

鄞州行
YIN ZHOU XING

百所职业院校

BAI SUO ZHI JI YUAN XIAO



宁波·鄞州

百所职技院校鄞州行

主办单位：

中共宁波市鄞州区区委

中共宁波市鄞州区人民政府

承办单位：

宁波市鄞州区人事局

百所职业院校鄞州行

目 录

一、增进友谊 深化合作	
——“百所职业院校鄞州行”题记·····	1
二、鄞州区委区政府关于大力实施人才强区战略，构筑区域 人才高地的若干意见·····	3
三、浙江省关于加快推进高技能人才队伍建设的若干意见·····	12
四、关于实行引进人才居住证制度的通知·····	20
五、宁波市鄞州区 2006 年人才需求目录·····	24
六、宁波市鄞州区部分企业人才需求选编·····	26
七、应邀参加“百所职业院校鄞州行”活动的学校概况·····	184
八、后记·····	250

增进友谊，深化合作

——“百所职技院校鄞州行”题记

全面贯彻全国人才工作会议精神，加快构筑区域人才高地，大力引进和培养一批技术技能型、知识技能型、复合技能型的中高级技能人才，有效避免各地出现的“技工荒”，进一步促进全区经济社会各项事业的持续快速发展，已成为鄞州上下共同关注的一项基础性课题。近年来，随着鄞州经济社会事业的高速发展，全区技能人才尤其是中高级技能人才匮乏的问题十分突出，在某种程度上已成为制约鄞州经济持续快速发展的瓶颈。鄞州企业与各用人单位逐渐认识到各类技能人才在提高企业经济效益，实现科技成果转化和增强企业技术竞争实力方面潜在的巨大作用，纷纷加入到抢挖技能人才的队伍之中；一些企业甚至和职技院校合作办班，培养对口的技能人才。很多优秀的职技院校毕业生到鄞州发挥了自己的专业特长，有些已成为各用人单位的技术栋梁。今后几年，鄞州对技能人才的需求将会更大。

各职技院校是技能人才的发源地，也是技能人才的培养摇篮，通过邀请各地职技院校的校领导和就业部门的领导走进鄞州、走进鄞州企业进行实地考察，与鄞州区的用人单位进行深入交流等活动，对进一步加强我区与各职技院校的合作，构筑用人单位与职技院校的合作交流平台，开辟我区技能人才坚实的培养（训）基地，缓解区域技能人才匮乏的现状，具有积极的意义。

通过举办“百所职技院校鄞州行”活动，还可以达到“让职技院校了解鄞州、让鄞州企业了解职技院校”，“让职技院校推介鄞州，让优秀技能人才进入鄞州”，“让优秀技能人才在鄞州成长，推动企业技术创新，实现科技成果转化”的效果，从而达到各职技院校能针对性地培养优秀的技能人才，鄞州凭借优秀的技能人才而快速发展的“双赢”目标。

“百所职技院校鄞州行”活动除邀请了西安、郑州、武汉、长沙、南京、合肥等地 60 余所职技院校的有关职能部门领导来鄞州参加宁波市鄞州区与职技院校技能人才供需、培养合作洽谈会等大型活动外，其主要内容还有：

- 1、职技院校领导进鄞州重点用人单位参观考察人才环境；
- 2、鄞州区人民政府与有关职技院校签订人才供需、培养合作协议；
- 3、有关职技院校领导与企业老总共同探讨培养技能人才计划；
- 4、宁波工业人才网（鄞州人事人才网）与各职技院校的学生就业网

互相链接。

关于大力实施人才强区战略 构筑区域人才高地的若干意见

为深入贯彻“三个代表”重要思想和党的十六大精神，培养造就一大批高素质人才，以适应我区“新鄞州工程”建设和全面建设小康社会、争创经济强区新优势的需要，根据中央、省、市对人才工作总体要求，结合鄞州实际，特制订本意见。

一、进一步明确新时期我区人才工作的指导思想、目标和任务

1、新时期我区人才工作的指导思想是：坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，按照党管人才原则，紧紧围绕区委区政府制定的“创现代化强区，建生态型鄞州”目标，以营造良好的人才环境为前提，开发、培养和引进高层次人才资源为重点，不断创新人才集聚机制，提高对人才的吸引力和集聚力，扩大人才队伍的整体规模，提高人才队伍的整体素质，全面实施人才强区战略，构筑区域人才高地，为我区经济社会持续、快速、健康发展提供强有力的人才保证和广泛的智力支持。

2、我区人才工作的主要目标和任务是：建立机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系，完善充满生机和活力的人才体制机制，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好社会环境，充分发挥各类人才的积极性、创造性；积极推进长三角人才开发一体化进程，促进更大区域内的人才交流、合作

与共享，真正形成人尽其才、才尽其用、用当其时和人才辈出的局面，大力提升我区的综合竞争实力；努力建设数量充足、结构合理、素质较高、门类齐全的人才队伍，人才综合竞争力在经济强县市区中处于领先地位，基本建成“环境一流、机制灵活、素质优良、结构合理、产出高效”的人才强区。到 2010 年，全区人才资源总量年均增长 14% 以上，每万人口中人才数达到 1200 人以上，高技能人才占技术工人总数的比例达到 20% 以上。

二、加大人才培养力度，进一步提升人才队伍整体素质

3、加大党政人才的培养力度。分期分批选拔 20 名左右有发展潜力的优秀中青年干部赴国内重点高校攻读硕士博士学位，20 名左右赴国（境）外中长期进修深造。根据需要分专业、分类别与国内高校合作办学，分期分批对业务骨干进行相关专业的中长期培训。建立全区机关和镇乡街道中层以上干部到党校（行政学院）轮训机制。引入课程供给菜单化、培训方式多样化的“培训超市”模式，大规模培训机关事业单位工作人员。迁建区委党校，扩大党校规模，组建党政人才培训基地。鼓励机关事业单位干部参加学历、学位学习，在取得学历、学位证书后，其学费由所在单位负责支付。争取到 2010 年，党政人才本科以上学历达到 60% 以上。

4、加大企业经营管理人才的培养力度。围绕培养和发展具有竞争力的大企业、大集团和各具特色的中小企业，研究制定面向新世纪企业经营管理人才的培训规划，逐步建立多形式、多渠道的符合我区企业特点的培训体系，使各个层次的企业经营者不断吸取现代

企业经营管理新思想，加快企业经营者的知识更新。分期分批组织一批朝阳苗子等骨干企业的主要经营管理者进行 MBA、EMBA 学历学位或课程进修等培训，由区财政给予相应的经费补助。分期组织区内规模以上企业高级管理人员的轮训，逐步形成一支与我区产业发展相适应、外向度较高的经营管理人才队伍。

5、加大专业技术人才的培养力度。研究制订专业技术人才培养计划，积极开展专业技术人员的继续教育，突出抓好高层次人才和紧缺人才的培养。对省“151”人才工程、市“4321”人才工程第一、二层次培养人选，考核优秀的给予一定的培养资助经费。要加强与高等院校、科研机构和同类先进企业开展人才交流培训、挂钩培训或创办培训基地。以大企业、大集团和三大工业园区为依托，兴办人才培养基地、人才创业基地。扶持发展一批企业博士后科研工作站和高新技术研发中心，促进人才培养主体的多元化。通过适时举办专家教授讲座、研修班等多种形式，分层分类组织专业技术人员开展学术交流，掌握最新的理论和技术。实施拔尖人才与中青年科技新秀“结对”活动，进行传帮带，通过“双向选择”，以老带新，加速中青年科技人才的成长。

6、大力发展职业教育。加快教育发展，深化教育改革，整合教育资源，构建教育资源共享平台，完善现代国民教育体系、职业教育体系和终身教育体系。充分发挥各类职业技术教育、培训机构的作用，切实加强技术工人队伍的培训，尤其要加强高级技工人才的培养。发挥区职教中心的作用，组建职工培训基地。加快被征地农

民的转岗就业培训，提高培训的针对性、实效性，重视农村乡土实用人才等农业、农村现代化建设人才的培养，加强农村成人教育工作。积极开展创建“学习型组织”、“学习型社区”活动，树立终身教育理念，深入开展终身教育，建立和完善多层次、开放式、广覆盖的终身培训教育网络。

三、大力引进各类人才，不断增强高层次人才的吸引力和集聚力

7、加强人才市场体系建设。充分发挥市场机制的基础性作用，针对我区人才市场特点，促进人才市场与劳动力市场信息机制的贯通。尽快开放人才中介市场，推进人才中介机构产业化、市场化。进一步健全人才市场服务体系，积极引导人才服务机构针对市场需求，实行服务领域的多元化、服务内容的多样化、服务功能的专业化、服务形式的个性化、服务手段的现代化，打造特色服务品牌。培育和发展区人才网建设，加强人才资源信息库建设，充分利用区内外人才资源，为企业提供人才援助和信息咨询，搭建人才信息平台。

8、进一步畅通人才引进的渠道。积极开展人才需求情况的调研，分析确定各类人才的需求层次，探索建立人才引进开发目录，积极组织各类人才的招聘活动，大力引进紧缺的高素质人才。继续开展“三引一建”活动，做到引人才、引项目、引智力三者并举。加强与高等院校合作，建立高校人才服务窗口，探索与高校的互动机制，邀请国内重点高校赴我区进行考察调研。鼓励具有一定规模与科技

水平的企业与高等院校的合作，资助硕士生、博士生完成学业。建立研究生实习基地、博士后工作站等高素质人才基地，提前抢挖高素质紧缺人才，硕士生、博士生在我区实习期间经考核优秀的分别给予每月 500 元、800 元的生活补助。对政府引进的特殊专业人才，探索试行政府特聘制度。充分发挥柔性引才机制作用。按照“不求所有、但求所用、来去自由”的原则，鼓励国内外各类优秀人才，来我区从事兼职、科研和技术合作、技术入股、投资兴办企业或其他专业服务。鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用和人才租赁等灵活形式引进人才和智力。

9、进一步完善人才引进政策。畅通引进人才的“绿色通道”，实施“零门槛”落户。凡符合我区经济发展需要的人才，从简从速办理引进有关手续，允许其配偶、子女随迁入户；全日制大学本科以上学历以上毕业生，可先落户后就业；对保留原居住地户口和人事关系的各类专业人才，实行“人才聘用证”制度，享受与本区居民、专业技术人员同等待遇。机关事业单位引进紧缺急需的硕士、博士毕业研究生和具有副高以上职称的高层次人才可暂时超编进入，以后逐步纳入编内管理，其专业技术职务的首次聘任不受专业技术职务结构比例的限制，并给予一定期限的临时租房补助，由用人单位负责支付。来我区的各类高层次人才，不管是否落户，其子女入学，享受本地学生同等待遇，义务段免收借读费，由教育部门负责落实。引进的国内知名专家、教授、博士的配偶，在用人单位系统内就业确有困难的，由区劳动人事部门在一定范围内推荐就业，

属机关事业单位编制的，其就业列入政策性安置，由区组织人事部门负责对口安置。对带项目引进的高素质人才，经考核对我区产业结构产生重大作用的，区财政给予一定的科研项目补助经费。

四、深化人事制度改革，不断完善人才评聘选拔任用机制

10、建立健全科学的人才考核评价制度，创新人才选拔任用机制。树立科学的发展观和正确的政绩观，坚持德才兼备原则，形成以能力和业绩为重点，与品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。建立以公开、平等、竞争、择优为导向，有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拔任用机制。党政人才的评价要坚持群众公认、注重实绩的原则，扩大民意在党政人才评价中的作用。企业经营管理人才的评价要探索社会化的职业经理人资质评价制度和市场评价机制。专业技术人才重在社会和业内认可，加快实施执业资格制度和职业资格制度，全面推行岗位能力证书制度。深化职称制度改革，进一步实行职称评聘分离，自主聘任，强化用人自主权，打破专业技术职务终身制。对确有突出贡献的企业经营管理人才、中青年拔尖人才、农村实用人才，可以不受学历和资历限制，破格晋升相应职称。

11、探索建立事业单位岗位管理制度、健全人事代理机制。改革事业单位用人机制，规范和完善事业单位全员聘用制，促进由固定用人向合同用人、身份管理向岗位管理、“单位人”向“社会人”转变。打破各种阻碍人才流动的体制性、制度性障碍，消除人才流动的城乡、部门、行业、身份、所有制限制，构建公共人才服务体系

系，全面推行人事代理制。完善档案服务，扩大人事代理范围。

12、进一步深化事业单位分配制度改革。研究推进符合不同类事业单位特点的薪酬制度，积极推进生产要素按贡献参与分配的办法，建立起以业绩、贡献为核心，向优秀人才和关键岗位倾斜，与社会主义市场经济体制相适应的、自主灵活的分配激励机制，使工作人员的工资收入与其岗位职责、工作业绩、实际贡献以及科技成果转化中产生的经济效益、社会效益直接挂钩，合理拉开分配档次，实现一流人才、一流业绩、一流报酬。

五、加大人才资源开发投入，优化人才工作环境

13、加大人才资源开发投入。树立人才资源战略投资理念，提高政府发展性投入中用于人才资源开发的比例，使人才开发投资的增长率与财政收入的增长率相协调并适度超前。用于高层次人才和紧缺人才的引进和培养、重大引才活动、引才奖励和资助高层次人才开展各项学术交流活动等的人才资源开发专项经费，列入年度财政预算。加快启动运作区科技风险投资基金，支持人才创新创业。健全和完善政府、社会、用人单位和个人多元化人才投入机制。各地各部门也要安排相应的财力，用于人才资源开发。鼓励用人单位加大对人才的投入，企业用于人才引进、培养和奖励等方面的工作经费按规定在税前扣除。用人单位要确保工资总额2.5%比例的职工教育经费，机关事业单位的培训经费每年也要以此比例列入预算。

14、强化对人才的有效激励和社会保障。健全人才激励机制，每两年评选表彰一批脱颖而出、有突出贡献的优秀人才，设立鄞州

区杰出人才奖、优秀人才奖、鄞州区人才发展奖，重点奖励为全区经济社会发展作出杰出贡献的优秀人才和人才工作先进单位。用人单位应为受聘人才按规定缴纳各项社会保险，并享受当地社会保险待遇。对在岗的具有正高级职称或博士学位，并在我区企业服务两年以上的人员，有计划地统一组织健康体检。组建科技人才联谊会，为专业技术人员搭建服务平台。

15、优化人才社会环境。优化人居环境，大力推进城市化进程，增强城市对人才的吸引力。优化人文环境，促进多元文化的融合。优化服务环境，加快建立公共人才服务体系，设立人才服务电话热线，为人才排忧解难开辟快速通道。优化舆论环境，加强人才宣传工作，加大宣传优秀人才典型事迹、人才队伍建设阶段性成果的力度。进一步吸引各类人才来我区创业，营造有利于人才成长的良好氛围。

六、坚持党管人才原则，努力开创人才工作新局面

16、加强人才工作的组织领导。各级党委、政府要把人才工作纳入本地区经济和社会发展的总体目标，摆上重要议事日程，实现人才工作与经济社会发展同步规划、同步部署、同步实施。要按照党管人才原则，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，人事部门强化职能，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。区建立人才工作领导小组及办公室，专门负责全区人才工作的综合协调。各镇乡对人才工作要建立由党委、街道党工委书记亲自抓，党群副书记具体抓，分管工业、组织领导配合抓，

镇乡工贸办副主任、街道工贸科副科长兼任人才联络员等制度。各级党委政府及有关部门都要建立领导联系优秀企业家和突出专业技术人才制度，经常听取他们的意见和建议。对重大事项要建立专家决策咨询制度。

17、狠抓落实，推进人才工作的全面发展。进一步完善人才工作的目标责任制，把人才工作列入各级领导班子尤其是党政一把手的任期目标考核内容，形成严格督察、狠抓落实的有效机制。各级各部门要根据本《意见》精神，制定落实相关的政策措施。全区上下必须以改革的精神、开放的视野、创新的思路和务实的举措，全面推进人才强区战略，加快构筑区域人才高地，不断开创我区人才工作新局面。

18、本意见由区委组织部、区人事局负责解释。

关于加快推进高技能人才队伍建设的 若干意见

一、统一思想认识，明确目标任务

高技能人才是我省人才队伍的重要组成部分，是促进现代科技成果向现实生产力转化的骨干力量。加强高级技工、技师、高级技师等高技能人才队伍建设，对于大力实施人才强省战略，推进我省先进制造业基地建设，加快全面建设小康社会，提前基本实现现代化，具有十分重要的意义。当前，我省技术工人队伍总量不足，总体素质偏低，结构失衡，在一定程度上制约着企业竞争力的提高和经济的可持续发展。各级党委政府必须充分认识加强技术工人队伍特别是高技能人才队伍建设的重要性和紧迫性，把加强高技能人才队伍建设摆上重要位置，坚持党管人才原则，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，着眼长远，立足当前，紧紧抓住培养、引进和使用三个环节，制定规划，完善政策，创新机制，营造环境，加快推进高技能人才队伍建设。

今后一个时期，我省加快高技能人才队伍建设的目标任务是：通过3—5年的努力，力争全省高技能人才数量以年均15%以上的幅度增长，到2010年达到150万人左右，实现全省高技能人才队伍总量大幅度增加，结构明显优化，总体素质显著提高，基本形成一支

适应我省加快经济发展、促进产业结构调整和先进制造业基地建设需要的高技能人才队伍。

二、制定工作规划，落实工作职责

积极制定工作规划。各级党委组织部门要协调劳动和社会保障、人事等部门，认真制定本地高技能人才队伍建设的中长期工作规划，有关职能部门要制定年度实施计划，并落实相应措施，抓好规划和计划的实施。要建立高技能人才队伍建设工作责任制，通过建立目标责任制和工作考核指标体系等形式，明确政府有关部门、行业组织、企业以及相关机构的工作分工和职责，形成有利于推进高技能人才队伍建设的工作格局。

切实履行综合管理职能。各级劳动和社会保障部门要加强对高技能人才队伍建设的组织协调和业务指导。大力加强调查研究，定期对本地区企业、劳动力市场高技能人才的需求进行分析，为行业、企业和职业教育培训机构提供信息服务。严格按照国家职业标准，组织开展高技能人才的培训、考核鉴定和资格认证等工作。加强督促检查，抓好有关政策、措施的贯彻落实，及时研究解决高技能人才队伍建设中存在的突出问题。省级行业主管部门要加强本行业高技能人才队伍建设的规划、协调和业务指导等工作，制定本行业重点职业（工种）高技能人才的培养目标和实施计划，推动行业组织和企业开展多种形式的高级职业资格培训、高新技术技能培训和高技能复合型人才培训。各地各行业要建立高技能人才库，发掘

整理和推广高技能人才的绝招绝技，组织高技能人才开展技术攻关、人才培养和同业技能交流等活动，发挥优势人才资源在经济建设、产业结构调整和企业发展中的作用。加快高技能人才市场体系建设，消除影响高技能人才合理流动和优化配置的体制性障碍，逐步实现人才市场与劳动力市场的联网贯通，促进高技能人才的合理流动。组织和引导企业做好紧缺急需的高技能人才的引进工作，制定并落实引得进、留得住、用得好的政策措施。

三、采取有效措施，全面实施高技能人才培养培训工程

加大高技能人才培养培训力度。根据产业结构调整和劳动力市场需求，着力在先进制造业基地建设和高新技术产业领域，实施国家高技能人才培养工程，开展技能振兴行动。按照“需求定向，企业主导，行业参与，条块结合，政府帮助，政策支持”的原则，重点在机械制造、医药、服装、建筑、能源、交通、环保、电子信息等领域实施高级技工培养培训计划，组织开展大规模的高技能人才培训。通过企业培训与学校培养相结合、在职培训与脱产学习相结合、个人自学提高与企业和社会支持助学相结合等方式，加快培养高技能人才特别是紧缺急需的高技能人才。

加强高技能人才培养基地建设。充分发挥高级技工学校、技师学院和高职院校作用，加快建设一批门类合理、布局得当的高技能人才培养基地。进一步突出高级技工学校、技师学院培养高技能人才的办学特色。高级技工学校、技师学院在实施学制教育培养高技