

打造柔性引才“德清模式” 助力县域经济大发展

沿着德清县武康镇往莫干山方向驱车 5 分钟，一家名为“中电科技德清华莹电子有限公司”的企业映入眼帘。相比别的企业，华莹电子有限公司前的“中电科技”四个大字很是显眼，正是通过与中国电子科技集团公司等行业专家及团队的密切合作，才将华莹由一家砖瓦厂，逐渐发展成为拥有资产 2.5 亿元、本部占地面积 8.6 万平方米，员工 500 余人的大型现代化企业。2014 年，华莹引入了中电科技南京第五十五所整个团队，成功入选省领军型创新创业团队，在转型升级的路上再度腾飞。

华莹电子是德清县柔性引才“德清模式”的开创者，也是德清县“柔性引才”众多实例之一。近年来，德清县精准对接县域经济发展的需求，着眼于推动转型升级，坚持“不求所有、但求所用”原则，探索“人在彼地，才在此地”的汇智聚才“德清模式”，不仅破解了高端人才引进难的问题，而且推动了重点项目建设发展与重点产业提档升级，真正走出了一条不同寻常的柔性引才之路。

力促“院企合作”，不求所有，但求所用

教授级高工、国务院特殊津贴获得者高欢，是浙江兆龙线缆有限公司从上海电缆研究所柔性引进的“南太湖特聘专家”，他主持了双方

10 多项产学研项目，获得了专利、新产品、标准等 20 多项成果，兆龙尊才、爱才、用才的氛围，让他对双方未来的合作更加充满信心，高欢说，今后他的目标是，继续以产品研发和成果转化为重心，积极推动“上海电缆研究所——兆龙人才科技创新基地”的建设，力争将其建成国内通信线缆行业的产学研合作示范。

众所周知，以“星期日专家”这一雏形发展起来的产学研成功结合的“德清模式”，曾在全国引起了广泛关注。经过 30 多年的探索实践，“星期日专家”的引才方式也随着社会发展而不断“升级”。在德清众多企业里，越来越多像高欢这样的人才，不仅仅是星期天的专家“坐堂门诊”，而更是将企业和院所合作共赢当成己任，全心全力为企业当好“智囊团”。

来到如今的德清县高层次人才服务中心，沿着走廊往里走，中科院长春应化所、浙江大学、浙江工业大学等 6 个转化中心的门牌依次排开，这些重量级的科研院所入驻德清，正是看重了该县“院企合作”的悠久历史和浓厚氛围。这些富含科技含量的转化中心已累计为德清柔性引进高端人才 300 余人，其中“两院”院士 10 余人，“千人计划”“万人计划”人才 20 余人，直接服务企业 200 余家。

一个个实例表明，科研院所与德清县高新技术企业的深度融合，正成为企业创新升级的有力推手，成为德清县打造产业升级版的重要支撑力量。

巧搭“柔性平台”，不求常在，但求常来

破解企业引才难题，关键在于选准和搭好引才载体，构建有利于人才施展才华的平台。德清县通过政府搭台、企业唱戏的模式，鼓励和支持企业建立创业创新平台，为柔性引进人才开展技术攻关研究提供载体，实现企业借智登高、引智发展的目的。

早在2008年，升华拜克依托华东理工大学国家生化工程中心，不惜重金打造了该县第一个国家级博士后科研工作站，为项目研究和人才培养创造了良好条件。在升华拜克的样板带动下，随后几年内，德清不少重视人才培养和科研创新的企业，也积极筹建起博士后工作站等创新平台。

而就在2013年9月，从德华集团也传出好消息，该公司与中国工程院院士李坚合作共建的兔宝宝院士专家工作站被评为省级工作站。工作站研发的“负离子功能型保健板材”已经通过省级工业新产品鉴定，拿到了两项国家专利。公司董事长丁鸿敏激动地说：“李院士研发的保健板材走进了APEC会场，我们2014年的销量翻了一番。”

德清县已有省以上博士后工作站、院士工作站、企业研究院、技术（研发）中心近百家，累计柔性引进高端人才1200余人。这些平台在德清先进装备制造、生物医药、装饰建材、地理信息经济等重点产业已落地生根，逐渐成为企业借力高端“外脑”谋“突围”的重要载体。

同样，德清投入1.5亿元重金正在全力打造的“千人计划”产业园，又是一个县域引才“强磁场”。2014年浙江省海高会60多位“千人计划”专家在参观后惊叹“一个县域居然能够大手笔打造如此高端的人才平台，这在国内外都是比较罕见的”，纷纷表示有机会要到德清创业创新。

优化“政策体系”，拴心留人，服务创新

优越的人才发展环境往往会带来人才和项目的集聚效应，近年来德清不断优化和完善“柔性引才”政策体系，相继出台了《关于进一步加强引进和培育高层次创业创新人才的若干意见》等“1+N”人才政策，在人才平台建设、人才项目申报、人才培训培养、人才生活保

障等方面提供全面扶持资助。

为了更好地为越来越多的外来人才服务，德清县相继建立了高层次人才服务中心、高层次人才俱乐部，并开展特聘专家、科技帮扶企业优秀特聘专家评选，激发人才创造活力。同时，为了解决人才的居住问题，德清县还启用了 200 余套人才公寓，让各类创业人才“拎包即住”，无忧创业。针对外来人员的户口、子女教育等问题，推行“一区三卡”人才服务，提供绿色通道。在浙江泰普森集团有限公司，更是落实到企业员工衣食住行的方方面面。泰普森总裁杨宝庆说：“企业已连续 10 年为人才购买春运车票，每年都要花费五六十万。”虽然是微不足道的一张车票，但也逐渐体现出企业对人才的重视。

武汉大学的技术转移中心落户德清，看中的正是位于德清的省地理信息产业园的政策优势，而该中心的引进，也为德清带来了一支领军人才团队，同时提供了技术研发和科技成果转化上的支撑。德清县创建的全省第一家人才科技银行每年提供 5000 万元专项资金用于人才创新投入，为“柔性引才”创造了条件。

在政策的支持下，柔性引才“德清模式”有了更深度的发展。德清通过实施“南太湖精英计划”，引进 30 余家人才、科技中介机构，重点引进领军人才和创新团队，实现分散引才向整体引才的转变。

在人才和科技创新上不惜重金，也是德清引才的关键。德清县还专项安排了 1000 万元用于科技创业园的建设提升，成功创建国家级科技企业孵化器，引进海外高层次人才创业团队 30 余个，集聚硕博博士人才 100 余名。科技新城重点打造浙江省地理信息产业园，已与 60 家地理信息企业签订协议，投资金额达 66 亿元，并与 70 多家科研院所、高校签订了合作意向书，定向开展人才引进培育和技术研发。此外，德清县还引进人才猎头公司、风险投资和科技担保投资公司，从原来的“产、学、研”相结合逐步演变成为“政、产、学、研、金、

介、用”相结合的新“德清模式”，在柔性引才和区域创新的道路上越走越快。

学者点评

德清县在招才引智方面，体现出“不求所有、但求所在、不求所在、但求所用”的创新原则。这种“德清模式”为该县近年来的转型升级，塑造人才高地提供了有力支撑。无论是“周末专家”、“院校团队”、还是“培育自主研发人才”，一路走来，企业牢牢抓住“产学研”良性互动这一主线，提供了一个个人才兴企的典型范例。这一模式很快引起了政府的高度重视，由点带面地培育企业实施人才兴企战略。政府在营造人才环境上新招不断，在省内较早地建立人才管理的配套办法，为涌现出一批又一批的华莹奠定了良好基础。