

深圳市龙岗区人才发展专项经费（卫生健康领域）项目重点绩效评价报告

深圳市龙岗区财政局组建绩效评价小组，对深圳市龙岗区卫生健康局（以下简称“区卫健局”）负责的 2020—2023 年深圳市龙岗区人才发展专项经费（卫生健康领域）项目开展绩效评价，绩效评级为“良”。具体如下：

一、项目基本情况

为全面实施深圳东进战略和人才强卫战略、建设卫生强区、打造深圳东部医学中心的目标，龙岗区出台并实施了《深圳市龙岗区深龙卫生计生英才计划实施办法》《深圳市龙岗区卫生健康发展专项资金管理办法》（以下简称《管理办法》）和《深圳市龙岗区卫生健康人才实施细则》（以下简称《实施细则》）等一系列医疗卫生领域的引才举措和政策，相关经费从人才发展专项经费（卫生健康领域）项目中列支，用以引进和培养卫生健康领域技术人才。

本项目 2020—2023 年涉及预算资金 27,249.98 万元，实际支出 26,215.03 万元，预算执行率 96.20%。

二、主要成效

一是人才引进工作推进顺利，龙岗区级诊疗能力有效提升。新旧人才政策实施后，共引进高端、高层次专业技术人才 40 名，技术骨干人才 400 名，特聘岗位人员 64 人。此外 2020—2023 年

人才政策培养的 564 名业务骨干中，能独立开展三四级手术人数共 187 人。

二是科研创新能力快速提高，学科建设整体工作稳步推进。2020—2023 年区、市、省以及国家级科研立项数共 262 项，产出统计源期刊论文和 SCI 论文数量共 625 篇，其中 SCI 论文共 204 篇。此外创建重点专科（实验室）数量共 15 项。

三、存在问题

（一）政策开展实施成效不够显著，全职引进人员结构有待优化

一是实际引进人才人员结构与人才政策预期目标具有一定差距，高端、高层次专业技术人才实际引进人员占比较低且与预期政策人才队伍建设目标之间存在一定差距。二是实际引进人才专业领域与龙岗区紧缺专业目录匹配程度不足，重症医学科、精神科、病理科和急诊医学科等引进人数较少。三是近四成引进人才由龙岗区财政支持开展住院医师规范化培训项目，无需人才政策吸引便可留岗工作，且引进人才多来自深圳市内，人才政策未充分发挥吸引外来人才的效果。四是政策实施中存在“重引进、轻培养”问题，引进人才发展、提升需求未充分满足。

（二）政策绩效目标设置不够合理，部门绩效管理意识有待提升

一是新旧政策总体政策目标和年度政策目标制度不够完善。二是各用人单位项目年度绩效指标设置不够合理。三是主管部门

和各用人单位对绩效目标设置的重视程度不足，预算绩效管理意识还未高度树立。

（三）政策配套资金到位不够齐全，财政预算编制准确性待提高

一是柔性引才部分用人单位未按照政策要求配齐自有资金。二是个别用人单位预算资金调剂规模较大，预算调整率较高，项目预算编制的准确性和科学性有待提升。

（四）政策组织实施过程不够完善，制度建设相关工作有待加强

一是主管部门及各用人单位政策配套制度健全性有待提升。区卫生健康局未对各用人单位的制度建设和提出统一要求，部分用人单位制度建设不够完善。二是评分表和部分评审指标设置的科学性有待提升。三是考核目标制定合理性、公平性不足，考核工作开展规范性和及时性有待保障。

四、相关建议

（一）优化引进人才人员结构，提升政策开展相关成效

优化人员结构方面。一是建议精准定位本地所需人才类型，重点引进紧缺专业目录人才；二是建议筛选人才来源地，将引才工作重点放在全国各大优秀医院；三是建议在项目开展过程中经常性“回头看”，定期评估政策效果，确保引才工作精准高效。

提升政策成效方面。一是建议在龙岗区建立长效人才培养和发展机制，为龙岗区医疗领域人才提供持续的专业培训和实际操

作机会；二是建议整合引才成果，充分发挥其对本地人才的培养、带动作用，促进人才间合作交流；三是建议主管部门牵头、发动其他相关单位参与医疗卫生领域人才队伍建设工作。

（二）设置科学合理绩效目标，树立预算绩效管理理念

总体政策目标设置方面。一是建议设置明确、合理、量化的政策实施期总目标，并将其细化为年度政策目标和阶段性政策目标；二是建议结合政策内容，对所有相关工作均设置相应目标约束其执行，确保考核的完整性和全面性

规范本级和各用人单位绩效指标设置方面。一是建议主管部门组织绩效管理培训活动，加强绩效管理业务知识学习；二是建议以年度工作内容、预算资金测算内容等为依据，设置与预算测算内容相对应，且量化程度高的绩效目标。三是建议项目主管部门和财政部门均加强对各用人单位年度绩效目标的审核工作，及时提出整改建议。

树立预算绩效管理意识方面。一是建议主管部门向各用人单位传达预算绩效管理工作的重要性，使各用人单位从思想上逐渐重视，自发规范相关工作；二是建议主管部门按要求对财政部门开展的绩效评价结果进行整改和运用，推动预算绩效管理工作不断完善。

（三）做实政策年度引进计划，提高预算编制准确程度

一是建议在明确人才引进工作长期和短期目标、优势和劣势基础上，结合现实需求，确定引才工作年度计划的重点和方向；

二是建议根据人才政策内容，对每个模块均设置相应工作计划，确保年度工作计划的完整性，也为项目预算编制提供依据；三是建议根据引才、培养、激励等工作内容的优先级分配、提供必要的资源，确保工作计划具备实现的客观条件；四是建议在年度工作计划中明确对人才引进工作进行监督、评估、反馈的方式及频次等内容，按规定开展并对结果进行运用；五是建议加强对柔性引才项目配套资金监督，督促用人单位足额自筹，保障柔性项目顺利实施。

（四）重视政策配套制度建设，完善政策组织实施工作

制度建设完备性方面。一是建议对各用人单位人才政策配套制度建设情况进行摸底排查，提出统一建设要求并遴选优秀既有制度进行推广；二是建议以龙岗区人才队伍建设情况为基础，确定未来中长期人才队伍建设目标，以此为依据重新梳理龙岗区紧缺专业人才目录。

评审、考核等政策实施过程方面。一是建议细化量化评审指标，缩小专家裁量权，保证评审客观公正；二是建议总结多年合约目标签订、修改经验，统筹各用人单位在确保公平性前提下，规范、合理签订新引进人才合约目标；三是建议做好考核统筹工作，督促各用人单位按时、合规开展人才考核工作。