



前不久,新昌《打造科技人员创富新样板 探索共富“扩中”新路径》案例入选“收入分配制度改革先行示范”,这也是全省高质量发展建设共同富裕示范区最佳实践案例(第一批)。正是得益于股权激励多元化、打通人才晋升双通道等政策措施的有效实施,为“小县大科技”以及推动科技人员创富提供了不竭的强劲动力。

# 创富活力就是这样迸发出来的

## 环境引才 创新有舞台

### 我县入选全省共富示范区最佳实践案例的背后

“公司推行全员持股一年多来,除常规工资外,作为科研人员,我去年还多了8万元左右的外。”在三花控股集团第三届科技创新大会上,锦正科技技术有限公司技术骨干王贤广欣喜地说,股权激励下,上班就是为自己打工,而且父母和子女还能从公司额外获得工资和上学补贴。

打造收入分配制度改革试验区是共同富裕示范区建设的“四大战略定位”之一,目的是推动率先基本形成以中等收入群体为主体的橄榄型社会结构。去年8月,我县获评浙江省缩小收入差距领域共同富裕示范区建设的首批试点。为此,我县积极开展“万人奔中计划”,梳理出“扩中”“提低”十大举措以及企业参与共富的市场化项目,以“有为政府+有效市场”推动科技人员参与到共同富裕新征程中,一年多时间里,在新昌,有越来越多的

科研人员如同王贤广一样,腰包越来越鼓。

新昌的“金石开”,自中大奖了浙江高质量发展建设共同富裕示范区的光荣使命以来,我县坚持做好科技人才发展组合拳,通过做精企业平台、做精研发平台、做精云上平台,让人才有良好的科研环境。全县建成市级以上研发机构458家,其中国家级企业技术中心6家,省级重点企业研究院11家,数量居全省各县市前列。目前全县每年开发省级新产品超过100项,拥有维生素E、车用电子膨胀阀等全球市场占有率第一的产品15个,瑞舒伐汀、液位传感器等国内行业第一的产品20个。

求才引智,企业亦不遗余力。多年以前,

三花集团请来了一位制冷某核心技术方的美籍专家,董事局主席张道才让出自己价值上千万元的别墅给专家夫妇住;万丰奥特在行业中率先奖励汽车,2009年就曾向企业科技和管理人才奖励100辆奔驰和宝马,后来还演变成股权激励等形式;美力科技聘请外地内燃机集团退休的教授级高工屠世润为企业技术顾问,之后在研发上不断有新突破,还参与国家标准的制定……

同时,结合数字化改革要求,积极打造以“揭榜挂帅”为核心应用的众创共享科创云平台,实现“线下产学研合作创新”向“互联网在线产学研用众创共享”模式的升级,吸引科研人员柔性流入,核心应用场景已列入全省科技创新“揭榜挂帅”应用场景建设先行试点。

## 激励用才 创新有动力

每到发薪日,锦正科技职工都会收到一张特殊工资单,除了常规薪资,还会单独注明一笔“分享基金”。锦正科技综合管理部负责人俞志英说,自2020年7月起,推行全员持股,每年给予职工6%保底分红,如有亏损由企业承担。除了全员持股,公司会按每个人工资标准的10%,额外出资存入该基金。职工任职达到5年以上,即可提现,随着任职时间延长,合计能获得5万元—20万元的奖励。

去年10月,《新昌县科技人员收入倍增行动计划》发布,明确提出实施薪酬制度、股权激励、进阶管理三大改革,在企业层面全面推行

科技人员协议薪酬制度,将薪酬分成三个部分,其中固定工资实行最低指导工资制度,科技人员高于普通员工10%以上;绩效工资根据科技人员业绩成效,分档给予发放;专项奖励根据创新成果转化收益,按比例给予专项奖励,或者“一年一评”持续奖励。

三花集团是我县薪酬制度改革的领头羊。企业专门设立了研发项目奖励,重大科研项目、产生重要科技成果的科研团队员工可获20—200万元不同档次的奖励;定期召开企业科技创新大会,2011年以来共举办3届,截至目前,企业已向优秀科研人员累计发放奖励资金6000多万元。无独有偶,“新和成”蛋氨酸

项目成功实现产业化后,企业对研发人员及产业团队累计发放奖励近1500万元。

此外,我县还通过股权激励改革,大力激发科研人员的积极性,让智力变资产,人才变股东。截至目前,全县有8家上市公司实施了员工股权激励计划,其中科研人员超2000人,占参与员工的40%,人均市值310万,人均收益180万。如三花集团已累计授予优秀科研人员近两千万股,京新药业自2019年以来累计授予26位优秀科研人员近400万股。

“全县通过科研人员全员持股,再加上部分高层次人才和优秀员工,目前新昌企业股权激励已超7000人。”县科技局负责人介绍。

## 晋升爱才 创新有活力

企业百万元重奖科技人员在我县已经不算新鲜事。

去年10月,在三花控股集团第三届科技创新大会上,三花智控电子膨胀阀事业部技术部长魏先让迎来了职业生涯的又一次高光时刻——由他率领团队研发的变频空调所用的电子膨胀阀系列产品,5年间销售额达40多亿元,为此获得公司技术成果特等奖及近百万的奖励。三花集团设立研发项目奖励,科技人员可获得技术等级、管理岗位的双重晋级,按公司划分标准,10级技术等级的人才,收入可以拿得比总裁还高,科研团队最高可获200万元奖励,去年就兑现资金400多万元。

针对企业的关键核心技术,我县鼓励科研

人员通过“揭榜挂帅”的方式技术入股,增加智力变资产的转化通道,同时推行实施科技人员晋升“双通道”制度,管理职务和专业职级并行,工资待遇就高不就低。“人才”变“股东”的案例在新昌企业内屡见不鲜,万事兴机械核心团队技术入股占到公司股份的53%,三花智控科研人员人均奖股1.32万股市值超30万元……通过体制机制优化,新昌正着力打造“增加科研人员收入—带动企业研发投入—提升企业技术和效益—增加科研人员收入”的正循环。

同时,我县还推广实施科研人员培训“全保障”制度,引导企业设立专项资金用于开展全员培训,进行学历和技能提升。如浙江医药、新和成、捷昌等企业,每年在人才培养方面费用均达1500万元以上,尤其是浙江医药通

过送出去深造和实战锻炼相结合的方法,培养技术骨干,先后选送20多名科技及管理人员赴美、英、法、德等国外著名大学和科研机构深造。

收入“扩中”激发科技人员创新创业积极性,从而增加研发投入,提升企业效益,进而集聚更多科技人员、推动更高水平发展,形成科技人员增量增收与区域经济提质增效的良性循环。有数据表明,全县科技人员总人数已由2020年的5498人增长至2021年的约6700人,人均年收入由13.1万元增长至14.4万元。全县研发经费占GDP比重连续七年保持在4%以上,比全国平均水平高出1倍多,人均上市公司数和人均市值均列长三角地区区域第一。