

用才改革激活创新动能

本报记者 马越

近日,在西吉县马莲乡的玉米种植区,一种覆在地上的“透明薄膜”正悄然改变着这片土地的命运——宁夏农林科学院汤冬团队研发的全生物降解地膜,保温保墒且无需人工回收,作物收获后自然降解为水、二氧化碳和腐殖质。

“以往地里用的聚乙烯地膜,残膜留在土里形成‘白色污染’,每年光清膜就得花不少人工。”汤冬说,“现在我们研发的降解地膜,从根源上解决了残膜污染问题,省工又护地。”

这位2017年从浙江辞去高校工作的“80后”博士,如今是宁夏农林科学院农业资源与环境研究所副所长、副研究员。在宁夏扎根9年,他带领团队从零起步,攻克全生物降解地膜核心技术,与青铜峡市华龙塑业达成40万元成果转化协议,今年试生产的1.5吨地膜已投放在西吉县玉米种植区、中卫市西瓜种植区及宁夏农科院各大试验示范基地。

“当初打动我的,是自治区对人才的诚意,更是宁夏农科院给了我干事创业的平台。”汤冬回忆,2017年,自治区给予博士研究生工作补贴、安家费用和科研启动经费,让他能安心扎根;职称评审绿色通道、“不受岗位职数限制评聘高级职称”的政策,为青年科研人员提供了清晰的成长预期。“这里不是把人引进来就结束,而是真心实意想让我们干成事。”

汤冬的成长,是宁夏人才“用有所成”的一个缩影。近年来,宁夏坚持向用人主体授权、为人才松绑,



汤冬(右)和团队成员察看地膜使用情况。(图片由受访者提供)

在人员招聘、职称评审、岗位聘任、绩效工资分配等方面赋予更大自主权,让人才创新活力充分激发。

“院里不急于用短期成果和数量来考核我们,而是鼓励大家围绕宁夏农业的真问题做系统性研究。”汤冬说。

据悉,宁夏农林科学院率先探索建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的分类评审标准,将成果转化在绩效考核中的比重从15%提高到35%,绩效工资分配权直接下放至项目(课题)组。“搞应用研究的

有了实实在在的获得感,让我觉得‘我的成果我做主’,把论文写在大地上动力十足。”汤冬说。

2018年引进的“90后”博士秦小雅,从武汉大学植物生物学专业毕业后来到宁夏,入职即获评副高级职称,宁夏农科院连续三年提供科研启动经费保障。“只要有可行的研究构想,院里完善的科研平台基本都能支撑我们开展起来。”秦小雅满意地说。

在“导师帮带”机制下,秦小雅专注于枸杞抗逆研究,系统揭示了枸杞响应高温、盐碱及根腐病菌等逆境的作用机制,为提高枸杞环境适应性及产量品质提供了理论依据。其团队的研究成果在枸杞小分子化合物抗高温技术方面实现应用示范,累计核心示范3150亩,推广应用5.57万亩,核心示范区产量提升20%,累计实现新增产值5000万元。

宁夏农林科学院现有博士101人,博士、硕士占比达73.8%,70后、80后、90后科研梯队结构持续优化。近三年累计评选科技创新成果123项,发放人才团队奖励80余万元;敲响成果拍卖第一槌,累计组织成果拍卖会5次,拍出成果55项,成交额2007万元,枸杞新品种“宁农杞18号”竞拍价达710万元,刷新宁夏单项成果转化金额最高纪录。

从“外来客”到“宁夏人”,从“引进来”到“用得更好”,宁夏正以深化改革破除人才发展的体制机制障碍,让更多“汤冬”“秦小雅”在这片热土上扎根生长、各尽其能、用有所成,源源不断为全区经济社会高质量发展、乡村全面振兴注入创新动能。

连日来,宁夏医科大学公共卫生学院特岗教授黄敏带着研究生分析数据图谱,桌上厚厚的报告记录着他们在黄河流域环境健康领域的五年攻关成果;六盘山实验室里,宁夏大学机械工程学院教授王冠研究着控制阀结构优化后的数据……

他们有一个共同的身份——自治区青年拔尖人才。

10年前,宁夏在全国率先启动青年拔尖人才培养工程,至今已选拔10批共1317名青年骨干,他们逐渐成为支撑高质量发展的中坚力量。

“刚回来那几年,最愁的就是科研经费。”黄敏2011年从复旦大学博士毕业后来到宁夏,深知西部地区开展公共卫生研究之难。2020年入选青年拔尖人才后,她切切实实感受到了变化:经费从分层次拨付到“入选即给35万元”,“这对区域性、长周期研究是实实在在的托举。”

更令她感慨的是政策灵活性。5年培养期内,她主持获批8项科研项目(其中国家自然科学基金2项),团队在黄河流域农村环境健康风险防控上取得突破,形成两项技术规范,填补了黄河流域宁夏段环境健康风险资料的空白。2024年中期考核获评“优秀”。

政策的“温度”不止于经费。宁夏先后出台青年拔尖人才“20条”“9条”等政策,建立动态淘汰机制,打破“唯论文、唯学历”的刚性束缚,突出业绩贡献。截至目前,已动态淘汰115人,也有167名培养期满考核优秀者直接被认定为自治区E类高层次人才。

从普通博士到教授、博导,再到六盘山实验室核心骨干,王冠的成长与青拔政策高度重合。5年间,他主持国家级项目6项,开发的拓扑优化软件应用于吴忠仪表、银星流体等企业,相关产品实现产值超2000万元。2024年,他获评数字仿真科技奖“青年科技奖”,科研成果获得行业专家认可。

翻开宁夏青年拔尖人才的名单,381人在经济领域、314人在教育领域、259人在医疗卫生领域、245人在农业领域……每一个数字背后,都是一个扎根宁夏、服务发展的生动故事。黄敏带领团队聚焦黄河流域(宁夏段)环境健康风险,构建儿童健康风险预测模型,将相关成果直接服务于“健康宁夏”建设。

王冠与吴忠仪表、银星流体深度合作,攻克高端控制阀“卡脖子”技术,开发的三偏蝶阀、多级降压控制阀节流元件已实现产业化。2024年,他深度融入六盘山实验室,围绕极端工况下控制阀密封难题开展攻关,获批基础科研经费超1100万元。

“以前总觉得在高校搞研究离市场远,现在不一样了,企业遇到难题会主动找上门。”王冠说,这种变化得益于青年拔尖人才政策对“产教融合”的导向——选拔向重点产业倾斜,评价突出成果转化实效。

数据显示,目前宁夏青年拔尖人才中,支持民营企业发展选拔了180人。像王冠这样兼具教授与高工双重身份的“双师型”人才,正成为宁夏破解产业技术难题的重要力量。

人才培养,最是急不得。青年拔尖人才的培养周期设定为5年,正是尊重了人才成长规律。“这5年,足够一个人在专业上扎下深根,也足够完成从‘被培养’到‘去带动’的角色转换。”自治区人力资源和社会保障厅相关负责人介绍,目前培养期满的571人中,大多数已成长为当地或本领域的领军人物、业务骨干。其中1人入选自治区“杰出人才”,19人入选“领军人才”,23人享受国务院和自治区政府特殊津贴。

宁夏青年人才逐光而行

本报记者 马照刚

从蓄水池到热土

人才与宁夏双向奔赴

编者按

人才,是衡量地区发展潜力的标准。地处西部欠发达地区的宁夏,面对人才总量不足、结构不优、创新活力不足的局面,如何打造人才高地,以人才驱动高质量发展?如何从昔日人才的蓄水池加速变为创新创业热土?这场深刻转变,源于政府、企业与人才的双向奔赴。

近年来,我区深化人才体制机制改革,在“引、育、用、服”全链条精准发力。从“一事一议”引进特殊人才,到“周末工程师”“科技副总”柔性引才;从构建四级人才梯队,到赋予高校院所更大自主权——一系列举措旨在以人才链赋能产业链,驱动高质量发展。

6月3日,走进宁夏福思泰智能装备有限公司生产制造车间,一台台高端卧式加工中心正在有条不紊地装配、精度校验、试运转,装备经过精密制造、高精度装配和检测,源源不断下线,交付客户。眼下企业订单排得满满当当,产销态势持续向好。很难想象,3年前,企业还在为了突破卧式加工中心关键技术而日夜攻坚。

2023年国庆节后,西安交通大学机械工程学院副研究员、研究生导师查俊受邀来到车间参观。看到企业初创攻坚的困境与装备制造产业的发展潜力,当场表态:“这个忙,我帮定了。”2024年,查俊正式受聘为宁夏福思泰智能装备有限公司“周末工程师”,从此每周往返于西安与银川之间,或通过线上与企业进行交流。

“装一个零件就能查到哪里有问题,用数据说话,可以对症下药。”查俊向记者介绍全流程生产可追溯系统。此前,企业生产高端工业母机、零部件时,长期存在加工误差溯源难、工艺缺陷排查慢、产品制造一致性差等行业痛点,依靠传统人工经验调试,难以匹配高精度产品量产需求。针对这一核心技术瓶颈,查俊带领团队扎根生产车间开展海量数据测量、工艺复盘、参数优化等工作。团队逐一拆解零部件加工、装配、调试、检测全工序,采集每一道生产流程的工艺参数、设备数据与质检信息,自主搭建适配企业生产线的数字化追溯体系。

如今,企业每一件产品均可绑定专属生产数据彻底告别“凭经验找问题”的粗放生产模式,从生产源头



贺兰山实验室半导体材料与陶瓷材料验证中心,北民大研二学生金永超在打磨金属靶样品。

贺兰山实验室的蓬勃发展,离不开宁夏人才政策的强力支撑。

近年来,宁夏深化人才体制机制改革,组织实施人才培养、引进、活力、暖心“四大工程”,实施全职、柔性、预引进、特聘等多种引才方式。

作为俄罗斯自然科学院院士、国家新材料产业发展战略咨询委员会委员、国内粉末冶金与新材料领域

的权威专家,易健宏就是“引才有招”最好说明:去年10月底接到聘书,11月就出现在了银川的办公室,走马上任。

针对高层次人才,宁夏实行特殊人才引进一事一议、特事特办,提供科技创新平台、金融政策支持、知识产权服务等保障,给予科研启动资金支持和博士补助,从落地、安居、成长等全链条发力。

“目前,全区已认定的高层次人才共有3773人。我们始终秉持开放、合作、共赢理念,广纳八方英才。”自治区党委组织部相关负责人说,宁夏聚焦建设黄河流域生态保护和高质量发展先行区,围绕新能源综合示范区、全国一体化算力网络国家枢纽节点等重大战略,搭建部区合作、招才引智、成果转化三个战略平台。

更值得一提的是“飞地”引才模式。宁夏在上海建成科创中心(人才大厦),搭建与长三角地区对接平台;10余家企业在北京、上海等地建设孵化器和“飞地”研发中心,形成“区外研发、宁夏转化”的协同创新格局,人才汇聚趋势日益向好。

银川市实施“十万大学生留银川专项行动”,累计吸引18万青年人才就业创业;宁夏大学全时引进一批高水平学者担任学术副校长和院长;全职引进的优秀博士符合条件且业绩突出的,可突破学历、资历、论文、任职年限要求,参评副高或正高职称。

引人有招“四大工程”广纳英才

本报记者 陈郁文/图

6月5日,银川市经济开发区的贺兰山实验室集中心研基地建设已接近尾声,科研楼具备进驻条件,中试车间的功能结构特色材料验证中心、半导体材料与陶瓷材料验证中心、新能源材料验证中心设备安装调试完成,正式投入使用。实验室内,新能源材料研究所科研人员陈广玉盯着电子显微镜下的银栅线样品,已连续奋战5个月。他和团队正攻坚退役光伏组件超临界拆解技术,目前已掌握银栅线随温度和时间变化的规律,“仅宁夏到2030年将产生退役光伏组件约12万至15万吨,可回收银资源约120吨,创造产值约23亿元”。

这正是宁夏近年来深化人才体制机制改革,打造人才创新高地的一个生动切片。

作为宁夏高能级的科研平台之一,贺兰山实验室自筹建之初就瞄准国家战略需求。实验室聚焦高端金属材料、半导体与陶瓷材料、新能源材料、功能结构一体化材料四大方向,采取“边建设、边科研”模式,推行“无级别”管理,打破编制束缚,全职、双聘、柔性引进,怎么合适怎么来。

“目前实验室已立项科研项目27项,投入资金1.1亿元,科研人员扩充至56名。”实验室主任易健宏介绍,通过与华中科技大学、合肥工业大学、中南大学等高校合作,构建“新型研发机构+高校+企业”的高效攻关体系,已形成区外研发、宁夏转化的协同创新格局。

柔性引才赋能实体经济提质

本报记者 徐琳文/图



宁夏福思泰智能装备有限公司生产车间。

补齐产品稳定性短板,关键部件的精度保障直接提升了装备整体精度和稳定性。这种“科研攻坚在一线、技术落地在车间”的模式,真正实现高校理论科研与企业生产实践的精准对接。

查俊还协助企业工程师提炼关键共性技术、辅导科技论文撰写,助力职称评审;围绕工业母机研究方向开设课程,提升人员综合素质。企业营业数据显示:2025年,营业收入较2024年增长超过100%,产值增幅达50%。

近年来,宁夏依托《宁夏回族自治区柔性引进人

才工作实施办法》《银川市选聘企业兼职“科技副总”实施办法(试行)》等相关政策,放开户籍、人事关系限制,搭建候鸟式、项目制引才框架,同时政府摸排企业技术短板、对接域外高校资源,吸引专家定期驻企攻关,既助力企业突破研发瓶颈,也为高校科研提供落地场景,促成校企双向赋能。

像查俊这样的柔性引才专家并非个例,“科技副总”同样成为校企合作的重要抓手。2024年,依托我区科技部门发布的企业技术帮扶需求,高校精准推送对接资源,宁夏银利电气股份有限公司迎来新任“科技副总”师洪涛。作为北方民族大学电气信息工程学院的副教授,长期深耕磁性器件、高频变压器、电力变电器等领域,恰好契合企业核心研发方向,高校科研落地需求与企业技术升级需求一拍即合。

“高校的研究要‘接地气’,企业的需求要‘接天线’,‘科技副总’就是中间那根线。”师洪涛这样理解自己的角色。截至目前,他已协助企业申报专利6项,促成1项关键产学研合作落地,并为企业培养20余名专业技术骨干。

近年来,宁夏持续深耕柔性引才模式,累计聘任高层次人才800余名,以政策为纽带,以需求为导向,打通高校科研资源与地方产业发展的对接通道,让优质科研资源走出校园、走进企业、落地车间。各类高层次人才扎根一线开展技术攻坚,成果转化与人才培养,让创新成果真正转化为产业竞争力,推动宁夏制造业稳步迈向精细化、高端化发展新阶段。



(图片来自网络)