

财政绩效评价报告

项目名称：2014-2016 年度博士后培养工程资助项目

受委托单位：广东外语外贸大学

绩效评价报告编号：广外大（2017）（绩评）字第 1 号

提交报告日期：2017 年 8 月

受委托机构盖章：



摘 要

受东莞市财政局委托，广东外语外贸大学于 2017 年 5 月至 7 月组织专家对 2014-2016 年度东莞市博士后培养工程资助项目进行了绩效评价，评价结果为 84.6 分，绩效等次为良。

评价结论：该项目能完成预期的产出目标、资助对象认同度较高，项目效果比较明显。但也存在一些不足之处：主管部门搭建博士后服务平台工作不够到位；部分设站单位博士后人员招收困难；主管部门业务管理流程不够优化，设站单位在站管理有待加强。

建议：搭建服务平台，提升博士后工作管理水平；优化博士后培养优惠政策，增加对博士后人才的吸引力；优化业务管理流程，提升设站单位在站管理工作质量。

目录

一、项目基本情况	1
(一) 项目 (政策) 概况	1
(二) 项目绩效目标	2
(三) 资金使用情况	2
二、绩效评价结果	3
(一) 评价结论	3
(二) 主要目标完成情况	3
1、产出目标完成情况	3
2、效果目标实现情况	4
三、绩效管理问题与建议	8
(一) 存在问题	8
1. 主管部门搭建博士后服务平台工作不够到位, 影响了项目实施效果	8
2. 部分设站单位博士后人员招收困难	9
3. 主管部门业务管理流程不够优化, 设站单位在站管理有待加强	9
(二) 绩效管理建议	10
1. 搭建服务平台, 提升博士后工作管理水平	11
2. 优化博士后培养优惠政策, 增加对博士后人才的吸引力	12
3. 优化业务管理流程, 提升设站单位在站管理工作质量 ..	13

根据财政部《财政支出绩效评价管理暂行办法》（财预〔2011〕285号）、《印发关于全面推进预算绩效管理工作意见的通知》（东府办〔2014〕49号）的有关要求，2014-2016年度东莞市博士后培养工程资助项目纳入2017年度财政支出第三方重点绩效评价范围。受东莞市财政局委托，我单位于2017年5月至7月，组织力量对其进行了绩效评价，评价结果为84.6分，绩效等次为良。有关情况报告如下：

一、项目基本情况

（一）项目（政策）概况

为充分发挥博士后制度在增强自主创新能力、壮大创新人才队伍、培养高层次专业技术人才中的重要作用，结合东莞市博士后工作发展现状和未来趋势，在全市范围内实施博士后培养工程，2013年3月12日东莞市政府印发了《东莞市博士后培养工程实施办法》（东府办〔2013〕29号）（下称《实施办法》），设立博士后专项经费，用于新设立流动站、工作站、分站、创新实践基地等的建站资助，博士后人员科研及生活补助、学术交流，以及开展工作站申报、辅导、培训，组织博士后人才项目洽谈等相关工作的专项支出，其中：对新设立的流动站、工作站、分站、创新实践基地给予一次性经费资助，流动站、工作站资助标准为100万元，分站、创新实践基地资助标准为20万元，纳入东莞市管理的其他单位资助标准为10万元；对新进站的博士后人员，

在站期间每年给予招收单位 10 万元资助，资助期不超过 2 年。该办法自颁布之日起实施，有效期至 2017 年 12 月 31 日。

东莞市人力资源局是项目的主管部门，主要负责贯彻落实国家和省市有关博士后工作的方针政策，制定本市博士后工作发展规划、政策措施和管理制度；组织指导本市符合条件的企事业单位申报博士后工作站（含分站）、创新实践基地；负责管理博士后工作经费，协调处理本市博士后管理工作的其他日常事务。

此次评价属于到期财政资金评价。

（二）项目绩效目标

《中共东莞市委、东莞市人民政府关于加强高层次人才队伍建设的实施意见》（东委发〔2011〕10 号）提出，从 2011 年起，争取 5 年新增 20 个工作站（分站）。对新设立的博士后相关站点发放建站资助；探索博士后创新实践基地建设，鼓励暂未设站的企业与高校共建博士后创新实践基地，为高新技术企业搭建博士后引进平台。拓宽博士后招收渠道，吸引优秀博士毕业生到工作站从事科研工作，争取 5 年新增 100 名进站博士后。根据市人力资源局每年预算申报提交的绩效目标申报表，2014-2016 年度计划新增 14 个设站单位，新增 60 名博士后。

（三）资金使用情况

该项目 2014-2016 年度市财政年初预算安排 2941 万元，实

际支出 1919.36 万元，年初预算执行率为 65.26%。其中：2014 年预算安排 1441 万元，实际支出 738.29 万元；2015 年预算安排 1000 万元，实际支出 684.69 万元；2016 年预算安排 500 万元，实际支出 496.38 万元。

二、绩效评价结果

（一）评价结论

根据博士后培养工程资助项目绩效评价指标体系，**2014-2016 年度东莞市博士后培养工程资助项目的评价结果为 84.6 分，绩效等次为良**（详见附件）。该项目政策吻合度较强，申报规范，绩效目标明确，业务制度、管理制度较为健全，资金使用基本合规。扣分的主要原因是预期质量目标完成不太理想，预算执行率低，博士后留莞工作比例较低，项目产生的经济效益不明显等。

（二）主要目标完成情况

1、产出目标完成情况

本项目预期产出目标大部分完成，主要体现在：

（1）全部完成预期数量目标

对比本项目阶段性目标——2014-2016 年度计划新增 14 个

设站单位，新增 60 名博士后，据统计，三年内实际新增设站单位 21 个，引进博士后 63 人，能完成全部数量目标。

(2) 部分完成预期质量目标

本次评价对设站单位和主管部门的工作质量进行了书面评审和现场核查。经现场核查，选取的六家设站单位均有建立博士后人员的考核评估体系，以及进站招收、项目开题、中期考核和出站考核制度；设站单位均能提供博士后工作总结和工作计划；设站单位均能提供博士后工作日常管理信息资料。经书面评审和与设站单位进行座谈，主管部门能对博士后站点进行业务指导、年度考核检查和评估数据采集；能不定期地举办博士后工作管理人员业务培训活动；能不定期地举办博士后人才交流与项目洽谈活动。但较少举办博士后工作管理人员经验交流活动以及博士后人员联谊和学术交流活动。因此，本项目部分完成预期质量目标。

(3) 项目年度预算执行率差别较大，总体预算执行率较低

该项目 2014-2016 年度市财政预算安排 2941 万元，实际支出 1919.36 万元，总体预算执行率为 65.26%。其中，2014 年和 2015 年的预算执行率仅达 51.2%和 68.5%，2016 年预算执行率为 99.3%。年度预算执行率差别较大，总体预算执行率低。

2. 效果目标实现情况

本项目预期效果目标部分实现，主要体现在：

(1) 充分体现了东莞市政府对高层次专业人才的政策支持与鼓励，资助对象认同度较高

本项目能够充分发挥博士后制度在增强自主创新能力、壮大创新人才队伍、培养高层次专业技术人才中的重要作用，结合东莞市博士后工作发展现状和未来趋势，在全市范围内实施博士后培养工程，造就一支适应东莞经济社会双转型和建设创新型城市需要的人才队伍，有利于推进人才强市战略的实施。

现场核查发现，博士后及其所在设站单位均认为博士后培养政策的实施是对人才发展的有力激励，对第三方评价单位的核查也给予了较好的配合和支持，并期望更大力度的扶持和资助政策能够落实到位并且持续实施。

通过对本项目的受资助对象满意度问卷调查，博士后人员对于博士后培养工程项目的满意度为 87.9%，说明受资助对象对于该政策认同度比较高。

(2) 积极助推东莞市产业转型升级

东莞市博士后平台最初主要集中在化工、电子加工和电源制造等传统制造业领域。近年来，随着博士后工作的稳步推进，设站单位已逐步涵盖生物医药、新能源、新材料、智能装备制造、医疗卫生、环保等东莞市重点发展的产业领域（见下表），逐步形成学科门类齐全的科研工作体系。博士后进站后开展项目研

究，为高新技术企业发展带来科研发展的新生力量，一定程度上有利于助推东莞产业升级转型。如易事特集团公司博士后工作站成功研制出 UPS、光伏逆变器等 2 个系列新产品，并成功实现产业化，创造出 2 亿元以上的经济效益，荣获省级科技进步奖 1 项，市级科技进步奖 3 项。

产业领域	平台数量	产业领域	平台数量	产业领域	平台数量
新能源	3	生物医药	5	化工	2
智能装备	8	医疗卫生	4	电源制造	5
新材料	6	环保	2	半导体	2
建筑陶瓷	1	高等教育	1	电子加工	6
家具制造	1	计算机	3	其他产业	19

（3）一定程度上促进了产学研紧密结合和科技成果的转化，创造了一定经济效益

据市人力资源局统计，2014-2016 年度博士后设站单位共承担科技攻关项目总数 53 项，产生直接和间接经济效益 51035.68 万元，平均每个科技攻关项目能产生 962.94 万元的经济效益。博士后平台充分利用企业与高校联合培养博士后的优势，有效地开展对企业技术创新中许多起点高、难度大、与生产密切结合的重大项目研究，加速了科研成果的产业化，推动了企业科技创新能力的大幅提升。例如，东莞新能源科技有限公司通过博士后开

展的研究课题，贴近东莞产业转型升级的前沿问题进行研究，极大地提升企业的自主创新能力，对企业的核心竞争力有重大的贡献。因此，从平均每个博士后对产出影响的角度来看，产学研结合比较紧密，科研成果转化较好，项目经济性效果良好。

尽管项目的实施带来一定的社会效果，但在取得的成效方面还存在不足，具体如下：

（4）各设站单位科研成果转化率严重不均衡，部分项目暂无产出经济效益

尽管从均值而言，2014-2016 年度博士后平台的攻关项目取得了一定的经济效益，但对不同设站单位而言，博士后研究成果收益差距较大，处于严重不均衡状态。通过对 68 家设站单位的攻关项目产生的平均经济效益（总经济效益/攻关项目数）进行统计发现，经济效益大多数集中在几个企业。除东莞易事特集团股份有限公司、广东众生药业股份有限公司、东莞迈科科技有限公司、东莞新能源科技有限公司、东莞市中镓半导体科技有限公司、华立实业股份有限公司的平均经济效益能达到 500 万元以上，其余均在 500 万元以下。其中，有 17 家设站单位（含博士后分站）的平均经济效益为 0。

（5）博士后出站后留莞人数偏低

经统计，2014-2016 年度博士后出站总人数为 61 人，出站后（不含因故中途离站人员）留莞人数为 17 人，出站后留莞人

数占比仅有 27.9%，这表示大部分博士后出站后都没能留在东莞。经现场核查与六家博士后设站单位进行座谈，除易事特集团股份有限公司因为公司规模较大，而且是上市公司，属于行业领先水平，以及东莞理工学院因博士后出站后能够留校工作并解决事业单位编制，博士后留莞工作热情比较高外，其余的设站单位均反映博士后出站后留莞人数较少，站点所培养的博士后人才流失现象比较严重。

三、绩效管理问题与建议

（一）存在问题

1. 主管部门搭建博士后服务平台工作不够到位，影响了项目实施效果

根据《实施办法》规定，市人力资源局应定期举办博士后工作管理人员业务培训和经验交流活动，提高东莞市博士后工作管理水平；定期举办博士后人才交流与项目洽谈活动，大力引进博士后人才；定期举办博士后人员联谊和学术交流活动，加强博士后人才队伍建设。经书面审核和现场核查，主管部门于 2014-2016 年度对设站单位的年度考核、调研以及工作指导基本到位，但在搭建博士后服务平台方面，工作有所欠缺，未能定期举办博士后人员联谊和学术交流活动。经与六家设站单位的博士后人员座

谈，与会人员表示由于东莞虽然身处改革开放的前沿阵地，但是高校较少，科研氛围和环境不足，所以博士后人员之间的学术交流，以及开展博士后相关领域的论坛和讲座尤为重要，而且他们也希望政府能够在搭建产学研服务平台方面做更多的工作，促进企业和博士后人员之间的成功对接，但目前主管部门这方面的服务提供得不够。

2. 部分设站单位博士后人员招收困难

2014 年东莞市有 56 个设站单位，2015 年设站单位 59 个，2016 年 68 个设站单位；2014 年新增博士后人员 22 人，2015 年新增 18 人，2016 年新增 23 人，即各年度每个设站单位平均新增博士后人员分别为 0.39 人，0.31 人，0.34 人。设站单位招收博士后人员比较困难，而且各站点招收人数很不平衡。例如现场核查的六家设站单位中，仅东莞理工学院一家设站单位 2016 年一年就新招收博士后人员 9 人，占当年新增总人数的 39%，而华南理工大学东莞环境监测中心站自 2011 年以来至今仅招收 4 名博士后。统计数据显示，68 家设站单位大部分招收博士后人员很困难，部分设站单位出现个别年度完全停招的现象。

3. 主管部门业务管理流程不够优化，在站管理有待加强

目前针对博士后人员开展学术交流和项目合作的经费补助

审批流程比较繁琐，对在站博士后人员、特约研究员参加国内外学术交流或开展项目合作、做访问学者等短期进修的，必须经市人力资源局同意，按实际费用的 50% 给予补助，最高补助不超过 5 万元。由于补助金额仅达实际费用的 50%，以及支出票据仅能一次用于报销，而且还必须经主管部门同意，因此在现场核查中设站单位均表示由于学术交流补助经费审批流程过长，补助额度偏少，这项补助在实际中难以实施，目前申请这项补助的博士后人数较少，大部分都由本站点或个人项目中报销相关费用。另外，博士后培养工程资助项目申报，每年集中受理两期，第一期安排在 3、4 月份申请，第二期安排在 7、8 月申请。由于大多数设站单位都是与高校共建，联合招收博士后人员，因此第二期申请时间与高校暑期放假时间重合，导致申请进度缓慢，参与座谈的博士后管理人员反映部分博士后人员可能会因此放弃在东莞进站，从而在一定程度上影响了博士后人员的招收工作进度。

根据《实施办法》规定，设站单位应建立博士后人员的考核评估体系，以及博士后人员进站招收、项目开题、中期考核和出站考核制度。工作站、创新实践基地与流动站联合培养的博士后人员应由联合培养单位共同负责考核。市人力资源局应履行业务指导、工作督导、协调服务等职责。经书面评审和与设站单位进行座谈，主管单位能够履行对博士后站点进行业务指导、年度考核检查的职责，设站单位建立了进站招收、项目开题、中期考核

和出站考核制度。但是由于课题管理是由设站单位或联合培养单位共同考核，对博士后人员的中期考核、结题验收，市级主管单位仅有工作督导权，对明显未通过中期验收或结题考核而培养单位也审批盖章的情况，目前无法采取其它有效措施，从而设站单位的在站管理工作质量难以得到充分保证。

（二）绩效管理建议

1. 搭建服务平台，提升博士后工作管理水平

2017 年 3 月，人力资源社会保障部印发《人力资源社会保障部 全国博士后管理委员会关于贯彻落实<国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见>有关问题的通知》（人社部发[2017]20 号），对今后一段时期的博士后制度改革提出了优化博士后平台建设，严格博士后人员招收管理，提升博士后工作服务水平等方面的总体要求和方向。因此，提升博士后工作服务水平是博士后管理的重要内容。

针对目前主管部门搭建服务平台不够到位的问题，建议由主管部门牵头，提供更多的学术交流与博士后人员之间的沟通交流平台，使博士后人员除了设站单位的共建合作高校外，能够有更多的机会参与省内国内的其他高校联合举办的讲座，通过东莞本地的博士后论坛或其他联谊活动加强博士后人员之间的沟通与联系；为设站单位提供更多的博士后人才信息，努力拓展博士后

招收渠道，特别是对招收困难的设站单位，应提供针对性的服务。通过促进高层次人才智力与科技自主创新、经济发展方式转变紧密结合，真正发挥高层次人才在推动东莞转型升级的生力军作用，更好地为东莞市经济社会发展服务。同时，产学研的有效结合，使博士后的专业有了更多的发展空间和机遇，这为其留莞工作也提供了更多的可能。

2. 优化博士后培养优惠政策，增加对博士后人才的吸引力

目前，东莞市高校资源较少，且暂未获得博士学位授予权，无法自行培养博士人才，博士后政策已经成为东莞市吸引、培养高层次人才的重要举措，同时鉴于《实施办法》于2017年12月31日到期，建议创新和完善博士后工作的相关优惠政策，制订激励扶持措施，以吸引更多的博士后进站和出站后能够留莞工作。

具体内容包括：对照中山、深圳的博士后人才政策，适当提高对设站单位的建站资助金额。适当提高对博士后人员个人的在站生活补助、出站资助的金额，对在站博士后获得中国博士后科学基金资助项目或“珠江人才计划”海外青年人才引进计划博士后资助项目的，市财政给予配套资助。对于出站后留莞工作的博士后人员获得行业内重大攻关项目的，或留莞后作出突出贡献的，市财政同时给予一定的奖励；创新博士后人才评价机制，在

在站和出站博士人员间开展优秀博士后评比，颁发“优秀博士后贡献奖”，对作出突出贡献的博士后进行表彰和奖励，并逐渐形成示范效应。

针对座谈的企业博士后人员反映的未能签订劳动协议影响博士后留莞工作积极性问题，以及部分设站单位性质为事业单位的博士后人员职称评定问题，建议博士后人员享受设站单位职工待遇，设站单位应按单位性质与博士后人员签订事业单位聘用合同、企业劳动合同或工作协议，并按有关规定为博士后人员缴纳社会保险费；对进站前未进行过职称评定的博士后人员，设站单位应予以认定中级职称，博士后人员在站期间的科研成果应作为在站或出站后评定职称的依据。

3. 优化业务管理流程，提升在站管理工作质量

提升博士后工作管理服务水平，还表现在优化博士后管理的业务流程上。项目主管部门比较注重工作调研，针对《实施办法》的修订和完善，对多家设站单位进行了走访调研。建议主管部门在调研时对业务管理流程进行关注，听取设站单位意见，针对所提的减少学术交流项目的审批流程问题，在适当增加博士后个人的在站资助基础上，将学术交流项目资助放进博士后个人的专项补助中，凭实际发生的票据在设站单位报销，或者将学术交流的补贴定额拨发，由设站单位专门用于博士后人员的学术交流活

动，以鼓励博士后人员进行对外学术交流的积极性。另外，建议博士后培养工程资助项目第二次申请时间与高校放假时间错开，以方便博士后管理人员和博士后人员准备申报材料，提交申请。总之，主管部门的业务管理流程应切合实际，注重实效性，确保政策实施的实际效果。

针对目前少数设站单位存在的对课题审核把关不严的问题，建议主管部门切实落实业务指导、工作督导、协调服务等职责，强化对设站单位的指导和督导职能。根据《国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见》（国办发〔2015〕87号）要求，主管部门应督促和监督设站单位规范博士后研究人员进站程序，加强过程评价，严格进站、出站考核，履行作为博士后管理主体的责任，以确保设站单位在站管理的工作质量。

附件：2014-2016 年度东莞市博士后培养工程绩效评价指标表

项目负责人签字（盖章）

受委托机构公章



2014-2016年度东莞市博士后培养工程经费绩效评价指标表

一级指标	二级指标		三级指标		指标解释	指标说明	四级指标				专家评分	说明
	名称	权重	名称				权重	指标解释及说明	评分标准			
			名称	权重								
相关需求	12	政策吻合度	3	设计时政策吻合度	1	评价要点：项目申请立项时是否有充分的政策依据： ①是否符合国家相关法律法规、国民经济发展规划和党委政府决策； ②是否与项目实施单位或委托单位职责密切相关； ③项目是否为促进事业发展所必需。	政策设定吻合度	1	政策立项时， ①符合国家法律法规、国民经济发展规划和党委政府决策； ②与本单位职责密切相关； ③为促进事业发展所必需。 以上3项，全部满足得1分，任何1项不满足得0分。	1		
				评价时政策吻合度	2	评价要点：项目在评价之时的政策依据是否仍然充分： ①评价之时或之前国家相关法律法规、国民经济发展规划和党委政府决策是否已发生变化，现项目是否仍然符合； ②评价之时或之前，项目实施单位或委托单位职责是否发生变化，该项目是否仍然具有密切相关； ③项目是否仍然为促进事业发展所必需。	政策持续吻合度	2	至评价时止， ①政策仍然符合国家法律法规、国民经济发展规划和党委政府决策； ②政策仍然与本单位职责密切相关； ③政策仍然为促进事业发展所必需。 以上3项，全部满足得2分，任何一项不满足扣1分。	2		
				设计时需求吻合度	2	评价要点：1、项目立项时是否开展了关键问题识别和社会需求分析；2、关键问题识别和社会需求分析是否正确，符合当地实际情况；3、政策设计的瞄准度是否精准。4、是否符合因果逻辑关系。	政策需求设定吻合度	2	政策立项时， ①能够进行关键问题识别与社会需求分析； ②符合当时的社会需求； ③符合当地实际情况。 以上3项，全部满足得2分，任何1项不满足扣1分。	2		

一级指标		二级指标		三级指标		指标解释	指标说明	四级指标				专家评分	说明
名称	权重	名称	权重	名称	权重			名称	权重	指标解释及说明	评分标准		
性		目标设定	5	评价时需求吻合度	2	反映和评价政策在开展绩效评价之前是否还适用解决当前东莞市存在的实际问题？	评价要点：1、关键问题识别和社会需求是否在实施过程已发生变化；2、政策的瞄准度是否还精准；3、能否还可以继续解决当前东莞存在的问题。	政策需求持续吻合度	2	反映评价时政策是否仍然符合社会需求并能解决东莞存在的问题。	政策评价时， ①仍然符合当时的社会需求； ②仍然符合当地实际情况，并能解决当前东莞存在的问题。 以上2项，全部满足得2分，任何1项不满足扣1分。	2	
		目标设定	5	目标明确性	5	反映和评价依据绩效目标设定的绩效指标是否清晰、细化、可衡量等，是否做到指向明确、细化量化、合理可行和相应匹配。用以反映和考核项目绩效目标的明细化情况。	评价要点： ①目标是否明确；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是否与项目年度任务数或计划数相对应； ④项目预期产出效益和效果是否符合正常的业绩水平。 ⑤是否与预算确定的项目投资额或资金量相匹配。	绩效目标明确性	5	①相关性。绩效指标是否与绩效目标有直接的联系，能够恰当反映目标的实现程度； ②重要性。绩效指标评价是否优先使用最具代表性、最能反映评价要求的核心指标； 设置的指标是否做到定量指标与定性指标相结合，系统地反映财政支出所产生的绩效； ③可靠性与经济性。反映指标设置的可行性和可操作性。	①对新增博士后站点、增加招收博士后人数、论文发表、专利知识产权获得、科研项目完成等实现绩效目标的工作是否设置了绩效指标，如设置了并与绩效目标相符得2分，没设置不得分。 ②对新增博士后站点、增加招收博士后人数、论文发表、专利知识产权获得、科研项目完成等实现绩效目标的工作设置了细化的绩效指标，项目效果有多个核心的个性化指标，并形成系统的，得2分。 其余酌情扣分； ③设置的指标通俗易懂、简便易行，指标可通过客观统计资料相互验证分析的，得1分，否则不得分。	5	

一级指标	二级指标		三级指标		指标解释	指标说明	四级指标				专家评分	说明	
	名称	权重	名称	权重			名称	权重	指标解释及说明	评分标准			
效率性		财政预算执行	6	预算执行率	4	评价预算安排资金与实际支付资金、结转资金的情况，用以反映资金预算安排的科学性、准确性和合理性。	评价要点： 1、预算执行率=〔实际支付财政决算金额/财政安排资金预算〕×100%；分年度预算执行率 和项目总预算执行率评价。2、项目是否已经或可能突破投资预算。	年初预算执行率	4	年初预算执行率=〔本年实际支付财政预算资金/本年初财政安排资金预算〕×100%	执行率大于等于90%，小于等于100%的，4分；小于90%，大于等于80%的，3分；小于80%，大于等于70%的，2分；小于70%，大于等于60%的，1分；其他情况，不得分。	1	2014-2016年度市财政年初预算执行率为65.26%
								资金发放及时性	2	财政资金审批、拨付、到位是否按计划实施	①资金拨付及时性； ②资金到位及时性。 符合以上2项的得2分，任1项不符合扣2分。	2	
								任务实际完成情况	12	反映和考核项目实施单位产出数量目标的实现程度。	①新增博士后站点实际完成率为100%的，得6分；小于100%，大于等于90%的，得4分；小于90%，大于等于80%的，2分；大于等于70%的，得1分；其他不得分。 ②新招收博士后实际完成率为100%的，得6分；小于100%，大于等于90%的，得4分；小于90%，大于等于80%的，得2分；大于等于70%的，得1分；其他不得分。	12	
								项目产出	27	项目完成的质量达标产出数与实际产出数的比率，用以反映和考核项目产出质量目标的实现程度	评价要点： 评价要点： 质量达标率=（质量达标产出数/实际产出数）×100%。 质量达标产出数：一定时期（本年度或项目期）内实际达到既定质量标准的产品或服务数量。 既定质量标准是指项目实施单位	设站单位工作质量	8

一级指标	二级指标		三级指标		指标解释	指标说明	四级指标				专家评分	说明
	名称	权重	名称	权重			名称	权重	指标解释及说明	评分标准		
效果性			社会效益情况	22	反映项目的社会效益情况	设立绩效目标时依据计划标准、行业标准、历史标准或其他标准而设定的绩效指标值。①有进行博士后开题、中期和出站考核的得1分；②科研和人才发展规划；③年度工作考核表和工作计划书；④组织机构和管理制度建立情况。	主管部门工作质量	7	反映主管部门博士后项目产出质量目标的实现程度。	①主管部门能对博士后站点业务指导、年度考核检查和评估数据采集等的得2分；②主管部门能定期举办博士后工作管理人员业务培训、经验交流的得2分；③主管单位能定期举办博士后人才交流与项目洽谈活动，定期举办博士后人员联谊和学术交流活动的，得3分。未能全部完成的，酌情扣分；人均发表论文篇数大于等于0.8，得6分，小于0.8大于等于0.6得4分，小于0.6大于等于0.4得2分；小于0.4大于等于0.2得1分；其余不得分。“论文”是指在国内外核心期刊或国外公开发行人期刊或EI检索或SSCI期刊上发表的学术论文（独立完成或第一作者）	4	主管部门较少举办博士后工作管理人员经验交流活动以及博士后人员联谊和学术交流活动。
							论文发表	6	评价培养对象论文发表情况，反映博士后站点的学术研究理论水平。评价要点：博士后年均发表数/（年篇数=总发表数/（年均博士后在站人数*3）		6	根据《东莞市博士后培养工程实施情况调研统计表》进行统计分析，博士后总发表数为178篇，年均博士后在站人数为60人。
			社会效益		反映博士后流动站资助项目所产生的社会效益情况		获得专利、知识产权	6	评价要点：每个设站单位年均获得专利知识产权数=获得专利知识产权总数/[设站单位总数（流动站、工作站、分站、创新实践基地总和数）*3]		6	根据《东莞市博士后培养工程实施情况调研统计表》进行统计分析，获得专利知识产权总数为313个，设站单位总数为68家。
			项目效果	30			博士后出站情况	3	评价要点：博士后离站后留在东莞市的比例		0	根据《东莞市博士后培养工程实施情况调研统计表》进行统计分析，留莞工作人员数为17人，出站人数为61人。

一级指标	二级指标		三级指标		指标解释	指标说明	四级指标				专家评分	说明
	名称	权重	名称	权重			名称	权重	指标解释及说明	评分标准		
							设站单位完成科研项目情况	7	评价要点：（2014年-2016年）站均完成项目数=完成项目总数/设站单位总数（流动站、工作站、分站、创新实践基地总数）	站均完成项目数大于等于0.8，得7分，小于0.8大于等于0.5得5分，小于0.5大于等于0.3得3分，其他不得分；	7	《东莞市博士后培养工程实施情况调研统计表》进行统计分析，完成项目总数为78个，设站单位总数68个。
			经济效益	8	反映博士后流动站资助所产生的经济效益情况	反映博士后流动站资助所产生生的经济效益情况	产学研紧密结合和科研成果转化的转化	8	评价要点：博士后项目所取得的平均经济效益=博士后项目所取得的总经济效益/承担攻关项目总数	攻关项目平均产生效益大于2000万得8分；效益大于1000万小于2000万得6分；效益大于500万小于1000万，得4分；效益大于0小于500得2分；其他不得分。	4	《东莞市博士后培养工程实施情况调研统计表》进行统计分析，博士后项目所取得的总经济效益为51035.68万元，承担攻关项目总数为53个。
			政策及程序公开程度	3	反映和评价项目政策、申报指南、指引等是否以合适的渠道和方式公开，让目标群体和公众广泛知晓。	评价要点：①项目政策和有关制度、申报指南、指引等是否在本单位网站上公开；②是否已经在政府指定的公众媒体上给予公开和宣传报道；③是否应该并实施组织召开项目推介会或宣讲会。④项目的申报、评审、公示、审批、验收、绩效评价、监督检查等信息是否完整给予公开。	政策及程序公开度	3	评价要点：①项目政策和有关制度、申报指南、指引等是否在本单位网站上公开；②项目的申报、评审、验收、绩效评价、监督检查等信息完整给予公开。完成以上2项的得3分，任1项未完成的不得分。	①项目政策和有关制度、申报指南、指引等在本单位网站上公开；②项目的申报、评审、验收、绩效评价、监督检查等信息完整给予公开。完成以上2项的得3分，任1项未完成的不得分。	3	
公平性	公平性	10	政策及指引知晓度	3	反映和评价政策及相关指引是否做到公开透明。	评价要点：1、项目政策和操作指南是否让受益目标群体深入理解；2、受到间接影响的相关利益群体是否对项目政策是否有所了解。	政策知晓度	3	评价要点：项目政策是否让受益目标群体深入理解。	通过问卷调查测量政策知晓度	2.7	通过问卷调查，政策知晓度为88.3%，分值=政策知晓度*3，得出分值为2.7分

一级指标	二级指标		三级指标		指标解释	指标说明	四级指标				专家评分	说明
	名称	权重	名称	权重			名称	权重	指标解释及说明	评分标准		
			公平性	4	用以反映和考核项目申请、审核、结果等工作的公平性，包括程序公平和结果公平。	评价要点： ①对资助（奖励）对象是否公平对待，是否有歧视现象或人为设置障碍，包括程序公平和平方面； ②申请对象轮候情况是否合理，公平。	公平性	4	评价要点：用以反映和考核项目申请、审核、结果等工作的公平性。评价要点： ①对资助对象是否公平对待，是否有歧视现象或人为设置障碍，包括程序公平和结果公平方面； ②资助方式是否公平； ③资助金额是否公平	通过问卷调查测量公平性	3.5	通过问卷调查，公平性为86.6%，分值=受资助对象满意度*4，得出分值为3.5分
							财务制度健全性和有效性	1	评价要点： ①是否已制定或具有相应的项目资金管理 办法； ②项目资金管理办法是否符合相关财务会计制度的规定。	有专门的资金财务管理方法的或没有专门的办法，只在相关业务制度中有提及的，1分。被财政、审计部门检查、评价，有发现问题，或发现问题没有整改的，不得分。	0	未提供项目资金管理制度办法，在相关业务制度中也未提及。
			项目政策可持续性有效性	7	反映和评价项目的目前国家有关政策制度和社会经济形势是否可以保证项目	评价要点：项目运行所依赖的政策制度能否得到持续的实施，是否需要修改该项目的制度设计；客观社会经济形势是否发生了重大的变化，项目采用的技术是否先进	财务监控有效性	2	项目实施单位是否为保障资金的安全、规范运行而采取了必要的监控措施，如已制定或具有相应的监控机制、采取了相应的财务检查等必要的监控措施或手段，得1分，没有不得分。		2	

一级指标		二级指标		三级指标		指标解释	指标说明	四级指标				专家评分	说明
名称	权重	名称	权重	名称	权重			指标解释及说明	评分标准				
可 持 续 性	15	可持 续性	10	项目后 续政策 扶持度	3	反映和评价项目后期运营维护管理是否可以保证项目持续发挥作用。	评价要点： 对博士后培养工程的后续扶持计划或措施	资金使用 合规性	4	评价要点： ①是否符合国家财经法规和财务管理制度的规定； ②资金的拨付是否有完整的审批程序和手续； ③是否实行专账管理，支出记录完整规范，凭证合格有效； ④是否存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。	符合国家财经法规和财务管理制度的规定，得分，没有不得分；资金的拨付有完整的审批程序和手续，得1分，没有不得分；实行专账管理，支出记录完整规范，凭证合格有效，得1分，没有不得分；资金到账及时，不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况，得1分，存在不得分。	4	
				项目后 续政策 扶持度	3	评价要点： 项目后续运行及成效发挥的可持续性影响情况。	后续政 策扶持 度	3	项目后续运行及成效发挥的可持续性影响情况。	提供相关后续扶持的专门计划或措施的文件得2分，在相关文件中提及得1分。	3		
		目标群 体满意 度	5	反映和评价项目目标群体对项目政策的满意度情况	受资助 群体满 意度	5	评价要点： 由第三方评价机构通过社会调查等方式进行满意度测评。	通过设置满意度问卷，测量满意度。	4.4	通过问卷调查，受资助对象满意度为87.9%，分值=受资助对象满意度*5，得出分值为4.4分	*	*	
					100							*	

最终评价等次

优□、良√、中□、低□、差□ 总分：84.6分

