

## 山沟沟飞进了金凤凰

新昌是山区小县，区位优势不明显，资源相对有限。多年来，县委、县政府坚持“人才强县”战略不动摇，牢固树立“资源不足人才补、区位优势科技补”的理念，努力在产业高地上建设人才高地，走出了一条具有新昌特色的“小县大科技”发展路子，推动了经济社会健康发展。

### 载得梧桐栖凤凰

2014年7月24日，浙江泰坦股份有限公司迎来了两位特殊的客人，俄罗斯自然科学院古丽耶夫·亚历山大和安德烈罗夫尼古拉两位院士。全面参观厂房设备，并了解公司科研队伍建设和企业发展等情况后，欣然答应与公司签约建立院士专家工作站，古丽耶夫·亚历山大成为绍兴市首位签约外籍院士。

打动“洋专家”的，除了企业的合作诚意，更重要的是新昌的产业基础和企业的创新科研实力：新昌的装配制造业水平全省领先，单是纺机制造业，新昌就有4家智能纺织印染装备重点企业研究院，而全省仅有9家；泰坦股份至今已开发省级以上新产品15项，其中国家级7项，完成国家“火炬计划”项目6项，国家级创新基金项目1项，省重点技术创新项目5项，拥有授权专利50余项，重点产品都

有自主知识产权作为核心技术。

事实上，泰坦股份只是新昌众多注重科研创新、科技投入的企业中的一个例子，也是机械装备产业的一个缩影。在新昌，无论是大型上市公司，还是中小型企业，无不借着政府众多扶持优势产业发展、推动人才引进的政策东风扬帆远航。再加上各企业亮点纷呈的人才培养计划，新昌这个常住人口仅有 40 余万人的山区小县，目前已拥有专业技术人员 53632 名，万人拥有量高达 1233 人。

### 产业平台筑“凤”巢

新昌深知，“没有梧桐树，引不来金凤凰”，要想让这个普普通通的山区小县集聚更多的专业科研人才，就要搭建高水平的产业平台，让过硬的科研水平成为吸引人才的“橄榄枝”。为此，政府积极出台政策，县财政每年安排 1.5 亿元专项资金扶持战略性新兴产业，“2 + X”（即生物医药、先进装备制造两大优势产业和节能环保、文化创意等若干潜力产业）的产业体系逐步形成。目前装备制造、生物医药两大产业占比达到 80% 以上，高新技术产业产值占比 37.8%，战略性新兴产业产值占比达到 40%。三花集团生产的家用空调核心部件“四通换向阀”全球市场占有率 65%；万丰奥特集团的铝合金轮毂全球业界第一；浙江医药旗下新昌制药厂 90% 的产品销往欧美发达国家，国际药典标准中的 35 个来自这家企业……“国际话语权”就这样悄无声息地被山区小县的一群行业“单打冠军”掌握在手里。

产业基础形成了，人才扎根已经有了一定的“土壤”，新昌企业家“底气”也足了，在全球范围定向招才引才，组建合作团队，近年来引进海外工程师 100 余名，重点是一批拥有自主知识产权、能够引领产业发展的创新人才团队。截至目前，共引进培育省领军型创新创业团队 1 个，省级重点创新团队 2 个，市级重点创新团队 12 个。其中，

三花集团首席技术执行官黄宁杰博士入选国家“千人计划”，他的团队研发的新产品预计在 10 年内可实现 15 亿元的销售额。

## 政策助力引“凤”来

为更多地吸引人才，新昌县委、县政府制订出台了“天姥英才引进培育计划”，其中一项重要内容是每年组织开展 4~5 次大型的人才对接活动。仅以 2014 年 10 月底在南京开展的人才对接活动为例，白云建设与吕志涛签订了院士工作站建设协议，47 家企业与南京各高校“零距离”对接，其中 28 家企业还在南京举行专场人才招聘会，短短一两天，就有 465 名高校学生达成初步就业意向。县委、县政府主要负责人和众多企业家求贤引智的脚步，遍布北京、上海、西安、武汉等城市，每次“人才峰会”“科技人才周”等人才洽谈活动都被企业称为“人才盛宴”，前面提到的绍兴市首位签约外籍院士古丽耶夫·亚历山大就是武汉人才对接活动的成果。

新昌每年安排 2000 万元用于高层次和紧缺人才的引进、培养、管理和奖励，还在柔性引才、引进资深专家、推进创新平台建设等方面出台了专门的扶持政策。目前，新昌企业与 100 多家国内外高校院所建立合作关系，与美国肯塔基大学等 10 所国际知名院校建立了定向合作机制。全县引进国家“千人计划”人才 1 人、省“千人计划”人才 4 人，海外工程师超过 100 名，拥有博士后科研工作站 8 家，外国专家工作站 4 家，院士专家站 6 家，集聚了全球各行业顶尖的研发团队和专家，他们成为新昌做稳实业、做专主业的智囊团。此外，一批国内外院士、“千人计划”专家、大学教授以项目合作或技术攻关的方式为新昌县企业柔性服务，真正实现了“不为所有，但为所用”。

为增强引进人才的稳定性，激发他们创业干事的热情，新昌还制定出台了促进人才创新发展的一系列优惠政策，特别是在住房保障方

面，推出了发放安家补贴和购房货币化的补助办法，鼓励和引导企业建设“专家楼、硕士楼、学士楼”等“筑巢引凤”工程，吸引人才、聚集人才、留住人才。现在有8家企业公租房项目正在实施中。

### 企业求贤展“凤”翅

“企业是树，人才是根；根有多深，树有多盛。”这是新昌县一位求贤若渴的企业家的话。言下之意，要让企业欣欣向荣、蓬勃发展，就要想方设法留住人才这条“根”。在新昌，当地企业家对人才的重视素有传统。一些企业董事长对人才采取“纳、育、用”三结合措施，高才生广揽，有才的人重用，有贡献的重奖，假如不适应企业的人，可以“升学走人”，考上研究生后深造期间，企业给他们发工资、补贴，读完以后，“来去自由”。此举反倒凝聚了人才，乐为所用。

吴国锋在大学毕业后进新昌制药厂工作，后带薪去北京大学医学部药学院攻读硕士、博士学位，2004年毕业后留原单位工作，现任研究院院长，兼浙江医药总经理助理；皮士卿大学毕业后进新昌制药厂工作，带薪读完博士回厂研发成功 $\beta$ 胡萝卜素，目前销量占到全球市场的15%……

与新昌制药一样，新昌企业都十分重视人才培养和引进，重视创新人才激励分配机制和内部管理机制，采取科技项目销售分成、技术入股、项目制奖励、一次性科研重奖等多种模式，重奖科研人才，激发科研人员积极性。京新药业、陀曼给技术骨干以一定的股份，或在公司股份增发中给予优先股；泰坦股份在项目产生经济效益后，奖给项目研发团队一笔效益奖；而三花每年“豪掷百万”对做出突出贡献的科研人员给予奖励更是被传为美谈。

除了激励企业引进人才，新昌企业家甚至还与高校联手打造育才计划，提早预订专业人才：皮尔集团在国内唯一设立轴承专业的高等

院校——河南科技大学，设立 PEER 奖学金、PEER 特困生助学金，每学年出资人民币 10 万元，支持该校培养与造就优秀人才。目前该集团有近 40 名在职员工来自河南科技大学，其中不乏公司的领导层及各单位的骨干力量。

这些从海内外飞来的“金凤凰”落户在新昌这个山区小县，为新昌的科技发展插上了金色的翅膀，为新昌企业提供了不竭的动力。

### 学者点评

20 世纪 90 年代初，国际制冷业巨头美国兰柯公司曾想用 3 亿元兼并新昌制冷配件企业浙江三花公司。没想到 15 年后，三花集团兼并了兰柯公司。所谓“此一时彼一时”，新昌近年来在推动企业转型升级、努力实现创新驱动方面已经做出了不小的成绩。究其原因，政府搭建的各类平台是引才、聚才的关键。而发挥企业主体作用、紧密围绕产业核心的人才工作理念更是起到了决定性的作用。“政府搭平台、企业唱大戏”的模式可以在更多地区推广，其中最重要的是政府找准自身定位，充分调动企业和人才的积极性，让“看不见的手”和“看得见的手”形成合力。