

# 决策参阅

第 17 期

(总第 431 期)

许昌市科技创新公共服务中心

二〇二二年九月十五日

---

## 优化人才发展的政策环境 增强人才吸引集聚能力

所有资源中，人才资源是最可宝贵的资源，是第一资源，是事关一个地区经济能否实现快速发展的关键要素。人才竞争的背后实际上是人才发展环境的竞争，拥有人才并能够留住人才、营造良好的人才发展环境已成为当务之急。我省作为一个欠发达省份，与发达省份相比，存在区域位置、经济发展等“硬实力”的先天不足，就更需要在改善人才发展环境上下大功夫。省委、省政府高瞻远瞩，把“创新驱动、科教兴省、人才强省”摆在“十大战略”之首，提出构建一流创新生态、建设国家创新高地和全国重要人才中心的目标，这就更需要优化人才发展环境。

### 一、河南人才建设基本情况

改革开放至今，河南省在人才工作方面经历了一穷二白到现在

的硕果累累。最新统计数据显示，截至 2020 年年底，河南省研究生以上学历人口共计 36.5 万余人，研究与试验发展博士学历人员 13950 人；河南省院士人数达到 25 名（其中科学院院士 6 人，工程院院士 19 人）；中原学者累计 65 人；2012 年实现长江学者特聘教授零的突破，2017 年实现长江学者青年学者零的突破，“十三五”期间共入选长江学者 10 余人；2021 年第四届“招才引智”大会现场签约 614 个科技合作项目和延揽人才约 3 万人，其中博士 826 人。河南省人才总量短缺、高层次人才不足的局面得到极大改善，河南省人才引进各项服务配套措施也愈加成熟。

## 二、人才发展过程中问题

受制于多重因素的影响，目前河南省人才引进政策及其实施效果仍存在以下问题。

### 1. 全省经济发展滞后，对人才的吸引力不足

20 世纪 60 年代，美国学者 E. S. Lee 提出了系统的人口迁移理论——“推拉理论”。他首次划分了影响迁移的因素，并把它分为“推力”和“拉力”两个方面。他认为，前者是消极因素，因为这些因素促使移民离开原居住地；后者是积极因素，因为这些因素吸引怀着改善生活愿望的移民迁入新的居住地。人才争夺这场无硝烟的战争早已在全国范围内弥漫开，无一省份能够置身事外。当置身于这场无硝烟的战争中时，我省展现出的吸引人才的筹码不足，在

全国范围来看尚处于劣势地位。人才流动的历史证明，越是经济发达的地区人才流动路径越通畅，越容易形成人才聚集高地。

我省宏观经济发展仍需进一步提升，为人才聚集提供良好的基础保障。按我省近年来的年 GDP 来看，基本稳定在前五的名次，但如果用人均 GDP 来算，排名则靠后的多。比如 2021 年，我省 GDP5.89 万亿，排在全国的第五位，但人均分下来却只有 5.93 万元，只排全国 22 位，尚不及海南、宁夏和新疆。如果再按照 GDP 产生的税收排名，河南又处于最后一个方阵。河南的经济状况，对人才的吸引力不足。比如我省当前主要依赖的制造业高新技术产业占比不足 10%，整体高端供给缺乏，以能源和原材料为主的产业结构仍需进一步优化；第三产业发展不够全面，低于全国平均水平的局面仍需进一步改善；经济发展主要核心创新能力不足现状并未改变，2021 年我省发明专利 13534 件，只占全国的 2%，与第一名广东（占全国的 17%）有较大的差距；2021 年我省技术成交额 359.24 亿元，仅占全国的 1.4%，研究与试验经费、研究与试验人员等多项指标均低于全国平均水平。

## 2. 人才引进培养的政策与外地同质化，没有吸引力

2019 年国办印发的《关于进一步弘扬科学家精神，加强作风和学风建设的意见》中明确指出：“发达地区不得再以高薪等形式从中西部地区挖人才。”但现实情况是，全国各地都加入到了人才大

战中，抢人才成了主流。甚至连最发达的上海也放下身段，加入到抢人大战中，落户政策对高端人才放宽。对于欠发达、对人才吸引比较弱的中西部地区，也被迫加入到这场战争中，以高薪、投资等优厚条件“层层加码”吸引人才，但最终陷入到与其他地区“同质化”的竞争中，没有新意。短时间看起来很美，但没能以有效手段吸引留住人才，为人才后续发展铺平道路，形成边引进、边流失，导致内卷化。

### 3. 引进政策泛泛化，精细度不够，必要解释缺失

当前政策对人才的层次、界定等与我省具体情况没有高度匹配，一味强调引进高端人才，没有把人才与我省实际需求相结合。如对“高端人才”与“高层次人才”、“海外留学人才”与“海外高层次人才”等关键词汇解释不明确，容易引起混淆。对于引进人才与我省政产学研用具体化分析不到位，尤其是具体到不同的行业和青年人才支持力度不够。据国家自然科学基金委员会发布，2021年我省共有48家单位的1009个项目获得国家自然科学基金支持，直接经费3.75亿元。值得一提的是，我省青年项目占比超过半数。2021年我省获批青年项目数量658项，直接经费1.58亿元，占今年资助项目总数的65.21%。这表明广大青年科技人员已成为科技工作的重要力量，也显示了各依托单位培养和引进优秀青年科技人才的成效逐渐凸显。但我省政策针对青年科技人员的专项支持配套不

足。

#### 4. 引育用的人才工作环节结合不紧密，没有形成良性循环

人才工作是一项系统工作，人才能否引的来、留得住、用的好、有作为都需要政府科学研究，形成系统的政策，也更需要用人单位持续发力，把人才使用、人才培养等工作相结合，为人才提供更好的发展空间。我省目前人才难以留得住的重要原因在于目前引进主体对于人才工作只注重“引”的环节，对于引进以后人才到底怎么用、人才到底怎么与地区，尤其是与产业发展相结合，怎么打造环境对人才持续培养等工作重视程度不够。这就无形中产生了人口迁移“推拉理论”的推力，这样的结局是，一旦引进的人才有了更好的选择，或者有了更高的追求以后便会离开。我们不要总怪人才“攀高枝”，要换位思考一下，从中可以找到解决问题的方法。

### 三、有关建议

习近平总书记指出：“环境好，则人才聚、事业兴；环境不好，则人才散、事业衰。”这足以说明人才发展环境对于人才集聚的重要作用。民间还有一句俗语叫“有了梧桐树引来金凤凰”，如何利用环境这个“梧桐树”，引来人才这个“凤凰”，需要在以下几个方面下功夫。

#### 1. 营造尊重人才的良好社会环境，让人才有地位

要加大宣传力度，树立“人才是社会最宝贵资源”的理念，形

成全社会尊重人才、爱护人才、培养人才的良好氛围。尊重人才，就要善于发现人才，人才也是人，都有各自的不足，要善于发现人才的长处，切莫用放大镜去放大人才的缺点和不足。爱护人才就要为人才打造一个物尽其用、人尽其才、发展有道的干事创业的好环境，切莫步入“封官许愿”的误区，有不少地方通过对引进人才升官进爵导致的人才多被政务缠身，无暇顾及原本的工作，造成人才资源的极大浪费。培养人才，就要遵循人才开发和成长规律，为人才提供宽松的发展环境，畅通人才培育、发展、进步的渠道，让越来越多的优秀人才，特别是青年人才实现人生抱负。

## 2. 打造健全引才的政策环境，让人才主动来

要研究更加灵活的人才政策。我省经济发展落后，科研力量不足，短时间内引入大量的高层次人才，要考虑财力的能力，更要考虑这些引进的高层次人才能不能有持续发展的良好科研基础条件，否则，引进的人才没有需要的实验仪器等环境条件支持，被“推拉理论”推力作用，离开是早晚的事，如果这样也同样会对我们的人才环境造成伤害。中科院作为我国技术力量和能力最为丰富的科研院所，拥有全国 2/3 的技术储备，近几年来在贯彻落实习近平总书记三个面向中，为地方科研发展做出了巨大贡献。我省缺乏大院大所，建议省政府在打造河南创新高地目标中，把引进或成立中科院河南院所作为重要工作来抓，力求有所突破。在此之前，可以采用

“柔性”引才政策，以重点产业、重大项目等为导向，吸引中科院等高能科研院所人才（团队）技术合作、技术（专利）入股，在使用这些高层次人才的同时培养我省专业人才。要利用我省科学院重塑、高能级研发平台打造等重点引进领军人才、海外人才、青年人才等创新创业人才，引领行业发展。并从培养开发、选拔任用、流动配置、激励保障等方面创新创业人才提供政策保障，吸引更多高端人才的加入。要加大政策落实力度。好政策如果落实不到位，只能是镜中花、水中月，那就起不到好。要加大人才工作力度，确保各项人才政策协调落实到位。

### 3. 打造育才的学术环境，让人才不断进步

人才培养，国之大计。要以省情为基础，以前瞻 30 年的眼光，坚持普通高等教育与职业教育并行发展的“双轮驱动”模式，大力培养河南建设需要的人才。高等教育方面，要全面推动普通高校分类发展，充分发挥大学在培育高端人才中的核心作用。要加大“双一流”高校建设和支持有关高校“双一流”创建工程，打造科技创新的技术策源地。职业教育方面，要重点聚焦河南 10 大战略新兴产业，积极培养大国工匠、能工巧匠等高层次技术技能人才和实用技能型人才，努力打响“技能河南”品牌，使人口红利加速向人才红利转变，为传统产业改造升级、新兴产业重点培育、未来产业谋篇布局提供知识型技能型创新型劳动者大军。

#### 4. 创造有为的工作环境，让英雄有用武之地

要发挥企业科技创新主体、国家实验室等各类平台、各类高新技术园区孵化器 etc 载体的作用，为人才搭建干事创业的平台，让其充分发挥人才潜能。要坚持科学合理的用人导向，把人才安排到最能发挥他才能的岗位上去，实现人与事的最佳配合。通过构建科学合理的人才评价指标，尤其是要打破资历和年限限制，科学公正地评价人才贡献，进一步激发人才的创新潜能。要大胆使用青年人才，将发现培养选拔青年人才纳入各单位重点工程，为青年人才提供干事创业的平台，鼓励青年博士教师群体去国内外顶尖高校和科研机构从事博士后研究工作，从整体上提升河南高层次人才发展质量。

#### 5. 优化人才的服务环境，让人才扎根河南做贡献

要依靠制度设计，不断完善人才成长的软硬环境来最大限度地留住人才。通过制度设计将人才工作的各环节纳入法治化轨道，让人才来得了、干得欢、留得住、去得掉。通过构建完善的人才协同治理体系，打造人才“全链条”服务体系，让人才能来之，能安之，从根本上解决人才的后顾之忧。通过打造具有河南特色的人才生态圈，强化人才政策激励作用，体现出留住人才的诚意。要为高层次人才，尤其是青年人才提供事业发展的平台，敢于给他们铺路子、搭台子、给位子、压担子，让他们在岗位上有归属感，在工作上有成就感，在事业上有荣誉感，真正实现以情留人、事业留人。在政



策实施过程中，要高度重视对现有政策及实施效果的评估，在制度设计上最大限度地体现出“事业留人、感情留人、诚意留人”，实现人才的“落地生根”

人才兴，一切行。只要我们秉持人才是第一资源的理念，以优质的环境服务人才，为人才发挥作用、施展才华提供更加广阔的天地。相信在省委省政府的坚强领导下，我省创新高地建设和经济发展一定能够步入新的台阶。

---

《决策参阅》编委会      主任：冀伟      副主任：刘红      主编：王明丽

地址：许昌市魏武大道与尚德路交叉口许昌科技大市场 邮编：461000 电话：0374-2962258

---