

鄞州行

百所高校

BAI SUO GAO XIAO YIN ZHOU XING



百所高校鄞州行

主办单位:

中共宁波市鄞州区委

宁波市鄞州区人民政府

承办单位:

宁波市鄞州区人事局

百所高校鄞州行

目 录

一、增进友谊 深化合作

——“百所高校鄞州行”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、鄞州区人事局关于研究生实习生活补助试行办法---	13
----------------------------	----

四、宁波市有关人才政策选编-----	14
--------------------	----

五、宁波市鄞州区2005年人才需求目录-----	27
--------------------------	----

六、应届毕业生报到流程-----	29
------------------	----

七、宁波市鄞州区重点企业选编-----	30
---------------------	----

八、应邀参加“百所高校鄞州行”活动的高校概况---	111
---------------------------	-----

九、后记-----	184
-----------	-----

增进友谊 深化合作

——“百所高校鄞州行”题记

为全面贯彻落实全国人才工作会议精神，努力构筑区域性人才高地，充分发挥科技、人才的助推器作用，进一步加快全区经济社会各项事业的发展，大力引进和培养高素质人才，已成为鄞州上下共同关注的一项基础性课题。几年来，鄞州的企业和有关用人单位纷纷走入高校抢挖人才，较多的高校也陆续来鄞州参观、考察、推介人才，通过高校的牵线搭桥、大力推荐，使较多的优秀毕业生到鄞州发挥自己的专业特长，有些已成为各用人单位的栋梁之材。2004年，在鄞州区已引进各类人才近5000人，今后几年鄞州的人才需求量将会更大。全国各重点高校，是培养、聚集高素质人才的一座座重要人才资源宝库。通过邀请重点高校学生就业部门和研究生工作部门的领导走进鄞州、走进企业进行实地考察，与鄞州区的各用人单位进行深入交流等活动，对进一步加强与高校的合作，促进各用人单位与高校的联系，弥补本地高校数量少、适合鄞州企事业单位需要专业的人才数的不足等现状，具有极大的推动作用，使活动成为为鄞州开办了一所无形的、多学科的、出色拔尖的综合性重点高校。

通过“百所高校鄞州行”活动这一载体，还可以达到“让高校了解鄞州，使企业熟悉高校”，“让高校推介鄞州，使优秀学生进入鄞州”，

“让优秀学生在鄞州成才，使企业科技实力不断增强”，从而达到高校为能培养适用优秀人才更兴旺，鄞州因得到优秀人才而加速发展的“双赢”目标。

“百所高校鄞州行”活动除邀请清华大学、北京大学、浙江大学、复旦大学、南京大学、上海交通大学等70余所重点高校的有关职能部门领导来鄞州参加宁波市鄞州区与全国重点高校人才合作交流等大型活动外，其主要内容还有：

- 1、高校学生就业指导部门和研究生管理部门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高校签订人才供需合作意向协议；
- 3、鄞州区人才工作领导小组办公室人事局与有关高校签订研究生实习实践基地意向协议；
- 4、鄞州区部分企业与有关高校研究部门专家进行技术洽谈、签订合作协议；
- 5、聘请应邀参加本次活动的高校学生就业指导部门和研究生管理部门领导为鄞州区人事局人才顾问，建立长期的互访、互动机制；
- 6、有关高校领导与企业老总共同探讨培养适用人才计划；
- 7、鄞州人才网与各重点高校的学生就业网相互链接。

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员的培训规划，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 and 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

选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人，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优秀，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，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重，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。

宁波市鄞州区人事局关于 研究生实习生活补助试行办法

根据甬鄞党[2004]15号文件规定，为进一步加强校区合作，扩大鄞州的知名度，吸引更多的人才来鄞州，达到提前抢挖高素质人才之目的，决定对来鄞州实习的博士生、硕士生进行生活补助。现将补助办法规定如下：

一、补助范围：

各高校与我区合作，以区政府或本局名义派遣的高校博士生、硕士生实习人员；通过其他途径来我区实习的研究生，经本局同意可视同本局派遣。

上述人员实习时间须在一个月以上。

二、补助标准：

来我区实习的研究生，考核为优秀的，硕士生每月补助500元，博士生每月补助 800元；硕博连读的研究生前二年级的按硕士生标准计发。

三、补助方式：

实习人员每月考核一次，经本局考核为优秀的，按上述标准发放当月生活补助；实习期间表现不佳或实习单位认为不适宜继续实习的，由本局告知所在学校，发给往返学校的交通费（按火车硬卧标准计）后，劝其返校。

宁波市关于贯彻落实《关于大力引进人才和智力实施办法》的补充意见

为深入贯彻中央和省人才工作会议精神，现就贯彻落实《关于大力引进人才和智力实施办法》（甬党办〔2002〕33号，以下简称《实施办法》）中的随迁家属落户、人才住房补贴、易地安家补助、子女入学等具体问题，提出如下补充意见：

一、关于引进人才及其随迁家属的落户问题

1、从外地引进具有本科以上学历或中级以上专业技术职务任职资格的人员到宁波市区工作并迁入户口的，可持政府人事部门核准同意的《调入市区人员核准表》和政府人事部门开具的干部（工作）介绍信，到其实际居住地的公安机关办理落户手续。

2、《实施办法》第三条规定的引进对象，到市中心城区工作的，其配偶、未成年子女和符合投靠条件的双方父母，允许随其本人在合法固定住所（不受住房面积限制）落户。引进人员可持政府人事部门核准同意的《调入市区人员核准表》和政府人事部门开具的干部（工作）介绍信，到住所地公安机关办理落户手续。

3、《实施办法》第三条规定的引进对象，到各县（市）工作的，在市中心城区拥有合法固定住所（人均住房建筑面积达到18平方米），允许本人及其实际居住在该住宅内的配偶、未成年子女和符合投靠条件的