

破冰船,人才是桨和帆。今天,我们站在浙江这片充满活力与创新的土地上,深刻体会到人才在国家和民族发展中的战略地位。

在人才强省战略的引领下,浙江省各级各地各部门、各行各业各领域涌现出了许多典型经验和成功案例,将人才这一宝贵资源持续转化为推动经济社会发展的强大引擎。本报今起特别推出《人才强省》系列主题专版,大纵深、全方位、立体式展现全省人才工作的新风貌、新进展、新成就。

《人才强省》不仅是对浙江人才工作的一次全面梳理和展示,更是对浙江未来人才发展的一次展望和期许。我们热切期盼,通过这一系列专题策划,能够激发更多人才的创新火花与创造潜能,携手并进,为浙江的高质量发展之路贡献不竭的智慧与力量。

让我们一同看见人才,读懂人才,携手开创新浙江更加辉煌的未来!

从涓涓细流激荡出滔滔洪流

人才流动共享的问与答(一)

乐翠球 陈潇奕

共享科技人才智力成果等效果。

而今,当我们再次审视人才流动共享这一议题,应聚焦于如何进一步放大其质效、拓展其规模,让这股涓涓细流汇聚成推动经济社会高质量发展的滔滔洪流。

人才,何以流动共享?首先,需要将这个问题置于“人才”所在的社会关系中。人才流动共享的高效推进与规模拓展,关键在于深度理解并激发人才、高校及科研院所、用人企业三者之间的内在动力与意愿。这三者作为人才流动共享生态中的核心要素,其态度与行动直接影响着人才流动的活力与质量。

解法蕴藏在问题之中。在探讨一些高学历人才难以走出“象牙塔”的难题时,我们意识到,身份编制的职业路径依赖成为限制人才流动的一道无形屏障。而解决之道,或许就在于淡化人才政策对全职、户籍、社保等方面的限制,转而关注人才的实质贡献,“不求所有,但求所用,人在哪里不重要,是哪里人也不重要,有实质贡献才重要”。

萧山推出高层次人才“编制池”,专项用于萧山区科研机构引进具有区外事业身份的人才,同时还创新人才流动使用机制,探索“编制在高校、科研(或落户)在平台,转化在企业”的人才引育模式,进一步打破大学“围墙”,将人才“蓄水池”向“市场”开放,对接匹配科技供给与市场需求。

同样,高校及科研院所作为人才培养与知识创新的摇篮,其开放程度与人才流动意愿息息相关。这要求在政策层面给予高校及科研院所更多的自主权与灵活性,鼓励它们与产业界建立更加紧密的合作关系。

于高校而言,高端人才身兼育人、科研双重重担,如何导入产业端成果转化的实效,科学精细人才内部管理机制,进一步优化人才评价体系,考验着高校的格局与智慧。杭州电子科技大学允许科研人员在职创办公司的实践,不仅没有影响科研人员岗位履职,反而在促进学校学科建设、提升科研水平与能力、科研反哺教学等方面起到了促进作用。

同样,位于杭州市余杭区的良渚实验室,则以打造“双创博士学院”为载体,创新“双创+双聘”人才队伍建设,培育具有科学家素养、企业家精神的双创人才团队,为人才流动共享提供了新范式。

最后,作为人才流动共享的终端受益者,用人企业对待人才的态度与机制直接影响着人才的流动体验与留存率。当前,企业面临着人才流动带来的不确定性、成本控制及人才管理等挑战。同时,如何构建科学合理的科研成果对接机制,明确学者智力成果的产权归属,以及企业与高校间的成果收益分配规则,这些都需要各方重新审视并制定相应的体制机制。

人才流动共享的多方意愿问题,其本质不仅揭示了人才流动生态中的复杂动态,也表明了激励措施的着力点。只有打破束缚人才流动的壁垒,激发各方参与人才流动共享的积极性与创造力,我们才能构建一个更加开放、灵活、高效的人才流动共享生态,为经济社会发展注入源源不断的活力与动力。



2024年7月9日,在全省卫生健康人才科教大会上浙江省人民医院与中国科学院杭州医学研究所签署合作协议。

人才强音

上虞:高层次人才互聘共享,赋能产业高质量发展

朱银燕 任煌华

一家企业生产效率何以提高6倍?

走进位于杭州湾上虞经开区的颖泰精细化工有限公司,生产车间一派繁忙景象:连续结晶生产线24小时不间断运转,设备全流程连续化、自动化操作。“通过与天津大学浙江研究院(绍兴)协作,企业打破了连续结晶生产的技术壁垒,生产效率提高6倍以上。”该公司常务副总经理陈国斌介绍说,与科研院所建立合作,每年可为企业增收2.4亿元。

企业和高校院所的双向奔赴,是上虞区“人才流动共享”的一个缩影。近年来,上虞区抢抓创新深化改革攻坚开放提升机遇期,坚持人才引育并重,深化科教融汇、产教融合,畅通人才流动渠道,加快人才自主培养,实现3年引擎4名“省顶尖人才”,拥有国家级、省级领军人才187名,为区域经济的高质量发展提供了人才硬支撑。

搭平台:产教融合,推动教育和产业“同频共振”

人才是创新的第一资源,而人才交流则是激活人才活力、促进知识传播和技术转移的重要途径。高校、科研院所是科技创新的策源地,是孕育新质生产力的源头活水。为此,上虞将目光锁定了高层次人才密度高的高校院所,多方发力,深入激发高校院所、人才、企业三方的主观能动性,在实践中不断探索合作共赢新模式。

如何让更多高层次人才为企业所用?上虞通过大力引进高校院所,让人才为企业来“把脉”。按照“一个支柱产业对接一所知名大学优质学科,共建一个产业研究院”的总体思路,上虞导入天津大学化工学科资源,建设天津大学浙江研究院(绍兴),目前该研究院已共建5个院企联合研发平台,研究院与当地企业联合开展产学研攻关17项,帮助企业增收7亿元以上,实现了科技、人才、企业的共建共享共用。

“我们打破了区域、行业、产业界限,

以体系化思维构建杭州湾联合创新中心,统筹整合政府端、企业端、高校端、科研院所端创新资源,组建创新联盟,深化产业科技合作,致力于打造上虞推进创新浙江建设的标志性平台,让人才在产业链上下游也能充分发挥引领作用。”上虞区相关负责人一语道破其中的“奥秘”。

上虞区不仅把高校院所专家“请”进企业,同时还把企业高层次人才“送”到高校院所,积极推动产业人才担任“产业教授”,多名省顶尖人才与杭州电子科技大学、绍兴文理学院“互聘”,10余名国省级领军人才担任浙江理工大学科艺学院“兼职教授”,使人才在高校院所和企业之间充分流动,让创新活力拔节生长,频频共振。

强链接:人才双聘,推动科技与企业“亲上加亲”

在深耕新材料“蓝海”的进程中,如何破解产业适配高层次人才“引育难”、原创科研成果“转化难”、企业参与市场竞争“创新难”、应用型人才“招留难”?这不仅是在上虞区面前的挑战,也是其实现动能转换、激活新质生产力的历史机遇。

如今,人才双聘给出了解决良策。上虞积极探索实施高层次人才“双聘制”,支持企业与浙江大学、复旦大学等高校联合招聘人才,以企业为用人主体单位,同时保留人才高校岗位,纳入绍兴市高层次人才“编制池”事业编制管理。

在这一机制的保障下,除了完成学校规定的教学任务以外,高校教授可以作为“双聘制”高层次人才,深入到产业一线,全身心地投入应用型研发,帮助企业攻克一项项“卡脖子”的新技术,为项目研发提供技术新引擎。

正如上虞区委人才办相关负责人指出,“我们相信人才是发展的最大增量,引进一个人才往往能够带动一个团队,培育一个产业,‘双聘制’将进一步拓宽人才流动共享

的渠道,进一步吸引有科技成果、有能力解决产业问题的专家学者、高素质人才来到上虞,共同推动应用创新、成果转化”。

为了更好地为地方引才、聚才,上虞频频与知名高校、科研院所建立合作关系,让人才“活”起来、“动”起来,打造一个高能级平台,进一步构建开放协同的人才发展生态系统。

众所周知,对于化工新材料行业而言,中试在推动科技成果转化为新质生产力的过程中发挥着重要作用。针对中试失败率高、民企投资意愿低等问题,上虞区建立了全国首个新材料领域市场化运营的中试基地——中国科学院控股有限公司新材料创新基地。

国科(浙江)新材料技术有限公司总经理赵伟说,他们组建了由中国科学院院士领衔、30多位专家组成的中试专家联盟,以及由国家级特聘专家领衔、国内知名工程化研究专家为核心的工程化管理团队,为入驻项目的工程化提供技术支持,可以在有效利用中试基地空间和降低中试成本的同时,大幅提高中试成果转化的成功率。目前,该平台已对接中试项目突破100个,企业平均中试成本从1500万元降低至500万元。

以人才流动共享为牵引,不仅实现了智力资源的优化配置,还带动了科研设施、数据资料、技术成果等关键科研资源的共享与高效整合。上虞区正逐步从秉持开放灵活的人才使用理念,迈向一个以创新共享为核心的发展新阶段,展现出强大的发展潜力和蓬勃的创新活力。

建生态:政策赋能,推动人才与城市“双向奔赴”

人才共享,重点是“人”。近年来,上虞区落实人才引领创新、创新驱动发展战略,上虞正推动全生命周期、全年龄段的人、产业、城市的年轻化青春化,建设“最

懂年轻人、最懂人才、最懂创客”的“青春之城”。

比如,坚持“一年一修订”定期更新人才政策,量身定制奖补措施,重点出台《加快建设新时代“名士之乡”人才高地的若干政策》《“创业无忧”十条政策》等,其中对自主引进或经推荐引进高层次人才,给予最高2亿元资金奖励。截至目前,全区共引育省顶尖人才4名,数量稳居绍兴市前列,引育省级以上领军人才187名,市级以上领军人才478人,省级团队6个,市级团队15个。

从育才、引才、聚才、识才、用才,再到如今的人才“流动共享”,上虞有效发挥了高层次人才效能,通过实施校企人才“互聘共享”及人才科技项目“一评两认”等机制,依托“人才科技特派员”“产业导师”,推动98名高层次人才跨单位开展柔性交流合作,助力企业技术研发、成果转化。

“一切围绕产业干、一切围绕产业转”,上虞区坚持以产聚才、以才兴产,围绕“4+4”现代化产业体系,着重摸清全区重点项目特别是新布局、新招引的人工智能、低空经济、新能源、人形机器人等新兴领域项目人才缺口,建立分行业、分层次、分专业的“人才需求清单”,实现精准引才、精确定育才、精确用才。

同时,上虞区发挥顶尖人才举荐、企业自主评审等人才多元评价机制优势,进一步拓宽以外引外、以才引才渠道,靶向引进一批能够引领项目创新发展的战略科学家和领军人才。探索将人才头衔、职称评审权下放至企业,选育发展贡献大、口碑评价好的人才,目前已有4家企业入选省级领军人才自主评审试点单位。

栽得梧桐树,引得凤凰来。为了留住更多产业人才,上虞区打造全省领先的住房保障体系,推出“零元入住”青春公寓,加大人才专属购房供应力度,开展“先租后售”模式,建立健全“短期免费住、中期低价租、长期优惠买”人才住房保障体系。

人才说



人才名片:

欧阳宏伟,浙江大学求是特聘教授,良渚实验室常务副主任,国家自然科学基金委交叉学部首批创新研究群体项目负责人。长期专注运动系统组织工程与再生医学研究,在转化研究上率先开展临床关节软骨组织工程移植医疗新技术;牵头研发软骨胶原支架产品;国内外首先开拓蚕丝医用材料并获得国内首个蚕丝材料第三类医疗器械证,制定相应医药行业标准3项、团体标准1项和卫生部三类医疗新技术管理规范1项;以第一完成人获省部级科技奖励一等奖共4项。

科技成果转化之路,常面临着一道严峻的挑战——被誉为“死亡之谷”的1—10阶段。尽管0—1的基础研究可以有科技部、基金委及省级资金等多方扶持,且10—100乃至后续阶段有风险基金和产业资本的鼎力相助,但1—10的中间转化环节却容易陷入缺人才、缺乏经费等困境,成为科研成果从实验室走向市场的阻碍。这是一个世界性难题。

为了穿越“死亡之谷”,良渚实验室在余杭区的支持下,积极建设双创博士学院,尝试在“死亡之谷”的“交界面”上,先连一条线,再建一座桥。以人才培养的方式,推动科技成果转化,有效填补了1—10阶段的资金与政策支持空白,助力科技成果跨越“死亡之谷”,打造一支具有科学家素养和企业家精神的“双栖双创型”人才队伍。

——欧阳宏伟

人才引领、创新驱动,是杭州余杭跃迁成为浙江经济第一区的制胜法宝,也是余杭加快发展新质生产力的核心引擎。在这片充满无限可能的热土上,坐落着仓前街道的良渚实验室散发出穿越云层的创新之光,源源不断地吸引来高层次人才队伍与科技成果转化的产业项目,汇聚成一股股汹涌澎湃的浪潮,带着科技创新的强大动能,奔涌而来,为余杭乃至整个浙江的未来发展注入了不竭的动力与活力。

“一个既能满足科学家科研追求,又能优雅养家糊口的地方,才是吸引科学家创业的理想之地。这样的地方周边必然拥有丰富的大学资源,从而吸引并集聚人才。而这正是余杭吸引高层次人才的核心所在。”欧阳宏伟说道。

作为良渚实验室的领军人物,欧阳宏伟本人就是一位跨越科研与产业的科学家创业者,也正因此,他深谙科学家向创业者身份转变的内在动力与深远价值,这一体悟让他愿意成为那个勇于“跳出来的人”,做市场和政府之间、科研与产业之间牵线搭桥的人。

走出舒适圈,让科技成果不再“沉睡”

据观察,当前,我国博士人才分布呈现出科研与产业间的不均衡态势。90%以上的博士人才汇聚于科研领域,专注于资金投入的研究活动;而仅有少量的博士涉足产业界,致力于将科研成果转化为经济价值。这一现状不仅反映出科研界人力资源的相对冗余,也揭示了产业界对高端科研人才的巨大需求尚待挖掘。

而数据背后的骨感现实是,对于我国一些科研人员来说,从基础研究到产业化,存在资金不足、经验不足、考核激励机制不匹配等问题,一些科研人员没有足够的转化经验,并且目前对科研人员的考评机制主要还是看文章,而不是看转化,因此在传统高校或者科研机构做研发,相比去企业做研发要更加稳妥,诸如这类的现实问题阻碍了科研人员进入企业做转化的热情。因此,探索高效产学研合作机制,促进科研成果商业化应用,以及优化博士人才培养与就业导向,已成为亟待解决的课题。

为破解这一难题,在余杭区的支持下,良渚实验室积极推进“双创博士学院”建设,探索以“博士层级的教育、疾病导向的高科技研发、双栖双创人才引育”为特征的教科人一体化新模式,由此拉开了教科人一体贯通的改革新序幕。

良渚实验室承担双创博士学院日常运营、管理及企业孵化等职能,余杭区以政策支持、专班服务等方式为博士学院人才引育和项目转化提供保障。充分发挥双方对科技创新、产业创新、落地应用和国际合作等资源的链接作用,共建双创博士学院培育部和创新工坊,将传统“散点创业模式”转变为“苗圃孵化模式”,培养博士人才从创新走向双创。

去风口逐浪,一场大赛的甄别与选育

如何才能进驻双创博士学院?

一场聚焦系统医学、生物技术等领域的大赛至关重要。良渚实验室通过举办博士生和博士后创新创业大赛,甄选出一批具有创业激情的优秀博士人才和项目。大赛优胜者可以进驻博士学院,不仅能获得良渚实验室给予的双创博士后、副研究员岗位支持,每人最高200万元“双创启动经费”,同时还能得到“双聘”导师队伍的全程指导。这是一支由“科学家+企业家+投资人+国际管理师+商学管理师”组建而成的科创导师团队,支持人才在技术研究的基础上推进成果转化,全链路打通人才创新创业的卡点难点。

针对博士创业初期“高投入、高风险”痛点,余杭区主动出击,迭代升级“海创未来”人才项目管理办法,通过大赛筛选的项目可直接认定“优秀人才项目”,符合领军人才项目条件的开辟晋级通道,给予最高6年、最多3000万元项目补助。同时,创新推出知识产权证券化、普惠性股权激励、“补转股”等科创金融服务模式,持续为博士创新创业保驾护航。

欧阳宏伟强调,创新创业大赛如同试金石,能够甄别出具有创业精神的博士人才,后续再辅以创新创业的沃土,帮助其“一边科研一边创业”,最终实现从“有目的的科研”向“有组织的创新创业”转变。截至目前,博士学院的导师队伍成立了10余家生物医学创业公司,首届大赛招引入职的3名双创型人才学员中,2人入选国家“博新计划”,1人已孵化企业并即将完成首轮融资。第二届大赛吸引了200余名博士组团参加,2024年底决赛招录10个胜出项目的双创博士。

这是一个呼唤人才,也造就人才的伟大时代。当前,余杭区的人才总量已突破45万大关,占据了常住人口总数的近三分之一,彰显出这片梦想之地的勃勃生机。在这片充满希望的土地上,诸如良渚实验室这样的顶尖科技创新平台正如雨后春笋般不断涌现,它们将成为强大的助力,推动人才这一“核心变量”华丽蜕变为推动高质量发展的“最强动能”与“最大增量”。我们拭目以待。

良渚实验室:以人才新质态推动新质生产力加快发展

陈潇奕