

财政项目支出绩效自评表

(2020 年度)

| | | | | | | | |
|-------------|---|---------------|------------|--|------------------|--------|--|
| 项目名称 | 纳米科技高端人才建设 | | | | | | |
| 主管部门 | 上海市科学技术委员会 | | | 实施单位 | 上海市纳米科技与产业发展促进中心 | | |
| 项目资金 (元) | | 年初预算数 | 全年预算数 | 全年执行数 | 分值 | 执行率 | 得分 |
| | 年度资金总额 | 720000.00 | 390111.00 | 133,800 | 10 | 34.30% | 3.43 |
| | 其中：当年财政拨款 | 720,000.00 | 390,111.00 | 133,800.00 | — | | |
| | 上年结转资金 | | | | — | | |
| | 其他资金 | | | | — | | |
| | 预算目标 | | | 实际完成情况 | | | |
| 年度目标 | <p>纳米中心将根据中心博士后科研工作站发展规划，预计2019-2020年我们除了继续开展博士后在锂离子电</p> <p>池材料研发、纳米相变存储器的研究、纳米材料在增材制造等领域的研究外，还将推进纳米技术在前沿新材料及光电器件等领域的产业化应用。计划在纳米相变存储器、增材制造，纳米功能材料等领域各招收1-2名博士后研究人员，一方面保证研究工作的连续性，另一方面在目前产业急需的领域展开研究工作和人才培养，提高自主创新能力。</p> | | | <p>2020年中心采取多种方式（如发布在线广告，线下参与高校毕业招聘等手段）拓宽招聘渠道，但由于各地区对于高端人才的引进政策不断加码，目前通过市场招聘博士后难度加大。2020年纳米中心仅在于第四季度招收博士后1名，目前有两名博士后在站，未能较好的达成预期目标，争取在2021年通过营造良好的环境来吸引更多优秀人才进站。</p> | | | |
| 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 | 偏差原因分析及改进措施 |
| 产出指标 | 数量指标 | 发表论文篇数 | >=8篇 | 4 | 7 | 4 | 当年度博士后招聘由于市场对人才的竞争激烈，未能按计划如期进站。后期需培养良好氛围增强人才吸引力。 |
| | | 申请专利项数 | >=6项 | 4 | 7 | 4 | 当年度博士后招聘由于市场对人才的竞争激烈，未能按计划如期进站。后期需培养良好氛围增强人才吸引力。 |
| | 质量指标 | SCI发表论文数 | >=3篇 | 4 | 7 | 7 | |
| | 时效指标 | 博士后工作任务完成程度 | =100% | 100 | 7 | 4 | 当年度博士后招聘由于市场对人才的竞争激烈，未能按计划如期进站。后期需培养良好氛围增强人才吸引力。 |
| | 成本指标 | 博士后人员的相关成本控制率 | >=80% | 80 | 7 | 7 | |

| | | | | | | | | |
|------|------|---------|---------------|-----------|---------------|--------|-------|--|
| 绩效指标 | 效益指标 | 经济效益指标 | 研发出的产品市场价值 | >=10万元 | 200 | 7 | 7 | |
| | | 社会效益指标 | 培养高端人才 | >=2名 | 2 | 7 | 5 | 当年度博士后招聘由于市场对人才的竞争激烈，未能按计划如期入站。后期需培养良好氛围增强人才吸引力。 |
| | | 生态效益指标 | 纳米研发对环境的污染程度 | =0% | 0 | 7 | 7 | |
| | | 可持续影响指标 | 培养后期纳米相关领域的人才 | >=2名 | 2 | 7 | 7 | |
| | | | 培养纳米领域相关人才 | >=2名 | 2 | 6 | 6 | |
| | | | 研究工作单位部门协调率 | >=100% | 100 | 6 | 6 | |
| | | | 研发的配套设施率 | >=100% | 100 | 6 | 6 | |
| | | | 博士后研究信息共享率 | >=100% | 100 | 3 | 3 | |
| | | | 具有社会影响力的成果 | >=1件 | 1 | 3 | 3 | |
| | | | 满意度指标 | 服务对象满意度指标 | 纳米相关领域社会服务满意度 | >=100% | 100 | 3 |
| 总分 | | | | | | 100 | 82.43 | |