

巴中市哲学社会科学规划项目

(2024 年度)

项目类别 一般课题

立项编号 BZ24YB059

学科分类 社会学

课题名称 秦巴地区留住本土人才推动巴中高质量发展
研究报告

项目负责人 赵 韬

项目参与人 何炳全、陈秋景、周密、李相承

负责人所在单位 巴中职业技术学院

联系电话 18095010785

巴中市社会科学界联合会 制

秦巴地区留住本土人才推动巴中高质量发展 研究报告

摘要：本研究报告深入探讨了秦巴地区，特别是巴中市，如何留住本土人才以推动经济高质量发展的策略。通过对泸州、宜宾等经济发展相对较好的地区进行实地调研，详细分析了这些地区在人才培养和人才留存方面的成功经验。研究发现，泸州和宜宾地区通过优化教育资源配置、建立产学研合作机制以及提供具有竞争力的薪酬福利等措施，成功吸引并留住了大量优秀人才，为其本土经济发展提供了坚实的人才支撑。基于这些发现，报告提出了一系列策略与建议，包括优招商引资推动经济发展、完善人才政策体系、创新改进实用政策机制、打造人才高地、走差异化竞争人才之路等，旨在吸引并留住本土人才，为高质量建设全国革命老区振兴发展示范市，奋力谱写中国式现代化巴中新篇章提供坚实的人才支撑。

关键词：巴中；人才；高质量发展；对策

一、引言

（一）研究背景

人才是第一资源，是推动经济社会发展的战略性因素。党的二十大报告明确提出“坚持人才是第一资源，深入实施人才强国战略”“坚持人才引领驱动，加快建设人才强国”“全面提高人才自主培养质量，聚天下英才而用之”等一系列重要论断。对于相对欠发达的秦巴地区特别是巴中市而言，需坚定不移地推动区域高质量发展，留住人才，助力革命老区振兴发展。根据《巴中市第七次全国人口普查公报》，欠发达地区代表城市巴中市常住人口为 271 万人，相比较 2010 年人口普查数据，减少 57 万人，下降 17.38%，年平均下降 1.89%。从公布的全市人口年龄构成来看，0-14 岁人口占比 17.35%，相比于 2010 年人口普查数据

相比，下降 3.91%。15-59 岁人口占比 58.19%，相比于 2010 年人口普查数据相比，下降 4.08%。巴中市常住人口、青壮年、少年等数量均呈现出下降的趋势，该人口结构的变化给巴中的社会经济发展带来了诸多挑战，其中较为突出的问题是人才流失和缺乏，亟需加大力度吸引和留住人才，以应对人口结构变化带来的挑战，推动经济社会可持续发展。

为深入探索秦巴地区如何有效留住本土人才，进而推动巴中市的高质量发展，本课题组精心组织并开展了一系列调研活动。调研范围不仅覆盖了巴中市教育和体育局、人力资源和社会保障局，还特别选取了宜宾和泸州两地作为对比案例，这两地在近年来取得了显著的发展成果，为秦巴地区提供了宝贵的经验和启示。

（二）研究意义

1.实践意义：本课题通过调研收集宜宾和泸州两地详细资料，深入掌握其他地区如何服务地方经济，如何培养、引进本土人才在本地工作。基于此，提出一系列针对性地改进策略。巴中市作为秦巴地区的代表城市，其人才流失问题具有一定的普遍性和典型性。因此，本课题的研究成果不仅对巴中市本身具有重要的指导意义，也可以为其他类似地区提供借鉴和参考。通过提出针对性的留住人才策略，有助于推动巴中市乃至整个秦巴地区的高质量发展，实现区域经济的均衡发展和社会的全面进步。

2.政策意义：本课题的研究可以为巴中市委、市政府制定更加精准有效的人才政策提供决策支持。通过深入分析和科学评估，可以帮助政府更好地了解本土人才的需求和期望，从而制定出更加符合实际、具有可操作性的政策措施，助力乡村振兴和区域协调发展战略的实施，为秦巴地区的可持续发展提供有力保障。因此，本课题的研究具有现实意义。

二、巴中留住本土人才的困难及原因分析

（一）经济发展水平相对滞后

巴中 2017—2022 年地区生产总值增长速度，见图 4-1。2017 年，巴中全市地区生产总值（GDP）增长率为 8.1%，此后连年下滑。至 2022 年，巴中全市地区生产总值（GDP）增长率为 1.3%，具体为 765.01 亿元，全省排名末尾。



图 4-1 2017—2022 年地区生产总值增长速度

数据来源：巴中市统计局

2017—2022 年三次产业增加值占地区生产总值比重见图 4-2。三次产业结构为 25.1:25.7:49.2。从比例中可看出，第二产业，工业占比较小。工业领域所能提供的工作岗位非常有限。



图 2 2017—2022 年三次产业增加值占地区生产总值比重

数据来源：巴中市统计局

2022 年城镇新增就业人数为 33603 人，见图 4-3。下岗失业人员实现再就业

12172 人。年末城镇登记失业人员 17145 人。年末城镇登记失业率为 3.51%，比上年提高 0.04 个百分点。新增就业人数较前几年有所下降，城镇登记失业率有所增加。

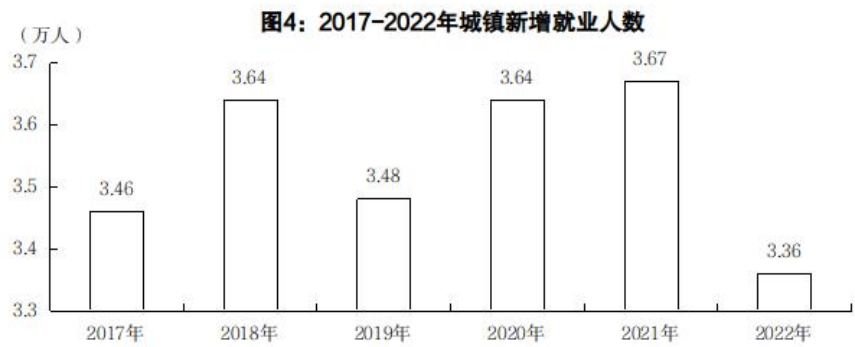


图 4-3 2017—2022 年城镇新增加就业人数

数据来源：巴中市统计局

2017—2022 年民营经济增加值增长速度，见图 4-4。2022 年全年民营经济增加值 433.41 亿元，比上年增长 0.1%，占 GDP 的比重为 56.7%，对经济增长的贡献率为 5.1%，拉动经济增长 0.1 个百分点。年末全市民营经济市场主体 14.86 万户，占全市市场主体总量的 96.9%。其中私营企业 2.77 万户，增长 11.0%



图 4-4 2017—2022 年民营经济增加值增长速度

数据来源：巴中市统计局

综上，依照 2022 年的数据评估巴中现阶段的经济概况，并没有出现较为实质性、积极的变化，甚至整体经济有所回落，特别是就业人数、经济增加值

增长速度等。从而可以推论，整个巴中第二产业发展受限，对外提供的岗位数量非常有限，也就无法容纳高职院校毕业生的求职需求。

（二）巴中现有人才培养和教育资源相对匮乏

巴中的人力资源相当丰富，近 400 万的户籍人口。尽管巴中是一个典型的山区县，但人口比较密集。根据教育部公布的普通高校名单，巴中仅有一所高职院校，巴中职业技术学院。相比较来说，宜宾、泸州，自贡和内江均有着更为丰富的教育资源。巴中教育资源明显落后于四川省平均水平。

巴中职业技术学院在 2013 年 2 月经四川省人民政府批准、教育部备案成立的全日制普通民办高等专科职业院校，隶属于四川省教育厅主管。在 2019 年 3 月通过省教育厅组织的人才培养工作合格评估。学校开设高职三年制专业 28 个，土建大类 4 个、装备制造类 2 个、交通运输类 2 个、电子信息类 6 个等。截至 2020 年 8 月 31 日，学校在校生 6218 人，其中高中起点 4553 人，中职起点 1665 人。学校民族学生占比达到 30.96%。巴中职业技术学院的本地生人数较少，高职院校不能向学生提供学位证书，主要对学生进行技能培养，基础技能目前在市场中的竞争力度偏小，毕业生从事的岗位基本均属于基础岗位。

（三）人才激励措施不足，吸引力有限

近年来，巴中市委、市政府创新实施“巴山优才计划”“百千万引才工程”，积极构建人才培养、引进、使用等一体化政策激励体系，推动全市人才工作持续进步。但激励措施相对四川其他城市明显不足，这使得城市的整体吸引力大打折扣。首先，巴中市的薪酬待遇未能达到市场竞争力的水平，不少企业和组织提供的薪资无法与高速发展的城市相匹配，这直接导致有能力的本土人才在考虑职业发展时容易被外地更高薪酬的职位所吸引。同时，受到经济发展水平的制约，巴中市所能提供的职业发展机会相对有限，许多行业和企业规模较小，难以为人才提供足够的晋升空间和发展前景。此外，巴中市在城市生活配套设施方面也存在

不足，如文化娱乐设施、教育和医疗资源的相对匮乏，这使得追求高品质生活的人才对留在巴中持保留态度。

三、调研地的优秀策略

（一）地方经济建设及引资

宜宾和泸州两地近年来经济建设及招商引资成绩是显著的。宜宾坚定不移地走新型工业化道路，围绕建设世界级白酒产业集群、全球一流动力电池产业集群、国家级晶硅光伏产业集群、全国同类城市领先的数字经济产业集群发展定位，创新“产业链+基金招商”新模式，聚焦构建产业链生态。宜宾签约的重大工业项目，比如中材锂膜、香河昆仑、江苏铭丰、英发德耀等。宜宾在全省制造业招商引资中表现突出。在省委、省政府公布的四川省开放发展示范市名单中，宜宾市成功获评，成为全省开放发展示范市 6 个市州之一。

泸州市以“一体两翼”为战略支撑，优化酒业“一核三带五组团”发展格局，打造白酒产业生态圈，建成世界级优质白酒产业集群。泸州高新区成为四川第五个国家级高新区，引进中信重工开诚特种机器人在泸州搭建生产基地，基地建成后预计实现年产值约 50 亿元。近年来，厦门建发、厦门象屿、麦格纳动力总成等四家世界五百强企业选择在泸州成立公司，瞄准进出口贸易业务、汽车同步器系统、智能化新材料等领域持续发力。还有中海沥青泸州侧线油加氢项目、国机重工西南（泸州）产业园项目、浙江合盛硅业泸州有机硅西南基地项目等一大批产业项目落户。

宜宾和泸州着力发展实业项目，引资建厂、购买生产设备、招聘员工等一系列操作跟随而来。可以设想，这两个地区就会涌现许多岗位，可以满足当地院校毕业生求职。

（二）丰厚政策补贴护航

宜宾 2023 年就业创业政策大礼包，针对首次在宜宾就业的高校毕业生发放

一次性补贴,对首次进入市内用人单位签订劳动合同并购买社会保险且稳定就业一年以上的,给予在宜宾就业高校毕业生1000元/人一次性就业补贴。对未就业高校毕业生灵活就业给予社保补贴,对离校2年内未就业高校毕业生灵活就业后缴纳社会保险费,按个人缴纳社会保险费的2/3标准给予社会保险补贴,补贴期限不超过2年。针对见习补贴,组织毕业2年内的高校毕业生、16至24岁失业青年参加3至12个月就业见习,按全市最低工资标准给予用人单位就业见习补贴。除此以外,宜宾推出创业吸纳劳动者就业补贴、一次性求职创业补贴、创业贷款补贴等。宜宾的上述政策补贴均是针对高校毕业生准备,从就业、见习、灵活就业到创业均纳入考虑范围。就业创业补贴政策护航宜宾的高校毕业生留在宜宾就业、工作和生活。

泸州在2022年出台稳定就业政策中,鼓励吸纳重点群体就业、鼓励重点群体在泸稳定就业、重点解决高校毕业生就业、鼓励新业态灵活就业等。其中,重点解决高校毕业生就业,要求“扩大科研助理岗位聘用规模,对公办高校新增设置科研助理岗位且聘用期不低于12个月,每聘用1名高校毕业生给予高校1万元奖补”。2022年10月,泸州市召开人才工作新闻发布会,做好高校毕业生招引工作,并介绍泸州出台促进高校毕业生在泸州就业创业的9条措施,其中,为来泸就业创业青年人才提供200套人才公寓,急需紧缺全日制博士研究生可免费入住,全职新引进的硕士研究生享受3年、本科毕业生享受1年的免租金入住。此外,提供300套青年人才驿站,从2023年1月起,对来泸择业求职的高校毕业生提供7天免费食宿。泸州为招引高校毕业生提供便利,并承诺博士可免费入住人才公寓,硕士享受3年免租金入住,本科毕业生享受1年免租金入住。

(三) 校政企深度合作

泸州中高职院校引导毕业生在泸州实习和就业,可获得政府补贴,比如中高职院校引导更多学生到泸州市各园区优质企业开展实习,有序引导市内中高职院校

校毕业生留泸稳定就业，每留泸就业 1 人给予学校 1000 元补贴。泸州深化产教融合，推进高校专业设置改革，探索园区、企业与高校和职业院校联合办学模式，办好泸商泸企“订单班”，加大社会实践基地建设力度。为提升泸州籍在外高校毕业生“回泸率”，泸州建立在外泸州籍大学生数据库，开展乡情联系、人才关怀等加强联系关爱。为离校未就业泸州籍高校毕业生免费提供职业指导、岗位推荐等，开展就业援助。

四、巴中留住本土人才的策略

（一）招商引资推动经济发展

巴中要想留住人才，吸引人才，依靠充足的工作岗位。工作岗位来源于中小微企业的发展，巴中谋求发展，需要向宜宾和泸州学习，凭借自身的优势大力开展招商引资。

宜宾的传统产业优势是煤炭和白酒，两大行业的产值曾经占到宜宾 GDP 的 60%。煤炭产业优势关联火电发能，能够获得便宜的电能价格。宜宾拥有良好交通基础、充沛的水资源以及电力价格，引入了国内动力电池龙头企业宁德时代。动力电池能够在 3 小时内借助物流出现在成都或重庆的整厂生产线，宜宾拥有充沛的水资源，实现生产制造的减排要求，实现动力电池生命周期的碳中和。宜宾引来产业和投资，涌现更多的工作岗位，可以提供给宜宾当地院校的毕业生。

巴中开展招商引资时，需要思考劣势和优势，劣势是地处盆周山区，山高谷深，交通不便，工业基础薄弱，但种植养殖资源和土特产资源丰富，人口资源丰富。基于此，巴中考虑重点发展旅游、农业及农产品（包括食品、饮料等）加工，中草药种植及加工，做好农业和加工业对接。巴中地处山区，牧草资源较为丰富，利于牛羊养殖，可进一步强化养殖产业，形成更大规模的养殖链条，包括后续建成深加工产业链。

巴中的白酒市场知名度弱于宜宾和泸州,但是市场占有率和影响力依然保持不错,比如小角楼、江口醇等。巴中可效仿宜宾和泸州,在白酒产品和白酒工业上“讲故事”“做文章”,专心做好白酒产业,提高质量,提升口碑,强化商标。在优质产业的基础上,延伸产业链条。巴中招商引资工作要引入实体产业,推动经济发展。

(二) 完善人才政策体系

好的政策机制对人才有着巨大吸引力,是“拴心留人”的关键,也是“抢人大战”中的优势。制定的政策机制要明白、实用、管用,既要符合巴中发展实情,也要符合新时期人才期盼,要突出系统性、创新性、针对性、精准性、实效性与便利性。一是结合巴中自身特色制定人才培养、引留、评价、流动、保障、激励、表彰、奖励制度机制,细化人才聘任、薪酬福利、生活补贴、住房补贴等优惠政策。二是深化科研经费管理改革,改进科技人才薪酬结构与水平,提高基础研究人员的基本工资比例,设置与岗位、职级对应的薪酬总额区间,稳定工资收入预期。三是根据市场情况,对应用研究、工程技术人员进行绩效奖励,激励其开展具有真实需求的研究。四是建立健全人才保护和跟踪服务机制,盯着抓、抓到底。全省上下锁定人才增量目标,稳扎稳打、有序推进,用制度为人才工作保驾护航

(三) 创新改进实用政策机制

依据马斯洛需求层次理论,必须以需求为导向,以市场为主导,以政策为支撑,建立人才引进、使用的全方位、多渠道、高效率的支持和保障体系。针对人才低层次的生理、安全、关系等需求,完善人才引进、管理和服务政策和措施,尽可能加大人才的投入,协助人才解决好住房、交通、配偶工作、子女教育,包括老人赡养等问题。及时了解人才的生活困难,全方位解决人才后顾之忧,满足人才健康、休闲、关系等需求,营造良好的生活环境。针对人才高层次的需求,

应致力于改善人才发展环境，拓宽人才发展路径。重视已有人才的继续教育和培训、帮助人才更新和完善知识和技能，并指导其做好生涯规划，明确晋升通道并打通技能人才和管理人才的职业通道。健全人才激励机制、措施，在薪酬方面，采取全面薪酬理念。外在报酬、经济性报酬突出公平性、稳定性和激励作用。同时，应丰富内在报酬的形式和内容，赋予人才成长的机会和挑战性的工作体验，使其获得成就感，满足其自我实现的需要

（四）以点带面，在净流出严重的地市打造人才高地

开动脑筋并加大资金和政策扶持力度，在市内先积极打造 1—2 个能够吸引人才、具有示范效应与带动能力的项目。巴中拥有通江银耳、南江黄羊、巴山肉牛等 10 余个国家地理标志产品，天然气、磁铁矿、晶质石墨等 30 多种地质矿产资源储量丰富，开发利用潜力巨大，项目的选择需紧密依托巴中这些独特的自然资源和产业基础，突出特色和技术含量，从而构建起具有鲜明地域特色和技术领先优势的人才高地，直接吸引一批高素质、高技能的人才落户，同时通过项目的成功实施与成果展示以点带面，充分利用已建成的人才高地所产生的辐射效应与示范效应，逐步扩大人才集聚的范围与深度。通过这一系列综合施策，有效缓解人才净流出的困境，还能为地市的经济社会发展注入强劲的动力，推动产业结构升级、创新能力提升与经济社会发展，推动人才工作与经济发展的双赢局面。

（五）走差异化竞争人才之路

当前历史条件下，大城市“抢夺人才”及虹吸效应进一步增强，很多中小城市参与抢人的政策只会照搬照抄、生搬硬套。亦步亦趋，路只会愈走愈窄。人才涌入北上广深是因为平台多、机会多，学有所用、能展所长。所以，巴中要学习其他城市海纳百川、创新思维、破局魄力、广聚贤才，充分挖掘巴中独特优势和潜力，走差异化竞争、产业驱动、产才融合道路。聚力建设“一市四区三地”，打造巴中特色产业，变弱势为强势，变不利条件为有利条件，用产业牵住引育留

人才的“牛鼻子”。一是用产业育人才，在抓产业的同时利用产业培育一批本土优秀人才，通过技能培训、实践锻炼等不断提升本土人才的知识储备和技能素质。二是用产业养人才，产业的发展需要投入大量人力和物力，人才的发展也需要大量时间和精力，要形成产业和人才相互支撑、共同发展的局面。三是用产业引人才，加大产业宣传力度，吸引高层次人才到巴中进行产业创新，同时利用高层次人才的专业技能带动巴中产业更好、更快发展，以产业兴旺带动人才质量不断提升。

参考文献：

- [1]吴越.用心用情做好关乎人才“关键小事”[N].解放日报,2024-07-17(002).
- [2]吴剑桥,左一岑,韩佳彤.西部县域技能人才短缺现状与对策——基于泸州市企业参与职业教育的视角[J].市场周刊,2024,37(23):155-159.
- [3]本刊编辑部.为留人才出实招[J].工会博览,2024,(26):33-37.
- [4]李美琪.为高质量发展集聚高新人才[N].宜宾日报,2021-09-08(001).
- [5]王春燕,马锐.宜宾市政协：助力就业创业让人才“宾”至如归[N].四川政协报,2023-09-28(003).
- [6]田金金.为乡村振兴提供人才支撑[J].人力资源,2024,(08):44-45.
- [7]李一陵.用完备的政策留住基层人才[J].中国卫生人才,2024,(09):6-7.
- [8]张鹏,汪盛贤.吸引留住人才推进辽宁省人才振兴问题研究[J].辽宁经济,2024,(04):28-35.
- [9]赵春华.激活人才引擎赋能高质量发展[N].新疆日报(汉),2024-03-12(005).
- [10]马学全,李春泽.最优服务集聚人才最大诚意留住人才[N].酒泉日报,2024-02-28(002).
- [11]巴中日报全媒体特约评论员.加快建设人才创新集聚地[N].巴中日报

报,2024-06-20(001).

附件：调研相关图片



1.宜宾市调研





2.泸州市调研



3.巴中市教育和体育局调研



4.巴中市人力资源和社会保障局调研