

在人才流动间窥见县域高质量发展活力

嘉善:一把“人才密钥”,如何开启县域创新生态?

■ 邹晓津 杨丽英

人才是国家与产业发展的核心纽带。当前,人才竞争已进入“制度比拼”的深水区,如何破立并举,让各类人才各得其所、各展其长,是促进科技和产业创新深度融合发展的关键。

在嘉兴嘉善,一种“人才无论落在哪里,高校、企业、科研院所等平台都能使用,成果都能转化在企业”的有效模式,正成为当地引才用才留才的主旋律。近年来,嘉善直面“人才如何引育留用”“科研与市场如何有机衔接”“资源如何高效配置”等关键命题,破题探索人才有序流动新机制,推动人才资源更好共享、科研成果更合理分配,加速区域科技创新生态的深度重构。

人才唯有流动起来,才能成为“活资本”。目前,嘉善全县已聚集起6家国家实验室、114家全国重点实验室、25个重大科技基础设施、5家国家技术创新中心,正协同发力,塑造着嘉善面向长三角未来的核竟争力。在最新公布的浙江省创新指数中,嘉善达181.4,首次跻身全省第3位,持续位列县(市)第1位。

问题1:教育科技人才如何走向一体化?
引才前置

六方联动入企赋能

在位于嘉善经济技术开发区的浙江中扬立库技术有限公司实验室,浙江大学长三角智慧绿洲创新中心研究员唐宁带着3名研究生长期驻扎企业,参与校企合作项目,已顺利完成“基于视觉感知的智能物流机器人关键技术”等科研攻关。

这得益于嘉善的主动。当地把引才前置,以研究生培养为切入点,创新党委政府、高校院所、企业、高校院所导师、企业导师、研究生“六方联动”机制,将课堂搬进车间,让人扎根一线“做真题”。

“研究生带着课题入企‘上学’、捧着实践成果‘毕业’。”嘉善县委人才办负责人说,当地紧扣“企业出题、政府助题、平台答题、车间验题、市场评价”,推动“导师+学生”组团式入企服务,撬动教育科技人才一体改革。

一方面,嘉善推动校(院)企形成共建联合研发中心、共享科技创新资源等紧密型合作机制,打造产学研良性互动循环;另一方面,出台研究生入企培养专项政策,优化联合培养生态。如针对高校院所,实施

单列经费支持开展产学研合作,针对企业纳入成为研究生实践基地的,发放一次性3万元的育才补贴,对导师与研究生,支持其优先申报人才科技项目、推荐职称晋升等。

目前,嘉善已推动浙大智慧绿洲、嘉善复旦研究院、上海大学(浙江)高端装备基础件材料研究院、杭州电子科技大学嘉善研究院等的研究生入企培养,促成16名高校(院所)导师、32名研究生与16家企业建立入企联培和技术攻关合作。

创新要素如水般自由流动,县域科创动能澎湃。在嘉善深耕的企业项目最有获得感。浙江万泰钢有限公司与研发机构共建“城市钢厂绿色化产业技术中心”,与高校导师联合培养研究生,将钢筋节能降碳技术作为研究生课题研究方向,合作开发稀土耐蚀钢筋和耐海洋腐蚀钢筋,新增产值2000万元,促成2名研究生毕业留善。

问题2:科技成果供需堵点如何打通“最后一米”?
双向奔赴

“科技副总”请进来“产业教授”研发忙

位于嘉善县罗星街道的浙江研一特材技术有限公司车间里,5条自动化生产线有序运转,全力生产特种塑料颗粒。其产品受到新能源行业头部企业青睐,项目落户投产后仅5个月,产值便突破3000万元。

2024年,同样位于罗星街道的杭州电子科技大学嘉善研究院,向企业推荐了教授刘兵到企担任“科技副总”,打通了科研成果从实验室走向生产线的“最后一米”。这样的故事在当地屡见不鲜,近年来,嘉善县聚焦企业需求“找准、找不深”,成果“不会转、不敢转”等供需堵点,创新探索构建“科技副总”选派机制,并挖掘企业内的“产业教授”参与科研工作。

为企业需求“量体裁衣”。在嘉善,企业可根据自身需求,产业领域指定目标院校,主动提出合作需求,再由政府部门协助联系技术专家兼任“科技副总”。浙江大学求是讲席教授谭刚作为浙江福莱新材料股份有限公司的“科技副总”,带领硕博团队协助企业解决BOPP薄膜涂布窝点问题,实现创收超500万元。硕博团队中有2名研究生正开展膜材料技术相关攻关,企业的省级人才杨晓明主动担任“产业教授”,为其提供技术指导和实验场地,双方共同推动项目研究。

这里,“科技副总”与“产业教授”的双向奔赴不断在上演。“产业教授”可以把

校的科研成果带到企业,也能把企业的技术问题带到高校,让研究与产业接轨。”杨晓明说,“科技副总”到企业开展科研合作,“产业教授”则将自己的实践经验带进实验室,推进产学研深度融合。人才之间的互动交流,不仅推动了企业发展,也推动了科研创新。目前,嘉善已累计选聘“科技副总”34名、“产业教授”18名,促成技术合作32项,推动共建联合实验室10家。

嘉善还制定出台针对“科技副总”“产业教授”的政策包。如在人才申报上,对于“科技副总”择优视同样符英才D类人才,给予年薪40%、最高20万元补助等。

问题3:长三角人才力量如何有效调动?

破壁互认

人才跨域流动共享

作为中国经济最活跃、创新能力最强、开放程度最高的区域之一,长三角拥有全国约四分之一的“双一流”高校、国家重点实验室、国家工程研究中心,有三分之一的世界500强企业在长三角建立了研发中心。而嘉善,作为省际毗邻地区,人才跨域合作交流需求旺盛。

如何推进人才跨省域流动共享,对嘉善来说是一道必答题。“不求所有,但求所用”,嘉善早已有所行动。立足长三角生态绿色一体化发展示范区(以下简称“示范区”),嘉善针对人才跨省域流动共享面临

④ 专家点评

以人才有序流动共享
促进创新效能加速释放

人才是创新的第一资源,人才有序流动共享是实现人力资源高效配置,激发区域创新活力的关键密钥。省委经济工作会议明确将促进人才有序流动共享作为建设创新浙江、因地制宜发展新质生产力的重要抓手。近年来,嘉善县立足独特区位优势,持续深化人才流动共享机制创新,通过构建跨省流动、校地双聘、院企共享等多元化工作机制,让人才活力充分涌流,让创新效能加速释放。首先,打破制度壁垒是促进人才有序流动共享的基础和支撑。通过在职称评审、职业资格等方面积极探索“一地认定、三地互认”新模式,让人才实现区域间联培共用,有效盘活了

的行政壁垒和制度障碍,携手上海青浦、江苏吴江,在职称评审、跨域申报、资格互认等方面进行大胆探索与创新,着力打破人才流动“省域沟壑”。

近日,示范区人才跨区域申报省(市)级人才计划正式启动。该计划在示范区内遴选一批能够探索科学发展前沿、引领产业发展方向、解决关键核心技术问题的高端人才,推动跨区域人才联培共用。“像这样的跨省互认申报开放,尚属首次。”嘉善县委人才办相关负责人说,三地通过推动跨省域联合评审和单个领域人才评价标准的统一,逐步建立起区域一体化的人才评价体系。目前,嘉善县已有13名人才入选上海市东方英才,2个创业项目入选江苏省双创计划,3名青浦、吴江的人才入围浙江省培养计划。

人才资格资质,跨省域也能互认。示范区三地推动跨省域联合评审和单个领域人才评价标准统一,建立“一地认定、三地互认”便捷通道,实现外国高端人才工作许可、专业技术人才职业资格、职务系列和继续教育学时等“四个互认”。目前,示范区已打通专技人才职业资格互认57项、职务系列27项,完成专技人才专业技术资格互认388人,跨省域职业资格互认400余人。

人才服务同步共享。眼下,嘉善与青浦、吴江共同开发示范区“人才码”,梳理人才认定通用目录清单,可实现“一码畅享”三地人才公寓、交通出行等120余项服务。

人才强音

■ 陈潇奕 郑凯允 杜梓昱 朱建广

“山区也能搞创新、更需搞创新!”这句镌刻在青田发展蓝图上的信念,正以前所未有的实践张力,重塑人们对小城市创新能力的认知。2025年,丽水市青田县“以需研定的‘三位一体’协同创新改革”成功入选省级教育科技人才一体化改革试点,协助企业入选省级重点研发项目数量居全市第一,成为这个信念最生动的注脚。一场以人才流动共享为核心的深刻变革,正为山区县高质量发展开辟新路径。

能量之核

以人才共享驱动创新要素重组

人才共享始于一次次精准的“双向奔赴”,带来的是场场深刻的“双向激活”。2025年以来,青田县持续深化新时代“培养技能型干部、建设技能型政府”,在积极融入丽水市“1+9”共享人才库建设的同时,组建产业发展技能服务团,一方面,聚焦平台落地、机制改革等顶层设计,为人才共享疏通制度通道;另一方面,深耕一线需求排摸,推动产才精准对接,累计促成人才流动共享212人次,入选省级“科技副总”1名、“产业教授”3名。

机制的生命力,在于解决真问题。技能服务团在常态化摸排中发现浙江侠峰精密压铸有限公司存在钢材压铸工艺瓶颈,随即通过高校渠道精准对接东北大学博士生白景元。在技能服务团的全程“陪跑”下,双方迅速达成合作意向,企业计划投入百万元科研资金。

这次成功的“牵线”,促成了更深层次的制度创新。为用好、留住白景元这样的人才,技能服务团在政策匹配、关系协调上全程护航,积极争取并落地丽水市“编制在学校、服务在企业”的校院企人才“合伙人”机制。白景元毕业后选择入职丽水职业技术学院,并于2025年7月被正式聘为侠峰的“科技副总”,专项协助企业攻克技术研发难题。

这种双重身份有效破解了体制壁垒,促成创新资源的自由流动:学校的科研设备和技术储备向企业开放,企业的实际需求直接导向学术研究。目前,其团队已累计攻克3项核心技术难题,推动产品性能全面提升:隔膜泵耐腐蚀寿命延长30%,成果获中国发明专利授权2项;企业“航空飞行器控制器散热壳体压铸”项目通过工艺优化降低生产能耗15%,形成“技术—专利—产业”闭环。

点状的成功,亟待升维为可持续的生态。青田县创新推出“实用型产业人才积分评价办法”,将“共享人才”的技术攻关、成果转化等贡献量化评价,让每一次智慧输出都“有价值”。它让我们的付出有了一个被普遍认可的标尺,合作更安心、更长远。”白景元这样评价。该办法已入选全国、全省人才工作创新最佳案例,从根源上保障了“不求所有,但求所用”能持续转化为“但求所用,必有所值”的长期共赢。

改革未有穷期。据悉,青田正探索将技能型干部服务产业贡献纳入积分体系,进一步打通组织、干部、人才协同链条,构建全域一体赋能产业的新生态,进一步夯实内生创新动力。

势能之新

以高能级平台提升人才流动质效

人才流动需要支点,智力共享则依赖场域。青田以“高校+平台+企业+产业”深度融合为抓手,倾力打造北京科技大学青田新材料研究院、浙江理工大学青田研究院两大高能级平台,创新推行“一链一院一团队”模式,确保每个研究院都精准嵌入一条重点产业链。

平台的价值在于“缩短距离”与“聚合能量”。在青田油竹街道的浙江瑞兴阀门有限公司生产车间,机器的运转声与浙江理工大学青田研究院专家团队的讨论声交织。校企双方技术人员正围绕新一代低温液氧阀展开现场“会诊”。“合作带来了扎实的理论支撑,让生产难题迎刃而解,产品合格率显著提升。”瑞兴阀门技术部经理章斌说。这正是研究院“车间里搞科研”的鲜活写照。

“研究院的首要任务不是发表论文,而是深入车间。”浙江理工大学青田研究院院长张光介绍。在技能服务团提供的需求信息基础上,研究院走访78家规上企业,深入摸排54项技术需求,并据此开展定向攻关。

在青田县永鑫阀门有限公司,面对企业因传统工艺缺陷而创新意愿不强的困局,北科大青田新材料研究院团队通过系统性的“七步科技创新工作法”,匹配校内专家成果,为企业量身定制技术升级方案。一个由“导师+研究生+企业工程师”组成的混编团队驻扎车间,通过材料革新,使每吨铸件成本降低超400元。信任在解决一个具体问题中建立,合作由此如活水般奔涌而来。这种“零距离”服务,让平台不再是企业的“外部顾问”,而是创新的“内部引擎”。

高能级平台汇聚了高能级人才与资源,催生了从“0到1”的突破。北科大青田新材料研究院集聚45名科研人员,助力本地龙头企业青山钢铁成功牵头承担国家重点研发计划;浙江理工大学青田研究院则试点打造省市县共建产业专家服务基地,推动本地企业获批2025年浙江省“尖兵”项目。据统计,两家研究院累计签订横向项目15项,总金额超千万元,直接提升相关企业产业化收入超4500万元,投入产出效益显著。在深耕青田的同时,研究院积极通过丽水市“1+9”共享人才库,精准破解松阳等周边区域企业技术难题,创新“场效应”持续扩大。

在高质量发展的征程中,青田以其生动的基层实践证明,抓住人才这一核心要素,勇于体制机制创新,亦可以在有限条件下营造出强大的创新“场效应”,最终实现人才共享与产业升级的深刻“聚变”。



北京科技大学青田新材料研究院的流动共享人才团队正在开展实验

青田为人才流动共享按下“加速键”、跑出“高效度”

人才强音

黄岩:以“人才链”赋能“产业链”,抢占高质量发展新机遇

■ 陈潇奕 林央央

正值“十四五”圆满交卷、“十五五”壮丽开局的关键节点,台州市六届五次党代会提出加快建设“长三角海陆开放智造强市”,推动高质量发展建设共同富裕先行市。这不仅是战略部署,更是一座城市向更高能级跃升的核心路径与时代应答。对黄岩而言,要在现有坚实的产业地上实现跨越式发展,突破增长的天花板,答案清晰而坚定——必须激活“人才”这一核心变量,将其锻造成为驱动转型升级的智力引擎。

黄岩深谙此道。高质量发展的战略主动权,源于对“第一资源”的深刻把握与超前布局。立足产业转型的关键节点,黄岩以人才引育为抓手,以高能级科创平台为载体,以“雨林式”人才生态为基底,构建起“以产引才、以才促产、产才融合”的良性循环,不断为模塑等传统优势产业注入创新动力。



黄岩智能模塑小镇提供

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。

“春江水暖鸭先知”,产业一线的技术工人对“破四唯”的改革决心感受最为真切。“作为一名中专毕业的普通员工,怎么也想不到我能跟‘人才’挂上钩!”当模具组长梁建宇在黄岩区首批“行业公荐”榜单上看到自己的名字时,惊喜之情溢于言表。

梁建宇所在的浙江凯华模具有限公司,是国家级高新技术企业,也是黄岩首批行业公荐试点单位。尽管只有高中学历,但梁建宇在模具岗位深耕29年,凭借一股“钻”劲,刻苦学习、精研技术,深度参与了公司多项关键专利研发和技术攻关,曾获得中国模具工业协会授予的“卓越模工”荣誉称号。与他一同入选的,还有公司的技术主管蔡文军。他们的脱颖而出,正是基于企业对其实现价值、履职绩效和实际贡献的充分认可。

作为“永宁骏才”新纳入的评价类型,“企业认定、政府认账”专项评价着重突出企业自主权,赋予企业在人才标准制定、评选流程设计等环节的全链条权限,真正让用人主体“说了算”。而政府的“认账”,是对这种市场判断力的背书与护航,确保政策资源与企业战略同频共振。截至目前,黄岩已授权37家企业开展自主评价,评出人才108人,真正实现了“谁用人、谁评价”,让市场发现人才、企业用好人才,全面激活社会创新积极性。

“永宁骏才”人才评价体系,构建了一个更接地气、更重实绩的人才价值发现机制。其目光不仅着眼于当下的产业攻坚,更投向未来持久的竞争力塑造。从一线工匠到一流专家,多元的人才画像正共同勾勒出黄岩产业升级的立体图景。

站在历史发展的新起点,黄岩将以更务实的举措与更优越的环境,广泛吸引和培育多层次的人才与团队,为区域的高质量发展与现代化建设筑牢坚实有力的人才支撑。在长三角的制造版图上,一曲以“智”取胜、以“才”兴产的澎湃乐章,正激昂奏响。

人才活力能否充分涌流,取决于评价体系的导向。黄岩以升级“永宁骏才”评价体系为支点,撬动人才发展机制的深层变革。

据了解,“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。

在这一全新价值准绳下,企业骨干、

高层次人才的涌入,让黄岩的创新活力澎湃奔涌。通过“互聘共享”机制引入的“科技副总”们,正带领团队深入车间一线,以“外脑”身份为企业破解具体技术难题,让前沿科技的种子在生产线开花结果。譬如,来自台州职业技术学院的李克杰在担任浙江赛豪实业有限公司“科技副总”期间,带领团队共同攻克了模块化水路型芯