# 大力加强高层次创新创业人才队伍建设

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-06-25

*第一篇：大力加强高层次创新创业人才队伍建设大力加强高层次创新创业人才队伍建设[字号:大 中 小] 2024-08-09中共中央政治局委员、中央书记处书记、中组部部长李源潮３０日为中科院干部和专家作人才工作报告，介绍我国培养引进高层次创新创...*

**第一篇：大力加强高层次创新创业人才队伍建设**

大力加强高层次创新创业人才队伍建设

[字号:大 中 小] 2024-08-09

中共中央政治局委员、中央书记处书记、中组部部长李源潮３０日为中科院干部和专家作人才工作报告，介绍我国培养引进高层次创新创业人才的情况。他指出，要认真学习贯彻胡锦涛总书记重要讲话精神，大力实施人才强国战略，落实国家中长期人才发展规划，培养、引进和用好高层次创新创业人才，为建设创新型国家提供坚强人才支撑。

李源潮说，高层次创新创业人才是国家发展的核心竞争力。加强高层次创新创业人才队伍建设，是应对日益激烈的国际人才竞争的迫切需要，是提高国家自主创新能力的迫切需要。要普及科学人才观，抓好国家中长期人才发展规划确定的重大人才工程实施和重大人才政策创新，以高层次创新创业人才为重点，全面推进各类人才队伍建设。

李源潮指出，海外高层次人才是我国现代化建设的特需资源，要以更宽的眼界、思路和胸襟，引进和用好海外高层次人才。国内高层次人才是建设创新型国家的主体力量，国家将出台实施国内高层次人才创新创业特殊支持计划，重点支持国家科技发展和产业发展急需紧缺的创新创业人才、高层次

领军型人才和青年拔尖人才，特别是在一线担重任的创新创业骨干人才，形成与“千人计划”相互衔接、相互促进的高层次创新创业人才队伍开发体系，更好地把各类优秀人才凝聚到党和国家事业中来。

李源潮说，中科院是当代中国高层次科技人才荟萃之地，是国家培养未来科技人才的重要基地。希望中科院抓住机遇，牢记责任，在实施国家人才发展规划中发挥示范带动作用，成为实施科教兴国和人才强国战略的“火车头”。

中科院院长白春礼主持报告会。

**第二篇：怎样加强高层次创新创业人才队伍建设**

怎样加强高层次创新创业人才队伍建设

人才是强国之本。拥有怎样的人才资源，决定一个国家的未来。人才资源是第一资源，是国家的战略资源，我们要以更宽广的视野和更高的境界，广开进贤之路，不断加强高层次创新创业人才队伍的建设，为党和国家事业全面发展培养强大的阵容。

要创造良好的选人用人的社会环境。在中国社会，传统的论资排辈用人观念根深蒂固，唯资历深至上。实际上，许多资历浅的同志不仅学习了全面系统的知识，同时也拥有较强的工作能力和先进的工作理念，能够吸收进来，为其提供一个平台，使其为社会的发展作出应有的奉献。在全社会大力宣传不拘一格用人才的用人观念，为留学归国、资历浅但能力强的年轻干部等人才创造良好的社会环境，不断加强高层次创新创业人才队伍建设。

要继续建立完善人才队伍培养机制。继续深化干部人事制度改革，解放思想，更新观念，创新干部人事制度，弹性化培养高层次创新人才；建立完善的人才队伍培养机制，加强对高层次创新型人才的培养，为高层次创新型人才发展创造更宽广的锻炼平台和施展拳脚的机会，为社会发展培养复合型创新人才队伍。

要鼓励扶植，以创新举措培养高层次创新创业人才。构筑人才高地，不仅需要做好高层次人才的引进工作，更重要的是加大开发力度，培养更多自己的优秀人才。一是加大高层次人才培育力度。突出抓好优秀学术、技术带头人和高层次经营管理人才的培养。二是搭建高层

次人才成长载体。通过深化用人制度改革、构建科学的人才评价机制，及时发现和掌握一批高层次人才骨干进行重点管理和培养。注重重点行业、产业领军人才的开发。

**第三篇：2024高层次创新创业人才**

2024“省高层次创新创业人才 引进计划”申报条件具体放宽标准

2024“江苏省高层次创新创业人才引进计划”申报条件原则上按《通知》（苏组通[2024]25号）规定执行。条件特别优秀的，可不受年龄、学历方面的限制，来江苏创新创业时间可提前至2024年1月1日之后。具体掌握标准如下：

1、自主创业人才（A类）：2024年高新技术产品销售额达1亿元，增幅超过20%，不受年龄、学历限制，来苏创业时间可放宽到2024年1月1日之后；2024年高新技术产品销售额达1000万元，增幅超过20%，来苏创业时间可放宽到2024年1月1日之后；自主创业的院士可不受年龄、学历限制，来苏创业时间可放宽到2024年1月1日之后。

2、企业引进人才（B类）：创新能力较强，掌握企业关键技术，有自主知识产权，为企业开发的新产品2024年销售额达2亿元，不受年龄、学历限制，引进时间可放宽到2024年1月1日之后；创新能力较强，掌握企业关键技术，有自主知识产权，为企业开发的新产品2024年销售额达3000万元，引进时间可放宽到2024年1月1日之后；企业引进的院士可不受年龄、学历限制，引进时间可放宽到2024年1月1日之后。鉴于今年应邀到江苏开展技术合作、建立企业院士工作站的院士比较多，各市在组织动员和受理申报时，要注意把引进院士来江苏创新与一般的与院士开展技术合作区分开来。作为引进计划申报的院士，必须是能连续为引进单位服务3年以上，且每年服务时间不少于6个月，带来新的产品，企业给予股权或较高的年薪。

**第四篇：加强高层次人才队伍建设**

加强人才队伍建设 打造创新型特色园区

近年来，高新区紧紧围绕自治区、南宁市科教兴市和人才强市战略，牢固树立“人才是科学发展第一资源”的理念，以经济的快速发展吸纳人才，以优秀的创新企业承载人才，以良好的创业环境留住人才，以完善的政务服务体系培育人才，人才队伍建设工作取得一定成效。

一、高新区人才队伍建设基本情况

2024年，高新区各项经济指标继续保持30%以上的增速，完成工业总产值407.5亿元，占全市的20.34%，同比增长48.6%；完成规模工业总产值395.9亿元，同比增长49.58%；完成固定全社会固定资产投资151.36亿元，同比增长37%；实现财政收入20.91亿元，同比增长38.51%。作为南宁市最重要的科技成果转化和人才资源聚集地，截止2024年底, 高新区吸引世界500强和国内外著名公司X多家，回国留学人员创办企业100多家，设立了1个博士后工作站，吸引聚集了6.6万各类人才在此工作创业。参与高新区创新创业的两院院士达到11人，进入广西“新世纪十百千人才工程”和南宁市“新世纪学术和技术带头人”的有17人，拥有中高级职称近X万人，博士硕士983人，留学人员X人，大专以上学历人才24449人，占到人才总量的40%。2024-2024年，留学人员创业园、广西软件研发人才小高地和南宁生物工程与制药人才小高地引进中高端人才X名； 2024年12月南宁高新区大学生科技创业基地被科技部确定为首批国家级大学生科技创业基地；2024年4月南宁邦尔克生物技术有限公司周礼芹博士入选国家 “千人计划”。

二、高新区人才队伍建设的主要工作举措

通过不断探索，我们在高层次人才队伍建设方面的主要做法是：

（一）加强“三园”载体建设，集聚科技研发人才。一是加强留学人员创业园建设。近几年，高新区加大投入力度、完善扶持政策，逐步提升了留学人员创业园的品位和吸引力，截止2024年底，留学人员创业园累计引进海外留学人才100多名。二是加快了总部基地园区建设。总部基地园区建筑面积XX万平方米，投资总额X亿元，目前一期、二期、三期已投入使用，中国网通、印尼金光集团广西总部、台湾维士比集团、日资企业丰达电机公司和胜美达(广西)公司、中山大学达安基因股份公司等国内外知名企业陆续入驻，成为高新区经济快速发展的重要支撑，也为高新区引进高层次人才提供了良好的载体。三是加强南宁软件园建设。截至2024年底，南宁软件园已经汇聚了广西60%以上的软件企业和80%以上的软件开发管理人才，是广西软件研发人才小高地。软件企业从业人员7000多人，其中拥有国家863信息技术专家1人，博士56人，具有高级职称355人，硕士以上学历302人；技工贸总产值达39.2亿元，实现利税5.48亿元。

（二）加快孵化器建设，集聚创新创业人才。一是加快创业中心孵化器建设。截止2024年底，创业中心建成孵化面积达X万平米，2024-2024年孵化企业123家，毕业企业55家，引进留学人员创业企业45家。二是加快大学生创业基地建设。2024年投资5000万元新建大学生科技创业基地，提供8000平米标准厂房，投入300万元设立大学生创业扶持资金扶持大学生科技创业。目前大学生入驻企业35家，吸引了100多名创新创业人才。通过加快孵化器建设，极大的提高了高新区孵化能力，也打造了高新区人才服务品牌。

（三）依托特色产业集群载体，集聚专业技术人才。高新区重视高新技术产业集群发展，致力于发展以生物制药、电子信息和机电一体化等为主导的高新技术产业。目前，高新区共有高新技术企业31家，涌现了八菱科技、富士康集团、培力药业、桂西制药、德意数码、平方软件等198家规模企业，形成特色产业集群，吸引专业技术人才和经营管理人才2024余名，其中中高级人才1000余名。南宁生物工程及医药产业集群拥有生物制药企业144家，从业人员4200人，其中拥有院士1人，博士25人，硕士95人，高级职称人员132人。

（四）搭建活动载体平台，集聚创新创业人才。一是举办科技创业大赛。2024年，高新区与广西大学联合主办大学生创新创业大赛，共有X个创业团队报名参赛，参赛团队来自清华大学、北京大学、广西大学等国内著名高校的大学生，入围项目中已有30余个项目落户高新区投资创业，吸引了国内外100多名科技人才来高新区创业发展。二是积极组织参加人才科技周等活动。高新区积极组织企业参加广西科技活动周，北京科博会和深圳高交会等活动，每年组织高新区企业赴市内外参加各类招聘活动15次以上。大力宣传高新区人才创业服务环境，大力引进各类高层次人才。

（五）营造优厚的政策环境，浓郁创新创业氛围。高新区把营造良好的政策服务环境，作为人才开发服务的重中之重来抓。近年来，先后出台了《南宁高新区高层次人才待遇暂行办法 》和《特殊优秀人才待遇暂行办法 》等优惠政策，在资金扶持、场地租金优惠和创新奖励等方面也给予大力扶持和帮助，累计发放人才创业扶持资金1000多万元，提供优惠孵化场地约3万平方米，以全方位的服务营造了浓厚的创新创业氛围。

（六）搭建企业融资平台，扶持人才创业发展 积极为高层次人才创业提供完善的融资服务，帮助企业做大做强，激发人才创业的热情。一是着力打造创业融资平台。投资1亿元成立联合创新融资性担保公司和联合创新风险投资公司，为各类人才进区创业提供充足资金保障。二是积极争取“新三板”试点，为非上市公司股份交易融资搭建平台。努力解决人才创业初期的资金瓶颈难题。

三、南宁高新区人才开发方面存在的问题

1、产业规模不大，产业链不长直接导致对人才的吸引力不强。高新技术产业属于高智力、高风险产业。高技术人才在选择工作地点时，非常看重该地区的产业规模。北京、上海、深圳、广州等发达地区改革开放的程度比南宁高，产业规模大，产业链长的优势非常明显，在人才争夺战中处于有利地位，而南宁的高新技术产业尚处在崛起之中，对人才聚集能力还不强。

2、企业规模不大，实力不强，想要的人要不到，想来的人企业不愿要。南宁高新区企业规模普遍较小，国际国内知名企业不多，品牌效应还不明显。受“马太效应”影响，在人才争夺战中，我们的企业总是抱着复杂的心理：对想要的人才因无法提供其发展的空间和舞台而要不来，或要来后也留不住；对需要培养和慢慢磨练的人才又不愿意花时间和精力，同时也担心“替人做嫁衣”。

3、缺乏优秀的研发人员和企业家人才，高层次人才队伍不够稳定。一方面，由于企业的科技研发投入水平有限，对高水平研发人才的吸引不够，导致优秀的研发型人才相对短缺。据统计，南宁高新区工业园区具有硕士以上学历人员仅占从业人员总数的1.46％，高级职称人才仅占从业人员总数的5.5％。另一方面，高新区内的企业家大多是从本地高校、科研院所下海的，办企业的眼光、胆识、毅力以及整合资源的能力有限，在融通资金、开拓市场、延揽人才、保护和利用知识产权的能力不足，这也是高新区很多企业很难迅速成长的重要原因。例如南宁邦尔克生物技术有限公司研发的“高活力α-乙酰乳酸脱羧酶”，获得了国家科技进步奖二等奖，在酶研发方面处于国内领先水平，但由于缺乏高级经营管理人才，至今仍做得不够大，不够强。

四、进一步加强南宁高新区人才开发的思路和对策

1、大力发展规模产业，继续优化引才政策，完善引才机制，提高对人才的吸引力。要加快产业链培育和配套产业发展，培育高成长的龙头企业和项目，在产业经济与人才开发的协调运作上走出特色，增强对人才的吸引力。把引才与引项目、引资金、引智力有机结合，不断拓宽引才渠道，积极探索有效的人才吸纳载体；一方面，通过制定优惠政策、提供良好的社会保障和创业环境直接吸引相关人才；另一方面，进一步加强与高校、科研院所的人才合作，开展“不求所有，但求所用”的柔性引才，充分利用人才资源借鸡生蛋。

2、实施多层次多渠道人才开发战略，切实加强专业技术人才和企业家队伍建设。一是以高层次创新型人才开发为重点，实施重点人才和紧缺人才培养工程，通过项目培养、课题研究的方式，支持企业成为培养创新人才的主体，抓紧培养一批急需的专业技术人才。二是充分利用中国—东盟企业总部基地的“中心辐射效应”，协力打造总部经济，吸引一批专业化、国际化的企业家和高素质人才。三是以促进培养为手段，坚持重奖有成就的企业家，造就出一批本土优秀企业家队伍。四是实施企业经营管理者素质提升计划。主要任务是对规模以上企业经营管理者进行多形式、多层次、多途径的培训。(1)开展专项培训。每年举办“企业经营管理高级研修班”，学员为产值在亿元以上、利税在千万元以上的规模企业的董事长和总经理。针对民营企业面临的问题，分企业转型、企业哲学、企业制度、企业外部环境、企业经营战略和市场竞争等内容实施培训。(2)举办专题研修班。每年举办30期左右涉及企业战略、技术创新、资本运行、风险投资、财务管理等内容的研修班，组织企业中高级管理人员进行专题研讨，提高经营管理水平。

3、进一步加强创新载体建设，拓展企业人才创新平台。一是加快博士后科研流动站和工作站建设。积极发展博士后科研工作站，推进企业博士后科研工作，建立博士后科技创新基地，加大资助力度，吸引更多的优秀博士后到企业从事科技创新，不断壮大博士后创新人才队伍。鼓励和支持博士后参与科技攻关、承担重大课题项目，重大科技专项和自然科学基金等要向博士后适当倾斜，为他们参与前沿科技创新研究提供便利。二是加强留学人员创业园区建设。进一步优化创业环境，完善服务功能，健全服务体系，积极打造园区品牌。重点是强化园区的高新技术孵化功能和辐射带动作用，努力培育和扶持一批拥有自主知识产权的高新技术企业和知名产品，使创业园区成为引领高新技术产业发展的基地。三是加强广西软件研发人才小高地和南宁市生物工程与制药人才小高地建设。通过加大人才小高地子项目建设专项扶持经费投入力度和技术创新基金的投入，推进小高地项目研发、高端人才引进和企业技术人员和管理人员的培训，进而推动人才小高地的建设，打造高新区人才服务品牌。同时积极协助小高地建设单位申报各级科技部门产业科技项目立项，争取上级部门经费支持。四是大力扶持企业人才小高地的申报和建设。目前园区企业已拥有南宁市阻燃剂研制人才小高地、南宁市环保设备研发人才小高地等，今后高新区要通过多种措施鼓励园区企业积极申报各类人才小高地，同时积极协助小高地建设单位申报各级科技项目立项。高新区创新扶持资金也会适当的向小高地建设单位倾斜。五是搭建产学研平台，打造良好科技创新环境。积极探索“校区一体化”产学研合作新模式，每年设立专项资金100万元，支持各高校科研成果在高新区转化；设立专项资金100万元，支持各科研机构实验室建设和成果转化；与邕江大学密切合作，共建邕江大学科技园。

**第五篇：高层次人才队伍建设**

实施人才强校战略，推进地方高校高层次人才队伍建设

1995年中央提出科教兴国战略，2024年中央又提出了人才强国战略。从科教兴国战略到人才强国战略的转变，充分说明我们党认识到人才问题是事关党和国家事业发展全局的问题。对于高等学校来说，人才问题就是事关学校发展全局的问题。清华大学老校长梅贻琦先生的名言“大学者，非大楼之谓也，乃大师之谓也”，说的就是人才对于高等学校的特殊意义。应该说，当前各高等学校已经普遍认识到人才对于学校改革和发展的重要性，已经开始对人才尤其是高层次人才进行大力培养和大量引进。但是，地方高校由于财力、自身吸引力等方面明显不如部属重点院校，已经在人才的竞争中处于弱势地位。

当前，地方高校的人才工作中普遍存在着高层次人才紧缺，基本上没有国家级的领军人物，高层次的学术骨干教师和带头人数量很少；高层次人才队伍不稳定，流失比较严重；人才资源的学科分布不够合理，传统学科、基础性学科相对较强，新兴学科、应用型学科较弱；高层次人才的利用率不高，主动性、积极性和创造性不强；后备高层次人才队伍的梯队建设不完备；创新性团队建设还处在初级阶段；高层次人才的引进、培养制度不够健全，管理水平相对滞后等问题。

在这样的大环境下，探讨地方高校如何实施人才强校战略，推进高层次人才队伍建设就显得尤为重要，具有很强的现实意义。

第一、地方高校要统一思想，提高认识，加强领导，健全组织机构，把高层次人才队伍建设做为学校的重要工作来抓。地方高校的各级领导必须认识到高层次人才对于学校改革和发展的重要意义，认识到地方高校在构筑人才高地时所面临的严峻挑战。学校要成立主要领导挂帅的高层次人才工作领导小组，必要时可以成立高层次人才工程办公室，根据学校总体事业发展制定高层次人才队伍建设规划，研究高层次人才队伍建设中的重大问题。各地方高校还可以把高层次人才工作纳入中层党政领导班子工作目标考核，切实保障高层次人才队伍建设的各项工作落到实处。

第二、要加大对优秀中青年骨干教师和学术带头人的培养力度，加强后备高层次人才队伍梯队建设。地方学校要建立和完善青年人才培养制度，将青年人才的培养作为学校高层次人才战略的重要组成部分，并有专门的经费用于青年人才的培养。进一步加大学术交流力度，选派优秀中青年骨干教师和学术带头人到国内外一流大学的最优秀的教师那里学习，让尽可能多的优秀中青年骨干教师和学术带头人参加国内外学术会议，了解本学科最前沿的知识，改善自己的知识结构，提高自己把握前沿知识的能力。有意识地为优秀中青年骨干教师和学术带头人提供成长的舞台和条件，为他们创造良好宽松的发展空间，鼓励他们敢于探索，敢于提出新观点，敢于面对失败。对于学校来说，也要敢于给他们压担子，这样他们才有充分施展才华和大展宏图的机会。在一些重点学科和重大项目中，也要敢于让优秀中青年骨干教师和学术带头人担任项目负责人，促进他们迅速成长。学校还要关心他们思想政治上的成长和进步，在学术道德、思想方法、团结协作、群众路线等方面对他们加强培养和帮助。

第三、要集中优势资金，重点引进学校急需的高层次人才。近年来,一些地方高校不顾自身条件和实际需要，盲目地跟进高层次人才的抢夺大战，结果不仅起不到改善学科结构、学缘结构、年龄结构、职称结构和学历结构的作用，反而因为学校本身缺乏相应的软硬件条件及人员梯队条件，所引进的人才多数没有用武之地，造成经费和人才资源的极大浪费。同时，学校自己培养的人才也会因待遇、条件、政策倾斜度等原因而觉得不平衡，极大地挫伤了工作积极性，破坏了同事间的团结，导致高层次人才队伍建设偏离了正确方向。因此，各地方高校在引进高层次人才这个问题上决不能片面追求“多而全”，而应坚持“少而精”，在积极筹措经费的同时，集中有限的资金，引进一些真正急需的骨干教师和学科带头人，以他们为核心来带动周围教师的教学和科研积极性，以此推动教师队伍的整体发展。同时还要制定相关政策，对于引进的高层次人才进行培训和约束，使他们能够快速地融入到学校的发展建设当中，真正发挥骨干教师和学术带头人的作用。

第四、要加强体制创新，推动高层次人才优秀团队建设。当代科学的内在发展趋势是学科间不断交叉、集成和相互融合，这种趋势不断产生一

些新的学科、新的领域。这些新的学科、领域往往是竞争最激烈、最能带动经济和社会发展的领域，需要多学科、跨学科合作，需要一批优秀的团队进行集体作战和合作攻关。地方高校由于自身原因不可能引进很多高层次人才，在优秀团队的建设上受到制约，必须通过体制上的创新，才可能在优秀团队建设方面有所作为。一方面地方高校引进优秀的学术带头人，并以他们为核心，汇聚一批活跃的学术人才队伍，组成一个团队，进行最前沿的科学研究和重大的科技攻关。另一方面也可以聘请国内外一些具有创新性构想和战略性思维，能带领本研究方向跟踪国际科学前沿的知名专家学者作为客座教授或兼职教授，给他们在学校设立工作站，再以他们为核心，吸收相关学科的优秀中青年后备人才组成一个团队，通过让他们定期到学校进行讲座、辅导，来带动整个团队的成长。学校对优秀团队要采取确定方向、稳定支持、自由选题、重点突破的措施，在政策上要有所倾斜，给予相对独立的体制环境和运行机制。

第五、要完善激励机制，稳定高层次人才队伍，调动他们工作的积极性和创造性。高层次人才的特点集中表现为数量和质量上的稀缺性，高校间对高层次人才的激烈争夺促使他们的流动性加剧，如何稳定这样一支高层次的人才队伍是所有高校高层次人才队伍建设的前提，高层次人才稳定不了，队伍建设根本无从谈起。根据马斯洛的“需求层次理论”，高层次人才的需求是全方位、多层次的，对地方高校来说必须进一步完善激励机制，通过适当的激励措施来管理高层次人才队伍，进而调动他们的积极性，激发他们的创造性。要采取适当措施提高高层次人才的福利待遇，解决他们最基本的需求，使他们没有后顾之忧；要按照效率优先、兼顾公平的原则进一步深化内部分配制度改革，鼓励多劳多得，优劳优酬，调动他们的工作积极性和创造性；要大力营造有利于高层次人才成长和发挥作用的工作环境、人际环境和学术环境，使他们在工作中能够心情愉悦；要推进按需设岗、择优聘任的教师聘任制度，将高层次人才聘任到最适合他们发展的岗位，充分激发他们的潜力；要对他们委以重任，可以让他们担任部门或项目的负责人，也可以让他们参与学校一些重大问题的决策，满足他们在精神上的需求。

第六、要健全管理制度，提高管理水平，促进高层次人才队伍建设的各

项工作有序开展。地方高校要结合本校高层次人才队伍建设的实际情况，进一步规范和健全相关规章制度，从制度上保证工作的顺利开展。各地方高校既要有培养、引进、激励高层次人才方面的规章制度，同时还要有对他们进行严格要求和约束方面的规章制度。另外，由于人才工作具有很强的政策性和系统性，各地方高校必须把具有较高的思想素质、业务素质和管理能力的管理干部充实到人才管理工作中。平时注重加强对他们进行业务知识培训、政策理论辅导、思想观念更新，以进一步提高他们的管理能力和水平，促使高层次人才队伍建设工作能够优质、高效、有序地进行。

总之，高层次人才是高等学校师资队伍中最核心的部分，高层次人才建设也是高等学校师资队伍整体建设的最重要组成部分，各地方高校必须从实施人才强校战略入手，下大力气推动高层次人才队伍建设，带动学校的各项事业得到全面发展，最终实现学校的发展目标。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找