

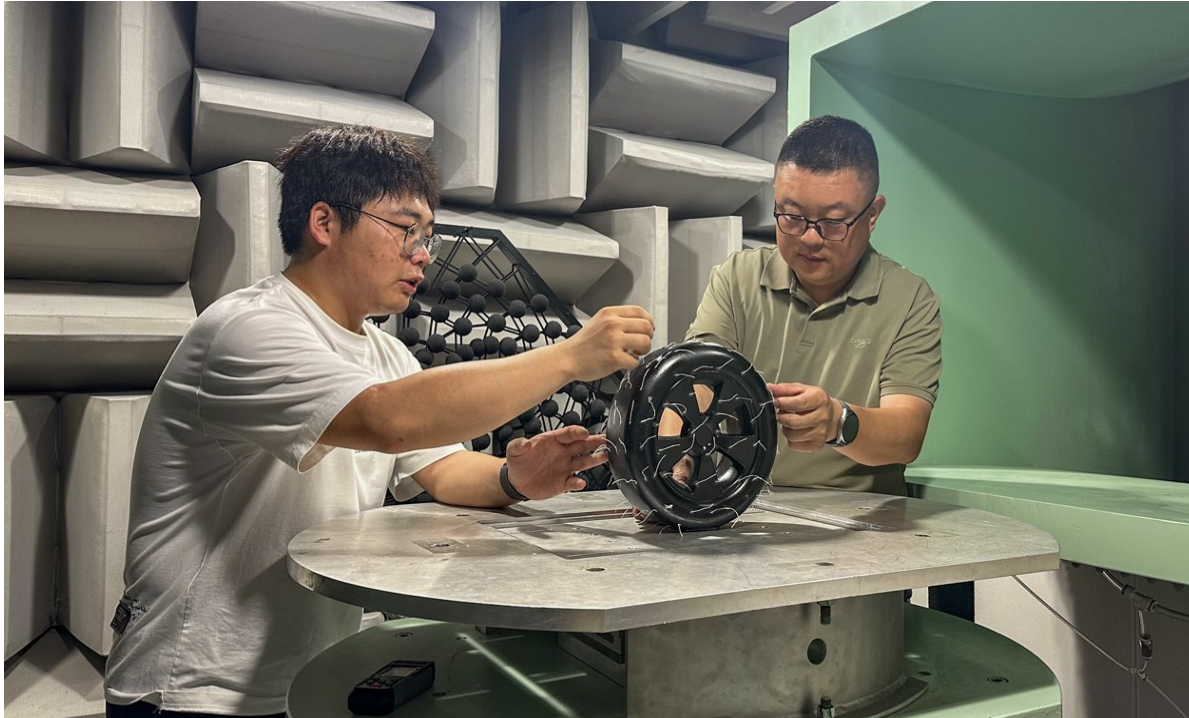
产业周期与人才流动“同频共振”

——我区“潮汐人才”实践探索

在区域竞争日趋激烈的当下,人才短缺已成为制约发展的普遍难题。面对“人才难引更难留”的现实,我区转变思路、创新机制,提出了“不求所有,但求所用”的“潮汐人才”新路径。该模式以产业周期波动为牵引、以人才弹性流动为依托,聚焦先进制造业、文旅康养、现代农业“三个增长极”,打破地域与编制壁垒,实现按需引才、精准引才,让八方智慧如潮水般精准灌溉本地产业,为高质量发展注入新动能。



“潮汐人才”何松(左一)指导重医附属南川医院医师。
记者 盛余多 摄



“潮汐人才”成振波(右一)带领团队攻关轻质降噪轮毂技术。

资料图片

机制创新: 首试“潮汐人才”,柔性引才聚智

在工业园区水江组团的重庆优钛实业有限公司生产车间内,一项关键技术难题正在被攻克。这家专注于超细铁粉、非晶合金粉末的企业,正与重庆理工大学材料科学与工程学院副院长周志明教授团队合作,攻关“压铸模具激光熔覆粉末、核电用高耐腐蚀粉末及激光熔覆表面改性强化技术”。

“昨天刚与周教授通话,他已投入大量精力,项目现进入激光熔覆工艺参数研究阶段。”公司总经理张群告诉记者,由于行业特殊性,能与企业发展方向高度契合的学者并不多,但每位这样的合作者都为企业乃至整个行业带来显著推动。“制造业企业必须依靠科研前沿学者的眼光,他们洞察行业动态,预判未来趋势。企业要做的,就

是准备好资金和勇气。”张群坚信,做难而正确的事,必有所得。

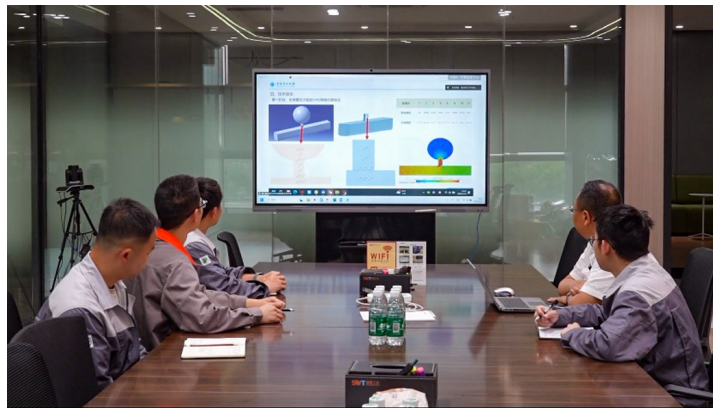
在周志明教授团队的学术支撑下,优钛实业实现了多款产品“从零起步”的研发。“我们从重庆开花,要在全中国结果。”张群表示,作为国家高新技术企业、重庆市专精特新及瞪羚企业,公司将顺应趋势,汇聚更多学者力量,优化行业生态。

周志明教授团队作为“潮汐人才”,不仅解决了企业当前的技术瓶颈,更储备了面向未来的核心技术。这种“产学研用”的深度合作,正是“潮汐人才”模式的精髓——将学院的智慧种子,播撒到产业的沃土之中。

“潮汐人才”指不改变人才的户籍、档案、社保等关系,基于产业发展的周期性、项目式需求,以柔性方式引进的

区外高层次人才。面对人才困境,我区未选择高成本的“抢人大战”,而是基于对产业规律与人才流动性的深刻洞察,实现了引才思维的革新。

这一模式的巧妙之处,在于让产业的“潮汐”特性与人才的“弹性”流动实现“同频共振”,精准契合南川三大主导产业的内在节奏。这意味着,南川为天下英才敞开的不是—道传统的



工作人员通过视频连线向“潮汐人才”咨询技术问题。

资料图片

成效初显: “潮汐”激活产业,合作开花结果

当传统中药遇上新式茶饮,会碰撞出怎样的火花?在工业园区大观组团的重庆上药慧远药业有限公司内,一家颜值与健康理念并存的“奶茶店”引人注目。“熬夜人参水”“孟德十宝茶”“女神养颜水”三款中药草本茶,其甜味源自药材本身,未额外添加糖分。

“这些茶的配方来自与上海中医药大学林晓教授的合作,从包装到风味都经过了多次品鉴实验。”公司总

经理汪正龙讲解道。作为“潮汐人才”,林晓教授并不长期驻厂,而是通过定期指导、远程协作,带领团队筛选药食同源原料,基于中药配伍理论设计配方,并进行活性成分分析与功能评价。

“要让传统中药以更时尚、更便捷的方式走进现代生活。”汪正龙表示,这不仅是产品创新,更是对中医药文化的创造性转化。此外,在“法半夏炮

制工艺改进研究”项目中,公司引进重庆中医药学院杨军宣教授,将法半夏的炮制收率从83.64%提升至90%以上,大幅提升了生产效率和产品质量稳定性,转化为实实在在的经济效益。

政策的生命力在于成效。尽管实施时间不长,“潮汐人才”机制已如一股活水,催生了南川产业肌体的深刻化学反应。

在先进制造业领域,重庆市超群工业股份有限公司与重庆理工大学副教授成振波团队合作,开展“基于亥姆

霍兹共振原理的轻质降噪轮毂研究”。该项目已成功获批重庆市科技局企业科技攻关联合行动计划立项,并获得专项资金支持,有望助力企业在新能源汽车配套领域抢占技术制高点。

这些案例仅是南川首批47项柔性引才需求的缩影。数据显示,这些需求中技术攻关类达27项,较改革前增长160%,其中8项已进入量产阶段,带动相关产业年产值增长0.63亿元,充分体现了“潮汐人才”机制直奔痛点、服务发展的务实导向。

生态构建: 系统精准匹配,政策以绩奖才

假如要选一款南川伴手礼,是方竹笋、古树茶,还是新兴的黄精制品?黄精可开袋即食,也能制成丸子、饼干、口服液、茶等产品,这是重庆灏天生态农业科技有限公司与西南大学生命科学学院副教授张庆伟合作开发的成果。

项目通过大量试验和数据分析,开展黄精加工技术研究,在保留康养功效的同时,完善了黄精果、黄精茶等产品的生产流程,提升了生产效率。

“我们想把来自金佛山的黄精,做成属于南川人的伴手礼。”公司常务副总经理何泽表示,利用先进加工技术,公司将当地丰富的中药材资源转化为高附加值产品,提升了竞争力,带动了农业发展,为农民创造了实实在在的经济效益。

这项合作离不开“潮汐人才”政策的支持,而其背后是一套精心构建、持续优化的“柔性生态”系统。为确保创

新理念落地,我区经过严谨设计与论证:区委组织部牵头,比对学习多地先进经验,深入40余家企事业单位摸底调研,经过两轮意见征集、两次市级论证答辩,研究出台了《南川区“潮汐人才”柔性引用工作办法(试行)》。

《办法》清晰界定了六类人才,规划了五类合作场景,并配套了极具吸引力的“10条支持举措”。在精准的供需匹配方面,通过“渝才荟”数字化平台和深入企业调研,动态摸排产业真实需求,形成“需求清单”;同时面向

高校、科研院所等绘制“人才图谱”,最终通过“校地交流会”“项目推介会”实现精准的“企才双选”,确保人尽其才、才尽其用。

据区委组织部相关负责人介绍,“潮汐人才”坚决摒弃“挂名式”“走秀式”引才,其支持政策核心是“以绩奖才”,将奖励与用人单位的支付报酬和项目绩效评估系数直接挂钩,最高可奖励10万元,让企业和人才用成果说话,确保政府投入用在刀刃上。

(本报记者)

凤江小议

南川柔性引才机制带来的启示: 专家教授挖不来? 那就共享他们

□ 吴刚

专家教授都在大城市,要引入到区县乡镇,难!这也是全球所有大城市周边区域面临的共同难题。

重庆南川找到一条务实且值得借鉴的路径:不用花重金去挖人,而采用了一种“潮汐人才”柔性引才新机制。简单说,就是专家不挪窝、关系不用转,企业遇到急事难事喊一声,他们就“像潮汐一样”过来帮忙解决问题。

笔者认为,这一做法,为破解区县引才困局提供了很有启发性的新思路。

长期以来,我们的引才思维深受农耕文明“户籍绑定”和工业文明“全职雇佣”的影响。衡量人才工作,往往看引进了多少博士、落户了多少专家。但这种“占有式”思维,面临两道现实难题。

一是区县往往没有中心城区那样的吸引力,引人、留人,并非易事。纵观全球工业化与城市化进程,人才向核心城市高度集聚是一个客观且普遍的经济规律。

二是区县企业需要的技术攻关,是短暂的、间歇性的,不一定需要一位顶尖人才常年坐镇。强行全职引进,不仅企业难以负担高昂成本,也是对高端智力资源的极大浪费。

这样的矛盾,在重庆普遍存在。重庆绝大部分的高校、科研院所和高端研发平台都集中在中心城区。但重庆的产业版图远不止于中心。

比如,渝西地区正全力打造世界级先进制造业集群,渝东北、渝东南则深耕现代山地特色高效农业与生态旅游产业。这就形成了一个巨大的错配:人才在中心城区扎堆,而广阔的区县产业一线却面临“人才饥渴”。受限于区位、配套和薪酬,要求中心城区的高端人才全职扎根区县,往往既不现实,也不经济。这正是困扰众多区县多年的引才“死结”。

南川承认并利用了这一规律,推动了一场人力资源的供给侧结构性改革。我们可以从两个方面来理解它。

首先,这是将“共享经济”的逻辑成功移植到了智力领域。如同共享单车解决了“最后一公里”难题,潮汐人才,解决的是企业技术攻关“关键一小时”的难题。通过建立机制,让专家在不改变原有人事关系的前提下,像潮汐一样按需涌入。这种“不求所有、但求所用”的模式,本质上是将人才从固定的资产变成了流动的服务,极大提升了智力资源的配置效率。

其次,它重塑了中心与边缘的区域竞合关系。面对大城市的虹吸,区县一定要加入“存量博弈”吗?南川案例表明,区县可以利用现代交通和通讯技术,建立一种智力支援体系。大城市是智力的蓄水池,区县则是应用场景的试验田。通过柔性机制,区县得以低成本连接中心城市的大脑,实现了从被动虹吸到主动借力的逆转。

总之,南川“潮汐人才”模式告诉我们,在区域交通和通讯高度发达的今天,物理空间的距离已不再是智力服务的绝对障碍。面对中心城市的强大磁场,周边区县必须跳出户籍、档案、全职的传统引才窠臼,将人才观从占有转向使用,将引才重点从增量获取转向流量运营。思路一转变,长期困扰区县发展的人才难题,或许就不再是难题。

