

作任务，制定人才工作专项考核办法，构建以落实措施和成效为主要指标的人才工作评价体系，重点考核市州党委政府及省直各单位人才工作开展情况。在组织上提高保障水平，始终坚持党管人才原则，上下一心、齐抓共管，注重从人才最期盼、最需要的地方入手帮助解决实际问题，以突出问题的解决促进人才工作提升。近三年来，海西州累计引进高端创新创业人才297名、团队26个、高层次专业技术人才1000余名。实施海西州“四名”人才库项目建设，在教育、卫生、文化领域和企业创建名师、名医、名家、名匠工作室87家，落实工作室支持经费1000万元，带动培养本土人才达300多名。

全省各地各部门深入学习贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要论述，大力实施人才强省战略，持续深化人才发展体制机制改革，不断优化人才综合发展环境，全力做好人才服务保障，促进各项人才政策措施落地落实，扬优成势、克服短板，全方位培养、引进、用好人才，让更多优秀人才投身现代化新青海建设各项事业，为奋力谱写全面建设社会主义现代化国家的青海篇章提供坚实的人才支撑和智力保障。

（三）拓宽人才引进渠道，促进新质生产力

人才短缺是制约青海发展的最大短板，因此青海省深入研究、科学谋划、合力破局，在路径上突出好用管用，强化人才共享意识和柔性引才用才理念，不求“帽子”、不唯地域、不求所有、不拘一格，以“候鸟式”“远程式”“援青式”“组团式”的引才路径，提升人才工作的灵活性，形成引才用才的良性循环机制，借智借力满足青海高质量发展需求。2023年，西宁市着力补齐人才自主培养措施不多的短板，启动实施“人才强企”三年行动，聚焦锂电储能、光伏制造、化工新材料三个千亿级产业集群，为西宁阿特斯光伏科技等公司拨付100万元专项资金，推动人才工作与产业发展深度融合。

为了加强人才队伍建设，青海省采取直接和柔性方式引进人才，聘请各类急需紧缺人才，以教学科研、人才培养、技术指导、课题合作等方式，在技术推广、产业发展、科技创新方面为青海发展提供智力服务。特别是围绕加强生态保护与建设、推动绿色低碳循环产业发展等重大项目，充分发挥重大项目的舞台效应，把人才引进纳入项目顶层设计，吸引聚集紧缺人才。依托三江源生态与高原农牧业国家重点实验室等基地，发挥基地对人才的承载作用，实现基地建设和人才聚集的相互促进。同时发挥西宁（国家级）经济技术开发区、柴达木循环经济试验区等创新生态效应，以全新的创新创业硬件和软件环境，吸引高端创新人才和团队创新创业，在

思路上体现青海特色，着眼打造生态文明高地、建设产业“四地”，聚焦高原资源能源，紧盯生态环保、国家公园、盐湖产业、新能源新材料、高原医学、有机农畜产品、高原牧草等领域引才聚才，促进青海省新质生产力，打造富有青海特色的人才高地。

青海省人才队伍建设中存在的问题

为了发展新质生产力，青海省以社会经济发展和产业转型升级需求为导向，凭借资源禀赋和产业优势，实施“项目+人才”的“带土移植”工程，通过揭榜挂帅、双招双引、兼职合作等方式，柔性招引科技创新人才和团队投身产业“四地”建设主战场，开展资源开发利用、产品精深加工、农作物新品种选育等技术攻关，为青海的社会经济发展做出了巨大的贡献。但由于青海省社会环境等因素影响，人才队伍建设存在诸多问题，对新青海发展带来新的挑战。

（一）少数民族人才队伍与全省人才队伍差距较大

青海作为涉藏地区，与藏文化和其他少数民族文化有关的研究成为青海哲学社会科学研究领域的主要特色之一。为了加强藏学研究，青海省先后成立了青海民族大学藏学院、青海师范大学民族师范学院、青海省社会科学院藏学研究所等科研与教学机构，推动了藏学研究事业。在这些研究机构中，约有一百余人从事藏学研究，涉及藏族历史，藏传佛教，语言文学、民俗、文献等领域，大部分研究人员为少数民族语言文字方面的专家学者，与掌握国家通用语言文字的专家学者产生了差异。随着近几年青海省涉藏地区少数民族博士毕业生的增长，逐渐缩小差异，仍与全省人才队伍差距较大。另外，少数民族人才队伍倾向于哲学社会科学研究，自然科学研究领域的少数民族人才较少，出现了“偏人文、轻科学”的局面，在一定层面上制约了少数民族社会经济和新质生产力的发展。

（二）缺乏人才的后期培养

青海省委省政府始终坚持物质奖励与精神激励并重，紧紧围绕“引进来、留得住”的目标，着力优化人才发展环境，不断增强人才黏性，加强创新和创业教育，培养更多适应新经济发展的复合型、创新型人才，但全省人才队伍规模较小，后备人才数量不足，人才队伍总体素质不高等特点较明显。在省委省政府的不断努力下，人才队伍建设的薄弱环节有所提升，但高精尖人才依旧匮乏，存在明显的“有数量缺质量，有专家缺大师”的情况，同时缺乏具备过硬的思想道德素质和专业知识技能，前瞻研判，统筹谋划，带领研究团队集体攻