

# 2024 年度中共深圳市盐田区委组织部 重点项目支出绩效评价报告

为贯彻落实《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）、《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）及《深圳市盐田区财政局关于开展2024年预算绩效评价工作的通知》的文件精神，落实预算管理以及绩效主体责任，提高财政资金使用效益，推动预算绩效管理提质增效，中共深圳市盐田区委组织部（以下简称“我部门”）参照《深圳市盐田区项目支出绩效评价工作规程》，对“盐田区人才发展专项资金经费”项目进行绩效评价。我部门对评价过程所提供材料的真实性、完整性负责，评价结果以报告形式呈现，具体自评情况如下：

## 一、基本情况

### （一）项目背景、立项依据

深入贯彻落实党的二十大和二十届二中、三中全会精神，以习近平总书记关于人才工作的重要论述为遵循，抢抓新经济、新领域、新赛道重大机遇，大力发展新质生产力。加快建设全球海洋中心城市核心区和沙头角深港国际消费合作区，全力打造“深港合作范例、产业创新热土、民生幸福样板”，加快高质量全面建成宜居宜业宜游的现代化国际化创新型滨海城区，抢抓“双区”驱动、“双区”叠加、“双改”

示范和粤港澳大湾区高水平人才高地建设等重大战略机遇，深化人才体制机制改革，全方位培养、引进、用好人才。2022年4月，出台《关于深入实施“梧桐人才”计划打造人才生态最优城区的意见》及《产业人才引领工程实施办法》《“梧桐名医”引进工程实施办法》《“梧桐名师”培养工程实施办法》《盐田区“梧桐优才卡”服务办法》等4个实施办法，创新优化“1+2+3+4”人才服务体系，精准靶向引育我区重点产业、重点领域发展所需“高精尖缺”人才。

盐田区人才发展专项资金由区财政局、区国库支付中心、审计局、盐田区委人才工作领导小组共同管理。其中监管部门是区财政局，核算支付部门是区国库支付中心，监督及审计部门是审计局，管理部门是盐田区委人才工作领导小组，由盐田区委人才工作领导小组办公室负责统筹协调，区人力局、科创局、教育局、卫健局分别对其所受理及管理权限范围内的人才奖励补贴发放负责。

## （二）项目资金管理情况

### 1. 项目资金预算

盐田区人才发展专项资金工作经费项目年初预算数9620万元，均来自于财政拨款，实际到位资金9620万元，资金到位率100%。人才发展专项经费主要用于区人力资源局兑现对新政《产业人才引领工程实施办法》的各项奖励资助，旧政“梧桐凤凰A、B、C类人才”及技能人才奖励补贴，其他奖励补贴及资助经费；区教育局兑现对教育系统人才的奖励补贴；区科技创新局兑现科技创新人才团队的奖励补贴；区卫生健康系统兑现对医疗卫生人才的奖励补贴、开展人才

体检及健康管理；区住房和城乡建设局兑现对“梧桐凤凰D类“梧桐工匠”的住房补贴；区人才工作局举办各类人才活动，开展各项人才服务及其他日常工作等。

## **2. 项目资金管理和使用情况**

区委组织部人才发展专项资金严格按照《中共深圳市盐田区委组织部财务管理制度》执行。在项目预算绩效管理方面，按照“谁申请资金，谁设定目标”的原则，根据职责和事业发展要求设定人才发展专项经费项目绩效目标，并与预算同步报送；在经费审批方面，实行统一领导、归口管理，其中：凡一次性支出不足5万元的日常经费，由经手人、证明人签字并写明开支的“项目名称”“支出用途”，由分管领导审核，报分管办公室工作的常务副部长签字予以报销；凡一次性开支5万元以上的经费提交部务会研究同意后，由经手人、证明人签字写明开支的“项目名称”“支出用途”，附会议记录复印件或会议纪要及经费请示报告，由分管领导审核，组织部部长委托常务副部长签字予以报销。

截至2024年12月31日，区委组织部人才发展专项资金累计支出256.4172万元，经费支出由责任科室提交会议议题，并列明申请金额、经费来源、项目概述等要素，审核及承付程序完备可溯，未发现未经审批即擅自付款或缺少相关票据的情况。

区教育局、区科技创新局、区人力资源局、区卫生健康局、区住房和城乡建设局等单位，均按照《盐田区人才发展专项资金管理办法》、本单位的财务管理规定及相应人才业务的操作细则和指引，负责本单位的人才发展专项资金的受理、

审批和奖励补贴发放及使用等，管理流程规范。

（三）项目绩效目标及实现情况

1. 项目总体目标

坚定不移抢抓新经济、新领域、新赛道重大机遇，大力发展新质生产力，全力推进全球海洋中心城市核心区和沙头角深港国际消费合作区建设，不断深化人才发展体制机制改革，营造一流人才发展环境，全力打造“深港合作范例、产业创新热土、民生幸福样板”，努力将盐田打造成为天下英才向往的逐梦之城，为高质量全面建成宜居宜业宜游的现代化国际化创新型滨海城区提供坚强人才支撑。

2. 阶段性目标

一是坚持“党管人才”原则，压实“责任链”；二是深化人才发展体制机制改革，创新“政策链”；三是聚焦全方位培养、引进、用好人才，搭建“平台链”；四是着力营造识才爱才敬才用才的环境，完善“服务链”。

为将人才发展专项工作经费项目总目标落实到位，我部门投入、产出和效益指标框架对本项目的绩效目标进行细化量化，绩效目标设置情况如下所示：

表 1-1 人才发展专项工作经费项目绩效目标申报表

一级指标	二级指标	三级指标	指标值	指标解释
产出指标	数量指标	开展各类人才活动（服务）人数；认定各项产业人才；引进各类医疗卫生人才和教师队伍	多次（名）	开展各类人才活动（服务）人数；认定各项产业人才；引进各类医疗卫生人才和教师队伍
	质量指标	引才成功率；审核发放各类人才政策补贴准确率；完成医疗卫生人才和教师队伍的年度考核	≥90 分	引才成功率；审核发放各类人才政策补贴准确率；完成医疗卫生人才和教师队伍的年度考核。

		考核。		
	时效指标	项目完成时间	2024 年 12 月 31 日	项目完成时间
	成本指标	预算执行率	98%	做好项目前期工作，充分依据项目预算完成实施和支付
效益指标	经济效益	不适用	不适用	不适用
	社会效益	人才工作宣传情况；人才服务体系；对辖区群众提供更优质的医疗卫生服务；聚集培养更多名师，推动教育事业高质量发展	长期	人才工作宣传情况；人才服务体系；对辖区群众提供更优质的医疗卫生服务；聚集培养更多名师，推动教育事业高质量发展
	生态效益	不适用	不适用	不适用
	可持续影响	不适用	不适用	不适用
	服务对象满意度	各类奖励、资助对象满意度；补助对象满意度；新引进人才满意度	≥90%	各类奖励、资助对象满意度；补助对象满意度；新引进人才满意度
	其他满意度	不适用	不适用	不适用

## 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

通过科学方法与规范流程，对人才发展专项资金开展绩效评价工作，了解与掌握资金支出效率及综合效果，客观公正地核查项目工作任务落实程度，及时总结经验，分析存在的问题和原因，切实采取有效措施进一步改进和加强财政资金管理，不断提高资金使用效率，为后续人才发展专项资金使用的科学性、安全性、规范性与效益性提供保障。

#### 2. 绩效评价对象和范围

评价对象：2024 年度盐田区人才发展专项资金项目；

评价资金范围：2024 年度盐田区人才发展专项资金项目年初预算资金 9620 万元；

评价时段：本次绩效评价时段为 2024 年 1 月 1 日起至 2024 年 12 月 31 日止。

## （二）绩效评价原则

### 1. 评价原则

（1）科学规范原则。绩效评价应当注重财政支出的经济性、效率性和有效性，严格执行规定的程序，采用定性和定量分析相结合的方法。

（2）权责对等原则。按照“谁支出，谁负责”的要求，预算责任主体负责组织开展绩效评价工作，并对相关政策、项目的绩效结果负责。

（3）围绕目标原则。绩效评价工作应围绕绩效目标开展，考量既定绩效目标的实现程度。在此基础上持续完善政策、项目的绩效目标。

（4）应用导向原则。绩效评价工作应以绩效结果运用为导向，以政策、项目持续优化为目标，确保经验做法可推广，存在问题可整改，建议意见可操作。

（5）注重效率原则。绩效评价应注重工作效率及成本效益，要最大限度利用现有的资源、数据得出评价结果，避免增加额外工作负担，影响主业发展。

## （三）评价指标体系

我部门在项目自评阶段发现该项目绩效目标编制存在未细化量化、绩效指标与年度目标衔接不够紧密的情况，特

结合该项目实际工作内容，遵循预算绩效管理的相关规定，对该项目的绩效进行修改并形成评价指标体系，修改结果如下：

表 2-1 盐田区人才发展专项经费项目评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值
决策	项目立项	立项充分性	充分
		立项程序规范性	规范
	绩效目标	绩效目标合理性	合理
		绩效指标明确性	明确
	资金投入	预算编制科学性	科学
		资金分配合理性	合理
过程	资金管理	资金到位率	100%
		预算执行率	100%
		资金使用合规性	合规
	组织实施	管理制度健全性	健全
		制度执行有效性	有效
产出	产出数量	开展各类人才活动（服务）人数	≥20 场次
		参加活动（讲座）人数	≥300 人次
		认定各项产业人才	200 名
		引进各类医疗卫生人才	100 名
		开展教师人才引进、扶持等工作	40 名
	产出质量	引才成功率	100%
		辅助发放准确率	100%
		审核发放各类人才政策补贴准确率	100%
		完成医疗卫生人才年度考核	合格及以上
		完成教育人才年度考核	合格及以上
	产出时效	项目完成及时率	100%
		全年开展人才工作	全年
	产出成本	成本节约率	≤30%
		支出进度达标率	≥98%
效益	经济效益	不适用	不适用
	社会效益	人才工作宣传情况	有效提升
		人才服务体系	有效保障
		对辖区百姓提供更优质的医疗卫生服务	验收合格
	生态效益	聚集培养更多名师，推动教育事业高质量发展	验收合格
		不适用	不适用

一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值
	可持续影响	不适用	不适用
	服务对象满意度	各类奖励、资助对象满意度	≥95%
		补助对象满意度	≥90%
		新引进人才满意度	≥90%
	其他满意度	不适用	不适用

#### （四）评价方法

本次绩效评价的援用方法具体如下：

比较法，指通过绩效目标与实施效果、历史与当期情况、不同部门和地区同类支出的比较，综合分析绩效目标的实现程度。

因素分析法，指将影响投入和产出的各项因素罗列出来进行分析，计算投入产出的评价方法。

公众评判法，指通过专家评估、公众问卷及抽样调查等方式进行评判的方法。

延伸评价法，指通过调研其他与被评价单位无相关利益关系的单位或对多个同类对象在同等条件下的实施成本、效益进行比较分析，评价绩效目标的实现程度。

调查取证法，指在分析资料数据的基础上，通过走访、观察、座谈、资料检查、文献分析等，验证绩效项目的实现程度。

#### （五）评价标准

本次绩效评价的标准包括计划标准、行业标准、历史标准及区财政局认可的其他标准，用于对绩效指标完成情况进行比较。

计划标准，指以预先制定的目标、计划、预算、定额等



作为评价标准。

行业标准，指参照国家公布的行业指标数据制定的评价标准。

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

## **（六）绩效评价工作过程**

### **1. 前期准备。**

（1）我部门组织召开人才工作调度会议，宣布启动项目；

（2）组建评价小组，开展绩效评价工作；

（3）评价小组制定和细化完善工作思路和工作安排，确定工作方法，制定实施方案，为后续绩效评价顺利开展提供指引；

（4）根据市委组织部初步提供的政策文件、相关预算绩效管理文件和资金管理制度文件等初步设计绩效评价指标体系框架。

### **2. 佐证材料收集、审阅与分析**

（1）评价小组根据前期沟通情况及相关政策文件要求，结合工作需要编制详细的项目资料清单发送至被评价单位进行资料收集并跟进，并及时根据实际情况进行资料补充与完善；

（2）评价小组查阅被评价单位提供的佐证材料，根据初步设计的指标体系进行梳理与分析，形成初步工作底稿。

### **3. 报告审核**

人才发展专项工作经费项目自评报告撰写人待各项材料核对无误后，着手撰写我部门 2024 年度人才发展专项工作经费项目自评报告。报告初稿完成后，交由绩效自评小组内相关审核人员进行审核，审核人员负责对报告中的资金支出情况、工作内容概括、文字表述等进行初审以形成审核意见，撰写人针对审核意见对报告初稿加以修改和订正，初稿修改完毕后交由自评小组组长复核，确认无误后形成定稿版人才发展专项工作经费项目部门评价报告。

### **三、综合评价情况及评价结论**

综合考虑决策、过程、产出和效益等各方面因素，通过数据采集及分析，我部门评定盐田区人才发展专项工作经费项目的绩效自评价总得分为 98.47 分，评级为“优”，具体评分情况如下：

表 3-1 盐田区人才发展专项工作经费项目评价得分情况

一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值	实际完成值	分值	得分
决策	项目立项	立项依据充分性	充分	充分	3	3
		立项程序规范性	规范	规范	2	2
	绩效目标	绩效目标合理性	合理	合理	4	4
		绩效指标明确性	明确	较明确	3	2
	资金投入	预算编制科学性	科学	科学	4	4
		资金分配合理性	合理	合理	2	2
过程	资金管理	资金到位率	100%	100%	2	2
		预算执行率	100%	100%	5	5
		资金使用合规性	合规	合规	3	3
	组织实施	管理制度健全性	健全	健全	5	5
		制度执行有效性	有效	有效	5	5
产出	产出数量	开展各类人才活动（服务）人数	≥20 场次	36 场次	3	3
		参加活动（讲座）人数	≥300 人次	420 人次	3	3
		认定各项产业人才	200 名	299 名	3	3
		引进、支持各类医疗卫生人才	100 名	144 名	3	3
		开展教师人才引进、扶持等工作	40 名	42 名	3	3
	产出质量	引才成功率	100%	100%	3	3
		辅助发放准确率	100%	100%	3	3
		审核发放各类人才政策补贴准确率	100%	100%	3	3
		完成医疗卫生人才年度考核	合格及以上	优秀	3	3
		完成教育人才年度考核	合格及以上	优秀	3	3
	产出时效	项目完成及时率	100%	100%	2	2
		全年开展人才工作	全年	全年	3	3
	产出成本	成本节约率	≤3%	2%	5	5
		支出进度达标率	≥98%	99.9%	5	5
效益	经济效益	不适用	不适用	不适用	0	0
	社会效益	人才工作宣传情况	有效提升	较好提升	3	2.90
		人才服务体系	有效保障	有效保障	3	2.85
		为辖区群众提供更优质的医疗卫生服务	验收合格	验收合格	3	3
		聚集培养更多名师，推动教育事业高质量发展	验收合格	验收合格	3	3

一级指标	二级指标	三级指标	年度指标值	实际完成值	分值	得分
	生态效益	不适用	不适用	不适用	0	0
	可持续影响	不适用	不适用	不适用	0	0
	服务对象满意度	各类奖励、资助对象满意度	≥95%	94.5%	1.67	1.55
		补助对象满意度	≥90%	88%	1.67	1.53
		新引进人才满意度	≥90%	92%	1.66	1.64
	其他满意度	不适用	不适用	不适用	0	0

## 四、绩效评价指标分析

### （一）项目决策情况

#### 1. 项目立项

立项依据充分性（满分3分，得分3分）。深入贯彻落实党的二十大精神，以习近平总书记关于人才工作的重要论述为遵循，坚持围绕“产业兴盐”“创新驱动”中心工作，立足高质量全面建成宜居宜业宜游的现代化国际化创新型滨海城区，抢抓“双区”驱动、“双区”叠加、“双改”示范和粤港澳大湾区高水平人才高地建设等重大战略机遇，深化人才体制机制改革，全方位培养、引进、用好人才。2022年4月，出台《关于深入实施“梧桐人才”计划打造人才生态最优城区的意见》及《产业人才引领工程实施办法》《“梧桐名医”引进工程实施办法》《“梧桐名师”培养工程实施办法》《盐田区“梧桐优才卡”服务办法》等4个实施办法，创新优化“1+2+3”人才服务体系，精准靶向引育我区重点产业、重点领域发展所需“高精尖缺”人才。

盐田区人才发展专项资金由区财政局、区国库支付中心、审计局、盐田区委人才工作领导小组共同管理。其中监管部

门是区财政局，核算支付部门是区国库支付中心，监督及审计部门是区审计局，管理部门是盐田区委人才工作领导小组，由盐田区委人才工作领导小组办公室负责统筹协调，区人力局、教育局、卫健局分别对其所受理及管理权限范围内的人才奖励补贴发放负责。

《中共深圳市盐田区委、深圳市盐田区人民政府印发〈关于实施人才强区战略打造“梧桐人才”高地的若干措施〉的通知》（深盐发〔2016〕10号）、《关于深入实施“梧桐人才”计划打造人才生态最优城区的意见》（深盐发〔2022〕2号）所示，项目立项依据充分。

立项程序规范性（满分2分，得分2分）。该预算经区委组织部牵头，各经费使用单位据实按要求编报，分别经“一上”“一下”“二上”“二下”并经区财政局审核后报人大审议，立项程序规范。

## **2. 绩效目标**

绩效目标合理性（满分4分，得分4分）。绩效目标设定比较合理，反映了人才发展专项资金的目标导向。

绩效指标明确性（满分3分，得分2分）。绩效指标与绩效目标的内容有直接关联，反映项目实际工作和工作所带来的效果较全面，绩效指标总体表述清晰。

## **3. 资金投入**

预算编制科学性（满分4分，得分4分）。预算编制以绩效目标 and 政策规定的补贴标准为依据，较为科学。预算编制过程中能够根据本年度经济社会发展水平预测、人才工作计划以及人才奖励补贴计划、享受各类补贴人数变化等因素，

较合理的测算年度预算，预算编制合理。

资金分配合理性（满分 2 分，得分 2 分）。年初资金由各成员单位根据本年度经济社会发展水平预测、人才工作计划以及人才奖励补贴计划、享受各类补贴人数变化进行测算并申报，资金下达后根据申报进行分配，资金分配较为合理。

## （二）项目过程情况

### 1. 资金管理

资金到位率（满分 2 分，得分 2 分）。年初项目预算总金额为 9620 万元，年初实际到位资金为 9620 万元，资金到位率为 100%，根据评分标准，该项得分为 2 分。

预算执行率（满分 5 分，得分 5 分）。全年实际总预算金额为 9620 万元，实际支出 9610.81 万元，专项资金预算执行率 99.90%。根据评分标准，该项得分为 5 分。

资金使用合规性（满分 3 分，得分 3 分）。区人才发展专项资金使用符合专项资金管理办法规定，各类奖励补贴发放、人才服务及活动的开展均有完整的申报、审批流程，未发生资金挤占、挪用等现象。

### 2. 组织实施

管理制度健全性（满分 5 分，得分 5 分）。随着旧的人才政策废止，《盐田区人才发展专项资金管理办法（修订）》（深盐办字〔2017〕18 号）随之废止，2022 年间新的资金管理办法暂未出台，目前管理办法正在制定中，过渡期间继续按照《盐田区人才发展专项资金管理办法（修订）》（深盐办字〔2017〕18 号）及《盐田区委组织部财务管理制度》严格执行。

制度执行有效性（满分 5 分，得分 5 分）。在实施过程中严格按照《盐田区人才发展专项资金管理办法（修订）》及《盐田区委组织部财务管理制度》执行，程序规范。

**（三）项目产出情况**

项目产出满分 45 分，得分 45 分，得分率 100%。项目产出主要从产出数量、产出质量、产出时效与产出成本 4 个维度进行考核，具体评分情况如下：

一级指标	二级指标	分数	得分	得分率
项目产出	产出数量	15	15	100%
	产出质量	15	15	100%
	产出时效	5	5	100%
	产出成本	10	10	100%
合计		45	45	100%

**1. 产出数量**

产出数量（满分 15 分，得分 15 分）。全年共奖励补贴各类产业人才 341 人、高端紧缺人才 88 人，引进落户各类人才 1244 人、引进医疗卫生人才 131 名、引进教师 171 人。全年举办上级部门要求及我区计划的各类人才活动 28 余场，实现人才活动应办尽办。

**2. 产出质量**

产出质量（满分 15 分，得分 15 分）。2024 年全年引进、认定各类人才 2056 名，为盐田经济社会高质量发展提供有力的人才支撑。

**3. 产出时效**

产出时效（满分 5 分，得分 5 分）。人才发展专项资金各项预算项目均按照进度要求，在规定时间内完成支出。

4. 产出成本

产出成本（满分 10 分，得分 10 分）。各项人才奖励补贴均符合《关于深入实施“梧桐人才”计划打造人才生态最优城区的意见》（深盐发〔2022〕2 号）、《中共深圳市盐田区委 深圳市盐田区人民政府印发〈关于实施人才强区战略打造“梧桐人才”高地的若干措施〉的通知》（深盐发〔2016〕10 号），未发生超额资助的情况，各项人才活动均在活动预算范围内开展。

（四）项目效益情况

项目效益满分 17 分，得分 16.47 分，得分率 96.9%。项目效益主要从社会效益、满意度两方面进行考核，具体评分情况如下：

一级指标	二级指标	分数	得分	得分率
效益	社会效益	12	11.75	97.9%
	满意度	5	4.72	94.4%
合计		17	16.47	96.9%

1. 实施效益

实施效益（持续吸引人才，满分 12 分，得分 11.75 分）。2024 年，全年共奖励补贴各类产业人才 341 人、高端紧缺人才 88 人，引进落户各类人才 1244 人、引进医疗卫生人才 131 名、引进教师 171 人，近 85% 的人才奖补投入周大福、盐田国际、华大基因等辖区重点企业，人才奖励补贴资金投入产出比降低至旧政的三分之一，以人才链赋能产业链成效显著，



形成“以产聚才、以才兴产、才产互融”的良性循环。根据人才获得奖励的金额及贡献情况，发放“梧桐优才卡”85张，持有凤凰卡15人、鲲鹏卡17人、麒麟卡53人，为辖区人才提供住房安居、子女教育、政务办理、医疗保健、文体活动、研修交流等应需型“一对一”服务，旗帜鲜明支持辖区重点企业人才，助力招商安商稳商。

## **2. 满意度**

满意度（满分5分，得分4.72分）。经回访，社会公众、辖区各类人才等服务对象满意度达94.4%。

## **五、主要经验及做法**

一是聚焦资金使用，优化出台“梧桐人才”1+4政策体系，树立“贡献越大，支持越多”的鲜明导向，与上级政策错位支持，与辖区产业政策密切衔接，集中财政“火力”全方位支持重点企业，助力招商安商稳商，助推盐田经济社会高质量发展。二是严格规范管理，建立人才评价工作机制，从严执行申请人背景调查工作，全周期、多方位评价人才道德、能力及实绩，防止投机行为，切实提高人才资金管理的规范化水平。

## **六、存在的问题及原因分析**

（一）绩效指标设定科学性待提升。绩效目标中绩效指标存在明确性不足与量化难度大的双重挑战。绩效目标需同步体现财政资金“产出”与“效益”双重属性，但在指标细化分解环节存在短板。由于人才工作具有目标导向宏观性特征，其专项资金转化成效难以数据化呈现，且受人才成长周期、科研阶段不确定性等因素影响，社会效益呈现存在滞后

性，导致现行指标设置缺乏精准性与全面性，未能充分反映工作实际成效。

建议尝试建立“职能-目标-指标”三级关联机制，强化绩效目标与工作重点的匹配度，增设阶段性过程指标，提升评价体系的规范性与科学性。

（二）人才政策宣传力度不够。人才引进宣传解读方式缺乏多元化，一般将政策性文件等在政府网站、微信公众号等渠道进行宣传。现场引才活动开展方式相对传统，宣传平铺直叙较多，互动性较少，未达到预期的宣传效果。内容吸引力不足，多数为宣传引才政策，对服务人才相关内容宣传不多，大部分宣传精准性有欠缺，未按照不同类型人才分门别类。

建议开展人才需求专项调研，构建“线上精准投放+线下场景营销”立体化宣传体系，创新“故事化+情感化”内容表达方式。通过举办高端人才洽谈会、城市形象传播活动等组合策略，重塑区域品牌认知，提升宣传转化效率。

（三）人才服务协同机制需优化。在人才服务过程中，跨部门人才服务协同体系尚待完善，诉求响应效率与服务质量待提升。现行服务机制存在职责边界模糊、流程冗长等问题，导致人才服务便捷性不足。服务团队专业化程度与主动服务意识需进一步加强，年终绩效考核对服务效能的促进作用尚未充分显现。

建议建立标准化服务清单与跨部门联席会商机制，推行“首问负责制”，优化审批流程。强化服务专员队伍专业化建设，实施“星级评定”考核机制，定期开展服务效能评估，

构建“培训-考核-改进”闭环管理体系。

（四）人才补贴兑现进度需加快。受财政资金缺口影响，部分历史补贴政策兑现滞后，人才补贴发放存在延期问题，叠加政策宣传解释不足，进一步降低了人才获得感。现行政策动态调整机制未能充分适应人才需求的快速变化，服务保障措施的系统性有待加强。

建议建立补贴发放“红黄绿”分级响应机制，优化财政资金拨付流程。加强政策兑现透明度建设，完善人才诉求反馈渠道。开展政策效能动态评估，探索“政策工具箱”按需组合模式，持续提升政策精准性与响应速度。