

人才蓝皮书  
2013 BLUE BOOK

# 宁波人才发展报告



A Report on the Development  
of Talents in Ningbo

主 编 阎 勤

副主编 方建新 赵全军



中国发展出版社  
CHINA DEVELOPMENT PRESS

人才蓝皮书  
2013 BLUE BOOK

# 宁波人才发展报告

★ ★ ★ ★ ★

A Report on the Development  
of Talents in Ningbo

主 编 阎 勤  
副主编 方建新 赵全军



中国发展出版社  
CHINA DEVELOPMENT PRESS

## 图书在版编目 (CIP) 数据

宁波人才发展报告 (2013) / 阎勤主编. —北京: 中国发展出版社, 2013. 8

ISBN 978-7-80234-989-6

I. ①宁… II. ①阎… III. ①人才培养—研究报告—宁波市—2013  
IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 188923 号

书 名: 宁波人才发展报告 (2013)

主 编: 阎 勤

出版发行: 中国发展出版社

(北京市西城区百万庄大街 16 号 8 层 100037)

标准书号: ISBN 978-7-80234-989-6

经 销 者: 各地新华书店

印 刷 者: 三河市东方印刷有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 20.5

字 数: 300 千字

版 次: 2013 年 8 月第 1 版

印 次: 2013 年 8 月第 1 次印刷

定 价: 58.00 元

联系电话: (010) 68990630 68990692

购书热线: (010) 68990682 68990686

网络订购: <http://zgfcbs.tmall.com/>

网购电话: (010) 88333349 68990639

本社网址: <http://www.developress.com.cn>

电子邮箱: [bianjibu16@vip.sohu.com](mailto:bianjibu16@vip.sohu.com)

---

## 版权所有 · 翻印必究

本社图书若有缺页、倒页, 请向发行部调换

# 前 言

当前宁波正处于实现“两个基本”、建设“四好”示范区的关键时期，人才资源在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用更加突出。面对激烈的区域竞争形势，宁波要在竞争中赢得主动，推进更高层次上的科学发展，必须积极争创新的发展优势，最重要最核心的就是要再创人才新优势。

近年来，在市委、市政府和市委人才工作领导小组的正确领导下，全市各级各部门把实施人才强市战略作为一项事关宁波现代化建设的重大战略任务，围绕打造人才强市、构筑区域人才高地战略目标，深入实施重大人才工程，持续加大人才开发投入，着力完善人才服务体系，不断创新人才工作体制机制，人才工作取得了显著成效。党管人才新格局基本形成，人才总量快速增长，队伍结构明显改善，整体素质逐步提升，使用效能不断增强，各类人才在宁波经济社会发展中起到了重要的引领和支撑作用。

《宁波人才发展报告》是宁波人才研究工作的知名品牌和标志性成果，今年已经是连续第八年发布。其主要目的就是总结近年来宁波人才工作与人才发展的总体情况和主要做法，展现宁波人才研究工作的重要成果和主要成效，探索提升宁波人才工作的新思路和

新举措,为更好地实施人才强市战略、推动人才工作和人才发展提供理论指导和决策建议。

为了适应形势变化和现实需求,更好地反映展示宁波人才工作与人才发展的成果和特点,今年的人才发展报告在保持既有特色的基础上,按照“精、重、新”的要求,进行了较大幅度地改版创新。

一是求“精”。精炼内容和文字,压缩文稿篇幅,形成简约而更有内涵的文风,今年报告字数比去年缩减了三成多。

二是做“重”。突出重点,着重围绕“企业家发展”、“人才服务”等热点难点问题进行谋篇布局、专题研究。

三是创“新”。新设县(市)区和重点开发区人才发展专题,充分展示县(市)区和重点开发区人才工作概况和特色品牌,实现市与县(市)区、重点开发区深度互动,提升报告的创新性和影响力。

宁波市委、市政府领导对本书的出版工作非常重视。中共浙江省委常委、宁波市委书记刘奇,市委常委、组织部部长杨立平专门为本书作序。市委副书记、市委人才工作领导小组组长王勇,市委常委、常务副市长寿永年,市委常委、组织部部长杨立平等领导都十分重视和关心本书的出版工作,提出了许多指导意见和要求。市委组织部副部长、市委人才办主任张良才对编辑出版工作非常关心,提出明确意见。

本书由市委人才办和市政府发展研究中心共同组织力量编辑出版,市政府发展研究中心党组书记、主任阎勤研究员担任主编;市政府发展研究中心副主任方建新博士和人才所所长赵全军博士担任副主编;市政府发展研究中心人才所具体承担本书编辑出版工作,调研员顾晨辉副教授担任执行编委。

本书的编辑出版工作还得到了国务院发展研究中心、中国社会

科学院、中国人事科学研究院、中国人才研究会、中国太平洋经济合作全国委员会和浙江省委组织部、省委人才办、省人才发展研究院等部门领导、专家的精心指导。宁波市委组织部、市委宣传部、市发改委、市人社局、市财政局、市教育局、市科技局等市级相关部门和县（市）区、重点开发区组织部门，以及在甬相关高校给予了大力支持和帮助。在此，一并表示由衷感谢。

在今后的人才研究工作中，我们将继续以改革的思路、创新的精神、务实的作风，不断探索新的研究思路方法，不断提高人才研究工作的水平层次，不断推出人才研究工作的精品力作，为进一步做好宁波人才工作、加快推进宁波改革开放和现代化建设作出应有的贡献。

编者

2013年7月

# 努力走出以人才为根本的创新发展路子

(代序一)

刘 奇

创新作为一种新的生产函数，其基本特征是对科技、人才、项目、资本和市场等一系列资源要素进行有效整合。推进创新驱动，关键是要厘清创新路径，整合创新链条，注重创新各环节的协调互动，真正走出一条多点给力、多元支撑、多极发展的创新路子。

## 一、要走出一条以企业为主体的创新发展路子

创业是最活跃的创新主体，也是创新成果实现产业化的主阵地。当前，产能过剩已经成为发展的一大瓶颈，无论是传统产业还是新兴产业，要突破这一瓶颈，根本的出路就是要通过技术创新、产品创新、品牌创新、管理创新、服务创新，以此获取发展的新红利。近年来，宁波企业在自主创新方面取得了一定成效，但创新的内在动力和外在推力不足的问题还比较突出。下一步要推进企业从“要我创新”向“我要创新”转变，使更多的宁波企业成为创新的主体。一要进一步支持帮助企业建设研发机构。鼓励大中型企业自建或共建科研平台，增强技术创新的自主性和灵活性，促进创新链与产业链的融合，最大限度缩短产品研发到成果转化应用的距离。二要支持帮助科技型中小企业快

速成长。创新，始于技术，成于成本。对广大科技型中小企业来说，融资难是一道最大障碍。打通资本进入科技创新的通道，从某种意义上讲是宁波科技创新的生命力。要积极支持民间资本创立风险投资基金，鼓励科技企业融资上市，加快建立一批科技银行，扶持科技型中小企业成长为顶天立地的“大树”。三要支持帮助企业建立产业技术创新联盟。突破某个领域的核心技术，光靠一家企业很难做到。要推动组建一批产业技术创新联盟，变“单兵作战”为“抱团创新”，力争突破一批“卡脖子”的核心技术，实现从技术创新的“追随者”向“领跑者”转变。

## 二、要走出一条以人才为根本的创新发展路子

一个杰出的领军人才，往往会带动一个学科、一个行业、一个产业和一方经济。“机器换人”，就是以现代化、自动化装备提升传统产业，实现减员增效、提高劳动生产率，推动技术红利向人口红利转变，成为新的产业优化升级和经济持续增长的动力之源。“机器换人”，可以换掉低素质劳动力，但永远无法替代高层次人才和高技能人才。特别是目前我们的先进装备，大多还是由美日德等发达国家制造，今后我们要更多地用上中国自己制造的先进装备还是要靠创新人才。要借鉴产业招商模式，用最优惠的政策、最优厚的待遇，引进一批“带项目、带技术、带奖金”的“千人计划”人才和创新团队。同时，要加强与宁波籍两院院士的联络联谊，通过柔性引才的办法，动员他们以及他们的研究团队参与关键技术攻关，提供技术咨询服务，把这一巨大的人才优势转化为宁波的科技创新优势。

## 三、要走出一条以研发平台为支撑的创新发展路子

创新平台是创新要素流动和集聚的重要载体，也是创新成果落地转化的有效途径。在创新平台搭建上，重点是要抓好两方面工作。一

方面要抓好“一城一园”建设。高水平打造宁波新材料科技城和浙江“千人计划”余姚产业园，培育宁波的特色优势和后发优势。浙江省委提出“支持宁波加快建设新材料科技城”，说明这项工作已上升到省级层面。下一步要抓紧组建班子，尽快规划建设，举全市之力推进新材料科技城建设，力争通过若干年努力，把新材料科技城打造成为国内一流、具有国际影响力的新材料研发基地。特别是要同步招引一批国内外新材料领域的高端研发机构和企业，在县（市）区谋划布局几个产业园，形成“一城多园”的新材料产业发展格局。另一方面要抓好科研院所建设。既要继续加强对现有科研机构的服务保障，鼓励他们不断推出高水平的科技研发成果，又要像重视重大项目招商引资一样高度重视招引大院大所工作。争取每年引进几个高端科研院所，站在“巨人肩膀上”借力发展。

#### 四、要走出一条以成果转化为重点的创新发展路子

科技与经济是“两张皮”最突出的表现，就是科研成果转化的成功率低。要使创新力最终成为生产力，就是要打通科研成果产业化通道的“最后一公里”。对科研机构 and 科研人员来讲，写论文、评奖不是目的，让成果转化应用、产生效益、推动发展才是最终目的。广大科研人员既要把准研发方向，让更多的成果成为符合市场需求的“香馍馍”，又要有企业家的创业勇气，“下海”去创办科技型企业。对企业来讲，要把引进现成的科研成果看作企业技术创新的一条捷径，以前瞻的眼光和战略的胆魄，大胆引进和使用新技术新产品，提升市场竞争力。对政府部门来讲，加强知识产权保护，吸引更多的国内外高水平科研成果在宁波落地转化。

（作者系中共浙江省委常委、宁波市委书记）

# 打造“蔚蓝智谷”服务支撑现代化 国际港口城市建设

(代序二)

杨立平

党的十八大报告对全面提高党的建设科学化水平作出了部署安排，提出一个主题主线、“两个坚持”方针、“三型”建设目标、“四自能力”要求、“五位一体”总布局的总体要求，为今后一个时期党的建设和组织工作指明了方向。特别是首次将人才工作单独列篇、重点“着墨”，并提到“保证党和人民事业发展的根本之举”高度，充分说明人才工作不仅是党的建设的重要内容，更是国家战略的重要组成。基本建成现代化国际港口城市、打造海洋经济发展核心示范区是宁波市委市政府顺势应时、深入贯彻科学发展观的生动实践，承载着宁波人民对“港”与“海”的蓝色梦想，不仅需要凝聚全市上下的智慧和干劲，更需要牢牢把握创新驱动、人才支撑这一根本路径，构筑高端人才汇集、创新要素集聚、创业激情涌动的“蔚蓝智谷”，以此来服务、支撑、引领、推动经济社会科学发展。这也是组织部门服务保障实现“两个基本”目标、建设“四好示范区”的最佳切入口和最实着力点。

## 一、人才发展与产业转型升级息息相关、互促互动

基本建成现代化国际港口城市的首要一条就是要推进城市国际化、提升区域竞争力，核心的支撑就在于构建现代产业体系、实现经济转型升级。实践证明，人才发展对于支撑产业发展、引领转型升级起着重要的主导和推动作用，人才链引领推动产业链，而现有产业基础和结构又会制约和影响人才链的发展。分析宁波这几年人才发展与产业发展的互动轨迹，有以下几个结论。

### （一）有什么样的高端特色人才集聚，就有什么样的高端特色产业

高端特色人才不仅满足产业转型升级的现实需要，同时通过促进传统产业提升、催生新兴产业崛起、推动重点产业集群，直接引领和主导一个地区未来产业格局的发展方向。可以说，引进一名创业创新领军人物，能够带来一个创业创新团队，培养一批创业创新人才，解决一批核心技术难题，创造一批高新技术成果，带动一个新兴产业发展。20世纪80年代末90年代初较长一段时间，宁波一直保持着“二三一”产业格局，第二产业以处于全球价值链中低端的制造业为主，多数企业竞争优势建立在低成本、低价格上，自主知识产权较少。这几年，市委市政府大力发展战略性新兴产业，一批具有自主知识产权、核心竞争力强的品牌产品和优势企业勇立潮头，宁波制造正在向宁波“智”造蝶变，这正是得益于这几年高端人才的集聚。以新材料产业为例，10年前宁波新材料产业还只是“星星之火”，现已呈现“燎原之势”，并牢牢占据了高新技术产业领域的“头把交椅”。截止到2011年底，全市新材料领域实现产值已从2002年的169.3亿元增加到近千亿元关口，占全市高新技术产值的36.92%，拥有5个国家级新材料产业基地，新材料领域高新技术企业超过150家，形成了完整的新材料

产业链。这一切既依靠市委市政府发展战略性新兴产业的决策，又受益于中科院宁波材料所和兵科院宁波分院这两棵“梧桐树”的栽培。据统计，这两家研究院几年来集聚了近千名专业人才，其中中科院院士 1 名，国家“千人计划”10 名，浙江省“千人计划”15 名；博士 300 名，硕士 309 名；正高级职称 201 名，副高级职称 147 名；海归团队 50 个，本土团队 46 个。他们既有专业研发型的，又有“研发+创业”型的，正是这一批高端人才的集聚直接带出了宁波一个千亿元的新产业。

## （二）现有产业不转型升级，宁波的人才结构也难以根本转型升级

就业人口对产业结构具有较强的依附性，人口结构直接受制于产业基础。特别是随着人口流动限制的放开，产业结构对人口集聚的影响在不断放大，低端产业必然集聚底层人口，没有产业提升就不可能有高层次人才集聚。据 2012 年 9 月最新统计数据，宁波共有外来劳动力 382.06 万人，初中及以下文化程度的占 70.52%，高中（中专）的占 21.48%，大专及以上学历的仅占 8%；无劳动技能的占 73.29%，具有初级技能的占 20.28%，中级技能的占 4.75%，高级技能及以上的仅占 1.68%；以从业情况看，从事一产、二产、三产的比例分别为 9.32%、53.60%、31.41%；从分布情况看，外来劳动力呈现“北高南低”特征，且与区域经济规模基本同向，主要集中在慈溪、鄞州、北仑和余姚，四地合计占全市的 66.20%，而南三县仅占 14.53%。这样的外来劳动力分布现状，主要是由于宁波现有产业总体存在低端、小型、分散的状况造成的，就业门坎偏低造成了国际港口城市“民工荟萃”这一不协调现象，拉低了整个劳动力资源的水平，影响了城市的创新活力。

### （三）引才育才效度有多大，产业转型升级的力度就会有多大

城市的竞争归根到底就是人才的竞争，抢抓人才发展机遇就是把握产业转型升级机遇。近年来，宁波抓住当前人才交流合作更加频繁、人才资源转移日趋活跃的时机，以前所未有的力度提升引才育才工作效度，产业转型升级呈现良好态势。特别是2010年以来相继出台了海外高层次人才“3315计划”和高端创业创新团队“3315计划”等引才政策，引进了一批“高精尖”人才，带动了高新技术产业迅猛发展，人才支撑和引领作用逐步显现。据统计，2011年全市高新技术产业产值达到3076.9亿元，占规上工业总产值的25.9%；而“3315计划”出台前的2009年高新技术产业产值仅为1323.5亿元，占规上工业总产值的22.0%。2012年9月，王辉忠书记亲自带队赴北美引才，51个签约人才项目中目前已有31个落地，其余正在衔接推进中；期间，在美国举办的两场高层次人才项目对接洽谈会，宣传了宁波的经济社会发展和创业创新环境，有力带动了2012年“3315计划”团队申报数的增加，总量达到175个，较2011年增长120%，而且高端顶尖人才更加集中，有中科院院士1名，外籍院士7名，“国千”23名以及国内外大学教授、科研机构研究员、教授级高工129名。这批人才的充实，必将引领宁波企业科技创新，也必将成为推动宁波产业转型升级的“源头活水”。

## 二、宁波人才工作亟须再接再厉、破难创新

近年来，市委市政府始终坚持把人才作为第一资源，强势推进人才强市战略，制定发展规划、出台重要政策、实施重大活动、各方统筹联动，引才育才实效明显，较好地支撑和引领了经济转型升级。但对照推进“六个加快”战略、实现基本建成现代化国际港口城市的目标要求，与深圳、无锡、苏州、杭州等城市相比，由于宁波人才工作

起步较晚、各地基础和投入不平衡、产业承载能力相对较弱等因素，一些薄弱环节同样不容忽视。

(一) 人才实力明显增强，但对照国内一流城市水平，还需进一步提升

近年来，宁波加大引才育才步伐，人才规模保持年均两位数增长，总量已突破 120 万；人才作用更加显现，2011 年全市获国家科技进步和技术发明二等奖 22 项、省级各类奖项 140 余项、授权专利 3.7 万余件，位居副省级城市第 2 位。但对比国内一流城市，人才实力仍有较大差距。比如，每万人人才数这一指标，深圳、杭州分别为 3600 人、2300 人，而宁波为 2090 人；又比如，专利中分量最重的发明专利一项，宁波近三年增长了 1.03 倍，2011 年获 1625 项，虽然增幅居前列，但总量上还落后于深圳、杭州等地，仍需要提速提效。

(二) 人才结构较大改善，但对照产业转型升级需求，还需进一步优化

近年来，宁波坚持既要引进才，又要选好才，不断拉高引才标杆，人才整体结构得到了较大改善。目前，全市共有博士、博士后 3164 名，留学归国人才 3303 名，自主申报入选的“国千”、“省千”累计 22 名和 83 名，人才的高学历、高素质、高水平等“三高”特点日趋鲜明；共有专业技术人才 65.6 万名，占据人才总量的“半壁江山”。但与现代化国际港口城市定位相适应的产业结构相比，人才结构需加大优化升级力度。比如，加快打造海洋经济发展核心示范区急需大批高端人才跟进，最紧缺的是支撑现代海洋服务业的专业人才、带动战略性海洋新兴产业的创新人才、提升传统海洋经济的高端人才、推动外向型海洋经济发展的国际化人才；特别是海洋高科技人才团队更是凤毛麟角，2012 年申报“3315 计划”的 175 个团队中，大多集中在电

子信息、生物医药、新材料、新能源、半导体等领域，海洋高科技项目只有9个，2011年入选的13个团队中也只有2个是海洋高科技项目。又比如，宁波战略性新兴产业、新兴产业人才缺口较大，特别是研发人才规模明显偏小，2011年宁波研发人才约为7.1万名，低于深圳的29万名和杭州的9.9万名。比如，高学历人才需要更多更快地集聚到创业创新一线，本土人才培养的力度需要进一步提升，等等。这就要求我们坚持外部“输血”和自我“造血”并举，不断提升优化人才结构，引导更多优秀人才向一线流动、到一线聚集、在一线创业，更大力度助推产业转型升级。

### （三）相关政策更加给力，但对照人才成长期望，还需进一步完善

人才政策只有符合人才的期望，才能真正体现政策优势。近年来，宁波扶持人才引进和创业创新的力度不断加大，连续打出一系列人才政策组合拳，推出了以“3315计划”为品牌的重磅举措，在全国范围内产生了较大影响。但对比国内一流城市，目前宁波在人才引进、服务特别是后续产业化扶持政策上差距还是很大，引才比较优势不明显。比如，对引进世界一流创业创新团队，深圳最高资助8000万元，武汉更是达到1亿元；又比如，在科技成果转化及后续产业化方面，深圳“孔雀计划”规定海外高层次人才在该市企业实现产业化的项目最高提供1000万元成果转化资助；再比如，在子女就学、家属就业等方面，深圳“孔雀计划”明确“落户的海外高层次人才子女免费享受义务教育、减免义务教育学杂费、报考市内高校优先录取”等具体措施，苏州“姑苏人才计划”规定“给予市级以上高层次人才在居留和出入境、落户、医疗、保险、住房、税收、通关、子女入学、配偶安置、法律服务等方面享受特定生活待遇”。兄弟城市的做法启示我们，要进一步加大人才政策创新力度，让更多优秀人才既对宁波一见钟情，更

对宁波日久生情，把宁波作为创业创新理想之地。

(四) 创业创新平台不断提升，但对照发挥最佳集聚效应，还需进一步增强

近年来，宁波将打造创业创新平台作为推动人才工作的重要抓手，先后引进中科院宁波材料所、兵科院宁波分院等大院大所，建立国际一流水平的格拉布斯研究院和国际能源创新转移中心，院士工作站、博士后工作站如同雨后春笋般涌现，目前已达 54 家和 50 家，有效拓展了集聚人才、发挥作用的平台载体。但提升空间仍然较大。比如，在平台数量上，2011 年深圳、杭州的高新技术企业总量分别为 1802 家和 1413 家，而宁波只有 756 家，深圳、杭州的重点实验室、博士后工作站也分别约是宁波的 3 倍、2 倍；又比如，在平台层次上，目前宁波尚缺类似杭州“未来科技城”那样的综合型创业创新平台，尚缺国内知名的高等院校，尚缺类似深圳华为中兴、杭州阿里巴巴那样的创新型领军企业。如何筑好巢、引好凤，让人才留得住、发展好，需要我们重视解决。

### 三、打造“蔚蓝智谷”引领转型、支撑发展

按照党的十八大关于人才工作的“方向标”和“路线图”，紧密围绕基本建成现代化国际港口城市和打造海洋经济发展核心示范区的战略定位，宁波人才工作应有更加鲜明的城市特征，王辉忠书记在审议十八大报告发言时也提到构建“蓝色科技创新体系”，为此我们提出以打造“蔚蓝智谷”为主题来展示宁波人才工作品牌形象，更好地为实现“两个基本”目标、建设“四好示范区”提供坚实的人才保障和智力支持。具体要从以下几方面下功夫。

#### (一) 强化“链式”集聚，创新人才引育方式

人才引育如同产业发展，具有明显的“链式”效应。我们需要

以更大的力度整合优势资源，统筹推进各类人才“链式”联动发展。一是在引育理念上，不断深化引才政策、服务保障、产业支撑和工作责任等环环相扣、紧密衔接的人才工作链，确保各类人才在宁波产业转型升级中优先集聚、优先使用、优先成就，让人才优势综合发力。二是在引育重点上，要把顶尖人才与领军人才、海外人才与本土人才、高层次人才与高技能人才、全职人才与“海外工程师”及“经济白求恩”等兼职人才有序链接起来，着力造就数量充足、结构合理、素质优良的现代化国际港口城市建设所需的各类人才队伍，力争实现海洋高科技人才“新增量”和自主培养院士“零突破”，形成相辅相成的人才互动价值链。三是在引育激励上，考虑定期开展“港城英才”评选表彰活动，改变目前各类人才奖项相对分散的现状，集中整合对杰出人才、突贡专家、创业新秀、优秀留学人才、宣传文化人才、高技能人才、社会工作人才、农村实用人才等人才群体以及人才工作先进单位、个人的表彰宣传，既重奖功勋级别的突出贡献人才，又广泛激励各类特色人才；既有物质奖励，又有政治关爱，形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。

## （二）建设“虹吸平台”，提升人才承载能力

高层次的人才载体平台具有强大的“虹吸效应”，其量的积累是一个区域吸引、承载人才创业创新的关键因素，必须高度重视、大力发展。一是提升用好现有平台，深化提升人才科技周、百校千企和海外引才等人才开发活动，持续加大“走出去、请进来”力度，突出企业主体地位，提升品牌影响力，增强活动实际成效。二是加快发展新型平台，大力引进“国字号”涉海科研院所、涉海科技创新基地、重点实验室和研发中心，推动格拉布斯研究院、国际应用能源技术创新研究院等国际化创新平台发挥作用，引导各地加快发展高层次人才创