

# 研究快报

2021 年第 8 期

(总第 102 期)

山东省科技发展战略研究所

2021 年 10 月 8 日

---

领导批示

## 我省鲁南经济圈科技人才发展的 问题及建议

**编者按：**从国际形势来看，中美贸易摩擦不断扩大，从最初对我国的技术封锁再到人才的封锁，趋势越来越明显。我国十九届五中全会公报全文共提及 15 次创新，创新被放在了更加突出的位置，把坚持创新放

在我国现代化建设全局中的核心地位，把科技自立自强作为发展的根本支撑。我省委十一届十二次会议提出“十四五”时期经济社会发展主要目标中也把科技创新及科技人才工作走在前列作为七大走在前列之一。因此从内部要求和外部压力来看，从中央和省级层面来看，已经把科技创新工作摆在了一个更高的位置。为了深入了解“十四五”期间我省科技人才发展如何精准施策，近日，通过鲁南经济圈济宁、枣庄、临沂、菏泽四市开展科技人才发展情况实地调研的方式，深入了解当前我省科技人才发展现状，掌握企业人才需求，深度剖析存在的主要问题，研究下一步强化科技人才队伍建设的对策建议。

## 一、鲁南经济圈四市人才发展现状

鲁南经济圈是我省为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，实施省会、胶东、鲁南三个经济圈区域发展战略之一，主要包括临沂、枣庄、济宁、菏泽等 4 市（以下简称“4 市”）一体化发展。4 市位于苏鲁豫皖交界区域，当前经济发展不够充分，但未来区域成长空间较大。

在高层次人才集聚方面，2020 年济宁市 4 人入选科技部创新人才推进计划，入选数量列全省第 2 位。7 位入选首批海外科技人才认定。办理外国人来华许可证 272 人，其中 A 类 15 人，B 类 257 人。枣庄市 2020 年度创建省级以上高层次人才 9 人，在外国高端人才和专业技术人才方面，超额完成 89 人工作目标，新增来华工作外籍人员 130 人。临沂市加大“双招双引”的工作力度，2020 年，共引进高层次人才 200 多人，签署合作协议 80 余个，引进转化技术成果 120 多项。菏泽市不断完善外国人才引进体制机制，开展首届“牡丹友谊奖”评选，为打造对外开放新高地、推动高质量发展提供了更加坚强的国外人才保障和智力支持。

在创新平台搭建方面，济宁市在省内率先挂牌成立济宁市产业技术研究院，成立了全国首个地市级引智联盟—济宁市引进国外智力联盟，开展首批济宁市国家重点人才工程人选工作站认定工作，布局建设了一批新型研发机构、技术创新中心、重点实验室，以此提升科技人才和技术成果的吸纳承载能力。临沂市针对优势产业布局建设了一批新型研发机构。其中中国物流科技产业研究院、天河超算淮海分中心、临沂市钢铁产业协同创新中心等新型研发机构目前已组建完成。

在人才环境营造方面，济宁市积极对接省科技成果转化贷款风险补偿资金，开通中小企业成果转化贷款风险补偿办理“绿色通道”，2020年为该市为7家高层次人才创办企业提供10笔科技成果转化贷款，有效推动了人才服务的优化升级。枣庄市采用“不见面”方式办理外国人工作许可业务，同时深化“市县同权”改革，大大提高了人才许可办理及流程办理的效率。

## 二、存在问题

### 1、专业科技人才管理队伍力量薄弱

从4市调研情况来看，都普遍存在负责科技人才工作的专职人员少，工作力量薄弱的问题，大多地市1-2个人，到区县一级甚至没有专职人员，科技人才工作队伍与科技部门承担的人才工作任务量不匹配，极大影响了人才工作的效率和质量。同时由于机构改革的因素，很多业务骨干由于编制在专利局，划归市场监管局，外国专家局职能划归科技局，但是不少区县没有把外专局人员划归过来，造成业务工作不熟练、不专业的现象。

### 2、海外人才引进难度大

从目前国际形势看，全球疫情的流行对世界经济格局走向造成重大

外部冲击，中美贸易摩擦及科技竞争升级导致双边关系发生根本性变化，新形势下引进和用好海外人才面临更严峻的挑战。从调研情况来看，海外人才引进难度大，主要存在以下几个方面的问题，一是海外引才政策条件的限制，对于绝大多数企业来说，引进的海外人才做不到全职引进。但目前省厅出台的海外人才引进政策，明确要求“全职引进”。二是在新的形势下传统引育人才渠道受限，尚未建立起可持续的新模式，如在调研的临沂阿帕数字技术有限公司在与国外高校人才技术交流方面严重受阻。

### 3、地方承载能力弱，人才吸引能力不足

调研 4 市的共同点都存在区位优势不明显，基础薄弱，同时受综合配套、收入水平、产业层次、交通区位等因素影响，对广大高层次人才的经济吸引力不足，对人才的承载能力不强，在一定程度上导致了在吸纳高层次人才缺乏力度和吸引力，增加了高层次人才引进的难度。例如，2020 年“创业齐鲁·共赢未来”高层次人才创业大赛中，济宁市 1 名省外创业项目类参赛人选，由于山西省提供了更好的政策待遇，而选择了中途弃赛。与此同时，省内各市为吸引人才，同质化竞争严重，省内各市之间没有形成人才发展的良性互动。

### 4、市场和社会力量参与不足

调研发现，各地引才工作政府部门起主导作用，主要由政府部门牵头来主推实施，人才中介机构、社会组织作用发挥不够。在引才初期，由政府主导主推，可以集中优势资源，在点上实现快速突破，形成效率优势和示范效应。但到一定阶段后，没有市场和社会力量的参与，引进人才的可持续性就受到比较大的影响，一些地方反映的“渠道少、方法少、工作难”，就是最好的例证。另外社会力量参与不足体现在对创业企业的金融支持不足，资本作为科技人才的基础保障，在调研的企业中

普遍面临很大的短板，如在调研中郯城县的很多初创型的企业，普遍反映资金需求较大并且融资困难，所处环境未形成系统化、全链条、高效率的金融体系，特别是高端创业项目偏少，对风险投资吸引力较弱。

### 三、对策建议

#### 1、充实工作力量，提高科技人才管理队伍的服务能力

一是加强人才工作队伍建设，在事业单位机构改革中，考虑到人才发展的重要因素，在市、区、县实现人才工作机构、编制、人员的有效配备，让人才工作力量更加充实。二是加强基层科技人才工作者培训，建议每年定期举办全省科技人才政策宣讲或培训班，加大人才工作培训力度，每年组织 3-4 次培训，提高基层科技人才工作者队伍的专业素养和业务能力。

#### 2、畅通引才荐才渠道，吸引各类人才来鲁创新创业

一是拓宽引才渠道。积极开辟国际化引智新渠道。加大海外引才引智工作站建设力度，加强与国际人才中介、行业（专业）协会、高校、科研机构的交流合作，积极引进国际高端人才猎头、外国专家组织等专业人力资源服务机构。大力支持企业建立离岸创新创业基地，引导海外高层次人才充分利用离岸创新创业平台。二是丰富工作团队。鼓励中介机构、社会组织和个人通过提供信息、牵线搭桥、跟踪服务、以才引才等方式，帮助各地市引荐高层次人才，同时极力建议在专职工作队伍的基础上，将重点机构和企业负责人纳入海外引才工作队伍，使引才工作更加精准。

#### 3、放宽人才引进条件，扩大人才资助范围

一是扩大人才的资助范围。针对整体实力在一般科研人员以上，但又打不到人才工程标准的大量的中间人才群体，尝试等级备案制引才方

式，扩大引才用才单位覆盖面，提升对中间地带人才的吸引力。二是放宽海外人才引进条件，建议省级层面能够放宽海外人才引进条件，海外人才来我省工作6个月以上即可认定为全职引进。

#### 4、强化产业导向，实现人才与产业发展的深度融合

按照省会、胶东、鲁南三大经济圈一体化发展的功能定位，在国家及省重点人才工程项目申报上，优先支持各地市引进与本地产业关联性强和符合长远发展目标的各类创新人才，实现差异化协同发展，有效避免省内各市之间的人才恶性竞争。

#### 5、融合科技金融资源，促进人才、资本高效衔接

一是针对性地创新金融产品，提供更有针对性、更加多元的金融支持与服务，创新开发金融产品和服务项目，提升人才金融服务的精准度，满足高层次人才的资金需求，增加人才融资的获得感。二是降低人才企业融资门槛，提升科技融资服务质量，促进人才、资本高效对接，为企业成长提供“源头活水”。

供稿人：王艳英

单 位：山东省科技发展战略研究所

---

本刊未经许可,不得转载。如需转载,请与山东省科技发展战略所联系。

联系地址: 济南市科院路 19 号      邮编: 250014

联系人: 邵波 龙蓉      电话: 81957800      82605353

---

---

报送： 山东省委办公厅                      山东省人大办公厅  
          山东省府办公厅                    山东省政协办公厅  
          山东省委政策研究室                山东省政府研究室  
          山东省各有关部门                 山东省各市科技局  
          齐鲁工业大学（山东省科学院）办公室

---