

全力打造内蒙古“稀土+”高端人才基地

■ 《内蒙古发展要素外流破解机制研究》课题组

摘要：党的二十大报告中“科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力”的重要论述充分说明科技 - 人才 - 创新已成为助力发展的关键因素。稀土是国家战略资源、国之重器。全球近 40% 的探明稀土储量在内蒙古，全球最大的稀土矿在内蒙古。内蒙古作为国家重要的能源和战略资源基地，拥有国内最完备的稀土领域技术创新体系和世界最大的稀土工业基地。世界上每六项新技术发明，就有一项离不开稀土，内蒙古稀土为中国制造贡献了内蒙古力量。本文建议以优势“稀土+”产业为“心”，多点引育人才，通过打造博士后流动站、校企人才共享、营造良好的干事创业环境、非竞争定向项目支持等措施，发挥战略产业优势带动高层次人才引育同行，人才链与教育链融合发展，在全国形成稀土人才集聚高地，助力内蒙古经济高质量发展。

关键词：内蒙古 稀土+ 高端人才

在新时代新征程中，如何将内蒙古稀土从“世界级储量”变为“世界级产业”，离不开科技的强力加持、稀土全产业链一体化创新发展研究、以及“稀土+”高端人才基地建设。包头是“稀土之都”，稀土研究院是本地最具实力的专业研究机构。内蒙古科技大学主要专业也与“稀土+”产业相关。因此，对这两个单位人才情况进行实地调研，能够了解稀土领域高层次人才流动现状及存在的问题，为自治区“一心多点”人才政策提供改进参考。

一、稀土人才调研基本情况

（一）人才队伍基本情况

截至 2022 年 7 月，包头稀土研究院共有在职员工 407 人，其中副高级职称以上 139 人，博士 22 人。内蒙古科技大学专任教师有 1433 人，博士 493 人，

表 1 包头市现有稀土人才队伍结构

单位	学位结构		职称结构	
	学位	人数	职称	人数
包头稀土研究院	博士	22	正高级	42
	硕士	206	副高级	97
	本科及以下	179	中级及以下	268
内蒙古科技大学	博士	493	正高级	234
	硕士	822	副高级	475
	本科及以下	118	中级及以下	721

副高级职称以上 709 人（见表 1）。

（二）人才引进、流出基本情况

近五年来（2017-2022.7），包头稀土研究院引进博士 13 人，流出 7 人；引进高级职称 6 人，流出 8 人（见表 2）。内蒙古科技大学引进博士 154 人，流出 61 人；引进高级职称 10 人，流出 35 人（见表 3）。

二、稀土高层次人才引育方面存在的问题

（一）高层次人才总体需求大、储量不足、学历偏低、断层明显

稀土是国家战略资源，内

蒙古包头市是国家千亿级稀土高端产业基地，需要大量专业科研人才支撑打造世界最具影响力“磁谷”的重任。包头稀土研究院是“稀土之都”最具实力的专业研究机构，但是科研人员学历职称结构与产业发展需求有较大差距。一方面，包头稀土研究院（本院）在职员工 407 名，直接从事科研的为 350 人，副高级职称以上仅 139 人，占比 34.15%（内科大为 49.48%），正高级职称为 42 人，占比 10.31%（内科大为 16.33%），博士仅有 22 人，占比仅为 5.4%（内科大为 33.78%）。因此，作为专业研究机构，包头稀土研究院的高层次博士、教授比例明显偏低。与内科大教学科研型高校相比，也显示出严重偏低的特征。另一方面，未来 5 年，大量 60 后科研人员逐渐退休，但 70 后断层明显，目前 80 后占比最高。

（二）校地融合、产教融合、人才共享的途径尚未完全打通

表 2 2017-2022 年包头稀土研究院引进(流出)人才情况统计表

年度	人数	学历分布		职称结构分布	
		博士	硕士及以下	高级	中级
2017 年	17(-8)	2(-1)	15(-7)	2	12(-6)
2018 年	19(-4)	0(-1)	19(-3)	0(-1)	18(-2)
2019 年	16(-7)	1	15(-7)	0(-1)	14(-4)
2020 年	9(-4)	0	9(-4)	0(-1)	0(-1)
2021 年	34(-3)	10(-2)	24(-1)	3(-1)	5(-2)
2022 年	21(-4)	0(-3)	21(-1)	1(-4)	4
(截至目前)					

注：括号里数据为当年人才流出人数情况。

表 3 2017-2022 年内蒙古科技大学引进(流出)人才情况统计表

年度	人数	学历分布		职称结构分布	
		博士	硕士及以下	高级	中级
2017 年	61(-10)	26(-6)	35(-4)	3	1(-6)
2018 年	59(-27)	36(-15)	23(-12)	0(-11)	0(-14)
2019 年	108(-14)	38(-8)	70(-6)	4(-6)	10(-5)
2020 年	40(-11)	15(-6)	25(-5)	1(-2)	2(-7)
2021 年	57(-30)	26(-19)	31(-11)	1(-10)	4(-14)
2022 年	27(-13)	13(-7)	14(-6)	1(-6)	0(-3)
(截至目前)					

注：括号里数据为当年人才流出情况。

内科师资队伍中，博士占 34%，高级职称占 50%，应该说具有一定的人才基础，其中多数是从事与“稀土+”相关的教学与研究，但调研发现，人才资源并未有效融入当地经济发展中。体现出教学为主、科研为辅、科研成果直接服务当地经济社会（特别“是稀土+”产业）贡献率低的总体特征，存在校地融合、产教融合不紧密的现象。许多人才政策仅针对企业，学校引进的博士无法享受相关待遇。事实上，内蒙古科技大学作为以理工科为主体的院校，引进的人才主要在新材料、新能源、装备制造等学科，与包头市经济社会发展密切相关。

（三）拥有世界上最大的稀土矿，但高端领军人才引进、培

育不足

内蒙古包头白云鄂博矿是世界上可采储量和产量最大的稀土矿，稀土储量占全球已知稀土储量的 40% 以上，占全球稀土产量的近一半，但是并未吸引最优秀的领军人才集聚，更未培育出自己的高端领军人才和院士。高端人才引进不足表现在两个方面：一是刚性引进、柔性引进均不足。近五年内蒙古科技大学引进高级职称 10 人，包头稀土研究院主要引进人才途径为大学招聘应届毕业生，两者均没有引进高端领军人才。柔性引进方面，依托各类国家级平台，柔性引进兰州大学校长等 15 名院士，一定程度上起到了积极作用。但是也存在队伍不稳定、贡献度低、带动性弱、功利性强的问题。二

是高层次领军人才培育计划缺乏，支持力度不足。虽然包头稀土研究院、内蒙古科技大学均在加快制定领军人才、学科带头人、学术骨干的培养计划及管理实施办法，但并未真正出台实施。

（四）高层次人才存在流失问题，但影响有限

近五年来（2017-2022.7），包头稀土研究院和内蒙古科技大学高层次人才均呈现流出状态，尤其是成熟的正高级人才呈现出绝对流出状态。包头稀土研究院引进高级职称 6 人，流出 8 人；内蒙古科技大学引进高级职称 10 人，流出 35 人。考虑到部分人员流出地仍然在内蒙古自治区内的情况，该领域人才流出对自治区实际影响不大，主要问题在于引进、培育不足。

（五）学科建设与自治区战略定位不协调，服务地方经济能力有限

把内蒙古建设成为国家重要能源和战略资源基地这一战略定位中，包头市占据着重要位置，而稀土更是当之无愧的战略资源。内蒙古科技大学承担着“稀土+”产业人才培养、科学研究的任务，包头稀土研究院承担着科学研究、技术转化的任务。内蒙古科技大学以冶金、矿业、煤炭、稀土为特色，相关学科专业在自治区各大高校中位于首位，在全国也名列前茅，契合了新时代内蒙古发展的总方向、大布局。但是由于学科建设支持

力度不够，人才链与教育链对接不畅，科研成果转化不足等问题，主要集中在人才培养方面，科学研究并未有效支持地方经济发展，支持内蒙古战略资源建设。

(六) 人才培养平台短缺，容错纠错机制不健全

虽然有工作站、国家重点实验室、国家级科研平台，但没有自己的硕士点、博士点或者博士后流动站。人才流动性较大，本土培养较少，可持续性和稳定性较差。另外，内蒙古科技大学原党委书记李保卫事件影响较大，一定程度上出现其承担的重大项目搁浅、设备闲置、团队科技人才流失、重点实验室建设受阻等问题。在坚决拥护对其涉嫌严重违纪违法进行纪律审查和监察调查的同时，需要进一步规范

科研管理制度，完善科技人员容错纠错机制。

(七) 人才政策的关注度不够，满意度一般

两个单位共收回 1538 份问卷，其中，92.33% 的被调查者对“内蒙古相关人才政策（如‘一心多点’）”选择一般或者不了解，说明对人才政策的关注度不够，需要加大宣传力度；58.68% 的被调查者对“目前自己收入与付出的关系”表现为一般或者不满意，选择“非常不满意”的选项中，包头稀土研究院为 10.45%，内蒙古科技大学为 6.21%。

三、内蒙古“一心多点”高层次人才政策完善建议

(一) 以“稀土+”产业为

“心”，围绕人才引育，多点全域聚才

稀土是我国国之重器、战略高地。稀土+产业是包头优势特色产业，是内蒙古两个基地定位之一，是国家战略资源。其地位应该重新被审视，其人才队伍建设应该被重点支持。自治区“一心多点”人才工作的总体思路是对外以首都为中心，对内以首府为中心，这是一个经济地理概念。具体到包头市，应该以优势特色资源稀土为“心”，打造包头、自治区以及全国“稀土+”产业核心区和高层次人才集聚区。以最大的力度鼓励和支持国家级重点实验室落户内蒙古，全力支持稀土资源研究与综合利用国家重点实验室、国家稀土功能材料创新中心、国家稀土新材料测试评价中心等重大平台建设；以最大的力度鼓励和支持面向世界前沿和国家需求的关键技术突破，加快抢占稀土产业技术创新制高点，让科技赋能，推动稀土“老招牌”持续绽放“新光彩”。

(二) 尽快推进直接培养博士、建设博士后流动站工作

目前，稀土人才培养依然定位在完善校企合作培养机制，采取联合培养、订单培养、协议培养等模式，而没有上升到自己培养的高度。包头稀土研究院不应该只局限于人才引进、联合培养、灵活工作站模式，而应该直接培养包头稀土自己的博士生，建立博士后流动站。这就需要在



自治区层面协调，与国务院学位办、科技部、人社部、教育部、人社部、全国博士后管理委员会进行对接。事实上，各大企业、研究院招收博士，特别是建立博士后科研工作站的不胜枚举。包头稀土研究院完全有实力建立自己的博士后科研工作站。应该重点推进，加紧落实，为稀土行业培养专业人才。

（三）引导高校服务地方，实现校企人才共享

高校是人才培育的主战场，深圳的全职院士中约六成来自高校，15所高校专任教师中博士研究生占比69%，为深圳提升原始创新能力提供了“最强大脑”的支持。今后，内蒙古科技大学应立足国家、自治区发展战略：一是定位为行业一流、地方一流的应用研究型高校。培养国家和自治区稀土战略人才；二是依托稀土、材料、冶金等优势学科，为稀土产业发展提供高质量后备人才；三是加强校企合作，办好稀土产业学院，推进校地融合，实现人才共享。

（四）高层次人才重在引进，次防流失，营造良好的干事创业环境

调研发现，高层次人才流失现象并没有想象的那么严重。主要原因有二：一是高层次人才本身比较稀缺，引进不足、存量不多导致流失不多。二是高层次人才的流出地仍然在自治区内，不算真正流失。在“您认为所在单

位人才流失的主要原因”时，薪酬福利待遇低排第一位，占比75.76%，晋升空间窄排第二位，占比70.89%；在“您对防止内蒙古高层次人才流失有哪些建议？”中，按照顺序依次为：公平公正对待人才、优化城市环境与服务、解决配偶工作与子女入学、允许校企人才自由流动、配套资金政策落实、制定地域特色人才政策。这说明，人才之所以外流的根本原因就是本土没有施展的空间，也提供不了相应的待遇。

我国稀土储量、产量、出口量、消费量均全球领先，包头市拥有全球最完整的稀土产业链，白云鄂博是天然的实验试验基地。因此，对于高层次领军人才来说，人才政策的资金支持并不重要，他们更看重良好的干事创业环境，需要进一步提升包头市城市吸引力和基础服务能力，助力各大企业“筑巢引凤”。

（五）落实国家发展战略，实行非竞争定向人才项目支持

2022年4月出台的《包头市支持促进稀土产业人才发展的若干措施》新增支持措施8项，力度较大。但也存在支持力度不够、高层次人才引进政策不具体、政策制定级别不高等问题，应该以“稀土+”产业为“心”，自治区层面出台专项人才支持政策，实施重点突破。加强对稀土特色产业的扶持，将稀土产业包装成自治区独有的名片，甚至形

成一种文化。一是自治区在重大专项项目、科技成果奖项申报方面适当向稀土领域倾斜，为培育国家奖奠定扎实的基础；二是制定领军人才、青年人才培养计划，支持内蒙古科技大学有研究潜力的博士、有研究基础的副教授、有研究能力的教授等高端人才建立新型智库，服务产业发展；三是支持搭建产融创新港建设，构建“包头七校”“自治区八校”高校资源实质性融通的创新联合体。■

参考文献：

- [1] 自治区党委组织部：关于构建“一心多点”人才工作新格局的指导意见[OB/OL]. 新疆先锋网. 2020-1-30.
- [2] 牛迪. 内蒙古打造“一心多点”人才工作新格局[J]. 中国人才, 2019, (11).
- [3] 曹永萍. 以特色产业创新发展为导向 塑造人才引育新格局[J]. 北方经济, 2022, (10).
- [4] 张捷. 推进科技、教育、人才统筹部署共同塑造内蒙古发展新动能新优势——第76期发展改革论坛综述[J]. 北方经济. 2022, (10).
- [5] 陈雨康. 稀土业迈向高质量发展阶段[N]. 上海证券报, 2022-08-19.
- [6] 李静. 板块表现强势 稀土价格或将持续上行[N]. 经济参考报, 2021-01-19.
- [7] 陈宏杰. 包头市经济发展与人才资源对策研究[D]. 天津大学: 天津, 2006.

（执笔：内蒙古财经大学财税学院安锦、刘晓佳、杨壁宁）

责任编辑：康伟