

创新引才模式 中小企业核心竞争力添筹码

突出“高精尖缺”导向

《通知》明确提出加大企业急需人才引进支持力度,在海外高层次人才引进方面,突出“高精尖缺”导向,支持产业链上下游企业吸引骨干人才,支持专精特新中小企业邀请外国专家来华交流合作;在国内高水平人才引进方面,鼓励高层次和急需紧缺人才向中小企业流动,为中小企业服务,鼓励地方结合实际将中小企业急需紧缺人才纳入人才引进目录。

在创新中小企业人才引进模式上,支持企业采取技术入股、项目合作、设立工作站等多样化方式,重点引进能够突破关键核心技术、解决中小企业实际困难的急需紧缺人才;发挥全国中小企业服务“一张网”作用,运用大数据、人才地图等技术手段,整合人力资源库和中小企业需求库,实现人才与企业岗位的精准匹配,提升人才引进效率。

同时,支持各地制定出台精准有效的中小企业人才支持政策,综合运用荣誉、项目、资金等配套支持,引导和吸引优秀人才向本地区重点产业集聚区流动;推动开展区域性、行业性工资集体协商,及时发布紧缺急需人才工资价位,引导中小企业结合实际建立健全基于岗位价值、能力素质和业绩贡献的工资分配制度,合理确定职工工资分配方式和工资水平,充分激发各类人才创新创造活力。

此外,支持中小企业通过实施股权激励、期权激励、技术入股、成果奖励等方式,提高中小企业对从事科技创新及成果转化关键人才的薪酬竞争力。

中关村物联网产业联盟副秘书长袁帅表示,此次专项行动跳出传统单一的招聘思维,突出“高精尖缺”导向的同时明确创新引才模式,这意味着中小企业可不再局限于常规的

4月9日,工信部、教育部、人力资源社会保障部等五部门联合发布《关于开展中小企业人才服务专项行动的通知》(以下简称《通知》),《通知》聚焦中小企业在人才引进、培育、评价、留用等方面的困难问题,明确提出健全人才激励机制,突出“高精尖缺”导向、创新人才引进模式、提升人才培养质量,同时提高中小企业对从事科技创新及成果转化关键人才的薪酬竞争力,切实解决中小企业急需人才引进。

加大中小企业引才支持力度

- 加大企业急需人才引进支持力度
- 创新中小企业人才引进模式
- 加强中小企业人才引进服务

提升中小企业人才培养质量

- 加强企业经营管理人才队伍建设
- 打造高水平技术创新人才队伍
- 锻造技艺精湛的高技能人才队伍
- 加强中小企业人才培养保障工作



优化中小企业人才评价体系

- 完善中小企业人才评价方式
- 健全中小企业人才激励机制

完善中小企业人才留用机制

- 搭建平台载体吸引留住人才
- 打造识才爱才的良好环境
- 推动构建和谐劳动关系

校园招聘或社会招聘,而是能依托政策支持,通过柔性引才、项目合作、产学研对接等多元路径,精准对接行业内的稀缺人才,甚至能以“借脑”的方式引入外部智力资源,打破了以往引才的地域、身份与形式限制。

确保引得进留得住用得好

《通知》明确要优化中小企业引才综合服务保障政策,确保人才引得进、留得住、用得好。

在平台载体搭建方面,首先,支持大中小企业联合共建重点实验室、工程技术研究中心、制造业创新中心等,通过平台载体建设与协同创新吸引、留住人才。其次,搭建职业发

展平台和创新科研平台,支持符合条件的专精特新“小巨人”企业备案设立博士后科研工作站,留住人才、用好人才。

在加强服务方面,推动专业化人才服务机构与中小企业特色产业集群、国家中小企业公共服务示范平台(基地)对接联动,开展人才引育、用工保障等服务。同时,要落实好吸纳就业补贴和扩岗补助政策,实施就业春风行动、“优企进校 招才引智”专项行动,全国中小企业网上百日招聘高校毕业生等活动,加强中小企业人才供需对接,吸纳更多高校毕业生到中小企业就业。

在营造良好环境方面,加强中小企业就业监测与风险预警,支持中小企业稳定岗位;鼓励金融机构丰富信贷、保险等金融产品,提

供安家、消费、健康养老等金融服务,加大对人才落户、安家、住房、社会保障等方面的支持力度;鼓励有条件的中小企业公共服务机构、中小企业特色产业集群建设调解组织,建立健全劳动争议协商调解机制,保护劳动者的合法权益。

袁帅认为,专项行动带来的不仅是人才层面的支持,更能通过政策的引导,提升中小企业在人才市场的吸引力与认可度,改变以往中小企业在人才竞争中的弱势地位,让越来越多的优秀人才愿意将中小企业作为职业发展的选择,为整个中小企业群体的发展注入源源不断的动力,最终推动中小企业实现从“数量扩张”到“质量提升”的跨越,成为推动经济高质量发展的重要支撑力量。

着力培养急需紧缺人才

中小企业人才培养和人才引进同样重要,对于企业高质量发展和核心竞争力增强起到添砖加瓦的作用。《通知》提出,要持续打造中小企业经营管理领军人才培训项目,形成特色品牌,着力培养一大批优秀中小企业经营管理人才;组织实施专精特新“小巨人”企业高级经营管理人才培训项目,推动各地对专精特新“小巨人”企业培训全覆盖,充分发挥行业组织、专业服务机构等作用,按照企业家培养、优质企业培育、产业链融通的发展思路,创新性开展企业经营管理人才培训和服务。

此外,要打造高水平的技术创新人才队伍,实施数字技术工程师培育项目,加快中小企业数字技术人才培养;遴选工程师协同创新中心,帮助支持中小企业培养急需紧缺人才;鼓励支持中小企业职工积极参与工匠人才选树培育,支持优质中小企业加强创新工作室建设。

在优化人才评价体系上,《通知》指出,发挥中小企业专业技术人才职称申报兜底机制作用,支持有条件的地方对中小企业实行单独分组、单独评审,确保中小企业专业技术人才公平公正参与职称评审。同时,落实“新八级工”职业技能等级制度,推动在专精特新“小巨人”企业试点设置首席技师岗位,提高首席技师管理层次,对优秀高技能人才实行年薪制、协议工资制。

袁帅表示,贴合企业需求的培育与评价体系,能快速激活内部人才的潜能,让现有团队的能力得到系统性提升,解决企业发展中的“人才断层”问题,避免因核心人才流失陷入发展停滞。

北京商报记者 和岳

X 西街观察 Xijie observation

“炼化同事”先说清权责边界

张绪旺

人离职,“魂”还在工作,“龙虾”带来的智能体热潮,正以一种场景具象但观感抽象的方式走进日常。近日,山东一家游戏公司将离职员工训练成AI数字人继续工作的尝试,让“炼化同事”等相关话题冲上热搜。

将活生生的人变成可被无限复制的数字人,比之以往出现在视频节目里只能开口说话的数字人,又前进了一大步。人类理想状态下的“克隆人”似乎也从此走进现实。

“炼化同事”背后是开源项目“同事.Skill”的爆发。在“龙虾”智能体热潮中,Skill指的是通过模型训练与工具调用所习得的,可独立完成特定任务的具体操作能力集合。AI对千行百业是重大机遇,带来不可避免的职场冲击,但比喧嚣和焦虑更深层的命题,绝非简单的取代与被取代关系所能概括。这个命题就是,AI上岗,我们是否已经为隐私保护、数据安全、商业伦理划定了清晰的权责边界?

这家公司“炼化同事”不是简单的员工形象复刻,而是通过采集离职员工的聊天记录、邮件、文档等工作痕迹,将其知识结构、语言风格乃至决策逻辑,沉淀为可被机器调用的智能体。

被采集的信息往往涉及个人隐私与敏感数据,个人信息保护要求遵循“最小必要”原则。尤其涉及雇佣关系结束后,公司继续使用员工在职期间产生的数据来训练AI,

“知情同意”往往只是第一步。当然,这家公司获得了离职员工的明确同意,且测试仅限内部,尚未出现在公司对外业务中。

更复杂的权责博弈是当AI分身从内部工具走向公开服务。倘若数字人给出了错误指导,删除了关键数据甚至发表了不当言论,责任究竟该由谁承担?是设计算法的程序员,还是提供算力的平台?按情理,反倒是离职员工首先“免责”。

从历次科技革命浪潮的实践来看,技术超前会模糊责任主体,比如互联网发展的草莽时代,“避风港原则”往往被滥用。

AI的冲击更加猛烈,尤其这一技术对企业及员工敏感信息的掌控是底层性和系统级的,企业不能在享受AI降本增效红利的同时,再把事故放生用“算法黑箱”作为免责挡箭牌。

严格的审计追踪机制,必须建立在AI参与决策的初始阶段。让AI的动向有迹可循,并对高危操作明确复核环节,防止智能体成为脱缰的野马,应当成为尝鲜热情背后的冷静判断。

争议还在于商业伦理。AI数字技术对人的工具化“提取”,将离职员工变成“赛博同事”,是AI对人类经验与创造力的又一次冲击。当技术洪流不可逆转,人类一方面需要筑好安全堤坝,还要重新定义自身的Skill,才能在“赛博同事”规模化降临的时候,不至于教会徒弟饿死师傅。

从厂区到景区 北京划定“改造路径”

4月9日,北京市经济和信息化局、北京市文化和旅游局共同印发《北京市工业厂区(产业园区)适旅化改造指引》(以下简称《指引》)。《指引》明确,应设计1—2条主题动线,单纯参观环节宜1小时以内,且鼓励有条件的工业厂区(产业园区)开展入境游试点。近年来,北京大力推进工业旅游高质量发展,在出台相关利好政策的同时,不断打造更多的工业旅游示范点,让工业遗存焕发新生,成为城市文旅的新名片。

单纯参观环节宜1小时以内

针对功能分区设计,《指引》提出,科学划分生产区、接待区、参观游览区、互动体验区、配套服务区,宜实施物理隔离,接待区、参观游览区、互动体验区和配套服务区应设置于生产核心区以外。参观游览区最小面积宜≥200平方米,能够有效满足游客集散需求。

《指引》还明确,应设计1—2条主题动线,单纯参观环节宜1小时以内,含配套体验及消费环节宜2小时以内。应开辟独立参观通道,通道宽度宜≥1.5米,地面防滑、设施防撞。参观点数量宜≥4个,各参观点应有明确主题、讲解内容和标识,串联形成完整体验链条。

接待设施升级方面,《指引》显示,应在主入口或醒目位置设置接待区(游客中心),公开开放时间、收费标准、咨询投诉电话等信息。鼓励有条件的企业依托游客中心建设或改造特色主题博物馆。

交通设施方面,《指引》提出,加强与城市公共交通网络衔接,鼓励客流量较大的工业旅游点开通接驳车、通游专线。支持符合条件的点位设置旅游交通引导标识。

同时,为推动《指引》落地实施,根据《北京市经济和信息化局 北京市财政局关于印



北京市已拥有三批共30家工业旅游示范点

发2026年北京市高精尖产业发展项目资金和支持中小企业发展资金实施指南(第一批)的通知》,北京将加大政策支持力度,对工业旅游适旅化改造与创新体验场景项目给予资金补助:针对项目固定资产投资500万元(含)以上的适旅化改造、数字化示范应用和融合业态场景创新项目,按不超过纳入补助范围总投资的20%给予财政资金补助,单个项目补助金额不超过1000万元,助力北京工业旅游高质量发展。

打造“一厂一品、一园一特色”IP

除基础设施外,《指引》还给工业厂区(产业园区)的体验场景营造指明了改造方向。《指引》明确,鼓励工业厂区(产业园区)围绕品牌文化、核心工艺、工业遗产开发特色旅游产品,注重科普性、互动性和体验性,体现差异化定位,打造“一厂一品、一园一特色”IP。

《指引》还提出,应设置≥1项实操体验项目,单次体验时长≥10分钟,配备专业指导人员,能够形成体验成果。可开发科普研学、亲子体验等定制化产品。鼓励运用VR/AR等技术打造数字化沉浸式体验产品。

此外,面向入境游客,《指引》明确,工业厂区(产业园区)应支持移动支付、境内外银行卡、

现金等多种支付方式。鼓励有条件的工业厂区(产业园区)开展入境游试点,提供多语种导览和“友好型”支付服务,探索设立“即买即退”集中退付点。

近年来北京正持续推进工业旅游发展。2025年10月,北京市经济和信息化局、北京市文化和旅游局印发的《北京市推动工业旅游高质量发展的实施方案(2025—2027年)》明确,构建高品质工业旅游产品体系,提升工业旅游全过程服务水平,打造工业旅游高效能支撑系统。到2027年,力争实现年工业旅游人数达到2000万人次、工业旅游收入达到30亿元。同年11月,北京市工业旅游示范点资源推介活动举办,现场为2025年新评定的11家北京市工业旅游示范点授牌,至此,北京市已拥有三批共30家工业旅游示范点,为市民和游客提供了更为丰富的文旅消费选择。

北京第二外国语学院旅游科学学院教授谷慧敏表示,工业旅游本质上源于生产性行业,此前其中的服务价值长期未被充分重视。此次《指引》为北京工业厂区、产业园区开展适旅化改造提供全面指导,显著提升工业自身的附加值,进而全面促进生产性服务业的高质量发展,进一步拓展了生产性服务业的内涵、外延以及场景。

北京商报记者 吴其芸/文 攝