**福州市长乐区**2022年度卫生健康人才队伍建设经费项目**资金绩效评价报告**

项 目 名 称 ： 福州市长乐区2022年度卫生健康人才队伍建设经费项目资金绩效评价

项目负责单位： 福州市长乐区卫生健康局

委 托 单 位 ： 福州市长乐区财政局

评 价 机 构 ： 福州外语外贸学院国际商学院

2023年9月

**目 录**

[一、基本情况 1](#_Toc3060)

[（一）项目背景及主要内容 1](#_Toc12940)

[（二）项目实施情况 2](#_Toc22524)

[（三）项目资金投入和使用情况 3](#_Toc30447)

[（四）项目绩效目标 3](#_Toc7042)

[二、绩效评价工作开展情况 4](#_Toc23547)

[（一）绩效评价目的、对象和范围 4](#_Toc14505)

[（二）绩效评价原则、评价指标体系（附表说明）、评价方法、评价标准等 5](#_Toc3652)

[（三）评价工作组织实施 8](#_Toc14513)

[三、综合评价情况及评价结论 8](#_Toc11550)

[四、绩效评价指标分析 9](#_Toc21611)

[（一）项目决策情况 9](#_Toc29113)

[（二）项目过程情况 12](#_Toc15711)

[（三）项目产出情况 14](#_Toc6189)

[（四）项目效益情况 16](#_Toc5423)

[五、主要经验及业绩 18](#_Toc25051)

[（一）开展引进人才补贴，加强医技人才队伍建设 18](#_Toc11507)

[（二）持续开展全科医生培养，不断优化人才结构 19](#_Toc966)

[六、存在问题 19](#_Toc13481)

[（一）部分政策规定不明确，项目实施公平性不足 19](#_Toc10457)

[（二）人才招引较为困难，高层次人才引进不足 19](#_Toc749)

[（三）审核过程较长，补贴发放时效性不足 20](#_Toc12083)

[（五）核心指标设立不完善，绩效水平有待提高 20](#_Toc8078)

[（四）管理制度不够健全，监督管理有待加强 21](#_Toc16617)

[七、有关建议 21](#_Toc20418)

[（一）完善人才引进政策，提高政策实施公平性 21](#_Toc11244)

[（二）加大宣传力度，提高政策吸引力 21](#_Toc6404)

[（三）缩短审核时间，提高补贴发放时效 22](#_Toc14824)

[（四）重视绩效目标申报，合理可行设置绩效指标 22](#_Toc6118)

[（五）完善项目管理制度，加强执行过程监管 23](#_Toc4188)

[附件1 评分表 24](#_Toc12887)

卫生健康人才队伍建设经费

项目绩效评价报告

为全面实施预算绩效管理，提高财政资源配置效率和使用效益，福州外语外贸学院受福州市长乐区财政局（以下简称“区财政局”）委托，对“卫生健康人才队伍建设经费”项目进行第三方绩效评价。经过第三方资料核查与综合分析评价，最终得出评价结论并形成本评价报告。

一、基本情况

## （一）项目背景及主要内容

促进卫生健康事业高质量发展，推动健康中国建设，人才是关键。经过近些年的高速发展，我国卫生健康人才队伍建设取得长足发展，但我国卫生健康人才工作同新形势新任务新要求相比还有很多不适应的地方，一是卫生健康人才结构不够合理和区域分布仍不均衡，专业学科之间、城乡地区之间人才配置存在较大差距，同时也体现在人才质量上，卫生健康人才队伍建设必须适应高质量发展要求，进一步提高各类人才的服务能力和技术水平；二是全面推进健康中国建设，需要进一步拓宽人才范畴；三是贯彻预防为主、保障公共卫生安全，需要大力加强公共卫生人才队伍建设，进一步完善公共卫生人才配备、提升公共卫生人才能力、改善公共卫生人才环境、创新公共卫生人才政策、激发公共卫生人才活力；四是坚持中西医并重，推动中医药传承创新发展，促进中西医相互补充、协调发展，迫切需要提升中医药特色人才培养能力，迫切需要一大批能够传承精华、守正创新的中医药人才；五是建立人才竞争优势，加快提高面向人民生命健康的科技创新能力，需要加强高层次医学人才建设，造就更多国际一流的战略科学家、医学科技领军人才和创新团队、青年科技人才。六是构建整合型医疗卫生服务体系，需要深化人才发展体制机制改革，创新人才配备政策和激励机制。

为贯彻落实《国家卫生健康委关于印发“十四五”卫生健康人才发展规划的通知》（国卫人发〔2022〕27号）《福州市人民政府办公厅关于印发福州市“十四五”卫生健康事业发展专项规划的通知》（榕政办〔2022〕68号）等文件精神，根据《关于加强引进教育卫计高层次人才实施意见（试行）的通知》（长委〔2019〕27号）、《关于福州市长乐区深化医药卫生体制集成改革实施方案的通知》（长医改办〔2021〕1号）等文件，设立卫生健康人才队伍建设项目，大力加强卫生健康人才队伍建设，提高各类人才素质和服务能力，优化人才结构，促进各类人才优质均衡发展，创新卫生健康人才政策，为加快推进健康中国建设提供强有力的人才支撑。

## （二）项目实施情况

本项目实施内容为文件要求，下达长乐区卫生健康人才队伍建设经费预算2,700万元，用于发放卫技人才租房补贴、学费代偿、基层医疗机构全科医生岗位生活补贴、引进人才生活及购房补贴、安家补助、定向委培生学费和住宿费及生活津贴、卫技人员进修经费等七个方面，以此加强卫生健康人才队伍建设，优化人才结构。

## （三）项目资金投入和使用情况

本项目2022年年度总预算安排2,700万元，来自市、区级一般公共预算，实际到位预算资金2,024.85万元，全年支出2,055.03万元，其中卫健系统卫生人才租房补贴311.69万元，医疗卫生机构学费代偿130.4万元，基层医疗机构在编在岗注册全科医生补助73.58万元，引进高层次人才生活及购房补贴1,422万元，卫技人才安家补助34万元，定向委培生学费、住宿费、生活津贴41.46万元，卫技人才赴上级机构进修经费41.9万元，预算执行率101.49%。

## （四）项目绩效目标

本项目由区卫健局设置了相关的绩效目标，具体设置情况如下：

1.项目总目标

（1）引进研究生等高水平人才数量大于等于5人；（2）资助的人才安家、租房补贴、学费代偿、定向委培生的人才数不少于280人。

2.年度绩效指标

**表1-1 年度绩效指标设定情况表**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **一级指标** | **二级指标** | **三级指标** | **指标解释** | **计量单位** | **方向** | **目标值** |
| 产出指标 | 数量指标 | 资助人才数 | 实际资助的人才数量。 | 人 | ≥ | 500 |
| 质量指标 | 符合申报对象覆盖率 | 符合申报对象覆盖率。 | % | ≥ | 95 |
| 时效指标 | 资金到位及时率 | 资金到位及时性 | % | ≥ | 90 |
| 成本指标 | 当年引进人才流失率 | 当年引进人才流失率。 | % | ≤ | 5 |
| 效益指标 | 经济效益指标 | —— | —— | —— | —— | —— |
| 社会效益指标 | 引进和培养高层次人才数量 | 引进和培养高层次人才数量。 | 人 | ≥ | 10 |
| 生态效益指标 | —— | —— | —— | —— | —— |
| 可持续影响指标 | —— | —— | —— | —— | —— |
| 满意度指标 | 服务对象满意度指标 | 12345诉求件数 | 12345诉求件数。 | 件 | ≤ | 10 |

二、绩效评价工作开展情况

## （一）绩效评价目的、对象和范围

### 1.评价目的

为了客观评价长乐区卫生健康人才队伍建设经费项目的资金使用情况，衡量财政项目支出的整体绩效。从资金使用的经济性、效率性、效果性和公平性进行客观、公正的综合评判。本次绩效评价工作旨在总结既有经验、分析存在问题，强化部门预算绩效管理意识，促进被评价项目从整体上提升预算绩效管理工作水平，强化项目支出责任，规范资金管理行为，提高财政资金使用效益，为财政资金投入的科学性、安全性、规范性与效益性提供保障。

### 2.评价对象

本次绩效评价的对象为长乐区卫生健康人才队伍建设经费项目。

### 3.评价范围

本次绩效评价的范围为2,700万元，其中年初部门预算安排的政府一般公共预算2,700万元。

## （二）绩效评价原则、评价指标体系（附表说明）、评价方法、评价标准等

### 1.绩效评价原则

对于长乐区卫生健康人才队伍建设经费项目的绩效评价，根据绩效评价的基本原理，坚持“客观、公正、科学、规范”的原则，以专业的指标体系分析，对项目做出有理可循、有据可依的评价和建议。

### 2.评价指标体系

本次评价通过项目决策、项目过程、项目产出、项目效益四个维度，采用了4个一级指标，设计了10个二级指标以及21个三级具体指标。在确定评价指标的基础上，依据各指标在绩效评价中的重要程度依次设置不同的标准值和权值，合理反映各个指标的影响和作用，并逐级分解，形成了此次项目总体评价的指标体系。（详见附件1）

### 3.评价方法

本次评价遵循“客观、公正、科学、规范”的原则，通过对项目的经济性、效率性、有效性、公平性的比较和分析，检测评价财政支出效率、效益、效果。为使评价结论科学合理、客观公正，评价方法主要采用成本效益分析法、目标结果比较法、因素分析法等多种方法，评价指标分析主要采用定量指标分析，并辅以部分定性分析。

表2-1 主要评价方法

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **评价方法** | **方法说明** |
| 1 | 成本效益分析法 | 将一定时期内的支出与效益进行对比分析以评价绩效目标实现程度，适用于成本、效益都能准确计量的项目绩效评价。 |
| 2 | 目标结果比较法 | 通过对绩效目标与实施效果、历史与当期情况、同部门和地区同类支出的比较，综合分析绩效目标实现程度。 |
| 3 | 因素分析法 | 通过综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外因素，评价绩效目标实现程度。 |

### 4.评价标准

本次评价主要采用以下标准：

（1）计划标准。以预先制定的目标、计划、预算、定额等作为评价标准。

（2）行业标准。参照国家公布的行业指标数据制定的评价标准。

（3）历史标准。参照历史数据制定的评价标准，为体现绩效改进的原则，在可实现的条件下应当确定相对较高的评价标准。

### 5.评价依据

本次评价的主要依据见表2-2。

表2-2 项目绩效评价依据

| **评价依据类型** | **评价依据** |
| --- | --- |
| 政策法规依据 | 1.国家、地方相关法律、法规和规章制度；  2.国家、地区发展规划、方针政策；  3.国家、地方财政预算绩效管理相关文件；  4.相关行业政策。 |
| 项目决策  相关材料 | 主要包括但不限于：  1.项目立项报告及批复文件；  2.项目可行性研究报告、评估报告；  3.项目预算报告及财政部门批复（若有预算调整的，包括调整报告及批复）；  4.项目绩效目标申报表及财政部门对项目绩效目标审核意见书。 |
| 实施过程  相关材料 | 主要包括但不限于：  1.项目实施方案、进度计划等；  2.项目进度报告、过程监管记录、过程总结、项目阶段验收报告（建设类）等；  3.项目管理制度及执行情况；  4.预算管理制度、资金管理办法、财务管理制度，以及项目财务会计报表、决算报告、财务会计凭证等资料；  5.人大审查结果报告、审计报告及决定、财政监督检查报告；  6.其他过程性材料。 |
| 项目绩效  相关材料 | （一）项目产出。主要包括但不限于：  1.与项目实施相关产出内容（产品、服务或社会经济变化情况）；  2.项目产出所达到的技术参数、质量状况、等级标准等；  3.项目产出经济指标（如数量、产值、利税、创汇等，包括绝对数和相对数）。  （二）项目效果。主要包括但不限于：  1.项目完成后的受益范围；  2.项目完成后对经济、社会、生态等产生的影响；  3.相关群体满意度（包括受益群体、非受益群体、社会公众等）问卷调查；  4.项目可持续性条件及完善状况。 |
| 项目单位  自评材料 | 1.自评表  2.基础信息表  3.自评报告 |
| 其他依据 | （一）行业信息资料。主要包括但不限于：  1.项目所属行业的专业技术规范、行业标准；  2.项目相关行业技术经济统计资料；  3.项目相关行业历史、现状及发展趋势。  （二）部门相关材料  1.预算部门（单位）职能职责、中长期发展规划及年度工作计划；  2.项目执行单位概况、编制、职能职责、项目执行的组织安排情况等。  （三）根据评价项目特点需要的其他资料。 |

## （三）评价工作组织实施

本次评价工作经过了单位自评、书面评审、综合评价3个阶段：

1.单位自评。项目单位根据通知，进行绩效自评、材料收集，并转交至第三方。

2.书面评审。第三方评价机构组织绩效评价小组对项目自评材料进行审核，并对单位所报送自评材料的及时性、完整性、规范性及内容有效性进行核查。

3.综合评价。第三方评价机构基于前期的单位自评报告、佐证材料等，组织撰写并出具本综合评价报告。

三、综合评价情况及评价结论

基于相关档案材料分析，经综合评定，“长乐区卫生健康人才队伍建设经费”项目绩效评价得分为**74.1**分，绩效等级为“**中**”（注：90（含）-100分为优、80（含）-90分为良、60（含）-80分为中、60分以下为差）。项目得分情况表如下：

**表3-1 项目评价指标得分情况表**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 | 5 | 5 |
| 立项程序规范性 | 3 | 2 |
| 绩效目标 | 绩效目标合理性 | 4 | 2 |
| 绩效指标明确性 | 3 | 1 |
| 资金投入 | 预算编制科学性 | 5 | 4 |
| 资金分配合理性 | 2 | 2 |
| 过程 | 资金管理 | 资金到位率 | 3 | 3 |
| 预算执行率 | 6 | 6 |
| 资金使用合规性 | 3 | 3 |
| 组织实施 | 管理制度健全性 | 3 | 1 |
| 制度执行有效性 | 3 | 1 |
| 产出 | 产出数量 | 资助人才数 | 6 | 6 |
| 引进和培养高层次人才数量 | 6 | 6 |
| 产出质量 | 符合申报对象覆盖率 | 6 | 6 |
| 产出时效 | 补助发放及时率 | 6 | 3 |
| 产出成本 | 成本节约率 | 6 | 0 |
| 效益 | 项目效益 | 当年引进人才流失率 | 6 | 6 |
| 每万人口拥有全科医生人数 | 6 | 6 |
| 家庭医生签约率 | 6 | 6 |
| 项目实施公平性 | 6 | 3 |
| 补贴对象满意度 | 6 | 2.1 |
| **合计** | | | **100** | **74.1** |

四、绩效评价指标分析

## （一）项目决策情况

项目决策指标下设置“项目立项”、“绩效目标”、“资金投入”3个二级指标；分值22分，评价得分16分。

### 1.项目立项（满分8分，得7分）

（1）立项依据充分性（满分5分，得5分），是衡量立项是否符合法律法规、相关政策、发展规划以及部门职责，用以反映和考核项目立项依据情况。

本项目根据《国家卫生健康委关于印发“十四五”卫生健康人才发展规划的通知》（国卫人发〔2022〕27号）、《福州市人民政府办公厅关于印发福州市“十四五”卫生健康事业发展专项规划的通知》（榕政办〔2022〕68号）、《关于加强引进教育卫计高层次人才实施意见（试行）的通知》（长委〔2019〕27号）、《关于福州市长乐区深化医药卫生体制集成改革实施方案的通知》（长医改办〔2021〕1号）等文件立项，相关的立项申请经过区委区政府的决议，因此本项目立项依据充分，项目立项符合卫生健康人才发展相关政策、发展规划以及部门职责。因此，该指标得5分。

（2）立项程序规范性（满分3分，得2分），项目申请、设立过程是否符合相关要求，用以反映和考核项目立项的规范情况。

本项目由区卫健局根据区委文件要求，结合补贴人数及补贴标准等，向财政申请项目预算，经区财政审议通过后立项完成，立项较规范，但项目缺乏实施方案，对项目完成时间节点，各方职责等未进行约束，同时未开展事前绩效评估。因此，该指标得2分。

### 2.绩效目标（满分7分，得3分）

（1）绩效目标合理性（满分4分，得2分），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。

本项目由区卫健局编制了绩效目标申报表，绩效目标设定为“引进研究生等高水平人才数量大于等于5人；资助的人才安家、租房补贴、学费代偿、定向委培生的人才数不少于280人”，项目没有设置完整的绩效目标，没有完整表述项目预期产出和效益，绩效目标未能完整表述项目开展的内容等。因此，该指标得2分。

（2）绩效指标明确性（满分3分，得1分），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。

该项目设定的绩效指标中，绩效指标目标值设置不够准确，如“资助人才数”目标值为大于等于500人，实际上2022年发放安家补助费、定向委培生补助费、高层次人才津补贴、全科医生岗位补助、学费代偿补助、租房补贴实际补贴人次1,077名，目标值与实际完成值偏离度较高，同时，成本指标设置为“当年引进人才流失率”，指标设置不够恰当，也未将上级下达指标融入项目绩效指标中。因此，该指标得1分。

### 3.资金投入（满分7分，得6分）

（1）预算编制科学性（满分5分，得4分），项目预算编制是否经过科学论证、有明确标准，资金额度与年度目标是否相适应，用以反映和考核项目预算编制的科学性、合理性情况。

项目根据长乐区在编全科医生人数、引进高层次人才人数等计划发放补贴人数以及《关于加强引进教育卫计高层次人才实施意见（试行）的通知》（长委〔2019〕27号）等文件规定的补贴标准进行预算测算，测算依据充分，但预算资金额度与年度目标、工作任务匹配度不够，项目测算预算5,247.7万元，实际预算2,700万元，测算金额及预计发放补贴人数与实际情况相差较大。因此，该指标得4分。

（2）资金分配合理性（满分2分，得2分），项目预算资金分配是否有测算依据，与补助单位或地方实际是否相适应，用以反映和考核项目预算资金分配的科学性、合理性情况。

项目资金根据长乐区所属医院的在编全科医生人数、引进高层次人才人数等应发放补贴人数以及《关于加强引进教育卫计高层次人才实施意见（试行）的通知》（长委〔2019〕27号）等文件规定进行分配，预算资金分配有测算依据，与补助单位相适应，资金分配数额科学合理。因此，该指标得2分。

## （二）项目过程情况

项目过程下设“资金管理”、“组织实施”2个二级指标；分值18分，得13.25分。

### 1.资金管理（满分12分，得12分）

（1）资金到位率（满分3分，得3分），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。

本项目2022年年度总预算安排2,024.85万元，截止2022年12月31日，实际到位预算资金2,024.85万元，资金到位率100%。因此，该指标得得3分。

（2）预算执行率（满分6分，得6分），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。

本项目2022年年度总预算安排2,700万元，截至2022年12月31日，实际到位预算资金2,024.85万元，根据区卫健局提供的自评报告及财务支出凭证等材料，全年支出2,055.03万元，预算执行率101.49%。因此，该指标得6分。

（3）资金使用合规性（满分3分，得3分），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。

本项目资金用于发放卫技人才租房补贴、学费代偿、基层医疗机构全科医生岗位生活补贴、引进人才生活及购房补贴、安家补助、定向委培生学费和住宿费及生活津贴、卫技人员进修经费等七个方面，经核查项目财务资料，未发现与相关文件不符的情况。因此，该指标得3分。

### 2.组织实施（满分6分，得2分）

（1）管理制度健全性（满分3分，得1分），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。

项目单位制定了财务制度，对资金使用申请、审批等流程作出了规定，但缺乏业务管理制度，如项目中止管理、资金使用范围、参与者职责、风险防控、监督检查及绩效管理相关制度未明确。因此，该指标得1分。

（2）制度执行有效性（满分3分，得1分），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。

项目单位能按照相关制度开展项目，但缺乏对资金转拨后使用单位项目开展情况、补贴是否及时发放等进行监督管理。因此，该指标得1分。

## （三）项目产出情况

项目产出下设“产出数量”、“产出质量”、“产出时效”、“产出成本”4个二级指标；分值30分，得21分。

### 1.产出数量（满分12分，得12分）

（1）资助人才数（满分6分，得6分），考察资助人才人数的完成情况。

根据区卫健局提供的数据，2022年长乐区总计发放安家补助费、定向委培生补助费、高层次人才津补贴、全科医生岗位补助、学费代偿补助、租房补贴实际补贴人次1,077名，达到预期目标500人次，完成了当年度资助人才数指标任务。因此，该指标得6分。

（2）引进和培养高层次人才数量（满分6分，得6分），考察引进和培养高层次人才完成情况。

根据区卫健局提供的数据，2022年度引进人才15人，达到引进和培养高层次人才大于等于10人的预期目标，完成了当年度引进和培养高层次人才指标任务。因此，该指标得6分。

### 2.产出质量（满分6分，得6分）

符合申报对象覆盖率（满分6分，得6分），考察符合申报对象覆盖率情况。

根据单位提供的申报材料和发放清单，符合发放条件的申报对象补贴发放覆盖率达到100%，完成符合申报对象覆盖率达到95%的指标任务。因此，该指标得6分。

### 3.产出时效（满分6分，得3分）

补助发放及时率（满分6分，得3分），考察补助是否及时发放。

项目补贴资金从人员申请到资金核发需经过多部门多方联审，过程较长，补贴发放时效需加强，如基层医疗机构全科医生岗位生活补贴计划于2022年4月发放完成，但根据《关于下达2022年基层医疗卫生机构全科医生岗位生活补贴市级补助资金的通知》（榕财社（指）〔2022〕52号）和《福州市长乐区卫健局转拨款入账通知》，2022年4月18日下达预算资金，长乐区卫生健康局财务科2022年7月13日转拨各医院，补贴发放与计划时间相较延迟，此外，根据问卷调查结果，受访对象认为审核时间太长，希望提高效率，简化补贴流程，缩短发放时间等，及时发放补贴资金。因此，该指标得3分。

### 4.产出成本（满分6分，得0分）

成本节约率（满分6分，得0分），项目成本不超过计划成本。

项目实际下达预算2024.85万元，实际支出2055.03万元，支出超过预算。因此，该指标得0分。

## （四）项目效益情况

项目效益下设“项目效益”1个二级指标，满分30分，得27.6分。

### 1.项目效益（满分30分，得23.1分）

（1）当年引进人才流失率（满分6分，得6分），考察当年引进人才流失率情况。

根据区卫健局提供的资料和数据，2022年度招聘引进人才中，2022年辞职解聘人数为0，当年度人才流失率为0。2022年总计发放安家补助费、定向委培生补助费、高层次人才津补贴、全科医生岗位补助、学费代偿补助、租房补贴实际补贴人次1,077名，截至目前补贴对象留任人次1,067名，留任率达99.99%。完成当年引进人才流失率小于等于5%的指标任务。因此，该指标得6分。

（2）每万人口拥有全科医生人数（满分6分，得6分），考察本区每万人口拥有全科医生人数情况。

根据单位提供的统计数据，2021年全区每万人口拥有全科医生人数为2.86人，2022年每万人口拥有全科医生人数为3.21人，截至目前全区每万人口拥有全科医生人数达到3.31人，达到福州市下达的每万人口拥有全科医生人数达到2人的目标，且逐年增长。因此，该指标得6分。

（3）家庭医生签约率（满分6分，得6分），考察家庭医生签约率情况。

根据《关于福州市长乐区2022年度家庭医生签约服务工作考核情况的通报》（长卫公〔2023〕4号）文件，截至2022年12月31日，全区共有家庭医生签约服务团队171个，签约医生424人，签约居民327,321人，家庭医生签约率为40.41%，其中签约重点人群157,825人，签约率为88.74%，其中“积分制”家庭医生签约服务签约47,871人，签约率为 5.91%，通过增加签约服务供给，逐步扩大了覆盖面，持续提升家庭医生签约服务，为居民提供了更好的医疗卫生服务。达到福州市下达的家庭医生签约率达到30%及以上的目标。因此，该指标得6分。

（4）项目实施公平性（满分6分，得3分），考察项目实施对各类补贴对象的公平性。

项目实施过程中，对各类引进人才申领补贴开展了审核，对符合要求的对象进行补贴。但仍存在以下问题：一是补贴政策偶有出现文件政策规定不明确的情况及问题，如申领购房补贴过程中，夫妻双方购买同一套房产时，是否可以同时享受双方的购房补贴；再如，没有明确同一补贴对象申领同一补贴的年次限制，以及同一补贴对象是否可以享受多种补贴，根据数据表对比，同一申领对象至多享受了3项补贴，其中有补贴对象既享受一次性购房补贴，又享受租房补贴；二是辖区内基层医疗卫生机构控制数内的编外人员未享受全科医生补助政策，政策实施公平性不足。因此，该指标得3分。

（5）补贴对象满意度（满分6分，得2.1分），考察补贴对象对项目实施的满意度情况。

满意度问题包括补贴标准、补贴申请简便性、补贴发放及时性、对生活水平提高程度、项目的实施效果等4个问题，根据问卷调查结果，50人对补贴标准、补贴申请简便性2个方面的满意度均达到90%以上，对补贴发放及时性、对生活水平提高程度、项目的实施效果满意度分别为88%、86%、88%。综上，长乐区2022年度卫生健康人才队伍建设经费项目综合满意度为83.43%，此外，受访对象提出意见建议如下：进一步提高人才补助力度、加大卫计人才津补贴额度、提高对人才的吸引力；希望解决引进人才的子女入学教育问题；审核时间太长，希望提高效率，及时发放；简化补贴流程，缩短发放时间等。因此，该指标得2.1分。

# 五、主要经验及业绩

## （一）开展引进人才补贴，加强医技人才队伍建设

落实卫生健康人才队伍建设政策，创新卫生健康人才政策，通过发放卫健系统卫生人才租房补贴、医疗卫生机构学费代偿、基层医疗机构在编在岗注册全科医生补助、引进高层次人才生活和一次性购房津补贴、卫技人才安家补助和定向委培生学费、住宿费、生活津贴以及开展卫技人才赴上级机构进修等，引进人才15人，实际补贴人次1,077名，有效减轻卫技人才经济压力，稳定了人才队伍，2022年度招聘引进人才中，辞职解聘人数为0，当年度人才流失率为0，持续壮大卫生健康人才队伍，提高各类人才素质和服务能力。

## （二）持续开展全科医生培养，不断优化人才结构

加强对全科医生补贴，持续培养全科医生人才，2021年长乐区全科医生人数达到226人，每万人口拥有全科医生人数2.86人，2022年长乐区全科医生人数达到260人，每万人口拥有全科医生人数达到3.21人，截至目前长乐区全科医生人数达到268人，每万人口拥有全科医生人数达到3.31人，全科医生人数逐年增长，有效优化了人才结构，促进各类人才优质均衡发展，为加快推进医疗卫生健康发展提供了强有力的人才支撑。

# 六、存在问题

项目在取得成效的同时，也存在部分问题仍需解决，具体表现如下：

## （一）部分政策规定不明确，项目实施公平性不足

一是补贴政策偶有出现文件政策规定不明确的情况及问题，如申领购房补贴过程中，夫妻双方购买同一套房产时，是否可以同时享受双方的购房补贴；再如，没有明确同一补贴对象申领同一补贴的年次限制，以及同一补贴对象是否可以享受多种补贴，根据数据表对比，同一申领对象至多享受了3项补贴，其中有补贴对象既享受一次性购房补贴，又享受租房补贴；二是辖区内基层医疗卫生机构控制数内的编外人员未享受全科医生补助政策，政策实施公平性不足。

## （二）人才招引较为困难，高层次人才引进不足

人才招引较为困难。2022年福州市长乐区卫健系统公开招聘医学类专业工作人员，发布招聘计划数88名，实际招聘人员数15名，招聘计划空缺数73名，占发布招聘计划的82.95%。未能招聘到的岗位多为医疗卫生机构紧缺的临床医学、影像、麻醉、公共卫生等岗位。高层次人才招引还仅招到少量硕士研究生，博士研究生引进还未实现零突破。

## （三）审核过程较长，补贴发放时效性不足

项目补贴资金从人员申请到资金核发需经过多部门多方联审，过程较长，补贴发放时效性需加强，如基层医疗机构全科医生岗位生活补贴计划于2022年4月发放完成，但根据《关于下达2022年基层医疗卫生机构全科医生岗位生活补贴市级补助资金的通知》（榕财社（指）〔2022〕52号）和《福州市长乐区卫健局转拨款入账通知》，2022年4月18日下达预算资金，长乐区卫生健康局财务科2022年7月13日转拨各医院，补贴发放与计划时间相较延迟，此外，根据问卷调查结果，受访对象认为审核时间太长，希望提高效率，简化补贴流程，缩短发放时间，及时发放补贴资金。

## （五）核心指标设立不完善，绩效水平有待提高

本项目设定的绩效目标没有完整表述项目预期产出和效益，绩效目标未能完整表述项目开展的内容，细化设置的核心指标设立不完整、不恰当，无法直观反映项目成效。如成本指标设置为“当年引进人才流失率”，指标设置不够恰当，也未将上级下达的“每万人口拥有全科医生人数”、“家庭医生签约率”等核心指标设置到项目绩效指标中。绩效指标目标值不够准确，如“资助人才数”目标值为大于等于500人，实际上2022年发放安家补助费、定向委培生补助费、高层次人才津补贴、全科医生岗位补助、学费代偿补助、租房补贴实际补贴人次1,077名，目标值与实际完成值偏离度较高。

## （四）管理制度不够健全，监督管理有待加强

项目管理制度不够健全，缺乏对项目的管理制度，如资金使用范围、监督检查的相关制度未明确，不利于考核资金使用方向合规性等内容，同时，缺乏对项目的监督管理，对资金转拨后使用单位项目开展情况、补贴是否及时发放等监督管理不够到位，此外，项目单位未开展服务对象满意度调查，不利于考核卫生健康人才队伍建设政策实施的效果。

# 七、有关建议

为了整体上提升被评价单位项目管理水平，提高资金使用效益，针对评价过程中发现的问题，第三方机构提出了如下意见建议：

## （一）完善人才引进政策，提高政策实施公平性

建议制定卫技人才补贴指南或操作指引，梳理各项补贴的补贴对象、申领条件以及限制条件等，完善政策内容；同时，建议辖区内基层医疗卫生机构控制数内的编外人员落实与编内人员一致的注册全科医生补助政策，参照编内人员标准发放，提高政策实施公平性。

## （二）加大宣传力度，提高政策吸引力

在高层次人才引进上，协调有关部门尽量简化手续，充分尊重用人单位的自主权，落实“用人单位选人，人事部门审查”的进人机制，建立起引进中、高级人才的“绿色通道”，除对引进人才进行补贴外，应加大对引进人才家庭的关怀力度，如子女教育问题落实等，并在公招或引进时段加大宣传力度，提高对卫技人才的吸引力。此外，应完善高层次人才培养机制，加大本地人才的培养力度，鼓励本地人才参加学历教育和其他形式的继续教育，或通过制定优惠政策鼓励在职人员攻读研究生、签订协议回来效力等形式，培养高层次人才。

## （三）缩短审核时间，提高补贴发放时效

加强各部门沟通协调，简化审核流程，缩短审核时间，在编制预算时，做好任务分解工作，及时了解统计预算年度计划补贴人数及补贴标准，在各项补贴项目较多的情况下，建议项目单位在项目实施过程中设立补贴管理台账，详细记录补贴项目及内容、补贴发放期限、补贴清单收集核对情况、实际支付进度等内容，实时跟踪项目实施进度和资金支付进度，按照补贴发放期限及时发放补贴。

## （四）重视绩效目标申报，合理可行设置绩效指标

建议项目单位进一步优化绩效目标设计，一是加强对绩效目标申报工作的重视。绩效目标设置作为预算安排的前置条件，项目主管单位不可在立项通过后，忽略绩效目标的设置、随意设置，应根据建设方案中提及的绩效目标和指标填报绩效目标申报表，并根据实际情况进一步优化；二是提高对绩效指标设置全面性的考量。绩效指标设置应注意以下三个原则：一是高度关联，通过绩效指标即可了解项目内容；二是重点突出，绩效指标应反映政策目标、支出方向、整体内容，主要产出及核心效益；三是量化易评，绩效指标应可以量化衡量，相关工作在实施过程中就应当设定量值标准，以便绩效指标设置有据可依，难以量化的可以采取定性评价。

## （五）完善项目管理制度，加强执行过程监管

建议项目单位结合项目实施实际情况，完善项目资金管理、支出范围等方面的制度，同时加强项目监督管理，对资金支出方向、资金转拨后实际使用单位实施情况加强管理，确保项目落实；同时，应加强项目实施满意度调查，及时了解补贴对象的满意程度。

# 附件1 评分表

| **一级指标** | **二级指标** | **三级指标** | **指标解释** | **评分标准** | **分值** | **得分** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 决策 | 项目立项 | 立项依据充分性 | 项目立项是否符合法律法规、相关政策、发展规划以及部门职责，用以反映和考核项目立项依据情况。 | 本指标5分。有1点不符合下列要求扣1分，扣完为止。 ①项目立项是否符合国家法律法规、国民经济发展规划和相关政策；②项目立项是否符合行业发展规划和政策要求；③项目立项是否与部门职责范围相符，属于部门履职所需；④项目是否属于公共财政支持范围，是否符合中央、地方事权支出责任划分原则；⑤项目是否与相关部门同类项目或部门内部相关项目重复。 | 5 | 5 |
| 立项程序规范性 | 项目申请、设立过程是否符合相关要求，用以反映和考核项目立项的规范情况。 | 本指标3分。①项目按照规定的程序申请设立，得1分；②审批文件、材料符合相关要求，得1分；③事前已经过必要的可行性研究、专家论证、风险评估、绩效评估、集体决策，得1分。 | 3 | 2 |
| 绩效目标 | 绩效目标合理性 | 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。 | 本指标4分。①项目设置绩效目标，得1分；②项目绩效目标与实际工作内容具有相关性，得1分；③项目预期产出效益和效果符合正常的业绩水平，得1分；④项目绩效目标与预算确定的项目投资额或资金量相匹配，得1分。 | 4 | 2 |
| 绩效指标明确性 | 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。 | 本指标3分。① 将项目绩效目标细化分解为具体的绩效指标，得1分；② 绩效指标通过清晰、可衡量的指标值予以体现，得1分；③绩效指标与项目目标任务数或计划数相对应，得1分。 | 3 | 1 |
| 资金投入 | 预算编制科学性 | 项目预算编制是否经过科学论证、有明确标准，资金额度与年度目标是否相适应，用以反映和考核项目预算编制的科学性、合理性情况。 | 项目预算编制经过科学论证、有明确标准、编制合理，资金额度与年度目标相适应、与工作任务相匹配，得5分，有1点不符合扣1分，扣完为止。 | 5 | 4 |
| 资金分配合理性 | 项目预算资金分配是否有测算依据，与补助单位或地方实际是否相适应，用以反映和考核项目预算资金分配的科学性、合理性情况。 | 预算资金分配依据充分、分配额度合理，与补助单位或地方实际相适应得2分。有1点不符合扣1分，扣完为止。 | 2 | 2 |
| 过程 | 资金管理 | 资金到位率 | 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A=（实际到位资金/预算资金）\*100%，得分为3\*A。当年实际到位资金为0时，本项不得分。 | 3 | 3 |
| 预算执行率 | 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B=（实际支出资金/实际到位资金）\*100%，得分为6\*B。当年实际支出资金为0时，本项不得分。 | 6 | 6 |
| 资金使用合规性 | 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。 | 项目资金使用符合相关的财务管理制度规定得3分，有1点不符合扣1分，扣完为止。 | 3 | 3 |
| 组织实施 | 管理制度健全性 | 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。 | 项目有管理制度得3分（内容可包含但不局限于：项目范围管理、资金分配管理、进度管理、成本管理、质量管理、风险管理、采购管理、项目中止管理、资金使用范围、参与者职责、风险防控、监督检查及绩效管理），否则不得分。 | 3 | 1 |
| 制度执行有效性 | 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。 | 项目实施符合相关管理规定得3分，有1处不符合扣1分，扣完为止。无制度此项不得分。 | 3 | 1 |
| 产出 | 产出数量 | 资助人才数 | 考察资助人才人数的完成情况。 | 资助人才人数大于等于500人的，得满分；完成量每降低1%，扣减权重分的10%，最低得0分。 | 6 | 6 |
| 引进和培养高层次人才数量 | 考察引进和培养高层次人才完成情况。 | 引进和培养高层次人才大于等于10人的，得满分，引进和培养高层次人才每降低1%，扣减权重分的10%，最低得0分。 | 6 | 6 |
| 产出质量 | 符合申报对象覆盖率 | 考察符合申报对象覆盖率情况。 | 此项指标以符合申报对象覆盖率达到95%，得满分；每降低1%，扣减权重分的10%，最低得0分。 | 6 | 6 |
| 产出时效 | 补助发放及时率 | 考察补助是否及时发放。 | 项目及时开展得满分；每存在一次未按照时间节点要求完成等情况，扣2分，扣完为止。 | 6 | 3 |
| 产出成本 | 成本节约率 | 项目成本不超过计划成本。 | 成本节约率=[（计划成本-实际成本）/计划成本]×100%。 实际成本：项目工作实际所耗费的支出。 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。 | 6 | 0 |
| 效益 | 项目效益 | 当年引进人才流失率 | 考察当年引进人才流失率情况。 | 当年引进人才流失率小于等于5%的，得满分，流失率每增长1%，扣减权重分的10%，最低得0分。 | 6 | 6 |
| 每万人口拥有全科医生人数 | 考察本区每万人口拥有全科医生人数情况。 | 每万人口拥有全科医生人数达到2人的，得满分，每降低1%，扣减权重分的10%，最低得0分。 | 6 | 6 |
| 家庭医生签约率 | 考察家庭医生签约率情况。 | 家庭医生签约率达到30%及以上的，得满分，每降低1%，扣减权重分的10%，最低得0分。 | 6 | 6 |
| 项目实施公平性 | 考察项目实施对各类补贴对象的公平性。 | 根据目标完成情况，客观评判目标完成档次（分为基本达成目标、部分实现目标、实现目标程度较低三个档次），并分别按照100%-80%（含）、80%-60%（含）、60%-0%合理确定完成比例，得分=完成比例×指标权重分。 | 6 | 3 |
| 补贴对象满意度 | 考察补贴对象对项目实施的满意度情况。 | 该指标以权重满意度达到90%及以上，得满分；满意度每降低1%，扣减权重分的10%，低于60%，不得分；未开展满意度调查最多得60%分。 | 6 | 2.1 |
| 合计 | | |  |  | 100 | 74.1 |