

柳州人才环境调查研究

● 柳州市政府重点课题组

城欲兴，先聚才；业欲旺，才必广。良禽择木而栖，贤才择地而居。千百年来，莫不如是。

当前，柳州正扎实推进工业高质量发展，建设现代制造城，奋力实现现在全区率先建成小康社会、打造西江经济带龙头城市的“双目标”，是否拥有一大批高素质人才，将是实现这些宏大目标的关键。而一场人才争夺战，早已在全国打响，为人才营造一个什么样的工作生活环境，将是这场人才争夺战的决定因素。

一、柳州人才工作现状

（一）人才体制机制不断完善

我市先后制定了《柳州市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》和企业经营管理人才、专业技术人才等六支队伍建设中长期规划，出台了《柳州市拔尖人才和优秀青年科技人才评选管理办法》《柳州市关于鼓励企事业单位引进紧缺专业人才的暂行规定》《柳州市工业企业高层次、高技能人才享受政府特殊津贴待遇实施办法》等40多项人才政策制度。2018年10月1日，《柳州市关于加快新时代人才聚集的若干措施》正式施行，这是我市历年来人才政策创新与突破力度最大的一次，新政充分考虑了人才政策的均衡平等，围绕柳州建设与产业的定位，引才有所侧重，同时注重体现人才创新创业的价值以及人才的荣誉感和获得感，将为我市吸引集聚国内外各级各类人才提供有力支撑。

（二）实施重大人才工程成效显著

我市大力实施“双百人才工程”“人才回乡工程”等项目，加快引进“高精尖缺”人才，邀请“双百人才”专家来柳为我市螺蛳粉、茶叶、汽车、工程机械等产业发展献计献策。持续开展“外国专家柳州行”、“引进国外智力项目”等活动，加大引进海外人才和国外智力工作力度，近五年共聘请包含两院院士及国外院士19人在内的国

内外知名专家学者担任市政府发展顾问，1600余人次高层次人才来柳开展科研攻关和讲学。市财政每年拿出经费100万，持续开展“优秀人才接触柳州”计划，八年来先后邀请清华大学等40所知名高校1113名博士硕士毕业生来柳参观考察，177名硕士、24名博士留在了柳州创业发展。

（三）人才创新平台成效凸显

我市立足工业城市实际，大力推进人才小高地建设，出台《柳州市人才小高地提升工程实施方案》，积极完善区、市、县三级人才小高地体系建设，建成4家自治区级人才小高地、20家市级人才小高地、5家县（区）级人才小高地，各级小高地拥有高层次人才2848人，其中院士9人、博士237人。打造技术产业育才聚才平台，全市现有工程技术研究中心126家、企业技术中心176家、重点实验室13家、科技企业孵化器9家。已建成国家级高技能人才培训基地3个，国家级技能大师工作室10个，自治区级技能大师工作室5个，全市持职业资格证书的技术工人达42.23万人，其中高技能人才（高级工、技师、高级技师）占持证技术工人总数的10.97%。

（四）人才管理体制深化改革

我市积极鼓励事业单位多渠道吸引优秀人才。完善艰苦边远地区基层岗位和紧缺人才招聘办法，在学历、年龄、开考比例等方面适当放宽条件，降低门槛，允许部分职位面向本地户籍人员定向招考。实施特殊人才收入待遇政策，对部分符合条件引进国家、自治区和柳州市认定的高层次人才和特殊专家，单位可申请实施特殊人才收入待遇政策，经批准后实行协议工资或项目工资，协议工资或项目工资单独核定、台账管理，不列入、不占用单位绩效工资指标。支持和规范高校科研院所专业技术人员离岗创业，支持和规范高校科研院所专业技术

人员到企业兼职或在职创业。

(五) 人才服务工作优化升级

全市积极营造重视人才、尊重人才的良好环境。创新升级服务人才模式，建立“柳州市高层次人才一站式服务中心”，升级服务人才品质。强化待遇留人，建立多渠道待遇补贴形式，对新引进紧缺高层次专业人才购置首套家庭住房的，最高给予一次补贴500万元；未享受购房补贴或未入住人才公寓的，最高每人每月给予租房补贴3500元；对享受市政府特殊津贴专家每人每年按4万元津贴奖励等。推动“人才公寓”建设，投资6.65亿元建设“人才公寓”，建成15.8万平方米的人力资源大厦和人才公寓大楼，以“拎包入住”的标准提供给各类人才，未来5年全市将建设人才公寓不低于5000套，让来柳创新创业的各类人才才能安居乐业。同时，积极探索建立具有行业特点的薪酬制度、实施特殊人才收入待遇等多项政策，激励支持服务柳州经济社会发展。

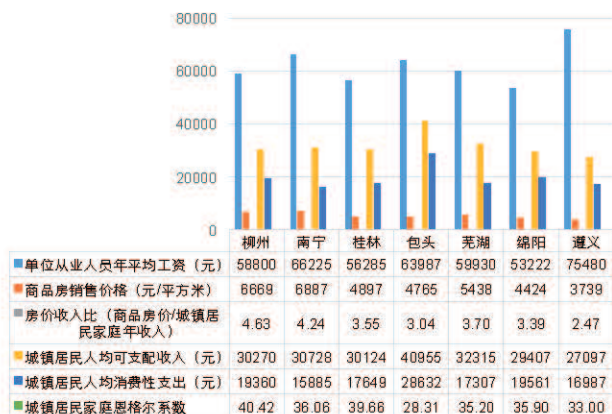
在强化待遇留人的同时，更加重视情感留人，为引进的紧缺专业人才解决子女入学问题等后顾之忧。认真落实市领导联系关爱优秀人才制度，市四家班子领导每人联系2位优秀科技人才，坚持重大节日看望慰问，协调解决人才遇到的实际困难。建立人才出国进修培训机制，连续组织12批次250余名中青年人才到国外学习，成为全区唯一有计划、成规模选送优秀中青年人才出国进行学位中长期学习培训的城市。

二、柳州人才环境客观评价分析

为了客观准确地评价柳州人才发展环境，本文在参考、借鉴国内外人才发展环境指标体系的基础上，选取南宁、桂林两个在区域内与柳州经济发展水平相当的城市，以及我国中部和中西部的包头、芜湖、绵阳、遵义等经济发展水平、区域地位与柳州相似的城市和柳州来进行人才环境比较分析。

(一) 生存环境比较

研究表明，个体在城市的收入水平以及在这个城市生活工作所需付出的成本，对人才城市居留意愿或居留行为有直接的影响。从图2上看，虽然柳



注：资料来源为2017年各地统计年鉴和中国城市统计年鉴，表中为2016年数据。

图1 生存环境比较

州的单位从业人员年平均工资在7座城市中处于中位水平，但商品房销售价格却接近最高，比第3位的芜湖高出1200元/平方米，使得柳州房价收入比在7座城市中处于较高水平。类似的，虽然柳州的城镇居民人均可支配收入位列7座城市的中位，但柳州实际的食物支出相较于其他城市要高，使得柳州的城镇居民家庭恩格尔系数为7座城市中最高。可见在生存环境方面，柳州的生活成本较高，相对其他同类型的城市处于劣势。



注：资料来源为2017年各地统计年鉴和中国城市统计年鉴，表中为2016年数据，包头和绵阳的刑事立案数未公布。生师比=折合在校学生数/学校专任教师数。

图2 宜居环境比较

（二）宜居环境比较

城市的交通、教育、医疗、安全和生活基础设施等条件构成了影响人才城市居留意愿或居留行为的宜居环境。柳州的普通小学生师比为19.38，高出同期全国平均水平（17.12）2.26个点，在7座城市中处于较高水平；普通中学生师比为14.33，高出同期全国平均水平（12.82）1.51个点，在7座城市中排名第二，说明柳州虽然重点名校的教学实力较强，但整体的师资配置紧张，基础教育水平仍需加强。柳州的人均城市道路面积和每万人拥有公共汽车数在7座城市中分别排名倒数第二和倒数第三，在交通方面柳州还需加大投入。柳州每万人拥有卫生技术人员数为77.05，排名第三；每万人拥有病床数57.32，排名倒数第三，略高于同期全国平均水平（53.7），医疗基础设施建设有待加强。此外，柳州在城市安全、公共设施、市容环境等方面表现优秀，每万人刑事立案数最少，每人公共图书占有量排名第三，生活垃圾无害化处理率最高，人均公园绿地面积排名第二。综上，柳州在宜居环境方面的城市安全、公共设施、市容环境等方面具有较强优势，但教育、交通和医疗等方面有待改善。

（三）产业环境



注：资料来源2017年各地统计年鉴和中国城市统计年鉴，除高新技术企业数为2017年数据外，表中其余均为2016年数据。

图3 产业环境比较

产业环境是一个城市能够为个体提供的工作、创业及实现梦想的机会和可能的基础。部分研究表明，相对于直接的生存环境，产业环境对人才城市居留意愿或居留行为影响更大。在7座城市中，柳州的人均生产总值位列第三，规模以上工业总产值位列

第二，整体工业实力雄厚；高新技术企业数位列第三，城市经济发展动力强劲；R&D人员数位列第三，每万人专利拥有量位列第三，知识产权创造水平显著提高。但从实际数值来看，柳州与先进地区的差距仍然较大，芜湖的规上工业企业数是柳州的2.6倍，高新企业数是柳州的1.9倍，政府科学技术支出是柳州的16倍，政府科学技术支出占全市公共预算支出是柳州的13倍，每万人发明专利拥有量是柳州的3倍。因此，尽管柳州的产业环境整体靠前，但在各指标的实际数值上与芜湖等相对先进地区仍有较大差距。

（四）价值实现环境

价值实现环境包括人才政策、人才市场建设和人文环境等方面因素。通过对比7座城市近一两年出台的人才政策，可以发现柳州出台的人才政策基本实现了从大中专落户、租购房补贴、生活补贴到企业引才补贴的全覆盖，同时除了对紧缺人才实行特殊津贴外，还加强了对本、硕毕业生的生活补贴和租房补贴，而南宁、芜湖和绵阳，都只针对高层次人才提供租房补贴，桂林和遵义缺乏对企业引进高层次人才奖励办法，因此，柳州人才政策的覆盖面较广，惠及的人才较多，综合力度较大。

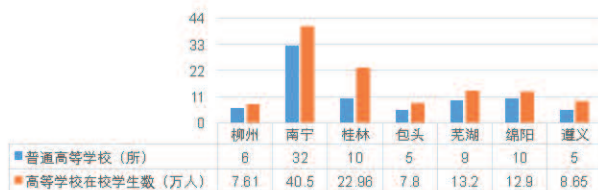


图4 人才市场建设比较

在人才市场建设方面，柳州的普通高等学校数并不具备竞争优势，而高等学校在校学生数在7座城市中也处于较低水平。从国内经验来看，高校多的城市，不管是留人还是因“校友”回来都相对容易。目前柳州的高校资源较为缺乏，使得我市在通过感情因素吸引人才方面并不具有明显优势。

三、柳州人才环境存在的主要问题

（一）人才吸引力逐步弱化

从全国来看，柳州地处欠发达地区，在岗职工

平均工资比全国平均水平低8%，与先进发达地区相比在待遇方面没有竞争力。从区内看，随着“泛北部湾经济区”的建立与深入推进，柳州传统工业经济的区域优势、产业优势的吸引力不再明显，柳州对人才的吸引力逐渐下降。

（二）人才政策不够完善

一是人才政策在具体落实时存在一定的制度障碍。一方面，我市传统型加工企业较多，科技含量不高，引入人才的载体和平台尚处于培育期，对人才开发的内生动力不足，导致政策落实的客观效果不太理想。另一方面，当前事业单位经费按财政收支两条线管理，全部科研创新收益要上交财政，奖励科研人员的部分资金，单位需要向主管部门、财政部门层层申请，且相关部门不愿审批，资金落实困难。科研人员奖励列入单位工资总额，在没突破工资总额的情况下也要经主管部门审批，科研单位没有自主权，科技人员成果转化得不到收益。

二是人才获知政策不够及时。柳州市在宣传人才政策方面力度不够，大多停留在表面，政府推出的一系列有效的人才政策，企业与个人并未能及时获知或深入理解，导致部分单位存在需要政策却不了解政策的情况，在民营企业中表现得尤为明显。民营企业已在全市经济建设中占有重要地位，但到目前为止我市民营企业还没有一个人才高地。同时由于政策的宣传缺乏辐射效应，不能达到长期深入宣传的效果，导致用人单位对人才资源开发的认识不到位，造成人才政策落实存在“口号化”问题和落实不彻底的现象，诸如这些都在一定程度上影响了人才作用的发挥。

（三）人才培养和开发水平较低

从教育方面看，柳州市的教育的发展水平不高，高等院校数量偏少，实力较弱。柳州市范围内没有全国重点大学，仅有广西科技大学一所普通全日制大学，缺少大规模、重点、尖端的科研院所，降低了对高层次人才的吸引力。产学研结合程度不高，创新意识不够，自主创新的文化氛围不浓厚。

从科技方面看，柳州市的科技实力水平不高，自主创新能力不足。首先，总体投入不足。尽管近

年来柳州加大了对科技开发的投入，但其规模和力度与发达地区相比仍然存在较大差距，科技研发投入相对不足。其次，柳州高新技术企业数及具有影响力技术研发中心量较少，规模偏小。截至2017年底，柳州市高新技术企业仅为280家，而同期南宁市高新企业总数为451家，安徽省芜湖市认定的高新技术企业总数为595家。第三，自主创新能力不足。2017年，柳州市全年专利申请量为9935件，同期南宁市全年专利申请量为16320件，安徽省芜湖市专利申请量达28911件，数量上的差距反映了柳州在鼓励和引导自主创新的政策的作用还没有得到充分的发挥，专利保护的力度还有待进一步加强。

（四）人才创新创业平台缺乏

柳州市各类创新创业园区、孵化基地少且规模小、水平总体不高，缺乏统筹规划，管理不完善，在引进—孵化—加速—产业化方面缺乏成熟的机制，在创业辅导、融资、法律等方面“链条式”服务水平不高。缺乏服务中小企业的科研平台，各大骨干企业的科技创新平台为自身服务多，辐射带动中小企业少。

（五）人才评价主体单一，评价专业性不强

目前我市人才评价标准仍比较单一，唯论文、唯职称、唯学历的现象依然严重，一些评价标准仍然向高校和科研院所倾斜，导致一些从事应用研究、工程设计、成果转化、标准开发的应用型人才很难在评价体系中“对号入座”，创新积极性受到影响。调研中有不少人才反映，现在职称评审中要求的学历、论文、课题等硬性指标对企业往往很不适用。出于对技术和商业机密保密需要，企业研发人员很少发表论文，以致职称普遍不高。另一方面，职称又是申报项目和奖励的“硬杠杠”，导致企业在这些方面“很吃亏”。政府的一些奖励措施、优惠政策，也无法惠及多数企业人才。

四、改善柳州人才环境的对策建议

（一）提高识人用人能力，营造人才成长成才环境

抓紧抓好人才强市战略的实施，就必须从柳州

实际出发,解放思想、实事求是、与时俱进,树立适应新形势新任务要求的科学人才观,克服在人才问题上不合时宜的观念。思想观念陈旧,就发现不了人才;思想观念落后,就会埋没人才。在人才战略的实施上,许多人热衷于从外面引进高学历、高职称的人才,而忽略对现有人才的开发利用。许多人才优惠政策往往只适用于引进人才,而冷落了原有的人才,这会形成了一种极不正常的人才环境,难以充分开发和利用现有人力资源,最终引进的人才也难以发挥作用。因此,人才环境的建设一方面要考虑如何引进人才,吸引人才,另一方面更要考虑如何用好现有人才,充分开发和利用好现有人力资源,创造一个有利于各类人才发展的良好环境,才有可能留住人才、发挥人才聚集效应。鼓励各企事业单位一视同仁地为各类人才提供服务,努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。

(二) 解决人才基本诉求,改善人才生存环境

1. 优化现有人才安居政策

针对人才多元需求的特点和政府资助可持续发展的要求,采用货币补贴、实物配租、安居商品房等多种形式,实施多层次人才安居计划。通过限制最高地价、允许一定比例配建商业等经营性用房等手段,在政府工程高质量、土地收益和成本控制之间达成平衡,继续建设一批人才公寓。支持有条件的大型国有企业、产业园区、高校等企事业单位,按照规定自行建设单位职工租赁房,并可享受一定税费优惠、贷款贴息等优惠政策,推进人才公共租赁住房建设。扩大住房补贴政策覆盖面,打破重点企业人才方能享受政策的限制。

2. 突出适当的待遇留人

对进入城市后的人才,要在收入方面有更大的红利,让这些人才达到中等甚至以上收入水平,不低于同类城市同类岗位的待遇,以适当的待遇留人。鼓励企业推行奖励性分配,鼓励企业从其净资产增值部分中提取股份,以红股或股份期权的形式奖励核心技术和自主知识产权所有人及对核心技术、自主知识产权研发有重大贡献的科技和管

理人员。鼓励人才收入形式多样化,鼓励人才以专利、发明、技术、管理、资金等要素投资入股并参与分配。

(三) 完善公共服务配套,打造优美宜居环境

1. 推动基础教育优质均衡发展

坚持教育发展的战略地位,逐步提高公共教育经费支出占本级财政一般公共预算支出比重。依法保障义务教育学校教师平均工资水平不低于当地公务员的平均工资水平,提高中小学教师的社会地位,增加教师职业的吸引力。增加优质基础教育资源供给,制定全市义务教育阶段统一的学校经费标准、教师收入标准、学校配置标准以及教师队伍配置标准,大力推进义务教育资源均衡、优质、多元、全民以及信息化发展。

2. 强化医疗卫生服务质量提升

加大医疗卫生事业投入力度,完善政府主导的多元卫生筹资机制,强化政府投入责任,切实保障政府卫生投入占财政经常性支出比重逐步提高。进一步完善医疗卫生设施,提升全市医疗机构等级。引进、培养高水平医务人员,打造一批在国内外具有重要影响力的名医大家和学术带头人,加强中青年医疗人才队伍的建设。

3. 改善全市交通环境

加快道路基础设施建设,加大产业园区及较偏远区域的公交发展力度,优化调整现有公交线网,合理布局公交站点,扩大公共交通覆盖地域。加快轨道交通建设,缓解我市中心城区交通压力,增强城市综合承载能力,带动柳东新区、柳江区等城区发展。

(四) 优化人才发展平台,提升全市产业环境

1. 积极拓展引才渠道,大力引进我市紧缺急需高精尖高技能人才

一是围绕创新高端引人才。针对我市创建“中国制造2025”国家级示范区、建设现代中国制造城、打造万亿工业强市的重点培育发展的产业需要,出台更加优惠的人才引进政策,大量引进新能源汽车、新一代信息技术、先进智能装备制造、智能轨道交通、智能电网、工业机器人等战略性新兴产业

产业发展的急需紧缺人才。支持柳东新区、北部生态新区及各县区结合各自重点产业特点，以项目、技术和人才为抓手，制定更加灵活优惠的人才引进政策，积极开展招商引才引智引技工作，在市级优惠政策基础上也要给与配套的优惠政策。

二是通过重点科研机构引才。依托柳东新区、北部生态新区打造国际产业合作高地、智能制造产业集聚区，积极争取国家“千人计划”人才、“八桂学者”等高层次人才和国内知名高校、科研院所、领军企业在我市设立研发中心、实验室、创新中心等科研机构，引进各类检测基地、交易中心、云计算等平台服务机构落户柳州，有效带动科研人才、科研资源、产业集聚，实现通过引进人才发展新兴产业，通过发展新兴产业吸引人才的良性互促。

三是依托高校建设引才。加快本地高等教育发展，争取吸引若干高校来柳建设研究院乃至分校，同时建设更多高水平、有特色的学科、专业，通过高水平办好高等教育来推动我市科技创新的发展。充分借助高校在人才、科研、成果转化方面的优势，重点聚焦新材料、新能源汽车、智能制造、节能环保领域，联合培养研究生，合作建立联合研发中心或联合实验室，合作共建产业园区、智能工厂、特色小镇，提升柳州高等教育整体水平和规模，吸引更多高层次人才聚集柳州。

四是加快推进“引智回柳”。建立柳籍在外重点高校大学生信息库，重点针对柳州产业发展所需的重点学科、专业人才，为企业定向引才提供服务，每年寒暑假有计划开展“柳籍学生深入了解柳州”活动，组织他们深入创新创业园区、重点企业开展游学、实习活动，吸引在外地就读的柳籍优秀大学生回柳就业创业。建立柳籍在外优秀人才信息库，每年定期举办论坛活动，积极推介柳州，吸引柳籍名人、企业家、科研人才回柳创新创业，或积极为柳州招才引智、建言献策。

五是创新柔性引才手段。通过建设院士工作站、专家工作站等形式，邀请高层次人才来柳开展咨询指导、授课讲学、技术攻关，为我市产业发展提供决策参考和战略咨询。支持企业在高校和科研

院所集中的地区和境外建立“人才工作站”，形成“工作生活在外地、成果贡献在柳州”的新模式。

2.针对本地区经济社会发展所需，积极搭建高层次人才创新创业载体平台

一是积极推进校企合作，努力实现产学研深度融合。支持在柳院校与企业相互开放、共享科研资源、人才资源。支持院校科研团队直接参与企业项目攻关，针对企业产业需要承担科研项目，将科研成果在企业应用转化。支持企业在院校建立实训基地、研发中心，借助院校力量解决技术难题，安排企业科研人才、技术人才到院校任教授课，进一步密切院校与产业对接。

二是探索建设科技产业综合体，为人才创新创业搭建平台。建议在柳东新区、北部生态新区拿出交通最便利、配套最完善、环境最好的地段，围绕柳州支柱产业和战略性新兴产业发展，建设集孵化器、加速器、众创空间、科技产业园区、人才公寓等功能于一体的科技产业综合体，大力发展智力密集型产业，引导粗放的工业园区经济全面向集约化的科技综合体经济转型升级。

三是大力弘扬工匠精神，加大技能大师、博士后工作站建设力度。支持企业建立首席技师、特聘技师等制度，将优秀高技能人才纳入享受国务院和市政府特殊津贴人员范围，对特别优秀的高技能人才，授予“柳州市技能大师”“柳州市技术能手”称号，并给予奖励。大力支持院士工作站、博士后工作站（流动站）、专家（名教授）工作室和博士后创新实践基地的建设。鼓励企事业单位建立院士工作站、专家（名教授）工作室和申报设立博士后工作站（流动站）、博士后创新实践基地。

四是打造创新创业服务中心。整合我市中小企业服务中心、生产力促进中心、高新技术创业服务中心等政府机构资源，搭建融科技、金融、担保、供应链、信息、法律、创业辅导等服务功能于一体的“一站式”平台，对各类创办小微企业和科技型小企业的“创客”提供更加完善的服务支持。

（五）强化人才服务工作，营造良好价值实现环境

1. 进一步健全人才工作领导体制和工作机制

发挥市委总揽全局、协调各方的领导核心作用，定期听取人才工作专项汇报，定期研究重大问题、重大政策，加强党对人才工作的统一领导。市人才工作领导小组要加强统筹协调和规范管理，落实好上级部门有关人才工作的政策。全市各单位要把进一步加强创新创业人才队伍建设摆在重要位置，强化“抓发展就要抓人才”“一把手抓第一资源”的责任意识，提高认识，加强领导，结合自身职能和优势，在本部门、本行业人才队伍建设工作中大胆突破。

2. 建立联系、服务和留住人才的工作机制

建立联系服务人才责任制，制定重点人才名单，按照行业管理和属地原则，确定联系责任，由各部门各街镇党政领导定期走访联系。市人才工作领导小组办公室牵头，建立会商机制，定期研究解决各部门各单位反映的人才需求和问题。建立高层次人才服务卡制度，为持卡人办理申报项目、社会保障、来包落户、子女教育、配偶就业、公积金办理、担保贷款、医疗保障等事宜开通“绿色通道”，指派专人提供跟踪服务。加大人才之家建设，经常组织人才开展各种人才沙龙、文体交流活动，关心人才的工作、生活状况。为各类人才特别是高层次人才提供学习进修、岗位锻炼的机会，不断优化人才成长环境。

3. 提高对已有本土人才的培养使用水平

对全市人才资源情况进行普查，建立全市共享的人才信息数据库，按行业产业分类建库，定期跟踪更新，为统筹培育人才、使用人才、共享人才资源打好基础。针对重点产业有计划培养一批梯次人才队伍，对通过培养后达到高层次人才标准的本土人才，给予与引进人才同等的奖励、创业资金、科研经费支持等。

4. 完善人才评价体系

突出建立以创新能力、质量、贡献为主要评价指标的人才评价体系，探索扩大人才评价自主权办法，将评审权向智力密集的企事业单位、园区、行业组织下放。简化评价方式，改变片面将论文、专

利、资金数量作为人才评价标准的做法，让人才少跑路、少填表、少准备资料，把精力放在科研上、放在业务上。突破学历、任职年限等限制，对业绩明显、贡献突出的人才，以及对在重大科研评比、重大技能型比赛中的获奖人才在职称评定等方面给予破格。

5. 健全市场化、社会化的人才管理服务体系

要加大政府购买服务力度，推进人才服务的技术性工作由专业组织和服务机构承接。要依托现有的建设好我市国家级高新区和自治区级重点园区人才管理改革试验区的契机，在人才引进培养、社会化评价、股权期权激励、成果转化等方面先行先试。加大人力资源服务市场开放力度，鼓励和支持著名猎头公司、人才中介服务机构在柳设立合资或分支机构；推动本土人才中介服务机构的产业化发展，不断提高服务水平。鼓励用人单位向市场购买人才派遣、猎头、培训等服务。

6. 营造重才爱才环境

充分利用传统媒体和网络社交媒体平台，广泛宣传我市人才政策的具体优惠条件。加强舆论引导，强化政策解读，加大人才工作经验做法和优秀人才典型宣传，营造尊重人才、见贤思齐的舆论环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的法治环境，形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才，全市上下关心支持人才发展体制机制改革的良好氛围。

课题组长：刘可 柳州市委常委、副市长

刘海 柳州市政府副市长、市公安局局长

课题副组长：蒋玮 钟良 韦志革

课题组成员：唐明荣 陈军 黄器庄 王世平

向翠妮 顾金燕 磨柳青 林飞

吴晓宁 张春安 蒙芳 容莉莉

梁宇宁

编辑：王波

校对：石妮妮