

巴中市哲学社会科学规划项目

结项申请书

立 项 编 号 BZ25YB027

项 目 类 别 一般课题

项 目 名 称 巴中市巴州区加快建设人才创新集聚地研究

项 目 负 责 人 杨 卓

所 在 单 位 中共巴中市巴区委党校

填 表 日 期 2025 年 10 月 16 日

巴中市社会科学界联合会 制

2025 年 10 月

声 明

本研究成果不存在知识产权争议；巴中市社会科学界联合会享有推广应用本成果的权利，但保留作者的署名权。特此声明。

成果是否涉及敏感问题或其他不宜公开出版的内容：是 否

成果是否涉密： 是 否

项目负责人（签字）

年 月 日

填 表 说 明

一、本表适用于巴中市社科年度规划项目、专项项目等结项申请。

二、认真如实填写表内栏目，凡选择性栏目请在选项上打“√”。
课题申报信息无变更情况的可不填写《项目变更情况数据表》。

三、本《结项申请书》报送 2 份 (A3 纸双面印制，中缝装订)，
并附最终成果打印稿 (正文格式要求：主标题 2 号方正小标宋简体，
其中一级标题 3 号方正黑体 -GBK，二级标题 3 号方正楷体 -GBK，三
级标题 3 号方正仿宋 -GBK 加粗，正文 3 号方正仿宋 -GBK)。

四、所有结项材料须经所在单位审核并签署意见。县（区）申
报者报送所在县（区）社科联审核后统一报送至市社科联，其他申
报者可直接报送市社科联。

一、项目变更情况数据表

立项项目名称	巴中市巴州区加快建设人才创新集聚地研究							
结项成果名称	巴中市巴州区加快建设人才创新集聚地研究							
是否变更	B、否		变更的内容					
原计划成果形式	论文 1 篇		现成果形式		论文 1 篇			
原计划完成时间	2025 年 10 月 1 日		实际完成时间		2025 年 10 月 1 日			
项目负责人及参与人员变更情况								
原负责人	姓 名	杨 阜	性别	男	民族	汉	出生日期	1985 年 7 月
	所在单位	中共巴中市巴州区委党校		行政职务		常务副校长	专业 职务	
	通讯地址	巴中市恩阳区黄石路 8 号				联系电话	15282706916	
现负责人	姓 名	杨 阜	性别	男	民族	汉	出生日期	1985 年 7 月
	所在单位	中共巴中市巴州区委党校		行政职务		常务副校长	专业 职务	
	通讯地址	巴中市恩阳区黄石路 8 号				联系电话	15282706916	
原参	姓 名	单 位			职 称	联系 电话		
	唐华林	中共巴中市巴州区委党校			干部	19983661986		

与 人 员	李亚军	中共巴中市巴州区委组织部	股长	18729767393
现 参 与 人 员	姓 名	单 位	职 称	联系 电话
	唐华林	中共巴中市巴州区委党校	干 部	19983661986
	李亚军	中共巴中市巴州区委组织部	股长	18729767393

二、申请人所在单位审核意见

(审核事项:1. 成果有无政治导向问题或其他不宜公开出版的内容; 2. 最终结果的内容质量是否符合预期研究目标。)

签 章

年 月 日

三、县(区)社科联意见

(审核事项:1. 成果有无意识形态问题; 2. 是否同意结项。)

单位(公章):

负责人签字:

年 月 日

四、专家鉴定意见

(请在对应意见栏划“√”)

1.成果有无意识形态方面问题： 有 否

2.是否同意结项： 是 否

3.鉴定等级： 优秀 良好 合格

主审专家签字：

年 月 日

五、市社科联审核意见

单位(公章):

年 月 日

最 终 成 果

巴中市巴州区加快建设人才创新集聚地研究

摘要：本文深入研究了巴州区加快建设人才创新集聚地的战略意义、现状、挑战以及对策。文章首先阐述了人才集聚对巴州区经济高质量发展、社会全面进步和区域竞争力提升的关键作用。随后，详细分析了巴州区在人才引进、培养、使用和服务的现状，并结合具体数据指出了当前面临的人才竞争压力大、产业吸附力不足、人才发展环境有待优化以及人才结构不合理等挑战。在深入分析的基础上，本文提出了创新人才引进模式、优化人才发展环境、强化人才与产业融合发展、完善人才培养与开发体系以及加强人才服务与管理的五大策略建议。通过借鉴国内外经验和引入相关理论，并结合巴州区实际情况进行案例分析，本文旨在为巴州区打造具有吸引力和竞争力的人才创新集聚地提供理论支持和实践指导，从而为建设城乡融合发展先行区提供坚实的人才支撑。

关键词：人才；创新；集聚地

一、引言

在当今知识经济深度演进、全球创新要素加速流动的时代，人才已不再是简单的“人力资源”，而是成为驱动区域产业升级、科技创新与社会进步的“核心战略资源”。无论是前沿技术的突破、传统产业的转型，还是新兴业态的培育，本质上都是人才价值转化的过程——高水平人才的集聚程度，直接决定

了区域创新能力的强弱、产业发展的高度，更是区域在日趋激烈的竞争中抢占先机、赢得主动的关键所在。

习近平总书记强调：“硬实力、软实力，归根到底要靠人才实力。”全面建设社会主义现代化国家、全面推进中华民族伟大复兴，科技是关键，人才是根本。巴州区积极响应国家“人才强国战略”、四川省“川渝人才协同发展”以及巴中市“人才强市”的系列战略部署，将建设人才创新集聚地作为重要发展目标。这一举措绝非偶然：从时代层面看，是巴州区顺应全球人才竞争格局、紧跟国内人才发展步伐的必然选择；从区域层面看，是巴州区突破发展瓶颈、提升核心竞争力的关键抓手；从发展层面看，更是巴州区推动经济社会从“要素驱动”向“创新驱动”转型、实现高质量发展的核心支撑。

近年全国人才跨区域流动频率不断攀升，呈现出“向产业高地集聚、向创新平台集中”的显著特征，人才竞争已从“单一政策吸引”转向“全链条生态比拼”。在此背景下，巴州区的人才工作面临着更为复杂的挑战与机遇。作为川东北老工业基地转型升级的重要节点，巴州区当前正处于经济结构调整、产业动能转换的关键阶段：一方面，曾规划发展的电子信息产业，受限于产业链配套、基础设施以及高端要素集聚能力等因素，目前尚未实现大规模落地与规模化发展，未能形成具有吸引力的产业集群，自然也难以构建起高端人才的“吸附磁场”；另一方面，区域内特色农业、文化旅游、生态康养、生物医药

等优势产业，虽具备良好的资源禀赋与发展潜力，但也面临着专业技术人才短缺、复合型管理人才不足、创新型领军人才匮乏等问题，人才短板已成为制约这些产业提质增效的重要因素。

因此，本文在后续分析和建议中将更侧重于巴州区现有和未来可发展的优势产业，如特色农业、文化旅游、生态康养、生物医药等。迫切需要通过集聚和优化人才资源，为区域高质量发展注入新动能。本研究旨在深入剖析巴州区在建设人才创新集聚地过程中的现状、问题与挑战，并结合国内外先进经验和相关理论，提出具有针对性的策略建议，为巴州区人才工作提供理论支持与实践指导。

二、巴州区建设人才创新集聚地的重要意义

（一）推动经济高质量发展的核心动力

人才作为知识、技术与创新的载体，在区域经济发展中起着决定性作用。高素质的经营管理人才能够为企业制定科学战略，引领企业在激烈市场竞争中脱颖而出；科研技术人才则能通过创新研发，聚焦巴州区优势产业，如现代农业科技、特色生物医药、文化创意旅游等领域，推动产业技术升级，提升产品附加值，增强产业竞争力。例如，在现代农业和文旅康养等重点产业中，专业人才的集聚促使企业加大研发投入，开发出一系列具有市场竞争力的新产品和新服务，推动产业向高端化、绿色化、品牌化方向发展，从而带动区域经济实现高质量增长。

近年来，紧扣主导产业，公开招引食品饮料、商贸物流、生物医药、文旅康养、项目建设等专业人才 **126** 名。

（二）促进社会全面进步的关键支撑

在教育领域，优秀的教师人才能够提升教育质量，培养出更多适应时代发展需求的高素质人才，为区域发展提供源源不断的智力支持。在医疗行业，专业的医疗人才能够提高医疗服务水平，保障居民身体健康，提升居民生活质量。在文化领域，文化人才能够传承和创新地方文化，丰富居民精神文化生活，增强区域文化软实力。巴州区近年来引进的多位优秀教师和医疗卫生专业技术人才，显著提升了当地教育和医疗服务的平均水平及群众满意度。此外，各类人才在社会治理、生态环境保护等方面也发挥着重要作用，共同推动巴州区社会的全面进步。

（三）提升区域竞争力的战略举措

在区域竞争日益激烈的背景下，人才已成为衡量区域竞争力的重要指标。巴州区通过建设人才创新集聚地，吸引和留住各类优秀人才，能够形成独特的人才优势。这种优势不仅能够吸引更多的投资和项目落地，还能促进区域创新能力的提升，推动产业结构优化升级，从而在区域竞争中占据有利地位。与周边地区相比，巴州区若能率先打造出具有吸引力的人才创新集聚地，将在资源争夺、产业发展等方面取得先机，实现跨越式发展。例如，成渝地区双城经济圈建设的推进，使得人才流

动更加频繁，巴州区若能有效吸引和留住人才，将更能抓住发展机遇。

三、巴州区人才工作现状

(一) 人才引进成果

近年来，巴州区围绕重点领域、重点产业、重点行业、重点企业，紧盯靶向引才纳智，实现量和质同步提升。一是急需紧缺专业人才突出“引”。全区现有引进人才 **611** 人，其中博士研究生 **10** 人、硕士研究生 **94** 人、高级职称 **13** 人，位居全市各区县前列。去年，引进重点行业领军人才和博士研究生 **8** 名，紧缺专业人才 **58** 人。二是高层次人才突出“培”。全区累计培育高层次人才 **107** 人，其中享受国务院和省政府特殊津贴专家 **3** 人，国家级非物质文化传承人 **1** 人，省级层面入选“天府万人计划”“天府青城计划”分别为 **1** 人、**2** 人，获评市级首批“巴山优才千人培育工程” **22** 人，获评“全市优秀引进人才” **9** 人。三是企业人才着重“借”。聚焦企业发展人才需求，柔性引进食品加工、生物医药等领域高层次科技创新人才 **38** 名，引进省中医药科学院中药材研发团队、四川大学互联化工研究团队等创新创业团队 **5** 个。采取“政招企用”岗编分离为企业引进高层次人才 **4** 名，累计设置政招企用岗 **14** 个，“带编”为企引才。

(二) 人才培养体系

在职业技能人才培养方面，巴州区出台文旅康养、中医药

产业专项人才队伍建设方案，深化校地院地企地人才合作，搭建人才引进与培养、科技协同创新、产学研联合发展平台，加快智力成果转化，形成区域产业出成果、科技成果产业化的良好格局。一是搭建校地合作平台。累计与中国人民大学、川北医学院、四川理工大学等**28**所高校达成人才战略合作协议，与西华师大、四川建筑职业学院等高校共建实习实训基地**5**个，新增人才共育、项目共建平台**11**个，落地巴州的人才交流及科技服务项目**15**个，实施“憎水性聚合物水泥防水涂料的研究与应用示范”等产学研项目**5**个，转化成果**3**项。二是搭建创新孵化平台。依托正大防水、中药材产业园等企业和园区打造实用人才孵化平台**7**个，成功创建省级工程技术研究中心**1**家(琳宸科技)、省级众创空间**1**个(巴州区创新创业互助协会)，培育“大观梁星创天地”“巴中依农科技企业孵化器”等创业平台**4**个，孵化巴中双鑫生物科技有限公司、四川巴山妹子生态农业有限公司等**5**家优质创新企业，成功创建普瑞制药、正大防水、老廖家等院士(专家)工作站**4**个。三是搭建交流合作平台。深化与川东北毗邻县区人才交流发展，探索与建立人才共育机制，深化义巴东西部协作，与义乌商学院、义乌市委党校建立人才共育机制，开展电商人才、手工编织人才等实用技术人才培育**1500**余人次。创建区一小—重庆市江北区华新实验小学“校联体”、义乌北苑—巴州水宁卫生院“医共体”等创新联合体**8**个。

（三）人才使用机制

巴州区积极探索人才使用机制创新，为人才发挥作用搭建平台。坚持“用人所长、人尽其才”的用才标准，注重压担子、给位置，累计提拔重用引进人才 29 名，激发各类人才的创造活力和创新热情。一是坚持用人所长。秉承“公开、公正、公认、公心”的原则，坚持“用人所长、容人所短”的理念，鲜明“重视基层、重视一线”的导向，按照“德要配位、才要配位、绩要配位”的标准，坚持“以实绩论英雄、凭能力用干部”的原则，在信访、环保等重点领域倡导“毛遂自荐”“揭榜挂帅”，提拔重用优秀人才 114 名。二是实施先锋领航。创新“党建+人才”新模式，成立“人才之家”党支部，组建党员先锋队 5 支，定期围绕特色产业发展、乡村振兴、基层治理等重点工作开展一线练兵 42 场，示范引领全区 500 余名引进人才投身经济发展“主战场”。积极落实全市“人才下乡万里行”部署，实施“专家人才助力重点行业”行动，组建专家服务团队 10 个，累计推广新技术成果 32 个，解决技术难题 268 个。三是特设岗位练兵。组建重点项目、乡村振兴、城市建设、投资促进、督导督查等 5 个专班，选派 57 名优秀人才靶向推进区委政府决策部署和重点工作落地见效，让优秀人才在一线磨练意志、增长才干。

（四）人才服务保障

巴州区高度重视人才工作，把人才工作纳入“书记工程”，

区委书记亲自抓、带动抓，在组织统筹、规范管理、优化服务上下功夫，着力营造尊重人才、优待人才、用好人才的浓厚氛围，切实增强了人才的获得感和荣誉感。纵深推进“人岗不适”专项整治，在不增编、不加人的基础上，通过横向交流和内部轮岗实现专业人才“二次选岗”。持续推行引进人才由区委组织部单独考核制度，对年度考核优秀额外给予 1 个月基本工资奖励，及时把政治过硬、表现优异、能力突出的优秀人才作为提拔重用、职级晋升的对象。制订“巴州优才卡”实施办法，在政务服务、教育医疗、子女入学等方面给人才开辟“绿色通道”，**2019** 年以来，兑现落实各类专家人才津补贴 **480** 余万元，帮助解决高层次人才子女入学 **13** 起、争取特设岗位 **25** 个、入住人才公寓 **86** 人等急难愁盼问题 **150** 余件。定期开展座谈交流、走访慰问、交友联谊活动，促成 **10** 余对步入婚姻，解决青年人才后顾之忧。

四、巴州区建设人才创新集聚地面临的挑战

(一) 人才竞争压力大

在成渝地区双城经济圈建设等区域发展战略的推动下，周边城市纷纷加大人才争夺力度。成都、重庆等大城市凭借其优越的地理位置、发达的经济、优质的教育医疗资源以及丰富的就业机会，对人才具有强大的吸引力。相比之下，巴州区在城市规模、经济发展水平、公共服务等方面存在一定差距，在人才竞争中处于相对劣势地位。例如，与成都、重庆相比，巴州

区人均GDP较低，教育医疗资源投入占比也存在差距，在吸引高端科研人才和顶尖技术人才方面，巴州区面临着较大困难，许多优秀人才更倾向于选择大城市发展。

（二）产业对人才的吸附力不足

巴州区产业结构仍有待优化，传统产业占比较大，新兴产业发展相对滞后。传统产业大多处于产业链低端，技术含量低、附加值不高，对高素质人才的需求有限。而新兴产业由于规模较小、发展不成熟，尚未形成完善的产业生态，难以提供足够的就业岗位和良好的职业发展空间，对人才的吸引力不足。例如，在以特色农产品加工和文化旅游为代表的产业中，巴州区缺乏具有核心竞争力的龙头企业和完整的产业链条，导致难以吸引到高端的品牌策划、市场营销、产业管理等领域的人才，人才与产业之间未能形成良性互动，制约了人才创新集聚地的建设。

（三）人才发展环境有待优化

虽然巴州区在人才服务保障方面采取了一系列措施，但与发达地区相比，人才发展环境仍存在一定差距。在政策落实方面，部分人才政策在执行过程中存在不到位的情况，政策的实际效果未能充分显现。例如，一些人才反映安家补助、购房补贴等政策的申请流程繁琐，审批周期长，导致政策吸引力打了折扣。在创新创业环境方面，创业融资渠道相对狭窄，风险投

资、天使投资等资本市场发展滞后，企业创新研发投入不足，知识产权保护力度不够，影响了人才创新创业的积极性。

（四）人才结构不合理

从学历结构来看，巴州区高层次人才占比比较低，高学历人才的缺乏限制了区域创新能力的提升。从专业结构来看，与巴州区重点发展的现代农业、文旅康养、生物医药等产业相关的专业人才短缺，而一些传统专业人才相对过剩，人才专业结构与产业发展需求不匹配。例如，在文旅产业中，既懂旅游管理又具备文化创意能力的年轻专业人才需求缺口较大，而传统服务业人才则相对饱和。

五、巴州区加快建设人才创新集聚地的策略建议

（一）创新人才引进模式

深化“书记引才”工程，强化领导干部在人才引进中的主体责任，建立健全引才考核机制，将人才引进工作纳入领导干部绩效考核体系，提高领导干部对人才引进工作的重视程度。根据四川省在招才引智方面的经验，可借鉴其将人才引进指标与地方官员晋升挂钩的机制。拓展引才渠道，除了传统的高校招聘、人才市场招聘外，充分利用网络招聘平台、社交媒体等渠道，广泛发布人才需求信息，扩大引才覆盖面。创新引才方式，探索“飞地引才”“柔性引才”等模式。例如，借鉴上海张江科学城“飞地”模式，在重要城市设立“巴州人才飞地”或人才联络点，初期投入 200 万元，重点对接现代农业科技、

文旅创意、生物医药等领域的专家学者，探索建立成果在巴州转化应用的利益共享和人才激励机制，明确成果转化收益的分配比例。通过兼职顾问、项目合作、技术入股等方式，柔性引进国内外高层次人才和创新创业团队，突破地域限制，汇聚各方人才为巴州区发展服务。

（二）优化人才发展环境

完善人才政策体系，结合巴州区实际情况和人才需求，进一步优化人才公寓、安家补助、购房补贴等政策，提高政策的针对性和吸引力。例如，针对引进的优秀农业科研人才或文旅创意人才，可以提供科研启动经费或创业启动支持，并优化政策申请流程，建立一站式服务平台，提高政策落实效率。借鉴四川省绵阳市针对科技人才的“绿色通道”服务，推行人才政策直达快享。加强创新创业环境建设，加大对符合巴州区产业发展方向的创业融资支持力度，设立人才创新创业基金，引导社会资本参与人才创业投资。建议设立规模为 **3000** 万元的人才创新创业基金，其中政府引导资金 **1000** 万元，吸引社会资本 **2000** 万元，对符合条件的创业项目提供最高 **200** 万元的股权投资或债权融资支持，并建立明确的退出机制。提升城市综合环境，加大对特色小镇、乡村旅游目的地、文旅产业聚集区的基础设施建设投入，完善城市功能配套；丰富文化生活，举办各类文化活动，提升城市文化品位，为人才提供宜居宜业的良好环境。

（三）强化人才与产业融合发展

围绕巴州区特色农业、文化旅游、生态康养、生物医药等重点产业发展需求，制定针对性的人才发展规划，明确产业人才需求数量、结构和层次。例如，针对现代农业产业，计划在未来三年内引进 300 名高素质的农业技术研发、品牌营销、乡村旅游规划等人才。加强产业人才培养，鼓励企业与高校、职业院校合作，建立产业人才培养基地，开展订单式培养、现代学徒制等人才培养模式，为产业发展精准输送专业人才。例如，与四川职业技术学院、四川农业大学等合作，为特色农产品加工企业开展现代学徒制培训，培养合格的生产和技术工人。推动人才引领产业创新发展，支持人才开展产业关键技术研发和科技成果转化，对在产业创新中取得突出成绩的人才和团队给予奖励。例如，设立产业创新奖，对在特色农业领域研发出具有自主知识产权的核心技术或带领企业成功开发出知名农产品品牌的团队给予重奖，奖金最高可达 100 万元，促进人才与产业深度融合，以产业发展吸引人才集聚，以人才创新推动产业升级。

（四）完善人才培养与开发体系

加大教育投入，优化教育资源配置，提高基础教育质量，为人才培养奠定坚实基础。加强职业教育和高等教育与产业的对接，根据产业发展需求调整专业设置，加强实践教学环节，培养适应产业发展的应用型人才。例如，根据现代农业产业发

展需求，鼓励四川职业技术学院、四川农业大学等高校增设相关专业（如智慧农业、乡村旅游管理、食品质量与安全等），并加大实践教学投入。建立健全人才继续教育体系，鼓励人才参加各类培训和学术交流活动，提升人才的专业素养和创新能力。例如，设立人才继续教育专项资金，每年拨付 500 万元，对参加国内外高水平培训和学术会议的人才给予一定补贴，最高可达 1 万元。

（五）加强人才服务与管理

建立健全人才服务机制，完善人才服务中心功能，为人才提供全方位、个性化的服务。借鉴陕西汉中市“一站式”人才服务中心模式，整合现有服务资源，提供高效便捷的服务，例如为引进人才提供子女入学、配偶就业、医疗保健等方面的协调服务。加强人才信息管理，建立人才信息数据库，对人才的基本信息、专业技能、科研成果等进行动态管理，为人才合理配置和使用提供依据。优化人才评价机制，建立以创新能力、业绩贡献为导向的人才评价体系，克服唯学历、唯资历、唯论文的倾向，对不同类型、不同层次的人才进行科学评价，激发人才的积极性和创造性。加强人才激励机制建设，除了物质奖励外，注重给予人才精神激励，如表彰优秀人才、授予荣誉称号等，增强人才的成就感和归属感。