

人才强省的城市之间

柯桥“留才”进化论：从产业适配到生活无忧的双轨并进

■ 陈潇奕

在长三角城市群激烈的人才争夺战中，绍兴柯桥区曾面临一个典型困境：作为县域经济强区，它凭借产业基础吸引人才而来，却因城市能被许多人视为职业发展的“临时跳板”——人才落地而未扎根，停留而未长留。这种“过客效应”不仅制约了区域创新动能的持续积累，也是柯桥区实现人才强区、创新强区战略目标不得不面对的挑战。

为此，破局的关键在于“留才”。而“留才”的本质，是让人才与城市结成价值共生、风险共担、成长共享的“发展合伙人”。柯桥深谙其道，精准聚焦产、才、城三向融合，一方面通过产教深度融合，确保人才学有所用、用有所成，找到价值归属，另一方面，依托增值性服务全方位保障人才创新创业与生活需求，增强扎根意愿，由此为人才流量到留量贯通了渠道、夯实了土壤。

培育价值感根基 打造人才集聚的“硬实力”

据统计，柯桥区近三年新增大学生就业超10万人。庞大的青年人才流入背后，是产业与人才的深度共鸣——“留下来，是为了更好地发挥自身价值”，这成为越来越多涌入柯桥的青年才俊的心声。

现代纺织产业人才学院的应运而生，正是柯桥深化教科人一体化改革的力作，是帮助青年人才衔接好高校到企业的关键布局，推动实现“精准培育一产才对接一生态育才”的有序贯通。

“产业学院的核心价值，在于打通校企资源壁垒，政府端牵头引导，依托区现代人才服务产业园及入驻机构排摸企业用人需求形成订单，高校联合赋能机构根据订单组织招生，共同培育既具备理论知识又有实践能力的产业技术人才”，正如柯桥区人力资源和社会保障局相关负责人所言：“借此机会，我们让企业从‘被动招人’变为‘主动育才’，构建起‘招生即招工、入校即入企’的生态闭环。”

在现代纺织产业人才学院的强牵引下，柯桥不仅夯实了纺织这张“金名片”的人才底座，更以特色产业为磁极，构建起吸附相关领域高端人才的“蓄水池”。据统计，2023—2024 学年，培养

专业人才450余人（含在读大学生），联合20余家区内企业开展课题合作，培养硕士研究生200余人，留存率近50%，实现人才深度培养与精准就业。

前不久，在柯桥区现代人才服务产业园，一场由中国服装设计师协会举办、陕西服装工程学院和柯桥区现代人才服务产业园协办的精品课程悄然展开。日籍版型设计专家近藤保以《25/26秋冬国际女装版型趋势与立裁造

“留才服务专项计划”推进现场，一位放弃海外优渥条件归国创业的博士道出心声。作为全国综合实力十强区，柯桥区以人才强区战略为牵引，通过政策精准供给、服务全链升级、品牌活动赋能，构建人才与城市“双向奔赴”的生态圈，让“柯桥是一座懂人才的城市”成为鲜明标识，真正成为一座人才向往与圆梦的“柯·创之城”。

从“真金白银”到“一键直达”政

件上，推出子女入学通道等10项“无忧清单”。更通过“人才非遗体验”“人才运动会”等活动，破解社交圈层壁垒。正如参访现代纺织技术创新中心的一位西安理工大学博士感叹：“这里既有传统产业底蕴，又有半导体等新兴脉搏，更难得的是还能快速找到志同道合的伙伴。”

从“单向引才”到“双向共鸣”活动赋能。以“我在爱柯桥”品牌为纽带，柯



2025柯·创之城博士行活动现场

图片由柯桥区人社局提供

型》为主题，带来了3天24课时的“理论+实操”小班教学。

“作为柯桥的设计师，在家门口就能学到国际最新技法，动手实践与趋势分析结合，收获远超预期！”浙江凤凰庄纺织品有限公司姜总监感慨道。结业后，他还获得了中国服装设计师协会培训中心

中心的结业证书。这类活动，已成为产业人才学院赋能人才成长的“新常态”。柯桥以“产教融合、应需而为”的模式，打通了“学—产—用”闭环，不仅精准培育产业急需人才，更通过创造价值实现的舞台，筑牢了人才“留得住、干得好”的根基。人才在车间里验证理论、在市场中实现创意，这种“被需要”的价值感，正是他们愿意扎根柯桥的最坚实的根基。

提升归属感保障 厚续人才发展的“软支撑”

“吸引人才靠产业，留住人才则需城市温度与生活质感。”在柯桥2025年

策升级。柯桥区以人才需求为导向，迭代升级“人才新政7.0”，打造“政策一兑现—反馈”闭环体系。一方面扩大覆盖范围，比如将高校毕业生房租补贴采用“上浮”的形式提升额度100%，近三年累计兑现人社部分人才专项资金近4亿元，服务人才超30万人次；另一方面优化服务流程，通过“人才码”实现政策申领“一码通办”，高校毕业生安家补贴等政策实现“无感智办”。去年入职浙江材华科技有限公司的硕士研究生坦言：“从求职应聘7天6晚免费入住‘青柯驿站’到领取25万元房租补贴，每一步都有清晰指引，对于我这个初入职场

的‘新社会人’来说，真心觉得来柯桥是非常正确的选择。”从“单一保障”到“全维呵护”服务升温。聚焦人才“关键小事”，柯桥区构建“住有所居、业有所乐、心有所属”的服务矩阵。在硬件上，形成以人才公寓、协议酒店等为载体，提供“1月免费住+3年低价租”的梯度安居方案；在软

桥区将留才服务延伸至情感共鸣层面。2025年通过“博士柯桥行”“名企开放日”等活动，吸引清华、复旦等近百名海内外高校青年人才深度体验产业生态；举办“揭榜挂帅”技术攻关大赛，推动人才与企业需求精准对接。柯桥区人社局党组书记、局长金伟梁介绍：“我们不仅用岗位吸引人，更用城市‘烟火气’留住人——每月定期举办的人才市集、定制化的文化体验，都在传递‘柯桥温度’。”

从“创新创业”到“安居乐业”，柯桥区正以政策力度、服务温度、活动频度，编织人才与城市共同成长的价值网络。通过系统性、前瞻性的留才服务专项计划，柯桥致力于解决人才后顾之忧，搭建互动平台，营造归属感。这种“价值驱动”与“情感维系”双轨并进的策略，使柯桥成功实现了从依靠“政策输血”到构建“生态赋能”的转变，为县域城市破解人才困境、激活“发展红利”提供了宝贵的“柯桥经验”。

人才强音

黄岩：亮出人才“新标尺”，丈量产业跃迁新刻度

■ 陈潇奕 沈秉西 林央央

当转型阵痛与创新活力激烈碰撞，如何锻造一把精准丈量时代的人才“新标尺”，成为关键。台州市黄岩区以“永宁骏才”评价体系升级为支点，撬动人才发展机制的深层变革。

据了解，此次升级的契机，主要是贯彻落实省里提出的“企业认定、政府认账”工作部署。焕新后的“永宁骏才”评价体系，聚焦支柱产业、特色产业、新兴领域三大主战场，彻底打破“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”的刚性枷锁，建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的普适性人才评价体系，进一步向用人主体授权、为人才松绑，全面激发了社会各领域人才的创新创业活力。

值得关注的是，如今的“永宁骏才”全面整合了黄岩区现有的人才评价机制，涵盖六大类别：用人单位自主评价、主管单位人才评价、行业团体公荐、“拔尖人才”专项评价、“企业认定、政府认账”专项评价以及其他创新人才评价。它犹如一把多维标尺，既丈量精准支柱产业与特色行业的技艺深度，更清晰标定新兴领域的创新刻度。在这一全新价值准绳下，企业骨干、社会组织精英、自由职业者等多元人才竞相涌现，共同构建起一个活力奔涌的人才生态新格局。

放权用人主体 筑牢传统产业人才之基

人才评价的话语权归谁？黄岩的选择清晰而坚定：回归用人主体。

作为“中国模具之都”，黄岩深谙传统支柱产业的转型升级，离不开扎根一线、技艺精湛的“土专家”“老师傅”。他们或许学历不高、职称不显，却在日复一日的实践中练就绝活，是产业迭代不可或缺的中坚力量。

如何让这些“潜才”浮出水面、获得认可？黄岩亮出了关键一招：行业团体公荐。在这一机制中，政府发挥监督作

用，行业协会负责公荐把关，企业掌握提名主动权。用人主体切实当好“评价主体”，真正建立起以“实技”和“实绩”为核心考核依据的人才评价激励机制。



用人企业开展人才自主评价

图片由黄岩区委组织部提供

浙江凯华模具有限公司是中国大型注塑模具重点骨干企业、国家级技术企业，也是黄岩区第一批行业公荐试点单位之一，共入选模具组长梁建宇和技术主管蔡文军2位公荐人才。其中，梁建宇虽只有初中学历，但从事模具工作29年，其间刻苦学习，狠钻技术，参与公司多项专利研发和技术攻关，被中国模具工业协会授予“卓越模具工”荣誉称号。

科学合理的人才评价体系，是激发人才活力的指挥棒。凯华模具人力资源部总监毛晓晴指出：“公荐注重真才实学，评上的都是技术骨干，员工积极性高了，企业留才也更有动力了。”据了解，黄岩区首批13名公荐“行业菁英”，均基于企业自主评价产生，其中大学及以下学历占84.6%，共有发明专利15项，组织、参与48项实用新型专利研发。

更彻底的放权体现在“企业认定、政府认账”专项评价上。其作为今年“永宁骏才”新纳入的评价类型，着重突出企业自主权，赋予企业人才标准制

定、评选流程设计等全链条权限，真正让用人主体“说了算”，也让更多扎根一线的骨干人才享受政策红利。

这一举措得到企业的一致好评，浙

域的突出贡献，是行业专业度和市场认可度的集成。

近年来，跨境电商已逐步发展成为外贸发展的新亮点、创新创业的新平台和服务“一带一路”的新载体。黄岩区商务局跨境电商公共服务中心主任胡诚凭借主管单位人才评价方式，获得了“永宁骏才”的荣誉。

翻阅他的履历，作为“跨境电商发展规划师”，胡诚参与筹建了黄岩“双循环”跨境电商产业园，他以产业园为阵地，带领团队推动黄岩区新增跨境电商主体147家，培育海外自主品牌31家；累计培训企业70家，培育跨境电商师等级认证人才105名，同时联合台州学院创业学院共建大学生跨境电商创业实践基地。目前，该产业园已入选浙江省商务领域共同富裕试点项目（第二批）名单，公共服务中心被认定为浙江省电子商务公共服务体系成员单位。

“这份荣誉让我深切感受到，只要在岗位上创造价值，就能被时代看见。”他的话道出了众多新兴领域人才的心声。

新评选出的跨境电商发展规划师、碳排放管理员等一批“永宁骏才”，让社会公众认识到，无论是村内运营的“共富工坊”，还是国际领先的节能环保产业，都能行行出状元，加速形成创新创业创造万马奔腾之势。

“永宁骏才”，应时而出，也恰恰回应了时代对于人才的新期待。这把人才评价的“新标尺”，如同精准的光束，定位了当代人才价值的清晰坐标。它更似一枚深具远见的“战略棋子”，正悄然引发黄岩产业生态的链式变革：纵向深扎，传统支柱产业因一线技能骨干的活力迸发而焕发新生；横向拓土，新兴战略领域因多元前沿人才的汇聚而获得坚实支点。在黄岩，从深耕车间的技术工匠，到弄潮数字经济的跨界人才，都在“被看见、被认同、被成就”的生态中书写着属于这个时代的创新故事。

人才强音

■ 陈潇奕

当互聘共享激活人才“一池春水”，当四链深融催生智慧“裂变反应”，当市场转化释放创新“乘数效应”，一片土地的发展动能便有了奔涌不息的源头活水。

近年来，台州市路桥区锚定人才强区、科技强区战略坐标，以人才链为支点撬动创新链升级、赋能产业链跃迁——科创平台如竹节拔升，人才引擎若星火燎原，创新势能似江潮迭起，这片东海之滨的热土，正淬炼为智慧涌流、活力迸发的创新高地，奏响向新求质的时代强音。

流动之间：人才互聘共享，构建创新生态共同体

6月中旬，在路桥区召开的“新质领航·四链融合”对接会暨“500精英”人才好产品推广活动上，来自台州职业技术学院汽车学院副教授常亮接过聘书，成为浙江绿嘉壹智能悬架有限公司的“科技副总”。常亮说：“车间是最好的实验室，我将为企业在摩托车智能悬架的研发方面提供技术支撑，并帮助企业解决生产过程中遇到的实际问题，加速把‘科技力’转化为新质生产力。”

近年来，通过政府引导、市场主导，路桥区深挖校企两端需求，奋力打通交流壁垒、流转藩篱，积极推动“人在高校、干在平台、成果在企业”的人才共享新模式走深走实，让人才价值与企业需求相适应。当高校教师的精深理论在产业一线淬火成钢，产业人才的宝贵经验亦反向涌入课堂。这种“双向奔赴”有效弥合了学术前沿与产业实践之间的鸿沟。截至目前，路桥已经成功推动20位高校老师带着技术、项目到企业赋能创新、4位本土产业人才带市场经验到高校授课。

互聘共享不是无根之木，几年前路桥区就在积极促成实验室牵手生产线，不断深入探索人才共享新模式。浙江理工大学朱祖超教授与亿利达风机股份有限公司长达12年的深度合作，正是这一模式生命力的有力印证。

多年来，双方专注于流体智控重点项目研发，以风机气动优化设计技术、风机系统降噪技术、匹配风机的电机设计技术和智能风机集成技术等关键技术为基础，围绕风机叶轮、电机、智能控制三大产业领域进行产品的迭代升级以及新产品的研究开发，打造技术领先的组件产品和系统解决方案。截至目前，双方已合作4个省级项目，共建3个省级研究平台，发表论文二十余篇，申请发明专利数十个，亿利达绿色低碳智能风机技术重点企业研究院获省重点企业研究院认定。

如今，朱祖超被聘任为企业研究院副院长，他说：“在企业中，我们直面最真实的痛点和需求，这种压力与挑战促使我们不断突破理论边界，最终研发出真正解决实际问题、创造显著价值的技术成果。”

诸如如此的校企合作，让人才、科技与产业更高水平“牵手”，为新质生产力发展按下了“加速键”。今年“互聘共享”机制的深入推进，更是为产业脉动注入人才流动的新活力，随着“科技副总”与“产业教授”在路桥的涌现，一条产学研深度融合、共生共荣的崭新路径已清晰浮现于眼前。

链动未来：四链深度耦合，驱动成果转化加速器

“四链”融合不是概念叠加，而是在彼此间的作用力中相互影响，让人才在产业需求中找到坐标，让创新在市场导向中实现价值，最终指向的是新质生产力的蓬勃发展。

步入路桥智能装备产业园，现代化厂房与人才公寓比邻而立，众创孵化空间与绿色生态基地相映成趣。眼下，这个集生产、生活、生态于一体的创新共同体，已经被正式授牌为路桥人才产业园，汇聚了14家优秀企业创业企业和科技型企业，形成“楼下研发、楼上生活、园内转化”的15分钟创新圈，让专利技术沿着产业链条实现市场跃迁。行走其间，能触摸到人才链驱动创新链、产业链、资金链深度咬合的强劲脉动。

为了让这些高层次人才精准对接产业，深化科技成果转移转化，路桥区注重打造人才企业成长发展的“朋友圈”，促成人才企业与产业企业以股权合作或项目合作的形式推动人才链与产业链的合作创新。

前不久，在政府的牵线下，普汇电子和台州阳春机电有限公司签下了一份价值700万元的合作协议，为阳春机电提供太阳能水泵的变频控制系统。回溯一路以来的创业发展，浙江普汇电子科技有限公司总经理苏剑波深有感触地说：“自落户路桥以来，政府的全要素支持体系如同创业路上的‘隐形翅膀’，在金融支持、成果转化、市场渠道等方面提供了一系列优质服务。正是有了政府的大力支持，才让我们企业得以逐步发展壮大。”

更深层的支撑来自金融活水的精准灌溉。人才科技成果的培育转化，同样也需要长周期“耐心资本”的陪伴与支持。为此，路桥区通过持续迭代人才、科技、产业、金融等政策，深化“人才+项目+孵化+基金”集成改革，塑造“近悦远来”的人才生态。

以“投早、投小、投长期、投硬科技”为核心理念，路桥区金投公司立足金融主业聚焦前沿科技、先进制造、未来产业三大方向，组建三支科创人才基金，构建起一个目标清晰、定位互补、运作高效的“科创基金矩阵”，以资本之力打通“人才链—创新链—产业链”的深度融合通道，助力产业升级与人才集聚，是路桥区推动产业向高端跃升、向创新进军、向未来布局的关键抓手。不仅如此，这些资本在提供资金支持的同时，更导入技术评估、市场对接等增值服务，使实验室的“青苹果”得以在产业沃土中成熟落地。

曾经，县域发展常囿于城市能级掣肘、地理区位约束，如今的路桥区以人才为牵引、撬动“四链”融合发展，熔铸为县城升维的澎湃引擎，释放出融合裂变的发展增量。当人才在四链交织的网络中自由流动，当政府的“有为之手”与市场的“无形之力”奏响和弦，新质生产力的动能便喷薄而出。在路桥这片创新热土上，产才共生有了更隽永的时代注脚。



路桥区“500精英”人才好产品推广活动

图片由路桥区委组织部提供

路桥：向新求质，人才引领『四链』深融