

乡村振兴战略背景下加快巴中产业人才队伍建设的路径研究

巴中市委党校 冯柔 李伸 宋骏鑫 鸿

摘要

人才是推进建设现代化产业体系的重要支撑。巴中乘胜追击，立足于地区经济发展实际所需，着力将人才链融入产业链、创新链，逐步把“人才优势”转化为“产业增势”“发展位势”，发挥以人才兴旺促产业兴旺的重要支撑作用。课题组基于当前所面临的机遇和挑战，结合巴中产业人才队伍建设的现状和问题，从人才招引、培育、组织建设、平台搭建等多角度，对新形势下巴中如何持续推进产业人才高地建设提出针对性的对策建议，全面助力革命老区振兴发展。

引言

产业强则经济强，产业兴则百业兴。产业兴旺是乡村振兴的基础，是促进城乡融合发展的关键所在，也是建设现代化产业体系、推动高质量发展的必然要求^[1]。巴中市位于四川省东北部，典型的山区城市，交通不便，工业基础薄弱，是

秦巴贫困片区的核心区域，一直以来经济发展较为落后。同时，巴中拥有丰富的种养植资源、人口资源，以及红色文化、绿色生态资源等，又为巴中的现代化发展提供了有利保障。近年来，为推进巴中新时代革命老区振兴发展，巴中市结合自身的区位条件、资源禀赋、产业基础等，确定了全市“1+3”主导产业——突破发展文旅康养首位产业，培育壮大食品饮料、生物医药、新能源新材料三大产业集群，进一步加快产业转型升级、推动主导产业成链发展，形成以产业培育振兴推进老区振兴发展的蓬勃趋势。

人才兴旺是产业兴旺的重要支撑和保障。新时代 10 年，党和国家事业取得历史性成就、发生历史性变革，人才资源作为经济社会发展第一资源的特征和作用更加明显。高质量的人才能够推动企业发展、产业发展以及社会发展，是国家和社会发展的攻坚力量^[1]。以“四个转向”思路为牵引，创新实施“三大攻坚行动”，巴中市在人才培养和人才引进中取得了很大成绩，人才生态环境不断优化，但由于巴中建市较晚，经济整体较为落后、交通基础设施尚不完善，导致本土人才发展慢，专业人才引不进，引进来的留不住，留下来后用不好，产业人才规模不大等问题依然突出，严重制约巴中市现代化进程。

因此，在当前新的历史机遇和发展要求下，如何补齐短板，优化人才生态环境，把人才“关键变量”转化为高质量发展

的“最大增量”，打造区域特色产业人才集聚地，为巴中经济社会发展提供源源不断的内生动力，使人才更好地服务于产业振兴发展，服务于革命老区振兴发展，还需要进一步探索。

1 新的发展阶段面临新的机遇和挑战

1.1 加快建设以实体经济为支撑的现代化产业体系

党的二十大报告提出：“从现在起，中国共产党的中心任务就是团结带领全国各族人民全面建成社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标，以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴。”高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务^[1]。实现中国式现代化建设必须建立在经济高质量发展上，而经济高质量发展得益于以经济建设为中心^[2]。当前比较迫切的是，要坚持创新驱动发展，加快建设现代化产业体系，把发展经济的着力点放在实体经济上，全面推进乡村振兴，着力推进城乡融合和区域协调发展，优化重大生产力布局^[3]。巴中应该抓住机会，准确把握重大战略机遇，将一系列指导性强、含金量高的政策“组合拳”坚定落实到实施工业兴市、制造强市的工作实践中。立足巴中实际，加大对接力度，积极争取重大产业布局巴中、重大政策落地巴中，夯实巴中产业发展支撑。

1.2 成渝双经济圈城市群机制构建

当前和今后一个时期，我国将加快转向高质量发展阶段，努力构建以国内为主的超大规模畅通循环的消费市场，推进高水平对外开放，以国内大循环吸引全球资源要素，增强国内国际两个市场两种资源联动效应，区域经济社会呈现多元化发展态势^[4]。改革开放以来，受地理位置和自身产业基础的影响，巴中与珠三角、长三角、环渤海等经济圈相隔甚远，联系不大，在国内大循环中基本处于简单劳务输出、被动产品输入的地位。成渝地区双城经济圈是习近平总书记亲自谋划部署的国家区域协调战略，推动成渝地区双城经济圈建设，有利于在西部形成高质量发展的重要增长极，打造内陆开放战略高地^[5]。巴中与成渝地区双城经济圈区位相邻、交通相融、生态相依、文化相同，有密切的人文交流、经济交往，通过积极交流，借力打造成渝地区“北向重要门户枢纽、绿色产品供给地、产业协作配套基地和休闲度假后花园”，让巴中成为成渝地区双城经济圈不可或缺的一环，也真正成为国内大循环的一环，推动开放合作提档升级，增强发展新动能。

1.3 新时代党和国家事业发展重视教育科技人才工作

“十四五”以来，国内外人才环境、发展形势都发生了新变化，持续集聚青年科技人才是深入实施人才强国战略、满足

重要战略机遇期新要求的迫切需要^[6]。在党的二十大报告中，习近平总书记提出“实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑”，首次将人才强国战略与科教兴国战略、创新驱动发展战略摆在同等重要的位置^[7]。人才优先的理念逐渐深入人心，巴中市出台《巴中市人才发展“十四五”规划》，结合巴中实际，对“十四五”时期人才引领高质量发展作出系统谋划和总体部署，到 2025 年，围绕全市“1+3”主导产业发展，新集聚高层次创新创业人才 300 人、高水平创新创业团队 50 个、青年专业人才 1000 人、产业工程师和技能人才 10000 人，新创建省级以上人才发展平台 30 个，力争实现“人才量质加快提升、人才平台提档升级、人才效能充分发挥和人才环境更加优化”的总体目标。充分发挥人才作为第一资源的作用，以人才振兴引领推动老区产业、文化、生态和组织振兴。

2 巴中市产业人才队伍建设的现状分析

2.1 当前产业人才队伍建设特征

人才兴、事业兴。近年来，巴中市奋力打破传统革命老区的印象，紧抓川陕革命老区振兴发展、成渝地区双城经济圈建设等重大机遇，深入贯彻落实习近平总书记关于人才工作重要论述，把人才工作作为建成革命老区振兴发展示范区的基础性工程来对待。明确方向，加大主导产业人才招引力

度，出台系列人才政策，建立人才投入长效机制，推动巴中产业人才高地建设工作持续进步，让人才作用充分发挥，为全市工业发展提供了坚实的人才支撑和智力支持。

（一）产业人才高地定位清楚。巴中产业发展定位明确，“十三五”期间，巴中立足工业化初级阶段，坚定不移实施产业兴市、工业强市战略，着力于与自身资源禀赋、区位条件、产业基础最符合且最具发展潜力的产业，确定了全市“1+3”主导产业——突破发展文旅康养首位产业，培育壮大食品饮料、生物医药、新能源新材料三大产业集群。并提出要聚焦特色产业发展和重点民生需求两大领域，推动人才引育工作重心向重点产业、重点企业、重点园区聚焦，尤其是重点发展文旅康养、医疗生物、经济金融等方面的专业技术人才，人才引育方向清晰。

（二）招才引才经验丰富。把人才资源作为第一资源，巴中市多年来定期赴知名高校开展了一系列规模化、个性化招才引才活动。截至“十三五”末，巴中市人才总量为 40.95 万人，各类人才数量稳步增长，其中，专业技术人才 6.7 万人、企业经营管理人才 2.77 万人、农村实用人才 19.73 万人，较“十二五”末人才数量净增长 12.25 万人、超出规划目标 4.45 万人，人才资源占人力资源比重提高 7.2 个百分点。积极参加海科会、科博会等重大人才活动，依托“巴山优才”特聘专家制度，柔性引进“高精尖缺”人才 15 名。探索“编制在部门、工作在企业”

的政招企用引才模式，用编制吸引人才。统筹全市 256 个事业编制建立“产业人才编制池”，按照“专编专用、循环使用”原则，为 42 家重点企业引进高层次人才，推动企业引才落地率由过去的 2.4%提高至 56.9%。引进人才质与量逐年递增，如 2023 年全年引进人才（含计划）1497 名，同比增长 29.0%，其中引进企业人才（含计划）621 名，同比增长 76.9%。

（三）产业人才作用充分彰显。“十三五”期间全市高新技术产业主营业务收入年均增长 10%左右，较“十二五”末增长 63%；高新技术企业快速发展，较“十二五”末增长 6 倍；企业自主创新能力不断提高，省级企业研发平台较“十二五”末增长 3 倍。文旅康养首位产业加速起势。巴中成为全省唯一所有县区均入列省级全域旅游示范区的市州。游客数量、旅游综合收入分别增长 17.47%、15.24%。工业主导产业发展势头良好。新增规上工业企业 21 家，工业投资、技改投资预计分别增长 20.1%、14.8%。“2+1”种养业优势大品种提质增效。新（改、扩）建巴山肉牛、南江黄羊适度规模场 146 个，巴山肉牛、南江黄羊饲养量分别增长 30.2%、6.3%，茶叶产量增长 25.4%。

（四）基本人才制度保障成熟。2017 年以来，巴中市深化人才发展体制机制，先后出台《关于实施“巴山优才计划”的意见》《高层次人才子女就医就学就业管理办法》《人才安居工程实施意见》等若干新政，保障人才各方面需求，人才流失率大幅下降，人才工作实现破局增效。制定《市委市

政府领导联系服务专家人才工作方案》，市领导“一对一”联系服务 42 名专家人才，“市县乡村+青年人才工作站”五级人才工作网络体系在全省率先建成，为人才引育提供了强有力支撑。聚焦新时期新形势下人才工作新要求，紧扣“三市两地一枢纽”建设，2021 年创新出台《关于实施“百千万引才工程的通知》，大幅提高人才政策待遇，首次将“双一流”高校毕业本科生纳入补贴发放范围，同时将正、副高级职称人才及全日制博、硕士研究生的安家补助和工作补贴分别提高到 32.2 万元、18.6 万元、25.4 万元、13.6 万元，最高增幅达 102%。建立产业人才编制池，出台《引进人才支持重点产业、企业、园区发展暂行办法》，探索“编制在部门、工作在企业”引才模式，助力全市主导产业引进高层次人才。积极建立财政对人才稳定投入增长机制，制定《“巴山优才”发展专项资金管理办法》，从项目支持到工作平台搭建，从创新创业支持到生活保障，加大人才支持财政资金全方位覆盖保障，2022 年全市地方财政安排用于人才发展资金 6154 万元。

2.2 巴中市产业人才队伍建设中存在的问题

经过多年努力，人才优先的理念逐渐深入人心，人才发展体制机制和政策不断改革创新，人才向重点产业、重点企业、重点园区流动不断加速加力，但在队伍建设中依然存在诸多问题。

（一）产业人才总量不足。截止 2020 年，巴中全市人才资源总量达 38.98 万人，而 2023 年全市产业技能人才总量 7.5 万人，高技能人才仅 1.5 万人，产业人才总量规模还不够大，存在较大的供需缺口，结构性过剩与短缺并存，领军型人才和高质量人才紧缺仍然制约着制造业特别是先进制造业的高质量发展。如何充分发挥产业优势，创新产才融合培育模式，形成以才兴产，以产聚才的良好态势有待进一步探索。人才价值挖掘空间较大人才强市的根本目的是通过发挥人才效能提升综合实力。在拥有强大人才队伍和良好的人才发展环境的基础上，预期人才的产出效能水平也会较高。所以，人才工作还应包括人才产出和影响力，这不仅反映城市的综合竞争力水平，也间接反映人才队伍水平。若以利益或成本或有价值的产出等效益类指标形式直接反映企业人效结果/水平。目前来说，巴中产业人才的人均产出是尚未达到最佳水平。其中，创新主体作用发挥不明显，科技创新成果转换依然存在政策不够细化、高质量创新性成果供给不足、转化服务体系不够完善等问题，制约着经济效益增长。此外，人才的竞争力、发展潜力、技能使用率等未能得到充分评估，人才的潜在价值没有得到充分开发利用等也同样影响人才效益。

（二）产业人才流动较大。从 2016 年以来，巴中市常住人口数与户籍人口数逐年递减，至 2022 年统计数据全市常住人口 265.80 万，户籍人口 359.13 万。流失人口大多为 80、90

后等年轻劳动力，由于接受了较好教育，信息来源渠道广泛，在就业上有了更多选择余地，对薪酬待遇和工作条件的期望值不断升高。但巴中人才激励机制不够健全，分配制度还没有充分向高级人才倾斜，人才待遇与发达地区相比，还存在较大差距。加之经济发展环境和基础设施建设都难以与一线城市相比，即使高薪、给编也难招揽到高端人才。

（三）企业用工成本增大。当前企业用工成本逐年增大。除了高薪水，还有医疗保险等五险一金需要支出，企业用工成本大幅增加。此外，由于企业用工需要考虑到效率，前期对人才的业务和技术培养投入一般较大，但收益不一定能立即显现，如果遇到培养好的人才“不干了”，损失也是巨大。

（四）用工结构失衡。劳动力资源供给与需求脱节，“有事没人做、有人没事做”的现象较为突出，用工荒与就业难并存。在高学历“遍地”的当前，巴中部分企业的招聘也开始以本科、研究生起步，但是接受过高等教育的应届毕业生对于薪资待遇、工作环境等一般有较高要求，不愿意来。没有受过高等教育的部分求职者已经具有成熟的技术、实践经验，以及良好的环境适应能力，但是却存在找工作难，待遇差异大等情况。以及“外才”引不进、留不住，“内才”不会用、用不好，这种舍近求远的“灯下黑”，不仅造成人力资源的浪费，也压抑了本土人才的积极性。事实上，一个地方本土人才越多，发展实力就越雄厚，发展动能就越持久。

2.3 制约巴中市产业人才队伍建设的原因

（一）地域经济等因素制约。巴中位于大巴山腹地，建市较晚，交通基础设施建设还不发达，所以出行不便，到成都、重庆等一线城市时间较长；产业方面多以农业为主，工业和服务业发展相对滞后，经济较为落后；医疗教育资源也比较欠缺。整体上，相比一二线城市，各方面资源还有待完善。以及，同样的学历和岗位内容，不同地区、城市之间的工资待遇差距较大。比如，同样专业技术职称的人才，在发达地区和欠发达地区的月均工资差距可能达到上万。即使是在四川省内不同的市州，同样的技术工人工资也是有着很大的差异，这是由地方经济和财政状况决定的。因此，除了本地年轻人，市外人才吸纳竞争力不足。并且，同等条件下人才依然是倾向于朝发达地区，尤其是沿海城市聚集。

（二）保障政策缺乏针对性。此外，虽然政府出台了不少支持建设产业人才高地的政策，但存在对产业的针对性不够，可操作性不强，覆盖面有限等不足。比如产业科创人才是复杂缜密的脑力劳动，具有灵感瞬间性、方式随意性、路径不确定性等特点，而工程师人才往往要求目标任务明确、生产路径清楚、开发进度可控，这就客观上要求对这两类人才的培养方式、激励机制、评价办法等应有较大区别，政策也就需要针对他们工作的不同特点有针对性地制定。又比如

生物医药的人才，具有学历高、年龄偏大、成长周期长等特点，而电商类人才则具有学历不高、年龄偏轻、爆发力强等特点。这两类人才对人才的服务保障、评价激励、培育等政策，特别是对住房、健康保健的诉求有天壤之别，因此政策的制定就需要充分考虑这些差别，分类、分层制定有针对性的产业人才高地政策

（三）产业规模效应不足，成长空间狭窄。晋升、成长等与前途命运相关的问题是大多人才关注的问题。由于地域经济等现实因素制约，导致一些行业、企业的发展存在天花板或瓶颈，“一眼望到头”，是年轻人才需要思考的现实问题。此外，虽然巴中现有“江口醇”“老廖家”“秦岭药业”“巴山牧业”等省级重点龙头企业，但部分企业的体量不大、相关产业发展尚未形成规模，具有竞争力的岗位不多，导致人才学到本事后，为了寻求新的发展机会而选择离开。

（四）组织建设体系不完善。组织建设包括有效的沟通和协调机制、人才招聘和培养、管理体系、组织结构、企业文化建设等方面的创新和发展。良好的组织建设对一个团体机构发展具有重要的导向、凝聚和激励作用。而当前很多企业的管理比较守旧、组织结构散漫、组织文化落后，绩效考核落后，培养关心不到位等问题，导致现在追求创新、平等和进步等特质的年轻人才难以适应，有了“比工作更累的是职场交往”、“没有成长，停滞不前”等感慨，很难产生认同感和

集体荣誉感，归属感也不强。而论资历、排辈分的隐形台阶导致一些单位平均年龄逐年增大，出现了“老的干不动，小的没激情”的现象。此外，组织对于人才的关心关怀不够，没有及时了解人才的需求和困难，导致人才归属感不强等。

3 乡村振兴战略背景下加快巴中市产业人才队伍建设的对策建议

乡村振兴与新型城镇化两大战略共同推动现代化发展，对于典型的欠发达山区城市而言具有重要意义。而无论是乡村振兴还是新型城镇化，都离不开产业带动、人才推动。要把人才工作放在一个突出的位置上，加快完善产业人才的“引、育、用、留、流”全周期服务体系建设。以人才振兴促进产业发展，以产业兴旺带动人口集聚、民富村强，高位推动巴中经济高质量发展，为后发赶超、老区振兴注入了强劲人才动力。

3.1 锚准发力点，以建设“特色产业人才集聚地”为牵引

引才要有针对性。围绕“工业兴市、制造强市，构建‘1+3’主导产业体系”的战略目标和建成全省“1+3+N”人才发展雁阵格局重要战略支点的重大使命，要坚持以“特色产业人才集聚地”建设为牵引，推动人才工作重心向重点产业、重点企业、重点园区聚焦。尤其是重点发展文旅康养、食品饮料、新能源新材料、医疗生物等产业的专业技术人才的引育，统筹用

好用活各类资源。在常态化的企业平时招聘中扩大宣传范围，在由市委组织部牵头的赴知名高校大规模人才引进要强化企业产业引才的宣传，岗位目录上细化用人需求，不拘泥于知名高校，主动邀请其他一般本专科院校、职业院校学生积极投递，增加成功招到合适人选的几率。在现有特色产业人才队伍基础上，通过扩大规模发挥人才带动和集群效应，将更多的人才吸引到巴中。

3.2 引进“外来”与培养本土人才并举，优化产业人才队伍结构

在人才的培育上要大胆尝试、不断探索，兼顾人才结构的合理性，立足巴中实际，既要引进高层次人才，又吸收紧缺人才，还要培养本土人才，坚持“移大树”“育小苗”并举。高层次人才可以为企业创新发展带来先进的理念和技术，本土人才则为企业稳定持续发展提供坚实保障。尤其是巴中综合实力较差，吸引高层次人才的竞争力不够，因此建设一支规模庞大的、素质优良的产业人才队伍，既要把外来人才本土化，也要将本土人才专业化。一是，高层次人才整体总量较少，培养周期缓慢，地区吸引力不足很难留住。因此通过提高待遇保障、创新引才方式，建立区域人才共享信息平台、领导联系在外人才制度，设立院士专家工作站、重大人才工程专家工作站等柔性引才途径广纳天下英杰。二是，建立科学有效的人才招聘机制，打破唯学历论，协同相关部门，在

党政机关企事业单位，农业、工业、旅游业等各行各业开展全覆盖摸底调查，全面盘活本土人才资源，为人才提供尊重、平等、包容的多元化开放平台。

具体精细的社会分工是人类社会发展的必然趋势。应围绕“专业立身、各展所长”的原则，根据巴中市所需专业和职业技能，建立专业化人才库，如对种植养殖、旅游推广、文艺创作、教育教学、医疗卫生等不同行业人才分门别类建档，并针对性开展技术培训、交流合作，打造高素质专业化队伍，推动这一部分人才在乡村产业振兴舞台中充分发挥作用，更好地实现“人尽其才”。同时，专门建立高精尖人才资源库，吸纳技能精湛、专业知识深厚、创新能力强、具有较高的学历背景和工作经验的重要人才，在巴中产业现代化发展中发挥引领性作用。各类人才库可能存在交叉重叠，但根据不同需求的专门分类可以为人才引进、培养提供方向，有助于人才工作后续的持续流动和跟踪监测；以及对人才资源的开发利用、信息共享，可以为人才发展提供更多机会，进一步完善人才队伍结构，构建人才互动共赢的生动局面。

3.3 加强校院企共育共建，提高产业人才量与能

“发展壮大人才队伍，短期靠‘引’，长远靠‘育’。”要开展职业教育赋能行动，聚焦“1+3”主导产业人才需求，引导产业园区、行业龙头企业与职业院校联动合作，开设校企“订单班”，

强化技能人才自主培养；要依托企业培训中心、产教融合实训基地等平台，深入推进“技能巴中”建设，不断提高技能人才职业素养、专业能力。一是，建立合理的利益补偿机制，由政府搭建平台，以产业需求为主导调动校企合作积极性，牢固树立“职教强国”理念。坚持把本地职业院校作为培育产业技能人才的主阵地，注重深化产教融合、校企合作。全市职业教育在校生规模突破 3.5 万人，可引导巴中职业技术学院和 9 所中职院校聚焦巴中主导产业需求，优化设置旅游导游、生物医药、电子信息等重点专业，搭建人才培养“直通车”，定向培养产业急需技能人才，提升地方产业人才供给能力，破除“用工荒”困境。二是，抓住机遇，激发职校育才“新动能”。抓住东西部协作、省内对口帮扶等政策机遇，推动市内职校与浙江广厦建设职业技术大学、四川职业技术学院等职校建立合作关系，实施师生互派、人才联育等项目，带动培养产业人才，并起到好的宣传作用。三是，依托职校打造人才培养实训基地。聘请旅游、食品、中药材等领域专家，通过“线上+线下”“课堂+实践”的方式，与企业、行业带头人、种植大户等建立点对点培育机制。四是，技能提升行动。聘请学校相关人员担任企业专业顾问，为学校教师提供“双师型”教师实习实践及培训机会，为企业员工提供专业技能、再教育等方面的培训，针对性地开展技能提升培训和以工代训，打造更契合企业发展需求的人才队伍。

3.4 提升组织能力建设，完善产业人才制度保障体系

“留住好员工,比招到新人更重要！”企业怎样留住人才是管理者需要仔细思考的课题。组织建设能力提升包括有效的沟通和协调机制、人才招聘和培养、管理体系、组织结构、企业文化建设等方面的创新和发展。

一是，提高激励绩效等支持保障，完善考核晋升制度体系。人才留不住不外乎钱、晋升等客观因素，要真正拴心留人，需采取务实措施，让人才安身、安心、安业。（一）加大财政投入力度，落实更加积极有效的经济补助政策。针对“政招企用”招录的人才，建立“同级财政兜底+企业工作激励”的双薪机制，切实保障企业人才薪资待遇高于同类事业人员。按要求落实符合条件的人才的相应安家补助；同时，对有经济困难、有重大成果、有突出表现等，但不符合条件的其他人才也应给予相应的政策支持。并有序实施市级人才项目，对有需求的重点产业人才提供人才公寓，住房公积金贷款等。为符合条件的人才子女提供就学、安居保障、医疗健康等方面的服务。（二）优化考核评价体系，畅通“绿色”晋升通道。对产业人才多维度全面考核，增加评“优”名额，对做出一定贡献、连续多年优秀的人才，在科研项目、晋升提拔、疗养休假等方面给予支持。打通产业人才职称评审“绿色通道”。坚持把专业能力、发展潜力、工作实绩、实际贡献作为评价

的核心内容，对实绩突出、表现优秀的，优先享受身份转变、职称评审、职务提拔和转岗竞聘管理岗位等政策，解决人才后顾之忧，激励人才专心干事。（三）鼓励支持科技成果转化，建立利益共享机制。支持重点制造业企业与高层次人才建立利益共享机制，可实行年薪制、协议工资制、项目工资制等灵活分配方式，对贡献突出的研发人才给予股权、期权、分红等中长期激励。对富有开创性、探索性，失败风险高的科研项目，按照应免尽免原则宽容失败，鼓励科研人员大胆创新。

二是，提供培训进修等学习机会，定期组织业务技能测评。（一）精准落实各项培训措施。水稻的生长离不开土壤、水分的孕育，稻田需要进行定期排水，水稻需要汲取更多的养分，就迫使其根系往土壤深部扎根，才能促进水稻的生长。人的成长同样也离不开教育，应避免“人才招进来，就不管了，任其自身自灭。”应如种稻，在现有的能力基础上，要注重培训提能，把企业产业人才培养纳入当地年度培训总盘子，制定员工培训培养计划，全覆盖提供学习机会，为人才争取进步空间，获得成长感。（二）“以测促学”。定期组织业务技能测评全面检验学习成效，提升专业人才的业务素质和履职能力，激活人才队伍的整体活力，让更多的人才以高标准严要求不断提升自我，加强业务学习，促进创新能力再提升。

三是，提倡包容平等的组织氛围，多方面给予关心和支持。（一）营造好的工作环境，采取结对帮带等形式，让人才，尤其是外来人才尽快熟悉新岗位的新环境新要求，减轻因工作带来的压力和困惑；（二）营造好的生活环境，在婚恋交友、饮食住宿、文化娱乐等方面尽最大努力提供便利，比如通过座谈交流、联络感情、畅叙发展等方式，拉近人才和家乡的距离；通过人才公寓、人才食堂、人才交友会等方式提供贴心周到服务，让他们感受到开心和快乐。（三）提倡民主议事原则，让员工代表参与企业重大事项决议。既维护了员工的利益，提高干事创业积极性，同时平等包容的氛围有利于提高个体创造性和工作效率。（四）提高人才归属感和成就感。邀请重点产业优秀人才进党委、政府决策咨询机构，参与有关政策制定、行业规划编制等方式参政议政。

3.5 打造人力资源服务产业园，优化产业人才生态环境

整合组织、人社、税务、市场监管等部门力量打造人力资源服务产业园，为运营单位、入园企业提供财政资助、信贷融资、人才招引等五类政策支持和贴心服务，真正为人才和企业搭建起高效服务平台。一是，大力推动巴中籍毕业生回巴就业。广泛宣传巴中经济社会发展成就，特别是本地产业及企业的良好发展来势，树立并推介本地就业的青年典型，引导在校学生转变就业观念。同时，共享在外就业校友资源，

推荐技能人才回流到对口企业入职。二是，加快公共实训基地建设，搭建“培训、鉴定、职介、就业”一站式服务平台。按照园区产业和老百姓的需求变化设置工种，为下岗职工、大学生、失地农民培训再就业和企业员工创新创业技能培训提供便利。三是，打造就业大数据中心。采用“线上+线下”“定向+面上”“政府+中介”多种职介模式，免费提供求职登记、择业指导、职业介绍等服务，完善待业人员信息台账，全面准确登记其兴趣、能力、就业意愿等信息；实时更新企业岗位需求，利用大数据模糊匹配推荐，促进有就业愿望和就业能力的人员尽快实现就业。充分发挥劳务经纪人优势，引进人力资源公司，促进外地务工人员到巴中就业。人力资源服务产业园要通过建立人才对接服务机制，主动做好政策宣传解释工作，消除人才思想上的顾虑，不断增强对更多优秀人才的吸引力。

4 结语

人才是第一资源，是推进建设现代化产业体系的重要支撑。新时代，面临新的任务和挑战，巴中要乘胜追击，以党建为引领，统筹推进人才流动配置各项工作，确保各项任务落实，着力将人才链融入产业链、创新链，逐步把“人才优势”转化为“产业增势”“发展位势”，发挥人才兴市的重要支撑作用。

要立足于地区经济发展实际所需，坚持实事求是、因地制宜的原则，加大文旅康养、食品加工、生物医药等主导产

业人才引进和培养力度，重视本土人才的发掘和价值发挥，促进校企融合共建共育，充分考虑人才对住房、教育、激励等方面的需求，制定更多吸引人才的优惠政策，积极搭建产业人才服务平台，完善人才的“引、育、用、留”全周期服务体系建设，为产业人才发展提供良好的生态环境。加快形成“人才聚、企业强、产业兴”的发展形式，促进产业发展和人才振兴各美其美、精彩纷呈。全面助力革命老区振兴发展，为加快建设经济强市、美丽巴中提供战略支撑，走出一条秦巴山区产才融合发展新路径。

参考文献

- [1]史秋衡,常静艳.拔尖创新人才培养的目的及分类体系[J].宁波大学学报(教育科学版),2023,45(02):1-5+18.
- [2]刘蓉,宋杰.株洲制造业人才发展状况、路径及对策研究[J].职业技术,2023,22(04):8-14.
- [3]黎缘,宋建群.乡村振兴背景下基层农业创新人才培养实践研究——以乐山职业技术学院农学专业群为例[J].南方农机,2023,54(07):108-111.
- [4]吴骏泽,郭静如.人才强国战略背景下加强农业农村人才队伍建设的路径研究[J].农学学报,2023,13(03):113-116.
- [5]陶卓,张新岭,刘忠艳.人才强国战略背景下我国青年科技人才集聚的实践与机制构建[J].科技与经济,2023,36(01):91-95.

[6]吴世娟.经济欠发达地区的人才集聚路径探索[J].武夷学院学报,2023,42(02):60-66.

[7]王俊文.地方国企多层次人才引进模式创新探索——以连云港市国企为例[J].大陆桥视野,2023,(02):96-98.