

附件

2025 年第 14 届“海外英才北京行”重点项目 项目支出绩效评价报告

一、基本情况

（一）项目概况

1. 项目背景

为持续拓宽海外人才引进渠道，搭建海外英才与首都产业、园区、企业精准对接平台，2025年举办第14届“海外英才北京行”活动（以下简称“英才行”）。历经多届深耕，该活动已成为北京引聚海外人才的重要品牌，有效推动海外人才就业、创业。本届活动立足首都城市战略定位，紧扣产业发展与人才需求，充分发挥政策、科创、区位优势，精准链接海内外资源，吸引海外人才来京发展，为北京高质量发展注入强劲海外人才动能。

2. 主要内容及实施情况

（1）项目主要内容

英才行围绕海外人才对接引进、项目洽谈、政策推介、实地考察等核心内容开展。聚焦人工智能、生物医药、新能源、数字经济、高端制造等北京重点发展产业，组织开展政策宣讲、企业专场对接、园区实地走访、项目路演交流等系列活动，助力海外英才在京就业创业、施展才干，切实提升海外人才引进实效。

（2）项目组织实施情况

项目严格按照整体工作部署统筹推进，由海学中心牵头统筹，联合各区、重点园区、科研院所及龙头企业协同组织实施。前期精准摸排北京重点产业人才缺口，多渠道邀约符合条件的海外人才参会。活动期间细化分工、压实责任，统筹做好嘉宾邀约、行程安排、政策宣讲、场地保障、对接洽谈等各项工作，有序组织园区走访、企业对接等环节。全程强化服务保障，落实专人对接机制，做好人才接待、政策答疑、需求匹配等工作，及时跟进人才意向，建立后续跟踪服务台账。通过规范化组织、精细化服务，保障活动有序高效开展，切实提升海外人才对接精准度与项目落地转化率。

3. 资金投入和使用情况

项目资金来源包括市财政拨款和非市财政拨款，2025年项目总资金158.34万元，其中当年市财政拨款148.34万元，非市财政拨款10.00万元，上年结转资金0.00万元。2025年实际执行总额125.56万元，其中当年市财政资金支出115.56万元，非市财政拨款10.00万元，当年项目资金预算执行率为79.30%。

（二）项目绩效目标

2025年第14届“海外英才北京行”重点项目绩效目标情况如下：数量指标为发布京雄重点单位岗位数 ≥ 2700 条，组织开展活动场次 ≥ 12 场，邀请实地来京人才数 ≥ 100 人；质量指标为博士及以上人才占比 $\geq 100\%$ ，重点产业领域匹配率 $\geq 85\%$ ；时效指标为项目整体完成周期 ≤ 12 个月；效益指标为人才落地或意向洽谈数 ≥ 15 人，全球宣介覆盖场次 ≥ 6 场，有效推进京雄联动的引才实效，显著提升活动品牌影响力，海外学人服务满意度 $\geq 90\%$ 。

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

为深入贯彻落实党中央、国务院加快建成全方位、全过程、全覆盖预算绩效管理体系的要求，按照海学中心关于加强预算绩效管理的总体部署及《北京市项目支出绩效管理办法》（京财绩效〔2020〕2146号）有关规定，进一步强化预算绩效管理链条，构筑安全防线，切实将绩效管理与业务管理充分融合，实现“花钱必问效、无效必问责”，推动预算绩效管理提质增效，不断提高财政资金资源配置效率和使用效益。

通过对2025年第14届“海外英才北京行”重点项目的决策、过程、产出、效益等涉及的项目立项、绩效目标、资金投入、资金管理、组织实施、产出数量、产出质量、项目效益等进行总结分析，切实履行主体责任，进一步规范和加强项目资金管理，实现财政资源的合理优化配置。

2. 绩效评价对象

评价对象为2025年第14届“海外英才北京行”重点项目。

3. 绩效评价范围

本项目评价范围为2025年第14届“海外英才北京行”重点项目的预算绩效管理情况。

（二）绩效评价原则、评价指标体系、评价方法、评价标准等

1. 绩效评价原则

本次项目绩效评价工作遵循了以下基本原则：

（1）政策相符，科学规范

本次绩效评价指标体系符合《北京市项目支出绩效评价管理办法》（京财绩效〔2020〕2146号）文件要求，全程严格执行文件规定的程序，按照科学可行的原则，采用定量与定性分析相结合的方法实施。

（2）绩效相关，突出重点

本次绩效评价聚焦项目支出与产出绩效，围绕决策、实施过程、产出、效益全链条逻辑实施，立足绩效相关性核查财政资金使用效率与实施成效。重点核查 2025 年度项目绩效目标设定与预算配置的适配性，对照项目落地成果，综合研判资金配置科学性与实际使用效益。

（3）可操作性，可复核性

绩效评价工作结合单位实际情况，考虑现实条件和可操作性，遵循成本效益原则，从可行性出发，选择最能证明其效益效果的证据作为绩效评价的支撑。建立绩效评价档案与评价结论之间的索引勾稽

关系，确保每个结论均有支撑依据。

2. 评价指标体系

本次绩效评价指标体系共设置 4 项一级指标、10 项二级指标、23 项三级指标。决策指标（10 分）主要评价项目立项、绩效目标和资金投入；过程指标（20 分）主要评价资金管理和组织实施；产出指标（40 分）主要评价项目产出数量、质量、时效和成本；效益指标（30 分）主要评价社会效益和满意度。

3. 评价方法和标准

（1）评价方法

本次评价的方法主要包括成本效益分析法、比较法、因素分析法、业务访谈法等。

成本效益分析法是指将投入与产出、效益进行关联性分析的方法。

比较法是指将实施情况与绩效目标、历史情况、不同部门和地区同类支出情况进行比较的方法。

因素分析法是指综合分析影响绩效目标实现、实施效果的内外部因素的方法。

业务访谈法是指通过与项目实施有关人员进行面对面访问交流，了解项目政策决策、建章立制、资源配置、职责分工、内部控制以及项目具体实施等情况。

（2）评价标准

本项目支出绩效评价主要采用计划标准，核心以财政部门批复的项目绩效目标、实施计划、收支预算等资料作为基础评判依据，同时对照绩效自评表中预算执行、产出、效益、满意度等细分指标的填报规则、分值设置逐项核验指标完成情况，并结合往届同类项目实施数据作为辅助参照，分层完成各表格板块指标的量化评判。

（三）绩效评价工作过程

评价程序主要分为评价准备、评价实施和报告形成三个阶段。

1. 评价准备。成立评价工作组，明确绩效评价任务，收集审核项目资料。

2. 评价实施。评价工作组实施具体评价，根据项目特点和实际情况完善绩效评价指标体系，分析形成初步评价结论，综合分析并形成最终评价结论。

3. 报告形成。评价工作组撰写绩效评价报告初稿，经意见交换后，修改完善形成正式绩效评价报告并将评价资料进行整理归档。

三、综合评价情况及评价结论

2025年，英才行围绕首都海外人才引进核心目标，以“集聚海外英才、赋能科创发展、强化精准对接”为主线，在人才邀约、供需对接、政策推介及服务保障等方面取得显著成效，形成“引才精准化、对接高效化、服务精细化、成果实质化”的良好工作格局。但项目部分工作仍存在优化提升空间，主要表现在：预算执行率未达到100%，资金使用统筹效率有待加强；管理制度健全性得分偏低，制度体系需进一步完善细化；活动品牌影响力仍需深耕，品牌传播与辐射效应有待进一步扩大。2025年第14届“海外英才北京行”项目绩效评价得分为93.38分，综合评价等级为“优”。

表 1 绩效评价得分情况表

一级指标	分值	评价得分
决策	10.00	10.00
过程	20.00	17.38
产出	40.00	38.00
效益	30.00	28.00
总分	100.0	93.38

四、绩效评价指标分析

（一）项目决策情况

决策指标总分10.00分，下设1个一级指标、3个二级指标和6个三级指标，评价得分10.00分。项目作为常态化人才交流品牌活动，深度契合首都人才发展规划与高精尖产业升级方向。项目前期调研深入、论证严谨，决策流程规范有序。实施必要性充分，立项依据科学合理、目标定位明确，能够有效集聚海外优质人才，为首都高质量发展提供坚实人才支撑。具体得分情况见表2。

表 2 决策部分得分表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	得分
决策	项目立项	立项依据充分性	1.50	1.50
		立项程序规范性	1.50	1.50
	绩效目标	绩效目标合理性	2.00	2.00
		绩效指标明确性	2.00	1.50
	资金投入	预算编制科学性	1.50	1.00
		资金分配合理性	1.50	1.00

1. 项目立项

（1）立项依据充分性

英才行是为落实国际科技创新中心建设相关工作要求开展。2025年该项目立足首都高精尖产业发展的人才刚需，实施必要性突出，立项依据充足、目标定位清晰。本次活动涵盖海外人才邀约、供需对接、政策推介、成果洽谈等核心内容，完全契合北京市人才发展规划工作要求，属于财政资金保障范畴。

（2）立项程序规范性

英才行严格按照相关要求，结合工作实际需求编报项目预算。项目立项、预算申报均履行逐级上报审批流程，相关申报材料、审批手续完整齐全，全程操作规范，符合各项管理要求。

2. 绩效目标

（1）绩效目标合理性

项目绩效目标紧扣核心任务设置，贴合首都人才建设与产业发展大局。目标量化清晰、重点突出，兼顾人才对接、交流洽谈、政策宣传等工作内容，与项目实施内容、预期成效高度匹配，设置科学合理，与实际工作内容具有一定相关性。

（2）绩效指标明确性

项目围绕实施内容与总体绩效目标，分层分类设置各项绩效指标。指标体系完整，涵盖产出、效益、服务对象满意度等维度，全面对应人才邀约、供需对接、政策推介、成果洽谈等核心工作。各项指标界定清晰、口径统一，量化标准具体，考核标准可落地、可核查。指标设置紧密结合本届活动定位与首都引才工作任务，与项目履职方向、预期成果高度匹配，层级划分合理，能够客观、全面反映项目整体运行情况与实际成效。

3. 资金投入

（1）预算编制科学性

项目结合活动规模、实施内容及往年执行情况编制预算，测算依据充分、标准合规。预算明细贴合人才邀约、对接洽谈、会务保障等实际支出需求，支出结构合理，资金分配与项目任务相匹配。整体编制统筹兼顾、贴合实际，具备较强科学性与可行性。

（2）资金分配合理性

项目资金分配导向明确、统筹有序，结合人才邀约、会务组织、嘉宾接待、政策推介、供需洽谈

等核心工作分项安排，资金额度与任务规模、工作量相匹配。分配严格遵循厉行节约要求，优先保障核心业务，严控非必要支出，并参照往届执行情况结合本年度实际测算，结构均衡合理，不存在分配失衡、资金闲置等问题。整体方案贴合项目实施计划与绩效目标，配比科学、规范，能够充分保障活动顺利开展，有效发挥财政资金使用效益。

（二）项目过程情况

项目过程指标总分20.00分，下设1个一级指标、2个二级指标和5个三级指标，评价得分17.38分。第14届“海外英才北京行”项目整体按计划开展实施，但项目过程管理存在不足。项目预算执行率79.30%，资金使用效率仍有提升空间；管理制度不健全，未结合本项引才活动特点制定制度。后续需针对项目实际完善管理制度，细化管理条款，同时强化预算执行动态管控，优化资金统筹调度，全面提升项目规范化管理水平。具体得分情况见表3。

表 3 过程部分得分表

一级指标	二级指标	三级指标	分值	得分
过程	资金管理	资金到位率	3.00	3.00
		预算执行率	3.00	2.38
		资金使用合规性	4.00	4.00

一级指标	二级指标	三级指标	分值	得分
	组织实施	管理制度健全性	5.00	3.00
		制度执行有效性	5.00	5.00

1. 资金管理

（1）资金到位率

2025年项目预算批复158.34万元，实际到位158.34万元，资金按预算及审批流程足额、及时拨付到位，资金到位率100%。

（2）预算执行率

2025年项目预算金额为158.34万元，上年结转资金0.00万元。截至2025年12月31日，实际支出125.56万元，当年项目资金预算执行率为79.30%，资金使用效率仍有提升空间。

（3）资金使用合规性

项目实施单位按规定组织开展第14届“海外英才北京行”各项工作，抽查活动组织相关资料，人才邀约、对接洽谈、政策宣讲各环节均有完整的实施流程和记录，未发现工作推诿、流程疏漏、服务不到位等情况，符合《2025年第14届“海外英才北京行”活动实施方案》及《财务管理办法》《合

同管理办法》《预算管理办法》等财务管理制度。

2. 组织实施

（1）管理制度健全性

项目依托单位通用制度开展日常管理,基础管理框架基本完备,但英才行专项管理制度存在缺失。目前未结合业务特点、实施流程与工作场景制定专属管理制度,通用制度条款针对性不足,难以精准覆盖人才对接、会务组织、资金使用等关键环节。今后要结合项目实际梳理业务流程,制定专项管理细则,补齐制度短板,强化全流程规范管理。

（2）制度执行有效性

项目全周期实施环节均严格遵循单位现有内控管理流程规范推进,立项审批、过程管控、验收归档等各节点手续完备、留痕完整。现阶段虽未出台专项管理制度,但项目组参照既定实施方案落实各项管控要求,审批、复核、监督等单位内控动作均落地执行,未出现违规操作、流程缺失等问题,整体管控约束到位,方案执行成效良好。后续建议结合项目实操经验梳理专项管理制度,进一步固化内控管理标准。

（三）项目产出情况

项目产出指标总分 40.00 分，下设 1 个一级指标、4 个二级指标和 9 个三级指标，评价得分 38.00 分。2025 年第 14 届“海外英才北京行”各项产出任务有序完成，项目历时 10 个月，经费使用严格控制在预算范围内。项目实施期间，累计发布京雄重点单位岗位 3644 条，举办各类引才活动 16 场，其中开展全球宣介活动 11 场（含 4 场全球宣介、7 场海外专场宣介）；邀请 202 名人才实地来京对接交流，参会人员中博士及以上人才占比达 95.54%，人才与重点产业领域匹配率为 90.00%；累计实现人才落地及意向洽谈 36 人，其中 15 人成功落地、21 人进入深度洽谈阶段，基本实现预期工作目标。同时项目仍存在提升空间，高端人才结构占比未达理想水平，整体引才质效有待持续优化。此外，活动品牌建设力度不足，宣传推广覆盖面有限，品牌知名度、行业影响力及对外辐射作用未能充分释放，后续需持续强化品牌塑造与传播，进一步放大活动综合效能。

1. 产出数量

（1）发布京雄重点单位岗位数

2025 年，项目该指标年度指标值为不少于 2700 条，实际完成 3644 条，超额完成既定任务。项目围

绕京雄两地重点用人单位需求，广泛梳理、归集并对外发布岗位信息，实际完成量大幅超出预期标准。充足的岗位供给为人才搭建了广阔择业平台，有效夯实了引才对接工作基础，充分满足活动开展及人才就业匹配需求，该项指标执行成效显著。

（2）组织开展活动场次

2025年，英才行计划开展活动不少于12场，项目实际组织各类引才交流活动共计16场，圆满超额完成目标任务。系列活动形式丰富、安排有序，覆盖人才对接、政策宣讲、洽谈交流等多个环节，为海内外人才与用人单位搭建了高效沟通桥梁。高频次、常态化的活动开展，保障了引才工作稳步推进，全面发挥了活动载体作用，整体执行效果达标。

（3）全球宣介覆盖场次

英才行该项年度指标要求开展全球宣介活动不少于6场，本次项目累计组织宣介活动11场，包含4场全球性推广活动与7场海外专项推介会，超额完成考核任务。

（4）邀请实地来京人才数

2025年，该项年度指标要求邀请实地来京人才不少于100人，最终实际来京人才202人，顺利达成

考核要求。项目通过多渠道邀约、精准对接，顺利吸引海外人才参与线下交流，有效保障了线下引才活动的参与规模。充足的人才到场数量，保障了现场洽谈、供需对接等工作正常开展，为项目取得实效提供了人员支撑。

（5）人才落地或意向洽谈数

英才行本项年度指标为人才落地及意向洽谈人数不少于10人，项目实际累计完成36人，其中15名人才已完成落地对接，21人进入深度意向洽谈环节，完成既定目标。项目聚焦岗位需求与人才专长精准匹配，持续深化供需对接服务，不断提升引才转化效率。整体引才落地成效突出，充分发挥了活动桥梁纽带作用。

2. 产出质量

（1）博士及以上人才占比

2025年，英才行项目本项年度指标值为博士及以上人才占比达到100%，实际完成占比为95.54%，未完成既定目标。本次邀约到访的人才整体学历层次较高，但距离全额为博士及以上人才的要求仍存在一定差距。反映出高端人才招聘仍存在难度，人才结构未能完全达到预期标准，引才质量尚有提升

空间。

（2）重点产业领域匹配率

2025年，英才行项目该项指标年度目标为人才与重点产业领域匹配率不低于85%，实际完成90.00%，优于考核标准。项目立足首都及京雄区域重点产业发展需求开展引才工作，人才专业背景、研究方向与产业发展需求契合度较高。较高的匹配率有效提升了引才实效，能够切实为区域产业发展输送优质人才，较好实现了以才兴产的工作初衷。

3. 产出时效：项目整体完成周期

2025年，本项要求项目整体完成周期不超过12个月，本次项目实际用时10个月，在规定时限内顺利收官。项目统筹规划各项工作任务，合理排布实施节点，各环节衔接顺畅、推进高效，全程未出现工期延误、进度滞后等问题。紧凑有序的実施节奏保障了各项引才工作按时落地，项目进度管控到位，周期管理符合预期要求。

（四）项目效益情况

项目效益指标总分 30.00 分，下设 1 个一级指标、1 个二级指标和 3 个三级指标，评价得分 28.00 分。项目成功搭建了人才来京创新创业的核心桥梁，为市委市政府优化人才政策提供了坚实支撑、促进了国内外人才与产业资源的深度融合，并显著提升了北京在全球人才领域的品牌影响力。

（1）宣贯政策知晓率

项目依托多场次全球及海外专场宣介活动，多渠道、立体化开展人才政策宣讲普及。通过海外推介与精准政策解读，有效提升人才及京雄重点用人单位对本地引才政策的认知度与熟悉度，扩大政策覆盖面与传播力，为人才来京来雄创新创业、落地发展营造良好政策氛围。

（2）京雄联动引才实效

项目实施过程中深度对接京雄两地资源，全面融入京津冀协同发展整体布局。活动统筹整合京雄两地重点产业、优质岗位及政策，打破区域协作壁垒，构建起一体化工作体系。通过资源互通、平台共建、活动联办，推动人才资源跨区域流动与优化配置，区域联动工作机制落地见效，切实助力京津冀人才协同发展战略稳步推进。

（3）活动品牌影响力

英才行该项年度指标为实现品牌影响力显著提升，本届活动借力中关村论坛等国际化平台开展宣传，有效加大全球传播力度，品牌知名度、行业美誉度与国际辨识度均有所提高，国际化引才平台价值得到体现。但从长远发展来看，品牌建设仍有提升空间，目前宣传推广深度不足，品牌运营未能持续发力。后续还需进一步深耕品牌建设，丰富传播形式、拓宽传播渠道，持续放大活动辐射效应与国际影响力，充分释放品牌长效价值。

（4）海外学人服务满意度

英才行本项年度指标要求海外学人服务满意度不低于 90%，本次综合测评实际满意度达 95.00%。项目全程围绕人才需求优化服务体系，在行程保障、政策解读、对接协调、后勤服务等各环节细化服务举措，服务流程规范、响应及时、保障到位。贴心专业的服务获得人才一致认可，充分体现了服务工作的精细化水平，也为后续持续开展引才工作积累了良好口碑。

五、主要经验及做法、存在的问题及原因分析

（一）主要经验及做法

一是聚焦产业需求，深化区域协同引才。项目紧扣京雄重点产业发展与京津冀协同发展战略，精

准梳理两地优质岗位资源，靶向开展人才邀约与供需对接工作。通过整合京雄两地资源、打通区域协作渠道，构建一体化引才工作模式，有效提升人才产业匹配度与落地洽谈转化率，高效助力区域产业人才梯队建设。

二是拓宽传播维度，搭建国际化引才矩阵。整合多方优质资源，联动多部门及中关村论坛等国际化平台开展协同宣介。通过多渠道、立体化宣传，持续扩大引才活动的国际辐射面与影响力，有效提升人才对我市有关政策及活动的认知度，为广泛集聚全球优质人才、推进工作落地筑牢坚实的传播保障。

三是优化服务体系，规范项目实施运行。立足人才服务需求，全方位细化对接咨询、现场保障、洽谈协助等全流程服务举措，切实提升人才参与体验与服务满意度。项目严格遵循财政预算及项目管理相关规定，规范资金使用、项目实施各环节流程，保障项目高效有序落地，为常态化开展有关工作积累了优质实践经验。

（二）存在的问题及原因分析

1. 专项管理制度体系不完善

项目全程依托单位通用管理制度开展工作，未结合项目的国际化、专业化、高精度对接的业务特性，制定专属专项管理制度与实施细则。现有通用制度条款通用性强、针对性弱，无法精准适配全部工作环节，导致部分业务流程管控标准模糊、执行边界不够清晰。核心原因是项目前期统筹谋划不够精细，未立足项目专属业务场景搭建适配的制度体系，精细化、专业化管控思维不足，造成项目制度约束和指导效能未能充分发挥。

2. 项目预算统筹执行效能有待提升

项目资金管理规范有序，各项支出均严格控制在核定预算范围内，未出现超支情况。但项目整体预算执行进度偏缓，其中宣传推广板块工作推进不够充分，对应预算未能及时统筹落地。预算编制阶段未能结合年度活动安排、宣介布局等实际业务细化规划，资金统筹调度不够合理。同时资金全流程动态管理机制仍有完善空间，预算管控精细化程度不足，导致资金综合使用效能未能充分释放，后续需进一步优化提升。

3. 项目品牌长效运营建设薄弱

项目依托中关村论坛等国际化平台实现了一定范围的全球传播，品牌知名度得到基础提升，但整

体品牌建设深度不够、辐射效能受限。目前虽运用媒体矩阵等渠道开展宣传，但运营以阶段性活动推介为主，尚未建立常态化品牌运营体系，传播内容与形式创新力度不足。

六、有关建议

1. 健全专项管理制度，提升项目规范化管理水平

结合“海外英才北京行”的项目特性、业务流程及工作场景，针对性建立专项管理制度及实施细则。重点细化人才邀约、涉外活动组织、供需对接洽谈、资料归档等关键环节的管理标准与操作规范，明确各岗位工作职责与执行边界。补齐通用制度适配性不足的短板，建立专业化、精细化项目管控体系，强化制度落地约束力，以完善的制度体系保障项目全流程规范有序实施。

2. 优化预算统筹管理，提升财政资金使用效能

立足项目年度实施规划，结合活动场次、全球宣介、人才接待、供需对接等实际工作内容，精细化开展预算测算与资金分配，确保资金配比与业务需求精准适配。建立预算动态管控机制，全程跟踪资金拨付、使用及执行进度，及时调整优化资金支出结构，均衡各阶段资金使用节奏。强化预算事前谋划、事中管控、事后复盘的全流程管理，有效提升预算执行精准度，最大化发挥财政资金使用效益。

3. 深耕项目品牌建设，构建长效传播运营体系

立足现有资源优势，持续丰富宣传载体与传播形式，深耕内容创作，转变阶段性宣传模式，建立常态化、长效化品牌运营机制。统筹整合各类传播渠道，完善国际化宣传矩阵，稳定输出品牌内容。注重活动口碑沉淀与资源积累，持续放大活动全球传播力、行业辐射力与品牌影响力，打造常态化、高品质的人才品牌标杆。

七、其他需要说明的问题

无。