

后浪潮涌 温岭探索新生代企业家培育新路径

赵静 颜小为 莫康波

“继承‘岭’字精神，发扬‘领’字品格，彰显‘岭商’担当，新生代企业家要从老一辈手中接好政治班、事业班、社会班、文化班，尽快成长为温岭发展的中坚力量。”2024年新春第一会，温岭市委主要负责人如此寄语新生代企业家。

改革开放以来，温岭以敢为天下先的雄心和气魄，谱写出一部开拓创新、拼搏进取的时代华章。当年靠一台机器、一条生产线起家的民营企业，如今正迎来接班潮。如何顺利完成民营企业的青蓝交接，已成为温岭“两城两湖”建设的一大课题。温岭市委统战部主要负责人表示，要全面深化新生代企业家培育体系，在政治引领、助跑成长、激励关爱、优化环境等方面下功夫，全力打造一支有谋略、善经营、重情怀的新生代企业家队伍。

完善体系 搭建服务平台

2014年，接手父亲创立的浙江跃岭股份有限公司后，林斌很快意识到，在竞争加剧的大环境下，走出舒适区迫在眉睫。“送到我手里的客诉清单在上升，而原有的绩效体系更多是和产量挂钩。”他上任的第一把“火”，就是重新制定了公司绩效管理体系。这一决策，为他带来了大量的新客户。如今，跃岭已成为全球最大的售后改装轮毂生产商和销售商之一。

温岭市各类市场经营主体已超过17万家，是经济板块中的中坚力量。企业界奔涌的“后浪”是温岭制胜未来的底气和希望。截至目前，温岭百强企业中，60%的新生代企业家已步入“接班传承”阶段。全市已培育制造业单项冠军示范企业（产品）7家、国家级专精特新“小巨人”26家、省级隐形冠军企业9家、省级专精特新中小企业102家。

这些成效背后，是温岭为助力新生代民营企业健康成长、接班创业所作出的不懈努力：完善顶层设计，制定2023年温岭市企业家队伍培训方案，出台《温岭市新生代企业家“岭商薪传”培育实施方案（2023—2028）》，通过构筑同心岭航、青蓝接力、赋能提质、联动并进四大工程，培育一批优秀新生代民营企业家；强化组织建设，推动太平街道商会、泽国镇商会、大溪镇商会等各镇、街道陆续成立新生代企业家联谊会，成立市新生代企业家创业协会、青年创业者俱乐部、泵业青年联谊会及广

东、上海等区域性新生代岭商联盟等，形成市内外联动、跨行业协同推动的新生代企业家培育新格局。

同时，温岭市委统战部、市工商联会同市委人才办、团市委等部门，搭建“温岭青年人才之家”平台，已将市内300多位、市外近400位新生代企业家纳入数据库，极大拓展了新生代“朋友圈”。

薪火传承 助力民营经济发展

在温岭市城西工业园区，坐落着国家级“专精特新”小巨人企业——鑫磊压缩机股份有限公司。总经理钟佳好是名00后，2021年留学回国，去年接

过家族企业，成为一名“企二代”。钟佳好说：“我们这一代接班人更敢于尝试，这也是家庭给了我们‘输得起’的底气。”

的确，与老一辈相比，新生代在决策上往往更加大胆、敢于试错。而正是这份“豁得出去的底气”，让他们能够把目光放远，瞄准企业转型的新机遇。钟佳好打破原有垂直部门结构，实行项目化管理；构建干部胜任力模型，实现员工“能进能出”；推动企业科技创新，重视高水平创新型人才引进……在她身上，呈现了新一代企业家的探索，对企业的技术、管理、理念、团队进行了升级。

“有些举措，融入了华为的管理理念。”去年8月，钟佳好跟着温岭工商联



2023年“岭商数字行”专题研修班



对话岭商新生代论坛

“岭商数字行”专题培训班，走进各行各业的标杆企业，与相关掌舵人开展座谈研讨后，更加明晰了企业发展的方向。

让青出于蓝而胜于蓝。温岭打造“新岭商链盟”平台，线上开展“岭商云课”，与各大高校、研究院合作，发布涉及税务、法律、创新发展、人才培养等方面的培训课程；线下举办“对话岭商”、创业沙龙等系列沙龙，组织新生代企业家走名城、访名校、观名企、会名家，解密名企发展密码，为新生代企业家进行多维度充电赋能。2023年，共计举办活动41次，服务新生代企业家3600余人次。

80后青年企业家江剑通过新企联的一次活动，辗转与浙江大学李春光教授取得合作，成功二次创业，创办浙江岭川智能装备科技有限公司。去年，企业投产的第一年，便打入华为的供应商系统，年产值逾5000万元。

为及时了解新生代企业家的诉求，温岭积极开展各类民营企业座谈会、总商会会长会议、“亲清直通车·政企恳

谈会”等，面对面交流发展情况，去年帮助解决企业实际难题80余个。

行稳致远 从走得稳到走得更好

俗话说，创业难，守业更难。高质量发展，企业家的思维和眼界是关键。

新老接力，年轻人成长，优秀导师必不可少。温岭出台“316”导师培育机制，遴选上市企业和“双高”企业中的新生代企业家200余人作为培育对象，邀请钱江摩托总裁郭东勋、利欧集团董事长王相荣等担任传承导师，进一步丰富“传承与创新论坛”“传承圆桌会”等内容，以“一对一”或“多对一”方式为新世代传授经验。钟佳好说，导师传帮带机制有利于填补接班鸿沟，“利欧是温岭老牌企业，王董事长不仅在用人管理方面耐心指点我，在数字化系统搭建上也给了很大帮助。”

新生代企业家的健康成长，既表现在企业发展上，更表现在政治上有所

担当、责任上有担当。

从全国最大的水表铁壳生产基地转型，创办浙江甬岭数控刀具有限公司，“企二代”范凡是把握住机会的那个人。她也是温岭市政协委员，始终为中小企业代言，提交相关提案。目前，温岭新生代企业家中担任政协委员的有69人。另外，古茗创始人王云安等4位青年企业家成为省新生代企业家联谊会第四届理事会成员。

“他们”扛起了企业大梁，也“亮”出了社会形象。温岭市工商联负责人表示，新生代企业家有自己的长处和优势，要继承和发扬“四千精神”，持续深化清廉民企建设，勇担社会责任。

时不我待，只争朝夕。寻找中国制造业升级的“新解法”，钟佳好瞄准了“磁悬浮”领域，范凡深耕高端刀具，江剑则致力于做智能装备制造整体解决方案……温岭新生代企业家们正踏浪而行，把握新趋势、新变化迎风而起。

（图片由温岭市工商联提供）

国网台州供电公司

打好选育管用组合拳 激活人才队伍一池春水

赵静 袁阳 朱李

东海之滨，春风骀荡，而远在4000公里之外的西藏那曲，仍是严寒冬季，国网台州供电公司80后员工罗扬帆在这里执行援藏任务。“到基层一线、到群众最需要的地方历练，是成长的最佳路径。过去的一年，我有很多不一样的收获。”

功以才成，业由才广。抓人才就是抓发展，秉持这样的理念，近年来，国网台州供电公司高度重视青年人才培养工作，构建“选育管用”人才培养全链条机制，引导青年员工在“实战”中找准定位、壮筋骨、长才干，让更多的青年优秀人才脱颖而出，为地方高质量发展增势赋能。

在选上下功夫 绘好人才选用立体像

生于1986年的廖华扎根变电运行一线8年，在岗位上默默耕耘。为了当好变电运维“把关人”，每天一到站里，他打卡的第一件事就是仔细巡视设备，不放过任何一个死角与细节。也因此，他多次发现影响电网设备运行的重大安全隐患，连续3年荣获国网浙江省电力公司安全生产特殊贡献奖。去年，廖华走上管理岗，他说：“最根本的变化，是从单点的执行到全局的把控，不变的是责任和担当。”

把“干了什么事，干成了多少事、干

的事组织和群众认不认可”作为选拔人才的重要依据，国网台州供电公司年轻干部精准“画像”，在急难险重中识别干部，在基层和专业线锻炼干部，在竞赛比武中储备干部，拓展年轻干部晋升渠道，做到用当其时、用其所长、用到其位。通过常态化开展全员全专业全覆盖的技能大比武，该公司对33名四级副职、57名优秀青年人才实施“先过关后上岗”，实现“能才才会管”。

去年4月，罗扬帆刚抵达那曲，胸闷、气喘、失眠等高原反应接连而至，考验着他的体魄与意志。但毕竟肩负使命而来，罗扬帆迅速调整，投入对国网那曲供电公司营销业务的指导帮扶工作。他发布的近20余篇异常数据整改



国网台州供电公司举行2023年变电检修专业技能大比武

通报材料，指导当地完成近万条异常数据稽查整改，有效避免了营业收入进一步流失。让干部在实战中“淬火成钢”，国网台州供电公司连续3年开展援藏帮扶、抗台抢险等急难险重任务“上一线、赴火线”专项考察，识别表现突出的干部职工18人。

从2019年进入公司后，罗芬就开始参加各类大大小小的竞赛，曾在中电联电力行业职业技能竞赛（电力通信设备运检员）中获得技术能手称号。赛前系统化的理论加实操培训，让她快速成长，去年在选拔中脱颖而出。罗芬的成长不是个例，国网台州供电公司8名在国网公司级及以上竞赛调考中获得优异成绩的员工直接纳入“优秀青年人才储备库”，不占用所在部门名额。

在育上探新路 铺好人才成长进步梯

从政治素养到党风廉政，从行业前沿到岗位实训，国网台州供电公司青年骨干培训班，为每一位学员科学定制精准化培训方案，让青年人才加速成长。

近年来，国网台州供电公司将集中理论学习与师徒带教实践教学相结合，推进新进员工技能清单制“实训塑型”和查漏补缺“回炉重塑”，多措并举培养青年人才，提升综合素质。“企业里的人才培育是一项长期工程。一茬又一茬的

员工进来，我们要帮他们找准方向，抓住黄金培养期，让他们成才。”国网台州供电公司相关负责人表示。

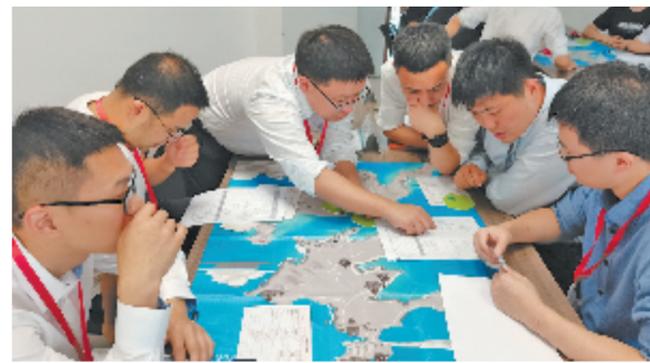
陈耀是国网台州供电公司变电运维技术员，2016年进入电力系统，如今已是技术骨干，曾获“台州市技术能手”荣誉称号。说起他的成长之路，他认为一个好的环境非常重要：“师傅乐于分享教导，十分有助于新员工加速成长，一批接一批，渐渐也就形成了传承。”

提升青年员工素养，关键在于将实践与理论相结合。为强化复合人才培养，国网台州供电公司开展专业技能人才跨岗位、跨工种锻炼。去年，选派23名优秀青年人才库青年骨干，县公司的上挂至公司可靠性提升、电网建设攻坚等重点专项专班，市本级的下派至县公司担任生产单位主任或副主任、供电所副所长，在实践中提升青年人才综合能力。

为了更好地促进青年人才成长，国网台州供电公司还针对基础短板、工作堵点，建立客观、量化的“业绩赛马”指标考核体系，通过业绩晾晒比拼发掘培养“想干、肯干、会干”的年轻干部。选手们在赛中学、在赛中练，形成了“比、学、赶、帮、超”的向上氛围。

在管上见真章 扎紧人才约束制度笼子

“要以业绩论英雄，以结果论成败，



学员们相互交流学习的场景

坚持正向激励和反向问责相结合，完善考核评价工作，全面激发人才活力，让能干者能上、有为者有位、多劳者多得。”国网台州供电公司相关负责人表示。

坚持严管厚爱相结合。近年来，国网台州供电公司从企业高质量发展对人才的需要出发，着力从人才的“选育管用”等各个环节创新突破，建立“业绩导向型”总额分配机制，推动建立“岗位能上能下、人员能进能出、收入能增能减”的人才管理机制，把基层打造成为人才荟萃、资源丰富、大有作为的广阔天地，加快打造敢担当善作为的干部队伍、专业强会管理的人才队伍、懂业务会干事的蓝领队伍。

春潮澎湃正当时，后浪翻涌，且看今朝。3年来，国网台州供电公司约60名具有基层站所长和班组长任职经历、在急难险重中表现优异的年轻领导干部得到提拔，27名具有专业背景和党务工作经历的复合型年轻干部被选用……从服务客户“最后一公里”的计量检测检定员到营销服务中心副主任，卢娅始终兢兢业

业，做好每一个细节，她主创的“知了计量服务体系”，累计服务客户500余万次。她说：“公司创新科学的选人用人机制，让我得到晋升的机会。”

通过精心打造的“人才链”，国网台州供电公司配强了人才队伍“中流砥柱”，干部梯队结构更加合理，优秀年轻干部储备充足，员工都有干劲、有奔头，从源头上筑牢了企业发展的“蓄水池”，为公司高质量发展提供强劲动能。



国网台州供电公司工作人员在巡线

（图片由国网台州供电公司提供）

国网台州供电公司举办优秀青年骨干培训班