

深圳市龙岗区民政局人才发展专项绩效评价 报告

(2018 年至 2020 年)

一、基本情况

(一) 项目基本情况

1.项目背景。人才是经济社会发展的第一资源，是创新驱动的核心要素。2016 年 10 月 20 日，深圳市龙岗区委、区政府制定印发《关于促进人才优先发展实施“深龙英才计划”的意见》，旨在提升区域人才竞争力和人才集聚力，着力完善人才发展体制机制，优化人才发展制度环境，激发各类人才创新创业活力，推动人才链、产业链、创新链紧密结合，为打造深圳东部中心、争当落实“东进战略”的领跑者和排头兵、加快推动深圳东部崛起提供坚强的人才支撑。

2.主要内容。为加强社工人才队伍建设，建立健全社工人才激励机制，引进专业人才，留住优秀人才，培养本土人才，进一步提升社工服务水平，根据《关于促进人才优先发展实施“深龙英才计划”的意见》，结合我区实际，制定《深圳市龙岗区深龙社工英才计划实施办法》（以下简称“办法”）。办法通过设立 12 项人才资助项目，以达到引进、留住、培养社会工作人才的目的。包括：中高级社工服务人才奖励，社工督导人才奖励，社工管理人才奖励，社工人才发表专业文章奖励，社工人才硕士、博士学历奖励，社工人才获优秀案例奖、社工行业

重大奖励或荣誉称号奖励，社工人才考取中级社会工作者、高级社会工作者证书奖励，社工人才遭遇重大疾病或意外导致经济困难补助，社工人才培养补贴，龙岗区户籍居民考取助理社工师资格证书奖励，社工机构研发社工人才精品课程奖励，社工人才获得研究课题、重大社工建设项目奖励。

3.实施情况和资金投入情况。“深龙社工英才计划”实施以来，社工领域人才质量有较大提升，特别是持证率和中高层次社工人才流失率方面有较大改善。已于2017年至2020年共4次开展集中申报，共投入989.719375万财政资金，奖励各类中高层次社工人才、考证人员及社工机构627人次，评选“深龙金牌社工”12人次；认定11名B-E类深龙英才，享受人才安居、子女教育、医疗服务、交通出行等特殊人才待遇。

实施年份	预算金额	支出金额	预算执行率
2017	391.75	165.62	42%
2018	391.9	266.74	68%
2019	312.109375	312.109375	100%
2020	258	245.25	95%
合计	1353.759375	989.719375	73%

4.资金使用范围。根据《深圳市龙岗区深龙社工英才计划实施办法》（深龙人才通〔2016〕6号），我局区人才发展专项资金使用范围如下：（1）人才激励：主要用于中高级社工人才年度绩效考评优秀良好的奖励、社工人才发表专业文章奖励、中高级社工人才考取硕士博士学历奖励、社工人才获重大荣誉配

套奖励、社工人才考取中高级社工证奖励。（2）人才保障：主要用于因社工本人或父母、配偶、子女遭遇重大疾病或意外导致经济困难的补助。（3）人才培养：主要用于中高级社工人才进修学习培养补贴、龙岗区户籍居民考取助理社工证奖励、社工机构研发社工人才精品课程奖励、社工人才承接研究课题重大项目奖励。（4）个税补贴：主要用于补贴个人缴纳的偶然所得税。

（二）项目绩效目标

1.项目总体目标。吸引一批具有专业背景、持有中级以上职业水平证书的专业人才来龙岗从事社会工作服务，留住现有中高层次社工人才持续在龙岗发光发热，培养现有人才队伍，提升队伍持证率及持证等级，提升人才发表专业论文数量，提升人才学历水平，提升人才获得重大荣誉数量，提升人才培训课程质量。

2.项目阶段性目标。奖励资助 500 个及以上社工人才或社工机构，奖励资助 11 项及以上社工人才资助项目，全区社工持证率达到 60%，社工持中级社工师及以上达 15%。

二、绩效评价工作开展情况

（一）绩效评价目的、对象和范围

对项目决策（项目立项和项目目标）、项目管理（投入管理、财务管理和实施管理）、项目绩效（项目产出、项目效益和能力建设及可持续影响）进行相关评价，为人才发展专项资金管理制度健全性、资助审核准确及时性、项目管理制度执行有效性等进行摸底，发现相关问题，同时及时调整管理方式，

以便日后战略目标的实现。绩效评价对象和范围包括项目负责人、申报主体和受资助对象等。

（二）绩效评价原则、评价指标体系、评价方法、评价标准等

1.绩效评价原则。科学规范原则。绩效评价应当严格执行规定的程序，按照科学可行的要求，采用定量与定性分析相结合的方法。公正公开原则。绩效评价应当符合真实、客观、公正的要求，依法公开并接受监督。分级分类原则。绩效评价由各级财政部门、各级预算部门根据评价对象的特点分类组织实施。绩效相关原则。绩效评价应当针对具体支出及其产出绩效进行，评价结果应当清晰反映支出和产出绩效之间的紧密对应关系。

2.项目评价体系。项目立项。项目是否与国家战略目标、本地区发展规划以及本部门的基本职能相适应；是否符合国家、市政府具体指导性文件的要求，与项目现状、实际状况完全适应；项目立项程序是否合法、规范。项目目标。项目绩效目标是否分解到年度，绩效指标中产出与结果指标是否能够量化，绩效目标是否与相应预算高度关联。投入管理。预算执行率是否达标，预算编制是否合理，预算是否根据年度具体实施情况及时进行调整，资金拨付是否及时。财务管理。财务管理制度是否健全，资金审核程序是否合法合规，财务监控是否有效。实施管理。人才专项资金管理制度是否健全，资金的审核是否准确及时，项目管理制度是否有效执行，绩效考核是否合理，资助方式是否设定具体细则。项目绩效。项目引才情况是否达标，资助率是否足额，资助对象满意度是否达标，政策宣传是

否到位，人才流失率是否是否低于 5%，政策是否稳定。

3.绩效评价方法。实地调查。评价组深入现场调查，并与相关项目责任人进行项目访谈，了解项目实施过程中的情况和遇到的问题、困难以及对项目的意见和建议，并收集项目的相关业务资料。之后，查阅相关财务明细账和会计凭证，以此了解资金在到账使用和会计信息质量等情况。电话回访。评价组通过电话回访的方式了解相关申报人才对龙岗区人才发展专项资金政策的了解渠道、申请流程、资助金额、政策建议等方面，通过回访的方式发现相关风险点，起到获得案卷调查线索和发现问题的作用。问卷调查。根据评价指标需要，在考虑调查对象的覆盖面和调查对象代表性的基础上，针对性地设计了调查问卷。之后，评价组对所有资助对象进行了问卷调查，以了解他们对本项目的评价及满意程度情况。统计资料分析。统计和分析的对象是所有受资助对象提供的相关数据资料，以及与相关项目单位负责人访谈后整理的访谈内容和收集的针对相关被受资助对象的调查问卷等。之后，评价组对数据资料进行汇总、统计和分析，并根据设定的评价指标体系和评分标准对分析结果进行打分。

三、综合评价情况及评价结论（附相关评分表）

区民政局人才发展专项资金项目绩效评价指标评分表						
一级指标	二级指标	三级指标	评分标准	分值	得分	评分说明
A 项目决策 (20 分)	A1 项目立项 (10 分)	A11 战略目标适应性	①项目是否与国家战略目标相适应；0.60 分 ②项目是否与本地区发展规划相适应；1.20 分 ③是否有工作计划（0.6 分），项目是否与部门的基本职能和工作计划相适应；0.60 分	3.00	3.00	①得满分； ②得满分； ③得满分。
		A12 立项依据充分性	①项目符合国家、市政府具体指导性文件的要求得 50%权重分； ②与项目现状、实际状况完全适应，与项目实施单位的职责密切相关得 50%权重分。	3.00	3.00	①得满分； ②得满分。
		A13 项目立项规范性	①项目是否按照规定的程序申请设立； ②所提交的文件、材料是否符合相关要求； ③事前是否已经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估或集体决策。 以上三项内容各占权重分的 1/3。符合要求得权重分满分；否则扣除对应权重分。	4.00	4.00	①得满分； ②得满分； ③得满分。
	A2 项目目标 (10 分)	A21 绩效目标明确性	①项目有否有绩效目标；1 分 ②绩效指标是否分解到年度；2 分 ③绩效指标中产出与结果指标是否能够量化。2 分	5.00	3.00	①得满分； ②绩效指标未分解到年度，扣减 2 分； ③得满分。
		A22 绩效目标合理性	①是否与预算管理有关联；3 分 ②绩效目标是否与相应预算高度关联。2 分	5.00	3.00	①得满分； ②绩效目标与相应预算关联性不高，扣减 2 分。

区民政局人才发展专项资金项目绩效评价指标评分表

一级指标	二级指标	三级指标	评分标准	分值	得分	评分说明
B 项目管理 (35分)	B1 投入管理 (12分)	B11 预算执行率	①85%~100%之间得3分，60%-85%得2分，40%-60%得1分，低于40%不得分。	3.00	1.00	①预算执行率为42.28%，得1分。
		B12 预算编制合理性	①各项资助标准是否都经过论证或有相应的制定依据； ②制定预算前是否对年度可能申请资助的单位或个人的数量进行预测； 以上两项内容各占权重分50%，符合要求得权重分满分；否则扣除对应权重分。	3.00	3.00	①得满分； ②得满分。
		B13 预算调整及时性	①根据年度具体实施情况，不需调整得满分；3分 如需调整，调整及时，得3分；调整不及时，未产生实际影响，得1分，调整不及时，产生实际影响，不得分。	3.00	3.00	①得满分；
		B14 资金拨付及时性	①资金拨付在15（含）工作日以内的项目：该类型项目占总项目比例*3分； 16~30（含）工作日的项目：该类型项目占总项目比例*1；超过30工作日的项目：该类型项目不得分。	3.00	3.00	①所有项目资金拨付在15（含）工作日以内，得满分。
	B2 财务管理 (8分)	B21 财务管理制度健全性	①有健全的制度得2分；有制度，没专门制度给1分；没制度不得分	2.00	2.00	①得满分。
		B22 资金审核合规性	①资金的拨付是否有完整的审批程序和手续；1分 ②是否符合项目预算批复或合同规定的用途；1分 ③是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。1分	3.00	3.00	①得满分； ②得满分； ③得满分。
		B23 财务监控有效性	①是否已制定或具有相应的监控机制；1分 ②是否采取了相应的财务检查等必要的监控措施或手段；1分 ③监控效果，无错误的得1分，有错误的不得分。	3.00	3.00	①得满分； ②得满分； ③得满分。

区民政局人才发展专项资金项目绩效评价指标评分表

一级指标	二级指标	三级指标	评分标准	分值	得分	评分说明
	B3 实施管理 (15分)	B31 人才专项资金管理制度健全性	①是否有人才专项政策; ②是否有申报流程; ③是否有审核流程; ④是否有公示流程; ⑤是否有反馈流程; ⑥是否有共享流程。 每个指标 0.50 分。	3.00	2.50	①得满分; ②得满分; ③得满分; ④得满分; ⑤得满分; ⑥没有共享流程, 扣减 0.5 分。
		B32 资助审核准确及时性	①审核无误的项目数占总项目数的比例*1.50 分, 否则不得分; ②资料审核在 65 个工作日内的项目数占总项目数的比例*1.50 分, 否则不得分。	3.00	2.98	①审核无误的项目数占总项目数的比例为 98.39%, 得 1.48 分; ②得满分。
		B33 项目管理制度执行有效性	①认定/资助条件符合标准占比; ②认定材料符合标准占比; ③认定奖励符合标准占比; ④申请符合标准占比; ⑤审核符合标准占比; ⑥审定符合标准占比; ⑦公示符合标准占比; ⑧资金拨付符合标准占比; ⑨资金管理符合标准占比; ⑩资金监督符合标准占比。 每个 0.30 分, 达到 100%的得分, 否则不得分。	3.00	2.70	①认定/资助条件符合标准占比 98.48%, 不得分; ②得满分; ③得满分; ④得满分; ⑤得满分; ⑥得满分; ⑦得满分; ⑧得满分; ⑨得满分; ⑩得满分。
		B34 绩效考核合理性	①是否有考核; 1 分 ②实际是否执行; 2 分。	3.00	3.00	①得满分; ②得满分。

区民政局人才发展专项资金项目绩效评价指标评分表

一级指标	二级指标	三级指标	评分标准	分值	得分	评分说明
		B35 资 助 力 度	①政策上是否提到多元化资助；1分 ②归属该局的资助方式都有操作细则得2分，归属该局的资助方式部分有操作细则得1分，归属该局的资助方式都没有操作细则不得分。	3.00	3.00	①得满分； ②得满分；
C 项目绩效 (45分)	C1 项目产出 (16分)	C11 引 才 情 况	①目标完成率达到序时完成率的满分，目标完成率低于序时完成率的，每低1%，扣1%的权重分；5分 ②政策中提到的所有类型实际上都有引进得3分，部分类型有引进得1.5分，所有类型均没有引进不得分。	8.00	6.50	①得满分； ②未引进政策上提到的所有类型，扣减1.5分。
		C12 足 额 资 助 率	①足额资助率为100%得权重分满分；每下降1%扣权重2%，扣完为止。	8.00	8.00	①得满分。
	C2 项目效益 (8分)	C21 资 助 对 象 满 意 度	①满意度≥90分得满分，满意度为80分（含）~90分得7分，70分（含）~80分得6分，60分（含）~70分得5分，低于60分不得分。	8.00	6.00	①满意度为78.83分，得6分。
	C3 能力建设及可持续影响 (21分)	C31 政 策 宣 传 情 况	①政策宣传渠道大于等于3条，得权重分的40%，每减少1条扣权重分的10%； ②有专人负责政策的宣传工作得权重分的30%，否则扣除对应权重； ③发送频率占权重分的30%，经常发送信息得30%，偶尔发信息得20%，只有三几条信息不得分。	7.00	6.30	①得满分； ②得满分； ③偶尔发送信息，扣减0.7分。
		C32 人 才 流 失 率	①低于5%满分，高于5%的，每高出1%扣除1.5%的权重分。	6.00	6.00	①人才流失率为4.62%，得满分。
		C33 政 策 稳 定 性	①是否在政策有效期内变更政策；1分 ②变更是否产生实际影响；4分 ③政策到期是否及时发布新政策；3分	8.00	8.00	①得满分； ②得满分； ③得满分。
合计				100.00	88.98	

评价结论:

1.战略目标适应性强。我局人才发展专项资金项目战略目标与国家和地区的战略目标、发展计划以及本单位的基本职能和工作计划相适应。

2.项目立项依据充分。人才发展专项资金项目根据《中共中央印发<关于深化人才发展体制机制改革的意见>的通知》（中发〔2016〕9号）和《中共深圳市委、深圳市人民政府印发<关于促进人才优先发展的若干措施>的通知》（深发〔2016〕9号）精神进行立项，立项依据充分。

3.项目立项规范。人才发展专项资金项目立项均按照相关立项程序进行申请资助：“深龙英才”认定程序包括申请、审核、审定、公示等，人才资助程序包括申请、初审、审核、审定、公示、资金拨付，且所有“深龙英才”的认定与资助均通过专家联席会议进行最终确定。从整体而言，项目立项过程较为完整、规范。

4.财务管理制度健全。严格依据《中华人民共和国会计法》、《中华人民共和国预算法》、《会计基础工作规范》和本单位实际情况，以及深龙人才通〔2016〕10号《深圳市龙岗区人才发展专项资金使用管理办法》进行人才发展专项资金财务管理，财务制度体系完整，内容健全。

5.资金使用合法合规。严格按照国家财经法规、财务管理制度和资金管理办法使用人才发展专项资金。在资金支付和调整上，有完整的审批程序，项目重大开支经过评估认证，各项支出均符合项目预算批复和合同规定的用途，未发现截留、挤占、挪用、

虚列支出等情况发生。

6.项目均足额资助。足额资助率为 100%（ $\text{足额资助率} = \text{足额资助的项目数} / \text{符合资助条件的项目数} \times 100\%$ ），未发现不按政策进行资助的情况。

7.人才流失率较低。政策实施以来，我区原有中高级社工人才基本上都留在龙岗继续提供服务、贡献智慧。2017 年奖励资助中高级社工人才 36 人，2018 年奖励 85 人，2019 年奖励 67 人，2020 年奖励 67 人。

8.项目成果显著。奖励各类中高层次社工人才、考证人员及社工机构 627 人次，评选“深龙金牌社工”12 人次；认定 11 名 B-E 类深龙英才，享受人才安居、子女教育、医疗服务、交通出行等特殊人才待遇。人才创新能力得到提升。近 4 年社工人才在《中国社会工作》等全国性期刊中共发表 82 篇专业学术论文。人才队伍素质进一步增强。2017 年新考取证书人数 27 人，2018 年新考取证书人数 124 人，2019 年新考取证书人数 195 人，2020 年新考取证书人数 103 人，社工持证率从 2016 年的 36.2%提升到 2020 年的 71.4%。

四、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况。包括项目立项的战略目标适应性、依据充分性、规范性，项目绩效目标的明确性和合理性等。

（二）项目管理情况。包括项目预算执行率、预算编制合理性、预算调整及时性、资金拨付及时性；财务管理的制度健全性、资金审核合规性和财务监控有效性；人才专项资金制度健全性、

资金审核准确及时性、项目管理制度执行有效性、绩效考核合理性等。

（三）项目绩效情况。包括引才情况、足额资助率、资助对象满意度和政策宣传情况；人才流失率和政策稳定性等。

五、主要经验及做法

自政策实施以来，已于 2017 年至 2020 年共 4 次开展集中申报，共投入 989.719375 万财政资金，奖励各类中高层次社工人才、考证人员及社工机构 627 人次，评选“深龙金牌社工”12 人次；认定 11 名 B-E 类深龙英才，享受人才安居、子女教育、医疗服务、交通出行等特殊人才待遇。本办法 12 个奖励资助项目均已落实，已完成执行 4 批次，覆盖 627 人次及社工机构。社会效益较为显著。我区龙祥、彩虹、正阳、春暖、至诚社工机构均在我市、甚至全国有名，在深圳市民政局近年组织开展的社工机构年度绩效评估中，5 家机构均名列全市前十。龙祥社工机构“关爱城中村流动儿童”项目获得民政部资助，彩虹社工机构“禁毒”服务在河南、山西等内地城市开展，春暖社工机构“医务社工”模式享誉业内。有 1 人获得全国专业社会工作领军人才，4 人获得感动龙岗人物。社工人才开发研究的“残障儿童青春期性教育”项目在龙岗区创建儿童友好型城市行动方案中得到推广普及，“儿童安全交通移动教育基地”、“反毒大篷车”项目在市内中小学广泛开展。人才创新能力得到提升，人才队伍素质进一步增强。2017 年新考取证书人数 27 人，2018 年新考取证书人数 124 人，2019 年新考取证书人数 195 人，2020 年新考取证书人数 103 人，

社工持证率从 2016 年的 36.2%提升到 2020 年的 71.4%。

六、存在的问题及原因分析

（一）人才评价维度单一

人才评价主要围绕资格证书、学历、工作年限等维度，缺乏系统的、科学的评价方法，较难体现人才工作业绩情况，导致人才资金使用效益不明显。

（二）培养措施较为被动

目前主要采取以人才现有资历、考取证书、获得荣誉、提升学历等结果为导向的培养措施，缺乏自主自发的人才培养机制，不利于快速有效地培养与现实需求相对应的人才。

（三）政策预期不明显

现行政策多为事后资助，且门槛较高，可享受资助的人才数量较少，不符合现阶段基础人才为主、培育基础人才的实际需求，导致人才对政策预期不高，难以形成有效的政策吸引力。

七、有关建议

（一）引进先进地区优秀社会工作人才。结合“粤港澳大湾区”及近期“先行示范区”工作精神，建议专门设立人才引进资助项目，将港澳等社会工作先进地区的优秀社会工作人才吸引至龙岗服务，为龙岗社工提供督导、培训支持，甚至直接参与一线服务，加强龙岗社工人才与港澳地区人才交流，提升龙岗社工服务质量。

（二）优化资助条件及资助方式。针对政策资助条件高、预期不明显的问题，建议优化中高级社工人才资助条件及资助方式，

评选实务经验丰富、引领示范作用明显、为龙岗社会工作事业发展做出突出贡献的中高级社工人才，将事后（结果）资助改为事中资助，提高政策预期。

（三）增加主动培养措施。在奖励资助获评优秀案例、发表专业文章的社工人才同时，建议建设社工人才“产学研基地”，主动开展培训、研究活动，为人才成长创造条件。

（四）新增人才评价维度。在现有人才评价维度较单一的情况下，建议新增人才研发、创新评价维度，结合社工机构自我造血能力较低的情况，鼓励社工人才研发社工服务产品，将社工服务推向市场，引导市场资金注入，把人才吸纳社会资金的能力纳入评价维度。