

编首语 Preface

2012年以来,宁波市在11个县(市)区部署开展了人才工作“一县一品牌”创建活动,围绕区域产业特点打造县域人才工作特色品牌,加快形成人才发展特色优势,在深化人才强县建设、探索提升区域人才工作科学化水平等方面进行了有益尝试,并取得了良好成效,有效推进了人才工作整体创新突破。

通过“一县一品牌”创建活动,宁波市各地出台了一批人才政策、建设了一批人才发展平台、创新了一批人才工作体制机制、总结推广了一批人才工作经验,有效推动了各地人才强县建设步伐,促进了区域产业转型升级。

中组部《组工信息》、中国组织人事报等刊登了活动开展情况,省委赵洪祝书记也对他们的工作作出了批示。

本期重点介绍宁波市“一县一品牌”创建活动的总结和其中6个县区的做法,希望对各地人才工作创建品牌具有借鉴意义。

创树“一县一品牌” 推进人才强县建设

(中共宁波市委组织部)

2012年以来,宁波市在11个县(市)区部署开展了人才工作“一县一品牌”创建活动,围绕区域产业特点打造县域人才工作特色品牌,加快形成人才发展特色优势,有效推进了人才工作整体创新突破,中组部《组工信息》、中国组织人事报等刊登了活动开展情况,省委赵洪祝书记作出了批示。

一、主要做法

“一县一品牌”创建活动由市委组织部牵头组织,市直有关单位党委(党组)共同参与,县(市)区委组织部负责当地创建活动的组织实施。主要做法是:

1. 围绕产业,统筹推进品牌创建实施。县(市)区围绕当地产业特点和人才发展现状,提出一个体现创新特色、富于实践成效、具有推广价值的人才工作创建品牌,市委组织部根据全市人才工作重点进行整体部署,组织专家开展评估认证,指导各地确定品牌创建名称、目标、举措和保障,形成全市各地人才工作“一县一品牌”创建活动实施计划,全面开展海外高层次人才引进、产业急需紧缺人才开发、创业创新载体建设和人才工作体制机制创新等4大类11个人才工作品牌创建活动,基本覆盖了当前人才工作的热点难点问题。

2. 分类指导,共同提升品牌创建成效。针对各地品牌创建内容,整合市县两级资源,确定市委组织部、市人力社保局、市科技局、市海洋渔业局、市科协、市侨办和宁波国家高新区等6家单位为指导单位,对各地品牌创建活动实施“一对一”指导帮扶,给予政策支持和业务指导,共同确保创建活动取得成效。同时定期召开创建活动推进会、协调会,帮助创建单位解决创建活动中遇到的实际问题。

3. 考核评选,着力营造品牌创建氛围。将人才工作“一县一品牌”创建活动纳入年度县(市)区人才工作目标责任制考核,赋予最高分值,强化各地抓品牌创建的意识。定期召开品牌创建活动总结会议,总结提炼各地在品牌创建实践中创新做法和先进经验,形成具有代表性的共性机制加以推广应用,实现由“点上开花”转变为“面上风景”。组织开展创建活动优秀品牌评选,邀请专家评出一、二、三等奖若干名,获得一、二等奖的项目自动入选年度全市组织工作创新奖,并对优秀品牌开展集中宣传,大力营造比学赶超的人才工作良好氛围。

二、主要成效

“一县一品牌”创建活动有力推动各地出台了一批人才政策、建设了一批人

才发展平台、创新了一批人才工作体制机制、总结推广了一批人才工作经验，有效推动了各地人才强县建设步伐，促进了区域产业转型升级。

1. 出台了一批人才政策。各地以服务转型升级为目标，以创新人才政策为突破，扎实创建人才工作特色品牌。围绕品牌创建内容，制定出台了人才引进、创业创新平台开发、人力资源服务业发展、人才住房保障等方面相关政策 16 个。余姚市对海外创业人才给予最高 500 万元创业扶持资金、500 万元创业种子资金、500 万元贷款贴息，对国家、省“千人计划”专家，分别给予 200 万元、100 万元奖励，年底前将有近 30 个国家“千人计划”人才领衔的项目落户。江东区与市人力社保局合作建成全省首个人力资源服务产业园“八骏”人才广场，在给予人才中介机构最高 10 万元引荐奖励的基础上，出台鼓励国内外知名人力资源服务机构入驻政策，给予“二免二减半”税收补助和办公用房租金补助，集聚高端人才中介服务机构 40 余家，2012 年为全市用人单位成功推荐各类人才 1.2 万人。奉化市出台以“双招双引”专项政策为主体，以引进特殊人才、支持海外人才创业创新、完善留创园管理等为配套的“1+X”政策体系，引进高科技创业项目 12 个、集聚海外高层次人才 17 人。

2. 建设了一批人才发展平台。各地围绕区域产业发展导向和品牌创建内容，建设各具特色的高端创业创新、产学研合作等人才发展载体平台 40 余个，有力提升了创业创新承载能力。余姚市规划 7300 亩土地建设“千人计划”产业园，重点建设产业园孵化基地、中试基地和产业化基地，大力发展新材料、新能源、电子信息等战略性新兴产业。江北区投入 1 亿元与浙江大学合作建设“浙大·江北研发人才园”，将建成 5 个研究所、20 个研发中心，集聚 300 名高端科技人才，目前已建成研发平台 2 万平方米、引进高端研发团队 13 个。象山县加快推进“海洋牧场”创新平台建设，建成国家贝类科学家工作站基地 2 个、水产专业研究生实践基地 2 个、高校科研教学实习基地 3 个。宁海县围绕创建模具人才高地品牌，规划 2.5 平方公里建立模具产业园，打造模具产业基地，目前全县模具技能人才超过 5 万人，模具产业年产值超过 50 亿元。

3. 创新了一批人才工作体制机制。各地以品牌创建为契机，凝聚工作合力、整合资源平台、提升工作效益，探索创新了人才工作体制机制。奉化市建立“双招双引”机制，探索在招商引资中大力推进招才引智的工作模式，建立 29 支“双招双引”小分队，在驻外机构落实 9 名专职联络员，聘请 5 名“人才工作大使”，引进高科技项目 12 个、海外高层次人才 17 人。鄞州区实施“一镇一‘千人’”行动，推动每个镇乡都拥有至少 1 名区级以上“千人计划”专家，今年申报各级“千人计划”人数增长 67%，有 9 人入选宁波市“3315 计划”，“一镇一‘千人’”覆盖率近 50%。海曙区有效整合组织、人社等职能部门和街道服务资源，创建服务形象、服务内容和服制度“三统一”的“人才之家”服务品牌，提供各类人才服务近万人次，帮助解决各类人才问题 500 多个，服务满意率达到 98%。

4. 总结推广了一批人才工作经验。及时总结并推广应用各地在品牌创建实践中创造的先进做法和经验，发挥示范效应，推动全市人才工作创新突破。如对慈溪市在打造“海创之家”创业服务平台过程中实施的创业秘书、创业导师、创业经纪“三创”服务经验，镇海在创建海外人才“回归雄镇”计划中建成的镇海

籍海外人才分类信息库，北仑区在引进“海外工程师”实践中探索出的“海外工程师”直接引进的“海伦模式”、导师带徒的“维科模式”、项目合作的“海尔施模式”等做法进行了优化提升，推广应用到了全市，为全市人才工作整体创新突破提供了经验支持和典型示范。

三、分析评价

宁波市各县（市）区人才工作各有所长、各具特色，通过“一县一品牌”创建活动，推动各地围绕产业发展创建人才工作特色品牌，形成人才工作拳头产品，在深化人才强县建设、探索提升区域人才工作科学化水平等方面进行了有益尝试，并取得了良好成效。

1. 探索了牵头抓总的有效途径。“一县一品牌”创建活动是组织部门履行人才工作牵头抓总职能的生动实践。在创建活动中，宁波市委组织部实现了从“运动员”到“组织员”、“指导员”、“裁判员”的职能转变；市级职能部门围绕品牌创建开展分类指导、靠前服务，在品牌创建活动的总体部署中各司其职、密切配合；县（市）区组织部门围绕产业发展提出人才工作品牌创建方向目标，并会同相关职能部门组织实施，全市有效形成了科学决策、分工协作、沟通交流、督促落实、总结推广等工作运行机制。

2. 促进了人才资源的合理配置。人才资源的合理配置是发挥人才资源最大效能的关键所在，也是人才工作科学化的难点之一。“一县一品牌”创建活动围绕各地的产业特色提炼成人才工作品牌，以品牌吸引集聚产业急需人才的引才新格局，探索形成产业集聚人才、人才支撑产业的互动发展局面，既提升了人才工作与产业发展的契合度，更在宏观上起到专业人才向产业集聚地流动、配置的无形指挥棒作用，有效促进了区域人才资源的合理配置和效能发挥。

3. 形成了集聚人才的品牌效应。品牌是能产生增值效应的无形资产，人才工作品牌化是提升区域人才吸引力的重要途径。“一县一品牌”创建活动通过创新实践，以县（市）区人才工作“小品牌”汇聚形成全市人才发展“大品牌”，有效增加了宁波人才工作的宣传点，提升了人才发展品牌的影响力，增强了区域人才政策环境的吸引力，促进了宁波加速集聚产业转型升级各类急需紧缺人才。

余姚：倾力打造“千人计划”产业园品牌

(中共余姚市委组织部)

“千人计划”产业园，是余姚市为积极发挥“千人计划”专家“领军”作用及人才集聚效应，加快推进战略性新兴产业建设，重点培育打造的一个人才特色品牌。主要目标是围绕新材料、新能源、电子信息等战略性新兴产业，**筑巢引凤，集聚才智**，重点引进并支持一批“千人计划”专家和拥有自主知识产权或核心技术、能够引领新兴产业发展的领军拔尖人才、学科带头人、科技领军人才、高层次创业人才和优秀创新团队。

一、主要做法

1. **加大力度，推进产业园软硬件建设。**从 2012 年初开始，积极筹建总体规划面积约 7300 亩的国家“千人计划”宁波产业园，推进孵化基地、中试基地和产业化基地“三位一体”建设。市委市政府高度重视，成立由市委书记任组长、市长任常务副组长的领导小组，由分管副市长任总指挥的建设指挥部，设立“千人计划”产业基地招商中心，抽调精干力量组建专业招商团队，具体负责产业园建设、招商等工作。设立了政府参股的创业引导基金，并正在引进 10 家左右风险投资或天使基金，进一步加大对“千人计划”人才、项目的吸引和集聚，着力打造国家级“海外高层次人才创业创新基地”。此外，积极通过各种新闻媒体，大力宣传、普及科学人才观，不断深化“坚持高端引领，服务科学发展”的人才理念，加快转变县域城市人才观念，大力营造崇尚竞争、鼓励创新、宽容失败、和谐包容的人才创业文化氛围。

2. **完善政策，提升产业园聚才优势。**2012 年 5 月，专门出台《关于建设人才特区打造人才高地的意见》，大力实施海外高层次人才引进“姚江英才计划”，重点强化创业创新扶持力度，对在产业园落户的“千人计划”专家或海外高层次人才创办的企业，给予最高 500 万元的创业扶持资金和最高 500 万元的创业种子资金支持，并自企业创办之日起三年内，给予最高 500 万元银行同期贷款基准利率的全额贴息补助。对具有世界一流水平的创业创新团队实行一事一议。对我市用人单位申报并入选国家、省“千人计划”的专家，分别给予 200 万元、100 万元的奖励，进一步增强了我市人才政策的竞争优势。

3. **搭建平台，建立产业园和专家人才的桥梁纽带。**一是连续举办“中国余姚·人才科技洽谈会”活动，9 月 18—23 日召开，吸引 20 余名国家“千人计划”专家及 80 多名海外高层次人才前来参加，分别有 4 个科技合作项目和 4 个人才共建落户项目现场签约，67 个科技成果达成初步意向；二是开展人才联谊会年会活动，5 月 18—20 日组织“百名‘千人计划’专家余姚行”活动，邀请 91 名“千人计划”专家来姚，积极推介我市的产业园项目，并开展专家与我市企业对接交流会、建言献策讨论会和创业创新环境考察等 4 项主题活动，我市

180 多家规模企业与 50 多名“千人计划”专家进行了对接和洽谈，有 19 个项目达成了初步合作意向，并现场签订 5 个项目的合作框架协议；三是着力拓宽产业园海外引产渠道，在美国、加拿大设立海外人才联络站，积极组团赴海外开展招才引智活动，聘请“千人计划”专家、宁波江丰电子董事长姚力军和全国政协海外特邀代表、美国全芯科技董事徐德清为引才大使，充分发挥以才引才的重要作用。

4. 以人为本，全力优化产业园服务环境。制订出台《余姚市人才公寓建设方案》和《余姚市人才公寓管理暂行办法》，缓解人才住房难题，目前已完成第二期人才公寓、人才会所建设，人才专项房面积超过 3.5 万平方米。实行市领导联系专家、市直部门联系优秀人才制度，定期召开高层次人才座谈会、博士（高层次）人才联谊会，定期走访慰问人才。开辟人才创新创业“绿色通道”，在土地落实、项目立项、公司注册等方面实行特事特办，在户籍办理、医疗服务、子女就学、家属就业等方面给予优惠待遇，有效增强了引进人才的归属感和认同感。

二、实际成效

“千人计划”产业园建设工作启动以来，得到了各级领导的充分肯定和关心重视，2012 中国浙江·宁波人才科技周开幕式上由王辉忠书记亲自授牌，宁波市委市政府领导和宁波市委组织部领导多次赴姚专题调研指导“千人计划”产业园建设。目前，产业园建设已取得初步成果，孵化基地基本完成建设，中试基地即将全面开工，产业化基地控制性详规已通过初步论证。有 9 名国家“千人计划”专家项目已落户或正在办理落户，32 个项目正在进一步对接洽谈。

三、分析评价

引进一个国家“千人计划”高端人才，可以带来一个创新团队、催生一个新兴产业、培育一个经济增长点。建设“千人计划”产业园，是加快我市培育和发展战略性新兴产业，增强自主创新能力，推动产业转型升级的现实需要，对加快我市科技创新、人才发展与创新型城市建设，推动我市经济社会在新的起点上实现科学发展、转型发展、赶超发展具有重要意义。

慈溪：建“海创之家” 搭创服平台

(中共慈溪市委组织部)

一、主要做法：

1. 坚持创业服务专业化，搭建好综合服务平台。一是加强专业服务机构建设。成立慈溪市留学人员创业服务中心，配备3名专业工作人员，从事全市高层次人才创业服务的具体工作。制定留学人员创业服务中心管理制度，设立综合代办服务窗口，完善高层次人才档案和企业档案，细化“创业秘书”、“创业导师”、“创业经纪”三大服务项目。二是整合全市创业人才专业队伍。健全完善人才工作联络员制度，扩大联络单位范围，畅通人才工作部门、产业平台、镇（街道）与企业沟通联系的渠道。三是加强综合服务中心建设。“海创之家”设在市留学人员创业园，物业包括一幢综合办公楼和一幢休闲运动中心，总面积约2000平方米。部分功能性配套设施已经改造到位，综合办公、公用会议室（会客室）已经投入使用，报告厅、服务大厅、展厅、休闲运动中心正在抓紧建设布置。

2. 坚持扶持措施有效性，搭建好创业政策平台。一是出台高额度的创业扶持措施。对接上级海外高层次人才开发计划，制订并组织实施以“上林英才”计划为主的系列创业扶持政策，创业个人最高资助额度达到200万元，创业团队最高资助额度150万元（分三年兑现），个人津贴最高5000元每月。今年共评审产生“上林英才”计划A类人才12名，B类5名，兑现资助金额达到1050万元，“530”团队8个，兑现资助金额达到190万元。企业人才储备计划正在申报中，预计12月份需兑现资助资金500万元。二是着力完善高层次人才创业服务政策。研究制订加强人才创业服务的具体办法，修订完善人才住房政策。探索金融扶持的新路子，调整市第二期新兴产业引导基金的投资重点，推动人才创业扶持专项引导基金的募集进度。积极做好“一镇一年一英才”政策调研。三是做好政策宣传和推广工作。完善海外人才工作网络，建立2个海外人才联络站，同时发挥侨办、外办、工商联和慈溪中学海外校友会等组织作用，宣传慈溪海外引才政策和创业环境，推动国际人才开发交流和合作。成立“海创之家”·硕/博士宣传服务团，吸引我市经济社会各领域71名硕博士专家参加，义务宣传我市人才政策和创业环境。组织举办了“上林英才”计划经费资助仪式，着力扩大慈溪引才政策的影响力。

3. 坚持服务主体多元化，搭建好创业承载平台。一是加强人才创业孵化园区的建设。留学人员创业园、慈东滨海区科创中心、智慧谷三大创业平台建设推进有序，留学人员创业园已经投入使用，注册企业3家，有1家企业开始运作。慈东滨海区科创中心7万平方米科创园生产生活服务配套设施全面优化，有3家企业登记入驻。智慧谷建设项目有序推进，预计明年下半年可以投入使用。二

是发挥企业对人才创业项目的承载作用。建立意向投资新兴产业企业目录，着力构建企业参与政府组织的招才引智活动的常态化机制。挖掘慈溪民间资本充裕的优势，以各级商会、“创二代”联谊会等为重点，发展培育天使投资人，鼓励民间资本对具有巨大发展潜力的初创企业进行早期直接投资。三是创新创业承载方式。积极鼓励支持各类市场要素参与人才创业服务，引进宁波东方人力资源服务有限公司，与市新兴产业集聚区、慈东滨海区、慈星股份等企事业单位共建“人才驿站”，对意向落户慈溪的人才创业项目进行专业化的管理和服务。

4. 坚持服务形式多样化，搭建好创业资讯平台。一是提供人才和企业双向对接信息。组织海外高层次人才和我市企业开展人才资本交流活动，全年共举行赴美国政策环境推介、美国华源科技协会来慈考察、海外高层次人才慈溪创业行等重大招才引智活动5次，积累了海外高层次人才创业项目400个左右，有15个项目已正式落户。对高层次人才创业项目进行整理，同时积极调研企业用才需求和投资意向，制订人才和企业双向需求目录，充分掌握企业引才需求和项目投资意向，及时发布供求信息，促进人才和资本加速融合。二是多方位提供政策资讯服务。建立慈溪市“上林英才”创业服务网，编制《慈溪市人才创业创新政策与服务指南》，制作人才创业环境推介视频宣传片，多渠道推介慈溪人才政策和创业环境。在“海创之家”综合服务中心建立电子阅览室，购买专业网络资源，为高层次人才创业提供专业化资讯服务。三是开展多层次人才创业培育服务。全面推进“115”人才工程、创二代培育和家业长青培训计划，统筹推进千名企业家素质提升工程、高级蓝领培养引进三年行动计划、精英农民培育工程等精细化人才项目，不断增强转型升级人才支撑力度。

二、实际效果

1. 慈溪人才工作影响力不断扩大。通过“海创之家”创业服务平台建设，海外高层次人才开发的工作基础进一步扎实，慈溪引才的影响力在不断扩大。特别是从去年下半年开始，我市大力实施以“上林英才”计划为主的系列海外人才引进政策，积极与北美洲中国学人国际交流中心、省海外人才联谊会、北美浙江大学校友会等中介机构开展合作，组织举办了赴美国政策推介等多次重大引才活动，拉开了慈溪高层次人才国际竞争的序幕。

2. 慈溪人才创业服务环境不断优化。通过“海创之家”创业服务平台建设，梳理行政审批环节，共享创业承载平台，整合全市服务资源，促进人才创业服务载体综合化、政策系统化、流程规范化，贯通了人才创业服务各个环节，切实解决人才创业过程中涉及到的系列服务问题，进一步营造良好的人才工作生活环境，提高人才创业成功率。

3. 慈溪齐抓共管的人才工作格局逐渐形成。通过“海创之家”创业服务平台建设，加强对各地各部门的考核检查，进一步落实人才工作职责，强化了各级各部门抓人才工作的自觉性和责任感，形成高层次人才引进工作的强大合力。

三、分析评价

1. **整体布局突出全面性。**突破人才服务只注重生活服务的局限性，创业服务工作的内涵得到延伸。从尊重高科技产业发展的规律出发，全方位多角度开展高层次人才创业服务工作，创业服务触角延伸至项目落户、平台支撑、资金扶持、人力资源支持等各个方面。

2. **工作机制强调联动性。**创新创业服务工作机制，充分发挥市级各部门、各镇街道、重点企业引才优势，调动各单位的招才引智的主动性和积极性，彼此联系、互通有无，及时研究和解决人才工作中面临的新情况、新问题。

3. **服务举措注重操作性。**创业服务政策贵在落到实处，每项举措必须从高层次人才实际需要出发，想人才之所想、急人才之所急。不唱高调、不胡许诺言。每项政策制定都慎重考虑其操作性，避免了政策陷入无法执行的尴尬。

奉化：“双招双引” 推动人才、项目、资金一体化引进

(中共奉化市委组织部)

2012年以来，奉化市坚持“引进一个项目、带来一批人才、打造一个团队、搞活一个产业”理念，充分发挥党管人才优势，积极探索在招商引资中大力推进招才引智工作（以下简称“双招双引”），为加快经济转型升级提供了新的智力支撑和动力源泉。

一、主要做法

（一）多方整合力量，建立联动性的工作组织体系。一是抓上下联动。专项成立由市长任组长，组织部长、工业副市长任副组长的“双招双引”工作领导小组，并在各镇（街道）和相关市直单位抽调精干力量组建29支“小分队”，根据不同区域特点和职能优势，协调开展“双招双引”工作。二是抓内外兼育。面向全国公选会招商、善引才的高学历、复合型人才5名，并在市政府驻外机构、深圳等地经促会、香港海外人才工作联络站中，落实“双招双引”专职联络员9名。三是抓多方选聘。在优秀调研员中聘请一批“双招双引”荣誉顾问，对重点项目实行“一对一”联系服务；面向海外聘请5名“人才工作大使”，帮助引进一批掌握核心技术、拥有高成长性项目的领军人才和创业人才。

（二）广泛搜集信息，建立立体式的项目管理体系。一是拓宽项目征集渠道。按照招才引智和招商引资活动共策划、同举办、互参与的思路，切实加强信息资源对接，建立“双招双引”项目库。目前共储有新能源、电子信息、生物医药等

六类 46 个项目。二是健全项目评估机制。组建项目评估小组，特聘中国工程院张齐生、都有为、沈寅初院士，国家“千人计划”专家屠基元、陈忠仁博士，浙大重点实验室主任陶国良教授等为项目评估“专家顾问”，对项目可行性和成长性进行全方位认证。三是完善项目跟踪机制。建立“双招双引”项目联系谈判机制，对 A 类项目（特殊跟踪项目）实行市领导联系分包、集体会办制度，集中攻坚项目招引问题；对 B 类项目（重点跟踪项目）按照专业领域和专业方向落实联系服务领导、责任单位和专职联络员，定期分析研究项目对接和推进情况；对 C 类项目（关注了解项目）分解到相关“双招双引”小分队，加强日常联系和动态关注。

（三）强化承接功能，建立多元化的政策保障体系。一是加强“1+1+1”平台建设。依托滨海新区、竹产业园、宁波高新区奉化分园等产业转化平台，承接或转化一批优质项目和科研成果；利用新城创业园、留创园、科技企业孵化中心等创业孵化平台，引进或孵化一批带项目、带资金、带技术的高层次人才和技术成熟、前景良好的潜力项目；加快企业工程技术中心、宁波海创园奉化特色园等“一中心两站三园”产学研合作平台建设，推动科技创新、产业发展与人才培养互促共进。二是强化“1+X”政策保障体系。梳理现有人才政策和招商政策，制定出台以“双招双引”专项政策为主体，以《引进特殊人才办法》、《鼓励海外高层次人才创新创业实施意见》等为配套的“1+X”政策保障体系。市财政专项划拨 1000 万元资金设立“双招双引”专项基金，用于创新创业人才的融资担保、贷款贴息、技术专利入股、启动资金扶持等。三是提供“一对一”管家式服务。对重大优质项目和高层次人才，实行“一事一议”、“一人一策”。建立项目落地全程代办制度，设立“一站式”海归人才创新创业服务中心，给予安家补贴、薪酬补贴、子女入学等优惠政策，开通项目申报、政策咨询、税收、社保、住房、出入境、户籍管理等“绿色通道”，根据需要做好风投牵线工作。

（四）提升内在动力，建立一体化的责任考核体系。一是建立跟踪督查机制。成立工作督查组，按照“双招双引”项目责任分解，坚持“三制”（进度督查制、跟踪责任制、定期通报制）、围绕“四率”（合同履约率、资金到位率、项目开工率、建成投产率），实行动态管理、全程跟踪、实效考核。二是建立专项考核机制。将“双招双引”工作分别列入全市目标责任制考核和工业经济发展竞赛及招商引资工作考核，根据项目科技含量、高层次人才附带量等考核指标，给予各相关部门专项增减分，鼓励引进海外高层次人才领衔创办的科技型企业、鼓励通过项目引进带动高层次人才引进。

二、实际成效

“双招双引”作为奉化人才工作“一县一品牌”创建的核心内容，得到了宁波市委领导的表扬肯定，《中国组织人事报》、《宁波日报》等媒体相继进行报道。目前，已累计引进“双招双引”项目 12 个，注册资本 1.93 亿元，预计总投资 6.3 亿元，共引进博士后、博士、硕士及副高以上职称人才 42 名，其中海外高层次人才 17 名。

一是有效促进了工作合力的形成。“双招双引”工作以招商引资和招才引智

工作同谋划、同部署、同推进，改变了以往单纯就人才抓人才、就招商抓招商的工作格局，“像抓招商引资工作一样抓招才引智工作”的思想共识进一步达成，组织部门牵头抓总、各部门协调高效、社会力量整体推进的人才工作机制得到有效深化。

二是有效促进了资源平台的整合。“双招双引”实现了招商引资和招才引智信息资源、活动载体、承接平台、政策体系等方面的充分对接和共建共享。如成功搭建了新城创业园等一批集高端科技项目研发、创新项目孵化、科研成果转化为一体的综合性平台。

三是有效促进了工作效益的提升。“双招双引”工作以项目带动人才引进或以人才促进项目落户，较好发挥了“1+1>2”的叠加效应，有效引进了一批科技含量高、市场前景广的优质项目和高层次创业创新人才。如智能工业机械臂和机械人研发生产项目，汇集了10多位海外高层次人才，预计5年内销售可达3亿元；“高分子材料研究所”项目，总投资1.5亿元，由国家“千人计划”专家陈忠仁博士带队，将陆续引进20名左右海外高层次人才。

三、分析评价

“双招双引”工作突出人才引领的战略思考，积极推行“人才+项目+资金”的招才引智模式，以人才拉动项目建设，以人才引领产业升级，以人才优势构筑竞争发展优势，较好实现了招才引智工作与招商引资工作的双向共赢。该项工作的创新点和现实价值在于：

首先，“双招双引”工作有力推动了人才工作取向的转型，促使人才工作由“被动支撑”向“主动引领”转变。“双招双引”工作紧紧围绕推动经济转型升级这一核心，突出“以人才引领产业、以产业集聚人才”，有效紧密了人才圈与经济圈、人才链与产业链、人才集聚与产业集群的无缝对接与良性互动，不仅提升和扩大了人才要素的效率和贡献度，同时在推动经济发展方式走上创新驱动、内生增长轨道方面发挥了积极作用。

其次，“双招双引”工作有力推动了人才工作方式的转型，促使人才工作由“单打独斗”向“组团出击”转变。“双招双引”工作始终坚持招才引智与招商引资有机衔接、相互促进、协调发展的一体化理念，构建起了渠道更加广泛、手段更加灵活、平台更加丰富、政策更加系统的人才工作新模式，以联合组团形式更多更快延揽一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的高端人才。

第三，“双招双引”工作有力推动了人才工作机制的转型，促使人才工作由“零星突击”向“长效发展”转变。“双招双引”工作针对高层次创新人才匮乏、人才创新创业能力不强、人才结构布局不尽合理等现状，以项目引才、平台纳才、产业聚才、以才引才，确保引进的人才成长有平台、发展有事业，一定程度上解决了以往人才工作因缺乏系统性而导致的“不够用”、“不适用”、“不被用”等问题，切实推进了有利激发人才活力、充分体现人才价值、全面提升人才效能的长效机制建设。

江北区：

搭区校“两创”平台 造江北人才“硅谷”

(中共宁波市江北区委组织部)

当人才成为引领经济转型升级的重要力量，人才工作越来越成为党和政府部门的工作重点之一，人才竞争也越来越成为构建区位优势、实现突破发展的重要环节。如何提升区域人才工作影响力，形成人才集聚、发展的特色优势，成为推进人才强区建设研究与实践内容。

一、创建动因

近年来，在区委区政府的重视下和上级部门的指导下，江北区人才工作部门创新工作、创优服务，各类人才引进数量以近 20%的速率逐年递增，到 2011 年底全区人才总量 6.75 万人，其中硕士博士 762 名，高级职称 1163 名，享受国务院特殊津贴人员 4 名，省 151 人才培养工程入选 3 人，省有突出贡献专家 1 名、市有突出贡献专家 8 名，市 4321 人才培养工程人选 14 名，国家、省“千人计划”人才各 1 人，人才总量及增幅居全市前列。同时，呈现出人才结构不断优化，素质不断提高，高层次人才服务转型升级、推动科学发展的支撑和引领作用不断发挥的良好一面。但在持续取得成绩的同时，我们也看到人才工作中存在的薄弱环节：

其一：人才工作特色不够明显，缺乏吸引高层次人才集聚的有效途径，实力企业自发式引进人才仍然是高端人才流入的主渠道；

其二：人才的引进、使用与我区持续跨越发展、加快转型升级的要求还不相适应，高层次创业创新团队的总量相对偏少，复合型、创新型和领军型人才仍然匮乏；

其三：人才工作的政策环境、社会环境、人文环境与先进地区相比还存在一定差距，人才工作竞争越来越激烈，以人才工作先进地区为标杆，全力打造区域人才高地成为重要任务；

其四：宏观经济形势不容乐观，以人才科技支撑助力企业转型升级成为经济社会获得突破发展的必然途径，也对人才工作提出了更高要求。

在此背景下，为提升我区人才工作影响力，加快形成区域人才发展特色优势，吸引更多高层次人才来江北创新创业，根据《2012 年全市人才工作要点》和《关于开展人才工作“一县一品牌”创建活动的通知》（甬组通〔2012〕24 号）要求，

结合我区高级研发人才紧缺、装备制造业等产业基础较好的实际情况，探索开展“浙大·江北研发人才园”创业创新（两创）载体建设，努力形成人才集聚“硅谷”，打造江北人才工作品牌。

二、主要做法

1. 明确以“人才+科技”为产出的创建工作目标。我区坚持以科学人才观为指导，围绕加快经济发展方式主线，针对目前我区人才工作环境，确定以“浙大工研院江北公共创新平台”为基础，与浙江大学进行人才合作，在工业园区改造 2 万多平方厂房作为启动，打造“浙大·江北研发人才园”品牌，以进一步形成区域人才发展优势，吸引更多高层次人才来我区创业创新，从而不断增强区域自主创新能力，形成并带动优势产业，全面推进“三区三城”建设。

通过努力，计划 3 年内在平台建成 5 个研究所、20 个研发中心和工程中心，组织实施 10 项重大重点科研开发项目，孵化培育 4-5 个高科技公司和科技服务公司，创建 2 家省级工程技术中心和 3 个宁波市级创新团队；计划 5 年内，平台人员达到 300 人，引进或培养 50 名博士及博士研究生和 200 名硕士研究生，建成 1 个国家级技术中心，10 个省市级重点实验室或技术中心，累计组织实施 30 项重大重点科研开发项目、培育 5 个以上高新技术企业，为江北区实现新增工业产值 20 亿元。

2012 年计划引进 11 个研发团队，开展研发项目合作 15 个，到位研发人员 50 名，并积极申报“千人计划”、“3315 计划”。

2. 实施以“服务+投入”为特色的创建工作内容。一是调研制定创建活动方案，明确各阶段工作任务与要求。在此期间，签订区校合作协议，确定由江北区和浙大共同建设浙大江北研发人才园项目；明确江北区政府 5 年内投入 1 亿元用于软硬件建设和研发经费补助。截止 2012 年 10 月，江北区已先期投入 2200 万元（年底前再拨付 800 万元）进行场地、设施、装备建设。同时，区人才办、科技局、人社局等主动进园区，提供人才招募、公司注册、融资协调、劳动保障等贴近式服务，吸引海内外高层次人才，推进创新团队集群发展。还在品牌创建中贯彻忧患意识和竞争意识，紧追其他兄弟县区先进目标，不断创先争优。二是调整和完善了新一轮人才开发政策。今年我区制定下发了《关于进一步加强企业人才队伍建设的实施意见》和具体实施办法，加大对高层次人才的激励，给予创业型领军人才最高 500 万元的创业启动资金补助、100 万元的购房补助；给予创新型和紧缺型人才最高 75 万元的购房补助、2000 元/月的工作津贴补助。提出了实施“创业型领军人才”引领计划、大力引进创新型和紧缺型人才、扶持培育高端人才服务机构、实施“千名人才”培养工程、加强高层次人才载体建设等一系列政策措施，营造良好的人才发展环境，吸引一批科技创新能力强、产业发展前景好的海内外高层次人才来江北创业创新。

3. 探索以“区校+载体”为实践的创建工作模式。我区着力打造“浙大·江北研发人才园”，探索实施以地方政府提供基础设施建设、政策扶持、企业对接等服务，以浙江大学为主提供各类技术研发人才、研发团队，并负责日常经营管理的区校实体化合作新模式。

实现集聚研发人才、培育研发团队，开展高新技术产业研发和应用化服务的目的，形成高校人才培养与地方产业发展的同频共振。

探索积累研发团队引进运行经验。着重加强三种运作模式的研究：一是以浙大团队为主进行运作的经验，如电力电子技术研究所、交通视频处理技术研发中心等；二是以浙大团队结合宁波企业组建公司进行运作的经验，如功能性天然产物研发中心、智能家居创意设计中心、宁波加一光电技术研究所等；三是以企业为主结合浙大团队进行运作的经验，如汽车零部件自动化装备研发中心、医疗器械研发中心等。

三、初步成效

1. 载体建设初具规模。从去年底开始，园区内 2 万平方米面积分 2 期进行场所装修。1 期场所装修建设于今年 6 月底完成，有 5 个研发团队入驻运行；2 期预计 12 月底全部完成，并同步引入 8 个研发团队。13 个研发团队分布在 6 个研究所。到目前，园区内项目团队已成立或拟成立企业 13 家，吸引投资 1800 万元以上；与企业开展合作项目 18 项，项目经费 3280 万元；有 3 家企业制定了 5 年内上市的发展规划。

2. 人才引进崭露头角。在硬件建设的同时开展研发团队招募工作。根据江北产业实际需求，在团队招募上以浙大人才为主体，其他符合我区产业需求且有广阔应用前景的工业自动化、新材料、生物医药等方面优秀的创业创新团队，经筛选后都可以注册到园区，享受平台的优惠政策。这种以点带面式的引才聚才行动，已经产生实际效果，到年底园区入驻相关人才将达到 131 名，其中博士后 6 名，博士 17 名，硕士 31 名(在读 8 名)，本科 54 名，本科以下 23 名。1 名加拿大籍博士已申请今年的省“千人计划”和市“3315 计划”创业人才。

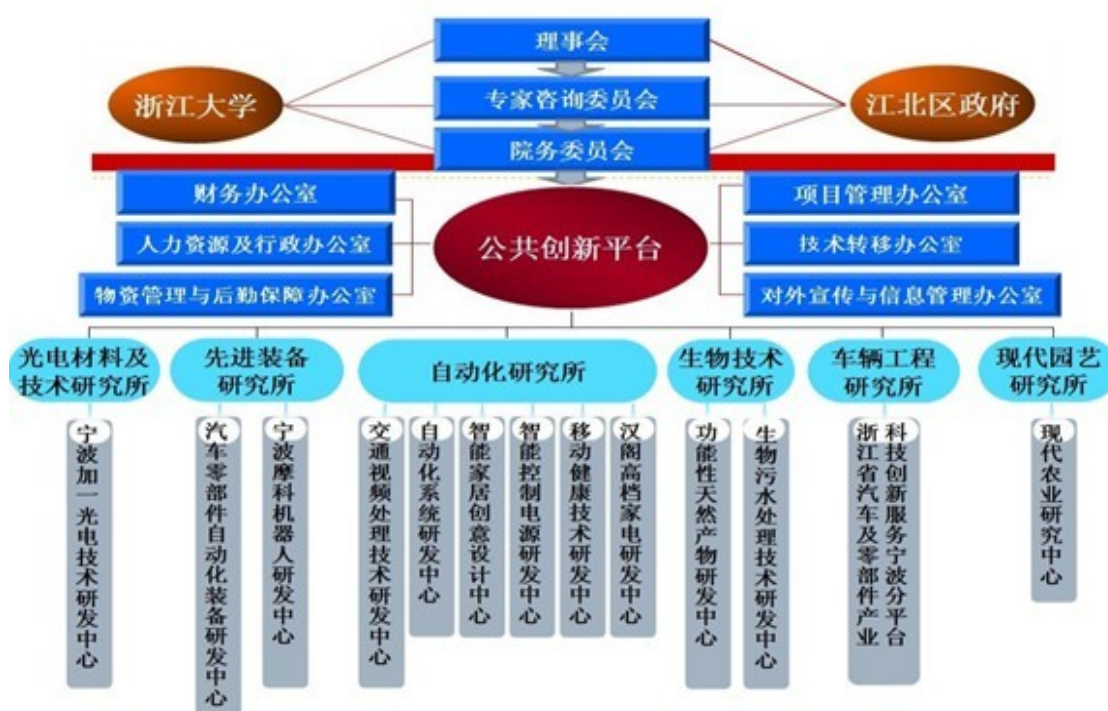
3. 科技研发全面展开。在团队化引进各类人才的同时，产业化推进和产学研结合工作也顺利展开。各类创业创新人才及团队已迅速投入研发并与其他企业或部门开展一系列科技攻关、产品开发、技术改造等合作，项目投入和带动企业技改达 1.2 亿元，社会经济效益初步显现。见附件 1 和 2。

四、创新点分析

1. 管理模式实现创新。区校合作往往只停留在签署协议或开展孤立的研发合作等，江北的研发人才园建设则把区校合作落到了实处：以平台载体共建的形式，成立管理公司进行实体化运行。具体由江北区政府和浙江大学组成理事会共同管理经营，形成了企业化的操作管理模式。

2. 服务联络体制创新。成立区创建活动领导小组，明确责任分工。由区委组织部部长任组长，区委人才办、区人力社保局、区科技局为成员单位。区委人才办负责工作开展的协调，区人力社保局负责人才保障工作的组织、实施，区科技局负责项目衔接和服务。领导小组成员各负其责，在区域内各种力量动员、合力

开展创建活动中取得了初步成功。



管理结构图

3. 高端智力引进渠道创新。填补了宁波区域内缺乏知名高校资源的缺憾，充分利用浙江大学百年来的人才培养成就，包括与浙大有关的各种海内外高端智力集合平台，大力推介该创业创新平台，以人才引人才，以人才带团队，推进集群开发，成为江北区引进、培养“国千人”、“省千人”和市“3315 人才”的新摇篮和高新技术产业孵化的新基地。

北仑区：人才银行破解人才创新创业融资难题

(中共宁波市北仑区委组织部)

近年来，随着国家和省、市“千人计划”、“3315 计划”等重点人才工程的实施，北仑吸引了越来越多的国内外高层次人才落户创业。在引进和服务人才过程中，我们发现，由于人才拥有的自主知识产权和核心技术具有“轻资产”的特点，很难通过传统的资产抵押方式获得银行贷款，尤其在中小型高科技企业初创和发展阶段，这一问题尤为突出，已经成为制约各类人才创新创业的一大“瓶颈”。为此，北仑区委组织部组织专门力量对高层次人才创业融资难题进行攻关，研究

提出了人才银行这一全新金融模式，通过市场募集资金、担保机构提供担保、人才银行发放贷款、政府保障转贷、风险投资跟进投资、资产管理公司坏帐处理的完整系统，为人才创新创业量身打造专属化的融资服务。

一、主要做法

人才银行定位于商业银行与风险投资的紧密结合，其运作模式包括以下三方面：

一是拓展融资渠道，确保资金来源稳定可靠。由政府组建的投融资机构牵头，分别与政策性银行、大型财团开展资金合作与融通，将募集资金交由人才银行管理和运作，用以支持列入各级计划的高端人才创建的中小微企业。目前，北仑区与国家开发银行宁波分行合作的首批3亿元统贷资金已经落实到位，与美的、鼎晖等大型财团的融资洽谈也正在进行之中，以市场化的方式来保障人才银行的资金持续来源。

二是创新抵押方式，实现资金发放及时有效。将自主知识产权、核心技术、个人及团队信誉等无形资产纳入人才银行可质押、担保的范畴，使人才在创新创业前期和初期即可获得创业贷款。建立创业项目联合评审制度，高层次人才提出贷款申请后，区人才科技部门协助人才银行，组织技术、政策、信贷和投资等方面的专家进行联合评审，重点对企业的研发实力、项目可靠性、产品研发进度和市场前景进行充分论证评估，出具信贷决策意见。

三是健全监管体系，降低人才创业投资风险。建立全方位的风险管控体系，由市场化的投融资机构设立的人才担保公司、政府财政部门设立的转贷基金和人才银行投资方联合组建的资产管理公司，分别为人才创新创业提供贷款担保、贷款到期转贷和不良资产处置等服务。同时，建立创业投资公司，通过债权转股权、折比例入股、财政奖励补助转为注资等方式对创业贷款进行后续风险处理，建立起创业投资和财政补贴新模式。由此，有效降低人才创业投资风险，确保人才创业企业和人才银行的健康可持续发展。

二、工作进展

一是全面完成前期调研论证工作。区金融办、区委人才办、区科技局、开发区金帆投资有限公司等各相关职能部门，就筹建人才银行的可行性及可持续性等问题全面开展各项调研工作，并进行多方咨询和反复研讨。目前，已完成内控制度起草、担保公司设立资料准备等有关前期工作。

二是成立区人才银行推进机构。成立了由区委常委、组织部部长任组长，区政府分管经济和金融的副区长任副组长，区委人才办、区金融办、区人力资源和社会保障局、区科学技术局、区财政局、开发区金帆投资有限公司等职能部门主要负责同志为成员的区人才银行(筹)推进工作领导小组。召开了区人才银行(筹)推进工作领导小组第一次会议，就区人才银行筹备工作进行了全面部署。

三是初步锁定合作伙伴并业务试运营。通过与有意向合作单位的深层次交

流，目前初步锁定中国银行宁波分行和国家开发银行宁波分行为合作单位，并已开展人才银行业务试运营。日前，合作银行已对国家高新技术企业宁波旭升机械有限公司建立企业工程研发中心、国家“千人计划”人才张发饶创办的宁波能聚工程塑料有限公司研发新产品项目等4项业务共计发放贷款2180万元，得到扶持企业的一致欢迎。

三、分析评价

人才银行作为专门为人才创新创业提供融资服务的银行，创新亮点主要体现在以下三方面：

一是融合商业银行与风险投资的优势，实现了人才融资服务模式的全面创新。人才银行有效利用商业银行的优势，同时区别于传统的商业银行，引入创投公司的风投业务，在发放贷款前，人才银行可以依赖创业风险投资机构的技术评估优势和信息优势，对人才创业企业进行科学合理的评估，在发放贷款后，利用风险投资的资源优势，持续提供融资服务，确保人才创业企业的成长和健康发展，实现了人才融资服务模式的全面创新。

二是变“事后支持”为“事前支持”，填补了人才创业初期的金融服务空白。目前，国内新兴的科技银行，一般需要创业企业被评定为科创型企业后才能获得融资资格。与科技银行的“事后支持”相比，人才银行属于“事前支持”，即科创人才在获得各级政府相关评定后，在创立企业之前，即可利用人才所拥有的专利、知识产权等无形资产进行抵押，获得人才银行的融资，有效填补了人才融资服务的“阶段性”空白。

三是将人才评价结果与风险控制充分结合，凸显了人才品牌的“资产效应”。当前，国家和省、市推出的针对海外引才的“千人计划”和针对国内人才的“特支计划”，均在人才评价方面形成了科学的体系和方法，其所评价的结果，客观上体现了被评价的人才所拥有知识产权的价值，从而可以为人才银行的风险控制奠定技术评价基础，换句话说，人才银行贷款项目的运营基础，是人才计划的评价体系，人才评价结果与银行业务的运作结合，有效提高了支持人才创业的效率，实现了人才工作与金融服务的有机结合。

鄞州区：“一镇一千人” 联动招引才

(中共鄞州区委组织部)

为吸引更多海外高层次人才来鄞创业创新，加快形成区域人才竞争比较优势，鄞州区在各镇乡（街道、园区）实施“一镇一千人”行动，每个镇乡（街道、园区）都要引育至少1名市级及以上“千人计划”或入选“创业鄞州·精英引领计划”专家。打破以区级为主的海外引才旧局面，打造了“区级统筹、镇乡推进”的区镇联动引才新模式，实现了海外引才工作的大合唱。

一、主要做法

1. 分层分类设定工作目标。根据全区经济发展需要和人才现状，确定行动总体目标是5年左右时间，实现每个镇乡（街道、园区）都拥有至少1名市级及以上“千人计划”或入选“创业鄞州·精英引领计划”专家，全区市级以上“千人计划”人才100人左右，海外人才突破1000人。综合乡镇产业结构、资源禀赋等，要求一类乡镇、城市型街道、工业园区以电子信息、创意设计等为主，新增省级及以上“千人计划”专家2名以上，市级“千人计划”专家3名以上；二类乡镇以新材料、新能源、生物医药等为主，新增市级及以上“千人计划”专家4名以上；三类乡镇以现代农业、海洋渔业等为主，新增区级计划专家2名以上。

2. 政策领跑营造区域优势。出台《关于实施“创业鄞州·精英引领计划”的意见(试行)》，对优秀的海外高层次人才创业项目最高给予600万元的经费资助。同时，通过宽容失败二次扶持、创业服务助理、创业导师辅导、编制挂靠、企业引才奖励等创新举措，进一步优化鄞州创业创新环境，为行动的实施奠定良好的政策基础。

3. 合力推进建立工作机制。建立区委人才工作领导小组统一领导、区委组织部牵头抓总、镇乡（街道）和相关单位合力推进的领导机制。调整区委人才工作领导小组由区长担任组长，常务副区长、组织部部长担任副组长，21个相关部门领导为成员。各镇乡（街道、园区）也相应成立一镇一“千人”行动领导小组，由党（工）委书记担任组长，并精心制订创建方案。修改完善镇（乡）街道目标管理考核办法，对成功引育国家、省级“千人计划”专家分别加目标管理考核分3分和2分，考核结果与考核奖金相挂钩，增强镇乡引才目标激励。

4. 上下联动打造引才平台。举办首届“创业鄞州·精英引领”活动周，为各镇乡（街道、园区）搭建海外高层次人才项目遴选引进平台。不断加强“两园区两中心一基地”建设，提高海外高层次人才项目承载能力。积极引导各镇乡（街道、园区）根据区域特色建设引才平台。行动实施以来，高桥普天科技创业

园、中河和邦科技企业孵化器相继通过了区级科技企业孵化器验收。

5. 组团服务优化整体环境。建立“1+24”人才服务联盟，以区高层次人才服务中心为主体，联合工商、科技、金融等 24 个相关职能部门（单位），为海外创新创业人才提供政策咨询、工商登记、项目扶持、知识产权保护、子女教育等全方位服务，构建起了统分结合的人才服务体系。建立全区海外高层次人才信息库，跟踪人才创新创业状态。各镇乡（街道、园区）建立主要领导联系高层次人才制度，以包案形式对落户海外高层次人才创新创业进行政策扶持和跟踪服务。

二、实际效果

1. 各级“千人计划”申报数得到大幅提升。行动实施以来，通过镇乡（街道、园区）申报各级“千人计划”46 人次，比上年增长 67%，成功引进国家“千人计划”2 名，新入选省“千人计划”3 人，新入选市“3315 计划”9 人，国家、省、市“千人计划”专家数量分别达到 3 名、7 名和 12 名。“千人计划”专家在镇乡（街道、园区）的覆盖率已达到 46.2%。

2. 海外高层次人才项目加快集聚。行动实施以来，各地纷纷加快了海外高层次人才项目的引进步伐，优秀海外人才项目集聚速度明显加快。仅在首届“创业鄞州·精英引领”活动周上，海外高层次人才项目与区内企业达成合作意向项目 69 个，入选“创业鄞州·精英引领计划”人才项目 14 个，现场签约项目 10 个，其中，汇港电器投资 2000 万元与国家“千人计划”专家申军博士合作创办了高科技企业；泰来环保吸引了中节能实业发展有限公司 8000 万元的风险投资。这些海外高层次人才项目和资本的进入，将对鄞州经济的转型升级带来积极的影响。

3. 镇乡（街道、园区）做人才工作的主动性和积极性得到充分调动。由于目标管理考核中设置了人才工作和“千人”计划的考核，并且将考核结果和干部利益直接挂钩，镇乡（街道、园区）做人才工作的主动性和积极性逐渐增强。各地自觉加强人才投入，通过搭建平台、做强服务等各种方式创建引才特色。比如首南街道建设了办公面积 3400 多平米的首南科技孵化园区，重点吸引高端软件科技专业人才入驻创业。横街镇规划近 100 亩土地建设创业加速和产业化平台，与区内国家级孵化器共同打造了“创业苗圃+孵化器+加速器+产业园”的完整孵化链条。潘火街道发挥辖区内科技型企业密集的优势，对浙江清华长三角研究院鄞州创新中心、浙江中物九鼎科技孵化器有限公司等企业进行引才奖励，通过企业引进海外人才等等。此外，各地纷纷通过建立人才公寓等形式增强人才吸引力，初步统计已建成人才公寓共计 1500 余套，建筑面积合计约 17 万平米。

4. 鄞州海外引才工作的影响力不断扩大。先后在中国组织人事报、人民日报海外版等中央级媒体发布鄞州海外引才公告，接收来自世界各地的海外人才项目参评“创业鄞州·精英引领计划”申请 99 个。建立了美国、日本、加拿大等海外引才工作站 5 个，聘请鄞州区“人才使者”6 名，将引才触角延伸到了海外。

三、创新点分析评价

一镇一“千人”行动的实施，实现了鄞州海外高层次人才工作的三方面转变，有效提升了海外高层次人才工作水平：

1. 在工作机制上，实现了由主要依靠区级单位向区、镇两级并重转变，形成了“上下联动，横向贯通”的海外高层次人才引进培育工作合力。

2. 在引才对象上，实现了由单一满足区级整体产业需求向同时注重基层个体需求转变，推动了各镇乡（街道、园区）根据本区域产业发展特点和实际需求，主动引进匹配的海外高层次人才。

3. 在引才载体上，实现了由区级创业创新园区向镇乡（街道）延伸。推动了各镇乡（街道）以创建孵化园区、鼓励企业建设研发中心等各种方式破解海外引才落地难等难题。