# 申论材料：人才支撑发展 发展造就人才

来源：网络 作者：梦里花开 更新时间：2024-12-08

*第一篇：申论材料：人才支撑发展 发展造就人才人才支撑发展 发展造就人才人才是第一资源，发展是第一要务，两者统一于中国特色社会主义伟大事业。全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化，必须围绕发展抓人才、抓好人才促发展，形成人才支撑发展、发展...*

**第一篇：申论材料：人才支撑发展 发展造就人才**

人才支撑发展 发展造就人才

人才是第一资源，发展是第一要务，两者统一于中国特色社会主义伟大事业。全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化，必须围绕发展抓人才、抓好人才促发展，形成人才支撑发展、发展造就人才的生动局面。

当前，一些地方和部门在人才与发展关系的把握上，存在着两种倾向：一种是片面重发展轻人才，忙忙碌碌引资金、搞项目，看不到人才在发展中的重要作用，这种发展即使能取得一时成效，却难以为继；另一种是一味就人才抓人才，表面看力度很大、轰轰烈烈，实际人才效能并不高。其实质，都是把人才与发展割裂开来，变成了“两张皮”。

人才是最具活力的发展要素，发展是造就人才的最大舞台，两者有机统一、相辅相成。一方面，事业发展离不开人才的支撑。相对于资金、科技等要素，人才在经济社会发展中具有基础性、战略性、先导性作用。发展所需的一切资源如果没有人才去掌握、去应用、去创造，就不能充分发挥作用。在当今知识经济时代，人才更是创新驱动之源，是推动产业结构调整、加快转变经济发展方式的核心力量。另一方面，人才需要在发展中锻炼和造就。人才成长离不开个人的天赋和努力，更离不开发展提供的机遇和舞台。一旦离开发展，人才便失去了成长的沃土。改革开放30多年的实践证明，没有中国特色社会主义伟大事业的不断发展，就没有今天规模宏大、素质较高、门类齐全的人才队伍。总之，只有人才与发展形成良性互动、良性循环，我们的民族才能兴旺发达，国家才能真正强大。

党的十七届五中全会为今后五年的经济社会发展描绘了宏伟蓝图，这对人才工作提出了更高要求。要树立人才优先的理念，确立人才优先发展的战略布局，使人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新。要以用为本，坚持以国家发展和社会需求为导向，通过安排人才参与重大科研项目、重点建设工程、急难险重任务和到基层任职、挂职等措施，加大各类人才锻炼培养的力度，使人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要创新体制机制，积极构建与社会主义市场经济体制相适应、与科学发展要求相符合的人才培养、评价、选任体制机制，充分发挥人才作为第一资源的能动作用，努力以人才优势形成发展优势，以发展优势造就人才优势。

**第二篇：　“以高质量人才支撑农业高质量发展”调研报告**

“以高质量人才支撑农业高质量发展”调研报告

习近平总书记在湖南考察时强调，要更加重视激活高质量发展的动力活力，更加重视催生高质量发展的新动能新优势。推进农业高质量发展、建设现代农业强省，是加快建设富饶美丽幸福新湖南的必然选择。在此过程中，应更好发挥人才的引领和支撑作用，在“育才、引才、用才、爱才”上下功夫，着力建设一支适应农业现代化要求的高素质人才队伍，为推动湖南农业高质量发展提供强有力保障。

一、健全多层次人才培育体系，做大农业高质量发展“蓄智池”

“国势之强由于人，人才之成出于学”。党的xxx提出“深入实施人才强国战略”，湖南应进一步谋篇布局，着力提升高素质“三农”人才资源储备总体水平。

一是在高等教育中加强涉农高校建设

加强涉农高校建设，提升涉农专业水平，加强农学学科与非农学学科的融合；建立“校农”协同育人机制，提升高校特色学科与农业发展重点需求的匹配程度；引导青年学子“懂农业、爱农村、爱农民”，培养造就一批兼具社会担当和实践能力的现代农业人才。

二是在人才工程中强化“三农”人才培育

通过“121创新人才培养工程”等遴选培养一批能到农村发挥先导性和示范性作用的“三农”人才，支持其通过开展项目合作、技术服务和知识培训，为地方发展提供智力支持。

三是在基层打造本土农业人才“孵化园”

加强实用型、本土化人才培育力度，鼓励农民专业合作社、专业技术协会、涉农企业等社会组织和企业参与人才培养工作，重点强化政策解读、市场识别、生产技能、产品商品化等方面培训，让更多农业职业经理人、名家名匠、返乡创新创业者成长为现代农业高素质技术技能人才，使其有文化、懂技术、会经营、愿留守。

二、完善多方位人才引进政策，形成农业高精尖人才“聚集地”

“聚天下英才而用之。”湖南应以更加积极、开放、有效、长效的政策引进优秀人才从事农业生产发展，让农村也成为高端人才聚集地，发挥其在促进农业现代化发展中的引擎作用。

一是大力推进“芙蓉人才行动计划”“乡村人才振兴行动计划”实施

持续释放利好政策，以更优环境、更大诚意吸引人才到农村，尤其要大力引进“高精尖缺”的农业科技人才，为农业高质量发展储蓄动能。

二是要因地制宜制定“三农”人才引进计划

细化人才培养激励政策，防止外来人才“水土不服”，特别要吸收并留住紧缺急需人才，充分发挥高端人才的引领作用和紧缺人才的支撑作用。

三是引进顶尖专家组成顾问团

建立“组团下乡”“问诊把脉”常态机制，让拔尖人才参与到新型职业农民培育工程，指导农业生产发展实践。

三、构建多维度人尽其才格局，激活农业现代化发展“动力源”

“人既尽其才，则百事俱举。”培育和引进人才，目的是为了使用人才，我省应立足农业发展实际，充分激发人才创新创造活力，助推“十四五”时期农业基础更加稳固。

一是发挥“领头雁”作用

鼓励返乡回村的“能干人”和下乡创业的“实干家”传播新技术新理念，让农村实用人才快速成长为新型职业农民，引领群众共同致富。

二是提升“团队作战”能力

注重人才实践的联动性，构建人才智力帮扶协作机制，避免优秀人才在农业实践中“单兵作战”。比如开展现代农业服务时，应联合各类人才在技术指导、产业经营、品牌建设等领域共同发力，形成综合效应。

三是树立精准用才理念

充分了解人才技术特长、事业规划、发展方向、理想期待，将各地区农业发展方向和人才需求统筹匹配，积极为农业人才搭建舞台，确保“好钢用在刀刃上”。

四是完善弹性用人机制

进一步落实《促进人才向基层流动实施方案》，支持基层灵活运用双向兼职、联合聘用、技术入股、远程农业等多种形式柔性引才用才，增添农业发展实力，提升农业质量效益，深度推进乡村振兴。

四、营造全社会惜才爱才氛围，涵养农业可持续发展“好生态”

“盖有非常之功，必待非常之人。”要破除体制机制障碍，优化人才成长环境，为想干事、能干事的“三农”人才提供良好发展条件和展示平台。

一是发挥政策推动力

落实好《湖南省乡村人才振兴行动计划》等文件精神，在编制保障、职称评定、待遇补贴、晋升通道等方面积极为各类人才松绑，营造良好政策环境，让人才迸发出干事创业的活力。

二是发挥乡情感召力

以乡情乡愁为纽带，感召和凝聚各方人才“上山下乡”，邀请其参与乡村建设行动，增强其对农村事务的参与度和认同感，激发其回馈现代农业发展的热情。

三是发挥项目带动力

积极贯彻党的xxx提出的“强化以工补农、以城带乡”，引导能人贤人以领办、创办、承包、租赁等多种经营方式参与到农业发展产业链，实现共赢多赢。

四是发挥舆论引导力

积极挖掘选树农业人才典型，讲好科技兴农精彩故事，营造全社会关爱农业人才、助力“三农”发展的良好舆论氛围。

**第三篇：城市发展硬支撑**

以城市发展硬支撑提升文化软实力

城市不仅是文化发展的载体和平台，也是现代文化的重要组成部分。近年来，\*\*\*县按照“科学、绿色、人文、统筹”的原则，将文化建设作为城市发展的主基调，在\*\*\*\*的全面创建中不断推动文化的繁荣和发展，实现了城市建设与文化发展的互推共进。

主题文化是一个城市的灵魂。县委、县政府经过慎重考虑和认真研究，突出“草原”和“水”两大主题文化元素，提出了全面“\*\*\*\*\*\*”的工作思路。在创建中，本着挖掘、开发并重的原则，努力探索城建、旅游、文化深度融合的有效路径。在城市建设中充分挖掘草原、湿地和水等自然禀赋的优势；在旅游发展中充分彰显地域文化、民风民俗等方面的特色，重点规划了蒙元文化区、民俗风情园、特色一条街、和代表性节点等精品亮点，着力构建城建、生态、产业、文化互动共赢的城市发展格局，进一步丰富了草原水城的文化内涵。

经济社会的发展是文化繁荣的重要保障。要以建设环首都扶贫攻坚县为契机，通过将产业聚集到园区中，把农村劳动力转移到二、三产业上，人口吸引到县城、小城镇和中心村中，不断提高了草原水城的吸附能力，为县域文化的繁荣和发展提供了坚实的平台。在建设中，转变了单打一的片面

城市发展理念，将地域文化元素融入到广场、公园、街道、建筑、企业、旅游、娱乐、活动、节庆、宣传等各个领域，体现在城镇建设、园区打造、产业发展、群众生活的各个环节，将\*\*\*\*真正作为文化的一部分进行规划创建。

作为草原文化的核心区，我们要借势发力，在\*\*推动文化大发展、大繁荣的背景下，抢抓\*\*打造大文化品牌的大好机遇。在发展过程中，不断完善工作思路、深化发展理念、丰富创建内涵，逐步向打造 “全国唯

一、世界独特”的城市品牌目标迈进，使\*\*\*\*成为\*\*名副其实的代名词。

**第四篇：改革发展教育,正确看待教师,造就人才质量**

改革发展教育，正确看待教师，造就人才质量

——基础教育综合改革大讨论调查报告

绥阳县洋川小学

周国明

基础教育课程改革，是教育部立足于提高全民素质，提升综合国力的战略决策。基础教育课程改革的实施，既是对教师专业发展提出的新的挑战，又是竭力打造教师走专业发展道路，并使教师的角色重新定位，赋予教师角色新特点。

课程改革在打造教师走专业成长道路时，为教师专业发展提供了实践舞台，同时也促进了教师与课程共同成长。首先，课程改革将促使教师角色转变，接受了新的教育观念，这将提升教师教育教学能力，激活教师走专业发展的愿望。其次，课程改革是一次“教育角色”的急剧转型。新课程实施以来，课堂教学改革在朝着素质教育的方向扎实有序推进，并取得了一定的成效。然而，在教学实践中我们仍不难发现，目前我们的教学中仍然存在着低效现象。

（1）部分教师对新课程认识不够，教学内容把握不到位；

（2）教师还高高站在讲台上，讲授的效果并未真正促进学生知识能力的提高；（3）有的教师教学中过分走花架子，没有发挥教学中使用多媒体课件的优势；（4）教师对学生指导缺乏有针对性的引导、点拨和具体帮助；

（5）在课堂提问和组织学生课堂讨论中，看是轰轰烈烈，其实蜻蜓点水，学生参与的水平还有待提高等等。由此可见，低效是当前课程改革在课堂教学方面所遭遇的最大的挑战。

针对以上情况，并就当前教学形势，我作为一个从事基础教育工作者、管理者，理所当然也应该成为基础教育探讨示范者。于是，我做了一次较深入的调查工作，为得到教师和学生的真实想法，我费了一番心思，最终的调查结果对我的从教有很大的帮助。

一、现状分析

在课程改革实践的过程中，针对我校乃至我县中小学硬软件都不完善的现实条件，实施新课程还面临着以下问题。

1、教育行政管理部门问题

现在的教师要面对各级部门纷繁复杂的事务，参加很多与教育教学无关的会议，做很多与教育教学无关的事务.如环境部门的“绿色学校评比”；综治、法制部门的“法制学校”评比等等，让教师疲于应付如此多的资料，文山会海，教师的工作苦不堪言，教师哪来精力潜下心做好本职工作。

2、观念问题

教师的教育教学观念直接影响教学工作，更直接影响着新课程的推进和实施效果。就当今相当一部分教师对新课程所倡导的理念缺乏正确的认识或不认识，认为新课程改革只不过是国家又换了一套教材而已。至于在教学中如何贯彻新课程理念，不少教师更感茫然。部分教师还是停留在生硬灌输、死记硬背、机械训练的层面上，使新课改的效果大打折扣。

3、师资问题

课标中指出：从小学起设置综合实践活动课，其内容主要包括：信息技术教育、研究性学习、社区服务与社会实践以及劳动技术教育。目前，许多小学没有师资能够开设此类课程，即使是勉强开设也存在严重的＂赶鸭子上架＂的现象。在学科结构方面，不少教师已经习惯了照搬教科书和教参书，很少读书学习与业务进修，也很少参加各种教研活动。面对新的教学内容，失去了教参，不少人不知所措，不懂得如何备课、如何教学，必然会影响新课程实施。

4、课程问题

我国各地之间差异较大。新的课程所编写的教材内容，要想适应各地的学生需求，难度极大。在校本课程开发方面，由于农村地区，教育资源贫乏，教师的能力与水平等因素，存在着课程开发能力差，水平低的问题，甚至有些教师不懂什么是校本课程，不懂怎样设置校本课程、开展研究性学习以及社会实践等。

5、教材问题

目前的课程设置、教学内容是困扰我们一线教师教学的一个问题。

一、四年级教学内容偏多，导致教师的教学任务规定时间内难以完成。原因是一年级体育、健康等教学课时在新课程推广时增加1——2课时，同时还增加一些地方课时，这导致语数课时数减少，而原有的语数教学内容并没有删减。这样，一学期下来，教师们的教学任务就难完成。还有一些科目的教材，部分教学内容不太适应本地实际教学。有的太难，有的比较简单，不学吧，家长那儿说不过去，毕竟这是小学，学生回家一说，说老师课本都没交完，上级的批评就下来了。同时，小学课程繁多，学科交叉现象严重，小学生难以应对如此名目繁多的课程、作业，让小学生自踏进教室就被读书弄得精疲力竭，哪来兴趣学习。课堂问题

为响应新课程提出的要求“进一步提高教学质量、进一步做到高效课堂、进一步为学生减负”。我们是为了提高质量，但高效是一纸空文，为学生减负则是反方向，为提高教学质量，我们大量占有学生时间，查缺补漏，大量布置学生作业，进行题海战术。使学生名义上减负，实则负担很重。

6、大班额问题

近年来，随着城镇化建设的推进，城区居住人口不断增多，城区中小学校数量不多的背景下，城区中小学生数量急剧增多，造成城区小学班额越来越大，有的班学生甚至突破八十人，大班额现象使学校成本不断攀升，无论是学校还是老师，对学生管理的难度加大，效率低，校园安全隐患多，师资力量不足，直接影响到了教学质量。导致学校硬件设施配布数量不足，不能满足学生正常需求。

7、培训问题

要全面提升学校教育质量，就需打造一支素质过硬、作风硬朗、教育事业心强的教师团队；学校要精心打造和培训教师，重点抓好思想素质和业务能力的培训；加大学校教研力度，促进教师专业化发展，教师学科专业化有利于学生各方面能力的提升；不断增加教师外出学习培训，提高教师教学能力。

8、学校管理问题

实施课程改革必须健全与之相适应的管理机制，但如何健全科学合理、行之有效的管理机制，正是我们小学所面临的一个困惑的问题。形成新课程教学、旧模式管理的局面，条条框框过多。如业务学习、政治学习、教学研究、读书笔记、作业教案、专题探讨、心得体会以及阅读、作文、美术、写字、自然、思品、实践活动、班队会均要有教案。项项老师都要问津，件件都要求教师有书面文字，加之上面谈到的教案书写，教师一天到晚都要埋头在苛刻的书面文字抄写上，机械地重复着形式上任务的完成。否则工作态度有待于考虑，领导的批评，惩罚也接踵而来。试想这样当教师精神上怎么能不疲惫不堪？教学科研只能咀嚼他人的吃过的饭。教学改革、教学创新、新课程实施，教师工作的主动性又从何而谈。另一方面应竭力提高教师地位，让教师安心教育，乐于奉献。

9、评价问题

考试评价与课改的要求不统一，是当前严重制约我县课改深入的主要＂瓶颈＂。实施新课程应当有一套与之相适应的评价体系，但是我们还是以原有的应试教育的评价方法，抓教学质量。这样造成了学习内容是新的，评价却一如以前，特别是作为终极评价的升学考试还是旧有的体系，对教师评价仍然以升学率和学生的考试成绩一站式评价为主要参考指标。其根本原因在于学生的考试成绩与学校评先，与教师的评先评优、晋职、晋级、奖金等挂钩。这样，客观上制约了课程改革的深化和进一步发展。

10、优质生源外流问题

由于我县离遵义市近，教学起步较晚，教学质量最近几年连续下滑，导致我县自小学高年级起，就有不少家庭条件好，成绩好的学生转学到市级以上学校就读。转学的优质学生生源这几年不是小部分，是很大一部分，这部分学生的外流，直接导致我县学校教学质量下滑；越是下滑，优质生源越是留不住，这样的恶性循环困扰着我县。再加之这部分学生，每年至少要从我县带走5000万人民币到其他县市区，给我县经济建设带来巨大损失。

二、新课程改革后的现状

1、教师的教学从安安静静到沸沸扬扬。应试教学，老师讲学生听，课堂井然有序，学生安安静静；

2、学生听课从坚信不疑到半信半疑，传统课堂教学是基于事实知识的学习，新课改提倡批判性学习，不迷信老师，不迷信书本，不迷信名人。学生对所学的知识常常带着怀疑的态度，知识吸收的情感趋向不稳定，造成学生学得＂虚＂。

3、学生习作从出口成章到错字百出。口语交际与习作课上，学生口若悬河、滔滔不绝，讲得天花乱坠，待形成作文，老师一改，却被错别字数量之大所吓倒。

4、教师教学从平心静气到心烦意乱。学生学习状态由被动接受转向主动参与，整堂课充满了讨论争辩、质疑问难的声音，课堂沸沸扬扬，花样百出；晃动着自由组合、来来往往的身影，乍一看课堂像一个菜市场。

5、学生学习从偏听偏信到固执已见。过去机械式的教学，统一教材、教参，统一考试，统一标准，学生依赖老师，你讲我听，没有什么异议。如今张扬个性，鼓励发表独特见解，课堂上常见到个别学生顽固地坚持自己的偏见，老师无可奈何。

三、解决策略

1、整合资源，教育创新

信息时代，各学科间的渗透越来强烈，相互交叉，学科间有着千丝万缕的联系；教育的创新是以教育研究为主导，在创新实践中发挥创新的精神激活教育研究活动，能够捕捉和抓注最重要的课题，并通过一定的超前性的调查，实证与分析研究，为基础教育课程改革提供坚实的理论指导，推动基础教育改革向纵深发展。

2、淡化学科界限，整合课程

由于我国各地经济文化发展的差异出现了教育水平极不平衡的现实，在课改中课程应具有发展性，着眼于学生的终身学习；适应学生发展的不同需要，加强课程内容的综合性，淡

化学科的界限，小学应整合课程，只开设语数英，音体美综合七门课程。做到全面提高学生学习的学科素养，培养学生正确的科学方法、科学态度、科学价值观的教育突出学生的发展。

3、健全教师评价体系是课改的保证

课程评价是促进学生全面发展，改进教师的教学，以及促进课程不断发展的重要环节。因此，评优活动除了听一节课之外，还应对教师的教学工作做一个全面的评估、过程性评价。

①教师所带学生的基本情况。如学生学习兴趣、运用知识的能力、习惯的养成等等。②教师对促进学生成长所做的工作，如给学生的评语、指导学生完成作业的质量等等过程性评价。

③对教师素质进行评价、如职业道德、学科知识、文化素养、参与共事能力、教学研究成果、自制教具、模型、多媒体教学课件等等，教师在长期从事教育工作付出的劳动，所取得的成绩才最具说服力。

4、让学生学习走多样化道路

改变教学方式，让学生自主探索、合作交流和操作实践等方式学习。学生学习的过程不是学生被动地吸收课本上的现成结论，而是一个学生亲自参与丰富、生动的思维活动，经历一个实践和创新的过程。同时，我们还要注意，虽然探索性、发现性学习是学生主要的学习方式，学校教育并不是的学习方式的全部内涵。如何改变目前一些学校中存在的单一被动学习方式呢?这就需要广大教师在实践中进行研究和创新。

5、实现减轻学生作业与提高学习质量的双赢

首先，教师应确立正确的作业观，减少学生的作业量，提高课堂教学质量，大力推进高效课堂，有效课堂，向四十分钟要质量；同时做好学生与学生之间的合作学习，实现教师的教和学生的学双赢，学生之间的优生和后进生双赢，减少学生课业负担和提高教学质量的双赢。

总而言之，基础教育过程的改革是社会发展的需要，是为社会培养和造就适应国家建设人才的需要。优先发展教育，高度重视教育的改革与发展，将成为社会发展的重要特征，人才质量和人才素质的培养造就，人才个性的发展，展现21世纪教师教育能力。我们今天所做的努力与奋斗必将化作明天中国教师教育事业的繁荣与辉煌。

**第五篇：我国创新型产业集群发展的人才支撑对策**

我国创新型产业集群发展的人才支撑对策

来源：中国论文下载中心作者：李刚编辑：studa121

1【摘要】 创新型企业和人才是创新型产业集群的主体，培育创新型企业和人才是发展创新型产业集群的基础手段。本文在阐述创新型产业集群的内涵与特征基础上，分析了创新型产业集群发展过程中人才支撑的重要意义，给出了促进创新型产业集群发展的人才支撑对策。

【关键词】 产业集群 创新型 人才支撑 对策

创新型产业集群己经成为区域经济的重要组成部分，区域经济之间竞争的本质即是不同产业集群之间生产方式与生产效率的竞争。因此，创新型产业集群在未来全球产业价值链中的地位将十分关键，促进创新型产业集群的发展对增强区域经济实力、乃至国家竞争力意义重大。从整体来看，我国的创新型产业集群发展并不平衡，集群内的知识传导缓慢、集群创新动力不足，究其原因，人才结构和规模不合理是其深层次原因。21世纪企业间的竞争归根到底是人才的竞争。产业集群的快速发展，对人才需求的要求也越来越高。如何破解创新型产业集群发展的人才瓶颈已经成为当前亟待解决的问题。

一、创新型产业集群的内涵与特征

按照产业集群的定义，产业集群是某一产业在特定区域高度集聚的一种经济现象，这种经济现象带来的规模效益促进了当地经济的发展和技术水平的提高。而创新型产业集群可以定义为：以创新型企业和人才为主体，以知识或技术密集型产业和品牌产品为主要内容，以创新组织网络和商业模式等为依托，以有利于创新的制度和文化为环境的产业集群。与其他产业集群相比，创新型产业集群创新程度较高，且知识或技术密集。

创新型产业集群的基本特征有：一是拥有大批致力于创新、不断开展创新活动的创新型企业、企业家和人才；二是集群内的主要产业是知识或技术含量较高的产业；三是具有创新组织网络体系和商业模式，在产业集群内和周边地区有较多较好的高等院校、科研机构、行业组织、中介机构、金融机构、公共服务机构、市场组织和技术基础设施等，拥有不断创新的商业模式；四是具有有利于企业创新的制度和文化环境，如鼓励企业创新的法律和政策环境，鼓励创新、相互学习、容忍失败的文化氛围，致力于创业和创新的企业家精神等。

二、我国创新型产业集群发展过程中的人才瓶颈

当前，我国创新型产业集群的主要任务是：培育企业的合作网络，保证产业集群的持续发展；推动产业集群不断升级，有效提高产业集群的竞争力。要解决这些问题，关键是要培养产业集群所需的相关人才，突破我国创新型产业集群发展过程中的以下人才瓶颈。

1、我国创新型产业集群由于缺少人才而缺乏持久的竞争优势

产业集群的生命周期可划分为诞生期、成长期、成熟期、衰退期四个阶段。从我国的产业集群发展的现状来看，一些产业集群甚至尚未经历成熟阶段就步入了衰退阶段。一方面，我国的产业集群由于缺少人才，往往使产业集群生命周期较短，难以保持发展的可持续性，从而给相应区域的经济发展带来一定的风险。我国的产业集群主要是以传统的手工业和劳动密集型的工业为主，由于缺少实用性技术操作和管理人才，导致产品档次不高、产品结构不合理的问题，近年来就陷入了发展的困境。总之，我国目前产业集群由于缺少人才使得某些优势不能形成持久稳定的竞争力。[论文网]

2、我国创新型产业集群由于缺乏高级技术型技能型人才而无法持续发展

随着科技的发展，为适应市场竞争的需要，我国不少企业购置了高精尖设备并引进了高

新技术，但有的企业却出现了买得起先进设备而无“先进性”人才操作的局面。我国大部分企业技术工人不足，各行业在人才引进中不约而同地遭遇到研发人员紧缺、技术工人难找、人才流失严重等人才危机，从而阻碍了企业的技术升级和整体竞争力的提高，高级技术型技能型人才的缺乏使得产业集群无法持续。

3、我国创新型产业集群由于人才聚集，凸现严重的地区落差布局，呈现条块分割我国产业集群的布局呈现严重的条块分割，产业集群主要集中在东部沿海省市和珠三角地区，而在广大的中西部地区，这种产业组织形式还没有得到很好的发展。其中一个重要的原因就是人才的落差而导致的经济落差，是因人才聚集而形成的严重的地区差异，它严重阻碍了产业集群在全国遍地开花。

三、推动我国创新型产业集群发展的人才支撑对策

创新型产业集群应该面向本集群的发展需求，把人才资源作为产业集群发展的战略性力量，着眼于最急需、最紧缺的人才以及高层次、高技能人才的使用、培养与引进，以完善机制、集聚优势为核心，在产业集群内构建起政府引导、市场调节、中介服务、智力流动、契约用人的新模式，从组织层面、制度层面和服务层面整体推进、相互衔接，重点解决人才队伍建设与产业集群发展的适应性问题、人才队伍建设的环境与效能问题，努力建设一支数量充足、素质优良、结构合理的产业集群人才队伍，为实现产业集群全面、协调、可持续发展提供坚强有力的人才保障和智力支持。

1、完善创新型产业集群的人才培养机制

（1）完善专业技术人才培养机制。根据创新型产业集群发展规模的要求，适当增加专业技术人员总量，逐步优化专业技术人才的年龄结构和职务结构，加速培养短缺人才。依靠提高人员素质，实现整体性人才资源开发。同时，依据创新型产业集群发展的重点任务和科技主攻方向，有计划地选拔和培养一批有发展前途的中青年专业技术骨干，组建学术技术梯队，加强中青年拔尖人才的培养工作，并以此带动专业技术人才整体素质的提高。

（2）完善技能人才培养机制。重点组织对创新型产业集群发展有重要影响的主干专业技能型紧缺人员的培养。拓宽高技能人才的培养渠道，依托全社会职业教育体系，建立结构合理、规模适度、质量可靠的技能型人才培养平台。要充分发掘现有各类培训机构的潜力，经过强化培训和实践锻炼，造就更多的高技能人才。要通过评选行业技术能手等活动，树立先进典型，鼓励和推动更多的高技能人才快速成长。

（3）完善经营管理人才培养机制。着力提高集群内对企业经营管理人才队伍建设重要性的认识，营造“尊重企业家、尊重创业者”的舆论氛围，重视、加强经营管理人才开发。建立和完善企业经营管理人才培养体系，采取社会培养和企业培养相结合、培养和引进相结合的方式，大力培养一批适应“走出去”战略需要、推动企业参与国际竞争的战略企业家，构建适应现代企业制度要求的企业经营管理人才成长发展机制。

2、完善创新型产业集群的人才管理政策

（1）设立创新型产业集群特聘专家制度。为千方百计集聚和引进国内外顶尖专家，为产业集群的发展提供高层次人才智力，应建立产业集群特聘专家制度。根据所在行业的发展需要，特聘专家应该主要从两院院士中产生，同时，国家级学术、技术委员会和国家级学术团体中的行业领域著名专家以及本学科领域被同行公认的国家级顶尖人才，也可受聘担任特聘专家。特聘专家主要负责为创新型产业

集群的发展提供决策咨询服务，为产业集群高层领导举办专题讲座，对集群尖子人才进行重点指导和培养。

（2）完善集群人才教育培训政策。完善各类行业人才参与培训教育的激励支持政策，探索与考核、评价和使用相联系的培训教育成果使用制度。加强与国（境）外的人才培训合作与交流，依托国（境）外培训机构和高等院校，提高培训质量和效率。大力实施行业专业技术人才继续教育工程，鼓励和支持企业经营管理人才、工程技术人才等人才到高校进修学习。

（3）出台产学研合作培养创新人才的政策。制定推动高等学校与科研院所、企业合作培养人才的激励政策，支持和鼓励用人主体参与创新人才培养。建立高等学校、科研院所、企业高层次人才双向流动制度，鼓励学术界、产业界优秀人才到高校从事教学兼职。建立产学研战略联盟，支持高等学校、科研院所、企业建立联合实验室或研发中心，设立博士后科研工作站、产业基地和技术中心。制定鼓励本领域“两院”院士与企业联合开展项目攻关、培养人才的支持政策。开辟高等院校、科研院所和企业之间人才流动的渠道。

（4）制定更加开放的人才交流合作政策。建立产业集群各类人才流动导向机制、柔性流动机制、流动激励机制及政策体系，突破体制性障碍，促进人才合理有序流动。根据产业集群发展需要，重点组织实施引进海外高层次人才和国内一流、有影响的学科带头人和创新团队，努力打造创新人才高地。制定引进海内外高层次人才政策，建立人才和智力引进“绿色通道”，研究团队成批引进、核心人才带动引进、高新技术项目引进等措施，完善政府引导、市场配置、社会参与、协调运作的海内外人才引进机制。

3、健全创新型产业集群的人才服务体系

（1）建立和完善人才市场体系。充分发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用，引导人才资源的合理流动，推动人才资源的结构调整，实现人才资源优化和高效配置。建设统一开放的人力资源市场，建立高层次人才共享机制，鼓励支持高层次人才跨区域开展各种智力服务。

（2）完善人才统计制度和人才信息系统。集群内要编制各地区、部门及重点领域人才发展规划，形成科学完整、互相衔接的人才发展规划体系。建立人才统计制度，完善人才统计指标体系，建立人才统计调查制度。发布紧缺人才报告，建立紧缺人才引进联系会议制度，引进紧缺和关键领域高层次创新创业人才。建立统一、多层次、分类型的人才资源信息网，扩充服务功能，定期发布人才的供求信息、政策信息和培训信息，使其成为全行业人才服务的共享平台。

（3）建立人才跟踪服务机制。对顶尖、高层次人才实行跟踪服务制度，目的是了解顶尖、高层次人才的研究进展、教育和生活情况，为顶尖、高层次人才提供周到的服务，并根据可能出现的新情况适时地做出政策调整。遴选高层次人才代表作为各级党委领导直接联系对象，加强联系服务。要鼓励顶尖、高层次人才与国际国内一流研究机构和科学家保持不断的交流与合作，达到跟踪国际科学前沿，保持持续创新能力的目的，建立顶尖、高层次人才学术休假制度。

（4）营造良好的人才工作环境。设立集群“人才工作热线”，接受社会监督，收集建议，处理问题。加强人才公共服务产品开发、管理，建立政府购买服务制度。实施人才文化培育计划，要加强研究，提炼、充实集群文化的内涵和行业核心价值观，增强集群人才队伍的集体观念和团队精神，提高集群人才队伍的凝聚力、战斗力和创新能力。

（注：本文受国家自然科学基金项目资助，项目编号：71271162。）

【参考文献】

[1] 吴德进：产业集群论[M].社会科学文献出版社http:///，2024.[2] 张钢：企业组织网络化发展[M].浙江大学出版社，2024.[3] 刘春芝：集群式创新：以辽宁装备制造业发展为例[M].中国社会科学出版社，2024.[4] 向世聪：产业集聚理论研究综述[J].湖南社会科学http://，2024

（1）.[5] 王缉慈：关于发展创新型产业集群的对策建议[J].经济地理，2024（7）.[6] 姚杭永、吴添祖：解构创新型产业集群[J].今日科技http://.cn，2024

（12）.

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！