

人才蓝皮书

2006 *BLUE BOOK*
宁波人才发展报告

主 编 阎 勤
执行主编 邓小河

A Report on
the Development of
Talents in Ningbo

科学技术文献出版社

人才蓝皮书

2006 年宁波人才发展报告

主 编 阎 勤

执行主编 邓小河

科学技术文献出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

宁波人才发展报告.2006/阎勤主编.—北京: 科学技术文献出版社, 2006.9

ISBN 7-5023-5443-3/C · 126

I. 宁… II. 阎… III. 人才-发展-研究报告-宁波市
IV. C964.2

中国版本图书馆CIP数据核字 (2006) 第 110698 号

出 版 者: 科学技术文献出版社
地 址: 北京市复兴路 15 号(中央电视台西侧)100038
图书编务部电话: (010) 68514027, (010) 68537104 (传真)
图书发行部电话: (010) 68514035 (传真), (010) 68514009
邮 购 部 电 话: (010) 68515544-2953, (010) 68515544-2172
网 址: <http://www.stdph.com>
E-mail: stdph@istic.ac.cn; stdph@public.sti.ac.cn
责 任 编 辑: 科 文 顾晨辉
发 行 者: 科学技术文献出版社发行 全国各地新华书店经销
印 刷 者: 宁波市大港印务有限公司
版 (印) 次: 2006 年 9 月第 1 版第 1 次印刷
开 本: 787×1092 16 开
字 数: 500 千字
印 张: 36.75
定 价: 48.00 元

©版权所有 违法必究

购买本社图书, 凡字迹不清、缺页、倒页、脱页者, 本社发行部负责调换。

实施人才强市战略，构筑区域人才高地，必须正确把握人才发展的新特点新规律，坚持解放思想、实事求是，与时俱进、开拓创新。必须坚决破除一切不利于人才自由成长的观念，坚决革除一切不利于人才施展才华的体制，坚决调整一切不利于人才创新创业的政策，开创海纳百川、千帆竞发的生动局面。

——中共浙江省委常委、宁波市委书记巴音朝鲁

人才工作要服务于产业升级、经济结构调整和经济增长方式转变。科技、教育、人才与经济的良性互动，就能推进产业链、创新链、价值链的集成和优化。当前我们经济发展，不仅要依靠消费、外贸、投资“三驾马车”的拉力，更要在科技、教育、人才与经济的有机结合上寻求新的动力。

——中共宁波市委副书记、宁波市市长毛光烈

深入实施人才强市战略 大力推进紧缺人才开发

(代序一)

郁义康

国以才立，政以才治，业以才兴。民族的振兴，国家的富强，地区的崛起，人才是第一资源；国与国、地区与地区、企业与企业之间的竞争，归根到底是人才之间的竞争和较量。我们必须从战略和全局的高度，充分认识深入实施人才强市战略，加快紧缺人才开发的重要意义，切实增强工作的自觉性和坚定性。

一、统一思想，提高认识，切实增强加快紧缺人才开发的自觉性和坚定性

(一) 加快紧缺人才开发是顺利完成“十一五”规划的全局之要

我市“十一五”规划描绘了今后五年宁波发展的宏伟蓝图，涵盖政治、经济、文化、社会等方方面面内容。顺利实施“十一五”规划，圆满完成各项目标任务，需要各行各业拔尖人才、领军人才和创新型人才的有力支撑。特别是在当前，经济体制、社会结构和

政府管理的职能正在发生深刻的变化，经济发展面临着日益严重的资源、环境和市场制约，传统的粗放型发展模式已难以为继，迫切要求调整产业结构、转变经济增长方式，发展循环经济，加快建设资源节约型和环境友好型城市，走新型工业化道路；迫切要求统筹城乡和区域协调发展，实现以城带乡、以工促农，形成城乡一体的公共服务和基础设施网络，推进社会主义新农村建设；迫切要求坚持以人为本，促进经济发展和社会事业的全面进步，建设文化大都市，构建和谐社会；迫切要求转变政府职能，强化公共服务和市场监管，推进依法行政，努力建设服务型、法治型政府。这些都对人才工作提出了新的更高的要求。只有下大力气做好紧缺人才的开发工作，造就数量充足、结构合理、素质优良、门类齐全的高素质人才队伍，才能保证“十一五”规划目标任务落到实处。

（二）加快紧缺人才开发是建设创新型城市的关键之举

当今世界，科技进步已经成为推动经济发展和增长方式转变的主要力量。年初党中央、国务院召开的全国科技大会，作出了“走中国特色自主创新道路，建设创新型国家”的重大战略部署。市委、市政府立足宁波实际，也作出了提高自主创新能力，建设创新型城市的决定。自主创新，人才为本。推进创新型城市建设，必须以创新型人才为支撑。从我市目前人才状况看，具有创新意识和创新能力的人才比较缺乏，特别是我市重点发展的电子信息、先进制造业、现代服务业、现代农业、新材料技术等所需的创新型人才稀缺，严重制约了创新能力的提升。据统计，尽管2005年我市专利授权总量近4000件，排在国内同类城市前列，但其中的发明专利仅157件，只占到3.9%，与同期的副省级城市相比，发明专利不管是绝对量，还是相对数均排在后面几位。因此，我们一定要以时不我待的紧迫感，加快开发创新型紧缺人才，为提高自主创新能力、建设创新型城市提供坚强的人才保障。

（三）加快紧缺人才开发是全面提升人才资源整体水平的当务

之急

近年来，市委、市政府深入实施人才强市战略，积极推动观念创新、政策创先、机制创活、载体创特、服务创优，人才工作取得了明显成绩，为构筑区域人才高地奠定了坚实基础。到2005年底，全市人才总量达到48.5万人，比2003年增加了10万人。人才科技贡献率达到50.3%，人才竞争力名列全国第13位。但也必须清醒地看到，我市人才队伍建设还存在一些问题和不足，突出表现在紧缺人才明显短缺，特别是高层次、高技能人才更为缺乏。据统计，至2005年底，全市紧缺人才为16.7万人，占人才总量的34.4%，其中高层次紧缺人才数量为1万名左右，仅占人才总量的2%，至今我市还没有自主培养的省特级专家。与杭州、青岛、大连等副省级城市相比，紧缺人才特别是高层次紧缺人才总量明显偏低。当前，各地为了抢占率先发展的制高点，都十分重视紧缺人才的开发，纷纷出台了相关的政策措施。如上海市出台了“三个一”拔尖人才培养工程，即培养100名世界顶尖的优秀青年人才，培养1000名国内领先的科技专家和管理专家，培养10000名学术带头人和专业技术骨干。青岛市启动了“万名技师培养计划”，重点组织实施“金蓝领”培训工程，出台了高技能紧缺人才培训补贴政策。杭州市出台了紧缺人才开发导向目录，制定并实施新世纪“131”中青年优秀人才培养计划，即培养100名45岁左右的在国内或省内领先的学术技术带头人，300名40岁以下的后备学术技术带头人，1000名40岁左右的专业技术骨干。面对日趋激烈的人才竞争新态势，我们一定要有危机感、紧迫感，把紧缺人才的开发作为人才工作的重中之重来抓，研究新办法，采取新举措，努力实现我市人才工作从量的扩张向质的提升转变，有效带动人才资源的整体开发，确保区域人才竞争走在前列。

二、明确任务，扎实努力，大力推进紧缺人才开发工作

深入实施人才强市战略，加快紧缺人才开发的总体要求和目标任务是，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，认真贯彻十六届五中全会和全国科技大会精神，紧紧围绕转变经济增长方式、建设创新型城市的要求，创新体制机制，搭建载体平台，完善政策措施，优化发展环境，提升开发能力，重点开发科技创新人才、国际商贸人才、高技能人才、现代服务业人才、企业家人才（企业高级经营管理人才）、人文社科人才等六大类紧缺人才，努力建设一支数量充足、素质较高的人才队伍，为我市全面建设小康社会、率先基本实现现代化提供坚实的人才保障。到2010年，全市拥有高层次一流专家（包括国务院特贴专家、国家省市突贡专家、省市重奖专家、正高职称专家）2500名，直接为宁波服务的两院院士和省特级专家25名，力争正式引进或自主培养的院士有较大的突破；拥有为甬服务海外留学人才1500名，博士、博士后1500名，高级职称人才3.5万名，高级经营管理人才6万名，高技能人才6万名，农村专业技术人才5000名；加快开发人文社科、方面的紧缺人才，比目前增加一倍，达到6000名以上。

围绕上述总体要求和目标任务，当前和今后一个时期要重点抓好以下三项工作。

（一）创新体制机制，构建紧缺人才开发新体系

按照建立社会主义市场经济体制的要求，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，创新体制机制，建立以企业为主体、市场为导向、政府为引导、社会广泛参与的紧缺人才开发新体系。一是发挥企业主体作用。企业是经济发展的主体，也是吸引人才的主体。大量的事实证明，人才兴，则企业兴；人才强，则企业强。今天会上

介绍的企业成功经验，也充分说明了这一点。例如，中银（宁波）电池有限公司引进各类人才200多名，并于2005年建立博士后科研工作站，成功开发了“LR6”数码王电池和生产线的研发及产业化项目，荣获国家科技进步二等奖，企业始终保持着强劲的发展势头。又如，海天集团公司1999年成立了“海天塑料机械工程技术研究中心”，2002年又成立了研发培训中心，目前该企业技术中心已被评为国家级企业技术中心。海天集团公司依托技术研究中心和研发培训中心，不仅引进了大批工程技术人才和管理人才，而且把研究成果及时转化为生产力，取得了显著的经济效益。面对激烈的市场竞争，广大企业必须牢固树立人才兴企、科技强企的理念，要采取各种方式建立研发机构，广泛招才引智，推动自主创新。重点优势企业要积极创建国家级工程技术中心、重点实验室和博士后工作站，更多地吸引高层次紧缺人才。同时，要把人才的引进、培养和使用紧密结合起来，推进企业产权制度创新，完善技术要素入股制度和经营者持股制度，充分调动科技人才和经营管理人才的积极性、创造性。二是健全市场配置机制。不断完善人才市场的服务与导向功能，实现市场机制对人才资源的优化配置，促进紧缺人才资源向重点领域、支柱产业和优势企业快速集聚。进一步发展人才市场，加快中国宁波人才市场建设，强化市场对紧缺人才的开发功能。鼓励和支持人才市场的强强联合，组建跨地区、多功能、多形式的联合市场，充分发挥市场的调节作用。加快市场信息化建设，培育和发展网上人才市场，逐步形成面向社会的人才公共信息服务网络。积极促进人才市场与劳动力市场、毕业生就业市场等各种人才资源市场的贯通，提升人才资源整体配置效率，积极探索人才资源市场与其他要素市场融会贯通的办法，推动人才资源开发与生产要素市场协调发展。三是强化政府引导功能。加强规划引导，以紧缺人才开发为重点，制订中长期紧缺人才开发的目标、任务和措施，增强政府对紧缺人才开发的调控能力。加强需求预测，建立紧

缺人才需求预测指标体系和统计指标体系，定期编制和发布紧缺人才开发目录。加强信息服务，完善紧缺人才统计季报制度和市场供求信息查询制度。加快转变政府职能，进一步深化审批制度改革，加大科技体制、教育体制和干部人事制度改革力度，稳步推进事业单位改革，创造有利于吸引人才、有利于人才创新创业的工作机制。四是鼓励社会广泛参与。紧缺人才涵盖方方面面、各个领域，除了企业发展需要靠人才外，加快社会事业发展，建设文化大市、平安宁波、法治宁波和社会主义新农村，也有赖于人才的支撑。例如，宁波市李惠利医院积极实施人才立院、人才兴院战略，围绕学科带头人队伍建设，大力引进紧缺人才和核心人才，重点培养创新型人才和领军人才，有效提升了医院的整体水平，成为宁波市首批三级甲等医院之一。浙江万里学院积极推进“人才强校”战略，几年来，引进教师专项费用投入近2000万元，实际引进人才469名，其中高级职称教师123名，海外留学归国人员30多名，进一步提升了学校的教学、科研水平，为学校跨越式发展提供了根本保证。加快紧缺人才开发需要社会各方共同参与，不管是城市还是农村，不管是政府机关还是科教文卫单位，都要强化人才意识，结合各自实际，吸引、培养急需的紧缺人才，并充分发挥他们的作用，努力形成全社会识才、引才、用才的良好氛围和工作合力。

（二）搭建有效载体，打造紧缺人才开发新平台

坚持把平台建设作为紧缺人才开发工作的基础性工程来抓，不断加以完善和创新，使之真正成为吸引人才的“磁场”，培养人才的“摇篮”，用好人才的“舞台”。一是打造引才品牌平台。要以在全国有重要影响力的“高洽会”为主体，整合“高交会”、“科技创业大赛”、“国际化人才高级论坛”等八大系列活动，进一步办好中国宁波人才科技周，进一步打造在全国有重大影响的人才智力和科技成果交流的品牌，充分发挥人才开发载体和平台的集聚效应，实现人才与科技的交流互动。同时，要继续做大做强“毕洽会”、“浙才

会”、“专洽会”等载体，切实推进“甬江学者”特聘教授计划，加大科技、教育、文化、卫生、体育等各类人才的引进力度，发挥各类引才引智载体的特色效应，提高引才成效。二是拓展柔性引智平台。坚持“不求所有、但求所用”的原则，加快推进由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理、由户籍管理向身份证管理的转变。要借助院士工作站、博士后工作站等柔性引才载体，建立首席专家制度，着重引进一批国内外知名的一流人才。要进一步丰富柔性引才形式，鼓励各类紧缺人才来宁波从事兼职、咨询、讲学、科研和技术合作，支持各单位以岗位聘用、项目聘用、技术聘用等灵活方式“借脑引智”。要在继续做好柔性人才引进基础上，重点启动千名海外留学人才集聚工程，进一步加大海外高层次留学人才开发力度，促进紧缺人才柔性引进量的扩张和质的提升。三是创新人才培养平台。要在继续推进工程培养、定向培养、合作培养和项目培养的基础上，加快构建区域科技创新体系和服务型教育培训体系，创办一批专业人才培养基地和职业教育实习实训基地。要以提升人才的创新能力和开发效能为核心，重点实施创新型拔尖人才培养计划，依托重大科技项目、重点学科和重点实验室，引进和培养一批国内外知名的创新型拔尖人才，实现人才培养新的突破。要在继续实施“4321 人才工程”的同时，重点实施“专业技术人才自主创新能力培养工程”、“万名涉外人才培养工程”、“万名高技能人才培养工程”、“万名服务业人才培养工程”、“六个一批”宣传文化人才工程和“名师工程”，围绕六大类紧缺人才开发，实现人才开发、科技创新和教育培训的联动发展。四是筑宽人才创业平台。进一步整合科技园区、高教园区和工业园区，加快创建宁波国家高新技术产业开发区，发展高新技术产业群。加快宁波市研发园区建设，鼓励科技型企业 and 开发型研究机构向研发园区集聚，培育一批具有国内一流水平的技术研发创新团队。加快特色创业载体建设，努力打造宁波国际贸易平台，继续推进科技创新孵化基地、留学生创业园和博

士后工作站建设,积极筹建大学生创业园。加快推进产学研一体化,鼓励高校和科研院所积极参与企业技术创新,大力培育高新技术成果转化中心;鼓励高校、科研院所和企业之间实行人才互聘和兼职,技术信息情报互通,促进企业与高校人才、教育和信息资源共享。五是延伸人才开发合作平台。要坚持“市场主导、开放自主、互惠共享、优势互补”的原则,积极拓展合作渠道,创新合作方式,增强合作效益,全面提升人才开发效能。进一步加强市内人才开发合作力度,充分借助浙江投资贸易洽谈会、宁波国际服装节等国际性经贸和文化活动,推进紧缺人才引进和开发合作。要主动接轨上海,积极参与长三角人才开发一体化进程,同时要加强与全国重点城市、重点市场、重点院校的合作交流,在科技开发、成果转化、教育培训和人才培养等方面开展广泛合作,实现资源共享、政策协调、制度衔接和服务贯通。积极探索紧缺人才开发境外合作,建立健全引进海外人才和智力的机制,增设境外引才引智“窗口”,力争在引进海外留学人才方面有新突破。

(三) 优化发展环境,为紧缺人才开发创造良好条件

栽得梧桐树,引得凤凰来。环境是吸引、培养和造就人才的重要因素。要坚持多管齐下、多策并举,努力创造人人争相成才、互相促进成才的良好环境,使宁波成为紧缺人才向往汇聚之海、智慧涌流之源、成就事业之地。一是优化人才政策环境。按照“全面梳理、重点修订、及时废止、适时新建、有效落实”的要求,围绕推进自主创新、转变经济增长方式和建设创新型城市,突出紧缺人才开发,全面梳理现有人才政策法规,抓紧制订出台《宁波市促进毕业生充分就业实施办法》、《宁波市人事争议仲裁实施办法》等一批与紧缺人才开发紧密相关的配套人事政策法规,形成导向明确、务实管用、配套完善、效应明显的人才政策法规体系,并加大人才政策实施力度。要认真落实促进高新技术企业发展的优惠政策,对新创建国家级高新技术企业给予一次性补助,对评定为市级高新技术

企业在生产要素配置上给予优先，重点研发项目给予相应的研发补助，切实降低企业人才开发成本。二是优化人文社会环境。积极拓展创业沙龙、企业精英俱乐部、学术论坛等综合性交流沟通渠道，加快科技馆、博物馆、图书馆，以及宁波书城、文化广场、健身中心、星级酒店等各类文化体育卫生设施建设；大力弘扬鼓励创新、宽容失败的创新创业文化，积极倡导尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围，努力形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的人才发展环境，促进大批优秀人才脱颖而出。各企事业单位也要高度重视人才的继续教育，帮助解决具体困难，丰富业余文化生活，不断改善工作和生活条件，使人才引得进、留得住，发挥好作用。这方面宁波天安集团股份有限公司做得很好，采取多种方式，鼓励技术骨干进修深造，帮助解决住房、子女入学和家属工作问题，积极培育企业“亲和文化”，有效地吸引并留住人才，促进了企业不断发展壮大。三是优化公共服务环境。加快建立公共人才服务体系，对紧缺人才特别是对柔性引进的紧缺人才，在购置房产、医疗保健、子女就学、社会保障等方面提供便捷优质服务。要按照“购租并举、分类解决”的原则，采取发放异地安家补助、购置经济适用房、建设人才公寓、享受购买商品房的补贴政策等办法途径，努力解决各类紧缺人才的住房问题。进一步强化政府公共服务职能，为紧缺人才提供“一站式”服务，使“绿色通道”更加畅通。充分发挥各人事争议仲裁机构的职能作用，为用人单位和各类人才提供法律咨询和援助，维护两个市场主体的合法权益。加强党政机关作风建设，深化干部人事制度改革，实施阳光工程，推行阳光人事，树立公开、透明、廉洁、高效的政府形象，不断提高政府公共服务水平。

三、加强领导，狠抓落实，确保紧缺人才开发工作取得实效

加快紧缺人才开发，事关宁波经济社会发展大局，是一项长期性、根本性、全局性的重大战略任务。全市各级各部门都要齐心协力、密切配合，各司其职、各分其责，分解任务、抓好落实，共同推进我市紧缺人才开发工作顺利进行，并取得明显成效。

（一）进一步健全党管人才工作运行机制

各级党委、政府要把紧缺人才开发工作列入重要议事日程，纳入经济社会发展总体规划，贯穿于经济社会发展的全过程。要创新紧缺人才工作管理机制，建立健全党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局，形成全市各地各部门统分结合、协调高效、联动发展的紧缺人才开发工作强大合力。

（二）进一步加大紧缺人才开发的投入力度

牢固树立人才投入是投资效益最大的观念，建立健全以政府投入为引导、企业投入为主体、社会共同参与的人才开发多元投入机制。各级政府要设立人才开发专项资金，重点用于紧缺人才的引进和重大贡献项目的奖励。要进一步加强人才资金管理，最大限度地发挥各项人才开发资金的使用效能。制订和完善人才奖励办法，形成以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价标准，构建科学公正的人才评价体系。根据人才的实际贡献，实施重奖激励政策。市政府设立人才科技教育奖励资金，奖励为宁波经济社会发展作出突出贡献的各类专家和优秀留学人才。

（三）进一步完善目标责任考核制度

制定和实施《宁波市实施科技进步和人才工作责任制考核办法》，完善紧缺人才开发工作的目标责任制，以引才实效、培养实

绩、发展实情为主要考核内容，把紧缺人才开发工作列入各级领导班子尤其是党政主要领导综合考核的重要内容，作为评价领导班子和领导干部政绩、干部奖惩和使用的重要依据。各县（市）区和市级有关部门要结合实际，抓紧制订相应的考核实施细则，加大工作实施监督力度，把紧缺人才开发工作真正落到实处。

（四）进一步营造良好舆论氛围

每年开展人才宣传周活动，通过报纸、电视、电台、杂志、网络等多种媒体，大力宣传我市人才工作的先进经验、创新举措、典型事迹、政策措施，全面展示宁波人才“三港一高地”建设的新进展、新成就。要充分发挥新闻舆论的引导和激励作用，广泛动员全社会力量共同参与紧缺人才开发工作，积极培育全社会的创新意识，努力营造支持创新、尊重创新的社会环境和“惜才、爱才、重才”的良好氛围。

加快紧缺人才开发工作，提升宁波发展的人才支撑能力，建设创新型城市，这是时代赋予我们的历史重任。我们一定要坚持以科学发展观为统领，开拓进取，扎实工作，努力加快紧缺人才开发，不断提升全市人才工作整体水平，为顺利实施“十一五”规划，促进全市经济社会又快又好发展作出新的贡献。

（此文系中共宁波市委副书记郁义康同志在2006年全市紧缺人才开发工作会议上的讲话节选）

强化自主创新的人才支撑

(代序二)

姚志文

党的十六届五中全会和全国科技大会强调指出,推进自主创新,建设创新型国家是一项重大战略任务,深入实施人才强国战略,壮大人才队伍是提升国家竞争力的决定性因素。最近,胡锦涛总书记在两院院士大会上的讲话也明确要求“努力造就一批德才兼备、国际一流的科技创新人才,建设一支高素质的科技创新队伍。”自主创新,人才为本。宁波作为我国一个较为发达的沿海城市,必须结合自身发展实际,把人才队伍建设摆在更加突出的重要位置,加快紧缺人才、创新人才和拔尖人才开发,为推进自主创新、建设创新型城市提供强大的人才支撑。

一、强化人才支撑,必须坚持以科学发展观为统领

以科学发展观统领经济社会发展全局,坚持以人为本,转变发展观念,创新发展模式,提高发展质量,切实把经济社会发展转入科学发展轨道,这是对社会主义现代化建设指导思想的重大发展,既为宁波实现经济社会全面协调可持续发展指明了根本方向,也为宁波深入实施科教兴市和人才强市战略,进一步做好人才工作提出

了新的更高要求。我们要坚持以科学发展观为统领，必须把科学发展观贯穿于人才工作的全过程，贯穿于人才队伍建设的各个环节。我们谋划人才工作，要以科学发展观作为根本依据；推进人才工作，要以科学发展观作为强大动力；检验人才工作，要以实践科学发展观的成效作为根本标准。

“十一五”时期，是宁波全面建设小康社会、提前基本实现现代化的关键时期。全市人均生产总值将达到8000美元，市场经济体制日趋完善，产业结构不断优化，社会结构加快转型，宁波在长三角乃至全国的影响力越来越大，长三角南翼经济中心和现代化国际港口城市的地位进一步确立。与此同时，市场机制、资源要素、生态环境和宏观调控已经形成多重“倒逼”，发展过程中长期积累的一些深层次矛盾和问题也开始显现。可以说，宁波未来发展既处在一个新的更高起点上，又面临着比过去更为严峻的挑战，将从资源、资本驱动为主快速转向技术、知识、人才驱动为主的发展阶段，迫切要求我们大力推进自主创新，不断强化人才支撑。

二、实现重点突破，加快开发紧缺人才、创新人才和拔尖人才

近年来，宁波通过实施人才强市战略，建设人才“开放港、自由港、创业港”，构筑区域性人才高地，有效提升了人才资源开发水平。同时，我们也清醒地认识到，人才开发工作还不能完全适应经济社会持续快速发展的需要，与推进自主创新，建设创新型城市的要求仍有较大差距，尤其是经济社会发展、建设创新型城市迫切需要的紧缺人才、创新人才和拔尖人才还极为缺乏。对此，我们人才工作要在整体推进、总量扩张的同时，更加注重重点突破、质量提升，更加注重紧缺人才、创新人才和拔尖人才开发。紧缺人才是宁波经济社会发展迫切需要而又十分短缺的人才，创新人才是推进自