

# 中西部地区四线城市激发人才活力的路径探索

吴玺玫

(开封大学 科研规划处,河南 开封 475004)

**摘要:**人才资源的开发和利用程度直接关系到城市的高质量发展。我国中西部地区的四线城市数量众多,它们均具备很大发展潜能。当前,这些四线城市的人才政策同质化,缺乏面向非中高端人才的政策,缺少人才充分施展才华的平台,存在着留不住人才的问题,同时存在着“人才聚集陷阱”。对此,应构建金字塔式人才梯队,打造青年人才理想的聚居区,建立多层次、多元化、通用的人才评价体系,完善科研容错机制,以增强城市人才黏性。总之,要大力引进人才、培养人才,要用好人才并留住人才,鼓励人才创新,以激发人才活力,为中西部地区国家战略的实施赋能。

**关键词:**四线城市;人才;活力;激发路径

**中图分类号:**F241

**文献标识码:**A

**文章编号:**1008-343X(2021)02-13-06

“人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。”<sup>[1]</sup>同时,人才也是一座城市高质量发展的动力之源。习近平同志于1983年推出了“正定九条”,他指出:“没有人才,县不能富,民不能强。”在推动城市高质量发展的过程中,人才资源要优先开发,这已经成为共识。当前,“抢人大战”(即人才争夺战)日趋激烈,各个城市纷纷出台优惠政策,力图抢占人才高地。例如,上海市设立了目标,期望成为“人才高峰”。人才在各个城市之间的流动以城市经济发达程度为指向,这是人才流动的一个重要特征,由此也形成了一条人才流动带。显然,发达城市对人才的吸引力更强,现实中,它们也正在大力吸入人才。

《城市商业魅力排行榜》是在对城市发展状况进行综合评价的基础上推出的。它将我国内地的337个地级及以上城市划分为六类。其中,“北上广深”这4个老牌一线城市,成都、杭州等15个新一线城市是金字塔的塔尖,是我国城市发展的标杆;30个二线城市、70个三线城市构成金字塔的塔顶,这些城市已经进入较为成熟的发展阶段;90个四线城市占城市总量的26.7%,与二线三线城市的总量相近,构成金字塔的塔身,其经济社会发展水平相对来说不高,交通、环境、基础设施建设相对落后;128个五线城市为金字塔的塔底,它们有很大的发展空间。我国经济社会发展一直存在不平衡的问题,中西部地区相对来说发展不充分。四线五线城市是中西部地区城市的主体,它们不仅数量众多,而且具备很大发展潜能。如果能够挖掘并大力开发人才资源、提升人才利用水平,就可为城市高质量发展提供新动力,在很大程度上改变城市发展不平衡不充分的状况,进而为中西部地区国家战略的实施赋能。因此,探索激发四线城市人才活力的路径,对人才合理布局和经济高质量发展有着重要的现实意义,也有紧迫性。

## 一、中西部地区部分四线城市的人才政策及工作成效

河南省的四线城市有6个,它们均出台了自已的人才政策,如安阳市的“洹上英才”计划、许昌市的“许昌英才”计划、焦作市的“引才聚焦”计划、开封市的“汴梁英才”计划等。开封是河南省较为典型的四线城市,正在与中原城市群的中心城市郑州同城化。目前,开封处于国家和河南省重大战略重叠的机遇期,发展前景广阔。但是,挑战与机遇并存。现在,开封经济持续向好的态势还不稳固,人均主要经济指标相对落后。在人才引进和合理使用方面,开封努力向先进城市学习,同时突显自身特色。2016年,开封市《政府工作报告》提出:

收稿日期:2021-06-03

基金项目:本文为2020年度开封市政府决策研究课题《开封市激发人才活力路径研究》(KFKTA2020-05)的阶段性成果

作者简介:吴玺玫(1965—),女,江苏宜兴人,教授,主要从事管理学、职业教育研究。

“加强市校合作,推进招才引智‘2231’人才工程,提升人力资源保障能力。”<sup>[2]</sup>关于人才工作的重点,此报告用32个字来表述。随着人才强国战略的推出,对人才工作的部署在政府工作报告中的比重逐步增大,措施也日渐完善。2021年,开封市《政府工作报告》提出:“完善柔性引才机制,深化人才发展体制机制改革。”在人才工作的这两个方面,此报告提出了224字的措施。可以看出,开封市人才工作的内容逐步深化,布局渐趋完善。

湖南省常德市、陕西省榆林市、湖北省黄石市、山西省运城市、内蒙古自治区包头市这几座城市都是在各自省内排名靠前的四线城市。表1为中西部地区6座城市现行人才政策主要内容的对比。

表1 部分四线城市的人才引进政策

城市	主要人才政策(节选)
湖南省常德市	《关于大力引进优秀人才服务开放强市产业立市的实施意见》 产业精英人才:500万元~50万元的一次性创新创业补贴; 高学历人才、高级职称人才、高技能人才:购房补贴3万元~20万元;工作和生活补贴:1000元/月~5000元/月; 职业经理人:年薪在40万元以上的职位,按年薪20%给予职业经理人工作和生活补贴,每人每年最高补贴不超过30万元; 人才载体的领军人才:100万元~200万元补贴; 配套服务:全职工作的产业精英人才和全日制博士研究生,帮助其解决家属就业、子女就学、本人就医方面的困难。
陕西省榆林市	《榆林市高层次人才(团队)引进办法》 创业人才(团队):50万元~100万元的安家补贴;给予不超过实际投资额50%、最高不超过500万元的科研经费资助,提供不少于100平方米的工作场所并免除3年租金,给予不超过400万元的贴息融资贷款; “985”“211”院校毕业的博士研究生和正高级职称人员:40万元的安家补贴,分5年等额发放; 柔性引进人才政策支持:2万元的经费补贴;根据创业项目的具体情况给予一定的创新经费资助,最高不超过100万元; 配套服务:配偶安置,子女就学,编制安排,活动支持。
湖北省黄石市	《关于支持重点产业高层次人才创新创业的若干政策》 重点产业高层次人才:1.个人所得税补贴。每人每年补贴最高50万元。2.社会保险补贴。全额补贴。3.医疗补贴。4.租房补贴。全额补贴,可奖励高层次人才产权房一套。5.购房补贴。最高50万元。6.项目资金支持。国家级研发平台,给予20万元个人奖励和30万元项目资助;省级研发平台,给予最高10万元个人奖励和20万元项目资助。7.柔性人才奖励。给予最高30%的项目报酬奖励。8.医疗保健服务。9.配偶就业、子女入学服务。10.实行“一对一”专员服务。
山西省运城市	《运城市引进高端人才暂行办法》 高层次人才、高学历人才、紧缺急需人才 (一)创新创业支持:1.启动资助。最高500万元。2.场地优惠。3.贷款支持。最高500万元的贷款担保,100万元的贷款贴息支持。4.金融扶持。最高100万元奖励。5.采购支持。本市企业优先采购使用。6.技术转化。不低于70%的比例奖励课题负责人、骨干技术人员和研发团队。7.科研资助。科技“创新券”制度。8.获奖支持。最高100万元的创业发展资助。9.学术支持。10.项目申报。11.平台建设。最高50万元资助。12.政企流动。 (二)资金补助。10万元~200万元的安家补贴,每月2000元~1万元的人才津贴。 (三)配以工资薪酬、引才奖励、政治待遇、职称评聘、编制管理以及生活待遇、服务保障。
内蒙古自治区包头市	《关于加快引进培育重点产业领域中高端人才的若干措施》 (一)加大引育中高端人才力度 1.最高给予1亿元的综合项目经费支持,提供150~300平方米住房或相同平方米的租房补贴;2.在包工作满5年且贡献突出的,可无偿获赠住房或可享受市场价5折优惠;3.对作出贡献的企业高管和技术负责人,予以个人所得税返还奖励;4.对重点产业领域引进的博士、硕士研究生,分别给予1.5万元~3万元一次性人才奖励,并享受租金两免两减半的人才公寓。 (二)人才支撑平台建设 1.支持企业建立域外创新中心、研发机构等“人才飞地”,并给予50万元~100万元资金支持;2.对在关键领域、核心技术、产业瓶颈上取得重大突破,给予100万元~2000万元资金支持;3.对新建获批的院士工作站、博士后科研工作站、企业技术中心、重点实验室等,给予30万元~200万元科研经费支持;4.对来包设立独立或联合建设的创新平台或新型研发机构,根据投资额和运行绩效,给予50万元~200万元科研经费支持。 (三)注重提升市场配置能力 1.通过科技成果转让取得的净收入或股份出资比例,提取70%以上份额用于奖励,对研发和成果转化主要贡献人员,按不低于总额的50%奖励;2.国有企业、科研院所、高校将科技成果实施转化成功投产后,5年内每年从实施该项科技成果的营业利润中提取不低于5%的比例;3.对承担关键领域核心技术攻关任务的团队负责人以及单位引进的中高端人才等,实行年薪制、协议工资、项目工资等灵活多样的分配方法。 (四)优化创新创业环境 1.设立“天使基金”;2.组建上市辅导联盟;3.搭建各类人才与用人单位精准对接平台;4.提供人才服务专员和专班服务。

城市	主要人才政策(节选)
河南省 开封市	<p>《关于实施“汴梁英才计划”的意见》</p> <p>(一)创业扶持政策</p> <p>1.“3个500万”资金支持:对创新创业人才(团队),分期给予不低于500万元的创业扶持资金;项目进入中期或产业化初期,以银行贷款方式给予500万元额度的种子资金支持,受益财政全额贴息;申请单位发生银行贷款的,受益财政给予最高500万元银行贷款额度的利息补贴,对我市产业发展具有基础性、战略性、支撑性的特别重大项目,实行“一事一议”,最高可获得1亿元项目资助;2.“321”用房保障:由企业注册所在地负责提供不低于300平方米的生产用房、200平方米的办公用房和100平方米的人才公寓,5年内免租金;自行租赁生产用房和办公用房的,按市场价格给予相应租金补助;不使用人才公寓在汴首次购房的,由用人单位或所在县区给予20万元~50万元的购房补贴;3.基金投资:设立“汴梁英才计划”政府引导基金;4.融资支持;5.股权薪酬激励:探索体现人才价值的薪酬和股权期权激励办法,实行以增加知识价值为导向的分配政策。</p> <p>(二)配套保障政策</p> <p>1.身份保障;2.职称晋升;3.创业服务;4.生活待遇;5.特别激励:设立创新创业人才杰出贡献奖,对在开封创新创业3年以上且为经济社会发展做出重大贡献的高层次人才,经评定授予“开封市杰出人才”荣誉称号,给予100万元奖励。设立每年50万元高层次专业技术人才突出贡献专项基金,对享受市政府特殊津贴专家、市学术技术带头人、市职业教育教学专家分别给予一定的物质奖励。</p> <p>(三)其他支持政策</p> <p>1.市校合作;2.平台建设;3.国外引智;4.引才激励。</p>

从表1中可以看出,这些四线城市对人才资源非常重视,它们均构建了人才引进的制度,并辅以配套措施,初步建立起人才政策体系。不同的体系具有共同的特色:(1)政策的重心在引进高端人才,奖励的力度很大,配套措施个性化,“一人一策、一事一议”;(2)支持创新创业,扶持方式有:提供科研经费、创业补助金、科研和创业场所,以及给予奖励等;(3)加强平台建设;(4)注重生活保障,例如:提供购房补贴、生活补助金,帮助高端人才的配偶就业和子女入学,提供就医便利等;(5)实行“柔性引进”。

在利好政策的支持下,中西部地区四线城市的人才工作呈现良好发展势头。开封市与清华大学、天津大学等15所高校的科研院所进行战略合作,在本土设立国家级、省级重点实验室18个,建成院士工作站5个,建立各类研发平台113个。开封市高新技术企业数量达到47家,签约人才科技项目30个,引进人才项目14个,引进院士、国家“千人计划”专家等高层次人才8位,“双一流”院校硕士研究生134人,培养各类技能人才2.5万人,人才储备更加充实。包头市仅在2020年就培育国际认证技能人才124人;新增高技能人才3576人,较2019年增长117%;新增高层次和紧缺人才4542人,增长幅度高达375%。人才流入态势持续向好,初步实现了“人才突围、率先赶超”。高新技术企业达到215家,高技术产业增加值增长65.5%,较“十二五”翻了两番。国家稀土功能材料创新中心、内蒙古数字经济技术创新研究院正式挂牌。全球首个5G网络智能无人驾驶矿用工程应用落地,稀土、装备制造等领域的多项技术走在世界前列。常德市2019年引进科技创新人才22名、高层次人才43名、全日制硕士研究生393名,对接名校、名院、名所89家,开展技术合作386项,实施产学研合作转移转化项目139个<sup>[3]</sup>。四线城市人才工作成效逐渐显现。

## 二、当前中西部地区四线城市人才工作中存在的主要问题

### (一)经济基础欠佳,导致“人才聚集陷阱”出现

经济发展离不开人才,人才资源具有稀缺性、流动性和高附加值等特性。四线城市的商业资源相对来说不够丰富,交通不够发达,现代化程度不够高,经济发展速度不够快,这会导致此类城市对人才的吸引力不足。若一座城市给人才提供的施展才华的空间较小,其人才拥有量就会逐渐降低,这直接影响这座城市的经济发展,使其增长速度放缓,地区经济地位下降。经济发展迟缓不仅会影响人才引进,还会导致现有人才流失,使人才规模缩减、人才拥有量更低。流失的人才一旦在外地取得成就,就会刺激留守四线城市的人才,进而引发“羊群效应”,使留守人才在观察、对比和仔细考量后产生从众行为,向发达地区聚集,导致“人才聚集陷阱”出现。这会产生恶性循环。

### (二)对非中高端人才重视不足,人才政策存在缺陷

各地在人才引进中,不约而同地将目光投向了高层次人才,注重学历、职称、资历、头衔,有些地方甚至声称非“985”“211”高校毕业生生不要,将人才引进推向了打造政绩工程的功利化道路。其实,人才队伍中占绝大多数的是非中高端人才,保障城市底层日常运转的也是广大非中高端人才。要想使整座城市充满活力并持续

健康发展、确保人才队伍稳定,就必须给予广大非中高端人才更多关注。根据联合国 2019 年人口展望中对中国人口增长和结构做出的预测,“未来 10 年中国劳动人口年龄占比将从 61.6%降至 55.9%”,“劳动年龄人口将从 8.82 亿减少至 8.18 亿,未来将持续减少”。我国人口老龄化趋势很明显,劳动力规模持续缩减。在这种情况下,给予广大非中高端人才更多关注就显得很有必要。当前,中西部地区四线城市在制定人才政策时,往往更多地考虑如何吸引金字塔尖上的高端人才,对构成金字塔身的广大非中高端人才并没有给予足够的重视,支持力度不大。这说明,其人才政策存在缺陷。2020 年开展的第七次全国人口普查的数据显示,河南省常住人口较十年前第六次全国人口普查时的数量仅增长 5.68%;6 个四线城市中,只有安阳市常住人口的增长速度达到了河南省平均水平,其他 5 座城市常住人口的数量在全省的比重均降低,特别是漯河,从 2.71%降到 2.38%,降幅达 12%。出现这一情况的重要原因之一就是人口流失。2020 年,河南省共流出 1610 万户籍人口,流入人口仅有 127 万。在人口流失的背后,是消费市场的萎缩、城市发展活力的减弱和支撑力的下降。

### (三)各个城市的人才政策同质化,缺乏针对性

四线城市多套用所在省份的人才政策,或借鉴一二线城市的人才政策,来制定自己的人才政策,公式化痕迹明显;人才评价标准多围绕对方已取得的科研成果、已获得的荣誉和头衔等指标来制定;引才手段多为“户口+房子+补贴”,差别仅是门槛的高低和补贴的多少。人才政策缺乏个性,未凸显本地特色、优势和对接本地产业需求,创新不足。雷同的引才手段、无差异的人才标准,使得四线城市很难成功引进自己所需的人才。北上广深等大城市以及中原城市群的中心城市,其产业链完备,基础设施完善,工作环境好、工作机会多,对人才来说具有巨大的吸引力。这些大城市也在强力吸纳周边的生产要素和人才,这就产生了人才引进的“虹吸现象”。在吸引人才方面,强者锦上添花、弱者雪上加霜的“马太效应”越发明显。在这样的巨大压力下,四线城市的人才工作举步维艰。

### (四)为人才提供的施展才华的平台不足,人力资源价值未能得到充分展现

一些四线城市对人才重引进轻使用,未能给各类人才提供足够的施展才华的平台。有些城市没有结合当地产业优势及其发展需求进行人才规划和布局,而是盲目引进高端人才,导致双方匹配度不高,人才无用武之地,对经济发展贡献不大;有些城市盲目追求高端人员数量,但因自身经济发展水平不高,故无法为这些高端人才搭建理想的舞台,让其一展身手,产生浪费人才的现象。按照马斯洛的需求层次理论,人才特别是高层次人才,在生存需求得到满足之后,希望受到尊重,在经济、政治和人格等方面实现自我价值。如果理想不能实现、自身没有受到重视,那么引进的高层次人才也会流失。只有给人才提供合适的舞台,让其大显身手,把自身价值充分挖掘并展示出来,才能留住他们,促使其为城市发展贡献力量。不以当地产业发展需要为基础的粗放式人才引进,所浪费的不仅是公共资源,更是宝贵的人才资源。

### (五)对现有人才资源重视不够,其作用没有得到充分发挥

高端人才是稀缺资源,现有人才优惠政策大都面向引进人才,已有人才与引进人才之间存在待遇落差。冷落、忽视本土人才是不明智的,会导致人才流失。别的城市的人才优惠政策会吸引他们,这座城市的本土人才才会成为那座城市的引进人才。故土难离,每人都有故土情结,人是不会轻易离开父母和家乡,去别的地方发展的。四线城市应充分挖掘本土人才存量,重视那些工作多年的本土人才,大力培养他们,充分发挥其作用和潜力,使之拥有满意的物质生活和精神生活,真正实现自身价值。

## 三、激发人才活力的路径

习近平总书记指出,“要用好用活人才”,“着力破除束缚人才发展的思想观念”,“继续完善凝聚人才、发挥人才作用的体制机制”,“着力破除体制机制障碍,向用人主体放权,为人才松绑,让人才创新创造活力充分迸发,使各方面人才各得其所、尽展其长”<sup>[4]</sup>。中西部地区四线城市要充分发挥自身人才实力,拓宽渠道,挖掘并开发人才资源,激发人才活力,实现高质量发展。

### (一)有效吸引青年人才,为其打造理想的聚居区

四线城市首先要明确自身的定位,找准自己的优势和特色,在此基础上,根据实际需求,积极开展人才方面的错位竞争。在引进有资历的高端人才的同时,可以将更多的目光投在拥有未来的青年人才身上,关注他们的发展。青年人才因为自身资历较浅、成绩不大和成果不丰富,所以他们对政策资源的期望值较低;同时,

青年人才又极具成长性,是优质潜力股。四线城市要“以用为本”,关注青年人才的现实需求,做到“雪中送炭”,解决他们成家立业方面的后顾之忧,为其追逐梦想创造条件。人才生态是影响人才发展的一切外界条件的总和,是一个由众多复杂因素构成的社会系统,并不仅仅以经济发展为指标<sup>[5]</sup>。四线城市的生活成本低,通勤距离短,人均社会资源丰富,环境适宜,且包容性较强,这些优点都能够成为青年人才选择留下来的理由。四线城市应构建良好的人才生态,规划设计“15分钟生活圈”,以吸引青年人才,使之愿意来并安心工作。

### (二)加大引进和培养力度,构建金字塔式人才梯队

我国经济已从高速增长阶段转入高质量发展阶段,强调创新驱动。高质量发展离不开高素质人才。四线城市要构建金字塔式人才梯队。首先,聚焦“高精尖”人才,营造良好工作和生活环境,依托重大项目吸引高层次人才。其次,推动职业院校的产教融合、校企合作,培养战略性新兴产业和传统产业转型升级所急需的人才;同时,面向企业一线员工有针对性地开展岗位培训,提高其职业技能。第三,利用高等院校丰富的教育资源,面向医疗卫生、市政工程、网格管理等社会基础领域的工作人员开展专业培训,提升人才队伍素质。第四,依靠社会培训机构开展成人文化教育,并创新培训方式,提升社会成员的学历层次、知识水平和文化素养。总之,要通过大规模培训,来提升各行各业工作人员的能力和素质,帮助他们迅速成长,进而从中选拔人才,推动城市高质量发展。

### (三)以产业、服务、机制、文化留人,增强城市人才黏性

发展依靠人才。一座城市只有留得住人才,才能持续健康发展。四线城市要以产业留人、以服务留人、以机制留人、以文化留人,增强城市人才黏性。

经济是吸引人才的基础。四线城市应以推动产业转型与优化升级为主要任务之一,大力发展经济,给人才施展才华的空间,避免跌入“人才聚集陷阱”,产生经济状况与人才状况的恶性循环。

服务是留住人才的途径。四线城市要增强服务意识,关注关键小事,解决各类人才工作和生活上的难题,做好基础类服务,为他们施展才华牵线搭桥,为他们创新创业构筑平台;要发挥职能部门的作用,提升办事效率,使人才感受到城市的热度,进而自愿为城市服务。

体制机制是留住人才的关键。四线城市要构建更具活力的体制机制,拓展人才成长的空间、拓宽人才发展的渠道,鼓励创新,畅通职业发展的“绿色通道”,促使优秀人才脱颖而出,建功立业。

文化是留住人才的核心。四线城市要树立积极进取的城市精神,传承与弘扬本土优秀文化,提高软实力,增强人才的认同感,使人才快速融入,与城市同频共振、共同成长。

### (四)构建多层次、多元化、通用的人才评价体系,激发创新创业积极性

当前,在人才培养和使用方面,中西部地区四线城市存在着各自为政的问题,在人才市场上产生了无序竞争的现象。要想更好地发挥人才的作用,四线城市就要建立联动机制,实现联合。首先,共建城市群人才资源库。要实行共建共享,对人才进行分类管理,并逐步完善入库标准,扩大人才搜索范围,满足各地对人才的需求。其次,创新人才评价机制。人才评价中,不能只看评价对象的职称、资历、学习背景等要素,而应重点关注其工作实绩。评价主体应多元化,政府、行业企业、中介机构、学校等要共同参与。要制定通用的人才评价标准,按人才类别进行评价,按累积的成果进行评价,以夯实人才使用基础。为此,可共建“人才积分银行”,它能够真实反映人才水平。此外,要推动住房公积金、医疗保险、养老保险等生活保障要素在区域内互通互认,实现一体化、大融合,以维护各类人才的切身利益,消除他们生活上的后顾之忧。

### (五)建立健全科研容错机制,鼓励开拓创新

我国已迈入创新型国家行列,综合国力日益增强。“科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑。”<sup>[6]</sup>科技创新离不开高层次人才,因此四线城市要加大引进和培养力度,力争在高层次人才的数量和质量上都有所突破。在高层次人才的合理使用上,要深入研究。要加强科研诚信教育,加强科技成果鉴别与评估,建立健全科研容错机制,鼓励科技创新。要科学界定“科研容错”的概念及其内涵,合理划分科研容错的范围。遇到科研中的失败,首先要判定是否为“先行先试中出现的失误和错误”,若是,就要予以理解和宽容。要完善科研容错的配套机制。一方面,采用激励模式,奖励先进典型,鼓励开拓创新;另一方面,对于那些通过专业评估判定确有价值的科学研究,要允许失误和失败,必要时还可给予政策优惠和资金支持,以减少科技人才对创新创业的顾虑和担忧,使之轻装上阵,早出成果。

#### 四、结语

“一花独放不是春,百花齐放春满园”。中西部地区四线城市的持续健康快速发展,对中部崛起、西部大开发有着举足轻重的作用。人才资源的开发和利用程度直接关系到城市的高质量发展。四线城市要加强人才规划,推进人才管理体制的改革,大力引进人才、培养人才,同时,用好人才并留住人才,营造良好的工作和生活环境以及干事创业氛围,鼓励开拓创新,以激发人才活力,为中西部地区国家战略的实施赋能。

#### 参考文献:

- [1] 习近平. 人才是衡量一个国家综合国力的重要指标 [EB/OL]. (2018-05-28)[2021-04-15]. [https://www.sohu.com/a/233168321\\_100114158](https://www.sohu.com/a/233168321_100114158).
- [2] 2016年开封市政府工作报告 [EB/OL]. (2016-02-02)[2021-04-18]. <http://www.kaifeng.gov.cn/sitegroup/root/html/ff8080816fa41abb016facc264dd2766/1a81514185c8456c92af5ad632ab1f7a.html>.
- [3] 湖南省常德市2020年政府工作报告[EB/OL]. (2020-08-27)[2021-05-18]. <https://h5.drcnet.com.cn/docview.aspx?chnid=2166&docid=5949221&leafid=3405&uid=07&version=integrated>.
- [4] 大力实施人才强国战略——深入学习习近平总书记关于人才工作的重要论述[EB/OL]. (2015-02-03)[2021-04-28]. [http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyiaowen/201502/t20150203\\_151105.htm](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyiaowen/201502/t20150203_151105.htm).
- [5] 陈建俞,沈慧青.中国人才生态学研究现状与发展趋势[J].科技导报,2019,37(10):74-80.
- [6] 科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑[EB/OL]. (2016-02-27)[2021-04-28]. [http://www.xinhuanet.com/politics/2016-02/27/c\\_128754760.htm](http://www.xinhuanet.com/politics/2016-02/27/c_128754760.htm).

[责任编辑 张焰]

### Research on the Path of Talent Vitality in the Fourth Tier Cities

WU Ximei

(Scientific Research Planning Department, Kaifeng University, Kaifeng 475004, Henan)

**Abstract:** The development and utilization of talent resources directly related to the high-quality development of the city. The number of four tier cities with potential for development occupies the main body of the central and western regions. At present, there are "Talent Gathering traps" and lack of general talent policies in the fourth tier cities; The problems of homogenization of talent policy, lack of talent platform and insufficient retention of talents are also discussed. Therefore, we need to take the path of creating an ideal residential area for young talents, building a pyramid type echelon, enhancing the stickiness of urban talents, innovating multi-level and multiple construction of a general evaluation system, improving the mechanism of scientific research fault tolerance, etc., so as to stimulate the vitality of talents, such as cultivating talents, retaining talents, sharing talents, managing talents and encouraging talents innovation, so as to stimulate the vitality of talents for the rise of the central region. The implementation of the national strategy in the western development and the central and western regions is empowered.

**Key words:** fourth tier cities; talent; vitality; excitation path