

人才引领驱动西部陆海新通道高质量发展

——西部陆海新通道(江津)人才发展指数详解

记者 阮瑞雪



当前，西部陆海新通道建设加速推进，铁路、公路、河运等多种运输方式紧密衔接，外贸规模和产业规模持续增长，基础设施投资、服务能力水平、产业发展动能有序提高。西部陆海新通道人才发展指数作为通道人才队伍建设的“晴雨表”，能够衡量并反映一定时期内通道产业人才需求和发展状况，为通道人才发展因情施策、提质增效提供精准数字抓手，进一步巩固和提升西部陆海新通道人才质效，促进西部陆海新通道高质量发展。

作为西部陆海新通道重庆主枢纽，今年，江津区牵头探索开发“西部陆海新通道人才发展指数”，是发挥区位优势、丰富通道建设内涵、完善通道建设框架、实现人才引领驱动战略实施的重大创新举措。该项研制任务由中国人力资源科学研究院承担。

11月23日，江津区举办重庆国际人才交流大会——2024西部陆海新通道人才开放合作交流暨高质量建强陆海新通道国际研讨会，中国人力资源科学研究院副院长、研究员李建忠在会场发布了西部陆海新通道(江津)人才发展指数。今日，记者就这一指数的研制情况和指数结果进行解读。



重庆国际人才交流大会江津专场 记者 苏展 摄



西部陆海新通道重点城市人才发展联盟成立仪式现场 记者 苏展 摄



签署西部陆海新通道(江津)开放型人才培养合作协议 记者 苏展 摄

西部陆海新通道人才发展指数研制情况

一、为什么构建西部陆海新通道人才发展指标体系

为整体性、多视角、动态化反映西部陆海新通道人才发展情况，彰显人才发展理念，集聚各类英才干事创业，构建西部陆海新通道人才发展格局，根据新时代人才强国战略和新通道建设的内涵与要求，中国人力资源科学研究院课题组构建了西部陆海新通道人才发展指标体系，并据此测算西部陆海新通道人才发展指数。

二、构建西部陆海新通道人才发展指标体系遵循的思路和原则

在总体思路，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届三中全会精神，全面贯彻新发展理念，深度融入新发展格局、推动高质量发展，深入

实施新时代人才强国战略，以推动西部陆海新通道人才发展为主线，依据西部陆海新通道战略定位、基本属性和构成要素，结合建设西部陆海新通道的指导思想、基本原则、目标方向和重点任务，框定人才发展指标筛选边界并确定指标体系，运用指标体系测算结果推动整体性人才开发和专业化人才发展。

在基本原则，坚持“五项原则”：

- 1. 适应性原则**——与统筹国内国际两个大局、推动新时代西部大开发的要求相适应，与新时代人才强国战略、西部陆海新通道人才高质量发展的目标相协调，体现西部陆海新通道人才发展的特点。同时，根据新通道建设目标和重点任务的变化进行动态调整。
- 2. 代表性原则**——能够整体性反映西部陆海新通道人才发展动态和阶段性发展成果。
- 3. 系统性原则**——指标体系关键维度、代表性指标的边界和功能要保持内在一致性；整

体性指标与专门性指标、约束性指标和预期性指标要相互配套衔接。

4. 可测性原则——以指标可测度为前提，优先选取有稳定数据支撑、计算方法成熟的指标。

5. 可比性原则——优先选取国际国内通用指标，便于国家间或地区间比较；注重构建通用指标体系，便于地域间、行业间进行比较；同时，适度保持指标体系的稳定性，以便于年度间进行比较。

三、西部陆海新通道人才发展指标体系的维度

1. 整体性人才发展维度主要反映监测城市人才发展整体状况，包括5个一级指标、20个二级指标。
2. 专业性人才发展维度主要反映监测城市

的西部陆海新通道专业人才培养合作框架协议

的西部陆海新通道专业人才培养合作框架协议

的西部陆海新通道专业人才培养合作框架协议

四、西部陆海新通道人才发展指标体系的创新点

1. 将新通道建设与人才发展有机融合，首次根据通道定位、产业发展界定西部陆海新通道专业人才培养范围。
2. 全面贯彻区域内各类人才协同发展的理念，构建了整体性人才发展与专业性人才发展并重的指标体系。
3. 坚持通用性和差异化相结合，既体现新通道建设的共同任务，又反映监测地区的发展特色。
4. 立足新通道战略定位，引入体现国际合作的经济效能指标与人才引进指标，彰显人才工作对外开放的国际视野。

西部陆海新通道(江津)人才发展指数

在建成西部陆海新通道人才发展指标体系后，首要任务就是选择监测城市样本。这既是检验和修正指标体系的重要依据，也是下一步扩展指数适用范围的重要基础。

一、为何选择江津区作为监测样本城市

在综合考量样本代表性、科学性与可操作性的基础上，课题组最终选择首先以江津区为样本，探索构建能够体现江津特点的人才发展指标体系，并计算人才发展指数。

二、江津区西部陆海新通道人才工作取得的五大成效

课题组发现，自2019年西部陆海新通道成立以来，江津区的人才工作取得显著成效——

- 1. 人才队伍建设成效显著**：规模持续增加、

结构不断优化、投入逐年加大、集聚能力日益提升、环境持续改善。

2. 人才工作体制不断完善：组建了高规格人才工作领导小组，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，职能部门各司其职，社会力量广泛参与的人才工作格局。

3. 人才工作机制持续创新：创新人才引进机制，如区委书记主抓的“江津区打造西部陆海新通道重庆主枢纽开放引才通道”专项。

创新人才使用机制，以区委人才工作领导小组名义聘请区内外专家人才到企业担任“科技副总”，具体从事技术副总、金融副总、管理副总等。

创新人才培养机制，开展大数据智能化人才、企业经营管理人员等专题培训。

创新人才评价机制，高层次人才评价制度的典型做法先后获评中国改革2022年度地方全面深化改革典型案例、2021年(第五届)全国人才工作最佳案例。

创新人才服务保障机制，区领导“一对一”联系专家人才和科技工作者，推动人才工作“线上服务入网，线下服务进港”，健全人才创新创业全周期服务机制。

4. 人才政策体系不断健全：形成以“江津区关于加强和改进新时代人才工作相关意见”为统领，以“6+4”人才队伍“十四五”发展规划为支撑，以专项政策为补充的“1+10+N”人才政策体系。

5. 人才工作效能日益显现：以2020年—2023年数据为基础，以2020年为基期，西部陆海新通道(江津)人才发展指数逐年提高，其中，整体性人才发展指数和专业性人才发展指数均呈现出逐年递增的趋势。

三、基于指数结果，江津区应如何强化西部陆海新通道人才工作

结合构建指标体系的过程和对江津区人才工

作的全面研究，课题组建议江津区可以加强以下基础性工作：

1. 进一步聚焦西部陆海新通道专业人才培养。
2. 进一步增强专业人才培养与西部陆海新通道建设需求的匹配度。
3. 进一步提高对西部陆海新通道专业人才的吸引力。
4. 进一步优化西部陆海新通道专业人才培养生态。
5. 进一步加强人才工作的信息系统建设。

建设西部陆海新通道是推进高水平对外开放的一项长期的系统工程，人才的对外开放和高质量发展是江津区和西部陆海新通道沿线城市共同面临的重大课题。

希望更多通道沿线城市共同参与人才发展指数的研制工作，以构建指数作为推动新通道人才工作的有力抓手，共同打造西部陆海新通道人才发展的品牌效应，为推进高水平对外开放，推动中国式现代化提供人才保障。

