

本期专报：范波书记、王维代市长、祁松部长、王颺秘书长

领军参阅 专报

第 22 期（总第 202 期）

2026 年 4 月 2 日

苏州太湖书院 苏州太湖智库主办

市管重点新型智库

关于苏州加快推进“人才突围”的若干思考

人才是第一生产力，尤其是高层次人才的集聚规模，往往决定了一个地方的竞争力和发展可持续能力。苏州是经济大市、工业大市和开放大市，但苏州是人才大市吗？尤其苏州加快打造 OPC 创业首选城市的当下，这更是值得思考的一个重大问题。

一、苏州的人才竞争力有了很大进步，但总体不如深圳，这也在一定程度上反映了苏州经济从与深圳相差不大到不断拉大落差的问题。

《中国城市 95 后人才吸引力排名：2024》报告显示：95 后人才倾向前往东部地区，尤其是长三角、珠三角城市群。从 95 后人才吸引力指数看，深圳、北京、上海位居前三，广州、杭州、南京、成都、苏州、无锡、东莞位居前十。其中，深圳连续两年位居榜首。

95 后年轻人才成长于经济高速增长时代，生活富足，更倾向工作发展和享受生活的平衡，选择就业城市不仅关注薪资，还关注创新环境和文娱产业发展情况。深圳拥有低于北京和上海的落户门槛，叠加创新的产业结构，提供较多工作岗位，能吸引更多的年轻人到深圳就业。每万人专利授权数量深圳最高。观察各分指标排名靠前的城市，在高学历人才方面，95 后硕士及以上人才流入前十是北京、上海、深圳、南京、杭州、广州、成都、天津、武汉、苏州。北上深作为一线城市集聚高学历人才，合计占比 19.2%，95 后人才向一线城市聚集程度基本高于全国总体流动人才；其中深圳、北京对 95 后人才集聚程度更高，人才净流入占比均高出全国总体流动人才 0.7 个百分点。

一些大城市如北京、上海、广州、深圳等一直以来都吸引着大量的人才涌入。

究竟是什么原因让这些城市如此吸引人才呢？综合来看，这些城市能够吸引人才，是因为其硬实力、公共服务、软实力和开

放包容的态度。这些因素构建了强烈吸引人才的城市环境。

一是硬实力吸引人才。这些城市之所以吸引人才，首先源于它们强大的硬实力。作为经济、文化、科技中心，这些城市拥有丰富的资源和工作机会。其多元化的产业结构为人才提供了广阔的职业发展空间。无论是从事金融、科技、文化艺术还是其他行业，都能在这些城市找到它们的发展空间。**二是一流的公共服务。**除了硬实力，一流的公共服务也是吸引人才的重要因素。这些城市拥有优质的教育资源，高校数量和质量均处于领先地位。良好的医疗服务、便利的交通以及环境保护措施也为人才的生活提供了保障。这些公共服务的完善，使得这些城市成为了人才们理想的生活和工作之地。**三是出色的软实力。**除了硬实力和公共服务，这些城市的软实力也是吸引人才的关键。文化艺术、娱乐休闲等产业的蓬勃发展，为人才提供了丰富的文化生活和充满活力的社区。这种活力和多样性的文化氛围，使人才们能够找到志同道合的朋友，享受生活乐趣。**四是城市吸引人口和产业紧密相关。**例如杭州以数字经济为引导，发展很多新经济形态，需要新的技术型产业工人，期望放开门槛吸引更多年轻人过来。不只杭州，各地发展新经济都需要年轻人口，这也是放宽落户门槛的直接原因。

二、城市竞争，归根结底是人才的竞争，人才是创新的驱动力，新一轮“抢人”大战本质上是城市对人才价值的再认知，也意味着城市竞争逻辑正在发生改变。

近年来，许多城市放宽人口落户门槛，大背景是城市人口规

模和结构的变化，特别是人口老龄化、少子化倒逼城市进行人口政策的调整。当前不少城市对于吸引人口存在竞争关系，在相互比较下城市相继放开落户政策的趋势明显。

如果说，2009 年的“民工荒”是工业化时代的典型代表，“人才荒”的出现，就是人工智能时代发展新质生产力的时代需求，是新兴产业和未来产业的争夺战，是“首发”产业的争夺战。近几年，城市间的“抢人大战”如火如荼。全国多地又升级“抢人”政策，其中尤以一线城市最为瞩目，从送免费住宿、报销面试路费，到送无息贷款、免办公室租金，再到免费使用实验室、设立天使母基金和人才创新创业基金等，大招频出。

这一轮“抢人大战”到底有何不同？它又传递出怎样的人才竞争新信号？千万人口城市降低落户门槛限制是一种必然。其中，重庆、西安、郑州、青岛已全面取消人才落户年龄限制，东莞计划不再对具备国内全日制大专以上学历人才设置落户年龄门槛，杭州、南京、成都、深圳、武汉、苏州、长沙、合肥等地也陆续将本科学历人才的落户年龄“天花板”放宽至 45 周岁。

降低落户门槛是一个明显的信号：当产业普遍进入以技术竞争为核心的发展期，各地对于人才的吸引政策正在加大，千万人口城市降低落户门槛限制是一种必然。近 5 年，杭州的落户政策经历了由松到紧再转松的过程。2019 年底，杭州人口突破 1000 万，成为我国第 16 座人口过千万的城市。不过，2021 年杭州又取消专科直接落户政策，直至近年，杭州将大专直接落户限定为

“35周岁以下、在杭就业”。

和前几年开启的“抢人大战”相比，近年的“抢人”氛围，确实有点不一样。这主要体现在三个方面。首先，是参与城市范围与层级的显著拓展。从参与的城市看，前几年的“抢人大战”是由二线城市率先发起，但这一轮，却是北上广深等一线城市的声量最大，“抢人”措施也更亮眼。其次，从“抢人”方向看，之前的“抢人大战”侧重的是拼“量”，这一轮似乎更侧重于求“质”，确切地说，是更加注重高水平高科技人才的竞争。再次，从目的来看，前些年的“抢人大战”追求的是落户数量和人口基本盘的扩大，这一轮则更倾向于服务产业的升级，以产业“抢人”，按需“抢人”的特点更为明显。比如，上海市委人才工作领导小组会议就明确提出，坚持服务国家战略导向，牢牢把握科技进步大方向、产业革命大趋势、集聚人才大举措，培养造就一大批胸怀使命、担当重任的尖端人才。又比如，广东省的“百万英才汇南粤”行动计划首期募集的超60万个优质岗位中，半导体、人工智能、低空经济等新兴产业岗位占比超七成。这些都直接紧扣当前的热门新兴产业、未来产业。

三、大城市不仅在于经济总量大，更在于人才规模大，千万人口城市首要的是成为人才大市，随着人口老龄化的到来，人口年轻化、人才集聚等问题的重要性更加凸显。

我们所处的社会正呈现出日渐严重的老龄化态势。2024年全国65岁以上的老人占比已经达到15.6%，意味着我国已经正式迈

入中度老龄化社会。而近些年参与到“抢人大战”中的各个城市，不少都已呈现出高于全国整体水平的人口老龄化特征。例如，2024年北京65岁以上老年人的占比为16.5%，上海高达29.4%，杭州为18.4%等等。再考虑到近年来年轻人生育意愿的持续走低，人口红利的进一步衰减趋势很难在短时间内得到根本性扭转。

相对于全国平均水平，多个千万人口城市的年龄结构相对更年轻，但是如何吸引年轻人成为一个不能忽视的问题。其中，提供更有吸引力的就业岗位，是吸引年轻人的关键因素之一。

猎聘大数据研究院发布《2025年Q3招聘趋势报告》显示，2025年1—5月，一线城市和新一线城市岗位需求占比分别达到38%和33.9%。其中，落户门槛逐步降低的深圳、杭州、苏州、成都、武汉、重庆、南京、东莞等城市，2025年1—5月也跻身全国用人需求TOP20，岗位需求占比分别达到10.1%、5.0%、4.3%、3.3%、2.7%、2.3%、2.2%、1.7%。

在这些岗位需求中，技术型人才、复合型人才最为紧缺。《报告》显示，2025年1—5月，人才紧缺岗位TOP30呈现“技术引领、新经济扩容、能力复合”三大特征，其中搜索算法、编译器开发等高门槛岗位因AI商用加速（如大模型企业部署增70%）紧缺度翻倍。当对人才的技术、技能要求显著上升，对年龄等其他要求的限制也逐步放宽。

近年随着传统制造业加速转型，人工智能、工业互联网、新能源汽车等新兴产业持续发展，广东特别是珠三角等地对高技能

人才、复合型人才的需求不断增加，其中今年智通人才合作的企业对专业技术工程师的招聘需求就增加了 10%左右。

降低落户门槛、提供有吸引力的工作岗位，是提升城市人才吸引力的基础。如何判断一个城市是否适合长期发展时，企业及岗位平台、区域经济发展前景、房价还有人才政策等是被纳入考虑的高频因素。

本轮“抢人大战”的政策目标定位也比以往更加明晰，从方向上看，各地明显更着重于锁定新兴产业与未来产业相关的科技创新型人才，并面向全球招募。最具代表性的便是广东，其“百万英才汇南粤”行动计划首期募集的 60 多万个优质岗位中，半导体、人工智能、低空经济等新兴产业岗位占比超七成；此外，上海也提到“必须坚持以高水平人才高地建设为总牵引，更好聚天下英才而用之”，“加大超常规的快速引才力度，用好‘伯乐’机制，放眼全球引进顶尖人才”等等。

四、全球新一轮科技革命和产业变革正在重塑全球经济格局，“抢人”只是开始，如何真正将“人才流量”转化为“发展留量”才是更应该思考的重大课题。

放眼当下，全球新一轮科技革命和产业变革正在重塑全球经济格局，而新兴产业、未来产业的发展亦是进入活跃期。正因如此，在国内经济转型升级、海外大国博弈、全球产业变革等宏大背景之下，我国大力发展新质生产力、真正实现自主可控已是刻不容缓，而人才无疑是其中最具决定性的关键因素。

当然，“抢人”只是开始，如何真正将“人才流量”转化为“发展留量”才是更应该思考的课题。未来，城市需要超越政策层面的比拼，更加着眼于铸造产业根基与营造全域生态，真正让人才成长的各个环节同城市发展相结合，在此基础上还应为人才提供足以施展身手的舞台，以及更加友好的起居环境。唯有如此，才能真正发挥人力资本红利的作用，实现城市的长远发展。

正所谓“人才因产业而聚、产业因人才而兴”，城市只有在人才链、创新链、产业链的深度融合上抢占先机，才能在未来竞争中占据优势。尤其是很多一二线城市，在培育新质生产力发展过程中肩负重任，如此势必需要通过吸引更多的创新型人才来强化自身优势；而其他城市当然也希望通过引入契合产业发展需求的人才，实现产业升级和经济转型，为城市自身的发展提供更多的内生动力。

纵观 2025 年以来各个主要城市发布的产业政策发现，各地政策普遍聚焦集成电路、生物医药、新能源、人工智能等战略性新兴产业，以及具身智能、量子科技等未来产业，而这些产业无一例外都是人才密集型行业。科技创新和产业发展离不开创新人才的支撑，未来城市竞争的关键是人才竞争。无论是杭州孵化出的 DeepSeek、宇树科技等企业的爆火出圈，还是网络上出现“大疆之后再无深圳创新”的声音……都展现了创新人才对于城市产业重构的推动作用。从这个意义上讲，城市之间想要争抢的不仅是人才，更是人才背后的产业发展和城市未来。

人才、资本和技术是留住创新企业的三大要素，留住人才是留住新兴产业的关键，但与此同时，也要看到，政府政策留住人才的效果，不如企业福利待遇留住人才的效果好。首先，要给人才提供高收入，有成长空间的就业岗位，这其实是看各个城市科创企业的数量；其次，要扫除人才后顾之忧，在住房、社保、福利上给予照顾；最后，要打造人才社交圈，不能只是留人才，技术交流才是人才持续成长的关键。

青年决定城市的未来，很多城市提出青年友好型城市，这还不够，还需要青年发展型城市、青年创业型城市和青年冒尖型城市。除了提供短平快的福利包之外，更要改善整个城市的营商环境和创业环境。城市如何吸引和留住青年人才，第一个是“开放”，即要对国内外开放，“城市的生命力在于开放和包容”；第二个是“放开”，对新事物，特别是人工智能和新质生产力等，要先立后破，先发展后约束，允许大胆地试，包容失败；第三个是放心青年折腾，要创造青年敢冒头、能冒头，敢为天下先的社会和营商环境。要搭建“留人”的生态系统

长远看，城市之间的竞争不只在“引才”，更要“留人”。城市需要持续构建“留人”的生态系统，既包括好的工作机会，也包括宜居的生活条件，以及相关配套的公共服务。从这个角度看，城市要种好“梧桐树”，把握年轻人的需求，既要足够的产业机会，才能引得凤凰来。

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：30 份