

新形势下山西创新引才模式的实践与探索

翟瑞君

山西省公共管理学会，山西 太原 030006

DOI: 10.61369/VDE.2025150018

摘 要： 人才是国际竞争的第一资源，各个国家、地区之间的竞争，本质上都是高层次顶尖人才的竞争。新形势下，我国大力推进人才强国战略，山西省要深入落实人才强省战略，必须注重创新型高层次人才资源的开发、引进和培育，为建设美丽山西提供人才支撑。本文聚焦新形势下，简述山西创新引才模式的背景与意义，就人才政策、引才渠道、平台建设、服务保障等方面，分析山西在人才引进的实践举措，以及其在吸引人才、留住人才以及发挥人才效能等方面取得的显著成效，为其他地区提供可借鉴的经验，同时为山西进一步优化人才发展生态、推动高质量发展提供参考。

关 键 词： 人才强省；创新人才；引才模式；实践探索

Practice and Exploration of Shanxi's Innovative Talent Introduction Model under the New Situation

Zhai Ruijun

Shanxi Provincial Public Administration Association, Taiyuan, Shanxi 030006

Abstract： Talents are the primary resource in international competition, and the competition between various countries and regions is essentially a competition for high-level top talents. Under the new situation, China is vigorously promoting the strategy of strengthening the country through talents. To thoroughly implement the strategy of strengthening the province through talents, Shanxi Province must focus on the development, introduction and cultivation of innovative high-level talent resources to provide talent support for building a beautiful Shanxi. Focusing on the new situation, this paper briefly describes the background and significance of Shanxi's innovative talent introduction model, analyzes Shanxi's practical measures in talent introduction in terms of talent policies, talent introduction channels, platform construction, service guarantee, etc., as well as its remarkable achievements in attracting talents, retaining talents and giving play to talent efficiency. It aims to provide reference experience for other regions and also provide a reference for Shanxi to further optimize the talent development ecology and promote high-quality development.

Keywords： strengthening the province through talents; innovative talents; talent introduction model; practical exploration

引言

党的二十大报告指出，“科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力”。基于人才强国与人才强省的目标，如何引进、培育和组建德才兼备的高层次人才队伍，为创新驱动发展提供源源不断的动力，是各大省市发挥新质生产力优势，推动社会经济发展的关键。尤其是在新形势下，各大省市对人才引进的重视程度不断提高，全国高层次人才市场竞争日益激烈^[1]。由此，在人才强国战略背景下，依托地区特色创新高地与人才中心，深入实施人才强省战略，创新人才引进模式，构建全方位的引进、培养和利用机制，推动山西地区高质量发展势在必行。

一、山西创新引才模式的背景与意义

（一）背景

在经济转型发展的趋势下，作为传统资源型省份，山西省迎来了产业结构挑战机遇，但在科技创新、人才资源方面存在不

足。新质生产力赋能经济发展方式转型，需要大量高层次、创新型和高素质人才的支持^[2]。但是，受地域环境、传统产业结构因素的限制，山西对高层次人才吸引力不足，集聚效应存在劣势。根据数据统计结果发现，山西在过去较长时段内，存在显著的人才外流现象，大量青年人才与高端创新人才的流失，制约了山

西省转型发展进程。在此背景下，创新引才模式成为山西实现转型发展必然之举。

（二）意义

创新引才模式，有助于提高山西省高层次人才水平，主要意义体现在以下方面：一方面，有助于增强山西对高层次人才的吸引力，带动全省科技研发和产业转型升级。通过引进和培育高层次、创新型人才团队，有助于革新传统产业发展理念，运用新理念、新技术优化产业结构，加快山西传统产业的转型发展步伐。另一方面，有助于打造良好的人才扶持、创新和发展格局。通过多措并举，全省能够营造尊重人才、扶持人才、鼓励创新的氛围，为优秀的高层次人才提供知识交流、科研碰撞与创新成果转化的环境，从而引领山西文化、科技、经济等领域取得新突破和新成就，进而实现省域经济高质量发展^[3]。

二、山西创新引才模式的具体实践

（一）完善人才政策体系，释放政策红利

山西省委、省政府高度重视人才引进和培育工作，遵循“放权松绑”的工作原则，制定人才招聘、职称评审、绩效分配方面的人才引进，给予公立医院、科研院所、高校等主体人才引培的自主权^[4]。在政策支持下，无论是国有企业，还是科研院所、公立医院和高校，都可以按照长远发展目标，灵活自主地制定紧缺人才目录，针对性地开展高层次人才建设工作。

在人才引进方面，采用精准引才策略。面向全省产业转型与科技创新需求，建立“项目+人才”模式，结合紧缺科研创新、科技投资、经营管理以及工程技能等项目类型，精准地引进高层次专业人才，组建高端领军人才团队^[5]。在高校引才模式上，按照“一事一议”“一人一策”个性化原则，从薪资待遇、科研立项、岗位设置、分类认定、服务保障等方面出发，全方位地制定和调整高端人才引进方案。

在人才评价制度方面，制定基于新质生产力的评价标准，重点评估人才的项目贡献、工作实效、任务质量和创新能力；打通高层次人才职称评审绿色通道，试行“按薪定才”的模式，按照人才工作经历、薪资待遇和获投资额度等数据，制定企业高端人才的认定标准，以实际贡献和能力为导向，兑现薪资待遇。

（二）拓展多元引才渠道，提升引才实效

1. 主动“走出去”开展人才宣介活动

山西主动走出去，打造“人到山西好风光”人才工作品牌，走进经济发展先进、人才高度聚集的省市和地区，开展人才资源建设宣传工作^[6]。完成对长沙、成都、武汉等人才高地的战略布局，依托“双招双引”“企业家进校园”“党政正职访名校”等载体，在30余所知名高校累计实施170余场引才活动，形成多层次网格化引才体系。自2023年起，完成对长沙、成都、武汉等人才高地的战略布局，依托“双招双引”“企业家进校园”“党政正职访名校”等载体，在30余所知名高校累计实施170余场引才活动，形成多层次网格化引才体系。传播维度采用“文化编码+政策解码”复合模型，将地域文化资本与发展环境禀赋作为核心

叙事素材，通过政策精准阐释与岗位类型系统解析，向目标人才群体释放清晰引才信号。长治在北京大学开展的非遗美食推介、大同在北京化工大学举办的“城有味、大有为”活动等实践……这些活动不仅吸引优秀学子了解陕西文化和美食，起到了良好的宣传和引才效果。

2. 深化省校合作，搭建引才桥梁

山西省以《关于深化省校合作的实施方案》为政策内核，构建人才培养、平台建设、项目合作“三位一体”架构，与全国55所知名高校深度耦合，通过“12大基地”实体化建设形成产学研用协同发展生态系统。基地建设呈现功能差异化特征：大学生实习实训基地依托“实习山西”数字化平台，提供实训岗位及“拎包入住”等配套服务；红色教育和国情教育基地：挖掘地方吕梁精神、太行精神，向全国大学生开展红色教育和国情教育；大学生就业创业基地：发放自主创业支持基金、创业担保贷款，吸引大学生留晋创业……伴随方案深入实施，该机制已吸引4.5万余名全国高校学生来晋实习实训，接待12万余名高校师生开展研学活动，联合培养大学生4600余名，选聘智库专家594名，形成人才培养、科学研究与产业发展的良性循环。

3. 实施柔性引才专项行动

山西秉持“不求所有，但求所用”的理念，制定和实施柔性引才专项行动。利用技术指导、技术转让、成果转化、挂职兼职等契机，以柔性的方式引进博士学位、副高以上职称、技师以上等级高端人才，壮大各个领域单位的人才队伍。在省属高校人才引进上，加强与全国知名科研单位、高水平大学联系，引进学术园长和挂职副校长^[7]；省级重点产业、企业及特色镇采用科研项目“揭榜挂帅”、选派科技副总等市场化模式，精准引进急需紧缺高层次人才；医疗领域通过区域医疗中心建设，柔性引入临时和驻晋医疗专家。山西省科技厅公布的第二批25名“科技副总”均来自全国选聘项目，彰显该模式在破解人才地域约束方面的制度优势，有效促进跨区域学术与科研合作。

（三）强化人才集聚平台建设，打造人才发展高地

1. 加强科技创新平台建设

争取国家对山西科技基础与平台建设的支持，按照“一事一议”的原则，制定人才工作专项经费^[8]。例如，国家先进计算中心、华为煤矿军团全球总部落户太原；中科院山西煤化所、怀柔实验室山西研究院、“晋创谷·太原”“晋创谷·大同”等主体，成为吸纳高端人才和团队的重要平台。

2. 推进产业创新平台建设

突出企业在科技创新中的主体地位，推动省管企业实验室建设，鼓励其与省内高校合作，共建现代产业学院，搭建创新平台，将重点产业链与专业群相衔接^[9]。例如，山西大学、太原理工大学的3个学科入选国家“双一流”学科，相关高校积极对接省内产业需求，联合开展人才培养与科研攻关项目。

3. 搭建交流合作平台

依托太原能源低碳发展论坛、“山西之夜”活动等，搭建全国乃至全世界的人才交流平台，促进国内外知识和技术交流、共享；持续深化省校合作，通过打造“智汇山西”“实习山西”等

引才品牌，增强人才对山西建设的关注度和吸引力。

4. 优化人才服务保障，营造良好人才生态

为防范人才流失，山西各地构建全方位保障体系，优化人才发展生态。太原市健全住房保障体系，形成“人才驿站+人才住房+人才公寓+团购住房+购房补贴”全链条模式，提供3万余套租赁型人才住房和3400余套人才公寓；搭建一体化人才综合服务平台，推行人才绿卡制度，解决高层次人才医疗保障、子女入学等问题，并为外国人居留身份证提供便利化服务^[10]。晋中市向5.4万余名驻市高校新生发放城市“大礼包”，提供全市40家A级景区免首道门票优惠，通过常态化联谊会、艺术节等活动增强人才归属感与认同感。吕梁市打造专家港、人才港两大平台，提供800余套人才公寓；出台一事一议、柔性引才等10余项人才新政，形成政策合力，激发人才创新创业活力，构建起“引才-用才-留才”的良性生态循环。

三、山西创新引才模式的成效与经验启示

（一）成效

在一系列引才政策和保障机制的支持下，山西在人才工作方面取得了以下显著成效。在人才数量增长上，2024年，山西省博士、博士后引进数量超过2500名左右，连续5年保持30%左右的增长态势，超过2.8万名大学生来晋州实习实训，创历史新高；在人才结构上，提高了急需稀缺人才和高层次人才占比，带动山西科技创新能力得到提升，加快科技成果的转化和应用。整体上，高层次创新型人才的涌入，加快了山西传统产业转型步伐，新兴产业呈现良好发展趋势。

（二）经验启示

山西创新引才模式的探索与实践经验，对其他地区人才集聚具有一定启示。首先，完善和健全人才政策体系，给予用人单位和主体一定的自由权，增强引才政策和福利的吸引力。其次，拓展引才渠道，采用走出去宣传、深化省校合作、实施柔性引才相结合的方式，扩大人才宣介的覆盖范围，引入不同领域、不同层次的高端人才；再者，加强区域创新平台建设，搭建产业创新、科技创新与交流合作平台，为产业、人才与项目衔接提供良好舞台；最后，提供良好的服务保障体系，要切实考虑不同人才关注的问题和实际需求，提供医疗服务、子女入学、创新创业等方面的保障，让人才能安心留下来、潜心科研。

四、结论与展望

综上所述，山西省立足新形势，按照因地制宜的原则，创新和探索人才引进模式，在完善人才政策体系、拓展多元引才渠道、强化人才集聚平台建设以及优化人才服务保障等方面进行了积极有效的实践与探索，取得了显著成效，为山西的高质量发展奠定了坚实的人才基础。但是，人才资源建设是一项长效性的工程，未来，山西应持续加强与国内外高水平高校、科研机构和企业合作，通过持续加大对人才发展的投入，提升人才平台的建设水平和服务能力，推动人才与产业深度融合，充分发挥人才在创新驱动发展中的核心作用，拓宽引才视野，吸引更多全球顶尖人才。如此，为建设具有山西特色的人才中心和创新高地，实现山西的转型发展和现代化建设目标提供更为强大的人才支撑。

参考文献

[1] 推动人才强省创新强省成为“重要窗口”建设的强大动力和鲜明标志——省委十四届七次全会《决定》解读[J]. 政策瞭望, 2020, (07): 22-24.

[2] 伊文君. 深入实施新时代人才强省战略全链条创新人才发展体制机制[J]. 前进, 2024, (09): 56-58.

[3] 叶伟. 新形势下国际科技创新人才引进研究——以宁波诺丁汉大学李达三孵化园为例[J]. 浙江万里学院学报, 2024, 37(03): 111-116.

[4] 叶青. 创新人才“引育留用”助力皇姑振兴发展[N]. 沈阳日报, 2024-03-04(003).

[5] 李凡. 以服务地方经济为目标的科技创新人才引进策略[J]. 四川劳动保障, 2024, (02): 126-127.

[6] 郑伟群, 王建文. 强化创新人才引进为区域高质量发展提供硬核支撑[J]. 安徽科技, 2023, (12): 18-21.

[7] 刘瑞华, 姜海. 基于人才画像技术的高层次创新人才引进路径研究[J]. 江苏科技信息, 2023, 40(27): 9-12.

[8] 赵艺. 创新人才引进机制建设高水平科技队伍[N]. 石家庄日报, 2022-11-03(003).

[9] 高明. 完善科技创新人才引进留用体系研究. 宁夏回族自治区, 宁夏回族自治区生产力促进中心, 2022-02-23.

[10] 张荣光. 建设国家创新高地处域下河南科技创新人才引进的现状、影响因素与优化路径[J]. 商展经济, 2024, (23): 148-151.