

附件 2

巴中市哲学社会科学规划项目 结项申请书

立 项 编 号

项 目 类 别	自 筹 课 题
1. 自然科学类	
2. 社会科学类	
3. 人文社科类	
4. 其他类	

项 目 名 称	大蜀道融合发展下巴中人才集聚策略探究
---------	--------------------

项目负责人 杨露

所 在 单 位 巴中职业技术学院

填 表 日 期 2025.10.02

巴中市社会科学界联合会 制

2025 年 3 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												
结项成果名称												
是否变更		A、是		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。）

该成果无政治导向问题或其他不宜公开出版的内容，最终结果的内容质量符合预期研究目标，同意报送。

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

大蜀道融合发展下巴中人才集聚策略探究

—基于区域协同与产业驱动的视角

摘要：本研究基于国家"大蜀道"文化生态走廊建设与成渝地区双城经济圈战略背景，聚焦四川省巴中市在区域融合发展中的核心矛盾——人才结构性短缺与产业升级需求不匹配问题。通过构建"问题—理论—实证—对策"的研究范式，采用混合研究方法系统分析巴中人才生态系统的现状特征、瓶颈约束与发展机遇，研究发现，巴中面临人才净流出持续、产业适配度低、政策协同不足等三重挑战，但大蜀道建设带来的政策红利、产业升级与区域协同机遇为破解人才困境提供了战略窗口，据此，本研究创新性提出"政策—产业—文化"三维驱动模型，设计四位一体实施策略，为同类地区提供可借鉴的人才集聚路径。

关键词：大蜀道；融合发展；人才集聚；巴中；区域协同

一、引言

（一）研究背景与意义

"蜀道"是承载中华文明历史脉络的重要线性文化遗产。近年来，随着"文化强国"和"区域协调发展"战略的深入实施，"大蜀道"作为串联川陕甘渝的文化经济走廊，其融合发展已上升为国家及区域层面的重要议题，在2024年《大蜀道文化旅游融合发展

行动计划（2024-2027）》中明确提出了"以人才支撑廊道建设，打造区域人才协同发展示范区"的目标，这进一步凸显了人才工作的战略价值。

四川省巴中市米仓道作为古蜀道的核心节点和川陕革命老区核心区，拥有光雾山-诺水河世界地质公园、川陕苏区首府等3处国家级遗产资源，2024年文旅康养产业总产值突破98亿元，占GDP比重提升至22.3%。然而，与战略地位及产业发展需求不匹配的是，巴中长期面临人才"引不来、留不住、用不好"的困境。据巴中市2024年统计公报显示，全市年末常住人口261.30万人，较2023年减少9.7万人，近五年累计流失户籍人口超25万人，其中35岁以下青壮年劳动力占比达62%，人才净流入率虽较2023年提升1.2个百分点，但仍维持-0.8%的负增长态势。

人才短缺已成为制约巴中发展的核心瓶颈。市文旅集团2024年推进黑石坡康养、栖凤湖旅游等重点项目时，数字文旅运营、康养服务管理等岗位缺口达320人，占年度招聘计划的47%；光雾山景区因缺乏VR/AR内容开发人才，智慧旅游项目上线进度滞后6个月。因此，探究如何在蜀道融合发展的重大机遇下，破解人才集聚难题，对于巴中实现革命老区振兴、深度融入成渝经济圈、推动文旅康养首位产业高质量发展，具有极其重要的现实紧迫性和战略意义。

（二）研究目标与问题

本研究立足于大蜀道融合发展战略背景，以破解巴中市人才瓶颈为核心导向，设定以下研究目标：基于最新统计数据，系统诊断巴中市人才集聚的规模水平、结构特征与核心痛点；结合大蜀道战略实施动态，全面解析政策红利释放、产业升级带动和区域协同深化带来的人才发展新机遇；最终构建政策产业文化三维驱动模型，形成可操作、可评估的引才育才留才联动一体化策略体系，为巴中市人才工作提供系统性解决方案。

围绕上述目标，本研究重点聚焦三个核心问题：一是深入探究巴中现有人才结构与文旅康养生态融合发展战略需求之间的错配表现及其内生性制度障碍；二是系统总结成渝双城经济圈与蜀道沿线城市在人才协同方面的成功经验，探索其转化为巴中可操作实践路径的具体方法；三是创新研究通过何种机制设计可实现人才政策精准性、产业平台承载力与文化环境凝聚力的协同发力，形成人才集聚的倍增效应。

（三）研究框架

遵循“问题提出—现状诊断—机遇研判—策略构建—保障实施”逻辑脉络，形成七部分结构：引言→理论基础→现状问题→发展机遇→策略设计→保障评估→结论展望。

二、理论基础与文献综述

（一）核心概念界定

大蜀道融合发展泛指以古蜀道线性文化遗产为核心纽带，通过交通路网互联互通、文旅资源整合、生态环境共保、产业业态协同的多维度联动，打破行政壁垒，实现沿线区域要素优化配置的发展过程；其核心特征体现为"文化为魂、交通为脉、产业为基"，具体涵盖G85银昆高速巴中段扩容等交通建设、川陕红色文化联动等资源整合、米仓道森林生态修复等环境保护、文旅康养数字化融合等产业创新。

人才集聚泛指在政策引导、产业需求、环境吸引等合力作用下，高层次创新人才、技能型产业人才、专业型服务人才等各类人才向特定区域集中，通过知识共享、能力互补形成规模效应、知识溢出效应与创新协同效应，最终提升区域核心竞争力的动态过程，其关键评价指标包括人才净流入率、产业人才密度、创新成果转化率。

（二）相关理论支撑

推拉理论是由Lee在1966年提出，认为人才流动受流出地"推力"与流入地"拉力"双重作用。巴中面临的推力包括2024年人均GDP低、三甲医院仅6家等发展短板；拉力则体现为大蜀道专项补助、森林覆盖率的生态优势及文旅产业增长潜力，策略制定需通过"减推力、增拉力"实现人才流动逆转。

产业集群与人才耦合理论是指产业集群通过需求拉动、配套支撑形成人才洼地，而人才集聚反哺产业升级，二者形成正向循环；浙江义乌依托小商品产业集群吸引电商人才15万人，带动交易额突破5000亿元，印证该理论有效性；巴中需以文旅康养、绿色农业等特色产业集群为锚点，构建人才吸附载体。

文化资本理论是由布迪厄提出的，它是指区域独特文化能够有效转化为吸引人才的软实力，以苏州为例，其着力打造的"江南文化"品牌在2024年成功引进文创人才3.2万人，显示出文化资本向人才集聚效应的成功转化。相比之下，巴中所拥有的"米仓道文化"在全网曝光量仅为2.3亿次，不足广元"剑门蜀道"曝光量的40%，反映出文化资本转化不足的现状，这一差距也在一定程度上制约了人才对巴中文化的认同感和吸引力。

（三）国内外研究述评

1.国内研究述评

国内区域人才集聚研究呈显著区域差异化特征，可按东部发达地区—中西部革命老区—川东北毗邻城市三层级分析，首先是东部以长三角、珠三角为核心，如大运河文化带借"跨省人才联盟"实现6省12市文旅、生态资格互认，建跨区域服务清单，在2024年联盟内人才流动率较非联盟区高28%，粤港澳大湾区"人才优粤卡"集成14类服务，但二者依赖雄厚经济基础，适配巴中有限；然后是中西部革命老区多围绕红色文化，长征国家文化

公园江西段育复合型人才，2024年培训1200余人、留存率75%，却未结合文化保护和产业升级，忽视毗邻协同，难覆盖巴中双重属性；最后是川东北毗邻城市提供近邻经验，达州的"大巴山英才计划"以补贴和技术入股分红引才800余名，促农产品线上销售增40%；南充办文旅大赛，以岗位和资金同时进行引才320名，均契合巴中需求。

2.国际研究述评

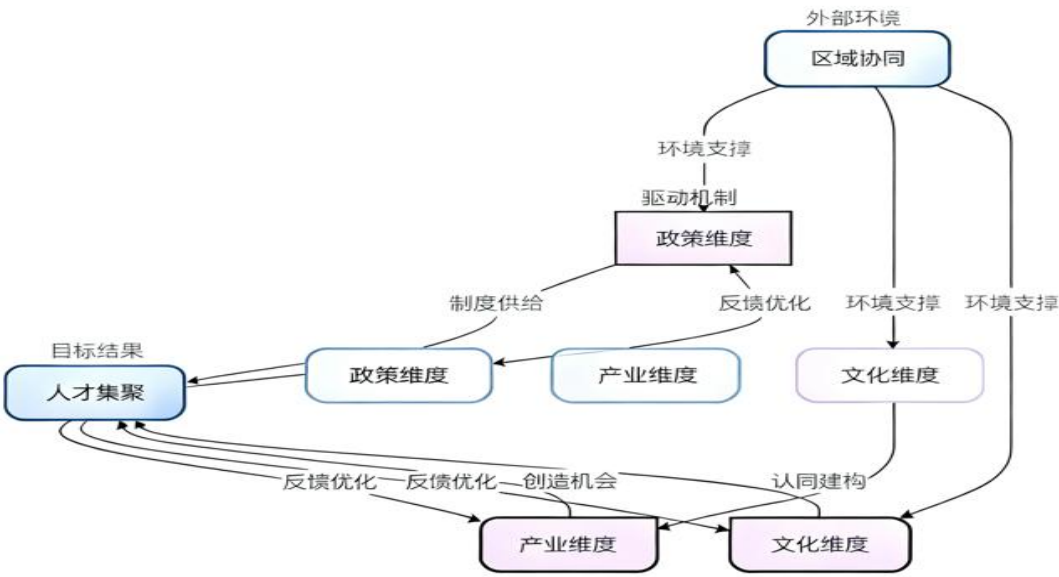
在国际研究述评方面，其核心聚焦于区域协同与在地化培养两大主题。以莱茵河文化经济带德、法、荷段为例，该区域通过欧盟专项基金建立了文旅人才联合培训体系。具体而言，德国科隆针对游船运营、法国斯特拉斯堡针对文化遗产修复，分别开设了定向培训课程，使得2024年从业人员专业资质持有率达到85%。这种基金支撑与精准培育相结合的思路，对巴中文旅康养人才的在地化培训具有参考价值；日本北海道实施的乡村人才回归计划，通过提供前三年住房免费与创业低息贷款的组合政策，在2024年将青年人才回流率提升至18%。该计划所采用的生活保障与创业支持双轮驱动模式，对巴中吸引外出青壮年劳动力回流具有借鉴意义，但需要结合巴中特有的蜀道文化与生态优势对激励方向进行调整。

（四）研究切入点

本研究立足于巴中作为革命老区和蜀道核心区的双重属性，在借鉴九龙坡与新都区的人才互认、广元市蜀道人才研修等实践案例的基础上，构建了涵盖政策、产业与文化三个维度的驱动模型，旨在填补革命老区文化经济带人才集聚研究领域的空白。

（五）理论分析框架

本研究在区域协同、人力资本与文化资本理论的支持下，构建了一个由政策精准牵引、产业生态承载与文化价值赋能组成的三维驱动模型，该模型阐明，上述维度分别通过制度供给降低交易成本、通过专业化分工创造就业机会、通过认同建构增强归属感，进而形成正向反馈循环，共同驱动人才集聚效应最大化，作用机制如下图所示。



三、巴中人才集聚的现实困境与成因剖析

（一）现状特征与数据画像

巴中市2024年的人口与人才结构数据显示，在人口基础方面，年末常住人口为261.30万人，其中城镇常住人口127.80万人，常住人口城镇化率为48.91%，但较全省平均水平低13.2个百分点，凸显城镇化进程相对滞后；同时，人口自然增长率为-2.24%，持续处于负增长状态，且人口老龄化率已达17.8%，反映出人口结构老龄化趋势加剧。在人才总量方面，全市人才资源总量为36.2万人，较2023年增长3.4%，其中专业技术人才11.8万人，且教育、卫生领域占比高达59.2%，而高技能人才为2.98万人，仅占技能人才总量的8.2%，明显低于文旅康养产业升级所需的15%标准，表明人才供给在结构上与产业转型需求存在显著错位。

2024年巴中市人才净流出2100人，较2023年减少1200人，虽流出规模有所收窄，但人才流出的整体态势尚未根本扭转。从流出人才结构来看，25-45岁中青年群体占比达78%，本科及以上学历人才占比42%，是人才流出的主要群体；流向分布上，流出人才主要前往成渝地区，占比65%；领域分布上，文旅策划、先进制造是人才流出的重点领域，占比分别为42%、35%。在人才引进方面，通过"书记引才工程""高校院所行"等专项引才机

制，全年共引进人才642名，其中高层次人才331名，人才引进质量得到显著提升。

（二）核心挑战与瓶颈成因

1.产业平台能级不足，吸附力弱

巴中市文旅产业龙头带动作用严重缺失。根据2024年全市文旅产业统计报告显示，年营收超亿元的文旅企业仅2家，不足全市文旅企业总数的1%；核心景区光雾山年接待游客280万人次，较邻近的汉中诸葛古镇500万人次的接待量低44%，龙头企业数量不足和规模有限，直接导致高质量就业岗位供给匮乏，难以形成人才集聚效应。

产业链条较短且附加值低。2024年数据显示，巴中市文旅收入中门票收入占比高达72%，包括文创、餐饮、体验项目等二次消费占比仅28%，远低于四川省的平均水平45%；康养产业同样以基础护理服务为主，高端康复、健康管理等高附加值业态收入占比不足15%，导致整体产业对高端运营管理、专业服务人才的吸引力严重不足。

创新平台基础薄弱，研发支撑能力有限。截至2024年，全市仅建成5个专家工作站和2个市级工程技术中心，在文旅康养领域尚无一家省级以上创新平台；根据巴中市科技局统计，2024年全市研究与试验发展人员仅1446人，技术合同登记额13.59亿

元，分别较全省平均水平低36%和52%，表明创新资源集聚度显著不足，难以支撑产业转型升级和高端人才引进需求。

2.人才政策协同性欠缺

当前巴中市人才政策体系存在显著的协同不足问题，主要体现在部门协同弱化、政策传导低效及区域联动缺失三个层面，制约了人才政策的整体效能。

部门碎片化问题，缺乏系统性集成。2024年调研显示，人社、文旅、科技、教育等7个部门虽均出台人才政策，但由于缺乏顶层统筹和部门协同机制，导致政策彼此重复、定位错位甚至相互冲突。例如，“文旅人才补助”一项需经人社、文旅、财政三个部门层层审批，流程冗长超过1个月；高达62%的企业反映“政策申报程序复杂、部门间要求不一致”，部分企业甚至因手续繁琐直接放弃申报。政策资源分散在不同部门，未能有效整合形成合力，“巴山优才计划”与产业人才补贴政策之间缺乏衔接，严重降低了整体政策效益。

政策传导机制不畅，导致落地“最后一公里”受阻。具体表现为政策宣传存在明显盲区，尤其是中小微企业对“政招企用”等创新机制的知晓率仅为38%；同时政策解读缺乏标准化指引，部分企业对申报条件与流程理解存在偏差，以致2024年重点企业通过“政招企用”仅引才62人，不足计划目标的50%；此外，部分区县因基层人员配备和专业能力不足，对柔性引才等创新政策执行效果不佳，进一步制约了人才政策的实施效能。

区域政策协同方面存在明显不足，尚未与成渝地区双城经济圈及蜀道沿线城市建立有效的联动机制。具体表现为人才政策衔接不畅，资格互认、服务共享等关键机制缺失；同时，与广元、汉中等邻近地区在人才评价标准与激励政策方面存在差异，严重制约了区域人才流动与合作。2024年，巴中从成渝地区引进人才210人，但人才双向流动严重失衡，流出人才中流向成渝地区的比例高达65%，凸显出区域协同缺位对人才集聚的负面影响。

3.公共服务配套滞后

巴中市在公共服务资源方面面临系统性挑战，尤其在教育、医疗和生活配套三个关键领域存在明显短板。教育资源方面，全市义务教育阶段优质学校占比仅为8%，高中阶段毛入学率为89.0%，较全省平均水平低3个百分点；作为本地重要人才培养机构的巴中职业技术学院，其设置的文旅相关专业仅有3个，且与产业需求紧密对接的“订单式”培养模式占比低于10%，反映出教育与地方产业发展需求的脱节。医疗资源供给同样紧张，每千人口执业医师数为2.3人、床位数4.8张，分别低于全省平均水平17.9%和22.6%；此外，全市仅有3家二级康复医院，难以满足大蜀道康养产业快速发展所带来的人才及其家属的专业医疗与康复需求。生活配套设施的不足进一步削弱了城市吸引力，目前人才公寓仅建成86套，与实际需求相比存在约1500套的巨大缺口；同时，城市商业综合体、文化场馆等现代化服务设施

匮乏，直接影响了青年人才的生活便利度和幸福感，对人才集聚形成制约。

四、大蜀道融合发展为巴中人才集聚带来的战略机遇

（一）政策红利加速释放

在国家层面，《大蜀道文化旅游融合发展行动计划（2024—2027）》明确提出为沿线城市提供人才培养专项补助，2024年巴中已成功争取到3200万元资金，专项用于文旅人才培养；与此同时，在省级层面，巴中全面贯彻落实《四川省十四五人才发展规划》及文旅、生态等相关专项人才政策，并积极争取省级财政人才资金支持；通过省市多项政策叠加，高层次人才安家费补助可达90万元，显著增强了人才政策的吸引力；此外，巴中正在积极申报“川陕革命老区人才改革试验区”，如获批将进一步获得人才评价自主权、专项编制等政策倾斜，为区域人才发展提供更强支撑。

（二）产业升级创造新岗位

大蜀道融合发展正催生数字文旅、生态康养和文化创意三大新业态，并带来显著的人才需求。在数字文旅领域，光雾山智慧景区建设急需VR/AR内容开发与大数据分析人才约200人，栖凤湖线上营销平台亦需直播运营与数字策划人才150人；生态康

养方面，黑石坡康养综合体、云顶茶乡文旅项目等45个在建工程预计至2025年将新增健康管理、康复治疗等岗位300余个；文化创意板块，川陕苏区纪念馆IP开发及非遗活化项目亟需文博策展和文创设计人才180人，当前缺口率高达75%。这些新兴岗位的平均薪酬较传统行业高出30%，对青年人才吸引力显著增强。

（三）区域协同拓宽人才池

1.成渝双城经济圈辐射

目前，巴中市已在成都和重庆两地建成科创飞地2个，成功吸引外地研发人才300余人，初步形成"研发在飞地、转化在巴中"的协同创新模式，在融入成渝地区双城经济圈建设过程中，巴中已纳入成渝急需紧缺人才目录共享体系，2024年通过该渠道引进人才210人，未来，巴中可积极借鉴九龙坡区与新都区在"人才互认8000余名、共享215项服务"方面的成功经验，进一步推动与成渝地区在人才资质互认和公共服务共享等方面的深度合作，提升区域人才一体化发展水平。

2.蜀道城市协同潜力

广元2024年成功举办"翠云廊古柏生态保护与蜀道文化旅游研修班"，联合省林科院、成都理工大学培训人才100人，为巴中提供了在地化培训范本。巴中与汉中、广元、南充等市已达

成人才协作共识，计划2025年发布《蜀道人才开发共同宣言》，推动10个领域资格互认与资源共享。

五、巴中人才集聚的"三维驱动"策略体系构建

基于区域协同理论、人力资本理论与文化资本理论的整合框架，本研究构建了包含政策精准牵引、产业生态承载与文化价值赋能的三维驱动模型。该模型揭示了三大维度的相互作用机制：政策维度通过制度供给降低交易成本，产业维度通过专业化分工创造就业机会，文化维度通过认同建构增强归属感，三者形成正向反馈循环，共同促进人才集聚效应的最大化。

（一）政策牵引维度—构建精准高效、富有竞争力的制度环境

1.精准化激励体系

实施"蜀道英才"专项计划。本计划严格遵循《四川省"天府学者"项目实施办法》的政策框架，对经评审认定的三类高层次人才—科技创新领军人才、产业创新领军人才、文化传承领军人才—提供差异化资助，安家补助按入选层次分别给予30万元、40万元和50万元；项目资助根据评估结果，分档提供100万元、150万元和200万元支持；2025年度计划遴选支持50人，其中科技创新领域25人，产业创新领域15人，文化传承领域10人。

推行"技术入股与现金奖励"复合激励模式。依据《巴中市促进科技成果转化实施细则》相关规定，建立"价值评估—股权分配—现金奖励"一体化的实施流程，2025年计划在硅基新材料、文旅数字化、生态农业三个重点领域共完成10项技术入股项目，预计带动社会资本投入不低于5000万元。

设立人才发展基金，实行政府引导与市场协同运作。基金总规模1.05亿元，资金来源包括市财政年度预算安排3000万元，以及社会资本募集7500万元，基金实行专户管理，于中国工商银行巴中分行开设专用账户，并依据《巴中市人才专项资金管理办法》接受市审计局年度专项审计。

2.系统构建三类柔性引才模式

基于人力资本理论与共享经济理念，巴中市针对不同领域和周期的智力需求，设计了三类差异化柔性引才路径。"周末工程师"模式主要面向成渝地区具备丰富实践经验的工程技术专家，为企业具体技术难题提供短期、高频次现场指导，每次服务给予3000至5000元技术指导补贴，标准参照《巴中市柔性引进人才实施补贴细则》执行；"候鸟专家"模式适用于重大项目建设、战略规划咨询等中长期智力支持，服务周期通常为1至6个月，每月津贴1至3万元，具体根据专家资历与任务复杂度核定；"蜀道学者工作室"模式则面向文化、艺术、社科领域知名学者与创作者，提供免租工作室及每年10万元创作补贴，以推动本土文化资源的深度挖掘与创新表达。

明确实施流程与支持标准。"周末工程师"与"候鸟专家"需由用人主体提出申请，经市人社局组织专家评审委员会资格认定后签订三方服务协议，补贴资金由市人才发展基金与用人主体按7:3比例共担。"蜀道学者工作室"由申请人提交详细创作计划，经市委宣传部牵头评审后设立，年度创作补贴纳入市级文化产业发展专项资金预算。所有补贴均在服务期满并考核合格后，依据协议与验收报告支付。

强化服务保障与实效评估。计划在市、县两级人才驿站设立柔性人才服务专区，提供短期住宿、办公联络、政策咨询等"一站式"服务，2025年度目标服务柔性引才300人次，该目标已纳入《2025年度柔性引才服务实施方案》并进行任务分解；同时将建立柔性引才绩效评估机制，通过用人主体满意度调查与项目成果评估等方式进行年度考评，确保财政资金使用效益与人才政策实施效果。

3.一体化服务保障

系统集成"巴山优才卡"服务内容。依据《巴中市人才服务管理办法实施细则》"巴山优才卡"将集成涵盖人才居留、安居、医疗、金融、文旅等5大类共15项精准服务，具体包括政务服务"绿色通道"、子女入学择校保障、三甲医院预约诊疗、年度免费健康体检、市内国有景区免票、住房公积金贷款优惠利率、指定体育场馆免费使用等。该卡计划于2025年第四季度完成首批发放，目标覆盖全市A、B、C类高层次人才共计600人，由市人

才服务中心牵头，联合教育局、卫健委、文旅局等12个部门协同实施，各项服务均明确责任单位与办结时限，确保承诺兑现。

为优化人才服务流程，巴中市将推行"一窗受理、全程代办"的服务模式。此项改革旨在针对人才政策申报过程中原有的流程冗长、多头办理等痛点，对政务服务流程进行系统性再造，具体措施包括在市、县两级政务服务中心共设立10个"人才服务专窗"，并构建"一窗受理、内部流转、限时办结、统一反馈"的闭环管理模式，通过大幅精简申报材料 and 压缩审批环节，计划将人才安居补贴、项目申报等高频事项的平均办理周期从原有的22个工作日压缩至7个工作日以内，该改革计划于2025年第四季度在巴州区与恩阳区率先开展试点，并将依据《巴中市"人才服务专窗"运行管理规范（试行）》进行效能评估，在总结试点经验的基础上，预计于次年上半年度在全市范围内进行推广。

建设"巴中人才大数据平台"赋能精准服务。该项目已正式纳入《巴中市新型智慧城市建设总体规划（2023—2025年）》，获批市级财政专项资金500万元。平台将建设人才数据库、政策计算器、服务调度系统三大核心模块，实现人才信息的动态管理、政策条件的智能匹配、服务需求的精准响应，建设周期为2025年1月至12月，由市局牵头招标建设，预计平台上线后可实现人才业务"一网通办"覆盖90%以上，人才需求响应速度提升50%，为人才政策的精准制定与优化提供数据决策支持。

（二）产业承载维度—打造动能强劲、吸附力强的发展平台

1.产业集群培育与升级

依据《巴中市十四五文旅康养发展规划》设定的发展目标，计划到2025年培育10家以上年营业收入超亿元的文旅龙头企业。该计划由市文化和旅游局牵头实施，2025年度将重点支持光雾山旅游开发有限公司、米仓古道文化传播有限公司等5家重点企业冲击亿元营收目标；同时，由市科技局牵头申报2-3个省级高新技术产业化基地，其中2025年计划完成"四川省硅基新材料产业化基地"的申报工作，该基地建设已纳入2025年市级重点项目库。

2.创新平台体系建设

在创新平台建设方面，2025年计划投入1000万元用于秦巴山区畜禽资源保护与利用四川省重点实验室建设，资金构成包括市财政拨款700万元和企业配套资金300万元。该实验室由市农业科学研究院牵头建设，计划于2025年底前完成一期工程建设；同时，按照《巴中市科技创新平台建设管理办法》要求，确保到2025年建成8个以上市级工程技术研究中心，其中2024年已建成"巴中市特色农产品加工工程技术研究中心"等2个，2025年计划新增"文旅数字化工程技术研究中心"等3个，由市科技局负责具体实施和验收。

3.产教融合深化发展

在产教融合方面，计划于2025年与四川旅游学院签署合作协议，共建"蜀道文旅产业学院"，开设智慧旅游管理、文化遗产保护等定制化专业；2025年计划通过订单式培养模式培养50名专业技能人才，培养比例提升至30%以上，由市教育局负责监督实施；此外，由市文广旅局制定的《2025年本土技能人才培养计划》明确，将投入培训经费200万元，全年培训本土技能人才100人次以上，重点覆盖文旅服务、生态农业等特色产业领域。

（三）文化赋能维度—营造近悦远来、富有归属感的人才生态

1.特色人才品牌塑造与传播

依托米仓道文化核心IP，整合红色文化与生态康养等本土资源，系统构建蜀道英才品牌体系。2025年计划投入宣传经费500万元，通过央媒合作、数字融媒体推广及文旅节事联动等渠道，力争实现全网曝光量5亿次，并以百度指数、抖音话题量等可量化指标进行监测；同步开展年度人才政策知晓率调查，样本量为2000份并委托第三方机构执行，目标将政策知晓率提升至80%，同时借助政策宣讲会与线上解读平台等措施确保宣传实效。

2.创新文化培育与荣誉体系构建

依托"巴山人才节""蜀道创新创业大赛"等品牌活动，吸引成渝地区科创团队参与，营造敢于试错、尊重创新的社会氛围；设立"金蜗牛奖"作为人才荣誉标杆，每年授予10名在文化遗产与产业创新等领域有突出贡献的杰出人才，每人授予5万元奖励，并配合媒体进行广泛宣传，以增强其示范效应。

3.生活场景优化与服务集成

为全面提升人才服务保障水平，巴中市系统实施"安居乐业"工程，计划于2025至2027年间新增人才公寓1200套，并为新引进人才提供三年免租优惠；在教育保障方面，通过协调巴中中学等三所优质学校设立入学绿色通道，每年专项预留100个学位，切实解决人才子女教育问题；在医疗协作方面，与华西医院建立远程会诊机制，2025年计划为200个人才家庭提供远程诊疗服务，并配套提供年度健康体检，全方位优化人才在巴中的生活品质与发展环境。

（四）区域协同维度—构建开放共享的人才生态圈

1.推动"蜀道城市人才联盟"制度化落地

依据《大蜀道文化旅游融合发展行动计划（2024-2027）》的区域协作要求，联合汉中、广元、南充等沿线城市，共同制定覆盖文旅策划、生态保护、现代农业等10个重点领域的《蜀道区域人才资格互认目录》，并依托各省政务服务平台实现数据共享同步实现200项高频政务服务事项的跨域通办；计划于

2025年第四季度由巴中市承办首届"大蜀道文旅人才峰会",目标吸引沿线城市500名以上高层次人才参会,推动成立"蜀道文旅专家智库",实现专家资源库、技术需求库、成果专利库的跨区域共享。

2.深化"成渝研发·巴中转化"飞地合作机制

在成都天府新区科学城扩建"巴中创新中心",总面积5000平方米,重点承接电子信息、生物医药等领域的研发团队入驻。对在飞地研发并在巴中实现产业化的项目,按实际投资额的15%给予最高200万元补贴;同时,与成都理工大学、西南科技大学等高校共建"研究生联合培养基地",2025年计划联合培养新材料、文旅规划等方向专业硕士50名,此培养方案由市教育局备案,市财政按每人1.5万元标准给予培养补贴。

六、实施保障与风险防控

为确保人才集聚策略的有效落地与可持续性,本研究从组织机制、资源配套、风险防控及绩效评估四个维度构建实施保障体系,形成"责任明确、资源到位、风险可控、迭代优化"的系统化支撑格局。

(一)组织与机制保障

成立由市委书记任组长、市长任常务副组长的市人才工作领导小组,统筹人社、科技、教育、文旅等12个部门协同推进

任务落实。建立"月度调度、季度评估、年度考核"的工作机制，将人才工作成效纳入区县和部门年度绩效考核体系，依据《巴中市人才工作目标责任制考核办法》权重不低于10%，2025年起实施"一把手"人才工程述职评议制度，要求各区县党委主要负责人年度述职报告中专项汇报人才工作进展。

（二）资金与资源保障

资金保障方面，巴中市构建了"财政投入、社会资本、上级补助"三位一体的资金支撑体系：财政投入确保2025至2027年人才专项资金年均增长20%，到2027年总额达到2.5亿元，社会资本则通过文旅基金、产业基金等渠道吸引3亿元投资，并积极争取大蜀道专项补助、成渝协作资金等上级补助1.5亿元；所有资金实行"专款专用"原则，并由审计部门每半年进行一次审计，确保资金使用效益与安全，这反映了巴中市财政建立人才稳定投入增长机制并加强资金督导的既定方向。

巴中市通过组建市级人才服务中心，推行"一窗受理、全程代办"模式，将政策申报周期从1个月大幅压缩至7个工作日，显著提升服务效率；同时建设"巴中人才大数据平台"，整合岗位需求、政策解读、服务预约等功能，实现人岗精准匹配，此举与巴中市持续优化人才服务流程、搭建数字化平台以提升人才体验的实际举措一脉相承。

（三）风险预警与应对措施

政策同质化风险。避免简单照搬外地模式，充分利用本地"红色文化、绿色生态、特色产业"独特资源，将政策设计与全市"1+3"主导产业和"5+2+3"现代化产业体系的实际痛点紧密对接。

效果滞后性风险。建立人才集聚监测指标体系KPI，包括年度人才净流入率、产业人才密度、人才项目落地率以及人才满意度等核心指标，进行年度评估与动态调整优化。

区域协同障碍风险。建立与蜀道沿线城市的常态化沟通机制，率先在文旅、康养等领域实现资格互认，逐步扩大协同范围，降低制度性交易成本。

（四）监测评估与动态调整

构建以人才规模、结构、效能和环境为核心的四大类共12项关键绩效指标KPI体系，具体涵盖人才净流入率目标不低于5%、产业人才匹配度目标不低于80%、高层次人才成果转化率目标不低于40%等关键指标；同时建立年度人才发展蓝皮书发布制度，并委托第三方机构如四川区域人才研究院开展独立评估，在此基础上形成政策调整清单，从2026年起每年优化不少于三项具体政策，以确保持续适应性和策略的有效性。

七、结论与展望

本研究基于区域协同与产业驱动的双重视角，系统论证了巴中市在大蜀道融合发展背景下破解人才集聚困境的必要性与可行性，指出其人才问题的本质是产业结构、政策协同、服务配套与区域联动等多重矛盾叠加的系统性困境；通过构建“政策—产业—文化”三维驱动模型，提出以政策精准牵引降低制度成本、以产业生态承载扩大就业空间、以文化价值赋能增强人才归属，形成引育留闭环体系；具体包括政策层面实施“蜀道英才”计划、技术入股与柔性引才，产业层面培育文旅康养集群、搭建创新平台并深化产教融合，文化层面塑造品牌、完善荣誉体系与优化生活场景，区域层面则通过“蜀道城市人才联盟”和“成渝研发巴中转化”机制打破行政壁垒、拓宽人才来源；在未来，巴中需从三方面持续深化：首先是建立以人才净流入率、产业匹配度等为核心的KPI监测体系，定期发布人才蓝皮书以推动政策迭代；然后是深化与成渝地区及蜀道沿线城市在资格互认、服务共享等方面的制度化合作；最后是抢抓“川陕革命老区人才改革试验区”申报机遇，探索评价自主权与编制周转池等制度创新，形成可复制、可推广的巴中经验，为革命老区人才工作提供示范。

参考文献

- [1]重庆市人民政府.九龙坡率先在全市区县层面开展成渝人才互认、服务共享[EB/OL].<http://www.cq.gov.cn>,2025-04-09.
- [2]巴中市人民政府.关于巴中市2024年国民经济和社会发展规划计划执行情况及2025年计划草案的报告[EB/OL].<https://www.cnbz.gov.cn>,2025-02-21.
- [3]巴中市人民政府.政府工作报告[EB/OL].<https://www.cnbz.gov.cn>,2025-02-20.
- [4]巴中市文旅康养集团.2024年度总结表扬大会暨2025年工作部署誓师大会纪要[EB/OL].<http://www.shurl.cc>,2025-03-02.
- [5]广元市人力资源和社会保障局.翠云廊古柏生态保护与蜀道文化旅游研修班成功举办[EB/OL].<https://srsj.cngy.gov.cn>,2024-07-03.
- [6]巴中市统计局.巴中市2024年国民经济和社会发展统计公报[EB/OL].<https://www.cnbz.gov.cn>,2025-04-09.
- [7]四川省人民政府.四川省蜀道保护条例[Z].2022.
- [8]王晓璐,李国平.人才集聚与产业升级的互动机制研究[J].中国软科学.2021(5): 112-121.
- [9]中共四川省委.大蜀道文化旅游融合发展行动计划(2024-2027)[Z].2024.
- [10]巴中市文化和旅游局.2024年巴中市文旅产业发展报告[R].巴中:巴中市文化和旅游局,2025.

[11]Porter,M.E.TheCompetitiveAdvantageofNations[M].New York:FreePress,1990.

[12]Bourdieu,P.TheFormsofCapital[M]//Richardson,J.G.Hand bookofTheoryandResearchfortheSociologyofEducation.NewYork: Greenwood,1986:241–258.

[13]Lee,E.S.ATheoryofMigration[J].Demography,1966,3(1):4 7–57.