

人才蓝皮书

| 2007 BLUE BOOK

宁波人才发展报告

主 编◎阎 勤

副主编◎方建新 邓小河



Report on
the Development of
Talents in Ningbo



人 民 出 版 社

人才蓝皮书

宁波人才发展报告

主 编◎阎 勤

副主编◎方建新 邓小河

人 民 出 版 社

责任编辑:贾立钢

装帧设计:徐 晖

责任校对:高 敏

图书在版编目 CIP 数据

宁波人才发展报告(2007)/阎 勤 主编 —北京:人民出版社,2007.9
ISBN 978-7-01-006496-3

I. 宁… II. 阎… III. 人才-培养-研究报告-宁波市-2007
IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 136883 号

宁波人才发展报告(2007)

NINGBO RENCAI FAZHAN BAOGAO

阎 勤 主编

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

宁波报业印刷发展有限公司印刷 新华书店经销

2007 年 9 月第 1 版 2007 年 9 月北京第 1 次印刷

开本:787 毫米×1092 毫米 1/16

字数:300 千字 印张:22.375

ISBN 978-7-01-006496-3 定价:48.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

前 言

自主创新,人才为本。推进自主创新、建设创新型城市,是宁波全面建设小康社会的一项重大战略任务,也是宁波实现又好又快发展的一条必由之路。当前宁波发展既处在一个新的更高起点上,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,宁波在长三角乃至全国的影响力和知名度越来越大,同时又面临着比过去更为严峻的挑战,市场机制、资源要素、生态环境和宏观调控已形成多重“倒逼”,长期积累的一些深层次矛盾和问题也开始显现。为此,宁波必须依靠自主创新和科技进步推动经济社会发展,必须大力开发人才资源,全面实施人才强市战略,不断推进人才“开放港、自由港和创业港”建设,加快构筑区域人才高地。我们编辑出版这部人才发展报告的目的,就是要为推进人才工作、加快人才资源开发提供理论基础、决策依据、准确信息和翔实资料,为推进自主创新、建设创新型城市、促进经济社会又好又快发展提供有力的人才保证和智力支撑。

《宁波人才发展报告(2007)》是我市第二部人才蓝皮书。本书坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,以科学发展观为统领,紧紧围绕“创新人才与人才创新”这一主题,根据宁波推进自主创新、建设创新型城市的总体要求,在分析近两年来全市人才开发现状和工作经验的基础上,科学预测今后一个时期人才开发趋势,提出适应宁波经济社会发展的人才开发基本思路、目标要求和对策建议。

全书主要包括总报告、二十章两个部分,共计 30 万余字。内容涵盖

人才开发理念、体制、机制、载体、平台、政策和环境等方面,重点突出创新人才、企业人才、服务业人才、国际化人才、高技能人才、新农村人才等人才开发理论研究与实践探索。我们在本书的编写过程中,力求把握以下三个原则:

——坚持理论与实际相结合,既注意借鉴和吸收最新的人才研究成果,体现超前性和学术性,又注重探索和总结人才开发的实践经验,强化应用性和针对性,提出切实可行的对策建议。

——坚持宏观与微观相结合,既注重从宏观上把握全市人才资源开发现状,强化宏观政策指导,又注重从微观上分析地域、行业和企业人才开发的特点,深入进行典型个案分析,做到一般研究与个案研究相结合,比较研究和典型研究相结合。

——坚持定量分析与定性分析相结合,既强调以定量分析为手段,注重在研究中运用各种数理统计方法,提高研究的科学性,又突出以定性分析为依托,注重对统计结果的分析说明和现象本质的透析,提高研究的理论性。

在本书出版之际,我们期待着今后人才研究工作更加贴近宁波经济社会发展和人才开发工作的实际,全面把握人才开发工作的客观要求和基本规律,努力增强人才理论探讨和实际调研的前瞻性、针对性和实效性,切实推动人才研究工作多出成果、出好成果,为推进自主创新、建设创新型城市、实现经济社会又好又快发展提供有力的智力支撑。

编 者

2007年8月

加快创新型人才开发 推进创新型城市建设

(代序)

姚志文

推进创新型城市建设,提高自主创新能力,创新型人才是关键。胡锦涛总书记在全国科技大会上讲话时指出:“培养造就富有创新精神的人才队伍,是建设创新型国家的战略举措”。只有加强创新型人才队伍建设,突破人才发展的障碍,充分发挥人才的潜力,才能从根本上提高自主创新能力,为经济社会发展提供源源不断的动力;也只有形成规模宏大、结构合理、思维活跃、开拓进取的创新型人才队伍,才能带动创新活动深入社会的每个领域,推动创新精神凝聚为社会文化,从而最终升华为城市创新进步的灵魂。

近年来,我市各级党委政府围绕实施人才强市战略,紧贴经济社会发展需要,不断加大人才引进和培养力度,大力开发科技创新、国际商贸、企业家、高技能、现代服务业、人文社科等六大类紧缺人才,全市人才开发工作跃上了一个新的台阶,为宁波经济社会又好又快发展提供了有力的人才支撑。编制了“十一五”人才发展规划,发布了首部人才蓝皮书《2006年宁波人才发展报告》和《宁波市2006—2007年度紧缺人才开发导向目录》,创办了首届中国宁波人才科技周。至2006年底,全市人才总量达到53.4万人,年增长10%以上,其中,引进博士、博士后300人,总量达

到 860 人;引进硕士 3050 人,总量达到 7400 人;引进和培养高级职称专家 400 余人,总量达到 1.9 万人;引进留学人才 240 余人,总量达到 642 人,创办留学生企业 248 家;引进外国专家 150 余人,为甬服务外国专家达到 1600 余人;拥有一流专家 1560 人,高技能人才 3.5 万余人;拥有国务院特殊津贴专家 16 人、省突出贡献专家 5 人,16 人进入省“151 人才工程”培养序列;先后与国内 15 个重点城市、18 个重点市场和 25 所重点高校建立了人才开发合作关系,建立了 3 个海外引才引智基地,与海外 5 个留学生组织建立了合作关系,建立博士后工作站 24 家,建立保税区留学生创业园区等 3 家留学生创业载体。同时,人才使用效能也进一步提高,我市每亿元 GDP 所使用人才数由 2001 年的 248 人下降到 2006 年的 189 人,在 15 个副省级城市中居首位;每万人才专利授权量由 2001 年的 66 件提高到 2006 年的 113 件,在 15 个副省级城市中居第一位;2005 年、2006 年共获得国家技术发明和科技进步二等奖 3 项,人才科技贡献率达 50.30%。

我们的人才工作取得了一定的成绩,但是,与经济社会快速发展的需求相比,与推进自主创新、建设创新型城市的要求相比,与先进城市相比,人才工作特别是在加强创新型人才队伍建设方面还存在着一些明显的不足。一是高层次创新型人才紧缺。虽然通过近几年的努力,全市人才总量有了较大提高,但在科技前沿乃至各个产业领域,引领学科和产业发展的创新型领军人才奇缺。同时,人才国际化程度不高,在宁波创新创业的外国专家、海外留学人才总量偏少。此外,创新型企业家人才也明显不足,直接影响到企业创新主体作用的发挥。二是人才结构失衡问题明显。目前全市高、中、初级职称比例为 1:6.8:12.7,与国际上较合理的职称比例 1:3:6 相差较大。从产业分布看,人才分布不均,人才在三次产业的分布比重为 1:26:73,教育和卫生两个行业集中了 60% 左右的高层次人才,海洋科学、能源科学、环保科学、生物技术、信息技术等方面人才的供需矛盾突出,第二产业高层次人才比重明显偏低,企业在创新创业人才开发上的主体地位不明显,难以满足产业发展的需要。三是创新创业环境有待

进一步改善。全市科技投入经费比例仍然偏低,对创新创业的支持力度有限。高校总体实力不够强,国家级科研院所少,重点实验室、实验基地等数量不多、规模不大、层次不高,企业总体的科技含量不高,创新创业的承载力不强。四是人才政策体系有待完善。引进高层次创新型人才政策优势不明显,引进人才的易地安家补贴费、科研项目启动资金等都相对偏低;引进人才的家属安置、子女入学等政策的落实力度还非常有限;引进人才的社会保障衔接上还存在一些障碍。在鼓励人才创新创业政策上,有待于进一步整合和完善,奖励力度和人才培养资助力度需进一步加大,激励人才创新动力措施需进一步增强。

面对存在的问题,面对新的形势和任务,我们一定要从全局和战略的高度,充分认识加强创新型人才队伍建设,是转变经济增长方式,实现经济社会又好又快发展的重要支撑,是增强自主创新能力,建设创新型城市的关键举措,根据市第十一次党代会提出的大力实施人才“百千万工程”的目标任务,进一步提升工作思路,进一步创新工作措施,大力加强创新型人才队伍建设,努力为加快推进创新型城市建设提供强大的人才支撑。

一、实现创新型人才队伍建设的“四个转变”。

一是要实现人才开发战略从被动适应型向主动引领型转变。创新型人才开发既要立足当前,也要面向未来。被动适应型战略往往使人才开发步伐滞后于产业的发展,成为产业创新成长的阻碍和瓶颈。宁波市当前正处在产业结构创新调整、加快升级的发展阶段,一方面要着力开发能解决经济社会发展中面临的重大科学技术问题的创新型人才,另一方面更要着眼未来,适度超前,积极进行战略人才的开发储备,以前沿技术领域人才的集聚优势来开拓和引领新兴产业的发展,从而推进创新型城市的建设。

二是要实现人才开发从数量扩张为主向质量提升为主转变。宁波市人才状况与建设创新型城市之间的矛盾最主要的不是体现在数量上,而是体现在质量上。1999年实施科教兴市“一号工程”后,通过观念创新、

政策创先、载体创牌、服务创优等措施,使得人才总量快速增长。2004年初全市人才工作会议召开后,通过新一轮的机制创新和政策创新,人才总量的增长速度进一步加快。量的积累必然要求质的突破。创新型人才队伍的核心是高层次创新型人才。只有在高层次创新型人才上实现质的突破,才能在更高的层次上带动新的量的增长。

三是要实现人才以机关事业单位吸纳为主向企业吸纳为主转变。人才只有与产业结合,才能发挥其在社会财富创造中的聚变功能;企业只有依靠人才,才能不断形成技术优势、创新优势和竞争优势,才能不断发展壮大。发达国家企业拥有的人才量一般已达到人才总量的70%左右。如美国从事科研开发的科学家、工程师有80.8%在企业,英国61.4%在企业。而我国在机关事业单位的研究生占研究生总量的近7成。因此,要把关注的重点转向企业,为企业吸纳创新型人才、推进自主创新提供良好的政策环境和优质服务,引导、鼓励企业引进高层次创新型人才、建立研发机构,解决企业在吸纳和培育高层次创新型人才中的外部障碍,促使企业真正成为技术创新的主体和人才开发的主体,加快科技成果向现实生产力的转化,把科技人员的创造能力充分发挥出来。

四是要实现人才引进以刚性为主向刚柔并重转变。在高层次创新型人才极为缺乏的现实条件下,宁波市的民营企业的技术创新更多的是依靠人才的柔性引进,为其短期服务。可以预见,企业的这种需求将会日益旺盛。我们要积极打造柔性兼职平台,做好企业需求信息与市场人才信息间的有效对接,通过兼职交流、项目合作、技术攻关、联合培养等多种灵活的形式,吸引更多的国内外高层次创新型人才为我市服务,带动全市技术创新和人才集聚。要充分利用国内外丰富的甬籍知名专家资源,积极引进甬籍创新型人才;要发挥在长三角城市中的区位优势,积极引进国内创新型人才;要以积极的姿态参与全球化竞争,积极引进海外创新型人才。

二、坚持创新型人才队伍建设的“四个结合”。

一是要坚持全面提高与重点建设相结合。加快创新型人才队伍建

设,一方面要看到局部的重点队伍在一定条件下影响人才队伍全局的质量;另一方面,又要看到人才队伍全局对局部的重点队伍具有根本性的决定作用。两者对立统一,全面提高是目的,重点建设是手段。我们要形成的是创新型人才辈出的“人才森林”,而不能成为“人才孤岛”。因此,在创新型城市建设中,我们既要不断提高人才的科学文化素质,又要抓住人才重点队伍的建设,通过突出高层次创新型人才队伍建设这个重点来带动整个人才队伍建设。

二是要坚持人才开发与科技、教育发展相结合。科教兴市战略和人才强市战略相辅相成,互为条件。科技是主导,教育是基础,人才是关键。人才、科技、教育三者的关系决定了人才开发必须与科技、教育的发展相结合。我们要把创新型人才的开发置于科技、教育、经济相结合的大循环中进行系统的规划设计,进一步整合资源,集成优势,创新管理,建立人才、科技、教育互相贯通、互为依托、互动发展的工作机制,形成强大的工作合力,推进三者协调发展。

三是要坚持积极引进与自主培养相结合。我们必须充分利用国际国内两种人才资源,实施积极的引才战略,重点引进海内外高层次人才和我市经济社会发展急需的紧缺人才。但同时,我们还必须坚持自主培养这个根本,一方面,不管是人才增量的结构调整还是人才存量的结构调整,都需要通过教育培训、岗位培养、项目带动、交流提高等多种方式不断提高人才素质;另一方面,引进人才的再成长更需要自主培养的再深化。我们不做人才果实的“收割者”,而要做人才大树的“培植者”。

四是要坚持政府调控与市场配置相结合。一个国家和城市的创新和发展,离不开在全球或地区范围内配置资源。美国是世界上科技最为发达的国家,科技人员来自全世界。实现人才资源的优化配置,必须发挥市场机制的基础性作用;完善市场机制功能、贯通市场配置渠道又必须加强和改善政府调控。现阶段我市要继续强化规划引导、需求预测、信息服务、市场监管等有效手段,通过主导高层次人才引进和培养的投入机制,进一步激发企业、高校、科研院所以及各类创新创业载体对创新型

人才的吸纳热情,不断增强人才市场的服务与导向功能,促进人才资源向重点领域、支柱产业和优势企业快速集聚。

三、构建创新型人才开发的“五个平台”。

一是要加强创新型人才引进平台建设。继续办好中国宁波人才科技周,把人才、科技、教育整体纳入其中,以创新型领军人才和拔尖人才开发、高科技创新创业创意成果转化和高等教育服务经济社会为重点,积极探索符合发展实际、体现宁波特色、享有品牌盛誉、具有综合效能的引才、留才、用人新路子,使人才科技周成为引进创新型领军和拔尖人才的主渠道和主平台。全面实施“百名创新型领军和拔尖人才引进计划”,重点引进 100 名左右我市前沿技术领域、特色产业集群、高新技术产业化等急需的领军和拔尖人才,促进产业集聚创新和集群发展。拓展和丰富“院士企业行”内涵,加强与国内外院士的联系、沟通和交流,以企业为主体,鼓励和吸引国内外院士来宁波设立研究机构,培养创新型人才,开展讲学、科研和技术合作。深化千名海外留学人才集聚工程,健全联席会议制度,调整完善留学人员创新创业资金管理使用办法,扩大政策覆盖面,积极拓展渠道,加速促进海外人才的集聚和回流,努力集聚 1000 名高层次海外留学人才。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,发挥各类引才引智载体的特色效应,提高引才成效。大力推进海外引才引智基地建设,加快培育发展人才中介和人才市场,重点引进优质的国际人才猎头中介机构,促进海外人才和智力的柔性引进。

二是要加强创新型人才培养平台建设。重点启动创新型拔尖人才培养工程,以提升人才创新能力和开发人才效能为核心,以创新型领军和拔尖人才为重点,在全市急需紧缺的六大领域中各选拔一批拔尖人才,市里在此基础上再选拔一批最有发展潜能的拔尖人才,进行重点培养,努力实现我市国家级人才培养和创新成果的新突破。启动百个优秀创新团队培育计划,每年扶持和培育一批有科研实力、有产业带动力的优秀创新团

队,推动其在关键领域取得重大标志性成果。同时,继续加快推进实施“4321”人才工程,“双百”深造工程,百千企业家素质提升工程,专业技术人员自主创新能力培养工程,千名紧缺专业人才培养工程,万名高技能人才、万名服务业人才和万名国际经贸人才培养工程,“六个一批”宣传文化人才培养工程和“名师工程”,明确培养目标,落实培养责任制,创新培养方式,努力培养和造就一批各领域创新型领军和拔尖人才。

三是要加强创新型人才创新创业平台建设。大力推进博士后工作站建设,实施博士后工作站整合工程,优化载体功能,加快开发博士后人才资源,努力实现资源共享和互动发展;积极开展博士后工作站与全国重点高校博士后工作站的合作共建,拓宽人才引进渠道;建立健全博士后工作站考核评比制度,加大资助力度,推进博士后工作站健康快速发展,使博士后工作站成为创新型领军和拔尖人才引进和培养的重要平台和开发基地。鼓励扶持创新型企业发展,加快形成大型创新型企业集团和创新型产业集群,集聚一批高层次创新型人才。加快国家高新区建设,积极申报创新型园区试点,大力支持引进国家级科研院所的分支机构落户。加快创意街区建设,制订发展规划,积极引进战略合作者。继续推进科技创新孵化基地、留学生和大学生创业园建设。

四是要加强创新型人才服务平台建设。优化创新人才政策,制定《关于加快创新型领军和拔尖人才引进培养的若干意见》及相关配套政策。健全创新型人才创新创业激励机制,对重点引进的创新型领军和拔尖人才,给予专项资助和生活补贴,妥善解决他们家属安置、子女就学、社会保障等问题;加大科研经费资助,对于承担重大科研攻关任务或对我市产业发展有重要创新带动作用的领军人才,根据其科研实际需要,给予专项启动经费资助;对具有重大贡献的科技创新项目和个人进行重奖,对获得国家科学技术奖的给予配套奖励;加快推进市人才公寓建设,按照“购租并举、分类解决”的原则,努力解决高层次人才的住房问题。健全人事人才服务网络,建立领导联系专家制度,不定期走访了解情况,帮助解决实际问题;在重点园区、科研机构、高校和企业建立人才工作服务点,在有

引进培养需求单位建立人才工作联系点,提供全方位优质高效服务。

五是要加强创新型人才工作运行机制平台建设。坚持党管人才,研究制订由组织部门牵头抓总、充分发挥政府和有关职能部门优势和作用的实施意见,建立健全创新型人才开发工作专项联席会议、协调会议、重大事项报告和督查考核等工作制度,形成协调高效的创新型人才开发工作强大合力。配齐配强各级人才工作机构人员,加强培训,努力提高人才工作队伍整体素质。设立专家认定委员会,为全市创新型人才队伍建设提供咨询服务。加强人才信息宏观引导,定期编制发布创新型人才开发导向目录,建立市级创新型人才信息库,逐步健全配套完善、反应灵敏、指导有效的人才开发信息体系,为全市引进培养创新型人才提供正确导向和基本依据。建立创新型人才工作目标责任制,明确各地各部门的培养目标责任制,强化目标管理,推动创新型人才工作各项任务的落实。同时,进一步优化人才环境,加强人文环境建设,营造一个高品位的人文家园、创业乐园和良好的社会环境及自然生态环境。要在全社会培育创新意识,倡导敢于创新、勇于创新 and 宽容失败的精神,最大限度地激发人才的创新激情和活力,充分发挥人才在自主创新中的积极作用,促进创新型城市建设。加大优秀创新型人才和企业的宣传力度,进一步营造创新型人才开发的良好氛围。

(作者系中共宁波市委常委、市委组织部部长)

目 录

前言	(1)
加快创新型人才开发 推进创新型城市建设(代序)	(1)
发挥人才资源作用 加快创新型城市建设(总报告)	(1)
第一章 科技创新人才开发	(18)
第二章 企业家创新人才开发	(34)
第三章 高技能创新人才开发	(50)
第四章 现代生态农业人才开发	(63)
第五章 新农村紧缺人才开发	(70)
第六章 新型农民培育	(83)
第七章 乡镇人才工作机制创新	(107)
第八章 高级技工短缺状况调查	(121)
第九章 服务型实用人才培养	(137)
第十章 知识型服务业人才开发	(163)
第十一章 江东区服务业人才开发	(189)
第十二章 动漫产业人才开发	(205)
第十三章 职业教育区域合作	(215)
第十四章 高校服务业创新人才的培养	(229)
第十五章 高校学科带头人引进策略	(243)

第十六章	应用型人才培养基地建设	(259)
第十七章	军转干部人岗相适问题	(274)
第十八章	吸引海外留学人才要素调查	(290)
第十九章	境外技术和管理人员调查	(308)
第二十章	企业人才优先开发战略	(319)
参考文献		(338)
后记		(345)

发挥人才资源作用 加快创新型城市建设

“十一五”开局之年,为认真贯彻落实市委、市政府《关于实施自主创新战略,建设创新型城市的决定》精神,全面落实科学发展观,宁波大力实施人才强市战略,围绕发展主题,突出以人为本,牵头抓总,创新务实,深入推进宁波人才开放港、自由港和创业港建设,在人才开发的各项工作中都取得较好成效,但同样也面临一些问题和难点。本文总结了宁波市一年来人才工作的主要成效和存在的问题,并根据发展需要,明确提出了有针对性的对策措施。

一、人才开发工作的主要成就

2006 年是宁波加快建设创新型城市的关键之年,宁波着力强化人才对创新型城市建设的支撑作用,把人才开发的各项工作不断推向深入,人才资源开发建设取得了较好成绩。

(一)人才总量持续扩大

截止到 2006 年底,宁波全市人才资源总量已达 53.4 万人,每万人人才资源数为 953 人,人才资源总量已占全市总人口的近十分之一。其中,专业技术人员总量为 39 万人,每万人专业技术人员数为 696 人。从

2001 年以来,宁波不论是人才总量、每万人人才资源数,还是专业技术人才总量,均呈现出良好的增长势头,人才资源总量的不断增长为经济社会发展提供了坚实基础。如表 1 所示。

表 1 2001—2006 年宁波人才资源总量、专业技术人员总量变化

年份	GDP(亿元)	总人口 (万人)	人才总量 (万人)	每万人人才 资源数(人)	专业技术 人员总量 (万人)	每万人专业 技术人员数 (人)
2001	1 312.68	543.35	32.50	598	25.50	469
2002	1 500.34	546.19	35.00	641	27.50	503
2003	1 786.85	549.07	38.00	692	30.00	546
2004	2 158.04	552.69	44.00	796	33.00	597
2005	2 446.40	556.70	48.50	871	36.00	647
2006	2 864.50	560.40	53.40	953	39.00	696

资料来源:宁波市统计局和宁波市人事局。

(二)人才素质显著提高

经过不断努力,宁波全市人才素质得到了不断提升,高层次人才尤其是拔尖人才数量不断增加,已建立起一支 1 560 人的一流专家队伍。其中获国务院特殊津贴专家 247 人;获国家(7 人)、省(19 人)、市(138 人)突出贡献专家 164 人;省政府重奖专家 1 人,市政府重奖专家 12 人;获宁波市科技创新特别奖专家 9 人,获宁波市杰出专家称号 20 人;进入国家和省人才工程培养序列的高级专家 62 人,其中国家百千万工程 3 人,省 151 工程第一层次 15 人,第二层次 45 人,市 4 321 人才工程培养第一层次 55 人,第二层次 312 人。拥有高级职称人才 1.9 万余人,其中正高级职称人才约 1 315 人,中级职称 13 万余人,高级职称人才占专业技术人员总量的 4.87%,中级职称人才占专业技术人员总量的 33.30%;被宁波企事业单位聘用在宁波工作的两院院士 12 人;全市博士、博士后 860 多人,硕士 7 400 多人,全市硕士研究生以上学历人才约占人才资源总量的 1.55%,本科学历人才约占人才资源总量的 35%。如表 2 所示。