

# 中共东莞市委组织部

## 关于对《关于“十百千万百万”人才工程绩效评价结果的通知》的函

市财政局：

发来《关于“十百千万百万”人才工程绩效评价结果的通知》收悉。经研究，我部根据“十百千万百万”人才工程各责任单位的整改措施制定了整改方案，现报送贵局。下来我部将督促各责任单位严格落实整改方案，切实保障人才政策的有效实施。

附件：“十百千万百万”人才工程政策绩效评价整改方案

中共东莞市委组织部

2025年1月6日

（联系人：郭峻鸣，联系电话：22836761）

附件

## “十百千万百万”人才工程政策 绩效评价整改方案

根据“十百千万百万”人才工程政策绩效评价报告的有关意见建议，为切实做好本次政策绩效评价发现问题的整改工作，严格落实相关问题的整改措施，切实保障人才政策有效实施，现根据各责任单位报送的整改措施，总结形成本整改方案。

### 一、整改内容及措施

（一）部分子政策与人才工程目标符合程度不高，政策内容的科学合理性需要进一步提升

#### 1.个别子政策的制定未能充分有效地体现政策总体目标

**情况说明：**该问题主要提及“东莞市青年文艺人才培养与推广”子政策，尽管符合青年文艺人才的需求，但与“科技创新+先进制造”城市定位没有直接的关联。

每一轮人才政策的制定均为系统性工程，政策主要从人才工作发展和生活两方面予以支持保障，其中文化艺术是从生活方面引才留才的重要途径之一，青年文艺人才作为丰富人才生活范式、营造城市爱才氛围、吸引高层次人才留莞生活的基本人才组成而给予一定支持。责任单位市文广旅体局反馈，近年来在舞台文艺作品中，已经使用了国内外先进的声、光、电等舞台设备和技术手段，部分先进装备来自于东

莞本土，这些也是文艺人才支持与促进“科技创新+先进制造”的具体体现。

**整改措施：**下一步在制定新一轮“1+6”人才政策中，将与市文广旅体局针对“东莞市重点布局的产业需求”为牵引，加强青年文艺人才选树培育的同时，也加强青年文艺人才在文艺创作中与“科技创新+先进制造”等东莞城市特色元素的融合引导，宣扬东莞积极城市形象，吸引更多人才来到东莞、爱上东莞、留在东莞。

## **2.大多数子政策奖补条件比较明确，但部分政策奖补条款未能明确界定**

**情况说明：**该问题主要对于《中共东莞市委组织部关于印发〈东莞市百名博士专业人才培养实施方案〉的通知》（东组通〔2022〕12号）中“特别优秀的年龄可适当放宽”，未对“特别优秀”进行明确界定，不利于奖补对象申报。实际上政策实施过程中，已补充发布《东莞市百名博士专业人才培养实施方案》补充细则。补充细则内对于适用于放宽年龄的申报者条件有详细说明：“‘纳入百名博士计划’的博士，对毕业于985、211、双一流大学（学科）、世界排名前100（以招考当年的学校排名来界定，QS世界大学排名及U.S.News世界大学排名均可）等高校的，可放宽至37周岁及以下；对获得副高级职称的，可放宽至41周岁及以下；对获得正高级职称的，可放宽至45周岁及以下。”

**整改措施：**在之后的新一轮人才政策的实施过程中，加强过程管理，对于后续印发的补充细则等文件，加大宣贯力

度，提高各类申报人才对政策的知悉度，方便符合条件者申报。

### **3.大部分子政策奖补标准有一定合理性，但部分子政策与当前东莞市发展状况吻合程度不高**

**情况说明：**该问题认为人才工程政策中“万名创新创业人才计划”中，“大力吸引本科生来莞留莞发展”涉及对本科生进行新引入人才补贴、能力提升培养资助以及见习补贴的奖补等与东莞当前经济发展状况吻合度不高。由于本科学历的人才引进是“十百千万百万”人才工程政策中的重要一环，本科毕业生人数的急剧增加并不意味着对于本科生人才的“引、用、留”不符合城市发展。本科生在东莞“科技创新+先进制造”的城市元素中起到基石作用，是提升全市整体知识水平的关键。

**整改措施：**针对于近年来本科生毕业人数急剧增加，结合东莞当前经济发展状况、吸引各类人才的来莞发展的实际需求以及新一轮政策的资金盘子情况，在新一轮“1+6”人才政策调整中对于以本科生为奖补对象的政策条款进行调整。

### **4.部分子政策未能满足重点企业对高端人才的需求**

**情况说明：**该问题反映与人才访谈发现，东莞市百名博士专业人才培养实施过程中重点民营企业对博士的吸引力不足，影响了人才引进的整体效果。而对于其他人才政策，如特色人才政策，新认定的人才主要集中在高校、科研院所等传统领域，而企业人才占比相对较低。

**整改措施：**创新人才评定机制，实现“用人的评人、评人的用人”，在特色人才政策认定、评定两种方式基础上，创新举荐自评作为第三种评价方式，将人才举荐自评权交给我市重点支持的重点产业领域企业、科研院所、重点研发平台、大科学装置等用人单位，支持其举荐自评的人才直接纳入东莞市人才分类评价目录支持范围，以增强企业对中高层次人才吸引力。

## 5.部分子政策执行效率需进一步提升

**情况说明：**该问题认为部分子政策在推动引育人才方面取得了一定成效，但政策惠及面有限，选树人数与预期目标仍有差距。如“技能领军人才认定评定”截止统计时共选树人才37人，人才选树率偏低，且主要集中在个别领域，惠及面有限。

**整改措施：**通过与责任单位市人社局沟通研究，下来提高东莞技能领军人才政策的执行效率，在2025年计划选树38名东莞市技能领军人才，聚焦东莞“科技创新+先进制造”城市定位，重点从新型工业化、人工智能赋能新型工业化等领域选树技能领军人才。

## （二）管理制度有待健全，制度执行有效性有待提升

### 1.部分子政策绩效管理规范性有待提升

**情况说明：**该问题认为，从绩效目标合理性上看，本政策未见明确清晰的整体绩效目标及绩效指标，仅提供了部分子项目绩效目标，同时部分子政策的绩效目标设置和质量指标设置不够科学合理。

由于“十百千万百万”人才工程政策涉及多个部门、领域的多项子政策，较难设置统一的绩效考核指标，主要通过督促各责任单位制定子政策的绩效考核目标。

**整改措施：**在接下来的新一轮“1+6”人才政策体系调整中，我部也会积极同各责任单位加强联系，督促各责任单位做好子政策的绩效考核工作，保障政策有效落地，为东莞招揽更多人才。针对于子政策绩效指标设置不够科学、关联性、可衡量性不足的问题，我部已与各责任单位进行研究，各单位在之后的政策调整中，要进一步研究理解透政策，科学合理制定绩效目标，加强过程管理。

## 2.部分业务管理制度规范性及项目质量可控性仍待优化

**情况说明：**该问题提到，在政策文本中仅对项目整体完成的及时性做出了粗略规定，未见对各子项目完成及时性要求和政策具体实施节点要求。由于“十百千万百万”人才工程涉及部门、领域较多，不同子政策的具体执行时间节点较难统一设定，我部主要督促各单位按照相关子政策的进度设定开展引才工作，并定期向我部报送阶段性成果。

**整改措施：**在接下来新一轮“1+6”人才政策体系调整中，针对于各子项目的完成及时性，结合子项目的实际开展情况，根据相应的关键成果节点进行及时性要求。对于政策执行情况加强过程监督管理。

## 3.部分子政策财务制度的健全性和支出合规性尚需改进

**情况说明：**该问题中提到市文化广电旅游体育局提供的2023年记账-10-0054凭证中，所提供的发表项目名称为“设

计服务·策划与制作费”，未见策划与制作费结算明细清单。根据与市文广旅体局沟通，此项目按照合约要求验收包括节目单、海报、背影视频、演出录像及演出现场照片等，验收小组已对相应该验收材料进行逐项核对。合约并未要求提供结算明细清单，因而未对这些验收材料整理成清单形式。

**整改措施：**对涉及到的政策文本中缺少对项目整体组织管理、风险防控、政策宣传详细规定以及奖补程序的规范问题，在接下来的新一轮政策调整中，我部将会同各责任单位就这些部分进行研究，进一步补充完善人才工程政策和相应的财务制度，确保实施过程有效监督。

#### 4.部分政策执行单位归档工作有待完善

**情况说明：**在各单位提供的数据对比中发现，我部提交的《东莞市人才政策实施情况调查》中引进博士专业人才数量210名与数据归档单位提交的228名存在差异。该差异主要是由于两个数据统计截止时间存在差距，同时部分归档单位在统计博士专业人才引进人数中错误额外统计了党政国企引进博士人才数量。

**整改措施：**在接下来的人才政策实施过程中，加强各责任单位对于数据归档工作的规范性，按时准确报送各类数据，做好数据的核查和比对工作，确保统筹数据与分项数据的真实性、完整性。

#### （三）政策宣传效果不佳，部分政策知晓率低

**情况说明：**根据问卷调查、座谈会中已申领补贴的人才反映，与其类型相同的人才存在并不知晓该政策的情况，且

部分人才是因为申领成功的人才示范效应才会去申请补贴。因此政策评价认为部分子政策的公开宣传程度不够，政策知晓度低。

**整改措施：**结合新一轮政策调整，积极和各责任单位一同展开合作，通过多角度多渠道、精准推送的形式，鼓励责任单位深入企业、高校和人才开展宣讲会等。对于涉及保密性的政策补贴，通过做好对象审核、目标调查工作，对政策目标对象开展定向宣传。

**（四）人才工程政策考核体系和评价机制及有效性需加以完善**

**情况说明：**对于“市委组织部尚未制定完善的百名博士考核指标体系和考核机制”的问题，由于百名博士涉及的行业、领域众多，我部较难制定统一性的考核标准。具体的引进人才的考核均由各用人单位自行制定开展考核，我部督促各单位按时开展并上报考核情况。自收到政策评价报告后，我部也与各责任单位进行沟通，要求各单位参照评价报告提出关于考核设置的问题进行整改。

**整改措施：**在新一轮政策调整中，督促各责任单位对相应的子政策制定好绩效考核制度。绩效考核要充分适配政策制定的初衷，绩效考核的设置尽量要明确及时率、完成率、产出指标等具体目标，具备可操作性、合理性、科学性，能够较好的反应今后政策实施的效果。

**（五）人才的后续培养工作重视程度有待进一步优化**

**情况说明：**政策评价在与人才的座谈中发现，有博士表

示，对于其个人未来面临的职业发展问题，相关部门关注力度不够。对此我部在之后的政策执行中也将加强与引进人才们的沟通工作，及时了解工作、生活情况，切实做好人才服务工作。同时，对于获得国家级项目资助的博士后，地方政府暂无明确的配套资助政策导致其后续发展困难。关于博士后出站的资助配套政策，在《东莞市博士后管理工作实施办法》中已有明确的条款，今后也将落实好该项政策的实施工作。

**整改措施：**进一步加强引进人才后续发展的关注，聚焦人才的工作、生活动向，切实做好人才服务工作。对于博士后留莞的职业发展问题，我部与市人社局进行了沟通研究。一是接下来会落实《东莞市博士后管理工作实施办法》中对于博士后出站留莞工作扶持，给予5年50万元出站资助。二是落实《东莞市特色人才特殊政策实施办法》，将优秀出站博士后留莞工作纳入四类人才目录，做好认定工作。三是将优秀出站博士后纳入新一轮人才政策调整的扶持范围内。对于其余政策中涉及人才培养的问题，在新一轮政策调整中对有关方面进行支持，督促责任单位落实好各项政策对于人才培养的条款，例如新一轮的政策调整中《东莞市支持人才培养与素质技能提升实施办法》就有人才培养提升方面的支持，市委金融办表示下来拟开展金融英才研修班、专才培训班等人才培养活动，落实金融人才的引育、培养工作。

（六）部分子政策奖补兑现效率偏低，资金申领的便捷程度有待提高

**情况说明：**经过与各责任单位了解，各责任单位开展子政策的奖补兑现均按照相应的文件规定程序执行。每年奖补申报受理频率仅一次，在客观上的确造成了获得奖补时间较长的现象。

**整改措施：**针对于奖补兑现效率偏低、资金申领便捷程度待提高的问题，在接下来的政策调整中，我部也将就该内容与相关部门进行磋商，提高奖补流程效率和便捷程度，保证奖补措施切实给到真正留莞的人才手中。探讨优化各环节审核流程、资金拨付机制以及完善人才补贴申请系统等，切实提升人才补贴申领的体验感。

## 二、下一步工作计划

（一）对照整改方案，落实各项措施。针对整改方案提到的各项问题，我部将督促各责任单位参照各自制定的整改措施，对于能够即刻整改的问题，严格落实整改，提升“十百千万百万”人才工程政策的实施效果。

（二）新一轮政策调整，加强商讨研判。抓住新一轮人才政策体系调整的窗口期，对此前政策中不够合理、不符合当前东莞发展需求的条款进行调整。力争在新一轮的人才政策实施中可以更进一步提高东莞的引才吸引力，做好“筑巢引凤工作”，让人才政策目标更明确，执行过程更高效，人才满意度、感知度更高。