

关学科前沿问题的领军人才和面向国家重大需求和社会发展贡献高质量决策咨询的研究成果。

（三）人才的研究领域较单一

青海省哲学社会科学人才队伍与全国日益齐全的人才种类形成鲜明对比。当前青海省人才队伍结构过于单一，仍以民族宗教研究型学术人才队伍为主，专攻生态文明、社会治理、民族理论、法学等基础研究的智库人才，其他新型交叉学科人才队伍尚不成熟，特别是研究自然科学领域的人才队伍相对薄弱。2023年，中国科学院院士段雪联合西部矿业集团科技发展有限公司、湖南农业大学、青海西矿镁基生态材料科技有限公司、清华大学和青海西部镁业有限公司共同完成了青海省首个“帅才科学家负责制”试点项目“镁基超稳矿化土壤修复材料产业化关键技术开发与示范”，其研究成果在镁基超稳矿化土壤修复材料构建和修复机理研究等方面达到国际领先水平，对我国乃至世界土壤重金属污染治理具有积极意义。青海省人文社科智库人才队伍通过提供决策咨询服务省委省政府，为推进青海省治理能力现代化、推动民族地区发展和谐提供智力支撑，但自然科学领域人才成长缓慢，研究成果转化不明显，对青海经济社会发展的作用不明显。

加强青海省人才队伍建设的对策建议

为了提升新质生产力，青海省委省政府以习近平总书记关于人才工作的重要论述为指导思想，推进青海省由人口小省向人才强省转变，逐步健全人才服务体系。今后，青海省人才队伍建设仍然面临诸多挑战和困境，需要进一步加强。

（一）完善人才激励机制

青海省对人才的选拔工作主要以实施国家级“万人计划”“文化名家暨四个一批人才工程”、青海省“昆仑英才”为主，制定本省人才选拔计划，实施“青海省高原先锋师资”“青海省优秀专家”“教学名师”“文化名家”“青海省优秀专业技术人才”等选拔项目，主要在社会科学、新闻出版、广播影视、文化艺术和文物保护、文化经营管理、科学技术、生态保护等领域培养一批造诣高深、成就突出、影响广泛的杰出人才。为了加强青海省人才队伍建设，应加大人才项目的支持力度和项目立项数量，要求高质量研究成果的同时，优化物质奖励和发展激励，以制度支持去激发各类人才的创新活力和潜力，促进青海省人才队伍建设。

（二）加强少数民族人才队伍建设

青海省作为少数民族较集中的民族地区，世居民族

有汉族、藏族、回族、蒙古族、土族、撒拉族等。加强少数民族人才队伍建设，有利于民族地区的发展稳定。将激励机制和激励方式适当倾向各州县的“土专家”，拓宽他们的发展空间，创造发展平台。鼓励省会城市各领域人才队伍带动各州县青年人才，努力实现人才队伍的均等化。同时，设立各州县人才队伍的专项课题，提升少数民族人才队伍质量，推动少数民族地区社会经济高质量发展。另外，持续优化各市县农业顾问和农技特派员的人才战略布局，充分发挥其深入基层、贴近生产的优势，打通农技从实验室到田间的“最后一公里”。

（三）加强研究成果学术平台建设

为了加强青海省人才队伍建设，相关部门应组织定期的业务培训，定期的学术活动，横向交流，让人才队伍“活”起来，参与到具体的实践活动中来。推动人才队伍的智力成果市场化，搭建学术平台让高质量的智力成果落实到实践。鼓励有关部门搭建学术交流平台，共同探讨与省情相关的学术理论，打开一个新鲜的知识大门，吸引广大研究人员参与到学术平台进行交流互动。同时建立学术研究成果的展示平台，用微信公众号、短视频、微博、网站、书刊等新形式的自媒体传播工具，大力宣传各类人才的研究成果，扩大影响。

（四）完善人才选拔评价机制

建立多元、包容的人才评价机制。人才认定不能拘泥于条条框框。社科研究评价体系不能照搬照抄自然科学人才评价指标，而应成立专门的认定指导委员会和人才认证中心，实行标准认定制、评估制、专家推举制、资格认证制等多元评价机制。同时建立权威、公正、科学的人才评价标准，突出实绩与贡献。建立人才项目绩效评估机制，完善人才评审绩效评估标准、程序和方法，引入第三方评估机构，对人才项目获取人员进行客观评价。

技术创新和经济发展的核心在于人才。一个地区或企业的技术创新能力很大程度上取决于其人才队伍的结构、质量和创新能力。青海省社会经济发展过程中需要进一步加强人才队伍建设，在机制上、空间上、服务上搭建人尽其才、才尽其用的“舞台”，构建起一个思想深刻、逻辑清晰、构架完整、梯次递进、互为支撑的省级人才战略有机体系，优化人才队伍结构及学科结构，进一步推动青海新质生产力高质量发展。

作者简介

夏吾交巴 中共青海省委党校青海发展战略研究所副所长，教授，研究方向为文化人类学，民族宗教问题