

# 无锡打造高质量“就业示范城市”的对策研究

王建兰

**【摘要】** 本文主要通过对苏州、宁波等长三角部分城市人才引进政策的比较研究，结合近年来无锡的人才引进情况，主要是大学生的引进和落户，剖析无锡招引和留住人才面临的竞争和存在的问题，为无锡打造高质量“就业示范城市”，营造更好的人才发展环境和营商环境提供决策参考。

**【关键词】** 人才引进 大学生就业 示范城市

党的十八大以来，习近平总书记站在党和国家事业发展全局的战略高度，就如何选才、敬才、求才、育才、用才等话题，提出了一系列新思想、新观点、新论断、新要求，对我国人才事业发展作出一系列重要指示，为在新时代全面做好人才工作提供了根本方针和行动指南。

无锡市委、市政府将“优化创新创业环境”作为 2021 年度重点工作，鼓励各类人才来锡创新创业，提出 2021 年要“新引进高层次人才 1 万人、大学生 10 万人”。《无锡市国民经济和社会发展的第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》提出，“打造创新人才高地”，优化实施“太湖人才”计划，集聚更多国际一流的战略科技人才、科技领军人才和创新团队，培养具有国际竞争力的青年科技人才后备军。“十四五”期间新引进各类大学生不少于 50 万人。

本研究选取苏州、宁波等城市与无锡做对比研究，是基于无锡与苏州、宁波等同处长三角，实力相当，既有竞争也有值得无锡借鉴与学习之处。

## 一、长三角部分城市引才政策比较

目前，长三角地区是海内外各类人才的重要流入地，通过对苏州、无锡、南京、杭州、宁波等城市相关政策的文献比较发现，各地人才政策可分为“福利性政策”和“发展性政策”，福利性政策旨在满足大学生基本生存需求，为其创造稳定的物质环境，主要包括对基本生活方面的满足和与工作相关的待遇；发展性政策旨在促进大学生充分发挥其才能和潜力，激发其工作热情，创造更多的价值。

吸引人才是一项系统工程，涉及引才奖励、生活保障、创新创业平台建设等多方面。研究长三角其他城市的人才吸引方法和举措，对于提升无锡人才吸引力，形成具有竞争力的人才环境优势具有一定的借鉴意义。

### 1. 无锡。

无锡无论在“保障性政策”还是“福利性政策”方面都表现了极大的引才诚意。给予大学生创新创业搭建了“太湖人才峰会”“百企千才高校行”“双招双引海外行”等聚才平台。对于大学生创业项目，给予 6000 元的一次性开业补贴和为期三年、每年最高 1 万元的租金补贴。如果入选“太湖人才计划”，将给予最高 300 万元项目扶持。大学生创业融资可提供最高 1000 万元的“人才贷”支持。全日制本科大学生可申请“先落户、后就业”，并给予租房补贴、住房补贴、交通补贴、生活补贴，以及乘车优惠、景区免费旅游等一系列温情生活服务支持。

“太湖人才计划”持续升级，更是无锡市委、市政府“以更加开放、更加积极、更加有效的人才政策，更大力度吸引各类人

---

才来锡创新创业，打造国内一流、具有国际竞争力的人才发展高地”的引才诚意和决心。

## 2. 宁波。

宁波市 2020 年底常住人口为 940.42 万人，比无锡多约 200 万人。近年来，宁波在吸引人才方面推出了一系列人才政策和卓有成效的举措，针对青年人才的招引出台了完整的政策体系。宁波 2020 年新引进大学生 16.6 万人，同比增长 20.3%，其中硕博首次超万人，新引进海外留学生同比增长 24.7%，同期，无锡引进大学生 4.6 万人，差距还是比较明显。

## 3. 苏州。

苏州近年来放宽人才落户准入，突出引进青年人才，提出 2020-2022 年力争实现新增参保大学生超过 200 万人。其中本科及以上学历不少于 60%。苏州扩大青年人才专项支持、深化人才工作协同发展、创新人才柔性流动机制，构建起更大力度、更加开放、更为精准的人才制度体系。2020 年新引进大学生 9.96 万人，比无锡多了将近一倍。引进研究生及以上人才 1.2 万人，同期，无锡引进研究生及以上人才 4860 人，不及苏州的一半。苏州放宽人才落户对于无锡等周边城市产生人才虹吸效应。

此外，杭州市 2020 年新引进 35 岁以下大学生 43.6 万人，人才净流入率持续保持全国第一。同年，上海全年共引进海内外各类人才 11.3635 万人，同比增长 26.7%，其中，办理人才落户 5.34 万人。

无锡近三年来引进人才数量在持续增长，但是，对比苏州、宁波等城市，无锡近年来引进人才的成绩单不算漂亮。无疑，无锡在人才吸引方面还有很多需要努力的地方，人才引进工作任重而道远。

## 二、无锡在人才引进中存在的问题

“无锡比以往任何时候都更加渴求人才，也比以往任何时候都更有条件成就人才。”吸引人才和招引大学生方面，无锡文章做足，可谓诚意满满。但是，对比长三角周边部分城市，无锡在招引人才和留住人才方面确实存在差距和短板。

### 1. 权威的人才数据分析与发布做得不够。

企业与人才普遍关心的权威人才信息发布与数据共享，政府层面发布的无锡地区具有公信力与指导意义的人才数据与分析报告不多。信息分散而局限，人才数据分析散布在少数行业的少数领域。行业人才供求总体情况、行业关键岗位薪酬状况、无锡地区紧缺人才岗位分布状况、行业人才分布地图、行业人才技能需求等做得不够，不能实现对大多数企业招引人才的参考与指导。

### 2. 配套设施有待改进与完善。

如交通、医疗、教育、文旅乃至人才公寓等方面的配套设施有待完善，尤其是锡山、惠山等区较偏远的地方，这方面的反响比较强烈。

此外，人才引进来后如何让他们扎根无锡？如何处理人才引进中“量”与“质”的问题等，同样是人才引进工作中需要重视的问题。

## 三、对策与建议

---

综合上述调查研究，对打造无锡高质量“就业示范城市”提出以下对策建议：

1. 建立权威的人才数据库。

建立健全较全面的人才数据项标准和人才统计指标体系，完善人才分类和认定标准，依托信息化手段，整合数据资源，摸清全市人才家底，建立人才大数据档案，形成权威可信的人才数据库。

2. 提供专业的人才分析报告。

整合公共服务资源，建立人才信息化平台，不断提升人才数据维护的准确性和及时性。同时挖掘数据价值，研究人才在区域、产业、特定时间和区间的分布以及流动规律等，如哪些人才扎堆过剩，哪些人才亟需大力引进等，形成专业的分析研究报告，为领导决策提供科学依据，为企业招人和人才流入无锡提供数据参考。同时对无锡的人才引进、流失以及留住的人才发展现状等发布专业的研究报告，绘制各类人才地图，以推动无锡更好地应对人才竞争，精准招引各类人才，真正留住人才。

3. 尝试“人才特区”的建设。

优化当前人才政策大而全、普撒花露水的情况，打造一批无锡重点的专业园区，尝试“人才特区”政策。对特区人才，在启动经费、购房甚至是个人所得税等方面分类给予特殊政策，条件成熟后再大面积推开。加大对拟上市企业或企业收购过程中的人才鼓励政策，在股权交易产生个税等方面给予减免。

4. 更大力度推进“百企千才高校行”。

无锡市委市政府要持续推进“百企千才高校行”，帮助高校毕业生就业创业，推介无锡“太湖人才计划”、太湖湾科技创新带等重点工程。可以借鉴苏州的成功做法，即在城市代言的基础上，与更多国内一流高校院所以及国外知名高校加强人才交流和产学研合作，不断提升无锡城市影响力和人才吸引力。

5. 鼓励优秀的本地大学生回流。

出台各项招引外地人才的政策措施，并不是要为外地人才搞特殊化，而是要在根本上建立吸纳大量优秀人才的机制。在做好招引外地大学生的同时，应鼓励本地户籍大学毕业生返乡为无锡建设作贡献。可以与国内知名高校、海外知名高校主动对接，建立无锡面向国内大学生、海外留学生的人才数据库。通过见习实习和提供奖学金、助学金、助学贷款等各类政策的引导与激励，实现无锡各企事业单位与优秀大学生的联通对接，为无锡引进更多拥有国际视野，且具备良好专业知识的技术型、管理型青年人才。

6. 加大配套设施建设，打造宜居人文环境。

以大学生为主体的青年人才不仅是创造价值的主力军，更是消费的主力军，大的方面，如购房，本人以及今后小孩的教育投资等，都是拉动消费的主要因素。无锡应增加各类学校的投入、便捷的生活设施投入、配套的文化和旅游投入、各类医院的投入以及人才公寓的建设等，打造宜居人文环境，使更多青年人才来到无锡后愿意长留无锡、扎根无锡，甚至主动宣传无锡，从而有效营造良好营商环境和人才吸引与发展高地，助力无锡经济高质量发展。

**参考文献：**

---

[1]无锡市“十四五”人力资源和社会保障发展规划[A/OL]. 2021-11-12. <http://hrss.wuxi.gov.cn/doc/2021/11/12/3496543.shtml>.

[2]无锡市国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议[N]. 无锡日报, 2021-1-18.

[3]2020年无锡市国民经济和社会发展统计公报[N]. 无锡日报, 2021-2-24.