

青田：从人才打分颗粒度看产业发展新成色



在传统人才评价体系难以满足时代需求的时候，丽水市青田县以一份《青田县实用型产业人才积分认定管理办法(试行)》掷地有声地回应了时代之问：产业究竟需要怎样的人才？这份答卷背后，是一场以“产业需求”倒逼评价机制改革的探索实践。

其核心价值，在于打破了人才评价与产业需求间的无形壁垒。从年初试点推行的西餐大师、元宇宙人才认定，再到如今拓展、覆盖全域“6+2+5”现代化产业体系的全方位积分框架，青田通过创新构建“以链定标、以标育才”的精准化评价体系，推动人才评价从“单一维度”向“产业赋能”跃迁，逐步构建起以能力技能、行业贡献等为核心的、打破“四唯”桎梏的多元化人才生态，树立起“谁有能力谁上”“英雄不问出处”的评价导向，对有真本事的人才委以重任，让能干事者干成事，点燃人才服务经济社会发展的澎湃动能。

见产业刻度 从特别赛道到全产业覆盖

近年来，侨乡青田以科技创新为核心驱动力，推动传统产业与新兴产业布局，形成“6+2+5”现代化产业体系，实现县域经济高质量发展。而产业的蓬勃发展的背后，是各色人才的鼎力支撑。翻阅《青田县实用型产业人才积分认定管理办法(试行)》，亦能窥见其日益鲜明清晰的产业线。

正如专家指出，青田的人才积分制改革，首先体现为评价颗粒度的革命性细化与覆盖面的战略性拓展。其中，尤其突破性的是，青田将人才评价的触角延伸至全产业链。它既为石雕、杨梅、稻鱼共生等特色产业保留“定制化指标”，又为制造业等设立“通用型标准”，真正以区域产业发展需求为尺度，多维度丈量人才价值，精准测量出传统评价体系难以捕捉的实用价值。

譬如，在金融侨贸领域，“跨境贸易额”成为重要指标；在特色农业板块，“生态养殖标准制定”被赋予高分值；即便是咖啡师这样的新兴职业，其“文化传播贡献”也能转化为具体积分。这种全领域覆盖的评价体系，让每个奋斗者都能在产业坐标系中找到定位，让人才评价从特定领域的“特别赛道”走向整个产业生态的“通用框架”。

行走在青田，仿佛置身小欧洲城。作为著名侨乡，这里西餐文化底蕴深厚，拥有116家西点店和西餐厅、646家咖啡馆、230多家进口葡萄酒专卖店，西餐行业从业人员超2.6万人。然而，这一行业长期面临人才晋升“天花板”明显、产业品牌化瓶颈制约、“以人促产”效应不强等问题。

如何充分激活人的活力？青田依托“能力+贡献”积分模型，将技术成果、经营成效等转化为可量化指标，直接破解了实用型人才“有贡献无职称、有技术缺学历”的现状。

据介绍，青田率先在西餐产业试点人才积分认定，发布《“青田西餐大师”侨乡特色人才评价认定办法(试行)》，罗萨露拉商贸有限公司品酒师顾问陆宇婕即将成为新

管理办法下的首批受惠者，她原为G类人才，现在可以通过参加技能比赛、培养人才、带动就业、宣传推介等维度的累积加分，实现晋级，将被认定为中级“青田西餐大师”(品酒师)，享受F类人才待遇。

据悉，青田县首批认定“青田西餐大师”共59人，其中高级3人、中级12人、初级44人。从海南来到青田工作的陆宇婕说道：“人才认定的晋级认可，就像给老酒换上了新标签，不再局限于学历、帽子等，而是通过每项积分来汇总可量化的产业贡献值，这对于实干派，特别是像我这样的外来人员，很受鼓舞。”

在青田首批试点认定人才中，35%为无职称的技能人才、10%为跨界经营人才，有力印证了评价体系向“凭实力晋级、以贡献论才”的成功转型，一个覆盖全产业链、全职业类别的人才金字塔正在形成。同时，青田县大力推动“青田西餐大师”产业化，已在全国开设“青田西餐大师”旗舰店9家、品牌店21家。评价体系的革新犹如投入池塘的石子，激荡起产业升级的层层涟漪，让每一个有梦想、有能量的人都能在人才序列里找到奋斗的方向。

见人才梯度 从静态评估到动态性成长

人才链的强度，决定产业链的高度。青田不仅以产业需求重新定义人才，同时也以人才成长反哺产业生态，实现了产业与人才的双向奔赴。也正因此，这一人才积分制改革更深层的价值，在于其构建了人才成长的加速通道与政企协同的育才生态，在瓯江畔谱写着产业与人才共生的时代交响。

以往人才想要提升类别主要靠人才分类目录，成长周期长。浙江青山钢铁有限公司研究院副院长李立对此深有感触。这位曾参与国家重点研发计划，主持过省“尖兵领雁”研发攻关计划，荣获省科技进步奖二等奖(第4完成人)的产业科研者。他说：“虽然手握国家重点研发计划的参与证书，拥有自主研发的产品技术，但因人才晋升渠道不多、竞争压力太大总难上一个台阶。”

不过，新的晋升渠道就在眼前。经最新积分测算，李立可在现有基础上获得181分，通过积分制就可被认定为青田县C类人才。这种跨越式成长背后，是评价体系对技术创新价值的精准捕捉，也将有效激发人才创新活力，促进新兴产业链的崛起。

值得一提的是，青田在人才评价改革过程中还着重赋予企业一定推荐分额度，企业可根据人才贡献度将分数自主分配给员工，实现“企业推荐、政府认可”，充分发挥市场评价主体作用。企业高级职务人才凭企业经营、带动就业、员工成长、平台建设等方面成果获得积分激励，倒逼企业从“用人主体”向“育人主体”转变，形成“企业认可才有效”的人才共育新格局。

浙江百凯通讯科技有限公司总经理周雪芬，原为G类人才，通过数字经济企业自主推荐直接认定，并在此基础上通过取得数字经济领域相关发明专利、研发项目等累积积分，即将晋级为更高层次人才。她说：“过去人才认定像独木桥，现在多维发展累积积分，一下子变成了立体交叉的成才高速，拥有了可以持续进阶的成长轨道。”

在元宇宙这一数字经济新蓝海，青田的探索更具前瞻性。《青田县数字经济(元宇宙)产业人才评价认定办法(试行)》创新采用“直接认定+积分晋级”模式，高效精准地认定了276名产业急需的数字人才，这些人才的加入为青田元宇宙产业的发展提供了强大的人才保障和智力支持。数据印证成效：今年一季度，青田县数字经济核心服务业企业营收同比激增111.9%，政策红利正转化为更强劲的产业动能，让人才价值与产业增长形成共振。

站在瓯江畔，眺望这座城市。人才评价体系的新刻度，正在重新丈量产业发展的新高度。侨乡青田以产才融合重塑县域引力，将人才视为撬动产业升级的核心支点，以评价机制的破冰激发人才活力，以人才活力的奔涌驱动产业跃升。当人才链与产业链如同咬合精密的齿轮，相互驱动、同频共振，县域经济便拥有了突破引力、向上生长的澎湃引擎，亦是侨乡青田向新求质向未来的铿锵步履。

来源：浙江日报

