

# 云南明博会计师事务所（普通合伙）

云明博专审字【2021】第 048-8 号

## 玉溪市 2020 年市人才发展专项资金

### 绩效评价报告

# 玉溪市 2020 年市人才发展专项资金 绩效评价报告

委托单位：玉溪市财政局

评价机构：云南明博会计师事务所（普通合伙）（章）

报告编号：云明博专审字【2021】第 048-8 号

项目评价起止时间：2021 年 7 月 27 日至 2021 年 9 月 30 日

评价报告出具时间：2021 年 11 月 30 日



评价分值： 76.50      评价等级： 中

## 概 要 表

金额单位：万元

项目名称	玉溪市2020年市人才发展专项资金		开展评价年度	2021年		
评价类型	项目支出绩效评价		市财政局部门 预算管理处	玉溪市财政局行政政法科		
市级预算部门 (单位)	中国共产党玉溪市委员会组织部		联系人及 联系方式	陈曦 15187721160		
评价机构	云南明博会计师事务所(普通合伙)		项目负责人及 联系方式	严祥 15812095301		
自评方式	部门分级自评	自评分值	98.97	自评等级	优	
评价方式	聘请第三方中介机构评价	评价分值	76.50	评价等级	中	
子项目数	1	抽查子项目数	1	占比(%)	100.00	
项目类数	1	抽查类数	1	占比(%)	100.00	
资金情况	合计	中央资金	省级资金	州(市)资金	县(市、区) 资金	其他资金
	2,990.56			2,990.56		
	抽查资金	2,990.56		抽查资金占比 (%)	100.00	
抽查区域	云南玉溪仙福钢铁(集团)有限公司、玉溪师范学院(以上2家为刚性引进高层次人才)、玉溪市抚仙湖水务管理有限公司(柔性引进高层次创新创业团队)、元江县人民医院和峨山县人民医院(市级专家基层科研工作站)、市人社局(省级专家基层科研工作站)、市人民医院、市中医医院、市第二人民医院、市第三人民医院(以上5家单位为卫生行业专家科研工作站)。					
有效问卷数	157	达到满意 以上份数	149	占比(%)	94.90%	

# 目 录

摘 要.....	i
一、基本情况.....	1
(一) 项目概况.....	1
(二) 项目资金安排情况.....	2
(三) 项目实施内容.....	3
(四) 项目绩效目标设立情况.....	4
(五) 组织管理情况.....	8
二、绩效评价工作开展情况.....	10
(一) 绩效评价目的、对象和范围.....	10
(二) 绩效评价原则、评价指标体系、评价方法、评价标准和评价抽样.....	10
(三) 绩效评价工作过程.....	16
三、绩效评价结论.....	18
(一) 绩效评价综合结论.....	18
(二) 绩效目标实现情况.....	19
四、绩效评价情况分析.....	21
(一) 决策情况分析.....	21
(二) 过程情况分析.....	23
(三) 产出情况分析.....	25
(四) 效果情况分析.....	29
五、项目实施成效.....	33
六、主要经验及做法.....	34
七、存在问题及原因分析.....	36
八、建议.....	38
九、其他需说明的情况.....	40

# 摘 要

## 一、基本情况

为全面贯彻落实现习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，牢固树立人才引领发展战略地位，加快实施人才强市战略，激发各类人才服务创新驱动，以更加务实和开放的政策广聚八方英才，奋力推进国家创新型城市建设，为玉溪市率先全面建成小康社会提供强有力的人才支撑和智力支持，深化玉溪人才管理体制机制改革，玉溪市实施了“三个计划”。旨在围绕市委发展战略，按照供给侧结构性改革主线，服务经济社会总体发展思路，支持传统产业优化升级，培育壮大新兴产业，促进实体经济发展，推动人才工作与经济社会发展深度融合，培育造就一支创新创业成效优、示范带动作用强、支撑引领效果好的专业化人才队伍，持续提升玉溪市改革发展的核心竞争力。

根据玉溪市财政局《关于批复 2020 年部门预算的通知》（玉财预〔2020〕1 号）附表项目绩效目标表，安排玉溪市人才发展专项资金 3,000.00 万元，涉及玉溪市“三个计划”入选项目 28 个，其中：2018 年项目 3 个、2019 年项目 25 个。截至 2020 年底实际拨付 2,990.56 万元，实际使用资金 2,546.48 万元，结余资金 444.08 万元，预算执行率 85.15%。

## 二、绩效评价结论

玉溪市 2020 年市人才发展专项资金绩效评价得分 76.50 分。评价等级为“中”。

### 三、项目实施成效

通过项目的实施，增强了玉溪市人才吸引力，为玉溪市教育、医疗的发展吸纳了一批优秀人才。主要体现为玉溪市师范学院通过引进 31 名博士，发表了多篇学术论文，提升了学院的教学水平，增强了学校知名度和人才吸引力，扩大了学校影响力；通过设立卫生行业专家工作站，方便市民看病问诊；以杨素波为代表的产业人才，提升了企业发展后劲。但也存在各级部门对人才工作重视程度有待进一步提高，人才政策须进一步调整优化、引进人才有待进一步聚焦、绩效管理工作需要进一步提升等问题。

### 四、存在的主要问题

#### （一）人才工作的重视程度有待提高，制度须进一步完善

一是部分县区和行业主管部门对人才工作主动性不足、积极性不高，人才工作落细落实不到位，在结合本地区本单位实际梳理人才需求、制定人才引进计划上还有不足。二是考核机制有待完善。除市委组织部、市卫生健康委、市人民医院引进的冯林森、新平县引进的杨素波开展后续评估工作外，其他单位机构未能建立相应事后评估机制。此外，玉溪师范学院虽根据市委组织部要求就刚性引进人才进行考核，但内容未涉及人才对玉溪市社会经济发展参与互动及贡献情况。三是部分行业主管部门人才退出措施不够细化。市人才工作领导小组印发《关于印发玉溪市“千人

计划”9个专项及高端人才培养激励实施细则(试行)的通知》(玉党人才〔2019〕3号),明确五项禁止行为,建立核实信息、认定情形、取消称号、退回经费等完善的人才退出机制。但部分人才引进部门未能结合本行业人才工作实际需求,对行业人才退出工作措施进行细化。

## (二) 部分补助、奖励政策需要调整优化

通过对玉溪市“三个计划”进行分析,该政策计划用5年时间,分类引进百名高层次创新创业人才和团队,培养千名重点产业拔尖人才,储备万名急需紧缺转化人才,但近年来玉溪市人才工作实施过程中存在以下问题:一是补助方式方法需要进一步优化。目前采用的补助方式方法均采用货币资金形式一次性支付,补助资金未与考核挂钩,尤其对刚性引进人才未能有效发挥补助资金的激励作用。二是部分政策宣传力度有待加强。在宣传玉溪市“三个计划”相关政策时,渠道和方式方法不够全面,非玉溪籍高校毕业生对玉溪本地引进人才奖励政策具体内容知晓度不高。

## (三) 引进的高层次人才结构有待进一步优化

玉溪市2018年、2019年引进一至六类高层次人才33人,分别是:云南玉溪仙福钢铁(集团)有限公司杨素波、玉溪市人民医院冯林森,以及玉溪师范学院31名博士,分别给予补助资金180万元、30万元、1,175万元。从质量上看,玉溪市引入1人二类人才,1人四类人才、30人五类人才,1人六类人才,引进

的高层次人才中一至三类人才占全部引进高层次人才总数的3.03%；从结构上看，除杨素波1人属于钢铁产业方面的人才外，其他的31人玉溪师范学院博士和市人民医院冯林森主要属于教育和医疗领域人才，存在引入的高层次人才过于集中在教育领域，不能较好的满足玉溪市现代产业发展所要求。

#### （四）绩效管理工作需要进一步提升

一是绩效管理工作有待加强。市人才工作领导小组办公室在项目绩效管理过程中主要注重人才评审和资金兑付工作，未全面落实《市委组织部预算绩效管理制度》的要求，全过程预算绩效管理不到位。二是绩效指标未能涵盖全部“三个计划”考核内容，部分指标设计过于保守、前瞻性不强，实际工作情况超出指标值较多。例如：“兴玉英才计划”评选数量 $\geq 50$ 人，实际评选89人；“百人计划”引进数量 $\geq 5$ 人，实际引进33人。三是绩效自评与第三方中介公司评价差异大。本项目绩效自评得分98.97分，评级等级为“优”，经第三方中介机构评价后项目得分76.50分，评价等级为“中”，主要是绩效自评注重对资金拨付使用情况和社会效益进行评估，对项目实施带来的直接经济收入关注不够，反映存在问题不够客观全面。

### 五、建议

#### （一）高度重视人才工作，完善人才考核及退出机制

一是各个县区及行业主管部门要切实将人才工作落到实处，做好本部门人才需求规划，加大人才政策的宣传力度，提升软硬



件设施设备，优化人才工作生活氛围。二是建立“玉溪籍在外精英人才”信息库，定期举办玉溪同胞联谊会，用乡情、亲情凝集玉溪籍在外精英人才，到玉开展智力支持。三是细化人才考核机制。在市人才工作领导小组统一领导下，各个人才引进单位为具体考核单位，以人才引进时签订的合同条款为基础，进一步完善相关考核制度，在设置考核标准时考虑高层次人才在玉溪社会经济发展中的参与情况（例如：“百名专家扶百村”、社会公益、学术论坛、公益培训等）及其科研成果优先在玉溪市转化运用情况，建立科学、公正、开放、透明的人才考核机制。四是健全退出机制。各人才引进单位应建立人才诚信机制以及退出机制，对申请人在政治素质、思想道德以及过往学术、业绩上弄虚作假、研究成果不过关、不达标等情形，依据情节严重程度实行包括但不限于追回奖励、补助、予以辞退、甚至追究法律责任的惩罚措施。

## （二）适时修订完善人才补助政策

一是在执行（玉室字〔2018〕17号）的同时，依据中央、省委人才工作的新要求和玉溪市实际人才工作实际需求，进一步补充完善人才政策，确保玉溪市“十四五”人才工作有序推进；二是对人才专项资金的补助范围、补助标准适时进行调整。如：对玉溪社会经济发展具有重大推动作用的团队或个人，提高奖励标准，增加对其的吸引力，对于一般人员的考证、租房补助、普通院校和专科院校毕业回玉溪就业奖励适当减少或者取消，以便实现有限财政资金投入，边际效益最大化的目的；三是根据补助

对象及考核结果不同，采用货币方式一次性支付或者与考核结果挂钩分期支付方式、非货币资金方式（如：人才住房、户籍、医疗、子女教育、公共设施等方面给予政策倾斜），以凸显对人才的吸引力。

（三）结合玉溪市资源禀赋，着重高质量团队或个人的引进

充分考虑玉溪市资源禀赋及比较优势，各行业部门要结合玉溪市“十四五”规划，围绕经济社会发展总体思路及构建现代产业体系的发展需求，结合行业中长期发展规划，认真调研分析行业人才现状，坚持培引结合，大力培养引进一批适应城市发展的实际需要，对玉溪市关键产业、关键领域起到重要作用的战略科研人才、科技领军人才、青年科技人才、学科技术带头人、高水平创新团队和高层次管理人员，让高质量团队或个人起到“火车头”带动作用，同时要建立留住人才的长效机制，实现促进玉溪社会、经济、科研、技术等长足发展的最终目标。

#### （四）加强预算绩效管理

一是严格执行中央、省和市全面实施预算绩效管理的相关要求，做好事前编制绩效目标、事中绩效运行监控和评价、事后结果运用和绩效考核的全过程管理工作。通过绩效管理及时发现政策执行中存在的问题，针对问题采取相应的改进措施、完善政策，确保预期绩效目标的实现，让有限的财政资金发挥更大的效益；二是提高年初绩效目标编制质量，制定科学、合理的绩效目标，并对项目阶段性目标进行细化分解，从绩效角度引导和推进项目

实施。在编制绩效目标申报表时，确保绩效指标能充分支撑绩效目标的实现，注意所细化分解的绩效指标是否清晰和可衡量。

# 玉溪市 2020 年人才发展专项资金 绩效评价报告

根据《财政部关于印发〈项目支出绩效评价管理办法〉的通知》（财预〔2020〕10号）、《中共云南省委 云南省政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（云发〔2019〕11号）、《云南省项目支出绩效评价管理办法》（云财绩〔2020〕11号）以及玉溪市财政局《关于开展2021年财政绩效评价和部门预算项目自评核查工作的通知》（玉财投〔2021〕9号）的文件要求，云南明博会计师事务所（普通合伙）接受玉溪市财政局委托，于2021年7月至2021年9月对玉溪市人才发展专项资金项目开展绩效评价。现将评价情况报告如下：

## 一、基本情况

### （一）项目概况

为全面贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，牢固树立人才引领发展战略地位，加快实施人才强市战略，激发各类人才服务创新驱动，以更加务实和开放的政策广聚八方英才，奋力推进国家创新型城市建设，为玉溪市率先全面建成小康社会提供强有力的人才支撑和智力支持，深化玉溪人才管理体制机制改革，玉溪市实施了“三个计划”。旨在围绕市委发展战略，按照供给侧结构性改革主线，服务经济社会发展总体思路，支持传

统产业优化升级，培育壮大新兴产业，促进实体经济发展，推动人才工作与经济社会发展深度融合，培育造就一支创新创业成效优、示范带动作用强、支撑引领效果好的专业化人才队伍，构建和提升玉溪市改革发展的核心竞争力。

## （二）项目资金安排情况

### （1）资金到位情况

根据《玉溪市财政局关于批复 2020 年部门预算的通知》（玉财预〔2020〕1 号）文件，玉溪市财政局给予中共玉溪市委组织部（以下简称：“市委组织部”）批复预算 3,000.00 万元，实际到位 2,990.56 万元。主要用于玉溪市 2018 年、2019 年“三个计划”项目人才引进补助及工作经费 2,842.10 万元，高层次人才联系服务、培训体检费 70.46 万，基层人才对口培养费用 72 万元，“百名专家扶百村”宣传视频制作 6 万元等方面开支。

### （2）资金实际使用情况

2020 年市委组织部将到位资金 2,990.56 万元分别拨付至各个项目申报单位（或个人）。经实地评价，获取补助资金的单位（或个人）实际使用资金 2,546.48 万元，结余资金 444.08 万元，预算执行率 85.15%。主要是市卫健委未邀请专家开展问诊工作，补助资金 258.74 万元未使用，玉溪师范学院将 73.19 万元补助资金延迟至 2021 年发放，市人民医院、市纪委监委、各县区组织部等部门未能及时开展 2018 年人才工作致使 57.94 万元经费未使用。

### （三）项目实施内容

#### 1. 第一个引进专项，引进第一至六类人才

第一类“两院”院士、发达国家在职院士和国际性重大人才奖获得者。第二类国家“百千万人才工程”国家级人选、“长江学者奖励计划”入选者、“国家杰出青年基金”获得者；国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖和国际科学技术合作奖排名一、二位及层次相当奖项；高端外国专家。第三类“国贴”、国家重大科技计划项目、国家自然科学基金和社会科学基金重大项目、国家重点工程建设项目首席科学家或项目主要负责人、中宣部“四个一批”入选者。第四类“省突”“省贴”和省院士后备人才；省“千人计划”、“万人计划”入选者。第五类市重点产业和社会发展领域急需的博士生，代表本行业、本工种较高水平的高级专业技术职称和能够解决关键技术及工艺操作难题的高级技能人才。第六类市重点学科建设，研究成果有重要创新和较大影响或主持重大产业技术研究项目，研究成果具有较强产业带动作用，具有硕士以上学位或副高以上专业技术职称的紧缺人才。

#### 2. 第二个培养专项，培育 19 类本土拔尖人才

一是重点培养“五网”建设拔尖人才，如第七类路网建设人才、第八类航空网建设人才、第九类能源保障网建设人才、第十类水网建设人才、第十一类互联网建设人才。二是重点产业拔尖人才，如第十二类卷烟及配套产业人才，第十三类矿冶及装备制造

造产业人才，第十四类高原特色现代农业人才，第十五类生物医药及大健康产业人才，第十六类文化旅游产业人才，第十七类信息产业人才，第十八类现代物流产业人才。三是民生领域拔尖人才，如第十九类社会工作人才、第二十类公共文化服务人才、第二十一类教育工作人才、第二十二类医药卫生工作人才、第二十三类社会保险工作人才、第二十四类社会救助工作人才、第二十五类乡村振兴人才等。

### 3. 第三个储备专项，储备 5 类专业型人才

第二十六类具有国民教育中专以上学历人才、第二十七类具有初级专业技术职称以上资格的专业人才、第二十八类具有初级工以上的技能型人才、第二十九类具有国家承认的职业资格证书人才、第三十类其他实用人才等，为玉溪发展战略储备专业化人才。

## （四）项目绩效目标设立情况

### 1. 年初绩效目标和绩效指标情况

#### （1）绩效目标

根据 2019 年项目评审情况，按时兑现玉溪市“百人计划”刚性引进人才及刚性引进人才部门工作经费，并对经费管理使用做好监督管理。根据 2019 年项目评审情况，按时兑现符合市属单位在职干部专业化学历认定条件人选奖励，并对经费使用做好监督管理。根据相关文件要求，第二批高层次人才创新创业示范基地项目应于 2018 年评审，但因工作实际，延至 2019 年评审。根据

项目评审情况，按时兑现第二批高层次人才创新创业示范基地项目补助经费，并对经费使用做好监督管理。

根据市级基层人才对口培养实际选派情况，按时兑现 2019 年第九批市级基层人才对口培养经费，并对经费使用做好监督管理。根据市委联系专家分层分类联系情况，按时兑现 2019 年市委联系专家联系服务工作经费，并对经费使用做好监督管理。

根据市委联系专家分层分类联系情况，按时兑现 2020 年市委联系专家联系服务工作经费，并对经费使用做好监督管理。举办 2020 年高层次人才研修班，拟组织市委联系专家代表 150 人参加研修，进一步加强对高层次专家的政治引领，深化国情省情市情认识，增强创新创业激情，引领全市广大人才为玉溪市社会经济发展做出应有贡献。市委组织部代市委、市政府每年交替组织 1 次全体市委联系专家体检、1 次市委联系专家代表休假疗养。目前我市共有市委联系专家 190 名，2020 年拟组织 190 名市委联系专家体检，体检费用按照 1400 元/人的标准，预计需 26.6 万元。

## （2）绩效指标

①数量指标：建立市级人力资源产业园数量 1 个、社工和非公经济技能后备人才补助数量  $\geq 200$  人、人才工作创新项目评选数量 10 个、基层人才对口培养数量  $\geq 100$  人、建立全域柔性引才基地数量 5 个、重点实验室和技术中心创建数量  $\geq 10$  个、“兴玉英才计划”评选数量  $\geq 50$  人、重点实验室和技术中心创建数量  $\geq 10$  个、“兴玉英才计划”评选数量  $\geq 50$  人、高层次人才创新创业



示范基地评选数量 $\geq 6$ 个、支持总部经济企业培养经营管理人才项目评选支持总部经济企业培养经营管理人才项目评选数量 $\geq 10$ 人、高原特色农业产业化示范基地评选数量 $\geq 5$ 个、农村实用人才创新创业项目评选数量 $\geq 5$ 个、组织人才体检次数 $\geq 1$ 次、产业技能竞赛开展次数1次，引进数量 $\geq 5$ 人、干部人才队伍教育培训数量300人，按时完成率 $\geq 1$ ；②效益指标：人才数量、质量和人才密度、人才贡献率提升 $\geq 5\%$ ；③服务对象满意度指标：人才工作满意度调查结果 $\geq 90\%$ 。

具体详见附件1-1.《预算申报绩效目标表》。

## 2. 绩效评价调整后的绩效目标和绩效指标情况

评价工作组通过前期实地调研以及与被评价单位有效沟通，对项目的功能进行了初步梳理，包括资金性质、预期投入、支出范围、实施内容、工作任务、受益对象等，明确项目在一定时期内的总体产出和效益，以定性和定量相结合的方式确定项目所需实现的目标，并将其进行细化分解，从中总结提炼出了最能反映总体绩效目标实现程度的关键性指标，具体调整情况如下：

(1) 绩效目标：为贯彻落实玉溪市委、市政府制定的《中共玉溪市委办公室 玉溪市人民政府办公室印发〈关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见〉的通知》（玉室字〔2018〕17号）人才政策，市人才工作领导小组办公室统筹，各项目专项主管单位具体对2018年、2019年所引进的高层次人才、高层次人才创新创业示范基地、人才工作创新项目、兴玉教学名师、兴玉

文化名家、兴玉社工人才、兴玉技能大师、兴玉乡村振兴人才、高原特色农业产业示范基地、兴玉优秀企业家、兴玉名医、卫生行业专家科研工作站等项目组织评审，经专家组评审、各项目主管单位党组（党委）会议审议、市人才工作领导小组会议审定、面向社会公示无异议后，给予相应的专项奖补资金。

## （2）绩效指标：

①产出指标：对市委组织部申报的 16 个三级产出数量指标合并调整为“人才项目完成率”，以便对项目引进各层次人才数量完成情况评价考核；此外增加产出质量“人才考核达标率”、“高层次人才质量”指标，以便对项目的人才引进达标情况进行评价考核

②效益指标：增加设置社会效益、经济效益、可持续影响指标，分别是“拓宽招才引智渠道”、“项目实施对社会发展正面影响”、“项目实施对经济发展所带来的影响”、“建立人才退出机制”、“人才工作长效机制”。用于评价人才引进对玉溪市社会、经济发展的积极影响，以及对人才引进的考核、退出等长效机制评价。

具体详见附件 1-2.《绩效评价绩效目标表》。

## 3. 绩效自评

本项目绩效自评得分 98.97 分，自评评价等级为“优秀”。项目自评时认为人才专项资金基本确保了评审认定项目所需经费，“三个计划”的实施得到了玉溪市高层次人才、社会各界的认可，使玉溪市人才工作打开了新局面，人才贡献率从 2018 年的全省第

9位，提升至2020年第3位，总体上达到既定目标，政策实施效果优秀，成效明显。

## （五）组织管理情况

### 1. 职责分工

各项人才引进工作在市人才工作领导小组的领导下，由市人才工作领导小组办公室统筹组织实施，市委组织部、市委宣传部、市工业和信息化局、市教育体育局、市科技局、市民政局、市人力资源社会保障局、市农业农村局、市卫生健康委等各承办主管部门切实履行责任，指定专人负责申报评审工作，切实做好资格审核、方案备案、评审组织、提出名单、呈报审定等工作。

### 2. 项目管理

根据《中共玉溪市委办公室 玉溪市人民政府办公室印发〈关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见〉的通知》（玉室字〔2018〕17号）、《关于印发玉溪市“百人计划”引进专项实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕2号）、《关于印发玉溪市“千人计划”9个专项及高端人才培养激励实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕3号）等政策要求，在市人才工作领导小组领导下，由市人才工作领导小组办公室统筹实施，各经办机构具体组织审查评审后，各单位的党组（党委）会议审议后，上报市人才工作领导小组办公室进行项目情况和汇报材料的汇编，报请市人才工作领导小组审定，在市级媒体公示后，确定最终名

单。

### 3. 制度建设

#### (1) 项目制度

为切实推动市人才发展专项资金项目工作，中共玉溪市委、玉溪市人民政府制定了《中共玉溪市委办公室 玉溪市人民政府办公室印发〈关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见〉的通知》（玉室字〔2018〕17号），用于统筹规划和指导开展玉溪市人才工作。

玉溪市人才工作领导小组下发《关于印发玉溪市“百人计划”引进专项实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕2号）、《关于印发玉溪市“千人计划”9个专项及高端人才培养激励实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕3号）等制度，用于规范管理人才及组织的申报程序、补助标准、审核、评审、监督等各环节工作。

#### (2) 财务管理制度

市委组织部、市财政局制定了《玉溪市人才发展专项资金使用管理办法（试用）》（玉财行〔2014〕279号）、《市委组织部专项资金管理办法（试行）》、《市委组织部预算绩效管理制度》、《中共玉溪市委组织部财务管理办法》等制度，对专项资金的使用范围、使用原则、资金立项申报及审批、资金监督管理等方面作出了明确要求。

## 二、绩效评价工作开展情况

### （一）绩效评价目的、对象和范围

#### 1. 绩效评价目的

针对 2020 年市人才发展专项资金项目开展绩效评价,主要为客观反映项目引进人才数量、质量情况以及引进人才对玉溪市社会、经济、教育、医疗等方面产生的积极影响。通过分析绩效目标完成情况,总结好的经验和做法,研究影响绩效的问题和原因,提出解决的措施和办法,以便进一步优化玉溪市人才政策,为玉溪市总体战略、构建现代产业体系奠定人才基础。

同时,通过绩效评价工作的开展进一步规范财政资金运行和预算绩效管理,完善政策制度,推动部门有效履职,优化资源配置和财政支出结构,强化支出责任,提高财政资金的导向作用。

#### 2. 绩效评价对象和范围

本次绩效评价对象和范围为玉溪市 2020 年市人才发展专项资金所涉及的各个单位及引进的各类人才。

### （二）绩效评价原则、评价指标体系、评价方法、评价标准和评价抽样

#### 1. 绩效评价原则

本次绩效评价遵循科学公正、统筹兼顾、激励约束、公开透明的基本原则:

(1) 科学公正。绩效评价应当运用科学合理的方法,按照规范的程序,对项目绩效进行客观、公正的反映。

(2) 统筹兼顾。单位自评、部门评价和财政评价应职责明确，各有侧重，相互衔接。单位自评应由项目单位自主实施，即“谁支出、谁自评”。部门评价和财政评价应在单位自评的基础上开展，必要时可委托第三方机构实施。

(3) 激励约束。绩效评价结果应与预算安排、政策调整、改进管理实质性挂钩，体现奖优罚劣和激励相容导向，有效要安排、低效要压减、无效要问责。

(4) 公开透明。绩效评价结果应依法依规公开，并自觉接受社会监督。

## 2. 绩效评价指标体系

### (1) 绩效评价指标

根据玉溪市财政局关于转发《云南省财政厅关于印发〈云南省项目支出绩效评价管理办法〉的通知》（玉财投〔2020〕6号）等相关要求，该项目绩效评价指标体系设置如下：

一级指标 4 个，包括决策（15 分）、过程（20 分）、产出（30 分）、效益（35 分）。

二级指标 10 个，包括项目立项、绩效目标、资金投入、资金管理、组织实施、产出数量、产出质量、社会效益、经济效益、可持续影响、满意度。

三级指标 19 个：主要包括立项依据充分性、立项程序规范性、绩效目标合理性、绩效指标明确性、预算编制科学性、资金分配合理性、预算执行率、资金使用合规性、管理制度健全性、制度

执行有效性、人才项目完成率、人才考核达标率、高层次人才质量、拓宽招才引智渠道、“三个计划”实施对社会发展正面影响、“三个计划”实施对经济发展所带来的影响、建立人才退出机制、人才工长效机制、服务对象满意度等。

具体详见附件 2.《玉溪市 2020 年市人才发展专项资金绩效评价指标体系》。

### （2）绩效评价指标分值权重

绩效评价指标体系从决策、过程、产出、效益四个方面进行构建，“决策”分值权重 15 分，“过程”分值权重 20 分，“产出”分值权重 30 分，“效益”分值权重 35 分。

### （3）指标解释

绩效评价指标从“决策、过程、产出、效益”四个方面，对项目执行效果及各项绩效目标的实现程度进行全面绩效评价。

①“决策”：反映项目立项的规范性，目标设置的合理明确性，资金投入的科学合理性。根据项目特点，结合关键评价问题，将决策指标分解为项目立项、绩效目标、资金投入 3 个二级指标。主要考核立项依据充分性、立项程序规范性、绩效目标合理性、绩效指标明确性、预算编制科学性、资金分配合理性；

②“过程”：主要关注资金投入和使用情况，以资金管理和组织管理为主线展开，依据相关项目管理制度和资金管理辦法设计考核点，重点评价资金分配过程、投入方式、资金到位、预算执行和结果。资金分配过程是否科学规范，资金投入方式是否合理，

资金能否及时到位，预算是否按预期进度执行，资金使用是否经济高效。项目实施过程中的合规性、合法性，资金使用的安全性、有效性。

③“产出”：指标设置数量、质量指标，反映项目实施是否实现了预期任务目标。依据2018、2019年市人才引进完成情况，产出方面设置为“人才项目完成率”，考核项目单位目标的实现程度，产出质量设置“人才考核达标率”、“高层次人才质量”，考核项目的人才质量达标、高层次人才队伍建设情况。

④“效益”：效益方面设置“拓宽招才引智渠道”、“‘三个计划’实施对社会发展正面影响”、“‘三个计划’实施对经济发展所带来的影响”、“建立人才退出机制”、“人才工作长效机制”和“服务对象满意度”等6个三级指标，考核项目实施社会、经济效益以及受益对象对项目实施的满意程度。

### 3. 绩效评价方法

本次绩效评价采取评价组评价（含资料核查和现场评价）、专家组会审、征求被评价部门意见、出具正式评价报告的程序开展评价工作。主要采用因素分析法、对比分析法、公众评判法等评价方法。

#### （1）因素分析法

综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外部因素。其中：分析内部因素时通过查阅项目经费相关的政策文件、项目申报表、项目管理辦法、工作总结、项目相关的统计报表及项目实施单位



的项目资料等，了解项目立项背景、依据、目的、过程管理情况以及项目执行情况等。分析外部因素时通过实地抽样，对照项目实施办法等相关文件要求，现场抽取部分项目进行查看，与项目管理制度对比分析，了解发展专项资金的到位情况、拨付情况和使用情况以及项目的实施和完成情况等。

### （2）对比分析法

依据项目管理制度文件，评价项目是否按照项目管理办法等文件执行；依据项目资金计划文件和凭证，评价项目资金预算批复、到位及使用情况；将项目绩效目标与实施结果进行对比分析，判断项目目标的实现情况；将项目预期效益与实施效果数据进行对比分析，结合问卷调查，评价项目预期效益实现程度。

### （3）公众评判法

针对项目实际实施情况设计问卷，提出与项目紧密相关，且简单明了的问题，通过现场调查与座谈、发放问卷等方式，对提案项目具体实施单位、提案补助对象进行调查，采集相关人员对项目实施情况和实施效果的意见和建议，了解项目实施效果的满意情况，为项目实施产生的社会效益、经济效益、满意度等提供定性定量评价的基础。

## 4. 绩效评价标准

绩效评价标准有四大类，分别为国家标准、行业标准、地方标准、申报标准。本次绩效评价中主要使用申报标准和地方标准进行评价：

(1) 申报标准：各项目主管单位在申报年度绩效时设置相应的绩效目标及绩效指标。因此，在评价中目标设定、预算配置、预算执行、产出、效益等指标，均可按照申报标准进行评价。

(2) 地方标准：对部分没有申报参考依据的指标，主要用地方标准进行评价，例如：（玉室字〔2018〕17号）、（玉党人才〔2019〕2号）、（玉党人才〔2019〕3号）等。

本次评价采用百分制，各级指标依据其指标权重确定分值，最终得分由各级评价指标得分加总形成。根据最终得分将评价标准分为四个等级：优（得分 $\geq 90$ 分）；良（80分 $\leq$ 得分 $< 90$ 分）；中（60分 $\leq$ 得分 $< 80$ 分）；差（得分 $< 60$ 分）。

## 5. 绩效评价抽样

市人才发展专项资金经费涉及10个项目负责单位，分别为：市委组织部、市委宣传部、市教育体育局、市科技局、市民政局、市人力资源社会保障局、市农业农村局、市发展改革委、市工业和信息化局、市卫生健康委。

具体抽查的单位包括：云南玉溪仙福钢铁（集团）有限公司、玉溪师范学院（以上2家为刚性引进高层次人才）、玉溪市抚仙湖水务管理有限公司（柔性引进高层次创新创业团队）、元江县人民医院和峨山县人民医院（市级专家基层科研工作站）、市人社局（省级专家基层科研工作站）、市人民医院、市中医医院、市第二人民医院、市第三人民医院（以上5家单位为卫生行业专家科研工作

站)。

### (三) 绩效评价工作过程

#### 1. 实施方案编制

在受托对项目开展绩效评价后，评价工作组及时与市委组织部进行沟通，了解项目基本情况，包括项目实施背景、计划实施内容、预算安排情况、组织实施流程、资金拨付流程等，并收集相关文件资料。组织组员对收集到的文件资料进行研读，并查阅与项目实施密切相关的规章制度、文件规定，力求获取对项目全方位地了解。根据玉溪市财政局的要求，结合本项目特点，形成项目评价的总体思路，结合项目计划实施内容，形成项目绩效评价指标体系和绩效评价工作实施方案（以下简称“实施方案”）初稿，并就实施方案的可行性、合理性与行业专家进行交流，根据反馈意见修改后，在规定时间内提交玉溪市财政局组织专家评审。根据专家意见进一步修改完善，提交项目主管单位征求意见，并根据玉溪财政局和项目主管单位反馈意见再次修改完善，形成了最终的项目绩效评价指标体系和实施方案。

#### 2. 数据填报和采集

评价工作组就所需采集的数据与实地评价的抽样单位进行沟通，并赴现场收集项目资金使用情况、目标完成情况、项目管理制度与执行情况及效果实现情况等相关资料，所有数据经核查后汇总。

#### 3. 社会调查

根据实施方案中确定的调查对象、调查内容和抽样方式，评价工作组以问卷调查的形式对引进的人才开展满意度调查，共发放问卷 157 份，回收有效问卷 149 份，问卷有效回收率 94.90%。

#### 4. 综合分析评价及报告撰写

##### (1) 数据整理

评价工作组在评价实施过程中，采用合理方法对收集的基础资料进行分类整理、核实和全面分析，要求被评价单位对资料及时补充，对存在疑问的重要基础数据资料进行解释说明。通过充分收集、分析和加工数据信息，形成对绩效评价宏观与微观层面的数据信息支撑。

##### (2) 绩效分析与评分

按照评价实施方案确定的评价指标、评价标准和评价方法，根据评价基础数据，对评价对象的绩效情况进行全面的定量、定性分析和量化评分。一是绩效评价指标分析，结合评价指标体系中决策、过程、产出、效益四个方面分别分析各指标的评价情况；二是对绩效目标实际完成情况进行量化、具体分析。完成绩效分析后运用既定的评价标准和评价方法，根据收集整理的数据和分析结果，对各项指标进行打分。根据各项指标权重，算出综合绩效分值，根据绩效得分，确定绩效等级。

##### (3) 综合评价

在对评价对象的绩效情况进行全面的定量、定性分析、量化评分的基础上，总结分析评价对象总体的绩效情况及相关经验与

做法，形成初步评价结论。并以事实为依据，认真梳理评价过程中发现的问题，剖析影响绩效的主要问题，分析产生问题的原因。针对存在的问题，总结教训，提出对策建议。

#### （4）撰写报告

项目组根据绩效评价的原理和玉溪市财政局的要求，提炼结论、撰写报告，并与市委组织部保持充分的沟通，确保每个观点均有理有据后，形成最终的绩效评价报告。

### 三、绩效评价结论

#### （一）绩效评价综合结论

玉溪市 2020 年市人才发展专项资金绩效评价得分 76.50 分，评价等级为“中”。一级指标具体得分情况详见下表 1。

表 1：绩效评价得分情况表

一级指标	指标分值	评价得分	得分率
决策	15	12.00	80.00%
过程	20	15.26	76.30%
产出	30	21.44	71.47%
效益	35	27.80	79.43%
合计	100	76.50	76.50%

通过项目的实施，增强了玉溪市人才吸引力，为玉溪市教育、医疗的发展吸纳了一批优秀人才。主要体现为玉溪师范学院通过引进 31 名博士，发表了多篇学术论文，提升了学院的教学水平，增强了学校知名度和人才吸引力，扩大了学校影响力；通过设立卫生行业专家工作站，方便市民看病问诊；以杨素波为代表的产

业人才，提升了企业发展后劲。但也存在各级对人才工作重视程度有待进一步提高，人才政策须进一步调整优化、引进人才有待进一步聚焦、绩效管理工作需要进一步提升等问题。

## （二）绩效目标实现情况

根据实地评价情况，设置的 9 个三级绩效指标，其中：拓宽招才引智渠道、服务对象满意度 3 个指标已完成，人才项目完成率、高层次人才队伍建设率等指标 6 个指标部分完成，具体如下表 2。

表 2：绩效指标完成情况表

绩效指标名称			指标值	指标实现情况	完成情况说明
一级指标	二级指标	三级指标			
产出	产出数量	人才项目完成率	100%	已完成	1. 高层次人才引进计划完成：①刚(柔)性引进第一至第六类高层次人才，2020 年计划完成 10 人且 2020 年累计完成 20 人，实际完成 33 人；②刚性和柔性引进的人才各类型涵盖 50%以上，即达到 4 种不同类型，实际完成 4 种类型；③引进高层次人才创新创业团队 1 个，实际完成 1 个；④搭建平台柔性引才引智，完成院士专家工作站和博士后科研工作站 4 个，实际完成 5 个；⑤搭建平台柔性引才引智，专家基层科研工作站和行业专家工作站 16 个，实际完成 34 个。 2. 其他人才引进计划完成：①完成兴玉产业领军人才 7 人，实际完成 6 人；②完成兴玉信息化及信息产业拔尖人才 5 人，实际完成 4 人；③完成兴玉技能大师 10 人，实际完成 10 人；④完成兴玉文化名家 5 人，实际完成 5 人；⑤完成兴玉教学名师 20 人，实际完成 20 人；⑥完成兴玉名医 20 人，实际完成 20 人；⑦完成兴玉优秀企业家 15 人，实际完成 6 人；⑧完成兴玉乡村振兴人才 15 人，实际完成 13 人；⑨完成举玉社工人才 5 人，实际完成 5 人；⑩年度各类人才合计完成 160 名（5 年 800 名），实际完成 182 名。
	产出	人才	100%	部分	

绩效指标名称			指标值	指标实现情况	完成情况说明
一级指标	二级指标	三级指标			
	质量	考核达标率		完成	溪师范学院引进人才协议书》进行考核达标；市卫健委制定《玉溪市卫生行业专家工作站管理实施细则（试行）》、《玉溪市卫生行业专家工作站考核指标》进行考核达标。
		高层次人才质量	≥10%	部分完成	1-3类高层次人才中，引进第二类人才一人，杨素波云南玉溪仙福钢铁（集团）有限公司，引进高层次人才总数为33人，高层次人才质量有待进一步提升。
效益	社会效益	拓宽招才引智渠道	5种以上	已完成	人才引进渠道有外部引进，内部培育，线上招聘，由其他单位调任，自行申报多种方式。
		“三个计划”实施对社会发展正面影响		部分完成	玉溪市中医医院共有4个工作站，玉溪市第三人民医院共有2个专家工作站，玉溪市第二人民医院共有2个专家工作站，均未产生绩效指标所设定的实质性科研成果。
	经济效益	“三个计划”实施对经济发展所带来的影响	促进	部分完成	①杨素波自2018年入职云南玉溪仙福钢铁集团有限公司后，公司向国家知识产权局专利局申报专利（实用新型和发明）保护72项，获得专利授权47项，其中：杨素波同志担任技术负责人的项目8项，公司完成研发投入54,225.33万元，研发投入占比由2017年0.49%上升到2020年的2.95%，对公司产生技术效果和经济效益直接间接经济效益8亿多元，大大增强公司的科研及运营能力。②无创办企业在主板、创业板、科创板成功上市。③通过对创新创业示范基地、农村实用人才创新创业项目、高原特色农业产业示范基地等项目奖励，激励元江县农业技术推广站、云南磨浆农业股份有限公司、玉溪嘉和生物技术有限公司、云南云秀花卉有限公司、云南江磷集团股份有限公司等生产创收，直接促进了玉溪市经济的发展。
	可持续影响	建立人才退出机制	建立健全	部分完成	（玉党人才〔2019〕2号）、（玉党人才〔2019〕3号）明确相应的监督管理要求，明确相应的退出机制。

绩效指标名称			指标值	指标实现情况	完成情况说明
一级指标	二级指标	三级指标			
		人才工作长效机制	建立健全	部分完成	后续考核制度健全人才制度保障人才工作开展；安排相应资金保障人才工作开展；配置相应的组织人员开展人才工作；玉溪市在全省首家实现了高层次人才的信息化管理，开发了管理软件，按年度动态更新入库专家信息；但未对各行业拟引进人才做出详细规划。
	满意度	服务对象满意度	≥90%	已完成	满意度 94.90%。

## 四、绩效评价情况分析

### （一）决策情况分析

决策部分满分为 15 分，此次绩效评价得分 12 分，得分率为 80%，具体分析如下：

#### 1. 项目立项

（1）立项依据充分性：2020 年市人才发展专项资金项目符合玉溪市“三个计划”若干意见政策要求；项目的实施有利于玉溪市人才的引进，对玉溪市社会、经济发展具有促进作用；项目的实施符合市人才工作领导小组的职能职责。

（2）立项程序规范性：年初由各项目主管部门按照《关于印发玉溪市“百人计划”引进专项实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕2 号）、《关于印发玉溪市“千人计划”9 个专项及高端人才培养激励实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕3 号）要求申报项目，项目立项程序规范。

#### 2. 绩效目标



(1) 绩效目标合理性：项目设置的绩效目标与玉溪市实际人才引进工作内容相关；预期产出效果与人才引进计划相互匹配。

(2) 绩效指标明确性：一是设置的产出数量指标设置过多。市委组织部根据申报的目绩效目标，细化分解为 16 个产出数量指标，用于评价人才引进工作产出情况；二是设置的社会效益指标不可衡量。例如：“人才数量、质量和人才密度、人才贡献率提升” $\geq 5\%$ ，因 2019 年未开展人才发展数据统计工作，无法对该指标进行明确量化考核。三是指标置设置不合理，目标数和实际完成数差异过大。例如：“兴玉英才计划”评选数量 $\geq 50$  人，实际评选 89 人；“百人计划”引进数量 $\geq 5$  人。

### 3. 资金投入

(1) 预算编制科学性：一是各项目主管部门虽然按照《关于印发玉溪市“百人计划”引进专项实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕2 号）、《关于印发玉溪市“千人计划”9 个专项及高端人才培养激励实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕3 号）文件要求的补助标准测算全部人才资金需求。二是预算确定的项目投资额或资金量与工作任务不匹配。例如：市委组织部部务会研究并与玉溪师范学院沟通对接，采取分期兑付玉溪师范学院引进的 31 名高层次人才购房补助经费 1,890.00 万元，2020 年先行兑付了 1,070.00 万元，剩余 820.00 万元未兑付。

(2) 资金分配合理性：在市人才工作领导小组办公室统筹、各项目专项主管单位具体对申报单位（人员）进行评审、公告后，

对补助专项资金分配时按照政策补助标准对资金进行分配。

## （二）过程情况分析

过程部分满分为 20 分，此次绩效评价得分 15.26 分，得分率为 76.30%，具体分析如下：

### 1. 资金管理

（1）资金到位率：2020 年市人才发展专项资金项目预算资金 3,000.00 万元，资金实际到位 2,990.56 万元，资金到位率 99.7%。

（2）预算执行率：项目实际到位资金 2,990.56 万元，实际使用资金 2,516.48 万元，结余资金 444.08 万元，预算执行率 85.15%。人才专项补助资金结余结转的主要原因是：①因疫情影响，市卫健委未邀请专家开展问诊工作，补助资金 258.74 万元未使用；②玉溪师范学院因内部财务报账管理要求补助资金 73.19 万元延迟至 2021 年发放；③玉溪市人民医院、玉溪市纪委监委、华宁县委组织、易门县委组织部、澄江县委组织部、玉溪师范学院、峨山县委组织部等部门因未能及时开展 2018 年人才工作致使 57.94 万元经费未使用。

（3）资金使用合规性：实地评价时对兑付资金进行检查，市委组织部人才科发起《报销凭证》后，经组织部办公室、组织部领导审批后，根据后附的《“三个计划”资金兑付确认表（单位）》，通过银行转账方式，将相应补助资金转入奖补单位（个人）开户银行账号户内。实地评价时抽取部分单位资金使用进行了检查，

未发现截留、挤占、挪用、虚列支出情况。

## 2. 组织实施

### (1) 管理制度健全性

玉溪市委、市政府以及市人才工作领导小组分别制定了玉溪市“三个计划”的若干意见，《玉溪市“百人计划”引进专项实施细则（试行）》、《玉溪市“千人计划”9个专项及高端人才培养激励实施细则（试行）》、《玉溪市高层次人才创新创业示范基地认定暂行办法》、《玉溪市基层人才对口培养计划实施办法（暂行）》、《玉溪市人才工作创新项目评选实施细则》、《市委联系专家服务管理办法》、《玉溪市人才工作领导小组关于做好市委联系专家分层分类联系工作的通知》等制度，基本满足规范指导人才工作的开展。

但制度的健全性存在一些不足。一是考核机制有待完善。除市委组织部、市卫生健康委、市人民医院引进的冯林森、新平县引进的杨素波开展后续评估工作外，其他单位机构未能建立相应事后评估机制。此外，玉溪师范学院虽根据市委组织部要求就刚性引进人才进行考核，但内容未涉及人才对玉溪市社会经济发展参与互动及贡献情况。二是部分行业主管部门人才退出措施不够细化。市人才工作领导小组印发《关于印发玉溪市“千人计划”9个专项及高端人才培养激励实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕3号），明确五项禁止行为，建立核实信息、认定情形、取消称号、退回经费等完善的人才退出机制。但部分人才引进部

门未能结合本行业人才工作实际需求，对行业人才退出工作措施进行细化。

(2) 制度执行有效性：市人才工作领导小组办公室按照（玉室字〔2018〕17号）、（玉组发〔2018〕7号）、（玉党人才〔2019〕2号）、（玉党人才〔2019〕3号）、（玉党人才〔2019〕4号）等制度的要求统筹开展人才引进工作，各项目专项主管单位具体实施项目申报、评审、公示、奖补及资金发放等制度得到执行。但也存在部分绩效管理制度不到位情形，未能按照《市委组织部预算绩效管理制度》要求，做细做实全过程绩效管理工作。

### （三）产出情况分析

产出部分满分为30分，此次绩效评价得分21.44分，得分为71.47%，具体分析如下：

#### 1. 产出数量

##### （1）高层次人才计划指标完成情况

①刚性引进第一至第六类高层次人才，2020年计划完成10人且2020年累计完成20人，实际完成32人，分别是玉溪师范学院引进的高层次人才：赵洋、陈莉莉、马宝玉、师伟、秦龙华、龙海雯、李红梅、余娇娇、周飞、王占娣、莫美仙、吴美华、巢凯翔、朱艺、于勇涛、娄灯吉、王奕骅、贾振立、王博源、邱文龙、张远、刘宪斌、胡金、焦德光、刘琼、章林、赵映蕊、赵晓东、高进波、杜坤省、王翱；玉溪市人民医院引进的高层次人才：冯林森。

②刚性和柔性引进的人才各类型计划涵盖 50%以上，即达到 4 种不同类型，实际完成 4 种，涵盖率 100%。

③计划引进高层次创新创业团队 1 个，实际完成 1 个，为北京英特——南京智水流域管理创新团队（玉溪市抚仙湖水务管理有限责任公司引进）。

④计划搭建平台柔性引才引智，完成院士专家工作站和博士后科研工作站 4 个，实际完成 5 个，分别是：王福科专家工作站（元江县人民医院）、钱传云专家工作站（峨山县人民医院）、王建龙专家工作站（云南福慧科技股份有限公司）、邓明华专家工作站（通海县经济作物工作站、袁理春专家工作站（云南海洋药业有限公司）。

⑤搭计划建平台柔性引才引智，专家基层科研工作站和行业专家工作站 16 个，实际完成 34 个，分别是：钱传云、袁理春、王福科、王建龙、邓明华、陈勇彬专家科研工作站、罗雄剑专家科研工作站、钱传云专家科研工作站、许汪斌专家科研工作站、李燕专家科研工作站、阮标专家科研工作站、戴路明专家科研工作站、王剑松专家科研工作站、孟照辉专家科研工作站、秦国政专家科研工作站、程若川专家科研工作站、朱勉生专家科研工作站、杨红英专家科研工作站、李文辉专家科研工作站、姚黎清专家科研工作站、马莎专家科研工作站、丁燕生专家科研工作站、王海燕专家科研工作站、刘娟专家科研工作站、许彪专家科研工作站、何渝煦专家科研工作站、程宇琪专家科研工作站、杨建中

专家科研工作站、史源专家科研工作站、张云辉专家科研工作站、南琼专家科研工作站、魏向群专家科研工作站、楚天舒专家科研工作站、胡竹林专家科研工作站。

## (2) 其他计划指标完成情况

①计划完成兴玉产业领军人才 7 人，实际完成 6 人，分别是：马兴良、张军云、张体富、杨有田、潘春雷、杨成云。

②计划完成兴玉信息化及信息产业拔尖人才 5 人，实际完成 4 人，分别是：李顺祥、范茂彦、赵增佳、郭涛。

③计划完兴兴玉技能大师 10 人，实际完成 10 人，分别是：汪海涛、李忠良、赵强、缪沅振、罗秉俊、钱红华、邓红锦、钱映花、史来星、车稳平。

④计划完成兴玉文化名家 5 人，实际完成 5 人，分别是：刘斌（玉溪滇剧传承保护展演中心）、李勇坤（玉溪广播电视台）、李小兵（玉溪师范学院）、许海峰（玉溪师范学院）、赵永胜（玉溪师范学院）。

⑤计划完成兴玉教学名师 20 人，实际完成 20 人，分别是：段小华、张国林、杨盛兵、周忠华、白金荣、曾建慧、王发林、范谷芬、杨琼英、朱春贤、张华俊、陈继清、郭品金、马玉超、毛真珍、梁肖青、余贞凯、安镇宙。

⑥计划完成兴玉名医 20 人，实际完成 20 人，分别是：吴强、王孝艳、周红坚、李晓松、丘红梅、张金恩、徐欣、朱雁鸿、董建平、刘琼、魏青、胡艳萍、杜玉萍、王继华、张锦虹、祁跃明、

林伟、季红燕。

⑦计划完成兴玉优秀企业家 15 人，实际完成 6 人，分别是：宋子波、邢志华、李剑锋、李枝官、冯海滨、张杰。

⑧计划完成兴玉乡村振兴人才 15 人，实际完成 13 人，分别是黄莲英、刘庆荣、段金辉、杨家秀、王春勇、普金安、杨文昌、刀向梅、周阿文、罗映秋、吴志林、魏建宏、陈亮新。

⑨计划完成兴玉社工人才 5 人，实际完成 5 人，分别是陈云海（玉溪市义工联合会）、杨鸿（通海县心理协会）、邱国成（玉溪师范学院）、马晖（玉溪师范学院）、马春花（玉溪市社会福利服务中心）。

⑩年度各类人才合计完成 160 名（5 年 800 名），完成 182 名。

## 2. 产出质量

（1）人才考核达标率：一是玉溪师范学院按照市委组织部《关于开展玉溪市 2019、2020 年度“高层次人才引进计划”刚性引进人才实施情况评估的通知》要求开展人才考核工作。民主评议阶段由学院（部门）组织评议，采用《玉溪市“高层次人才引进计划”刚性引进人才评估民主评议表》进行评价，量化评分阶段采用学校组建评估专家组集中评估的方式进行，最终评定引入人才等级，部分考核不达标人员，经整改后再次评估全部达标。二是市卫生健康委员会依据《玉溪市卫生行业专家工作站管理实施细则（试行）》（玉卫计发〔2018〕204 号）的要求开展专家工

作站考评工作，具体考核时使用《玉溪市卫生行业专家工作站指标考核自评统计表》，从行风建设、工作站基础建设情况、工作站团对建设情况、工作站主要工作内容实施情况等方面进行量化评价。

除玉溪师范学院、市卫健委专家工作站、市人民医院对刚性引进冯林森、新平县对刚性引进杨素波进行考核外，其他单位部门未能针对人才补助经费使用制定相应的考核制度标准，也未开展相应的考核工作。

（2）高层次人才质量：在一至三类高层次人才中，仅引进第二类人才云南玉溪仙福钢铁（集团）有限公司杨素波 1 人，一至六类高层次人才引进 33 人，高层次人才质量优待进一步提升。此外，2018 年、2019 年主要是引进是学术性人才，主要从事科研教育工作，未结合玉溪产业发展需求引入相应的产业技术人才，人才结构存在不合理。

#### （四）效果情况分析

效益部分满分为 35 分，此次绩效评价得分 27.80 分，得分率为 79.43%，具体分析如下：

##### 1. 社会和经济效益

（1）拓宽招才引智渠道：2020 年市人才发展专项资金项目人才引进渠道有外部引进，内部培育，线上招聘，由其他单位调任，自行申报等多种方式。

（2）项目实施对社会发展正面影响：



### ①人才引进成效方面

通过项目的实施,增强了玉溪市人才吸引力,为玉溪市经济、教育、医疗的发展吸纳了一批优秀人才。依据《中国城市人才吸引力排名:2021》报告,2020年最具人才吸引力城市100强榜玉溪市排名第87位,人才吸引力指数25.5。

图表:2020年最具人才吸引力城市100强

排序	城市	人才吸引力指数	排序	城市	人才吸引力指数	排序	城市	人才吸引力指数	排序	城市	人才吸引力指数
1	北京	100.0	26	常州	39.4	51	包头	30.3	76	柳州	26.1
2	杭州	99.2	27	温州	39.2	52	衢州	30.2	77	莆田	26.0
3	上海	98.6	28	金华	37.9	53	太原	30.1	78	秦皇岛	25.9
4	深圳	89.9	29	湖州	37.6	54	马鞍山	30.1	79	湘潭	25.9
5	广州	87.0	30	台州	37.5	55	株洲	30.1	80	淮安	25.8
6	南京	69.5	31	中山	37.0	56	呼伦贝尔	29.8	81	盐城	25.7
7	苏州	63.1	32	福州	36.9	57	海口	29.7	82	大庆	25.7
8	成都	61.2	33	昆明	36.9	58	唐山	29.7	83	眉山	25.6
9	宁波	59.7	34	舟山	35.7	59	南宁	29.6	84	宜昌	25.6
10	长沙	55.8	35	南通	35.6	60	淄博	29.6	85	新余	25.6
11	武汉	53.7	36	石家庄	35.0	61	丽水	29.1	86	宣城	25.5
12	无锡	53.1	37	烟台	35.0	62	芜湖	28.9	87	玉溪	25.5
13	青岛	53.1	38	南昌	34.3	63	三亚	28.7	88	绵阳	25.4
14	佛山	52.9	39	扬州	33.9	64	克拉玛依	28.5	89	德阳	25.3
15	重庆	52.6	40	大连	33.6	65	呼和浩特	28.1	90	景德镇	25.2
16	济南	52.2	41	镇江	33.3	66	乌海	27.7	91	营口	25.2
17	厦门	51.6	42	沈阳	32.7	67	潍坊	27.5	92	铜陵	25.2
18	西安	50.9	43	威海	32.4	68	自贡	27.4	93	宜宾	25.0
19	郑州	49.0	44	贵阳	32.0	69	拉萨	27.2	94	日照	24.8
20	天津	47.3	45	惠州	31.9	70	江门	27.0	95	泸州	24.8
21	珠海	45.6	46	乌鲁木齐	31.8	71	洛阳	27.0	96	漳州	24.8
22	嘉兴	42.5	47	东营	31.5	72	临沂	26.9	97	内江	24.7
23	东莞	42.3	48	泉州	30.9	73	徐州	26.8	98	龙岩	24.6
24	绍兴	40.6	49	泰州	30.6	74	银川	26.6	99	保定	24.6
25	合肥	40.5	50	鄂尔多斯	30.4	75	盘锦	26.5	100	贵阳	24.5

资料来源:智联招聘,泽平宏观

a. 教学和指导学生方面:玉溪师范学院引进的31名博士主要岗位是教学科研岗,承担学院60门以上的教学课程,指导学生发表SCI论文1篇,指导学生参加国家级和省级项目8项以上,共获得全国性比赛奖励9项以上。

b. 科研方面:31名博士自入校来以第一作者或通讯作者身份共发表SCI收录文章19篇,累计影响因子63.573;以第一作者身份发表2篇CSSCI;共以第一作者或通讯作者身份发表核心

期刊 5 篇；共以第一作者身份出版专著 3 本；共以第一完成人的身份获批专利 11 项。此外，31 名博士自入校来共获批主持省级以上项目 32 项，其中：国家自然科学基金项目 5 项，省级科技厅、教育厅等项目 27 项，累计科研经费 305 万（不含人才参与完成项目和横向项目，不含市级项目）。

## ②人才引进不足方面

部分项目实质科研成果不明显。例如：玉溪市卫生健康委员会 2019 年共引进卫生行业专家工作站 29 个，新建市级专家基层科研工作站 5 个，玉溪市中医医院共有 4 个工作站，玉溪市第三人民医院共有 2 个专家工作站，玉溪市第二人民医院共有 2 个专家工作站。上述专家工作站进一步带动且提升了所在单位的工作质量和技术水平，开展门诊时，受到了当地群众的欢迎，有效解决了百姓看病难问题，因工作站因管理机制及工作特点，实质性科研成果产出不明显。

## （3）项目实施对经济发展所带来的影响

①通过杨素波的引进，使得云南玉溪仙福钢铁集团有限公司申报专利（实用新型和发明）保护 72 项，获得专利授权 47 项，公司完成研发投入 54,225.33 万元，研发投入占比由 2017 年 0.49% 上升到 2020 年的 2.95%，对公司产生技术成果和经济效益约 8 亿多元，增强公司的科研及运营能力。除引进的第二类人才杨素波 1 人外，其他引进 32 个高层次人才主要是教育和卫生领域，对经济效益的带动不明显。②通过对创新创业示范基地、农

村实用人才创新创业项目、高原特色农业产业示范基地等项目奖励，激励元江县农业技术推广站、云南磨浆农业股份有限公司、玉溪嘉和生物技术有限公司、云南云秀花卉有限公司、云南江磷集团股份有限公司等生产创收，直接促进了玉溪市经济的发展。

## 2. 可持续影响

(1) 建立人才退出机制：《玉溪市人才工作领导小组关于印发玉溪市“百人计划”引进专项实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕2号）、《关于印发玉溪市“千人计划”9个专项及高端人才培养激励实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕3号）中明确了退出机制，对不符合要求的人员经核实，报市人才工作领导小组同意，取消相应的激励，并原渠道全额或部分缴回财政支持经费。对弄虚作假骗取经费、违反职业道德，不诚实守信的，纳入诚信体系记录，终身不得申报玉溪市人才项目，情节严重、造成恶劣影响的，由相关部门按规定追究责任。但部分人才引进单位未能依据市委组织部的人才监督管理及退出机制，设立适合自身人才工作的人才退出细则及办法。

### (2) 人才工作长效机制：

从成效方面来说，一是全市建立相应人才工作政策，出台评审细则，从政策制度上保障项目的实施；二是玉溪市政府依据人才引进情况，给予相应的人才引进补助资金，从资金层面保障人才工作开展；三是各个项目主管单位配备相应工作人员，从组织人员上保障人才引进、人才评审等工作的开展；四是玉溪在全省

首家实现了高层次人才的信息化管理，开发了应用管理软件，按年度动态更新入库专家信息。

从不足方面来说，未对各行业拟引进人才做出详细规划，包括数量、结构、行业、素质、学历、技能、科研成果等。

### 3. 满意度

本次绩效评价发放的调查问卷主要针对“高层次人才”引进培养项目。调查时通过问卷星向相关单位的受益人员、管理人员、服务人员进行发放，并严格控制管理和服务人员的发放数量。本次共发放调查问卷 157 份，实际回收问卷 157 份，有效问卷 149 份，无效问卷 8 份，项目最终满意度为 94.90%。

## 五、项目实施成效

通过玉溪市人才专项资金项目的实施，2018 年、2019 年引进及补助人才主要成果如下：①“百人计划”专项刚性引进高层次人才 33 人，“万人计划”专项市属单位在职干部专业化学历教育项目 11 人，“百人计划”柔性引进高层次人才创新创业团队 1 个，“百人计划”建立市级专家基层科研工作站 10 个，“百人计划”建立省级专家基层科研工作站、省级博士后科研工作站 1 个；②奖补“千人计划”兴玉文化名家 5 人，“千人计划”兴玉教学名师 18 人，“千人计划”兴玉社工人才 5 人，“千人计划”兴玉技能大师 10 人，“千人计划”获得市级以上技能竞赛前三名 25 人，“千人计划”农村实用人才创新创业项目 5 人，“千人计划”高原特色农业产业示范基地 5 个，“千人计划”兴玉产业领军人才 6 人，“千

人计划”支持总部经济企业培养经营管理人才 1 人，“千人计划”兴玉信息化及信息产业拔尖人才 3 人，“千人计划”兴玉优秀企业家 6 人，“千人计划”兴玉名医 18 人。③奖补“万人计划”非公经济组织和社会组织人员取得中职以上专业技术职称项目 48 人。④新建市专家服务基地 1 个，市高层次人才服务基地 1 个，建立玉溪高原特色农业产业示范基地 5 个，玉溪市农村实用人才创新创业项目 5 个，人才工作创新项目 5 个，支持总部经济企业培养经营管理人才项目入选 1 个。

通过实施各项人才项目，不断加强党对人才的政治引领和政治吸纳，牢固树立人才引领发展战略地位，加快实施人才强市战略，激发各类人才服务创新驱动，以更加务实和开放的政策广聚八方英才，奋力推进国家创新型城市建设，为玉溪率先全面建成小康社会提供强有力的人才支撑和智力支持。

## 六、主要经验及做法

作为玉溪市人才工作的统筹协调部门，市委组织部创新工作方式，细化申报程序、引入决策投票、确保过程公平透明，为项目深入细致推进打下坚实基础。

### （一）创新项目申报工作

根据项目工作实际开展，制定并印发《玉溪市人才工作创新项目评选实施细则（试行）》，经各县区和各部门推荐申报，对申报相关材料提出明确要求，细化申报程序。2019 年玉溪市人才工作创新项目全市共有 11 家单位上报 20 项人才工作创新项目，经

过筛选确定 17 个项目进入现场评审环节，申报项目覆盖范围广，涉及行业较多，充分调动了各单位创新创业积极性。

## （二）创新项目现场评审工作

各部门完成初审后，开展专家评审会，多层面选择评委。评审会共 9 位评委，包括组织、人事评委（2 人）、领导小组成员单位评委（4 人）、县区评委（3 人）和监督人员（1 人）。以一人一票的方式，投票选取确定项目。在评选现场管理上，事先确定答辩顺序，按顺序进行答辩，专家评委根据项目展示和作答情况参考《人才工作创新项目评分指标参考表》进行打分。评分指标参考表细化了各项目的评分标准和权重。评分标准由六个指标组成，分别是依据与基础（10 分）、实施意义（20 分）、项目目标（10 分）、项目内容（30 分）、实施步骤与进度安排（20 分）、经费安排（10 分）。

## （三）创新项目认定工作

评委按照《第一批人才工作创新项目评分表》确定分值后，由工作人员对各项目得分情况进行统计并排序，根据评分排序情况，再由专家评委组开展讨论，集体实名投票表决，产生第一类、第二类、第三类候选项目名单，且原则上每批评选不超过 10 个项目，无符合条件的可空缺。经各项目专项主管单位党组（党委）会议研究，报市人才工作领导小组审定同意，最终认定人才工作创新项目，并进行公示公告。第一批玉溪市人才工作创新项目先行先试，涉及到各行各业，结果运用方面成效显著，引导和推动

了全市人才工作创新发展。

## 七、存在问题及原因分析

### （一）人才工作的重视程度有待提高，制度须进一步完善

一是部分县区和行业主管部门对人才工作主动性不足、积极性不高，人才工作落细落实不到位，在结合本地区本单位实际梳理人才需求、制定人才引进计划上还有不足。二是考核机制有待完善。除市委组织部、市卫生健康委、市人民医院引进的冯林森、新平县引进的杨素波开展后续评估工作外，其他单位机构未能建立相应事后评估机制。此外，玉溪师范学院虽根据市委组织部要求就刚性引进人才进行考核，但内容未涉及人才对玉溪市社会经济发展参与互动及贡献情况。三是部分行业主管部门人才退出措施不够细化。市人才工作领导小组印发《关于印发玉溪市“千人计划”9个专项及高端人才培养激励实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕3号），明确五项禁止行为，建立核实信息、认定情形、取消称号、退回经费等完善的人才退出机制。但部分人才引进部门未能结合本行业人才工作实际需求，对行业人才退出工作措施进行细化。

### （二）部分补助、奖励政策需要调整优化

通过对玉溪市“三个计划”进行分析，该政策计划用5年时间，分类引进百名高层次创新创业人才和团队，培养千名重点产业拔尖人才，储备万名急需紧缺转化人才，但近年来玉溪市人才工作实施过程中存在以下问题：一是补助方式方法需要进一步优

化。目前采用的补助方式方法均采用货币资金形式一次性支付，补助资金未与考核挂钩，尤其对刚性引进人才未能有效发挥补助资金的激励作用。二是部分政策宣传力度有待加强。在宣传玉溪市“三个计划”相关政策时，渠道和方式方法不够全面，非玉溪籍高校毕业生对玉溪本地引进人才奖励政策具体内容知晓度不高。

### （三）引进的高层次人才结构有待进一步优化

玉溪市 2018 年、2019 年引进一至六类高层次人才 33 人，分别是：云南玉溪仙福钢铁（集团）有限公司杨素波、玉溪市人民医院冯林森，以及玉溪师范学院 31 名博士，分别给予补助资金 180 万元、30 万元、1,175 万元。从质量上看，玉溪市引入 1 人二类人才，1 人四类人才、30 人五类人才，1 人六类人才，引进的高层次人才中一至三类人才占全部引进高层次人才总数的 3.03%；从结构上看，除杨素波 1 人属于钢铁产业方面的人才外，其他的 31 人玉溪师范学院博士和市人民医院冯林森主要属于教育和医疗领域人才，存在引入的高层次人才过于集中在教育领域，不能较好的满足玉溪市现代产业发展所要求。

### （四）绩效管理工作需要进一步提升

一是绩效管理有待加强。市人才工作领导小组办公室在项目绩效管理过程中主要注重人才评审和资金兑付工作，未全面落实《市委组织部预算绩效管理制度》的要求，全过程绩效管理不到位。二是绩效指标未能涵盖全部“三个计划”考核内容，



部分指标设计过于保守、前瞻性不强，实际工作情况超出指标值较多。例如：“兴玉英才计划”评选数量 $\geq 50$ 人，实际评选89人；“百人计划”引进数量 $\geq 5$ 人，实际引进33人。三是绩效自评与第三方中介公司评价差异大。本项目绩效自评得分98.97分，评级等级为“优”，经第三方中介机构评价后项目得分76.50分，评价等级为“中”，主要是绩效自评注重对资金拨付使用情况和社会效益进行评估，对项目实施带来的直接经济收入关注不够，反映存在问题不够客观全面。

## 八、建议

### （一）高度重视人才工作，完善人才考核及退出机制

一是各个县区及行业主管部门要切实将人才工作落到实处，做好本部门人才需求规划，加大人才政策的宣传力度，提升软硬件设施设备，优化人才工作生活氛围。二是建立“玉溪籍在外精英人才”信息库，定期举办玉溪同胞联谊会，用乡情、亲情凝集玉溪籍在外精英人才，到玉开展智力支持。三是细化人才考核机制。在市人才工作领导小组统一领导下，各个人才引进单位为具体考核单位，以人才引进时签订的合同条款为基础，进一步完善相关考核制度，在设置考核标准时考虑高层次人才在玉溪社会经济发展中的参与情况（例如：“百名专家扶百村”、社会公益、学术论坛、公益培训等）及其科研成果优先在玉溪市转化运用情况，建立科学、公正、开放、透明的人才考核机制。四是健全退出机制。各人才引进单位应建立人才诚信机制以及退出机制，对申请

人在政治素质、思想道德以及过往学术、业绩上弄虚作假、研究成果不过关、不达标等情形，依据情节严重程度实行包括但不限于追回奖励、补助、予以辞退、甚至追究法律责任的惩罚措施。

## （二）适时修订完善人才补助政策

一是在执行（玉室字〔2018〕17号）的同时，依据中央、省委人才工作的新要求和玉溪市实际人才工作实际需求，进一步补充完善人才政策，确保玉溪市“十四五”人才工作有序推进；二是对人才专项资金的补助范围、补助标准适时进行调整。如：对玉溪社会经济发展具有重大推动作用的团队或个人，提高奖励标准，增加对其的吸引力，对于一般人员的考证、租房补助、普通院校和专科院校毕业回玉溪就业奖励适当减少或者取消，以便实现有限财政资金投入，边际效益最大化的目的；三是根据补助对象及考核结果不同，采用货币方式一次性支付或者与考核结果挂钩分期支付方式、非货币资金方式（如：人才住房、户籍、医疗、子女教育、公共设施等方面给予政策倾斜），以凸显对人才的吸引力。

## （三）结合玉溪市资源禀赋，着重高质量团队或个人的引进

充分考虑玉溪市资源禀赋及比较优势，各行业部门要结合玉溪市“十四五”规划，围绕经济社会发展总体思路及构建现代产业体系的发展需求，结合行业中长期发展规划，认真调研分析行业人才现状，坚持培引结合，大力培养引进一批适应城市发展的实际需要，对玉溪市关键产业、关键领域起到重要作用的战略科

研人才、科技领军人才、青年科技人才、学科技术带头人、高水平创新团队和高层次管理人员，让高质量团队或个人起到“火车头”带动作用，同时要建立留住人才的长效机制，实现促进玉溪社会、经济、科研、技术等长足发展的最终目标。

#### （四）加强预算绩效管理工作

一是严格执行中央、省和市全面实施预算绩效管理的相关要求，做好事前编制绩效目标、事中绩效运行监控和评价、事后结果运用和绩效考核的全过程管理工作。通过绩效管理及时发现政策执行中存在的问题，针对问题采取相应的改进措施、完善政策，确保预期绩效目标的实现，让有限的财政资金发挥更大的效益；二是提高年初绩效目标编制质量，制定科学、合理的绩效目标，并对项目阶段性目标进行细化分解，从绩效角度引导和推进项目实施。在编制绩效目标申报表时，确保绩效指标能充分支撑绩效目标的实现，注意所细化分解的绩效指标是否清晰和可衡量。

### 九、其他需说明的情况

无。

- 附件：1. 绩效目标表
2. 绩效评价指标体系及评分表
3. 抽样点资金使用情况表
4. 抽样点发现问题汇总表

5. 调查问卷结果汇总表
6. 评价相关数据信息表
7. 绩效自评报告
8. 绩效评价报告意见反馈表（部门）
9. 绩效评价报告意见反馈采纳情况表（部门）
10. 绩效评价报告意见反馈表（科室）
11. 绩效评价报告意见反馈采纳情况表（科室）
12. 绩效评价主要依据文件

  
云南明博会计师事务所  
(普通合伙)  
二零二一年十一月三十日

玉溪市 2020 年市人才发展专项资金

绩效评价报告附件

## 绩效评价绩效目标表

(2020年度)

项目名称：玉溪市2020年市人才发展专项资金

年度目标			<p>根据2019年项目评审情况，按时兑现玉溪市“百人计划”刚性引进人才及刚性引进人才部门工作经费，并对经费管理使用做好监督管理。根据2019年项目评审情况，按时兑现符合市属单位在职干部专业化学历认定条件人选奖励，并对经费使用做好监督管理。根据相关文件要求，第二批高层次人才创新创业示范基地项目应于2018年评审，但因工实际，延至2019年评审。根据项目评审情况，按时兑现第二批高层次人才创新创业示范基地项目补助经费，并对经费使用做好监督管理。根据相关文件要求，第一批人才工作创新项目应于2018年评审，但因工作实际，延至2019年评审。根据项目评审情况，按时兑现第一批人才工作创新项目补助经费，并对经费使用做好监督管理。根据项目评审情况，按时兑现第二批人才工作创新项目补助经费，并对经费使用做好监督管理。根据市级基层人才对口培养市实际选派情况，按时兑现2019年第九批市级基层人才对口培养经费，并对经费使用做好监督管理。根据市委联系专家分层分类联系情况，按时兑现2019年市委联系专家联系服务工作经费，并对经费使用做好监督管理。根据市委联系专家分层分类联系情况，按时兑现2020年市委联系专家联系服务工作经费，并对经费使用做好监督管理。举办2020年高层次人才研修班，拟组织市委联系专家代表150人参加研修，进一步加强对高层次专家的政治引领，深化国情省情市情认识，增强创新创业激情，引领全市广大人才为玉溪市社会经济发展做出应有贡献。市委组织部代市委、市政府每年交替组织1次全体市委联系专家体检、1次市委联系专家代表休养。2020年，需组织市委联系专家体检。目前，我市有市委联系专家190名，2020年拟组织190名市委联系专家体检，体检费用按照1400元/人的标准，预计需26.6万元。</p>		
绩效指标			指标值	指标说明	指标设定依据及指标值数据来源
一级指标	二级指标	三级指标			
产出指标	数量指标	建立市级人力资源产业园数量	1个	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	根据《关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见》（玉室字〔2018〕17号）文件要求，建设市级人力资源服务产业园。2019年持续推进云南滇中人力资源服务产业园建设工作。
		社工和非公经济技能后备人才补助数量	≥200人	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	补助统计和财务拨款记录
		人才工作创新项目评选数量	10个	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	根据《玉溪市人才工作创新项目评选实施细则（试行）》（玉组发〔2018〕7号），人才工作创新项目评选在市人才工作领导小组领导下，由市委组织部负责实施；每年组织一次，原则上每次评选不超过10个项目，无符合条件的空缺。2019年评选出项目10个。

绩效指标			指标值	指标说明	指标设定依据及指标值数据来源
一级指标	二级指标	三级指标			
		基层人才对口培养数量	≥100人	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	根据《玉溪市基层人才对口培养计划实施细则（试行）》（玉党人才〔2019〕4号），2019年开展基层人才对口培养实施计划，因基层对口人才紧缺，2019年共培养81人，其中省级人才对口培养15人、市级基层人才对口培养72人。虽然数量未达到100人，到工作成效较好，此指标建议为完成。
产出指标	数量指标	建立全域柔性引才基地数量	5个	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	2019年新建市专家服务基地1个、市高层次人才服务基地1个，截止目前，全市共建立柔性引进高层次人才基地9个，基本满足了我市柔性引才需求。
		重点实验室和技术中心创建数量	≥10个	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	2019年，认定市级重点实验室、工程技术研究中心5个。建成国家企业技术中心2个，省级工程技术研究中心8个。
		“兴玉英才计划”评选数量	≥50人	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	2019年“兴玉英才计划”共评选89人。
		高层次人才创新创业示范基地评选数量	≥6个	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	2019年共评选出第二批高层次人才创新创业基地6个。
		总部经济企业管理人员奖励数量	≥10人	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	奖励统计和财务拨款记录
		高原特色农业产业化示范基地评选数量	≥5个	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	2019年共评选出高原特色农业产业化示范基地5个。
		农村实用人才创新创业项目评选数量	≥5个	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	2019年共评选出农村实用人才创新创业项目5个。
		组织人才体检次数	≥1次	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	根据《关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见》（玉室字〔2018〕17号）、《市委联系专家服务管理办法》（玉室字〔2018〕25号），每年交替组织人才体检次数或组织人才休假次数，2020年按要求组织了专家体检1次。

绩效指标			指标值	指标说明	指标设定依据及指标值数据来源
一级指标	二级指标	三级指标			
		产业技能竞赛开展次数	≥1次	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	2019年，共组织开展了玉溪市第五届家政服务行业技能大赛和玉溪市邮政业快递业务员职业技能竞赛。（获得市级以上技能大赛前三名的技能人才项目中显示）
		“百人计划”引进数量	≥5人	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	2019年，刚性引进高层次人才33人。
产出指标	数量指标	干部人才队伍教育培训数量	300人	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	每年开展干部人才队伍培训教育均超过300人。
		按时完成率	≥1	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	2019年按时完成了各项工作任务。
效益指标	社会效益指标	人才数量、质量和人才密度、人才贡献率提升	≥5%	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	2019年未开展人才发展主要指标统计，但根据2020年玉溪市人才发展主要指标统计预估值（正式统计值尚未印发）显示，2020年我市人才数量、质量和人才密度、人才贡献率均有所提升。
	服务对象满意度	人才工作满意度调查结果	≥90%	按照省市人才工作领导小组及其办公室文件要求落实，相关工作将接受上级检查。	从平时调研结果分析，我市人才工作满意度较高。



附件1-2

## 绩效评价绩效目标表 (2020年度)

项目名称：玉溪市2020年市人才发展专项资金

年度目标			为贯彻落实玉溪市市委、市政府制定的《中共玉溪市委办公室 玉溪市人民政府办公室印发〈关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见〉的通知》（玉室字〔2018〕17号）人才政策，市委组织部对2018年、2019年所引进的高层次人才、高层次人才创新创业示范基地、人才工作创新项目、兴玉教学名师、兴玉文化名家、兴玉社工人才、兴玉技能大师、兴玉乡村振兴人才、高原特色农业产业示范基地、兴玉优秀企业家、兴玉名医、卫生行业专家科研工作站等符合政策要求的组织及个人，经评审认定公示无异议之后给予相应的专项奖补资金。		
绩效指标			指标值	指标说明	指标设定依据及指标值数据来源
一级指标	二级指标	三级指标			
产出	产出数量	人才项目完成率	①刚性引进第一至第六类高层次人才，2020年完成10人且2020年累计完成20人。 ②柔性引进第一至第六类高层次人才，2020年完成10人且到2020年底累计完成20人； 或刚性与柔性引进，合计引进人才，2020年完成20人到2020年底累计完成40人。 ③刚性和柔性引进的人才各类型涵盖50%以上，即达到4种不同类型； ④引进高层次人才创新创业团队； ⑤搭建平台柔性引才引智，完成院士专家工作站和博士后科研工作站4个； ⑥搭建平台柔性引才引智，专家基层科研工作站和行业专家工作站16个。 ⑦完成兴玉产业领军人才7人； ⑧完成兴玉信息化及信息产业拔尖人才5人； ⑨完成兴玉技能大师10人； ⑩完成兴玉文化名家5人； ⑪完成兴玉教学名师20人； ⑫完成兴玉名医20人； ⑬完成兴玉优秀企业家15人； ⑭完成兴玉乡村振兴人才15人； ⑮完成兴玉社工人才5人； ⑯年度各类人才合计完成160名（5年800名）；	“高层次人才引进”项目\其他层次人才引进项目实施的实际完成数与计划完成数的比率，用以反映和考核项目产出数量目标的实现程度。	人才档案、实施方案、业务台账等
		人才考核达标率	100%	“高层次人才引进”项目，与人才签订合同时，是否有明确的考核要求或条件，并有相应的约束机制；是否坚持按标准进行考核；	人才档案、实施方案、业务台账等
	产出质量	高层次人才质量	≥10%	“高层次人才引进”项目引进的高层次人才数量及高层次人才工作的质量。	人才引进相关台账资料

绩效指标			指标值	指标说明	指标设定依据及指标值数据来源
一级指标	二级指标	三级指标			
效益	社会效益	拓宽招才引智渠道	5种以上的线上线下载渠道	坚持引才与引智融会贯通，拓宽人才引进渠道，不断增加人才总量。	用人单位相关制度文件，人才培养方案，培训资料，人才评审资料，定期考核资料，年终报告等。
		“三个计划”实施对社会发展正面影响		“高层次人才引进”实施对社会发展所带来的正面的直接或间接影响情况 有个10项目（如学院申请硕士点算一个项目）至少在云南省领先，或科技项目在云南省表彰、发明专利、奖励（或达到相应的高端人才培养激励实施细则的相应标准）；或在SCI（科学引文索引）、SSCI（社会科学引文索引）、CSSCI（中文社会科学引文索引）等各学科领域国际顶级学术刊物上发表高水平论文；	相关协议、工作材料、报表、财务凭证
	经济效益	“三个计划”实施对经济发展所带来的影响		“高层次人才引进”项目引进人才，进入玉溪市重点产业所占比重。“高层次人才引进”项目实施对经济发展所带来的直接或间接影响。	用人单位相关制度文件，人才激励制度文件，人才选拔制度资料等。
	可持续影响	建立人才退出机制	建立	建立以定期的绩效考核为基础的人才退出机制。	用人单位相关制度文件，人才引进协议，人才评审资料，定期考核资料，年终报告等。
		人才工作长效机制	建立	考察人才工作在未来时间内相应的制度保障、资金保障、人员保障。	相关考核管理办法、人才工作总结及工作计划，相关数据报表等。
	满意度	服务对象满意度	≥90%	用于反映和考核受益对象对市人才发展专项资金项目满意度情况。	调查问卷等

## 玉溪市2020年市人才发展专项资金绩效评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	指标分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	扣分原因及备注
决策 (15分)	项目立项 (5分)	立项依据充分性 (2分)	2	项目立项依据是否符合国家、中央、省委省政府、市委市政府的相关规定,用以反映和考核项目申报依据的充分性。	评价要点: 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。	①项目按照程序申请设立,得0.5分,否则不得分; ②审批文件、材料符合相关要求,得0.5分,否则不得分; 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,否则不得分。	2	
		立项程序规范性 (3分)	3	项目立项程序是否符合相关要求,用以反映和考核项目申报的规范性。	评价要点: ①项目是否按照规定的程序申请设立; ②审批文件、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、绩效评估、集体决策。	①项目按照程序申请设立,得1分; ②审批文件、材料符合相关要求,得1分; ③事前已经过必要的决策环节,得1分。 上述评价内容每符合一项得到该项对应分值,否则不得分。	3	
	绩效目标 (5分)	绩效目标合理性 (2分)	2	项目所设定的绩效目标依据是否充分,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: (如未设定预算绩效目标,也可考核其他工作任务目标) 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项目预期产出效益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资额或资金量相匹配。	①项目有绩效目标,得0.2分; ②项目绩效目标与实际工作内容具有相关性,得0.6分; ③项目预期产出效益和效果符合正常的业绩水平,得0.6分; ④目标与预算确定的项目投资额或资金量相匹配,得0.6分。	2	
		绩效指标明确性 (3分)	3	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细化情况。	评价要点: ①是否将项目绩效目标细化分解为具体的绩效指标; ②是否通过清晰、可衡量的指标值予以体现; ③是否与项目目标任务数或计划数相对应。	①已将项目绩效目标细化分解为具体的绩效指标,得1分,否则不得分; ②指标已通过清晰、可衡量的指标值予以体现,得1分,否则不得分; ③指标与项目目标任务数或计划数相对应,得1分,否则不得分;	1	①社会效益指标不可衡量。例如:社会效益指标“人才数量、质量和人才密度、人才贡献率提升” $\geq 5\%$ ,因2019年未开展人才发展数据统计工作,无法对该指标进行明确量化考核。扣1分。 ②指标与项目目标任务数或计划数不相对应。例如:“兴玉英才计划”评选数量 $\geq 50$ 人,实际评选89人;“百人计划”引进数量 $\geq 5$ 人,实际引进31人。扣1分。
	资金投入 (5分)	预算编制科学性 (3分)	3	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。	评价要点: ①预算编制是否经过科学论证; ②预算内容与项目内容是否匹配; ③预算额度测算依据是否充分,是否按照标准编制; ④预算确定的项目投资额或资金量是否与工作任务相匹配。	①预算编制经过科学论证,得0.5分; ②预算内容与项目内容匹配,得0.5分; ③预算额度测算依据充分,按照标准编制,得1分; ④预算确定的项目投资额或资金量与工作任务相匹配,得1分。 上述评价内容每符合一项得到该项对应分值,否则不得分。	2	预算确定的项目投资额或资金量与工作任务不匹配。市委组织部部务会研究与玉溪师范学院沟通对接,采取分期兑付玉溪师范学院引进的31名高层次人才购房补助经费1,890万元,2020年先行兑付了1,070万元,剩余820万元未兑付。扣1分。
		资金分配合理性 (2分)	2	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。	评价要点: ①预算资金分配依据是否充分; ②资金分配额度是否合理,与项目单位或地方实际是否相适应。	①预算资金分配依据充分,得1分; ②资金分配额度合理,与项目单位实际相适应,得1分。 上述评价内容每符合一项得到该项对应分值,否则不得分。	2	

一级指标	二级指标	三级指标	指标分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	扣分原因及备注
过程 (20分)	组织实施 (12分)	预算执行率 (5分)	5	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%。 实际支出资金:一定时期(本年度或项目期)内项目实际拨付的资金。	①项目支出预算执行率100%,得5分; ②100%>预算执行率≥60%时,得分=资金到位率*分值; ③预算执行率<60%时,不得分。	4.26	项目实际到位资金2,990.56万元,实际使用资金2,516.48万元,结余资金474.08万元,预算执行率=(2990.56-444.08)/2990.56=85.15%,得分=5*85.15%=4.26分。
		资金使用合规性 (5分)	5	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是否符合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规定; ②资金的拨付是否有完整的审批程序和手续; ③是否符合项目预算批复或合同规定的用途; ④是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。	①资金使用符合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规定,得1分; ②资金的拨付有完整的审批程序和手续,得1分; ③资金使用符合项目预算批复或合同规定的用途,得2分; ④会计核算符合国家财经法规和财务管理制度以及内部会计控制规范、相关会计准则的规定,符合会计基础工作规范,得1分。 若发现存在截留、挤占、挪用、虚列支出等任意一项情况,本指标得0分。	5	
		管理制度健全性 (4分)	4	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: 是否已制定了健全完善的财务和业务管理制度、考核制度,对资金管理和项目管理的流程、职能职责作出明确规定。	①制定了健全完善的财务和业务管理制度、考核制度,对资金管理和项目管理的流程、职能职责作出明确规定,得2分;抽查发现1累制度不健全情形扣1分,直至扣完为止。 ②及时适时根据社会经济发展需求,进行对财务和业务管理制度相应的调整,得2分;抽查发现1累制度未及时更新情形扣1分,直至扣完为止。 上述评价内容每符合一项得到该项对应分值,否则不得分。	2	未对人才引进工作制度制定相应的考核制度、退出机制,扣2分;
		制度执行有效性 (6分)	6	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按照《玉党人才〔2019〕2号》、 ②《玉党人才〔2019〕3号》要求开展工作; ③《玉党人才〔2019〕4号》要求开展工作; ④关于印发《玉溪市人才工作创新项目评选实施细则(试行)》(玉组发〔2018〕7号); ⑤《市委组织部预算绩效管理制度》 ⑥《中共玉溪市委组织部财务管理办法》、 《市委组织部专项资金管理办法(试行)》	①按照《玉党人才〔2019〕2号》要求开展工作; ②按照《玉党人才〔2019〕3号》要求开展工作; ③按照《玉党人才〔2019〕4号》要求开展工作; ④按照关于印发《玉溪市人才工作创新项目评选实施细则(试行)》(玉组发〔2018〕7号)等文件要求开展工作; ⑤按照《市委组织部预算绩效管理制度》文件要求开展工作。 ⑥《中共玉溪市委组织部财务管理办法》、《市委组织部专项资金管理办法(试行)》开展工作。 按照上述要求开展工作,得6分,否则,发现1项未按文件要求规定执行,扣1分,扣完为止。	4	①考核机制有待完善,部分行业主管部门人才退出措施不够细化,扣1分; ②市委组织部在项目绩效管理过程中主要注重人才评审和资金兑付工作,未全面落实《市委组织部预算绩效管理制度》的要求,全过程预算绩效管理不到位,扣1分。
	产出数量 (8分)	人才项目完成率	10	“高层次人才引进”项目实施的实际完成数与计划完成数的比率,用以反映和考核项目产出数量目标的实现程度。	评价要点: ①刚性引进第一至第六类高层次人才,2020年完成10人且2020年累计完成20人。 ②刚性和柔性引进的人才各类型涵盖50%以上,即达到4种不同类型; ③引进高层次人才创新创业团队1个; ④搭建平台柔性引才引智,完成院士专家工作站和博士后科研工作站4个; ⑤搭建平台柔性引才引智,专家基层科研工作站和行业专家工作站16个。	①刚(柔)性引进第一至第六类高层次人才,2020年计划完成10人且2020年累计完成20人,得2分; ②刚性和柔性引进的人才各类型计划涵盖50%以上,即达到4种不同类型;得2分; ③计划引进高层次人才创新创业团队1个,得2分; ④计划搭建平台柔性引才引智,完成院士专家工作站和博士后科研工作站4个,得2分; ⑤计划搭建平台柔性引才引智,完成院士专家工作站和博士后科研工作站4个,得2分。 实际完成率=(实际完成数/计划完成数)×100%。 实际完成数:一定时期(本年度或项目期)内项目实际完成引进人才的数量。 当完成率=100%时,得分=权重分;当100%>完成率>50%时,得分=完成率*权重分;当完成率小于50%时,不得分。	10	

一级指标	二级指标	三级指标	指标分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	扣分原因及备注
产出 (30分)	产出质量 (10分)	(20分)	10	其他层次人才引进项目实施的实际完成数与计划完成数的比率,用以反映和考核项目产出数量目标的实现程度。	评价要点: ①完成兴玉产业领军人才7人; ②完成兴玉信息化及信息产业拔尖人才5人; ③完成兴玉技能大师10人; ④完成兴玉文化名家5人; ⑤完成兴玉教学名师20人; ⑥完成兴玉名医20人; ⑦完成兴玉优秀企业家15人; ⑧完成兴玉乡村振兴人才15人; ⑨完成兴玉社工人才5人; ⑩年度各类人才合计完成160名(5年800名);	①计划完成兴玉产业领军人才7人,得1分; ②计划完成兴玉信息化及信息产业拔尖人才5人,得1分; ③计划完成兴玉技能大师10人,得1分; ④计划完成兴玉文化名家5人,得1分; ⑤计划完成兴玉教学名师20人,得1分; ⑥计划完成兴玉名医20人,得1分; ⑦计划完成兴玉优秀企业家15人,得1分; ⑧计划完成兴玉乡村振兴人才15人,得1分; ⑨计划完成兴玉社工人才5人,得1分; ⑩计划年度各类人才合计完成160名(5年800名),得1分; 实际完成率=(实际完成数/计划完成数)×100%。 当完成率=100%时,得分=权重分;当100%>完成率>50%时,得分=完成率*权重分;当完成率<50%时,不得分。	8.53	①计划完成兴玉产业领军人才7人,实际完成6人,完成率86%,得分0.86分,扣分0.14分; ②计划完成兴玉信息化及信息产业拔尖人才5人,实际完成4人,完成率80%,得分0.8分,扣分0.2分; ⑦计划完成兴玉优秀企业家15人,实际完成6人,完成率40%,得分0分,扣1分; ⑧计划完成兴玉乡村振兴人才15人,实际完成13人,完成率87%,得分0.87分,扣分0.13分。
		人才考核达标率 (5分)	5	“高层次人才引进”项目,与人才签订合同时,是否有明确的考核要求或条件,并有相应的约束机制;是否坚持按标准进行考核;	评价要点: ①与人才签订合同时,合同条款是否有考核要求,目标任务要求,并有相应的约束机制; ②是否按签订的考核标准要求,进行考核;	①与人才签订合同时,合同条款是否有考核要求,目标任务要求,并有相应的约束机制; ②是否按签订的考核标准要求,进行考核。 上述考核内容每一单位完成相应工作得1分,最高得分不超过5分;	2	玉溪师范学院分别与所引进的高层次人才签订了《事业单位聘用合同》、《玉溪师范学院引进人才协议书》,合同约定了双方的权利义务,不仅明确了完成科研项目、科研论文、专著、发明专利或行业标准、外部获奖、获取人才称号、工作服务年限等义务,而且明确了提供福利待遇等权利。市卫健委制定《玉溪市卫生行业专家工作站管理实施细则(试行)》、《玉溪市卫生行业专家工作站考核指标》的要求,对批准建站,并且满一年的卫生行业工作站进行考核。两家单位对应得2分,本项目扣3分。
		高层次人才质量 (3分)	3	高层次人才引进的第一类至第三类人才占全部引进的高层次人才占比,反映人才引进质量情况。	评价要点: “高层次人才引进”项目第一类至第三类人才的数量占引进人才总数的比重是否达到10%,用于判断高层次人才质量。 (高层次人才质量=高层次人才中1-3类引进数量/引进高层次人才总数)	①高层次人才质量≥10%,得3分; ②部分完成的,得分=高层次人才队伍建设率/10%×标准得分。	0.91	1-3类高层次人才中,引进第二类人才一人,杨素波云南玉溪仙福钢铁(集团)有限公司,引进高层次人才总数为33人,因此高层次人才质量=1/33=3.03%,实际得分=3.03%/10%*3=0.91分,扣2.09分。
社会效益 (10分)	“三个计划”实施对社会发展正面影响 (8分)	拓宽引才引智渠道 (2分)	2	坚持引才与引智融会贯通,拓宽人才引进渠道,不断增加人才总量。	评价要点: 人才引进平台是否配套充足,人才引进渠道是否广泛且全面	人才引进平台配套充足,通过5种以上的线上线下渠道开展人才引进工作,人才数量有相应增长,得分=指标分值; 人才引进方式和渠道单一,未达5种以上的渠道扣减相应分值,每一种渠道减0.4分,扣完为止。	2	
		8	“高层次人才引进”实施对社会发展所带来的正面的直接或间接影响情况	评价要点: ①通过项目实施,改善办学条件、提高教学能力(重点实验室、核心期刊论文、发明专利),为社会培训实用人才、紧缺人才、更好服务地方经济发展,以单位为整体开展; ②解决重大科技、农业、新能源、环保、生态、节能减排等难题,推动科学、社会、生态进步,推进产业转型升级情况; ③支持培育创新型企业,增加就业机会等。	①通过项目实施,改善办学条件、提高教学能力(重点实验室、核心期刊论文、发明专利),为社会培训实用人才、紧缺人才、更好服务地方经济发展,以单位为整体开展; ②解决重大科技、农业、新能源、环保、生态、节能减排等难题,推动科学、社会、生态进步,推进产业转型升级情况; ③支持培育创新型企业,增加就业机会等。 在上述3个方面,有个10项目(如学院申请硕士点算一个项目)至少在云南省领先,或科技项目在云南省表彰、发明专利、奖励(或达到相应的高端人才培养激励实施细则的相应标准);或在SCI(科学引文索引)、SSCI(社会科学引文索引)、CSSCI(中文社会科学引文索引)等各学科领域国际顶级学术刊物上发表高水平论文;得满分,否则少一个减0.8分,直至扣完。	5.6	玉溪市中医医院共有4个工作站,玉溪市第三人民医院2个专家工作站,玉溪市第二人民医院共有2个专家工作站,均未产生实质性科研成果。每家医院扣0.8分,合计扣2.4分。	

一级指标	二级指标	三级指标	指标分值	指标解释	指标说明	评分标准	得分	扣分原因及备注
效益 (35分)	经济效益 (5分)	“三个计划”实施对经济发展的影响 (10分)	3	“高层次人才引进”项目引进人才，进入玉溪市重点产业所占比重。	评价要点： ①高层次人才引进中是否积极围绕玉溪市重点发展产业、优势产业吸引人才。 ②引进高层次人才中，进入重点产业领域人数所占比重。	评价要点： ①高层次人才引进中积极围绕玉溪市重点发展产业（如卷烟及配套、矿冶及装备制造、高原特色现代农业、生物医药及大健康、文化旅游、信息、现代物流）、优势产业吸引人才，得2分，否则，发现1例不满足要求，扣0.1分，直至扣完为止； ②引进高层次人才中，进入重点产业领域人数所占比重，达到50%以上，得1分，否则，每降10%，扣0.2分，扣完为止。	0.7	①高层次人才引进中除杨素波（云南玉溪仙福钢铁集团有限公司）1人符合符合玉溪市重点、优势产业的人才，其余33人属于教育行业和医疗卫生行业，没有侧重于玉溪市重点发展产业、优势产业，扣1.5分。 ②引进高层次人才中，进入重点产业领域人数所占比重=2/33=6.06%，低40%，扣0.8分。
			7	“三个计划”实施对经济发展的直接或间接影响	评价要点： ①科研成果或技术创新、商业模式创新，转化或带动的产业销售收入增长、税收增长、利润增长；即收入增加500万元，具有良好未来增长潜力。或创新项目获得风投、创投融资不少于200万元； ②科研成果或技术创新带动社会投入，节约成本情况等。 ③创办企业在主板、创业板、科创板成功上市； ④对创新创业示范基地、农村实用人才创新创业项目、高原特色农业产业示范基地等项目奖励，实现企业增加营业收入、增加纳税、间接带动玉溪市经济发展；	①科研成果或技术创新、商业模式创新，转化或带动的产业销售收入增长、税收增长、利润增长；即收入增加500万元，具有良好未来增长潜力。或创新项目获得风投、创投融资不少于200万元；得2分，否则得0分； ②创办企业在主板、创业板、科创板成功上市，得2分，否则得2分； ③对创新创业示范基地、农村实用人才创新创业项目、高原特色农业产业示范基地等项目奖励，实现企业增加营业收入、增加纳税、间接带动玉溪市经济发展；得3分，否则得0分；	5	①杨素波自2018年入职云南玉溪仙福钢铁集团有限公司后，公司向国家知识产权局专利局申报专利（实用新型和发明）保护72项，获得专利授权47项，其中：杨素波同志担任技术负责人的项目8项，公司完成研发投入54,225.33万元，研发投入占比由2017年0.49%上升到2020年的2.95%，对公司产生技术效果和经济效益直接间接经济效益8亿多元，大大增强公司的科研及运营能力。得2分； ②无创办企业在主板、创业板、科创板成功上市，扣2分。 ③通过对创新创业示范基地、农村实用人才创新创业项目、高原特色农业产业示范基地等项目奖励，激励元江县农业技术推广站、云南磨盘农业股份有限公司、玉溪嘉和生物技术有限公司、云南云秀花卉有限公司、云南江磷集团股份有限公司等生产创收，间接促进了玉溪市经济的发展，得3分。
效益 (35分)	可持续影响 (8分)	人才工作长效机制 (5分)	3	建立以定期的绩效考核为基础的人才退出机制	评价要点： ①核查市人才发展专项资金项目涉及的相关组织机构是否有相应的人才退出机制，退出机制是否完善，执行是否到位。 ②通过定期的绩效考核，对引进人才的近期工作表现进行审核和评价，然后以考核的结果为依据作出相应的人事决策，如降职、降薪、调岗、退休甚至解雇，从而保持人员与岗位、岗位与能力的匹配。	①市委组织部在出台人才政策时，设立了人才退出机制，并得到执行，确保实现人才有进有退，实现人才动态调整优化，得1.5分，否则0分。 ②各个人才引进单位依据市委组织部的人才监督管理及退出机制，设立适合自身人才工作的人才退出细则及办法，得1.5分，否则0分。	1.5	市人才工作领导小组印发《关于印发玉溪市“千人计划”9个专项及高端人才培养激励实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕3号），明确五项禁止行为，建立核实信息、认定情形、取消称号、退回经费等完善的人才退出机制。但部分人才引进部门未能结合本行业人才工作实际需求，对行业人才退出工作措施进行细化，扣1.5分。
			5	考察是否配备相应的制度、资金、人员用于保证未来长期人才工作的开展。	评价要点： 考察是否配备相应的制度、资金、人员用于保证未来长期人才工作的开展。	①及时推出符合玉溪市人才发展的政策，出台管理细则办法，从制度上保障人才工作的开展，得1分，否则得0分； ②依据玉溪实际人才工作需求，对各行业拟引进人才做出详细规划，包括数量、结构、行业、素质、学历、技能、科研成果等，做出前瞻性计划，得1分，否则得0分； ③可以获得相应政府人才补助资金，用于吸引人才进入玉溪市工作，推动人才工作开展，得1分，否则得0分； ④市委组织部及各用人单位配备相应工作人员开展人才引进、人才评审、人才考核等工作的，得1分，否则得0分； ⑤建立人才信息库，动态管理人才，包括对其基本情况、历史业绩、目前工作成效、未来工作计划等全面管理，得1分，否则得0分。	4	未对各行业拟引进人才做出详细规划，包括数量、结构、行业、素质、学历、技能、科研成果等，扣1分。
	9	用于反映和考核受益对象对市人才发展专项资金项目满意度情况。	评价要点： 主要通过问卷调查设置相应问题，对受益对象、引进人才所在单位人员、项目管理部门等进行访谈，调查对象对市人才发展专项资金项目的认可度。认可度是否达到90%以上。	根据调查问卷满意度进行打分： ①满意度≥90%，得9分； ②90%>满意度≥80%，得7分； ③80%>满意度≥70%，得5分； ④70%>满意度≥60%，得3分； ⑤60%>满意度≥50%，得1分； ⑥满意度<50%，不得分。	9	本次共发放调查问卷157份，实际回收问卷157份，有效问卷149份，无效问卷8份，项目最终满意度为94.90%。		
合计			100				76.50	

## 抽样点资金使用情况表

项目名称：玉溪市2020年市人才发展专项资金

单位：万元

序号	负责单位	项目名称	兑付单位/个人	预算资金	到位资金	实际使用资金	结余结转资金	累计结余结转资金	备注及资金结余结转原因
1	市委组织部	2019年刚性引进高层次人才	杨素波		180.00	180.00	-	-	
2			云南玉溪仙福钢铁（集团）有限公司		10.00	10.00	-	-	引才工作经费
3			赵洋		50.00	50.00	-	-	
4			陈莉莉、马宝玉、师伟、秦龙华、龙海雯、李红梅、余娇娇、周飞、王占娣、莫美仙、吴美华、巢凯翔、朱艺、于勇涛、娄灯吉、王奕骅、贾振立、王博源、邱文龙、张远、刘宪斌、胡金、焦德光、刘琼、章林、赵映蕊、赵晓东、高进波、杜坤省、王翱		1,020.00	1,020.00	-	-	30人，34万元/人
5			玉溪师范学院		155.00	81.81	73.19	73.19	经费实际到学校账上时间为2020年10月，按照财务管理制度的要求，2021年1月学校停止报账，4月后才开始继续报账，经费使用时间较短，因此部分工作实际开展但还未完成报账，将继续推进支出进度。
6			冯林森		30.00	30.00	-	-	
7			市人民医院		5.00	-	5.00	5.00	刚性人才引进一次性5万元工作经费补助，用于支持2019年百人计划刚性引进第六类人才冯林森同志承担市级以上重要学科、重要课题、重要项目、科学研究等。目前项目筹备中。
8	市委组织部	2019年市属单位在职干部专业化学学历	获研究生学历和学位证书11人：周游（市市场监督管理局）、何秋茵（市医疗保障局）、自秋蓉（玉溪高新区管委会）、张淑（玉溪一中）、赵香（玉溪一中）、李伟（玉溪一中）、任玉涛（玉溪一中）、罗平（玉溪师院附中）、陈巧巧（玉溪师院附中）、潘姝霞（玉溪市民族中学）、李玉红（玉溪市民族中学）		33.00	33.00	-	-	11人，3万元/人
9	市委组织部	2019年人才工作创新项目	市民政局		15.00	15.00	-	-	
10			因远民族语言学校		10.00	10.00	-	-	
11			澄江县委组织部		5.00	5.00	-	-	
12			易门县文化艺术人才服务协会		5.00	5.00	-	-	
13			云南能投汇龙科技股份有限公司		5.00	5.00	-	-	

项目名称：玉溪市2020年市人才发展专项资金

单位：万元

序号	负责单位	项目名称	兑付单位/个人	预算资金	到位资金	实际使用资金	结余结转资金	累计结余结转资金	备注及资金结余结转原因
14	市委组织部	2018年高层次人才创新创业示范基地	玉溪市人民医院		30.00	-	30.00	30.00	2018年高层次人才创新创业示范一类基地补助用于创新科研活动，目前尚未收到个人项目申请。
15			元江县农业技术推广站		20.00	0.79	19.21	19.21	元江县乡村产业发展中心项目补助经费20万元，7920元，具体支出为：工时费2575元；地膜款225元；玉米种子补助2600元；化肥款2520元。目前还结余项目资金192080元，主要是因为水稻育种、新品种新品系选育、野生稻资源种质创新等多项工作在持续开展中，后期将根据项目试试进度列支补助资金。
16			云南磨浆农业股份有限公司		20.00	20.00	-	-	
17			玉溪嘉和生物技术有限公司		15.00	15.00	-	-	
18			云南云秀花卉有限公司		15.00	15.00	-	-	
19			云南江磷集团股份有限公司		15.00	15.00	-	-	
20	市委组织部	2018年人才工作创新项目	玉溪市人民医院		25.00	-	25.00	25.00	人才工作创新项目经费：25万元，通过到国内知名大学或医疗机构培训的形式，开展对高层次人才、青年人才、管理人才的培养。因疫情原因，外出进修、培训、出国进修等项目都暂未开展。
21			玉溪市纪委监委		15.00	3.00	12.00	12.00	玉溪市委组织部划拨玉溪纪检监察学院项目经费15万元。2021年4月22日使用项目资金3万元，用于玉溪市纪检监察监察干部知识能力体系建设研究，其余经费12万元因市财政清理各单位专户的存量资金，于2021年6月4日按规定上交财政。
23			华宁县委组织部		10.00	3.71	6.29	6.29	
24			易门县委组织部		10.00	5.63	4.37	4.37	
25			澄江县委组织部		5.00	0.27	4.73	4.73	
26			玉溪师范学院		5.00	3.26	1.74	1.74	
27			峨山县委组织部		5.00	5.00	-	-	
28			华宁县委组织部		5.00	5.00	-	-	
29			峨山县委组织部		5.00	1.19	3.81	3.81	



项目名称：玉溪市2020年市人才发展专项资金

单位：万元

序号	负责单位	项目名称	兑付单位/个人	预算资金	到位资金	实际使用资金	结余结转资金	累计结余结转资金	备注及资金结余结转原因
30	市委组织部	2019年第九批市级基层人才对口培养经费	玉溪师范学院	3,000.00	3.00	3.00	-	-	
31			玉溪一中		1.00	1.00	-	-	
32			玉溪四中		7.00	7.00	-	-	
33			玉溪八中		4.00	4.00	-	-	
34			玉溪一小		9.00	9.00	-	-	
35			玉溪一幼		1.00	1.00	-	-	
36			市人民医院		9.00	9.00	-	-	
37			市中医医院		3.00	3.00	-	-	
38			市疾控中心		1.00	1.00	-	-	
39			市农业农村局		14.00	14.00	-	-	
40			市林业和草原局		8.00	8.00	-	-	
41			市水利局		3.00	3.00	-	-	
42			市住房和城乡建设局		6.00	6.00	-	-	
43			市自然资源和规划局		3.00	3.00	-	-	
44	市委组织部	2019年、2020年市委联系专家分层分类联系服务经费	市委组织部	3,000.00	34.40	34.40	-	-	每名专家每年联系服务经费1000元
45	市委联系专家体检费用	市委组织部	21.82		21.82	-	-		
46	市委组织部	高层次人才市情研修班和人才工作者培训班	市委组织部		14.24	14.24	-	-	
47	市委组织部	“百名专家扶百村”宣传视频制作费	市委组织部		6.00	6.00	-	-	
48	市委宣传部	2019年兴玉文化名家	刘斌（玉溪滇剧传承保护展演中心）、李勇坤（玉溪广播电视台）、李小兵（玉溪师范学院）、许海峰（玉溪师范学院）、赵永胜（玉溪师范学院）	25.00	25.00	-	-	5人，5万元/人	
49	市教育体育局	2019年兴玉教学名师	段小华、张国林、杨盛兵、周忠华、白金荣、曾建慧、王发林、范谷芬、杨琼英、朱春贤、张华俊、陈继清、郭品金、马玉超、毛真珍、梁肖青、余贞凯、安镇宙（5万元/人）	90.00	90.00	-	-	18人，5万元/人（原会兰、张雯2019年入选省万人，不兑付）	

项目名称：玉溪市2020年市人才发展专项资金

单位：万元

序号	负责单位	项目名称	兑付单位/个人	预算资金	到位资金	实际使用资金	结余结转资金	累计结余结转资金	备注及资金结余结转原因
50	市科技局	2019年柔性引进高层次创新创业团队	市科技局		15.00	15.00	-	-	
51	市民政局	2019年兴玉社工人才	陈云海（玉溪市义工联合会）、杨鸿（通海县心理协会）、邱国成（玉溪师范学院）、马晖（玉溪师范学院）、马春花（玉溪市社会福利服务中心）		25.00	25.00	-	-	5人，5万元/人
52	市人社局	2019年建立市级专家基层科研工作站	峨山县人民医院（钱传云）、云南海洋药业有限公司（袁理春）、元江县人民医院（王福科）、云南福慧科技股份有限公司（王建龙）、通海县经济作物工作站（邓明华）		50.00	50.00	-	-	市级专家基层科研工作站10万/人
53		2019年兴玉技能大师	汪海涛、李忠良、赵强、缪沅振、罗秉俊、钱红华、邓红锦、钱映花、史来星、车稳平		50.00	50.00	-	-	10人，5万元/人
54			刘圣赐、鲁斌、张圣		4.00	4.00	-	-	按名次分别给予3万元、2万元、1万元奖励
55		2019年获得市级以上技能竞赛前三名	杨晓梅、刘建呈、董露、董露、许艳、徐粉糯、李兰芬、杨红玲、沈冬梅、高敏、张蓉、吴梦婷、白静雯、董露、廖平、杨留英、杨薇、杜丽娟、陈凤姣、史永清、戴江、张国伟		9.10	9.10	-	-	按名次分别给予5000元、4000元、3000元奖励
56			胡金梅、李倩、汪大为、邓红锦		4.00	4.00	-	-	4人，1万元/人
57		2019年非公经济组织和社会组织人员取得中职称以上专业技术职称	杨绍林、张亚枫、普绍生、徐靖、张岗岗、周昌、舒翔宇、邵艳红、康进、罗国文、秦松、王瑞、秦瑜、刘静、熊珍、赵光飞、陈华、周潇、宋彦昆、李锐、郭锦江、范志梅、李彬、张文平、胡文森、袁红莉、杨增荣、刘艳、王琳、蒋志武、肖金品、李晓燕、张宏明、何礼、覃双芝、程明波、张恒凡、杨志华、王明华、高东永、王雄、周召、赵正宏、金福生		22.00	22.00	-	-	44人，5000元/人
58		2019年市专家服务基地	澄江小院酒店有限公司		10.00	10.00	-	-	
59		2019年市高层次人才服务基地	云南省玉溪工业财贸学校		10.00	10.00	-	-	
60		2019年建立省级专家基层科研工作站、省级博士后科研工作站	华宁县文化馆（王一君）、峨山县人民医院（程若川）、澄江市人民医院（缪应雷）、云南昆钢耐磨材料科技股份有限公司（李祖来）、云南猫哆哩集团食品有限责任公司		150.00	150.00	-	-	峨山县人民医院

项目名称：玉溪市2020年市人才发展专项资金

单位：万元

序号	负责单位	项目名称	兑付单位/个人	预算资金	到位资金	实际使用资金	结余结转资金	累计结余结转资金	备注及资金结余结转原因
61	市农业农村局	2019年兴玉乡村振兴人才	黄莲英、刘庆荣、段金辉、杨家秀、王春勇、普金安、杨文昌、刀向梅、周阿文、罗映秋、吴志林、魏建宏、陈亮新		65.00	65.00	-	-	13人，5万元/人（陈亮新2020年3月因公逝世）
62		2019年农村实用人才创新创业项目	入选项目代表：徐洪云（玉溪晨鼎农产品产销专业合作社理事长）、巢树顺（易门县浦贝乡板栗专业合作社法人代表）、周颖（云南卓一食品有限公司董事长）、李英（峨山县级蔬菜产销专业合作社法人代表）、余朝鑫（新平中鑫果品有限公司法人代表）		25.00	25.00	-	-	5人，5万元/人
63		2019年高原特色产业示范基地	基地所在公司：通海锦海农业科技发展有限公司、云南鼎成农业科技有限公司、云南猫哆哩集团食品有限责任公司、元江县农润农业科技开发有限公司、新平褚氏农业有限公司		100.00	100.00	-	-	5个，20万元/个
64	市发改委	2019年兴玉产业领军人才	马兴良、张军云、张体富、杨有田、潘春雷、杨成云		30.00	30.00	-	-	6人，5万元/人
65		2019年支持总部经济企业培养经营管理人才	秦家平		10.00	10.00	-	-	
66	市工信局	2019年兴玉信息化及信息产业拔尖人才	范茂彦、赵增佳、郭涛		15.00	15.00	-	-	3人，5万元/人（李顺祥2019年省入选省万人，不兑付）
67		2019年兴玉优秀企业家	宋子波、邢志华、李剑锋、李枝官、冯海滨、张杰		30.00	30.00	-	-	6人，5万元/人
68	市卫健委	2019年兴玉名医	吴强、王孝艳、周红坚、李晓松、丘红梅、张金恩、徐欣、朱雁鸿、董建平、刘琼、魏青、胡艳萍、杜玉萍、王继华、张锦虹、祁跃明、林伟、季红燕		90.00	90.00	-	-	18人，5万元/人（李燕萍、张锡光2019年入选省万人，不兑付）
69		2018年、2019年卫生行业专家科研工作站	市卫健委		290.00	31.26	258.74	258.74	因疫情影响，未邀请专家开展问诊工作，导致补助资金未使用，结余结转金额较大。
合计				3,000.00	2,990.56	2,546.48	444.08	444.08	

## 附件3-2

## 抽样点资金使用情况表

项目名称：玉溪市2020年市人才发展专项资金

单位：万元

序号	抽样点	预算资金	到位资金	实际使用资金	结余资金	结转资金	累计结余资金	累计结转资金	备注
一	全项目汇总		2,990.56	2,546.48	444.08		444.08		
1	高层次人才项目		2,080.00	1,693.86	386.14		386.14		
1.1	2019年刚性引进高层次人才		1,450.00	1,371.81	78.19		78.19		
1.2	2018年高层次人才创新创业示范基地		115.00	65.79	49.21		49.21		
1.3	2019年柔性引进高层次人才创新创业团队		15.00	15.00	-		-		
1.4	2019年建立市级专家基层科研工作站		50.00	50.00	-		-		
1.5	2019年市高层次人才服务基地		10.00	10.00	-		-		
1.6	2019年建立省级专家基层科研工作站、省级博士后科研工作站		150.00	150.00	-		-		
1.7	2018年、2019年卫生行业专家科研工作站		290.00	31.26	258.74		258.74		
2	其他层次人才项目		834.10	776.16	57.94		57.94		
2.1	2019年市属单位在职干部专业化学历		33.00	33.00	-		-		
2.2	2019年人才工作创新项目		40.00	40.00	-		-		
2.3	2018年人才工作创新项目		85.00	27.06	57.94		57.94		
2.4	2019年第九批市级基层人才对口培养经费		72.00	72.00	-		-		
2.5	2019年兴玉文化名家		25.00	25.00	-		-		
2.6	2019年兴玉教学名师		90.00	90.00	-		-		
2.7	2019年兴玉社工人才		25.00	25.00	-		-		
2.8	2019年兴玉技能大师	3,000.00	50.00	50.00	-		-		
2.9	2019年获得市级以上技能竞赛前三名		13.10	13.10	-		-		

序号	抽样点	预算资金	到位资金	实际使用资金	结余资金	结转资金	累计结余资金	累计结转资金	备注
2.11	2019年非公经济组织中和社会组织人员取得中职以上专业技术职称		26.00	26.00	-		-		
2.12	2019年市专家服务基地		10.00	10.00	-		-		
2.13	2019年兴玉乡村振兴人才		65.00	65.00	-		-		
2.14	2019年农村实用人才创新创业项目		25.00	25.00	-		-		
2.15	2019年高原特色农业产业示范基地		100.00	100.00	-		-		
2.16	2019年兴玉产业领军人才		30.00	30.00	-		-		
2.17	2019年支持总部经济企业培养经营管理人才		10.00	10.00	-		-		
2.18	2019年兴玉信息化及信息产业拔尖人才		15.00	15.00	-		-		
2.19	2019年兴玉优秀企业家		30.00	30.00	-		-		
2.2	2019年兴玉名医		90.00	90.00	-		-		
<b>3</b>	<b>其他项目</b>		76.46	76.46	-		-		
3.1	2019年、2020年市委联系专家分层分类联系服务工作经费		34.40	34.40	-		-		
3.2	市委联系专家体检费用		21.82	21.82	-		-		
3.3	高层次人才市情研修班和人才工作者培训班		14.24	14.24	-		-		
3.4	“百名专家扶百村”宣传视频制作费		6.00	6.00	-		-		

## 附件4

## 抽样点发现问题汇总表

项目名称：玉溪市2020年市人才发展专项资金

序号	抽样点	问题分类	问题明细分类	具体问题描述	涉及金额(万元)	备注
1	市委组织部	项目管理问题	项目管理制度	①补助方式方法需要进一步优化。目前采用的补助方式方法均采用货币资金形式一次性支付，补助资金未与考核挂钩，尤其对刚性引进人才未能有效发挥支持资金的激励作用； ②部分政策宣传力度有待加强不够。在宣传玉溪市“三个计划”相关政策时，渠道和方式方法不够全面，非玉溪籍高校毕业生对玉溪本地引进人才奖励政策具体内容知晓度不高。	-	
			项目后续监管	①部分县区和行业主管部门对人才工作主动性不足、积极性不高，人才工作落细落实不到位，在结合本地区本单位实际梳理人才需求、制定人才引进计划上还有不足； ②考核机制有待完善。除市委组织部、市卫生健康委、市人民医院引进的冯林森、新平县引进的杨素波开展后续评估工作外，其他单位机构未能建立相应事后评估机制，玉溪师范学院根据市委组织部要求就刚性引进人才进行考核，但内容未涉及人才对玉溪市社会经济发展参与互动及贡献情况； ③部分行业主管部门人才退出措施不够细化。市人才工作领导小组印发《关于印发玉溪市“千人计划”9个专项及高端人才培养激励实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕3号），明确五项禁止行为，建立核实信息、认定情形、取消称号、退回经费等完善的人才退出机制。部分行业主管部门未能结合本行业人才工作实际需求，对行业人才退出工作措施进行细化。	-	
		资金管理问题	资金结余结转过大	2020年市委组织部将到位资金2,990.56万元分别拨付至各个项目申报单位（或个人）。经实地评价，获取补助资金的单位（或个人）实际使用资金2,546.48万元，结余资金444.08万元，预算执行率85.15%。主要是受疫情影响，市卫健委未邀请专家开展问诊工作，补助资金258.74万元未使用，以及玉溪市师院因内部财务管理要求补助资金73.19万元延迟至2021年发放。	444.08	
		绩效管理问题	项目产出	①计划完成兴玉产业领军人才7人，实际完成6人，完成率86%；②计划完成兴玉信息化及信息产业拔尖人才5人，实际完成4人；③计划完成兴玉优秀企业家15人，实际完成6人，完成率40%；④计划完成兴玉乡村振兴人才15人，实际完成13人，完成率87%； ②产出质量未达到预期效果：1-3类高层次人才中，引进第二类人才一人，杨素波云南玉溪仙福钢铁（集团）有限公司，引进高层次人才总数为33人，高层次人才人次质量需要进一步优化。	-	
		绩效管理问题	实施效果	玉溪市2018年、2019年引进一至六类高层次人才33人，分别是：云南玉溪仙福钢铁（集团）有限公司杨素波、玉溪市人民医院冯林森，以及玉溪师范学院31名博士，分别给予补助资金180万元、30万元、1,175万元。从质量上看，云南玉溪仙福钢铁（集团）有限公司引入1人属于二类人才，1人四类人才、30人五类人才，1人六类人才，引进的高层次人才中一至三类人才占全部引进高层次人才总数的3.03%；从结构上看，除杨素波1人属于钢铁产业方面的人才外，其他的31人玉溪师范学院博士和市人民医院冯林森主要属于教育和医疗领域人才，存在引入的高层次人才从事研究和服务的领域过于集中在教育领域，不能较好的满足玉溪市现代产业发展所要求。	-	
		预算管理问题	预算编制不合理	预算确定的项目投资额或资金量与工作任务不匹配。市委组织部部务会研究并与玉溪师范学院沟通对接，采取分期兑付玉溪师范学院引进的31名高层次人才购房补助经费1,890万元，2020年先行兑付了1,070万元，剩余820万元未兑付。	-	
2	市卫健委	绩效管理问题	实施效果	社会效益：玉溪市中医医院共有4个工作站，玉溪市第三人民医院2个专家工作站，玉溪市第二人民医院共有2个专家工作站，均未产生实质性科研成果。		

附件 5:

## 玉溪市 2020 年人才发展专项资金绩效评价满意度问卷调查分析报告

根据《财政部关于印发〈项目支出绩效评价管理办法〉的通知》（财预〔2020〕10号）、《中共云南省委 云南省政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（云发〔2019〕11号）、玉溪市财政局关于转发《云南省财政厅关于印发〈云南省项目支出绩效评价管理办法〉的通知》的通知（玉财投〔2020〕6号）以及玉溪市财政局关于开展 2021 年财政绩效评价和部门预算项目自评核查工作的通知（玉财投〔2021〕9号）的要求，云南明博会计师事务所（普通合伙）接受玉溪市财政局委托，于 2021 年 7 月至 2021 年 9 月对中国共产党玉溪市委员会组织部市人才发展专项资金项目开展绩效评价。为了解中国共产党玉溪市委员会组织部市人才发展专项资金项目的实施效果及相关方对该项目的满意度，评价工作组于 2021 年 7 月至 2021 年 9 月对该项目的受益对象开展满意度问卷调查，现将调查情况报告如下：

### 一、调查问卷目的

本次问卷调查一方面是为做好中国共产党玉溪市委员会组织部市人才发展专项资金项目绩效评价工作，全面客观了解中国共产党玉溪市委员会组织部市人才发展专项资金项目的受益群体对该项目的满意度；另一方面，通过调查深入了解项目受

益对象对中国共产党玉溪市委委员会组织部市人才发展专项资金项目实施的意见和建议，为本次绩效评价提供重要支撑。

## 二、问卷设置及调查方法

### (一) 问卷设置

#### 一、基础信息

1. 您的性别？

男

女

2. 您的年龄？

25-30岁

31-35岁

36-40岁

40岁以上

#### 二、调查内容

3. 您的学历？

大专以下

专科

本科

硕士

博士及以上

4. 您何时来玉溪工作？

2018年以前

2019年

2020年

5. 您来玉溪工作的主要原因？

发展前景



- 薪酬待遇
- 城市生活环境
- 市人才发展专项补贴
- 本地人
- 朋友介绍、相邀
- 其他（请说明）：

6. 您属于市人才发展专项项目对象的哪一类？

- "高层次人才"引进对象（请跳至第 7 题）
- “其他层次人才引进”培养对象（请跳至第 8 题）
- 其他（主管部门、项目管理服务人员等不领取补助人员）（请跳至第 9 题）

7. 您参与的是“高层次人才”中的哪一个具体项目？

- 刚性引进高层次人才
- 柔性引进高层次创新创业团队
- 建立市级专家基层科研工作站
- 建立省级专家基层科研工作站、省级博士后科研工作站

8. 您参与的是“其他层次人才”中的具体哪一个项目？（如填完上题，本题及下题不做答，以免重复）

- 兴玉社工人才
- 兴玉技能大师
- 兴玉乡村振兴人才
- 农村实用人才创新创业项目
- 高原特色农业产业示范基地
- 兴玉产业领军人才
- 支持总部经济企业培养经营管理人才
- 兴玉信息化及信息产业拔尖人才
- 兴玉优秀企业家

兴玉名医

9. 您参与的是“其他层次人才引进”中的哪一个项目？

市属单位在职干部专业化学历

人才工作创新项目

非公经济组织中和社会组织人员取得中职以上专业技术职称

10. 您对市人才发展专项资金方案等相关政策是否了解？ [单选题]

非常了解

了解

一般

不了解

11. 您身边的人对市人才发展专项资金方案等相关政策是否了解？

非常了解

了解

一般

不了解

12. 您认为人才发展专项宣传是否到位？

宣传非常到位

宣传比较到位

很少宣传

未宣传

13. 您对人才评审申报材料审核效率是否满意？

非常满意

满意

一般

不满意

14. 通过市人才发展项目实施，你认为创新活力被激发程度？

激发程度十分明显

激发程度比较明显

激发程度一般

未被激发

15. 您认为项目实施后，是否起到了推进国家创新型城市建设的作用？

非常有效

比较有效

效果不明显

没有效果

16. 你对市人才发展专项资金项目实施是否达到预期效果？

超过预期效果

达到预期效果

一般

不好

很差

17. 您认为人才专项资金目前最需要改进的地方是？

申报审批流程管理

资金拨付管理

资金分配比例

政策宣传

## （二）调查方法



本次调查问卷主要采取访谈和调查问卷的方法，计划收回问卷 157 份，实际收回问卷 157 份，达到了预期的目标。

## 三、调查结果统计分析

### （一）基本信息

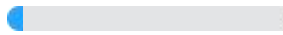
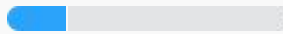
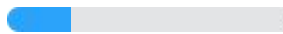
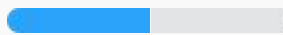
第 1 题 您的性别？

选项	小计	比例
----	----	----

男	97	 62%
女	60	 38%
本题有效填写人次	157	

综合问卷结果，受访者中男性占比 62%，女性占比 38%。

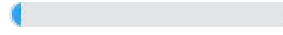
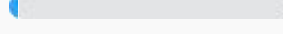
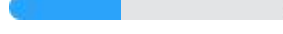
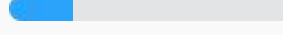
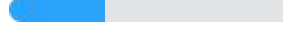
### 第 2 题 您的年龄？

选项	小计	比例
25-30 岁	9	 6%
31-35 岁	30	 19%
36-40 岁	31	 20%
40 岁以上	87	 55%
本题有效填写人次	157	

综合问卷结果，受访者中 25-30 岁年龄阶段占比 6%，31-35 岁年龄阶段占比 19%，36-40 岁年龄阶段占比 20%，40 岁以上年龄阶段占比 55%。

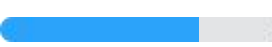
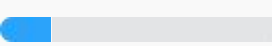
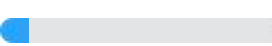
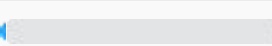
## (二) 调查内容

### 第 3 题 您的学历？

选项	小计	比例
大专以下	7	 4%
专科	11	 7%
本科	68	 44%
硕士	25	 16%
博士及以上	46	 29%
本题有效填写人次	157	

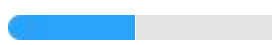
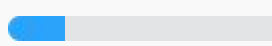

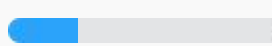
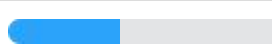
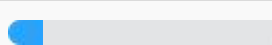
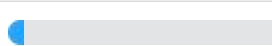
综合问卷结果，受访者中大专以下学历占比 4%，专科学历占比 7%，本科学历占比 44%，硕士学历占比 16%，博士及以上学历占比 29%，受访者中人数最多的为本科学历。

#### 第 4 题 您何时来玉溪工作？

选项	小计	比例
2018 年以前	120	 76%
2019 年	23	 15%
2020 年	12	 8%
(空)	2	 1%
本题有效填写人次	157	

综合问卷结果，受访者中 76% 的人于 2018 年以前来到玉溪工作，15% 的人于 2019 年来到玉溪工作，8% 的人于 2020 年来到玉溪工作。

#### 第 5 题 您来玉溪工作的主要原因？

选项	小计	比例
发展前景	73	 46%
薪酬待遇	28	 18%
城市生活环境	69	 44%
市人才发展专项补贴	35	 22%
本地人	70	 45%
朋友介绍、相邀	16	 10%
其他（请说明）：	10	 6%
本题有效填写人次	157	

综合问卷结果，受访者中 46% 的人因发展前景来到玉溪工作，18% 的人因薪酬待遇来到玉溪工作，44% 的人因城市生活环

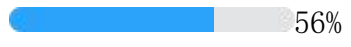
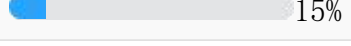
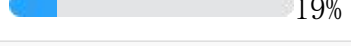
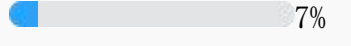
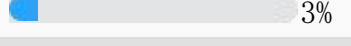
境来到玉溪工作，22%的人因市人才发展专项补贴来到玉溪工作，45%的人为玉溪本地人，10%的人因朋友介绍、相邀来到玉溪工作，6%的人因其他原因来到玉溪工作，可以看出人才发展项目计划的实施对引进高层次人才具有一定的效果。

#### 第6题 您属于市人才发展专项项目对象的哪一类？

选项	小计	比例
"高层次人才"引进对象	54	 34%
“其他层次人才引进”培养对象	46	 29%
其他（主管部门、项目管理服务人员等不领取补助人员）	57	 37%
本题有效填写人次	157	

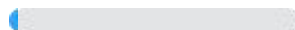
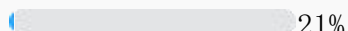
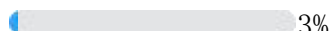
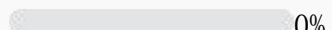
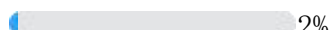
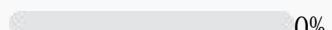
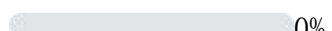
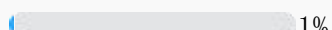
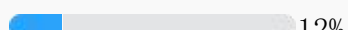

综合问卷结果，受访者中34%的人属于“高层次人才”引进对象，29%的人属于“其他层次人才引进”培养对象，37%的人属于其他（主管部门、项目管理服务人员等不领取补助人员）。

#### 第7题 您参与的是“高层次人才”中的哪一个具体项目？

选项	小计	比例
刚性引进高层次人才	30	 56%
柔性引进高层次创新创业团队	8	 15%
建立市级专家基层科研工作站	10	 19%
建立省级专家基层科研工作站、省级博士后科研工作站	4	 7%
(空)	2	 3%
本题有效填写人次	54	


综合问卷结果，受访者中刚性引进高层次人才占比 56%，柔性引进高层次创新创业团队占比 15%，市级专家基层科研工作站占比 19%，省级专家基层科研工作站、省级博士后科研工作站占比 7%。

第 8 题 您参与的是“其他层次人才”中的具体哪一个项目？






选项	小计	比例
兴玉社工人才	4	 5%
兴玉技能大师	19	 21%
兴玉乡村振兴人才	3	 3%
农村实用人才创新创业项目	0	 0%
高原特色农业产业示范基地	2	 2%
兴玉产业领军人才	0	 0%
支持总部经济企业培养经管管理人才	0	 0%
兴玉信息化及信息产业拔尖人才	1	 1%
兴玉优秀企业家	1	 1%
兴玉名医	11	 12%
(空)	50	 55%
本题有效填写人次	91	

第 9 题 您参与的是“其他层次人才引进”中的哪一个项目？

选项	小计	比例
市属单位在职干部专业化学历	7	 5%
人才工作创新项目	24	 17%
非公经济组织中和社会组织人员取得中职以上专业技术职称	23	 16%






(空)	86	 62%
本题有效填写人次	140	

第 10 题 您对市人才发展专项资金方案等相关政策是否了解？

选项	小计	比例
非常了解	20	 13%
了解	69	 44%
一般	48	 31%
不了解	18	 11%
(空)	2	 1%
本题有效填写人次	157	

综合问卷结果，受访者中 13% 的人对市人才发展专项资金方案等相关政策非常了解，44% 的人对市人才发展专项资金方案等相关政策比较了解，31% 的人对市人才发展专项资金方案等相关政策了解一般，11% 的人对市人才发展专项资金方案等相关政策不了解，可以看出，对相关政策不了解的人占比仍较高，说明市人才计划宣传效果不明显，应加强对政策的宣传。

第 11 题 您身边的人对市人才发展专项资金方案等相关政策是否了解？

选项	小计	比例
非常了解	15	 10%
了解	51	 32%
一般	68	 44%
不了解	22	 14%
(空)	1	 0%



本题有效填写人次	157
----------	-----

综合问卷结果，受访者中 10%的人认为身边的人对市人才发展专项资金方案等相关政策非常了解，32%的人认为身边的人对市人才发展专项资金方案等相关政策比较了解，44%的人认为身边的人对市人才发展专项资金方案等相关政策了解一般，14%的人认为身边的人对市人才发展专项资金方案等相关政策不了解，可以看出，认为身边的人对市人才发展专项资金方案等相关政策不了解的人占比仍较高，说明市人才计划宣传效果不明显，应加强对政策的宣传。

#### 第 12 题 您认为人才发展专项宣传是否到位？

选项	小计	比例
宣传非常到位	36	23%
宣传比较到位	77	49%
很少宣传	43	27%
未宣传	0	0%
(空)	1	1%
本题有效填写人次	157	

综合问卷结果，受访者中 23%的人认为人才发展专项宣传非常到位，49%的人认为人才发展专项宣传比较到位，27%的人认为很少进行人才发展专项宣传，可以看出，认为很少宣传人才政策的人数占比仍较高，说明市人才计划宣传效果不明显，应加强对政策的宣传。

#### 第 13 题 您对人才评审申报材料审核效率是否满意？

选项	小计	比例
非常满意	58	37%

满意	68	44%
一般	29	18%
不满意	2	1%
本题有效填写人次	157	

综合问卷结果，受访者中 37%的人对人才评审申报材料审核效率表示非常满意，44%的人对人才评审申报材料审核效率表示满意，18%的人对人才评审申报材料审核效率表示一般，1%的人对人才评审申报材料审核效率表示不满意。

第 14 题 通过市人才发展项目实施，你认为创新活力被激发程度？

选项	小计	比例
激发程度十分明显	45	29%
激发程度比较明显	73	46%
激发程度一般	35	23%
未被激发	3	2%
(空)	1	0%
本题有效填写人次	100	

综合问卷结果，受访者中 29%的人认为创新活力被激发的程度十分明显，46%的人认为创新活力被激发的程度比较明显，23%的人认为创新活力被激发的程度一般，2%的人认为创新活力没有被激发。由此说明人才项目对激发创新活力起到了较大的作用。

第 15 题 您认为项目实施后，是否起到了推进国家创新型城市建设的作用？

选项	小计	比例
非常有效	52	34%
比较有效	72	46%
效果不明显	29	18%
没有效果	2	1%
(空)	2	1%
本题有效填写人次	157	

综合问卷结果，受访者中 34%的人认为项目实施后对推进国家创新型城市建设非常有效，46%的人认为项目实施后对推进国家创新型城市建设比较有效，18%的人认为项目实施后对推进国家创新型城市建效果不明显，1%的人认为项目实施后对推进国家创新型城市建设没有效果。


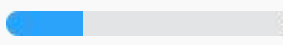

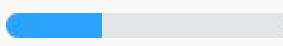
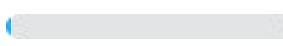
第 16 题 你对市人才发展专项资金项目实施是否达到预期效果？

选项	小计	比例
超过预期效果	38	24%
达到预期效果	81	53%
一般	34	22%
不好	2	1%
很差	1	0%
(空)	1	0%
本题有效填写人次	157	

综合问卷结果，受访者中 24%的人认为市人才发展专项资金项目实施超过了预期效果，53%的人认为市人才发展专项资金项目实施打到了预期效果，22%的人认为市人才发展专项资

金项目实施效果一般，1%的人认为项市人才发展专项资金项目实施效果不好。说明市人才发展专项资金项目的实施与项目最初预期相匹配，达到了预期效果。

第 17 题 您认为人才专项资金目前最需要改进的地方是？

选项	小计	比例
申报审批流程管理	33	 21%
资金拨付管理	42	 27%
资金分配比例	24	 15%
政策宣传	55	 35%
(空)	3	 2%
本题有效填写人次	157	

综合问卷结果，受访者中 21%的人认为人才专项资金项目目前最需要改进的地方是申报审批流程管理，27%的人认为人才专项资金项目目前最需要改进的地方是资金拨付管理，15%的人认为人才专项资金项目目前最需要改进的地方是资金分配比例，35%的人认为人才专项资金项目目前最需要改进的地方是政策宣传。说明人才专项资金项目仍需在资金管理和政策宣传方面加大力度。

经过调查问卷分析，157 份问卷中，满意问卷达到 149 份，受访者对中国共产党玉溪市委委员会组织部市人才发展专项资金项目满意度达到 94.90%，受益群体对项目整体满意度较高。

## 2020年市人才发展专项资金项目基本情况

负责单位	项目名称	兑付单位/兑付个人/企业	主要实施内容	科研成果	兑付金额 (万元)	备注
市委组织部	2019年“百人计划”刚性引进高层次人才	杨素波	项目资助金费	在研项目：1. 转炉炼钢提钒提钛技术攻关与研究研究 2. 产能置换技术升级改造 2.1. 100吨转炉+100吨精炼炉+8机8流小方坯连铸机炼钢工程 2.2. 4机4流扁坯连铸机工程 3. 科技管理及科技创新 自2018年至今，云南玉溪仙福钢铁集团有限公司向国家知识产权局专利局申报专利（实用新型和发明）保护72项，获得专利授权47项，其中：杨素波同志担任技术负责人的项目8项，公司完成研发投入54,225.33万元，研发投入占比由2017年0.49%上升到2020年的2.95%，对公司产生技术效果和经济效益直接间接经济效益8亿多元，大大增强公司的科研及运营能力。	180	
		云南玉溪仙福钢铁（集团）有限公司	科技研发经费资助		10	引才工作经费
		赵洋	详见附件6-2	详见附件6-2	50	
		陈莉莉、马宝玉、师伟、秦龙华、龙海雯、李红梅、余娇娇、周飞、王占娣、莫美仙、吴美华、巢凯翔、朱艺、于勇涛、娄灯吉、王奕骅、贾振立、王博源、邱文龙、张远、刘宪斌、胡金、焦德光、刘琼、章林、赵映蕊、赵晓东、高进波、杜坤省、王翔	详见附件6-2	详见附件6-2	1020	30人，34万元/人
		玉溪师范学院	引进人才工作经费（差旅费、调动事宜用车费、招聘服务费、信息发布费、命题费、安家费、招聘酬金）	无	155	引才工作经费
		冯林森	恶性肿瘤分子靶向治疗、肿瘤社会心理学两个方面的学术研究工作经费补助	无	30	
		市人民医院	工作经费补助	无	5	引才工作经费
市委组织部	2019年“万人计划”市属单位在职干部专业化学学历	获研究生学历和学位证书11人：周游（市市场监督管理局）、何秋茜（市医疗保障局）、自秋蓉（玉溪高新区管委会）、张淑（玉溪一中）、赵香（玉溪一中）、李伟（玉溪一中）、任玉涛（玉溪一中）、罗平（玉溪师院附中）、陈巧巧（玉溪师院附中）、潘姝霞（玉溪市民族中学）、李玉红（玉溪市民族中学）	一次性奖励金	无	33	11人，3万元/人

负责单位	项目名称	兑付单位/兑付个人/企业	主要实施内容	科研成果	兑付金额 (万元)	备注
市委组织部	2019年“万人计划”人才工作创新项目	市民政局	1. 聘请省级社会工作专家进行考前辅导（社会工作职业水平考试），培训以现场培训和网络直播相结合的方式进行。 2. “三社联动”培训会，资金是用再场地租赁、人员就餐等方面。 3. 市级社会工作督导人才的培养和基层社会工作者社会工作能力提升培训。	无	15	
		因远民族语言学校	1. 语言保护典藏培训费67500万元：30人*150元/人=4500元*15天=67500元 2. 小型会议费4500元。 3. 数据采集实训费6000元：200元/人，30人*200元=6000元 4. 打印复印费：8200元 5. 办公耗材：5600元 6. 调研差旅费：8200元	无	10	
		澄江县委组织部	寒武纪小镇“候鸟”人才工作站（人才工作经费）	无	5	
		易门县文化艺术人才服务协会	1. 易门县文化艺术人才之家建设3万元。主要在县文化馆搬迁后用于文化艺术人才之家活动室的桌子、凳子、展柜、大电视、LED横屏等设施设备的购置安装等。 2. 易门县文化艺术人才服务协会制度、章程等上墙材料的制作、安装等支出0.8万元。 3. 易门县文化艺术人才服务协会室外公示宣传栏制作和安装0.6万元。 4. 易门县文化艺术人才服务协会办公设备及活动室设备购置0.6万元。	无	5	
		云南能投汇龙科技股份有限公司	用于产学研合作方吕铁铮教授及其团队到玉溪进行实地指导、培训的住宿、交通等相关费用，以及吕教授带领云南能投汇龙科技股份有限公司负责人及相关技术人员到深圳、成都、昆明等地进行相关配套产业考察、参加行业技术交流会的相关费用。	无	5	

负责单位	项目名称	兑付单位/兑付个人/企业	主要实施内容	科研成果	兑付金额 (万元)	备注
市委组织部	2018年高层次人才创新创业示范基地	玉溪市人民医院	60%经费(18万元),用于创新科研活动,目前尚未收到个人项目申请,40%(12万元)用于引进、自主培养高层次人才生活补助	无	30	
		元江县农业技术推广站	截止2021年7月末合计支出资金7920元,具体支出为:工时费2575元;地膜款225元;玉米种子补助2600元;化肥款2520元。目前还结余项目资金192080元。	1、在元江县乡村产业发展中心试验基地开展育种工作。一是种植水稻育种材料8398份。经过单株选育,选育出综合性状良好的各种材料共8401份;二是西南稻区水稻代表性种质材料的遗传多样性研究。种植种质材料2838份,已收获2835份;三是野生稻“渗入系”与常规稻杂交。选用元普野生稻“渗入系”云资粳41号/云系2号、云资粳45号/HY-8、RI24/RIBB5、丽江红/景普野生稻等组合回交、杂交336对,收种276份;四是白叶枯病接种试验。采用人工接种方法,培养Y8白叶枯病病菌对68份云南地方栽培稻材料进行接种鉴定。五是开展野生稻种质资源保护87份;六是实施“”云南国家高原野生稻种质资源圃项目——元江野生稻备份圃建设,计划投入资金90余万元,目前已在招投标;七是以水稻遗传育种、杂交后代选育技术为核心,通过“面对面、田间手把手”教授方式,培养元江县专业技术人员5人,其中1人获“兴玉乡村振兴人才”荣誉称号;3、在羊街乡实施水稻绿色优质高效示范基地项目,完成示范面积610亩,发放水稻良种1830公斤、生物有机肥610包、农膜275千克;开展现场科技培训2期,培训乡村人才100余人次。4、在羊街乡、因远镇完成“云资粳41”推广种植面积500亩、元江特色红米示范310亩。	20	
		云南磨浆农业股份有限公司	2020年10月9日至10月29日期间设备技术改造110741元,人才奖励85257元,	建立健全科技计划管理体系,提升了科技管理水平,建立健全科技项目运行机制;建立了较为完整的研发管理体系,重视技术创新、自主知识产权保护和高素质人才培养,为企业开展科研项目创造良好的工作环境和场地;公司通过技术改造,产能从4万吨提升到了6万吨。	20	
		玉溪嘉和生物技术有限公司	基地单克隆抗体药物产业化研究支出	注射用重组抗HER-2人源化单克隆抗体(项目代码:GB221)为曲妥珠单抗同靶点创新药物。适用于治疗HER2过度表达的转移性乳腺癌。预计将于2021年第四季度提交注册申请。	15	
		云南云秀花卉有限公司	目执行期间研发创新工作的直接材料投入6.28万元,发放研发人员工资6万元,进行专利申请、论文发表费用1.1万元,采购必要的办公设备1.62万元	1、项目执行期间获得国家植物新品种授权1项,另有“蓝颜”、“金彩”两个月季新品种正在申报; 2、项目执行期间获得授权技术发明专利1项,实用新型专利1项、计算机软件著作权1项;	15	
		云南江磷集团股份有限公司	该项目资金已并入公司2020年度组织开展的自主研发项目使用,主要用于提升高层次人才绩效工资待遇及公司科技创新项目支持,2020年度公司自主研发经费投入3099万元,其中其中人员人工费约616万元,直接投入费用1829万元,折旧费用与长期待摊费用187万元,设计费6万元,装备调试费用与试验费用422万元,其它39万元;	根据公司现取得的科技成果,取得发明专利4项,实用新型专利41项,建设了一条3000吨/年高效磷系阻燃剂生产线等	15	

负责单位	项目名称	兑付单位/兑付个人/企业	主要实施内容	科研成果	兑付金额 (万元)	备注
市委组织部	2018年“万人计划”人才工作创新项目	玉溪市人民医院	因疫情原因，外出进修、培训、出国进修等项目都暂未开展。	无	15	
		玉溪市纪委监委	2021年4月22日使用项目资金3万元，用于玉溪市纪检监察监察干部知识能力体系建设研究，其余经费12万元因市财政清理各单位专户的存量资金，于2021年6月4日按规定上交财政。	无	15	
		玉溪市人民医院	因疫情原因，外出进修、培训、出国进修等项目都暂未开展。	无	10	
		华宁县委组织部	江川区、澄江市考察学习费用5054元，赴河南省、河北省考察学习费用28200元，赴玉溪师范学院开展考察学习暨签订校县科技服务合作协议费用1689.96元，赴建水县考察学习费用2206元	无	10	
		易门县委组织部	易门县引进人才2018年生活补助10000元；支付易门县引进人才2019年生活补助8000元，一次性住房补贴30000元；支付服务人员工作相关经费8260元。	无	10	
		澄江县委组织部	2018年，云南大学选派了16名研究生到澄江开展为期3个月的研修实践，按照每人每天50元的生活补助标准，共支出经费72000元。2019年，云南大学选派了24名研究生到澄江开展为期3个月的研修实践，共支出经费108000元。2020年，云南大学选派了10名研究生到澄江开展为期3个月的研修实践，共支出经费39500元。2018—2020年的3年里，共支出云南大学研究生到澄研修实践生活补助219500元。因该项目补助经费（2018年“万人计划”人才工作创新项目资金）50000元，于2020年8月7日由中共玉溪市委组织部划拨到中共澄江市委组织部账户，故该项目从2018—2020年的开展所需经费由中共澄江市委组织部从市本级预算的人才工作经费中垫支。中共玉溪市委组织部下拨的项目资金50000元中，列支用于云大研究生调研报告制作费2710元后，剩余47290元按照财政的有关要求已上交到澄江市财政局。	无	5	
		玉溪师范学院	资金主要用于调研车费、贫困户慰问品费用、差旅费、建设化生环版面费、刘宪斌国外论文版面费。红专博思会项目经费实际到学校账上时间为2020年10月，按照财务管理制度的要求，2021年1月学校停止报账，4月后才开始继续报账，经费使用时间较短，因此部分工作实际开展但还未完成报账。	无	5	
		峨山县委组织部	5万元专项资金于2020年9月16日用于支付玉溪市人民医院下派的专家工作经费	无	5	
		华宁县委组织部	资金用于学校软硬件建设项目（陶艺教学用泥、用釉、烧制、设备等）、师生技能学习、竞赛项目、陶艺实训、实践基地建设项目、陶艺技能短期培训项目。	无	5	
		峨山县委组织部	共计支出经费11863.30元，用于开支活动费用、购置所缺药品及应急物资，剩余资金用于应急演练工作。	无	5	



负责单位	项目名称	兑付单位/兑付个人/企业	主要实施内容	科研成果	兑付金额 (万元)	备注
市委组织部	2019年第九批市 级基层人才对口 培养经费	玉溪师范学院	人才研修经费	无	3	
		玉溪一中	人才研修经费	无	1	
		玉溪四中	人才研修经费	无	7	
		玉溪八中	人才研修经费	无	4	
		玉溪一小	人才研修经费	无	9	
		玉溪一幼	人才研修经费	无	1	
		市人民医院	人才研修经费	无	9	
		市中医医院	人才研修经费	无	3	
		市疾控中心	人才研修经费	无	1	
		市农业农村局	人才研修经费	无	14	
		市林业和草原局	人才研修经费	无	8	
		市水利局	人才研修经费	无	3	
		市住房和城乡建设局	人才研修经费	无	6	
		市自然资源和规划局	人才研修经费	无	3	
市委组织部	2019年、2020年 市委联系专家分 层分类联系服务 工作经费	市委组织部	联系服务工作经费	无	34.4	每名专家每年联系服务 经费1000元，每年实际 拨付市委联系专家数187 人。
	市委联系专家体 检费用		专家体检费用	无	21.82	
市委组织部	高层次人才市情 研修班和人才工 作者培训班		市情研修班和人才工作者培训班	无	14.24	
市委组织部	“百名专家扶百 村”宣传视频制 作费		宣传视频制作费	无	6	
市委宣传部	2019年“千人计 划”兴玉文化名 家	刘斌（玉溪滇剧传承保护展演中心）、李 勇坤（玉溪广播电视台）、李小兵（玉溪 师范学院）、许海峰（玉溪师范学院）、 赵永胜（玉溪师范学院）	一次性特殊生活补贴	无	25	5人，5万元/人
市教育体育局	2019年“千人计 划”兴玉教学名 师	段小华、张国林、杨盛兵、周忠华、白金 荣、曾建慧、王发林、范谷芬、杨琼英、 朱春贤、张华俊、陈继清、郭品金、马玉 超、毛真珍、梁肖青、余贞凯、安镇宙（5 万元/人）	一次性特殊生活补贴	无	90	18人，5万元/人（原会 兰、张雯2019年入选省 万人，不兑付）

负责单位	项目名称	兑付单位/兑付个人/企业	主要实施内容	科研成果	兑付金额 (万元)	备注
市科技局	2019年“百人计划”柔性引进高层次创新创业团队	市科技局	团队项目经费	1.支撑玉溪市抚仙湖管理局完成了“抚仙湖流域点状健康水循环系统构建技术指南”的编织工作 2.支撑玉溪市抚仙湖管理局与澄江市政府制定了抚仙湖周边项目构建健康水循环系统的工作要求,并作为政府发文正式发布。 3.在星云智能流域研究中心举办多次现场以及在健康水循环系统技术体系培训,面向玉溪市、云南省及省外不同单位人员系统讲解了健康水循环理念、技术体系和案例等。	15	
市民政局	2019年“千人计划”兴玉社工人才	陈云海(玉溪市义工联合会)、杨鸿(通海县心理协会)、邱国成(玉溪师范学院)、马晖(玉溪师范学院)、马春花(玉溪市社会福利服务中心)	一次性特殊生活补贴	无	25	5人,5万元/人
市人社局	2019年“百人计划”建立市级专家基层科研工作站	市人社局	1.钱传云专家基层科研工作站(峨山县人民医院):工作站服务期间的培训讲课费、交通差旅费、食宿费用和培养专业人才工作经费等。 2.袁理春专家基层科研工作站(云南海洋药业有限公司):一次性项目资助经费 3.王福科专家基层科研工作站(元江县人民医院):一次性项目资助经费 4.王建龙专家基层科研工作站(云南福慧科技股份有限公司):一次性项目资助经费 5.邓明华专家基层科研工作站(通海县经济作物工作站):一次性项目资助经费	无	50	
市人社局	2019年“千人计划”兴玉技能大师	汪海涛、李忠良、赵强、缪沅振、罗秉俊、钱红华、邓红锦、钱映花、史来星、车稳平	一次性特殊生活补贴	无	50	10人,5万元/人
市人社局	2019年“千人计划”获得市级以上技能竞赛前三名	刘圣赐、鲁斌、张圣	一次性奖励金	无	4	按名次分别给予3万元、2万元、1万元奖励
		杨晓梅、刘建呈、董露、董露、许艳、徐粉糯、李兰芬、杨红玲、沈冬梅、高敏、张蓉、吴梦婷、白静雯、董露、廖平、杨留英、杨薇、杜丽娟、陈凤姣、史永清、戴江、张国伟	一次性奖励金	无	9.1	按名次分别给予5000元、4000元、3000元奖励
市人社局	2019年“万人计划”非公经济组织和社会组织人员取得中职称以上专业技术职称	胡金梅、李倩、汪大为、邓红锦	一次性奖励金	无	4	4人,1万元/人
		杨绍林、张亚帆、普绍生、徐靖、张岗、周昌、舒翔宇、邵艳红、康进、罗国文、秦松、王瑞、秦瑜、刘静、熊珍、赵光飞、陈华、周潇、宋彦昆、李锐、郭锦江、范忠梅、李彬、张文平、胡文森、袁红莉、杨增荣、刘艳、王琳、蒋志武、肖金品、李晓燕、张宏明、何礼、覃双芝、程明波、张恒凡、杨志华、王明华、高东永、王雄、周召、赵正宏、金福生	一次性奖励金	无	22	44人,5000元/人
市人社局	2019年市专家服务基地	澄江小院	服务工作经费补助	无	10	
市人社局	2019年市高层次人才服务基地	玉溪技师学院	服务工作经费补助	无	10	

负责单位	项目名称	兑付单位/兑付个人/企业	主要实施内容	科研成果	兑付金额 (万元)	备注
市人社局	2019年“百人计划”建立省级专家基层科研工作站、省级博士后科研工作站	市人社局	1. 华宁县文化馆（王一君）：开展技术培训，一次性项目资助金。 2. 峨山县人民医院（程若川）：外科甲状腺手术指导及专科建设，一次性项目资助金。 3. 澄江市人民医院（缪应雷）：与省级单位进行科研合作，进行人才培养，一次性项目资助金。 4. 云南昆钢耐磨材料科技股份有限公司（李祖来）：耐磨研磨介质大型半自磨机衬板析出相强化方面开展了深入的研究，一次性项目资助金。 5. 云南猫哆哩集团食品有限责任公司：主要用于工作站博士后人员的日常工作基本工资支出及课题科研设备的购置等，为工作站工作的开展提供了经费支持。目前，公司通过博士后科研工作站等平台，毕业了两名博士生，招聘了8名研究生、12名本科生。同时，购进了冻干、萃取、浓缩、检测等研发和检测设备。	云南昆钢耐磨材料科技股份有限公司与李祖来专家组建基层科研工作站，在合作期间开展科研合作项目9件，获得专利6件，培养副高职称12人，开展培训26次，产生经济效益900万元，开展科技服务2次，在相关领域发表学术论文9篇，6篇均为SCI/EI收录，其中：一区论文2篇，2区1篇。	150	
市农业农村局	2019年“千人计划”兴玉乡村振兴人才	黄莲英、刘庆荣、段金辉、杨家秀、王春勇、普金安、杨文昌、刀向梅、周阿文、罗映秋、吴志林、魏建宏、陈亮新	一次性特殊生活补贴	无	65	13人，5万元/人（陈亮新2020年3月因公逝世）
	2019年“千人计划”农村实用人才创新创业项目	入选项目代表：徐洪云（玉溪晨鼎农产品产销专业合作社理事长）、巢树顺（易门县浦贝乡板栗专业合作社法人代表）、周颖（云南卓一食品有限公司董事长）、李英（峨山县级业蔬菜产销专业合作社法人代表）、余朝鑫（新平中鑫果品有限公司法人代表）	项目经费资助	无	25	5人，5万元/人
	2019年“千人计划”高原特色农业产业示范基地	基地所在公司：通海锦海农业科技发展有限公司、云南鼎成农业科技有限公司、云南猫哆哩集团食品有限责任公司、元江县农润农业科技开发有限公司、新平褚氏农业有限公司	一次性培养经费补助	无	100	5个，20万元/个
市发改委	2019年“千人计划”兴玉产业领军人才	马兴良、张军云、张体富、杨有田、潘春雷、杨成云	一次性特殊生活补贴	无	30	6人，5万元/人
	2019年“千人计划”支持总部经济企业培养经营管理人才	秦家平	一次性奖励金	无	10	
市工信局	2019年“千人计划”兴玉信息化及信息产业拔尖人才	范茂彦、赵增佳、郭涛	一次性特殊生活补贴	无	15	3人，5万元/人（李顺祥2019年省入选省万人，不兑付）
	2019年“千人计划”兴玉优秀企业家	宋子波、邢志华、李剑锋、李枝官、冯海滨、张杰	一次性特殊生活补贴	无	30	6人，5万元/人

负责单位	项目名称	兑付单位/兑付个人/企业	主要实施内容	科研成果	兑付金额 (万元)	备注
市卫健委	2019年“千人计划”兴玉名医	吴强、王孝艳、周红坚、李晓松、丘红梅、张金恩、徐欣、朱雁鸿、董建平、刘琼、魏青、胡艳萍、杜玉萍、王继华、张锦虹、祁跃明、林伟、季红燕	一次性特殊生活补贴	无	90	18人，5万元/人（李燕萍、张锡光2019年入选省万人，不兑付）
	2018年、2019年“百人计划”卫生行业专家科研工作站	市卫健委	主要用于劳务费、住宿费、餐费	无	290	
<b>总金额</b>					<b>2,990.56</b>	

## 玉溪师范学院31名高层次人才工作情况

姓名	教学/工作情况	承担项目/研究	学生工作	科研/论文成果
赵洋	讲授《企业战略管理》《战略管理》《国际贸易理论与实务》《农产品贸易学》等课程共计49学分880学时，特别是新冠肺炎疫情发生以来能克服困难，采用在线教学等多样化方法保障教学工作有序开展。	项目：云南省“高层次人才引进”计划经费支持项目（云南省产业低碳化可持续发展研究） 研究： 《玉溪市区县发展定位研究》《玉溪市推动经济高质量发展走在前列专题调研报告》《玉溪师范学院科技创新服务地方经济发展行动计划》《玉溪市建筑行业集群发展研究》《玉溪市锂矿产业前景分析报告》等研究。主持玉溪市社科联重点课题1项，参与玉溪市社科联重点课题1项，参与服务地方市厅级课题2项。 完成玉溪市委政研室、玉溪市政府发展研究中心委托的相关研究咨询工作。扎实推进玉溪师范学院教育事业发展“十四五”规划编制工作；参与云南省重点实验室申报并获立项建设；参与推进学校高层次人才与玉溪市40家企业签约合作；参加学校与中科院云南天文台签订合作共建景东120米脉冲星射电望远镜（JRT）科学数据分中心协议。	2018年指导硕士研究生3名，2019年指导本科毕业生6名，2020年指导本科毕业生4名、均通过毕业论文答辩，顺利获得学士学位。担任2020级本科生学业导师，指导15名学生。	2018年： ①完成《玉溪各区县发展定位研究》 ②完成《玉溪市推动经济高质量发展走在前列专题调研报告》 2019年： ①云南省教育厅项目《云南省绿色经济效率测度与提升研究：产业结构演进的视角》，参与 ②完成《玉溪师范学院科技创新服务地方经济发展行动计划》 ③完成《玉溪市建筑行业集群发展研究》 2020年： ①云南省“高层次人才引进”计划经费支持项目《云南省产业低碳化可持续发展研究》，主持 ②玉溪市社科联重点项目《玉溪市健全完善外向型经济保障和支撑体系对策建议》，主持 ③玉溪市社科联重点项目《玉溪市提高供给体系质量和效益对策建议》，参与 ④玉溪市社科联一般项目《数字经济背景下玉溪市高质量打好“三张牌”研究》，参与 ⑤玉溪市政府发展研究中心重点招标项目《加快推进红塔区江川区一体化融合发展研究》，参与 ⑥完成玉溪市委政研室咨询报告《国企混改案例分析及对玉溪的启示》 ⑦完成玉溪市政府发展研究中心委托《玉溪应对“区域全面经济伙伴关系协定”（RCEP）研究》，获得市政府发展研究中心采纳 ⑧完成玉溪市科技局委托《玉溪市锂矿产业前景分析报告》 公开发表学术论文1篇
陈莉莉	无	①云南省教育厅科学研究基金教师类项目（镉富集植物根系对土壤酸胁迫的耐受机理研究） ②国家自然科学基金面上项目，31570438，降水梯度上水养处理对黄土高原生态系统一些养分过程的影响，2016/01-2019/12，63万，结题，参加 ③国家级立项大学生创新训练项目，201811390006，云南两种镉超富集植物对土壤酸胁迫的响应，2018/09-2020/04，0.7万，结题，指导	无	① Lili Chen; Qiang Deng; Zhiyou Yuan*; Xingmin Mu*; Robert L. Kallenbach, Age-related CNP stoichiometry in two plantation forests in the Loess Plateau of China, Ecological Engineering, 2018, 120: 14-22. (Q2, IF=3.023) ② Ryan Lock; Robert L. Kallenbach; Zhiyou Yuan*, Vertical changes in bacterial community composition down to a depth of 20 m on the degraded Loess Plateau of China, Land Degradation & Development, 2020, 31(10): 1300-1313. (Q1, IF=3.775) ③ Guiyao Liu; Lili Chen; Xinrong Shi; Zhiyou Yuan*; Lois Y. Yuan; T. Ryan Lock; Robert L. Kallenbach, Changes in rhizosphere bacterial and fungal community composition with vegetation restoration in planted forests, Land Degradation & Development, 2019, 2019: 1-11. (Q1, IF=4.275) ④ 刘桂要; 陈莉莉; 袁志友*, 氮添加对黄土丘陵区油松人工林根际土壤微生物群落结构的影响, 应用生态学报, 2019, 30(1): 117-126. (中文核心) ⑤ 张帅; 方晓晴; 万敏; 李映娟; 金建荣; 刘妹蕾; 陈莉莉*, 土壤酸胁迫对2种植物生长及镉富集的影响, 安徽农业科学, 2020, 48(17): 104-107. ⑥ 陈莉莉*; 戴学斌; 许渝兴; 邓义; 马佳珠; 穆兴民, 土壤酸胁迫对黑麦草生长生理及镉富集特征的影响, 水土保持研究, 2020. (中文核心期刊, 已录用)

姓名	教学/工作情况	承担项目/研究	学生工作	科研/论文成果
马宝玉	讲授《大学物理》、《热学》、《光学实验》、《工程制图》等多门课程	①云南省教育厅科学研究基金项目（考虑细观非均质特性的混凝土湿热力耦合模型） ②云南省科技厅高校联合专项项目（湿热力耦合作用下的混凝土细观力学行为研究） 参与本校项目： 国家自然科学基金（No. 11802265） 云南省教育厅科学研究基金项目（2019J0733）	指导了二十余名同学的教育实习、试讲和毕业论文，同时积极参与了班主任和学业导师等学生工作	①A simple cement hydration model considering the influences of water-to-cement ratio and mineral composition, Baoyu Ma, Guansuo Dui, Zhenglin Jia, Bo Yang, Chunyan Yang, Quanguai Gao, Longhua Qin, Ju Ma, Computer Modeling in Engineering & Sciences (SCI, 2021年3月5日接收) ②A simple approach to predict the elastic property of hydrating cement paste, Baoyu Ma, Guansuo Dui, Zhenglin Jia, Bo Yang, Chunyan Yang, Quanguai Gao, Longhua Qin, Ju Ma, (Journal of Advanced Concrete Technology, SCI期刊审稿中)
师伟	承担《有机化学》和《有机化学实验》两门专业必修课程	①云南省地方本科高校（部分）基础研究联合专项资金项目面上项目（椭圆玫瑰树碱衍生合成、抗肿瘤活性及构效关系研究） ②云南省教育厅科学研究基金项目一项（苯乙酮衍生物得设计、合成及构效关系研究）	担任2020级应用化学专业班主任，学业导师	①云南省地方本科高校（部分）基础研究联合专项资金项目面上项目一项 ②云南省教育厅科学研究基金项目一项； ③参与国家自然科学基金地区基金一项， ④云南省地方本科高校（部分）基础研究联合专项资金项目面上项目两项， ⑤云南省教育厅科学研究基金项目两项， ⑥云南省教育厅科学研究基金项目一项。主要研究方向为天然活性物质与构效关系研究，研究成果将为地方绿色农业的发展及新药物的研发提供理论指导和技术支持。
秦光华	讲授《数值计算方法》、《C语言程序设计》、《大学英语IV》、《大学物理》、《天体物理学概论》等课程	①云南省教育厅科学研究基金项目（平谱射电源的甚高能辐射起源） ②云南省科技厅科技计划项目（基于甚高能 Blazar 样本研究河外背景光（EBL）） ③参与云南省教育厅科学研究基金项目《考虑细观非均质特性的混凝土湿热力耦合模型》； ④参与玉溪市科技局科普项目：《物理天文科普基地升级建设》。	无	①Studies of extragalactic background light with TeV BL Lacertae objects , Monthly Notices of the Royal Astronomical Society, 2020, 499(2): 2662-2671. (第一作者, 中科院分区二区 IF: 5.356) ②Possible properties of TeV spectra in PKS2155-304, Research in Astronomy and Astrophysics, 2021, 21(3): 73. (通讯作者, 中科院分区二区 IF: 1.512) ③Quasi-periodic Oscillation of Blazar PKS 1424-418in\ensuremath\ gamma-Ray Band,pasp, 2021,133(1020): 0-024101. (第三作者, 中科院分区三区IF:3.982)
龙海雯	在校工作期间先后共承担了6门课程的教学工作，累计完成超过800课时教学工作量，教学效果良好。获得全国高校教师教学创新大赛校内选拔赛三等奖。累计完成了25名会计学专业毕业生的毕业论文指导工作。	①云南省教育厅科研项目（云南省绿色经济效率测度与提升研究：产业结构演进的视角） ②云南省哲学社会科学规划立项（云南分行业碳达峰目标设定与路径选择研究）	2020年7月至今担任2017会计专科1、2班班主任，担任2020级国际经济与贸易专业学业导师，指导15名同学，并在2020级本科生学业导师考核中获得优秀。	①2018年玉溪市实体经济降成本政策效果评估 ②2019年玉溪市实体经济降成本政策效果评估 ③云南省绿色经济效率测度与提升研究：产业演进的视角 ④中国能源价格与绿色经济发展研究（专著） ⑤Research on the Characteristics of Industrial Structure Evolution in Yunnan ⑥玉溪市处理稳增长与防风险关系的对策研究 ⑦国企混改案例分析及其对玉溪的启示 ⑧红塔区三城建设提速发展急需破除的障碍性因素 ⑨支撑玉溪打造云南数字经济第一城的政策研究 ⑩加快推进红塔区江川区一体化融合发展研究
李红梅	承担《材料化学》、《化学专业英语》、《新能源技术》、《大学物理A-I》、《文献检索》等课程教学任务，指导完成本科生毕业论文设计共9人	①云南省科技厅应用基础研究计划面上项目（盐酸体系中电沉积分离铂和铑的机理研究） ②云南省科技厅应用基础研究计划面上（失效汽车催化剂铁捕集等离子熔炼产物中铂Pt、铑Pd和铑Rh的浸出机理研究）。	2020年2月至2020年12月期间担任2017级应用化学专业班主任，认真组织班级工作和管理，承担2020级化学本科1班8名同学的学业导师工作。	承担云南省两类人才技术创新人才培养对象人才项目1项； 参与云南省科技厅地方本科院校项目1项。 获得排名第一的授权发明专利2项（一种从失效氧化铝基铂铑催化剂中回收铂和铑的方法）。

姓名	教学/工作情况	承担项目/研究	学生工作	科研/论文成果
余娇娇	承担并完成生物科学和应用生物科学专业的《生物专业英语》、《细胞生物学》、《植物营养学》、《基础生命科学》、《普通生物学》、《普通生物学实验》和《植物学实验》等专业课和主干课的教学工作	①云南省科技厅项目（玉米转运蛋白STP1和AAP2的功能研究） ②国家自然科学基金-地区科学基金项目（玉米转运蛋白ZmSTP1和ZmAPP2对氮素响应的分子机制研究）	担任2019级生物科学2班的班主任、2020级农学专业的学业导师，认真完成各项管理工作。入职以来共指导并顺利通过毕业答辩学生5人，指导教师类学生试讲人数共计10人。 ①指导2017级3名学生参加“全国生命科学竞赛”，荣获“第一届云南省大学生生命科学竞赛一等奖”及“第三届全国大学生生命科学竞赛三等奖”； ②指导2018级5名学生参加“全国生命科学竞赛”，荣获“第二届云南省大学生生命科学竞赛一等奖”及“第四届全国大学生生命科学竞赛二等奖”； ③指导2017级应用生物科学4名学生的省级大学生创新训练项目； ④指导2019级生物科学5名学生的省级大学生创新训练项目； ⑤指导2019级生物科学5名学生参与2021年的“全国生命科学竞赛”，正在进行中。	①缺氧胁迫下玉米组蛋白乙酰化相关酶的动态表达特征，玉米科学，2020； ②不同浓度HCB胁迫下香蒲根系生物膜菌群结构分析，云南农业大学自然科学版，审稿中； ③Asynchronous transcriptomic characterization of development of two ears per plant under optimal- and low-nitrogen conditions at grain-filling period, and functional ④characterization of transporters ZmSTP1 and ZmAPP2, 投稿中； ⑤Inhibition of apical and subapical ear development in maize inbred line under nitrogen deficiency, 投稿中。
周飞	年平均课堂授课400课时以上，课时量饱满，学生反映效果良好，年均指导毕业生实习和论文14人，全部通过。	云南省教育厅项目（云南出土先秦两汉文字材料校释与研究）	担任18级汉语言1班和20级汉语言3班班主任，其中18级汉语言1班获2020年省级优秀班集体，四级过率达68%。担任学校就业指导教师 and 学院考研成长导师，学业成长导师，完成学生就业培训任务和学校晨读课本的编撰任务。	发表CSSCI核心期刊论文2篇，为《金文中的“滕”字及其异体》-《中国书法》、《〈苍颉篇〉与〈急就篇〉关系探微》-《出土文献》 普通学术论文1篇 主持省教育厅科研基金项目1项 参加国内高层次学术会议4次并宣读论文 参与国家社科基金重大项目1项，教育部社科项目1项，云南省哲社项目1项，上海市哲社项目1项。

姓名	教学/工作情况	承担项目/研究	学生工作	科研/论文成果
王占娣	担任主讲课程为中药及中药鉴定学、中药药剂学两门课程的理论及实验；动物学实验课和生物化学实验课。 1. 作为第一完成人，2020年获得校级教学成果三等奖 2. 参加2019年玉溪师范学院教学观摩课比赛，荣获校级三等奖。	云南省地方本科高校(部分基础研究联合专项)-(入侵植物肿柄菊提取物中活性成分药肥一体化研究)	①自2018至2021年指导学生参加科学竞赛10次，学生人数22人，所指的参赛项目获得全国三等奖4次，省级一等奖2次，省级三等奖2次，校级三等奖2次，在此期间本人获得全国第四届大学生生命科学竞赛创新创业大赛优选指导教师(创新类)三等奖。 ②入职以来共指导并顺利通过毕业答辩学生10人，指导学生试讲8人。 ③ 指导学生主持并完成省级大创项目2项。 ④指导1名学生顺利考上云南农大研究生。	论文： [1] Zhan-di Wang , Ying Feng , Long Sun , Jin Gan , Xian Li , Wei-feng Ding ,Xiao-ming Chen, Anti-androgenetic alopecia effect of policosanol from Chinese wax by regulating abnormal hormone levels to suppress premature hair follicle entry into the regression phase. Biomedicine & Pharmacotherapy,136(2021). [2]王占娣,李娟,孙龙,丁伟峰,冯颖. 白蜡对模型小鼠雄激素性脱发的调节作用[J]. 中国民间疗法,2019,27(18):77-79+92. [3]王占娣,李娟,丁伟峰,孙龙,冯颖. 虫白蜡治疗雄激素性脱发的作用机理研究[J]. 中国民族民间医药,2019,28(10):17-21. 在农业害虫绿色防控方面代表性研究成果有:研究项目: 1. 云南省地方本科高校(部分基础研究联合专项)项目, 入侵植物肿柄菊提取物中活性成分药肥一体化研究, 项目编号为: 2018FH001-038, 2019.01-2022.01, 在研 2. 国家自然科学基金委员会, 两种滇产食用牛肝菌中多酚类成分清除活性氧自由基的构效关系及作用机制研究, 2019.01-2023.01, 在研, 排名第3; 3. 国家自然科学基金委员会, 对羟基苯甲酸化感促进尖孢镰刀菌致病性作用机制研究 云南省地方本科高校(部分)基础研究联合专项项目, 2021.01-2025.01, 4. 云南省地方本科高校(部分基础研究联合专项)项目, 车桑子中异戊烯基黄酮类化合物的分离纯化、抗氧化活性及作用机理研究》, 2019.01-2022.01, 在研, 排名第2; 4. 云南省烟草公司科技计划项目, 斜纹夜蛾繁育技术研究, 已结, 排名第2。 5. 云南省烟草农业科学研究院, 8-ICP法测定烟草中主要无机营养元素的方法研究, 已结, 排名第9。 代表性论文: [1]王占娣,张啦,丁百莲,史云东,王雅妮,鲁广秋,贾琳. 小白菜次生代谢物质对小菜蛾雌虫行为的调节作用[J]. 农药学报,,:1-8. [2]王占娣,邱乐,刘美竹,王诗琪,李大良,史云东. 不同寄主植物提取液对斜纹夜蛾行为的调节作用[J]. 浙江农业科学,2019,60(08):1466-1469+1472. [3]邱乐,王占娣. 斜纹夜蛾植物源性引诱剂研究进展[J]. 现代农业科技,2019,(01):126-127. [4]张志豪,王占娣. 玉溪市斜纹夜蛾发生规律及绿色防治技术[J]. 现代农业科技,2018,(22):106-107. 教学方面代表性研究成果: 教改项目: 1. 微课与CDIO混合式教学模式在实践课程中的实践研究-以中药药剂学实验课为例(项目编号:201903), 2019.06-2021.06, 在研, 主持; 2. 基于“两性一度”金课标准探索中药鉴定学实验课新型教学模式的研究, 2020.06-2023.06, 在研, 主持。 3. 本土乐舞实践教学改革的改革与创新-以手鼓演奏课程为例, (项目编号:201912), 2019.06-2021.06, 在研, 参与。 教学相关论文: [1]王占娣,朱慧贤.CDIO教育理念在中药药剂学实践课程中的应用[J]. 现代职业教育,2021(09):58-59. [2]王占娣,李艳萍,朱慧贤. 个性化微课在中药药剂学实验课程中的探讨和应用[J]. 创新创业理论与实践,2021,4(02):34-36. [3]王占娣,王美佳. 探析CDIO理念在应用生物科学实践类教学中的应用策略[J]. 课程教育研究,2019(09):14-15. [4]王占娣. 分工协作在中药药剂学实践课中的运用研究[J]. 成才之路,2019(05):12-13. [5]王占娣,王美佳,李亮星. 关于绿色发展理念下高校生态文明教育研究[J]. 中国校外教育,2018(30):57+61. [6]杨广明,邱军锐,李顺欣,刘利. 乙基多杀菌素和印楝素对西花蓟马生长发育及繁殖的亚致死效应[J]. 应用生态学报,2016,27(11):3698-3704.



姓名	教学/工作情况	承担项目/研究	学生工作	科研/论文成果
莫美仙	<p>承担《自然地理学》、《普通地质学》、《自然地理学1实验》、《环境学概论》、《矿产与地质灾害评估》、《灾害地理学》、《地球科学概论》等7门课程其他教研工作</p> <p>(1) 2018年4月参与中央财政支持地方高校项目“玉溪高原湖泊地表过程与产业结构优化实验室”申报,并撰写可行性论证报告。</p> <p>(2) 2018年9月参与吴献花老师的省创新团队验收工作。</p> <p>(3) 2018年10月参与并撰写本科生教学仪器申报。</p> <p>(4) 2018年10月撰写申报地表过程与资源生态重点实验室。</p> <p>(5) 2018年11月参与学院的地理科学专业评估,并提交部分材料。</p> <p>(6) 2019年4月参与自然地理与资源环境专业建设,并提交了《自然地理学》及《普通地质学》教学大纲。</p> <p>(7) 2019年4月参与学院实验室建设。</p> <p>(8) 2020年10月,作为“人文地理与城乡规划”专业负责人,带领专业任课教师进行专业课程体系改革,申请并立项了校级教改项目《国土空间规划背景下人文地理与城乡规划专业课程体系优化研究》。</p> <p>(9) 2021年3月,作为“人文地理与城乡规划”专业负责人,带领专业任课教师进行云南省2021年高校本科专业综合评价申请材料的撰写与提交工作。</p>	<p>①云南省科技厅项目(面上项目)-《华宁盘溪七屏潭岩溶水系统结构特征及防污性能研究》项目起止时间:2020.12-2023.11,研究状态:在研</p> <p>②云南省教育厅(青年项目)-《滇中峨山花岗岩体成矿条件分析及遥感找矿预测》,项目时间2020.3--2021.3</p> <p>③云南省科技厅项目(面上项目)-《滇中峨山花岗岩体淡色花岗岩成因及成矿关系研究》,项目起止时间:2019.12-2022.11,研究状态:在研。</p> <p>④云南省科技厅项目(青年项目)-《云南省富乐厂铅锌矿床铜铅锌成矿作用研究》,项目起止时间:2019.12-2022.11,研究状态:在研。</p>	<p>指导学生实习情况</p> <p>(1) 2017-2018下学期,与吕伟、陈莉莉老师一起承担了2015级自然地理与资源环境专业(34人)滇池-元谋-武定一线见习实习教学任务,共计5天的工作量。</p> <p>(2) 2017-2018下学期,与张文、陈莉莉、罗维嘉老师一起承担了2014级地理科学专业(94人)新平哀牢山实习教学任务,共计4天的工作量。</p> <p>(3) 2017-2018下学期,与王跃、罗维嘉、赵健霞老师一起承担了2015级地理科学专业(106人)滇池-大理-腾冲一线实习教学任务,共计9天的工作量。</p>	<p>发表的学术论文</p> <p>(1) 莫美仙,王宇,李峰,虞慧.云南南洞地下河系统边界及性质研究[J],中国岩溶,2019,38(2):173-185.</p> <p>(2) 莫美仙,虞慧.蒙自断陷盆地群的形成与演化[J],玉溪师范学院学报,2020,36(305):104-112.</p>

姓名	教学/工作情况	承担项目/研究	学生工作	科研/论文成果
吴美华	2018—2019学年共承担了统计分析和自然资源学概论两门课，授课班级分别是人文地理与城乡规划16级和土地资源管理16级，地理科学16级1班和2班。2018年11月，承担江川一中教育实习一周的实践指导工作，并顺利完成。2019年3月申报了国家自然科学基金地区基金项目，未立项，两学期共完成听课16次。按时完成法宣在线的学习和考试。2019—2020学年共承担了统计分析与大学英语两门课，授课班级分别是17级人文地理与城乡规划，18级人文地理与城乡规划与18级土地资源管理。2019年10月21日—11月3日，承担了建水县进行了教育实习指导工作，走访的教育实习基地有建水一中、建水二中、建水三中、建水四中、建水五中、建水七中、建水青云中学、建水曲江中等等，通过访查实习同学的教学情况，顺利完成实习指导。2020—2021学年共承担统计分析、计量	无	2019年担任18级土地资源管理班的班主任和20地科班的学生学业导师，所带班级荣获2019—2020学年校级先进班集体和云南省级先进班集体。	申报项目未立项
巢凯翔	教学工作：承担3门本科课程，《作物栽培学》、《生物信息学》、《大学生心理健康》，年平均教学量72小时以上，指导本科生毕业论文8人，2020年6月指导论文通过答辩4篇，指导学生中1人考上云南大学研究生，正在指导4人。教研工作：1.参与化学与生物环境学院“云南省高校滇中道地药材研究重点实验室”申报，实验室已经获批；2.参与课程建设情况：开设新课《生物信息学》，并创新采用线上线下教学模式授课；制定新课《分子育种学》、《分子育种学实验》教学大纲。3.《作物栽培学》、《生物信息学》、《大学生心理健康》学生评教均在90分以上。	①旱区作物逆境生物学国家重点实验室2019年开放课题，CSBAA2019007，普通小麦-滨麦草衍后代M8664-3抗条锈病基因的克隆及功能验证，2019/01-2020/12，8万元，在研，主持；正在结题； ②云南省科技厅-基础研究计划青年项目(省级)，多组学解析野生牛肝菌呈鲜味氨基酸调控的分子机理，2020-2023，5万元，在研，主持； ③云南省科技厅-联合专项(省级)，多组学解析牛肝菌中调控呈味核苷酸含量的分子机制，2020-2022，经费10万元，在研，主持； ④参与项目1项：国家自然科学基金，SAPK2蛋白激酶与OsWPP蛋白相互作用共同调控水稻干旱胁迫响应的分子机制研究，2020-01-2023-12，经费39万元，参与；在研	2019-2021，被聘为学生处心理咨询师，从事学校心理咨询工作，咨询时长30小时以上，咨询学生20个以上。	①第一作者发表文章：“Molecular mapping of a recessive powdery mildew resistance gene in wheat cultivar Tian Xuan 45 using bulked segregant analysis with polymorphic SNPs relative ratio distribution”；Phytopathology(2019)中科院二区；影响因子：IF(2019)=3.264； ②参与发表文章4篇，2019年：《普通小麦‘Holdfast’条锈病成株抗性QTL定位》(作物学报，第六作者)； 《2009-2018年陕西省小麦区试品种(系)抗主要病害趋势分析(麦类作物学报，第五作者)》； 2020年：《羽脉山黄麻丛枝病感病植株内源激素含量水平的变化》(广东农业科学，第三作者)； 《Rapid mapping of a stripe rust resistance gene YrZ131 using bulked segregant analysis combined with high-throughput single-nucleotide polymorphism genotyping arrays》(Crop Protection，第四作者)；
朱艺	承担《环境影响评价》、《环境化学》、《环境生态监测实验》三门专业课的教学任务 学院工作方面，担任了化生环学院2019-2020年度教学科研秘书，主要负责科研服务、教学工程项目、学生大创项目、教学改革、教学成果等教学项目服务、协助办公室进行教师职称评定、教学质量保证体系的落实、教材订购、专业认证等工作	①国家自然科学基金-地区科学基金项目-(Ru-Pt/钵锰基催化剂的可控制备及钵锰价态对碳烟催化燃烧性能的影响研究) ②云南省科技计划项目-基础研究计划-基础研究专项-青年项目-(钵锰基催化剂的可控制备及钵锰价态对机动车排放碳烟燃烧性能的影响研究) ③云南省科技厅-基础研究计划青年项目(省级)-(多组学解析野生牛肝菌呈鲜味氨基酸调控的分子机理) ④云南省科技厅-联合专项(省级)-(多组学解析牛肝菌中调控呈味核苷酸含量的分子机制)	学生工作方面，担任了班主任、学业导师、大学生创新创业训练计划项目指导教师，带领18应化班级获得了“2019-2020学年校级先进班集体”和“2019年度十佳易班班级”荣誉称号。	在科研方面，担任生态与环境工程研究院-水处理技术与资源化工程中心主任，作为项目主持人在研国家自然科学基金(地区基金)1项和云南省科技计划项目-基础研究计划-基础研究专项-青年项目1项，参与云南省科技计划项目-基础研究计划-地方高校联合专项-面上项目1项，主要研究方向为耐高温纳米稀土储氧材料、机动车尾气净化催化剂等方面，以具备良好储氧性能的CeO2为基础，采用易于产业化的共沉淀法制备了系列钵基高性能催化剂，研究了过渡金属元素或稀土元素的添加、制备方法条件的改善等方面对纯CeO2的改良，通过对催化剂表面氧、晶格氧、吸附氧、表面元素的浓度和价态、酸碱性等方面的研究，提升了其氧化还原性能、耐高温性能、抗硫性能，降低了碳烟的燃烧温度，使其起燃温度降低到柴油机排气温度范围内(200-400℃)，并针对性地对催化机理进行了推论。研究成果将为机动车国六标准的实施提供理论指导和技术支持，为保卫蓝天贡献力量。

姓名	教学/工作情况	承担项目/研究	学生工作	科研/论文成果
于勇涛	担任信息技术系主任，完成的主要工作包括：人培方案和课纲修订，专业综合评价，网络空间安全专业申报，云南省重点实验室申报，高校工程研究中心申报，开课计划及排课，教材征订及审核，期末试卷审核，组织试卷批改及考试情况总结，开学教学准备，教学要件检查，组织学科前沿讲座，联系企业认证及培训，开展职业素质培养，期中学生调研和座谈，期中教学检查，课堂教学质量监控，教师听课交流，组织专业实习，安排推进毕业设计选题开题，论文中期检查，组织论文答辩。	无	无	入职以来，申报了国家社科基金项目、卓越工程师项目、高校工程研究中心、云南省社科基金，4个项目，因各种原因未能通过。参与的云南省智慧城市与网络空间安全重点实验室、玉溪网络空间安全产业学院、玉溪师范学院2020年优秀教学成果奖，3个项目成功立项获奖。正在开展玉溪师范学院教育教学研究与改革实践项目、红塔应用示范专业，2个项目的申报。
娄灯吉	1. 生物科学专业负责人，2020年和2021年生物科学专业的专业综合评价工作。 2. 参加2020年云南省高校教师联盟生物学教师教学技能大赛，获省级三等奖。	国家自然科学基金地区项目（SAPK2蛋白激酶与OsWPP蛋白相互作用共同调控水稻干旱胁迫响应的分子机制研究）	①2019年学校组织的未来教师素质大赛担任指导教师，指导参赛学生3名，其中1名获得校优秀奖。 ②2019年指导并顺利通过毕业论文答辩学生5人，指导学生试讲人数共计14人。 ③2020年指导学生参加云南省“高教社杯”第八届大学生教学技能竞赛省级奖，省级二等奖2项，省级三等奖1项。 ④2020指导3人参加全国生物科学竞赛，荣获全国三等奖。 ⑤2020年指导学生主持省级	1. 娄灯吉（主持），王后平，张晓东，李松，巢凯翔. 国家自然科学基金地区项目：SAPK2蛋白激酶与OsWPP蛋白相互作用共同调控水稻干旱胁迫响应的分子机制研究（31960371），2020/01-2023/12，经费39.0万元，在研，主持。 2. 王后平（主持），唐如玉，娄灯吉，马振兵，陈晓倩. 国家自然科学基金青年项目：拟南芥WRKY12参与调控年龄相关的植物开花诱导的分子机制（31801023），2019/01-2021/12，经费24.0万元，在研，参与。 3. 杨晓艳（主持），娄灯吉，郝倩，郭敏，梁应忠. 国家自然科学基金地区项目：大型食用真菌滑菇次级代谢产物挖掘及生物活性研究（32060104），2021/01-2024/12，经费35.0万元，在研，参与。 4. 陈祯，李明，叶长兵，娄灯吉，梁肖青等，面向新农科的高原特色现代农业实践教育体系构建，教育部新农科研究与改革实践项目，2020-2022，经费199万元在研，参与。 5. 娄灯吉，张晓东，李明，周元清，李涛等，现任云南省高校滇中道地药材重点实验室，2019-2022，经费360万元。 6. Dengji Lou; Zhen Chen; Diqu Yu*; Xiaoyan Yang* SAPK2 contributes to rice yield by modulating nitrogen metabolic processes under reproductive stage drought stress. Rice, 2020, 13(1): 1-12. (中科院分区, 农林科学1区; 影响因子, 3.912) 7. 娄灯吉, 邹玉林, 向巧, 郭敏, 梁应忠, 刘吉开, 杨晓艳* 香菇菌发酵液化学成分研究[J], 中药材, 2021, 44: 3. 8. 娄灯吉, 陈祯, 李沁妍, 陈琴, 赵秋红, 杨晓艳*, 余迪求 蛋白激酶 SAPK2 响应水稻缺钾胁迫的机制研究[J], 河南农业科学, 2021,10:25. 9. 娄灯吉, 陈祯, 赵秋红, 陈琴, 李沁妍, 杨晓艳* 高校依托科研项目培养本科生科研兴趣的现状调查及分析-以玉溪师范学院为例[J], 教育观察(已接收)
王奕骅	2020年承担了《行政法与行政诉讼法》、《商法》的教学工作	进行中的学校科研课题有：我国行政合同法律救济制度的构建和完善。 准备中的科研课题：民法典时代玉溪市行政执法的变革和完善研究、中日韩反洗钱法比较研究、东亚地区老年人社会参与比较研究等。 积极筹建法学院东亚行政法研究所，拟以玉溪师范学院法学院为依托，联合校外法学科研力量以及校外和国内外学术资源，着力搭建官、产、学、研互动交流的知识平台和科研转化机制，强调学术研究和实践应用并重及相互促进；拟打开玉溪师范学院对外开展国际交流合作的新局面，为同学们开拓法律的国际化视野打开一扇窗户。	承担了班主任工作、法学院社团负责人、指导学生毕业论文及学业导师的工作。	民法典时代行政执法的变革和完善（云南地方立法研究，2020年第2期）
贾振立	共承担了《中小企业管理》《公司治理》《国际市场营销》《创业理论与实践》《创业学》《企业跨国经营与管理》6门专业课程的教学工作，累计完成超过400课时教学工作量。	云南省哲学社会科学规划立项（普达措国家公园“生态银行”发展模式研究）	2020年7月至今担任2020级工商管理1、2班班主任，担任2020级工商管理专业学业导师，指导15名学生。	1. SCI论文检索3篇（①Marine Litter's Effects on the Quality of Livestock Meat Product: A Case Study of Pork; ②Modeling and Analyzing the Dynamic Factors of Economic Growth Evolution in Coastal Tourism Cities; ③Modeling and Analyzing the Dynamic Factors of Economic Growth Evolution in Coastal Tourism Cities），SSCI论文检索1篇，合计发表学术论文8篇。 2. 独撰出版学术专著1部（《区域旅游竞争力影响研究》）。 3. 参与在研云南省哲学社会科学调研课题1项。 4. 参与完成玉溪市委政策研究室研究报告1项。

姓名	教学/工作情况	承担项目/研究	学生工作	科研/论文成果
王博源	专业师资队伍从无到有。2018年9月之前，本专业教师团队为0人；目前，本专业已拥有由行业专家与专任教师组成的13人教学科研团队，其中博士2人，副教授1人，主任医师3人，副主任医师1人，副主任护师1人，主管治疗师2人，高级职称师资占比达46.1%，硕博比42%。	正与昆明理工大学医学院衰老与肿瘤分子遗传学团队开展非医疗运动干预早老症的研究，以期利用该研究申请国家自然科学基金。	2020年9月，顺利招收了45名运动康复专业2020级学生，担任班主任，并兼任其中部分同学的学业导师。	①The transcription and expression profile of p53N236S mutant reveals new aspects of gain of function for mutant p53; SCI ②Vitamin D receptor Bsm I polymorphism and osteoporosis risk in postmenopausal women: a meta-analysis from 42 studies; SCI ③Roles of telomeres and telomerase in agerelated renal diseases (Review); SCI ④一种用于肢体康复锻炼的体育器材（发明专利） ⑤一种体育康复腿部活动运动器材（发明专利） ⑥一种体育运动用手腕关节保护装置（发明专利） ⑦一种下肢用运动训练装置（发明专利）
邱文龙	承担《文献检索与科技论文写作》、《测量基础实验》、《论文写作与文献检索》、《区域地理实习》等教学工作，承担学院办公室主任工作	云南省地方高校联合青年项目（富乐厂铅锌矿床）	无	主持云南省高校联合地方专项青年项目1项，参与云南省高校联合地方专项一般项目2项，云南省教育厅项目1项，校级精品课程项目1项；参与出版学术专著1部；参与发表论文3篇（3篇CSCD、1篇EI）。
张远	2019年3月—2020年12月，完成《数学分析I》与《数学分析习作I》（共计126课时）、《数学分析II》与《数学分析习作II》（共计126课时）、《数学分析III》与《数学分析习作III》（共计144课时）、《数学专业英语》（6个班，共计216课时）、《常微分方程》（72课时）、《高等数学》（72课时）、《线性代数B》（3个班，共计108课时）以及《数学考研专题选讲》（2个年级，共计144课时）主干课程的教学工作	国家自然科学基金-青年科学基金项目（具有转录和翻译时滞的基因调控网络以及Notch信号通路的动力学和生物学机制研究）	2019-2020第一学年，承担了数学17级数学1班、19级数学2班两个班的班主任工作；2019-2020第二学年，承担了19级数学2班、3班两个班的班主任工作，工作积极主动，认真负责。截至2021年3月18日，19数学3班英语四六级过级率达86.84%，19数学2班的四六级过级率达44.44%。19数学3班被评选为校级先进班集体。	(1) 2019年申请国家自然科学基金青年基金获得立项（项目编号：61903323，经费：23万元，主持），执行时间2020年1月至2022年12月。 (2) 2019年7月至今，以玉溪师范学院为第一单位第三作者发表论文2篇（Comparative analysis on bifurcation of four-neuron fractional ring networks without or with leakage delays, Advances in Difference Equations, SCI）；（Complex behaviors analysis of a fractional-order land dynamical model with Holling-II type land reclamation rate on time delay, Discrete Dynamics in Nature and Society, SCI）。 (3) 以通讯作者指导16级学生周沈双以第一作者发表SCI收录的论文1篇（Bifurcation and oscillatory dynamics of delayed CDK1-APC feedback loop, IET Systems Biology）。 (4) 以玉溪师范学院为第二单位，第一作者，发表SCI收录的论文1篇《Oscillatory Dynamics of p53-Mdm2 Circuit in Response to DNA Damage Caused by Ionizing Radiation, IEEE/ACM Transactions on Computational Biology and Bioinformatics》 (5) 以玉溪师范学院为第四单位，第四作者发表SCI收录的论文1篇《Stability and bifurcation analysis of a diffusive miR-9/Hes1 network with time delay, IEEE/ACM Transactions on Computational Biology and Bioinformatics》 (6) 指导19数学2班郭丽丽等同学参加大学生创新创业项目省级一般项目1项。
刘宪斌	担任五门课程的教学任务，负责三项科研项目	云南省教育厅科学研究基金项目（季节性干旱对云南次生常绿阔叶林碳库和养分循环的影响）	指导九位学生的毕业实验设计	发表学术文章《Organic carbon storage and 14C apparent age of upland and riparian soils in a montane subtropical moist forest of southwestern China》，在审文章《Impacts of seasonal drought on litterfall production in a subtropical moist forest of southwestern China》。

姓名	教学/工作情况	承担项目/研究	学生工作	科研/论文成果
胡金	<p>2018-2019学年，完成土地资源管理18级学生《矿山与地质灾害调查评价》30学时授课。</p> <p>2019-2020学年，完成人文地理与城市规划18级学生《遥感技术与应用》72学时授课</p> <p>完成地理科学专业17级学生《遥感原理与应用》72学时授课</p> <p>完成测绘工程18级学生《遥感原理与应用》72学时授课</p> <p>2020年上半年，开始探索线上教学，启用泛亚教育学习通教学，带教课程为《遥感原理与应用》，从2月至5月，完成测绘工程2018级，地理科学2017级1班，2班的线上教学活动，5月开学以后，转为线下教学；新的教学方式不但保证了教学质量，还顺利完成考试、批卷等教学总结。2020年下半年，完成自然地理2020级《地质与地貌实验》课，以及人文地理2019级《遥感原理与应用》的教学活动</p> <p>具体教学如下：  1、2020年2月-7月测绘工程2018级《遥感原理与应用》课时72学时  2、2020年2月-7月地理科学2017级1班，2班《遥感原理与应用》课时72学时  3、2020年9月-12月自然地理2020级《地质与地貌学》实验课时18学时  4、2020年9月-12月人文地理2019级《遥感原理与应用》54学时</p>	<p>①云南省教育厅《滇中峨山花岗岩体成矿条件分析及遥感找矿预测》</p> <p>②云南省高校联合面上项目《滇中峨山花岗岩体淡色花岗岩成岩及成矿关系研究》</p>	<p>2019年9月在江川一中作为驻校带队教师指导学生实习两周；</p> <p>2019-2020年，指导4人完成毕业论文。</p>	<p>[1]. Hu J, Zhang S, Zhang G, et al. Geochemistry and tectonic setting of the Eshan granites in the southwestern margin of the Yangtze Plate, Yunnan[J]. Journal of Earth Science, 2018(1):1-14. (SCI, 检索号WOS: 000425164300010) (扬子板块西南缘云南峨山花岗岩地球化学特征及构造环境)</p> <p>[2]. 胡金, 张世涛, 杨昌华, 等. 峨山花岗岩及矿化岩体石英斑晶中流体包裹体特征及成矿意义[J]. 矿产与地质, 2018, 32(3):</p> <p>[3]. 胡金, 李波, 杨艳锋, 等. 地理信息系统在云南元谋尹地金矿化探找矿预测中的应用[J]. 有色金属工程, 2009, 61(2):110-113.</p> <p>[4]. 胡金, 李波, 唐立梅, 等. 云南省鲁甸县地质灾害特征与成因研究[J]. 地质灾害与环境保护, 2007, 18(4):15-19</p> <p>[5]. 胡金, 李波, 杨艳锋. GIS在云南鲁甸县地质灾害易发性分区中的应用[J]. 灾害学, 2008, 23(1):73-75.</p> <p>[6]. Hu J, Zhang S, Zhang G. Geochronology and Genesis of K-feldspar Porphyritic Granite from Eshan Pluton Yunnan, in Southwestern Margin of the Yangtze Block[J]. Acta Geologica Sinica, 2015, 88(s2):1511-1512. (扬子地块西南缘云南峨山正长花岗岩的年代学和成因)</p> <p>[7]. Hu J, Zhang S, Zhang Y. The Formation Environment of K-feldspar Porphyritic Granite from E-Mount, Yunnan[C]// International Conference on Green Materials and Environmental Engineering. 2015. ISTP, WOS: 000388444200018</p> <p>已完成代表性项目情况：  起止时间 项目性质和来源 经费总额 参与人数 本人的具体职位和任务  2013.9-2015.12, 云南省峨山县驴子箐铅锌多金属矿普查, 子课题云南省峨山花岗岩体岩浆演化与成矿专属性研究, 纵向, 云南省地勘基金, 446万, 8人, 子课题技术负责报告主编  2014-2016, 贵州寒武系第5阶都匀动物群(微化石宝库)研究, 纵向课题, 国家青年科学基金项目 经费24万, 8人, 参与人, 化石采集及整理  2009-2010, 云南省安宁县县街磷矿矿山地质环境恢复治理项目可行性研究, 横向, 项目来源: 安宁市国土资源局, 80万, 7人 技术负责, 报告主编  2010.5-2010.7, 中国石油云南 1000万吨/年炼油项目地质灾害危险性评估, 横向, 项目来源: 中国石油天然气股份有限公司 经费30万, 4人, 项目负责, 报告主编  2009.12-2010.01, 晋宁县晋城镇、新街乡城镇储备用土地一级开发项目地质灾害危险性评估及压覆矿产评估, 横向, 项目来源: 昆明滇池置业有限责任公司, 70万, 4人, 项目负责, 报告主编  2009.8-2009.10, 昆明经济技术开发区中小学校舍选址安全排查 项目性质: 横向. 项目来源: 昆明经济技术开发区管理委员会, 78万, 7人, 技术负责, 报告主编</p>
焦德光	<p>开设通识选修课3门, 获玉溪市中青年学科技术带头人称号</p>	<p>获得国家自然科学基金重点项目资助, 到校经费10万元; 参与传习馆省科普基地建设项目一项</p>	无	<p>发表文章: The endemic radiodonts of the Cambrian Stage 4 Guanshan Biota of South China; SCI</p> <p>发明专利: 曲面玻璃清洁工具</p> <p>一种页岩化石送样切割设备</p> <p>一种岩石促风化小型实验室设备</p> <p>一种岩石切割用载物台辅助装置</p> <p>一种喀斯特地貌模型展示装置</p> <p>一种关于手鼓的教学演示模型</p>
刘琼	<p>参加玉溪师范学院服务地方政策研究中心的研究工作, 是聂耳文化滇中文化发展政策研究团队成员</p>	<p>参加2019年玉溪师范学院教学改革项目《基于师范生能力提升的中文类专业“四个一百”课程体系建构与实践研究》, 2019年6月立项。</p> <p>主持申报玉溪师范学院省级金课《中国现当代文学》课程建设项目。</p>	<p>指导学生参加2020年考研。有2人上国家线。担任学业导师和班主任, 指导学生的专业学习和职业发展规划。</p>	<p>1. 出版论著1部。论著《萧乾文学创作研究》2020年10月已经由云南人民出版社出版。</p> <p>2. 发表论文2篇。论文《艺术的自由——萧乾创作心理研究》发表于《哈尔滨学院学报》。论文《萧乾散文创作研究》发表于《南方文学评论》。还有正待发表的论文2篇。</p> <p>3. 参与云南省哲学教育学课题《聂耳文化融入大中小幼实践课程行动一体化的研究》,</p> <p>4. 参与云南省哲学社会科学规划项目《跨境语境中的中缅“阿数瑟”音乐文化的比较研究》, 排名第四。</p> <p>5. 参与云南省社科院课题《云南城市民族关系构建的经验和问题研究》, 排名第二。</p>
章林	<p>承担法学专业基础课《经济法学》、《商法学》两门教学任务, 教学课时每周8课时</p>	<p>主持社科类横向课题两项</p>	<p>指导毕业实习8人次</p>	<p>1. 在科技部主管刊物《中国科技人才》发表论文《我国反洗钱领域区块链技术的应用》一篇。</p> <p>2. 获得《玉溪市“百人计划”引进人才称号》。</p>

姓名	教学/工作情况	承担项目/研究	学生工作	科研/论文成果
赵映蕊	承担了《中国古代文学史》、《唐诗研究》等课程共计五百多学时的课程教学任务，2019年我指导了11位学生的毕业论文，目前担任10位2021届毕业生论文指导教师，12位2022届毕业生论文指导教师，10位2020级在读学生学业导师，担任了学院社团“国学读书会”的指导教师。受学校委任承担了文学院院长助理一职。 云南省首届青年社科学术演讲比赛，获优秀奖	1、主持玉溪市社科联年度项目：《聂耳文化的当代传承与创新实践研究——以玉溪师范学院文学院人才培养为例》，2020年立项。 2、参与中央财政支持地方高校专项资金建设项目：《聂耳文化传承与创新实践平台建设》，主笔申请书的撰写。 3、协助学院完成玉溪市委市政府、玉溪市委宣传部的合作项目，共同编写“云南革命传统故事干部教育读本”之《聂耳为国而歌》，主笔第三章。 4、参与云南省社科联课题《聂耳精神与多民族地区高校实践课程融合策略研究》，2020年立项。 5、参与云南省社科规划项目《聂耳文化融入大中小幼实践课程一体化的行动研究》，2020年立项。 6.参与云南省社科规划项目《聂耳与国歌》，2020年立项。	担任了2019级汉语言文学2班班主任的职务	1、主持玉溪市社科联年度项目：《聂耳文化的当代传承与创新实践研究——以玉溪师范学院文学院人才培养为例》，2020年立项。 2、参与中央财政支持地方高校专项资金建设项目：《聂耳文化传承与创新实践平台建设》，主笔申请书的撰写。 3、协助学院完成玉溪市委市政府、玉溪市委宣传部的合作项目，共同编写“云南革命传统故事干部教育读本”之《聂耳为国而歌》，主笔第三章。 4、参与云南省社科联课题《聂耳精神与多民族地区高校实践课程融合策略研究》，2020年立项。 5、参与云南省社科规划项目《聂耳文化融入大中小幼实践课程一体化的行动研究》，2020年立项。 6.参与云南省社科规划项目《聂耳与国歌》，2020年立项。
赵晓东	担任2020级学生的学业导师，指导学生的学位论文撰写工作	参加项目申报暂未立项	无	参加项目申报暂未立项
高进波	担任教职工党支部书记，担任17级生物科学专业4名学生的试讲指导工作和2020级10名学生的学业导师。	①云南省教育厅教师类项目（稀树灌丛生态系统土壤有机碳分解对降水减少的响应研究） ②国家自然科学基金地区基金项目（干热河谷稀树灌丛生态系统土壤碳循环过程对降水格局变化的响应机制研究）	担任2019级化学1班的班主任，认真履行班主任职责。	2020年云南省教育厅科学研究基金教师类项目获批（在研，受疫情影响，相关野外实验无法正常开展，在完成野外采样和数据分析后，完成论文写作并投稿） 参与云南省科技厅青年基金项目2项（排名第2），云南省教育厅科学研究基金教师类项目1项（排名第2），合作发表SCI论文1篇（Soil organic matter as affected by the conversion of natural tropical rainforest to monoculture rubber plantations under acric ferralsols, Catena, 2020, 195: 104753.）
杜坤省	无	无	带领地理国土资源学院化学生物与环境学院将近十名同学做大创，其中五名于去年获得资助	Du, K. S., Ortega-Hernández, J., Yang, J., Yang, X. Y., Guo, Q. H., Li, W., He, J. F., Li, K. R., Du, J. L., Hou, J. B. & Zhang, X. G. A new early Cambrian Konservat-Lagerstätte expands the occurrence of Burgess Shale-type deposits on the Yangtze Platform. Earth-Science Reviews, 103409 (2020). <a href="https://doi.org/10.1016/j.earscirev.2020.103409">https://doi.org/10.1016/j.earscirev.2020.103409</a> 《Earth-Science Reviews》为地球科学顶刊，影响因子：9.724。
王翔	承担《普通物理实验II》、《C语言程序设计》和《大学物理B》等课程的教学工作	①云南省教育厅科学研究基金项目（Gaia卫星的小行星数据分析） ②云南省科技厅基础研究计划青年项目（小行星形状反演及相位函数拟合的研究）	担任20级物理2班班主任，担任20级物理1班学业指导老师（15人），指导17级物理1班学生试讲（6人），指导毕业论文（3人）	①主持云南省教育厅科学研究基金项目一项（项目编号：2020J0649）“Gaia卫星的小行星数据分析”（在研） ②主持云南省科技厅基础研究计划青年项目一项“小行星形状反演及相位函数拟合的研究”（已立项）

附件 7-1

# 2020 年市人才发展专项资金支出 绩效自评报告

为进一步加强市人才发展专项资金项目管理，提高财政资金使用效益和效率，根据市财政局相关工作安排，市委组织部及时制定 2020 年市人才发展专项资金绩效自评实施方案，对 2020 年市人才发展专项资金支出项目开展绩效自评。现将自评情况报告如下：

## 一、项目基本情况

### （一）项目实施背景和依据

按照中央和省市委关于进一步加强人才引进培养的有关要求，坚持人才强国战略，坚持党管人才工作原则，根据《关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见》（玉室字〔2018〕17号），玉溪市“百千万人才计划”在市人才工作领导小组领导下，由市人才办（市委组织部人才工作科）统筹实施。根据 2019 年玉溪市“百千万人才计划”评审认定情况，申报 2020 年市人才发展专项资金。通过实施各项人才项目，不断加强党对人才的政治引领和政治吸纳，牢固树立人才引领发展战略地位，加快实施人才强市战略，激发各类人才服务创新驱动，以更加务实和开放的政策广聚八方英才，奋力推进国家创新型城市建设，为玉溪率先全面建成小康社会提供强有力的人才支撑和智力支持。

### （二）项目绩效目标的设立情况

项目绩效目标设立合理精准。根据《关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见》及相关实施细则，2019年经市人才工作领导小组组织评审，认定玉溪市“百千万人才计划”入选项目28个，其中：2018年项目3个、2019年项目25个，项目经费实行当年评审、次年申报预算并进行兑付的方式，申报2020年市人才发展专项资金，确保经费预算精准合理。

### （三）项目支出情况

具体支出情况见附件《2020年市人才发展专项资金项目支出明细》。需要说明的是：涉及玉溪市“百千万人才计划”入选项目经费已按要求开展兑付，因疫情影响、市级财政困难等原因，财政拨付金额3000万元，缺口金额820万元。经市委组织部部务会研究，同时与玉溪师范学院沟通对接，采取分期兑付玉溪师范学院引进的31名高层次人才购房补助经费1890万元，目前先行兑付了1070万元（赵洋，“百人计划”第四类引进，应兑付90万元，先期兑付50万元；其他30名，“百人计划”第五类引进，应每人兑付60万元，先期每人兑付34万元），剩余820万元未兑付（此820万元未纳入2020年本级财政安排）。截止2020年底，项目资金已完成兑付2990.56万元。

### （四）项目管理实施情况

一是根据《关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见》、《玉溪市“百人计划”引进专项实施细则（试行）》、《玉溪市“千人计划”9个专项及高端人才培养激励实施细则（试行）》、《玉溪市高



层次人才创新创业示范基地认定暂行办法》、《玉溪市基层人才对口培养计划实施办法（暂行）》、《玉溪市人才工作创新项目评选实施细则》、《市委联系专家服务管理办法》、《玉溪市人才工作领导小组关于做好市委联系专家分层分类联系工作的通知》等制度，实行项目责任制管理。二是严格按照《中共玉溪市委办公室 玉溪市人民政府办公室印发〈关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见〉的通知》（玉室字〔2018〕17号）文件要求，项目经费实行当年评审、次年申报预算并进行兑付的方式，确保经费预算精准合理。三是不断健全完善玉溪市“百千万人才计划”，围绕《关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见》，配套出台了《玉溪市“百人计划”引进专项实施细则（试行）》《玉溪市“千人计划”9个专项及高端人才培养激励实施细则（试行）》《关于开展市属单位在职干部专业化学学历申报评审工作的要求》等文件，细化评审方案，严格开展项目评审，确保玉溪市“百千万人才计划”各入选人选（项目）对我市经济社会发展有积极促进作用。

#### （五）主要经验及做法

一是领导重视。各人才项目主管部门都高度重视项目资金的使用，严格资金的审批，提高资金的使用效益。二是管理规范。所有项目均严格按照《中共玉溪市委办公室 玉溪市人民政府办公室印发〈关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见〉的通知》（玉室字〔2018〕17号）文件要求。均出台相关实施细则，同时不断细化评审方案，严格开展项目评审，确保入选人选（项目）对我市经济

社会发展有积极促进作用。三是预算精准。项目经费实行当年评审、次年申报预算并进行兑付的方式，确保经费预算精准，专款专用。

## 二、绩效自评工作情况

### （一）绩效自评工作情况

一是根据《玉溪市市本级预算项目支出绩效自评表》确定自评制度体系，结合人才发展专项资金支出项目特点，根据评审结果，明确数量指标和质量指标，做到精准精确，效益指标为人才数量、质量和人才密度、人才贡献率，满意度指标为人才工作满意度调查结果，均有科学的测评依据。二是通过制定自评工作方案，提前通知各专项主管部门做好各自负责项目自评工作。三是及时收集各专项主管部门项目自评表，充分分析研判专项资金使用绩效。通过绩效评价，进一步规范人才发展专项资金的管理与使用，认真总结经验，及时发现并分析存在的问题，从而提高财政资金使用效率。

### （二）绩效自评发现的问题

人员管理和培训需进一步加强。实现玉溪高质量跨越式发展需要大量高素质专业人才，随着我市经济社会的发展，对人才工作提出了更高的要求，因此人才工作人员的管理和培训便起到了至关重要的作用。宣传范围不够。有的地方对人才政策宣传不够，部分人才不知道或不理解，存在等待观望情绪。对专项资金的跟踪管理需进一步加强。

### （三）下步整改情况

不断强化对人才工作者的培训力度，不断加大对人才政策的宣

传，不断加强对专项资金的跟踪管理，确保资金使用效益最大化。

#### （四）绩效自评结果应用

适时对各项目绩效自评结果进行抽查，并加强抽查结果应用；绩效自评结果将作为人才项目评审的重要依据，对绩效自评结果与实际情况出入较大或绩效较差的项目，及时跟进监督，同时改进优化下一年度评审方式方法，确保资金绩效发挥最大化。

### 三、自评情况分析综合评价结论

#### （一）自评情况分析

2020年人才专项资金的实施，为玉溪市“百千万人才计划”顺利推进起到了关键作用。2019年，是玉溪市“百千万人才计划”出台后第一年开展项目评审，人才项目涉及范围广，社会各界关注度较高。市财政给予的3000万人才专项资金基本确保了评审认定项目所需经费，也让“百千万人才计划”得到了我市高层次人才、社会各界的认可，让我市人才工作打开了新局面。在下一步实施过程中，我们将主动与市财政局、项目主管部门积极探索实施方法，强化资金监督管理，确保取得明显成效，为以后年度工作开展积累了经验。

#### （二）综合评价结论

2020年人才专项资金的实施，总体上达到既定目标，政策实施效果优秀，成效显著，项目自评总得分90分，自评等级为“优秀”。

附件：2020年市人才发展专项资金项目支出明细

人才工作科

2021年7月29日

## 玉溪市预算项目支出绩效自评表

项目名称:	市人才发展专项资金							
主管部门:	中国共产党玉溪市委员会组织部			实施单位:	中国共产党玉溪市委员会组织部			
项目资金		年初预算数	全年预算数	全年执行数	分值	执行率	得分	
	年度资金总额	3,000.00	3,000.00	2,990.56	10.00	99.69	9.97	
	上级补助	中央						
		省级						
		市级						
其中：本级财力安排	3,000.00	3,000.00						
	部门自筹及其他							
项目年度目标情况	年初设定预期绩效目标			目标实际完成情况及差异原因分析				
	<p>根据2019年项目评审情况，按时兑现玉溪市“百人计划”刚性引进人才及刚性引进人才部门工作经费，并对经费管理使用做好监督管理。根据2019年项目评审情况，按时兑现符合市属单位在职干部专业学历认定条件人选奖励，并对经费使用做好监督管理。根据相关文件要求，第二批高层次人才创新创业示范基地项目应于2018年评审，但因工作实际，延至2019年评审。根据项目评审情况，按时兑现第二批高层次人才创新创业示范基地项目补助经费，并对经费使用做好监督管理。根据相关文件要求，第一批人才工作创新项目应于2018年评审，但因工作实际，延至2019年评审。根据项目评审情况，按时兑现第一批人才工作创新项目补助经费，并对经费使用做好监督管理。根据项目评审情况，按时兑现第二批人才工作创新项目补助经费，并对经费使用做好监督管理。根据市级基层人才对口培养市实际选派情况，按时兑现2019年第九批市级基层人才对口培养经费，并对经费使用做好监督管理。根据市委联系专家分层分类联系情况，按时兑现2019年市委联系专家联系服务工作经费，并对经费使用做好监督管理。根据市委联系专家分层分类联系情况，按时兑现2020年市委联系专家联系服务工作经费，并对经费使用做好监督管理。举办2020年高层次人才研修班，拟组织市委联系专家代表150人参加研修，进一步加强对高层次人才的政治引领，深化国情省情市情认识，增强创新创业激情，引领全市广大人才为党工作、为民服务。市委组织部代市委、市政府每年交替组织1次全体市委联系专家体检、1次市委联系专家代表休假疗养。2020年，需组织市委联系专家体检。目前，我市有市委联系专家190名，2020年拟组织190名市委联系专家体检，体检费用按照1400元/人的标准，预计需26.6万元。</p>			<p>1. 未完成2019年玉溪市“百人计划”刚性引进人才经费兑付。根据《关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见》及相关实施细则，2019年经市人才工作领导小组组织评审，认定玉溪市“百千万人才计划”入选项目28个，其中：2018年项目3个、2019年项目25个，共需兑付项目经费3884.1万元；人才工作经费（2019年和2020年市委联系专家分层分类联系服务工作经费、2020年人才工作经费）需90.9万元；共计3975万元。以上经费按市人才工作领导小组要求，由市人才办（市委组织部人才工作科）报市财政预算审批，但因疫情影响、市级财政困难等原因，财政拨款金额3000万元，缺口金额975万元。经市委组织部务会研究，同时与玉溪师范学院沟通对接，采取分期兑付玉溪师范学院引进的31名高层次人才购房补助经费1890万元，目前先行兑付了1070万元（赵洋，“百人计划”第四类引进，应兑付90万元，先期兑付50万元；其他30名，“百人计划”第五类引进，应每人兑付60万元，先期每人兑付34万元），剩余820万元未兑付（此820万元未纳入2020年本级财政安排）。</p>				
项目评价等次	优	项目评价得分	98.97	<p>自评得分=执行栏得分+各项指标得分，指标明细部分分值总分90分，指标明细部分各项三级指标由单位自行填写但每项指标不得大于30分小于1分，总分等于90分。得分≥90分为“优”，90分&gt;得分≥75分为“良”，75分&gt;得分≥60分为“中”，得分&lt;60分为“差”。</p>				

项目绩效指标	指标性质	指标值	度量单位	绩效指标完成情况	分值(90)	自评分	数据来源/说明	未完成情况分析
产出指标								
数量指标					50	49		
建立市级人力资源产业园数量	=	1	个	完成	3	3	根据《关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见》（玉室字〔2018〕17号）文件要求，建设市级人力资源服务产业园。2019年持续推进云南滇中人力资源服务产业园建设工作。	已完成
社工和非公经济技能后备人才补助数量	>=	200	人	未完成	3	3	补助统计和财政拨款记录	此指标具体由市民政局、市人社局负责实施。根据《关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见》（玉室字〔2018〕17号）及相关实施细则，2019年开展玉溪市人才计划评审认定，其中：评选兴玉社工5人、获得市级以上技能大赛前三名的技能人才23人、非公经济组织和社会组织人员取得中职以上专业技术职称项目48人。社工人员培养专项根据市民政局具体实施细则，2019年不符合申报时限要求，至2020年才能开展此专项申报评审。
人才工作创新项目评选数量	=	10	个	完成	3	3	根据《玉溪市人才工作创新项目评选实施细则（试行）》（玉组发〔2018〕7号），人才工作创新项目评选在市人才工作领导小组领导下，由市委组织部负责实施；每年组织一次，原则上每次评选不超过10个项目，无符合条件的空缺。2019年评选出项目10个。	已完成
基层人才对口培养数量	>=	100	人	完成	3	3	根据《玉溪市基层人才对口培养计划实施细则（试行）》（玉党人才〔2019〕4号），2019年开展基层人才对口培养实施计划，因基层对口人才紧缺，2019年共培养81人，其中省级人才对口培养15人、市级基层人才对口培养72人。虽然数量未达到100人，到工作成效较好，此指标建议为完成。	已完成

项目绩效指标	指标性质	指标值	度量单位	绩效指标完成情况	分值(90)	自评分	数据来源/说明	未完成情况分析
建立全域柔性引才基地数量	=	5	个	完成	3	3	2019年新建市专家服务基地1个、市高层次人才服务基地1个，截止目前，全市共建立柔性引进高层次人才基地9个，基本满足了我市柔性引才需求。	已完成
重点实验室和技术中心创建数量	>=	10	个	完成	3	3	2019年，认定市级重点实验室、工程技术研究中心5个。建成国家企业技术中心2个，省级工程技术研究中心8个。	已完成
“兴玉英才计划”评选数量	>=	50	人	完成	3	3	2019年“兴玉英才计划”共评选89人。	已完成
高层次人才创新创业示范基地评选数量	>=	6	个	完成	3	3	2019年共评选出第二批高层次人才创新创业基地6个。	已完成
总部经济企业管理人员奖励数量	>=	10	人	未完成	3	3	奖励统计和财务拨款记录	此专项具体由市发改委负责实施，设置目标数为5年目标，目前此专项共奖励人员2人。
高原特色农业产业化示范基地评选数量	>=	5	个	完成	3	3	2019年共评选出高原特色农业产业化示范基地5个。	已完成
农村实用人才创新创业项目评选数量	>=	5	个	完成	3	3	2019年共评选出农村实用人才创新创业项目5个。	已完成
组织人才体检次数	>=	1	次	完成	3	3	根据《关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见》（玉室字〔2018〕17号）、《市委联系专家服务管理办法》（玉室字〔2018〕25号），每年交替组织人才体检次数或组织人才休假次数，2020年按要求组织了专家体检1次。	已完成
产业技能竞赛开展次数	=	1	次	完成	4	4	2019年，共组织开展了玉溪市第五届家政服务行业技能大赛和玉溪市邮政业快递业务员职业技能竞赛。（获得市级以上技能大赛前三名的技能人才项目中显示）	已完成
“百人计划”引进数量	>=	5	人	完成	3	3	2019年，刚性引进高层次人才33人。	已完成

项目绩效指标	指标性质	指标值	度量单位	绩效指标完成情况	分值(90)	自评分	数据来源/说明	未完成情况分析
干部人才队伍教育培训数量	=	300	人	完成	3	3	每年开展干部人才队伍培训教育均超过300人。	已完成
按时完成率	>=	1	%	完成	4	4	2019年按时完成了各项工作任务。	已完成
效益指标					20	20		
社会效益指标					20	20		
人才数量、质量和人才密度、人才贡献率提升	>=	0.05	%	完成	20	20	2019年未开展人才发展主要指标统计，但根据2020年玉溪市人才发展主要指标统计预估值（正式统计值尚未印发）显示，2020年我市人才数量、质量和人才密度、人才贡献率均有所提升。	已完成
满意度指标								
服务对象满意度指标								
人才工作满意度调查结果	>=	0.9	%	完成	20	20	从平时调研结果分析，我市人才工作满意度较高。	已完成



附件 8

## 绩效评价报告意见反馈表

报告名称	玉溪市 2020 年市人才发展专项资金项目绩效评价报告		
评价实施 中介机构	云南明博会计师事务所（普通合伙）	联系人 及电话	严祥 158121095301
市级预算 部门（单位）	中国共产党玉溪市委委员会组织部	联系人 及电话	陈曦 15187721160
市级预算部门 （单位）意见	无意见		
市级预算部门 （单位）签章 确认	<div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="text-align: center; margin-right: 20px;"> <p>市级预算部门（单位）（签章）：</p> <p>负责人签字：陈曦</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>组织部</p> </div> <div style="margin-left: 20px;"> <p>2021年12月21日</p> </div> </div>		

注：具体意见不够填写时可单独另附纸。

附件9

## 绩效评价报告意见反馈采纳情况表（部门）

填表时间：2021年9月30日

报告名称	玉溪市2020年市人才发展专项资金项目绩效评价报告		
市级预算部门 (单位)	中国共产党玉溪市委员会组织部	中介机构	云南明博会计师事务所（普通合伙）
	部门（单位）意见		中介机构采纳意见
			

## 附件 9

## 绩效评价报告意见反馈表

报告名称	玉溪市 2020 年市人才发展专项资金项目绩效评价报告		
评价实施 中介机构	云南明博会计师事务所（普通合伙）	联系人 及电话	严祥 15812095301
市财政局部门（单 位）预算管理科室	行政政法科	联系人 及电话	
科室意见			
科室签章确认	科室（签章）：  负责人签字：  <div style="text-align: right;">年 月 日</div>		

注：具体意见不够填写时可单独另附纸。

附件11

## 绩效评价报告意见反馈采纳情况表（科室）

填表时间：2021年9月30日

报告名称	玉溪市2020年市人才发展专项资金项目绩效评价报告		
市财政局部门（单位）预算管理科室	行政政法科	中介机构	云南明博会计师事务所（普通合伙）
科室意见		中介机构采纳意见	

# 绩效评价依据文件

## 一、评价依据

1. 《中华人民共和国预算法》（2018年修订）；
2. 《中华人民共和国预算法实施条例》（国务院令 第729号 修订）；
3. 《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）；
4. 《中共云南省委 云南省人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（云发〔2019〕11号）；
5. 财政部关于印发《项目支出绩效评价管理办法》的通知（财预〔2020〕10号）；
6. 云南省财政厅关于印发《云南省项目支出绩效评价管理办法》的通知（云财绩〔2020〕11号）；
7. 玉溪市财政局关于转发《云南省财政厅关于印发〈云南省项目支出绩效评价管理办法〉的通知》的通知（玉财投〔2020〕6号）；
8. 玉溪市财政局关于开展2021年财政绩效评价和部门预算项目自评核查工作的通知（玉财投〔2021〕9号）；
9. 中共玉溪市委办公室玉溪市人民政府办公室印发《关于实施玉溪市“百千万人才计划”的若干意见》的通知（玉室字〔2018〕17号）；
10. 《玉溪市“百人计划”引进专项实施细则（试行）的通知》（玉党人才〔2019〕2号）；
11. 《玉溪市人才工作领导小组关于印发玉溪市“百人计划”

弓|进专项实施细则(试行)的通知》(玉党人才〔2019〕3号)；

12. 关于开展第一批人才工作创新项目评选认定支持工作的通知(玉组通〔2018〕48号)；

13. 关于开展2019年玉溪市“百千万人才计划”各项目申报评审工作的通知(玉人才办发〔2019〕4号)；

14. 中共玉溪市委组织部玉溪市财政局玉溪市人力资源和社会保障局关于印发《玉溪市人才发展专项资金使用办法(试行)》的通知(玉财行〔2014〕279号)；

15. 市委组织部预算绩效管理制度；

16. 市委组织部专项资金管理办法(试行)；

17. 项目管理、资金管理、财务管理政策制度文件、批复文件、资金下达文件等其他资料。

## 二、资金文件

1. 玉溪市财政局关于批复2020年部门预算的通知(玉财预〔2020〕1号)。

2. 《玉溪市人才发展专项资金使用办法(试行)》玉财行〔2014〕279号

3. 《中共玉溪市委组织部财务管理办法》

4. 《中共玉溪市委组织部预算绩效管理制度》