

人才强省

人才说



【人才名片】

郑昱，毕业于北京大学量子电子研究所，是增强现实光学系统、微显示领域资深研究者，2014年创立灵犀微光科技有限公司，2023年携灵犀微光斩获“中国视谷杯”创新创业挑战大赛成长组冠军。据悉，灵犀微光是一家专注于AR底层光学显示技术的厂商和服务商，主攻AR核心显示器件，致力于打造成为全球领先的AR光电科技企业。其产品已投入教育、医疗、安防、工业维检和特种行业等专业领域。

“我始终坚信产创深度融合的突围战里，技术是第一生产力。我们将充分运用好‘中国视谷’的生态土壤，既要仰望星空，布局未来，为更美好的AR元宇宙终端打下坚实基础；更要脚踏实地，着眼实际，基于灵犀微光在阵列光波导模组多年的研究、量产经验，为产业提供人人皆可用的AR眼镜新形态光学模组，共同推进准入级AR终端落地，为加速迈入低门槛元宇宙时代而努力。”

——郑昱

■ 萧仁才

在杭州萧山湘湖之畔，一座以视觉智能产业为核心的“中国视谷”正加速崛起，它不仅是萧山经济转型的“密钥”，也是长三角乃至全国抢占数字经济制高点的新地标。

2023年，郑昱携灵犀微光斩获“中国视谷杯”创新创业挑战大赛成长组冠军。在“视谷杯冠军、北大校友、萧山人”的三重机缘下，郑昱回到了萧山，生动诠释了“以赛引才、以才促产”的视谷模式。

郑昱介绍道：“AR光学模组是在AR眼镜中非常核心的一块，占BOM成本的50%，同时决定了AR眼镜如何走向轻薄化。”为此，灵犀微光创新性地将光机的显示源和投影源合二为一，使得光机体积整体缩小1/2以上，实现了极致轻薄外观的佩戴体验标准。如今，灵犀微光在阵列光波导产品的良率稳定超过90%，拥有年产10万台产能能力。

在他的视角中，大赛不只是奖杯和荣誉，更是生态入场券。“萧山不是简单的政策洼地，而是技术落地的最佳试验场。”郑昱道出返乡创业的深层逻辑。

同时，萧山区政府的用心服务令他印象深刻：从高端制造厂房的严苛选址，到洁净车间与研发空间的定制化改造，政府专班陪同踏勘10余个园区，最终在宁围街道金帝·新道蓝谷生命科学园找到了理想的空间。

更为重要的是，萧山以大赛为入口筛选种子，以基金为杠杆撬动成长，以服务为土壤培育根系，构建起“大赛筛选—基金赋能—服务护航”的完整创新生态链，为灵犀微光的发展铺设了加速跑道。

在湘湖金融小镇的咖啡厅里，时常能看到这样的场景：政府引导基金、产业资本、科研院所的代表围坐一堂，为某个初创项目的技术路线展开激烈讨论，这正是“中国视谷”产业投资基金运作的日常写照。由萧山区、滨江区、杭企集团共同设立的30亿元规模基金，依托“以投促引、以投促产”的独特模式，重构传统招商引资的逻辑，目前已成功招引当红齐天、西湖烟山、十沣科技等11个项目落地，灵犀微光位列其中。

当基金完成对项目的战略投资后，并未止步于财务投资，而是深度介入企业的产业化进程，一路保驾护航。

在北大信息技术高等研究院的实验室里，一场关于视觉智能的技术攻关正在进行。当郑昱团队遇到光波导量产的技术瓶颈时，正是这里的科研力量提供了关键支撑。这种“基金+服务+生态”的立体赋能，让灵犀微光在杭州迅速展开新的布局，目前该公司已经计划在杭州建立华东研发总部，进一步整合现有的研发、生产和工艺能力，不断探索和突破光波导产业化难题。

“寻找兼具实力与潜力的科技型企业家，是视谷发展的关键标尺。”北大信研院相关负责人一语指出萧山引才聚产的密码。据悉，首届“中国视谷杯”创新创业挑战大赛自启动以来，累计吸引了全球高层次人才初创型、成长型共计300余个报名参赛，最终角逐出成长组和初创组共12个优胜项目。

再如，连续两届在杭州“中国视谷”举行的“创客中国”视觉智能中小企业创新创业大赛，共征集540余个视觉智能产业链上下游优质项目，51家投融资机构、13家龙头企业和国家级专精特新企业代表参加项目评选和合作对接，8个项目落地“中国视谷”。

诸如此类的大赛云集萧山，赛会矩阵点亮萧山产业地标。这种以赛引才、以赛促产的模式，正在形成人才引力场，构筑起创新要素集聚高地。当郑昱这样的本土人才回归，当海归创业者带着项目落地，当科研院所的专家走出实验室，一个覆盖“基础研究—技术攻关—成果转化—产业落地”的创新闭环已然成型，重构萧山产业创新肌理。

萧山：以赛引才，“智变”撬动产业攀高向新

人才强省的城市之间

青田：从人才打分颗粒度看产业发展新成色

■ 陈潇奕 吴懿怡 杜梓昱

在传统人才评价体系难以满足时代需求的时候，丽水市青田县以一份《青田县实用型产业人才积分认定管理办法（试行）》掷地有声地回应了时代之问：产业究竟需要怎样的人才？这份答卷背后，是一场以“产业需求”倒逼评价机制革新的探索实践。

其核心价值，在于打破了人才评价与产业需求间的无形壁垒。从年初试点推行的西餐大师、元宇宙人才认定，再到如今拓展、覆盖全域“6+2+5”现代化产业体系的普适性积分框架，青田通过创新构建“以链定标、以标育才”的精准化评价体系，推动人才评价从“单一维度”向“产业赋能”跃迁，逐步构建起以能力技能、行业贡献等为核心的、打破“四唯”桎梏的市场化人才生态，树立起“谁有能力谁上”“英雄不问出处”的评价导向，对有真本事的人才委以重任，让能干事者干成事，点燃人才服务经济社会发展的澎湃动能。



2024浙江省咖啡师职业技能竞赛在青田举行

图片由青田县咖啡协会提供

见产业刻度

从特别赛道到全产业链覆盖

近年来，侨乡青田以科技创新为核心驱动力，推动传统产业升级与新兴产业布局，形成“6+2+5”现代化产业体系，实现县域经济高质量发展。而产业的蓬勃发展的背后，是各色人才的扛鼎支撑。翻阅《青田县实用型产业人才积分认定管理办法（试行）》，亦能窥见其日益鲜明清晰的产业线。

正如专家指出，青田的人才积分制改革，首先体现为评价颗粒度的革命性细化与覆盖面的战略性拓展。其中，尤其突破性的是，青田将人才评价的触角延伸至全产业链。它既为石雕、杨梅、稻鱼共生等特色产业保留“定制化指标”，又为制造业等设立“通用型标准”，真正以区域产业发展需求为尺度，多维度丈量人才价值，精准测量出传统评价体系难以捕捉的实用价值。

譬如，在金融侨贸领域，“跨境贸易额”成为重要指标；在特色农板块，“生态养殖标准制定”被赋予高分值；即便是咖啡师这样的新兴职业，其“文化传播贡献”也能转化为具体积分。这种全领域覆盖的评价体系，让每个奋斗者都能在产业坐标系中找到定位，让人才评价从特定领域的“特别赛道”走向整个

产业生态的“通用框架”。行走在青田，仿佛置身小欧洲城。作为著名侨乡，这里西餐文化底蕴深厚，拥有116家西点店和西餐厅、646家咖啡馆、230多家进口葡萄酒专卖店，西餐行业从业人员超2.6万人。然而，这一行业长期面临人才晋升“天花板”明显、产业品牌化瓶颈制约、“以人促产”效应不强等问题。

如何充分激活人的活力？青田依托“能力+贡献”积分模型，将技术成果、经营成效等转化为可量化指标，直接破解了实用型人才“有贡献无职称、有技术缺学历”的现状。

据介绍，青田率先在西餐产业试点人才积分认定，发布《青田西餐大师》侨乡特色人才评价认定办法（试行），罗萨露拉商贸有限公司品酒师顾问陆宇婕即将成为新管理办法下的首批受益者，她原为G类人才，现在可以通过参加技能比赛、培养人才、带动就业、宣传推介等维度的累积加分，实现提级，将被认定为中级“青田西餐大师”（品酒师），享受F类人才待遇。

据悉，青田县首批认定“青田西餐大师”共59人，其中高级3人、中级12人、初级44人。从海南来到青田工作的陆宇婕说道：“人才认定的提级认可，就像给老酒换上了新标签，不再局限于学历、帽子等，而是通过每项积分来汇总可量化的产业贡献值，这对于实干派，特别是像我这样的外来人员，很受鼓舞。”

在青田首批试点认定人才中，35%为无职称的技能人才、10%为跨界经营人才，有力印证了评价体系向“凭实力晋级、以贡献论才”的成功转型，一个覆盖全产业链、全职业类别的人才金字塔正在形成。同时，青田县大力推动“青田西餐大师”产业化，已在全国开设“青田西餐大师”旗舰店9家、品牌店21家。评价体系的革新犹如投入池塘的石子，激荡起产业升级的层层涟漪，让每一个有梦想、有能量的人都能够在人才序列里找到奋斗的方向。

见人才梯度

从静态评估到动态性成长

人才链的强度，决定产业链的高度。青田不仅以产业需求重新定义人才，同时也以人才成长反哺产业生态，实现了产业与人才的双向奔赴。也正因此，这一人才积分制改革更深层的价值，在于其构建了人才成长的加速通道与政企协同的育才生态，在瓯江畔谱写着一曲产业与人才共生的时代交响。

以往人才想要提升类别主要靠人才分类目录，成长周期长。浙江青山钢铁有限公司研究院副院长李立对此深有感触。这位曾参与国家重点研发计划，主持过省“尖兵领雁”研发攻关计划，荣获省科技进步奖二等奖（第4完成人）的产业科研者。他说：“虽然手握

国家重点研发计划的参与证书，拥有自主研发的产品技术，但因人才晋升渠道不多、竞争压力太大总难上一个台阶。”

不过，新的晋升渠道就在眼前。经最新积分测算，李立可在现有基础上获得181分，通过积分制就可被认定为青田县C类人才。这种跨越式成长背后，是评价体系对技术创新价值的精准捕捉，也将有效激发人才创新活力，促进新兴产业的崛起。

值得一提的是，青田在人才评价改革过程中还着重赋予企业一定推荐分额度，企业可根据人才贡献度将分数自主分配给员工，实现“企业推荐、政府认可”，充分发挥市场评价主体作用。企业高级职务人才凭企业营收、带动就业、员工成长、平台建设等方面成果获得积分激励，倒逼企业从“用人主体”向“育人主体”转变，形成“企业认可才有效”的人才共育新格局。

浙江百凯通讯科技有限公司总经理周雪芬，原为G类人才，通过数字经济企业自主推荐直接认定，并在此基础上通过取得数字经济领域相关发明专利、研发项目等累积积分，即将提级为更高类别人才。她说：“过去人才认定像独木桥，现在多维发展累积积分，一下子变成了立体交叉的成才高速，拥有了可以持续进阶的成长轨道。”

在元宇宙这一数字经济新蓝海，青田的探索更具前瞻性。《青田县数字经济（元宇宙）产业人才评价认定办法（试行）》创新采用“直接认定+积分提级”模式，高效精准地认定了276名产业急需的数字人才，这些人才的加入为青田元宇宙产业的发展提供了强大的人才保障和智力支持。数据印证成效：今年一季度，青田县数字经济核心服务业企业营收同比激增111.9%，政策红利正转化为更强劲的产业动能，让人才价值与产业增长形成共振。

站在瓯江畔，瞭望这座城市。人才评价体系的新刻度，正在重新丈量产业发展的新高度。侨乡青田以产才融合重塑县域引力，将人才视为撬动产业升级的核心支点，以评价机制的破冰激发人才活力，以人才活力的奔涌驱动产业跃升。当人才链与产业链如同咬合精密的齿轮，相互驱动、同频共振，县域经济便拥有了突破引力、向上生长的澎湃引擎，亦是侨乡青田向新质向未来的铿锵步履。

上虞：“企业研究院+人才”模式催生新质生产力

■ 朱银燕 俞明涛

截至目前，绍兴市上虞区有41家省级企业研究院。一个总面积只有1362平方公里的小县城，为何有那么多的省级企业研究院？

先来看一组数据：上虞区有上市公司21家，国家级专精特新“小巨人”企业34家、高新技术企业581家、规上工业企业938家，集聚省顶尖人才5名，拥有省级以上领军人才188名……

这个答案，似乎也能从以上数据中窥见一二。那就是“创新”二字。作为省17个工业强县（市、区）之一，上虞深知制造业是立区之本，要想推动“先进制造”向“先进智造”转变，必须把握新一轮科技革命和产业变革机遇，全方位引进、用好高层次人才，才能让传统产业焕发“青春活力”，从而加快培育和发展新质生产力。

大量企业研究院的设立，也是上虞抢占科技竞争和未来发展制高点中必不可少的一环。那么，企业研究院“引才”“留才”的底气又是从何而来？

产业“硬支撑”

日前，依托全省高性能硅材料装备重点实验室与浙江省半导体材料生长加工装备重点企业研究院，晶盛机电成功开发了具有自主知识产权的抛光设备系列化产品，关键性能指标均达到国际先进水平，相关成果获评国内首台套1项。

这也是企业研究院成果转化，从而延伸产业链的一个缩影。

众所周知，上虞产业脉搏强劲有力，拥有1个国家级开发区、2个省级开发区、5个特色小镇。近年来，上虞全面布局建设“4+4”现代化产业体系，打造“材智健备、新星疗元”区域产业品牌。第一个“4”即先进材料、智能装备、生命健康、数智经济四大战略主导产业，去年，先进材料、智能装备两大战略主导产业产值分别达1305亿元、711亿元；第二个“4”即储能与氢能、精准医疗、空天经济、元宇宙四大新兴未来产业。前段时间，总投资32亿元的上虞首个空天项目——微联星智签约落地。

此外，上虞区还构建了“创客—科技型中小企业—高新技术企业—‘小巨人’企业—创新型领军企业”创新梯队。

走进新建成的新材料研究院，院长邓杭军介绍，研究院拥有国家级领军人才3名、省级领军人才1名以及8名博士组成的高层次研发团队，研究院与浙江大学等单位建立了

产学研合作关系，累计承担4项省级研发项目和3项国家发改委产业化项目，研发的高端聚苯硫醚技术经石化联合会组织专家鉴定，核心技术处于国际领先水平，在纤维级、合金级、低氯级、挤出级等聚苯硫醚树脂生产中得到了应用。

实力雄厚的产业支撑，给了企业研究院人才储备、产业布局的底气。

机制“活水源”

如何让更多的高层次人才为企业所用？一直以来，上虞区秉持“不求所有、但求

州电子科技大学、绍兴文理学院等开展产学研合作，然后前往上风高科工作。作为“产业教授”，初宁也会同高校一同研究项目。初宁博士团队独立研制的通风装备“工业芯肺系统”，获得了工信部等国家四部委优秀智能制造场景案例。

在上虞，有越来越多像初宁这样的“产业教授”走进高校，推动产学研深度融合。

“科技副总”与“产业教授”是今年浙江省大力开展的一项重点人才工作，这源于浙江省推进的高层次人才“校企双聘”改革，旨在推动校企人才共用、成本共担、收益共享，实现人才无论落在哪里，高校、企



杭州湾产业协同创新中心

图片由上虞区委组织部提供

业、院所、平台都能使用，并且成果都能转化在企业，为民营企业科技创新“强筋壮骨”。

今年以来，上虞区推动13名人才到高校担任“产业教授”，浙江大学、浙江工业大学等高校的17名人才到上虞区企业担任“科技副总”，让更多高校专家为上虞的企业、单位所用。

此外，上虞还试点开展人才科技项目融合贯通机制，进一步推动创新链、产业链、资金链、人才链深度融合，在人才科技资源一体配置方面取得新突破。浙江龙盛集团研究院研发高级经理王博士是本土高校的全日制博士，多年前曾申报过市级人才创新项目，但因一些条件限制未能入选。如今，得益于人才科技项目融合贯通机制，他的项目去年在入选市级科技项目之后也同步认定了市级人才项目，获得了丰厚的政策支持，有效助力了项目的创新发展。

初宁博士带领团队定期与浙江大学、杭

生态“强磁场”

企业研究院顺利引聚大量人才的背后，与上虞“创业最便利、创新最友好”的人才生态密不可分。

一直以来，上虞区对人才的政策保障体系在不断完善，持续迭代升级人才创新政策及实施细则，全面上线“越快兑”系统，实现企业人才“无感兑付”，年兑现人才政策资金超4亿元。

在卧龙全球中央研究院，有一张人才地图。地图显示，研究院有硕博研发团队200余人、国家级领军人才7人、省级领军人才3人。卧龙集团相关负责人表示，得益于政府的一揽子政策支持，研究院在“引才”“留才”上的成本得以大大降低。

几个月前，上虞·马来西亚拉曼大学伙伴计划启动，14名拉曼大学的学生在上虞生活、实践、学习，他们将访学经历用日记的形式进行了展示。“在卧龙（浙江）海事科技有限公司的研发设计部门实习期间，我对游艇推进器装置的设计与机电原理有了更为深入的了解。”在上虞·马来西亚拉曼大学伙伴计划的成果交流会上，拉曼大学机械电子工程大四学生李婉宁作了发言交流。

高校一直是人才供给中重要的一环。上虞区委组织部人才办相关负责人介绍，近年来上虞陆续走进浙江大学、天津大学、武汉大学等高校举办城市推介会，并与这些高校开展深度实体化合作，共建了天大研究院、浙大半导体材料联合创新中心、复旦曹娥江创新中心等科创平台，并创新举办名校校友创新创业大赛等赛事，去年新引聚高校毕业生超2.5万人。

除了和高校合作，上虞区还全面启动“创客城市”建设，深入实施“十百千万”创客工程，成立“虞创联盟”以及镇街分会，引进得到（绍兴）学习中心设立虞创学院，出台“创业无忧”10条政策，为人才提供安家补贴、租金减免、装修补助等支持，并提供1000余套创客专购房源，构建起“短期免费住、中期低价租、长期优惠买”的人才住房保障体系，引得一大波人才到上虞创新创业。

在上虞，产业的硬支撑、生态的强磁场、机制的活水源，共同构成了企业研究院“引才”“留才”的底气。

下一步，上虞区将聚力打破区域、行业、产业界限，以体系化思维构建联合创新体系，进一步统筹整合政府端、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，致力打造全国企业主体创新引领区、长三角产业协同创新先行地、创新浙江建设标志性平台。