

浙江首批省级产业教授、省派科技副总选聘结果出炉 校企互派，人才创新活力涌动

当前，深化产学研协同，实现人才链、产业链、创新链对接，是促进高水平科技自立自强的关键一招。浙江近期首次开展的产业教授、科技副总双向派驻模式，是一场助力人才跨体制流动，促使成果从实验室走向生产线的创新尝试。

■ 本报记者 纪驭亚 万笑影 谢丹颖
周琳子 通讯员 顾秋阳

“1吨500元的竹材，可制成100千克竹纤维，每千克竹纤维成本5元左右。而单个汽车部件所需竹纤维不足0.5千克，成品售价却能达到100元左右。这意味着，1吨竹材500元成本能制成200个汽车部件，创造2万元收益，这是合作创造的竞争。”

近日，浙江首批省派科技副总、省林业科学研究院林业装备研究所副所长张文福在生产车间，为记者算起自己担任召远汽车部件（宁波）有限公司科技副总后的经济账。

今年3月，浙江省教育厅、省科技厅、省经信厅等单位首次开展省级产业教授、省派科技副总遴选。产业教授即企业技术人才到高校担任兼职教授，旨在推进产学研合作与校企联合人才培养机制创新。科技副总则是指从高校、科研院所选聘高层次科技人才到企业任副总工程师、技术副总、研发副总等职务，促进高校、科研院所与企业优势互补、协同创新。

近期，首批125名省级产业教授、252名省派科技副总选聘结果出炉。怎样才能成为省级产业教授、省派科技副总？校企人才互换赛道，如何加速科技创新、产业升级？且看他们怎么说——

打破“唯帽子论”， 让人才跨过“高门槛”

大学专科的技术人才，可以成为本科高校的领导；职称仅有中级，没有人才帽子的技术专家也同样接过了省级产业教授的聘书……随着首批省级产业教授选聘工作尘埃落定，人才工作的“一池春水”正在被加速激活。

按照省级产业教授的选聘要求，具有博士学位或副高及以上职称，年龄不超过55周岁，这是硬门槛。但翻阅最终的选聘名单，记者看到了多位或学历为专科、本科，或职称仅有中级，或超龄的产业教授。

在省教育厅相关负责人看来，在传统学术体系中，教授一般具有高学历、高级职称等“人才帽子”。而产业教授多是来自各个企业的行业技术专家。他们也许学历、职称等没有那么突出，但擅长带学生接触最前沿的知识与技术，让学生在产业生产实践场景中开展实践教育，还能引入产业合作资源。此次选聘尝试打破“唯帽子论”，让特别优秀的企业技术专家“破格”选聘为省级产业教授，有利于形成唯才是举、不拘一格的人才环境。

“我只有专科学历，能当好产业教授吗？”第八届中国工艺美术大师、叶氏黄杨木雕第六代传承人叶小鹏是突破学历限制，获聘首批省级产业教授的代表之一。

叶小鹏和浙江理工大学的合作已有四年。此前，他的身份更像客座老师，不定期去校园里开讲座，在永嘉工艺美术产业园同同学们做一些黄杨木雕的实践。接下来，他将更多介入浙理工的教育教学，并成为几位设计专业黄杨木雕方向研究生的联合指导。

第一次当硕导，叶小鹏有点紧张。浙理工产品设计系主任吴群却对他很有信心。吴群认为，相较于其他传统手艺人，叶小鹏善于将中西方美术表现手法相糅，美学创意独特。不仅如此，叶小鹏还用市场化思路推广非物质文化遗产，直播也做得风生水起。这些都是高校教育教学中非常需要、较为匮乏的内容。

随着新学期即将到来，叶小鹏的微信热闹起来，同学们的问题一个接一个。计划带学生去接触生产线和客户订单；在实践中让学生学会产品成本控制、技术落地实操、营销技巧……叶小鹏感觉自己正在产业教授的新角色里渐入佳境，逐渐形成自己的一套“打法”。

“破格”成为产业教授聘任新常态的背后，正是学界和业界的真实需求被精准对接。

62岁的今飞控股集团有限公司董事长葛炳灶突破年龄限制，受聘为浙江师范大学计算机科学与技术学院的省级产业教授。他想在高校玩点“新花样”。

“汽车轮毂、摩托车轮毂仍是我们的拳头产品，但原本‘薄利多销’的旧赛道已难以为继。今飞想将业务向铝合金产业链延伸，与更高层次的商品竞争，需要大量人才。”葛炳灶说，曾是“高薪”代名词的计算机专业，同样急需引入前沿技术的实践资源，赋能人才培养转型。



浙江中医药大学副研究员韩强任绍兴咸亨酒厂科技副总后，在实验室研发养生黄酒。

本版图片均由受访者供图

升级。肥沃的“人才田”和更接地气的“农夫”，更有可能带来好“收成”。

杭州宇树科技股份有限公司创始人王兴兴突破职称限制，成为母校浙江理工机械工程学院的产业教授。最近，浙江理工机械工程学院教授陈刚正在着手制定产业教授的具体岗位职责，“过去我们跟宇树已经有很多技术和人才培养的合作，但企业和学校之间总归还是隔了一层。有了王兴兴当学校产业教授，无论是学生培养、科研攻关，我们都能大施拳脚了。”

来自希腊的软件开发总监伊利亚斯、来自法国的人工智能专家阿里·嘉法里……产业教授的名单里还有数名外籍专家的身影。“我从事了多年数字打印研发工作。接下来，我将在杭州电子科技大学迎来人生的全新挑战——作为博导去带教一位中国博士生。”伊利亚斯对新身份充满期待。

当限制和认知不断被打破，更多创新人才跨过曾经的“高门槛”，不受限的创造力和活力开始涌动。

打破壁垒，解决企业问题有新抓手

暑假，浙江中医药大学公共卫生学院副研究员韩强把自己的实验室“搬”到绍兴咸亨酒厂，隔几天就要去一趟。

中医药和黄酒两个看似不搭界的行业，因为韩强受聘为咸亨酒厂科技副总，而有了千丝万缕联系。

韩强并非个例。聘任省派科技副总的252家企业遍布全省11个设区市，涉及人工智能、新材料、人形机器人、低空经济等多个产业领域。除了领域对口的合作外，还有不少企业聘任跨领域科技副总，以期擦出不一样的火花。

例如，咸亨酒厂就希望挖掘中医古籍中的黄酒入药经典配方，探索养生黄酒新发展路径。韩强介绍，黄酒在年轻消费群体中渗入率低，产业发展进入瓶颈期。同为历史经典产业的中医药也希望更好走进年轻人群体，满足他们的健康需求。

但按照去年咸亨酒厂首次来学校寻

求合作时的商定，科研团队只出具方案，很难把控原料、工艺对养生黄酒成品的影响，创新速度提升困难。韩强聘为科技副总后，咸亨酒厂董事长张尚明做的第一件事就是把采购权交给韩强：“你现在是酒厂自己人了，研发全流程都归你抓。”

例如，部分酿酒所需原料会直接发往浙江中医药大学，由学校团队协助分析检测，“速度快，数据也更详细。”韩强说，科技副总的选聘让养生黄酒研发速度提升了两到三倍，近期就有一款源自古方，采用药食同源中药材的养肾黄酒在几个月内完成研发，即将举行新品发布会。

浙江省林业科学研究院林业装备研究所副所长张文福受聘为召远汽车部件（宁波）有限公司的科技副总，开创了一段竹子变汽车零部件的佳话。

“植物纤维‘强硬’时可替代塑料，抗变形能力极佳；‘细腻’时则天然环保，暴晒时不易释放挥发性有机物等有害物质。”张文福介绍，国内外科研界早已关注此类环保建材。不同的是，国外多用黄麻纤维，而我国竹资源远比麻类丰富，因此走了竹纤维的新路。

在张文福看来，竹纤维有出色的固碳能力、可自然降解等特性，也适合汽车产业对轻量化的需求。为了探索这条新路，张文福团队和企业“摸着石头过河”，开发了汽车内饰件用竹长纤维关键技术。双方联合研发的竹质汽车部件陆续进入汽车行业，目前正面临市场的考验。“担任企业科技副总，需要签订用工合同，这能增强企业对新技术的信任度。科技副总的身份推动我着力将科研成果与企业需求紧密对接，将为企业带来可持续的经济效益放到更重要的位置。”

首批科技副总的选聘，还改变着人才与企业的合作模式。

从2005年进入卧龙博士后工作站，到2013年成为派驻卧龙的青年科学家，再到今年受聘科技副总，杭州电子科技大学博士生导师刘栋良与卧龙集团结缘已有20年。

对他来说，思维随着与企业关系的升级不断改变。“以前主要琢磨怎么把技术做出来，现在还得想怎么把技术转换成产品卖出去、用得广。”刘栋良认为，成为科技副总后，他开始站在行业发展的高度洞察市场趋势，以制定符合企业实际的战略方向。

但按照去年咸亨酒厂首次来学校寻



图为杭州电子科技大学产业教授伊利亚斯（左一）在学校与师生们进行科研交流。

求合作时的商定，科研团队只出具方案，很难把控原料、工艺对养生黄酒成品的影响，创新速度提升困难。韩强聘为科技副总后，咸亨酒厂董事长张尚明做的第一件事就是把采购权交给韩强：“你现在是酒厂自己人了，研发全流程都归你抓。”

例如，部分酿酒所需原料会直接发往浙江中医药大学，由学校团队协助分析检测，“速度快，数据也更详细。”韩强说，科技副总的选聘让养生黄酒研发速度提升了两到三倍，近期就有一款源自古方，采用药食同源中药材的养肾黄酒在几个月内完成研发，即将举行新品发布会。

浙江省林业科学研究院林业装备研究所副所长张文福受聘为召远汽车部件（宁波）有限公司的科技副总，开创了一段竹子变汽车零部件的佳话。

“植物纤维‘强硬’时可替代塑料，抗变形能力极佳；‘细腻’时则天然环保，暴晒时不易释放挥发性有机物等有害物质。”张文福介绍，国内外科研界早已关注此类环保建材。不同的是，国外多用黄麻纤维，而我国竹资源远比麻类丰富，因此走了竹纤维的新路。

在张文福看来，竹纤维有出色的固碳能力、可自然降解等特性，也适合汽车产业对轻量化的需求。为了探索这条新路，张文福团队和企业“摸着石头过河”，开发了汽车内饰件用竹长纤维关键技术。双方联合研发的竹质汽车部件陆续进入汽车行业，目前正面临市场的考验。“担任企业科技副总，需要签订用工合同，这能增强企业对新技术的信任度。科技副总的身份推动我着力将科研成果与企业需求紧密对接，将为企业带来可持续的经济效益放到更重要的位置。”

首批科技副总的选聘，还改变着人才与企业的合作模式。

从2005年进入卧龙博士后工作站，到2013年成为派驻卧龙的青年科学家，再到今年受聘科技副总，杭州电子科技大学博士生导师刘栋良与卧龙集团结缘已有20年。

对他来说，思维随着与企业关系的升级不断改变。“以前主要琢磨怎么把技术做出来，现在还得想怎么把技术转换成产品卖出去、用得广。”刘栋良认为，成为科技副总后，他开始站在行业发展的高度洞察市场趋势，以制定符合企业实际的战略方向。

但按照去年咸亨酒厂首次来学校寻

久就有企业反馈，找不到适合的位置和工作项目给科技副总，科技副总也感觉自己在企业“无用武之地”。

乐清市科技局尝试在选派匹配机制上优化。“我们将企业需求发放给专家，专家报名后，安排双方一对一面谈，洽谈成功的向科技局反馈后正式选派。”该干部介绍，优化匹配机制的同时，退出机制也同步完善。如今在乐清，企业和科技副总随时可以提出停用或更换，科技部门将快速为双方解除合约，并纳入新一轮匹配中。

这些探索经验也在此次省级选聘中得以应用。

例如，省级产业教授以定向和非定向两种形式选聘。中国计量大学公布的25个产业教授岗位中，18个是非定向岗位。“最热门的岗位有4个企业技术专家来报名，其中还有即将来杭州工作的外国技术专家。”该校人才办副主任李琛说，学校依托大学科技园成果转化研究院，通过资料遴选、面试等方式，积极开展产业教授选聘，只有在双方需求非常契合时，才会签订合同、申报省级产业教授。按照省级产业教授报名要求，高校还会负责产业教授过程管理，对履职不佳的产业教授，按协议终止合同。

更多的发展方向在一次新探索中逐步明晰。

先行一步的乐清将科技副总的招募令发向全国。“县域普遍存在高校资源不足的问题，科技副总就是引高校资源来乐清的关键人物。”乐清市科技局相关负责人介绍，通过出台支持科技副总加入到乐清市工业科技项目“揭榜挂帅”等新政，乐清已促成十多名省外高校专家担任乐清企业的科技副总。

为了激发科技副总更大潜力，宁波则出台了一系列支持政策。如，科技副总履职期间牵头实施的200万元及以上的校企合作项目，可直接认定为市级重点研发计划项目；10%的科技副总可认定为市级“优秀科技副总”，享受相应人才认定政策待遇。金华在“博士入企”工作基础上，探索制定了科技副总考核细则，从入企时长、创新研发、技术攻关等多维度对科技副总进行个性化考核，实行动态调整机制。嘉善则探索建立“物质激励+成果互认+荣誉贯通”三维驱动体系。

“省派科技副总、省级产业教授将纳入浙江省科技专家库，服务于全省科技创新管理与咨询、论证、评审、评价等各类科技创新活动，参与省重大科技专项企业出题对接会。”省科技厅相关负责人表示，接下来，省里还将支持优秀科技副总以企业特派员、科技特派团成员身份参与“浙江省优秀科技特派员”省级评比表彰。

浪潮奔涌，流动起来的人才，正在写下创新时代的注脚。

专家观点

科技“英雄”不问出处

■ 张弘

长期以来，人才评价体系中的“五唯”——唯学历、唯职称、唯论文、唯奖项、唯“帽子”，如一道无形的墙，将许多身怀绝技的产业专家挡在门外。然而，此次浙江省级产业教授、省派科技副总遴选尽显“英雄不问出处”之风。

科技副总名单中，拥有高级职称或博士学位占比99.2%，40岁以下青年科技人才占比51.1%；产业教授名单中，不仅有超龄的资深专家，有学历仅为本科乃至专科的“实战派”，还有中级职称的技术骨干，甚至不乏来自法国、希腊的“洋面孔”。

这一系列“破格”，传递出一个清晰的信号：浙江的人才评价，正从“看身份”向“看能力”、从“重书本”向“重实绩”发生根本性转变。相比于象牙塔内的理论研究，这些来自产业一线的专家，更懂得如何将知识迅速转化为生产力。

杭州电子科技大学的刘栋良研究员，十多年前曾作为“青年科学家”派驻卧龙电气驱动集团。如今，他的新身份是“卧龙科技副总”。从“派驻”到“任职”，一词之差，背后是合作关系的全面提升——从解决单个项目，到深度参与企业的研发战略、团队建设乃至经营决策。这一制度设计，实质上为身处高校的科研人员开辟了一条与传统学术道路并行的职业发展新路径，让高校的“智力活水”更精准地浇灌实体经济的根系。

在省级顶层设计引领下，围绕人才机制创新的接力探索早已在各地火热上演。

作为全省“第一个吃螃蟹”的，温州乐清市的探索极具代表性。2023年，乐清率先以政府立项形式选聘科技副总，为企业搭建了对接学术资源的桥梁，累计为企业解决了70余个技术难题。随着实践深入，“高校+平台+企业+产业链”的合作机制逐步完善，有力地促进了区域人才资源循环与产业迭代升级。

金华“百博入企”计划将目光瞄准了更高层次的博士人才，着眼于企业研发能力的根本性提升。其目标不仅是解决眼前难题，更是通过博士的入驻，帮助企业建立创新体系、培养内部团队，实现从“输血”到“造血”的转变。

当地方实践的“盆景”日益连成全省的“风景”，一个更深层次的思考随之浮现：如何将这些成功的试点，升级为一个制度化、平台化、生态化的长效机制？这要求有更完善的制度设计，充分借鉴国内外先进经验，形成既统一又分层分类的指导性框架。这也需要更强力度的激励闭环，建立覆盖个人、高校、企业“三位一体”的长效激励机制，让每一位参与者都能在产学研的深度融合中获得实实在在的收益。

归根到底，人才的有序流动，就是在精准引导创新要素流向，这一看似微观的“关键变量”，正撬动着浙江实现高质量发展和共同富裕的“最大增量”。这场以人才为支点的生动实践，正在为创新浙江和共同富裕示范区建设，注入最根本、最持久的内生动力。

（作者系浙江省科技信息研究院区域创新研究所所长）

