



自从5月11日第二期实训开班以来,周樊的手机几乎被打爆。企业客户接连催问:这批学生什么时候结束实训?有人甚至等不及,直接上门“下单”锁定人员。这一幕,放在8个月前难以想象。那时,她刚刚接手江西数字(工业软件)人才培养与创新基地运营工作,心里完全没底:“我们培养的人,企业真的认吗?”

如今,企业用“抢人”行动给出了答案。

2025年9月,这座4000平方米的基地正式投用。它由省教育厅、赣江新区、华为携手共建,试图回答一个日益紧迫的问题——如何锻造一支既契合产业需求,又能引领未来的数字人才队伍?

政府引导、企业主导、院校参与——在赣江新区,一场从“工位”到“岗位”的数字人才培养实验,已经开始。

让企业站到人才培养的中央,让真实项目进入课堂,让产业标准成为教学标准——

# 数字人才是这样炼成的

本报全媒体记者 杨静 肖昱君 文/图

## 为何而建

为“产”育人,破解供需鸿沟

体量不大的赣江新区,怀揣着深耕数字经济的雄心。近年来,赣江新区高起点布局工业软件先导区建设,打造全国工业软件生态共性平台和省级数据产业集聚区。抖音、百度智能云、伏羲智算等头部企业密集落子,拓维信息、拓深科技、科皓信息等10余家工业软件配套企业扎堆入驻,数据要素、工业软件、数字营销、数字视听等新兴赛道加速成型。

产业跑出加速度,成长的“烦恼”也随之而来:人才的供给速度,跟不上产业发展速度。

企业的感受最为直接。

江西萨瑞微电子技术有限公司的车间里,产线满负荷运转。这家深耕功率半导体多年的专精特新企业,其核心器件远销欧盟、东南亚,今年一季度出口同比增长43.63%。

规模扩张急需新人才加盟。“去年招聘需求增长20%,今年还要扩大。”公司常务副总刘爱华直言,“面试了很多应届生,适用的凤毛麟角——缺行业背景、缺项目实战能力。”公司需要的,是既懂封装工艺、又懂数字化落地的复合型人才,而本地“人才池”太小。

江西四方智能科技有限公司连续数月挂出招贤榜。这家自主研发“智慧中药房”设备的国家高新技术企业,产品每年迭代,急需智能制造管理人才。然而,线上招聘稳定性差,用人成本居高不下。

产业发展的鼓点越敲越急,人才供给为何“慢半拍”?

江西机电职业技术学院教师彭怀宇道出症结:“一本规划教材从编写到出版通常需要一年以上,而企业新技术每半年就可能迭代一次,岗位需求早就变了。”

## 如何重塑

企业主导,把教室变成“工位”



师生在智慧交通沙盘前进行推演。

屏幕上,鸿蒙操作系统的代码一行行跳动。

“代码的逻辑是什么?顺序怎么设计?”基地10间智能化实训教室按智能工厂流水线逻辑被划成一个个“工位区”,学生们6人一组,企业导师杨岱峰的问题一个接一个。有学生下意识翻书,被他伸手拦住:“书里没有答案。”

现场讨论、调试软件、优化程序,一节课在真实的推演中飞快度过。杨岱峰讲的不只是技术——他在日企做了20年软件工程师,如今把踩过的坑一个个拆开,讲得细、讲得实。“课堂上讨论的,就是真实的企业项目,”他说,“设计、建模、仿真、调试,每个环节都按企业标准推进。”

“在这里,我觉得自己不是学生,而是准工作者。”江西机电职业

教学方式同样滞后。企业早已普及智能柔性生产线、数字孪生设备,而部分院校学生连接触的机会都没有。“教的不会用、用的没教过”,企业“生产场”与学校“教学场”断裂。

更深的困境在于,数字产业的新技术不是先在课堂里长出来的,它们出现在企业的生产线上,然后倒逼学校重构课程。没有现成教材、没有匹配师资、没有成熟课程体系——人才培养只能“跟跑”。

在精准画像基础上,赣江新区着手搭建江西数字(工业软件)人才培养与创新基地,通过引入企业真实项目和技术经验,从省内高职院校筛选优秀学生进行为期四个月的专项实训,系统性培养数字技能人才。

“这不是选择题,而是必答题。”赣江新区相关负责人表示,基地的意义不止于解决眼前的用工缺口,更在于打造一个自我造血、持续供血的“人才湿地”,下好制胜未来的“先手棋”。



实训教室按智能工厂流水线逻辑被划成一个个“工位区”。

技术学院学生彭志凌说,“每一天,都在为简历积累项目经验。”

过去是“学校教什么人,企业就用什么人”。现在,这根指挥棒交到了企业手里:“企业需要什么,基地就培养什么。”

鸿蒙操作系统、昇腾AI开发套件、全栈课程体系——这些前沿技术被直接“空投”到课堂,成为教学的“金标准”。企业脱密后的技术资料向基地开放,真实项目被拆解成可模拟、可训练的任务单元。“云”教材持续更新,确保人才始终站在技术最前沿。

师资也跟着改变。站上讲台的,是通过华为认证、拥有5年到10年行业实战经验的企业项目骨干。

技术怎么变成课程?实训怎么变成实战?被称为“黑盒子”的实训箱是关键——大小如普通手提箱,里面集成了华为软件能力。学生像“拼乐高”一样,把计算、通信、感知、执行等单元组合起来,在真实场景里完成开发和调试。

“过去学生到企业有技术鸿沟,现在通过实训箱,课程内容与产业需求精准咬合,大大缩短适应期。”杨岱峰说。

从“教”到“学”,从“练”到“赛”,半年下来,学生能力有了质的飞跃。提升的不止于技术能力,团队合作、组织协调、创新创造等综合能力都被一点点激发出来。

首期学员赖金辉便是例证。

基于鸿蒙技术进行项目实训时,他敏锐地捕捉到新能源汽车与智能设备互联的需求,主导团队开发了一款名为“鸿途·星驱”的新能源汽车智慧服务方案,探索手机、手表与车机之间服务的无缝流转——让手表成为车钥匙,或让导航任务在上车时自动从手机无缝接续到车机屏幕。

虽然只是课程汇报项目,但其展现出的产品思维、技术整合能力,让企业导师们眼前一亮。

凭借这个项目,赖金辉被福州高意科技录用,并迅速成长为企业技术骨干。“基地的项目制学习,让我们敢于针对真实场景构思解决方案,而不仅仅是学习孤立的技术点。”他说。

和赖金辉一样,许多同学从“新手小白”蝶变为拥有完整产品思维的开发者。首期466名学生中,389人获得华为鸿蒙认证,拥有了叩开企业大门的“硬通货”。

让企业站到人才培养的中央,让真实项目进入课堂,让产业标准成为教学标准,数字人才系统化培养的路径愈发清晰。

## 何以共赢

人才扎根,与产业发展同频共振

“从没想过能离梦想这么近。”坐在软通动力的工位上,王宏的眼睛里闪着光。

毕业后进一家知名的数字企业,是她一直以来的心愿。4个月的基地实训,让她梦想成真。

作为基地培养的首批智能制造专业数字技术工程师,王宏在实训中接触产业最前沿的技术工具,解决真实场景下的复杂问题,这些经历,让她在面对软通动力的面试时心里格外有底。

“我能清晰地讲出自己遇到的技术难点和解决思路。”手握多家公司的录用通知,王宏最终选择留在赣江新区,入职软通动力。

和王宏一样,赵敏也把人生第一份工作签在了“家门口”。他拿到百度智能云的offer,成为一名数据标注员。“岗位契合我的专业,收入不错,更关键的是有成长空间。”在他看来,留在赣江新区不是退而求其次的选择,而是一条看得见未来的路。

这样的年轻人正多起来。2025年底,基地搭建精准化就业平台,50家企业携1200余个岗位赶来“抢人”。205名学生通过推荐走上实习岗位,其中有超过20%选择留在赣江新区。

“整体就业率92%,其中超20%进入软通动力、OPPO集团、领冠数码科技、福州高意科技等上市公司或头部企业。”周樊说,“高职学生获得进入头部企业的通道,这本身就是一种突破。”

企业同样尝到了甜头。刚入驻新区时,百度智能云曾为招工难头疼,“数字标注业务需要大量员工,上哪儿找那么多合适的人?”

没想到,数字人才培养基地就办在了家门口。“这批年轻人上手快,来了就能上岗;对新技术掌握也快,能快速适应企业技术迭代的速度。”公司负责人决定:今年继续增加招聘。

变化并非偶然。在周樊看来,相比传统校企合作,基地的核心优势在于政府深度介入、搭台唱戏,成为人才成长生态的“共建者”。

赣江新区专门出台支持数字经济产业人才队伍建设的若干措施,从评、引、育、留四个维度推出8条专项政策,覆盖企业落户、人才公寓、社保补贴、创业扶持等全环节。

引人注目的是,政策打破了传统人才标尺——带货主播、短视频创作者、青年创业者,与高新技术人才被列入同一张“支持清单”上。

真金白银落在细节里。备考华为认证的王宏,收到了报考费用100%补贴;新取得本科以上学历或中高级技能等级、职称的数字人才,可获1000元至3万元一次性奖励;企业与院校共建实训基地,按每人每月500元标准资助。

更见长远眼光的是对“基础设施”的投入。打造实训基地,配套人才公寓,实现“学、宿、餐”一体化,赣江新区已投资超1700万元,同时积极对接高校资源,协助打通从人才培养到产业实践的“最后一公里”。

“数字人才培养从‘摸着石头过河’变成了‘架着梯子上楼’。”一名基地建设负责人说,“新区给政策,企业给资源,基地专心致志育人才。三方拧成一股绳,让人才培养真正扎根产业。”

如今,基地已成为赣江新区招商谈判桌上的重要筹码。“当企业看到赣江新区能培育自己的数字人才队伍,

合作落地的成功率更高。”江西赣江招商有限公司董事长孙志云说。他表示,未来将聚焦基地长期发展,构建“培训—认证—就业”全链条服务体系。

企业得人才,院校解痛点,学生有出路——当越来越多数字人才从基地走向岗位,赣江新区数字产业的未来就有了最足的底气。

制图:杨静