
无锡推进人才引进工作的实践与思考

王建兰

无锡市人才服务中心

摘要：人才是第一资源，是创新的核心驱动力，是经济发展的主导力量。本文以近三年无锡市引进人才落户数据为基础，分析无锡人才引进现状和问题，提出要以更高标准、更大力度推进人才强市建设，努力打造人才发展现代化先行区的样板，助力无锡经济社会高质量发展。

关键词：大数据；人才；招引；无锡；

习近平总书记在党的二十大报告中强调，必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力。人才是一个城市的软实力和核心竞争力。打造优质人才发展环境、招引各方人才，就是投资城市和地区的未来。

一、无锡人才建设成效显著

近年来，无锡持续加大对外招引各类人才的力度，不断升级“太湖人才计划”，招引高端人才，加强战略科学家、一流科技人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师、高技能人才的“引育留用”，努力打造国家级高水平人才集聚平台。

（一）拓宽人才招引渠道

近年来，无锡不断拓宽人才招引渠道，举办公开选调海内外优秀青年人才专场招聘会、“百企千才高校行”等校园招聘活动。推进“锡引”工程、“太湖人才奖学金”计划，吸纳全球优秀人才聚集无锡。

（二）强化高技能人才队伍建设

健全政策措施，支持高技能人才的引进、参选和竞赛以及相应载体的建设。支持无锡重点职业院校和骨干企业针对具有优势的竞争项目申报集训基地，并对入选国家级、省级集训基地的单位分别给予建设经费支持。实施“太湖青年工程师”项目，探索大学生校地联合培养模式，对参加大赛获奖者给予奖励。

（三）完善人才服务体系

无锡全面升级人才服务体系，不断优化优秀大学生“锡引”工程补贴发放系统。根据《无锡市委市政府 2023 年重点工作目标任务细化实施方案》，无锡推出国际人才公寓达 9000 套（间）以上，并推出“人才房优惠购”等活动，大力推进青年和人才友好型城市建设。

二、无锡人才引进的主要特点

2020 年，无锡市进一步放宽人才引进落户政策。2021 年 5 月，无锡市开发了人才引进和集体户口落户信息系统。本文根据

该信息系统提供的自 2020 年 1 月 1 日起至 2022 年 12 月 31 日止，这三年来对无锡市 110 家重点企业开展问卷调查获取的人才引进数据，分析无锡人才引进的特点。

（一）引进人才学历层次提升较快

三年来，无锡引进的人才中，博士研究生占比 2.34%，硕士研究生占比 19.35%，大学本科占比 58.95%，大学本科及以上学历人才占比逐年上升，且增幅较大。此外，硕士研究生和博士研究生的人才引进数占比也持续增加，且增量非常明显。

（二）引进人才年龄结构分布合理

无锡引进的人才呈现橄榄型结构。引进人才年龄在 25 周岁及以下的占 16%，26—45 周岁占 81%，46—50 周岁以上占 3%。这一年龄结构符合无锡经济社会发展对人才的需求。引进人才中，男性占比 54.13%；女性占比 45.87%。

（三）引进人才遍及全国各地

三年来，无锡引进的人才以江苏省内其他地市为主，引进的人才 46%来自江苏省内，省外排名靠前的分别是安徽省（12%）、河南省（7%）、黑龙江省（5%）、山东省（4%），剩下的 26%来自全国其他省市，这说明无锡对周边省份人才的吸引力仍有较大提升空间。如何扩大无锡知名度，将无锡推出“苏圈”，是未来无锡引才工作的重要努力方向。

（四）引进人才主要流向战略性新兴产业

无锡市引进的人才流向行业集中度较高的是集成电路行业占比 13.64%；生物医药和医疗器械行业占比 10.91%；汽车及零部件业（含新能源汽车）占比 9.09%；高端装备业占比 7.27%；电子元器件业占比 6.36%；物联网及计算机软件业占比 5.46%。

三、无锡人才引进存在的问题

近年来，无锡通过人才引进方式，吸引了大量高素质人才，为无锡经济社会发展提供了人才保障和智力支撑，但是，无锡在人才引进方面仍存在一些不容忽视的问题。

（一）无锡人才政策宣传不够

目前，无锡的城市品牌形象以及人才政策等宣传不够。外地人才对无锡的印象主要集中在无锡是“历史文化名城”和“环境宜居”两个方面，对无锡的产业优势和未来发展布局等经济发展情况反而了解不多。

（二）引进人才总量不足

当前，无锡重点产业人才处于供不应求状态，绝大部分重点企业 3—5 年内人才需求会稳定增长，部分企业人才需求将快速增长。无锡目前的引才总量与“把无锡建设成为国家制造业高质量发展试验区，打造国内一流、具有国际影响力的现代产业发展新高地”的需求，存在较大人才缺口。

（三）引进人才质量不高

引进人才的质量与无锡经济社会发展不匹配，各类专业技术人才、高级专业技能人才、高级管理人才不多。无锡“加快构建

‘465’现代产业集群，做大做强具有核心竞争力和国际影响力的地标产业集群；发展壮大具有较高市场占有率和全国竞争力的优势产业集群；前瞻布局增长后劲足、资源集聚度高的未来产业”所需的各类专业技术人才紧缺。

（四）引进人才难以留住

调查数据显示，无锡近八成企业认为人才引得来却不一定留得住。长三角周边城市如上海、苏州、杭州、宁波等磁吸效应明显，无锡与之争夺人才的总体竞争优势并不明显，招引与留住人才压力较大。

四、无锡加强人才建设的对策

无锡应适度调整人才“引育留用”的目标对象，更加聚焦城市品质内涵式提升、公共服务普惠共享，更好地促进人才队伍建设高质量发展。

（一）进一步完善人才政策

近年来，无锡出台了一系列政策文件，既有针对高层次人才的“太湖人才计划”等，也有针对高级技工等职业技能人才的政策，甚至各个区（县）都出台了具有吸引力的地方性人才招引政策，如新吴区的“飞凤计划”、滨湖区的“滨湖之光”人才引育计划、惠山区的“先锋英才计划”等。无锡要进一步强化人才政策的全面宣传、有效落实等工作，充分体现广纳天下英才的胸怀和诚意。积极优化人才引进、培养、使用、激励政策，完善配套服务举措，努力让各类人才生活上无后顾之忧、工作上可大显身手、发展上有成功之望。

（二）积极打造最优营商环境

打造最优营商环境、扶持企业做大做强，是吸引人才、留住人才、推动企业和人才双向奔赴的有效途径。要加快打造与国际接轨、国内一流的最优政务环境、最优政策环境、最优市场环境、最优法治环境，使最优营商环境成为无锡招才引智的核心竞争力。

（三）大力营造良好的人才发展环境

对于一座城市来说，吸引人才固然重要，但更重要的是如何把人留住。吸引人才并留住人才是打造高质量就业示范城市的重要举措。要想吸引人才和留住人才，就要营造“近悦远来”的人才发展环境，尤其是要加快培育企事业单位内部人才成长发展的良好环境。无锡要加快推出“重点企业人事经理 211 培养计划”，提升企事业单位“选育留用”人才的中坚力量——人力资源管理者能力，创新人才队伍建设举措，提升人才的获得感和幸福感。

（四）加快形成引才集聚效应

充分挖掘在锡高校和科研院所的资源，将在锡高校和科研院所作为人才“蓄水池”，持续优化人才环境，加快高素质人才队伍建设，加快形成引才集聚效应。一是大力引进高层次创新创业人才。积极整合跨国猎头资源，面向海内外开展招才引智工作。二是实施尖端人才柔性引进。依托无锡重点产业集聚区、特色优势学科等载体平台，吸引外地高层次人才。三是积极留住锡大学生，鼓励本地户籍的外省市院校毕业生回流。《无锡市青年发展型城市建设试点实施方案》提出，持续完善“锡引”工程系列政策、优化人才服务，通过校园招聘、专场招聘会等各类举措，“到 2024 年，在锡高校学生留锡就业比例达到 50%”。此外，通过“太湖人才奖学金”、举办“返乡乡”“雏凤归无锡行”等活动，优化“赤子计划”等人才政策，鼓励无锡籍在外优秀青年返乡为无锡建设作贡献。

（五）提供高水平公共服务

无锡不仅是一座“充满温情和水”的旅游城市，更是一座经济发达、开放包容、“宜居宜业宜发展”的文明城市。无锡要完善教育、医疗、养老等公共服务体系，为来自五湖四海的人才提供高水平公共服务，增加各类便捷的生活设施、配套的文化旅游教育设施以及人才公寓建设，提高生活舒适度、丰富度和安全感，营造良好的留住人才的环境。大力提升公共文化服务水平，高水平建设公共文化服务体系，让各类人才享有更高质量的精神文化生活，推进青年和人才友好型城市建设，形成人才自身竞争力和城市竞争力双向提升的良性循环。

参考文献

[1] 刘已粲,苏雁.江苏无锡:全力建设人才之城[N].光明日报,2021-10-22(004).

[2] 潘锦斐.锚定需求找对策“锡引”大学生按下加速键——无锡市人社局助力城市引进青年人才[J].中国就业,2022(08):32-33.