

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	巴中加快建设人才创新集聚地建设研究							
结项成果名称	调研报告							
是否变更	B、否		变更的内容					
原计划成果形式			现成果形式					
原计划完成时间	年 月 日		实际完成时间		年 月 日			
项目负责人及参与人员变更情况								
原 负 责 人	姓 名		性 别		民 族		出生日期	年 月
	所在单位			行政职务			专业职务	
	通讯地址				联系电话			
现 负 责 人	姓 名		性 别		民 族		出生日期	年 月
	所在单位			行政职务			专业职务	
	通讯地址				联系电话			
原 参 与 人 员	姓 名	单 位		职 称		联系电话		

现 参 与 人 员	姓 名	单 位	职 称	联系电话

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

巴中加快建设人才创新集聚地研究

在新时代高质量发展背景下，人才作为第一资源的战略地位日益凸显。党的二十大报告明确提出“深入实施人才强国战略”，将人才工作提升至前所未有的战略高度。巴中市作为川陕革命老区核心城市和秦巴山区中心城市，正处于转型升级的关键时期，加快建设人才创新集聚地，既是贯彻落实中央决策部署的政治要求，更是推动老区振兴发展的现实需要。本研究立足巴中实际，系统分析人才集聚的现状问题，探索具有老区特色的人才发展路径，为巴中实现后发赶超提供人才支撑和智力保障。

一、政策引领初显成效，人才集聚态势渐成

（一）人才政策体系逐步完善

近年来，巴中市围绕人才“引、育、用、留”等关键环节，先后出台了《关于深化人才发展体制机制改革促进全面改革创新驱动转型发展的实施意见》《巴中市“巴山优才计划”实施办法》《巴中市引进高层次人才和急需紧缺专业人才办法》等一系列政策文件，初步构建起了具有巴中特色的人才政策体系。同时，为确保政策落地见效，各地各部门积极制定配套实施细则，加强政策宣传解读，提高政策知晓度和覆盖面，为人才创新创业提供了有力政策保障。

（二）人才队伍规模不断壮大

通过实施“书记引才工程”“高校院所行”等系列引才活动，巴中市积极面向国内外招揽各类优秀人才。2024年，市县领导带头引进国家二级教授邱士安等创新创业团队**44**个、管理和技术类人才**700**余名；全市新增高级工及以上人才**514**人，新增技能人才**1.07**万人。此外，巴中市还注重本土人才培养，通过开展各类培训、实施人才项目等方式，不断提升本土人才素质和能力，全市人才队伍规模持续壮大，结构不断优化。

（三）人才发展平台日益丰富

坚持把平台建设作为吸引人才、留住人才、用好人才的重要抓手，积极搭建各类人才发展平台。目前，巴中已建成国家级高新技术产业开发区**1**个、省级经济开发区**4**个，为产业人才集聚发展提供了重要载体。同时，巴中还积极推进科技创新平台建设，建成院士（专家）工作站、博士后科研工作站（创新实践基地）、省级工程技术研究中心等各类科技创新平台**50**余个，为人才开展科技创新活动创造了良好条件。此外，巴中市还通过举办各类创新创业大赛、学术交流活动等，为人才提供展示才华、交流合作的平台。

（四）人才服务保障持续优化

巴中始终坚持以人才需求为导向，不断优化人才服务保障机制，努力营造良好的人才发展环境。在住房保障方面，建设

人才公寓，为引进人才提供住房保障；在子女教育方面，建立人才子女入学绿色通道，优先安排人才子女入学；在医疗保障方面，为人才提供优质医疗服务，建立健康档案，定期组织体检；在金融支持方面，设立人才创新创业基金，为人才创新创业提供资金支持。此外，巴中还建立了领导干部联系服务人才制度，及时了解人才需求，帮助解决实际困难和问题，让人才安心工作、潜心科研、舒心生活。

二、体制机制尚存短板，引才留才瓶颈突出

（一）人才总量不足，结构不优

近年来，随着区域发展战略的深入推进，巴中经济社会发展取得了显著成就，但人才集聚水平与发达地区相比仍存在较大差距，人才总量仍然不足，特别是高层次、创新型和急需紧缺人才短缺。据统计数据显示，巴中市高层次人才占比不足**3%**，远低于全省平均水平。人才结构呈现“三多三少”特征：即初级人才多，高端人才少；传统产业人才多，新兴产业人才少；本地培养人才多，外来引进人才少，存在着产业人才与产业发展需求不匹配、专业技术人才分布不均衡、技能人才占比较低等问题。

（二）人才引进难度较大

城市综合竞争力不足，影响人才集聚效能。巴中在公共服务、城市环境、文化氛围等方面与发达城市存在明显差距，教

育、医疗资源相对匮乏，文化生活较为单调，对人才的吸引力较低。特别是对青年人才和高层次人才来说，城市品质和生活环境往往是重要的考量因素。人才引进方式不够灵活多样，影响人才招引成效。巴中招引人才以传统的招聘、招考等方式为主，对市场化引才手段运用不够充分，难以精准对接人才需求，人才引进效率有待提高。此外，在人才引进过程中，还存在着政策宣传不到位、服务不及时等问题，影响了人才来巴发展的积极性。同时，现有政策执行力度不够，部分优惠政策难以落地，影响了人才作用发挥的长期效应。

（三）人才培育体系不完善

目前，巴中市人才培育体系还不够完善，存在着培训内容针对性不强、培训方式单一、培训资源整合不够等问题。部分培训未能紧密结合产业发展需求和人才实际需要，导致培训效果不佳。在职业技能培训方面，由于培训设施设备落后、师资力量薄弱等原因，难以满足技能人才培养需求。此外，巴中市与高校、科研院所等合作不够紧密，缺乏有效的人才联合培养机制，限制了人才培育质量的提升。

（四）人才作用发挥不充分

人才政策体系不够完善，存在“重引进轻培养”的倾向。现有政策更多关注短期人才引进，而对人才长期发展的支持不足，尤其是部分用人单位对人才重视程度不够，未能为人才提

供充分的发展空间和平台，导致人才作用发挥不充分。创新平台建设滞后，缺少高层次人才发展空间。巴中缺乏高水平大学和科研院所，国家级重点实验室、工程技术研究中心等创新平台数量稀少，企业研发机构规模小、层次低，创新载体不足导致人才缺乏施展才华的平台，影响人才的创新积极性和职业发展空间。产学研合作机制不健全，人才培养与产业需求脱节。存在高校、科研院所与企业之间的合作渠道不畅现象，缺乏有效的产学研协同创新平台，科技成果转化率低，人才难以在创新链上实现价值。

（五）人才流失现象时有发生

受区位优势和经济劣势影响，由于经济发展水平相对较低、就业机会有限、职业发展空间受限等原因，巴中人才流动时有发生，呈现明显的“出多进少”现象，每年有大量本地培养的优秀人才流向成都、重庆等周边大城市，特别是一些优秀的年轻人才和高层次人才外流较为严重。这种人才流失现象不仅导致了人才资源的浪费，也严重制约了巴中创新驱动发展战略的实施和经济结构的优化升级，给巴中经济社会发展造成了一定影响。此外，部分企业由于经营困难、发展前景不佳等原因，也难以留住人才。

三、创新模式精准施策，优化生态提质增效

（一）强化政策引领，加大人才支持力度

强化政策引领是人才创新集聚的战略支点。当前区域人才竞争日趋激烈，巴中必须通过系统性政策创新，构建具有区域竞争力的人才政策体系，为各类人才创新创业提供强有力的制度保障。

一是完善人才政策体系，提升政策吸引力。结合巴中市经济社会发展需求和人才工作实际，制定更加开放、更具竞争力的人才政策，形成覆盖引进、培养、使用、激励全链条的政策体系。实施差异化引才策略，针对不同层次、不同类型人才执行精准支持政策。升级“巴山优才计划”，对顶尖人才实行“一人一策”定制化项目资金资助，对青年人才实施“雏鹰计划”，给予创业启动资金和住房补贴。借鉴苏州工业园区“金鸡湖人才计划”经验，建立人才政策动态升级机制，每年评估政策实施效果，及时优化调整。

二是加强政策宣传与落实。充分利用各类媒体平台，广泛宣传巴中市人才政策，提高政策知晓度和影响力。建立政策落实跟踪问效机制，加强对人才政策落实情况的监督检查，确保各项政策落到实处。同时，简化政策兑现流程，提高政策兑现效率，让人才切实享受到政策红利。

三是制定产业人才专项政策。围绕巴中市主导产业和新兴产业发展需求，制定产业人才专项政策。对符合产业发展方向的人才和项目，给予重点支持和扶持。例如，在低空经济、钠电、智算等新兴产业领域，设立产业人才发展专项资金，用于人才引进、培养、激励等方面，吸引更多产业人才集聚巴中。

（二）创新引才方式，拓宽人才引进渠道

借鉴发达地区经验，采取“不求所有，但求所用”的柔性引才策略，突破传统人才引进的“落户+全职”常规思维，构建多元化引才体系。一是推行柔性引才，突破地域限制的“共享人才”模式。发展“候鸟型”专家引进，与高校、科研院所合作，建立“周末工程师”“假期教授”等灵活聘用机制，鼓励高层次人才以兼职、顾问、项目合作等方式服务巴中。采用“飞地引才”模式，在成都、重庆等人才高地设立“巴中离岸创新中心”，吸引人才在飞地工作，成果落地巴中。实行“远程协作”机制，利用数字化手段，建立“云上实验室”“虚拟研发团队”，让外地专家在线参与巴中的科研和产业项目。二是强化市场化引才，构建“政府+企业+机构”协同机制。鼓励企业自主引才，设立“企业引才补贴”，对成功引进高层次人才的企业给予奖励，支持龙头企业设立“人才工作站”，直接对接国内外高端人才市场。推行猎头合作计划，与知名猎头机构签订战略合作协议，设立引才伯乐奖。探索“以投代引”模式，对带技术、带项目的高端人才团队直接进行股权投资，实现“引进一个团队，带动一个产业”。三是利用数字化引才，打造智慧引才生态。整合全市人才需求、政策、服务等信息，建设“巴中人才数据平台”，实现“一键匹配”，综合运用AI算法，精准推送岗位信息，提高引才效率。开展“云招聘”、直播带岗、VR企业展示等新型招

聘，借助成都“蓉漂人才云”、智联招聘、**BOSS**直聘等云上招才平台，邀请企业**HR**在线宣讲，扩大引才覆盖面。**四是实行产业引才，营造“人才链+产业链”融合生态。**绘制“产业人才地图”，围绕巴中市重点产业（如生物医药、电子信息、现代农业等），分析人才需求、用工缺口，制定“靶向引才”计划。推行“订单式培养”，与高校、科研院所合作开设定制化课程，实现定制化培养人才、定向输送人才。实施“以赛引才”，举办“巴中创新创业大赛”，吸引国内外优秀项目落地，同步引进核心团队。**五是实施乡情引才，激活百万乡友服务家乡资源。**全面摸排在外人才信息资源，构建巴中籍在外人才信息库，按行业、地域、专业等建立分类台账，实现与“巴中人才数据平台”数据互通，为百万乡友服务家乡提供便捷渠道。打造“乡情联络”服务机制，建立返乡创业“绿色通道”，完善配套支持政策，吸引巴中籍在外人才返乡创业就业，鼓励在外乡友带资金、带技术、带项目回故乡、建家乡。

（三）健全培育体系，提升人才综合素质

人才培育是创新集聚地建设的根基工程。当前，巴中市正处于转型升级的关键期，必须构建系统化、多层次的人才培养体系，为创新发展提供持续人才供给。**在基础教育层面，要着力夯实人才培养根基。**建议实施“青苗培育计划”，与成都、重庆优质教育资源建立结对帮扶机制。借鉴深圳“中小学科技创

新教育”模式，在义务教育阶段植入创新思维培养课程。同时，要深化职业教育改革，推行“校企双元育人”机制，建设一批高水平实训基地，培养适应产业需求的技能型人才。**在高等教育领域，要加快推进校地融合发展。**支持巴中职业学院优化学科专业设置，重点建设与巴中特色产业相匹配的学科专业。可参考宜宾市与电子科技大学合作模式，引进知名高校在巴设立产业研究院或特色学院。实施“订单式培养”“菜单式选学”项目，围绕重点产业需求，每年定向定额培养高质量专业技术人才。**在继续教育方面，要构建终身学习体系。**建立“巴中人才进修学院”，开发线上线下相结合的培训课程，重点实施企业家素质提升工程、专业技术人才知识更新工程、产业工人技能提升工程三大计划。借鉴苏州工业园区的经验，建立“学习—认证—晋升”贯通机制，激发人才持续学习动力。**要特别重视产教融合培养模式创新。**鼓励龙头企业牵头组建产教、产研融合联盟，建设**5—8**个高水平产教融合实训基地。推行“双导师制”培养模式，让企业技术骨干参与人才培养全过程。参考宁波职业技术学院现代学徒制经验，实现人才培养与产业需求无缝对接。

（四）优化发展环境，激发人才创新活力

当前区域人才竞争已从单纯的政策比拼转向发展环境的综合较量，巴中必须构建全方位、多层次的人才发展生态系统，

才能真正吸引人才、留住人才、用好人才。在政策环境优化方面，要建立更具竞争力的人才政策体系。建议出台《巴中市人才发展促进条例》，构建“1+N”人才政策框架。重点完善人才评价机制，破除“唯学历、唯论文、唯职称”倾向，建立以创新价值、能力贡献为导向的评价标准。可借鉴杭州人才分类认定办法，设立A—E五类人才评价体系，对高层次人才实行“一事一议”特殊支持政策。同时要简化政策兑现流程，建立“巴中人才服务”一站式平台，实现政策申报、评审、兑现全流程线上办理，确保各项人才政策落地见效。在创业环境营造方面，要打造全链条创新创业支持体系。建设“巴中人才创新创业园”，提供从苗圃、孵化到加速的全周期服务。设立人才创业基金，完善“创业资助+股权投资+信贷支持”的金融扶持链条。可学习深圳南山区的经验，建立创业失败容错机制，对符合条件的人才创业项目给予二次扶持。重点打造2—3个特色产业创新集群，如秦巴山区特色农业创新园、川东北数字经济产业园等，为人才创新创业提供产业支撑。在服务环境提升方面，要构建宜居宜业的人才服务体系。加快优化人才公寓和社区居住环境，完善“子女入学、配偶安置、医疗保障、父母养老”四位一体服务保障体系。借鉴成都“蓉漂计划”经验，建立人才服务专员制度，为高层次人才提供个性化服务。丰富人才文化生活，建设人才主题公园、人才书吧等休闲空间，定期

举办人才交流活动，提高城市宜居度，增强人才的归属感和认同感。**在创新文化培育方面，要营造鼓励创新、宽容失败的社会氛围。**设立“巴山人才日”，举办创新论坛、技能大赛等活动。建立创新成果展示平台，定期发布人才创新成果。参考武汉“黄鹤英才”计划，对取得重大创新突破的人才给予重奖。完善知识产权保护机制，建立快速维权通道，切实保障人才创新权益。**在区域协同方面，要主动融入成渝地区双城经济圈人才一体化发展。**推动人才评价互认、服务共享，参与构建区域人才大数据平台。与成都、重庆等地建立人才联合培养和使用机制，实现人才资源互补共享。借鉴长三角人才一体化发展经验，在资质互认、社保衔接等方面取得突破。

（五）强化人才管理，促进人才合理流动

强化人才管理是实现人才集聚的关键环节。要实现人才资源的最优配置和最大效用，必须建立科学规范、运行高效的人才管理体系，形成“引得来、用得好、留得住”的良性循环机制。**构建科学化的人才评价体系是强化管理的基础。**建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，破除“四唯”倾向。对基础研究人才实行代表作评价制度，对应用技术人员突出市场评价，对青年人才实施“长周期”评价。加强评价结果运用，将评价结果与人才的薪酬待遇、职务晋升、评先评优等挂钩，激励人才积极工作。同时建立动态调整机制，定

期评估人才使用效能，对表现突出的给予重点支持，对不适应发展需求的及时调整。**完善市场化的人才配置机制是促进合理利用的关键。**依托“巴中市人才发展集团”，打造“人才+科技+金融”生态链，运用市场化手段优化人才资源配置。建立重点产业人才需求清单制度，每季度发布人才供需报告，引导人才向重点产业、重点领域、基层一线流动。学习深圳人才集团运营模式，通过猎头服务、人才租赁等方式提高配置效率。推行“人才+项目”捆绑机制，在重大项目立项时同步制定人才配置方案，确保人岗相适、人尽其才。**创新灵活化的人才使用方式是激发活力的重要举措。**推行“揭榜挂帅”“赛马制”等新型用人机制，鼓励人才跨单位、跨领域协同创新。建立“人才共享中心”，推动高校、科研院所和企业间人才双向流动，尤其是对巴中籍在外优秀人才的动态使用。活化利用巴中“编制周转池”制度，对事业单位高层次人才实行“岗编分离”管理。同时完善柔性用才机制，鼓励人才在不同单位、不同地区之间兼职、挂职、开展项目合作等，促进人才合理流动。**健全系统化的人才激励机制是持续发展的保障。**构建物质激励与精神激励相结合的多元激励体系。完善科技成果转化收益分配机制，提高科研人员成果转化收益比例。设立“巴山英才奖”，对突出贡献人才给予重奖。建立人才荣誉制度，增强人才成就感和获得感。借鉴浙江省“人才创业险”做法，降低人才创新创业风

险。**建立精准化的人才服务体系是优化环境的基础。**建设“巴中人才服务”数字化平台，实现政策咨询、项目申报、生活服务“一网通办”。配备人才服务专员，为重点人才提供个性化服务。完善人才安居、子女教育、医疗保障等配套政策，解决后顾之忧。定期开展人才满意度调查，持续改进服务质量。**强化协同化的工作推进机制是政策落地的保证。**持续成立市委书记任组长的人才工作领导小组，建立部门协同机制，将人才工作纳入各级领导班子考核指标体系。建立人才工作督查制度，定期通报工作进展。同时加强人才工作队伍建设，提升专业化服务水平。

巴中建设人才创新集聚地，需充分发挥政策、产业、乡情等比较优势，构建“创新引才+健全培育+优化环境+管理人才”的特色模式，并通过突破性政策优化人才生态。未来，随着人才政策的迭代升级和市场化引才机制的完善，巴中有望成为川东北地区具有竞争力的人才高地，为革命老区振兴提供强劲智力支撑。