

大学科技园高层次人才引育的挑战与对策

黄绍服^{1,2}, 刘超^{1,2}, 赫诗雪²

1. 安徽理工大学机电工程学院, 安徽 淮南 232001

2. 安徽理工大学大学科技园, 安徽 淮南 232001

DOI:10.61369/EST.2025120022

摘 要 : 在新时期创新驱动发展战略和科技自立自强的宏观背景下, 高层次创新创业人才已成为国家竞争力的核心要素。大学科技园作为连接高校创新资源与社会资本的关键枢纽, 是吸引、集聚和培育这类人才的重要载体。本文首先阐述了大学科技园在人才工作中的核心功能与时代使命, 进而深入剖析了其在吸引与培育高层次创新创业人才过程中面临的主要挑战, 包括: 角色定位模糊、体制机制束缚、服务体系不完善、国际化程度不足以及评价体系错位等。针对这些挑战, 本文从明确战略定位、创新体制机制、优化服务生态、拓展国际视野和重构评价体系五个维度, 提出了一系列系统性、可操作的对策建议, 旨在为新时期大学科技园提升人才效能、更好地服务国家战略需求提供理论参考和实践路径。

关 键 词 : 大学科技园; 高层次人才; 创新创业; 人才吸引; 人才培育; 挑战与对策

Challenges and Countermeasures for the Attraction and Cultivation of High-level Talents in University Science Parks

Huang Shaofu^{1,2}, Liu Chao^{1,2}, He Shixue²

1. School of Mechanical and Electrical Engineering, Anhui University of Science and Technology, Huainan, Anhui 232001

2. University Science Park of Anhui University of Science and Technology, Huainan, Anhui 232001

Abstract : Against the backdrop of the new era's innovation-driven development strategy and the pursuit of self-reliance in science and technology, high-level innovative and entrepreneurial talents have become a core element of national competitiveness. As a key link connecting university innovation resources with social capital, university science parks play a crucial role in attracting, aggregating, and cultivating such talents. This paper first elaborates on the core functions and contemporary missions of university science parks in talent work, and then deeply analyzes the main challenges they face in attracting and cultivating high-level innovative and entrepreneurial talents, including: ambiguous role positioning, institutional and mechanism constraints, incomplete service systems, insufficient internationalization, and misaligned evaluation systems. In response to these challenges, this paper proposes a series of systematic and operational countermeasures from five dimensions: clarifying strategic positioning, innovating institutional mechanisms, optimizing service ecosystems, expanding international perspectives, and reconstructing evaluation systems, aiming to provide theoretical references and practical paths for university science parks to enhance talent efficiency and better serve national strategic needs in the new era.

Keywords : university science park; high-level talents; innovation and entrepreneurship; talent attraction; talent cultivation; challenges and countermeasures

引言

当今世界正经历百年未有之大变局, 科技创新是推动变局的关键变量, 也是赢得未来发展战略主动权的根本支撑^[1]。在2021年大会上, 中国科学院和中国工程院院士, 习近平总书记明确地指出“高水平研究型大学要把发展科技第一生产力、培养人才第一资源、增强创新第一动力更好结合起来”^[2]。并且党的二十大报告也明确指出, “必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力”, 要“深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略”, 并强调“加快建设世界重要人才中心和创新高地”^[3]。在这一国家

基金项目: 安徽省教育厅“安徽理工大学淮南安理大科技园有限责任公司合作实践教育基地”(项目编号: 2023xqhz028)。

作者简介:

黄绍服(1974-), 男, 辽宁兴城人, 工学博士, 教授, 研究方向: 特种加工技术及装备;

刘超(1988-), 男, 河南信阳人, 工学博士, 副教授, 研究方向: 金属切削加工工艺及装备;

赫诗雪(1998-), 女, 河南商丘人, 研究生, 研究方向: 机械装备创新设计与应用。

战略指引下，高层次创新创业人才——即那些兼具深厚科学素养、卓越技术创新能力、敏锐市场洞察力和强烈创业精神的核心人才——地位和作用被提升到前所未有的高度^[4]。

依据科技部与教育部的界定，大学科技园是凭借研究型大学的科研优势，深度融合市场创新资源与高校智力资源的重要平台与服务机构。其功能在于集成创新资源、推动成果转化、孵化科技企业、培育创新人才并促进开放协同，从而实现科技、教育、经济的融通与军民融合^[5]。正因如此，国家大学科技园作为集聚创新要素、链接创新主体的核心枢纽，已成为高校履行科研、育人及社会服务职能的关键载体。它可将高校的研发与人才优势直接对接企业实践，有效推动科技成果的产业化，破除技术转移与孵化过程中的关键梗阻^[6]。当然，人才的竞争已然成为国际竞争和区域竞争的本质。高层次创新创业人才，不仅具备深厚的专业知识，更拥有敏锐的市场洞察力、卓越的资源整合能力和坚韧的创业精神，是推动科技成果转化、孕育新兴产业、重塑经济格局的关键力量^[7]。大学科技园诞生于20世纪末，其初衷是充分利用高等院校的智力、知识和技术优势，通过提供物理空间、基础设施和政策支持，加速创新成果转化和科技企业孵化^[8]。经过数十年的发展，我国大学科技园已从单纯的“空间提供商”逐步向“创新服务集成商”和“产业生态构建者”演变^[9]。

因此，本研究立足于新时期的新形势、新要求，系统分析大学科技园在吸引与培育高层次创新创业人才方面面临的现实困境，并试图提出具有前瞻性和系统性的破解之道，这对于提升大学科技园的发展能级，赋能国家创新体系建设具有重要的理论价值和现实意义^[10]。

一、大学科技园在吸引与培育高层次创新创业人才中的作用

（一）大学科技园发展历程

大学科技园（University Science Park）起源于20世纪50年代的美国斯坦福研究园，其“硅谷”模式的巨大成功彰显了高校知识溢出、赋能区域经济发展的强大潜力。自上世纪90年代引入中国以来，我国大学科技园经历了从无到有、从小到大的快速发展，已成为国家创新体系的重要组成部分。其核心使命在于通过体制机制创新，充分释放高校的智力、技术和信息资源，促进科技成果转化与产业化，最终培育新的经济增长点和高科技企业。本质上，大学科技园的一切活动都围绕“人”展开。它是高层次创新创业人才的“孵化器”与“加速器”，其核心功能可归结为“吸引”与“培育”两大方面：通过构建优良的创新创业生态，将高校内外的顶尖人才和潜在创业者“吸引”过来；再通过提供全方位的资源和支持，将他们“培育”成成功的创新者和企业家。

（二）大学科技园在吸引与培育高层次创新创业人才中的核心功能与时代使命

大学科技园并非简单的物理空间或房地产项目，而是一个功能复杂的创新生态系统。其在人才工作中的功能与使命，可以从以下四个层面理解：（1）桥梁与转化器。高校是知识创新的源头，拥有大量前沿科技成果和基础研究人才，但往往缺乏市场化和产业化的经验与动力。市场和企业则对技术创新有迫切需求，但难以直接对接和消化高校的前沿知识。（2）平台与聚合器。高层次创新创业活动需要资本、技术、市场、信息、政策等多元要素的强力支撑。大学科技园的核心功能在于能够将这些分散的资源有效地整合、聚合在一个平台上。其角色已超越基础的物理空间供应，上升为更高阶的创新资源整合与配置平台：吸引风险投资、天使基金入驻；引入法律、财务、知识产权等专业服务机构；对接产业龙头企业的需求与合作；汇聚政府的人才、科技、产业政策。这种资源的“一站式”集成，形成了强大的“磁场效应”，对海内外高层次人才构成巨大吸引力，能够使其全心全意地专注于核心、创新业务。（3）孵化器与加速器。大学科技园的核心使命就是为这一全过程提供“保姆式”的孵化与加速服务。在“孵化”阶段，提供种子资金、办公空间、创业辅导、注册代

办等基础支持，帮助项目“从0到1”。在“加速”阶段，则提供规模融资对接、市场渠道开拓、高端人才引进、战略规划咨询等增值服务，助力企业“从1到N”。这种全生命周期的陪伴式培育，是大学科技园区别于其他孵化器的独特优势，它源于与高校的天然血缘关系，更能理解科技型创业的规律和人才的成长需求。（4）文化熔炉与生态构建者。大学科技园的深层使命，便是在高校周边营造这样一个浓厚的创新创业文化氛围。它通过举办创业大赛、项目路演、导师沙龙、技术workshop等活动，促进高校师生与社会企业家、投资家的思想碰撞与交流。

二、新时期大学科技园面临的主要挑战

尽管大学科技园被寄予厚望，但在实际运营中，其在吸引与培育高层次人才方面仍面临诸多深层次的矛盾和挑战。

（一）政策与体制机制层面

1. 政策不完善大学科技园天生具有“双重属性”：既要秉承高校的公益性和学术使命，又要遵循市场的竞争性和商业逻辑。这种双重属性导致其战略定位常常陷入模糊和摇摆。在税收优惠政策方面，虽然国家和地方案针对大学科技园出台了一系列税收优惠政策，旨在减轻创新创业企业的负担，为了促进其发展，但是在实际执行过程中，仍然存在着诸多的问题与困难。申报流程繁琐，涉及多个部门和环节，企业需要耗费大量的时间和精力去办理，增加了企业的运营成本。一些地方政府在税收优惠政策的执行过程中，存在执行不到位的情况，对符合条件的企业未能及时给予税收减免，影响了企业的积极性。

2. 体制机制挑战体制机制问题是制约科技园活力的最大瓶颈。多数大学科技园自身缺乏强大的风险投资功能。虽然设立了孵化基金或创投基金，但规模小、决策保守（往往要求保本甚至固定收益），与真正意义上的高风险、高回报的风险投资相去甚远。无法提供强有力的初始资本支持，是吸引顶尖创新创业团队的一大短板。

（二）资源短缺层面

大学科技园的建设和运营需要大量的资金投入，然而目前许多大学科技园面临着资金短缺的困境。从政府投入来看，虽然政府对大学科技园的发展给予了一定的支持，但资金投入相对有限，难以满足大学科技园快速发展的需求。根据相关统计数据，

某地区的大学科技园在过去几年中，政府的资金投入仅占园区总投入的30%左右，远远低于园区发展的实际需求。这使得园区在场地建设、设备购置、人才引进等方面受到了严重的制约，无法为创新创业人才提供良好的发展环境。

（三）人才竞争与流失层面

1. 人才竞争激烈在全球范围内，科技园区如雨后春笋般涌现，它们都在积极争夺高层次创新创业人才。美国的硅谷凭借其强大的产业基础、完善的创新生态和丰厚的薪资待遇，吸引了全球顶尖的科技人才。谷歌、苹果等科技巨头为了招揽人才，提供了极具竞争力的薪酬、良好的工作环境和广阔的发展空间。

2. 人才流失严重大学科技园出现人才流失，是由多种因素共同导致的，其中发展空间受限是首当其冲的原因。随着创新创业人才的成长和发展，他们对自身的职业发展有了更高的期望，希望能够获得更广阔的发展空间和更多的晋升机会。一些大学科技园的企业由于规模较小，业务范围有限，无法为人才提供足够的发展空间和晋升渠道，导致人才感到自身的发展受到限制，从而选择离开。缺乏竞争力的薪酬待遇以及欠佳的工作软环境，同样是驱动人才离开的关键因素。完善的待遇和福利，以及良好的工作环境和氛围能够提高人才的工作积极性和创造力，增强人才的归属感和忠诚度。

三、吸引与培育高层次创新创业人才的对策建议

（一）完善政策体系与体制机制

1. 优化政策环境完善税收政策，应结合大学科技园的实际情况发展需求，制定更为精准、细致的税收优惠政策。对于处于初创期的科技企业，可进一步加大企业所得税减免力度，延长减免期限，降低企业的运营成本，使其能够将更多资金投入技术研发和业务拓展中。针对创新创业人才的个人所得税，可设立专项扣除项目，如对科研投入、培训费用等给予税前扣除，提高人才的实际收入，增强其获得感。简化税收优惠的申报流程，减少不必要的证明材料和繁琐环节，提高政策的可操作性。通过建立线上申报平台，实现申报信息的自动比对和审核，提高申报效率，确保符合条件的企业和人才能够及时享受到税收优惠政策。

2. 创新管理体制建立大学科技园与高校、政府、企业协同管理的体制，明确各方职责，加强沟通协作。高校应充分发挥其在科研和人才培养方面的优势，为大学科技园提供技术支持和人才储备。高校应鼓励科研人员将科研成果在大学科技园进行转化，建立科研成果转化激励机制，对成功转化的科研人员给予奖励。高校还应加强与大学科技园的人才交流与合作，为科技园的企业

提供人才培训和技术咨询服务。

（二）加强资源整合

政府应加大对大学科技园的资金投入，设立专项发展基金，用于支持大学科技园的基础设施建设、创新创业项目孵化、人才引进与培养等方面。通过财政拨款、税收优惠等方式，引导社会资本参与大学科技园的建设和发展。政府可以对投资大学科技园的企业给予税收减免或财政补贴，鼓励社会资本设立风险投资基金、产业投资基金等，为大学科技园的创新创业项目提供资金支持。加强与金融机构的合作，建立多元化的融资渠道。

（三）提升人才竞争力与留存率

1. 制定科学的人才战略大学科技园应根据自身发展定位和产业需求，深入分析行业发展趋势和人才需求特点，制定科学合理的人才战略。明确人才发展目标，确定在一定时期内吸引和培育各类高层次人才创新创业人才的数量、质量和结构要求。根据产业发展规划，确定重点引进和培养的人才领域，关注行业内企业的发展动态，了解企业的人才需求变化，及时调整人才引进和培养计划。

2. 建立人才激励机制建立完善的薪酬激励机制，根据人才的业绩和贡献，给予具有竞争力的薪酬待遇。除了基本工资外，设立绩效奖金、项目奖金、年终奖金等多种形式的奖金，激励人才积极工作。对于在科技创新和创业方面取得突出成绩的人才，给予高额的薪酬奖励，提高人才的收入水平。建立薪酬动态调整机制，根据市场行情和人才的业绩表现，及时调整薪酬待遇，保持薪酬的竞争力。推行股权激励制度，对于核心人才和关键岗位的人才，给予一定比例的股权或期权，使其能够分享企业发展的成果。

四、结论

新时期大学科技园被赋予了更为艰巨而光荣的历史使命。它不再是简单的空间租赁者和政策传递者，而应成为培育新质生产力的“策源地”和建设世界人才中心与创新高地的“先锋区”。吸引与培育高层次创新创业人才是一项复杂的系统工程，其面临的挑战是结构性的、深层次的。唯有勇于自我革命，在战略定位、体制机制、服务生态、国际视野和评价体系上进行全方位、大刀阔斧的改革创新，大学科技园才能真正破除发展桎梏，构建起一个“引得进、留得住、长得多、飞得高”的一流人才生态圈。大学科技园的生存与发展，是其自身的重要课题，更是国家创新驱动发展战略中不可或缺的一环。未来，需要政府、高校、企业和社会各方力量协同努力，共同将大学科技园打造成为天下英才心向往之、创新创业梦想绽放的战略要地。

参考文献

- [1] 李兵，张弛. 城市创新驱动：国家大学科技园的政策效应探究 [J]. 城市问题，2025，(01):36-40.
- [2] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗 [N]. 人民日报，2022-10-26(001).
- [3] 科技部教育部关于印发《国家大学科技园管理办法》的通知（国科发区〔2019〕117号）[EB/OL].(2019-04-03)[2024-0101].
- [4] 黄新业，王海燕. 新时代大学科技园科技成果转化途径创新思考 [J]. 科技创新与品牌，2025，(06):59-62.
- [5] 李大玲，杨琪，朱煜之. 科技创新视域下大学科技园信息服务模式研究 [J]. 商展经济，2025，(08):131-134.
- [6] 刘影，齐拓野. 基于IPA分析法的景区游客旅游体验质量评价研究——以张家界大峡谷景区为例 [J]. 乐山师范学院学报，2021，36(4):27-33.
- [7] 孙来泉，张庆华. 东北大学科技园的建设和发展 [J]. 中国高校科技与产业化，2009(11):20-23.
- [8] 蔡国顺，王方，裴云龙. 新时代国家大学科技园高质量发展的若干建议 [J]. 中国高校科技，2021(5):67-70.
- [9] 甘清秋. 大学技术转移的前因及其对区域产业结构升级的影响研究 [D]. 中国科学技术大学，2022.
- [10] 郑卫华. 国家大学科技园建设的现状与启示 [J]. 科技中国，2022(3):80-84.