

# 苏州市级财政支出项目绩效自我评价报告

苏州市级财政支出项目绩效自评表						
项目名称		师资结构优化			项目年份	2018
项目主管部门(单位)		苏州工业职业技术学院				
市级预算执行情况(万元)	年初预算数	当年使用上年结余、结转及当年调整预算数	财政拨款数			指标结余数
	500.00	0.00	500.00			0.00
市级财政资金使用情况(万元)	财政拨款数	实际支付数	资金结余、结转数		其中:	
					结转数	财政收回数
	500.00	483.55	16.45		16.45	0.00
项目资金构成(详细列出各子项目名称和金额)		子项目名称			实际金额(万元)	
		合计			483.55	
		教师培训			263.55	
		人才引进			220	
项目	类别	指标名称	目标值	权重	实际完成值	自评分
项目绩效实现情况(80分)	投入目标(24分)	资金使用合规性	合规	3	好	3
		财务制度健全性	健全	3	好	3
		各级财政应承担资金到位率	=100%	3	=100%	3
		预算执行率	=100%	8	=96.71%	8
		专款专用率	=100%	3	=100%	3
		项目日常管理规范性	规范	4	好	4
	产出目标(24分)	高层次人才	=10名	8	=12	8
		参加培训人次	=300人次	8	=384人次	8
		参训人员结业率	=100%	8	=100%	8

	结果目标 (26分)	学生满意度	≥90%	3.71	≥90%	3.71
		同行满意度	≥90%	3.71	≥90%	3.71
		博士在专任教师中占比	=20%	3.71	=17.88%	1.74
		博士在专业带头人中占比	=20%	3.71	=50%	3.71
		横向课题	=5项	3.71	=6项	3.71
		申请发明或实用专利	=3项	3.71	=9项	3.71
		40周岁以下青年教师占比	≥75%	3.74	=53.03%	0.01
	影响力目标 (6分)	系部满意度	=90%	1.5	≥90%	1.5
		有影响力论文	≥3篇	1.5	≥5篇	1.5
		社会服务参与率	≥90%	1.5	≥90%	1.5
企业兼职率		=50%	1.5	≥50%	1.5	
合计						74.3

填表说明：1. “市级预算执行情况”、“市级财政资金使用情况”均含非税收入。“年初预算数”填“二下”数；“当年使用上年结余、结转及当年调整预算数”填当年使用上年结余、结转数以及追加或调减预算数；“财政拨款数”填财政部门实际拨付的款项数；“实际支付数”填资金实际支付到最终使用者的数额；“结转数”填结转以后年度使用的资金数；“财政收回数”填财政部门收回的资金数。指标结余数=年初预算数+当年使用上年结余、结转及当年调整预算数-财政拨款数；资金结余、结转数=财政拨款数-实际支付数=结转数+财政收回数。2. “指标名称”中“投入”类指标根据项目类型，按照《2017年度苏州市级财政支出项目绩效评价“投入”类共性指标》规定，逐一对照进行自我评价；“产出”、“结果”、“影响力”三类指标填列预算部门（单位）报送的绩效目标申报表中经财政部门审核通过的指标，如发生绩效目标调整的，以经财政部门批准调整后的指标为准。3.各项指标权重值为根据指标数量将该类总分值分摊到各项指标的分值，即各项指标分值=该类总分值/指标个数。4.各项数据采集的时间节点均为2019年12月31日。定性指标按照好、较好、一般、较差、差等级评分，分别得对应权重值的100%、80%、60%、40%和20%。定量指标评分规则：“产出”类每项指标的实际完成值对应预期设定的目标值，完成100%~130%得权重值满分，实际完成值每低于目标值1个百分点相应扣减权重值的5%，超过130%的每超过1%扣权重值1%；除指标解释中有特别说明的以外，“投入”类指标评分规则同“产出”类指标；“结果”类指标以100%及以上为满分，每降低1%扣权重值5%。某项指标无法提供具体数值，且无说明，得0分。



## 项目基本情况

项目概况	<p>近年来在市财政的支持下，学院将优化师资结构作为学院发展“五大战略”中的重要战略之一，积极引进教授、博士，全力实施“博士倍增计划”，师资队伍结构得到显著改善，专任教师中博士比例处于全省高职院校前列。</p> <p>根据江苏省高端智库“江苏人才发展战略研究院”发布《江苏高职院校人才竞争力30强报告（2016）》显示：“学院位列江苏省高职院校第13位，苏州地区高职院校第2位”。广州日报数据和数字研究院发布的《2017广州日报高职高专排行榜》显示：“学院位列江苏省高职院校第11位，苏州地区高职院校第1位”。全国高职高专校长联席会议主办的《2017中国高等职业教育质量年度报告》，我院荣获“2016年高等职业院校服务贡献50强”，学院获此殊荣，是对我院办学水平、办学贡献和社会声誉的充分肯定。</p> <p>江苏省教育体制改革领导小组办公室于2016年11月16日，在江苏教育体制改革简报2016年第10期以《苏州工业职业技术学院大力实施“博士倍增”计划，有效提升实在建设水平》为题，专题报道我院“博士倍增”计划取得的显著成效，充分体现了省教育厅对学院办学成果的充分肯定。</p> <p>学院将继续引进教授、博士，根据学院三步走发展目标，实施“双百工程”，即百名博士和百名大师工程；大力优化学院师资结构，为培养一大批适应苏州经济社会发展需要的高素质技术技能人才提供有力的师资保障。</p> <p>2018年学院计划引进专业带头人6人、博士10人，进一步提升师资队伍中博士、教授的比例、优化师资队伍的结构，为把我院建设成为全国办学特色鲜明的知名高职院校而努力。</p>
项目总目标	2018年引进高层次专业带头人6人、引进博士10人。
年度绩效目标	完成引进高层次专业带头人6人、引进博士10人的目标。
项目实施情况	2018至2019年引进高层次人才12人，共支付人才引进安家费220万元，落实教师队伍培训进修工作，支付培训等费用263.55465万元。

项目管理成效	<p>1.引进高层次等人才 12 人，新增在职攻读博士 1 人。</p> <p>2.选拔骨干教师进行专项培训，一方面，专业教师结合自身发展需要，参加专业培训；另一方面学院根据专业发展规划，开设教师信息化教学能力提升培训、混合教学模式改革服务及混合课程建设项目等专项培训，培训人数达到 300 多人次，不断提升教师教科研能力。</p> <p>3.高层次人才的不不断聚集，促进学院在教科研等方面不断提升，成果不断突破，2018 年获得了国家级教学成果奖一等奖，2019 年工业机器人团队获得了国家级教师教学创新团队立项。</p> <p>4.服务“强富美高”新江苏战略和苏州实现高水平全面建成小康社会的发展目标。学院积极选派高层次人才进企业实践，联合攻关企业技术改造升级项目，破解科研成果转化难题，100%专业教师与 1-2 家企业紧密对接。</p> <p>5.经过调研和测评，学生、用人单位和有关职能部门对引进的博士评价较高，在青年教师中积极发挥模范带头作用。截止到 2019 年底全院博士比专任教师 17.88%，有 15 名博士聘任专业带头人。</p>
项目管理存在的问题及原因	<p>一、流失问题。近两年全省高校都不断深化高层次人才引进工作，引进安家费力度比较大，学院博士等高层次人才出现流失问题。</p> <p>二、人才引进周期长：学院在人才引进中，实施一人一谈的引进政策，各位应聘人员因为离职、毕业等多种原因，造成引进周期过长。</p> <p>三、博士引进到学院工作，对于职业院校教学、科研的环境级研究方向要进一步定位，所以引进人才要在短期内出成绩相对困难，需要有 1-2 年的过渡期。</p>
进一步加强项目管理的建议	<p>一、修订引进人才政策。全省调研发现，高校引进高层次人才力度不断提升，安家费不断提交，较其他地级市，苏州市房价偏高。这一对比在人才引进过程中，最后出现放弃入职情况。</p> <p>二、加强引进人才的培养。人才引进来纪要用得上还要留得住，所以要协助用人单位做好人才培养的短期、中期和长期培养规划，缩短人才的迷茫期，帮助高层次人才及时转变到职业教育理念中，抓紧发挥高层次人才作用。</p> <p>三、对照好苏州市“姑苏教育人才计划实施细则”，提前规划和沟通，将细则落地，从苏州大市外引进一批具有较高教育教学理论水平或较强创新实践能力的特聘人才。</p>

(标注：项目概况、项目总目标、年度绩效目标由软件自动从申报表中生成)