



■ 乐翠球 陈潇奕

在浙江的科技创新版图上，一群“懂技术、通市场、善转化”的复合型人才正成为驱动产学研融合的核心引擎。他们被赋予“技术经理人”的新质身份，以跨界能力自由穿行于实验室与市场之间——既破解科学家的“成果沉睡之困”，又疏通企业的“技术饥渴之痛”。这支从市场中淬炼出的“科技摆渡人”队伍，正成为驱动成果转化的核心枢纽。

从市场里走来

如何让科研人员从“不会转”到“高效转”，让更多科技成果加快从“实验室”走向“大市场”？技术经理人这一职业群体应运而生。

浙江省科技厅自2014年开始启动浙江省技术经理人才培养计划，到2020年省科技厅获批承建国家技术转移人才培养基地（浙江），逐步构建起“一核多点”的技术经理人分层培养体系。其中，“一核”即以国家技术转移人才培养基地建设为核心，“多点”指有我省特色的产业化实践基地。

同时，支持各地结合实际探索特色培养方式，如温州商学院开设技术转移管理微专业，嘉兴市以新型研发机构和科创金融试验区为核心启动技术转移人才“满天星”计划等。截至2024年底，累计培训培养技术经理人14000余人次，覆盖全省11个设区市，初步构

人才强省

以“全时双聘”为钥，新昌巧解山区县人才之困

■ 陈潇奕 王潘杭

如何为群山环绕的县域小城，导入汨汨不息的人才活水？

眼下，绍兴新昌以打通高校院所和企业人才流动共享通道为切口，依托与浙江工业职业技术学院、浙江药科职业技术大学、天姥实验室等在新昌高校院所联合实施校企高层次人才“全时双聘”计划，以“政府搭台、校企唱戏、人才受益、市场评价”的新机制赋能县域高层次人才流动新生态，积极探索“人才共引、成本共担、资源共用、成果共享”的校地企协同发展新模式，有效破解山区小县人才“引不进、留不住、用不好”的难题。

双聘共引 激发人才磁场的聚变势能

人才“全时双聘”的本质是“按需配置”，既要精准摸清企业技术攻关和高校院所学科建设中人才需求的契合点，也要确保高校能够拿出一定的事业编制，为校企人才“全时双聘”的实施提供坚实后盾。

为此，新昌量身定制《校企高层次人才“全时双聘”实施方案》，清晰勾勒高校、政府、企业三方协同路径，形成“需求摸排—联合招引—协议签订—考核管理”的闭环运行机制。其精髓在于“落编在高校院所，科研在企业一线”的共引共用模式。据悉，浙工院、浙药大等院校已首批拿出35个事业编制，专门用于“全时双聘”人才。这些人才80%以上的精力投入企业科研一线，薪酬则由校企共同承担。

在这一机制的牵引下，“全时双聘”将传统的“企业单打独斗引才”，升级为“校企协同共引”的新格局，校企双方合力分担引入成本，叠加“双薪”效应，使人才平均待遇跃升30%以上，再辅以购房补助、安家补贴等政策加持，让新昌在激烈的“抢人”大战里实现了“弯道超车”。

归国的曹博士正是“全时双聘”下成功引

建起“初级—中级—高级”的金字塔式人才梯队。

成果转化不单单是简单的供需关系，还涉及金融、法律等更多内容的系统工程。技术经理人的角色定位，也从单一“中介”升级为“成果侦察兵、供需联络员、转化操盘手”三重叠加身份。如何激发这一群体的主动性和积极性？

浙江省探索建立技术经理人积分管理机制和佣金分成机制，强化技术转移服务的市场化激励，为培养一支懂技术、法务、商务、金融、知识产权和管理的复合型经理人队伍夯实制度基础。

比如，为了让技术经理人“跑得勤、谈得拢、落得下”，台州市椒江区依托台州科技大市场，依据《促进科技成果转化法》出台专项政策，对促成重大技术合作、推动产业升级的技术经理人给予奖励，激发其工作积极性。在技术经理人的牵线和介绍下，电子科技大学李教授在与椒江区委人才办、区人社局等部门对接多次后，带着“高性能X射线荧光光谱仪”项目正式落户椒江，成立台州高视通智能科技有限公司，并获评台州市“500精英”领军人才创业项目，目前产值超1200万元。

更为重要的是，浙江将技术经理人职业发展通道与高层次人才体系打通。《温州市人才分类目录（2025版）》首次将中高级技术经理人纳入D类（市级领军人才）和E类（高级人才）人才目录，其中，D类人才要求技术经理人推动科技成果转化累计营业收入1.5亿元以上或利润达到1500万元以上。这种“业

绩论英雄”的评价机制，彻底打破传统职称评审的学历壁垒，被赋予市场化的激励机制与职业发展空间。

眼下，这支从市场中走来的“科技摆渡人”队伍，正以专业能力深度参与创新链全流程，信心越来越足、道路越走越宽。

在市场里起舞

技术经理人的核心价值在于化解成果转化中的结构性矛盾。

“科学家擅长从0到1，企业家专注从1到100，而我们需要填补中间的沟壑。”一位白马湖实验室技术经理人的自白，恰是浙江技术经理人的价值锚点。

当科技成果转化从“单兵作战”走向“系统作战”，这群“技术红娘”正在市场化与专业化的双重淬炼下，不断深化产学研用、构建创新联合体，其价值不仅是促成交易，更是以制度设计者、资源整合者、风险共担者的身份，让实验室的智慧之火燃成产业的燎原之势，将高校的“想象力”、企业的“执行力”转化为技术革命的“生产力”。

也正是这样的“全知全能”，要求这支队伍在能力建设上需要匹配上“知政策、精技术、会管理、懂金融”的复合型要求。

杭州光学精密机械研究所（简称杭光所）以“最懂”科学家创业的孵化器为定位，其技术经理人团队中硕博占比超50%——高学历人才结构，成为这支专业化队伍含金量的

有力印证。在实际链接科学家与产业资源的过程中，杭光所建立起一个“全生命周期”验证服务体系。在概念验证、工程化、产业化的企业全生命周期，每个阶段技术经理人都有明确的投资孵化专业能力支撑，确保项目从“1到10再到100”的全链条服务。其中，技术经理人团队协助科技创业者组建公司、企业化运营，在人才、政策、法务、财务、知识产权、投融资等方面进行全方位辅导。

这只是技术经理人的一种服务模式。在浙江，技术经理人的角色已远超“牵线搭桥”，从“桥梁”跃升为“创新生态的核心变量”，发挥着“每促成一项转化，就是在重构一个产业生态”的重要作用。

此前，位于绍兴柯桥区的浙江省现代纺织技术创新中心推出了先进纤维材料领域的一项技术成果，迅速对接相关化纤生产企业完成纺丝中试和纤维测试，对技术进行更新迭代。之后，再由技术经理人辅助签署转让协议，牵线当地化纤头部企业。经转化应用后，有效提升了化纤产业差别化纤维产品的创新能力，助推该企业为上下游产业链提供万余吨纤维产品，引领了化纤行业高质量发展。

这种“政府搭台、经理人唱戏、企业受益”的模式，正通过科技大市场、概念验证中心、金融机构等节点，搭建起“技术—资本—产业”的转化闭环。

如今，随着越来越多的技术经理人的涌现，这支在市场浪潮中崛起的“关键少数”队伍，将让浙江的创新之火燃得更旺、传得更远。

人才强省

以“全时双聘”为钥，新昌巧解山区县人才之困

■ 陈潇奕 王潘杭

如何为群山环绕的县域小城，导入汨汨不息的人才活水？

眼下，绍兴新昌以打通高校院所和企业人才流动共享通道为切口，依托与浙江工业职业技术学院、浙江药科职业技术大学、天姥实验室等在新昌高校院所联合实施校企高层次人才“全时双聘”计划，以“政府搭台、校企唱戏、人才受益、市场评价”的新机制赋能县域高层次人才流动新生态，积极探索“人才共引、成本共担、资源共用、成果共享”的校地企协同发展新模式，有效破解山区小县人才“引不进、留不住、用不好”的难题。

双聘共引 激发人才磁场的聚变势能

人才“全时双聘”的本质是“按需配置”，既要精准摸清企业技术攻关和高校院所学科建设中人才需求的契合点，也要确保高校能够拿出一定的事业编制，为校企人才“全时双聘”的实施提供坚实后盾。

为此，新昌量身定制《校企高层次人才“全时双聘”实施方案》，清晰勾勒高校、政府、企业三方协同路径，形成“需求摸排—联合招引—协议签订—考核管理”的闭环运行机制。其精髓在于“落编在高校院所，科研在企业一线”的共引共用模式。据悉，浙工院、浙药大等院校已首批拿出35个事业编制，专门用于“全时双聘”人才。这些人才80%以上的精力投入企业科研一线，薪酬则由校企共同承担。

在这一机制的牵引下，“全时双聘”将传统的“企业单打独斗引才”，升级为“校企协同共引”的新格局，校企双方合力分担引入成本，叠加“双薪”效应，使人才平均待遇跃升30%以上，再辅以购房补助、安家补贴等政策加持，让新昌在激烈的“抢人”大战里实现了“弯道超车”。

归国的曹博士正是“全时双聘”下成功引



新昌全时双聘博士签约仪式暨座谈会

图片由浙江工业职业技术学院提供

才的具象化写照。这位深耕智能制造装备数控系统开发的专家，2024年底依托浙江五洲新春集团股份有限公司入选国家级重点人才项目，然而，此前因对薪酬待遇和发展空间心存顾虑，他迟迟未到岗。如今，“全时双聘”为他解开了心结，通过身兼浙江工业职业技术学院新昌学院专职教师与五洲新春集团技术总监双职，曹博士既拥有了编制带来的强稳定感，又得到了“校企双薪”以及全方位的工作、生活保障，最终安心扎根新昌，两肩挑起了教书育人和项目研发的双重责任。

据了解，自今年3月实施以来，新昌摸排出生76家重点企业人才需求147人，已开展校企联合招聘35场，收到简历330余份，对接重点意向人选32人，为人才引进工作奠定了良好基础。更值得一提的是，“全时双聘”，直指企业发展之渴、创新之困。以企业需求为主导的联合引才，精准纾解了中小科技企业“求贤若渴却力有不逮”的困境，让人才资源如活

水般精准滴灌至产业升级的毛细血管。通过双聘人才这一桥梁，产学研得以深度交融，企业核心竞争力得以锻造升级。

正如新昌县委人才办负责人强调：“人才价值的评价标尺在于推动产业发展。因此，我们构建了以企业为主导的‘双轨制’考评体系，将人才在企业一线的实际贡献作为核心评价依据，直接关联其职称评定、绩效奖励乃至续聘去留，让人才价值在产业一线中得到真实淬炼和度量。”

多方共赢 催化创新要素的组合裂变

双聘人才，如同一个个活跃的“创新因子”，成为联结校企的黄金纽带。以“企业为核心，校企联合创新中心与实践基地在新昌如春笋般涌现，加速了区域创新要素的汇聚、流动与高效配置，催生裂变式成果。

织密人才评价经纬线，北仑锚定高质量发展发展新方位

■ 陈潇奕 陆颖尔 郑媛媛

2024年，宁波北仑交出了一份令人瞩目的经济答卷，GDP达到3035.04亿元，同比增长6.3%，这一成绩不仅稳固了其在全省区县经济排名中的前三地位，更闪耀了北仑作为浙江经济版图上璀璨明珠的光芒。

从港口经济到智造高地，北仑的每一次蝶变都伴随着产业的升级与转型，离不开产业工人群体如磐石般的鼎力托举，离不开创新主体和高层次人才的内驱引领。在县域经济重新定义的同时，人才价值也需寻回坐标。北仑以“人才评价经纬线”率先破题，打破唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项的桎梏，构建起一套以实际贡献、创新能力、市场认可为核心的多元化人才评价新体系。这不仅是对个体的精准激励，更是对企业引才育才主体责任的深度激活，为区域产业创新注入澎湃动能。

多维评价 精准勾勒产业人才图谱

“评在此岸，才在彼岸”——曾经，实操型人才因学历等传统评价标准被“卡脖子”，被

挡在发展门外。面对产业需求与人才评价脱节的困局，一场以“分类、分级、分层”为核心的人才评价改革在南江畔破浪前行。

2015年，北仑从塑机行业高工评审试点破冰；2021年，聚焦集成电路产业、模具产业等重点产业，研究领域专项人才评审和认定制度，同步创新实用人才评价办法破解无学历职称人才认定瓶颈；2023年，延伸至企业综合评价与激励机制研究，推动人才工作从单一评价向“人才培养+企业赋能”的系统化方向升级……每一步延展，都精准锚定产业发展所需。

其中，集成电路产业的“芯”动能尤为瞩目。2021年，北仑区出台集成电路产业人才12条政策，推广“薪酬制”“举荐制”评价遴选模式。其人才分类目录创新采用“年薪+工作经历”双维评价，将传统学历职称评价与产业实际需求深度融合。“我们既看‘金凤凰’，也重‘土专家’。”北仑区委人才办负责人介绍，目录特别增设实用技能人才类别，在芯片制造、封装测试等关键领域工作满5年，符合年薪等一定条件的技术骨干，可直接认定为D类人才。

人才评价的生命力在于落地于真实生产场景。因此，北仑为每个特色产业量身定制极为细致的专业考量标准。以模具工程师自

主评价为例，在模具材料及处理、设计、制造及工艺等方面有贡献的，其“能力贡献”指标最高可获30加分。这种基于产业特色的技能量化赋分体系，让评价标准从“一把尺子量到底”变为“多把尺子量合适”。

从“政府选人”到“市场点将”，从“单一评价”到“多维考量”，北仑正以人才为支点，精心打磨适配于产业特性的人才分类评价模型，有效实现人才价值与产业需求的高频共振。

赋权企业 充分激活引才育才活力

今年以来，为贯彻省委、宁波市委关于进一步深化人才评价机制改革要求，北仑区正在大力推进人才“企业认定、政府认账”工作，指导旭升、万华等重点企业做好自主认定人才相关工作，进一步发挥企业在人才评价中的主体作用。

与此同时，北仑对自主培育国家级、省级、市级重点人才的企业，可在“亩均效益”评价中按照每个人才最高10分获得加分——这相当于拿到国家级制造业单项冠军的加分值，其含金量不言而喻。

政府通过评价体系的重构，将人才发展主动



海天集团一线产业工人

图片由宁波市北仑区委组织部提供

权巧妙交还企业，让生产线成为人才孵化主阵地，成功破解了人才政策“政府热、企业冷”的困局。

在这样强有力的政策激励下，企业引才育才主体作用显著增强。数据显示，北仑区申报入选省级以上重点人才的企业人才比例占80%以上。

近年来，北仑区通过创新性地将“亩均论英雄”改革与人才生态建设深度捆绑，激活了从“评人”到“励企”、再到“促区域发展”的良性互动。这不仅精准定位了人才的价值坐标，有效激发了企业的引才动能，更让人才与企业在高质量发展中双向奔赴、同向而行。

人才强省

■ 陈潇奕 杨腾飞

人才资源是县域经济实现弯道超车、“蝶变”升级的关键要素。环顾当下，绍兴嵊州，这座兼具烟火气与产业锐气的城市，正以“人才强基、产业跃升”为主线，将技术人才培养与发展推向高位。通过产教融合筑牢产业升级的人才基石，以技能普惠点燃逐梦共富的新引擎，嵊州正勾勒出一幅传统与新兴产业交相辉映的活力图景，为城市向上突破夯实坚固的底座。

产教融合 锻造产业升级“人才链”

产业的根基在人才，发展的胜势靠人才。面对500余家厨电企业的5万从业者中超半数为技能人才的格局，嵊州以人才战略重构产业基因，充分发挥校地、校企合作平台，构建起“前端订单培养、中端技术赋能、末端梯队建设”的全链条人才培养体系，将技能人才密度加速转化为产业创新浓度，驱动厨电产业蝶变转型、逆势增长。

在浙江同济科技职业学院机电实训中心，希多电机有限公司的工程师正在指导学生操作自动化绕线机。作为一家厨电行业配套件生产企业，希多电机与浙江同济科技职业学院常年合作开办“希多班”。这里的设备与企业生产线同步升级。

“每个订单班约40人，我们全程参与课程设置，学生可以在毕业实习期直接进车间轮岗，‘企业一个人’双向选择后留用率稳定在50%左右。毕业时，学生手里握着的不仅是毕业证，也是通往产业一线的通行证。”该企业相关负责人介绍道。

这种“招生即招工”的模式，将企业真实生产场景转化为教学项目，直接帮企业省去了约半年的岗前培训成本，使职业教育真正成为产业发展的“人才蓄水池”。据统计，截至目前，嵊州市有10余家厨电企业与杭州、宁波、绍兴等地职业技术学院开展合作，累计“订单式”培养学生500余人。

随着厨电产业在“智造”与“质造”的双轨上齐头并进，嵊州市针对本土产业工人的转型升级需求，早已前瞻布局。自2019年，嵊州就携手浙江工业大学，围绕厨电产业合作共建了当地首家校地合作研究院。该研究院紧密贴合“后厨房时代”的发展趋势，不仅集中力量攻克了降低噪音、油烟净化等关键技术难题，还肩负起培育数字化转型新工人的重任。截至目前，研究院已助力嵊州厨电企业成功引进20余名高层次人才，并累计培训企业产业工人超过4000人次，平均每年培训人数突破1200人。

以才促产的创新故事，不囿于厨电产业。近年来，嵊州市依托校地、校企合作平台，通过精准化培育人才、常态化服务企业、协同化技术攻关，打造“平台+人才+产业”三维协同发展体系，在传统产业转型与新业态培育的双重赛道上，让技术人才发挥出重要作用，奏响产教共振的时代强音。

提技增富 激活技能型社会“增长点”

当人口红利渐退，如何将“人口红利”转化为“人才红利”？嵊州的答案是：打造技能型社会新形态，培育新时代“富乐工匠”队伍。

以技能型社会建设试点打造为契机，嵊州摒弃“大而集中”的培训模式，将技能培训资源深度“下沉”至基层末梢，按照“就近设点，按需响应”原则，科学盘活乡镇（街道）文化礼堂、党群服务中心、共富工坊、企业车间等空间资源，精心布局81个培训点位，实现15个乡镇（街道）全覆盖。

“每一个点位都可以成为人才技能补给站，都可以推动实现共富的精准滴灌。”正如嵊州市委人才办相关负责人说：“这套分布式网络，有效破解了技能培训‘最后一公里’的难题，让群众技能得触手可及。”

当8万从业者撑起百亿嵊州小吃产业，技能普惠成为共富关键变量。以这一特色富民产业为突破口，嵊州创新“需求触发开班”机制，任一培训点位报名满50人，即启动开班流程，由人社部门统筹调度师资，实现“订单式派送、精准化教学”。今年首期，近50个点位同时开课，形成“天天有班次、区域无盲点”的技能培训供给新格局。

不仅如此，为了提升技能培训的颗粒度，嵊州分层施教、细化赛道：面向大众基础技能提升，开设小吃“普及班”与“提升班”，让学员“家门”受训，考核合格即获赠“小笼包专项职业能力证书”，为就业创业添添“硬核”资质；另一方面，瞄准青年与产业升级，定制电商直播、经营管理等课程，赋能“老味道”拥抱“新市场”。

同时，嵊州市精心策划了“寻味嵊州 匠心共富”小笼包技能比武大赛系列活动，创新“以赛促学、以赛提技”，以培训点位为基础单元，层层选拔组建乡镇代表队，举办“技能大比武”，设置丰厚奖励，点燃学员“比学赶超”热情。截至今年7月底，累计吸引近6500人申报培训，完成71班次授课，6000人次已顺利结业。

技能的价值，最终体现在就业增收和产业升级上。为此，嵊州建立“精准摸排一点点对推送—多轮岗位推荐”机制，联动人力资源产业园、零工市场，确保学员至少获得3次岗位推荐机会，并且配套技能提升补贴、创业担保贷款等政策支持，力促“结业即就业、技能变收益”，打通“培训—就业—增收—升级”全链条。如今，嵊州“小笼包”里蒸腾出的，正是技能型社会新生态的蓬勃热气与无限可能。

从厨电产业的创新突围，到小吃产业的技能赋能，嵊州摒弃了“等风来”的被动，展现出“迎风立”的主动，它将技术人才从幕后推至聚光灯下，让一技之长成为个人出彩的通行证、产业跃升的催化剂、城市向上的顶梁柱。这份对人才价值的深度挖掘与系统赋能，不仅为当地传统产业注入了新鲜血液，为富民产业插上了腾飞之翼，而且在更深层次上，探索着从“人口红利”向“人才红利”跃迁的县域路径，提供了技能型社会的生动样板。

嵊州：城市向上，让技术人才走到聚光灯下