

新质生产力视域下成都创新人才高地建设: 困境与策略

吴晓婷

(成都行政学院经济学教研部, 四川 成都 610110)

摘 要: 加快建设创新人才高地既是世界重要人才中心和创新高地的战略擘画, 也是实施新时代人才强国战略的内在要求。创新人才高地建设基于“要素—制度—空间”这一内在逻辑, 通过四链融合赋能新质生产力发展、政策机制推动新质生产力发展、区域协同促进新质生产力发展。但成都创新人才高地建设中仍面临着四链深度融合态势尚待形成、创新人才培养制度亟待完善、区域人才资源亟需协同共享等一系列现实困境。基于此, 提出通过深化“高精尖缺”的人才引领发展, 推动创新链产业链资金链人才链深度融合; 优化“人才本位”的政策体制机制, 释放创新人才效能; 强化“纵横延伸”的人才流动体系, 促进区域协同创新等措施加快成都创新人才高地建设。

关键词: 新质生产力, 创新人才, 人才高地, 困境

1. 引言

创新人才是发展新质生产力的第一资源, 是推动高质量发展的内在要求与关键支撑。党的二十大报告指出, 深入实施人才强国战略, 加快建设世界重要人才中心和创新高地, 明确了人才高地建设是当前人才工作的目标任务和主攻方向^[1]。近年来, 成都主动融入国家建设世界重要人才中心和创新高地的战略布局, 人才总量达650.77万人、居全国第4位, 城市创新指数居全球第24位, 连续5年荣获“中国最佳引才城市”奖, 蝉联“外籍人才眼中最具吸引力的中国城市”^[2]。但在实践中也面临一些困难和挑战, 例如, 满足发展新质生产力需求的领军和顶尖人才数量依然不足、要素资源流动不够畅通、制度规则不够统一等问题, 对促进新质生产力发展构成了一定约

束, 导致建设高水平创新人才高地的比较优势严重不足。因此, 新质生产力视域下如何破解创新人才高地建设的困境, 既有现实的紧迫性又有发展的阶段性。

学界已有研究主要从理论视角围绕“创新人才高地”“人才中心”“创新高地”“人才高地”的内涵特征^[3]、现实挑战^[4]及形成机理^[5]等方面展开了讨论, 对新质生产力视域下的创新人才高地建设专项研究较少。新质生产力是“由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生, 以劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合的跃升为基本内涵”^[6]。从人才发展来看, 新质生产力与创新人才高地建设之间有着千丝万缕的联系, 加快建设创新人才高地必须摸清发展新质生产力与人才引育之间的内在联系^[7]。

作者简介: 吴晓婷, 成都行政学院经济学教研部, 讲师, 研究方向为创新创业管理。

项目来源: 2022年国家社会科学基金青年项目“凉山彝区巩固脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接跟踪调查与长效机制研究”(项目编号: 22CMZ014); 成都市软科学一般项目“成都加快建设全国创新人才高地策略研究”(项目编号: 2023-RK00-00221-ZF)。

一方面，人才是新质生产力的创造者、推动者、实践者和实施主体，创新人才作为新质生产力的主体动力源，不仅是高新科技化劳动对象的挖掘者，也是创新发展的关键力量，能够将创新理念和技术转化为实际生产力^[3,8]，创新人才能够为加快新质生产力的形成提供客观现实的内驱动力^[9]；另一方面，新质生产力作为一种创新的生产力形态，要求创新人才高地建设紧跟科技前沿，不仅体现了人才在新质生产力发展中的关键作用，也为人才的培养和发展提供了明确的方向和目标^[4]。新质生产力视域下创新人才高地建设不仅是新时代人才强国的战略擘画和系统布局，更是新时代人才工作的重大理论突破，为开创人才引领驱动支撑中国式现代化提供强大动力和战略指引。基于此，本研究拟通过探讨新质生产力视域下成都创新人才高地建设的内在逻辑，厘清现实困境与策略，以期为促进新质生产力发展，加快建设提

供人才高地建设提供思路。

2. 新质生产力视域下加快创新人才高地建设的内在逻辑

加快建设创新人才高地旨在以人才聚集为核心，以各类创新要素、制度安排及其空间布局的有机结合为基础，打造创新人才驱动新质生产力发展的平台。从创新要素看，高水平创新人才供给是新质生产力发展的前提；从制度安排看，人才评价、激励与服务是新质生产力发展核心关键；从空间布局看，创新策源、统一市场与区域协同是创新人才引领驱动新质生产力的核心。加快建设创新人才高地，就是要以人才发展理念和人才工作体系之“新”，促进人才队伍结构和人才创新效能之“质”，遵循“要素—制度—空间”的内在逻辑原则（图1）。

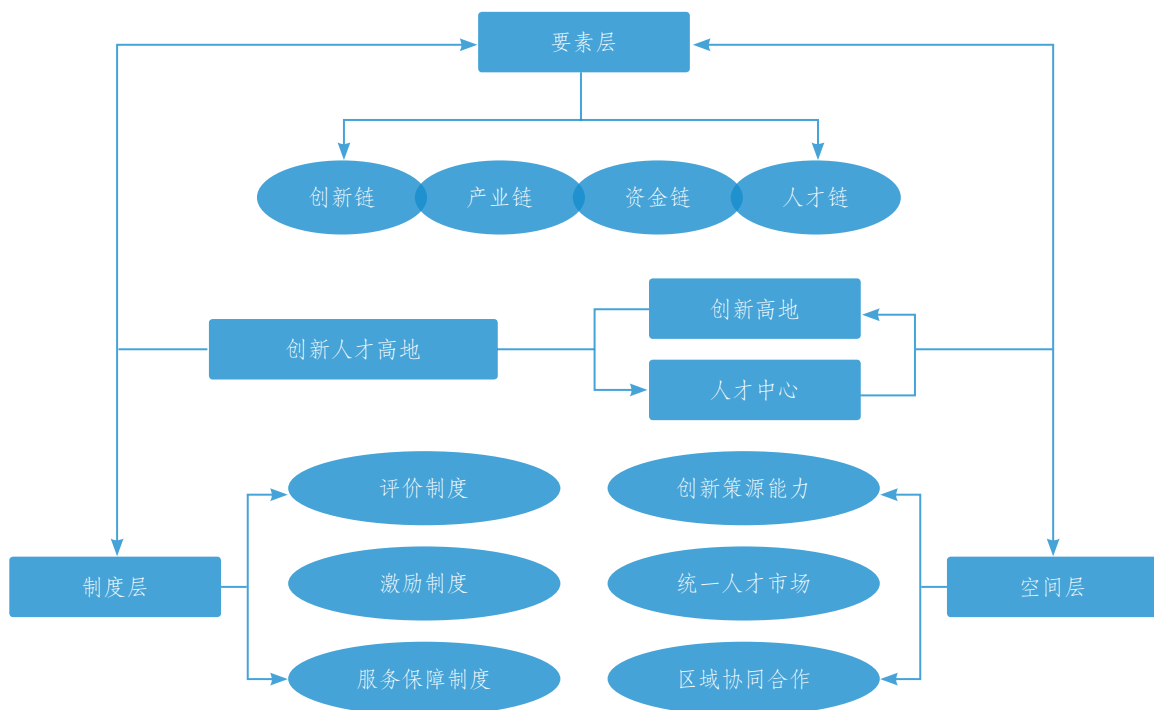


图1 新质生产力视域下加快创新人才高地建设的内在逻辑

2.1 要素层：“四链”融合赋能新质生产力发展

创新人才高地建设要素层包括创新链、产业链、资金链以及人才链，激发新质生产力赋能人才创新高地建设的关键在于“四链”融合。党的

二十大报告提出，推动创新链产业链资金链人才链深度融合^[1]。“四链”深度融合既是推动要素市场化、构建新发展格局的重要抓手，也是提升国家创新体系整体效能的内在要求，其本质是在政

府引导与市场机制作用下有效配置各类要素^[10]。第一, 创新链是内生动力。创新链推动产业转型升级, 符合产业发展高端化、数字化、绿色化、服务化的方向, 实现一二三产业之间融合发展, 是新质生产力发展的内生动力。从经济学角度看, 新质生产力代表一种生产力的跃迁, 创新是生产力跃迁的基础。因此, 新质生产力是创新人才高地建设的内生主导力量, 具有高科技、高效能、高质量特征。第二, 产业链是重要载体。产业链是由技术、资金、劳动力、资源、制度等要素组成的各类产业及组织, 链条延伸与链接企业的数量增加则是生产力作用对象扩展的结果。新质生产力是对全产业链的提升, 而战略性新兴产业和未来产业是发展新质生产力和加快建设创新人才高地的主阵地。第三, 资金链是重要基础。创新人才高地建设各阶段都需要资金注入, 资金能够有效聚集各类创新要素并使其高效流动, 对促进新质生产力发展具有积极作用。此外, 在创新链向产业链延伸逐步衍生出新兴产业或未来产业阶段, 资金为创新人才高地建设发挥了重要基础作用。第四, 人才链是本质要求。历史经验表明, 任何一个经济体高质量发展都离不开人才资本的支撑, 尤其是由高精尖人才水平、发展质量、发展活力形成的人才资本。高水平人才链不仅对发展新质生产力产生正向作用, 也会产生边际贡献递减效应。

2.2 制度层: 政策机制推动新质生产力发展

创新人才高地建设制度层包括人才评价制度、人才激励制度以及保障制度等, 激发新质生产力赋能人才创新高地建设的关键在体制改革。人才是形成新质生产力最活跃、最具决定意义的能动主体, 而政策机制是人才发展规律的制度体现, 能有效满足创新人才创新活动基本需求, 为创新人才提供从事创新活动的空间。第一, 人才评价机制是核心。人才评价机制建立是以创新价值、能力、贡献为导向, 能充分激发创新人才在知识创造、技术研发、成果转化过程中的主观能

动性, 为推动新质生产力发展提供动能。第二, 人才激励机制是保障。人才是建设创新高地和激发新质生产力内生动力的关键因素, 而激励机制则是留住人才、激发人才创造力的重要保障, 长效的人才激励机制为人才成长和发展提供宽松环境和广阔空间。第三, 人才保障制度是基础。全球引才竞争实质上是人才发展生态的竞争, 建设创新人才高地和发展新质生产力均对营商环境提出了客观要求, 因此, 有效的人才保障制度才是释放人才创新创造活力的重要基础。

2.3 空间层: 区域协同促进新质生产力发展

创新人才高地建设空间层包括创新策源能力、统一人才市场以及区域协同合作, 激发新质生产力赋能人才创新高地建设的关键在区域协同。人才市场的合理配置、有序流动是建设创新人才高地赋能新质生产力发展的关键。创新人才高地建设理应遵循“中心引领—创新策源”“区域协同—创新共同体”的发展思路, 激活人才创新策源地的辐射效应, 促进“以邻为伴”的合作关系代替“以邻为壑”的竞争关系。首先, 创新策源能力是动力支撑。创新策源能力作为一种原创能力, 是国际科技创新中心的影响力之源。同时, 创新人才高地作为创新策源地, 必须具备创新要素集聚、资源汇聚、研发创新、成果转化、产业升级、未来引领的基本功能, 其在发展新质生产力进程中的策源能力尤为重要。其次, 统一人才市场是基本路径。统一人才市场的构建能够促进各种生产要素自由流动, 在市场机制的作用下, 促进劳动者、劳动资料和劳动对象在区域间的有序流动, 实现在地理空间层面上的优化组合, 从而培育壮大新质生产力, 助推创新人才高地建设。最后, 区域协同合作是重要着力点。新质生产力的形成发展需要创新资源要素富集、产业发展生态优越的空间载体, 即创新人才高地。地方政府的协同分工与合作有利于形成优势互补、错位发展的局面, 进而推动新质生产力加速形成、提升创新成果转化效率和人才产出效率。

3. 新质生产力视域下成都建设创新人才高地的现实困境

近年，成都通过大力推进科技创新、产业升级和人才聚集，持续做强西部新质生产力高地^[11]。为深入探讨成都建设创新人才高地建设的现状与困境，研判成都创新人才在新质生产力新视域下的发展趋势，本研究针对成都创新人才高地建设情况于2024年1月、3月开展实地调研，分别前往成都市科技局、人社局、成都天府国际生物城、金牛高新技术产业园区、成都经开科技产业孵化园等部门与点位调研，同时面向创新人才发放并收回问卷186份，调研内容涵盖基本信息、工作情况、福利待遇、政策认知及满意度等。调研发现，成都市创新人才高地建设取得了重要进展，但在创新要素、政策制度以及区域协同等方面仍面临诸多潜在难题。

3.1 “四链”深度融合态势尚待形成

传统产业深度转型升级是创新人才高地建设与新质生产力发展的首要目标。合理的要素供给结构是创新人才高地建设的核心驱动力，高质量、高技能和高层次人才对于新质生产力的形成与发展具有决定性意义。随着成都步入新一线城市，“蓉漂”已经成为“孔雀西南飞”的生动代言。处于成渝地区双城经济圈极核中，成都以活跃的经济市场、发达的文创与电子信息产业吸引无数大学生和海内外高层次人才。同时辅以“1.0”“2.0”“3.0”版人才政策体系，推动人才政策从“拼政策给优惠”向“搭平台给机会”再向“优平台营生态”迭代升级，用独特的软实力、软环境，先后打造出引才的“蓉漂计划”、招才的“蓉漂人才荟”、聚才的“蓉漂杯”、育才的“蓉漂人才发展学院”、敬才的“蓉漂人才日”、礼才的“蓉城人才绿卡”等人才品牌，成为继深圳、上海之后的第三种人才工作模式，建立起城市与人才互动互需的稳定关系。庞大的人才数量为成都加快建设创新人才高地奠定了坚实的要素支撑，但要素的结构才是新质生产力赋能

创新人才高地建设的根本性力量。

从要素层来看，“四链”彼此牵引、互为支撑的深度融合态势尚待形成。创新链端，创新链主体数量多但规模小，主体技术创新和承接成果转化能力还相对不足，整合创新资源实现创新成果产业化能力与上海、深圳等地差距明显。产业链端，产业能级质量、协同水平、要素聚集等领域仍有短板，技术壁垒导致不少产业存在断链现象。相关部门调研数据显示，2018年以来成都制造业已有1个万亿级产业、8个千亿级产业集群^[12]，但能级质量、协同水平、要素聚集等领域仍有不足，生物药产业链上游核心竞争力不足导致断链现象突出。资金链端，创业投资及科技成果转化基金活跃度不够，51.72%的受访人才表示创新创业资金可持续支持不足；46.24%受访人才表示引进要素配套不够完善，部分已出台“人才计划”奖励措施吸引力不强。由于创新人才高地建设的要素配置存在多环节、多主体，且涉及创新链前端等容易出现市场失灵的领域，故而“四链”融合将对创新要素配置提出更高的标准和要求。人才链端，人才队伍的数量、质量距创新人才高地目标有较大差距，存在人才总量的供给与人才市场的需求的结构性差异。成都目前多个“高精尖”领域缺乏领军人才，人才引进结构存在研究型大于产业型，创新人才高地建设短板突出^[14]。调研统计发现，每年引进海外人才约850~1000人，但高校占比高达80%，而医院和企业仅分别占比16%、4%^[13]，导致研究型人才较多，具有产业经验的人才较少。例如，人工智能、大数据、芯片以及生物医药等方面的人才，尤其是院士类高端领军人才出现无效供给，甚至川内高端装备制造类的院士数量为零，产业深度转型受到限制，新质生产力的形成速度放缓。

3.2 创新人才培养制度亟待完善

灵活的人才制度是推动生产要素创新性配置的有效工具。对于创新人才高地建设而言，制度壁垒主要体现为制度的缺位、制度的衔接与协同

困境。近年来,成都着力“破立并举”,用改革的办法、创新的精神,下大力气破解制约人才发展的难点堵点,以体制机制之优厚植人才近悦远来之势。一是建立更加系统完善的人才培养机制,加大顶尖人才政策引进力度,优化人才培养遴选方式,打造人才全链条培养模式。突出“全生命周期支持”,围绕人才发展各阶段需求针对性提供支持保障。对符合条件的应届硕士、博士、博士后分别给予补贴和资助,实施“成都工匠”五年培育计划,出台“成都工匠礼遇十条”,量身定制“企业订制班”等培训项目。二是建立更加便捷高效的人才引进机制、更加科学客观的人才评价机制、更加开放包容的人才流动机制、更加务实管用的人才使用机制和更加有力有效的人才激励机制,系列人才发展制度体系搭建起全国创新人才高地建设的“四梁八柱”。如,推动“蓉城人才绿卡”与“重庆英才服务卡”互通互享,探索实行首席科学家全权负责制,在全国率先将“包干制”与“负面清单制”结合,在全国率先探索“先确权、后转化”模式。日渐完善的创新人才制度为成都加快建设创新人才高地提供了政策保障,但同时存在人才制度缺乏创新,各种创新要素未能充分释放出来,制约创新人才高地建设的进程。

从制度层来看,建设创新人才高地的政策制度与工具有待丰富。具体而言,在人才评价制度方面,以职称、奖项、薪酬、工作经历等可量化指标为主,对人才价值的差异化评价制度体系探索不足。人才评价制度壁垒导致高层次人才引留“两难现象”一直存在,54.30%受访人才认为在创新人才高地建设中存在人才评价制度过于保守,难以全面、准确地反映创新人才的真实水平与潜力。人才激励制度方面,聚集各方英才的示范激励作用尚未完全发挥,对探索性强、研发风险高的前沿领域科研项目奖励体系机制仍然不够完善。60.22%受访人才表示对青年人才的荣誉奖励、人文关怀等方面可持续鼓励政策不多,重政策优惠轻精神关怀。人才服务保障制度方面,过度依赖政府制定的人才政策来开展,没有充分发

挥市场机制的作用,仅靠补贴、户籍、住房等优惠政策,不足以支撑人才的聚集和发展。54.84%受访人才认为人才优惠政策的吸引力不够,申请手续较复杂,对于外籍人才的引进力度与沿海部分地区相比还存在不足,降低门槛落户对处理大量人口短期涌入的预案提出了要求。此外,部门、行业、区域间为促进创新人才高地建设制定了大量政策制度,但创新人才政策的协同性、衔接性不强,仍存在着制度相对缺位、制度相互掣肘等现象,导致资源要素错配问题仍然突出。

3.3 区域人才资源亟需协同共享

人才是新质生产力的重要引擎,促进人才有序流动、合理布局更是加快发展新质生产力的关键所在。从空间协同主体生存的场域来看,城市便是人才生存发展所需要的资源与机会的集聚地。区域创新人才聚集受自然、环境、人文等多方面共同形成的生态系统影响,共同促使创新人才高地的建设和发展。对成都而言,打造创新人才高地并非简单的资金、资源投入,更不是导向内耗式、同质化、低层次的竞争,而是一种持续的制度保障和良性的人才生态。在统一人才市场方面,成渝签订《成渝地区双城经济圈建设川渝两地统一人力资源市场准入管理协议》,设立经营主体信用修复同步互认平台,共同完善人才市场建设。在区域协同合作方面,通过支持成渝地区双城经济圈人才协同创新,建立两地人才公共服务共享机制,推动“蓉城人才绿卡”与“重庆英才服务卡”互通互享,推进成渝地区双城经济圈人才双向流动,优化协同空间布局推动创新人才高地建设。然而,成都域内、成渝双城经济圈、成都都市圈跨区域基础设施不完善、府际间行政壁垒、统一开放市场体系尚未形成等困境为成都加快创新人才高地建设带来挑战。

从空间层来看,创新人才资源亟需区域协同共享。一是在区域层面的创新策源平台不强,发挥辐射效应不够突出精准。与深圳、上海、北京等地相比,成都在创新策源地辐射溢出效应仍有较大差距,尚未充分发挥区域优势资源互补的创

新策源地中心引领机制。2023年，成都累计集聚146家国家级科创平台，国家高新技术企业增至1.15万家^[14]，而深圳国家级高新技术企业总数跃升至2.4万家，科技型中小企业突破2.33万家^[15]，差距显著。此外，成都超算中心作为首个建成投用的国家战略性信息基础设施，超级算力吸引了多个重大科创项目落户，然而并未对成渝地区带来扩散和外溢效应，与周边城市尤其是成渝地区产业协同不充分，创新策源地所集聚创新资源要素服务于区域共同发展的创新生态体系还有待优化。二是人才市场仍处于相对分割、滞后的状态。如，成渝在各城市间社保、公积金、地铁等互通衔接推进效率不高，在人才政策、资源和服务方面存在较大差异，导致人才市场仍处于相对独立的分割状态，区域间人才优势难以实现互补。此外，成都人才市场劳动力管理制度自1998年实施至今未及时更新，与深圳、上海和北京等地比较相对滞后。三是在区域协同合作方面，人才工作机制、人才政策体系等存在一定差异，影响了创新人才高地建构的协同性。从协同活动分布来看，当前成渝地区双城经济圈协同发展方向主要有公共服务、改革开放、产业体系、基础设施网络和生态等领域，但区域内政策差异性非常明显。同时在成渝就业市场中，两地相关职能部门尚未建立综合性的调节机构，导致区域间的人才流动性不高。例如，招才引才、创新工作联动不够，无法较好地统筹资源、集中力量推进高层次人才和创新资源招引。

4. 加快成都建设创新人才高地的策略探讨

习近平总书记强调，要牢牢把握高质量发展这个首要任务，因地制宜发展新质生产力^[16]。基于新质生产力发展的现实要求，成都应因地制宜结合自身条件，进一步完善人才高地建设的具体路径与优化策略。

4.1 深化“高精尖缺”人才引领发展，推动四链深度融合

以“高精尖缺”为特征的创新人才是新质生产力的关键性力量，也是实现国家战略的人才支撑力量。深化“高精尖缺”的人才引领发展，推动人才链、产业链、创新链和资金链“四链”深度融合，才能加快高端人才荟萃、创新资源集聚、创业激情涌动的创新人才高地建设。一是加大人才自主培养力度，建设全谱系人才，强化新质生产力的人才支撑。以新质生产力发展需求优化学科布局和专业设置，组织在蓉高校加快培养拔尖创新人才和国家急需人才，加大对新生代劳动者的数字技能、绿色技能的培训，加快新质生产力的现代产业体系建成。二是紧贴产业聚人才，拓宽人才引育“新路径”。坚持“建圈强链”筑巢引凤，同步绘制“产业地图”与“人才地图”，协同开展招才引智和招商引资，让优势产业成为人才吸附的“珊瑚礁”。同时要善于“引凤筑巢”，通过“量体裁衣”“量身打造”的支持措施，大力吸引一流人才和团队，从而实现“引进一名人才、带动一个团队、兴办一家企业、培育一个产业”的发展倍增效应。三是提高创新链与产业链、人才链、资金链等多链的协同发展能力。围绕“建圈强链”核心环节和重点要素，抓牢产业需求，涵养创新链、产业链、资金链和人才链“四链”融合人才生态，加强包括未来科技、未来医学、工业机器人、工业设计、氢能、数字文创、医美等细分领域，绘制产业链紧缺人才地图，引育产业领军人才、集聚产业急需人才、培育高素质企业家，共同培育壮大产业人才队伍。推动人才使用从“零敲碎打”向“团队式、链条式”转变，让战略人才能够在产业链关键环节充分发展潜力，走出一条人才引领产业、产业集聚人才的高质量发展之路。

4.2 优化“人才本位”体制机制，释放创新人才效能

深化人才发展体制机制改革是形成人才制度优势的必由之路，更是新质生产力发展的决定性因素之一。建设创新人才高地，要从“关键小

事”入手, 优化“人才本位”的政策体制机制, 创新工作机制和服务模式。一是持续完善人才分类分层评价体系。探索科技人才分类评价的新标准、新方式、新机制, 创新构建以创新价值、能力、贡献为导向的科技人才评价体系。遵循不同类型人才成长发展规律, 合理设置人才评价周期, 建立人才评价自查自纠机制, 持续清理各类考核评价条件、指标中涉及“四唯”的规定。动态更新人才目录, 探索对有突出贡献的“非共识性人才”¹开展同行评价。二是构建市场决定、名利双收的人才激励机制, 形成梯次合理的“金字塔”形人才结构。一方面, 出台并落实激励政策。要坚持合理分配职务科技成果转化收益, 对创新创造、成果转化、社会服务等业绩突出的单位或团队, 可适当增加绩效工资总量。另一方面, 创新人才激励工作手段, 加大激励力度, 支持国有企业探索股权出售、股权奖励、股票期权、项目收益分红、岗位分红、项目跟投等多种激励方式。三是持续深化创新人才发展体制机制改革, 激发资本、劳动、技术和数据等要素活力, 激活知识、技术、人才的市场价值, 以高价值赋能型的人才中介服务、科技成果转化中介服务助力人才关键变量成为新质生产力的有效增量。四是用心呵护服务人才, 重视日常生活“关键小事”。聚焦人才子女入学、健康医疗、出行停车等生活最直接、最高频的事项, 持续优化人才落户、子女入学、医疗服务和保障性住房等重点专项政策, 办好人才关键小事, 及时解决政策兑现的温差落差。

4.3 强化“纵横延伸”流动体系, 促进区域协同创新

新质生产力特点在创新, 要从区域协调发展的高度, 打造“纵横延伸”流动体系的人才生态, 加速人才在区域间高效流动。一是营造创新

创业及成果转化策源地。打包式支持国家实验室等创新平台, 发挥头部平台集聚人才“大场景”作用; 依托高新技术企业等平台, 打造更多科技创新“微场景”。发挥先进技术成果西部转化中心等平台功能, 推进更多科技成果转化为新质生产力。二是以“有为政府+有效市场”赋能整合城市群合力, 以区域一体化建设新质生产力人才中心。加快形成以龙头带动与雁阵跟随并举的人才城市群格局, 树立“一盘棋”思维和“一体化”理念, 共同激活西部内需人才市场活力, 促进普惠性人力资本的提升。例如, 跨区域政务协同、跨区域的人才认定等互认互评, 跨区域统一标准的人事仲裁机制、公共服务普惠开放和一体共享、一体化人才发展平台, 一体化人才服务产业联盟、一体化共享的大科学仪器装备平台等, 推动区域内人才向创新高地自由流动。三是优化成渝一体、顺畅有序的人才流动机制, 促进区域协同创新。组建成渝人才联盟, 整合川渝两地人才研究、交流、人力资源服务等资源, 组织学术、科研、技术、服务等交流活动, 促进人才一体化发展。建立成渝高层次人才数据库、成渝科技资源共享平台, 进一步推动专家、科研仪器设备等资源开放共享。鼓励和引导优秀人才向在蓉驻蓉企业集聚, 高校、科研院所科研人员按规定程序报经同意, 可以离岗或兼职创业并按规定获得报酬。

责任编辑: 梁思琪 校对: 李琦 武琪

参考文献

[1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告, 北京: 人民出版社, 2022.

[2] 李世芳. 在蓉两院院士36人人才总量超650

¹ 非共识性人才是指在创新创业等领域内的一些特殊才能或新锐人物, 其特点是在年龄、学历、职称等方面可能不符合传统的高层次人才标准, 但在自己的专业领域取得了突出的成绩, 发挥了重要的作用, 并且获得了广泛的认可。这类人才通常不被传统的评价体系所接纳, 因此被称为“非共识性人才”。

万[N].成都日报,2024-05-09(004).

[3] 王子丹,袁永,邱丹逸,等.人才高地形成发展特点与国际经验研究[J].特区经济,2018(12):25-29.

[4] 国务院新闻办公室.《北京加强全国科技创新中心建设总体方案》政策解读[EB/OL].(2016-09-11)[2024-08-26].<http://www.scio.gov.cn/34473/34515/Document/1490069/1490069.htm>.

[5] 孙锐,孙雨洁.人才高地的演化与形成机理研究:基于硅谷、特拉维夫、中关村、筑波的纵向案例分析[J].中国软科学,2024(05):1-13.

[6] 高书国.发展新质生产力背景下城市群高等教育布局调整的价值指向与策略选择[J].现代教育管理,2024(06):1-10.

[7] 王曦.新质生产力与人才引育的关系[J].产业创新研究,2024(17):129-131.

[8] 王海花,王清璇,张志刚,等.新质生产力背景下科技人才的培育和引进路径探究——以焦作市为例[J].焦作大学学报,2024,38(04):37-40+62.

[9] 周玉佳,刘军.教育、科技、人才赋能新质生产力的内在逻辑与实践路径[J].现代交

际,2024(09):72-79+123.

[10] 聂常虹,赵斐杰,李钊,等.对创新链产业链资金链人才链“四链”融合发展的问题研究[J].中国科学院院刊,2024(02):262-269.

[11] 陈锦锋.注入新质生产力活水智能制造业焕发新生[N].通信信息报,2023-12-13(006).

[12] 李周羲.寻求成都制造业高质量发展最优解[J].产城,2022(09):12-15.

[13] 赵奕.建设全国创新人才高地 成都如何“招贤纳士”?[EB/OL].(2024-02-03)[2024-08-26].<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1789874709505621921&wfr=spider&for=pc>.

[14] 杨三军,李倩薇,李力可.聚资源·聚人才·聚产业[N].新华每日电讯,2023-11-29(001).

[15] 闻坤.深圳高新技术企业达2.47万家[N].深圳特区报,2024-07-10(A03).

[16] 中国政府网.习近平在参加江苏代表团审议时强调:因地制宜发展新质生产力[EB/OL].(2024-03-05)[2024-08-26].https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202403/content_6936752.htm.

Construction of Chengdu innovation talent highland from the perspective of new quality productivity: Difficulties and strategies

Wu Xiaoting

(Department of Economics, Chengdu Institute of Administration, Chengdu 610110, China)

Abstract: Accelerating the construction of an innovative talent highland is not only a strategic blueprint for the world's important talent center and innovation highland, but also an inherent requirement for implementing the strategy of building a strong talent country in the new era. The construction of the innovation talent highland is based on the inherent logic of "elements system space", which drives the development of new quality productivity through the integration of the four chains, policy mechanisms promote the development of new quality productivity, and regional coordination promotes the development of new quality productivity. However, the construction of Chengdu's innovation talent highland still faces a series of practical challenges, such as the need to form a deep integration of the four chains, the urgent need to improve the innovation talent training system, and the urgent need for collaborative sharing of regional talent resources. Based on this, it is proposed to promote the deep integration of innovation chain, industry chain, capital chain, and talent chain by deepening the talent led development of "high-precision and cutting-edge shortage"; Optimize the policy system and mechanism of "talent oriented" and unleash the efficiency of innovative talents; Strengthening the talent mobility system of "vertical and horizontal extension", promoting regional collaborative innovation and other measures to accelerate the construction of Chengdu's innovation talent highland.

Keywords: new quality productivity; innovative talents; talent highland; dilemma