

新质生产力背景下企业人才发展机制研究

钟婵娟 叶丹赞

浙江江能建设有限公司, 浙江 杭州 310051

[摘要]新质生产力是以科技创新为动力源、以高质量发展为取向的先进生产力形态,新质生产力的产生和发展给人才工作提出了新的要求。目前企业人才引进和培养同产业需求相衔接、人才评价和激励机制健全、职业发展通道搭建、人才与技术创新协同等各方面还存在着一些明显的制度性障碍,影响着新质生产力的形成和发展。文中在系统阐述新质生产力内涵和特征的基础上,对企业的人才发展机制存在的结构性短板进行分析,从引育并举和产业需求对接、多元化评价和差异化激励、职业发展和晋升通道拓宽、人才和技术创新协同发展四个方面提出优化策略,为企业人才工作机制改革提供参考。

[关键词]新质生产力; 企业人才; 发展机制; 评价激励; 协同创新

DOI: 10.33142/mem.v7i5.20540

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Research on the Development Mechanism of Enterprise Talents under the Background of New Quality Productivity

ZHONG Chanjuan, YE Danyun

Zhejiang Jiangneng Construction Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310051, China

Abstract: New quality productivity is an advanced form of productivity driven by technological innovation and oriented towards high-quality development. The emergence and development of new quality productivity have put forward new requirements for talent work. At present, there are still some obvious institutional obstacles in various aspects such as the connection between enterprise talent introduction and cultivation and industry demand, the improvement of talent evaluation and incentive mechanisms, the construction of career development channels, and the synergy between talent and technological innovation, which affect the formation and development of new quality productivity. On the basis of systematically elaborating the connotation and characteristics of new quality productivity, this article analyzes the structural shortcomings of the talent development mechanism of enterprises, and proposes optimization strategies from four aspects: promoting education and industry demand matching, diversified evaluation and differentiated incentives, broadening career development and promotion channels, and coordinated development of talent and technological innovation, providing reference for the reform of enterprise talent work mechanism.

Keywords: new quality productivity; enterprise talents; development mechanism; evaluation incentives; collaborative innovation

引言

新质生产力是习近平总书记在2023年9月到黑龙江考察调研时第一次提出的重大论断。党的二十届四中全会把新质生产力放在了突出的战略位置上,十五五规划建议也提出要“加快高水平科技自立自强,引领发展新质生产力”,一体推进教育、科技、人才发展。新质生产力的竞争,从根本上来讲就是人才的竞争。人才是培育新质生产力最活跃、最具有决定性作用的能动主体。但是目前的人才培养工作同经济社会发展的需要之间存在着“供需错位”、“产教融而不深”的问题依然存在。企业是新质生产力的主要承担者,人才发展机制在引才育才、评价激励、晋升

培养、创新协同等各方面都存在着与新质生产力发展要求不相适应的不足。以新质生产力的发展需要为依托,创建起高校、科研院所、企业三者联动的育人体系。因此,在新质生产力背景之下,对企业的人员发展机制进行系统的研究,有着十分重要的理论价值和现实意义。

1 新质生产力的内涵与特征

正确把握新质生产力的内涵,是探究企业人才发展机制优化的逻辑出发点。新质生产力的本质仍然是生产力,特殊之处在于新质生产力是生产力发展的过程,即生产能力及其要素发展过程中从量变到质变的高级阶段,是由劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合质变而产生的新

生产力形态。新质生产力是以科技创新为动力,推动我国经济高质量发展的先进生产力。

新质生产力具有时代性特点。第一,科技创新是发展新质生产力的决定性因素。不同于传统生产力主要依靠劳动力、资源等要素投入的新质生产力是以知识、技术、数据等新型生产要素为基础,注重科技创新的引领作用。推进科技创新与产业创新深度融合,关系到新质生产力的发展,关系到国际竞争的新优势的塑造。第二,新质生产力构成中劳动者不同于传统的技术工人和生产工人,是操作智能化设备的知识型、复合型、创新型的高素质劳动者。这就要求劳动者要既有扎实的专业技能,又有跨界融合的能力、数字素养和终身学习的能力。第三,新质生产力重视全要素生产率的提高,追求高质量、高效率、可持续的发展。这些特点决定了人才已经成为新质生产力发展的第一资源,人才发展机制的好坏直接影响新质生产力培育的效果。

2 企业人才发展机制存在的问题

2.1 人才引育与产业需求衔接不畅

引才育才企业人才队伍建设的两大基本途径,在新质生产力快速发展的背景下,两条路径都存在着与产业需求相脱离的问题。企业在人才引进方面缺少前瞻性、精确性,出现“引进来的用不上”“急需的找不到”等结构性矛盾,其根本原因在于人才供给同产业需求相脱离。企业招人一般只看重当前岗位的填补,忽略未来产业方向和技术变革所需要的战略性人才储备,造成引才的针对性、实效性欠缺。就人才培养而言,我国现有的人才培养体系还没有与新质生产力的发展需求相适应。高等教育方面,学科设置滞后严重,基础学科、交叉学科、新兴学科的设置较少;职业教育方面,中职院校中传统的专业较多,新兴专业的开设数量较少,课程内容更新速度跟不上新兴技术的发展速度。上述问题构成企业人才供给的外部约束。但更值得关注的是企业内部:多数企业缺乏基于产业趋势的前瞻性人才需求预测机制,招聘停留在“岗位空缺即补”的被动响应阶段。企业内部培训体系也不健全,中小企业技能培训存在“不敢投、不会投”的情况,一线劳动者缺少系统的技能新知识培训。由此造成人才培养结构同科技产业需求产生错配,关键岗位“一将难求”和“毕业即失业”并存。

2.2 人才评价与激励机制不够完善

人才评价与激励是调动人才创新积极性的重要手段,目前的人才评价和激励还存在着很多不足。就评价而言,目前的人才评价体系仍然存在着“学历本位”“资历优先”

的传统逻辑,对于新型劳动者的核心能力缺乏有效的识别和激励机制。不同的领域、岗位使用同样的评价标准,忽略专业特点和贡献维度的不同。评价标准过分看重量化指标或者资质方面的硬性要求,而忽略了成果转化以及实际贡献。科技创新人才和产业创新人才的评价还存在着评价类型“对不上”,评价层次“对不齐”,评价要求“颗粒度”“对不准”等问题^[1]。另外还存在着论资排辈的惯性,造成青年人才不能得到重要的岗位锻炼。激励方式单一,重短期轻长期,物质奖励和精神奖励并重的方式缺乏,评价结果同人才的使用、激励等环节没有紧密地联系起来,人才的创新活力受到抑制,从而造成人才的创新投入和回报不匹配,不能形成有效的正向激励循环。

2.3 人才职业发展通道较为狭窄

职业发展通道是人才实现自我价值的主要途径,目前企业人才职业发展通道存在明显不足。一方面,管理通道和技术通道之间存在着壁垒,技术技能人才在传统的晋升体系里常常会遇到“天花板”的情况,即便他们的专业技术能力很强,但如果缺少了管理岗位的晋升途径,那么他们的职业发展就会陷入瓶颈之中。蓝领工人向上级管理者、技术员发展通道不畅。另一方面,对于技术攻关、工艺革新等实践成果的认定缺少统一的、规范的评价标准,在人才选拔、职称评定中有关因素的评价比例较低。造成很多掌握新型技能的一线员工在职业发展上处于不利的地位,不能依靠实践工作得到相应的职业发展机会。另外,企业层面也存在着类似的问题,没有形成对掌握新型技能劳动者标准的评价体系,不能促进其职业发展,抑制了劳动者的创新动力。

2.4 人才发展与创新协同机制缺失

人才发展同技术创新之间应当存在互相促进的良性循环,但是大多数企业还没有建立起这样的协同机制。首先产教融合存在着校热企冷、合而不深的困境,企业同高校、科研院所之间的合作大多只是停留在浅层次上,缺少制度化、常态化的协同机制。高校、科研院所创新能力强,但是企业转化环节弱。其次,企业的技术创新活动和人才培养工作常常被分属不同的部门来管理,没有形成统一的规划和统筹,造成人才在参与创新项目时获得的成长机会很少,创新能力很难在实践中得到持续的提高。再次就是人才在高校、新型平台、企业之间流动不畅,知识共享和跨界融合的通道还没有完全打通。不同的单位身份属性、社保体系、薪酬制度、考核标准等存在差别,是造成人才跨界流动受阻的制度性障碍^[2]。由于缺少协同机制,人才无法在创新实践当中不断取得能力的飞跃式提升,技术创

新也就缺少了足够的人员支持。

3 新质生产力背景下企业人才发展机制优化策略

3.1 建立引育并举与产业需求对接机制

破解人才引进和培养同产业需求相脱离的难题，关键是创建起以产业需求为方向的精准化引育机制。企业在人才引进上要立足新质生产力发展方向和产业升级需要，围绕新质生产力重点领域，瞄准战略科技人才、青年科技人才、高技能人才等紧缺人才，做到“需什么引什么、缺什么补什么”。打破地域、身份、学历等限制，创新引才方式，实行柔性引才、项目引才、“人才+团队+项目”一体化引才等。还要建立干事创业平台，健全人才激励制度，使引进的人员在关键岗位上发挥出作用、体现价值。企业在人才培养上要主动联系高校、职业院校，建立重点产业急需学科专业引导发展清单。推动企业与职业院校合作开办“订单班”“冠名班”，定向培养高技能人才。要围绕新质生产力的发展需求来创建高校、科研院所、企业三方联动的培养体系，开设数字经济、人工智能、高端制造等特色专业以及培训课程。企业还要加大对存量人才的再培训力度，推行“数字技能普惠计划”，把人工智能应用、工业软件操作这些数字技能包含在职业技能培训当中，促使传统产业工人向新型技能人才转变。以国内一家长三角新能源电池龙头企业（因商业信息隐去名称）为例，针对固态电池技术路线突然改变造成的工艺人才短缺问题，与当地高职院校共同创办了“固态电解质工艺订单班”，给企业供应产线实训设备，派遣资深工程师到校讲课，学校对课程体系展开调整，并推行“双导师制”。两年内共定向培养工艺技术员 120 人，其中 85%以上毕业后直接到该企业工作，产线良率爬坡时间由原来的行业平均 6 个月缩短到现在的 3.5 个月，很好地填补了新兴技术与技能供给之间的缺口。

3.2 健全多元化评价与差异化激励机制

健全人才评价机制，核心就是打破唯论文、唯“帽子”、唯学历等束缚，逐步形成以创新价值、能力、贡献为核心多元评价机制。对基础研究人才、应用型人才、创新创业人才等不同类型的人员实行不同的评价标准。评价方式上应该重视过程和结果的结合，创建起长期跟踪评价体系，防止急功近利。充分发挥用人主体的作用，调动用人单位自主评价人才的积极性。创新推出企业自主认定人才政策，以人才创造的市场价值、享受的薪酬待遇、获得的创业投资、取得的代表性成果等为人才评价的重要依据，把新经济、新业态中专才、偏才纳入支持范围。在激励上应该设立长期稳定的专项资金，给顶尖团队提供持续的支持，落

实科技成果转化收益分配机制，使人才的智力投入得到合理的回报，既要重视即时的激励、精神的激励，也要重视长期的激励、物质的激励^[3]。健全要素参与收入分配机制，允许人才按照绩效参与项目收益分配和期权奖励。完善荣誉激励制度，在各级科技项目、人才计划、社会荣誉评选中向在企业一线科技创新创造的一线科技人才倾斜。传统人才评价和多元化人才评价的对比见表 1。

表 1 传统人才评价与多元化人才评价对比

对比维度	传统人才评价	多元化人才评价
评价导向	学历本位、资历优先	创新价值、能力、贡献导向
评价标准	唯论文、唯“帽子”、唯学历	创新能力、质量、实效、贡献
评价方式	同质化、“一把尺子量到底”	分类施策、差异化评价
评价周期	短期考核、急功近利	过程与结果结合、长周期跟踪
评价主体	主管部门主导	用人主体自主、多元参与

3.3 拓宽人才职业发展与晋升通道

拓宽职业发展通道，是提高人才归属感、获得感的重要手段。企业应该打破管理通道和技术通道的壁垒，创建起管理、专业技术、技能等多条并行、互通互转的职业发展通道。支持技术技能人才依照自身的个人职业规划、所具备的技术技能和岗位需求，自行选定职称评定或者技能等级认定的方式，给人才赋予多元化的就业道路。要打通“双线晋升”的通道，让技术技能人才既可以通过专业技术路线上升，也可以转而进入管理岗位。职称评定、岗位晋升时对于在重点技术攻关中做出突出贡献的人员实行破格晋升。对作出突出贡献的优秀青年科技人才实行破格晋升职称制度，对从事基础研究的青年科技人才推行长周期考核。另外发挥好岗位晋升激励作用，促进人才多岗位历练、多线条发展，给各类人才提供横向流动和纵向晋升的多种选择。

3.4 构建人才与技术创新协同发展机制

人才和技术共同发展的过程，也是新质生产力产生的主要推动力。首先要创建起“校企协同创新联合体”，促使企业同高校、科研院所展开深度合作。以长三角地区一家国家级生物医药产业园区（因商业信息隐去名称）为核心，联合园区内三家创新药企和本地重点高校共同创建了“校企协同创新联合体”，采取了“双聘教授”的做法，即高校的教授保留了事业编制，在联合体中担任首席科学家，企业研发骨干则成为高校的产业导师，这种联合体主要针对 ADC 药物（抗体药物偶联物）的技术进行攻关，设置了“揭榜挂帅”的项目，三年内共联合培养出博士、硕士研究生 60 多人，其中 70%以上的毕业生选择留任园区企业工作，而且有 4 项核心专利被成功转化，使得园区企业研发周期平均缩短了 20%。推行校企科研人员双向

流动,实行“编制在高校、工作在平台、服务在企业”的“校企双聘”新模式,创建起“企业出题、政府助力、平台答题、车间验题、市场评价”的协同攻关新机制。用好科技副总、周末工程师等柔性引才制度,创建专家工作站、院士工作站等各类人才平台^[4]。其次企业应该把技术创新活动同人才培养计划结合起来,在重要的技术攻关项目上设置青年首席工程师岗位,使人才在解决实际的技术问题中提高自己的能力。创建以基础理论研究为基础、核心技术攻坚为重点、工程样机制造为手段、成果中试应用为载体的资源调配体系以及跨学科联合攻关机制。其次,不断打通人才跨界流动的障碍,让科研力量扎根到产业攻坚的第一线,依靠人才要素的高效循环来充分发挥出创新链和产业链融合的倍增效应。同时创建国家人才供需对接大数据平台,对分行业、分领域的用人需求进行精确画像,给人才和创新精准匹配赋予数据支撑。

4 结语

新质生产力的发展从根本上依靠人才的支撑和推动。本文从引育对接、评价激励、职业发展、创新协同四个方面对企业的员工培养机制展开分析,给出相应的改进措施。研究表明,企业人才发展机制的完善不是零星的修补,而是一场系统的工程,要统筹推进教育、科技、人才三者的

发展。推进人才发展体制机制改革,完善人才引进培育、评价激励等各方面的改革,用人才发展体制机制改革来促进新质生产力的发展。面对新一轮科技革命和产业变革的加速发展,企业要以更加开放的态度、更加精准的措施、更加完善的制度,使各种人才的创新智慧充分涌流,为新质生产力的培育和发展提供强有力的人才支撑。本文主要基于政策文本与行业观察展开分析,尚未对不同类型企业进行实证比较,后续可围绕国企与民企、大与中小企业的差异化路径开展深入研究。

[参考文献]

- [1]庞婧.新质生产力背景下企业人才评价质量提升的路径[J].销售与管理,2025(19):99-101.
- [2]毛许敏.新质生产力背景下国有的人力资源服务企业人才培养机制研究[J].投资与创业,2026,37(15):157-159.
- [3]何冰,孙侨.人才政策支持对我国企业新质生产力的影响研究[J].未来与发展,2026,50(6):110-117.
- [4]田涛.构建企业内人才流通网络体系,提高企业高质量发展新质生产力[J].商业 2.0,2025(18):151-153.

作者简介:钟婵娟(1995—),女,畲族,浙江省杭州市桐庐县人,中级经济师职称,本科,中南民族大学人力资源管理专业,现从事企业人力资源管理工作。