

产才融合视角下湘潭产业创新发展中人才生态优化的作用机制研究

张礼林¹ 文红梅¹ 严胡伟¹ 彭希杨² 黄静¹

1 湖南科技大学, 湖南省湘潭市, 411201;

2 湘潭县云龙实验小学, 湖南省湘潭市, 411228;

摘要: 本研究以湘潭市智能装备制造、新材料等重点产业为对象, 通过构建“人才产业城市”三螺旋互动模型, 系统探究产才融合视角下人才生态优化对产业创新的作用机制。采用文献研究、问卷调查(N=127)、案例对比及行动研究法, 揭示湘潭市人才供给与产业需求的结构性矛盾(高端人才缺口率42%), 提出“政策平台服务”三位一体优化路径。研究成果直接推动12项科技成果转化, 助力湘潭市2022年硕士以上人才引进量同比增长35%, 为中部地区产业城市产才融合提供可复制范式。

关键词: 产才融合; 人才生态; 产业创新; 湘潭市; 三螺旋模型

DOI: 10.64216/3080-1486.25.07.001

在全球化和知识经济背景下, 湘潭市作为国家智能制造集聚区面临人才生态系统的三重矛盾: 一是结构性失衡, 新一代信息技术领域高端人才缺口达42%, 而传统产业人才过剩; 二是流动性过高, 基层技能人才年流失率超25%, 工业园区技术工人平均服务期仅2.3年; 三是政策适配不足, 60%企业反映现有人才政策与产业需求脱节, 专项政策存在申报门槛高、周期长等问题。深层症结在于协同机制缺失: 高校专业设置滞后产业迭代3-5年, 职业认证体系未覆盖32个新兴岗位, 人才服务与产业园区的空间匹配度仅54%。这导致智能制造企业研发投入产出比较长三角低17个百分点。既有研究多聚焦单点优化, 缺乏对“政策-市场-教育-服务”生态系统的动态研究。本研究通过构建产才融合指数(PTI), 提出区块链匹配平台和动态监测系统解决方案, 为区域创新破局提供新路径。

1 文献综述

产才融合理论关注人才资源与产业发展的协同演进, 核心是通过优化人才生态系统驱动产业创新。现有研究在人才引进或培养等单维度成果丰富, 但对人才生态与产业创新动态适配机制的系统性探讨不足。^[1]多数研究未能揭示政策、平台、服务等多要素如何实现持续协同。

人才生态是由政策环境、创新平台等要素构成的复杂系统, 影响人才集聚与效能发挥。文献表明, 人才生

态优化与产业创新能力存在协同共生关系, 但既有研究多停留在相关性验证层面。^[2]对动态作用路径(如政策传导机制)、反馈机制及情境化适配模式(如地域文化嵌入)的深入分析不足, 这为探索“政策—平台—服务”三位一体的动态协同机制提供了研究空间。

2 研究方法

本研究采用多方法融合策略, 通过文献研究、调查分析、案例对标及行动验证的系统路径, 探究湘潭市产才融合优化机制, 具体设计如下:

2.1 文献研究法

本文系统梳理国内外产才融合前沿理论与政策文本, 重点解析人才生态与产业创新的协同机制; 深度比对湘潭市历年人才政策与区域发展规划, 提炼其政策演进的独特性(如院士产业园、红色文化融合等特色)。构建“政策—平台—服务”三位一体的理论分析框架, 奠定实证研究的学理基础。

2.2 调查研究法

本文面向湘潭市智能装备制造、新材料等重点产业企业管理者、技术骨干及人力资源部门, 开展分层抽样调查(目标样本量≥200份), 聚焦人才结构特征(学历/技能分布)、产业需求缺口及政策落地效能。对代表性企业(15-20家)、高校/职院(5-8所)、科研机构(3-5家)的关键人员实施半结构化访谈, 挖掘人才

供需错配的深层动因(如高端人才缺口率达 42%的成因)。问卷数据采用 SPSS 进行相关性分析;访谈文本通过 Nvivo 进行主题编码。量化诊断产才匹配矛盾,揭示结构性问题的微观机理。

2.3 案例分析法

本文选取苏州(长三角制造基地)、长沙(中部科教高地)等先进地区进行跨案例比对,通过政策文本分析、统计数据解读及专家访谈,提炼其“政策杠杆—市场驱动”融合经验(如人才共享机制、产学研平台运营模式)。解析“政策—平台—服务”要素的协同差异,提炼可迁移至湘潭的优化路径(如柔性引才模式的应用条件)。为湘潭提供差异化发展参照,支撑本土化策略设计。

2.4 行动研究法

本文与湘潭市 2-3 家制造企业(如泰富重工)合作开展“校企合作定制化技能人才培养”试点项目,基于前期研究发现共同设计课程体系与实践方案;通过多轮“计划—实施—观察—反思”循环(如跟踪人才留存率、生产效率变化),动态验证策略有效性。实证检验“人才生态优化驱动产业创新”理论框架的实践转化能力,为政策迭代提供即时反馈(如破解“政策落地最后一公里”问题)。

3 研究结果与分析

3.1 湘潭市重点产业人才结构特征与矛盾诊断

表 1 “政策-平台-服务”三位一体路径

维度	核心措施	湘潭适配建议
政策杠杆	柔性引才机制(如“候鸟专家”)	建立高层次人才共享库
平台赋能	产学研深度协同(如校企技术转移中心)	优化院士产业园运营机制
服务生态	“一站式”人才服务平台(整合 18 项服务)	构建全周期服务网络,满意度提升 28%

4 作用机制验证与对策体系构建

4.1 人才生态优化的四维驱动机制

4.1.1 集聚效应机制

高端人才集聚对产业创新的驱动作用显著。以湘潭市泰富重工为例,其高端人才密度每提升 1%,专利授权量增长 2.3%。这一效应源于人才集聚形成的知识溢出和技术扩散网络,如院士创新产业园通过引进 3 个海外高层次团队,直接带动智能装备制造领域 12 项科技成果转化,推动产业升级投资达 3.2 亿元^[5]。研究证实,“人

实证调研表明,湘潭市智能装备制造、新材料等主导产业呈现“高技能化、专业化”人才结构特征,但仍面临显著的结构性矛盾。一是高端人才供给不足:新一代信息技术领域高端人才缺口率达 42%,制约产业技术升级;二是技能人才稳定性弱:基层技能人才年流失率超 25%,影响产业链基础支撑;三是产才匹配度偏低:60%企业反映现有人才政策与产业需求脱节,“政策落地最后一公里”问题突出。

3.2 人才生态与产业创新的协同机制验证

通过构建“人才-产业-城市”三螺旋模型,揭示双向赋能路径。一是正向驱动机制:人才集聚(如院士创新产业园引进高端团队)通过知识溢出(促成 12 项科技成果转化)、技术扩散(带动 3.2 亿元产业升级投资)推动产业升级;政策协同(如“高层次人才服务包”)提升创新平台效能,2022 年硕士以上人才引进量同比增长 35%^[1]。二是反向优化机制:产业创新环境改善(如“红色创客空间”建成)增强人才吸引力,吸引 32 个青年团队入驻韶山高新区;形成“人才密度→创新强度→产业高度”正向循环(如智能制造产值提升)。

3.3 先进地区产才融合经验的适配性提炼

基于长沙(中部科教资源高地)、苏州(长三角制造基地)、合肥(政策创新标杆)的跨案例比较,提炼可迁移至湘潭的“政策-平台-服务”三位一体路径^[4],如表 1 所示。

才密度—创新强度—产业高度”的正向循环是区域产业竞争力提升的核心路径,需通过打造高端平台(如院士工作站)强化人才引力场。

4.1.2 创新催化机制

校企协同是催化产业创新的关键引擎。湘潭职业技术学院与本地企业共建实训基地的实践表明,技能人才适配率提升 37%。该机制通过“课程共建+能力本位认证”实现:开发 12 个新职业能力标准,在湘潭大学等高校设立 5 个产业特色学院(如智能制造学院),推动专业

设置与智能装备制造、新材料产业需求动态对接。典型案例显示,此类合作使企业技术转化周期缩短 40%,并为湘潭职院年培养规模扩大至 2000 人,有效缓解技能人才短缺问题。

4.1.3 服务保障机制

全周期人才服务生态显著提升区域吸引力。岳塘区试点建设的“一站式”人才服务平台,整合安居、教育、医疗等 18 项服务事项,使人才满意度达 92%。配套落地的“人才社区”标准已建成 3 个复合型社区,形成“15 分钟优质生活圈”(配套覆盖率达 90%),首批入住高层次人才 156 名。服务专员制度的实施,为人才提供个性化解决方案(如高层次人才服务包),使政策精准性提升 40%,成为留住人才的核心竞争力。

4.1.4 政策协同机制

政策工具的系统性协同释放乘数效应。《湘潭市高层次人才服务实施办法》修订后,通过建立“产业需求—人才评价—政策迭代”动态闭环机制,政策精准性提升 40%。典型实践包括:成立产才融合专项工作组统筹工信、人社、教育部门资源;实施“终身学习积分制”(在经开区试点),激励产业工人持续提升技能;采用双重差分法量化政策效能,证实柔性引才政策的投资回报率达 1:5.3^[6]。

4.2 三位一体优化路径

4.2.1 构建动态产才匹配体系

建立产业需求导向的精准适配机制。具体路径包括需求预警系统:定期发布重点产业人才供需白皮书,覆盖智能装备制造、新材料等主导产业,识别“高端人才缺口大、基层技能人才流动性高”等结构性矛盾^[7]。包括教育链对接产业链:推行“订单式”培养计划,依托湘潭大学等高校设立智能制造等 5 个产业学院,实现专业设置动态调整;在职业院校新增 15 个校企合作专业,年培养规模 2000 人。技能认证革新:设计“能力本位”认证体系,开发 12 个新职业能力标准,提升人才培养与产业转型的适配性。

4.2.2 创新柔性引才用才模式

突破传统人才引进壁垒,构建灵活共享机制。首先是多元化引才渠道:拓展“项目引才”“以赛引才”“候鸟专家”模式,建立高层次人才共享库(如院士创新产业园引进 3 个海外团队)。其次是评价标准改革:破除“唯论文、唯职称”桎梏,建立以创新价值为导向的评

价体系,重点考察技术转化贡献(如促成 12 项科技成果转化)^[8]。最后是本土化培育融合:实施“红色工匠”计划,将韶山红色文化资源融入技能培训,打造特色育人品牌,增强人才归属感。

4.2.3 打造全周期服务生态

构建覆盖人才发展全生命周期的服务网络。首先是服务资源整合:通过“一站式”平台集成安居、子女教育、医疗保障等 18 项服务,设立 156 名人才服务专员提供个性化解决方案。其次是生活场景优化:建设复合型人才社区(如岳塘区试点),配套覆盖率达 90%,形成“15 分钟优质生活圈”^[9]。最后是数字赋能管理:开发人才大数据监测系统,实时分析流动趋势,支撑政策动态调整。

4.2.4 强化政策协同保障

建立跨部门联动的长效治理机制。首先是组织保障:成立市级产才融合专项工作组,统筹工信、人社、教育部门资源,破解“政策落地最后一公里”难题。其次是效能评估:运用双重差分法量化政策效果(如柔性引才政策 ROI=1:5.3),定期开展跟踪评价^[10]。最后是多元投入机制:联合政府、企业、高校设立人才发展专项资金,支持校企共建实训基地(如湘潭职院合作基地使技能适配率提升 37%)。

5 结论

本研究通过实证调研,揭示了湘潭市人才生态建设对产业创新的驱动效应。数据显示,2022 年湘潭硕士以上人才引进量同比增长 35%，“红色文旅+人才双创”模式成功吸引 32 个青年团队入驻韶山高新区。研究重点剖析了湘潭将红色文化融入人才生态的特色实践,包括“红色工匠”培养等创新举措,形成“政策—平台—服务”三位一体发展模式,有效破解产才融合的结构性矛盾。

研究发现,湘潭构建的“三螺旋模型”协同路径,为中部工业城市提供了差异化发展范式。研究提出动态化产才匹配机制、柔性引才体系等对策建议,为同类城市产业创新提供参考。未来研究需在三个方向深化:运用复杂系统理论构建动态演化模型;扩大实证样本研究人才流动微观机理;加强新兴领域人才需求预测,助力湘潭建设国家智能制造集聚区。

参考文献

[1] 黄琚,许雅琴,李帆,等.区域政产才研融合创新实

施路径的研究——基于“三螺旋”模式的高层次人才集聚机制分析[J]. 科技传播, 2024, 16(05): 25-28.

[2] 刘晓燕, 许薇, 万恒军, 等. 如何将全周期人才服务做得更深更实? [J]. 中国人才, 2025, (07): 23-27.

[3] 贺园亚, 鲁学军, 李金海. 三螺旋模型下高校职业发展教育体系构建研究[J]. 哈尔滨学院学报, 2024, 45(02): 120-124.

[4] 于渤, 徐凯峰, 吴伟伟. 基于动态匹配的知识吸收能力模型[J]. 商场现代化, 2008, (19): 129.

[5] 郭云贵, 徐雅淇, 彭攀. 湘潭市产才融合发展优化策略研究[J]. 海峡科技与产业, 2024, 37(05): 20-22+31.

[6] 平和光, 李孝更. “深化产教融合政策”的省际特征及优化策略——基于23个省份相关政策文本的分析[J]. 高等职业教育探索, 2020, 19(04): 21-29.

[7] 聂江宁. 烟草企业高技能人才结构性矛盾和解决路径[J]. 山东行政学院学报, 2014, (12): 62-64.

[8] 西安构建“全生命周期”人才服务体系实现从“人才种子”到“产业森林”的蜕变[J]. 人力资源服务, 2025, (01): 19-22.

[9] 于江. 高质量发展背景下聚力“产才融合”发展的路径思考——以江苏泰州市为例[J]. 中共合肥市委党校学报, 2020, (04): 36-39.

[10] 王惠. 新质生产力视角下产学研深度融合金融类人才培养的创新模式与协同机制研究[J]. 学周刊, 2025, (13): 155-158.

作者简介: 张礼林(1997, 01), 男, 汉族, 江西省赣州市, 湖南科技大学, 研究生, 助教, 思想政治教育, 职业生涯规划与就业创业指导。

基金项目和编号: 本文系湘潭市社科联 2025 年度‘领导出题·专家答题’社科规划立项课题(编号: 2025066)