
财政项目支出绩效自我评价报告

项目名称：宝山区医疗卫生人才培养激励

项目单位：(原)上海市宝山区卫生和计划生育委员会

主管部门：(原)上海市宝山区卫生和计划生育委员会

2019 年 08 月

目录

一、项目概述	4
(一) 项目概况	4
(二) 立项依据	4
(三) 项目设立的必要性	4
(四) 保障项目实施的制度、措施	4
(五) 项目实施计划	5
(六) 项目总目标	5
(七) 年度绩效目标	5
(八) 需要说明的其他问题	5
二、资金安排使用情况表	5
三、评价结果及分析	6
(一) 完成正常的指标	6
(二) 没有完成绩效目标的指标	6
(三) 原因解释	6
四、项目主要绩效	6
五、项目主要经验做法	7
六、项目存在的主要问题	7
七、改进建议	7
(一) 预算安排和执行方面建议	7

（二）制度建设方面建议.....	8
（三）项目管理方面建议.....	8
（四）资金管理方面建议.....	8
（五）其他方面建议.....	8
八、其他.....	8
九、附表 1.项目自评价评分表	9

一、项目概述

（一）项目概况

区属医疗卫生机构中，在编在岗、政治素质好、品行端正、身心健康、致力于从事卫生事业，属于卫生计生系统紧缺专业目录范围内的医师，按照本人实际聘任的专业技术职称以及单位所处的地区给予补助。

（二）立项依据

宝卫计【2016】188号《宝山区卫生计生系统紧缺人才住房补助办法（试行）》

（三）项目设立的必要性

卫生人才缺口较大，与全市平均水平相比，宝山卫生人才特别是执业医师（含全科）的缺口高达1900人。医疗卫生高、精、尖技术层次与上海市一流水平相比存在差距，能够带领各学科领域可持续发展的高水平骨干人才队伍还有待充实。周边嘉定、浦东、奉贤等区相继出台卫生人才专项资助政策，进一步加剧了我区卫生人才的流失。

（四）保障项目实施的制度、措施

- 1、区人才办、区人保局、区财政局、区卫计委联合发文《宝山区卫生计生系统紧缺人才住房补助办法（试行）》；
- 2、明确经费保障渠道；
- 3、明确补助发放程序；
- 4、每年定期发布紧缺专业目录。

（五）项目实施计划

自 2017 年 1 月起，对符合《办法》规定的按月补助对象发放按月补助。一次性补助由各单位申请，经审核后发放。

（六）项目总目标

把人才作为第一资源，不断加快人才梯队建设，形成“人才强卫”的合力和共识，围绕培养、引进、使用三个环节，营造“重视人才、善待人才、留住人才”的良好环境，努力打造一支能够满足广大群众需求、适应我区经济社会发展的卫生人才队伍。

（七）年度绩效目标

缓解紧缺专业医师资源短缺，补上宝山医疗卫生人才数量的短板。以人民群众的健康需求和卫生事业的发展目标为导向，紧紧围绕“健康宝山”的目标任务，合理配置卫生人力资源，加快人才引进，注重人才培养和使用，着力提升卫生行业人才素质，为宝山建设现代化滨江新城区提供健康保障。

（八）需要说明的其他问题

二、资金安排使用情况表

二级 构成	预算情况（元）		资金到位情况（元）		实际支出情况（元）		预算执行 率(本级财 政资金)
	预算数	其中：本级 财政资金	资金到位数	其中：本级 财政资金	实际支出数	其中：本级财 政资金	
合计	16800500	16800500	16800500	16800500	15178184.3	15178184.30	90.34%

					0		
	16800500	16800500	16800500	16800500	15178184.3	15178184.30	90.34%
					0		

三、评价结果及分析

综合考虑投入、产出、效果、影响力等各方面因素，通过数据采集及分析，最终评分结果：宝山区医疗卫生人才培养激励项目绩效自我评价结果为:总得分 83.00 分，属于"良好"。

(一) 完成正常的指标

专款专用率；区级资金到位率；紧缺专业岗位目录；

(二) 没有完成绩效目标的指标

资金执行率；紧缺专业岗位医师人数增加；紧缺专业岗位医师人数增加；缓解人才流失；

(三) 原因解释

四、项目主要绩效

1、项目实施后，紧缺专业岗位医师的人数有了比较明显的增加，从2017年1月的851人，增加到12月的907人，增加了56人。

2、项目的实施起到了吸引紧缺专业岗位人才的作用。通过项目的实施，进一步推进宝山城乡一体化建设，缓解宝山城乡结合部医疗资源短缺，补足宝山医疗卫生人才数量的短板，不断提升卫生队伍的整体素质和综合服务能力。同时，紧缺专业岗位医护人员工作积极性增加，大大提高了工作效率。

五、项目主要经验做法

- 1、为了确保项目的执行，设立专项预算，专款专用，确保及时足额兑现补助。
- 2、项目由专人负责审核，确保补助政策的有效性。

六、项目存在的主要问题

- 1、资金执行进度没有根据项目实施计划执行
- 2、对该项目的管理监督机制有待进一步加强，人才流失情况仍需持续关注。
- 3、政策的知晓度不高，如何更好的做好政策的宣传以吸引更多的紧缺专业的医生到宝山卫生系统工作是当务之急。
- 4、项目预算编制工作还有待进一步加强。通过项目年度预算安排情况和实际支出情况进行对比分析发现，2017年的实际支出金额低于预算安排金额，总体项目年度预算编制金额的准确性和合理性还有待进一步提高。

七、改进建议

（一）预算安排和执行方面建议

本项目的主管部门为区卫计委，具体建设单位为区属下级单位，根据项目实施计划，对符合《办法》规定的按月补助对象按月发放补助，使紧缺专业岗位人才及时得到补助，同时加快资金的执行进度

（二）制度建设方面建议

进一步完善管理监督长效机制，促进专项资金使用的规范高效，从预算安排、实施、使用及监督等方面加强沟通协调，进一步提高资源的利用率，规范预算和监督管理。

（三）项目管理方面建议

建议加大项目的宣传力度，提升项目的知晓度，以吸引更多的紧缺专业的医生到宝山卫生系统工作，进一步提升项目的效果。

（四）资金管理方面建议

根据项目实施计划，对符合《办法》规定的按月补助对象按月发放补助，使紧缺专业岗位人才及时得到补助，同时加快资金的执行进度；提高预算编制方面的准确性

（五）其他方面建议

无

八、其他

九、附表 1. 项目自我评价评分表

一级目标	二级目标	指标	权重	目标 值	业绩 值	得分	评分说明	数据来源及支 持材料 (附件)
投入和管理 目标	合计		25					
	投入管理		20					
		专款专用率	10	100%	100 %	10.0		
		区级资金到位率	10	100%	100 %	10.0		
	财务管理		0					

	项目管理		5					
		资金执行率	5	100%	90.3 4%	3.0		
	资产管理		0					
产出目标	合计		30					
	数量		30			0.0		
		紧缺专业岗位医师人数增加	30	增长		25.0		
	质量		0			0.0		
	时效		0			0.0		

	成本		0					
	合计		30					
	经济效益		0					
	社会效益		30					
效果目标		紧缺专业岗位医师人数增加	15	增长	增长	10.0	项目实施后 ,紧缺专业岗位医师的人数有了比较明显的增加 ,从2017 年 1 月的 851 人 ,增加到12 月的 907 人 ,增加了 56 人。 项目的实施起到了吸引紧缺专业岗位人才的作用。	

		缓解人才流失	15	减少	减少	10.0	缓解了紧缺专业医师资源短缺， 补上宝山医疗卫生人才数量	
	环境效益		0			0.0		
	满意度		0			0.0		
影响力目标	合计		15					
	长效管理		0					
	人力资源		0					
	部门协助		0			0.0		
	配套设施		0					
	信息共享		0					

	其它		15					
		紧缺专业岗位目录	15	有	有	15.0		
总计			100			83		
评价等级						良好		
