

宁波市人才队伍建设 专题调研报告集

ningboshi rencaiduiwu jianshe
zhuanti diaoyanbaogaoji



NINGBOSHI RENCAIDUIWU JIANSHE ZHUANTI DIAOYANBAOGAOJI

前 言

人才资源是第一资源,在经济社会发展中具有基础性、战略性和决定性作用。随着当今世界经济全球化进程的不断加快,科技进步的日新月异,人才的国际竞争和区域竞争也日趋激烈。本世纪头20年是我市全面建设小康社会、提前基本实现现代化和建设现代化国际港口城市的重要历史时期。大力实施人才强市战略,加快构筑区域人才高地是一项刻不容缓的重要任务。近年来,市委、市政府高度重视人才工作和人才队伍建设,提出并实施了科教兴市“一号工程”,将人才队伍建设纳入经济社会发展总体规划,摆上重要议事日程,出台了一系列重大政策,人才资源的整体性开发取得了显著成果,有力地促进了我市经济社会的发展。新世纪新阶段新任务迫切要求我们从战略和全局的高度,深刻认识人才工作的重要性,进一步增强责任感、紧迫感和使命感,不断提升人才工作的水平,推动人才工作迈上新台阶。

为认真落实党管人才的原则,实施人才强市战略,切实做好新形势下的人才工作,使我市的人才队伍建设更好地适应现代化建设的需要,根据市委的部署和要求,从2003年7月份开始,我们用了4个多月时间,对全市人才工作和人才队伍建设进行了专题调研。调研由市委副书记徐福宁和市委常委、组织部长郁义康主持,市委组织部常务副部长胡建

2 · 前 言

岳为总协调人。参与单位包括市委组织部、市委宣传部、市委农办、市委党校、市计委、市经委、市人事局、市教育局、市卫生局、市文化局、市广电局、市科技局、市劳动局、市工商局、市统计局、宁波日报报业集团、市社科院(市社科联)、市科协、市文联、市工商联、宁波出版社等部门组成。

市委副书记徐福宁同志和市委常委、组织部长郁义康同志对这次调研高度重视,多次听取调研情况汇报,并亲自主持召开多个不同类型、不同层次的座谈会,深入基层实地调研,为搞好调研起到了有力的领导和示范作用。参与调研的各有关部门都把这次调研作为一项重要工作来抓,进行了专门研究和部署,并确定一名分管领导负责这项工作。调研活动主要以四种形式展开。一是分类调研。我们将整个调研分为《宁波市人才队伍建设的现状与供需分析》,《宁波市党政人才队伍建设现状分析和对策研究》,《宁波市企业经营管理人才队伍现状及对策研究》,《宁波市专业技术人才队伍建设现状及对策研究》,《宁波市紧缺人才队伍建设现状及对策研究》,《宁波市宣传文化专业人才队伍建设》,《宁波市社会科学人才队伍建设现状分析与对策研究》,《宁波市卫生人才队伍现状及对策研究》,《宁波市高级技能人才队伍现状及对策研究》以及《宁波市高等教育与人才培养》等10个子课题。二是抽样问卷调查。各专题组共发放调查问卷6000余份,其中单位问卷2000余份,个人问卷4000余份,通过对回收调查问卷的汇总分析,基本掌握了面上情况。三是重点实地调研。除到上海、深圳等人才工作先进的城市 and 地区进

行调研外,各专题组还对相应的机关、企业、院校和科研机构等进行了深入的实地考察,共走访各类用人单位300余家,获得了大量有价值的资料。四是分类座谈调研。各专题组共召开了各类座谈会80余个,仅总课题组就召开了科技创新人才、重点用人单位、近期引进博士、机关高学历公务员、市级主管部门等10个不同对象参加的座谈会,广泛听取其对我市人才工作的意见和建议。通过调研,掌握了大量有价值的资料,摸清了底数,为找准问题、研究对策、提出建议打下了坚实的基础。

《宁波市人才队伍建设专题调研报告集》反映了这次人才队伍建设专题调研的主要成果,包含了1个总课题和10个子课题共11份调研报告。调研重点总结了我市实施科教兴市“一号工程”以来的基本做法、主要成果和有益经验,分析了我市人才工作面临的新形势、新任务、新要求 and 存在的主要问题,明确了今后5到10年我市人才工作的指导思想、基本原则、需求预测和发展目标,提出了抓住机遇、应对挑战的对策建议。

宁波市人才队伍建设专题调研课题组

2003年12月

目 录

前言 (1)

总 课 题 报 告

深化实施“一号工程” 全面开发人才资源

宁波市人才工作调研总报告

…… 市委组织部、市人事局、市政府经济研究中心课题组(1)

子 课 题 报 告

宁波市人才队伍建设的现状与供需分析

…… 市计委、市委组织部、市人事局、市统计局课题组(51)

宁波市党政人才队伍建设现状分析和对策研究

…… 市委组织部课题组(106)

宁波市企业经营管理人才队伍建设调研报告

…… 市经委、市委组织部、市工商联课题组(153)

宁波市专业技术人才队伍建设现状及对策研究

… 市人事局、市委农办、市科技局、市社科院、市科协课题组(174)

2 目 录

宁波市紧缺人才引进与培养研究

..... 市政府经济研究中心、市人事局课题组(200)

宣传文化专业人才培养队伍建设

..... 市委宣传部课题组(238)

宁波市社会科学人才队伍建设现状分析与对策研究

..... 市委党校课题组(247)

宁波市卫生人才队伍现状分析及对策研究

..... 市卫生局课题组(259)

宁波市高技能人才队伍建设的现状与对策

..... 市劳动局、市工商局课题组(273)

高等教育与人才培养

..... 市教育局课题组(289)

深化实施“一号工程” 全面开发人才资源 宁波市人才工作调研总报告

市委组织部、市人事局、市政府经济研究中心课题组

调研总报告在对科教兴市“一号工程”进行系统总结,并综合 10 个子课题调研报告的基础上完成。总报告共分为四个部分,第一部分重点总结了我市实施科教兴市“一号工程”以来的基本做法、主要成果和有益经验;第二部分重点分析了我市人才工作面临的新形势、新任务、新要求和存在的主要问题;第三部分重点明确了今后 5 到 7 年我市人才工作的指导思想、基本原则、需求预测和发展目标;第四部分重点提出了抓住机遇,应对挑战的对策措施。现将调研情况报告如下:

一、宁波实施科教兴市“一号工程”的创新实践

1998 年以来,市委、市政府把人才资源开发摆上重要的战略地位。1999 年,市第九次党代会把科教发展列为宁波市“四个重点突破”之一,继而进一步提出要大力实施以“三高”即加快发展高新技术产业、加快建设高素质人才队伍、加快发展高等教育为主要内容的“一号工程”。“一号工程”是宁波迈入新世纪、迎接新挑战、营造新优势、实现新跨越的核心工程、关键工程和基础工程。在全面实施“一号工程”,大力构建宁波区域性人才高地的过程中,我们始终按照“三个代表”重要思想来把握人才工作的前进方向,始终坚持“创新”这个灵魂来贯穿人才开发的工作实践,始终突出高素质人才引进培养和营

营造良好整体环境这个重点来推进人才战略的有效实施。通过四年来的创新实践,全市整体性人才资源开发跨上了一个新的台阶,促进了经济持续高速增长和社会全面进步。

(一) 实施“一号工程”的基本做法

1. 以“三个代表”重要思想为指导,强化观念创新,确立了识才、引才、育才、用才的新观念,实现了人才开发的地位提升、职能转变和社会认同,创立了宁波良好的人才社会环境优势

树立了人才价值新观念。人才是一个国家发展最重要的资源,创新是一个民族永葆生机的源泉。我市各级各部门认真学习贯彻“三个代表”重要思想,坚持与时俱进,注重破旧立新。通过一系列的学习、宣传和大讨论,全市上下基本确立了“科技是第一生产力、人才资源是第一资源,高新技术是第一经济增长点,开发人才资源是第一要务,是第一把手第一位的工作”的理念。在选才上确立了不拘一格、唯才是举的观念;在引才用才上确立了不求所有、但求所用的观念;在运行机制上确立了人才是比资金、物质更重要的资本的人才开发观念;在激励机制上确立了以业绩为取向的人才价值观念;在流动机制上确立了以市场配置优先的观念;在工作导向上确立了以企业为主体的观念和以市场需求为导向的人才服务观念。思想是行动的先导,确立了“以人为本”为核心的全新人才观念,为我市人才资源开发掀起新高潮、开创新局面奠定了坚实的思想基础。

确立了人才开发新战略。根据宁波新世纪发展的宏伟目标和城市定位,实行人才战略重心的转移,将整体性人才资源开发全面融入到经济社会发展的大循环中。1999年7月,市委市政府主要领导带领各县(市)区和市级有关部门的一把手,专程赴南方四城市学习考察科技创新和人才开发工作,并

把引进培养人才列为经济社会发展“一号工程”的重要内容来抓,把加快整体性人才资源开发作为提升城市综合竞争实力,创立新世纪竞争优势,提前基本实现现代化的重大战略举措。同年9月,市委、市政府又专门召开全市科教兴市大会,出台了《关于进一步加快高素质人才引进培养的若干意见》,正式提出了“经过若干年的努力,基本形成与宁波跨世纪发展和提前基本实现现代化目标相适应的人才资源优势,逐步建成长江三角洲南翼的人才高地之一”的战略构想,明确了整体性人才资源开发的总体目标。

实现了政府职能新转变。围绕提升宁波城市制度竞争力和人才开发战略的要求,加快人事人才工作“两个调整”的全面落实,着力把传统的人事管理调整到整体性人才资源开发上来,实现了人事管理职能上的重大转变。工作领域延伸,由国有经济转到整个国民经济,由城市延伸到农村,由国有单位扩展到非国有单位;工作对象扩大,由干部扩大到各类人才,包括乡土人才和国外人才;管理方式更新,由消极被动变为积极主动,由单纯管理变为综合开发,由简单的人员调配变为包括预测规划、培养使用、配置管理等全方位的人才资源开发。实行了对市级有关部门、县(市)区党政领导班子人才工作目标责任制量化考核,深入进行了政府行政审批制度改革。人事管理职能的重大转变,使人事人才工作的重心更加突出,人事人才管理的深度和广度不断延伸和扩展,人才开发部门的重要性日益提升,为“一号工程”的顺利实施提供了有力保证。

形成了重才爱才新风尚。大力宣传党和政府关于人才工作的重大决策,宣传人才优惠政策,优秀人才典型和企事业单位引才、育才、用才的先进经验,扩大了社会影响。采取公开登报、社会参与的方式定期评选和表彰“尊重知识、尊重人才”

先进单位和“重才爱才”先进个人,引起了良好的社会反响。每年利用举办浙洽会、高洽会等有利时机,大张旗鼓地开展“人才宣传周”活动,邀请国内著名专家学者来甬举办构建宁波区域性人才高地学术研讨会,组织宣传展板巡回展示,开展人才政策咨询活动,报纸专版、电台专项、电视专题、网站专页进行大规模的集中宣传和深度报道,并组织了全市人才工作大讨论,取得了较好效果。“尊重知识、尊重人才”在全社会蔚然成风,良好的人才社会环境基本形成。

2.以把宁波建成人才乐园为目标,强化政策创新,出台了开通、开放、开明的新举措,实现了因人择事、人事相宜和来去自由,创立了宁波宽松的人才政策环境优势

突破户籍政策。1999年在全国率先推出了外地生源中专以上可在宁波落户,全日制大学本科以上应届毕业生可在全市范围先落户后就业的“无门槛”就业政策。放宽了落户地和人数的限制,推出了在全大市范围内工作的硕士及50周岁以下副高级职称以上人员,准予其本人和配偶、子女及父母等在中心城区落户,暂无住房的其户籍、档案等关系可先挂靠市人才开发服务中心等措施。出台了《宁波市外来人才聘用证实施办法》,对暂不迁移户籍档案关系,聘用期在半年以上的外省市具有本科以上学历或中级以上职称的专业技术人员和管理人员,以及用人单位急需的具有特殊才能的紧缺人才在甬工作期间,享受本市专业技术人员和管理人员同等待遇。户籍政策的突破受到了各类人才和用人单位的欢迎,有效调动了市外优秀人才以各种方式为甬服务的积极性。

创新编制管理。在机构改革的形势下,一方面实行分类管理,加强总量控制,确保机关事业单位人员增长幅度继续保持下降趋势;另一方面,实行“对高素质人才不设防”政策,出

台了“引进硕士、博士，不受单位性质、编制和职称比例的限制，引进的博士、博士后和国内有知名度的高级专家，其配偶原在机关事业单位工作的可在本市对口安置”的优惠政策。机构改革后，又推行了机关引进硕士、博士可以采取先进后出的办法，有效促进了我市硕士、博士人才的大量引进，也较好地改善了公务员队伍的人才结构。

注重多元激励。全面推进事业单位聘用制改革，落实了单位用人自主权和个人择业自主权，建立了用人激励。对业绩显著、贡献突出的年青人才大胆破格晋升，“一号工程”以来，我市破格晋升了2000多名，深化了职称激励。设立了两年一度的每人30万元的科技创新特别奖，还设立了每年一度的十大青年科技创新奖和青年优秀论文奖，实施了重奖激励。对国家、省、市突出贡献专家和国务院津贴专家，成倍提高奖励金额，加大了典型激励。出台了《宁波市专家管理办法》，在住房面积、考察疗养、书报刊费、医疗保健、学习培训、参政议政等方面制定了一系列优惠措施，落实了待遇激励。通过建立机制、多元激励，进一步激发了各类人才的积极性和创造性，为优秀人才脱颖而出营造了良好环境。

加大财政支持。对承担重大科研攻关任务或者对本市产业发展有重要作用，在国内有知名度的高级专家及院士，根据其科研的实际需要，采取一人一议的办法分别给予200万元以下和500万元以下科研专项启动经费资助。对引进的高级人才给予15万至25万元的安家补助费。对企业博士后工作站引进博士后，每人资助4万元，出站后留在宁波工作的给予10万元安家费。市财政专门拨款1200多万元举办了5届“宁波市引进高层次人才和智力(技术)项目洽谈会”，对外地参加洽谈会的高层次人才给予交通费补助。明确规定企业职工教

育经费中用于专业技术人员和管理人员知识更新的经费，不得低于其占职工总数的比例，事业单位专业技术人员和管理人员的培养经费按工资总额的2.5%列支，专款专用，机关公务员的培养经费按一定比例列入各级政府预算。“4321人才工程”第一层次培养人选每人给予3万元培养经费资助。“一号工程”以来，全市各级累计拨出1亿多元的专项资金用于人才的引进、培养和激励。

改革分配制度。在充分调研和广泛听取意见的基础上，出台了《关于事业单位分配制度改革的指导意见》，改革事业单位工资总额管理体制，实行分级分类管理，使工资总量与单位的经济和社会效益挂钩。实行档案工资与实际工资分离的管理办法，推行岗位工资制，落实单位内部的分配自主权，使收入向作出显著成绩和突出贡献的人员以及单位需要的高素质人才倾斜。允许各类生产要素参与分配，鼓励对一流人才给予一流回报。积极探索和组织进行卫生系统、教育系统、文化系统等重点事业单位的要素参与分配的试点工作，以点带面，逐步推广。单位分配自主权的落实，增强了用人主体吸引一流人才的气魄和胆略，提高了在人才争夺中的综合竞争能力。

挖掘专家潜能。针对我市高层次人才十分紧缺的现状，我们从挖掘自身潜力入手，放宽部分高级专家的退休政策，对科研和实际工作需要、身体健康、本人自愿的高级专家，可延长工作年限至40年退休，如果需要还可继续延长。允许专业技术人员业余兼职，企事业单位专业技术人员在不影响本职工作和不侵犯本单位权益的前提下，可面向社会、面向市场选课题、找项目，根据人才流动法规，在业余时间到产业、科研、教学等部门兼职，也可兼职创办科技型企业。通过放宽限制，进一步增强了高级人才的使用效益。

3.以提高人才开发效益为重点,强化机制创新,探索了引进、培养的新机制,保证了人才创业有舞台、脱颖而出途径和贡献有激励,创立了宁波优越的人才创业环境优势

创新引进机制。领导引才,市里主要领导带头实行引才指标责任制,通过多方努力,成功引进严陆光等几位院士,分别担任宁波大学校长和学院院长,引进数名博士、博士后,分别担任局级和副局级领导职务,市领导还分别与甬高级专家建立了定期联系制度,全市还聘请了数十位院士和博导等高级专家分别担任各级政府的顾问,各地各部门主要领导也都亲自带队赴外地招聘人才,为全市引才工作起到了积极的示范作用。筑巢引才,市里加大了对各开发区的资金投入和建设力度,建立了宁波高新技术产业带,引进并建立了中科院宁波分院、兵科院宁波分院和浙大科技园宁波分院等大院大所;建设了包括7所高校,在校大学生达5万多人的高教园区;建立了1个博士生创业园,3个留学人员创业园和7个博士后工作站;与中科院、清华大学等30多所国内重点院校建立了紧密的市校合作关系,建立了科技开发、成果转化和研究生来甬挂职实习的工作机制。搭台引才,积极开展区域合作,注重发挥地区融合和地域发散的功能,充分运用引才四大载体,大力引进高素质人才和智力,每年举办1月份以接收学生资源为主的毕洽会,6月份以引进国外高素质人才智力为主的浙洽会,9月份以引进国内高素质人才智力为主的高洽会和贯穿全年以引进急需紧缺高层次专业人才为主的专洽会。腾岗引才,全市各级专门腾出20个局级、26个处级和60多个经济管理部门的领导岗位面向全国和海外公开招聘,对引进人才大胆使用,委以重任,使一批高素质人才走上领导岗位。智力引才,实行柔性流动政策,突出以项目引人才,以各种服务方式聚人

才,每年全市柔性引进的各类人才达万名以上。网络引才,各级人事部门千方百计与重点高校建立引才网络,在因特网上开设人才招聘网站,有的还在人才密集的大城市设立了招聘点。交流引才,各级先后组织了“清华博士宁波行”、“旅美专家宁波行”、“西部高级专家宁波行”、“同济百名青年材料博士宁波行”等各类团组来甬实地考察和交流,建立了总数达 6386 人的外地甬籍高级人才信息库。通过引进机制的创新,促成了部分高素质人才来甬服务和创业,为各类人才尤其是高素质人才跨地区、跨国界流动,创造了一种简捷、易行、高效的新模式。

创新培养机制。工程培养,重点抓了宁波市“4321 人才工程”入围人选的培养,制定培养计划,签订目标责任书,实施年度考核,落实培养经费,取得了显著成果。定向培养,全市每年选送 100 名具有培养前途的优秀在职中青年人才,赴国内高校和科研机构攻读博士、硕士学位,选送 40 名具有培养前途的优秀党政人才赴国外进行中长期培训,目前已培养近 400 名。合作培养,采取“宁波无名校,名校在宁波”的培养模式,与国内重点高校合作在甬联合举办紧缺急需专业硕士班和研究生课程进修班,累计达到 30 多个班次,有 1600 多名中青年人才在职深造或进修,今明两年将有 300 多人获得博士、硕士学位。结对培养,积极利用甬籍高级专家库的优势,将我市各类专家与甬籍高级专家结对,运用多种方式开展培训,提高我市专家科研和学术水平。项目培养,“一号工程”以来,共资助博士基金项目 68 个,资助金额 1000 多万元,全面实施万名国际经贸人才和 WTO 专业事务人才的项目培养工程,引进上海英语口语证书项目,启动现代物流人才培养项目,积极组织举办各类高级研修班。通过培养机制的创新,壮大了高素质人

才队伍,有效提高了人才整体素质。

4.以各类人才和用人单位需求为导向,强化服务创新,建立了人才管理、人事法规、人才市场的新体系,提升了人才资源配置规模化、市场化、社会化和法制化,创立了宁波高效的人才服务环境优势

人才配置市场化。按照构建宁波人才大市场的要求,注重市场基础建设,我市各级人才市场总建筑面积已达1万多平方米,以建立人才计算机数据库为基础的人才信息网络已初具规模,并实现了区域内以及与全国40多家人才市场的信息联网和资源共享。今年,经国家人事部批准,宁波人才市场正式更名为中国宁波人才市场,成为国家级区域性人才市场,步入了创新与发展的快车道。全市人才市场已经建立了以人才集市、人才派遣、人才猎头为主要内容的市场化服务体系,以人事代理为主要内容的社会化服务体系,以网上人才市场、人才信息库等为主要内容的信息化服务体系,以人才测评、人才培养、出国留学等为主要内容的专业化服务体系。四年来,全市人才市场举办各类招聘活动650余场,吸引了7万余家(次)用人单位和百万余人(次)应聘者入市进行双向选择,有15万余人通过市场实现了流动。全市各类人才网每天吸引全国各地近10万用户点击人才招聘信息。人才资源配置市场化已被社会广泛接受,在全国率先实现了大中专毕业生就业市场化,单位用人找市场、个人择业进市场已成为普遍现象,区域性人才集聚和辐射功能日益增强。

人才流动便捷化。我们从拆除围墙、消除政策障碍入手,改“审批制”为“准入制”,对符合人才引进政策条件的,不再实行审批,为来甬创业的各类人才开通了高效便捷的“绿色通道”。实行了政务公开和限时服务等措施,大大减少了办事环

节,简化了办事程序,缩短了办理时间,确保了“绿色通道”的畅通无阻,为各用人单位“抢夺”人才争得了主动。我市还进一步放宽人才流动,允许具有中级职称或本科学历以上的人员在全大市范围内自由流动,拓宽人才流向非国有单位和农业农村的渠道,各类人才流向非国有企业和农业农村的人数大幅度提高,近几年大中专毕业生到民营、个私和农业农村就业的人数年均增长10个百分点以上。

人才管理社会化。针对非国有经济组织在人才资源管理方面存在不规范和社会保障制度不落实等问题,在实现服务范围、服务对象、服务方式三个突破的基础上,通过扩大人事代理服务,延伸服务手段,拓宽服务领域,创新服务方式,重点为非国有经济组织提供人才招聘、档案管理、职称评定、社会保障、集体户口挂靠和党组织关系管理等全方位的人事代理服务,使人事代理服务向社会化发展,人才的“进、管、出”与多种经济组织接轨,职业变动手续由人才服务机构代理,从根本上消除了各类人才在多种经济组织之间流动的障碍。

人事行为法制化。我们加强了人事人才立法工作,正在逐步建立包括人才引进、培养、使用、激励、中介管理、社会保障、人才流动、争议仲裁等方面的政策法规体系。特别是加强了人事争议仲裁工作,市及各县(市)区都成立了人事争议仲裁委员会,设立了人事争议仲裁办公室,专门组织开展了业务培训,全市人事争议仲裁工作已有序展开。目前,通过调研,将陆续出台事业单位进人、留学生创业、博士后工作、中介管理等政策规定,规范运行、竞争有序、依法管理、严格执法的人才工作法制环境正在不断优化。

(二) 实施“一号工程”的主要成果

通过大力实施“一号工程”,全面推进引才、引智、引项目

立体互动的全方位、多渠道、宽领域人才集聚战略,我市整体性人才资源开发和利用实现了新发展,高素质人才迅速集聚。全市正式引进各类人才 10 万人,其中院士 6 名,博士、博士后 300 多名,硕士 2000 多名,高级职称 1600 多名。短期聘用、技术攻关、项目合作等多种灵活方式引进硕士及副高以上人才 6000 多人次,引进各类外国专家 800 多人次,引进国内外智力技术项目 500 多个,建立了 6368 人的外地甬籍高级人才信息库,在甬创业留学人员 300 多名,创办企业已达 120 多家,宁波各企业博士后工作站已招收博士后研究人员 12 人。

1. 人才总量增长较快,人才集聚效应开始显现。截止 2002 年底,我市人才总量已达 35 万人,其中党政机关 2 万人,事业单位 10.7 万人,国有企业 3.2 万人,民营企业和外资企业等 19.1 万人,总量比 1998 年净增长 10 万人,年均递增 8%。专业技术人员总量 27.5 万人,比 1998 年增加 8 万人,年均递增 8.8%。每万人人才资源数为 641 人,比 1998 年增加 159 人;每万人专业技术人员数为 503 人,比 1998 年增加 139 人。人才资源总量和专业技术人员总量的增长速度远远高于同期劳动力增长率和人口自然增长率。同时,每年通过柔性流动方式引进各类人才上万名,我市人才资源的集聚力日益增强。

2. 人才素质整体优化,高层次人才队伍初具规模。截止 2002 年底,我市高级职称人才已达 1.1 万余人,比 1998 年翻了一番;院士 6 名,实现了零的突破;博士、博士后猛增到 320 多人,比 1998 年增加了 8.6 倍;硕士已达 2200 多人,比 1998 年增加了 3 倍;全市党政机关人才中大专以上学历人员占 65.4%,比 1997 年增加 22%,高学历人才比 1997 年增加 337.7%。据统计,全市本科学历人才比例为 17%,硕士以上人才比例为 0.71%,中级以上职称人才比例为 31.6%,高级职称人才比例为 4%。我