

市管重点新型智库

领导参考

第 15 期
(总第 151 期)

苏州太湖书院
苏州太湖智库 主办

2025 年 8 月 19 日

当前人才发展新态势值得关注

当前，全球科技竞争加速向制度竞合升级，产业链重构激化人才结构性矛盾，人口转型倒逼人力资本开发模式革新，国际治理变革亟需人才国际化能力突破。在全球化与科技飞速发展的当下，人才已成为推动国家与企业进步的核心力量。技术变革也在促使各类人才甚至人力资源全流程重视技能提升与人机协作。在谋划“十五五”发展的重要节点，人才规划必须突破传统思维框架，在科技攻坚、范式转换、制度创新等维度实现战略性突破，为中国式现代化苏州新实践筑牢人才底座。

现综合有关情况，供领导参阅。

一、数字技术人才是数字化转型的引擎

首都经济贸易大学等发布的《中国创新人才发展报告（2024）》，预计2022年—2024年中国创新人才发展指数年均增长率为16.20%，创新人才发展投入与转化指数处于合理区间，效能指数保持较高水平且增速较快。东部地区创新人才发展指数领跑全国。京津冀城市群创新人才发展指数总体呈上升趋势，长三角城市群创新人才发展投入、转化与效能指数持续上升。

报告指出，数字技术人才是数字化转型的引擎，更是引领新兴产业勃兴、推动传统产业革新的创新力量。随着数字化转型的深入，数字技术人才的需求呈现出前所未有的多元化与专业化趋势。

报告认为，提高数字技术人才市场的运行效率，促进数字技术人才与岗位的精准对接，营造有利于数字技术人才成长和创新的良好生态，首先，要建立“一站式”数字技术人才服务平台。政府可以牵头或支持第三方机构建立“一站式”数字技术人才服务平台，集数字技术人才信息收集、岗位发布、在线面试等功能于一体，提高招聘效率。其次，可加强数字技术人才市场的大数据监测。通过大数据技术实时跟踪数字技术人才市场的供需变化，利用历史数据和机器学习算法，预测未来一段时间内不同领域和岗位的需求趋势，及时调整政策导向，为数字技术人才培养和资源配置提供依据。第三，健全数字劳动法律法规。随着数字化转型的深入，远程工作、灵活就业等新型工作模式日益普遍，这就

要求法律体系跟上时代步伐，明确界定数字技术人才的劳动权利和义务，保护其知识产权，同时也要考虑到数据安全和个人隐私保护，为数字技术人才提供一个公平、健康、有序的就业环境。

二、劳动力平均受教育程度的性别差异逐步消除

中央财经大学人力资本与劳动经济研究中心发布的《中国人力资本报告 2024》指出，从 1985 年到 2022 年，中国劳动力平均年龄从 32.25 岁增加到 39.72 岁。其中，城镇从 33.03 岁上升到 39.35 岁，乡村从 31.99 岁增至 40.48 岁。全国劳动力人口的平均受教育年限从 6.14 年上升到了 10.88 年，其中城镇从 8.23 年上升到了 11.61 年，乡村从 5.47 年上升到了 9.37 年。

按学历看，从 1985 年到 2022 年，全国劳动力人口高中及以上受教育程度人口占比从 11.56% 上升到了 45.08%，其中，城镇从 27.07% 上升到了 55.41%，乡村从 6.61% 上升到了 23.51%。从 1985 年到 2022 年，全国劳动力人口大专及以上受教育程度人口占比从 1.04% 上升到了 25.57%，其中城镇从 3.78% 上升到了 33.60%，乡村从 0.16% 上升到了 8.79%。

报告研究发现，中国劳动力人口平均受教育程度的性别差异正在逐渐消失。截至 2022 年，城镇男性劳动力的平均受教育年限为 11.50 年，女性为 11.73 年；乡村男性为 9.41 年，女性为 9.31 年。

报告还关注了教育回报率，即增加额外一年的教育带来的工资提升的百分比。研究显示，中国的教育回报率在二十世纪八十

年代到九十年代中期为3%—5%，随后逐渐上升至6%—8%，近年来虽有下降趋势，但2020年仍保持在6.72%的水平。

三、采取精细化策略应对出海人才挑战

清华大学全球产业研究院等共同发布的《中国制造业出海人才白皮书（2025）》指出，2024年，中国出口规模再创历史新高，这标志着中国企业在全球市场的竞争力迈上了新台阶。然而，在出口规模持续增长的背后，人才问题日益凸显，并逐渐成为制约企业出海的核心问题。

受市场分布、企业出海阶段等因素影响，出海企业对于支撑业务拓展的人才需求也呈现出新的特点。《白皮书》指出，中国制造业海外人才分布存在显著的地区差异。东南亚地区因劳动密集型产业集中，海外员工人数占比最高。而欧洲则因其技术领先、市场成熟，成为出海企业进军高端市场的首选之地。

为了在全球市场中稳固地位并持续拓展，企业必须采取一系列精细化的策略，以有效应对出海人才管理中的复杂挑战。《白皮书》指出，这主要包括精准定位、灵活调整、文化融合与技术赋能四大方面。

具体来看，企业在规划出海人才战略时，关键在于“知己知彼”。这意味着企业需要认清自身的发展阶段，并精准匹配目标市场的人才需求。其次，企业要将“以人为本”的理念贯穿始终，这要求企业深入了解并接纳不同地区的文化习俗和工作方式，平衡属地团队与国内团队的管理权，以提升全球协同力。通过开放

性沟通和属地化决策等形式，企业可以打造包容、凝聚的企业文化，促进不同文化背景员工之间的和谐共处与合作。此外，企业需善用数字化技术，构建智能化的人力资源管理系统，以提升效率并优化人才配置。为了留住全球各地的关键人才，企业需要实施“培养+发展”双驱动策略。通过这一系列“组合拳”，能够助力企业在全球化人才管理中占据主动，实现可持续发展。

四、要建立早期的、持续的职业发展支持体系

经济合作与发展组织发布的《全球青少年职业发展能力》指出，全球青少年职业发展能力呈现以下五个特征。

一是职业规划不确定性增加。39%的青少年对自身职业规划缺乏明确认知，并成为影响其未来就业的重要风险因素。与同龄人相比，规划模糊的青少年在劳动力市场中失业风险更高、收入更低。

二是职业规划与现实需求脱节。青少年职业期望高度集中于传统高地位职业。女性期望从事的职业医生、教师和律师，与男性期望从事的职业工程师、医生和教师等，实际仅占劳动力市场的20%—30%。这导致大量青少年毕业后难以实现职业目标，而科技、护理等领域却面临人才短缺问题。

三是学生家庭背景影响其教育计划。学生的教育计划受家庭经济情况影响较大。来自经济优势家庭的低成绩学生比弱势家庭的高成绩学生，有更高的高等教育完成率。报告还指出，弱势学生往往更缺乏获取职业信息和指导的渠道，导致规划与现实脱节。

四是就业指导和资源公平问题有待解决。就业指导是职业规划的重要部分，但存在参与度低和资源分配不均的问题。在经合组织国家中，仅有 45%的青少年参加过职场参观活动，35%的青少年参加过招聘会或实习，弱势群体获得职业指导的机会更少。

五是对未来的焦虑普遍存在。49%的青少年认为在职业准备方面存在不足，47.3%的青少年表示没有准备好迎接毕业后的生
活，33%的青少年质疑其所学知识的实用性。因经济压力和信息匮乏，这种焦虑在弱势学生中更为明显。

《报告》还提出，应建立早期的、持续的职业发展支持体系，加强高校与职场的联系，弥合职业期望与市场需求的鸿沟，同时加强对弱势群体的资源倾斜，促进教育公平。

五、新质人才与新质生产力相互赋能共同发展

北京大学区域与国别研究院等发布的《2025 全球青年科技创新发展报告——新质人才的实践价值与服务网络》指出，在人工智能、量子科技等新兴产业快速崛起的背景下，具备跨界能力、创新思维和全球视野的“新质人才”，正成为推动培育新质生产力进程的核心力量。报告提出，新质人才是新质生产力发展的重要资源组成，建议从优化创新发展实践载体、建设产业驱动转型载体、完善生态宜居空间载体、强化发展治理协同载体和打造国际青年交流载体出发，加快构建与新质生产力相适应的人才发展体系和服务网络。

报告还提出了“新质人才”这一发展概念，认为“新质人才”

是面向新质生产力发展需求的高水平复合型创新人才。作为新质生产力发展的重要资源组成，新质人才具有重要的实践价值，与新质生产力相互赋能共同发展。

报告认为，新质生产力发展从提升创新质量、展现创新实力、形成创新理念、完善创新保障等四方面支持新质人才发展。同时，作为创新研发、产业推动、合作开拓、情绪带动的重要参与者，新质人才深度参与新质生产力进程，在新技术、新业态、新发展、新氛围的总体塑造中发挥重要作用。

六、AI 将推动人力资源管理重构

北京大学汇丰商学院企业发展研究所等发布的《2025 · AI 驱动组织人才发展白皮书》，回顾了人力资源管理与 AI 的发展历程，指出从工业时代的科学管理到数字时代的人力资本管理，AI 正推动管理范式从“效率优化”转向“反脆弱性”构建，并强调了技术驱动、组织重构与人性认知的三重演进逻辑。

《白皮书》还提出了 AI 驱动组织人才发展的十大趋势：智能体的引入模糊了组织与岗位边界，“液态化”组织形态兴起；人机协作与竞争并存，重复性工作被替代的同时，人类聚焦高价值任务；信息分发从“人找信息”转向“信息找人”，AI 重塑知识流动模式；组织文化向创新、开放、敏捷转型，全员共创成为可能；数字密度与人才密度构建“企业密度矩阵”，定义组织形态；决策机制前移，分布式决策网络形成；AI 为自下而上的创新提供工具，企业需构建试错平台；AI 技能成为人才管理核心维度，影

响招聘、培养与留存；数据治理、共享与确权成为 AI 应用基础；首席 AI 官及专职部门设置成为企业标配，统筹 AI 战略落地。

而在“HR+AI”应用层面，《白皮书》指出，生成式 AI 已在招聘、绩效、培训等场景实现流程提效，如智能简历筛选、面试总结等，但面临数据治理不完善、技术成熟度不足等挑战。《白皮书》建议企业做好数据与规则的基础建设，短期理性看待技术价值，长期布局 AI 人才生态。

《白皮书》认为，未来，AI 将更深入渗透组织全链条，推动人力资源管理从工具应用走向生态重构，企业需在技术接纳、文化转型与制度创新中寻找平衡，以适应人机协同的新商业文明。

报：刘小涛书记、吴庆文市长、李亚平主任、朱民主席、黄爱军副书记，
市委常委、副市长；市发改委、文广新局、民政局，市科协、社科联、
社会组织党委。

责任编辑：柴永鹏 联系电话：18896954159 65519639（传真）

地址：苏州市吴中区胥口镇灵山路 609 号 共印：70 份