



## 12A茶座开张啦

12A茶座，为财经主题沙龙，隔周举行，常设地点在和丰创意广场意庭楼12A楼。

每次我们将精选一个大家关心的话题，邀请商界、学界代表及政府相关部门决策者或相关政策制定者，于轻松闲聊间，增进沟通，碰撞出思想的火花，助力我市“六争攻坚、三年攀高”。

12A茶座将聚合甬商总会、全球甬商的影响力、社科院对学界的凝聚力、东南商报的媒体传播影响力，强强联合，聚合产生裂变，打造宁波最具影响力的财经主题沙龙。

# 宁波怎样才能吸引人才

## 首期12A茶座财经主题沙龙嘉宾纷纷支招 打好“组合拳”，形成人才“生态圈”

记者 薛智谊 见习记者 马欣宜

“发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力”。当前，人才对于城市发展的重要性，被日益拔高。与此前多在招商引资方面角逐不同的是，去年以来在各大城市上演了“抢人”大战。在此背景下，昨天下午，由甬商总会、市社科院、东南商报联合主办的首期12A茶座财经主题沙龙举行。本次沙龙的主题是“抢人才中的经济新思维”，来自政界、企业界和学界的代表纷纷表示，在这次抢人才中，宁波需要各方发力打好“组合拳”，形成吸引人才、留住人才的“生态圈”。

### 12A茶座财经主题沙龙“首秀”

昨天是12A茶座财经主题沙龙的首次亮相。作为沙龙发起方之一，宁波都市报系董事长唐慧卿首先向来宾们介绍了12A茶座的缘起。

“我们与甬商总会、社科院一起建设一个平台，大家来一起探讨宁波经济发展中的一些话题，很有意义。在这里，播下甬商文化的种子，商界与学界共携手，业界与政

界共和谐，希望这个平台能产生更多的思想碰撞与共鸣。”她说，12A茶座财经主题沙龙的举办可以说是一个水到渠成的事情，今年是东南商报转型的一年，东南商报从一张都市报变成了一份财经类周报，并且与国务院发展研究中心联合成立了国研经济研究院东海分院，打造成为智库型媒体，有责任参与搭建这样一个高端交流平台。

### 宁波人才工作呈现“3个前所未有”

市委组织部人才工作处副处长李宁首先介绍了宁波人才情况和人才政策。他表示，当前宁波人才工作形势呈现出“3个前所未有”。

一是对人才工作的重视程度前所未有。年初以来，市委向全市各级发出“抢机遇、抢人才、抢项目”动员令，首次开展人才工作专项述职评议，市县两级全面升级人才工作领导小组，在全市上下树立了人才强市的鲜明导向。

二是人才竞争的激烈程度前所未有。宁波2003年出台了本科生可直接落户政策，2015年以来还给大学生2%的购房补贴。但去年以来，各地都出台了抢人才的政策。南京、武汉、成都、西安等城市，更是使出各种引进人才“大招”：低门槛落户、买房打折、租房补贴等，从人才引进、就业创业、落户、住房、医疗和子女就学等各个维度，增强城市对于人才的吸引力。

上海一年多以前发布人才“30条”后，陆续出台69项

### 宁波人才承载力需进一步提升

李宁表示，因历史原因，宁波大院所、知名高校等高能级人才平台缺乏，仅中科院宁波材料、兵科院宁波分院较成规模，宁波大学刚成为“双一流”建设高校，与国内副省级城市排头兵相比，存在较大差距。

下步，宁波将聚焦补齐高能级平台短板，高水平谋

### “3315”系列计划资助“上不封顶”

李宁介绍，在吸引人才方面，宁波可以说也是花了大力气的。宁波现行的人才政策有“1+3+x”。

“1”是指2015年出台的人才新政，包括25条，明确了人才引进、培养、发展等各方面内容，如博士落户宁波可享受15万元安家补助+15万元购房补贴。

“3”是指3个“3315”系列计划。一是“3315”计划，重点围绕新材料、高端装备、新一代信息技术等先进制造业和智能经济领域，引进海外高层次人才团队，对入选人才资助100万元，对入选团队资助500万元~2000万元。目前，共有450名个人和138个团队入选“3315计划”，累计创办企业296家，2家上市A股，2017年实现销售54亿元、同比增长44%，实现利税8.7亿元、同比增长46%。二是“3315资本引才计划”，对获民间资本投资300万元以上的创业团队，经认定可直接纳入现行“3315计划”，并按实际到位投资额的30%给予资助，额度可达2000万元，充分

配套政策确保执行落地。深圳去年将落户门槛降低到大专学历，并给予高层次人才奖励补贴；广州去年年底发布系列人才政策，拟5年内投入约15亿元，为高层次人才提供住房保障、医疗保障、子女入学、创新创业、资助补贴等方面的待遇。

不难看出，在城市之间的激烈竞争中，人才的价值被各城市推到了突出的位置。

三是各类人才的集聚速度前所未有。今年一季度，我们实现两个“20%”增长，即：户口迁入我市的人口数同比增长22.4%、接收高校毕业生数同比增长20.64%，为近年来最高增幅。特别是顶尖人才集聚方面，我们在多年仅有1位全职两院院士的基础上，近期先后成功全职引进2名两院院士、3名外国院士。今年我们的“3315”系列计划共吸引1247个海内外高端人才团队申报，同比增长44%。

划甬江科创大走廊、宁波前湾新区等战略平台，实施“名校名院名所名人”引进工程，加快推进浙江大学宁波“五位一体”校区、国科大宁波材料工程学院、北航宁波创新研究院和研究生院建设，推动行业龙头企业打造高端创新平台，持续提升平台对人才的虹吸效应。

激发海内外各类民间资本投资先进制造业等重点领域人才项目活力。三是“泛3315计划”，面向海内外重点引进电子商务、港航物流、金融保险、等城市经济社会发展领域高层次人才（团队），对入选人才资助50万元，对入选团队资助100万元~500万元，为经济社会发展提供生产性服务业人才保障。

三个计划对顶尖人才领衔的重大项目，均可实行一事一议，资助额度上不封顶，充分表明了市求贤若渴的满满诚意和开放包容的博大胸怀。

“x”是指各种各样的配套政策，包括子女入学、配偶工作、落户、高技能人才的补贴等等。

“我们还在研究如何全面升级宁波的人才政策，不仅是对院士、博士等顶尖人才，还会有针对大学生的人才政策，宁波需要更多的大学生。”李宁说，下一步，宁波在人才服务方面也会进一步升级。



### 与会嘉宾

陈利权 市社科院院长  
唐慧卿 宁波都市报系董事长  
李 宁 市委组织部人才工作处副处长  
甬商总会副秘书长  
韩树成 富邦控股集团有限公司党办主任、人力资源部总经理

陆玲玲 江丰电子材料股份有限公司人力资源部总监  
邵丽珍 激智科技股份有限公司办公室主任  
姜正荣 姜太公网 CEO  
柳 哲 宁波（中国）供应链创新学院人力资源部高级经理

## 嘉宾为宁波抢人才支招

### 提升宁波城市整体形象

说到人才的话题，参加沙龙的几位嘉宾不约而同地谈到了城市定位与城市形象。

浙江迈新科技有限公司董事长、宁波视网络技术有限公司创始人兼CEO姜正荣认为，宁波引以为傲的是港口优势和外贸经济，“宁波港”“宁波制造”都是名片，但不能只盯着这一优势，新兴产业特别需要政府引导和智库的支持。

“宁波城市发展中有标杆和追赶对象，但到底对标什么样的城市，值得考虑清楚，如果对标错了，这不利于城市的未来发展。”姜正荣说，宁波首先要明白自己需要什么样的人、哪类人才适合留在宁波。

江丰电子人力资源部总监陆玲玲表示，宁波还需加强对城市品牌的整体营销，像武汉、杭州等城市一样宣传好城市风情、城市人文和创新创业的环境。

### 吸引人才更要用好人才

宁波富邦控股集团有限公司党办主任韩树成认为，当下全国有20多个城市加入了“抢人才”的队伍中，城市之间的竞争激烈，增加了我们抢人才的难度。他认为，宁波要探讨宁波留住人才的办法，特别是要关注在宁波的人才的现状，关心他们的生存条件。

他的这一观点得到了唐慧卿的响应和赞成。唐慧卿认为，在人才方面既要关心增量，也要关心存量，在千方百计吸引人才的同时，也要关心已经在宁波落户、发展的人才。对政府部门来说，要改善医疗、教育等软环境，形成吸引人才、留住人才的良好的人才“生态圈”。

### 用心营造企业文化

宁波对人才的吸引力，很难与上海、北京、深圳等一线城市相比，但“抢人才”中不能就此止步，用心营造吸引人才的软环境显得尤为重要。江丰电子总部在余姚，对一个县城来说，想吸引高端的人才相对困难，公司不少高端人才的小孩在上海读书，有的家人在美国，并没有定居余姚。但江丰电子迎难而上，通过塑造独特的企业文化吸引了人才，留住了人才。

“人才不是一挖就会来的，有一个人我们等待了七八年，他也一直在关注公司的文化，后来，公司的文化加上创始人人格魅力的吸引，这位人才放弃了安逸的环境，加入了江丰电子。”陆玲玲用这个案例说明了企业文化在吸引人才

上发挥的作用。“同创业，共成功，做世界上最优秀的半导体企业。这是江丰电子的目标和愿景。”陆玲玲说，江丰在人才考评上并不一味地看重学历、职称等条件，而是综合性考虑人才的各方面素质，一线员工学历虽然不是特别高，但江丰也视他们为公司的宝贵人才。2011年，江丰电子通过股权激励的方式留住人才，100多位员工持股。

### 企业是人才引进的主战场

“姜太公网”CEO姜正荣认为，企业是人才引进的主战场，企业家是一流的人才，如何吸引和留住更多的企业和企业家、吸引更多的人来宁波创业，这是最好的“抢人才”方式，因此，宁波的营商环境要进一步完善，创造出更加公平公正的市场环境。

姜正荣从事的是弱电领域，很早就被评为宁波十大青年企业家。后来，姜正荣并购了从事工程支付的“姜太公网”。这个平台相当于工程领域的支付宝，对改变工程行业三角债纠缠不休的乱象很有帮助，而工程支付领域的规模在10万亿元，浙江又是建筑大省，市场前景广阔，不少资本和企业也跃跃欲试，要抢这块肥肉。姜正荣表示，目前公司拿到支付牌照有一些困难，需要政府部门的支持。

“在吸引人才上，我们不能与大城市比，要从自身出发。”激智科技股份有限公司办公室主任邵丽珍表示，公司很多人才定居在上海，来宁波定居的可能性很小。为了事业，好几位都是每周开车往返于沪甬两地。公司上市后并购一些企业，但如何吸引被并购企业的人才到宁波来，还要不断优化留住人才的方式。

### 主动出击打好“组合拳”

宁波（中国）供应链创新学院人力资源部高级经理柳哲介绍，学院从日本引进的一位高端人才，是在一次论坛上由他人推荐才关注到学院的。目前学院正在筹建航空运输研究中心，希望政府部门能给予更大支持。

“客观条件没法比，但我们要积极应对。”市社科院院长陈利权表示，在引才方面，政府和企业需要形成合力，主动出击打好“组合拳”。除高层次人才外，宁波还需加强对大学毕业生这类优质年轻人才的引进，在未来人口老龄化和城市竞争中，以更广的范围和视野，做好对各类人才的培养、储备和使用，形成人才各得其所的群落效应，为整个城市的高质量发展提供坚实支撑。