

不是筛选，而是激活

寻找人才评价更优解

乐翠球 陈潇奕



效能为导向的评价体系，如同为人才松绑的“金钥匙”，让真正有创新价值、有实操能力、有产业贡献的人才脱颖而出，让人才创新创造的活水真正涌流。

从政府打分到市场定标

前言：在人才竞争日趋激烈的当下，“谁来评、怎么评、评了怎么用”成为改革的核心命题。当“四唯”桎梏制约创新活力，当“帽子焦虑”扭曲人才价值，一场回归市场逻辑的评价革命势在必行。本期聚焦人才评价体系的理念迭代，从底层逻辑解码评价主体、评价标准与人才发展生态的共生关系，透视浙江在“破四唯”改革中的基层实践新路径。

在创新驱动发展的时代命题下，“谁来评、怎么评、评了怎么用”已非技术性流程优化，而是关乎人才资源配置效率的根本性变革。其核心要义，在于让市场成为人才价值的终极裁判，让实践成效取代论文字数成为衡量标尺，让多元评价机制替代单一标准答案。

杭州市余杭区选择合理下放人才评价权限，注重以能力选人，积极完善以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，支持企业自主开展技能人才评价。杭州汇萃智能科技有限公司率先试水，备案“工业视觉系统运维员”技能认定体系后，一场别开生面的人才选拔在数字化车间展开。90后工程师小陈深受鼓舞：“这张证书既是技术通行证，更是评定杭州市E类人才的敲门砖！”

改革红利正在重塑浙江人才版图，催生出独特的“人才热带雨林”效应。这种以市场

“谁使用、谁评价”，这句质朴话语，精准点明了人才评价的核心——唯有将人才认定的主导权，稳稳交到用人主体手中，人才评价才能真正与市场实际需求同频共振。

绍兴市积极探索人才发展体制机制综合改革试点，向14家产业领军企业下放人才项目自主评审权，构建“企业主导、市场导向”的新型评价机制。企业可自主制定行业化评价标准，独立组建专家委员会开展评审，经认定的人才直接纳入市级人才计划并享受政策支持。芯联先锋公司技术专家蔡先生借此突破学历限制，获评市级高层次领军人才，印证了“以能力论英雄，以贡献定层次”改革成效。

丽水坚持“中评委建在产业链上”，将工程类中级职称评审权限下放至产业一线，授权行业协会、龙头企业开展自主评审。

前不久，浙江三田汽车空调压缩机有限公司的车间副主任尚宇，凭借自身扎实的专业技能与出色的工作业绩，成功获评工程师职称。他说：“现在通过行业协会参与申报，职称评审通道更加顺畅、效率也更高了，公司对获得职称的员工在薪资补贴、职级晋升等方面还有政策倾斜。”

如今，评价的指挥棒正在转向，浙江多行业多领域已然形成了“请行业定标准，让企业去评价，靠业绩来说话”的评审机制，实现由

“政府评”到“业内评”的转变。

从一刀切到分层分类

人才的定义标准并非一成不变的，而是不断变化的，需要根据当前的发展阶段来匹配好人才定义。

遵循“干什么”“评什么”原则，浙江各地根据人才的职业属性、岗位特质、所在领域等实施分类评价，分别制定各类人才的评价标准。

围绕舟山大宗商品资源配置枢纽建设，担任仕宝（天津）技术检测有限公司舟山分公司实验室经理的严贤升，虽只有本科学历，却牵头建设了舟山地区首个涵盖船用燃料油、航空煤油、车用柴油的全分析油品实验室，并通过了CMA和CNAS认证，确保舟山保税油产业标准化发展。他也因其贡献而被同行专家举荐为舟山市自贸专业人才。

不仅如此，舟山还紧紧围绕全市九大海洋产业链，分领域出台船舶海工、海洋文旅、生命健康、海水养殖等专项政策，支持企业根据人才能力、实际贡献等多维度自主评价认定，不断壮大海洋人才规模，累计认定人才4501人。如今，像这样特别赛道的人才越多地涌现出来。

从资格导向到效能导向

浙江的实践表明，人才评价的核心应服务于“效能”而非“资格”。这种“效能优先”的导向，使人才评价从“静态标签”转向“动态能力”，更贴合产业发展的真实需求。

“浙江的民营企业都是实战派，钱在哪

里，‘才’在哪里。”也正因此，在浙江某些地方在人才评价标准中，去除“帽子”依赖，而是坚持实际导向，以薪酬绩效为主要评价内容，突出人才贡献度。

台州温岭探索建立工匠型人才评价机制，完全剔除人才头衔等“帽子”评价权重，从综合能力、岗位贡献、社会效益等4个维度10项指标对工匠人才进行全面、公正、客观的量化评价，其中当年度岗位贡献、企业认可、社会效益的权重高达70%，明确薪酬水平等市场化指标为企业认可的核心指标。

这种从“帽子导向”向“贡献导向”的转变，正在重塑创新生态。

从利益绑定到荣誉回归

政策红利、社会荣誉与人才标签深度绑定，人才“帽子”与资源配置的强关联，存在“评人”异化为“争帽子”的风险。因此，评价系统更应将评价重心从“分配利益”转向“激发活力”，推动人才“帽子”、人才称号回归学术性、荣誉性本质，真正使广大人才能够始终专心致志、心无旁骛。

也就是说，评价系统的使命从“分类库存”转向“催化反应”，破立并举，处理好政府和市场之间的关系，建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，方能引导各类人才人尽其才、才尽其用、用有所成。

可以预想，当评价标准从“从哪里来”转向“创造了什么”，当激励机制从“身份定价”转向“价值创造”，人才的活力才能真正如春水奔涌。

人才说



人才名片：

吴宇平，曾任南京工业大学能源学院院长、复旦大学教授。2013年创立浙江地坤键新能源科技有限公司，落地上虞，专注于膜材料以及电化学储能方面的研发和生产，拥有中国、美国、日本、欧洲专利技术30余项。

科研的路上从来是孤独的，但是来到上虞，让我觉得不再孤独。

企业的发展与政府的重视密不可分，上虞区近年来将先进材料产业作为战略性新兴产业进行重点培育，出台新能源材料产业培育计划，通过政策支持、平台搭建、资本引导等多维度布局发展锂电正极材料、固态电池隔膜等细分领域。地坤键新能源科技有限公司在各方的支持下攻克了半固态电池隔膜技术，实现与国内多家头部企业的订单签约，带动产业链上下游近20家企业协同发展，实现了龙头引领效应。能让一个产业留下来的肯定是“人”，上虞区的引才、留才工作确实做得很好，这也让我们这些“新上虞人”可以大胆放心地留下来。

——吴宇平

上虞新材料产业是全省首批列入产业链“链长制”试点建设的示范产业链，先进高分子材料是全省首批“新星”产业群，已集聚主导产业企业146家，集群规模已突破千亿元。产业集群的背后，离不开吴宇平这样的高层次人才。在新能源汽车产业高速发展的今天，电池安全与能量密度始终是行业痛点。位于上虞区小越街道的地坤键新能源科技有限公司凭借着20多年的研发积累，研发出固态电解质膜，将从内部有效解决锂电池的安全问题，具备不自燃、超长循环等关键优势。“我们的产品就是让电池的安全性更高。”吴宇平说道。

人才引领 赋能产业发展

12年前，吴宇平通过人才引进至上虞。地坤键新能源有限公司副总经理郑健拿着吴宇平主编的《锂离子二次电池》一书介绍道，这本书是国内第一本锂电池专业著作，可以说吴宇平教授是泰斗级人物，他编写的书也是行业的教科书。

区委人才办相关负责人谈道：“当下，推动科技创新和产业创新融合本质是发挥人才驱动引擎作用，充分用好人才。一个高端人才往往能引领一个产业、一个产业集群的发展，以人才链升级产业链，以产业链反哺创新链，最终形成良性闭环。”

人才成就发展，人才决定未来。上虞区大力推进人才强区、创新强区建设，坚持“既引进人、更成就人”，系统打好引育留用“组合拳”，让更多“千里马”在上虞创新创业、竞相奔腾，让“最懂年轻人、最懂人才、最懂创客”成为“青春之城”的鲜明标识。

当地高质量举办中国·绍兴“万亩千亿”新产业平台全球创业大赛、上虞人才发展大会暨人才科技周等活动，加快引育“4+4”产业领域高层次人才；聘任五大产业链首席科学家，实现一个产业有一位以上顶尖人才领衔，形成“引进一个高端人才、带来一个创新团队、引领一个产业发展”的链式效应。

今年，上虞将统筹推进教育科技人才体制机制一体改革、科创平台与产业平台融合发展、前端研发中试与后端制造应用有效联结，做深做实“科创+产业”“科创即产业”文章，目前已累计落地“产教融合”场景建设产业化项目18项，引育研发人员300人，还将全面深化与浙江大学、复旦大学、天津大学等高校合作，体系化建设杭州湾联合创新中心。

增值服务 为企业赋能添彩

近年来，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。这也为吴宇平的公司发展打下一剂强心针。

“后续公司要继续引进几个博士继续研发新产品。上虞的人才政策为我们解决了很多后顾之忧。我们不用担心博士引进来没有地方住，或者在上虞买不起房。”吴宇平说，早期因为人才政策公司才能发展，包括公司的租房和装修补贴等，方方面面照顾到了，并且让他们能够安心地在上虞安家。

众所周知，产品从研发到中试再到量产，是一个漫长的过程。这中间更是会存在许多困难。“我们从2013年到上虞区小越街道，开始做产品的中试，在3年的时间里投入了1000万元，非常烧钱。到后面经费紧张，上虞给了500万元的政策补贴，解决了我们的燃眉之急。”吴宇平说，巧妇难为无米之炊，正是有了政府这一次的支持，团队才能攻克技术难题。公司在国际上首次提出无孔隔膜的概念，核心技术均已申请知识产权，部分获得了海外发明专利授权。

在上虞，有很多像吴宇平这样的人才，享受过政策的红利。“上虞对人才的支持力度非常大。可以说在同级别的区县市算高的。”产品一旦投入生产，在进行融资时，政府又给予了第二次的帮助。吴宇平说，当时各个部门一共给了2000万的投资，这也使得产品能顺利生产。去年6月，公司正式投产，公司产值1000多万元，今年预计5000万元。

2024年以来，上虞全面推进以“创业最便利、创新最友好”为目标的“创客城市”建设，高质量运行虞创联盟管理体系、虞创学院学习体系、虞创派活动体系，完善创业“一件事”、生活“一件事”、金融“一件事”等服务体系，设立“青科创”人才基金，持续构建完善“短期免费住、中期低价租、长期优惠买”的青年人才住房保障体系，致力于让“最懂年轻人、最懂人才、最懂创客”成为“青春之城”的鲜明标识。

上虞区产业融合 赋能新材料产业提质升级

朱银燕 俞明涛

人才强省的城市之间

打响长三角区域经济人才突围战

嵊州：人才为矛，把天花板再向上顶一顶

陈潇奕 劳鹏杰



当长三角城市群以万亿GDP为刻度丈量发展速度时，一座距离杭州约120公里的浙东古城，正以“四两拨千斤”的改革智慧，在县域经济突围战中书写着人才破局新章。

在嵊州这片热土上，传统产业与新兴赛道交相辉映：全球每10条领带就有7条产自这里，全国每10件链轮、皮带轮就有6件烙着“嵊州制造”的印记……这里每项细分冠军都在改写中国制造的精度与高度。而当新能源风口来临之际，这座古城又以“传统产业转型升级、新兴产业加速崛起”的双轮驱动，求新求质，披荆斩棘。

支撑这场突围战的核心密码，正是人才。嵊州，这座常住人口不足百万的县级市，以人才流动共享为重要支点，通过构建“人才不为我所有，但为我所用”的创新生态，破解了“大城市虹吸效应”与“小城市能级困境”二元对立，“周末工程师”穿梭于沪杭甬，“候鸟型专家”振翅于长三角，柔性引才机制让顶尖智力资源在县域经济主战场精准落地，以源源不断的人才为新时代县域高质量发展提供了鲜活样本。

人才从哪里来

“城市能级的本质是要素配置效率。”嵊州市委组织部相关负责人直言指核心。当物理空间无法突破，唯有通过制度设计重构人才流动的“引力场”——让人才不必困守一地，却能在流动中创造价值。这种“用使用权替代所有权”的思维转变，恰是嵊州破题的关键。

近年来，嵊州市聚焦传统产业转型升级期和新兴产业培育壮大期的痛点难点，深挖高校嵊州籍人才资源，持续深化“大院大所”

科技人才合作，着力打造助推产业发展的“产业研究院”，构建“一产业一研究院”的校地合作平台矩阵。目前，嵊州已建成涵盖厨具厨电、真丝领带、新能源装备等领域的5大校地研究院，逐步形成“政府搭台、企业出题、高校解题”的产学研协同创新模式，为发展新质生产力注入澎湃活力。

“某个行业有自己特定的人才需求，要做到精准。”嵊州市人才发展有限公司主要负责人说道。

在嵊州的实践中，人才共享并非简单的“借人用智”，而是构建起多层次的协同网络，实现创新要素的再次组合和各要素的相互激发。强化科技创新和产业创新深度融合，嵊州建立健全“高校+平台+企业+产业链”结对合作机制，构建科教人、校地企、产学研高效协同的创新生态。

浙江工业大学创新研究院与浙江森歌电器有限公司合作共建了集成厨房技术研究中心；绍兴文理学院与浙江双鸟机械有限公司合作研发了智能电动葫芦控制技术；西安交通大学与嵊州签订了人才科技战略合作协议……据统计，五大校地研究院已累计服务厨电、纺织、新能源等企业500余家次、开展共性技术研究54项。

与此同时，嵊州充分激活科研平台“聚才”效能，支持校地研究院通过全职、项目制、聘请制等形式引育各类高层次人才，鼓励校地研究院高端人才在全市共享共用，推动校地研究院人才队伍形成“头雁领航”格局。近年来，依托校地研究院引育绍兴市级以上领军人才52人、博士30余人。同时，校地研究院和企业协同合作，累计培训产业工人超4000人、晋级中级职称以上55人，培养“双导师”制工程硕博150余名，为嵊州制造业

高质量发展夯实了人才底座。

而人才“朋友圈”的扩容，直接带动领带服饰、智能厨电等传统产业升级，更催生新能源汽车零部件等新兴产业集群崛起。这种“不求所有、但求所用”的柔性引才哲学，恰如春风化雨般消解了县域人才困境，让小城市也能迸发出超越体量的发展势能。

互聘共享的下一站

在嵊州经开区，一场关于人才与产业的双向奔赴正在增色区域经济发展的新篇章。青年博士张逸的“三级跳”轨迹——从校地研究院科学家到企业科技副总，再到成为湃肤生物研发总监，便是这场奔赴中最生动的注脚，深刻诠释了人才流动共享对于能级较低城市发展的重要意义。

2024年6月，张逸博士以特聘研究员的身份全职加入天津大学浙江研究院（绍兴）。在这里，他带领团队迅速突破了一系列茛菪类化合物的高效生物合成方法，短时间内便取得了两项专利、发表一篇文章。

一次学术交流中，浙江湃肤生物股份有限公司相关负责人与张逸博士结识。作为国内多肽化妆品原料领域的龙头企业，湃肤生物正迫切寻求生物合成技术的突破。双方一拍即合，湃肤生物主动与天津大学浙江研究院（绍兴）展开联合攻关项目合作，并聘请张逸博士担任企业科技副总。这种柔性合作的方式，让张逸博士能够跨越产学研的界限，将实验室的科研成果直接应用到企业的生产线。

2024年底，在合作不到3个月时间内，双方的合作项目便获评省级科技项目。张逸博士深有感触地说：“科技创新的最终目标是

嵊州市经济开发区 （图片由嵊州市委组织部提供）

推动产业创新，湃肤生物为技术的转化与落地提供了更大的平台和空间。”

为将实验室的科研成果早日转化成产业硕果，张逸博士将更多精力投入企业联合攻关项目中。在经过近半年的柔性合作后，张博士最终决定全职加盟湃肤生物，全身心开展科研成果转化。今年2月，张逸博士入职湃肤生物，担任研发一部总监一职，在其带领下，湃肤生物正加速突破高端原料药生物制造的关键技术。

张逸博士的职业生涯轨迹，是嵊州人才流动共享机制的一个缩影。从柔性挂职到深度绑定，从项目合作到全身心投入，这种渐进式人才渗透策略既消解了学者对“下海”的身份焦虑，又以市场化的压力测试倒逼科研落地。

正如湃肤生物相关负责人所言，“张博士选择全职加入，不是因为嵊州有更好的实验室，而是这里能让科研成果真正‘长’成产业”。

这或许揭示了人才竞争的本质：真正的吸引力，不在于给予多少，而在于成就多少。

新时代的人才争夺战，本质是各地成就供给能力的较量。当地方优势产业蓄势待发、未来产业布局谋篇定向，高层次人才必将为成果的有效转化而跨越山海、择良木而栖。

贯穿其中的，还有嵊州以产业链需求定义人才链、让人才流动催化产业跃迁的创新理念，推动实现人才从“流动”到“留下”的质的改变，进一步反哺地方创新生态的人才要素供给，为城市能级跃升注入强劲动力。没有不可逾越的崇山峻岭，只有等待激活的人才洪流。嵊州让每一滴人才“活水”都能在产业创新的浪潮中奔腾不息。