

## 资源要素市场化配置改革赋能地方企业高质量创新路径探究

► 黄健 黄静

当前,我国经济发展正处于新旧动能转换的关键阶段,单纯靠要素投入量的增长已难以支撑地方企业的持续扩张。

从实际情况看,土地使用权、劳动力、资本、技术、数据五大要素,在区域和企业间的错配问题较为突出:中小企业面临“融资难、用人贵”的困境,部分低效企业却占据大量信贷和土地使用权资源。这种结构性矛盾亟需通过市场化机制进行调整。资源要素市场化配置改革的优势在于,其不依赖于行政指令进行资源分配,而是通过价格机制实现优胜劣汰,推动企业从“找关系要资源”转向“靠创新求发展”,促使优质要素自动流向创新型企业,真正激活地方经济高质量发展潜能。

## 一、深化“数据+资本”融合:从沉睡资源到信用资产的价值变现

在数字经济时代,数据对地

方企业有着巨大价值,但将其转化为实际价值尚存在困难。过去,企业在创新过程中因抵押物不足、资金短缺而受阻,而资源要素市场化改革需要找准破局关键——构建一套实用的数据资产评估与融资体系。

这并非简单的数字化改造,而是使企业的日常经营数据经合规认证后,转化为可交易、能融资的金融资产。其核心在于打破银行风控与企业数据之间的信任壁垒。在实际操作中,企业需主动对接国家级或区域型数据交易所或公共资源交易中心,完成数据资产入表及合规备案。2024年1月1日,《企业数据资源相关会计处理暂行规定》施行后,此类操作获得了明确依据。例如,新译信息科技(深圳)有限公司以“智译—多语种平行语料库”数据产品作为质押物,通过深圳数据交易所完成合规、评估、上市、入表、质押、授信全流程,成功获得交通银行深圳分行1000万

元贷款。由此可见,当前企业开展创新无需再依赖硬资产,市场对数据进行估值后,企业即可低成本获取研发资金。这种“以数换贷”的方式,可有效解决轻资产科技企业融资的难题。

## 二、破除行政区划壁垒:构建研发“飞地”与共享智力机制

长期以来,地方企业尤其是非一线城市的企业,在创新路上绕不开的难题是高端人才短缺。资源要素市场化改革的核心在于打破人才地域限制,构建“不求所有、但求所用”的灵活引才育才模式。企业需摒弃“必须全职聘用”的传统观念,依托市场化平台推动技术人才跨区域顺畅流动。

具体而言,企业可采取异地研发+本地转化的“飞地”模式,并同步推行共享工程师制度。企业无需将研发中心设在本地,而是可跟随人才布局,在一线城

市设立研发“飞地”,从而享受到大城市的人才资源辐射红利。例如,浙江省宁波市搭建了市场化供需平台,让吉利汽车等龙头企业的资深工程师,能够利用空闲时间协助中小企业解决技术难题;江苏省苏州市浒墅关区联合北京侨梦苑共建“飞地”转化中心,将北京市的人才、技术引入本地落地。此种模式实现了智力资源的按需调配,既能降低企业成本,又能精准突破技术“瓶颈”,是盘活人才资源的有效途径。

## 三、供需精准对接:推行“揭榜挂帅”机制的市场化技术转移

技术要素市场化的痛点在于高校科研成果与企业实际需求脱节。过去,政府科研补贴广撒网,许多专利长期滞留于实验室而未能转化应用。资源要素市场化配置改革的核心在于将创新主导权交予企业,构建一套

以市场需求为导向的反向创新模式。

最切实可行的做法是推行市场化“揭榜挂帅”机制。由地方龙头企业担任“出题人”,明确攻克“卡脖子”技术的具体要求及奖励金额,面向全国发布技术攻关榜单;高校及科研团队作为“答题人”参与竞争,政府则从传统的“管理者”角色转变为“担保人”。例如,陕汽集团曾通过“秦创原”平台发布“氢燃料电池电堆冷启动技术”攻关榜单,吸引了西安交通大学等多个科研团队参与竞标,最终在技术经理人的协同撮合下,最优方案迅速在陕汽集团实现落地转化。这种“企业需要什么就研发什么”的逻辑,改变了以往“有什么卖什么”的老路子,大幅缩短了科研成果转化为产品的周期,是地方企业实现技术升级的必由之路。

(作者单位:黄健,潍坊市公共资源交易中心;黄静,潍坊市潍城区公共就业和人才服务中心)

自实施人才强国战略以来,高层次科技人才培养工作在我国受到空前重视。在经济全球化深入发展背景下,单纯依靠个体天赋与本土化培养已难以实现高端技术攻坚突破,因此跨国合作与融入全球知识网络变得更加关键。

基于此,国际科技组织开展的各类培训、认证及导师项目尤为重要。其中,这些项目的主要目的是提高专业水平,提供当下本土培养教育尚未涉及又为发展产业所迫切需要的高端知识和方法。这些项目处在国家教育和企业之间,具有国内外最新创新资源和本土人才培养间的纽带作用,也是填补教育滞后性和产业发展前瞻性之间鸿沟的重要一环。

然而,在参与和借用国际科技人才培养项目时,仍存在两种问题:

一是碎片化参与,缺乏系统性转化。一方面,对国际优质培训资源的认知停留在“短期交流”层面;另一方面,即便派出人员参与国际科技组织的认证项目或高端培训,每个人获得的能力提升仅仅是自有的,难以推广成组织自身培训或高校培训课程的模块,造成知识的“一次性”损耗,难以形成人才梯队建设的规模效应。

二是表层化吸收,忽视制度化适配。有的企业在参与国际科技组织培训项目时,往往看重的是“锦标”而非真本事,追求“证书”舍弃“能力”。高校在借鉴国际课程体系时,往往简单移植内容框架而忽视方法论背后

的内在文化与评价机制,导致培养出来的学生“水土不服”,不能够契合和融入本土产业。

之所以出现上述情况,主要问题在于社会各界对国际科技组织人才培养项目的功能定位及其与国内人才梯队建设制度关系认知不到位。在建设人才强国、科技强国过程中如何才能做到既不过度倚重从海外引进人才,又不走封闭自主的路子,把国际经验和国内制度结合好?国际科技组织成熟的人才培养项目提供了一个生动鲜活的范例。

## 一、国际科技组织人才培养项目的制度化经验

首先是坚持标准引领,实现能力评价的制度嵌入。国际科技组织人才培养项目不是简单的授业解惑,而是一旦得到行业共识后制定相应的标准,将认证制度深度嵌入工程师晋升、企业资质评价的产业环节中。如IEEE(电气电子工程师学会)的认证项目中,就有“标准—课程—能力—继续教育”完整循环,使个人能力提升与组织制度化要求相“粘连”。这种制度化的要求不是行政命令或规定,而是由市场认可、专业团体自律推动形成

自我约束,从而保障了认证结果对产业的匹配度。

其次是坚持分层分类,实现梯队培养的差异化供给。高技术产业人才群体从基础研究型到工程应用型再到战略管理型具有多元化特点,单一培养模式难以满足不同层次能力建设的需求。国际科技组织的成熟项目普遍采用分层进阶机制,这种区别化的供给不是简单地开设不同的课程,而是将导师制和实践共同体结合起来,使隐性知识传授和显性能力培养都能够落地。

第三是坚持生态营造,以实现组织进化、个体成长的交互性效益。国际科技组织的人才培养项目不仅关注个体知识的积累,更重视的是专业社群持续的学习进程。通过组织校友、协会、继续教育,将原本分散的人才培养活动,构建成为一个可持续发展的知识生态系统。正是由于生态的思维,决定了人才培养并非仅是“培训—结业”关系,而是组织学习能力、产业创新生态进化的催化剂。

## 二、对我国高技术产业人才梯队建设的启示

第一,需正确处理“国际经

验”与“制度适配”的关系。参与国际培养项目并非简单的人才“镀金”,其根本目的在于通过深度系统性参与,吸收其课程设计理念与能力评价标准等方面的先进经验,最终内化为本土企业培训体系与高校人才培养方案。只有建立将国际前沿知识快速转化为本土人才能力的长效机制,才能避免“人才孤岛”现象——个体能力突出但组织协同不足,国际视野开阔但与本土实践脱节。

第二,企业和高校应建立“反向工程”式知识转化机制。国际经验表明,单纯派员参与培训而缺乏制度吸收能力,是造成知识断层的主要原因。企业不应仅满足于让个别员工获得国际证书,而应建立“派出学习—课程重构—内部传授—体系更新”的闭环机制。高校在引入国际课程时,不应仅停留在内容移植层面,而应深入解析其内在的方法论逻辑与评价机制,形成兼具国际兼容性与本土适配性的人才培养方案。

第三,坚持生态思维而非项目思维。高技术产业人才梯队建设的本质不是培养少数拔尖个体,而是构建可持续的创新人

才生态系统。这意味着不仅要关注培训内容的先进性,更要重视学习共同体的营造与知识网络的编织。应借鉴国际科技组织的持续教育机制,打破“一次性培养”思维定式,建立贯穿职业生涯的分层进阶通道。

第四,保持开放自主与内生发展的平衡。过度依赖国际认证体系可能导致技术路线依赖于人才评价标准的外生性,而封闭自主性则难以跟上前沿技术快速迭代步伐。正确的路径应该是,在核心技术领域坚持自主培养标准,在通用技术领域积极对接国际规范,在新兴交叉领域主动参与甚至引领国际标准制定。这种有选择性的制度学习,既能保障人才梯队建设的服务面向国家重大需求,又能确保培养体系具备全球竞争力。

(作者单位:中国科学院大学中丹学院)

## 国际科技组织人才培养项目对我国高技术产业人才梯队建设的启示

► 赵敏



投稿邮箱: zggjxscydb25@163.com