
长三角一体化背景下嘉兴民营企业创新人才引育机制研究

张晓恩 王琳

【摘要】：党的二十大报告指出，教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑。创新人才引育是民营企业高质量发展的基础性、战略性支撑。在长三角一体化背景下，企业如何抓住机遇，创新人才引育机制，优化人才发展环境成为嘉兴民营企业高质量发展的必答题。

【关键词】：民营企业；创新人才；嘉兴

民营企业是长三角地区经济发展的重要力量。大量民营企业的发展，促进了长三角地区产业结构优化及地区经济、技术、文化的发展进步。民营企业在长三角一体化背景下逐渐形成规模，但同时在发展过程中创新人才匮乏等问题日渐凸显。

民营企业创新人才，是指民营企业整体环境中不同部门的创新人才合体，包括技术创新人才、管理创新人才、市场创新人才等高素质高水平的创新人才。本文以嘉兴民营企业创新人才引育为切入点，围绕政企协同、产业引才、共创引育三个视角，构建嘉兴民营企业创新人才引育新机制，进而推动经济社会取得更高质量的发展。

一、嘉兴民营企业创新人才引育现状与问题

（一）民营企业创新人才的现状

1. 创新人才引育总体概况。

截至2021年底，嘉兴民营企业人才资源总量突破126.1万人，比2015年增长14.8%。2015—2021年，累计引进合作顶尖人才180名，国家级高端人才425名，新增硕博人才2.1万人、大学生38.6万人、高技能人才29万人，每万名从业人员中R&D人员从122.3人提升至168.5人，高技能人员占技能劳动者比例从25.3%提升至31.4%，人才队伍基本盘越来越大。同时，人才作用发挥更加突出，高新技术产业增加值占规上工业增加值比重从42.3%提升至69.3%；R&D经费支出占地区生产总值比重从2.7%提升至3.43%，每万人发明专利拥有量从7.38件增长到42.3件。人才生态环境持续优化，人才干事创新氛围越来越浓。

2. 高层次创新人才的主要引育平台。

平台是高层次人才引育的重要载体，主要包括高新技术园区、众创空间、孵化器、国家火炬计划特色产业基地、产业创新服务综合体五类。产业平台具有不同的产业特色，如嘉兴智慧产业园区以数字经济相关产业为主，上海交大（嘉兴）科技园以智能制造为主，平湖先进装备智造高新技术产业园区的主导产业为半导体和新材料，嘉善通信电子高新技术产业园的主导产业为通信电子和装备制造，秀洲区智能装饰产业创新服务综合体的主导产业为智能装饰。这些主导产业中均有高层次人才企业，有的已成为平台的龙头企业，但从整体上看，嘉兴民营企业高层次人才创新人才仍呈现短缺状态。

（二）民营企业高层次人才引育中的问题

1. 创新意识不强，引才主体作用发挥不明显。

嘉兴民营企业创新意识普遍偏弱，企业技术创新氛围有待进一步加强，大多数企业还停留在生产加工、仿制等阶段，企业研发投入不足，技术创新能力有限。部分企业家存在小富即满、小进辄止的想法，认为引进人才时间长、投入大、效果不可控。在人才引用中，企业作为市场主体，引才主动性、能动性不高，对高端人力资源服务使用较少，对当地政府引才依赖度较高。

2. 高层次人才短缺，供需矛盾凸显。

嘉兴民营企业创新人才匮乏，优秀青年人才储备不足，高水平工程师和高技能人才比较缺乏，难以满足行业对各类人才的需求。以新材料行业为例，操作工人、普通技师人才基本能满足传统行业的需求，但随着新材料产品逐步向低能耗、低污染、高品质方向转型，熟练掌握新技术、新工艺、新技能的工程师以及技术研发人员的短缺问题不断凸显。

3. 创新载体建设滞后，高端科研平台辐射不明显。

目前，嘉兴民营企业与院校合作共建的创新载体 70 余个，数量不少，但挂牌型平台居多、普遍能级不高。如从国家重点实验室来看，嘉兴 0 个，低于杭州的 14 个、宁波的 1 个和温州的 1 个；从国家工程技术研究中心来看，嘉兴 0 个，低于杭州的 10 个、绍兴的 1 个；从省重点实验室来看，嘉兴 5 个，在全省仅并列第 7；从省级新型研发机构来看，嘉兴 7 个，远低于杭州的 28 个和宁波的 12 个。同时，相较于以数量增长为导向的外延式拓展，以挖掘潜力为导向的内涵式平台发展严重不足，一些扎根于嘉兴较长时间的人才平台发展成效不明显。

4. 人才成果有而不够，标志性成果比较缺乏。

嘉兴民营企业发展过程中，在全国乃至全球有一定影响力的人才上市企业、“灵魂人物”以及重磅科技创新成果等还严重不足。比如，“灵魂人物”方面，嘉兴还缺乏像杭州贝达药业丁列明、宁波江丰电子姚立军等在业内“响当当”的民营企业人才；在重磅科技创新成果方面，嘉兴也缺乏像阿里巴巴开发的“飞天云操作系统”等高水平标志性成果。

二、嘉兴民营企业创新人才引育的机遇和挑战

（一）发展机遇

基于对世界经济科技发展和大国崛起趋势的判断，2021 年，中央人才工作会议提出“加快建设世界重要人才中心和创新高地”的战略目标，形成战略支点和雁阵格局的战略布局。浙江省委提出，全力支持杭州、宁波建设高水平人才高地。嘉兴位于长三角核心腹地，是杭州都市圈的重要成员，又毗邻上海，面对这一历史机遇，要抢抓窗口，找准发展路径、打造友好环境，坚持更加积极、更加开放、更加有效的工作导向，最大化探寻合作机会、承接溢出效应，推动人才工作在新的历史方位中实现跨越。

（二）面临挑战

首先，现代竞争逻辑对人才发展战略提出越来越高的要求。未来的竞争是创新能力的竞争，创新驱动实质上是人才竞争，最优秀的精英人才引领了世界科技乃至产业的发展。嘉兴民营企业要构筑发展新优势就必须找准高端竞争的赛道，结合自身基础禀赋，引进行业“灵魂人物”，为其量身打造舞台，带动新兴产业发展。其次，当前竞争态势对人才发展战略提出越来越高的要求。目前，长三角城市间人才竞争的模式路径相近，大都从强化政府引导、整合两种资源、关注引育留用、优化发展环境等维度着手，但竞争的策略灵活多样，特别是先进地区除了做加法，出台优惠政策扶持人才发展外，还越来越重视做减法，通过简政放权减少人才自由流动的阻力。如苏州最新出台的《苏州市人才制度改革十五条》，将便捷外籍人才来苏发展、提高政策兑现质效，作为其中重要的两条。再次，现实竞争比拼对人才发展效能提出越来越高的要求。但随着长三角地区高铁路网向轨道化发展，嘉兴区位优势带来的通勤优势正在不断削弱，上海人才溢出后的选择区域在逐渐加大；新兴产业尚未形成规模效

应，承载人才的能力有限；高校仅有6所，与杭州、宁波、温州差距较大，人才培养的主阵地短板较为明显。总体来说，嘉兴吸引人才的优势在不断弱化，且新的优势尚未形成。

三、嘉兴民营企业创新人才引进机制的思考

民营企业作为嘉兴经济的重要组成部分，在人才队伍建设上相关部门需认清当前人才引进机制存在的突出问题，积极完善政府职能，围绕人才引进留用全周期，依托长三角区域行政联动机制，形成全方位培养、引进、用好人才的“嘉兴式”民营企业人才引进新机制。

（一）完善政企协同机制

1. 坚持国际化导向。

以政府为依托，助力企业开拓海外引才渠道。嘉兴需常态化开展海外人才项目洽谈，不仅要关注美国等重要大国，也要紧盯关键小国以及“一带一路”沿线国家和地区，拓展“人才蓝海”引才网络。同时，要创新海外引才方式方法，除加强与国外专家组织、海外留学生组织、海外校友会等人才社群合作外，一方面，要提升产业链引才水平，以项目合作为纽带，借用市场专业力量，实施精准猎聘；另一方面，要提升就地引才育才，采用设立海外分公司或整建制收购海外公司等做法，集聚一批高层次人才为我所用。

2. 遵循市场化导向。

编制人力资源产业规划和发展细则，嘉兴要参考长三角区域上海、杭州等大城市人才引用政策，积极出台支持人力资源产业发展的专项政策，大力引进具有行业影响力的人力资源企业，规范管理人力资源市场，发布行业权威榜单，引导企业加强与专业化引才机构的长期合作。有条件的地区要培育国资人才集团，打造本土人力资源行业龙头企业，填补部分市场空白、解决市场失灵问题、引领市场良性发展。同时，大力发展人力资源云上大市场，由政府部门搭建信息交互平台，帮助链接供需双方。

3. 遵循专业化导向。

要更加重视企业人才工作者队伍建设，结合人才自荐、企业引荐、组织推荐等形式，建立全市统一的遴选、聘用、赋能、使用、评价、激励、退出全流程机制，帮助建强企业首席人力资源官队伍，提升其引才专业化水平。同时，积极构建现代化的人力资源管理体系，建立灵敏、高效的岗位需求应答机制。

（二）健全产业引才机制

1. 强平台，提升产业发展的承载力。

抓住长三角打造世界级创新平台和增长极的有利契机，嘉兴需聚焦打造科技创新高地，大力提升优势产业的规模能级和带动效应，加快构建布局合理、特色鲜明、功能完善、支撑有力的科技创新平台体系。加强嘉兴市民营企业科创平台建设，探索推进“龙头企业+”“高校院所+”“创投基金+”“专业机构+”“国有资本+”五类孵化模式，推进产业创新服务综合体建设。

2. 育主体，提升自主创新的竞争力。

在长三角一体化背景下，依托嘉兴战略优势，提升民营企业自主创新竞争力。一是推动民营企业大力开拓市场。引导民营

企业与大型电商平台对接，大力发展电子商务；加强与国际行业组织、跨国企业的战略合作，建立海外营销网络。二是拓宽民营企业视野。定期组织民营企业外出学习考察，举办多种形式的线上线下新产品、新技术推广应用交流会、对接会等，提升企业家管理水平。三是提升民营企业发展格局。探索建立长三角民营企业转型升级专家智库，为民营企业转型升级的重大决策提供咨询服务，定向发布技术改造指导目录和路线图，切实解决民营企业“不敢转”“不会转”的问题。

3. 促转化，提升高端资源的集聚力。

抓住科技成果转化这一核心和接轨长三角一体化发展战略，依托沪嘉杭 G60 科创走廊，加强与沪杭高校科研院所合作，共建产业研究院、孵化器、科技园区，推动各类创新资源高效互动、深度融合，加快科技成果转化、产业化、本地化。充分发挥人才政策的作用，更加突出人才团队结构的合理搭配和商业模式的创新，大力引育国内外高端人才，确保人才引得进、留得住、用得好。

（三）完善共创引育机制

在引进海内外高层次创新人才后，可以“参股不控股”的方式，在平台、资金、科技等方面为其事业发展提供贴心支持，并给予其充分的自主经营权，激发人才创业的信心和责任感。对优秀拔尖人才，积极推行“技术入股，利润共享”政策，制定技术要素参与收益分配的实施细则，专门从集体积累中划出一定股份，奖励有突出贡献的人才。同时，企业可预留部分资本金，以股权形式奖励给有突出贡献的科技、管理人才，让人才在创新成果运用中有份额，有股权让他们在自己专利产业化的过程中增加合法收入，甚至实现“一招致富”，以效益体现价值，用财富回报才智。

参考文献：

[1] 王欣, 肖红军. 推动国有企业与民营企业协同发展: 进展、问题与对策[J]. 经济体制改革, 2022(05).

[2] 任晓猛, 钱滔, 潘士远, 蒋海威. 新时代推进民营经济高质量发展: 问题、思路与举措[J]. 管理世界, 2022, 38(08).

[3] 范翰文, 尹良富. 中国民营企业创新路径研究——基于实际控制人直接持股的视角[J]. 上海经济研究, 2021(11).

[4] 张于喆. 推进民营经济高质量发展——基于浙江、贵州等七省八市的调研[J]. 宏观经济管理, 2020(01).

[5] 张玉娟, 汤湘希. 股权结构、高管激励与企业创新——基于不同产权性质 A 股上市公司的数据[J]. 山西财经大学学报, 2018, 40(09).

[6] 中共浙江省委人才工作领导小组办公室, 浙江省人才发展研究院. 浙江人才发展蓝皮书(2021)[M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2021.

[7] 丁国良. 个人—环境匹配对高潜人才留任意愿的影响研究——以 DF 公司为例[D]. 济南: 山东大学, 2019.

（张晓恩系嘉兴南湖学院组织部副部长、人才办副主任；王琳系嘉兴南湖学院副教授、通讯作者）