人才的吸引力。三是由于2021年11月1日，我区原人才政策到期，作为全区人才政策在医疗卫生领域的细化政策，《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》同步失效，因受疫情影响，区卫生健康局直至2022年12月23日印发《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》，卫生健康领域2022年人才引进无政策。

（四）项目绩效管理工作欠缺

部分单位存在重引进、轻考核管理的情况，未重视发挥人才作用，推动医疗技术进步和医疗专科发展。人才评审认定后，后续有 10 年的考核周期，对考核未达标的需要按规定追偿。部分单位人才经费发完后，后续缺乏管理，考核工作未按规定开展，部分单位直至区卫生健康局督办时再去考核发现已经连续 2-3 年考核不合格，达到了退出追偿的条件。另外，对于考核备案材料，不少单位存在材料审核不严格、考核量分不严谨、备案材料不规范、指标设定不合理、条件欠缺不提供、日常放任不督促等问题，同一考核材料多人、多年重复使用甚至造假的情况，在指标内容未完成仍给予该项指标的满分。

七、改进措施

（一）完善绩效目标政策依据，充分发挥资金效益

2022 年 12 月 23 日我局印发了《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》，明确人才政策支持项目包括特聘岗位、柔性引才、名医工作室、以及人才培养与激励项目。设定更为细分的人才类别，例如，按照医疗、医技、护理、公卫、管理等分类，有针对性的引进相关类别人才，补齐龙岗区医疗卫生短板。对人才培养与激励项目之外的人才项目支持目标数量做了明确规定，通过设置科学合理的绩效目标，考核使用，使预算与目标相匹配，更加有效衡量人才专项资金开展产生的绩效情况。在专项资金预管理方面，对财政部门、资金主管部门、使用单位的职责进行了细化，

明确了职责范围，突出了资金主管部门及使用单位的主体责任。加强专项资金预算管理与绩效评价，进一步规范细化预算管理、项目管理、绩效管理、监督检查等专项资金管理链条，建立专项资金管理闭环，突出预算管理，全面实施绩效评价。通过细化预算编制、预算规划保障预算执行，提高专项资金预算的科学性与执行率。在预算编制阶段同步提交资金绩效目标，将绩效目标作为专项资金预算执行、项目运行监控和绩效评价的依据，提升专项资金使用效益。

（二）严格监管措施，激发柔性引才效用

为进一步加强柔性引才管理，我局印发了《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》《龙岗区卫生健康系统贯彻落实〈深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则〉的操作指引》，明确柔性引才引进程序，需经用人需求论证，对于“什么样的人”和人才来了“能干什么”要有前期全面调研，避免重复引才；明确用人单位与人才协商约定聘期合约目标协议书内容要包括双方就学科建设、人才培养、科研成果等方面约定聘期合约目标和具体条款，并对服务时间和方式进行具体约定，明确人才履职、兑现待遇、考核评价方法，以及处理相关违约责任和退出追偿机制，让柔性引才的完成内容、考核、退出等有据可依。明确资金使用单位对柔性引才等项目的使用，应规范资金使用流程，对需单位配套资金的支持项目，应按比例同步配套支付。

（三）通过制度建设，加强专项资金管理

为进一步规范和加强龙岗区卫生健康发展专项资金的管理，提高财政专项资金的使用效益，我局作为卫生健康发展专项资金（人才）的主管部门，于2022年12月23日联合区财政局印发《深圳市龙岗区卫生健康发展专项资金管理办法》。一是按照“一个部门一个专项资金”原则，对财政部门、资金主管部门、使用单位的职责进行了细化，明确了职责范围，突出了资金主管部门及使用单位的主体责任。二是加强专项资金预算管理与绩效评价，进一步规范细化预算管理、项目管理、绩效管理、监督检查等专项资金管理链条，建立专项资金管理闭环，突出预算管理，全面实施绩效评价。通过细化预算编制、预算规划保障预算执行，提高专项资金预算的科学性与执行率。在预算编制阶段同步提交资金绩效目标，将绩效目标作为专项资金预算执行、项目运行监控和绩效评价的依据，提升专项资金使用效益。三是深化“谁使用，谁负责”认识，形成相互制约的内控审核流程，加强抽查评价工作，及时发现问题，解决问题，保障财政资金依法依规妥善处置。同时，强化对参与资金管理工作的第三方专业服务机构监管，采取定期检查、不定期抽查、事后评价等方式，对由第三方专业机构负责审核的项目进行检查监督。

（四）加强人才考核，落实“前后”绩效考评

我局印发了《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》《龙岗区卫生健康系统贯彻落实〈深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则〉的操作指引》，起草了《关于加强特聘岗位聘期合约目标管理的指导意见（征求意见稿）》，一方面进一步加强区卫生健康特聘岗位聘期合约目标管理，充分发挥特聘岗位作用，要求各单位应科学合理、分层设定特聘岗位 I、II、III、IV、V 档的聘期合约目标具体条款，既要设定年度目标，又要设定若干核心性阶段目标；既要考虑人才原工作单位既往业绩，又要考虑拟引进单位综合竞争力、学科平台、技术准入等因素；既要使可享受区卫生健康发展专项资金（人才）补助的人才合约目标高于医院平均水平工作目标，又要让人才“跳起来能够得着”。考核评价应明确可量化的具体评价项目、评价要素或标准、评价权重、评价方式等，让人才清晰明了年度、聘期的工作任务、工作标准，也让考核评价责任单位（科室）有章可依。另一方面明确人才考核，落实前后绩效考核评价，成立包括单位主要负责人、分管领导和人事等相关部门负责人在内的考核委员会，制订《聘期合约目标协议考核方案》，组织召开考核会议，明确牵头科室、配合科室和具体责任人，明确考核时间、方法和要求，既要每年度考核，也要聘期总目标考核。通过对人才项目立项环节进行绩效评价，及时了解项目绩效进展情况，预防资金浪费、使用率低下。

附件： 1. 2022 年度龙岗区人才发展专项项目绩效评价指标
体系及评分表
2. 2022 年度龙岗区人才发展专项满意度调查问卷分
析

附件 1 2022 年度龙岗区人才发展专项项目绩效评价指标体系 及评分表

序号	一级 指标	二级 指标	三级 指标	分 值	指标解释及评价要点	得分	评分依据
1	决策	项目 立项	立项 依据 充分 性	4	指标解释：评价人才发展专项资金政策是否符合当时龙岗区卫计行业建设情况及卫健系统人才发展情况，是否具有必要性、迫切性。 评分要点： ①是否符合龙岗区健康行业发展需求； ②是否符合龙岗区卫健系统人才发展需求。	4	实施深龙卫生计生英才计划，有利于引进人才，重用人才，留住人才，发展人才，加速推进深圳东部医学中心建设，为龙岗城区发展和居民群众的健康保驾护航。因此，深龙卫生计生英才计划具有现实需求。此项得 4 分，不扣分。
2			立项 程序 规范 性	4	指标解释：评价人才发展专项资金政策是否与省、市、区其他现行政策相衔接，是否存在重复、冲突的情况。 评价要点： ①是否与国家人才发展战略规划相衔接； ②是否与广东省人才发展政策相衔接； ③是否符合深圳市卫健系统人才发展等法律法规。	4	《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》与《“十三五”全国卫生计生人才发展规划》《深圳市人民政府关于深化医药卫生体制改革建设卫生强市的实施意见》《关于促进人才优先发展实施“深龙英才计划”的意见》有效衔接，符合上位政策、规划；《深圳市龙岗区卫生健康实施细则》与《深圳市卫生健康系统特聘岗位聘任实施办法》《关于新形势下实施“深龙英才计划”的意见》有效衔接，符合上位政策、规划，制定程序规范。此项得 4 分，扣 0 分。
3		绩效 目标	绩效 目标 合理 性	3	指标解释：项目所设定的绩效目标是否依据充分，是否符合客观实际，用以反映和考核项目绩效目标与项目实施的相符情况。 评价要点： ①项目是否有绩效目标； ②项目绩效目标与实际工作内容是否具有相关性； ③项目预期产出和效果是否符合正常的业绩水平； ④是否与预算确定的项目投	2.79	整体绩效目标与“人才强卫”导向相符，定位较为合理、内容较为明确。但绩效目标仅为引进各类卫生计生领域人才的数量汇总，但个别项目的绩效目标不符合实际情况。此项得 2.79 分，扣 0.21 分。

					资额或资金量相匹配。		
4			绩效 指标 明确 性	3	指标解释：依据绩效目标设定的绩效指标是否清晰、细化、可衡量等，用以反映和考核项目绩效目标的明细化情况。 评价要点： ①是否通过清晰、可衡量的指标值予以体现； ②是否与项目目标任务数或计划数相对应。	2.93	2021年10月31日《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》随着龙岗区原人才政策到期而失效，而作为区卫健系统人才引进、资助、及激励和培养的人才政策《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》于2022年12月23日印发。2021年11月1日至2022年12月22日期间，因人才政策处于空窗期，绩效目标未有明确的设立依据，以致人才引进、培养等绩效目标缺乏明确性。
5			预算 编制 科学 性	3	指标解释：项目预算编制是否经过科学论证、是否依据相关标准进行费用测算。 评价要点：预算编制是否依据充分，是否经过科学论证。	2	部分单位可能存在人才在预算编制后的资助过程退出人才资助，按要求实报实销的专项工作经费或因受疫情等因素影响支付进度，因此不能精确测算资助额度，预算编制的准确度还有待进一步提高。此项得2分，扣1分。
6		资金 投入	资金 分配 合理 性	3	指标解释：项目预算资金在项目内容间的分配是否合理，不同内容的资金量与任务量是否匹配。 评价要点：预算资金分配是否合理，与项目内容及其重要程度是否相适应。	2.8	因增量人才预算依据《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》在2022年年底才印发，增量人才预算金额无法按进度支付，部分增量人才预算调剂用于存量人才，部分增量人才预算因无法支付被财政统筹回收，而实际在增量人才预算调剂用于存量人才的情况下，存量人才依然存在资金缺口，影响资金分配较为科学合理。此项得2分，不扣分。
7			资金 到位 率	4	指标解释：实际到位资金与预算资金的比率，用以反映和考核资金落实情况对项目实施的总体保障程度。资金到位率=（实际到位资金/预算资金）×100%。 评价要点：资金到位是否足额。	4	2022年度，区卫生健康局预算经区财政局批复后，财政局相关科室根据《深圳市龙岗区财政局关于批复2022年部门预算的通知》将项目经费9435.9086万元足额、及时拨付至区卫生健康局和各医院。此项得4分，不扣分。
8	过程	资金 管理	预算 执行 率	4	指标解释：项目预算资金是否按照计划执行，用以反映或考核项目预算执行情况。 预算执行率=（实际支出资金/实际到位资金）×100%。	3.5	区卫生健康局统筹安排项目资金，指标金额9435.9086万元，项目实际支出金额为8605.0546万元，预算执行率91.19%。此项得3.5分，扣0.5分。

					评价要点：截至实施周期末资金实际支出比例情况。		
9			资金使用合规性	4	指标解释：项目资金使用是否符合相关的财务管理制度规定，用以反映和考核项目资金的规范运行情况。 评价要点：①项目是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况； ②项目资金是否独立核算； ③资金支出是否符合项目预算批复或合同规定的用途； ④资金的拨付是否有完整的审批程序和手续； ⑤是否存在违反国家财经法规和财务管理制度以及有关专项资金管理办法的其他情况。	3	基于现场抽凭认定项目财务数据真实、准确，会计核算较为规范。各医院和相关引进人才签订协议书，约定工作年限、工作内容、经费使用要求等，各医院人才经费分配方案统一提交区卫生健康局审核并支出。总体上，项目资金使用程序较为规范，但在柔性引才经费方面，部分单位存在超范围使用资金的现象。 此项得 3 分，扣 1 分。
10		组织实施	管理制度健全性	4	指标解释：项目实施单位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项目顺利实施的保障情况。 评价要点： 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。	4	区卫生健康局根据《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》，制定了《龙岗区卫生计生系统贯彻落实〈深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法〉的操作指引》《深圳市龙岗区卫生计生系统柔性引才实施细则（试行）》《关于加强全职引才引进与考核的指导意见》；根据《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》《深圳市龙岗区卫生健康发展专项资金管理办法》，制定了《龙岗区卫生健康系统贯彻落实〈深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则〉的操作指引》等政策文件。此处得 4 分，不扣分。
11			制度执行有效性	4	指标解释：项目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。 评价要点： ①项目调整或支出调整手续是否完备； ②项目采购、合同书、验收报告、技术鉴定等资料是否	3	项目从申请、审批、公示、批复等环节都能够依据相关制度和要求有效执行，业务制度履行情况较好。但存在部分单位未重视人才考核，未及时开展人才聘期合约目标考核工作，及时提供工作条件。此处得 3 分，扣 1 分。

					齐全并及时归档； ③项目实施的人员条件、场地设备、信息支撑等是否落实到位； ④项目过程管控措施是否落实到位。		
12	产出	产出数量	实际完成率	8	评价人才工作专项资金引进卫生系统人才所产生的科研项目、课题、论文的质量和数量是否达到绩效目标。 评价要点： ①科研项目的数量和质量是否达到绩效目标，课题数量和质量是否达到绩效目标，论文数量是否达到绩效目标； ②引进人才数量是否达到绩效目标； ③引进人才结构是否达到绩效目标。	5.23	2022 年人才发展专项资金预算情况，一方面用于已评审认定的存量人才剩余金额未发放资助，以及存量柔性引才和存量全职引才工作开展；另一方面用于新引进人才，引进柔性引才项目 I 类 3 项、II 类 2 项、团队引才 1 项，举荐奖引进博士 9 人、硕士 10 人，资助名医工作室 1 项，资助科学技术奖 1 项、学科创建奖 1 项、全日制研究生带教资助 18 项，支持区优秀专家 7 人开展高水平学术活动。在全职引才和柔性引才方面均有新人才引进，但实际并未人才政策予以认定及资助。未完成引进柔性引才项目 I 类 3 项、II 类 2 项、资助名医工作室 1 项，资助科学技术奖 1 项、学科创建奖 1 项、全日制研究生带教资助 18 项，支持区优秀专家 7 人开展高水平学术活动。新引进人才分数赋值 4 分，扣分 2 分，得分 2 分。存量人才未按照聘期合约目标协议完成年度考核指标。存量人才分数赋值 4 分，扣分 0.77 分，得分 3.23 分。 4+4-2-0.77=5.23 分。
13		产出质量	质量达标情况	9	评价人才流出本地的情况，侧面反映政策吸引力的问题；政策实施受众对象是否精准，是否具有典型性；政策举措是否具有创新性，周边区是否有相同或类似政策。 评分要点： ①人才流失率=人才流失数量/引进人才数量； ②政策受众是否精准；	8.57	在学科建设方面，全职引才和柔性引才在全区医疗卫生学科建设取得重大突破。但第二批已到期或终止的 40 个柔性引才进行目标合约履职情况，包括医疗业务、医学专科建设、人才梯队培养、科研教学、论文论著以及来龙岗服务的工作时间，以及柔性引才经费使用情况考评，其中 23 个项目服务天数不足，其他项目均存在个别业务目标和科研目标未达标、业务完成量未完成情况，影响引才效果。

					③政策受众是否典型性; ④政策措施是否具有独特性; ⑤政策措施是否与周边区相同。		存在部分项目未完成但已支付款项的问题, 此项得 8.57 分, 扣 0.43 分。
		产出 时效	完成 及时 性	6	项目实际完成时间与计划完成时间的比较, 用以反映和考核项目产出时效目标的实现程度。①实际完成时间: 项目实施单位完成该项目实际所耗用的时间。②计划完成时间: 按照项目实施计划或相关规定完成该项目所需的时间。	5.5	各单位基本上能按时完成项目目标, 但个别单位的个别项目未能按时完成目标。此项得 5.5 分, 扣 0.5 分。
		产出 成本	成本 节约 率	7	完成项目计划工作目标的实际节约成本与计划成本的比率, 用以反映和考核项目的成本节约程度。①成本节约率= $[(计划成本-实际成本)/计划成本] \times 100\%$ 。②实际成本: 项目实施单位如期、保质、保量完成既定工作目标实际所耗费的支出。③计划成本: 项目实施单位为完成工作目标计划安排的支出, 一般以项目预算为参考。	7	项目实际支出与预算的成本相符, 同时, 项目目标中未规定有成本节约的要求, 因此, 此项得分 7 分, 不扣分。
14	效益	实施 效益	经济 效益	3	评价人才政策为受惠单位带来的经济效益。	3	疑难重症的患者区内就诊, 解决病痛, 免去车马劳顿之苦, 节约了交通费住宿费, 本地的医疗费用较市外要低, 医保报销个人自付比例低, 减轻了个人负担。由于患者在区内治疗, 医疗费用较低, 也节约了医保基金, 控制了社会总医疗费用。此项得 3 分, 不扣分。
15			社会 效益	15	评价政策实施以来, 覆盖面事是否与政策既定受惠范围一致; 人才政策专项资金引进卫生系统人才所产生的新技术、新业务的应用, 是否填补了龙岗区的空白; 评价人才政策对人才环境营造产生的社会效益。	14.57	2022 年, 区内医疗卫生单位引进人才开展新项目、新技术 54 项, 填补国内技术空白 6 项、填补省、市技术空白 15 项、填补区级技术空白 34 项; 诊治 CD 型病例 (病情复杂、危重复杂病例) 34369 例, 比 2018-2020 年年平均多 76.47%。开展三级手术 7772 例、四级手术 3129 例, 年平均

							分别比 2018-2020 年年多 127%、91.18%。开展疑难病例会诊数 1141 例。全区成功创建 5 个省级重点学科、1 个市级重点学科和 3 个市级特色专科、7 个区级重点学科。全区居民平均期望寿命由 2020 年的 83.53 岁增加到 2021 年的 83.73 岁；婴儿死亡率由 2021 年的 1.34‰下降到 2022 年的 0.96‰；5 岁以下儿童死亡率由 2021 年的 1.87‰下降到 2022 年的 1.63‰；孕产妇死亡率 2021 年、2022 年均保持在 0 死亡率水平。但也有少部分人才因为担心无法完成合约目标协议书中要求发表论文的任务，而主动放弃人才资助。 此处得 14.57 分，扣 0.43 分。
16		满意度	群众对政策效果的满意度	1.5	评价受益群众对医疗业务服务的满意程度。	1	项目单位 2021 年未开展满意度调查，扣 0.5 分，得 1 分。
单位对政策满意度			1.5	评价人才专项资金申报单位对政策的满意程度。	1	项目单位 2021 年未开展满意度调查，扣 0.5 分，得 1 分。	
18			人才对政策的满意度	9	评价人才对政策的满意程度。	9	调查问卷显示，人才对于政策综合满意度为 89.65%，达到 80% 的目标值。
22	合计		100	/		90.89	
备注： 本次绩效评价综合绩效级别依据财政部《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10 号）文件确定，分为 4 个等级：综合得分在 90—100 分为“优”；综合得分在 80—89 分为“良”；综合得分在 60—79 分为“中”；综合得分在 0—59 分为“差”。							

附件 2 龙岗区人才发展专项满意度调查问卷分析

类型：公开问卷 参与人数 348 人

第 1 题 您的工作单位是？ [填空题]
填空题数据请通过下载详细数据获取

第 2 题 您的人才引进所属类别是？ [单选题]

选项	小计	比例
A. 柔性引才	27	7.76%
B. 全职引才	321	92.24%
本题有效填写人次	348	

第 3 题 您 2020-2022 年每年在龙岗区工作时间分别有多少天？ [填空题]
填空题数据请通过下载详细数据获取

第 4 题 您对龙岗区卫生健康系统人才政策是否了解？ [单选题]

选项	小计	比例
A. 了解	132	37.93%
B. 比较了解	159	45.69%
C. 不太了解	57	16.38%
D. 不了解	0	0%
本题有效填写人次	348	

第 5 题 您对龙岗区卫生健康系统人才政策吸引力度评价是？ [单选题]

选项	小计	比例
A. 很大	115	33.05%

B. 比较大	169		48.56%
C. 不太大	52		14.94%
D. 不大	12		3.45%
本题有效填写人次	348		

第 6 题 您觉得龙岗区卫生健康系统人才政策资助项目申请过程是否便捷？
[单选题]

选项	小计	比例	
A. 便捷	145		41.67%
B. 比较便捷	152		43.68%
C. 不太便捷	39		11.21%
D. 不便捷	12		3.45%
本题有效填写人次	348		

第 7 题 您觉得龙岗区卫生健康系统人才政策的申请条件是否合理？ [单选题]

选项	小计	比例	
A. 合理	133		38.22%
B. 比较合理	165		47.41%
C. 不太合理	40		11.49%
D. 不合理	10		2.87%
本题有效填写人次	348		

第 8 题 龙岗区卫生健康系统人才政策对您开展工作是否有帮助作用？ [单选题]

选项	小计	比例
A. 有作用	172	49.43%
B. 比较有作用	149	42.82%
C. 不太有作用	26	7.47%
D. 没有作用	1	0.29%
本题有效填写人次	348	

第 9 题 您对龙岗区卫生健康系统人才政策的整体满意度评价是？ [单选题]

选项	小计	比例
A. 满意	161	46.26%
B. 比较满意	151	43.39%
C. 不太满意	32	9.2%
D. 不满意	4	1.15%
本题有效填写人次	348	

第 10 题 您的姓名及联系方式是？ [填空题]
 填空题数据请通过下载详细数据获取