

GOUJIAN NINGBO QUYUXING
RENCAL GAODI

GOUJIAN NINGBO QUYUXING
RENCAL GAODI

构建 宁波区域性 人才高地

■ 主编 杨志达

中国人事出版社

构建宁波区域性人才高地

主 编：杨志达

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

构建宁波区域性人才高地/杨志达主编. - 北京:
中国人事出版社, 2001. 1

ISBN 7-80139-656-1

I. 构… II. 构… III. ①人才-选择-宁波市②人才-
培养-宁波市 IV. C961

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 03456 号

中国人事出版社出版

(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)

新华书店经销

煤炭工业出版社印刷厂印刷

2001 年 2 月第一版 2001 年 2 月第一次印刷

开本: 850×1168 毫米 1/32 印张: 10.875

字数: 300 千字 印数: 1-2000 册

定价: 22.00 元

编辑委员会主任：郁义康

副主任：王梅娟 杨志达

编辑委员会：（按姓氏笔划为序）

王自强 王梅娟 孙建中

陈水良 苏玉堂 杨志达

沈荣华 吴援朝 郁义康

郑坤法 赵履宽 袁中伟

徐华良 顾金飞 蔡 刚

潘金云

主 编：杨志达

副 主 编：王自强 顾金飞

序

当前，我们正处在经济全球化趋势增强，科技革命迅猛发展，产业结构调整步伐加快，国际竞争更加激烈的重要时期。21 世纪各国社会、经济、军事、科技领域里的激烈竞争，最终都将表现为人才的竞争。一个国家能否快速持续发展，关键在于是否拥有一支具有创新能力的高素质人才队伍。党的十五届五中全会指出：“人才是最重要、最宝贵的资源”、“要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好，大力开发人才资源，加快发展教育事业，建设一支宏大的高素质人才队伍”。党中央的正确决策，从根本上为我们顺应世界发展潮流，进一步推进市委、市政府“一号工程”，让宁波走在时代前列，提供了行动指南。

近年来，宁波整体性人才资源开发工作，紧紧围绕国家人事部提出的“两个调整”，取得了显著的成绩，特别是 1999 年市委、市政府提出科技、教育、人才“一号工程”，启动了构建区域性人才高地战略，有力地促进了人才的引进、培养、使用和人才整体环境的改善。但是与先进城市相比，我们还存在很大的差距，高素质人才的短缺严重制约着高新技术产业的发展和原有产业的升级。加快推进构建区域性人才高地战略，刻不容缓，关键是要牢固树立“人才是第一资源”的观念，要准确处理好“四个关系”：人才与体制的关系、重点与一般的关系、引进与使用的关系、引人与引智的关系。强化“三大支撑”：产业的支撑、文化的支撑和环境的支撑。

加强人才人事理论的研究，营造浓厚的学术氛围，是有效推进人才高地战略的基础环节。这次在“一号工程”实施一周年之际，市委组织部、市人事局联合组织开展了构建区域性人才高地学术研讨会，这是一次很有意义的尝试，得到了全市及市外广大理论工作

者和组织人事干部的热烈响应，收到了一大批高质量的论文。实践证明，人才人事工作不是一项简单的事务性工作，而是一项学科性、专业性、艺术性和开拓性很强的工作。广大理论和组织人事工作者要自觉地以“三个代表”重要思想和十五届五中全会精神为指导，融会贯通并运用到人事制度改革和整体性人才资源开发的实践中去，勇于探索，勤于思考，不断研究新情况，解决新问题，为实现宁波经济发展战略目标，构建宁波区域性人才高地，做出更大的贡献。

中共宁波市委副书记 徐福宁

2000年10月

目 录

序	徐福宁 (1)
---------	---------

总 论 篇

宁波构筑区域性人才高地的战略构想与对策研究 市政府经济研究中心课题组 (3)	
构建宁波区域性人才高地的战略研究	卢 军 (27)
构建宁波人才高地的研究	宁波市委党校课题组 (44)
加快技术创新基地建设 构筑区域性人才高地 宁波市科委人才高地研究课题组 (70)	

引进、培养、使用篇

宁波市高素质人才引进的主要障碍及对策研究 孙国茂 孙建中 钱义林等 (91)	
国内人才竞争对我市人才引进的影响和我市人才引进的有关对策 陈利权 (119)	
宁波市吸引留学人员对策研究	宁波保税区管委会 (128)
尽快建设宁波的职业经理人队伍 王文鉴 黄小强 吴达云 (137)	
宁波市乡镇企业经营者队伍现状分析及建设对策研究 宁波市乡镇企业局 浙江万里学院管理系 (145)	

综合篇

动态环境下的宁波人才战略	周方涛 (157)
构建宁波人才高地的战略定位及对策探讨	张旭 (168)
在发展中构建宁波区域性人才高地	李聿茂 (177)
构建宁波人才高地的层面与策略分析	徐方 (188)
试论人才高地的机制建设	韩小恒 (199)

地区、部门篇

关于新世纪初期鄞县人才资源开发对策措施的探讨	章国荣 叶夏 (211)
创建镇海区人才竞争优势的对策研究	镇海区人事局 (229)
构筑宁波区域性人才资源高地科技人才高峰的基本构想	宁波市科技园区课题组 (237)
构建宁波交通人才优势的思路与对策	宁波市交通委员会课题组 (254)
试论构筑宁波工业系统人才高地的目标与对策	高涛 张志学 (273)
试论城建人才工程建设的基本思路	许红峰 (281)
构建宁波大学人才高地的若干探索	宁波大学课题组 (289)
“一号工程”实施一周年宁波人才资源发展报告	(305)
附件:	
中共宁波市委、宁波市人民政府关于进一步加快引进培养 高素质人才的若干意见	(324)
中共宁波市委〔1999〕28号	
关于未就业的本科及以上学历毕业生在市区落户的实施意见	

.....	(332)
甬人〔1999〕27号	
宁波市外来人才聘用证实施办法.....	(334)
甬人才〔2000〕5号	
关于事业单位分配制度改革的指导意见(试行)	(336)
甬人薪〔2000〕3号	
关于进一步做好专业技术职务评聘工作有关问题的意见	(338)
甬人职专〔2000〕30号	

构建宁波区域性人才高地学术 研讨会获奖论文目录

一等奖论文

- 宁波构筑区域性人才高地的战略构想与对策研究
..... 市政府经济研究中心课题组 (3)
- 尽快建设宁波的职业经理人队伍
..... 王文鉴 黄小强 吴达云 (137)

二等奖论文

- 动态环境下的宁波人才战略 周方涛 (157)
- 构建宁波区域性人才高地的战略研究..... 卢 军 (27)
- 国内人才竞争对我市人才引进的影响和我市人才引进的有关对策
..... 陈利权 (119)
- 构建宁波人才高地的战略定位及对策探讨 张 旭 (168)

三等奖论文

- 关于新世纪初期鄞县人才资源开发对策措施的探讨
..... 章国荣 叶 夏 (211)
- 构筑宁波区域性人才资源高地科技人才高峰的基本构想
..... 宁波市科技园区课题组 (237)
- 加快技术创新基地建设构筑区域性人才高地

..... 宁波市科委人才高地研究课题组 (70)	
构建宁波交通人才优势的思路与对策	
..... 宁波市交通委员会课题组 (254)	
构建宁波人才高地的研究..... 宁波市委党校课题组 (44)	
在发展中构建宁波区域性人才高地	李聿茂 (177)
试论构筑宁波工业系统人才高地的目标与对策	
..... 高 涛 张志学 (273)	
构建宁波大学人才高地的若干探索	宁波大学课题组 (289)

优秀论文奖

构建宁波人才高地的层面与策略分析	徐 方 (188)
试论城建人才工程建设的基本思路	许红峰 (281)
宁波市吸引留学人员对策研究	宁波保税区管委会 (128)
宁波市乡镇企业经营者队伍现状分析及建设对策研究	
..... 宁波市乡镇企业局 浙江万里学院管理系 (145)	
试论人才高地的机制建设	韩小恒 (199)
创建镇海区人才竞争优势的对策研究	镇海区人事局 (229)

总论篇

宁波构筑区域性人才高地的 战略构想与对策研究

市政府经济研究中心课题组

引 言

随着知识经济时代的来临，人类社会所依赖的资源已发生根本的变化。人才资源的作用日益凸现，正在取代物质资源的核心地位而成为“第一资源”，许多国家和地区都把开发和争夺人才资源作为战略重点，纷纷构筑自己的人才高地，以抢占经济社会发展的制高点。

从国际来看，美国已构筑起全球人才高地，拥有世界上最多最优秀的人才；从国内来看，北京、上海是全国的人才高地，集聚了国内众多的各类顶尖优秀人才。对宁波而言，人才资源不能与发达国家相比，也无法与北京、上海之类全国中心大城市相提并论，但宁波作为中国东南沿海重要的港口城市和长江三角洲南翼的中心城市，应当形成与此相适应的人才资源优势，加速建成长江三角洲南翼的区域性人才高地。为此，本文拟从宁波构筑区域性人才高地的宏观背景、现实基础、目标体系、政策措施等几方面入手，着重探讨宁波构筑区域性人才高地的战略、机制、环境和对策。

一、迎接全球人才大战的严峻挑战

资源是任何社会赖以存在和发展的物质基础。作为经济学意义上的资源又是指能够产生新的价值和使用价值的客观存在物。一般

而言，资源可分为物质资源和人力资源两大类。长期以来，物质资源一直是人类社会发展的主要依赖，尤其在工业经济时代，土地、劳动力、原材料和资本等是工业经济的主要生产要素。人类在一味追求利用自然、改造自然的同时，却往往忽视了对人类自身的系统研究和开发，造成人力资源的开发相对滞后于社会发展与变革。直到 90 年代，知识经济在全球范围的迅速兴起，人力资源开始取代工业经济时代物质资源的主导地位，成为可供开发利用并能够创造新的价值和使用价值的最重要的一种资源。人才资源作为人力资源的核心部分，已成为知识经济时代不可替代的“第一资源”。在知识经济时代，最短缺的不再是资金、技术、产品，而是人才，优秀人才*已成为体现一个国家、地区和企业竞争力的智慧财富和智力资本。只有造就同知识经济时代相适应的各类优秀人才，充分发挥人才的智力、智慧和潜能，才能真正促进经济社会可持续发展。

当前全球人才大战愈演愈烈，这场新的“世界大战”是由美国发动并始终占主导地位的。1952 年、1965 年、1991 年，美国先后三次修改了为引进国外科技人才服务的移民法。其中规定，凡著名学者、高级人才和有某种专长的科技人员，不考虑国籍、资历和年龄，一律允许优先入境。据有关资料统计，仅在 90 年代，就有 150 万受过高等教育的移民加入美国劳动大军。美国虽已抢占世界人才高地，但由于传统经济正向知识经济急速转型，人才缺口仍然较

* 本文所称优秀人才与高层次人才、高素质人才同义，是指以下几类人员：

(1) 中国科学院院士、中国工程院院士和社会科学领域内的知名学者；国外知名专家、学者；国家有突出贡献的中青年专家及国内某一学科、技术领域的带头人；博士生导师。

(2) 获得国内和国外硕士以上学位的研究生。

(3) 具有副高级以上专业技术职称的人员。

(4) 具有高级资格的经营管理者。

(5) 行政正处级以上的党政领导人员。

(6) 拥有专利、发明专项技术并属国内外领先水平的拔尖人才。

(7) 其他特殊专门人才。

大。美国全国科学基金会预计，2000年美国还缺少45万高级专业人才，到2005年人才缺口达65万。如果无法提供后续人才，美国将可能丧失高科技产业的霸主地位。对此，美国政府和高科技企业都在敦促国会通过一项新的立法，要求大幅度增加H1B*签证名额，以吸引更多的外国优秀人才。

美国疯狂抢夺人才，不仅使发展中国家感到了人才外流的压力，其他发达国家也面临着巨大的挑战。今年初英国政府决定特拨10亿英镑建立一项人才基金，用于支持高新技术企业发展并阻止高级人才流向美国。一向对移民把关甚严的德国和日本也开始行动起来，德国决定按美国方式颁发工作许可证，减少对移民的限制，外国人在德国工作8年后有权获得德国籍；日本科技厅提出到21世纪初外籍研究员所占比率达到30%。

如果把目光聚焦中国，我们可以看到，一方面中国人才外流情况相当严重，另一方面以美国跨国公司为主的国外大企业也把人才争夺战的硝烟燃到了中国本土。据中国社会科学院一项统计资料显示，1978—1999年21年间，中国大陆年均出国2万人，累计达40余万人，学成回归者仅10万。至今已有5万名中国大陆留美学生获得永久居住权，而在美国13万一流科学家和工程师中，华人就占了3万多。与此同时，跨国公司不惜投入巨资，纷纷来华设立研发机构，招揽国内顶尖人才，如摩托罗拉公司在中国设有14个研究所、英特尔公司成立了中国研究所、微软公司设立中国研究院，并打算今后5年投资8000万美元。

* 所谓H1B，是指美国国会在修改1990年移民法时而制定的条款名称，主要是针对具有学士以上学历，并具有特殊技能的外国人发放的一种临时工作签证，签证期限为3年。由于这种签证可以延长3年，因此持证者可在美国工作6年。在硅谷的科技人员中，有一半是通过H1B签证就业，并以此为契机获得了定居权。H1B是美国经济特别是信息产业发展的支撑点。1999年美国签发H1B签证共计11.5万人，今年企业界向美国众院要求今后3年内无限额发放H1B签证，参院则提出将H1B签证从目前的11.5万增至19.5万，并在明后年保持此数字。

面对日益激烈的全球人才大战，中国正在积极应战。1994 年国家人事部提出了培养跨世纪学术和技术带头人的“百千万人才工程”。1999 年中国政府决定拨款 6 亿元人民币，在今后 3 年为中国科学院聘请 300 名海外中青年科学家，这是迄今我国政府为吸引海外人才而拨出的最大一笔款项。中科院通过“百人计划”和其他方式，引进和资助了国内外 331 位优秀人才到中科院工作。各地也争相出台新的人才政策和举措。北京市政府在硅谷设立了一个特别办公室，推销北京的人才环境，并建立起留学生服务网络，吸引在美留学生回京创业。上海提出“对人才不设防”，计划在今后几年吸收 80 万国内外优秀人才。广州对优秀人才实施“不限生源、不限用人单位、不择手段”的“三不政策”。昆明市提出建立“人才特区”，对优秀人才实行一系列特殊政策。而经济欠发达的南宁市，甚至提出年薪百万元引进两院院士。

方兴未艾的知识经济，愈演愈烈的人才大战，标志着一场不分国界的世界人才大战已经全面展开。特别是在我国加入世贸组织后，将面对国际更为激烈的人才竞争，优秀人才成为争夺的焦点，谁拥有人才优势，谁就拥有经济社会发展的优势。在这样的宏观大背景下，宁波构筑区域性人才高地，可以说正处于一个非常关键的时期，面临着前所未有的严峻挑战，必须进一步增强紧迫感和危机感，加快构筑宁波区域性人才高地。

二、准确评价宁波人才资源的基本状况

1. 人才总量增长较快，引进规模仍然有限

截止 1999 年底，全市人才资源总量为 28 万人，包括已取得专业技术职务（职称）或已评聘在专业技术岗位上的各类专业技术人员 21.2 万人，专业技术人员占全市人口的比例为 3.96%。其中，高级职称人员 6100 人，中级职称人员 5 万人，高级职称人员占专业技术人员总数的 3%；硕士 1090 人、博士 80 人，硕士及以上学历者占人才资源总量的比率约为 0.42%。