

开展人才研究 构筑人才高地

人才政策研究 动态

2022 第 8 期 【总第 151 期】

浙江省人才发展研究院

2022 年 8 月

“世界重要人才中心和创新高地的形成过程、特征和启示”

研究专题（美洲地区城市人才吸引经验汇编）

◆卷首语.....	1
城市专题	
◆圣何塞.....	4
◆纽约.....	12
◆波士顿.....	21
◆多伦多.....	27
◆经验总结.....	30
人才时讯	
◆手机人才时讯信息汇编（2022 年 8 月份）.....	37

卷首语

创新是国家发展和社会进步的源头活水，人才是推动创新的核心力量。自党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视人才工作，作出了全方位培养、引进、使用人才的重大部署，更在 2021 年 9 月召开的中央人才工作会议上，提出了“加快建设世界重要人才中心和创新高地”的战略安排，在历史新起点上，为深入实施新时代人才强国战略锚定了新坐标、描绘了新愿景。2022 年 10 月，党的二十大报告明确了人才在国家和民族发展中所具有的的基础性、战略性支撑作用，并再次强调：“加快建设世界重要人才中心和创新高地，着力形成人才国际竞争的比较优势，把各方面优秀人才集聚到党和人民事业中来。”

为探讨北京、上海、粤港澳大湾区和国内城市一些高层次人才集聚城市打造成为世界人才中心城市的可行性，陈丽君教授带领的课题团队从《创新地区》(Innovation) 列出的 2022 年全球人才聚集地区前 25 强以及全球领先创新地区中，选取了 13 个具有代表性的重点城市进行了深入研究。本期“人才政策研究动态”将向各位展示包括圣何塞、纽约、波士顿、多伦多等在内的美洲区域主要人才高地城市在吸引和培育人才方面的先进经验，并从中总结出四条建设世界人才中心城市的对策建议，即科学定位城市发展方向、建设优质工作生活环境、打造发达高等教育系统和加强官产学研合作联系，供人才工作者借鉴和参考。

世界人才中心城市研究

——美洲区域城市人才吸引经验

圣何塞、纽约、波士顿、多伦多，是闻名世界的大都市，也是美洲区域著名的人才科创高地，集聚了大量科技人才与新兴产业，而且各具特色、各有千秋。然而，现有的直接分析美洲区域 4 个城市引才育才相关措施的文献较少，更多的其实还集中于城市发展转型、创新型城市建设、城市高校集群等方面。

(1) 圣何塞位于美国加利福尼亚州，是旧金山湾区的中心城市当中，起步最晚的，但二战后，就开始从农业城市向高科技城市转型，通过大力加强工业园区的建设和市中心区改造，重点发展信息通讯和电子制造、航天航空装备等高科技产业，积极吸收高素质人才，逐渐成为名副其实的“硅谷首府”。其引才育才的相关内容多见于旧金山湾区与其他湾区的比较研究当中，以及城市的转型发展研究当中。

(2) 纽约位于美国东北纽约州东南哈德森河口，是世界金融中心的代表，但其主导产业在 2008 年受到了金融危机的强烈冲击，因而产业开始向新兴科技创新裂变发展，逐渐进阶成为世界最大、涵盖产业面最广的总部经济中心，吸引全球无数高水平人才汇聚于此、扎根落户。现有的研究涵盖纽约湾区、纽约州、纽约市，内容包括城市转型、产业发展、创新体系、高校与城市的互动、高校与企业的合作等等。

(3) 波士顿位于美国东北部大西洋沿岸，是一座历史悠久的“文化之都”，也是信息时代创新城市的典范，拥有良好的科教资源与丰富的人才资源，年轻人和受过高等教育人群比例位于全美国前列。然而，目前国内外学术界对波士顿的大学群落、产业发展、社会环境以及具体某个城市创新区的研究较多，但对这座城市的人才集聚现象研究较少。

(4) 多伦多位于加拿大安大略湖西北沿岸，是加拿大最大的城市以及政治、经济、文化和交通中心，也是世界上文化最为多元的城市——当地居民来自 100 多个民族，使用 140 多种不同的语言。由于目前聚焦多伦多引才举措方面的研究

较少，所以课题组主要从多伦多的城市文化场景、人工智能战略、以多伦多大学为代表的高等教育体系等方面入手，剖析多伦多的人才吸引力从何而来。

一、圣何塞

探讨世界重要人才中心和创新高地的建设议题，总是绕不开“硅谷”。作为迄今为止最成功的人才集聚区、创新发源地，位于美国加利福尼亚州北部的硅谷自 20 世纪 50 年代以来，一直引领着世界半导体、个人电脑、互联网及绿色科技等革命性技术与新兴产业的交替发展，吸引了全球无数经济界人士与政策制定者的目光。“到底是什么造就了硅谷？”这一问题经久不衰。而对于“硅谷现象”的破译主要有三大典型：

(1) 八条优势说。斯坦福大学亚太经济中心和胡佛研究所认为，作为创业企业栖息地的硅谷，其特殊优势可概括为 8 条：有利的游戏规则；很高的知识密集度；员工的高素质和高流动性；鼓励冒险和宽容失败的氛围；开放的经营环境；与工业界紧密结合的研究型大学；高质量的生活；专业化的商业基础设施。

(2) 制度优势说。哈佛大学的一批学者对硅谷的兴和 128 号公路的衰，作了比较研究，研究结果以《硅谷和 128 号公路两个科技园区的故事》为题发表在《未来学家》1995 年第 1-2 月号上。这个报告说：硅谷的各高科技公司建立了“非正式的社会关系网络”，容易得到最新的资讯，集思广益，激起新意念、新思维。而 128 号公路科技园区仍固守传统，缺乏高流动性、高联系的社会关系结构，死水一潭。安纳利·萨克森宁在《硅谷优势》一书中明确地把两个园区差异视为制度环境的不同，制度重于技术。硅谷的制度环境可以概括为“竞争与团结”，而 128 公路园区则概括为“独立与等级”。

(3) 无形因素优势说。基础设施+科技园区+风险投资+几所大学+风险资金等硬件因素的简单相加不等于硅谷，这些只是硅谷的有形因素。美国《商实践业周刊》1997 年 8 月 25 日的一篇题为《克隆硅谷最宝贵的东西》的文章，分析硅谷取得成功的最宝贵的无形因素是奉行允许失败的企业文化，这是“推动各级管理人员尝试新创意”的环境。《硅谷成功秘诀》一书作者杰弗里·詹姆斯把这种强有力的带有灵活性的团体文化总结为八点。

圣何塞（San Jose，又称圣荷西）则是硅谷的商业与研发中心，拥有“硅谷之心”这一美誉，是圣塔克拉拉县的首府，也是加州第三大城市，云集了 Apple、

PayPal、Intel、Yahoo、eBay、HP、Fire Fox、Google 等世界知名的大型高科技公司。圣何塞经历了从农业基地向工业城市的转型、硅谷的经济重心南移、90 年代末的网络经济破灭等变化，最终形成了人无我有的技术优势、知识优势、创业优势以及人才优势，继续充当着世界知识经济的尖兵。所以，探讨圣何塞吸引和培育人才的优势能够为我国建设世界人才中心城市提供经验借鉴。

总的来说，在吸引和培育人才方面，圣何塞主要采取了以下五项措施：

1. 因势利导，明确高科技立市发展战略

作为种植业主导产业结构长达 150 年的城市，圣何塞在上世纪 80 年代制定经济发展战略时，立足本地区拥有的丰富科教资源优势，重点选择了最能适应硅谷创新生态系统的高新技术产业集群，通过政策引导、立法保障和税收优惠等措施，倾力打造专业化分工、精细化分工和社会化协作的产业链，不断提升高科技产业的竞争力，充分发掘高科技企业的创造力，延长高新技术应用的生命力，使圣何塞成为全世界独一无二的创新“孵化器”。2009 年，圣何塞的专利数量已超过了同州大城市洛杉矶与圣地亚哥之和。

(1) 从农业转向工业

圣何塞地处湾区南部的圣克拉拉县，从西班牙殖民开始，在 150 多年时间里，它一直是加州的农业中心。随着二战的结束，圣何塞也逐渐由一个农业中心变为一个技术创新的工业中心。此时，美国西海岸城市化热潮一浪高过一浪。特别是靠近旧金山湾区西侧的狭长地带出现“硅谷热”，各类中小城市纷纷崛起。

圣何塞市有幸。在激烈竞争的态势面前，1950~1970 年专攻公共管理与公共关系的圣克拉拉大学教授哈曼受聘为城市经理。他领导的市政府着眼点更高，提出增长优先策略，在扩展土地面积、发展工业、推动工业向多元化发展、城市形象对外推广、加强基础设施建设等方面采取了多项政策措施，不仅使产业结构调整大功告成，到 1970 年，圣何塞市就业人口居前 5 位的依次是：制造业、批发零售业、专业服务业、交通通讯及公共设备、建筑业。而且使圣何塞的城市面貌和功能焕然一新，在众多新兴城市中脱颖而出，成为整个硅谷的中心城市，为圣何塞成为硅谷的大本营拔得了头筹。

(2) 从单纯强调经济发展速度、经济总量转向对质和量的追求

20 世纪 70 年代后, 硅谷孵化并聚集了大量财大气粗的高技术公司。而此时硅谷北部生产成本提高, 硅谷的经济重心逐渐向南偏移。对这些新变化, 单纯追求规模扩展的增长优先策略已无能为力。哈曼之后的圣何塞市政府, 因势利导, 开始将增长优先转向增长管理, 将目标锁定在高科技产业, 合理规划, 注重城市发展内涵、城市居住和产业功能均衡发展, 避免以牺牲环境为代价的发展。

这个策略被三位市长强力实施。1975 年, 海耶斯市长时期出台了第一个城市总体规划, 将工业区、商业区、生活区和娱乐区分开, 管理未来的增长确定了政策指导。麦克内里市长将圣何塞市定位为“硅谷之都”, 要求圣何塞市在新技术及产业方面具有领先地位。1993 年 6 月, 海墨市长充分利用公私合作机制, 与诺威尔公司和软件企业家论坛联合, 成立非赢利性软件开发中心, 帮助软件公司和个体开发商加快软件产品的市场化, 并通过该开发中心鼓励软件公司留在圣何塞市, 一批软件业巨头如阿杜比公司、思科公司等纷纷将总部落户于圣何塞市中心区。圣何塞市真正实现了“硅谷之都”的梦想。

在 90 年代末的网络经济破灭时, 圣何塞遭遇了历史上最严重的经济衰退。从 2001 年开始到 2003 年, 圣何塞市区域内至少减少了 20000 多个就业岗位。同时, 圣何塞市的竞争劣势凸显, 其中尤以人工费高和房价高两点较为突出。2004 年, 美国一般住房单元的平均售出价格是 11 万美元, 加州的均价是 22 万美元, 纽约市的均价为 33 万美元, 而圣何塞的均价却达到了 42 万美元。圣何塞员工的年均薪水高达 6.24 万美元, 超出美国平均水平的 60%。

为迎接新挑战, 2003 年圣何塞市政府耗费近一年时间打造的经济发展战略(2003~2007)问世。报告以“创新浪潮可能再次席卷全球”为口号, 以高科技立市为旗帜, 紧扣信息技术、生物技术、纳米技术和包括设计和媒体在内的创意技术等融合的新浪潮, 将圣何塞定位为全球的通道, 生机勃勃、富有创造力的区域, 企业家的乐园, 高技术精英会聚之地, 充满机遇和挑战的宝地, 全球最适宜居住的大城市之一。报告还提出了扶持高科技发展的一揽子措施。正是通过该战略的实施, 圣何塞市形成了人无我有的技术优势、知识优势、创业优势与人才优势, 继续充当了世界知识经济的尖兵。

可见,从某种意义上说,硅谷是公共政策的产物,是圣何塞市政府高科技立市的战略孕育出了硅谷。

2. 优化环境,倾力打造宜居创业城市

圣何塞市区整洁优美,城市规划科学,市政设施配套齐全,交通网络四通八达,城市发展环境在全美首屈一指。在圣何塞市政大厅,所有土地流转、户籍管理、税收申报和大部分投资审批手续均能在一个工作日内完成。该市社会治安良好,鲜有重大刑事案件发生。据 2004 年美国联邦调查局统计,圣何塞社会治安指数位列全美第一。驻足街头巷尾,人本观念随处可见。公交车辆均带有帮助非英语人士及残障人士的辅助设施;政府还专门设置了针对亚裔移民、妇女、青少年的就业指导 and 心理咨询中心。

(1) 公共服务

高科技企业健康发展和优秀人才落地生根,需要完备的、高品位的硬件和软件服务体系。二战结束后,面对公共服务需求增长逐步加速的趋势,圣何塞市政府就以超前的眼光狠抓公共服务体系的建设。经过多年不懈努力,圣何塞市的公共服务体系已经完备,在 2004 年美国大城市“宜居城市”评奖中名列前茅,生活质量世界闻名。

圣何塞市政府以提供高质量服务为己任,为市民和高科技公司提供了细致、及时、高效的“一站式服务”。市政厅是市政府的集中办公场所,政府各部门基本集中在此办公,这里不仅开会研究讨论有关本市的事务,召开市民听证会,同时有关需要政府各部门审批的事项,像各种许可证均集中在此办理。市民在市政厅办事十分方便,可以与工作人员进行很好的交流,涉及几个部门的事在同一个大厅里就可办理完毕。难能可贵的是,近几年圣何塞市的财政收入一直在减少,市政府的工作人员数量 7 年来没有增加,但他们的公共服务能力并没有减弱。

一个市区面积只有 407 平方公里,人口 989500 (2008 年 1 月)的城市拥有量多质优的公共服务资源。一是优雅宜人的居住环境。清新的空气,蔚蓝的天空,幽静的森林,洁净的道路,体现人文关怀的基础设施,错落有致的花园,别墅、草坪、树木、大海融为一体,人与自然和谐相处,使圣何塞成为知识分子的栖息

地。二是丰富的休闲和文化资源。儿童探知馆、马丁·路德·金图书馆、历史公园、惠普馆、里克天文台、墨西哥遗产广场、圣何塞市玫瑰花园、圣何塞市艺术博物馆、科技创新博物馆、圣何塞美国音乐剧院、硅谷芭蕾舞院、演艺中心、圣何塞儿童音乐剧场、圣何塞歌剧院、圣何塞爵士音乐节，使圣何塞成为知识分子的精神家园。三是发达的交通资源。拥有一个绵密的高速公路网，包括三条州际高速公路和多条国道和州道，还包括数条圣克拉拉县快速道路系统里的快速道路。铁路方面，圣何塞是美国国铁来往沙加缅度与圣何塞之间的首府通道城际列车、来往西雅图与洛杉矶之间的海岸星光列车的主要停靠站之一。航空方面，每年乘客 1070 万，主要客运航空公司 13 家，直航服务目的地 30 个。每年乘坐巴士的乘客 3100 万，巴士站 3778 个，所有的巴士都装备方便残疾人上下的升降装置和自行车悬挂装置。轻铁每年乘客 1000 万，站点 62 个。公路 2310 英里，平均在路上时间 25.4 分钟（2007 年）。四是充足的教育资源。全市公共教育由四个高中学区、14 个基础教育学区和 4 个联合学区（包含高中与中小学教育）提供，大学和学院有 6 所（2008 年）。

政府提供的公共服务已经高度人性化，充分注意了人们生活的各个细节，比如公路拐弯处和交叉路口，无论有无行人，汽车都得停下。对弱势群体给予了特别关爱，如为了残疾人的生活方便，所有的公共厕所都有残疾人专用位置，过马路的标识除红绿灯外还有声音提示，所有道路接口、宾馆、电梯都有残疾人轮椅通道，所有的公共停车场都设有残疾人专用车位等。

（2）公共安全

圣何塞既是美国最富的城市，也是最安全的城市，从 2001~2005 年它被摩根·奎特诺（Morgan Quitno）奖评为最安全的美国 50 万人口以上城市，在 1990 和 2000 年代圣何塞的犯罪率都维持在较低的水平，甚至逐年下降。

骄人业绩背后有三点值得关注。一是充足的财力支持。尽管圣何塞市财政困难，但过去几十年花在公共安全上的钱仍持续增加，一般财政支出的最大项是公共安全 42.5 亿，占总财政支出的 16%。政府总基金预算的 48% 分配给公共安全，只有 9% 花在行政费用上。2005 年仅为了改善现有的消防站，就有一个 1 亿多美元的专项基金。为了预防青少年团伙犯罪，2007~2008 财政年度，增加了 100 万

美元的一次性资助，比上年增长了 33%。

二是充足的人力支持。多年来，宣誓警察的数量一直处于冻结状态。警察局有一个增编计划，它将每年花费 1.2 亿美元，这比花在图书馆、公园、社区中心、长者服务、青少年犯罪预防和街道维修费用加起来还多。市议会和市政府认为，这笔钱花得值，并提出了未来财政年度宣誓警察要逐年有所增加。

三是政府部门是公共安全的第一责任人。负责公共安全的机构有：警察局、消防局、紧急事故服务机构、警方独立审计员、县行政法官、美国联邦调查局、代码执行机构。其中任务最重的是警察局和消防局。

警察局的工作亮点是建立和维护牢固的社区关系，将预防落到实处。它专设了一个社区服务部，其任务是通过教育、干预、协作和示范，服务和支持社区，从而达到预防犯罪的目的。社区服务部下设两个功能部：社区发展部有四个预防犯罪专家与四个警区密切配合，预防犯罪专家收集信息，协调服务和教育公民如何打击特殊的犯罪。预防部主要参与各种青少年和学校的计划制定，在计划里贯穿预防为主的思想。

四是以警务机关和职能部门为发端，发动全社会和市民共同参与公共安全管理。体现这一思想的载体是市长预防青少年团伙犯罪专责小组。这是一个预防和制止团体犯罪的高度协作网络化组织，1991 年建立。它由以社区为基础的组织、教区、学校、家长团体和其它社区利益相关者组成。该组织的一个关键的战略性工具是凝聚每人、每团体力量于一体的基金计划：由政府每年提供一笔 5000 到 225000 美元不等的基金，给 25 个或更多的社区组织，每个获得补助的组织必须提供配套资金。该基金计划到 2006 年已获得城市提供的 3000 万美元基金，其中配套资金不少于 20%，这就可以雇 110 名全职人员，给 4204 名顾客提供服务，每年给青年人提供了总量超过 316524 小时的服务。调动城市利益相关者共同参与公共安全管理，这是圣何塞市公共安全做得比较好的重要原因。

3. 整合资源，促进区域创新要素合理流动

圣何塞地处硅谷核心，而硅谷则汇聚了斯坦福、伯克利、加州理工等世界一流名校，拥有极为丰富的科技研发资源。为充分发掘区域创新优势，圣何塞长期

致力于促进产学研一体化与引进高端创业人才。经过 20 年的不懈努力，各类高科技研发机构纷纷云集于此，经营管理、市场营销、金融证券、投资咨询、研发设计等各类高端人才也集聚于此，再加上高科技产业链的完整配套、市场风险揭示的增强和商务成本的降低、公共服务平台的不断延伸，技术网络的成熟运营与开放融合，以及宽容失败、共享合作的独特创新文化，构成了圣何塞的整体创新优势。

4. 筑巢引凤，倾力打造人力资本集聚地

圣何塞是名副其实的硅谷“智库”，对来自世界各地的高素质人才敞开怀抱接纳，文化的多元性使城市迸发出持久的创新活力。目前该市高科技人员超过 30 万，32%都是外来移民，绝大多数来自亚洲，华人占其中 51%，印度人占 23%。印度人擅长软件，华人精于硬件设计，正好构成了“IC”结构（Indian 和 Chinese 的缩写）。从学历背景来看，圣何塞 61%的劳动力受过高等教育，40%以上获得过本科以上学历，远远超过美国平均水平的 25%。企业人力资本大多参与期权分配，充满活力的引智机制成为该市技术创新和经济发展的助推器。在知名财经杂志《Business》对美国各城市创造高工资、高技能工作岗位的评估中，圣何塞排名第二。

5. 积极引导，不断健全风险投资机制

风险投资（Venture Capital）是科技成果转化的重要资本运作方式，通过将资本投向蕴藏着失败风险的高新技术及其产品的研究开发领域，旨在加速高新技术成果转化。圣何塞于 1998 年出台了界定创业资本和私人权益资本合伙公司为商业发展公司的立法，以促进风投公司发展。此外，为规范风险投资行为，专门成立了风险投资协会（VCA），除了加强行业管理，规范风险投资行为外，还为交流投资信息、组织联合投资、改善投资环境、拓宽投资渠道等提供多方位的服务。成熟的风投机制极大地推动了圣何塞高科技产业的发展。据统计，圣何塞每年吸收的风险投资占全美 1/3，有上千家风投公司和 2000 多家中介服务机构推动着科技创新成果的产业化。以著名的“红杉资本”为例，该风投已拥有超过 40 亿美元资本，总投资超过 500 家公司，其中 200 多家高科技公司成功上市，这些因素使得圣何塞的科技成果转化率高出美国平均水平 3.2 倍，成为创新企业家所

青睐的“创业天堂。”

二、纽约

纽约市 (New York City)，位于美国纽约州东南部大西洋沿岸，是美国第一大城市及第一大港口，也是国际贸易中心、全球信息中心及世界金融中心，与伦敦并列为全世界最顶级的两大国际大都市，拥有世界一流的高等院校、科研机构和高层次教育水平，直接影响着全球的经济、金融、媒体、政治、教育、娱乐与时尚界。

在吸引和培育人才方面，纽约主要可以总结出以下八条经验：

1. 政府引导与投入

21 世纪初期，硅谷高科技泡沫破灭之际，纽约政府抓住机遇，积极引导，快速发展，形成纽约特色的科技中心。不同于硅谷，纽约的业务大多集中在互联网应用技术、社交网络、智能手机及移动应用软件上，创业者们注重把技术与时尚、传媒、商业和服务结合在一起，挖掘出互联网新增长点。而硅谷则更关注于芯片等纯技术创新。目前，纽约已呈现出适合互联网和通信移动初创企业成长的业态系统。虽然纽约商务综合成本很高，但政府为支持创新颁布了一系列政策，创造了良好的创新生态环境。

(1) 战略扭转：重新发现经济发展的机遇

一直以来，纽约以国际金融中心闻名于世。进入 21 世纪后，历经“9·11”的沉重打击和金融危机的负面影响，纽约正不断反省与调整城市发展方向。在全球科技创新浪潮下，纽约从“过于依赖金融服务业”开始转向“更多元的经济发展战略”，其中，科技创新已然成为政府瞄准的新引擎。在转型之前，纽约面临的现状是：拥有强大的科研实力却缺乏向商业的转化，同时存在着商务和居住成本过高等制约因素。

面对这些问题，纽约市政府采取了积极的应对措施。第一步是实现战略上的扭转，重视并重新发现纽约经济发展的机遇。2009 年 4 月，纽约市长布隆伯格发布了新一轮题为《五大行政区经济机遇计划》(the Five Borough Economic Opportunity Plan) 的综合发展战略。旨在创造更多的就业岗位，带领纽约市尽早度过经济衰退期。加强重点产业的发展，有步骤地多元化发展经济是纽约市五大区经济机遇计划的重要内容。

随后,纽约市政府发布《多元化城市:纽约经济多样化项目》(DIVERSECITYNYC Economic Diversification Program),提出要重点发展生物技术、信息通信技术等高科技产业。2010年,又提出把纽约打造成新一代的科技创新之都。

(2) 弥补工科上的短板:“应用科学计划”

2010年12月,布隆伯格进一步提出了“应用科学计划”(Applied Science NYC),即通过大力吸引世界顶级理工院校来共建大学和科技园区,培养一批优秀的应用科学人才,从根本上改变纽约高校长期以来“文科强、工科弱”的格局,弥补纽约在应用科学方面的短板。

该计划致力于打造与21世纪经济和商业模式相适应的新型大学和科技园,尤为注重园区的应用性创新和成果的商业化,其建设的一个重要理念是“基于产学研合作的科技创新往往更具商业转化价值”。在具体运作上,通过由政府提供土地、城市资本提供种子投资的方式,由相关的大学、机构或财团在市内经营一个新的或扩建的科技园区,以换取城市所拥有的土地及最高达1亿美元的城市资本投入。政府还将投资基础设施建设,从而为纽约培养创新人才,带动创新力量。

“应用科学计划”在研究领域上也是有所选择的,重点着眼于未来经济社会发展需求开展布局。如由纽约大学与纽约工学院牵头的“城市科学与进步中心”,专注于利用大数据分析技术应对和解决21世纪的国际大都市可能面临的各种挑战与难题;哥伦比亚大学创办的“数据科学和工程学院”,主攻新媒体、智慧城市、人类健康、网络安全等应用性较强、与市场紧密联系的前沿科技领域。

2011年7月,纽约向全球发出了邀请(RFP),正式启动了纽约“应用科学计划”。当年10月,纽约从17个世界级机构获得了7项符合条件的答复。截至布隆伯格离任前的2013年底,纽约已确定了4个“应用科学”项目,分别是:纽约大学主办的城市科学与进步中心(Center for Urban Science and Progress)、康奈尔大学和以色列理工学院合作的康奈尔科技城、哥伦比亚大学主办的数据科学和工程研究院,以及卡耐基梅隆大学主办的综合媒体项目。这4个“应用科学项目”预计将产生超过332亿美元的经济活动总量,超过4.8万个工作岗位,到2046年将衍生出1000家公司,实现纽约市经济大转型的发展目标。当这4个应用科学项目全面展开时,在纽约市攻读工程类学科的硕士和博士的人数将翻一番,以确保纽约市在技术流动和创新驱动下在全球经济中的地位。

(3) 进一步强调生命科学领域优势;提出纽约生命科学产业振兴计划

纽约市新任市长白思豪 (Bill de Blasio) 延续了前任对高科技产业和创新引领城市发展的重视。2017 年 8 月, 纽约市政府宣布, 将通过启动三个领域内的十个战略行动来加强纽约市生命科学产业的创新生态, 加强基础设施建设和人才储备。三个领域包括: 创造学界与业界的联系, 创造就业, 发展卫生保健和相关科技; 解锁企业拓展并聘用纽约市民的空间; 建立多元的生命科学人才管道。其下包括投资 1 亿美元创建一个应用科学园区, 提供 5000 万美元用以增加生命科学科研设施网络; 提供 3 亿美元的税收优惠政策, 吸引投资于生命科学业务的商业实验室; 还投资 1000 万美元扩大生命科学启动设施孵化器网络; 投资 750 万美元设立实习生岗位和生命科学课程, 以及每年投入 2000 万美元配套资金支持早期业务。

2. 建立外国人才公共服务体系

建立外国人才公共服务体系, 向外国人提供一定的公共服务内容, 创建一定的公共服务载体, 是国际大都市发展进程中的重要趋势, 也是赢得全球人才竞争的重要基础。为促进和鼓励移民及所有纽约居民享有各类服务、福利和各种计划的权利, 纽约市长颁布了“第 41 号行政命令”。该行政令根据特定类型移民、任何身份的移民等类型, 给予不同移民相应的福利和服务。

(1) 语言服务

纽约市规定移民拥有使用语言服务的权利, 即不以英语为母语的人享有要求政府机构提供翻译或解释信息的权利, 纽约市人力资源管理、健康与心理卫生、儿童服务管理、移民服务等机构应适当提供包括翻译和口译在内的非英语语言服务。

(2) 公共福利

一是面向所有人 (包括无证移民) 的公共福利。包括: 19 岁以下人员参加纽约州儿童健康保险计划 (SCHIP)、救护车服务在内的紧急医疗、产前保健资助 (PCAP)、疫苗接种、艾滋病病毒 HIV 检测和咨询、应急避难场所、中毒控制热线, 消费者权益保护、抵制消费欺诈、反歧视的人权保护、家庭暴力咨询、寻求警察保护、消防保障, 餐点服务、儿童福利和寄养服务、公立学校教育、学校早餐午餐计划、老年人服务和老人中心计划, 公园设施、公共图书馆、公共交通, 以及由健康和心理卫生局提供的某些服务。

二是面向具有一定合法身份移民的公共福利。例如，面向 65 岁及以上低收入老年人、盲人或残障人士提供的社会安全生活补助金（Supplemental Security Income, SSI），提供低收入家庭购买食物的粮食券、现金补助，面向部分低收入家庭及个人提供的公共房屋、房屋条款补助券、非紧急医疗补助计划（Medicaid）等。

三是纽约市民卡。2014 年，纽约市通过立法规定，所有年满 14 周岁的纽约市民，无论其移民身份如何，都可申请纽约市民卡（IDNYC），该卡持有者可享受市政府各种计划，获得相关服务，还可以获得进入市政府建筑（包括学校），寻求警察帮助，在指定金融机构开立支票账户及其他福利。此外，纽约市民卡持有者可凭卡在纽约博物馆、表演艺术中心、音乐厅、植物园以及动物园等 33 家文化机构免费浏览一年，还可享受电影、百老汇演出、体育节目及主题公园文化娱乐活动的折扣以及超市购物限时折扣等优惠。

（3）医疗保健

在医疗保健方面，除了对非紧急的医疗补助（Medicaid）需要持有合法的移民身份以外，多数移民有资格申请政府医疗保险计划，包括：面向各年龄段低收入人士的医疗补助计划、面向 18 岁以下青少年儿童加健计划（Child Health Plus）、面向 19~64 岁成人的家庭加健计划（Family Health Plus）、孕期医疗补助计划（Prenatal Care Assistance Program, PCAP）、计划生育福利计划（Family Planning Benefit Program, FPBP）、计划生育延展计划（Family Planning Extension Program, FPEP）、紧急医疗补助计划（Medicaid）、艾滋病药品补助计划（ADAP）等。

（4）教育

在纽约市，外国人子女具有普遍的受教育权利。其中，在学龄前和基础教育阶段，任何在纽约市生活的 5~21 岁的孩子，无论其移民身份如何，都有权获得公立学校的教育权利，直至高中毕业。同时，纽约市还依据年级及到校距离提供相应免费巴士服务，免费或减价午餐服务，为符合一定条件的家长提供年满 2 个月~12 岁儿童日托服务。在高等教育方面，纽约市规定，任何人都可申请上大学，对在纽约市求学、尚不具有移民身份的外国学生，虽无法享受州或联邦财政援助计划，但可申请私人奖学金和贷款。除此以外，纽约市规定，每个公立学校都应该提供英语为第二语言课程（English as a Second Language, ESL），正在学习英

语的学生有权接受双语教育、ESL 课程或其他课程，家长也有权为孩子双语课程和 ESL 课程之间做出选择。

在纽约，家长可以多方式参与其子女的学校活动。如家长可与任课教师、学校管理人员就家长所关心的问题定期交流，并获得相关援助，也可通过家长会、家长教师协会、学校领导小组、社区教育议会、纽约市教育议会、社区委员会、教育政策座谈小组（PEP）等方式，参与学生教育。

（5）劳工权利

在纽约，外国人或移民享有包括最低时薪、加班工资、现行工资和福利、职业安全、劳工工伤赔偿、家庭与医疗休假法案（FMLA）、失业保险、获得就业援助或获得工作培训等在内的移民劳工权利。在最低时薪方面，任何劳工，不论其移民身份如何，都有获得与实际工作相应报酬尤其是最低时薪待遇的权利，纽约市还对以小费为主要收入来源的工人提供进一步的指导和帮助。在加班工薪方面，对每周工作逾 40 小时的超额部分，雇主须支付每小时 1.5 倍的加班工资。在避免歧视方面，法律禁止雇主对员工的种族、肤色、性别（包括怀孕）、年龄、残疾、国籍、公民身份、宗教信仰、性取向等各方面的歧视，受歧视劳工有权提出投诉，雇主不得对其打击报复或采取不良行动。在职业安全方面，劳工有在健康与安全的工作场所工作的权利，有权了解包括接触有毒化学品或噪声等方面威胁职业安全的信息，有权了解任何雇主医疗记录，有对危险的工作条件提出投诉的权利。在工伤赔偿方面，无论是合法和无证移民的移民劳工，在纽约都享有获得工伤补偿的权利，大多数全职和兼职雇员具有资格享受工伤赔偿。此外，纽约还专门出台了家庭与医疗休假法案，在一定范围被具有一定规模企业雇佣 1 年以上并于上一年度为同一雇主工作 1250 小时的员工，生育或收养一名子女，或照顾孩子，或有严重健康状况的家庭成员，或雇员本身的健康状况严重时，每年可享受累计 12 周的无薪休假。

（6）小型企业

一是设立面向外国小企业的服务机构。这些机构主要有：第一，纽约市商业解决方案中心（NYC Business Solution Centers）。纽约小型企业服务局（NYC Department of Small Business Services, SBS）在每一个行政区都设立了纽约市商业解决方案中心，为小企业提供服务，其服务包括：商务课程及商业规划知识、律师合同合规性审查的志愿服务、政策法规指导、融资介绍、招聘协助、少

少数族裔/妇女的企业认证书、培训资助、企业搬迁资助等。第二，商业外展中心（Business Outreach Centers, BOCs）。小企业还可向分布全纽约市的各种商业外展中心寻求包括创设企业/拓展规模、融资、企业发展计划、管理和法律援助、牌照及许可证咨询、产品定价等服务。此外，针对难民与受庇护者、古巴和海地入境者、从越南赴美的某些美亚混血儿，商业外展中心（BOCs）还提供特殊的难民微型项目，这些项目可以帮助符合条件的难民和受庇护者在纽约市发展小型企业，为难民和受庇护者提供短期和长期的创业培训，一对一业务辅导，给予高达 15000 美元的贷款。第三，拉瓜迪亚小型企业发展中心，该中心帮助小型企业制订业务计划、融资、确保执照合法及遵守法规、出口货物和服务。

二是小型企业发展支持计划。第一，纽约认证计划（NYC Certification Programs），该项目旨在为少数族裔、妇女经营企业以及小型弱势企业提供服务，以促进纽约市采购过程中的公平和平等。认证的企业可更方便地通过课程、网络活动以及针对性征集获取或了解业务机会。第二，少数族裔和妇女经营企业发展计划（Minority and Women-owned Business Enterprise, M/WBE Program），此计划针对的企业需由指定少数族裔（非洲裔、西班牙裔及亚裔）或女性美国公民或永久居民持有 51% 以上股份并对其进行掌管及经营。第三，新兴企业发展计划（Emerging Business Enterprise, EBE Program），此计划针对社会地位低或经济困难的企业所有人。申请人必须证明自己始终被美国主流社会排斥，并且这种排斥导致了其社会地位低下且经济困难。第四，本地企业发展计划（Locally-based Business Enterprise, LBE Program），此计划对企业的要求之一是需要企业 25% 以上的部分在纽约市经济落后的地区运营，或者其 25% 以上的雇员属于经济困难人士。

（7）消费者及财务权利

在开立银行账户方面，有些银行会接受报税证明卡号（Individual Taxpayer Identification Number, ITIN），或其他安全通行的身份证，如护照或者领事身份证明等，为外国人开立银行账户。在申领贷款及使用信用卡方面，很多银行、信用合作社和其他一些贷款机构接受报税证明卡号（ITIN）来发行信用卡和提供个人、商业及按揭贷款，同时，银行、信用合作社和其他的贷款机构还会将贷款信息和借款人的偿还信息报告给信用报告机构。

此外，纽约市政府建立了财务授权中心（Financial Empowerment Centers），

面向纽约市全体居民开放，主要包括提供财务管理和预算、财务策划、信用和债务咨询、帮助与贷款机构打交道、低收费的银行业务、提供政府福利咨询、推荐其他服务和机构等服务，来帮助低收入家庭达到金融稳定。

3. 实施开放的技术移民政策和国际项目合作

纽约是国际移民城市，以海外移民为主要的城市人口增长来源，同时因基础设施建设、高等教育、高端服务业的快速发展完善，不断吸引高层次科技人才和投资者通过留学、创业、投资等方式移民落户。此外，纽约湾区依托高校和研究机构，通过实施“加强合作研究伙伴关系计划”“全球科技创新行动计划”等国际科技合作计划，柔性引进外国科学家开展科技合作。

4. 高水平常规教育与“师徒式”培养相结合

纽约建立了科技人才广泛储备机制。一是纽约湾区拥有哈佛大学、麻省理工大学、康奈尔大学、耶鲁大学、普林斯顿大学等世界著名高校，吸引并培育大批高水平、高素质的科技人才。2011年，纽约还从众多的投标者中，选择由康奈尔大学与以色列工学院共同创建专门培养高科技相关人才的研究生院，以带动纽约市高科技产业发展，形成高科技产业的发展氛围。二是纽约市政府与企业合作共建技术学院高中预备学校和新型职业学校，建立学生与企业人员一对一的“师徒式”教学模式，打造“高技术培训+就业直通车”的高技术实用型人才输送管道。为了解决人才的问题，纽约市还推出了高科技人才输送管道项目，结合政府以及民间基金为用人单位建立人才梯队。

5. 以高校为主导建立紧密的产学研合作模式

麻省理工大学是最早推行高校与企业、政府合作的研究型大学，支持师生利用财政、企业、高校资助项目的科技成果进行技术转让、技术许可或技术创业。128号公路高技术产业区内70%以上的科技企业由麻省理工大学师生参与创办。此外，纽约湾区内高校大多下设或单独设立技术转移机构（部门），如纽约大学工业联络办公室等致力于推动高校科技成果的商业化和市场化，为高校师生科技创业提供技术支撑。

此外，上文提到的“应用科学”计划旨在吸引世界顶级理工院校来纽约建立大学和科技园区，增强纽约工科实力，为纽约培养大量应用人才。同时，这些大

学和园区也成为纽约的创新创业孵化基地，使科研成果迅速转化为生产力。“应用科学”计划包含四个项目，目前已实施三个，规模和影响力最大的是常春藤名校康奈尔大学和其学术伙伴以色列理工学院共同斥资建设的“康奈尔科技园”。

“应用科学”项目将重点放在解决各大公司的实际问题上，通过产学研的紧密结合使科研成果迅速商业化，从根本上弥补了纽约应用科学的不足，夯实了纽约科技基础，培育了创新力量，促进了经济发展和城市功能的重塑。

6. 积极推动产业转型升级

纽约聚集了证券、商业银行、资产管理、金融咨询、评级机构等各类金融服务机构，建立了业务范围覆盖投融资各个环节的立体化金融服务体系；同时，通过实施“数字化纽约”等引导性政策推动生产服务业、高技术产业加速发展。目前，纽约“硅巷”集聚了众多高新技术和全球高科技人才，是继硅谷之后美国发展最快的科技创新中心地带，被誉为“创业之都”。

7. “设施更新”计划营造优越的工作生活环境

纽约十分重视城市基础设施建设，给市民打造优越的工作和生活环境。主要采取了以下措施：

第一，进一步改善数据传送速度，完善网络建设。例如将老式公共电话转换成现代的信息中心与免费 WIFI 点，让每个纽约人和纽约的商业都能享受实惠且高速的网络。2014 年下半年，纽约正式启动网址“.NYC”，使得纽约市成为美国第一个拥有顶级域名的城市，这为本地商业、组织和居民带来新的机会。纽约政府还在建立世界上最大的免费公共 WIFI 网络，措施包括将老式公共电话转换成现代的信息中心与免费 WIFI 点。

第二，更好地实现信息共享。纽约市政府 2003 年整合 40 多个政府和公共部门的热线，建立了非紧急公共服务综合热线 311。市民拨打电话可咨询各类公共信息，反映各类公共事务。热线提供 180 多种语言服务，每天接收电话 5 万多个，已成为纽约市政府服务最成功的代表。为了更好地实现信息共享，纽约市政府还和 IBM 等公司合作，共同打造创业平台“数字纽约”网站。作为一个开拓性的搜索门户网站和数据库，网站几乎涵盖纽约市每一个高科技公司和投资机构，提供高科技企业职位空缺和全市创业活动的实时更新信息，并为初创企业提供孵化器、办公场地和培训信息。将投资者、创业公司和求职者联系在一起，“数字

纽约”让纽约客们的交流更加容易。

第三，推出美国有史以来最大规模的“经济适用房”计划。该计划要求开发商将新建公寓的 20%-30% 以低价租给青年企业家和科技人员等中低收入人群。

“经适用房”计划的实施，将在一定程度上使“年轻人住不起房”的现象得到有效改善，从而为纽约吸引和留住更多青年才俊。

8. 培育城市的活力与文化

(1) 纽约城市的密集度和活力吸引人才集聚

根据城市未来中心发布的数字显示，从 2005 年到 2015 年，纽约科技劳动力的增幅比同期全市劳动力增幅快 10 倍多。以前是人才随着工作走，现在对于一部分美国劳动力来说，情况正好相反，公司会坐落于人才集聚的地方，以直接支持企业发展。同时，纽约正在艺术、美食、夜生活、轻便步行和文化宽容度等方面竭力打造全新的品质，通过优越的城市设施进一步吸引了高素质流动人才的聚集，从而吸引知识型的产业投资于这些社区。

(2) 纽约的“多重文化”洋溢着更多的吸引力

相对于硅谷的“单一文化”，纽约除了技术之外，还有媒体空间、服装工业和运输工业等，多种文化可以产生新的模式和新的商业，更易于从激进的技术创新转向为商业集成，从而产生新的引擎企业，这从纽约的经济结构和就业人口比例也可见一斑。纽约的经济引擎是由媒体、艺术、时尚产业、高科技和金融行业等——一系列产业驱动的，这些产业为纽约创造了从入门级别的旅游业岗位到高收人的华尔街岗位在内的一系列的就业机会。目前，纽约的艺术、娱乐及其他服务行业占总就业人口的百分比超过了 10%，与科技从业人员共同构成了纽约就业结构中的重要组成部分，这也形成了纽约多元文化的重要基础。

三、波士顿

波士顿 (Boston), 位于美国东北部大西洋沿岸, 是美国马萨诸塞州的首府和最大城市, 也是美国最古老、最有文化价值的城市之一。波士顿坐拥举世闻名的哈佛大学和麻省理工, 还拥有着发达的生物工程技术, 所以, 也是美国的高等教育、医疗保健、投资基金中心, 凝聚了大批的人才。

在吸引和培育人才方面, 波士顿主要是从以下六个方面入手:

1. 政府做好基础工作

与中国政府在人才集聚的工作中扮演的保姆式角色不同, 波士顿政府和美国联邦政府一样, 会从宏观层面上对人才市场进行引导, 并做好基础工作。

第一, 实施扶持政策。马萨诸塞州政府、波士顿政府的人才扶持政策包括了税收激励政策、高等教育政策、科技人力资源政策等方面。以税收激励政策为例, 波士顿政府有多种税收减免政策, 政府会为商务成本高且能创造大量就业岗位的企业、项目提供 10-15 年的特别纳税信用, 这样既能吸引企业常驻波士顿, 又能通过这些企业、项目吸引大量人才流入波士顿。为了鼓励人才在波士顿购房定居, 政府会对买房自住而非投资的户主提供优惠的房地产税。在 2016 年财政年度, 这些户主将可以节省 1961.58 美元的税金。在科技人力资源政策方面, 马萨诸塞州政府 2014 年发布的《科技人力资源分析》中提到: “科技人力资源的短缺已经成为企业发展的主要障碍……寻找、挽留人才成为了企业将来成长的第一难题……因此希望企业雇主、行业团体、学者专家和政府机构能紧密合作来解决科技人才短缺问题。”面对人才资源短缺, 州政府及时做出反应, 发动各界力量来解决问题。

第二, 提供财政资助。波士顿政府通过对企业、大学提供诱人的经费资助、奖励来引进人才。2016 年 1 月 13 日, 通用电器公司 (General Electric) 决定把全球总部迁至波士顿, 其中一个重要原因是波士顿政府、马萨诸塞州政府比其他地区投资更多的经费在研发项目上, 能吸引多元化的科技人才。为此, 马萨诸塞州政府为 GE 提供了高达 1 亿 2000 万美元的奖励金, 而波士顿政府也提供了高达 2500 万元的物业税减免额。另外, 教育作为引进人才的重要领域, 波士顿政府在其经费投入上也是毫不吝啬。如表 1 所示, 波士顿的教育部门在 2016 年将

会总共获得 1224060467 美元的基金预算费用，占了波士顿本年度总的基金预算费用的 43.08%。如表 2 所示，2015 年至 2018 年，对于波士顿教育部门的一般资助每年都会增多，其经费增长率达到 3%或以上。这些经费会用于学术研究、科研创新、人才培养等方面。

第三，改善生活环境。生活环境主要是指城市各类生活设施的建设和生活服务硬件和软件。城市生活硬件设施包括道路和公共交通建设、通讯系统建设、用水（暖、气）普及率、医院和学校的建设数量等；城市生活软件则包括居民的经济实力、公共秩序的公平有效性、社会保障制度、医疗和教育环境的优劣以及治安状况等等。便利且舒适的生活环境利于吸引、挽留人才，因此波士顿政府一直致力于改善波士顿的生活环境。提倡绿色环保、美化生态环境、完善交通系统、保持清洁水源等等都是政府要做的事情。波士顿人在美国联邦政府仍在节能减排的问题上躲躲闪闪之时，率先提出了“绿色创新波士顿”（Green ovate Boston）的口号——在医疗、教育、公共交通、建筑施工与维修等主要公共服务领域全面展开与国际组织、环保技术企业和支持节能减排的科研机构、金融机构间的合作，引入资金和最先进的环保技术、知识及理念。波士顿根据城市的特色，投放约 150 亿美元，发展隧道交通，把地面空间保留出来扩大绿化面积、兴建公园。政府的这些举措为波士顿的居民提供了一个良好的生活环境，有助于吸引人才常驻波士顿。

2. 学校倾力培养人才

优质的高等教育对区域创新创业人才的培养、引进和集聚发挥着重要作用，成为区域经济增长最强劲、最关键的动力。波士顿大都会区拥有超过 100 所大学，超过 25 万名大学生在此接受教育。波士顿素有“美国的雅典”的美誉，它是美国高校最密集的地区之一，高等教育水平在全美甚至是全世界都是首屈一指。办学定位准确、管理体制创新、科研经费充足、仪器设备精良、后勤服务周到等等都是波士顿吸引大批学生和学者来到这里求学、工作的原因。另外，政府对学校的管理秉承着“有限干预、绝对自治”的原则。政府会是学校研究项目的购买者和学生财务资助的提供者，但不会干预、影响学校的独立运作。这就保证了高校的学术思想自由，提高了在校研究者的工作热情，延续了学术界的科研成果，吸引了众多的人才。在波士顿众多大学中最为著名的是八所研究型大学。如表 3 所

示,这八所研究型大学的定位各不相同,互相错位发展,这使得波士顿人才更趋多元化。八所研究型大学的学生一半以上来自于波士顿以为的国家和地区,他们当中有一大部分人在毕业后会留在波士顿工作,成为了波士顿重要的人才库资源。

表 1: 波士顿的八所研究型大学

创建时间	学校名称	发展定位
1636 年	哈佛大学	美国政府的思想库
1839 年	波士顿大学	位于城市的中心,以服务城市为使命
1852 年	塔夫茨大学	以“培养各个领域——尤其是政界、医学界——的领军人物”而著称
1861 年	麻省理工大学	世界理工大学之最
1863 年	波士顿学院	以人文学科教育为主,是美国最古老、最优秀的天主教大学之一
1898 年	东北大学	以“学生中心、实践导向和城市导向”为特色
1948 年	布兰德斯大学	全美最年轻的主要研究院大学;犹太哈佛
1964 年	马萨诸塞大学波士顿分校	美国城市大学的样板

此外,波士顿还有系统的继续教育,为人们提供不断地返回学校进修的机会,为人才深造提供了重要的平台。八所研究型大学都有继续教育中心或者学院,设置的课程多样,有专业教育课程、证书课程、周末学位课程等等,能满足不同人的需要。与那些接受全日制教育的学生相反,接受继续教育的学生绝大多数都是波士顿地区的居民。以哈佛大学继续教育学院为例,该院 93% 的学生都是波士顿地区当地的居民。这个比例刚好是哈佛大学其他学院来自波士顿地区之外的学生所占的比例。波士顿的继续教育措施、师资力量、科研实力吸引了大量的社会人士重返校园,保证和提升了当地的人才质量。

3. 产业结合人才实践

早期的波士顿是一个以港口贸易和制造业为主的城市,在 20 世纪 50 年代,随着美国经济的不景气,波士顿的制造业进入了衰退期。但与其他旧工业城市的纷纷衰落不同,波士顿根据自身特点,制定了“City of Ideas”的战略,重点发展高新技术产业和现代服务业,成功地实现了产业的转型升级。

在波士顿的产业转型升级过程中,大批的高端人才被吸引、凝聚在这里,它成为了人才实践、施展抱负的平台。以波士顿的生物技术产业为例。在过去的 20 多年里,很多世界著名的生物技术公司在波士顿建立了研究基地、新公司,或是把总部搬迁到这里。这不仅为生物技术人才提供了大量的就业岗位,更重要的是

让相关人才零距离接触市场前沿信息,对于高级管理人才的知识更新有着重要的作用。伴随着生物技术产业的发展,波士顿的医疗服务业在美国也是首屈一指的,是世界著名的医疗研究中心。这里有世界著名的医疗机构如马萨诸塞州总医院(Massachusetts General Hospital)、布里格姆妇女医院(Brigham and Women's Hospital)、Dana-Farber 癌症研究所(Cancer Institute)、贝斯以色列女执事医疗中心(Beth Israel Deaconess Medical Center)、怀特黑德生物医学研究所(Whitehead-Institute for Biomedical Research)和波士顿儿童医院(Children's Hospital Boston)。波士顿的医疗服务业持续发展,其从业人员也一直在增加。除了生物技术产业和医疗服务业,波士顿的金融业、保险业、计算机产业、旅游观光业、文化创意产业等等也是享负盛名的,吸引了相关人才来到这里一展抱负。波士顿的产业凝聚人才的同时,人才也在积极推动波士顿新产业的发展,其主要的表现形式之一是高校通过技术转让参与公司运作。2001年,“八校”一共签订了280项新科技发明的转让许可协议,专门致力于将大学的科技成果应用于市场,这些协议中包括建立41家新公司。同时,在波士顿地区还有其他112家公司主要依靠大学科研成果的转让来运作。总的来说,波士顿地区的产业发展和人才发展是互相作用的。产业以其知名度吸引人才来到波士顿发展,而人才也通过技术转让等形式参与公司的运作,甚至是自行创业。当新的产业成功、壮大之时,更多的人才也会被凝聚在波士顿。

4. 非政府组织支持辅助

波士顿的非政府组织(Non-Governmental Organization,简称NGO)众多,属于非营利组织,致力于为政府、公众、社会各界提供服务,带有明显的公益性质。在波士顿的人才引进、培养过程中,非政府组织作为一股特殊的力量,起到了支持辅助的作用。如马萨诸塞州发展金融局(Massachusetts Development Finance Agency),它以刺激业务、拉动经济增长、帮助社区蓬勃发展为目标。该组织建立了再发展基金、新技术基金及文化设施基金,这些基金的投资对象必须符合政府导向,经审定后再联合两家商业银行一起给予低息按揭贷款,并且规定贷款只能用于购置厂房、研发及生产设备等硬件。波士顿有专门开发低价房产,提供优惠房屋,租售廉价厂房的非政府组织,Dorchester Bay Economic Development Corporation就是其中一个。在非政府组织的帮助下,波士顿地区

的人才可以在就业、住房、创业、研发、交通等方面获得许多具体的便利，弥补了政府的职能和市场的失灵。因此，波士顿的非政府组织类型众多、发展完善对人才集聚是有重要意义的。

5. 风险投资提供资金

波士顿是美国正式的风险投资业的诞生地，1946 年创立了第一家现代的风险投资公司——American Research and Development Corporation，简称 ARD。ARD 的创始人之一，有“美国第一个风险投资家”之称的哈佛商学院教授乔治斯·多瑞特认识到，二战之后的波士顿对新的创意、新的技术进步有着强烈兴趣，众多的技术人员渴望创立自己的企业。技术人才要创新创业、科研人才要研发或转化科研成果、商业人才要壮大企业都离不开充足资金的支持，此时风险投资机构、天使投资人的介入就为他们提供了极大的帮助。美国马丁繁荣度研究所（Martin Prosperity Institute）最近发布的《全球创业城市的崛起》报告指出，在全球风险投资总额 20 强城市中，波士顿排名第三。它的风险投资额为 3144 百万美元，在全球风投总额中占了 7.5%。在人均风险投资额排名前 20 的全球城市中，波士顿以人均风险投资额 665 美元也是排名第三。在人才集聚的过程中，资金是吸引人才的重要因素，而波士顿风险投资业的发达和完善就为集聚人才提供了重要动力。

6. 社会环境作为重要保障

（1）“人本”环境

波士顿的“人本”环境主要体现为它的社会氛围是自由开放、相互包容的。越来越多的外国人才（美国国内的也一样）最后工作并生活在“非常友好”的社区。统计显示：对 24 岁到 34 岁的大学毕业生来说，一个城市的社会、文化甚至政治气氛的优先考虑度远远高过它的工作和学术氛围。很多学术、艺术、商业、科技人才选择到波士顿工作是因为被它开放和包容的社会文化所吸引。城市无处不在的公共空间、社区举行的听证会、多层次的语言和生活辅导、政府的倾听和尊重民意等等，促进了居民、家庭、城市与政府的高度融合。波士顿有一个参与式预算项目，让 12 到 25 岁的青年人通过对各种市政方案进行投票来决定 100 万美元城市预算的最终归属。100 万美元在波士顿约一亿的总资金预算中不过是很少的一部分，但项目本身的重点并不在于金钱，而是在于这个城市展现对青年人

的尊重和关注。当城市从追逐产业的经济怪物回归到追逐人才的宜居环境后，波士顿所具有的“包容性”便成为了它历久弥新的竞争优势。

（2）创新环境

波士顿有良好的创新文化，鼓励人们去自由思考、敢于质疑、勇于挑战、积极创新，这种观念已经是深入人心。波士顿的学校也致力于培养学生的创新意识，美国麻省理工学院校长拉斐尔·莱夫说：“麻省理工学院的世界观兼备谦逊和自信两种品质，这种品质表现为：只要正确的人做正确的事，没有什么问题是解决不了的，不管你的目标是创办一家颠覆性的公司、治愈阿尔兹海默症、教育十亿学生，还是研发一种提供淡水的新方式，麻省理工学院世界观激励我们在面对重要挑战时发挥重要影响，培养我们对传统智慧的良性质疑。”波士顿不仅有创新文化、观念，还有相关的设施设备。如波士顿的创新区中心（District Hall）提供了公共办公区域、教室、会议室，让来到这里的创新团体有足够的空间相聚在一起沟通讨论，交流创新想法。另外，波士顿还有一套完善的知识产权法律保护体系，保障创新者的知识研究成果。由于波士顿良好的创新环境，使之成为人才集中地，许多学生毕业之后选择在波士顿地区工作，人力资本的集中也吸引了公司来此投资，人才与公司的集聚，更进一步优化了波士顿的创新环境，成为发展的引擎。

四、多伦多

多伦多 (Toronto)，位于加拿大安大略湖的西北沿岸，东南邻纽约，东北邻渥太华，是安大略省的省会，也是加拿大最大的城市，以及政治、经济、文化和交通中心。多伦多作为世界著名的国际大都市，在金融、商业服务、电信、宇航、交通运输、媒体、艺术、电影、电视制作、出版、软件、医药研究、教育、旅游和体育等产业具有领先地位。

在吸引和培育人才方面，多伦多主要拥有以下三点优势：

1. 全球排名第二智能城市

在全球智能城市的排名中，多伦多仅次于维也纳，位居世界第在北美智慧城市建设中多伦多级别最好，全线成绩也相当不错。

多伦多是在实践中认识到智慧城市的重要性，IBM 最近在多伦多开设了商业分析解决方案中心。多伦多的私营合作部门，提出“智能通勤多伦多”理念，多伦多最近开始更侧重使用天然气动力，城市垃圾车及垃圾填埋场体现了智能循环利用的思想。

2. 世界上最多元文化，世界最宜居城市

多伦多是加拿大最大的城市，也是世界上最多元文化的城市。当地居民来自 100 多个民族，有 140 多种不同的语言。有 5 个唐人街、2 个意大利区，还有希腊街、印度城、韩国城、犹太人市场等。2013 年底，国际性的活力城市指数组织在依据青年人就业率、数码上网便利程度、公民参与度、多元化、治安、文化活动及饮食等 16 个项目指标，对全球 25 个著名城市进行评估后，多伦多排名第一。

同时，根据经济学人智库最新公布全球宜居指数，加拿大的多伦多在生活成本、商业环境、民主指数和食品安全等方面，综合成绩被评为世界最宜居城市之一。

3. 人力资源的引进、使用和保留

在多伦多的人力资源战略中，提出市长和副市长亲自挂帅，不仅领导人力资源战略的制定，而且对人力资源规划的实施负责。市政府规定各级管理者绩效协议中包括实施人力资源规划的责任，各个公共部门的负责人都要对人力资源战略的实施负责，人力资源部门负责具体落实，但部门领导负责监督和提供必要的支持。实际上，这也很好地体现了我们所提倡的“一把手”工程。

多伦多采取增加多伦多公众计划中青年人的聘用、对全员实行积极就业和赔偿政策及推行多样化的组织文化等策略，吸引并且留住技术性、高效率、多样化的人力资源。多伦多特别强调通过学习型组织建设和营造组织文化以及安全、健康的工作环境来稳定和留住优秀人才。多伦多市通过建立学习型组织，传递持续学习的理念，保证了员工拥有足够的知识、技能和能力，以胜任他们现在和未来的工作。

而从公共政策角度来看，吸引毕业后进入当地劳动力市场的国际学生通常被看作最佳政策，因为这可以将劳动力融入劳动力市场和技能资格认证产生的私人和社会成本降到最低。多伦多坐拥多伦多大学、滑铁卢大学等高校。其中，多伦多大学在各种排名中常年稳居全球前 20；滑铁卢大学拥有全球排名第 15 的计算机科学专业，其毕业生是硅谷公司第二大聘用高校来源。而且不只是学校及学科实力强劲，多伦多高校国际学生的比例也比较高，据统计，多伦多大学 2021 年注册的 95055 名学生中，国际学生占 24691 名。

移民融合方面，为了信守“多样性和我们的力量”这一城市座右铭，多伦多努力制定移民融合政策并实施相应的项目、服务，以帮助新移民定居。2013 年 2 月，多伦多市议会批准了第一版《多伦多新移民战略》，又于 2021 年 5 月出台了第二版战略。该战略系统勾勒了多伦多移民融合的框架和路线图，旨在通过共享领导、更强大的协作以及更无缝和更协调的服务系统，来改善国际人才的定居和融合条件，侧重引导、规范市政府下属部门的移民融合相关的服务、职能和权力，以及在影响国际人才的问题上实现系统性变革所必需的协作和影响。

该战略的协调主要由多伦多新移民办公室（Toronto Newcomer Office）负责。作为多伦多新移民定居和融合的主要执行机构，多伦多新移民办公室还负责其他直接相关的政策和战略文件的执行以及开展多伦多新移民日、新移民服务亭

计划等融合活动。另外，多伦多新移民理事会（Toronto Newcomer Council）按地域在全市下设北部、南部、东部、西部四个分会，由多伦多市有移民经历的居民参与，能够广泛代表移民群体的背景和经历的多样性，具体包括年龄、性别、种族背景、能力、移民身份和在加拿大的居留时间。而之所以如此强调理事会代表的广泛性和多样性，是为了在理事会参与制定社区、区域和市政规划和政策时，能够最大限度地代表最大范围移民的声音和诉求。这种广泛的代表性反过来也有助于向最大范围的移民群体宣传和告知社区、区域和市政的规划和政策，起到政府与移民之间沟通信息的“桥梁”作用。

多伦多新移民日则于 2015 年首次设立，会在每年 5 月举行活动，以欢迎新移民来到多伦多，帮助他们了解和获得广泛的市政服务，并庆祝他们对这座城市的贡献。在多伦多新移民日这天，会有正式的舞台节目、新加拿大公民入籍仪式、市政厅参观、新移民市场和信息博览会等一系列活动。多伦多新移民服务亭计划则旨在增加新移民获得定居服务的机会。新移民可以致电或直接到服务亭与工作人员会面，就有关教育、就业、医疗保健、住房等方面的信息进行咨询或者寻求支持，这些服务是免费和保密的，并且是以多种语言呈现的。该计划对于移民是无区别对待的，所有移民无论其法律身份如何，都可以参与新移民服务亭计划，而不必担心被要求提供身份证明。

五、经验总结

从上述四个著名美洲城市的引才育才经验当中,可以发现:首先,世界人才中心城市必须具有明确而科学的发展定位,能够清楚知晓自身城市建设所需要的人才;其次,高新技术企业的健康发展与优秀人才的落地生根,离不开一个城市完备的、高品位的硬件和软件服务体系,离不开优质的人才创新生态;与此同时,发达的高等教育系统与官产学研的紧密联系,一方面能够从外面吸引来大量优秀学子为当地补充和优化人才有生力量,另一方面能够为当地培养与输送大量储备人才。

综上,建设世界级的人才中心城市,形成人才国际竞争的比较优势,可以从以下四个方面入手:

1. 科学定位城市发展方向

城市若能认清自身的实力,利用自身的优势,明确产业的发展,就能有效地集中资源去发展城市,明确城市建设所需要的人才,落实引才的方向。科学地定位城市的发展,才有利于产业的集聚。然而,中国很多的城市在发展新兴产业或进行产业转型时,只是抱着“跟风”的心态。当文化创意产业兴起之时,很多地方都大力兴建文化创意产业园,鼓吹以产业园来吸引、培育文创人才,促进当地经济增长。据 2015 年《南方都市报》的一篇报道称:“近年来东莞创意产业园区‘疯长’,除了之前已被官方认定的大朗创业产业园、南城艺展中心等‘市级’文创园之外,短短的两三年时间内,莞城建起了运河创意公社,东城也有东城创意产业园,在万江还有中天地产领衔建设的工农 8 号、电子商务园区,而南城则有万科操盘的 769 梦工厂、南城新基地等。”东莞以制造业为主,然而它的文创园如此泛滥且分散,不仅浪费资源,还不利于文创人才的引进。中国的城市若想以产业的集聚的方式吸引人才集聚,一定要结合外部环境和自身资源科学、正确地定位城市产业的发展,产业还必须形成规模和聚集。

2. 建设优质工作生活环境

集聚创新型人才、营造和谐的生活氛围是城市发展的强大动力。只有将城市

打造成“机会之地”和“宜居之城”，在积极吸引高端人才创业的同时，不断改善城市发展“硬环境”和“软环境”，为公众创造更多福祉，将市民幸福指数的提升作为衡量城市转型成功与否的重要指标，才能真正“引得进，留得住、用得好”人才，才能真正让每一位市民切身感受到幸福感的提升和对城市归属感的认同。

包容性强的文化有利于集聚不同类型、不同个性的人才，使人才在一个与自己习惯的环境相去甚远的新环境中也能健康成长，发挥自己的能力。创新性强的环境则有利于活跃人才的思维，激发人才的热情。中国未来的发展必定需要不同性别、种族、民族、文化的人才的帮助，要把不同类型的人才留在中国，中国需要一个包容且创新的社会环境。这不仅需要政府的努力，企业、高校、社区、个人都得发挥作用。例如，为人才提供人性化关怀，举办交流活动，完善设备设施，培养创新意识，尊重文化与文化之间的差异等。

3. 打造发达高等教育系统

(1) 城市的规划定位与大学的规划定位应相互策应

城市是大学赖以生存和发展的基础，大学尤其是名牌大学则是城市的名片，二者相互依存，共融共生。大学所处的地理环境往往是成就一所卓越大学的基础性条件，从古至今，校园的选址都是大学缔造者们精心而审慎的工作之一；反过来，卓越的大学同样能够为城市带来资源和声誉，卓越大学往往成为资金、知识和人才的聚集地，那些国际性的大都市和令人向往的大城市往往与某所或者若干所声誉卓越的大学联系在一起，不仅是经济和金融中心，而且是科技和文化重镇。有没有卓越的大学已经成为判断一座城市的品位、吸附力、发展潜力、未来前景的重要标志。

基于城市和大学之间的高度依赖关系，城市大学化和大学城市化正成为 21 世纪城市和大学发展的新趋势。然而，在中国的城市化过程中，城市和大学的规划发展还未紧密结合起来，人们对于二者的依存关系还没有足够的认识。对于城市管理当局来说，大学对于城市的作用似乎可有可无，由于教育和文化的作用很难在短期内显现出来，他们甚至更热心于经济利益和短期成绩，常常有意无意地

忽略城市品牌建设和文化积累；对于大学尤其是部属和省属大学来说，服务于国家和部门的需要往往压倒了服务城市和社区的需要，他们更关注“宏大”的和“理所当然”的需要，而对于大学所赖以存在的城市 and 社区的“微观”和“现实”的需要关注不够。这种相互漠视和不同取向，造成了城市和大学在一定程度上的疏远或脱离，甚至紧张和对立。

城市和管理当局及行政部门对此应该有清醒的认识，并应在推动二者的合作和互动方面有所作为。首先，要加强和完善顶层设计，通过国家主管部门、市政管理部门、大学行政部门、各级规划部门的密切合作，共同设计城市和合作与互动蓝图，将城市的规划定位、发展计划、发展目标、现实需要等与大学的规划定位、发展计划、发展目标和现实需要衔接起来。其次，要对已经自下而上形成的合作和互动关系给予支持和引导，同时要创造条件去开发和培育新的合作和互动渠道。就现阶段而言，我国许多城市和合作的规划发展基本上处于一种“无序”和“自发”的状态，仅仅依靠城市和合作的“觉醒”和“自觉”是远远不够的，无论是自上而下的强制推动，还是自下而上的引导培育，都是必要和必须的。

（2）大学与城市之间的合作与互动应有一定的选择性

大学与城市之间的合作与互动有许多渠道，包含了多种多样的互动要素，如资金、技术、人才、信息、土地等。但并非每一种渠道和每一种要素都是合适的。任何城市和合作的发展都有各自的特点和条件，存在很大的地区差异和个体差异。因此，大学和城市之间的合作应该有一定的选择性，应该基于现有的条件和要素，采取合适的渠道和途径，探索易于成功的合作和互动模式。

从我国的实际来看，地区、城市和合作的差异非常明显，不同地区、城市和合作各有自己的优势和不足，因此它们的合作和互动必须因地制宜，有选择地进行。例如，东部地区城市和合作之间的合作，可能主要是资金、资源、科研成果、技术、高端人才等方面的合作，而西部地区城市和合作之间的合作，可能更多的是专门人才、实用技术、政策咨询等方面的合作。具体到单个城市和合作大学，需要根据本地区和本城市的产业分化程度、行业分布情况、社会经济发展水平、大学的专业设置情况、服务能力等确定合作渠道和合作要素。例如，北京、上海、

广州、深圳、天津等一线城市，产业结构比较成熟、行业覆盖面广、社会成熟度高、高水平大学数量多、高等学校层次分明、服务能力强，因而可以建立比较全面的合作和互动关系；而一些二、三线城市，则可以根据本地区的行业特点，有针对性地以专门人才、应用技术为主展开合作和互动。就现阶段我国城市社会的发展现状看，普遍需要大量高素质专门人才，因此应普遍建立符合各自特点的专业课程。这类课程以应用型、技术型为主，与社会需求全面对接，根据社会需求和职业分类设置。课程的设置以院校申请、专家评审和政府审批为主，也可由各高等院校自主设置，但接受政府的审批和验收，达到合格标准后授权为“XX省/市专业课程”。这些课程可以分布在各级各类高等院校中，但比重应有所不同，如省市和区县广播电视大学的专业课程可以占全部课程的 20%，高职高专院校可以占 30%的比例，省市所属院校可以占 40%的比例，国家和部委所属院校可以占 10%的比例。省/市政府要设置专项基金，对于批准立项的“专业课程”给予一定的政策扶持和资金支持。

（3）不同层次高校之间的整合是服务城市社会的基础

我国现阶段许多一线城市甚至二、三线城市事实上已经建立了完整的高等教育分层系统，一般包含三大高等教育系统：省/市属院校系统、短期高等教育系统（高职高专和社区学院）、广播电视大学系统，有的城市在三大系统之上还存在国家或部属大学系统。因此，从构成状态来看，我国许多城市的高等教育系统已经具备了服务城市社会经济发展需要的格局。但是，为什么现阶段高等教育系统的服务能力还没有充分显现出来呢？各个系统之间缺乏延伸、衔接和整合可能是原因之一。现阶段我国同一城市内各高等教育系统之间基本上是相互独立的，相互之间的衔接和整合比较缺乏，有的甚至相互敌视和排斥。

借鉴国外经验，我国各大城市的高等教育系统可以专业课程的设置和专门人才培养为主线，由省市政府牵头推动各个高等教育系统之间的衔接和合作。具体而言，可以借鉴纽约“州大学董事会”的做法，在省/市设立“高等教育委员会”或类似常设机构，直属省/市长办公室，由各方面的代表组成，担任协调、认证、顾问等工作，协同省市教育主管部门，负责协调和推动各大高等教育系统之间在专门人才培养上的衔接与合作，并推动各系统在其他方面的整合。

4. 加强官产学研合作联系

在中国的人才集聚政策中，政府扮演着保姆式的角色。从政策制定、引导、执行、服务、监督、评估等等，政府都得参与兼顾。有的地方政府还一味地通过拼政策、拼资金的方式来吸引人才。这些做法不仅加大了政府的工作量，而且缺乏了其它社会组织的参与，效果也不理想。毕竟政府的资金和能力有限，与其方方面面都要顾及，还不如使用宏观调控手段，以政策和资金作为引导，推动与高校、企业、研究机构的合作，通过风险投资机构引入更多的社会资金，以此落实人才集聚政策。

一个地区对人才是否有吸引力，与该地区的人才发展空间有密切关系。而人才发展空间会受到政府决策、经费资助、实践平台、进修机会等影响。中国加强官产学研的合作，不但能发挥出人才政策的最大功效，还能人才营造良好的发展空间，让他们在科研、创业、进修、交流等方面都获得便利，自然会吸引到更多的人才。

参考文献:

- [1]李永清. 硅谷成功秘诀新探:基于公共管理视角的分析[J]. 特区实践与理论, 2009(06):31-35.
- [2]周昕. 圣何塞建设“创新型城市”对武汉的启示[J]. 武汉商业服务学院学报, 2012, 26(01):14-17.
- [3]安帮. 纽约 战略新兴产业发展启示[J]. 当代县域经济, 2015(08):6-7. DOI:10.16625/j.cnki.51-1752/f.2015.08.026.
- [4]乐嘉昂. 全球城市创新能力提升的研究——以纽约为案例[J]. 上海管理科学, 2016, 38(05):119-121.
- [5]余碧仪, 黄何, 王静雯. 国际三大湾区科技人才发展经验对粤港澳大湾区的启示[J]. 科技创新发展战略研究, 2019, 3(03):45-50.
- [6]莫大喜. 纽约建设创新引领型全球城市的经验及启示[J]. 特区实践与理论, 2019(01):59-64.
- [7]汪恽, 朱雯霞. 建立健全外国人才公共服务体系的思考[J]. 中国人事科学, 2020(12):62-75.
- [8]高雅. 高质量发展背景下纽约创新中心营造及启示[J]. 北京规划建设, 2021(02):93-99.
- [9]吴妩. 全球主要城市科技创新发展模式比较研究[J]. 统计科学与实践, 2021(05):23-26.
- [10]熊平平. 纽约转型为科创之城的历程[J]. 群众, 2021(14):66-67.
- [11]马晶. 论美国波士顿大学群落的经济贡献[J]. 科教导刊(上旬刊), 2012(03):9-10. DOI:10.16400/j.cnki.kjyks.2012.02.101.
- [12]王忠, 朱佩仪, 刘军. 波士顿人才集聚举措评述及对中国的启示[J]. 科技管理研究, 2017, 37(04):25-30.

[13]孙健敏,张瑞娟.国外城市人力资源发展战略的经验及启示[J].战略决策研究,2011,2(02):53-57.

[14]为什么全球投资者都爱多伦多[J].安家,2015(09):131-132.

[15]王子立,刘永军,麦家和.全球城市国际人才集聚的经验与启示——以新加坡、多伦多、阿姆斯特丹、慕尼黑为例[J].中国人事科学,2022(07):52-66.

[16]郟海霞,陈超.城市与大学互动关系探讨——以纽约市与其高等教育系统的互动为例[J].清华大学教育研究,2013,34(01):73-79.DOI:10.14138/j.1001-4519.2013.01.015.

手机人才时讯信息汇编

(2022 年 7 月 26 日-8 月 31 日)

宁波出台人才新政 30 条

【人才时讯】【2022-8-1】近日，浙江省宁波市重磅出台《关于加强和改进新时代人才工作 加快建设世界重要人才中心和创新高地战略支点城市的若干意见》，全新升级的人才新政以深化人才发展体制机制改革为抓手，加快建设世界重要人才中心和创新高地战略支点城市，奋力打造高水平人才首选地、创新策源地、产业集聚地。目前，市级各职能部门正抓紧制定完善人才新政 30 条的 9 个配套政策及若干具体操作细则，预计 8 月底前印发实施。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/36XB6KLjVLkvcdmfM9jw>

10 月 1 日起施行！浙江这个条例是全国首部

【人才时讯】【2022-8-2】近日，浙江省政府新闻办举行新闻发布会，介绍《浙江省哲学社会科学工作促进条例》有关情况。该条例作为全国首部哲学社会科学工作综合性法规，是浙江推进“两个先行”的重要标志性立法成果。条例提出浙江要建设哲学社会科学强省，为推进中国特色社会主义共同富裕先行和省域现代化先行提供思想和智力支持。条例已于 2022 年 7 月 29 日经省第十三届人民代表大会常务委员会第三十七次会议通过，将于 2022 年 10 月 1 日起施行。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/e-vY6gFCWD7tHln_yGfgZg

长三角光电技术与产业发展高峰论坛在台州举行

【人才时讯】【2022-8-3】近日，长三角光电技术与产业发展高峰论坛在浙江省台州市举行，聚焦“光电与人工智能”，共同探讨光电技术创新、谋划光电产业发展，推动长三角区域光电产业高质量发展再上新台阶。长三角科技论坛旨在聚焦科创和产业深度融合，搭建政产学研用合作交流平台、创新资源共享平台、科技成果显示平台和“科创中国”建设平台，服务长三角地区高质量发展。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/J9-XpH21J3Rvh-6mncrd7g>

《浙江人才发展蓝皮书（2022）》征稿函

【人才时讯】【2022-8-4】近日，《浙江人才发展蓝皮书（2022）》已经进入征稿遴选流程，该书定位于反映浙江省在本年度人才队伍建设和人才工作取得的各方面成就，也包括对未来人才工作的前瞻性研究、展望和科学规划。如您有合适的未经公开发表稿件可发送给浙江省人才发展研究院，稿件内容可涵盖人才理论研究、人才调研报告或人才工作创新实践报告，每篇稿件字数为 1 万字左右。征稿截止日期为 2022 年 8 月 10 日。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/50L1z9S_7AQj5ZBizS0LyQ

安吉首批人才共有产权住房集中签约

【人才时讯】【2022-8-5】近日，湖州市安吉县举办首批人才共有产权房集中签约活动。为深入贯彻落实中央和省市关于人才工作重要会议精神，切实保障人才住房需求，安吉县创新实施“人才共有产权住房”这一新举措，通过“土地出让、国企承建、按份共有”模式，建设一批人才共有产权房，为人才提供多户型选择，切实缓解人才购房压力，为打造人才创新创业美好城市提供强有力保障。目前已有 107 名人才签约拿到共有产权房。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/oLP5AadM2ShhEFBCZG2PuQ>

三百万英才聚杭城 好平台优服务构筑引才育才高地

【人才时讯】【2022-8-8】近日, 杭州市钱塘区连续聘任 13 位全球引才合伙人, 其中不乏院士、“鲲鹏行动”计划人才、头部投资机构负责人等, 该区力争 3 年内新落地 200 个高层次人才创新创业项目。同时, 钱塘区发布打造全省产才融合示范高地行动计划, 力争到 2025 年, 实现人才总量突破 27 万名。这是杭州发力引才的一个缩影。最新数据显示, 杭州全市人才资源总量达 303.81 万人, 疫情之下, 上半年依旧保持同比 3% 以上的增长速度。

相关链接: <http://news.cri.cn/2022-08-02/d696fb28-1515-7a01-f47e-a5c1e407d5cc.html>

聚焦 3D 数字制造! 甬江实验室首个创新中心揭牌

【人才时讯】【2022-8-9】近日, 甬江实验室 3D 数字制造创新中心在浙江宁波正式揭牌, 标志着甬江实验室在布局前沿研究领域迈出了重要的一步。据悉, 作为一家新型研究机构, 甬江实验室积极探索科技创新的新型组织模式, 实行“L (甬江实验室)+C (中科院宁波材料所现有条件和近邻合作)+N (海内外高校院所企业和个人可申请加盟建立协同创新中心)+P (重大专项攻关联盟组建)”组织模式, 集聚国内外创新资源, 打造创新共同体, 提高创新效率。

相关链接: <http://field.10jqka.com.cn/20220809/c640992922.shtml>

浙江省高层次人才服务中心挂牌成立

【人才时讯】【2022-8-10】昨日, 浙江省高层次人才服务中心挂牌成立。省委常委、组织部长王成同志出席挂牌仪式并为省高层次人才服务中心揭牌。王成同志强调, 省高层次人才服务中心是抓好全省人才工作的重要牵引和载体, 要聚焦四个方面认真履职尽责: 一是政治引领, 二是精准服务, 三是多跨协同, 四是当好参谋。省委组织部副部长、省委两新工委书记赵雄文主持挂牌仪式, 副部长、省委人才办常务副主任胡旭阳, 部务会议成员、办公室主任杨州出席; 部办公室、干部综合处、人才办、机关党委(人事处)、干部档案与人才服务中心有关同志参加。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/gzuR6-mIDtr3kJonMsCSg>

科技部等五部门发文! 为青年科研人员“减负”

【人才时讯】【2022-8-11】近日, 科技部、财政部等五部门发布《关于开展减轻青年科研人员负担专项行动的通知》。直面青年科研人员面临的崭露头角机会少、成长通道窄、评价考核频繁、事务性负担重等突出问题, 文件亮出了行动内容的关键词——挑大梁、增机会、减考核、保时间、强身心。这是四年来科技部等有关部门开展的第三轮科研人员减负专项行动, 减负行动中的各项举措, 均针对广大青年科研人员反映突出的不合理负担问题, 保障青年科研人员将主要精力用于科研工作。

相关链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/eQVtw8LX-odUViVhClRwAw>

浙江台州: “人才夜市”创新服务模式促就业

【人才时讯】【2022-8-12】近日, 本年度第二场“人才夜市”招聘会在浙江台州开张, 当地 53 家企业提供 2180 多个就业岗位, 吸引了众多求职者前来咨询应聘。据悉, 此前“人才夜市”就业招聘模式已在浙江其他辖区县(市、区)举行, 该活动模式充分利用商业区夜间人流量大、找工作氛围轻松等特点, 避开夏季日间高温天气和繁忙时段, 为求职者和用人单位

搭建新颖又接地气的交流平台，收获广泛好评。

相关链接：http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/202208/10/t20220810_37950898.shtml

浙江莲都：打造人才科技创新孵化服务平台

【人才时讯】【2022-8-15】近日，浙江省丽水市莲都区人才科技创新创业服务综合体开展的电商人才主播达人培训班圆满完成。据悉，为了更好地服务人才科技企业，莲都区人才科技创新创业服务综合体应运而生。莲都区人才科技创新创业服务综合体是莲都区委人才科技工作领导小组打造的科创孵化服务平台，可提供人才科技成果展示、人才项目路演场地、人才企业孵化器等服务，可为人才及人才项目提供全生命周期服务。

相关链接：<http://www.cnfuhuaqi.com/news/show-16478.aspx>

诸暨市人民政府、浙江大学、浙大控股集团共建浣江实验室签约仪式举行

【人才时讯】【2022-8-16】昨日，诸暨市人民政府、浙江大学和浙江大学控股集团有限公司签署协议，共同建设浣江实验室，深化航空航天领域合作，推动校地合作向纵深发展。根据此次协议，合作各方将发挥优势，共同打造浣江实验室、浙江省（诸暨）航空航天产业园、浙江省（诸暨）航空航天产业投资基金等“一室一园一基金”，聚焦航空航天领域基础研究和产业应用，推进诸暨智能视觉“万亩千亿”新产业发展，力争形成一批标志性创新成果与典型应用。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/MYyfGQ5veus30jgz0vOogw>

“绿水青山就是金山银山”专题研讨会在浙江湖州举办

【人才时讯】【2022-8-17】近日，“绿水青山就是金山银山”专题研讨会在浙江省湖州市举办。研讨会旨在深入践行“绿水青山就是金山银山”理念，推动全球可持续发展，构建人与自然和谐共生现代化，为共建美丽世界、共创美好未来贡献智慧和力量。本次研讨会由中国科协、浙江省人民政府共同主办，由中国国际发展知识中心、生态环境部环境规划院、浙江省科协、湖州市人民政府承办。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/Ky93SaUhbcfvg_cyL9EEZQ

浙江省人力资源服务业发展白皮书（2022）

【人才时讯】【2022-8-18】近日，《浙江省人力资源服务业发展白皮书（2022）》发布，同时公布了《2021 年度浙江省人力资源服务机构综合 100 强》等 10 份榜单。这是自 2019 年以来，浙江第 4 次发布人力资源服务业榜单，通过企业自主申报、人社部门汇总、有关部门核查、数据分析，综合考虑业务规模、品牌影响、规范经营等因素，形成经济效益类和社会效益类榜单。《白皮书》显示：截至 2021 年底，全省共有人力资源服务机构 6221 家，帮助实现就业和流动达 1569.7 万人次。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/uKoNsCEQxl1ULnZhT0816Q>

人工智能人才数据图鉴发布，杭州人才超深圳上海总和

【人才时讯】【2022-8-19】近日，脉脉发布《2022 人工智能顶尖人才数据图鉴》，数据显示，人工智能行业人才紧缺，其中视觉算法工程师供需比最低，仅为 0.08。人工智能产业的区域化分布，也影响着不同城市的人才储备规模。《图鉴》数据显示，北京拥有全国 24% 的人工智能人才，居全国首位。得益于科技巨头和科研单位的布局，杭州在人工智能人才储备上仅次于北京，拥有 16.53% 的人工智能人才，超过上海和深圳的总和。

相关链接：https://www.sohu.com/a/577760539_115565?scm=1005.1300.0.0.0

禾你一起 创享未来 第六届“红船杯”嘉兴全球创业创新大赛创新行业赛成功举办

【人才时讯】【2022-8-22】近日，由中共嘉兴市委、嘉兴市人民政府主办，中共嘉兴市委组织部（市委人才办）、嘉兴市人力资源和社会保障局、嘉兴市科技局承办，浙江楼友会人才开发有限公司、浙江清华长三角研究院协办的第六届“红船杯”嘉兴全球创业创新大赛海外赛生物医药专场在浙江杭州圆满落幕。此次活动得到了教育部留学服务中心的全面支持。嘉兴市人力社保局人才交流服务中心主任俞茵荔等领导和嘉宾出席了此次活动。

相关链接：<http://caijing.chinadaily.com.cn/a/202208/22/WS63032443a3101c3ee7ae4ea0.html>

浙江：山区海岛县打造人才高地 加快高质量发展

【人才时讯】【2022-8-23】近日，浙江山区海岛县人才工作现场推进会在缙云县召开。省委组织部副部长、省委人才办常务副主任胡旭阳出席会议并讲话，省委人才办专职副主任张旭明主持会议，省科协党组成员、副主席武传宇，县委书记王正飞等参加。会议要求，要唯实惟先抓好各项任务落实，聚焦聚力“人、财、制度”三大要素，配套的工作力量要进一步跟进，坚持人才优先投入，发挥政策的撬动引导作用。

相关链接：<http://zjnews.china.com.cn/yuanchuan/2022-08-22/353026.html>

打造国内材料界高端专业论坛，推进新材料产业高质量发展，之江新材料科创大会在宁波举办

【人才时讯】【2022-8-24】近日，“之江新材料科创大会”在浙江宁波成功举办。大会结合国家自然科学基金委工材学部“极端环境表面与界面基础研究发展战略”主题，集聚了国内极端环境表面与界面领域的院士、知名专家和青年学者，对航空航天、海洋、核电极端环境表面损伤与防护问题作了交流研讨。中国工程院院士薛群基、宫声凯，省科协党组成员、副主席武传宇，宁波市委组织部副部长张瑞丽等参加会议。

相关链接：https://mp.weixin.qq.com/s/RD_crNEpdBifnZ5fLtLwPg

杭州西进 | 人才西进 其时已至

【人才时讯】【2022-8-25】近日，杭州人才西进之势渐盛。8月10日，建德发布“青雁归巢”全周期人才引育体系；7月23日，淳安举办首期“千名博士进千岛”活动；7月13日，桐庐出台“桐出彩”人才服务机制……最近一个月，杭州西部区县市在人才上动作不断，让人深切感受到杭州西部对人才之“渴”。伴随杭州进一步明确西部山区战略定位，围绕人才西进打造新增长极，其势已成。杭州市将创新引才路径，以更大格局招引人才。

相关链接：<https://zj.zjol.com.cn/news.html?id=1914901>

浙江湖州：创新跨境电商人才培养“湖州模式” 助力外贸稳增长

【人才时讯】【2022-8-26】近日，浙江省湖州市推动创建湖州跨境电子商务学院，全力打造跨境电商人才培养“湖州模式”，有效推动跨境电商快速发展。一是“一体系”实现创育结合，积极探索中高本一体化人才培养衔接机制；二是“一阵地”开设优质培训，设立跨境电商教学资源库1个，开发实操性专业课程6门，出版相关新业态教材3本；三是“一联盟”深化资源对接，建立由50余家单位加盟的湖州跨境电商人才联盟，合作推进各类资源对接。

相关链接：http://zj.cnr.cn/zjyw/20220824/t20220824_525984537.shtml

浙江桐乡：深化人才合作 助力共同富裕

【人才时讯】【2022-8-29】近日，浙江省桐乡市充分发挥世界互联网大会永久举办地独特优

势，以山海协作结对的开化县为重点，辐射龙泉、天台等 12 个县，深化人才科技领域合作，推动各类智力资源向山区县倾斜，带动当地 3 万余名群众增收，助力共同富裕示范区建设。其中，共引科技创新人才，发挥上市企业龙头作用，在山区设立研究所、产业基地，帮助引进海外人才、双一流高校硕博等 100 余人，推动产才共融。

相关链接：

https://baijiahao.baidu.com/s?id=1741939529525020156&wfr=spider&for=pc&sa=vs_ob_realtime

科技部 上海市人民政府 江苏省人民政府 浙江省人民政府 安徽省人民政府关于印发《长三角科技创新共同体联合攻关合作机制》的通知

【人才时讯】【2022-8-30】近日，为贯彻落实中共中央、国务院关于长江三角洲区域一体化发展的决策部署，加快推进实施科技部印发的《长三角科技创新共同体建设发展规划》，提升长三角产业链创新链资源配置效率，推动重点产业链关键核心技术自主可控，切实推动建立长三角科技创新共同体联合攻关机制，科技部、上海市人民政府、江苏省人民政府、浙江省人民政府、安徽省人民政府共同制定了《长三角科技创新共同体联合攻关合作机制》。

相关链接：<https://mp.weixin.qq.com/s/WxewGEiCyEg6fuh1wKBoVQ>

2022 年世界互联网大会将于 9 月下旬在浙江乌镇举行

【人才时讯】【2022-8-31】近日，数字经济人才云聘会将于 9 月初正式启动，10 月底结束。“互联网之光”博览会是世界互联网大会的重要功能板块，已经吸引了众多数字经济企事业单位参与，得到各有关企业和人才的广泛好评。2022 年“互联网之光”博览会可以实现企业在线发布招聘岗位、人才在线投递简历。据悉，今年数字经济人才云聘会还将策划举办 3 场数字经济人才空中宣讲会，邀请地方政府和企业发布人才招引政策和需求。

相关链接：https://www.sohu.com/a/579355483_120578424



人才政策研究动态

主 办：浙江省人才发展研究院

主 编：胡旭阳 陈丽君

编 辑：苗 青 陈春瑶

联系电话：(0571) 88273037

邮 箱：zjsrcfz@163.com

地 址：浙江省杭州市天目山路 148 号

浙江大学西溪校区教学主楼 407 室

邮政编码：310028